

So nutzen Sie die Vorlage: Alle **[Platzhalter in eckigen Klammern]** durch Ihre Angaben ersetzen. Die Beispiele stammen aus dem SHK-Handwerk – der Aufbau funktioniert für jedes Gewerk (Elektro, Bau, Fensterbau, Dach ...). Berufsbezeichnung exakt nach Ausbildungsordnung übernehmen. Auf Seite 2 finden Sie die 12-Punkte-Checkliste zur Endkontrolle.

[BETRIEBSNAME] · [MUSTERSTADT]

Ausbildung zum/zur **[Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik]** (m/w/d)

Beginn: **[01.08.2027]** · **Dauer:** **[3,5 Jahre]** · **Ort:** **[Musterstadt + Umkreis 30 km]** · **Vergütung:** ab **[1.000 €]**/Monat im 1. Lehrjahr

Moin! Wir sind **[Betriebsname]**, ein **[SHK-Meisterbetrieb]** mit **[8]** Kolleginnen und Kollegen in **[Musterstadt]**. Seit **[1998]** bauen und warten wir **[Heizungen, Bäder und Wärmepumpen]** in der Region. Jetzt suchen wir dich: einen Menschen, der Lust hat, ein Handwerk von Grund auf zu lernen – mit echtem Werkzeug, echten Baustellen und einem Beruf mit Zukunft.

DAS MACHST DU BEI UNS

- › Ab der ersten Woche mit auf die Baustelle – kein monatelanges Zuschauen
- › Du lernst, **[Wärmepumpen, Heizungsanlagen und komplette Bäder]** zu installieren, zu warten und zu reparieren
- › Fester Ausbilder an deiner Seite: **[Max Mustermann, Meister seit 2010]**
- › Eigenes Azubi-Projekt ab dem **[2.]** Lehrjahr
- › Berufsschule: **[Berufsschule Musterstadt, Blockunterricht]**

DAS BRINGST DU MIT

- › Interesse an Technik – ein bestimmter Schulabschluss ist uns weniger wichtig als deine Motivation
- › Lust, mit den Händen zu arbeiten und Dinge fertigzubauen
- › Zuverlässigkeit: Du bist da, wenn das Team dich braucht – und sagst Bescheid, wenn etwas nicht klappt

DAS BEKOMMST DU VON UNS

- › Ausbildungsvergütung: **[1.000 € / 1.100 € / 1.250 € / 1.300 €]** im 1.–4. Lehrjahr **[nach Tarif]**
- › Übernahme nach bestandener Gesellenprüfung – wir bilden aus, um zu behalten
- › Eigenes Werkzeug und Arbeitskleidung ab Tag 1
- › **[Zuschuss zum Führerschein]**, **[Deutschlandticket]**, **[Prämie für gute Prüfungsergebnisse]**
- › 30-Sekunden-Weg zum Chef: kurze Wege, ehrliches Feedback, kein Konzern-Theater

SO BEWIRBST DU DICH (DAUERT KEINE 5 MINUTEN)

Schick uns kurz deinen Lebenslauf und dein letztes Zeugnis – **ein Anschreiben brauchst du nicht**. Per E-Mail an **[bewerbung@betrieb.de]** oder per WhatsApp an **[0171 2345678]**.

Deine Ansprechperson: **[Max Mustermann, Ausbilder]**, Telefon **[01234 56789]**. Wir melden uns innerhalb von **[3 Werktagen]**. Du willst erst mal reinschnuppern? Komm für einen **Schnuppertag** vorbei – einfach anrufen.

AGG-Hinweis für den Betrieb: Beim Anpassen keine Alters-, Herkunfts- oder Gesundheitsanforderungen ergänzen (kein „junges Team“, keine Altersgrenzen, kein „Deutsch als Muttersprache“) – solche Formulierungen gelten als Indiz für eine Benachteiligung nach §§ 1, 7, 11 AGG und können Entschädigungsansprüche nach § 15 AGG auslösen. (m/w/d) im Titel beibehalten.

2025 blieben trotz mehr als 16.000 unbesetzter Ausbildungsstellen im Handwerk 84.400 Bewerber unversorgt – die Anzeige entscheidet, wen Ihr Betrieb erreicht. Diese 12 Punkte vor jeder Veröffentlichung durchgehen:

☐ **1. Berufsbezeichnung exakt & mit (m/w/d)**

Den Ausbildungsberuf so benennen, wie er in der Ausbildungsordnung heißt (z. B. „Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“) – nur so wird die Anzeige in Börsen und bei Google gefunden. Zusatz (m/w/d) nicht vergessen.

☐ **2. Beginn, Dauer und Ort in den ersten Zeilen**

Ausbildungsbeginn (z. B. 01.08.), Dauer (3 oder 3,5 Jahre) und Einsatzort gehören nach oben – danach filtern Jugendliche und Eltern zuerst.

☐ **3. Vergütung ehrlich nennen**

Anzeigen mit konkreter Vergütung bekommen deutlich mehr Bewerbungen. Untergrenze 2026: Mindestausbildungsvergütung (siehe Tabelle unten). Tarifgebundene Betriebe nennen den Tarifsatz.

☐ **4. Betriebs-Einblick statt Floskeln**

„Dynamisches Umfeld“ sagt nichts. Größe, Gewerk, typische Projekte und ein ehrlicher Satz zum Ton im Team wirken mehr als jede Werbefloskel.

☐ **5. Aufgaben als echten Alltag beschreiben**

Was macht der Azubi in Woche 1, was im 2. Lehrjahr? Baustelle statt Berufsbild-Prosa. „Ab Tag 1 mit auf die Baustelle“ ist ein Argument.

☐ **6. Maximal 3–4 realistische Anforderungen**

Jede zusätzliche Anforderung kostet Bewerbungen. Interesse an Technik und Zuverlässigkeit zählen mehr als ein Notenschnitt.

☐ **7. Benefits, die Azubis wirklich wollen**

Übernahmegarantie, eigenes Werkzeug, Führerschein-Zuschuss, Deutschlandticket, Prämien für gute Prüfungen – konkret und ehrlich, nichts versprechen, was der Betrieb nicht hält.

☐ **8. AGG-Check: alters-, herkunfts- und gesundheitsneutral**

Kein „junges Team“, keine Altersgrenzen, kein „Deutsch als Muttersprache“, keine pauschalen Gesundheitsanforderungen (§§ 1, 7, 11 AGG). Verstöße sind ein Indiz für Diskriminierung – Entschädigungsrisiko nach § 15 AGG.

☐ **9. Echte Ansprechperson mit Namen**

Name, Funktion und direkte Kontaktdaten (E-Mail, Telefon, ggf. WhatsApp). Jugendliche bewerben sich bei Menschen, nicht bei „der Personalabteilung“.

☐ **10. Bewerbungshürde radikal senken**

Lebenslauf + letztes Zeugnis reichen, kein Anschreiben-Zwang. Antwortzeit zusagen (z. B. 3 Werktage) und einhalten. Schnuppertag anbieten.

☐ **11. Auf mindestens 3 Kanälen veröffentlichen**

Eigene Website + Lehrstellenbörse der Handwerkskammer + Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (alle kostenlos). Dazu Social Media, wo die Zielgruppe ist.

☐ **12. Smartphone-Test und Aktualität**

Anzeige einmal selbst auf dem Handy lesen – dort lesen sie fast alle Bewerber. Besetzte Stellen sofort offline nehmen, Jahreszahlen aktuell halten.

UNTERGRENZE: MINDESTAUSBILDUNGSVERGÜTUNG (AUSBILDUNGSBEGINN 2026, § 17 BBiG)

AUSBILDUNGSJAHR	1. JAHR	2. JAHR	3. JAHR	4. JAHR
Mindestvergütung / Monat	724 €	854 €	977 €	1.014 €

Tarifgebundene Betriebe (z. B. Bauhauptgewerbe) zahlen deutlich mehr – maßgeblich ist der geltende Tarifvertrag. Wer über der Untergrenze zahlt, sollte das in der Anzeige auch sagen. Alle Angaben ohne Gewähr, keine Rechtsberatung.