

# AUSBILDUNG KONKRET

BERUFSORIENTIERUNG UND BERUFSAUSBILDUNG  
IM LANDKREIS LUDWIGSLUST-PARCHIM

*Stand: 1. Auflage (Juni 2021) - 11.06.2021*

## Herausgeber

Gesellschaft für innovative Bildung und Beschäftigung mbH

Am Industriegelände 4 | 19288 Ludwigslust



### Inhalt und Bearbeitung

GiBB mbH: Projekt „Zukunft durch Ausbildung“ im Rahmen des Jobstarter Bundesprogramms Diese Arbeitshilfe AusbildungKONKRET wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 21JP-04-029 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin/beim Autor.

Diese Zusammenfassung ist das gemeinsame Ergebnis von Akteuren der Berufsorientierung im Landkreis Ludwigslust-Parchim. Sie soll junge Menschen, Eltern, Lehrende und Unternehmen über die Chancen und Möglichkeiten einer Berufsausbildung informieren. Helfen Sie uns die Ausarbeitung aktuell zu halten und teilen Sie uns Änderungen und weitere Angebote mit.  
E-Mail: [zda@gib-ludwigslust.de](mailto:zda@gib-ludwigslust.de), Telefon: 0 38 74 /41 77 09 – 0

### Vervielfältigung, Verkauf, Wahlwerbung

Diese Publikation wird als Fachinformation kostenlos herausgegeben und kann beliebig vervielfältigt werden. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

### Gender-Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern teilweise nur ein Geschlecht verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

## ■ Ausbildung konkret – darum geht's!

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Ausbildung konkret“ soll einen Überblick über die vielfältigen Möglichkeiten der dualen Ausbildung im Landkreis Ludwigslust-Parchim geben.

Neben allgemeinen Informationen über die duale Ausbildung und regionalem Bezug gilt es insbesondere die verschiedenen Angebote beginnend bei der Orientierung bis hin zu konkreten Ausbildungsplatzangeboten bekannter zu machen. Welcher Ausbildungsplatz ist interessant bzw. wie und wo kann ich meine Ausbildungsplätze vorstellen? Wo und wie finde ich einen Ausbildungsplatz bzw. einen Azubi? Welche Ansprechpartner können mich bei welchen Themen im Bereich der Ausbildung unterstützen?

Ausbildung konkret richtet sich dabei an alle Personen, die mit Berufsausbildung direkt oder indirekt zu tun haben. Ausbildungsplatzsuchende sowie deren Eltern/ Großeltern erhalten genauso Tipps und Hinweise wie Unternehmen. Lehrende an Schulen, insbesondere Berufsorientierungslehrerinnen und -lehrer, sollen als Multiplikatoren für die Berufsausbildung über die Möglichkeiten und Chancen genauso informiert werden, wie zu konkreten Ansprechpartnern für z.B. eine regionale Berufsmesse.

Helfen Sie uns die Ausarbeitung aktuell zu halten und teilen Sie uns bitte Änderungen und Ergänzungen mit (Kontakt siehe Impressum).

Viel Erfolg mit der dualen Ausbildung!

Jörg Ehbrecht


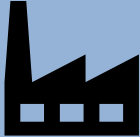
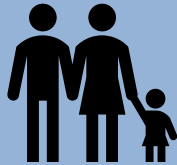

Projektleiter „Zukunft durch Ausbildung“,

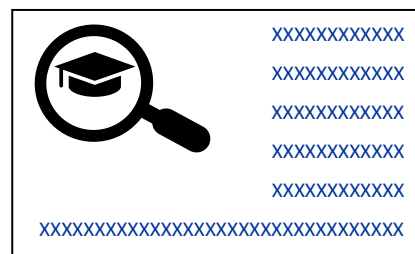
*Gesellschaft für innovative Bildung*

*und Beschäftigung mbH*

## ■ Schnell gefunden – Informationen auf den ersten Blick

Für einen schnellen Überblick sind zusätzlich zum Inhaltsverzeichnis die Inhalte durch Symbole der jeweiligen Gruppe gekennzeichnet. Zu welcher Gruppe gehören Sie?

 <b>Schülerinnen und Schüler, Ausbildungsplatzsuchende</b>	 <b>Unternehmen</b>
 <b>Eltern und Großeltern</b>	 <b>Lehrende und Schulen</b>



***Achten Sie auf Ihr Gruppensymbol,  
um Ihre Informationen auf den  
ersten Blick zu finden!!***

## Inhalt

<b>Ausbildung konkret – darum geht’s!</b> .....	<b>2</b>
<b>Schnell gefunden –Informationen auf den ersten Blick</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Warum ich mich für eine duale Ausbildung entschieden habe</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Warum hier im Landkreis Ludwigslust-Parchim?</b> .....	<b>8</b>
2.1 Lernen. Leben. Bleiben. – Zukunftsregion für junge Menschen .....	8
2.2 Ausbildungssituation in der Region.....	9
<b>3 Ausbildungsberufe entdecken, kennenlernen und probieren</b> .....	<b>11</b>
3.1 Berufsorientierung an Schulen.....	11
3.1.1 Berufsorientierungsunterricht.....	11
3.1.2 Arbeitskreise Schule-Wirtschaft .....	13
3.1.3 Schülerpraktikum (praktische Erprobung) .....	14
3.1.4 Schülerfirmen und Gründertum .....	15
3.1.5 Berufsorientierungsprojekte, Praxislertage und Projektwochen.....	16
3.1.6 Testverfahren und Berufswahlpass (BWP).....	17
3.1.7 Girls´und Boys´ Day, klischeefreie Berufsorientierung.....	18
3.2 Berufsorientierung außerhalb von Schulen .....	20
3.2.1 Tag der offenen Tür, Betriebsbesichtigungen und Ausbildungsmessen... ..	20
3.2.2 Berufsinformationszentrum (BIZ) der Agentur für Arbeit.....	22
3.2.3 Freiwilliges Praktikum, Probearbeiten, Ferien- und Nebenjob.....	23
3.2.4 Einstiegsqualifizierung (EQ) .....	24
3.2.5 Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG) .....	25
<b>4 Online-Lehrstellenbörsen</b> .....	<b>26</b>

<b>5</b>	<b>Individuelle Ausbildungsmodelle für individuelle Situationen .....</b>	<b>27</b>
5.1	Verkürzung der Ausbildungsdauer .....	27
5.2	Teilzeitausbildung .....	28
5.3	Verbundausbildung.....	31
5.4	Teilqualifizierung / Teilqualifikation (TQ) .....	31
5.5	Vom Helfer zur Fachkraft .....	32
5.6	Theoriereduzierte Ausbildung (Fachpraktiker).....	33
<b>6</b>	<b>Azubi-Ticket MV.....</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Für Unternehmen: Impulse, Tipps und Hinweise.....</b>	<b>35</b>
7.1	Alternative Zielgruppen.....	35
7.2	Ausbildungsmarketing.....	36
7.3	Generationengerechte Ansprache .....	37
7.4	Ansprechpartner für die Ausbildung.....	39

## ■ 1 Warum ich mich für eine duale Ausbildung entschieden habe

*„Ich habe mich für eine Ausbildung als Kauffrau für Büromanagement in meiner Region entschieden, weil ich mich mit meiner Heimatstadt und den Menschen hier sehr verbunden fühle. Vor 11 Jahren begann ich durch regionale ehrenamtliche Tätigkeiten (Deutsches Jugendrotkreuz, Jugendpolitik, diverse Organisationsteams, etc.) viele Kontakte zu knüpfen und mich für meine Stadt zu engagieren. Diese Verbindungen und die Vertrautheit mit der Region wollte ich nicht aufgeben. Heute zum Ende meiner Ausbildung kann ich sagen, dass es eine gute Entscheidung war. Die örtlichen Beziehungen haben meine beruflichen Tätigkeiten so manches Mal vereinfacht.*

*Da ich außerdem auf den öffentlichen Personennahverkehr angewiesen bin, ist eine gute Verkehrsanbindung eine wichtige Voraussetzung für mich, um alle privaten und beruflichen Wege durch den ÖPNV zurücklegen zu können. Mein Ausbildungsort im Landkreis erfüllt durch gute Anbindungen diese für mich wichtige Grundlage.“*

*„ Ich bin 42 Jahre alt und mache derzeit eine Umschulung (Ausbildung) im Landkreis Ludwigslust-Parchim. Neben einem kurzen Arbeitsweg hat für mich vor allem für eine Ausbildung in der Region gesprochen, dass ich hier aufgewachsen und verwurzelt bin. Hauptgrund für das „hierbleiben“ für mich war, dass ich gerne hier lebe und so die Möglichkeit habe, hier „vor der Haustür“ etwas zu bewegen und zu verbessern. Eine gute Verkehrsanbindung ist für mich in der Region Ludwigslust durch den Autobahnanschluss gegeben. Besonders das Azubi-Ticket MV verbessert und vergünstigt den Weg zur Berufsschule.“*

**Gute Argumente für eine duale Berufsausbildung**

	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verbindung Theorie (Berufsschule) und praktische Erfahrungen (Unternehmen) machen dich zum Alleskönner</li> <li>✓ Lernen und Geld verdienen gleichzeitig</li> <li>✓ Klare Anweisungen, Aufgaben und Begleitung durch Ausbilderinnen und Ausbilder helfen beim Berufseinstieg</li> <li>✓ Geregelter Arbeitstag</li> <li>✓ Gute Einstiegsmöglichkeiten ins Berufsleben</li> <li>✓ Freie Stellen, gute Zukunftsaussichten</li> <li>✓ Schulabschluss teilweise nur untergeordnete Bedeutung</li> <li>✓ Die duale Ausbildung bereitet dich lebensnah auf deine weitere Zukunft vor</li> <li>✓ Unterschiedliche Modelle möglich (Regelausbildung, Teilzeitausbildung, Fachpraktiker, Teilqualifizierung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fachkräfte für das eigene Unternehmen ausbilden (Nachwuchs und Qualifikation nach Maß), geringere Anwerbekosten</li> <li>✓ Festigung der Bindung zum Unternehmen mit Übernahmemöglichkeit im Anschluss an die Ausbildung, weniger Fehlbesetzungen und Personalwechsel</li> <li>✓ Fachkräfte für die Zukunft ausbilden, Fachkräftebedarf entgegenwirken, Einarbeitungskosten minimieren</li> <li>✓ Verjüngung der Belegschaft</li> <li>✓ Produktive Arbeit des Auszubildenden durch frühzeitige Einsatzmöglichkeiten, flexible Einsatzmöglichkeiten</li> <li>✓ Unternehmerische Verantwortung und Imagegewinn</li> </ul>



## ■ 2 Warum hier im Landkreis Ludwigslust-Parchim?

### 2.1 Lernen. Leben. Bleiben. – Zukunftsregion für junge Menschen

Was macht unseren Landkreis zum „Lebenswerten Ort“, um zu lernen, zu leben und zu



bleiben? Eine unserer vielen Stärken ist das vielfältige Schulangebot (einschließlich der Berufsschulen, der Kreisvolkshochschule und der Kreismusikschule) sowie Möglichkeiten zur Weiterbildung und für das lebenslange Lernen. Des Weiteren verfügt der

Landkreis über Wirtschaftszweige mit ausgeprägten regionalen Spezialisierungsvorteilen für die Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln sowie die Land- und Forstwirtschaft. Regionale wirtschaftsstrukturelle Stärken sind in einer Reihe von Wirtschaftszweigen, wie im Agrar-, Dienstleistungs- und Industriesektor, im Sozialwesen, in der Logistik, in der Tourismuswirtschaft sowie im Handwerk zu finden. Ausbildungsinteressierten eröffnet sich ein breites Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich der dualen Ausbildung und den Dualen Studienmöglichkeiten. Die zunehmende Beschäftigung und Produktivität stellt den Landkreis demografisch bedingt vor eine große Herausforderung, da Ausbildungs- und Arbeitsplätze unbesetzt bleiben. Daher ist es von großer Bedeutung, den Wanderungsbewegungen entgegenzuwirken. Unser Landkreis bietet nicht nur ein großes Spektrum für die Arbeitswelt, sondern ist auch der Ort zum Leben und Bleiben. Eine gut ausgebaute Angebotsstruktur mit Kita-Plätzen, attraktive Wohnqualitäten für Familien, Versorgungsleistungen in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Wohnen für Ältere, Angebote für sportliche Aktivitäten, kulturelle Angebote sowie Möglichkeiten der Freizeitgestaltung runden das Angebot ab.

## 2.2 Ausbildungssituation in der Region



Im Jahr 2020 gab es in Deutschland 325 anerkannte oder als anerkannt geltende Ausbildungsberufe in verschiedenen Bereichen. Ob Handel, Industrie, Handwerk oder für Rechtsanwälte und Behörden; es gibt einen bunten Strauss mit unterschiedlichsten Berufsbildern und Tätigkeiten.

Besondere Herausforderung besteht dabei, den „richtigen“ Ausbildungsplatz bzw. die „richtige“ Bewerberin oder den „richtigen“ Bewerber zu finden. Das umfasst nicht nur den Ausbildungsberuf, sondern auch das Ausbildungsunternehmen und weitere Faktoren, wie zum Beispiel die Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebes. Hier müssen ausbildungsinteressierte Personen und Ausbildungsunternehmen gemeinsam Lösungen finden. Regionale Einflüsse, Wirtschaftsstruktur und Entwicklungen, wie die Digitalisierung, beeinflussen den Ausbildungsmarkt zusätzlich.

**Der Ausbildungsmarkt in unserer Region ist in der Praxis ein fast ausschließlich regionaler Markt.** Das bedeutet, dass Unternehmen ihre Auszubildenden in ihrer jeweiligen Umgebung gewinnen müssen und umgekehrt, dass Auszubildende ihren Ausbildungsplatz in der Region finden. Der überregionale Ausbildungsmarkt hat für unsere Unternehmen eine untergeordnete Rolle. Der Wettbewerb für Unternehmen und Auszubildende ist regional nicht so stark, dafür sind meistens individuelle Lösungen wie Mobilität, Wohnraum und Familienheimfahrten zu organisieren.

Berufsorientierung ist in Mecklenburg-Vorpommern bei den Schulen angesiedelt und Bestandteil des Bildungs- und Erziehungsauftrages, Schülerinnen und Schüler angemessen auf das Leben in der Gesellschaft vorzubereiten und sie zu einer aktiven und verantwortlichen Teilhabe am Leben zu befähigen. Zur Vorbereitung auf die Berufs- und Arbeitswelt werden neben der Schule weitere Möglichkeiten aufgezeigt, wie Berufsorientierung stattfinden kann. Ausbildungsinteressierte Personen, ihre Bezugspersonen und Ausbildungsunternehmen haben vielfältige Möglichkeiten, sich in die Berufsorientierung in Schulen und/ oder über andere Wege einzubringen und so zum einen einen Beitrag für den erfolgreichen Übergang

von der Schule in die Arbeitswelt zu leisten und zum anderen Berufsorientierung für sich persönlich aktiv mitzugestalten. Lehrkräfte sollen dabei unterstützt werden, Kontakte zur regionalen Wirtschaft für Orientierungsprojekte und anderen erfolgreichen Initiatoren aufzubauen, um in Fragen der Berufs- und Studienwahl wichtige Ansprechpartner für Schüler/-innen und Eltern zu sein. Unternehmen erhalten auf diese Weise Zugang zu potentiellen Auszubildenden und können ihre Tätigkeitsfelder selbst praxisnah vorstellen und bewerben.

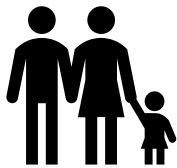


### 3 Ausbildungsberufe entdecken, kennenlernen und probieren

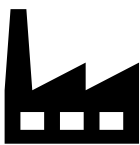
Berufsorientierungsprojekte sind Bestandteil des Prozesses und sollen die spätere Berufswahl durch Informationen über Berufsfelder und Berufe, ihre Bedeutung und ihre Anforderungen unterstützen. In den meisten Fällen werden Projekte, die sich mit den Themen Berufsorientierung, Berufswahl, Bewerbung, Einblicke in die Arbeitswelt etc. beschäftigen, von Schulen, Bildungsdienstleistern oder anderen Akteuren am Übergang Schule-Beruf, wie beispielsweise der Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer angeboten. Zusätzlich gibt es zahlreiche ehrenamtliche Initiativen.

#### 3.1 Berufsorientierung an Schulen

##### 3.1.1 Berufsorientierungsunterricht



Der Berufsorientierungsunterricht ist an Schulen in Mecklenburg-Vorpommern Bestandteil des Lehrplans und wird in den nächsten Jahren sukzessive ausgebaut. Hier besteht die Möglichkeit erste Eindrücke von Berufsbildern zu erhalten und Themen rund um die Ausbildung anzusprechen. Es empfiehlt sich mit Berufsorientierung über die Schule hinaus auseinanderzusetzen, um die Breite der Möglichkeiten zu erfassen. Letztlich sind die Ressourcen für Berufsorientierung im Schullalltag begrenzt und auch immer von der Organisation Berufsorientierung an der jeweiligen Schule abhängig.



Nutzen Sie Berufsorientierungsunterricht an Schulen in Ihrer Region, um Ihr Angebot Schülerinnen und Schülern direkt vorzustellen und Berührungängste abzubauen. Eine Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen ermöglicht, eine frühzeitige Beziehung zu potenziellem Nachwuchs aufzubauen. Bereits ab Klasse 7 finden erste Berufsorientierungsmaßnahmen in den Schulen statt. Über eine Zusammenarbeit mit einer Schule vor Ort können beispielsweise Informationen über Berufsbilder vermittelt werden und das eigene Unternehmen bekannt gemacht werden. Formen der Zusammenarbeit erfolgen in konkreter Absprache mit der jeweiligen Schule, in der es meist „Berufsorientierungsverantwortliche Lehrende“ gibt.

Sprechen Sie die Schulen (Berufsorientierungslehrerinnen und -lehrer) direkt an. Die Kooperationsmöglichkeiten zwischen Schule und Unternehmen im Rahmen der Berufsorientierung sind vielfältig.

Auf einigen Schul-Homepages werden die Berufsorientierungsverantwortlichen Lehrer/innen benannt und eine direkte Kontaktaufnahme wird ermöglicht. Es bietet sich aber auch eine persönliche Kontaktaufnahme bspw. über Ihre Mitarbeiter/innen an, die Kinder an den betreffenden Schulen haben. Auch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, die bereits ab Klasse 7 regelmäßig in den Schulen ist, kann ein „Türöffner“ sein.

Denkbar sind Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen, Berufsschulen, aber auch z.B. mit Schülervertretungen und anderen Initiativen von Schulen sind möglich.

**Beispiele:**

- Mitgestaltung einer Unterrichtsstunde: Vorstellung des Unternehmens, Berufsbild erläutern oder inhaltliche Ausgestaltung von Unterrichtsstunden, um den Schülerinnen und Schülern theoretische Inhalte mit dem Blick aus der Praxis zu verdeutlichen ("Warum soll ich das lernen? Das brauch ich später eh nicht!").
- Praxistage / Schnuppertage anbieten: Kennenlernen des Unternehmens, Einblicke in Berufsfelder
- Betriebserkundungen anbieten (jahrgangsübergreifend, keine Klassenveranstaltungen)
- Verbindung mit „Tagen der offenen Tür“ in Unternehmen oder an Schulen
- Mitwirkung im Rahmen einer Projektwoche (Projekttag) zur Berufswahl
- Praktika, Ferien- oder Schülerjobs anbieten
- „Shadowing“: einzelne Schüler/innen laufen einen Tag im Unternehmen mit (bspw. mit Azubi, Meister, Geschäftsführung)
- Mitwirkung an regionalen/überregionalen Berufsorientierungsveranstaltungen
- Betreuung von Projekt-/Facharbeiten sowie „Besondere betriebliche Lernleistung“ von Schüler/innen: Jahres-/ Semesterarbeiten, fächerübergreifende Projekte
- praxisbezogene Unterrichtsmaterialien bereitstellen
- Lernpatenschaften: Mitarbeiter unterstützen Schüler/innen, bspw. bei fächer-/projektbezogenen Aufgaben oder geben Nachhilfestunden

- Patenschaft/Mentoring: Mitarbeiter des Unternehmens werden einzelnen Schüler/innen oder einer Schülergruppe als Pate in bestimmten Fächern, Projekten, Aufgaben zur Seite gestellt
- Beratung und Unterstützung von Schülerfirmen, Schülerprojekten

Auf einige Kooperationsmöglichkeiten wird exemplarisch im weiteren Verlauf eingegangen.

Eine Übersicht über die Schuleinrichtungen im Landkreis erhalten Sie über den folgenden

Link: <https://geoportal.kreis-lup.de/mrh/Bildung>



Nutzen Sie die Möglichkeit, Unternehmen aus der Region sich und ihre Berufsbilder im Berufsorientierungsunterricht vorzustellen zu lassen.

Sprechen Sie Unternehmen aus Ihrer Region an und laden sie in den Unterricht ein. Neben praxisnahen Eindrücken von Unternehmen aus erster

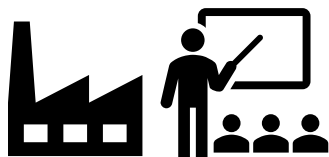
Hand können realistische, regionale Angebote aufgezeigt werden, um den Schülerinnen zu vermitteln, was an Ausbildung möglich ist und wie hierfür die Voraussetzungen sind.

Gleichzeitig wird Ihnen damit die Vorbereitung auf den Unterricht erleichtert.

Internetlink: <https://www.bildung-mv.de/lehrer/berufsorientierung/>

Nehmen Sie gern direkt Kontakt zu den Schulen. Sollten Sie eine schriftliche Kooperationsvereinbarung mit der Schule schließen wollen, steht Ihnen der Landkreis Ludwigslust-Parchim, Frau Uta Gellermann, gerne mit Vorlagen unterstützend zur Seite.

### 3.1.2 Arbeitskreise Schule-Wirtschaft

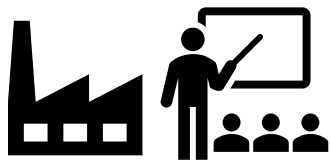


Die Arbeitskreise Schule-Wirtschaft sind das Netzwerk für partnerschaftliche Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern – regional verankert und bundesweit vernetzt. Ziel ist ein guter Übergang von der

Schule in den Beruf. In den Arbeitskreisen Schule-Wirtschaft im Landkreis-Parchim findet ein regelmäßiger Austausch darüber statt, wie die Berufsorientierung in den Regionen ausgestaltet und weiterentwickelt werden kann. Vertreter von Behörden, Unternehmen und Schulen stehen im Kontakt, tauschen sich aus und helfen sich über den „kurzen

Dienstweg“. Weitere Informationen und Ansprechpartner der fünf Arbeitskreise im Landkreis Ludwigslust-Parchim finden Sie unter: <https://www.schulewirtschaft-mv.de/>  
Die regionalen Netzwerke sind unterschiedlich stark ausgeprägt und behilflich bei der Organisation von Betriebserkundungen, Unterstützung beim Bereitstellen außerschulischer Lernorte für das Praxislernen, als Vermittlungsstelle für Schüler- und Lehrerpraktika in Unternehmen der Region, durch regionale Berufsorientierung und Ausbildungsmessen, Lehrerfortbildungen zur Berufs- und Studienorientierung und Unterstützung bei Aktionstagen, wie zum Beispiel bei Girls Day und Boys Day.

### 3.1.3 Schülerpraktikum (praktische Erprobung)



„Woher soll ich wissen, was zu mir passt, wenn ich gar nicht weiß, wie es ist?“



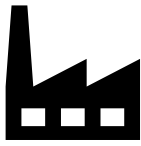
Bei der Berufs- und Ausbildungswahl empfiehlt sich vor der Entscheidung nicht nur ein Blick hinter die Kulissen zu werfen, sondern auch das Sammeln von praktischen Erfahrungen.

Dies ist besonders wichtig, da viele Ausbildungen im ersten

Lehrjahr abgebrochen werden, weil sich Erwartungen oder Vorstellungen

nicht erfüllt haben. Das ist für Auszubildende und Unternehmen sehr bedauerlich. Der Ausbildungsplatz kann dann auch meistens nicht neu besetzt werden. Umso wichtiger ist für die ausbildungsinteressierten Personen und die Ausbildungsunternehmen gleichermaßen eine praktische Erprobung vorab.

Die Angebotspalette reicht dabei vom Tag der offenen Tür über das Praktikum und Projektwochen/Projekttag an Schulen bis zum Ferienjob, um eine praktische Erprobung zu ermöglichen. In der Berufsorientierung nehmen Betriebspraktika einen hohen Stellenwert ein. Jeder/m Schüler/in muss in seiner Schulzeit mindestens ein Betriebspraktikum ermöglicht werden. Die jeweiligen Schulordnungen regeln die Durchführung der Schülerbetriebspraktika. Selbstverständlich können Praktika und praktische Erprobungen, auch ohne Schule, zwischen Unternehmen und potenziellen Auszubildenden vereinbart werden.

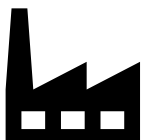


Ermöglichen Sie Ihrem Schülerpraktikanten einen möglichst realistischen Einblick in Ihr Unternehmen und in den Arbeitsalltag. Beziehen Sie Ihre Azubis als „Junior-Mentoren“ ein. Werten Sie das Praktikum persönlich mit dem Schülerpraktikanten aus und vereinbaren Sie ggf. weitere Schritte, um den Kontakt zu halten (Ferienjob, Hausarbeit betreuen, weiteres Praktikum in den Ferien etc.). Nutzen Sie (v.a. kostenfreie) Möglichkeiten der Veröffentlichung Ihres Praktikumsangebotes: LuP-O-Mat, Schülervertretungen, Kooperationschulen, Schülerzeitungen, Aushänge in Schulen, in und an anderen öffentlichen Einrichtungen (Bibliotheken, Jugendclub, Sportverein etc.), ggf. Social-Media.

### 3.1.4 Schülerfirmen und Gründertum



Im Landkreis Ludwigslust-Parchim bestehen derzeit über 15 Schülerfirmen. Schülerinnen und Schüler haben durch die Mitarbeit in Schülerfirmen oder bei Projekten zum Gründertum die Möglichkeit, sich in einem geschützten Umfeld auszuprobieren und sich gleichzeitig für Unternehmen attraktiv zu machen.



Knüpfen Sie Kontakt zu den Schülerfirmen in Ihrer Region, denn es gilt hier wie bei Vereinen: Junge Menschen, die in einer Vereinsstruktur (z.B. Sportverein) Verantwortung übernehmen, verfügen neben Sozialkompetenzen auch über Motivation und Erfahrungen am Mitwirken in Organisationen. Erfahrungsgemäß sind diese jungen Menschen besonders vielversprechend für eine Ausbildung.

Tipp: Nutzen Sie Schülerzeitungen, um im Rahmen einer Anzeige auf Ihr Ausbildungsangebot hinzuweisen oder unterstützen Sie Schülerfirmen bei ihren Tätigkeiten.



Nutzen Sie die Möglichkeit und rufen Sie Schülerfirmen und Gründerprojekte ins Leben. Gestalten Sie Berufsoerientierung auf diese Weise praxisnah und interessant sowie geben Sie Schülerinnen und Schülern eine zusätzliche Möglichkeit, sich zu erproben und über sich hinauszuwachsen. Wir unterstützen Sie gerne.



Weiterführende Informationen finden Sie auch unter den folgenden Internetlinks:

- Schülerfirma gründen (Hinweise, Rechtliches, Materialien):  
<https://www.fachnetzwerk.net/home.html>
- Bundeswettbewerb Jugend gründet <https://www.jugend-gruendet.de/wettbewerb/projekttraeger-und-team>
- Unternehmergeist fördern: Start up teens <https://www.startupteens.de/>
- Unternehmergeist-Initiativen: Unternehmergeist macht Schule  
[https://www.unternehmergeist-macht-schule.de/DE/Startseite/home\\_node.html](https://www.unternehmergeist-macht-schule.de/DE/Startseite/home_node.html)

Bei Schülerfirmen handelt es sich um keine realen Wirtschaftsunternehmen. Es sind Schulprojekte, die pädagogische Zielsetzungen haben. Ist die Schülerfirma als schulische Veranstaltung anerkannt, so ist damit der rechtliche Schutzraum gegeben. Die oberste Zielsetzung einer Schülerfirma ist eine berufsvorbereitende Wirkung.

Aufgabe der Schülerfirmen ist es, zu planen, zu produzieren und die erstellten Produkte gleichzeitig zu verkaufen oder auch Dienstleistungen anzubieten. Dabei ist es nicht vordergründiges Ziel „reich zu werden“, sondern die Schüler/innen trainieren Dinge, die im späteren (Arbeits-)Leben von Bedeutung sind: Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Teamarbeit, Erstellung eines Businessplans, Planung eines Vorhabens von der Idee bis zur Umsetzung etc. Die Unterstützung seitens (realer) Unternehmen kann bspw. durch eine Art Mentoring erfolgen. Auch Schülerzeitungen sind stellenweise als Schülerfirma organisiert.

Im Landkreis Ludwigslust-Prachim gibt es derzeit über ein Dutzend Schülerfirmen.

### 3.1.5 Berufsorientierungsprojekte, Praxislertage und Projektwochen



Die außerschulische Berufsorientierung wurde in M-V neu ausgerichtet.

Seit 2015 können Schulklassen zusätzliche

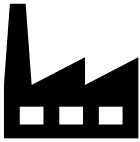
Berufsorientierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen.

Weitere Informationen zu Ansprechpartnern und das Antragsverfahren

finden Sie unter dem Internetlink:

<https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Service/Publikationen?id=10526&processor=veroeff>

Als Praxislerntag wird die Vermittlung von Unterrichtsstoff auf Lehrveranstaltungen in z.B. Betrieben und Unternehmen bezeichnet (wöchentlich oder 14-tägig).



Viele Schulen organisieren jährlich einen „Tag der offenen Tür“, um ihre Schule (Schulprofil, AG´s etc.) zu präsentieren. Darüber hinaus finden im Rahmen des fächerübergreifenden oder fächerverbindenden Unterrichts oft Projekttag/-wochen statt, in denen das Thema Berufsorientierung bzw. Bewerbung eine große Rolle spielt. Ist der Kontakt zur Schule einmal hergestellt, ist eine Mitwirkung seitens der Unternehmen hier oft gern gesehen. Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten sind vielseitig: Unternehmenspräsentation, Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, Übungen zum Assessmentcenter bzw. Vorstellungsgespräch, ein technisches Projekt anleiten etc.

Auch hier sind Ihre aktuellen Azubis „die Brücke“ zu den Schülern/innen. Nutzen sie den Umstand, dass das Thema Ausbildungssuche bei Ihren eigenen Azubis noch präsent ist und beziehen Sie sie mit in die Schulbesuche ein.

### 3.1.6 Testverfahren und Berufswahlpass (BWP)



dienen als

Grundlage für die weitere Selbsterkundung und für

Beratungsgespräche. Sie helfen auch dabei neue, bisher nicht betrachtete Berufsfelder in den Blick zu nehmen.

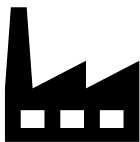
Testverfahren:

- Mission ich: Potenzialanalyseverfahren an Schulen in M-V  
<https://www.mission-ich.uni-rostock.de/mission-ich/>
- Check-U: Online-Erkundungstool der Bundesagentur für Arbeit  
<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt>
- Berufswahlpass: Infos sammeln und dokumentieren  
<https://berufswahlpass.de/fuer-schueler/>

- Handbuch "Berufliche Orientierung wirksam begleiten" (Oberstufe)  
[https://www.arbeitsagentur.de/datei/abschlussbroschuere\\_ba146731.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/abschlussbroschuere_ba146731.pdf)
- Choicelab (Steckbriefe zu Berufsbildern)  
<https://www.choicelab.de/>

Der Berufswahlpass (BWP) ist ein Ordner für Schüler/innen ab Klasse 7, mit dessen Hilfe der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung unterstützt und dokumentiert wird. Er bietet den flexiblen Rahmen für das schulische Konzept zur Berufswahlvorbereitung, ist Wegweiser für alle Beteiligten und bietet als Portfolio den Schüler/innen die Möglichkeit zur Reflektion und Einschätzung.

Die konkrete Umsetzung des bundesweiten Angebots erfolgt regional unterschiedlich.



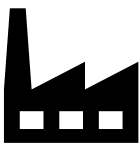
Fragen Sie Ihre Bewerber/innen nach dem BWP und Sie bekommen einen intensiven Eindruck zu Ihrem Bewerber, der die gängigen Bewerbungsunterlagen ergänzt. Es besteht bspw. auch die Möglichkeit, einer Kooperationsschule einen Klassensatz von Berufswahlpässen zu sponsern. Hier können Sie Werbematerial/Infomaterial zur Ausbildung im eigenen Betrieb beifügen. Auch eigene Arbeitsmaterialien im Kontext Berufsorientierung können beigefügt werden.

### 3.1.7 Girls' und Boys' Day, klischeefreie Berufsorientierung



Klischeefrei: Berufe haben kein Geschlecht - Erkundungen sind beim Girls' Day und Boys' Day möglich. Diese Formate ermöglichen Schülerinnen und Schülern einen Tag im Jahr in Berufe hineinzuschnuppern, die für ihr Geschlecht untypisch sind. Ziel ist es ausbildungsinteressierten Personen Berufe näher zu bringen, die auf Grund von Vorurteilen in der Gesellschaft und Stereotypen Geschlechtern zugeordnet sind. Mädchen erproben sich so in Berufsbereichen, wie zum Beispiel dem Handwerk oder dem technisch-gewerblichem Bereich. Jungs hingegen können die Gelegenheit nutzen in zum Beispiel soziale Berufe hineinzuschauen.

- Girlsday:  
<https://www.girls-day.de/vertretungen/bundeslaender/regelungen-der-bundeslaender/mecklenburg-vorpommern>
- Boysday:  
<https://www.boys-day.de/>
- Informationen zur klischeefreien Berufsorientierung:  
[https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei\\_95542.php](https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_95542.php)



Jährlich finden bundesweite und regionale

Berufsorientierungsveranstaltungen statt (Girls Day, Boys Day), die Sie als Unternehmen nutzen können, um sich und ihr Ausbildungsangebot zu präsentieren und frühzeitig an die Jugendlichen zu kommunizieren. Die

Teilnahme ist für Unternehmen und Schüler/innen kostenlos. Das Veranstaltungsangebot muss lediglich auf der jeweiligen offiziellen Website eingepflegt werden. Besonders hilfreich empfinden Schüler/innen die Veranstaltungen, wenn sie praxisnah gestaltet sind und „auf Augenhöhe“ stattfinden. Vielleicht können Ihre aktuellen Azubis die Durchführung übernehmen? Nutzen sie die Gelegenheit und machen den Jugendlichen das Angebot, sich bei einem Praktikum/Probearbeiten/Ferienjob weiter auszuprobieren.

## 3.2 Berufsorientierung außerhalb von Schulen

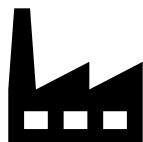
### 3.2.1 Tag der offenen Tür, Betriebsbesichtigungen und Ausbildungsmessen

	<p>Neben Ausbildungsmessen eignen sich auch andere Veranstaltungen bestens dazu, um über ein Unternehmen, eine Branche oder einen Beruf mehr zu erfahren. Nutzen Sie Veranstaltungen, wie zum Beispiel einen Tag der offenen Tür, Betriebsbesichtigungen oder regionale Unternehmensmessen. Verschaffen Sie sich einen Überblick und sprechen Sie Unternehmen auf Ihre Fragen und Wünsche konkret an. Oftmals sind Unternehmen dazu bereit, Einblicke zu gewähren und ihre Arbeit vorzustellen (auch bestens geeignet für Schulberufsorientierungsveranstaltungen).</p>
	<p>Nutzen Sie einen Tag der offenen Tür und Betriebsbesichtigungen dafür, Ihr Unternehmen vorzustellen und nutzen Sie regionale Produktpräsentationen auch immer dafür, Ihr Unternehmen darzustellen und für offene Stellen zu werben. Eine Möglichkeit, das eigene Unternehmen vorzustellen, ist die Betriebsbesichtigung. Dabei sollten auch Ausbildungsmöglichkeiten, Karrierewege und ggf. weitere Einstiegsmöglichkeiten thematisiert werden, um unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen. In den Regionen gibt es, organisiert durch unterschiedliche Akteure, bereits verschiedene Formate, denen Sie sich anschließen können. Sofern Sie eigene Formate planen, empfiehlt sich, insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen, eine Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, um ein breiteres Angebot abbilden zu können. Auch wenn Sie mit anderen Unternehmen um gute Arbeitskräfte im Wettbewerb stehen, hat sich gezeigt, dass langfristig erfolgreiche Formate immer mehrere Unternehmen umfasst haben, weil sich die Aufgaben leichter teilen ließen und gleichzeitig interessierten Personen ein breiteres Angebot gemacht werden konnte (höhere Teilnehmerzahlen).</p>
<p>Richten Sie Ihr Angebot einer Betriebsbesichtigung, bspw. im Rahmen einer Schulkooperation oder eines Projekttages an der Schule, jahrgangsübergreifend</p>	

interessierte Schüler/innen aus. Von Veranstaltungen im gesamten Klassenverband ist eher abzuraten, da sich naturgemäß nicht alle Schüler/innen für die gleichen Themen interessieren und damit ggf. für Unruhe sorgen. Bleiben Sie auch über die Einzelveranstaltung hinaus in Kontakt: Sie können bspw. Praktika, Ferienjobs, Probearbeiten etc. anbieten sowie ggf. Einladungen zu weiteren Unternehmensveranstaltungen („Tag der offenen Tür“, Teilnahme an Messen etc.) aussprechen.

Berufsorientierungs- / Ausbildungsmessen finden jährlich überregional bis lokal statt (Achtung: teilweise mit Standgebühren). Einige Schulen veranstalten eigene Messen – hier ist die Teilnahme meist kostenfrei und gern gesehen. Die Mitwirkungsmöglichkeiten sind vielfältig. Die Kunst besteht eher darin, die „richtige“ Messe für das Unternehmen zu finden. Wichtig ist eine praxisnahe Präsentation des Unternehmens und eine Erreichbarkeit der Betriebsstätte für potentielle Auszubildende, die ggf, noch keinen Führerschein bzw. kein Auto haben. Lassen Sie Ihre Azubis bspw. Arbeitsproben präsentieren und erläutern.

Einige Messen sind im Folgenden beispielhaft aufgeführt. Weitere Termine können Sie bspw. über die Arbeitskreis Schule-Wirtschaft oder die Schulämter, die Kammern oder diverse Netzwerke sowie Messekalender erfragen.

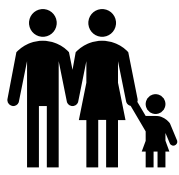


Folgende regelmäßigen Ausbildungsmessen bzw. Tag der offenen Tür finden im Landkreis regelmäßig statt:

- Vocatium
- Tag der offenen Unternehmern in Ludwigskust
- Ausbildungsmesse Parchim
- JumpIn
- Lübzer Jobfrühling
- BoizeJob

Weitere Informationen zu Berufsmessen bekommen Sie über die Industrie- und handelskammer, die Handwerkskammer, die Agenut für Arbeit oder die GiBB mbH.

### 3.2.2 Berufsinformationszentrum (BIZ) der Agentur für Arbeit



Die Agentur für Arbeit steht mit ihrem Berufsinformationszentrum (BIZ) in Schwerin allen ausbildungsinteressierten Personen, Schülerinnen und Schülern,

Eltern, aber auch Berufsorientierungslehrern für Fragen zur Verfügung. Neben Orientierungshilfen und gemeldeten unbesetzten Lehrstellen gibt es umfassende Informationen zu Ausbildungsberufen bis hin zu einer persönlichen Beratung.

#### **Kontakt:**

BIZ Berufsinformationszentrum Bundesagentur für Arbeit

Berufsinformationszentrum (BiZ) Schwerin

Am Margaretenhof 14-16

19057 Schwerin

Telefon: 0 385 450-2900

#### **Aufruf der Bundesagentur für Arbeit an Eltern und Großeltern:**

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/schule/tipps-fuer-eltern>



Sie können Ihrem Kind bei seiner Entscheidung beratend zur Seite stehen – denn Sie kennen es am besten. Sprechen Sie mit Ihrem Sohn bzw. Ihrer Tochter frühzeitig über seine bzw. ihre Talente und Begabungen – am besten schon zwei Jahre vor dem Ausbildungs- oder Studienbeginn. Regen

Sie dazu an, über mögliche Berufe und Studiengänge nachzudenken, die zu den Stärken und Neigungen passen.

Informieren Sie sich, indem Sie Elternabende der Berufsberatung, der Schulen oder Ausbildungsmessen besuchen. Auch während der Bewerbungsphase können Sie Ihrem Kind begleitend zur Seite stehen. Es kann von Ihren Erfahrungen profitieren.

Viele weitere Tipps finden Eltern und Erziehungsberechtigte in den Informationsportalen

<https://planet-beruf.de/> und <https://abi.de/>.

Bei Fragen hilft die Berufsberatung Ihrem Kind und Ihnen gerne auch persönlich weiter. Einen Termin können Sie telefonisch oder über das Kontaktformular im Internet oder unter der Telefonnummer 0800 4 555 500 (gebührenfrei) anfragen.

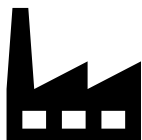
### 3.2.3 Freiwilliges Praktikum, Probearbeiten, Ferien- und Nebenjob



Woher soll ich wissen, was zu mir passt, wenn ich gar nicht weiß, wie es ist?“

→ siehe Kapitel „Schülerpraktikum (praktische Erprobung)“

Nutzen Sie die Möglichkeit auszuprobieren, ob ein Ausbildungsberuf in Frage kommt. Arbeitszeiten, körperliche Belastung, ggf. Schichtdienst, ein neues Umfeld an Kollegen. Auch Sie haben die Möglichkeit einen Ausbildungsbetrieb zu erproben. Ein Ferienjob ist ein legales befristetes Arbeitsverhältnis von Schüler/innen. Dabei gelten Rahmenbedingungen, die durch das Jugendarbeitsschutzgesetz festgelegt werden.



Woher soll ich wissen, was zu mir passt, wenn ich gar nicht weiß, wie es ist?“

→ siehe Kapitel „Schülerpraktikum (praktische Erprobung)“

Nutzen Sie die Möglichkeit auszuprobieren, ob eine potentielle Auszubildende oder Auszubildender für Ihr Unternehmen in Frage kommt. Ein Ferienjob ist ein legales befristetes Arbeitsverhältnis von Schüler/innen. Dabei gelten Rahmenbedingungen, die durch das Jugendarbeitsschutzgesetz festgelegt werden. Neben dem Schülerpraktikum ist der Ferienjob eine gute Möglichkeit, den Kontakt zu potenziellen Azubis zu halten. Auch hier können Sie Ihre aktuellen Azubis als „Junior-Mentoren“ einbeziehen. Nutzen Sie ggf. auch die sozialen Medien, um auf Ihr Angebot aufmerksam zu machen.



### 3.2.4 Einstiegsqualifizierung (EQ)

- „Langzeitpraktikum“, das durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter gefördert wird
- Zielgruppe: Jugendliche, die nicht direkt im Anschluss an die allgemeinbildende Schule eine Ausbildung begonnen haben und weiterer Berufsvorbereitung bedürfen.

In einer Einstiegsqualifizierung (EQ) qualifizieren sich Schulabgänger/innen, die aus verschiedenen Gründen noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, für das Berufsleben. Sie erhalten die Möglichkeit, Teile eines Ausbildungsberufes und ein Unternehmen kennenzulernen, um im Anschluss in eine Ausbildung oder Beschäftigung zu wechseln. Das „Langzeitpraktikum“ hat eine Dauer von mindestens 6, maximal 12 Monaten. Bei erfolgreichem Abschluss der EQ ist (im Falle eines parallelen Besuchs der Berufsschule) eine Anerkennung als 1. Lehrjahr und in Abstimmung mit der zuständigen IHK eine Übernahme in die reguläre Ausbildung möglich.

Was sind Aufgaben der Unternehmen?

Unternehmen schließen mit den Jugendlichen einen Vertrag über die Einstiegsqualifizierung ab, setzen die Jugendlichen ein und vermitteln ihnen fachspezifische und soziale Kompetenzen. Im Falle einer Berufsschulpflicht ermöglichen Unternehmen den Jugendlichen den Besuch der Berufsschule.

Die Unternehmen stellen einen Antrag auf Erstattung der Praktikumsvergütung bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter. Diese erstatten die Vergütung der Einstiegsqualifizierung bis zu einem festgelegten Betrag zurück. Die Unternehmen stellen am Ende der Einstiegsqualifizierung ein betriebliches Zeugnis aus, bewerten die Leistungen und senden eine Kopie des Zeugnisses an die IHK.

Seit 2011 gibt es das Programm EQ-Plus: Bereits während der Einstiegsqualifizierung können Jugendliche unter anderem die kostenfreien **ausbildungsbegleitenden Hilfen** (abH) in Anspruch nehmen, um gegebenenfalls persönliche Defizite auszugleichen. Beantragt und geprüft wird dies bei der Agentur für Arbeit bzw. beim Jobcenter.

Weitere Informationen:

- <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/Ser-vicefuerArbeitgeber/index.htm>
- <http://www.ihk.de/ausbildungsberatung>
- <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbildungsbetriebe/einstiegsqualifizierung-arbeitgeber>

### 3.2.5 Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG)

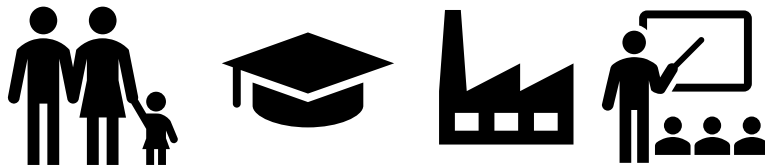
Die Probearbeit (eine sogenannte „MAG - Maßnahme bei einem Arbeitgeber“) kann je nach Einzelfall und den erforderlichen Unterweisungsinhalten bis zu sechs Wochen dauern. Voraussetzung ist, dass die MAG vorher beantragt (durch den Jugendlichen) und entsprechend von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter genehmigt wurde. Eine Fachkraft aus dem Unternehmen muss die Teilnehmer/innen während dieser Zeit betreuen und anleiten.

**Zielgruppe:** Jugendliche, die die allgemeinbildende Schule bereits abgeschlossen haben

Weisen Sie die interessierten Jugendlichen auf die Möglichkeit der Beantragung einer „MAG“ bei Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter hin, so können Fahrtkosten übernommen werden.

Im Falle eines Leistungsbezugs der Jugendlichen: Im Unterschied zur Probearbeit erhält der Jugendliche bei einem (außerhalb der allgemeinbildenden Schule) Praktikum keine Leistungen (ALG), da er während dieses Zeitraums dem Arbeitsmarkt per se nicht zur Verfügung steht. Aus diesem Grund wird die Möglichkeit des Praktikums teilweise ausgeschlagen.

## 4 Online-Lehrstellenbörsen



Angebote für eine duale Ausbildung (und Praktikumsplätze) können Sie im Landkreis Ludwigslust-Parchim über das Portal der Wirtschaftsförderung Südwestmecklenburg einstellen bzw. finden.

<https://www.lup-o-mat.de/>



**Weitere Lehrstellportale:**

<https://www.ihk-lehrstellenboerse.de/>

<https://www.hwk-schwerin.de/artikel/lehrstellen-oder-praktikumsplaetze-melden-finden-19,0,664.html>

<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

## 5 Individuelle Ausbildungsmodelle für individuelle Situationen

### 5.1 Verkürzung der Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer ist durch die jeweilige Ausbildungsordnung festgelegt. So dauert zum Beispiel eine Ausbildung zum Verkäufer regulär zwei Jahre, zum Hotelfachmann drei Jahre oder zum technischen Produktdesigner dreieinhalb Jahre.

#### **Voraussetzung für Verkürzung:**

Unter bestimmten Voraussetzungen können Ausbildungsverhältnisse verkürzt werden:

- um 6 Monate, wenn der Auszubildende schulisch die Fachoberschulreife erreicht hat.
- um 12 Monate nach abgeschlossener Ausbildung, bei (Fach)Hochschulreife oder wenn der Auszubildende mindestens 21 Jahre alt ist.
- bei Fortsetzung der Ausbildung im gleichen Beruf kann die bisher zurückgelegte Zeit ganz oder teilweise angerechnet werden.
- auch eine inhaltlich ähnliche Berufstätigkeit kann berücksichtigt werden.

Unternehmen und Auszubildende müssen die Verkürzung gemeinsam im Vertrag vereinbaren. Das Vertragsmuster der IHKs sieht hierfür eigens ein Feld vor ("Es wird eine Anrechnung/Verkürzung von XX Monaten beantragt"). Wenn der Vertrag der IHK zur Eintragung geschickt wird, werden die Zeugnisse und sonstigen Unterlagen, die den Verkürzungsgrund belegen, in Kopie beigelegt. Mit der Eintragungsbestätigung des Ausbildungsvertrages durch die IHK ist die Verkürzung dann wirksam.

#### **Verkürzung bei Berufsgrundschuljahr oder Berufsfachschule**

Ein Berufsgrundschuljahr (BGJ) oder eine Berufsfachschule können wie folgt angerechnet werden:

1. BGJ, einjährige Berufsfachschule: **6 oder 12 Monate**,

2. Zweijährige, zum mittleren Schulabschluss führende Berufsfachschulen: **6 oder 12 Monate,**
3. Mehrjährige zur Fachhochschulreife führende Berufsfachschulen: **6 oder 12 Monate,**
4. Mindestens dreijährige zum Abitur führende Berufsfachschulen: **12 oder 18 Monate.**

Eine Anrechnungspflicht besteht nicht. Der Auszubildende erhält trotz der zeitlichen Verkürzung auch nicht die Vergütung des höheren Ausbildungsjahres. Wenn aber Vorausbildungszeiten (z.B. BGJ) angerechnet werden, besteht entsprechend früher Anspruch auf die Vergütung des nächsten Ausbildungsjahres, denn die Ausbildungszeit gilt als bereits zurückgelegt.

#### **Verkürzungsgründe kombinieren - Zusammentreffen von Verkürzungsgründen**

Mehrere Verkürzungsgründe können kombiniert werden. Die Ausbildungsdauer darf dabei folgende Mindestzeiten nicht unterschreiten:

<b>Regelausbildungszeit</b>	<b>Mindestzeit</b>
42 Monate	24 Monate
36 Monate	18 Monate
24 Monate	12 Monate

#### **Vorzeitige Zulassung zur Prüfung**

Gute Auszubildende können die Dauer Ihrer Ausbildung auch reduzieren, indem sie die Prüfung vorziehen.

## **5.2 Teilzeitausbildung**

Jeder Auszubildende kann ab dem 1. Januar 2020 den betrieblichen Teil seiner Ausbildung in Teilzeit absolvieren. Anders als bislang muss hierfür kein besonderer Grund mehr nachgewiesen werden.

Das Einverständnis des Ausbildungsbetriebes vorausgesetzt, kann ein Teil oder die gesamte Ausbildungszeitbildung in Teilzeit absolviert werden. Ein Anspruch des Auszubildenden auf Teilzeitausbildung besteht jedoch nicht. Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf 50 Prozent einer Vollzeitausbildung nicht übersteigen. Die Dauer der Ausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum anderthalbfachen der regulären Ausbildungsdauer. Das heißt, bei einer regulär dreijährigen Ausbildung darf die Ausbildung in Teilzeit maximal 4,5 Jahre dauern. Die Berufsschule ist an eine im Ausbildungsvertrag vereinbarte Teilzeit nicht gebunden. Die Einbeziehung der Berufsschulzeiten in das Teilzeitmodell muss deshalb zwischen Betrieb, Auszubildenden und Berufsschule abgestimmt werden.

#### **Hinweise für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende**

- Der Berufsausbildungsvertrag muss die Dauer der Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit beinhalten. Jede Änderung bedarf einer Vertragsanpassung.
- Trotz einer Teilzeitberufsausbildung besteht die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungszeit nach § 8 Abs. 1 BBiG. Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages (§ 36 Abs. 1 BBiG) kann mit einem Antrag auf Verkürzung verbunden werden.
- Das Teilzeitmodell sollte neben dem betrieblichen Teil auch parallel in den Berufsschulen Anwendung finden. Hinsichtlich der Organisation der Beschulung müssen sich Auszubildende, Auszubildende und Berufsschule abstimmen.
- Durch die Inanspruchnahme der Teilzeitausbildung bleibt die Möglichkeit der vorzeitigen Zulassung nach § 5 Abs. 1 BBiG grundsätzlich unberührt.

#### **Vorteile für den Ausbildungsbetrieb**

- Das Verantwortungsbewusstsein und Organisationstalent der Auszubildenden sind in der Regel ausgeprägter.

- Bereits ausbildende Betriebe bestätigen eine weitaus höhere Motivation und Zuverlässigkeit der Auszubildenden.
- Mit der Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung erreichen Sie eine positive Außenwirkung, was in der heutigen flexibleren Arbeitswelt ein Wettbewerbsvorteil sein kann.

### **Vergütung**

Der ausbildende Betrieb kann entsprechend der prozentualen Verkürzung der Ausbildungszeit auch die Vergütung kürzen. Bei der Ausbildung steht zwar die Lern- und Ausbildungspflicht im Vordergrund, weil nach Rechtsprechung des BAG die Ausbildungsvergütung aber auch Entgeltcharakter besitzt, gilt das Prinzip „Keine Ausbildung, keine Vergütung“ analog dem arbeitsrechtlichen Grundsatz „Keine Arbeit, kein Lohn“.

### **Ausbildungsmodelle**

- Die Ausbildung wird über die Dauer der regulären Ausbildungszeit (z. B. 3 Jahre) durchgeführt, jedoch mit verkürzter Arbeitszeit. In der Regel kann die Arbeitszeit bis auf 6 Stunden täglich oder 30 Stunden wöchentlich gekürzt werden. Dieses kommt einer verkürzten Ausbildung gleich, bei der die Inhalte der Berufsausbildung in kürzerer Zeit vermittelt werden müssen. Eine Reduzierung der Berufsschulzeiten ist nicht vorgesehen.
- Die Ausbildungszeit wird von Anfang an um ein Jahr verlängert. Bei verkürzter Arbeitszeit ist es somit möglich, die Inhalte des Berufes in vollem Umfang zu vermitteln. Auch hier ist eine Reduzierung der Berufsschulzeiten nicht vorgesehen.

Welches Modell das Richtige ist, sollte individuell zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb besprochen werden. Hier sind die betrieblichen Belange und die persönlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen

<https://www.ihkzuschwerin.de/bildung/ausbildung/ausbildungsbegleitung/teilzeitausbildung-3019412>

### 5.3 Verbundausbildung

Die Ausbildung über einen Verbund (von Unternehmen) ist eine relativ neue Form der beruflichen Ausbildung. Ziel ist kleinere und hoch spezialisierte Unternehmen, die nicht alle Ausbildungsinhalte eines bestimmten Ausbildungsberufs anbieten können, zu einer gemeinsamen Ausbildung zusammenzubringen. Die Verbundausbildung bietet so insbesondere kleineren Unternehmen eine gute Möglichkeit, selbst auszubilden und sich somit seine Fachkräfte für die Zukunft zu sichern. Die Ausbildungspartner ergänzen sich gegenseitig und sichern somit auch die Qualität der Ausbildung.

#### Die Vorteile der Verbundausbildung

- langfristige Sicherung des qualifizierten Personals
- breite Ausbildung, auch bei hoher Spezialisierung
- größere fachliche und soziale Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- erhöhte Teamfähigkeit von selbst ausgebildeten Mitarbeitern

Zudem senkt es für die einzelnen Unternehmen die Kosten, da sie nur anteilmäßig von den Ausbildungspartnern getragen werden, ggf. können bereits vorhandene Infrastrukturen (z.B. Lehrwerkstätten) besser ausgenutzt werden, weil sie nicht extra eingerichtet werden müssen. Dem Auszubildenden werden dadurch nicht nur alle Inhalte besser zugänglich gemacht. Dies kann auch zu einer Erweiterung seiner fachlichen und sozialen Kompetenz beitragen und ist somit auch vom großen Nutzen für den Betrieb.

Die Formen der Verbundausbildung können in der Praxis vielfältig ausgestaltet werden.

### 5.4 Teilqualifizierung / Teilqualifikation (TQ)

#### Teilqualifikationen - Schritt für Schritt zum Berufsabschluss

Die Berufliche Bildung in Deutschland steht für hochwertige Berufsabschlüsse und hervorragend qualifizierte Fachkräfte. Gleichwohl gibt es zahlreiche Menschen, die entweder in jungen Jahren noch keinen Berufsabschluss erwerben konnten oder die ihre berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Teilqualifikationen (TQ) bieten jungen Erwachsenen über 25 Jahren die Chance, schrittweise berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben



und am Ende einen Berufsabschluss nachzuholen. TQs sind aus anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet und werden bundeseinheitlich für technische und kaufmännische Berufe sowie verschiedene Dienstleistungsbereiche angeboten, z. B. für Lager oder Gastgewerbe.

Die Vorteile von Teilqualifikation sind:

- Schritt für Schritt zum Berufsabschluss: Mit einer Teilqualifizierung werden Ausbildungsinhalte auf Teilqualifikationen verteilt. Ob ein einzelnes Modul oder die komplette Berufsausbildung – Sie entscheiden, welche Module Sie absolvieren und wann
- Mit jedem abgeschlossenen Modul erhalten Sie ein bundesweit anerkanntes Zertifikat. Sie sind damit für bestimmte Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt qualifiziert. Wenn Sie alle Module erfolgreich abschließen und die Externenprüfung bestehen, haben Sie einen anerkannten Berufsabschluss.
- schnelle und bedarfsgerechte Ausbildung, Vorkenntnisse werden berücksichtigt.
- überschaubare Lernphasen, überwiegend betriebliche Qualifizierung in Unternehmen
- Die Teilqualifizierung ist kostenlos, wenn die Bundesagentur für Arbeit oder das Jobcenter einen Bildungsgutschein ausstellt. Informieren Sie sich direkt bei Ihrer Agentur für Arbeit oder bei Ihrem Jobcenter vor Ort.

<https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/teilqualifikationen-11504>

## 5.5 Vom Helfer zur Fachkraft

**Nutzen Sie die Möglichkeit der schrittweisen Entwicklung durch den Fachpraktiker.**

Nicht immer gelingt der Abschluss einer Fachausbildung auf Anhieb. Unternehmen und potenzielle Auszubildende können vereinbaren (vorerst), die Helferausbildung als Ziel zu setzen und wenn diese erfolgreich bestanden ist, ohne Zeitverlust die Fachausbildung durch das 3. Lehrjahr anzuschließen.

Beispiel: Ein Auszubildender vereinbart mit seinem Ausbildungsbetrieb die Ausbildung zum Küchenhelfer (zwei Ausbildungsjahre). Nach erfolgreichem Abschluss kann der Auszubildende direkt in das dritte Ausbildungsjahr des Ausbildungsberufs zum Koch wechseln. Der Abschluss seiner anerkannten zweijährigen Helferausbildung bleibt in jedem Fall erhalten.

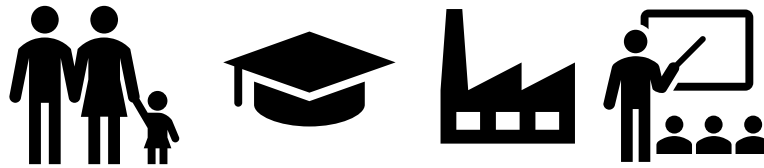
Im Optimalfall wird im dritten Ausbildungsjahr auch die Prüfung zum Beruf des Kochs (Fachkraft) bestanden.

In den Berufsschulen gibt es meist **berufsvorbereitende Klassen (BVJ, BVJA)** mit Jugendlichen, die direkt im Anschluss an die allgemeinbildende Schule keine Ausbildung begonnen haben, aber noch berufsschulpflichtig sind. Die Jugendlichen werden in diesem Jahr auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet, d.h. sie haben im besten Fall einen konkreten Berufswunsch und können im Anschluss an das BVJ/BVJA direkt in eine Ausbildung übergehen. Ein Kontakt zu entsprechenden Klassen lohnt sich, da es außerhalb der allgemeinbildenden Schule zunehmend schwerer wird, Jugendliche gebündelt zu erreichen. Sprechen Sie die Träger der Maßnahmen an oder nehmen Sie Kontakt zur Berufsschule ([www.rbb-lup.de](http://www.rbb-lup.de)) auf.

#### **5.6 Theoriereduzierte Ausbildung (Fachpraktiker)**

Bei Personen mit einer Lernbehinderung (psychologisches Gutachten, festgestellt durch die Agentur für Arbeit) besteht die Möglichkeit die Theorie (Berufsschulunterricht) zu reduzieren. Gleichzeitig erhalten Unternehmen auf Antrag eine anteilige Erstattung der Personalkosten. Der Ausbilder benötigt eine ReZa-Ausbildung („Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation“, Kursangebot im Landkreis vorhanden).

## 6 Azubi-Ticket MV



**Es ist endlich da!**

### **Das Azubiticket MV**

Haben Sie unterschiedliche oder weite Wege zum Ausbildungsbetrieb und zur Berufsschule?

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Mecklenburg-Vorpommern wird das Azubiticket MV angeboten. Das Azubiticket MV gibt es nur als Handy-Ticket.

Mit dem Azubiticket MV

- kommen Sie bequem und günstig mit Bus, Bahn und Straßenbahn durch das ganze Landesgebiet Mecklenburg-Vorpommern.
- können Sie die Nahverkehrszüge in der 2. Klasse der teilnehmenden Verkehrsunternehmen innerhalb von Mecklenburg-Vorpommern nutzen.
- das AzubiTicket MV kostet nur 30,42 Euro je Monat oder 365 Euro als Einmalzahlung.
- fahren Sie auch in der Freizeit - ohne zeitliche Einschränkungen.
- können Sie Ihr Fahrrad mitnehmen, beachten Sie aber bitte die Tarif- und Beförderungsbedingungen der jeweils genutzten Verkehrsunternehmen.

Weitere Informationen: <https://azubiticket-mv.de>



## 7 Für Unternehmen: Impulse, Tipps und Hinweise

### 7.1 Alternative Zielgruppen

Vor dem Hintergrund sinkender Bewerberzahlen und teilweise auch unzureichender Eignung der Bewerber/innen, wird es immer wichtiger, auch alternative Zielgruppen in die Recruiting-Bemühungen einzubeziehen. Eine interessante Zielgruppe in Zeiten wachsender Studierneigung sind die **Studienabbrecher/innen** v.a. technischer Hochschulen/Studiengänge, die ein grundsätzliches Interesse für technische Berufe besitzen, sich aber aus unterschiedlichen Gründen schließlich doch gegen das oftmals theoretische Studium entscheiden und im Anschluss eine alternative Ausbildungsmöglichkeit suchen. Daher lohnt es sich auch, Kontakt zu den hiesigen Hochschulen aufzubauen (Studienberatung bspw.). Auch die Studienberatung/Berufsberatung der Agentur für Arbeit hat immer Kund(inn)en, die sich nach einem abgebrochenen Studium umorientieren wollen.

Auch die Gruppe der **Asylsuchenden** sollte in diesem Zusammenhang nicht vernachlässigt werden. Auch wenn die Anerkennung von Abschlüssen aus dem Herkunftsland oft ein Problem darstellt, besteht ggf. dennoch im Unternehmen die Möglichkeit (jenseits von Zeugnissen, Zertifikaten etc.) die Fähigkeiten in einer praktischen Erprobung zu testen, um eine Eignung für Ihr Unternehmen herauszukristallisieren, die dann in einer Berufsausbildung fortgeführt werden kann.

Insgesamt empfiehlt es sich, nicht ausschließlich die Zeugnisse der Bewerber/innen als Einstellungskriterium anzusehen. Geben Sie auch Jugendlichen eine Chance, die mit ihrem Notendurchschnitt nicht überzeugen können, sich aber in einem Praktikum oder im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung in Ihrem Unternehmen zu beweisen. Einige dieser Jugendlichen haben ihre Stärken in der Praxis, was kein Schulzeugnis belegen kann.

Hierbei können auch **Alleinerziehende, Schulabbrecher oder junge Erwachsene ohne Ausbildung, Personen mit Abschlüssen oder Bestrebungen für den zweiten Bildungsweg usw.** interessant sein. Insbesondere ältere Bewerberinnen und Bewerber verfügen über mehr Lebenserfahrung und Festigkeit als junge Bewerberinnen und Bewerber. Ein

alleinerziehendes Elternteil kann trotz bzw. gerade wegen seiner Alltagsherausforderungen belastbarer, zielstrebig und reifer sein.

## 7.2 Ausbildungsmarketing

Das Ausbildungsengagement aufrechtzuerhalten oder gar auszubauen, fällt auch und gerade kleinen und mittleren Unternehmen zunehmend schwer. Zum einen ist dies auf den demografischen Wandel zurückzuführen, aufgrund dessen immer weniger Schülerinnen und Schüler die Schulen verlassen und zum anderen an einer wachsenden Bedeutung von studienorientierten Abschlüssen und schulischen Ausbildungen (vor allem Gesundheit, Soziales, Medien). Darüber hinaus stehen Kleinst- und Kleinunternehmen mit großen Industrieunternehmen in Konkurrenz, dazu kommen öffentliche Verwaltungen sowie die staatlichen Einrichtungen.

Gleichzeitig ticken Generationen junger Menschen heutzutage anders. Vollkommen wertfrei, ob Trends und Entwicklungen bei neuen Generationen uns zusagen oder nicht, letztlich sind Unternehmen bei der Ausbildung und Bindung von Fachkräften auf die neuen Generationen angewiesen und Sie müssen als Unternehmen attraktiv für neue Generationen sein. Dafür muss nicht zwangsläufig eine bis ins Detail durchdachte und persönliche Marketingstrategie entwickelt und umgesetzt werden. Jungen Bewerbern heutzutage sind zum Beispiel Einstellungen, wie die Wahrnehmung des Auszubildenden innerhalb des Unternehmens (Kultur, Kommunikation) und die Wahrnehmung als Individuum, von besonderer Bedeutung. Eine Tätigkeit oder ein Ausbildungsberuf will unter jungen Generationen heutzutage oft als sinnstiftend empfunden werden. Dabei geht es nicht darum, eine perfekt Marketingkampagne für Azubis mit hohem Budget umzusetzen, sondern wichtiger ist es, den Bewerbern eine authentische und ehrliche Antwort darauf zu geben, wie sie im Unternehmen aufgenommen werden und was sie dort erwartet. Entscheidend sind vielmehr die Einstellung und Zielsetzung als wohlwollendes Signal gegenüber den Nachwuchskräften und nicht Hochglanzbroschüren oder Darstellungen, die sich im Nachhinein nicht bewahrheiten. Und bereits an dieser Stelle haben wir den Knackpunkt aufgedeckt, um erfolgreich Nachwuchs zu rekrutieren: Sie müssen attraktiv für die Bewerberinnen und Bewerber und für die potenziellen Auszubildenden sein.

### 7.3 Generationengerechte Ansprache

Für die optimale Ansprache hilft es zu wissen, mit wem Sie zu tun haben. Besonders für jüngere Generationen (Generation Z) ist das Verständnis für ihre Situation zunehmend wichtig. Die Generation Z nimmt zwar aktuell keinen großen Teil der Belegschaften ein, steht aber in den Startlöchern für den Berufseintritt. Unternehmen sollten sich daher mit dieser Gruppe vertraut machen. Dabei sind Merkmale und Verhaltensweisen dieser Generation noch relativ unbekannt, was die Arbeitswelt betrifft. Feststeht: Auch diese Generation ist mit Technologien sehr gut vertraut. Sie verlangt nach einer strikten Grenze von Arbeit und Privatleben. Sinn und Selbstverwirklichung werden im Gegensatz zur Generation Y wieder mehr im Privatleben als in der Arbeit gesucht. Diese Generation ist online sehr gut zu erreichen. Daher können Sie diverse Kanäle nutzen, um Kandidaten dieser Generation zu erreichen: Social-Media, Jobbörsen, Karriereseiten ...

Aber was macht die jungen Talente aus der Generation Z, also Kandidaten der Geburtsjahrgänge 1994 bis 2010, so besonders? Warum sagen Unternehmen, sie hätten besonders in Bezug auf die junge Generation Nachholbedarf? Studien und Umfragen zeigen, dass sich viele der Generation Z, die in wenigen Jahren den Großteil Stellenneubesetzungen ausmachen werden, sich nicht gut vorbereitet fühlen. Zu wenig durchdachte Online-Stellenausschreibungen, fehlende mobile Optimierung, Bewerbung nur per Formular – das alles wird abgelehnt. Die junge Generation hat andere Ansprüche, denen Arbeitgeber gerecht werden müssen.

#### 5 Tipps für eine generationsgerechte Ansprache (Generation Z)

Die Ansprache muss gezielt eingesetzt werden und verlangt einen hohen Grad der Individualisierung – nur so lassen sich Kandidaten überzeugen. Der Sprung vom passiven zum aktiven Recruiting ist nicht eben schnell gemacht: Erfolg mit der direkten Ansprache hat nur, wer ein paar Regeln beherzigt:

1. **Zielgruppe und Kanäle** – Stellen Sie sicher, dass Sie Ihre Zielgruppe klar definiert haben und auch kennen. Sie tappen sonst auf der Suche nach passenden Bewerbern im Dunkeln. Das gilt auch für die Kanäle: Wo können Sie junge Talente treffen? Bewegen Sie sich da, wo auch Ihre Zielgruppe unterwegs ist und beschränken Sie sich

dabei nie auf nur einen einzigen Kanal. Sie haben viele verschiedene Möglichkeiten und sollten diese auch nutzen.

2. **Offenheit und Wertschätzung** – Wer potenzielle Bewerber anschreibt, sollte so kommunizieren, dass ein Dialog entsteht. Wer mit der Tür ins Haus fällt oder mit Marketingtexten um sich wirft, erstickt jedes Gespräch im Keim. Lassen Sie sich von einem Networking-Gedanken leiten und treten Sie mit Bewerbern (oder Menschen, die Ihnen passende Kandidaten empfehlen können) locker in Kontakt. Dazu gehört auch, dass Sie wertschätzend auftreten. Stellen Sie Gemeinsamkeiten her, zeigen Sie Einfühlungsvermögen und begegnen Sie Kandidaten auf Augenhöhe.
3. **Kompetenz** – Ihre Aussagen müssen Hand und Fuß haben und Sie sollten alle relevanten Informationen über Position und Unternehmen zur Verfügung stellen können. Wer Branche, Marktsituation und Konkurrenz einschätzen kann, beweist zusätzliche Kompetenz und vermeidet Floskeln.
4. **Umgang und Zeit** – Begegnen Sie Kandidaten respektvoll und höflich. Mit einer pseudo-coolen Ausdrucksweise oder allzu legeren Ansprache vergraulen Sie Bewerber eher als eine Verbindung zu schaffen – auch bei jungen Bewerbern! Prüfen Sie genau, ob das Siezen oder das Duzen angebracht ist und welche regionalen Besonderheiten zu beachten sind. Außerdem sollten Sie sich für Ihre Kommunikation Zeit nehmen und nicht zwischen Tür und Angel noch schnell eine Antwort verfassen. Zeitdruck und Pfusch wirken sich in der Kommunikation absolut kontraproduktiv aus. Ein kritischer Punkt ist außerdem die Erreichbarkeit. Wer WhatsApp und Co. nutzt, ist schnelle Kommunikation gewohnt. Dementsprechend schnell sollten Sie Anfragen beantworten.
5. **Authentizität** – Wann immer Sie in Kontakt mit Bewerbern treten: Bleiben Sie authentisch! Meiden Sie rhetorische Fragen. Wenn Sie aufrichtig Interesse zeigen, leisten Sie Überzeugungsarbeit und punkten damit bei Bewerbern.

Wer also seine Ansprache dieser Generation gezielt und individuell auf die Wünsche und Bedürfnisse der jungen Generation anpasst, hat gute Chancen auf Erfolg. Denn grundsätzlich blicken Kandidaten der Generation Z überdurchschnittlich optimistisch in ihre berufliche Zukunft und schätzen die Arbeitsmarktentwicklung für sich persönlich als positiv ein

(55,9 Prozent gegenüber 39,4 Prozent der Vorgeneration). Knapp jeder Zweite der Generation Z glaubt daran, den Traumjob zu finden, während nur weniger als jeder dritte Kandidat anderer Generationen das so sieht.

Die Generation Z ist eine heterogene Gruppe, die andere Werte, Präferenzen und Erwartungen als vorherige Generationen hat. Unternehmen sollten sich dessen auch im Recruiting bewusst sein. Individualität und Authentizität spielen für junge Talente eine wichtige Rolle – auch im Bewerbungsprozess.

#### **7.4 Ansprechpartner für die Ausbildung**

Darf ein Unternehmen ausbilden und wenn ja, in welchen Berufen?  
Wie führt es die betriebliche Ausbildung gemäß Ausbildungsordnung durch?  
Welche Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind zu beachten?

Von der Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte über die Vermittlung von Auszubildenden bis hin zu Fragen der Abschlussprüfung reicht die Ausbildungsberatung der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern und der Agentur für Arbeit. Auch die Träger wie zum Beispiel die GiBB mbH aus Ludwigslust können wertvolle Ansprechpartner bei Fragen und Einblicken rund um das Thema der dualen Ausbildung sein.



