



# DAS BERUFSAUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING



## PROBEZEIT

Dieses unerfreuliche Thema der Probezeitkündigung wurde kürzlich mit 2 neuen Gerichtsurteilen angereichert. Bleiben Sie auf Stand. Seite 3

## SICHERHEIT

Unfälle und Berufskrankheiten möchte keiner erleiden. Gewichten Sie die Arbeitssicherheit hoch – erst recht bei Azubis. So erreichen Sie dieses Ziel. Seite 6

## DISKRIMINIERUNG

Mikroaggressionen, Benachteiligung, Vorurteile: Das alles belastet den Berufsalltag schwer. Nehmen Sie sich dieser Probleme erfolgreich an. Seite 8



## Wenn Bewerber Kompromisse eingehen

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sind eindeutig: In jedem Jahr werden rund 25 % der Ausbildungsverträge vorzeitig beendet. Die Leidtragenden sind die jungen Menschen, Sie als ausbildender Betrieb und die Gesellschaft. Was wir da haben, ist eine Loose-Loose-Loose-Situation.

Kompromisse bei der Wahl des Ausbildungsplatzes geben möglicherweise am Ende den Ausschlag für einen Abbruch. Das geht aus einer BIBB-Studie hervor. Von diesen Azubis beenden 13 % ihre Ausbildung bereits im ersten Ausbildungsjahr. Bei Azubis, die keine Kompromisse eingegangen sind, ist die Quote deutlich niedriger.

Die Konsequenz: Drängen Sie Bewerber nicht in Berufe, die sie eigentlich nicht wollen. Wecken Sie keine falschen Hoffnungen, die später in Enttäuschungen enden. Das erhöht nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs, es mindert auch die Motivation. Übrigens: Wie Erwartungen und Motivation zusammenhängen, können sie in dieser Ausgabe auf Seite 9 nachlesen.

Mit besten Grüßen

Martin Glania  
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

## INHALT

### RECHTLICHE FRAGEN UND URTEILE

**3–4** Kündigung zum Ende der Probezeit? Hoffentlich nicht – und wenn doch, beachten Sie die aktuelle Rechtsprechung!

**5** Tattoo gestochen, Entzündung eingefangen, Entgeltfortzahlung verweigert. Recht so?

„Von der möchte ich nicht bedient werden“  
Wie reagieren Sie?

### ORGANISATION DER AUSBILDUNG

**6–7** Sicherheit für Auszubildende: Wie Sie bei jungen Menschen Arbeitsunfälle verhindern und Berufskrankheiten vorbeugen

### FÜHRUNG UND MOTIVATION

**8** Diskriminierungsfrei ausbilden – so schaffen Sie faire Chancen für alle

**9** Erwartung mal Wert: Wie Ihre Azubis Entscheidungen abwägen und was dabei Ihre Aufgabe ist

### LESERFRAGEN

**10** „Ständig krank während der Probezeit, aber sonst eine Top-Auszubildende – wie gehe ich damit um?“

„Mitten in der Ausbildung will er ein Zeugnis?  
Was ist davon zu halten?“

**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:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen • 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 © ASDF; S. 3: Zerbor; S. 4: magele-picture – 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.

# Kündigung zum Ende der Probezeit? Hoffentlich nicht – und wenn doch, beachten Sie die aktuelle Rechtsprechung!

Ist eine Kündigung noch rechtzeitig erfolgt? Gleich zweimal hat sich ein Gericht in den letzten Monaten mit dieser Frage beschäftigt. Lesen Sie, inwiefern das die Probezeit Ihrer Auszubildenden betrifft und was Sie generell beachten müssen, falls Sie sich schweren Herzens für eine Kündigung entscheiden.

Ob eine Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht – darüber entscheiden Arbeitsgerichte regelmäßig. Dabei sind bei Ausbildungsverhältnissen Besonderheiten zu beachten. Wenn es jedoch um den pünktlichen Zugang einer Kündigung geht, dann gelten generelle Regeln, die nunmehr sowohl vom Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg als auch vom LAG Niedersachsen feinjustiert wurden. Was genau wurde entschieden?

## Der Klassiker: Wurde die Kündigung rechtzeitig übergeben?

Wenn Sie einem Auszubildenden kündigen wollen, müssen Sie bestimmte Fristen beachten.

### Für die Kündigung aus wichtigem Grund gilt:

In dem Moment, in dem Sie vom Kündigungsgrund erfahren, beginnt eine Zweiwochenfrist zu laufen. Innerhalb dieser 2 Wochen muss die Kündigung zugestellt werden. Das rechtzeitige Absenden reicht nicht!

### Für die Kündigung innerhalb der Probezeit gilt:

Sie muss innerhalb der – in der Ausbildung maximal 4-monatigen – Probezeit beim Auszubildenden ankommen. Auch hier genügt das rechtzeitige Absenden nicht. Verpassen Sie den Termin, dann müssen Sie einen wichtigen Grund für die Kündigung benennen können. Während der Probezeit müssen Sie hingegen keinen Grund angeben.

Es geht also um Wochen oder sogar um Tage. Genau genommen, geht es sogar um Stunden und Minuten. Sie glauben das nicht? Dann lesen Sie das folgende Urteil.

**Der Fall:** Einem Arbeitnehmer konnte innerhalb des ersten halben Jahres einer Beschäftigung ohne die Angabe eines Grundes gekündigt werden. Sein Arbeitgeber entschied sich tatsächlich für eine Kündigung, allerdings erst sehr spät. Er kündigte mit Schreiben zum 1.6., gab an, die Kündigung am 2.6. zugestellt zu haben – wohl wissend, dass das am 3.6. aufgrund des Ablaufs der Frist nicht mehr ohne Angabe eines Grundes möglich war.

Damit liegen die Fakten auf dem Tisch. Allerdings musste der Arbeitgeber beweisen, dass das Kündigungsschreiben am 2.6. rechtzeitig im Briefkasten des Arbeitnehmers gelegen hatte. Vorgenommen hatte den Einwurf der Kündigung ein Postbote. Die Sendung war als Einwurfeinschreiben aufgegeben worden. Damit konnte ein Auslieferungsbeleg reproduziert werden. Danach

wurde die Kündigung am 2.6. zwischen 09:30 und 14:00 Uhr zugestellt.

Allerdings gab der Arbeitnehmer an, dass er an diesem Tag eine Leerung um 09:00 Uhr und auch eine Leerung zwischen 15:00 und 16:00 Uhr vorgenommen hatte. Das Kündigungsschreiben war nach seinen Angaben zu beiden Zeiten nicht im Briefkasten.

### Warum in solchen Fällen die Uhrzeit entscheidend ist

Im oben beschriebenen Fall gab das LAG Berlin-Brandenburg dem Arbeitgeber recht (Urteil vom 16.05.2024, Az. 5 Sa 893/23). Begründung: In der Region, in diesem Fall in der Stadt Berlin, sei es üblich, dass die Post bis 15:30 Uhr verteilt sei. Bis dahin hätte der Arbeitnehmer damit rechnen müssen, die Kündigung vorzufinden. Ob er danach den Briefkasten noch gelehrt hatte, blieb unklar. Schließlich konnte er seine Angaben nicht beweisen.

## ACHTUNG



Gehen Sie in solchen Fällen auf Nummer sicher. Das bedeutet konkret: Sie werfen das Kündigungsschreiben persönlich ein und dokumentieren das. Oder Sie beauftragen einen Boten, der das ebenfalls gerichtsfest dokumentiert. Und vor allem: Achten Sie darauf, dass Sie das Schreiben rechtzeitig am letzten Tag einer Frist einwerfen. Minuten können entscheiden. Daher: Tun Sie das sicherheitshalber am Vormittag.



*Statt persönlicher Übergabe: rechtzeitiger (!) Einwurf in den Hausbriefkasten durch einen unabhängigen Boten.*

## Sehr verdächtig: Wenn Zeugen zu übereinstimmend aussagen

Ein Unternehmen entschied sich, einer Arbeitnehmerin, die es als Bürokraft beschäftigt hatte, innerhalb der Probezeit zu kündigen. Nachdem sich die Arbeitnehmerin allerdings geweigert hatte, das Kündigungsschreiben anzunehmen, habe der Arbeitgeber es auf ihren Schreibtisch gelegt. Um das zu belegen, berief er sich auf 3 Zeugen.

Die Arbeitnehmerin gab an, das Kündigungsschreiben nie erhalten zu haben, und klagte gegen die Kündigung vor dem Arbeitsgericht. Dieses ließ die 3 Zeugen aussagen, stufte deren Ausführungen allerdings als nicht glaubhaft ein. Die nächste Instanz, das LAG Niedersachsen, schloss sich dieser Auffassung an (Urteil vom 26.05.2025, Az. 4 SLa 442/24). Die Begründung enthält einige sehr interessante Aspekte.

**Wenn die Aussagepsychologie der Glaubhaftigkeit im Wege steht**

Nach Angaben der in diesem Fall involvierten Gerichte wirkten die Zeugenaussagen abgesprochen und es fehlte ihnen an Glaubwürdigkeit. Dabei kam es auf die folgenden beiden Punkte im besonderen Maße an:

1. Die Beschreibung einiger Aspekte war sehr detailliert übereinstimmend – bis hin zu der Aussage, wo wer genau gestanden hat. Hier drängte sich der Verdacht auf, dass das abgesprochen war.
2. Auf der anderen Seite konnte keiner der Zeugen anschaulich und lebensnah eine emotionale Reaktion der Klägerin beim Übergabeversuch beschreiben. Auch das wirkte verdächtig.

Grundsätzlich hatte der Arbeitgeber Erkenntnisse der Aussagepsychologie bei seiner Bewertung herangezogen. Dadurch haben die Aussagen der 3 Zeugen zumindest an Überzeugungskraft verloren. Wenn bestimmte Fakten sehr detailliert, andere hingegen überhaupt nicht (übereinstimmend) wiedergegeben werden, ist das zumindest verdächtig.

Aussagepsychologie: Sie beschäftigt sich mit der Glaubwürdigkeit von Zeugenaussagen. Dabei werden Aussagen mithilfe von Erkenntnissen aus der Wahrnehmungs-, Entwicklungs- und Sozialpsychologie innerhalb eines spezifischen Kontextes bewertet. So können mögliche Fehlerquellen zutage treten.

**ACHTUNG**



Das von der Berufungsinstanz bestätigte Urteil entwertet in solchen Fällen die Bedeutung von Zeugenaussagen. Gerade wenn es sich bei den Zeugen um nahestehende Kollegen handelt, müssen Sie damit rechnen, dass Arbeitsgerichte genau hinschauen. Auch deshalb ist beim Scheitern einer Übergabe des Kündigungsschreibens im Betrieb bzw. dessen Dokumentation die Übergabe an der Haustür durch einen unabhängigen (!) Boten vorzuziehen.



*Manchmal verlieren Zeugenaussagen an Gewicht, weil ihre Glaubwürdigkeit mit den Mitteln der Aussagepsychologie infrage gestellt wird.*

**Ziehen Sie als Ausbilder aus diesen beiden Urteilen Ihre Schlussfolgerungen**

Die wichtigste Empfehlung, die ich Ihnen ans Herz lege: Timen Sie selbst die Kündigung und die Übergabe des Schreibens sehr umsichtig. Wer auf den letzten Drücker dran ist, der kann Probleme bekommen. Damit Ihnen das nicht passieren kann, habe ich 6 wichtige Aspekte in der folgenden Übersicht zusammengestellt:

**KÜNDIGUNG DES AZUBIS:  
BEACHTEN SIE DIESE 6 ASPEKTE!**

Beurteilen Sie zur Mitte einer Probezeit, wie es um den Azubi, sein Verhalten und seine Leistungen bestellt ist. Bestehen Defizite, die letztlich zu einer Kündigung führen könnten, weisen Sie den Azubi bereits zu diesem frühen Zeitpunkt darauf hin.

Beabsichtigen Sie, einem Azubi zum Ende der Probezeit zu kündigen, entscheiden Sie sich dafür mindestens 2 Wochen, bevor die Probezeit beendet ist. Denken Sie daran, dass Sie eine solche Entscheidung abstimmen müssen, dass dem Betriebsrat einige Zeit für eine Anhörung gegeben werden muss und dass Zeit für eine Versendung oder Übergabe einzukalkulieren ist.

Bei der Probezeitkündigung kündigen Sie weder mit Fristsetzung noch begründen Sie (im Kündigungsschreiben) die Kündigung. Beim Einbeziehen des Betriebsrats nennen Sie hingegen durchaus Ihre Gründe.

Auch bei der Kündigung aus wichtigem Grund kündigen Sie ausschließlich fristlos. Einen (wichtigen) Grund müssen Sie hier aber schon angeben und zudem eine Frist beachten; sie beträgt 2 Wochen nach Kenntnisnahme des Kündigungsgrundes. Im besten Fall übergeben Sie die Kündigung persönlich und lassen sich den Erhalt vom Azubi schriftlich bestätigen.

Es kommt vor, dass ein Auszubildender zum Ende einer so kritischen Frist wegen Krankheit nicht erreichbar ist. Auch diesen Fall kalkulieren Sie ein, indem Sie einen Boten beauftragen, der die Kündigung spätestens am letzten Tag der Frist um die Mittagszeit an der Haustür gegen Bestätigung abgibt oder notfalls mit Protokollierung (!) in den Briefkasten des Azbis einwirft.

Das Wichtigste aber ist stets: Wägen Sie eine Kündigung junger Menschen, die sich in der Ausbildung befinden, stets genau ab. Die Erfahrung hat gezeigt: Manch ein auf der Kippe stehender Kandidat hat sich später als ein zuverlässiger und dankbarer Mitarbeiter erwiesen.

**Fazit**

Wenn sich eine Kündigung nicht vermeiden lässt, bringen Sie sich selbst nicht unnötig unter Zeitdruck. Handeln Sie vorausschauend und beachten Sie die geltenden Fristen. Vor allem sorgen Sie auf der Basis der beiden analysierten Gerichtsurteile für eine zuverlässige Übergabe des Kündigungsschreibens.

# Tattoo gestochen, Entzündung eingefangen, Entgeltfortzahlung verweigert. Recht so?

Tätowierungen sind absolut angesagt, insbesondere bei jungen Menschen. Wie steht es damit bei Ihren Auszubildenden? Tragen mehr oder weniger als die Hälfte Ihrer Azubis ein Tattoo? Ganz gleich, wie die Antwort ausfällt, das folgende Urteil sollten Sie kennen!

Vorgefallen ist nämlich Folgendes: Eine Pflegehilfskraft hatte sich ein Tattoo stechen lassen, das sich später entzündete. Was folgte, war eine Krankschreibung für einige Tage.

Der Arbeitgeber erfuhr davon und war alles andere als begeistert. Er verweigerte die Entgeltfortzahlung, da aus seiner Sicht Selbstverschuldung vorlag: Die Körperverletzung sei gewollt gewesen und das Risiko einer Entzündung in Kauf genommen worden.

## Gericht bestätigt Vorliegen eigenen Verschuldens

Insgesamt liegt das Risiko für Entzündungen bei Tätowierungen bei 1–5 %. Aus Sicht des Arbeitgebers war das alles andere als gering. Genauso sah es auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein (Urteil vom 22.05.2025, Az. 5 Sa 284a/24). Dieses Risiko war die Mitarbeiterin bewusst eingegangen, die finanziellen Folgen musste sie daher selbst tragen.

Das klingt zunächst einmal überraschend, ist aber nachvollziehbar, wenn berücksichtigt wird, wie grundsätzlich über die Ent-

geltfortzahlung geurteilt wird. Diese müssen Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb nämlich nicht leisten, wenn eine Erkrankung vorsätzlich oder besonders leichtfertig verursacht worden ist. Das ist zum Beispiel der Fall bei

- der Ausübung gefährlicher Sportarten,
- der Ausübung von Sportarten, die für die betreffende Person ungeeignet sind (Überforderung),
- der Teilnahme an einer Schlägerei, zu deren Zustandekommen der Arbeitnehmer selbst beigetragen hat.

Das aktuelle Gerichtsurteil erweitert nunmehr den Kreis der Möglichkeiten, selbstverschuldet zu erkranken bzw. sich zu verletzen.

## Tipp



Das Urteil betrifft Ihre Auszubildenden ganz direkt. Mit Sicherheit interessieren sich Ihre Azubis dafür. Sprechen Sie deshalb mit ihnen darüber.

# „Von der möchte ich nicht bedient werden“ Wie reagieren Sie?

Als Ausbilder sind Sie vor jeglicher Form der Diskriminierung auf der Hut. Und das ist gut so. Dabei kann sich die Diskriminierung gegen das Alter, die Herkunft oder auch das Geschlecht richten. Das war in diesem Fall der Grund für die folgende Auseinandersetzung.

Eine Kundin hatte sich von einem Bauunternehmen beraten lassen. Das Unternehmen stellte daher den Kontakt zu einer ihrer Architektinnen her. Die Kundin wollte jedoch keine Beraterin, sondern einen Berater. Darin sah die Architektin eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts und beschwerte sich intern. Der zuständige Regionalleiter telefonierte daraufhin mit der Kundin, ließ sich aber davon überzeugen, ihr einen männlichen Berater zuzuweisen.

Die Architektin forderte deshalb eine Entschädigung sowie die Zahlung der entgangenen Provision von ihrem Arbeitgeber. Der wollte das in der geforderten Höhe nicht leisten und die Angelegenheit landete vor Gericht.

## Wie ernsthaft waren die Bemühungen?

Hatte der Arbeitgeber alles dafür getan, dass seine Mitarbeiterin, die Architektin, zu ihrem Recht kommen konnte? Damit befasste sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (Urteil

vom 20.11.2024, Az. 10 Sa 13/24). Das Gericht verneinte diese Frage zumindest teilweise. Denn schließlich hätte der zuständige Regionalleiter ein tieferes, klärendes Gespräch führen können, indem er über die Gründe der ablehnenden Haltung, aber auch über die Qualifikation der Architektin hätte sprechen können. Das war nicht erfolgt.

Letztendlich hatte der Arbeitgeber die entgangene Provision zu übernehmen sowie eine Entschädigung zu zahlen – wenn auch in deutlich geringerem Umfang als gefordert.

## Fazit

Wird in irgendeiner Form der Anschein einer Diskriminierung erweckt – ganz gleich in welche Richtung – setzen Sie sich unbedingt für den betroffenen Auszubildenden ein, um die Diskriminierung abzuwenden. Damit verhindern Sie weiteren Schaden für Ihren Azubi und für sich selbst.

# Sicherheit für Auszubildende: Wie Sie bei jungen Menschen Arbeitsunfälle verhindern und Berufskrankheiten vorbeugen

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten können erhebliche Folgen haben und das Leben junger Menschen dauerhaft einschränken. Mit Beginn des Berufslebens und damit zu Beginn jeder Art von Ausbildung sind Sie als Ausbilder daher in einer besonderen Verantwortung. Sie sollten alles dafür tun, dass die Ausbildung die Gesundheit Ihrer Azubis in keiner Weise beeinträchtigt. Und was heißt das genau?

Junge Menschen sind erheblich häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt als ihre älteren Kollegen. Bei Beschäftigten unter 25 Jahren, also bei nahezu allen Auszubildenden, ist das fast doppelt so häufig der Fall wie bei ihren älteren Kollegen. Dabei spielt die mangelnde Erfahrung eine wichtige Rolle. Aber auch nachlässige Kollegen und ein unverantwortlicher Umgang mit gefährlichen Werkzeugen und Arbeitsstoffen tragen zu einer höheren Gefährdung bei.

## Warum die neuen Azubis auf Ihrer Agenda stehen

Immer wenn neue Azubis bei Ihnen die Ausbildung beginnen, sollten Sie die Gefahren im Blick haben. Gerade in Branchen, die als unfallträchtig gelten, lauern in vielen Situationen Gefahren. Ein junger Mensch, der bislang lediglich Erfahrungen in Schule, Elternhaus und Freundeskreis gesammelt hat, ist ohne fremde Hilfe nicht in der Lage, realistisch einzuschätzen, ob eine betriebliche Gefahr für die Gesundheit droht oder nicht. Darum ist eine Gefahrenunterweisung auch aus praktischen Gründen unverzichtbar.

Legen Sie daher bei Auszubildenden die Maßstäbe besonders hoch an, wenn es darum geht, über Gefahren aufzuklären. Verfahren Sie nach der Devise: Lieber etwas 2- oder 3-mal erläutern, als einmal zu wenig auf eine Gefahr hinweisen. Nehmen Sie dafür auch in Kauf, dass ein Azubi schon mal genervt ist, weil er mal wieder an einer Sicherheitsunterweisung teilnehmen muss. Erläutern Sie in solchen Fällen ganz genau, was Ihr Ziel ist: die Gesundheit der jungen Menschen zu schützen, auch die der Auszubildenden, die ungern an einer Unterweisung teilnehmen.

## Wann schulen Sie minderjährige Auszubildende und andere?

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) schreibt Ihnen ziemlich exakt vor, wann Sie einen minderjährigen Beschäftigten über Gefahren unterweisen müssen. Entsprechende Hinweise gelten auch für minderjährige Auszubildende. Unterweisungen müssen Sie nach § 29 JArbSchG immer dann durchführen,

- wenn ein Jugendlicher die Beschäftigung bzw. die Ausbildung bei Ihnen beginnt,
- wenn sich die Arbeitsbedingungen und die Gefahrensituation wesentlich ändern,
- vor der erstmaligen Beschäftigung bzw. Ausbildung an Maschinen und gefährlichen Arbeitsplätzen und
- vor dem Kontakt mit gesundheitsgefährdenden Stoffen.

Diese Unterweisungen müssen in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich erfolgen. Zudem schreibt das Ge-

setz vor, dass Sie dabei Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte beteiligen sollten.

## Tipp



Achten Sie nicht nur penibel darauf, dass Sie sich an die Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes halten. Ich empfehle darüber hinaus, auch Ihre volljährigen Auszubildenden in den engen Rhythmus der Unterweisungen einzubeziehen. Grundsätzlich lassen Sie sich die Teilnahme an einer Unterweisung durch den jeweiligen Azubi schriftlich bestätigen.

## Wie Ihnen 5 konkrete Tipps bei der Schulung helfen

Um Ihre Unterweisungen attraktiv und trotzdem effektiv zu gestalten, sollten Sie sich öfter etwas Neues einfallen lassen. Beherrigen Sie die folgenden Tipps.

### 5 TIPPS FÜR EINE GEFAHRENUNTERWEISUNG, DIE LANGE IM GEDÄCHTNIS BLEIBT

Sie machen zu Beginn klipp und klar deutlich, worum es geht. Wir wollen nämlich, dass kein Auszubildender gesundheitlich unter seinen Aufgaben und Tätigkeit während der Ausbildung leidet. Sie können sogar noch konkreter werden, indem Sie die Losung ausgeben: kein entsprechender Vorfall in den nächsten 12 Monaten. Dazu ziehen wir an einem Strang.

Sie langweiligen Ihre Auszubildenden nicht mit Gesetzmäßigkeiten, die auf Ihre Branche nicht zutreffen. Schulen Sie vielmehr bezogen auf die konkreten Gefahren, die in Ihrem Unternehmen tatsächlich existieren.

Scheuen Sie sich nicht, von Arbeitsunfällen oder Fast-Unfällen aus der Vergangenheit zu berichten. Machen Sie Ihren Azubis keine Angst, aber steigern Sie den Respekt vor der Gefahrensituation, indem Sie auf echte (möglicherweise tragische) Arbeitsunfälle hinweisen.

Beziehen Sie Ihre Auszubildenden mit ein, lassen Sie Fragen zu und gehen Sie möglichst individuell auf die momentane Ausbildungssituation mit einer möglichen Gefahrenumgebung ein. Auch hierzu kann die Einbeziehung eines Sicherheitsbeauftragten oder eines Fachmanns aus einer Abteilung sinnvoll sein, der viel mit gefahrengeeigneten Tätigkeiten zu tun hat.

Fordern Sie Ihre Auszubildenden dazu auf, auf Missstände rund um das Thema Arbeitssicherheit hinzuweisen. Erfahrungsgemäß erleben Azubis in dieser Hinsicht eine Menge. Bieten Sie sich als Vertrauensperson an oder verweisen Sie auf Institutionen wie die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

## Ablenkung kann gravierende Folgen haben

Ein Arbeitsunfall ist schnell passiert. Ein kurzer Blick aufs Handy während des Gangs über das Betriebsgelände kann die Aufmerksamkeit bereits entscheidend senken. Auch können Kollegen ebenso ablenken wie die Beschallung über Kopfhörer. Auch die Routine wirkt sich negativ aus, da aufgrund von Routine in der Regel weniger aufmerksam gearbeitet wird.

### ARBEITSSICHERHEIT: 3 TIPPS FÜR IHRE AZUBIS

Vergegenwärtigen Sie sich stets, dass Sie vorsichtig sein müssen, wenn Sie ein gefährliches Areal betreten oder eine gefahrgeneigte Tätigkeit aufnehmen. Stichwort: Jetzt muss ich aufpassen!

Halten Sie sich an die betrieblichen Regeln im Umgang mit Handy und Kopfhörer. Schließlich steigert lautes Musikhören das Gefahrenpotenzial erheblich.

Halten Sie Blickkontakt mit solchen Arbeitnehmern, von denen eine Gefahr ausgehen könnte. Das gilt für Elektroniker ebenso wie für Bauhandwerker und Staplerfahrer.

## Was tun im Falle eines Arbeitsunfalls?

Arbeitsunfälle können nicht zu 100 % ausgeschlossen werden. Kommt es trotz aller Vorsichtsmaßnahmen tatsächlich zu einem Arbeitsunfall, ist entschlossenes, klar strukturiertes und effizientes Handeln das Gebot der Stunde. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Auszubildenden und die gesamte Belegschaft in solchen Fällen spontan auf diese Fragen antworten können:

- Welche externe Notfallnummer ist um Hilfe anzurufen?
- Wer ist innerbetrieblich zu informieren, was ist genau zu tun? Welche interne Telefonnummer ist stets besetzt und organisiert Hilfe in Person kompetenter Kollegen/des Betriebsarztes?
- Wo finde ich die Hilfsmittel, auf die es ankommt? Wo ist das Erste-Hilfe-Material verstaut? Habe ich Zugang zu einem Defibrillator? Wo im Unternehmen sind die Feuerlöscher untergebracht?
- Wie wende ich die Hilfsmittel korrekt an?
- Wie funktioniert das innerbetriebliche System mit Fluchtwegen und Notausgängen?

### Tipp



Auch Ihre Azubis können im Umgang mit technischen Geräten und Erste-Hilfe-Material zusätzlich geschult werden. Das hilft ihnen nicht nur im Betrieb, sondern ist auch im Privatleben Gold wert, wenn Gefahr droht.

## Wie Berufskrankheiten entstehen

Es gibt Ausbildungsberufe, in denen die Körperbelastung überdurchschnittlich hoch ist. Das gilt beispielsweise für das Baugewerbe. Es kann gerade bei jungen Menschen, die körperlich noch nicht voll belastbar sind, zu Rücken- und Gelenksbeschwerden kommen. Diese wiederum können sich zu ernstern Berufskrankheiten ausweiten.

Halten Sie daher Ihre Auszubildenden dazu an, alle Signale ihres Körpers ernst zu nehmen. Geben Sie konkrete Hinweise, was Sie im Falle von Beschwerden in die Wege leiten können, etwa den Besuch des Betriebsarztes. Erfahren Sie als Ausbilder von entsprechenden Symptomen, reagieren Sie, indem Sie belastende Tätigkeiten nicht mehr ausführen lassen, bevor eine Klärung erfolgt ist.

### Tipp



Arbeiten Sie mit einer Ihrer Krankenkassen zusammen. Meist gibt es dort schon passende Angebote. Dabei sind innerbetriebliche Schulungen zum Thema Berufskrankheiten ebenso denkbar wie Präventionskurse, die von Mitarbeitern oder Auszubildenden in der Regel gerne angenommen werden.

## Haften Sie im Falle eines Falles als Ausbilder persönlich?

Auszubildende sind wie andere sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in fast allen Fällen durch die gesetzliche Unfallversicherung vor den finanziellen Folgen geschützt. Diese umfasst in der Regel höhere Leistungen als die gewöhnliche Krankenversicherung, greift aber nur dann, wenn der Unfall oder die Krankheit durch eine betriebliche Tätigkeit ausgelöst wird.

Inbegriffen in solche betrieblichen Tätigkeiten sind auch die Arbeitswege, die Teilnahme am Berufsschulunterricht und vom Ausbildungsunternehmen veranstaltete Ausflüge und Betriebsfeste. Voraussetzung dafür ist, dass diese Veranstaltungen allen Mitarbeitern bzw. Auszubildenden offenstehen. Nicht inbegriffen sind hingegen private Erledigungen während der Arbeitszeit, die Folgen einer Schlägerei unter Kollegen und Auswirkungen, die auf Volltrunkenheit des Azubis zurückgehen.

Eine Haftung Ihrerseits bzw. des Ausbildungsunternehmens kann in fast allen Fällen ausgeschlossen werden. Nur wenn Sie eine Verletzung oder eine Krankheit des Auszubildenden gewollt oder gebilligt haben, kommt eine entsprechende Haftung infrage.

### Fazit

Rufen Sie einen längeren Zeitraum aus, in dem Sie in die Offensive gehen und gefährlichen Vorkommnissen den Kampf ansagen. Setzen Sie hierfür auf die Kompetenz Ihrer Kollegen, auf Fachleute der Berufsgenossenschaft und auf die Experten einer Krankenversicherung.

# Diskriminierungsfrei ausbilden – so schaffen Sie faire Chancen für alle

Diskriminierung in der Ausbildung passiert oft unbewusst und hat doch gravierende Folgen für die Motivation und die Bindung Ihrer Azubis ans Unternehmen. Erfahren Sie, wie Sie eine Ausbildungsumgebung schaffen, in der sich alle Azubis gleich gut entwickeln können.

Ein diskriminierungsfreies Ausbildungsumfeld ist kein „Nice-to-have“. Es ist gesetzliche Pflicht und ein entscheidender Erfolgsfaktor für Ihren Ausbildungsbetrieb. Doch die Realität sieht anders aus: Kommentare wie „Bei uns schaffen das nur die Harten“ oder „Das ist halt Männersache“ sind in vielen Betrieben Alltag. Oft sind sie nicht böse gemeint, aber sie wirken verletzend, entmutigend und grenzen aus.

Wie gelingt es Ihnen, Diskriminierung zu verhindern, ohne dass sich jemand „bevormundet“ fühlt? Hier sind 3 zentrale Ansätze, die Sie sofort in Ihrer Ausbildungspraxis umsetzen können.

## 1. Bilden Sie Antennen für Diskriminierung, damit Ihnen auch noch so unscheinbare nicht entgehen

Eine Auszubildende mit Kopftuch erzählt, dass sie in der Pause oft hört: „Ich könnte ja nie auf so vieles verzichten wie du.“ Oder ein Auszubildender aus einer Nichtakademiker-Familie bekommt bei-läufig gesagt: „Studieren wäre für dich eh zu schwierig, oder?“

Solche Sätze klingen harmlos, sind aber verletzend. Sie stellen Fähigkeiten infrage, schieben Menschen in Schubladen und schaffen ein Gefühl von „Du gehörst nicht dazu“.

Diskriminierung ist nicht nur eine offene Beleidigung oder Benachteiligung. Häufig passiert sie subtil in Form sogenannter Mikroaggressionen.

### Tipp

Hinterfragen Sie diesbezüglich Ihre eigenen Routinen und sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter und Auszubildenden. Fragen Sie sich bei Bemerkungen: Könnte das jemanden ausschließen oder herabsetzen? Erarbeiten Sie gemeinsam klare Regeln für ein respektvolles Miteinander.

## 2. Gestalten Sie Prozesse diskriminierungsfrei

Diskriminierung beginnt oft vor dem 1. Ausbildungstag.

### Beispiel:

Ihre Stellenausschreibung fordert „körperliche Belastbarkeit“, tatsächlich wird aber nur gelegentlich ein Karton bewegt, die meiste wirklich schwere Arbeit erledigt der Gabelstapler. Menschen mit körperlichen Einschränkungen schließen Sie damit unnötig aus.

Auch bei Auswahlgesprächen wirken unbewusste Vorurteile: Bewerber mit Akzent oder nicht „typischem“ Lebenslauf werden oft benachteiligt, obwohl ihre Qualifikation passt.

### Tipp

Prüfen Sie Stellenausschreibungen inklusive der Sprache auf Diskriminierungsfreiheit. Verzichteten Sie auf Begriffe, die gar nicht benötigte Anforderungen definieren.

Hinterfragen Sie die Auswahlkriterien. Müssen wirklich alle Bewerber den Führerschein besitzen? Können Personen nicht auch ohne Führerschein den Beruf ausüben?

Bieten Sie Barrierefreiheit – bei den Zugängen zu den Arbeitsplätzen ebenso wie bei den digitalen Bewerbungsprozessen.

Gestalten Sie Prozesse diskriminierungsfrei. Andernfalls kann das nicht nur zur Benachteiligung Ihrer Auszubildenden oder eines Teammitglieds führen, sondern auch rechtliche Konsequenzen für Sie und Ihren Ausbildungsbetrieb zur Folge haben.

## 3. Fördern Sie eine offene Gesprächskultur

Viele Auszubildende schweigen aus Angst vor Nachteilen, wenn sie Diskriminierung erleben. Hier sind Sie als Ausbilder gefordert. Signalisieren Sie von Beginn an: Probleme dürfen ausgesprochen werden, etwa durch ein klares Statement im Einführungsgespräch: „Wir legen Wert auf einen respektvollen Umgang. Wenn Sie Diskriminierung erleben oder beobachten, kommen Sie bitte zu mir.“

### Tipp

Formulieren Sie Verhaltensregeln. Lassen Sie jeden Azubi unterschreiben, dadurch schaffen Sie Verbindlichkeit.

Richten Sie eine Beschwerdestelle ein, an die man sich anonym wenden kann. So senken Sie die Hemmschwelle.

Handeln Sie konsequent. Ignorieren Sie keine Grenzüberschreitungen, auch wenn sie „nur Spaß“ waren.

## Fazit

Mit Aufmerksamkeit für Sprache und Verhalten, mit fairen Prozessen und mit offener Kommunikation schaffen Sie ein Umfeld, in dem Vielfalt akzeptiert und geschätzt wird.

# Erwartung mal Wert: Wie Ihre Azubis Entscheidungen abwägen und was dabei Ihre Aufgabe ist

„Kann ich das?“ und „Will ich das?“ Diese beiden Fragen sind entscheidend, wenn es darum geht, für was sich ein Auszubildender motivieren kann. Mithilfe des Erwartungs-Wert-Modells, das die amerikanische Bildungspsychologin Jacquelynne Eccles auf den pädagogischen Bereich übertragen hat, lassen sich daraus für Sie als Ausbilder sehr interessante Folgerungen ableiten.

Wovon hängt es eigentlich ab, wie ein Auszubildender handelt und welche Entscheidungen er trifft? Diese Frage stellt sich sowohl bei den kleinen täglichen Entscheidungen als auch bei den großen beruflichen Fragen, etwa der, wie es nach der Ausbildung weitergeht. Und schon bei der Wahl des Berufs ist interessant zu verfolgen, wie und warum die Entscheidung zustande kam.

## Erwartung und Wert sind wichtige Faktoren

Um entsprechende Fragen zu analysieren, können sogenannte Erwartungs-Wert-Modelle zurate gezogen werden. Vereinfacht dargestellt geht es dabei um 2 grundlegende Fragen:

### 1. Kann ich das?

Jeder Mensch kalkuliert den Faktor seines vermutlichen Leistungsvermögens mit ein, wenn er sich für oder gegen eine Aufgabe entscheidet. Steht ein Azubi vor einer kniffligen Aufgabe, wird seine Motivation, diese anzugehen, ganz erheblich davon abhängen, ob er sich das zutraut.

### 2. Will ich das?

Allerdings reicht es nicht aus, nur von den tatsächlichen Fähigkeiten auszugehen. Der Auszubildende muss auch Lust auf diese Aufgabe haben bzw. den Ehrgeiz, später das Ergebnis einer erfolgreich absolvierten Aufgabe zu genießen. Er fragt also nach dem Wert der Aufgabe für ihn persönlich.

## Wie Sie Erwartung und Wert stützen

Ob sich ein Auszubildender eine Aufgabe zutraut, hängt mit seinem Selbstwertgefühl zusammen. Das wiederum ist eng an Handlungen und Aussagen seiner Kollegen, Vorgesetzten und vor allem Ausbilder geknüpft. Sie können dem Azubi signalisieren, dass Sie ihm etwas zutrauen.

### Beispiel:

Sie trauen ihm zu, bei einem wichtigen Kunden Wartungsarbeiten durchzuführen. Und Sie sind in der Lage zu begründen, warum Sie das für realistisch halten. Liefern Sie Argumente, etwa dass der Azubi die technischen Gegebenheiten vor Ort kennt oder eine ähnliche Anlage bereits gewartet hat.

Eine Begründung zu liefern ist stets wichtig. Dann wirkt ihr Zutrauen nämlich echt und nicht gespielt. Der Auszubildende wird sich denken: „Da muss wohl etwas dran sein, wenn der mir das

zutraut.“ Die Frage „Kann ich das?“ wird er dann möglicherweise positiver beantworten, als er das ohne Ihr Zutun getan hätte.

Die Frage „Will ich das?“ muss er sich vor allem natürlich selbst stellen. Schließlich kennt er seine Ziele und Bedürfnisse. Gleichwohl können Sie Argumente liefern und auf Dinge hinweisen, die er eventuell selbst nicht im Blick hat.

### Beispiel:

Sie planen, den Azubi zu übernehmen, und schlagen ihm für die Zeit nach der Ausbildung eine Tätigkeit vor, von der er nicht direkt begeistert ist. Er hatte mit einem anderen Aufgabengebiet geliebäugelt. Sie können den Nutzen in seinen Augen nun erhöhen, indem Sie ihm die besonderen Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der von Ihnen vorgeschlagenen Tätigkeit nahelegen – möglicherweise auch im Vergleich zum eigentlich präferierten Aufgabengebiet.

## Erwartung und Wert im Vorstellungsgespräch

Das Erwartungs-Wert-Modell ist komplex, ich stelle es hier stark vereinfacht dar. Die Formel „Erwartung \* Wert = Motivation“ gilt auch im Umgang mit Auszubildenden. Die Erkenntnisse aus der Methode können Sie bereits bei der Akquise von Azubis nutzen.

### Beispiel:

Eine Auszubildende hat Sie im Auswahlprozess überzeugt, sie scheint sich aber selbst noch unsicher zu sein. In dem Vorstellungsgespräch wenden Sie das Erwartungs-Wert-Modell an, indem Sie einerseits betonen, dass die Bewerberin den Anforderungen nach Ihrem Eindruck gewachsen sein wird. So stärken Sie die Antwort auf die Frage „Was kann ich?“ Darüber hinaus skizzieren Sie, was die Bewerberin davon hat, dass sie ausgerechnet diesen Beruf und ausgerechnet in Ihrem Unternehmen erlernt. Damit können Sie ihre Antwort auf die Frage „Was will ich?“ möglicherweise zu Ihren Gunsten beeinflussen.

### Fazit

Motivieren Sie Ihre Bewerber und Auszubildenden mit dem psychologischen Kniff, dass Sie gezielt die Erwartungen an eine Aufgabe und den Wert derselben steigern.

## „Ständig krank während der Probezeit, aber sonst eine Top-Auszubildende – wie gehe ich damit um?“

### FRAGE



Wir haben im August 2 neue Auszubildende eingestellt. Mit beiden sind wir sehr zufrieden. Sie passen in unser Team, sind kooperativ und leistungsstark. Allerdings muss ich bei der angehenden Industriekauffrau Abstriche machen. Sie war in den ersten 8 Wochen der Probezeit mehr als 3 Wochen krank. Dieser Krankenstand erschwerte uns die Beurteilung.

Ich frage mich nun, wie sich das auf ihre Probezeit auswirkt. Schließlich müssen wir uns ja ein Bild von ihr machen, auch wenn dieses grundsätzlich sehr positiv ist. Gleichwohl haben wir sie angesichts der Berufsschulstage und ihrer Fehlzeiten bislang gar nicht so häufig erlebt. Könnten wir denn beispielsweise die Probezeit verlängern? Ich bin etwas unsicher, wie damit umzugehen ist.

- Die Länge der Probezeit verändert sich niemals automatisch. Sie müssen die Verlängerung daher mit der Auszubildenden vereinbaren und auch der zuständigen Stelle (Kammer) Entsprechendes mitteilen.
- Eine solche Vereinbarung können Sie direkt mit der Auszubildenden treffen. Häufig findet sich diese bereits im Ausbildungsvertrag. Schauen Sie dort nach, bevor Sie eine entsprechende Verlängerungsoption wählen.
- Grundsätzlich ist eine Verlängerung aber nur möglich, wenn mehr als ein Drittel der Probezeit versäumt worden ist. Das müssen Sie kurz vor Ende des Ablaufs der Probezeit entsprechend feststellen.
- Letztlich ist es sehr wichtig, dass Sie die Probezeit nur um so viele Tage verlängern, wie die Auszubildende tatsächlich versäumt hat. Wenn der Verlängerungszeitraum (aus Versehen) zu lang ist, gilt die gesamte Verlängerung als nicht erfolgt.

Warten Sie also zunächst einmal ab, bauen Sie Vertrauen auf und freuen Sie sich über die grundsätzlich positiven Leistungen Ihrer beiden neuen Auszubildenden. Üblicherweise werden Sie kurz vor Schluss der Probezeit feststellen, dass die kritische Anzahl an Krankheitstagen nicht erreicht worden ist. Richten Sie sich darauf ein, dass Sie dann ohne eine Verlängerung zu einer Entscheidung kommen müssen.

### UNSERE ANTWORT



Solche Dinge sind in Ausbildungsverhältnissen generell gut geregelt. Daher können wir Ihre berechtigte Frage sehr konkret beantworten:

## „Mitten in der Ausbildung will er ein Zeugnis? Was ist davon zu halten?“

### FRAGE



Ein Azubi hat mich gebeten, ihm ein Zwischenzeugnis auszustellen. Ich wusste gar nicht so genau, wie ich reagieren sollte. Letztendlich habe ich ihm mitgeteilt, dass ich das gerne mache, wenn es generell möglich ist.

Ich frage mich nun, ob die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses grundsätzlich in Ordnung ist. Außerdem bin ich irritiert, da der Auszubildende gerade erst sein 3. (und letztes) Ausbildungsjahr bei uns begonnen hat. Warum fordert er jetzt ein Zeugnis an?

Es ist aber auch möglich, dass er private Gründe hat, da beispielsweise ein Umzug geplant ist. Es müssen nicht immer Gründe vorliegen, die direkt etwas mit Ihrem Unternehmen zu tun haben.

In jedem Fall spricht nichts gegen die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Dieses schreiben Sie so, wie Sie ein Ausbildungszeugnis zum Ende der Ausbildung schreiben würden. Fragen Sie Ihren Auszubildenden, ob er ein qualifiziertes oder einfaches Zeugnis wünscht.

Außerdem: Stellen Sie klar, dass es sich um ein Zwischenzeugnis handelt, indem Sie die entsprechende Überschrift verwenden.

### UNSERE ANTWORT



Die Warum-Frage sollten Sie am besten dem Auszubildenden selbst stellen. Wir können hierzu nur den einen oder anderen Verdacht äußern. Am naheliegendsten ist, dass er sich nach der Ausbildung woanders bewerben möchte. Möglicherweise hängt das damit zusammen, dass er vielleicht nicht übernommen wird?

### 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:

#### Schritt für Schritt

Wie Sie als Ausbilder zur charismatischen  
Führungspersönlichkeit werden

#### Azubi-Team-Besprechung

Mit diesen 5 Regeln finden Sie die richtigen  
Formulierungen auch bei kritischen Themen

skillsforwork | personal growth

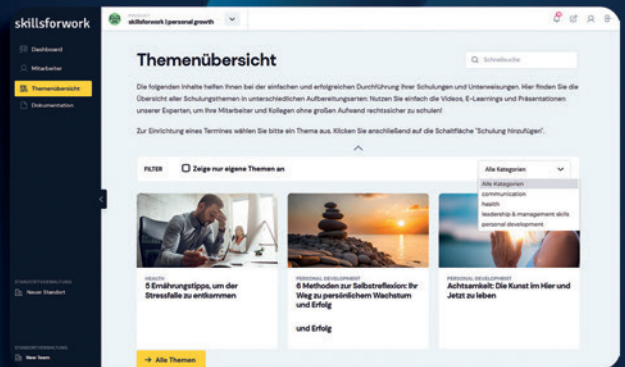
# Ihre Lernplattform für unternehmensweite Persönlichkeitsentwicklung

GRATIS TESTEN

JETZT MIT DEM 14-TAGE-VOLLZUGANG GRATIS TESTEN

skillsforwork | personal growth ist eine digitale Lernplattform zur persönlichen Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter im Unternehmen.

Unsere über 40 Kurse bieten Ihnen eine Vielzahl an Soft-Skill-Themen, wie Gesundheit, Kommunikation, Führung und persönliche Entwicklung.



## So unterstützen wir Ihren Alltag



Über 40 E-Learning-Kurse



Standortverwaltung



Dokumentation der abgeschlossenen Schulungen



Abbildung der Unternehmensorganisation



Mitarbeiterzugänge für Mitarbeiter ohne E-Mail-Adressen



Academy in Ihrem Branding (Logo und Hintergrundbild)



Kompakte Dashboards auf Mitarbeiter- oder Gruppenebene



Responsives Design

Haben Sie Interesse? Jetzt einfach den QR-Code mit Ihrem Handy scannen oder die Webseite über den Link aufrufen:

[link.skillsforwork.de/berufsausbildung](https://link.skillsforwork.de/berufsausbildung)



Nach der Testphase:  
**15% Rabatt**