



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Studienabbrecher als Auszubildende ins Boot holen

Ein Ratgeber für kleine und mittlere Unternehmen



Vorwort

Viele junge Menschen entscheiden sich nach dem Abitur zunächst für einen Weg in die Hochschule. Doch das Studium kann sich nach einiger Zeit als ein falscher Kurs in Richtung berufliche Zukunft erweisen. Für einige ist das Studium zu theorieorientiert, andere suchen den Bezug zur Lebenswelt und weitere wollen gerne finanziell auf eigenen Füßen stehen. Die Gründe, warum ein Studium nicht zu Ende geführt wird, sind ganz unterschiedlich. Doch alle, die sich für diesen Schritt entscheiden, suchen neue Perspektiven. Ein Neustart in die duale Berufsausbildung kann ein gelungener Kurswechsel sein. Die duale Ausbildung ist die neue Anlegestelle, die diesen jungen Menschen mehr Praxiserfahrung, eine feste Struktur sowie eine geregelte Ausbildungs- und Aufstiegsplanung bietet.

Für Sie als Geschäftsführerin, Geschäftsführer, Personalverantwortliche oder Personalverantwortlicher eines kleinen oder mittelgroßen Unternehmens lohnt es sich in Zeiten des Fachkräftemangels besonders, ehemalige Studierende als Auszubildende ins Boot zu holen. Durch ihren an der Hochschule erworbenen Wissens- und Erfahrungsschatz sowie ihre Reife gewinnen Sie hoch motivierte Nachwuchskräfte und eine wertvolle Verstärkung für Ihre Crew. Mit ihrem großen Lernpotenzial und einer häufig starken regionalen Verwurzelung sind ehemalige Studierende häufig besonders geeignete Kandidatinnen und Kandidaten, um offene Ausbildungsstellen im Betrieb zu besetzen und die positive Unternehmensentwicklung langfristig sicherzustellen. Nutzen Sie diese Chance!

Diese Broschüre stellt die wichtigsten Rahmenbedingungen und Vorteile einer Ausbildung von ehemaligen Studierenden vor. Sie informiert Sie über Beratungs- und Anlaufstellen, die Sie bei der Ansprache der Zielgruppe unterstützen. Wir freuen uns, wenn Ihnen die praxiserprobten Tipps dabei helfen, Studienabbrecherinnen und -abbrecher als Auszubildende für Ihren Ausbildungsbetrieb zu gewinnen.

Die Veröffentlichung ist entstanden aus den Ergebnissen und Erfahrungen von JOBSTARTER plus-Projekten aus ganz Deutschland. Vorlage ist ein vom Projekt „Plan B – Durchstarten in die berufliche Zukunft“ entwickelter regionaler Unternehmerleitfaden. Ein besonderer Dank gilt daher dem Träger des Projektes, der Kooperationsstelle Wissenschaft & Arbeit in Leipzig (KOWA).

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Ihr Bundesministerium für Bildung und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Vom Kurs abgekommen – Gründe für den Studienabbruch	2
Mit Tiefgang – Besonderheiten und Vorteile der Zielgruppe	3
Anlegeplatz – Studienabbrechende als Auszubildende gewinnen	4
Gut verankert – Langfristige Bindung und Entwicklung im Betrieb	6
Eine starke Crew – Potenziale von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)	8
Butter bei die Fische – Noch Zweifel?	10
Lotsendienst – Studienabbrechende für die Ausbildung gewinnen	11
Impressum	13

Vom Kurs abgekommen – Gründe für den Studienabbruch

Auf einen Blick

- Berufliche Neuorientierung
- Wunsch nach mehr Praxisnähe
- Finanzielle Gründe
- Besondere Lebenslagen

Vielen jungen Abiturientinnen und Abiturienten sind die Vorteile und Potenziale einer dualen Berufsausbildung als Weg zu einem berufsqualifizierenden Abschluss nicht ausreichend bekannt. Sie erhalten zwar verschiedene Angebote zur beruflichen Orientierung, jedoch bei vielen überwiegt der Wunsch nach einem Studium. Die Hochschule als hochgradig selbstbestimmtes Lernumfeld mit eher geringem Praxisanteil und – je nach Fächerwahl – wenig vordefinierten Berufsfeldern stellt sich dann jedoch für einige junge Menschen als der falsche Rahmen heraus. Dies erkennen sie im günstigsten Fall nach wenigen Semestern, aber der Prozess des Studienabbruchs kann auch einige Jahre dauern. Neben dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung und mehr Praxis können auch Leistungsprobleme, finanzielle Engpässe oder besondere Lebenslagen wie Familiengründung, Pflege und Trauerfälle sowie Krankheitsphasen das Studium unmöglich und einen beruflichen Neuanfang notwendig machen.



Mit Tiefgang – Besonderheiten und Vorteile der Zielgruppe

Auf einen Blick

- Höheres Lebensalter und persönliche Reife
- Fach- und Methodenkompetenzen
- Selbstorganisation und hohe Auffassungsgabe
- Zweite-Chance-Prinzip: geringeres Abbruchrisiko
- Leitungsqualitäten und Führungspotenzial

Junge Menschen, die die Hochschule ohne Abschluss verlassen, bringen viele Kompetenzen mit, um erfolgreich einen alternativen beruflichen Weg einzuschlagen. Neben ihrer meist hohen Auffassungsgabe und den an der Hochschule erworbenen Fach- und Methodenkompetenzen ist besonders die persönliche Reife ein Pluspunkt – vor allem, wenn im Unternehmen seriöses Auftreten und ein freundlicher sowie souveräner Umgang mit Kunden gefragt ist. Auch Selbstorganisation und Eigenständigkeit sind Qualitäten, die durch Lebens- und Hochschulerfahrung bei der Zielgruppe oft sehr ausgeprägt sind. Gleichzeitig besteht der Wunsch nach mehr Struktur und einem geregelten Arbeits- und Ausbildungsumfeld. Die Betroffenen sind sich bewusst, dass eine Ausbildung ihre zweite und vielleicht letzte Chance auf einen berufsqualifizierenden Abschluss darstellt; darum ist das Abbruchrisiko in der Ausbildung – bei entsprechenden Rahmenbedingungen – überaus gering.

Auch in der Berufsschule erzielen Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher oft Bestleistungen, obwohl das Lernen mit jüngeren Mitschülerinnen und Mitschülern anfangs noch ungewohnt sein mag. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Führungspotenzial einer Reihe von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern nach Ende der Ausbildung – geeignete Fortbildungen und Förderung im Betrieb können sie für die Abteilungsleitung oder gar die Geschäftsübernahme qualifizieren.

„*Ich bilde Studienabbrechende aus, weil viele junge Menschen erst im zweiten Anlauf erkennen, dass ein kreativer, modischer und künstlerischer Beruf der richtige Weg für sie ist. Dafür möchte ich ihnen eine Chance geben.*“

Brigitte Wildangel – Geschäftsführerin Haarstudio Wildangel GmbH, Lindlar

Anlegeplatz – Studienabbrechende als Auszubildende gewinnen

Auf einen Blick

- Direkte Ansprache der Zielgruppe mit Ihrer Öffentlichkeitsarbeit
- Attraktive Stellenausschreibungen
- Solide Ausbildungsbedingungen und weiche Gehaltsbestandteile
- Ansprechende Internetpräsenz und Social-Media-Kanäle
- Kontakt zu Kammern, der Agentur für Arbeit und anderen Beratungsstellen
- Präsenz auf analogen und virtuellen Ausbildungsmessen
- Zeitliche Flexibilität bei Einstieg und Übergangslösungen

Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sind in Zeiten des prognostizierten Fachkräftemangels gefragte Ausbildungskandidaten. Um sie anzusprechen und Ihren Betrieb attraktiv für diese Bewerbergruppe zu machen, stehen Ihnen einige wichtige Instrumente zur Verfügung. Eine zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit ist dabei das A und O. So ist vor allem ein alters- und kompetenzgerechter Zuschnitt der Stellenanzeige hilfreich: Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sollten gesiezt werden. Sie achten aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters eher auf finanzielle und strukturelle Sicherheit während der Ausbildung. Eine möglichst detaillierte Berufs- und Unternehmensbeschreibung hilft, Interesse am Berufsfeld und an Ihrer Branche zu wecken. Formulieren Sie in Ihrer Ausschreibung jedoch nicht nur Ihre Anforderungen und Erwartungen, sondern auch die Dinge, die Sie als Arbeitgeberin und Arbeitgeber zu bieten haben. Solide Ausbildungsbedingungen und ein zukunfts-sicherer Beruf sind immer noch der beste Anreiz. Neben dem Entgelt können Ihnen auch weiche Gehaltsbestandteile wie zum Beispiel ein Jobticket, Kindergartenprämien oder Gleitzeitmodelle die Aufmerksamkeit potenzieller Bewerberinnen und Bewerber sichern – die Zielgruppe ist es allemal wert!

„*Ich bilde Studienabbrechende aus, weil sie ein anderes Hintergrundwissen mitbringen, das aufgrund der hohen Technisierung in meinem Handwerk notwendig ist.*“

Matthias Elbracht – Geschäftsführer Möbelwerkstätten Elbracht, Köln

Beachten Sie bei der Ausschreibung von Ausbildungsstellen in Stellenbörsen, auf Ihrer Website oder Social-Media-Kanälen: Der Hinweis „Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sind willkommen“ wirkt oft Wunder und hilft dabei, die erste psychologische Hürde zu überwinden. Oft steht nämlich das Scheitern bei den Betroffenen so im Vordergrund, dass sie Hemmungen haben, auf Unternehmen zuzugehen.

Nutzen Sie auch die Unterstützung des Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und seien Sie präsent auf analogen und virtuellen Ausbildungsmessen. Auf der Suche nach alternativen Wegen, um Betriebe und potenzielle Ausbildungskandidaten zusammenzubringen, sind gerade auch während der Coronapandemie verschiedene Onlineformate entstanden. Es ist mittlerweile keine Neuheit mehr, dass zum Beispiel Ausbildungsbörsen und Azubi-Speeddatings online angeboten werden. Nutzen Sie diese Möglichkeiten und weisen Sie dort explizit auf Ihre Bereitschaft hin, junge Menschen ohne Studienabschluss aus- und vor allem auch weiterzubilden. Zudem ist der Kontakt mit der Agentur für Arbeit, den Kammern und anderen Beratungsstellen sinnvoll, um sich als Ausbildungsbetrieb bekannt zu machen und sich auf dem Arbeitsmarkt zu vernetzen. Wenn schon Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher bei Ihnen in der Ausbildung sind, sollten Sie diese in die Akquise einbinden. Sie können zum Beispiel auf Messen – egal, ob im Präsenz- oder Onlineformat – als Gesprächspartner eingebunden werden, im Schnupperpraktikum neuen Interessentinnen und Interessenten Auskunft über ihre Erfahrungen geben oder den Interessierten eine Tour durch Ihren Betrieb ermöglichen.

Der Studienabbruch erfolgt „antizyklisch“ – Bewerbungen aus dieser Zielgruppe werden ganzjährig bei Ihnen eingehen. Handeln Sie in solchen Fällen flexibel: Wenn Sie sich für eine Bewerberin oder einen Bewerber interessieren oder entschieden haben, können Sie beispielsweise einen Einstieg ins laufende Lehrjahr oder aber eine Übergangsbeschäftigung bis zum nächsten Ausbildungsjahr ermöglichen und die Kandidatin oder den Kandidaten so binden.



Gut verankert – Langfristige Bindung und Entwicklung im Betrieb

Auf einen Blick

- Verkürzung der Ausbildung
- Abwechslung und Spezialisierung im Arbeitsalltag
- Besondere Vergütung guter Leistungen in Betrieb und Berufsschule
- Gute Zusammenarbeit mit Ausbilderinnen und Ausbildern, Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV).
- Rücksprache mit Berufsschulen und Verbundpartnern
- Weiterbildungsplan und regelmäßige Potenzialgespräche
- Langfristige Personalplanung und Übernahmeoptionen

Um die Attraktivität Ihres Unternehmens für Ausbildungskandidatinnen und -kandidaten zu steigern, bietet es sich an, die eigentliche Berufsausbildung zu verkürzen und bereits im Voraus etwaige Weiterbildungen – wie beispielsweise die Fachwirtin oder den Meister – als Optionen anzusprechen. Die Verkürzung der Ausbildungszeit ist in § 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie in § 27 der Handwerksordnung (HwO) geregelt. Sollten Sie nicht von vornherein die Ausbildungszeit herabsetzen wollen, ist eine Verkürzung sowohl während der Ausbildung als auch anhand der Leistungen gegen Ende der Ausbildung möglich. Es gibt dazu auch die Möglichkeit, einen Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO) zu stellen.

Auch die Externenprüfung kann für gut vorgebildete Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher eine Möglichkeit sein. Für alle Wege sind die Kammern die zuständigen Anlaufstellen, ebenso für fachnahe Fort- und Weiterbildungen. Im Arbeitsalltag können Sie, neben den notwendigerweise zu verrichtenden Lern- und Routinetätigkeiten, mit abwechslungsreichen Aufgaben und Spezialisierung dafür sorgen, dass Auszubildende Expertise entwickeln. Auch leistungsbezogene Bonuszahlungen für gute Berufsschulnoten oder gute Mitarbeit im Betrieb sind ein wichtiger Anreiz.

Eine gute Verbindung zwischen Azubi und Ausbildungspersonal sowie regelmäßige Feedbackgespräche sowohl mit den Auszubildenden als auch mit der Berufsschule sowie den Verbundpartnern sind wichtig. Dadurch können frühzeitig Stärken und Schwächen erkannt werden, was eine gezielte Förderung der Auszubildenden ermöglicht.

Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVs) können in diesem Prozess mit ihrem Know-how und ihrem Zugang zum Azubi hilfreich sein und sollten gegebenenfalls einbezogen werden.

Zu guter Letzt gilt: Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sind in der Regel hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Potenziale Sie durch Qualifikation und Weiterbildung wecken und langfristig in Ihr Unternehmen einfließen lassen können. Natürlich können erst einmal ein paar Jahre Berufserfahrung vonnöten sein, doch sollten Sie Ihre Azubis wissen lassen, dass Sie sie übernehmen und aufbauen wollen. Bereits bei der Ausbildungsanbahnung sollten Sie also darauf achten, Entwicklungswünsche und -potenziale der Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen – denn eine mittel- oder besser langfristige Personalplanung ist zur Absicherung des Geschäfts insbesondere dann wichtig, wenn auch Ihr Betrieb durch die Altersstruktur der Beschäftigten vor Probleme gestellt wird.



Eine starke Crew – Potenziale von kleinen und mittleren Unternehmen

Auf einen Blick

- Stabile Teams
- Familiäre Atmosphäre
- Regionale Verwurzelung
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten und „Allroundertum“
- Individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten
- Höhere Übernahmechancen nach der Ausbildung
- Karriereoptionen bis hin zur Abteilungs- und Betriebsübernahme

Nicht nur die Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher, sondern natürlich auch kleine oder mittelständische Unternehmen wie Sie haben einiges zu bieten. Die familiäre Atmosphäre in kleineren und mittleren Betrieben, aber auch deren regionale Verwurzelung sind für die Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher wichtige Faktoren bei ihrer Entscheidung für eine Ausbildung. Oftmals haben sie die Region, in der sie studiert haben, lieb gewonnen und möchten sie trotz des Scheiterns an der Hochschule nicht verlassen. Auch inhaltlich haben kleinere Unternehmen den Vorteil, dass sie nicht nur einen Arbeitsschritt, sondern gesamte Produktions- und Dienstleistungsabläufe vermitteln und ihren Auszubildenden das typische „Allroundertum“ beibringen können. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bieten – zusammen mit den Chancen auf die Übernahme nach der Ausbildung und langfristigen Karriereperspektiven stehen sie also großen Konzernen in nichts nach!





Klar Schiff

Checkliste für Ihr Unternehmen

- Studienabbrechende sind für uns eine Zielgruppe als Auszubildende.
- Wir wissen, was wir von den Auszubildenden erwarten, aber auch, was wir zu bieten haben.
- Wir sprechen Studienabbrechende in Ausschreibungen direkt an.
- Wir nutzen unsere Homepage und Social-Media-Kanäle zur Ansprache und Gewinnung von Studienabbrechern.
- Wir sind auf Ausbildungsmessen präsent.
- Wir haben Kontakte zur Agentur für Arbeit und zu den Kammern.
- Wir bieten Schnuppertage/-praktika für Studienabbrechende an.
- Wir bieten ein Praktikum oder andere Überbrückungsmöglichkeiten bis zum Ausbildungsstart an.
- Wir haben unsere Ausbildungsbedingungen und unsere Attraktivität geprüft.
- Wir ermöglichen einen ganzjährigen flexiblen Einstieg in die Ausbildung.
- Wir bieten die Option der Ausbildungsverkürzung an.
- Wir stellen eine Übernahme nach der Ausbildung in Aussicht.
- Wir haben Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nach der Ausbildung im Blick.

Butter bei die Fische – Noch Zweifel?

Sollten Sie sich der Zielgruppe der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher zum ersten Mal nähern, kommen Ihnen verständlicherweise vielleicht manchmal Zweifel, ob dies ein guter Weg für Ihre Ausbildungs- und Personalplanung ist. Kann eine ehemalige Philosophiestudentin auch wirklich handwerkliches Geschick haben? Ist der gescheiterte Lehramtsstudent nicht zu weltfremd, um im Groß- und Außenhandel mit den „harten Zahlen“ umzugehen?

Seien Sie an dieser Stelle beruhigt: Natürlich sind nicht alle Menschen mit einem abgebrochenen Studium für jeden Beruf geeignet und an jedem Berufsfeld interessiert. Doch zeichnen sie sich in der Regel durch eine hohe Motivation und Lernbereitschaft aus und bringen neben der (Fach-)Hochschulreife auch ein Plus an Lebenserfahrung mit. Besonders die folgenden Tätigkeitsbereiche sind für sie interessant:

- kaufmännische und Verwaltungsberufe wie beispielsweise die Kaufleute im Groß- und Außenhandel, der Industriekaufleute oder Kaufleute für Büromanagement
- IT- und Medienberufe wie Fachinformatikerin, IT-Systemkaufmann oder Mediengestalter
- Präzisionsberufe wie Florist, Augenoptiker, Tischlerin, Mechatronikerin
- freie Berufe wie Notar- oder Steuerfachgestellte, Garten- und Landschaftsbauer oder Medizinische Fachangestellte

Im Rahmen der bundesweiten JOBSTARTER plus-Projekte wurden aber auch schon Winzer, Elektronikerinnen und Konditoren vermittelt. Oftmals haben die Berufswünsche auch mit familiären Vorprägungen und Arbeitserfahrungen während des Studiums zu tun, oder aber mit Lebensträumen, die verwirklicht werden sollen. Wie die Stimmen der Betriebsinhaberinnen und -inhaber in dieser Broschüre zeigen, haben bereits viele Betriebe in ganz Deutschland positive Erfahrungen mit Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern als Auszubildenden gemacht. Ihr Vertrauensvorschuss wird belohnt werden!

„*Meine persönliche Erfahrung mit unserer Auszubildenden ist, dass sie sehr wissbegierig ist und Inhalte hinterfragt. Sie bringt als Studienabbrecherin eine gewisse Lebenserfahrung mit und kann sich dadurch viel besser in die Vorgeschichten unserer Patientinnen und Patienten einfühlen – ein Vorteil für eine Orthopädietechnik-Mechanikerin.*“

Eugen Burger – Orthopädietechnikmeister Sanitätshaus Schneider, Frankfurt am Main

Lotsendienst – Studienabbrechende für die Ausbildung gewinnen

Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher in die berufliche Bildung zu integrieren, ist ein wichtiges bildungspolitisches Ziel. Denn der demografische Wandel und der Trend zur Akademisierung setzen den Ausbildungsmarkt unter Druck. Betriebe spüren ihn bereits heute bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Damit das Potenzial von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für den Ausbildungsmarkt erschlossen wird, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Mai 2014 die *Initiative zur Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die berufliche Bildung* gestartet und fördert seitdem verschiedene Maßnahmen. Für Sie als Unternehmen sind insbesondere folgende zu nennen:

Informationsportal studienabbruch-und-dann.de

Wer sind Studierende, die an ihrem Studium zweifeln? Welche Motive für einen Studienabbruch gibt es? Welche Perspektiven bietet ihnen die berufliche Bildung? Diese und weitere Fragen beantwortet das Onlineportal. Studierende, die über einen Studienabbruch nachdenken oder ihr Studium bereits abgebrochen haben, erhalten dort umfassende Informationen über alternative Wege der Qualifizierung. Und auch für Sie als Unternehmen ist die Website nützlich, da aufgezeigt wird, welche Potenziale die jungen Menschen für eine Berufsausbildung mitbringen. Zusätzlich geben Berichte aus der Ausbildungspraxis informative Einblicke – auch aus Sicht von ausbildenden Betrieben. Über eine interaktive Landkarte, die ins Portal integriert ist, können Sie Projekte und Anlaufstellen in Ihrer Region ausfindig machen, die Sie dabei unterstützen, Kontakt zur Zielgruppe herzustellen.



Leuchtturmprojekte

Die BMBF-Leuchtturmprojekte richten sich an Studierende, die an ihrem Studium zweifeln, Studienabbrecherinnen und -abbrecher sowie an Betriebe, die die Potenziale der Zielgruppe nutzen wollen. Sie führen etablierte Beratungsangebote innerhalb und auch außerhalb von Hochschulen zusammen und optimieren diese. Dabei setzen sie Qualitätsstandards in der Beratung. Zusätzlich vernetzen sie sich mit relevanten Akteuren, tauschen ihre Ergebnisse sowie Best-Practice-Ansätze zur Identifizierung und Ansprache von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern auf Landesebene aus oder leiten diese auch überregional an weitere Hochschulstandorte weiter. Aktuell gibt es drei Leuchtturmprojekte, die teilweise länderübergreifend in den Bundesländern Sachsen-Anhalt, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern aktiv sind. Die Kontaktdaten der Leuchtturmprojekte finden Sie auf der interaktiven Landkarte auf studienabbruch-und-dann.de.

JOBSTARTER plus-Projekte

Mit dem Ziel, kleine und mittlere Unternehmen sowie Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher zu beraten und zusammenzuführen, waren von 2015 bis 2020 regionale JOBSTARTER plus-Projekte aktiv. Die Erfahrungen der Projekte sowie bewährte Instrumente, um Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher anzusprechen und als Auszubildende zu gewinnen, können Sie in Arbeitshilfen nachlesen, die auf der Website des Programms JOBSTARTER plus jobstarter.de/ausbildungsmanagement veröffentlicht sind. JOBSTARTER wird aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

„Wir bilden aus, weil wir – wie viele andere Betriebe auch – das Problem haben, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Wir haben unsere Auszubildende zur Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung bei einem Azubi-Speeddating, das von dem JOBSTARTER plus-Projekt PereS veranstaltet wurde, kennengelernt. Und wir haben uns für sie entschieden, weil sie durch eine sehr strukturierte Arbeitsweise aufgefallen ist. Studienabbrechende merken manchmal im Studium, dass ihnen die praktische Anwendung fehlt. Bei uns haben sie die Möglichkeit, eine praxisnahe Ausbildung zu absolvieren, und wir würden wieder Studienabbrechende einstellen, denn sie sind hoch motiviert.“

Christoph Hanf – Geschäftsführer Parimeo – Softwareentwicklungen, Jena

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Innovationen in der
beruflichen Bildung
53170 Bonn

Diese Publikation wird als Fachinformation des Bundesministeriums für Bildung und Forschung kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: bmbf.de
oder per
Tel.: 030 18 272 272 1
Fax: 030 18 10 272 272 1

Stand

Oktober 2021 (aktualisierter Nachdruck
Januar 2022)

Text und Konzept

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Arbeitsbereich 4.4 –
„Stärkung der Berufsbildung“
53175 Bonn
KOWA Leipzig

Gestaltung

familie redlich AG – Agentur für
Marken und Kommunikation
KOMPAKT MEDIEN – Agentur für
Kommunikation GmbH

Druck

BMBF

Bildnachweise

Titel: iStock/mbbirdy
S. 2: shutterstock/Csaba Peterdi
S. 5: shutterstock/IUshakovsky
S. 7: shutterstock/FedotovAnatoly
S. 8: iStock/jtyler
S. 11: Fotolia/mauli

[bmbf.de](https://www.bmbf.de)
[jobstarter.de/ausbildungsmanagement](https://www.jobstarter.de/ausbildungsmanagement)

 @BMBF_Bund

 @bmbf.de

 @bmbf.bund



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

 Bundesinstitut für
Berufsbildung

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.