



# DAS BERUFSAUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING



## VORSICHT, FALLE!

Bei befristeten Arbeitsverträgen nach der Ausbildung ist einiges zu beachten. Beispielsweise könnten Sie versehentlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließen.

Seite 3

## PSYCHOLOGIE

Bei der Gesprächsführung mit Auszubildenden helfen Ihnen Erkenntnisse aus der Psychologie. Das gilt insbesondere dann, wenn Kritisches zu besprechen ist.

Seite 6

## ARBEITSZEITEN

Streitereien rund um Arbeits- und Pausenzeiten sind vollkommen überflüssig. In den meisten Fällen sind sie auch vermeidbar, etwa mithilfe Ihrer vorbildlichen Kollegen.

Seite 9



## Gutes Image vorhanden?

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Boomer-Generation verlässt nach und nach Ihr Unternehmen, die geburtenschwachen Jahrgänge „strömen“, oder besser sie tröpfeln hinterher. Dass sich junge Menschen bei Ihnen um eine Ausbildungsstelle bewerben, dafür sorgt die Tatsache, dass Ihr Unternehmen einen guten Ruf hat.

Auf das gute Image einer Ausbildung legen potenzielle Azubis nämlich bevorzugt Wert. Die Studie „Azubi Recruiting Trends“ von 2024 hat dies bestätigt: 41 % stimmen der Aussage, dass der gute Ruf der Ausbildung für eine Bewerbung ausschlaggebend ist, vollständig und weitere 41 % teilweise zu.

Am generellen Ruf der Branche und an dem des Ausbildungsberufs können Sie nur bedingt arbeiten, indem Sie etwa bei Ihrem Berufsverband oder bei Ihrer Kammer entsprechende Impulse setzen. Ihre Möglichkeiten, das Image zu verbessern, sind vor allem betriebsinterner Art. Wie gut ist Ihre Ausbildung wirklich? Was erzählen Ihre Azubis über ihre Ausbildung? Werden sie ihren Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen? An diesen Schrauben müssen Sie auch in Zukunft drehen.

Mit besten Grüßen

Martin Glania  
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

## INHALT

### RECHTLICHE FRAGEN UND URTEILE

- 3–4** Vorsicht bei befristeten Arbeitsverträgen nach der Ausbildung – umgehen Sie unbedingt diese Falle
- 5** Wenn der Azubi mit seinem Ausbildungszeugnis nicht einverstanden ist
- Anrufer durchklingeln lassen – ist Kündigung gerechtfertigt?

### FÜHRUNG UND MOTIVATION

- 6–7** Azubis erfolgreich führen: Nutzen Sie diese 6 Gebote psychologischer Gesprächsführung
- 8** So führen und motivieren Sie zurückhaltende Azubis

### ORGANISATION DER AUSBILDUNG

- 9** Arbeitszeiten für Azubis: Wie Sie einen klassischen Konflikt herder zuverlässig befrieden

### LESERFRAGEN

- 10** Darf meine kranke Auszubildende von zu Hause aus arbeiten?
- Was tun, wenn zum Ende der Ausbildung noch Anspruch auf Urlaub besteht?

**IMPRESSUM Das Berufsausbilder-Magazin** • ISSN: 2701-2492 • Verleger: VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 0228 9550160, Telefax: 0228 3696480 • E-Mail: kundendienst@vnr.de • Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

**Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn • **Herausgeberin/redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • **www.vnr.de** • **Chefredakteur:** Martin Glania, Brieselang • **Redaktionsmanagement:** Jessica Stockmann, Bonn • **Layout + Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen • **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen • Alle Angaben in „Das Berufsausbilder-Magazin“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.

**Bildernachweis:** Titelseite © insta\_photos; S. 4: pattaphorn; S. 6: AddMeshCube; S. 7: insta\_photos – alle Adobestock.

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

# Vorsicht bei befristeten Arbeitsverträgen nach der Ausbildung – umgehen Sie unbedingt diese Falle

Die Ausbildung Ihrer dienstältesten Azubis geht auf die Zielgerade. Die Abschlussprüfungen sind teilweise schon bewältigt und hoffentlich erhalten viele Azubis anschließend einen Arbeitsvertrag. In unsicheren Zeiten wie diesen schließen immer mehr Unternehmen zunächst befristete Arbeitsverträge ab. Das ist Ihr gutes Recht. Allerdings müssen Sie die Verträge so aufsetzen, dass sie nicht plötzlich und gegen Ihren Willen entfristet werden. Lesen Sie, wie Sie Fallstricke umgehen können.

Die ökonomischen Rahmenbedingungen sind zur Zeit für Unternehmen in vielen Branchen alles andere als berauschend. Die deutsche Wirtschaft entwickelt sich nicht zum Positiven, der internationale Handel wird nicht zuletzt durch Zölle und Kriege schwieriger. Das belastet zahlreiche Unternehmen und beeinflusst Planungen und Weichenstellungen für die Zukunft, insbesondere im personellen Bereich. Viele Unternehmen überlegen, wie Sie hohe Personalkosten senken können.

Für Ihre derzeitigen Azubis, die demnächst ihre Ausbildung beenden, bedeutet das: Ob sie übernommen werden, ist oftmals nicht sicher. Angesichts des Fachkräftemangels, der auf nahezu alle Branchen zukommt, ist es natürlich ratsam, eine ausgebildete Fachkraft zu behalten, wenn dies irgendwie möglich ist. Dann kann es ein guter Kompromiss sein, einem ehemaligen Azubi einen befristeten Arbeitsvertrag anzubieten.

## Setzen Sie den befristeten Arbeitsvertrag rechtzeitig auf

Die Ausbildung ist schneller beendet, als Ausbildungsverantwortliche gemeinhin annehmen. Das im Ausbildungsvertrag markierte Ende der Ausbildung ist nämlich nur in den seltensten Fällen das tatsächliche Ende. Im Gegenteil: Besteht ein Azubi die Abschlussprüfung, dann endet die Ausbildung mit dem Verkünden seines Prüfungsergebnisses. Das kann Wochen oder sogar Monate vor dem im Vertrag skizzierten Ausbildungsende sein.

Wenn Sie einen Azubi in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernehmen, dann achten Sie darauf, dass Sie seinen Arbeitsvertrag zu diesem Zeitpunkt bereits fertiggestellt haben und dieser unterschrieben ist. Kommt der dann ehemalige Azubi nämlich am Tag nach der erfolgreichen Abschlussprüfung in den Betrieb und arbeitet weiter, dann tut er das nicht mehr als Auszubildender, sondern als gewöhnliche Arbeitskraft.

### ACHTUNG



Er arbeitet dann nicht als befristete, sondern als unbefristete Arbeitskraft. Denn schließlich liegt kein befristeter Arbeitsvertrag vor. Im Gegenteil: Es ist ein unbefristeter zustandegekommen, da der ehemalige Azubi die Arbeit aufgenommen hat und daran nicht gehindert wurde.

Hintergrund: Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann auch durch konkludentes, d. h. schlüssiges Handeln abgeschlossen werden.

Wie jeder Vertrag kommt er nämlich durch Antrag und Annahme zustande. Rechtlich sieht das so aus:

**Antrag:** Der Azubi kommt nach der Ausbildung (also ohne Arbeitsvertrag) in den Ausbildungsbetrieb. Er beginnt zu arbeiten und eröffnet Ihnen dadurch, dass er das Angebot unterbreitet, für Sie tätig zu werden.

**Annahme:** Sie wissen als Ausbildungsverantwortlicher, dass dieser Kollege seine Ausbildung bereits abgeschlossen hat. Im Rahmen dieser Ausbildung arbeitet er also nicht, sondern folglich im Rahmen eines gewöhnlichen Arbeitsverhältnisses (außerhalb der Ausbildung). Wenn Sie ihn nun nicht daran hindern, diese Arbeit zu verrichten, nehmen Sie sein Angebot an, einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Da keine Befristung vereinbart war, gilt der Arbeitsvertrag unbefristet.

Achten Sie daher darauf, dass Sie den befristeten Arbeitsvertrag mit einem ehemaligen Auszubildenden schriftlich abgeschlossen haben, bevor er die Arbeit bei Ihnen aufnimmt.

## Hintertür: Wurde zuvor über eine mögliche Befristung öffentlich gesprochen?

Ein entsprechendes Gerichtsurteil, das die Wirksamkeit eines unbefristeten Vertrages in solchen Fällen bestätigt, wurde bereits vor Jahren durch das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf gefällt (Urteil vom 30.06.2010, Az. 12 Sa 415/10). In diesem Fall hatte eine eigentlich befristet beschäftigte Mitarbeiterin den schriftlichen Vertrag erst im Laufe des ersten Arbeitstages ausgehändigt bekommen. Sie erfüllte den Vertrag, klagte aber nach Ablauf der Befristung auf eine Entfristung. Ihrer Ansicht nach war auf der Basis der oben genannten Argumentation ein unbefristeter Vertrag zustande gekommen.

Grundsätzlich hat das LAG dies auch bestätigt. In dem speziellen Fall war aber unstrittig, dass der Vertrag befristet vorgesehen war. Dies führte dazu, dass die Wirksamkeit der Befristung vom später aufgesetzten schriftlichen Vertrag abhängig gemacht wurde.

### ACHTUNG



Wenn Sie einen befristeten Arbeitsvertrag eines ehemaligen Azubis versehentlich zu spät aufgesetzt haben, prüfen Sie, ob es im Vorfeld unstrittig war, dass der Vertrag befristet sein sollte. In diesem Fall ist es von Vorteil, wenn Sie hierfür Zeugen benennen können.



## Wie Ihr Widerspruch bei Arbeitsaufnahme erfolgreich funktioniert

Viel besser ist es natürlich, es gar nicht so weit kommen zu lassen. Hat ein Azubi seine Abschlussprüfung erfolgreich absolviert und Sie wissen darüber Bescheid, hindern Sie ihn daran, die Arbeit aufzunehmen. Das bedeutet konkret: Sie schicken ihn unverzüglich nach Hause, wenn der befristete Arbeitsvertrag noch nicht schriftlich fixiert worden ist. Grundlage hierfür ist § 15 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dort steht sinngemäß:

*Wird ein Arbeitsverhältnis nach Zeitablauf (in unserem Fall: einer Ausbildung) fortgesetzt, so gilt es als unbefristet abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber (und ehemalige Ausbildungsbetrieb) nicht unverzüglich widerspricht.*

Von großer Bedeutung ist hier das Wort „unverzüglich“, das Sie als Vertreter des Ausbildungsbetriebs unter Druck setzt. Sie müssen den Azubi an der Arbeit hindern und nach Hause schicken, sobald Sie die Möglichkeit dazu haben. Wenn Sie das tun, geraten Sie nicht in Verzug und entsprechen dem Gesetz.

Haben Sie die Möglichkeit eines direkten Widerspruchs nicht, weil der Azubi sich möglicherweise – von niemandem wahrgenommen – in den Betrieb und an seine Arbeitsstelle begeben hat, um die Tätigkeit, von anderen unbemerkt, aufzunehmen, dann können Sie natürlich nicht sofort reagieren. Erfahren Sie die Fakten erst später, können sie erst später reagieren und sind trotzdem nicht in Verzug.

## Aktuelles Arbeitsgerichtsurteil: Auch Sportvereine können betroffen sein

Eine rechtzeitige schriftliche Fixierung der Befristung eines Arbeitsvertrags gilt nicht nur für ehemalige Auszubildende, sondern auch beispielsweise für Fußballtrainer. In Nordrhein-Westfalen sorgte ein Fall für Aufruhr, da er sich bei einem Regionalliga-Verein ereignete, der in die dritte Liga aufgestiegen war.

In dem Fall hatte das Arbeitsgericht Aachen bestätigt, dass eine schriftliche Fixierung ebenfalls Voraussetzung für eine Befristung darstellt (Beschluss vom 19.11.2024, Az. 8 Ca 3230/23). Auch hier wurde die Vertragsunterzeichnung erst vorgenommen, nachdem der Fußballtrainer seine Tätigkeit bereits aufgenommen hatte.

Dass der Arbeitgeber, also der Sportverein, trotzdem sein Ziel erreichte, lag an den besonderen Gegebenheiten der Branche, denn im Fußballgeschäft muss ein Trainer kurzfristig austauschbar sein. Insofern war eine Kündigung möglich, auch weil der klagende Trainer die Lizenz für die zwischenzeitlich erreichte dritte Liga nicht nachweisen konnte.

## Das bedeutet die Rechtslage für Sie als Ausbilder

Die Thematik ist für Sie von großer Tragweite, da der Übergang vom (befristeten) Arbeitsverhältnis in ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis immer wieder geregelt werden

muss. Das Wissen darum, dass ein unbefristeter Vertrag ohne schriftliche Fixierung zustande kommen kann, ist in Ausbildungsbetrieben leider häufig nicht vorhanden.

Manchmal ist auch der stressige Arbeitsalltag daran schuld, dass die Verantwortlichen den Fakten nicht die notwendige Aufmerksamkeit schenken. Und ganz ehrlich: Als Ausbilder rechnen wir auch nicht unbedingt damit, dass ein (ehemaliger) Auszubildender so versiert und dreist auftritt, dass er sich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erschleicht.

Andererseits zeigen Fälle wie die oben beschriebenen: Rechnen Sie lieber doch damit. Die folgende Checkliste gibt Ihnen Orientierung:

### CHECKLISTE: BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG NACH DER AUSBILDUNG



Sie kommunizieren von Beginn an klar, öffentlich und nachweisbar, dass ein befristeter Arbeitsvertrag mit einem ehemaligen Azubi vorgesehen ist.



Sie sorgen dafür, dass ein schriftlich fixierter befristeter und von beiden Parteien unterschriebener Arbeitsvertrag vorliegt, bevor der ehemalige Azubi die Arbeit aufnimmt.



Liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, hindern Sie einen ehemaligen Azubi unverzüglich daran, im Unternehmen tätig zu werden.



Wichtig ist, dass Sie auch die Kollegen, die an Ausbildungsvorgängen beteiligt sind, in die Problematik einführen. Das erhöht die Chance, dass im Falle eines Falles rechtzeitig eingegriffen wird.

## Fazit

Wenn Sie sich an die im Artikel genannten Empfehlungen halten, dann bekommen Sie auch diese recht komplizierte Thematik in den Griff und Ihnen wird der skizzierte Fehler nicht unterlaufen.



Wenn Sie die Rechtslage durchblicken, ist das Risiko, den Kürzeren zu ziehen, geringer – auch bei kompliziertem Sachverhalt.

# Wenn der Azubi mit seinem Ausbildungszeugnis nicht einverstanden ist

Jeder Azubi, der bei Ihnen – mit oder ohne Abschluss – tätig war, hat das Recht auf ein Ausbildungszeugnis. Darin bescheinigen Sie ihm bestimmte Tätigkeiten und auf Wunsch des Azubis beurteilen Sie Leistung und Verhalten. Was aber, wenn die Bewertung aus Sicht des Auszubildenden zu schlecht ausfällt? Erfahren Sie, wie Sie in dieser heiklen Situation am besten vorgehen.

Verlangt der Azubi ein Zeugnis mit Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, dann erstellen Sie ihm ein qualifiziertes Zeugnis. Was er sich allerdings nicht wünschen kann: eine gute Bewertung. Die hängt selbstredend von seinen tatsächlichen Leistungen und seinem Verhalten während der Ausbildung ab.

Einmal mehr hat ein Arbeitsgericht entschieden, dass ein Arbeitnehmer oder Auszubildender belegen muss, dass er die von ihm gewünschte Beurteilung seiner Leistung tatsächlich verdient hat. Im konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer lediglich eine durchschnittliche Leistung bescheinigt bekommen. Seiner Ansicht nach war das nicht in Ordnung.

## Rechtsprechung: Beweislast liegt beim Azubi

Die Sache landete vor Gericht, da der Arbeitnehmer glaubte, ihm stünde ein besseres Zeugnis zu. Das Gericht widersprach allerdings. Zwar habe der Arbeitnehmer aufgezeigt, welche Leistung er erbracht hatte. Ein Beweis, dass die Leistungen überdurchschnittlich waren, hätte aber durch einen Vergleich mit anderen Arbeitnehmern, die die gleiche Tätigkeit verrichteten, erbracht werden müssen. Das war nicht der Fall.

Auch Auszubildende müssten darlegen, dass sie in der Ausbildung überdurchschnittliche Leistungen erbracht haben, wenn sie eine überdurchschnittliche Bewertung erhalten wollen. Sie können sich dabei auch auf betriebliche Beurteilungen und Meinungen von Fachausbildern und Vorgesetzten berufen. In Auszubildenden ist dieses Vorgehen Erfolg versprechender als der manchmal etwas schwierige Vergleich mit anderen Azubis.

## Diese Konsequenzen ziehen Sie aus dem Urteil:

- Wenn Sie Ausbildungszeugnisse mit Leistungsverhaltensbeurteilung erstellen, beziehen Sie die gesamte Ausbildung mit allen betrieblichen Beurteilungen mit ein.
- Sie knüpfen Kontakt zu Personen, die die Leistung beurteilen können.
- Sie ziehen zudem Vergleiche zu Auszubildenden, die Sie selbst schon betreut und beurteilt haben.
- Sie sind offen für Kritik am Ausbildungszeugnis, haben aber stets Argumente parat, warum Sie so beurteilt haben, wie das der Fall ist.
- Im Falle eines Falles sind Sie sich nicht zu schade, ein Zeugnis auch mal zu korrigieren. Nobody is perfect.

# Anrufer durchklingeln lassen – ist Kündigung gerechtfertigt?

Hat einer Ihrer Azubis den Auftrag, Kundenbeschwerden entgegenzunehmen, kommt dieser Tätigkeit allerdings nicht nach, kann er sanktioniert werden. In Extremfällen ist sogar eine fristlose Kündigung möglich.

Ein Fall aus Bremen zeigt, dass das Ignorieren von Telefonanrufen nicht nur als Arbeitsverweigerung ausgelegt werden kann. Auch Arbeitszeitbetrug steht als Vorwurf im Raum. Zwei Mitarbeiter hatten offenbar bewusst ignoriert, dass das Bürgertelefon klingelte, und waren ihrer Arbeitspflicht, Anrufe entgegenzunehmen, nicht nachgekommen. Das ergab eine nachträgliche Auswertung.

## Gericht: vertragswidrige Vernachlässigung der Arbeitspflicht

Den beiden wurde gekündigt, beide gingen dagegen vor, aber beide scheiterten. Das Gericht stellte fest, dass sie nur zu maximal 35 % ihrer Arbeitszeit tatsächlich mit Arbeit beschäftigt waren. Daher sei eine fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs gerechtfertigt. Auch eine Abmahnung war nach Meinung des Gerichts entbehrlich.

## Seien Sie vorsichtig bei Auszubildenden!

Auch unter Azubis gibt es schon mal den einen oder anderen, der eher weniger arbeitet. Verstehen Sie daher das Urteil nicht falsch und reagieren Sie nicht zu früh, indem Sie kündigen. Grundsätzlich würde ich in der Ausbildung eine Abmahnung vorziehen.

Bei Auszubildenden liegt die Schwelle für eine Kündigung höher. Allerdings kann auch hier gekündigt werden, wenn eine Betrugsabsicht im Vordergrund stand, der sich der Azubi bewusst war und die klar nachgewiesen werden kann. Ebenso kann eine Kündigung infrage kommen, wenn der Azubi schon häufiger durch ähnliche Delikte aufgefallen ist oder bereits einmal abgemahnt worden ist.

Aber: Bei kleineren Vergehen, schlechtem Einfluss von Kollegen und bisher tadelloser Ausbildung sollten Sie eher milde reagieren.

# Azubis erfolgreich führen: Nutzen Sie diese 6 Gebote psychologischer Gesprächsführung

Von den Prinzipien einer psychologischen Gesprächsführung können Sie als Ausbilder enorm viel lernen. Schließlich ist die Kommunikation ein elementarer Bestandteil Ihrer Tätigkeit. Dabei kommt es für Sie darauf an, eine offene Haltung zu zeigen, Empathie zu signalisieren und stets aktiv zuzuhören. Psychologische Gesprächsführung ist kein Hexenwerk. Jeder Mitarbeiter kann sie lernen, für Ausbilder bietet sie besonders viel Mehrwert.

Als Ausbilder sind Sie in einer Führungsposition, ob Sie wollen oder nicht und ob es in Ihrem Vertrag steht oder nicht. Azubis erwarten von Ihnen Führung. Damit sollten Sie Führungsprinzipien anwenden, die psychologische Komponente beachten und Ihre Art des Umgangs mit den Azubis, insbesondere Ihre Kommunikation danach ausrichten. Die folgenden 6 Gebote psychologischer Gesprächsführung sind dabei von entscheidender Bedeutung.

## Gebot 1: Stellen Sie sich auf den Gesprächspartner ein

Jeder Azubi ist als Individuum einzigartig. Sie als Ausbilder haben das bereits früh erfahren. Sie mussten erleben, dass nicht alle Formulierungen, nicht jeglicher Umgang oder nicht jede noch so gut gemeinte Technik bei allen Azubis gleich gut ankommen. Im Gegenteil: Ihre Worte und Taten können sehr unterschiedlich wirken, je nachdem, mit welchem Azubi Sie es zu tun haben.

Wenn Sie mit einem Auszubildenden umgehen, etwa im persönlichen Gespräch, sollten Sie sich daher bewusst machen, wen genau Sie vor sich haben. Dabei sind nicht nur der Name, der Ausbildungsberuf und die bisherigen Leistungen wichtig. Denn vor Ihnen steht ein Mensch mit seiner eigenen Geschichte und einem Leben, das sich nicht nur auf Betrieb und Berufsschule beschränkt, sondern in vielen anderen Bereichen des Privatlebens Eindrücke sammelt und Spuren hinterlässt.

### Welche Faktoren beeinflussen das Leben Ihres Gegenübers?

Machen Sie sich daher klar, in welcher Lebenssituation sich der Azubi, mit dem Sie gerade umgehen, zurzeit befindet. Wie schätzen Sie seinen emotionalen Zustand ein? Ist er durch Faktoren in seinem Privatleben belastet? Hat er gesundheitliche Einschränkungen, von denen Sie wissen? Wie wirken sich diese auf die Ausbildung und den Arbeitstag des jungen Menschen aus?



*Machen Sie sich vor dem Gespräch Notizen, im Kopf oder auf Papier.*

Natürlich schauen Sie auch auf Ausbildungsbelange: Was kann der jetzige Azubi später mit seinem Ausbildungsberuf anfangen? Kann der Ausbildungsbetrieb ihm ein Angebot machen? Sind Sie in der Lage, ihm Sicherheit und Perspektive zu bieten?

Bevor Sie ein Gespräch beginnen, führen Sie sich vor Augen, was den Azubi zurzeit belastet und welche Faktoren zu einer Besserung der Stimmung beitragen könnten. Wenn möglich, dann verbessern Sie die Situation.

## Gebot 2: Lassen Sie den Auszubildenden spüren, dass Sie ihm vertrauen

Sie sind für den Auszubildenden eine wichtige Bezugsperson. Daher sollte zwischen Ihnen ein Vertrauensverhältnis bestehen, damit Sie ungezwungen, aber auch verbindlich miteinander umgehen können. Um dieses Vertrauen aufzubauen und falls Sie Defizite sehen, gehen Sie den ersten bzw. nächsten Schritt:

Zeigen Sie ihm, dass Sie auf ihn setzen. Geben Sie ihm Aufgaben, die verantwortungsvoll sind. Bieten Sie sich selbst gleichzeitig als eine Art Back-up an, falls der Azubi Fragen hat. Sagen Sie auch, dass Sie ihm und seiner Leistungsfähigkeit vertrauen.

Übrigens: Der Satz „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ gehört in die Mottenkiste der Berufspädagogik. Wenn Sie jeden Schritt eines Auszubildenden kontrollieren, zeigen Sie, dass Sie ihm eher misstrauen. Minimieren Sie das Risiko, dass ein Auszubildender Fehler macht, besser dadurch, dass Sie

- ihm angemessene Aufgaben übertragen,
- ihm das notwendige Wissen vermitteln, bevor Sie ihm eine verantwortungsvolle Aufgabe übertragen,
- Personen benennen, die dem Azubi ggf. helfen können und
- grundsätzlich eine Atmosphäre schaffen, in der das Fragenstellen ein Zeichen von Stärke, nicht von Schwäche ist.

## Gebot 3: Senden Sie Ich-Botschaften

Sätze, die mit „Ich“ beginnen, haben keinen guten Ruf. In der psychologischen Gesprächsführung sieht das anders aus. Wenn Sie mit einem Azubi sprechen, etwa über sein Verhalten, seine Leistung oder ein Problem, das ihn gerade bewegt, sollten Sie bewusst Ich-Botschaften senden. Das bedeutet konkret: Sie beginnen den Satz, indem Sie Ihre Beobachtung oder Ihr Gefühl schildern. Das kann in etwa so funktionieren:

*Ich habe kürzlich beobachtet, dass Du im Gespräch mit einem Kunden ...*

*Mir ist aufgefallen, dass Du immer wieder dann, wenn es um den korrekten Ausweis der Mehrwertsteuer geht, ...*

*Mich hat berührt, dass Du kürzlich ganz besonders empathisch ...*

Ich-Botschaften müssen also nicht immer mit dem Wort „Ich“ beginnen, Sie beginnen aber stets mit Ihnen als Person. Wenn Ihnen etwas aufgefallen ist oder Sie einer bestimmten Meinung sind, stellen Sie die Fakten nicht als unveränderbar dar. Sie laden den Auszubildenden ein, ebenfalls seine Meinung zu äußern. So eröffnen Sie ein Gespräch, bei dem der Azubi das Gefühl hat, auf Augenhöhe zu agieren. Das gilt auch für sensible bis heikle Themen.

#### **Gebot 4: Animieren Sie den Azubi dazu zu reden, aber halten Sie auch Gesprächspausen aus**

Im Umgang und im persönlichen Gespräch mit dem Azubi nehmen Sie sich viel vor. Das ist grundsätzlich gut so. Das bedeutet aber nicht, dass Sie viel sprechen. Ein Gespräch besteht darin, sich gegenseitig auszutauschen. Achten Sie daher genau auf die Gesprächsanteile. Im besten Fall hat davon Ihr Azubi mehr als Sie.

#### **Meine Empfehlung!**

Überlegen Sie sich bereits bei der Planung des Azubi-Gesprächs, was Sie mitteilen wollen und auch, was nicht gesagt werden muss. Wiederholen Sie sich zudem nicht zu oft, es sei denn, der Azubi fragt nach. Stellen Sie offene Fragen, die ein Azubi nicht kurz und bündig beantworten kann.

Mit diesen Maßnahmen gewährleisten Sie, dass der Azubi ebenfalls ausreichend zu Wort kommt. Sollte er einmal nur stockend oder zögerlich antworten, schreiten Sie nicht sofort ein. Im Gegenteil: Zeigen Sie Geduld und halten Sie die Gesprächspause aus. Ermutigen Sie ihn durch nonverbale Signale, offene Augen, erwartungsvolles Lächeln und kurzes Nicken, dass er gerne weiter-sprechen kann. Eventuell untermauern Sie Ihre Geduld mit einem „Lass dir ruhig Zeit, Nachdenken ist immer nützlich“.



*Halten Sie Pausen aus, aber bleiben Sie dem anderen zugewandt.*

#### **Gebot 5: Reden Sie verständlich und bleiben Sie stets bei der Wahrheit**

Fachausdrücke, die mit der Fachpraxis der Ausbildung nichts zu tun haben, gehören nicht in ein Gespräch mit einem Auszubildenden. Benutzen Sie klare Worte und einfache Sätze. Wenn Sie Fachchinesisch sprechen, besteht die Gefahr, dass Sie nicht verstanden werden; außerdem schadet das auch Ihrem guten Ruf als Ausbilder. Das fachlich richtige, aber pädagogisch falsche Wort im ungünstigen Moment lässt Sie keineswegs fachlich versiert erscheinen, sondern eher sozial inkompetent.

Lassen Sie sich zudem nicht dazu verleiten, bei heiklen Themen zu übertreiben. Achten Sie vielmehr penibel darauf, immer bei der Wahrheit zu bleiben. Wenn Sie Dritte zitieren, müssen Sie das zu 100 % wahrheitsgemäß tun, damit Sie glaubwürdig bleiben. Die Wahrheit ist ein unverzichtbarer Bestandteil bestens geführter, fruchtbarer und vor allem emphatischer Gespräche mit Auszubildenden.

#### **Gebot 6: Halten Sie sich mit Bewertungen zurück**

Am Ende des Tages sind Sie als Ausbilder derjenige, der seine Azubis beurteilt und damit auch bewertet. Etwas Gesagtes unmittelbar im Gespräch schon zu bewerten, ist in der Regel aber voreilig und damit zu vermeiden. Gerade wenn der Azubi Ihnen etwas anvertraut oder etwas zugibt, verurteilen Sie ihn dafür auf gar keinen Fall. Sonst könnte es das letzte Mal gewesen sein, dass der Auszubildende so konstruktiv agiert. Alternativ könnten Sie sagen:

*Vielen Dank, dass Du mir das gesagt hast. Ich spreche mich dann noch mal mit ... ab und mache mir davon ein genaueres Bild.*

*Mir ist klar, dass in der Ausbildung nicht immer alles rundläuft. Wir schauen mal, wie wir so etwas in der nächsten Zeit verhindern.*

*Okay, war nicht ganz optimal, hattest Du selbst schon gemerkt, oder? Jetzt schauen wir nach vorne!*

Es gibt Menschen, die immer wieder dazu neigen, das von anderen Gesagte unmittelbar zu bewerten. Auch ich habe mich nicht immer davon ausnehmen können. Daher sage ich aus Erfahrung: Schreiben Sie sich das hinter die Ohren, in Ihr Gehirn oder auf Ihre fiktive bzw. real existierende Checkliste der Gesprächsführung.

Wenn Sie sich immer wieder bewusst machen, dass Sie möglichst nicht bewerten sollten, wird sich ein Automatismus einstellen, von dem Sie und Ihre Gesprächsqualitäten profitieren.

#### **Fazit**

Von der Psychologie können wir Ausbilder viel lernen. Wir führen zwar keine Therapiegespräche mit Auszubildenden, gleichwohl hat die Kommunikation mit Azubis eine ähnlich hohe Bedeutung für Ausbilder wie für Therapeuten. Setzen Sie daher die entsprechenden Instrumente gezielt ein.

# So führen und motivieren Sie zurückhaltende Azubis

Nicht jeder Auszubildende startet mit hohem Selbstbewusstsein, klarer Stimme und forderndem Auftreten ins noch ungewohnte Berufsleben. Manche bleiben leise, sogar während sie motiviert sind und mitdenken. Aber wie erkennen Sie das Potenzial hinter der Zurückhaltung? Und wie gelingt es Ihnen, diese jungen Menschen mit ins Boot zu holen?

Im hektischen Ausbildungsalltag gehen ruhige Auszubildende schnell unter. Sie melden sich selten von selbst, halten sich in Teamsituationen eher zurück und wirken auf den ersten Blick wenig beteiligt. Doch dieser Eindruck täuscht oft. Viele schüchterne Auszubildende sind hochmotiviert, gewissenhaft und interessiert – sie brauchen lediglich einen Ausbilder mit aufmerksamem Führungsstil, um aus sich herauszugehen.

## Schaffen Sie psychologische Sicherheit

Introvertierte Azubis blühen selten auf, wenn sie spontan im Fokus stehen. Besser: Schaffen Sie einen sicheren Rahmen. Stellen Sie Fragen im Vieraugengespräch statt im Plenum. Geben Sie Vorbereitungszeit für Beiträge. Machen Sie klar, dass Nachfragen ausdrücklich erwünscht sind und dass keine Frage „blöd“ ist. Der Ton macht die Musik.

### Tipp



Achten Sie auf Zuverlässigkeit. Stillere Auszubildende mögen zwar unauffällig auftreten, bearbeiten ihre Aufgaben aber oft besonders verlässlich. Beobachten Sie, ob dies auch auf Ihren Auszubildenden zutrifft oder ob noch Fragen im Raum stehen, die Ihr Auszubildender noch gar nicht gestellt hat.

## Übertragen Sie Verantwortung dosiert, aber spürbar

Auch stille Auszubildende wollen sich beweisen. Kleine, klar definierte Aufgaben mit echtem Nutzen für das Team wirken oft motivierender als langes Zuschauen. Vertrauen Sie Ihrem Auszubildenden z. B. die eigenständige Vorbereitung eines Materialsets zu oder lassen Sie ihn bei der Planung eines kleinen internen Projekts mitwirken. Wichtig ist: Geben Sie ihm eine Rückmeldung und tun Sie das sachlich, konkret und ermutigend.

## Ihre perfekte Rückmeldung

*Mir ist aufgefallen, dass Du die Materialliste für die Teambesprechung sehr sorgfältig vorbereitet hast. Alles war übersichtlich strukturiert und vollständig. Das hat uns im Ablauf wirklich geholfen. Solche Vorbereitung ist ein echter Mehrwert für alle Teilnehmenden. Ich finde es klasse, wie gewissenhaft Du arbeitest und das möchte ich gerne weiter fördern.*

Anhand einer solchen Rückmeldung

- beschreiben Sie möglichst genau, was gut war,

- benennen Sie die Situation konkret mit Bezug zur Aufgabe,
- würdigen Sie den Beitrag Ihres Auszubildenden und ermutigen Sie ihn darin, sich weiter in diese Richtung zu entwickeln.

## Bieten Sie alternative Ausdrucksformen an

Nicht jeder denkt und spricht spontan. Nutzen Sie schriftliche Reflexionen oder digitale Tools wie Feedback-Apps oder Online-Check-ins, um Ihre Auszubildenden zu Wort kommen zu lassen. Das zeigt, dass Sie auch die leisen Stimmen hören wollen und ernst nehmen. Wichtig: Gehen Sie anschließend auch auf das Feedback ein, arbeiten Sie damit und verändern Sie kritisch gesehene Umstände. Feedback durch Auszubildende sollte ebenso umgesetzt werden wie Ihr Feedback an Ihre Auszubildenden.

## So erkennen Sie verstecktes Potenzial

Achten Sie auf diese oft übersehenen Signale:

- Der Azubi stellt gute Fragen, aber nur im kleinen Kreis.
- Er erledigt Aufgaben sehr gründlich oder vorausschauend.
- Er beobachtet viel und bringt später durchdachte Rückmeldungen.
- Er ist ruhig, aber konstant zuverlässig.
- Er bleibt bei der Erledigung von Aufgaben lieber im Hintergrund als im Rampenlicht.
- Er reagiert schnell und präzise auf schriftliche oder gezielte Anweisungen.

Diese Verhaltensweisen sind keine Schwäche. Sie zeigen Stärken, die im Trubel oft untergehen.

## So führen Sie stille Wasser

Wenn Sie führen, führen Sie immer auch mit Ihrem eigenen Stil. Doch dieser muss nicht auf jeden passen. Gerade bei introvertierten Azubis lohnt es sich, den eigenen Führungsstil zu reflektieren: Rege ich eher zur schnellen Meinungsäußerung an oder ermögliche ich auch Nachdenklichkeit? Setze ich auf Lautstärke als Zeichen von Engagement – oder erkenne ich auch die Signale der stillen Persönlichkeiten?

## Fazit

Leise Azubis brauchen keine Sonderbehandlung, aber besondere Aufmerksamkeit. Wer ihre Stärken erkennt und ihnen eine Stimme gibt – auf ihre Weise –, wird überrascht sein, wie viel Potenzial hinter der Zurückhaltung steckt. Führen bedeutet nicht nur, voranzugehen, sondern auch hinzuhören. Und manchmal führt das leiseste Teammitglied irgendwann am stärksten – aus der 2. Reihe.

# Arbeitszeiten für Azubis: Wie Sie einen klassischen Konfliktherd zuverlässig befrieden

Auseinandersetzungen über Arbeitszeiten müssen in der Ausbildung nicht sein. Trotzdem kommt es vor, dass Auszubildenden Überstunden vorgeschrieben, Pausen ausgeweitet oder Nebenjobs widerrechtlich verboten werden. Daher ist es wichtig, dass Sie sich hinsichtlich der zentralen Konfliktherde, die solchen Auseinandersetzungen zugrunde liegen, korrekt verhalten.

Am wichtigsten erscheint mir der Hinweis, dass alle Beteiligten über die geltenden Regelungen und Vereinbarungen Bescheid wissen müssen. Das gilt in erster Linie für die Auszubildenden selbst, die bezüglich ihrer Arbeitszeit klare Orientierung brauchen. Sie müssen wissen, in welchem arbeitszeitlichen Rahmen sie agieren können – auch um guten Gewissens ihre wichtigen Pausen machen zu können.

## Konfliktherd Wochenarbeitszeit

Maßgeblich für die maximale Wochenarbeitszeit, die ein Auszubildender beschäftigt werden darf, sind für volljährige Azubis das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und für minderjährige Azubis die besonderen Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Danach dürfen Azubis über 18 maximal 48 Stunden in der Woche beschäftigt werden, bei Jugendlichen liegt die maximale Arbeitszeit in der Regel bei 40 Stunden.

Aber Vorsicht: Selbstverständlich arbeiten auch Ihre volljährigen Azubis im Rahmen dessen, was ihnen tarifliche Vorgaben, betriebliche Bestimmungen und vor allem die Ausbildungsverträge vorschreiben. Die maximal 48 Stunden sind insbesondere wichtig, wenn der Azubi einen Zweitjob hat.

## Konfliktherd Nebenjob

Geht ein Auszubildender abends noch kellnern oder hilft am Wochenende im Einzelhandel aus, dann darf er das grundsätzlich auch. Er muss Sie noch nicht mal um Erlaubnis fragen, er muss Sie lediglich informieren.

Allerdings wird jetzt für ihn als Azubi über 18 Jahre die maximale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden relevant. Ist im Ausbildungsvertrag eine Ausbildungszeit von 38 Stunden vorgesehen (inklusive der Anrechnung von Berufsschulzeiten), dann bleiben ihm maximal 10 Stunden für seinen Nebenjob.

Damit wird auch deutlich, dass minderjährige Auszubildende kaum Spielraum für eine Nebenbeschäftigung haben. Diese beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der Ausbildung von 38 Stunden folglich noch 2 weitere Stunden.

## Konfliktherd Überstunden

Auszubildende sind Arbeitnehmer mit besonderen Rechten und Pflichten. Das bedeutet unter anderem, dass Sie Auszubildende nicht einfach so bei anfallenden Überstunden in Anspruch nehmen können. Sie sind vielmehr an gewisse Vorgaben gebunden, die in folgender Übersicht dargestellt werden.

### WAS SIE BEI ÜBERSTUNDEN VON AUSZUBILDENDEN BEACHTEN MÜSSEN

Überstunden kommen nur dann infrage, wenn sie grundsätzlich (z. B. im Ausbildungsvertrag) vereinbart wurden.

Die Tätigkeiten, die der Azubi im Rahmen der Überstunden ausübt, müssen ausbildungsrelevant sein.

Überstunden müssen Sie vergüten oder zeitnah durch entsprechende freie Zeiten abgelten.

Grundsätzlich sollte jegliche Form von Mehrarbeit im Rahmen der Ausbildung die Ausnahme bleiben.

## Konfliktherd Pausen

Pausenzeiten sind Erholungszeiten. Sie sollten darauf achten, dass Ihre Azubis die Pausen auch tatsächlich wahrnehmen und zur Erholung nutzen. Auf der anderen Seite liegt es an Ihnen, das Überziehen von Pausen zu ahnden – zumindest wenn es überhand nimmt.

Volljährige Auszubildende haben keine Sonderrechte, was Pausen angeht, sondern werden so behandelt wie andere Arbeitnehmer auch. Wenn Sie minderjährige Azubis beschäftigen, achten Sie darauf, dass mindestens 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit zwischen 4,5 und 6 Stunden gewährt werden. Bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit müssen es insgesamt 60 Minuten sein.

In Bezug auf Arbeitszeiten und Pausenregelungen sind Sie gut beraten, wenn Sie grundsätzlich eine vertrauensvolle Atmosphäre aufbauen. Wenn Sie in der Lage sind, die entsprechenden Arbeits- und Nicht-Arbeitszeiten zu flexibilisieren, dann ist allen Beteiligten geholfen.

Geben Sie auf der anderen Seite den Mindestrahmen vor, der Ihre Erwartung verbindlich zum Ausdruck bringt. Voraussetzung dafür, dass der Vertrauensvorschuss in Sachen Arbeitszeiten nicht ausgenutzt wird, ist ein Kollegium, in dem jeder Einzelne ehrlich ist und die großzügigen Regelungen keineswegs ausnutzt.

## Fazit

Ein klarer und deutlich kommunizierter Rahmen, eine grundsätzlich vertrauensvolle Atmosphäre und Transparenz über gesetzliche Regeln für alle Beteiligten sind Voraussetzung dafür, dass in puncto Arbeitszeit möglichst wenig Konflikte entstehen.



## „Darf meine kranke Auszubildende von zu Hause aus arbeiten?“

### FRAGE



Eine Auszubildende ist zum ersten Mal während der gesamten Ausbildung krankgeschrieben. Sie hat mich gefragt, ob sie von zu Hause aus, also im Homeoffice, arbeiten darf. Soll ich das zulassen?

### UNSERE ANTWORT



Wir raten davon ab, Ihre kranke Auszubildende im Homeoffice arbeiten zu lassen, und das aus folgenden Gründen:

1. Ihre Auszubildende sollte alles tun, um wieder fit zu werden. Das ist auch in ihrem eigenen Interesse und selbstverständlich im Interesse des Ausbildungsunternehmens.
2. Junge Menschen laufen durchaus Gefahr, ihre eigenen Kräfte

zu überschätzen. Möglicherweise trifft das auf Ihre Auszubildende zu. Riskieren Sie nicht, dass sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert.

3. Denken Sie auch daran, dass Sie als verantwortlicher Ausbilder gegenüber der Auszubildenden eine Fürsorgepflicht haben. Machen Sie ihr das klar und verwenden Sie das als Argument, falls sich die Auszubildende nicht von ihrer Idee abbringen lässt.

### Bei Wiederaufnahme der Tätigkeit ggf. einen Arzt fragen

Grundsätzlich raten wir dazu, ärztliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, wenn eine Auszubildende, die krankgeschrieben ist, die Ausbildung wieder aufnimmt. Steht weniger die Schonung und vielmehr eine mögliche Ansteckung im Vordergrund, spricht wohl nichts gegen eine Tätigkeit im Homeoffice. Das sollte allerdings vor allem aus medizinischer Sicht beurteilt werden.

## „Was tun, wenn zum Ende der Ausbildung noch Anspruch auf Urlaub besteht?“

### FRAGE



Ich habe 2 Auszubildende, bei denen die Ausbildung aller Voraussicht nach im Juli enden wird. Beide haben zu diesem Zeitpunkt wahrscheinlich noch Resturlaub. Den einen wollen wir übernehmen, den anderen nicht.

Vermutlich müssen wir mit dem Resturlaub dann unterschiedlich verfahren, denn nur einer der Auszubildenden kann ja den zustehenden Urlaub bei uns im neuen Beschäftigungsverhältnis noch nehmen. Der andere hat hierzu nicht mehr die Möglichkeit. Müssen wir den Urlaub dann ausbezahlen?

chung sind beide Rechtsverhältnisse (Ausbildung und anschließendes Arbeitsverhältnis) in diesem Fall rechtlich als Einheit anzusehen.

Konkret bedeutet das: Der im Ausbildungsverhältnis nicht gewährte Jahresurlaub wird im anschließenden Arbeitsverhältnis genommen.

### Wenn Sie einen Auszubildenden nicht übernehmen

Prüfen Sie, ob es nicht doch die Möglichkeit gibt, dass der Azubi seinen Urlaub noch nehmen kann – auch im Hinblick auf seine Abschlussprüfung wäre das von Vorteil. Dann hätte Ihr Azubi auf jeden Fall genügend Zeit, sich in Ruhe vorzubereiten. Ist das nicht der Fall, gelten Sie den Urlaub finanziell ab. Berücksichtigen Sie dabei den gesamten Jahresurlaub (im Sinne der oben gemachten Ausführungen).

### UNSERE ANTWORT



In der Tat behandeln Sie diese beiden Azubis völlig unterschiedlich. Darauf kommen wir gleich noch zu sprechen. Vorab eines: Endet die Ausbildung nach dem 30.06., dann hat ein Auszubildender den Anspruch auf den gesamten ihm für das Jahr zustehenden Urlaub. Es erfolgt dann keine monatsweise Abrechnung.

### Wenn Sie einen Auszubildenden übernehmen

Der Fall des Azubis, der bei Ihnen direkt nach der Ausbildung eine andere Beschäftigung aufnimmt, ist für Sie in dieser Frage leichter zu handhaben. Nach aktueller und höchstrichterlicher Rechtspre-

### Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?  
Schreiben Sie mir:

**berufsausbildermagazin@vnr.de**

## IHRE SERVICES ALS LESER:



### FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?  
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure  
helfen Ihnen:

[berufsausbildermagazin@vnr.de](mailto:berufsausbildermagazin@vnr.de)



### KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement  
von „Das Berufsausbilder-Magazin“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: [kundenservice@personalwissen.de](mailto:kundenservice@personalwissen.de)



### ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

#### 1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

#### 2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

#### 3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

#### So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

[www.personalwissen.de/login](http://www.personalwissen.de/login)



### IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

#### Einstiegsqualifizierung

So finden Sie mithilfe von Praktika neue Azubis  
und werden zudem noch finanziell unterstützt

#### Verlustaversion überwinden

Wie Sie Chancen in der Ausbildung  
nutzen und Risiken richtig abwägen



# Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock

Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

## >> Das bieten wir Ihnen:

### ● Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!

### ● Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



### ● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.



Überzeugen Sie sich selbst: <https://www.azubi-start.de/>

