

ERFOLG



Das Ausbilder magazin

ORIENTIERUNGSLOSIGKEIT

**Wie Sie Talente erkennen
und Bindung fördern**

Berufsorientierung –
hilft die Künstliche
Intelligenz?

Bewerberauswahl
neu gedacht

Unterschätzt, aber wirksam –
Wie Betriebsrat & JAV das
Azubi-Recruiting pushen

VORWORT

Liebe Ausbilderinnen und Ausbilder,

wussten Sie als Kind, was Sie einmal werden wollten? Ich fand im Keller meiner Mama einen Zettel mit meinem nachweislichen ersten Berufswunsch. Ich wollte „Tschuardes auf einem Schumboschet“ werden. Eine Herausforderung für meinen beruflichen Einstieg wurde hier schon deutlich: mein kreativer Umgang mit der deutschen Rechtschreibung. Tatsächlich habe ich mich Jahre später bei der Lufthansa beworben. Ausgebremst hat mich die zweite Fremdsprache. Die wenigsten Gäste können auf Latein plaudern.

Das war es mit den konkreten Berufswünschen. Je näher der Schulabschluss rückte, desto weniger wusste ich, was ich werden wollte. Irgendwas mit Menschen. Es folgte der Abbruch einer Lehre in der Gastronomie und die Ausbildung zur Bankkauffrau. Jetzt wusste ich, was ich nicht wollte: bis zur Rente mein Dasein bei der Sparkasse fristen.

So studierte ich BWL, das Fach, das all die studieren, die sich nicht festlegen wollen. Nebenbei ging ich kellnern, arbeitete als Hostess für die Berliner Messe und unterrichtete als Tutor die Grundlagen der Bilanzierung. Nach dem Studium arbeitete ich bei Coke – dem perfekten Beispiel für erfolgreiches Marketing. Und bei der Deutschen Bank. Da habe ich gelernt, wie Marketing nicht funktioniert.

Für viele beruflich erfolgreiche Menschen in meinem Umfeld gilt „Umwege erhöhen die Ortskenntnis“. Ich war ein Boomer – eine unter vielen. Der heutigen Generation stehen alle Möglichkeiten offen. Genau das ist das Problem. Viele Alternativen zu haben, macht die Entscheidung schwerer, sich für nur einen Beruf oder einen Arbeitgeber zu entscheiden.

Was ich bei meinen Umwegen gelernt habe? Meine eigenen Entscheidungen, gegen die Widerstände anderer, waren die schwierigsten, aber auch die besten. Es braucht gute Angebote zur Berufsorientierung – aber noch viel wichtiger ist, dass wir junge Menschen befähigen eigene Entscheidungen auf Basis ihrer Talente zu treffen. Wer Talent hat und seinen Job gerne macht, ist erfolgreicher und psychisch gesünder.

In dieser Ausgabe von Erfolg geht es um Berufsorientierung, psychische Gesundheit, natürlich die KI und vieles mehr, was Sie in der Ausbildung unterstützt.

Viel Spaß beim Stöbern.

Ihre

Felicia Ullrich



BERUFSORIENTIERUNG –

hilft die Künstliche Intelligenz?



Die Vielfalt der Möglichkeiten für junge Menschen, ins Berufsleben zu starten, ist groß: 327 Ausbildungsberufe, Freiwilligendienste, mehr als 20.000 Studiengänge oder Gap-Year – da verliert man schnell den Überblick.

Damit werden Angebote zur beruflichen Orientierung wichtiger denn je. Unsere Studie **Azubi-Recruiting Trends 2025** zeigt: Neben klassischen Quellen wie Eltern und Schule rückt **Künstliche Intelligenz (KI)** zunehmend in den Fokus junger Menschen.

KI als neuer Kompass?

Bei der Frage, ob KI ein hilfreicher Ratgeber bei der Berufsorientierung sein kann, zeigt sich ein klares Bild:

55 %

der Jugendlichen und Azubis sagen: Ja.

10 %

sehen darin keinen Nutzen.

KI ist für viele junge Menschen inzwischen ein ernstzunehmender

Sparringspartner auch bei der Berufsorientierung. Warum auch nicht? Die künstliche Intelligenz bietet Informationen, kennt viele Berufsbilder – und urteilt nicht. Sie ist, im Gegensatz zu Mama und Papa, von der Entscheidung nicht betroffen und empfiehlt nicht aufgrund persönlicher Erfahrungen.

Wer ChatGPT & Co. häufig nutzt (und das tun laut der JIM-Studie 2025 inzwischen 70 Prozent der 12-19-Jährigen), hinterlässt viele Hinweise zu seinen Interessen, Stärken und Vorlieben. Die KI kann daraus passende Vorschläge ableiten.

Eltern bleiben wichtig – aber KI holt auf

Spannend wird es, wenn es um Vertrauen geht: Bei der Frage, wem die junge Generation bei der Berufswahl vertraut, liegen die Eltern mit 81 Prozent vorne. Immerhin 19 Prozent würden eher der KI vertrauen.

Doch die künstliche Intelligenz hat ihre Grenzen: Berufe, die wenig gesucht werden, zu denen es weniger Informationen gibt, tauchen in digitalen Empfehlungen der KI seltener

auf. Wie bei Menschen ist auch der digitale Blick verzerrt. Deshalb bleiben **Eltern, Schulen, Institutionen und Unternehmen gemeinsam gefragt**, um jungen Menschen eine breite, realistische Orientierung zu ermöglichen.

Wer fühlt sich verantwortlich?

65 %

der Jugendlichen sehen sich selbst in der Verantwortung für ihre Berufsorientierung.

3 %

der Unternehmen sehen sich hier in der Verantwortung – während Jugendliche angeben, dass ihnen realistische Einblicke fehlen.

Die Studienergebnisse zeigen: Junge Menschen wollen Verantwortung übernehmen, aber sie brauchen Unterstützung. Die KI kann dabei helfen, ersetzt aber keine echten Menschen, keine Einblicke in Betriebe und keine persönlichen Gespräche.

Was bedeutet das für Unternehmen?

Ganz einfach: **Unternehmen bleiben Schlüsselpartner in der Berufsorientierung, die KI ist nur ein zusätzlicher Ratgeber.** Betriebe, die sichtbar, offen und unterstützend kommunizieren, gewinnen den Kampf um die besten Talente.

Konkret heißt das:

- **Berufe erklären, Einblicke geben:** Die KI kann viel, aber ersetzt kein echtes Erlebnis wie z. B. Schnuppertage oder Praktika.
- **Objektiv beraten:** Während Eltern oft persönlich betroffen sind, können Unternehmen neutral über Chancen, Anforderungen und Ausbildungswege informieren.
- **Selbstbewusstsein stärken:** Junge Menschen wollen Verantwortung übernehmen. Es ist unsere gemeinschaftliche Aufgabe als Gesellschaft, ihnen das Rüstzeug hierfür an die Hand zu geben
- **Digitale Tools einbinden:** Nutzen Sie die künstliche Intelligenz für Ihre Zwecke, indem Sie z. B. einen Chatbot auf der Karriereseite anbieten, der alle wichtigen Fragen rund um Ihr Ausbildungsangebot beantwortet.



In einem Zusammenspiel aus Technologie, persönlichen Beziehungen und echten Erfahrungen kann berufliche Orientierung besser gelingen.

Video kontra Erleben

Bei der Frage, lieber Schnuppertag oder Video zur Berufsorientierung, hatte der Schnuppertag mit 70 Prozent Zustimmung klar die Nase vorne.

70 %

der Jugendlichen finden einen Schnuppertag im Ausbildungsberuf hilfreicher als Videos.

Unser Tipp für Sie: Bieten Sie beides, spannende Einblicke mit Videos und Erlebnisse mit Schnuppertagen. So erreichen Sie 100 Prozent Ihrer Zielgruppe.

Viel mehr spannendes Wissen, alle Daten und Tipps finden Sie im vollständigen Studienreport, den Sie kostenlos runterladen können:



Mehrwert für Ihre Azubis: Kostenloses KI-Training im Azubi-Navigator

Damit Ihre Auszubildenden sicher, kompetent und verantwortungsvoll mit KI umgehen, bieten wir im u-form Ausbildungsmanagement **Azubi-Navigator** ein **kostenloses KI-Training** an – praxisnah, verständlich und speziell für junge Menschen entwickelt.

Ihre Vorteile:

- Vermittlung von Grundverständnis zu KI, Chancen und Risiken
- Konkrete Anwendungsbeispiele für Arbeits- und Lernprozesse
- Übungen für den sicheren und effizienten Einsatz
- Zertifikat für die Azubis



testsysteme.de/ki-starter



Wissen ersetzt Intelligenz – UND WIE IST DAS MIT DER KI?



Je mehr Wissen Sie haben, desto weniger müssen Sie nachdenken. Wissen ersetzt ein Stück weit Intelligenz. Aber was ist, wenn wir unser Wissen immer mehr outsourcen an die künstliche Intelligenz? Ersetzen wir dann IQ gegen KI? Schauen wir uns an, was die Studienlage dazu sagt.

Für Jugendliche gehört die künstliche Intelligenz längst zum Alltag. **Das zeigt die JIM-Studie 2025.** 84 Prozent der 12- bis 19-Jährigen haben bereits Tools wie ChatGPT genutzt. Das ist ein Plus von 27 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.

Ganz oben auf der Liste der Nutzung steht **Hilfe bei den Hausaufgaben (74 Prozent)** und die **Suche nach Informationen (70 Prozent)**. Viele lassen sich erklären, „wie etwas geht“ – also Schritt-für-Schritt-Anleitungen und Orientierung für praktische Aufgaben.

Aber Jugendliche erleben KI durchaus ambivalent. **57 Prozent** halten KI-Antworten für vertrauenswürdig, **37 Prozent** geben an, dass ihnen das Thema Sorgen bereitet. Gerade ältere Jugendliche sind skeptisch, da sie zum Beispiel Sorge haben, wie Jobs sich durch KI verändern.

Hier schließt die zweite Untersuchung an. Die **Studie der TH Nürnberg in Zusammenarbeit mit der Jobplattform Indeed.** Sie macht deutlich:

Junge Menschen fühlen sich für KI im Berufsleben unzureichend vorbereitet. Viele kennen den Umgang mit der künstlichen Intelligenz aus der Schule oder privat, aber nicht im Arbeitskontext. Sie wünschen sich Orientierung, klare Regeln, konkrete Anwendungsbeispiele – und Betriebe, die sie Schritt für Schritt an die Hand nehmen.

Warum ein kritischer Umgang mit KI wichtig ist und vermittelt werden sollte, zeigt eine **Studie der Europäischen**

Rundfunkunion: Bekannte KI-Chatbots machen alarmierend oft Fehler. In 40 Prozent der untersuchten Fälle erfindet die KI Ergebnisse oder gibt falsche Quellen an.

Was bedeutet das für Sie als Auszubildende?

Für die betriebliche Ausbildung steckt darin eine große Chance. Jugendliche bringen bereits viel Neugier und erste KI-Erfahrungen mit – brauchen aber Anleitung, Reflexion und Sicherheit. Hier können Sie entscheidend unterstützen:

- **KI im Alltag der Ausbildung sichtbar machen:** Wo hilft KI wirklich? Wo nicht?
- **Selbst ausprobieren lassen:** Kleine Aufgaben, kurze KI-Challenges, gemeinsames Experimentieren.
- **Kompetenz vermitteln, statt Kontrolle:** Quellen prüfen, Ergebnisse bewerten, Grenzen erkennen.
- **Transparente Regeln schaffen:** Was ist erlaubt? Was ist erwünscht?
- **Mut machen:** KI ersetzt nicht das Denken – sie erweitert es.

So werden Auszubildende nicht nur passive Nutzer*innen, sondern **selbstbewusste Gestalter*innen digitaler Tools.**

Eins sollten wir dabei nicht aus dem Blick verlieren. Wissen ersetzt nur dann Intelligenz, wenn es unser eigenes Wissen ist und nicht das der KI. Eine Studie des MIT Media Labs zeigt: Wenn wir KI für uns denken lassen, schadet das unserem Gehirn und seine Leistung nimmt ab. **Ein gesundes Gehirn braucht Training, genau wie ein Muskel. So stärkt es seine neuronalen Netze.**



GERINGE MOTIVATION ODER ZU HOHER KRANKENSTAND? WAS BRINGT WIRKLICHE VERÄNDERUNGEN?

Kai kam regelmäßig zu spät. Gespräche brachten nichts, sogar eine Abmahnung verpuffte. Erst als wir aufhörten zu mahnen und stattdessen offen zugaben, dass wir mit unserem Latein am Ende waren, geschah etwas Entscheidendes: Kai öffnete sich.

Er erzählte, dass seine Eltern nachts seinen Wecker ausstellten. Beide gingen keiner Arbeit nach und fühlten sich vom morgendlichen Klingeln gestört. Plötzlich war klar: Das Problem war nicht Unlust, sondern ein Umfeld, das ihn sabotierte. Gemeinsam suchten wir nach einer Lösung. Und Kai fand sie selbst: Ein vertrauter Kollege rief ihn morgens an, um ihn – und seine Eltern – zuverlässig zu wecken. Ein

weiterer Kollege holte ihn ab, um zu zeigen: Wir meinen es ernst. Kais Geschichte hat mir gezeigt, was für verändernde Gespräche wirklich zählt: **nicht meckern, keine Ratschläge geben, sondern einen Raum öffnen, in dem Azubis ihre eigenen Lösungen entwickeln.**

Um solche Schlüsselmomente ging es bei **Ausbildung Live**, dem u-form Kundentag im November bei der Mainova in Frankfurt. Mit sechs realistischen Personas – von der am Arbeitsplatz einschlafenden Lea bis zum ungepflegten Nils – wurden echte Feedbacksituationen durchgespielt. Der Fokus lag dabei auf Gesprächen, die Eigenverantwortung fördern und Veränderung ermöglichen.

Beurteilung vs. Feedback – der entscheidende Unterschied

Oft packen wir sie in einen Topf: **Feedbackgespräche** und **Beurteilungsgespräche**. Dabei sind es zwei grundverschiedene Gesprächsformen.

Beurteilungsgespräche

- dokumentieren Entwicklung,
- benennen Stärken,
- geben eine Standortbestimmung.

Eine Beurteilung ist ein Blick zurück – wertvoll, aber nicht geeignet, um Verhalten zu verändern. Ein Urteil von außen erzeugt schnell Rechtfertigung oder Rückzug.

Feedbackgespräche

Wenn es um wiederholte Unpünktlichkeit, sinkende Motivation, schlechte Noten oder hohen Krankenstand geht, braucht es etwas anderes: **Feedback, das Vertrauen schafft.**

Ein wirksames Feedback

- erfolgt zeitnah und ist konkret,
- beschreibt Verhalten aus der Ich-Perspektive,
- verzichtet auf Bewertung,
- lädt ein, Ursachen offen zu legen.

Nur so entsteht die Basis, auf der Azubis eigene Lösungen entwickeln – statt in der Opferrolle zu verharren.



Die Königsdisziplin: Lösungen nicht vorgeben

Für viele Ausbilder*innen war eine zentrale Erkenntnis des Kundentags:

„Wir bringen Azubis dann in die Eigenverantwortung, wenn wir sie selbst Lösungen finden lassen und diese nicht vorgeben.“

Klingt einfach, ist aber anspruchsvoll. Denn es bedeutet:

- sich zurückzunehmen,
- Schweigen auszuhalten,
- offene Fragen zu stellen,
- echte Ich-Botschaften zu senden,
- und nicht bei der erstbesten Lösung aufzuhören.

So entsteht der Raum, in dem Azubis durch Nachfragen und Reflexion zu ihrer eigenen, tragfähigen Lösung finden.

Tipps für verändernde Gespräche

- **Gut vorbereiten:** Eine klare Struktur gibt Sicherheit und verhindert vorschnelle Ratschläge.
- **Offen fragen:** Was steckt hinter dem Verhalten? Was wünscht sich der Azubi wirklich?
- **Schweigen aushalten:** In Pausen entstehen oft die wichtigsten Erkenntnisse.
- **Keine schnellen Lösungen:** Die erste Idee ist selten die beste.
- **Auf Beziehung setzen:** Veränderung gelingt nur dort, wo Vertrauen entsteht.

Produkt-Tipp: Mehr Sicherheit im Prozess mit dem Azubi-Navigator

Fehlt Ihnen Ausbildungsbeauftragten, die seltener Feedbackgespräche führen, manchmal die Routine?

Unser **Ausbildungsmanagement-System Azubi-Navigator** steuert nicht nur Ihre **Beurteilungs- und Feedbackprozesse**, sondern bietet auch **integrierte Gesprächsleitfäden** und Checklisten. So stellen Sie sicher, dass alle Ausbilder strukturiert, professionell und lösungsorientiert agieren und der Unterschied zwischen Beurteilung und Feedback im Alltag gelebt wird.

Buchen Sie hier Ihren Demo Termin:



shrtmr.link/tim



SAVE THE DATE -
Jetzt vormerken lassen!

AUSBILDUNG LIVE 2026
17.11.26

bei GOLDBECK, Bielefeld

info.testsysteme.de/live26



SIE SIND AUSBILDER, NICHT THERAPEUT

Psychische Belastungen bei Azubis – von Möglichkeiten und Grenzen



Erleben Sie auch Azubis, die unmotiviert wirken, denen Antrieb fehlt, die häufiger krank sind oder unter Prüfungsangst leiden? Im Webinar „Mein Azubi – schwierig oder krank?“ mit Irene Behrendt wurde deutlich: Psychische Belastungen gehören längst zum Ausbildungsalltag. Sie als Ausbildende haben im Umgang damit eine wichtige Rolle – aber **nicht** als Therapeut.

Woran Sie psychische Belastungen erkennen können

Die beiden häufigsten psychische Erkrankungen bei jungen Menschen sind Depressionen und Angststörungen. Typische Warnsignale sind:

- **deutlicher Leistungsabfall** (Antriebsarmut)
- **Rückzug von Kollegen und aus der Gruppe** (sozialer Rückzug)
- **anhaltend gedrückte Stimmung, häufiges Weinen** (depressive Gedanken)
- **starke Selbstzweifel** („Ich kann das eh nicht“)
- **vermehrte Fehlzeiten, vor allem vor Prüfungen oder Berufsschultagen**

Entscheidend ist nicht ein „schlechter Tag“, sondern **ein Muster**, das sich über **mindestens zwei Wochen** zeigt und den Alltag deutlich beeinträchtigt.

Klare Grenze: Diagnose ist Sache der Profis

Wichtig für Sie als Ausbilder:

- **keine Diagnosen stellen** („Du bist depressiv“)
- **keine „Therapiesprache“ führen**
- **kein Druck nach dem Motto** („Reiß dich zusammen“)
- **kein Herunterspielen** („Du musst doch keine Angst haben“)

Diagnose und Behandlung gehören zu Ärzt*innen, Psychotherapeuten und anderen Fachstellen. Ihre Aufgabe ist eine andere: **wahrnehmen, ansprechen, weiterleiten.**

JETZT MITMACHEN UND 10 KG GUMMIBÄRCHEN GEWINNEN



Nehmen Sie jetzt an der Studie Azubi-Recruiting Trends teil – unter allen Teilnehmenden verlosen wir **monatlich 10 kg Haribo**. Am Ende der Umfrage haben Sie außerdem die Möglichkeit, sich über das **Exklusiv-Webinar über psychische Gesundheit zu informieren und sich anzumelden.**

Jetzt teilnehmen und als eine*r der Ersten
gratis die spannenden Ergebnisse sichern

testsysteme.de/studie



Unterstützung für Sie

Unterstützung anbieten

Bieten Sie Ihre Unterstützung bei der Suche nach Hilfe an. Versuchen Sie nicht, Ihre oder fremde Hilfe aufzudrängen. Sprechen Sie an, dass Sie den Azubi dabei unterstützen, passende Hilfe zu finden. So bleiben Sie in Ihrer Rolle – und der Azubi bleibt mit seinen Sorgen nicht allein.

Unsere Webinare

MENTALER ERSTHELFER

Stress, Druck, Unsicherheit – nicht immer ist erkennbar, warum es Azubis mental nicht gut geht. Sie wünschen sich dazu mehr Hilfe und Tipps? Dann hat die Barmer ein tolles Angebot für Sie: **Ein kostenloses E-Learning zum Thema „Mentale Erste Hilfe“.** Das gibt Ihnen mehr Sicherheit und stärkt so auch Ihre Azubis.

Hier finden Sie das Angebot der BARMER:

go.u-form.de/barmer



"MEIN AZUBI IST ANDERS..."

Auffällige Verhaltensweisen können u.a. ein Hinweis auf akute psychische Belastungsfaktoren oder eine psychische Erkrankung sein.

Schauen Sie sich jetzt die Aufzeichnung des Webinars "Mein Azubi ist anders..." mit Felicia Ullrich und Dr. Cécile Schain an und nehmen Sie wertvolles Fachwissen mit.

go.u-form.de/anders



Fazit

Ausbilder sind keine Therapeuten – aber sie können entscheidende Türöffner sein. Seien Sie aufmerksam, ansprechbar aber erkennen Sie Ihre eigenen Grenzen. Helfen Sie dem jungen Menschen dabei, professionelle Hilfe zu bekommen. Zeigen Sie eine zugewandte, **klare und verlässliche Haltung.**



Anlaufstellen



- Hausärztin / Hausarzt
- irrsinnig-menschlich.de
- Sozialpsychiatrischer Dienst / Krisendienste
- Suchtberatung
- Telefonseelsorge: 0800 111 0 111
- „Nummer gegen Kummer“: 116 111



Unterschätzt, aber wirksam:

WIE BETRIEBSRAT & JAV DAS AZUBI-RECRUITING PUSHEN

Die Ergebnisse der **Azubi-Recruiting Trends 2025** liefern eine klare Botschaft: **Mitbestimmung ist für die Generation Z ein echter Attraktivitätsfaktor**, der von Unternehmen bisher wenig genutzt wird.

Dabei sprechen die Zahlen eine eindeutige Sprache:

70 %

der Azubis, in deren Betrieb es ein Mitbestimmungsorgan gibt, empfinden dies als hilfreich für ihre Ausbildung.

47 %

der Azubis in Unternehmen ohne Betriebsrat würden sich einen wünschen.

52 %

der Schüler sagen, dass Betriebsrat oder JAV ein Unternehmen attraktiver machen.

Trotzdem nutzen **nur 21 Prozent** der Unternehmen ihren Betriebsrat im **Azubi-Recruiting** – und selbst dieser Wert wirkt in der Praxis erstaunlich hoch. Denn wer regelmäßig Stellenanzeigen und Karriereseiten studiert, stellt schnell fest: **Der Betriebsrat taucht dort so gut wie nie auf.** Und eine JAV schon gar nicht.

Warum Mitbestimmung für die Generation Z so attraktiv ist

Die Gen Z ist es gewohnt, **mitreden zu dürfen** – in Schule, Familie, sozialen Medien. Selbst bei Kaufentscheidungen erwarten junge Menschen Transparenz, Beteiligung und Fairness.

Deshalb überrascht es kaum, dass ein Unternehmen attraktiver wird, wenn **dort eine Instanz existiert, die ihre Interessen vertritt**. Für viele Jugendliche vermittelt dies Sicherheit, Augenhöhe und eine vertrauenswürdige Unternehmenskultur. Mitbestimmung wird damit zu einem **Signal für Wertschätzung** – und zu einem Element des Employer Brandings, das bislang massiv unterschätzt wird.

So nutzen Sie Betriebsrat & JAV im Recruiting



1. Sichtbar machen, was da ist

Viele Betriebe haben eine JAV oder einen Betriebsrat – sie kommunizieren es nur nicht. Dabei reicht oft schon ein kurzer Hinweis auf:

- der Karriereseite
- der Azubi-Landingpage
- in Social-Media-Posts
- oder in Stellenanzeigen

Botschaft: „Bei uns hast du eine Stimme. Wir legen Wert auf Mitbestimmung. Darum haben wir eine engagierte Jugend- und Auszubildendenvertretung und einen Betriebsrat, die sich für die Interessen unserer Auszubildenden einsetzen.“

2. Betriebsrat & JAV in den Recruitingprozess einbeziehen

Mit folgenden Maßnahmen schaffen Sie Nähe und Vertrauen. Indem Sie:

- beim Azubi-Infotag kurz vorstellen, was die Aufgaben des Betriebsrats + JAV sind
- an Videos oder Social-Media-Formaten mitwirken
- den Bewerbenden als zusätzliche Ansprechperson dienen („Ask me anything“)

3. Testimonials nutzen

Echte Stimmen wirken stärker als jede Werbeaussage.

Beispiel: „Die JAV hat mir zu Beginn sehr geholfen, mich zurechtzufinden. Gut zu wissen, dass jemand da ist, der uns Azubis stärkt.“ – Leon, 2. Ausbildungsjahr

Solche O-Töne lassen sich einfach auf Karriereseiten oder in Stellenanzeigen einbauen.

4. Mitbestimmung als Kulturthema darstellen

Mitbestimmung bedeutet nicht Konflikt – sondern Dialog. Unternehmen können zeigen

- dass offene Kommunikation gewünscht ist
- dass Azubi-Interessen ernst genommen werden
- dass Partizipation ein Teil der Unternehmenskultur ist

Gerade für junge Menschen ist das ein starker Vertrauensanker.

Fazit

Mitbestimmungsorgane wie Betriebsrat und JAV sind nicht nur gesetzliche Strukturen – sie sind **ein emotionaler Pluspunkt** im Wettbewerb um junge Talente. Wer sie im Employer Branding sichtbar macht, kommuniziert Wertschätzung, Sicherheit und echte Beteiligung.

Die Azubi-Recruiting Trends 2025 zeigen: **Die Generation Z will mitreden. Unternehmen, die das ermöglichen – und kommunizieren – sind im Vorteil.**

Alle Ergebnisse der Studie 2025 können Sie hier herunterladen:



testsysteme.de/studie



MUTIG IN DIE PRÜFUNG –

Wie Azubis Prüfungsangst überwinden können



Prüfungsangst gehört zu den am meisten unterschätzten Herausforderungen in der Ausbildung. Viele Azubis bereiten sich fachlich gut vor – und scheitern dann nicht an fehlendem Wissen, sondern an Stress, Nervosität oder dem Gefühl, in der Prüfung „blockiert“ zu sein. Besonders bei jungen Menschen, die ihre ersten großen Prüfungen absolvieren, treffen diese Faktoren häufig zusammen. Die psychologische Belastung ist groß, denn der Druck ist real: Es geht um Abschluss, Zukunft und Selbstbild. Entscheidend ist: Prüfungsangst ist kein Zeichen von Schwäche – sie ist eine normale Stressreaktion, die man aktiv beeinflussen kann.

4 Impulse, wie Betriebe ihre Azubis unterstützen können

1. Prüfungsangst enttabuisieren

Allein das Gespräch hilft. Wenn Ausbilder*innen und Azubis offen darüber sprechen, sinkt der Druck sofort. Viele merken dabei: „Ich bin damit nicht allein.“

2. Strukturen für gutes Lernen schaffen

Regelmäßige Übungsklausuren, realistische Zeitsimulationen oder Feedbackgespräche geben Sicherheit. Routine ist der beste Schutz gegen Nervosität.

3. Mentale Techniken vermitteln

Von Atemübungen bis zu Visualisierungstechniken – das Whitepaper zeigt einfache Methoden, die Azubis in wenigen Minuten anwenden können, um ruhiger und fokussierter zu werden.

4. Auf die Prüfungssituation vorbereiten

Prüfungsumgebung, Abläufe, Regeln: Wer weiß, was ihn erwartet, ist automatisch weniger angespannt.

Um Auszubildende genau in dieser Situation zu unterstützen, hat u-form das neue Whitepaper „Mutig in die Prüfung!“ veröffentlicht.

Es zeigt praxisnah, wie Prüfungsangst entsteht – und vor allem, wie man sie Schritt für Schritt reduzieren kann. Es führt Azubis verständlich und motivierend durch die wichtigsten Schritte, um selbstbewusst in Prüfungen zu starten und kombiniert psychologische Hintergründe mit alltagsnahen Übungen – und vermittelt das Gefühl:

Du kannst das schaffen. Ideal für:

- Ausbilder*innen
- Berufsschullehrer*innen
- Azubi-Begleitprogramme
- interne Lernplattformen
- Prüfungsvorbereitung in Betrieben

Hier gehts zum kostenlosen Download:

shrtnr.link/pruefungsangst/



Fazit

Prüfungsangst verschwindet nicht durch gutes Zureden – aber durch das richtige Wissen, praktische Techniken und eine unterstützende Lernumgebung. Betriebe, die ihre Azubis dabei begleiten, stärken nicht nur deren Erfolgchancen, sondern auch ihr Selbstvertrauen.

Das Whitepaper „Mutig in die Prüfung!“ ist dafür ein idealer Einstieg – und ein wichtiger Beitrag zu einer modernen, wertschätzenden Ausbildungskultur.

Sorgenfrei durch die
IHK-Prüfung



PRÜFUNG BESTEHEN oder 100 % Geld zurück!

Für einen krönenden Abschluss der Ausbildung haben wir für viele Berufe die **u-form Erfolgspakete** entwickelt, die Azubis optimal auf alle Prüfungsfächer vorbereiten.

Und weil wir von der Qualität unserer Produkte so überzeugt sind, geben wir unsere **u-form Erfolgsgarantie gratis dazu!**
Unser Versprechen: Prüfung bestehen oder 100 % Geld zurück.



Exklusive Prüfungstipps & Downloads

Optimale Vorbereitung auf die
IHK-Prüfungen



Gewinnspiel

Mit bestandener Prüfung kann Ihr
Azubi an unserem Gewinnspiel
teilnehmen



Exklusive u-form Erfolgsgarantie

Prüfung bestehen oder 100 %
Geld zurück

DIE VORTEILE IM ÜBERBLICK:

- **Perfekt gepackt**
Enthält alles, was zur schriftlichen Abschlussprüfung nötig ist
- **Exklusive u-form Erfolgsgarantie**
Prüfung bestehen oder 100% Geld zurück
- **Optimale Vorbereitung**
Zahlreiche Prüfungstipps und Downloads
- **Exklusiv dazu**
"Erfolg" - Das Selbst-Coaching Buch

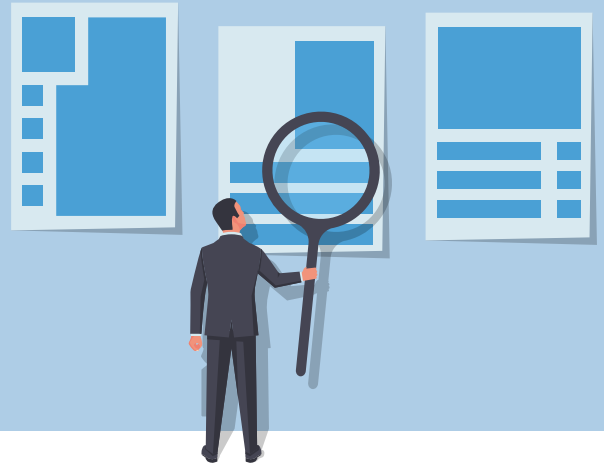


Hier finden Sie das komplette Angebot:

u-form.de/erfolgspakete

BEWERBERAUSWAHL NEU GEDACHT:

WARUM DER AZUBI-MANGEL BEIM EIGENEN DENKEN BEGINNT



Unternehmen klagen immer häufiger über den Mangel an geeigneten Bewerbungen für ihre Ausbildungsstellen. Doch bevor wir uns auf die Demotivation oder die mangelnde Vorbereitung der jungen Zielgruppe konzentrieren, ist ein Perspektivwechsel notwendig: Haben Unternehmen ihre Hausaufgaben gemacht?

Als Eignungsdiagnostikerin erlebe ich oft, dass Unternehmen zu wenig hinterfragen, ob die **Kriterien**, auf deren Basis sie Eignung festlegen, überhaupt aussagekräftig, **passend und zeitgemäß** sind.

Oftmals fehlt schon die Grundlage für eine präzise Suche: 49 Prozent der Unternehmen haben **kein schriftlich definiertes Anforderungsprofil**. Und wenn doch, ist die Kommunikation in den Stellenanzeigen häufig unklar. Ein Beispiel: In rund 80 Prozent aller Azubi-Stellenanzeigen steht das Wort "**Teamfähigkeit**". **Passt super, denn 87 Prozent der Azubis geben an, teamfähig zu sein. Kleiner Haken, es gibt keine einheitliche Definition von Teamfähigkeit.** Das heißt, der interessierte Bewer-bende weiß gar nicht, welche konkreten Verhaltens-ansprüche an ihn gestellt werden.

Bevor Sie über zu wenig geeigneten Nachwuchs klagen, lade ich Sie ein, Ihre eigenen **Anforderungsprofile, Stellenanzeigen und Auswahlinstrumente** kritisch zu hinterfragen. Denn die Fundamente einer sicheren Auswahl-entscheidung liegen in der **Validität der Messung**.

1. Die Messlatte: Weg von Dokumenten, hin zur Validität

Wer hat das Anschreiben geschrieben? Der Bewer-bende, Mama oder die Künstliche Intelligenz? Wenn Sie es nicht wissen, sagt es nichts über Eignung aus. Das ist nur ein Beispiel dafür, dass traditionelle Auswahlkriterien wie Anschreiben oder Lebenslauf wenig über Eignung und damit den späteren Ausbildungserfolg aussagen.

Die Frage, die sich hier stellt, lautet: **Wie treffen Sie eine fundierte Entscheidung, ohne sich auf diese unsicheren Dokumente zu stützen?**

Die Antwort liegt in der **Validität der Messung**. **Nehmen wir ein Beispiel aus Alltag.** Sie möchten ein Sofa kaufen. Würden Sie sich bei den Maßen auf die Angaben in den Bauplänen oder die des Herstellers verlassen? Wahrscheinlich nicht. Sie messen und vielleicht misst ihr Partner noch nach. Dafür nutzen sie einen einheitlichen Maßstab – nämlich Meter – und ein geeichtes Maßband oder einen Zollstock.

Solche Maßstäbe braucht es auch in der Bewerberauswahl. Und wie für alles in Deutschland, gibt es auch hierfür eine DIN. Die DIN 33430 Eignungsdiagnostik.

Die Empfehlung nach DIN 33430: Für eine sichere und rechtskonforme Auswahlentscheidung benötigen Sie Messinstrumente, die nachweislich die Eignung überprüfen. Dies sind valide **Einstellungstests** in Kombination mit einem **strukturierten Interview** oder eine strukturierte Probearbeit. Die DIN ist hier ein guter Leitfaden und Qualitätsstandard für Ihren Auswahlprozess.

2. Täuschung und Sicherheit bei Online-Tests

Eine häufige Sorge betrifft die Durchführung von Online-Tests von zu Hause aus: Besteht die Gefahr, dass Bewerber mit Hilfe von KI oder anderen Mitteln täuschen und die Ergebnisse verfälschen?

Tatsächlich müssen wir davon ausgehen, dass die Täuschungsanfälligkeit durch moderne Technologien gestiegen ist. Auch hier bietet die DIN eine klare Hilfestellung:

Zu Hause durchgeführte Online-Tests dienen vorrangig der **negativen Vorselektion**. Sie sind dazu da, jene Bewerber zu identifizieren, denen die notwendigen Kernkompetenzen **definitiv fehlen**. Dieses negative Ausschlusskriterium wird durch Täuschung nicht untergraben.

Für ein höheres Maß an Sicherheit bieten wir von u-form unseren Testkunden zwei Instrumente an:

- **Die neue Bearbeitungsvalidierung:** Unser Online-Testsystem **opta3** verfügt über eine **Bearbeitungsvalidierung**, die anzeigt, ob während der Test-Durchführung eine Täuschung vorliegen könnte.
- **Re-Tests:** Um absolute Gewissheit zu erlangen, empfiehlt sich die Durchführung eines kurzen **Re-Tests** vor Ort im Rahmen des Bewerbungsgesprächs. Diese stellen wir für kleine Bearbeitungsgebühr als Papier- oder Online-Version zur Verfügung.

Die **DIN 33430** ist kein starres Regelwerk, sondern eine essenzielle Unterstützung für **sichere, valide und damit langfristig erfolgreiche Auswahlentscheidungen**. Nutzen Sie diesen Standard, um Ihren Auswahlprozess zu professionalisieren.

Mehr zur DIN finden Sie im **kostenlosen Whitepaper „Richtig gutes Azubi-Recruiting“**. Einfach beschrieben und an Beispielen erklärt:



go.u-form.de/epaper1

Mehr zur neuen **Bearbeitungsvalidierung** finden Sie in unserem Blog:



go.u-form.de/validierung

Sie testen noch gar nicht? Fordern Sie jetzt einen kostenlosen **Demo-Account der u-form Testverfahren** an:



testsysteme.de/demo

AZUBI-RECRUITING TRENDS 2026

Bringen Sie Ihr Azubi-Recruiting auf ein neues Level –
Machen Sie mit bei der größten doppelperspektivischen Studie zum Thema Ausbildung.

Jetzt teilnehmen und als eine*r der Ersten **gratis** die spannenden Ergebnisse sichern – statt zum regulären Download-Preis von 89,00 €. (zzgl. MwSt.)

testsysteme.de/studie



Mit KI gegen die Unsicherheit

Wissen, was zählt!



Multiple-Choice-Aufgaben lassen sich einfach digital auswerten. Der Azubi erhält ein Feedback, ob seine Antworten richtig oder falsch waren. Was ist mit Aufgaben, bei denen der Azubi Antworten frei formulieren muss? Diese sogenannten offenen oder ungebundenen Aufgaben sind ein wichtiger Teil vieler IHK-Prüfungen. Gerade in den Prüfungsfächern, in denen es viele Punkte gibt, sind sie verbreitet. Die automatische Auswertung dieser Aufgaben in Probeprüfungen war bisher digital nicht möglich.

Hier ist die künstliche Intelligenz ein echter Gamechanger. Unsere neuen KI-gestützten Prüfungstrainings bieten Ihren Azubis die Möglichkeit, offene Aufgabenstellungen selbstständig zu bearbeiten und ein sofortiges, fundiertes Feedback zu erhalten. Wie das geht? Mit einer fachlich geeigneten KI, die die Antworten nach Musterlösungen bewertet. Die KI wurde anhand eines wissenschaftlichen Auswahlverfahrens auf ihre Eignung geprüft und für prüfungsrelevante Inhalte optimiert. Die Antworten der KI wurden in Korrekturschleifen durch unser Fachkuratorat geprüft und nachgeschärft.

So funktioniert's:

Ihr Azubi beantwortet eine offene Frage im Lernmodus des E-Learnings. Die KI vergleicht die Antwort mit der Musterlösung und gibt eine Einschätzung der potenziellen Punktzahl. Der Azubi erhält auch eine Begründung, also was er im Vergleich zur Musterlösung gut und schlecht gemacht hat. Er erkennt sofort, wo er steht und welche Inhalte für die volle Punktzahl fehlten. Dieses wertvolle Feedback bietet eine realistische Selbsteinschätzung. So nimmt es dem „Unbekannten“ seinen Schrecken und gibt den Azubis die benötigte Sicherheit für mehr Erfolg in der Prüfung.

Die Zahlen sprechen für sich

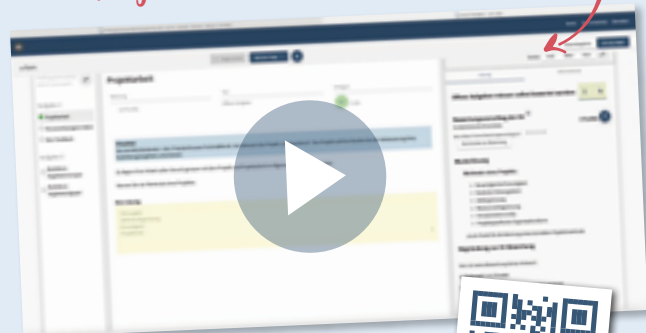
Seit Einführung unserer KI-gestützten Prüfungstrainings hat sich die Nutzungsintensität im Vergleich zum Vorjahr **um über 25 % gesteigert!** Ein deutliches Zeichen, dass Ausbilder und Azubis den Mehrwert dieser innovativen Lernmethode erkennen und schätzen.



Wie funktioniert das?

Schauen Sie sich jetzt unseren Screencast an und lernen Sie den Demo-Account des KI-Coaches kennen.

Azubis lernen häufiger und länger mit dem KI-gestützten Prüfungscoaching!



shrtnr.link/pt-KI/



DIGITAL LERNEN – MIT PRÜFUNGSSIMULATION UND KI-COACH



Digitale Prüfungstrainings | Laufzeit wählbar | ab 14,90 €

Automobilkaufmann / Automobilkauffrau

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 2
Best.-Nr.: CA2332

**Fachinformatiker / Fachinformatikerin
Systemintegration**

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 2
Best.-Nr.: CA755

**Fachinformatiker / Fachinformatikerin
Anwendungsentwicklung**

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 2
Best.-Nr.: CA2759

Fachkraft für Lagerlogistik

Prüfungstraining Abschlussprüfung
Best.-Nr.: CA353L

Fachlagerist / Fachlageristin

Prüfungstraining Abschlussprüfung
Best.-Nr.: CA353F

Hotelfachmann/Hotelfachfrau

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 2
Best.-Nr.: CA3543

Immobilienkauffrau / Immobilienkaufmann

Prüfungstraining Abschlussprüfung Immobilienwirtschaft
Best.-Nr.: CA2560

Industriekaufmann/ Industriekauffrau (AO 2024)

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 1
Best.-Nr.: CA2605

IT Berufe

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 1
Best.-Nr.: CA750

Kaufmann / Kauffrau im E-Commerce

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 1
Best.-Nr.: CA435

Kaufmann / Kauffrau im E-Commerce

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 2
Best.-Nr.: CA436

Kaufmann / Kauffrau im Einzelhandel

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 1
Best.-Nr.: CA483E

Kauffrau / Kaufmann im Einzelhandel

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 2
Best.-Nr.: CA271

Kauffrau / Kaufmann für Büromanagement

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 2
Best.-Nr.: CA2302

**Kaufmann / Kauffrau für Groß- und
Außenhandelsmanagement**

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 1
Best.-Nr.: CA425

**Kaufmann / Kauffrau für Groß- und
Außenhandelsmanagement**

Prüfungstraining Abschlussprüfung Teil 2 –
Prozessorientierte Organisation von Großhandelsgeschäften
Best.-Nr.: CA426

**Kaufmann / Kauffrau für Spedition und
Logistikdienstleistung**

Prüfungstraining Abschlussprüfung –
verkehrsträgerübergreifender Teil
Best.-Nr.: CA4021

Verkäufer / Verkäuferin

Prüfungstraining Abschlussprüfung
Best.-Nr.: 483V

**Alle Prüfungstrainings* mit KI-Coach
finden Sie hier im Online-Shop:**

shrtnr.link/ki-training



Hier KI-Coach einfach testen:

azubi.io/kicoach



* Zur Bearbeitung der Lerninhalte wird ein Gerät mit ausreichend
großem Display empfohlen (PC, Laptop, Tablet).

NEU FÜR IHRE AZUBIS

Der u-form Instagram-Account – von unseren Azubis für Ihre Azubis – bietet praxisnahe Prüfungsvorbereitung, motivierende Lerntipps, Impulse für den Azubi-Alltag sowie Einblicke in aktuelle Azubi- und Recruiting-Trends – verständlich, kurz und auf Augenhöhe.

Er unterstützt Ihre Auszubildenden dabei, motiviert zu bleiben und Herausforderungen in Ausbildung und Berufsschule besser zu meistern. Gleichzeitig entlastet der Content Ausbilder*innen, indem er Themen aufgreift, die im Ausbildungsalltag oft zu kurz kommen.



[instagram.com/uform_azubiwelt](https://www.instagram.com/uform_azubiwelt)

Der schlaue Brief – unser Newsletter für Lehrkräfte

In diesem Newsletter informieren wir Lehrkräfte mehrmals im Jahr über die für sie relevanten Themen rund um **Ausbildung, Prüfungen, Neuordnungen, IHK-News, Neuerscheinungen** und **vieles mehr**. Häufig dabei sind praktische **Unterrichts-/Übungsbeilagen** zum **kostenlosen Download** und **Gewinnmöglichkeiten von leckerer Nervennahrung**.

Registrierte Nutzer*innen unseres kostenlosen Lehrerportals erhalten den „Schlaue Brief“ automatisch (selbstverständlich jederzeit abbestellbar).

Hier gehts zum Lehrerportal:

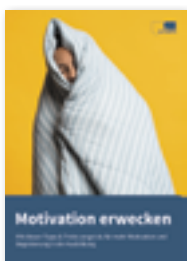
lehrer.u-form.de



Schlaue Lösungen für Azubi-Recruiting & Ausbildung



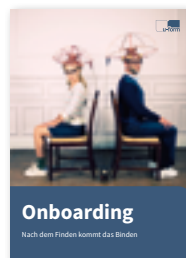
Mehr geeignete Azubis finden: Gute Eignungsdiagnostik, mehr Sichtbarkeit und schnelle Bewerbungsprozesse.



Steigere durch Begeisterung, eine positive Fehlerkultur und innovative Ansätze wie Gamification die Motivation deiner Azubis.

Alles mit einem QR-Code:

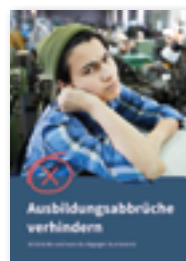
**Hier gehts zum
Downloadportal**



Azubis & junge Talente gut ankommen lassen. Tipps für Pre- und Onboarding.



Studie Azubi-Recruiting Trends – Spannende und aktuelle Erkenntnisse für dein erfolgreiches Ausbildungsmarketing und Azubi-Recruiting!



Erkenne frühzeitig Warnsignale, vermeide Frust im Team und reduziere mit gezielten Maßnahmen Ausbildungsabbrüche.

NEU

Digitalisierung und künstliche Intelligenz – kaum ein Tag vergeht, ohne dass diese Begriffe durch die Medien geistern. Sie sind überall. Jeder Guru hat eine Idee, was damit zukünftig besser werden soll. Hand aufs Herz: Es bringt nichts, diese Technologien einzusetzen, weil es gerade en vogue ist. Sie sind kein Allheilmittel und kein Selbstzweck. **Bei richtigem Einsatz können sie uns aber das Leben erleichtern.**

Jetzt das neue Whitepaper KI mit IQ herunterladen:

go.u-form.de/iq



IHK-Prüfungen erfolgreich bestehen!



78 Jahre
IHK-Partnerschaft



99,6 % Bestehensquote
mit Erfolgspaketen



128 Jahre
Familientradition



100 % mit Herz, weil wir
Ausbildung l(i)eben

Prüfungsnahe Aufgaben, gut erklärte Lösungen und intelligente Lernsysteme. Das ist die **u-form Prüfungsvorbereitung für die IHK-Zwischen- und Abschlussprüfung**. So wird die Zeit bis zur Prüfung effizient genutzt und Lernziele schneller erreicht.

► PRÜFUNGSTRAINER

Wissen testen, vertiefen und erweitern in nur einem Schritt

► LERNKARTEN

immer und überall dabei im praktischen Hosentaschenformat

► ERFOLGSPAKETE

das Gesamtpaket mit exklusiver Erfolgsgarantie

► E-LEARNING

Digitale Lernkarten, Lernvideos & Prüfungstrainings

► ORIGINALE IHK-PRÜFUNGEN*

der Prüfungsscheck für die Zwischen- und Abschlussprüfung

*Abschlussprüfung nicht für Baden-Württemberg gültig



Das komplette Angebot für über
50 Berufe finden Sie online unter:

u-form.de



NEU FÜR IHRE AZUBIS

Klar strukturiert, zielgruppengerecht aufbereitet und mit einem neuen Suchkonzept, das es Azubis ermöglicht, schnell und intuitiv das passende Material für die IHK-Zwischen- und Abschlussprüfung zu finden. **Das ist der neue u-form Azubishop.**

Geben Sie den Link gern an Ihre Auszubildenden weiter –
oder schauen Sie einfach selbst mal rein.



u-form.de/azubi

