



**WELCOME  
ABOARD**

Juli 2025

# **Preboarding für Auszubildende gestalten**

Eine Handreichung für  
Ausbilderinnen und Ausbilder  
sowie Entscheiderinnen und  
Entscheider



# Inhalt

<b>I. Warum Preboarding</b>	<b>2</b>
<b>II. Phasen des Preboardings</b>	<b>3</b>
<b>III. Wo könnte Ihr Fokus liegen?</b>	<b>4</b>
<b>IV. Worauf können Sie sich noch vorbereiten?</b>	<b>6</b>

# I. Warum Preboarding?

Wenn wir von Preboarding sprechen, meinen wir alle Aktivitäten zur Azubibindung zwischen der Vertragsunterzeichnung und dem ersten offiziellen Arbeitstag. Gerade wenn zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn viel Zeit vergeht, kann bei Ihren künftigen Azubis einiges passieren: Unsicherheiten entstehen, neue Ideen tauchen auf – und auch sonst verändert sich oft vieles. Umso wichtiger ist es, dass Sie präsent bleiben. Zeigen Sie, dass Sie sich auf die Azubis freuen – und erinnern Sie sie daran, warum sie sich für Ihr Unternehmen entschieden haben.

Durch gezielte Maßnahmen in dieser Phase können Ausbilderinnen und Ausbilder oder Entscheiderinnen und Entscheider:

- 1 die Bindung stärken, damit Azubis sich frühzeitig willkommen und wertgeschätzt fühlen.
- 2 vorzeitigen Vertragslösungen und Ghosting\* durch die Azubis entgegenwirken.
- 3 Unsicherheit reduzieren, indem wichtige organisatorische und fachliche Informationen rechtzeitig kommuniziert werden.
- 4 Motivation fördern und die Lernbereitschaft sowie die Identifikation mit dem Unternehmen steigern.
- 5 die Effizienz erhöhen und die Einarbeitung reibungsloser gestalten.
- 6 das Employer-Branding stärken, denn positive Erfahrungen ziehen künftige Talente an.

---

\* Ghosting bedeutet, dass sich eine Person plötzlich und ohne Erklärung nicht mehr meldet.

## II. Phasen des Preboardings

Wir unterscheiden verschiedene Phasen des Preboardings. Diese richten sich nach der Zeit seit Vertragsunterzeichnung. In unserem Muster gehen wir von circa einem Jahr zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsbeginn aus. Dieser Zeitraum ist natürlich sehr individuell und von Unternehmen zu Unternehmen, manchmal auch von Azubi zu Azubi, verschieden. Je nach Zeit zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsstart können einzelne Phasen zusammenfallen oder nicht mehr nötig sein. Entscheiden Sie selbst, wie es sinnvoll für Ihre Bedürfnisse erscheint.

Phase	Zeitraum	Erläuterung
<b>Sofort nach Vertragsunterzeichnung</b>	12 Monate vor Ausbildungsbeginn	Hier empfiehlt es sich, direkt nach der Vertragsunterzeichnung aktiv zu werden. Dadurch zeigen Sie Ihren angehenden Azubis, dass Sie sich auf sie freuen und sie wertschätzen. Ein kleines Willkommenspaket mit Unternehmensmerch, eine kleine Karte oder auch nur eine E-Mail bieten sich hier an.
<b>Frühe Phase</b>	6-12 Monate vor Ausbildungsbeginn	Hier können Sie den angehenden Azubis schon erste Infos zur neuen Stelle oder zu sich als Arbeitgeber zukommen lassen. Es bietet sich auch eine kleine Karte zu Weihnachten oder eventuell zum Geburtstag an. Zeigen Sie Ihren neuen Azubis, dass Sie sich auf sie freuen und bleiben Sie präsent.
<b>Mittlere Phase</b>	3-6 Monate vor Ausbildungsbeginn	In dieser Phase rückt der Ausbildungsbeginn langsam näher. Anstehende Termine zur Einkleidung oder erste Treffen der Azubis untereinander können Vorfreude auf den bevorstehenden Ausbildungsstart wecken.
<b>Finale Phase</b>	0-3 Monate vor Ausbildungsbeginn	Teilen Sie den angehenden Azubis in dieser Phase noch einmal alle wichtigen und nötigen Infos zum Ausbildungsstart mit. Das mindert Unsicherheit und hilft Ihren Azubis, sich auf den Beginn der neuen Lebensphase zu freuen. Hier bietet sich etwa eine Onboardingmappe mit allen wichtigen Infos und dem Ablauf der ersten Tage an. Diese kann auch digital sein.

## III. Wo könnte Ihr Fokus liegen?

### Unterschiedliche Unternehmen – Unterschiedliches Preboarding!

Je nach Unternehmensgröße und Bedarf kann sich das Preboarding deutlich unterscheiden. Im Folgenden haben wir ein paar Tipps, welcher Fokus sich für welche Unternehmensgröße anbieten könnte. Natürlich sind auch hier die Unternehmen so individuell wie ihre Mitarbeitenden – sehen Sie unsere Vorschläge daher als Inspiration und nicht als Vorgabe.



#### Für kleine Unternehmen

1-5 Azubis pro Jahr

Fokus auf persönlichen Kontakt statt auf aufwändige digitale Lösungen.

Einfache technische Lösungen nutzen (z.B. kostenlose Tools wie Google Forms, WhatsApp-Gruppen oder E-Mail).

Konzentrieren Sie sich auf wenige aber dafür ernstgemeinte Preboarding-Maßnahmen.



#### Für mittlere Unternehmen

6-20 Azubis pro Jahr

Nutzen Sie standardisierte Basiselemente mit individuellen Ergänzungen.

Versuchen Sie Ihre Prozessen wo es geht zu automatisieren (E-Mail-Ketten, Erinnerungen).

Sie können ein paar mehr Maßnahmen planen und versuchen, Teile des Preboardings zum Teambuilding unter den neuen Azubis zu nutzen.



#### Für große Unternehmen

>20 Azubis pro Jahr

Nutzen Sie die Digitalisierung zur Optimierung Ihres Preboarding-Prozesses.

Community-Building unter den neuen Azubis nimmt einen hohen Stellenwert ein.

Überlegen Sie sich ein Umfassendes Preboardingkonzept mit dedizierten Verantwortlichen.

## III. Wo könnte Ihr Fokus liegen?

### Beispiele

#### Nach Vertragsabschluss

Senden Sie den Azubis direkt nach Vertragsunterzeichnung eine kurze E-Mail. Teilen Sie ihnen mit, dass Sie froh darüber sind, dass sie sich für Ihr Unternehmen entschieden haben und dass Sie dem Ausbildungsbeginn mit Vorfreude entgegensehen.

#### Geburtstags- oder Weihnachtsgruß

Schicken Sie den angehenden Azubis einen kurzen Gruß zu Weihnachten und/oder zum Geburtstag. Das kann eine Karte, eine E-Mail oder eine Nachricht per WhatsApp sein. Auch hier können Sie noch einmal Ihre Vorfreude auf die bald beginnende Ausbildung ausdrücken.

#### Willkommensmappe

Stellen Sie den Azubis ein Dokument zusammen, das alle wichtigen Informationen enthält:

- Wer sind die Ansprechpersonen?
- Wie sind diese zu erreichen?
- Wo sollen die Azubis wann sein?
- Wie kommen sie im Unternehmen an? Werden Sie am Eingang abgeholt?
- Eine Wegbeschreibung.
- Den Ablauf des ersten Tages oder der ersten Tage.

Das Dokument können Sie den Azubis digital per E-Mail oder per Post zusenden.

#### **Tipp:**

Klären Sie im besten Fall schon im Vorfeld ab, ob die Azubis gut per E-Mail zu erreichen sind – oder wie sie am liebsten kontaktiert werden möchten. Sie müssen aber nicht auf alle individuellen Wünsche der Azubis eingehen. Bieten Sie ihnen zwei oder drei Möglichkeiten an, die Ihnen selbst entgegenkommen.

## IV. Worauf sollten Sie sich noch vorbereiten?

Trotz eines guten Preboardings kann es immer wieder zu unvorhergesehenen Komplikationen kommen. Dabei hilft es, bereits auf alle Eventualitäten vorbereitet zu sein, um geeignete Maßnahmen möglichst schnell ergreifen zu können. Überlegen Sie sich bei der Planung des Preboardings also auch, welche Komplikationen Sie erwarten könnten und planen Sie direkt mögliche Reaktionen. Im Folgenden geben wir Ihnen zwei mögliche Szenarien mit Beispielmaßnahmen:

### Kurzfristige Absage eines Azubis

Trotz aller Preboardingmaßnahmen kann es immer noch passieren, dass angehende Azubis aus unterschiedlichsten Gründen die Ausbildung nicht antreten oder abbrechen. Versuchen Sie auch dieser Situation gut strukturiert und professionell zu begegnen und daraus zu lernen.

Versuchen Sie direkt Kontakt aufzunehmen und die Gründe für die Absage zu klären. Im besten Fall können Sie gemeinsam eine Lösung finden.

Dokumentieren Sie die Gründe und überlegen Sie, ob Sie durch Optimierung Ihres Preboardings oder anderer Abläufe in Zukunft dafür sorgen können, dass es keine Absagen mehr aus diesem Grund geben wird.

Je nach Zeitraum und Ihrem Prozess startet jetzt die Suche nach Ersatz. Im besten Fall haben Sie noch eine vielversprechende Alternative in der Hinterhand. Im schlimmsten Fall kann es aber auch passieren, dass Sie die Stelle in diesem Ausbildungsjahr nicht besetzen können. Überlegen Sie sich auch für diesen Fall, wie sie damit umgehen können.

### Kurzfristige Änderungen im Ausbildungsplan

Auch Bei Ihnen im Unternehmen können sich kurzfristige Änderungen ergeben, die Einfluss auf die Ausbildung des neuen Azubis haben werden. Kurzfristige Personalausfälle, neue Aufträge oder Maschinenausfälle können Gründe sein. Planen Sie auch hier für die Eventualitäten mit und kommunizieren Sie Änderungen offen, transparent und frühzeitig an die angehenden Azubis.

Transparente Kommunikation Ihrerseits hilft Verständnis bei Ihrem bzw. Ihrer Auszubildenden zu schaffen und sorgt dafür, dass er oder sie nicht verunsichert wird.

Stellen Sie sicher, dass die Qualität der Ausbildung nicht unter den Änderungen leidet und besprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Auszubildenden, wie Sie trotzdem eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicherstellen.

## NETZWERK Q 4.0

NETZWERK Q 4.0 ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und der Bildungswerke der Wirtschaft und anderen Bildungsinstitutionen und wird gefördert vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR).

## Impressum

Technische Akademie Nord e. V.

netzwerkq40.de

## Autor

Jascha Bürki

## Hinweise zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz

Der Text wurde mit KI optimiert

Illustrationen Seite 4: erstellt mit Canva  
Magic Media