



DAS BERUFSAUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING



DOPPELROLLE

Sie sind Ausbilder und zumindest aus der Sicht Ihrer Azubis auch Vorgesetzter. Zu Recht erwartet man von Ihnen, dass Sie anstehende Probleme lösen. Da ist eine Portion Selbstreflexion in jedem Fall hilfreich. Seite 6

STILLE AUSHALTEN

Es ist nicht so einfach, einmal nichts zu sagen und dem Azubi zu signalisieren, dass er an der Reihe ist. Hat sich das erstmal eingespielt, erfahren Sie wahrscheinlich viel Neues über den jungen Menschen. Seite 8

BETRIEBSWECHSEL

Kann ein Azubi einfach so den Betrieb wechseln? Sind Sie, der in die Ausbildung investiert hat, denn überhaupt nicht geschützt? Doch, das sind Sie – und zwar durch das Berufsbildungsgesetz. Seite 10



Handwerk: Wie ist die Tendenz bei den Ausbildungszahlen?

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Zentralverband des Deutschen Handwerks veröffentlicht regelmäßig Ausbildungsstatistiken zu handwerklichen Berufen – unterteilt nach Tätigkeiten und auch nach Bundesländern. Dabei ist über Jahre eine Negativtendenz zu erkennen. Wie sind die aktuellen Zahlen genau? Und ist mal wieder der Osten stärker betroffen als der Westen?

Die Antwort ist Nein. Insgesamt zeigte sich bei den östlichen Bundesländern sogar eine leichte Aufwärtstendenz, wenn man die Ausbildungszahlen der letzten zwei Jahre vergleicht. Insgesamt wird ein Plus von 1,0 % verbucht. Im Westen überwiegt hingegen das Minus und das liegt bei 0,3 %. Am höchsten war der Zuwachs in Thüringen mit 2,2 %. Die Schlusslichter bilden Niedersachsen und Rheinland-Pfalz mit Rückgängen bei der Ausbildung im Handwerk von 2,1 % bzw. 2,2 %.

Die leider grundsätzlich niedrigen Zahlen belegen, dass es nach wie vor schwer ist, Ausbildungsplätze zu besetzen. Möglicherweise kann Ihnen künstliche Intelligenz dabei helfen. Hinweise hierzu finden Sie auf Seite 9 dieser Ausgabe.

Mit besten Grüßen

Martin Glania

Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

INHALT

RECHTLICHE FRAGEN UND URTEILE

3–4 Aktuelles Urteil: Sexuelle Übergriffe an Auszubildenden können erhebliche Folgen haben und sehr teuer werden

5 Müssen Sie schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen?

Wer ist bereit, mit diesem Auszubildenden noch zusammenzuarbeiten?

FÜHRUNG UND MOTIVATION

6–7 Ihre Rolle als Ausbilder und Chef: Wie Sie mit Azubi-Kritik umgehen, Probleme analysieren und Selbstreflexion betreiben

8 Geräuschvolles Schweigen: Manchmal ist es besser, still zu sein, zuzuhören und nicht vorschnell zu reagieren

AUSBILDUNGSMARKETING

9 Mit KI zu mehr Sichtbarkeit: Wie Sie mit künstlicher Intelligenz Ihr Ausbildungsmarketing stärken

LESERFRAGEN

10 „Was tun bei Mini-Diebstahl?“

„Böse Überraschung: Mein Azubi möchte den Ausbildungsbetrieb wechseln“

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 © littlewolf1989; S. 3: BullRun; S. 6: liliyabatyrova; S. 7: fotogestoeber; Light Impression – 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.

Aktuelles Urteil: Sexuelle Übergriffe an Auszubildenden können erhebliche Folgen haben und sehr teuer werden

Auf krasse Art und Weise hat ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln mögliche Folgen sexueller Belästigung sichtbar gemacht (LAG, Urteil vom 09.07.2025, Az. 4 Sla 97/25). Dabei drehte die Arbeitnehmerin, das Opfer der Übergriffe, den Spieß einfach um und konnte am Ende zumindest finanzielle Genugtuung erreichen. Lesen Sie, was genau passiert war und was das für Ihre Ausbildungsarbeit bedeutet.

Weibliche Auszubildende zählen zu den gefährdeten Arbeitnehmergruppen, wenn es um sexuelle Belästigung im Berufsleben geht. Das hat verschiedene Gründe. Sie sprechen zum einen aufgrund ihres Alters bestimmte Tätergruppen an. Sie sind zum anderen beruflich unerfahren und können sexuelle Belästigung noch nicht in jedem Fall einordnen. Potenzielle Täter gehen davon aus, dass sich junge unerfahrene Frauen vergleichsweise viel gefallen lassen und vergleichsweise spät dagegen aufbegehren.

Für Sie bedeutet das konkret: Ihre Pflicht, Azubis angemessen auszubilden, geht weit über die Vermittlung von Inhalten hinaus. Sie müssen sie auch vor ungerechtfertigten Handlungen, körperlichen Übergriffen und sexueller Belästigung schützen. Kommt es zu Zwischenfällen, fällt der Blick sofort auch auf das Unternehmen, die Personal- und Ausbildungsleitungen sowie auf Kollegen und Ausbilder im Umfeld der betroffenen Auszubildenden.

Wenn die Belästigung über WhatsApp erfolgt

Es erfordert keineswegs eine körperliche Annäherung, damit die Voraussetzungen für sexuelle Belästigung erfüllt sind. Gerade in der heutigen Zeit, in der über Smartphones und soziale Netzwerke kommuniziert wird, sind die Möglichkeiten, sich unangemessen sexuell zu nähern, erweitert worden. Das machte sich ein Geschäftsführer im folgenden Fall zugute, der seine Assistentin völlig unangemessen behandelte.

In dem Unternehmen, in dem sich dieser Fall abspielte, war das Klima nach Angaben des Täters, der als Geschäftsführer tätig war, vertraut und galt als familiär. Da konnten auch schon mal „spaßige Bemerkungen“ gemacht werden. Für seine Assistentin, die bereits einige Jahre für ihn gearbeitet hatte, war die Angelegenheit allerdings sehr ernst. Sie erkrankte in der Folge der Vorkommnisse, verlor ihren Arbeitsplatz, konnte aber immerhin eine hohe Abfindung erreichen.



Nachrichten über das Smartphone können sexuelle Belästigung sein.

„Gaaaaaaaanz wichtig: Nichts unter dem Rock anziehen“

Mit dem in der Zwischenüberschrift skizzierten unappetitlichen Satz fanden die Anmerkungen gegenüber der Assistentin einen Höhepunkt. Zuvor hatte er von der Kollegin im Vorfeld eines Kundenbesuchs verlangt, kurze Röcke und ein tiefes Dekolleté zu tragen. Zudem sollte sie die Fingernägel rot lackieren und High Heels anziehen. Als die Assistentin mit einer auch im Hinblick auf die Anmerkung „unter dem Rock“ distanzierenden und negativen WhatsApp-Antwort reagierte, wurde sie vom Meeting ausgeschlossen und für die nächste Zeit ins Homeoffice „verbannt“. Der Geschäftsführer gab an, sie zunächst einmal nicht mehr sehen zu wollen.

Nach der Homeoffice-Phase erschien die Assistentin wieder am Arbeitsplatz, fand einen Blumenstrauß und eine Einladung zu einem gemeinsamen Sauna- und Thermenbesuch vor. Verständlicherweise lehnte sie ab. In der Folge erhielt sie eine Kündigung, wobei als Begründung angebliche dienstliche Vergehen vorgegeben wurden. Die Kündigung war nach Angaben der beurteilenden Gerichte rechtswidrig, das allerdings ist nur eine Randbemerkung. Das Opfer drehte den Spieß nämlich um und stellte ihrerseits einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

LAG: Abfindung von knapp 70.000 € gerechtfertigt

Die ehemalige Assistentin des Geschäftsführers hatte mit diesem Vorgehen Erfolg. Das LAG Köln sah die Bedingungen für die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses als gegeben an. Als Begründung wurden Beleidigungen und drohende Repressalien angegeben. Diese seien auch künftig zu befürchten, da der Entschuldigungsversuch (Blumenstrauß) aufgrund der Einbettung in neue unangemessene Aktivitäten (Einladung zum Saunabesuch) nicht als nachhaltig einzustufen sei.

Da die Assistentin ein hohes Gehalt bezog und bereits einige Jahre im Unternehmen beschäftigt war, stand ihr auch eine entsprechend hohe Abfindung zu. Darüber hinaus wurde der übliche Faktor für die Berechnung der Abfindung in Höhe von 0,5 aus drei Gründen um jeweils weitere 0,5 Punkte erhöht:

- Die Kündigung war grob fahrlässig (+0,5 Punkte).
- Das Opfer wurde erheblich herabgewürdigt (+0,5 Punkte).
- Die psychische Belastung war groß, eine posttraumatische Belastungsstörung war die Folge (+0,5 Punkte).

Unter dem Strich wurde statt des Faktors 0,5 der Faktor 2,0 angewendet. Die Entschädigung lag schließlich bei über 68.000 €.

Was das Urteil für Sie als Ausbilder bedeutet

All das, was der Assistentin widerfahren ist, kann auch Azubis passieren. Es ist auch schon Azubis in ähnlicher Form geschehen, insbesondere jungen Frauen. Wenn Sie als Ausbilder oder Ausbildungsverantwortlicher von Vorfällen dieser Art erfahren, ist das erste, was Sie tun: die Auszubildende schützen. Sie trennen sie vom Täter, melden den Vorfall ihrem Vorgesetzten und bewahren die Auszubildende damit vor weiteren Belästigungen.

Grundsätzlich können auch Auszubildende einen Anspruch auf Abfindung in solchen Fällen haben. Kommt es in der Folge zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, ist schließlich ein Schaden entstanden, der nicht von der Auszubildenden ausging. Damit liegen Schadensersatzansprüche und Abfindungszahlungen im Bereich des Möglichen.

Aufgrund der vergleichsweise geringen Vergütung von Azubis und der begrenzten Dauer einer Ausbildung können Dimensionen wie im genannten Fall nicht erreicht werden. Was allerdings auch hier möglich ist: dass sich aufgrund der Vorkommnisse der Multiplikationsfaktor und damit die Entschädigungszahlung erhöht.

Wenn ein Ausbilder seiner Auszubildenden „nur“ Fotos zeigt

Vor einigen Jahren war es in Niedersachsen zu einem Fall gekommen, an dem eine Auszubildende direkt beteiligt war. Auch hier standen nicht körperliche Annäherungen im Vordergrund. Sexuelle Belästigung war aber trotzdem im Spiel, weil ein Ausbilder der Auszubildenden zweifelhafte Angebote gemacht und ihr unangenehme Fotos gezeigt hatte.

Folgendes war damals passiert: Ein Ausbilder hatte einer Auszubildenden angeboten, ihr etwas zu kaufen oder auch mit ihr gemeinsam in den Urlaub zu fahren. Dazu präsentierte er ihr Urlaubsbilder. Auf diesen waren Nacktaufnahmen zu sehen. Das meldete die Auszubildende dem Ausbildungsbetrieb und gab an, sexuell belästigt worden zu sein.

Diese Reaktionen gab es im Betrieb: Der Arbeitgeber stufte die Anschuldigung als glaubhaft ein und erteilte dem Ausbilder eine fristlose Kündigung. Diese musste allerdings der Personalrat (Betriebsrat im öffentlichen Dienst) zustimmen, da der Ausbilder selbst Mitglied der Arbeitnehmervertretung war. Er verweigerte die Zustimmung. Daraufhin traten aus dem Gesamtbetriebsrat einige Mitglieder aus Protest zurück. Zudem wurden im Unternehmen mehrere 100 Unterschriften gesammelt, da offenbar gegen sexuelle Belästigung nicht konsequent vorgegangen würde.

So ging es rechtlich weiter: Wegen der fehlenden Zustimmung des Personalrats musste sich der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung vom Verwaltungsgericht einholen. Das tat er mit Erfolg. Die Kündigung war nach Ansicht des Gerichts gerechtfertigt. Dazu trugen mehrere Gründe bei:

- Der dringende Tatverdacht auf eine sexuelle Belästigung hat sich nach gründlicher Befragung bestätigt.
- In einem Fall war es zu einem Streicheln der Hand der Auszubildenden gekommen, mit dem sie nicht einverstanden war.
- Der Ausbilder hatte die Hierarchie und seine Ausbilderfunktion genutzt, um entsprechende Angebote zu machen und Handlungen vorzunehmen.
- Der Druck, sich etwas gefallen zu lassen, war auch deswegen hoch, da dieser Ausbilder später die Beurteilung der Auszubildenden schreiben sollte.

In der Folge bezeichnete das Gericht die Vorgehensweise des Ausbilders als eine schulbuchmäßige Annäherung im Sinne sexueller Belästigung.

Tun Sie das, was notwendig ist

Sie können nicht alle sexuellen Belästigungen und Übergriffe verhindern. Sie können deren Wahrscheinlichkeit aber deutlich verringern. Wenn Sie in der folgenden Checkliste alle Häkchen setzen können, tun Sie alles Notwendige, um das zu erreichen:

CHECKLISTE: VERHINDERUNG SEXUELLER ÜBERGRIFFE BEI AUSZUBILDENDEN

Wissen über Grenzen: Schulen Sie Ihre Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung, damit sie sexuelle Belästigung als solche einstufen können. Azubis müssen sich auch keine anzüglichen Bemerkungen gefallen lassen.

Sprechen Sie darüber: Beispielfälle sexueller Belästigungen und solcher Grenzüberschreitungen, wie sie oben beschrieben wurden, sprechen Sie konkret mit Ihren Auszubildenden durch. Das wappnet sie und steigert ihre Aufmerksamkeit.

Schulen Sie Ihr Ausbildungspersonal: Auch hier ist nicht immer das notwendige Wissen vorhanden. Verhindern Sie, dass sich Ausbilder und Kollegen (möglicherweise naiv) entsprechenden Vorwürfen aussetzen müssen.

Sorgen Sie für Ansprechpartner: Kommt es zu entsprechenden Vorfällen, müssen Auszubildende wissen, wo sie diese melden können. Bedenken Sie, dass vor allem weibliche Auszubildende betroffen sind und sie in vielen Fällen Bezugs- und Gesprächspersonen bevorzugen, die ebenfalls weiblich sind.

Seien Sie darüber hinaus selbst aufmerksam und nehmen Sie Hinweise ernst. Schließen Sie auf der anderen Seite aber auch nicht aus, dass entsprechende Vorwürfe mitunter auch ungerechtfertigt erhoben werden.

Fazit

Sie als Ausbilder tragen rund um das Thema sexuelle Belästigung von Auszubildenden eine große Verantwortung. Tun Sie daher alles, um entsprechende Fälle zu verhindern. Seien Sie hellwach und konsequent, wenn Vorwürfe sexueller Belästigung in Ihrem Unternehmen zu Recht erhoben werden.

Müssen Sie schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen?

Bei der Bewerbung schwerbehinderter Menschen um einen Ausbildungsplatz sollten Sie besondere Sorgfalt walten lassen. Schließlich gelten die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Ob Sie beispielsweise erkennbar schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen müssen, hängt davon ab, in was für einem Ausbildungsbetrieb Sie tätig sind.

Öffentliche Ausbildungsbetriebe, also solche, die einen Ausbildungsplatz im öffentlichen Dienst anbieten, sollten schwerbehinderte Bewerber unbedingt zum Vorstellungsgespräch einladen. Das gilt auch für angehende Auszubildende. Das geht aus einem aktuellen Gerichtsurteil hervor.

Das war passiert: Ein Bewerber mit Schwerbehinderung bemühte sich um einen Arbeitsplatz bei einem öffentlichen Arbeitgeber. Er erhielt anschließend per E-Mail die Information, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden könne. Daher wurde er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Bewerber fühlte sich aufgrund dieser Entscheidung nach dem AGG diskriminiert und verlangte die Zahlung von drei Monatsgehältern als Entschädigung.

Zu entscheiden hatte diesen Fall das Arbeitsgericht Essen (Urteil vom 24.06.2025, Az. 2 Ca 463/25). Das Gericht machte klar, dass der Arbeitgeber in der Tat gegen das AGG verstoßen hatte. Es sprach

dem Bewerber eine Entschädigung von immerhin zwei Monatsgehältern zu, was einer Summe von 3.450 € entsprach.

Was heißt das für die Ausbildung in „normalen“ Unternehmen?

Die Verpflichtung, Bewerber mit Schwerbehinderung zum Vorstellungsgespräch einzuladen, besteht in nicht-öffentlichen Unternehmen keineswegs. Allerdings sollten Sie grundsätzlich darauf achten, Bewerbungen Schwerbehinderter in keiner Weise zu benachteiligen. Machen Sie sich daher immer Notizen dazu, aus welchen Gründen ein Bewerber abgelehnt wurde.

Mit der Einstellung schwerbehinderter Azubis auf geeignete Ausbildungsplätze müssen keineswegs Nachteile verbunden sein. Im Gegenteil: Es können sich daraus langfristige, von Respekt geprägte Betriebszugehörigkeiten zum gegenseitigen Nutzen entwickeln. Das hilft gegen den Fachkräftemangel, der in Zukunft noch zunehmen wird – und stärkt zugleich den Zusammenhalt im Team sowie das soziale Profil Ihres Unternehmens.

Wer ist bereit, mit diesem Auszubildenden noch zusammenzuarbeiten?

Stellen Sie sich vor: Kollegen Ihres Betriebs initiieren zu einem problematischen Azubi eine Umfrage ähnlich der in der Überschrift skizzierten. Am Ende drohen Mitarbeiter möglicherweise sogar mit Kündigung und erhöhen den Druck, einen Azubi zu entlassen. Aber: In keinem Fall berechtigt Sie das dazu, dem Azubi zu kündigen.

Eine Vorgehensweise wie die oben skizzierte ist völlig unangemessen. Auszubildende sind schließlich ganz besonders vor Kündigungen geschützt. Erweist sich ein Ausbildungsverhältnis als problematisch, sollten Sie alles dafür tun, Probleme zu lösen. Eine Abstimmung unter Kollegen kann da nur kontraproduktiv sein.

In einem älteren Fall war so etwas Ähnliches tatsächlich einmal passiert. Hier wurde allerdings einer Vorgesetzten gekündigt, weil die Hälfte ihrer Mitarbeiter angeblich ansonsten selbst gekündigt hätte. Diese Vorgehensweise hat das Arbeitsgericht Nordhausen (Urteil vom 13.07.2022, Az. 2 Ca 199/22) allerdings zurückgewiesen. Zunächst einmal hätte der Arbeitgeber die Situation entschärfen und sich schützend vor die Vorgesetzte stellen müssen. Außerdem könnten die angeblichen Kündigungsabsichten erst durch die Befragung zustande gekommen sein.

Statt Druck aufbauen Druck herausnehmen

Was in einem normalen Arbeitsverhältnis nicht geht, geht in einem Ausbildungsverhältnis schon gar nicht. Niemals sollten Sie sich dem Druck der Kollegen beugen, weil sie Probleme mit einem Azubi haben. Vor allem ist die Drohung mit einer Kündigung völlig unangemessen und meines Erachtens auch unglaubwürdig.

Lassen Sie also nicht zu, dass Druck aufgebaut wird. Analysieren Sie die Situation lieber so, wie Sie das als Ausbilder gewohnt sind. Nehmen Sie Druck heraus und handeln Sie konstruktiv. Vor allem wägen Sie eine mögliche Kündigung so ab, wie es Ihnen das Berufsbildungsgesetz vorschreibt. Schließlich kommt eine Kündigung nach der Probezeit nur bei Vorliegen eines wirklich wichtigen Grundes infrage.

Ihre Rolle als Ausbilder und Chef: Wie Sie mit Azubi-Kritik umgehen, Probleme analysieren und Selbstreflexion betreiben

Wenn in Ihrem Alltag als Ausbilder, Mitarbeiter oder Vorgesetzter etwa nicht perfekt läuft, stehen Sie vor einer Herausforderung. Sie müssen jetzt lernen, mit den Konflikten und Problemen umzugehen. Am Ende werden Sie entweder gestärkt oder geschwächt daraus hervorgehen. Das haben Sie selbst maßgeblich in der Hand.

Wie fänden Sie es, ein Leben ohne Kritik, ohne Probleme und ohne drohende Nachteile zu bewältigen? Hört sich doch gut an, oder? Ja, auf den ersten Blick ist das eine feine Sache. Denken Sie das bis zu Ende, dann sehen Sie möglicherweise aber auch Einschränkungen. Wie wäre dann Ihr Arbeitsleben? Sie hätten beispielsweise keine Herausforderungen, an denen Sie wachsen könnten.

Genau hieran zeigt sich, wie wertvoll es ist, vor Probleme gestellt zu werden. Können Sie sie lösen und sind am Ende zufrieden, dann wächst Ihr Selbstbewusstsein. Das gibt Ihnen nicht nur ein besseres Gefühl und Ihre Kollegen merken das an Ihrer Art. Sie werden darüber hinaus immer sicherer in Ihren Entscheidungen. Für Sie als Ausbilder und damit Vorgesetzten Ihrer Azubis ist das ein hoher Wert.

Kritik aus der 1. Reihe: Bitte ernst nehmen!

Wird also Kritik an Sie herangetragen, können Sie das als Herausforderung (mit all ihren möglicherweise positiven Folgen) oder als Störung Ihres Alltags, der dann verstärkt mit Ängsten verbunden ist, verstehen. Es fällt sicherlich nicht immer ganz leicht, aber wählen Sie die Option 1. Sagen Sie sich: „*Ich habe jetzt dieses Problem und genau das wird mich voranbringen.*“

Das gilt erst recht, wenn es ein Azubi ist, der Sie als Ausbilder direkt oder indirekt kritisiert.

Beispiel: Ein Auszubildender fühlt sich ungerecht behandelt. Er muss häufig an Arbeitsplätzen tätig werden, die eher unbeliebt sind. Aus seiner Sicht kommt das bei ihm verhältnismäßig häufig vor.



Azubi übt Kritik an Ihnen. Sind Sie darauf eingestellt?

Damit stellt sich die Frage, wie Sie jetzt reagieren. Dabei machen Sie sich folgende 3 Aspekte zu eigen:

1. Sie hören dem Azubi zu, bis er ausgedet hat. Zusätzlich können Sie noch Verständnisfragen stellen und signalisieren, dass Sie ihn ernst nehmen.
2. Hat der Auszubildende ausgesprochen, bedanken Sie sich bei ihm. Schließlich hatte er den Mut, seine Kritik vorzutragen. Das gilt unabhängig davon, ob sie berechtigt oder nicht berechtigt ist.
3. In der Regel ist die Sachlage bei vorgetragenen Problemen wie dem oben nicht immer eindeutig. Sie müssen sich Gedanken machen, Unterlagen sichten oder auch Gespräche führen. Scheuen Sie sich also nicht, die Angelegenheit zurückzustellen, sich Zeit zu erbitten und zu einem späteren Zeitpunkt wieder auf den Azubi zuzugehen.

An der Kritik ist was dran? Ab in die Analyse!

Aus meiner Erfahrung ist häufig etwas dran, wenn sich Azubis beschweren. Schließlich können wir als Ausbilder nicht immer alle Aspekte berücksichtigen. Da können kleine oder auch große Ungerechtigkeiten entstehen. Die folgenden Punkte zeigen Ihnen, wie Sie die Problemanalyse angehen:

Definition des Problems: Dabei hat Ihnen Ihr Azubi bereits geholfen, konkretisieren Sie es eventuell. Geht es um die eigentliche Tätigkeit oder um ganze Abteilungsaufenthalte?

Sammeln von Daten: Um das Problem zu beurteilen, müssen Sie objektiv vorgehen. Welche Daten stehen Ihnen zur Verfügung, um Vergleiche zwischen den Tätigkeitsbereichen Ihrer Azubis anzustellen? Im beschriebenen Fall helfen wahrscheinlich die Ausbildungspläne weiter, möglicherweise aber auch Gespräche mit Fachausbildern. Zudem können Sie den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis einbeziehen.

Feststellung der Ursache: Wie kam es zu der ungerechten Verteilung von Aufgaben und Tätigkeitsbereichen? Gab es äußere Einflüsse, subjektive Faktoren (unbewusste Bevorzugungen) oder wurden entsprechende Arbeiten zur Aufgabenverteilung oberflächlich vorgenommen?

Lösen und Umsetzen: Wie verhindern Sie künftig solche Probleme? Und wie korrigieren Sie das aktuelle? Wäre es beispielsweise sinnvoll, bei der Arbeitsverteilung für den betroffenen Azubi einen Ausgleich zu schaffen?

Evaluieren: Prüfen Sie nach einigen Monaten, ob Sie das Problem erfolgreich gelöst haben.

Lassen Sie in einem späteren Gespräch mit dem Auszubildenden durchblicken, dass Sie die Angelegenheit ausführlich und analytisch betrachtet und damit sehr ernst genommen haben. Dabei müssen Sie nicht die einzelnen Punkte der Problemanalyse vorstellen, sondern allgemein mitteilen, dass Sie

- sich ausführlich Gedanken gemacht haben,
- andere Personen einbeziehen konnten,
- viele Unterlagen gesichtet haben und
- zu einem Schluss gekommen sind.

Anschließend stellen Sie Ihre Konsequenzen vor und hoffentlich damit den Azubi zufrieden.



Problem analysiert? Die wichtigste Voraussetzung für eine Lösung!

Reflektieren Sie Ihre Rolle kritisch

Grundsätzlich ist es in problembeladenen Situationen und bei größeren Herausforderungen wichtig, dass Sie sich selbst gut einschätzen können. Hinterfragen Sie sich daher regelmäßig selbst. Betreiben Sie Selbstreflexion.

Selbstreflexion – eine Definition: Im Rahmen der Selbstreflexion schaut der Betrachter auf das eigene Ich, um Muster zu erkennen, Stärken sowie Schwächen zu entdecken und Folgerungen daraus zu ziehen.

Selbstreflexion im Rahmen der Ausbildertätigkeit kann konkret umfassen:

- **Reflexion kommunikativer Fähigkeiten:** Analysieren Sie Ihre Gespräche mit Auszubildenden zeitnah nach Gesprächsende. Notieren Sie sich, was zu Ihrer Zufriedenheit lief und vor allem, wo Sie Defizite sehen.
- **Reflexion von Aufgaben:** Wenn Sie eine Aufgabe bewältigt haben, fragen Sie sich gezielt, wie zufrieden Sie hinsichtlich der Effizienz (Verhältnis von Aufwand und Nutzen) und hinsichtlich des Ergebnisses sind. Fragen Sie sich auch: Sind mit dem Ergebnis der Aufgabe die Betroffenen, zum Beispiel Ihre Auszubildenden, angemessen behandelt worden?
- **Reflexion durch Feedback:** Führen Sie Feedbackgespräche mit Vorgesetzten. Lassen Sie sich ehrlich berichten, was in bestimmten Fällen oder grundsätzlich bei Ihrer Arbeit ausbaufähig ist. Wenn Sie mit einem Auszubildenden umgehen und

ein Kollege bekommt das mit, dann können Sie auch diesen Kollegen befragen – Vertrauen natürlich vorausgesetzt. Und im besten Fall: Lassen Sie sich von Ihren Auszubildenden zum Ende der Ausbildung beurteilen. Oder ganz mutig: Holen Sie regelmäßig Azubi-Beurteilungen ein.

- **Reflexion Ihrer Achtsamkeit:** Fragen Sie sich selbst, ob Sie Ihre eigene Gesundheit im Blick haben. Machen Sie regelmäßig Pausen? Wenn Sie sich häufig gestresst fühlen und bei Ihrer Arbeit kein Licht am Horizont sehen, müssen Sie etwas ändern. Klären Sie das mit Ihren Vorgesetzten ab, falls die Ursache im Unternehmen bzw. in der Unternehmensorganisation liegt. Vermuten Sie das Problem bei sich selbst und Sie werden das Gefühl nicht los, beruflich überfordert zu sein, ziehen Sie ein Burn-out in Betracht. Jetzt ist es Zeit für professionelle Hilfe.



Feedback ist eines der Puzzleteile für gelungene Selbstreflexion.

Wenn Sie Maßnahmen zur Selbstreflexion ergreifen, werden Sie sich nicht nur besser kennenlernen. Sie sehen auch Ihre Ausbildertätigkeit klarer vor Augen, erkennen Ihre eigenen Ziele und die Ihrer Auszubildenden. Die folgenden Fragen helfen Ihnen, den Ausbildungsalltag zu optimieren:

- Welche zwei Stärken prägen Ihre Tätigkeit als Ausbilder vor allem?
- Welche Persönlichkeitseigenschaften sind aus Ihrer Sicht für Ihre Tätigkeit noch ausbaufähig?
- Wie gut kennen Sie Ihre Auszubildenden wirklich? Wollen Sie nicht noch mehr erfahren?
- Welches sind Ihre eigenen, mittel- und langfristigen Ziele? Wo wollen Sie in fünf Jahren stehen?
- Kennen Sie die Ziele Ihrer Auszubildenden? Wissen Sie, wer nach der Ausbildung im Unternehmen bleiben möchte?
- Was erwarten Ihre Auszubildenden von Ihnen als Ausbilder? Können Sie diese Erwartungen erfüllen?
- Achten Sie auf Ihre Work-Life-Balance und auf die Ihrer Azubis?
- Sind Sie in der Lage, sich auch an schlechten Tagen zu motivieren? Welche Motivationskniffe wenden Sie bei Ihren Auszubildenden an?

Fazit

Lernen Sie sich selbst als Mensch und Ausbilder besser kennen. Das hilft Ihnen, mit Azubi-Kritik konstruktiv umzugehen und schwierige Situationen richtig zu interpretieren und zu meistern.

Geräuschvolles Schweigen: Manchmal ist es besser, still zu sein, zuzuhören und nicht vorschnell zu reagieren

Es gibt Situationen, in denen es besser ist, einfach mal nichts zu sagen. Das Schweigen ist dann sprichwörtlich Gold und jeder anderen Option überlegen. Allerdings fällt das „Einfach-mal-ruhig-sein“ nicht jedem so leicht. Und wie merken Sie, dass gerade jetzt Schweigen Gold ist?

Wenn ich an meine eigene Berufsausbildung zurückdenke, fällt mir spontan ein Ausbilder ein, der uns – wir waren mehrere Azubis in der Abteilung – regelmäßig zutextete. Damals haben wir uns darüber lustig gemacht, heute sehe ich das kritischer. Ein Ausbilder, der seine Azubis nicht zu Wort kommen lässt, sie nichts oder nur wenig fragt, der wird in dieser Rolle keine Anerkennung finden. In folgenden Situationen hätte der gute Mann (und heute auch Sie als Ausbilder) lieber mal den Mund gehalten.

Das Gesagte geht den Azubi gar nichts an

Gerade wenn wir mit Auszubildenden ein gutes Verhältnis pflegen, können wir ihnen trotzdem nicht alles mitteilen, was wir wissen. Manche Dinge sind für Ihr Ausbilder-Ohr gedacht und keineswegs für ein Azubi-Ohr. Denken Sie immer daran, insbesondere wenn Sie über Kollegen sprechen, mit denen Sie und auch die Azubis zusammenarbeiten.

Selbstverständlich gilt das auch für jede Art von Gerüchten. Etwas, was Sie nicht genau wissen, teilen Sie auch dem Auszubildenden nicht mit. Wenn sich irgendwann herumspricht, dass Sie ein Gerücht weiterverbreiten und auch vor Azubikreisen nicht haltmachen, schadet das zu Recht Ihrem Ruf.

Den Azubi geht es etwas an, aber nicht nur ihn

Wenn Sie eine wichtige Information für Ihre Azubis haben, einzelne Auszubildende treffen und Ihre Neuigkeiten schon mal kundtun, kann das ebenfalls problematisch sein. Je wichtiger die Nachricht ist – denken Sie nur an Übernahmefragen oder genaue Prüfungstermine –, desto weniger sollten Sie bloß einzelne Auszubildende einbeziehen.

Tipp



Gibt es Neuigkeiten für alle Auszubildenden, dann nutzen Sie die Chance, es allen gleichzeitig mitzuteilen. Das kann durch eine E-Mail geschehen, in besonders wichtigen Angelegenheiten aber auch durch ein extra anberaumtes Treffen. Dies hat den Nebeneffekt, dass Sie und die Auszubildenden weiter zusammenwachsen.

Wenn Sie dazu neigen, zu monologisieren

Kennen Sie den Begriff Mansplaining? Es beschreibt Männer, die meinen, anderen (häufig von oben herab) die Welt erklären zu müssen. Das Phänomen kommt auch bei Frauen vor, aber eher selten. Sie als Ausbilder sollten sich nie den Ruf erarbeiten, ein so-

genannter Mansplainer zu sein. Zwar gehört das Erklären zu Ihrer Ausbildertätigkeit dazu, aber die Grenzen liegen vor allem dort, wo die Inhalte über Ausbildungsangelegenheiten hinausgehen.

Mein Ausbilder von damals, den ich oben erwähnte, war ein solcher Mansplainer. Seine Art war unangenehm. Aber grundsätzlich ist das „Ständig-ungefragt-etwas-erklären-wollen“ niemals angenehm. Es ist wichtig, dass Sie als Ausbilder die richtige Balance finden, durch Fragen feststellen, was wirklich erklärt werden muss, und vor allem erst mal zuhören, damit Sie den Auszubildenden wirklich kennenlernen.

Schweigen kann geräuschvoll sein

Auch wenn Ihnen das Schweigen zunächst einmal schwerfällt, Sie werden fast immer davon profitieren. Schließlich räumen Sie dem Azubi in der Kommunikation einen größeren Gesprächsanteil ein. Mit dem Schweigen, an das sich der Azubi möglicherweise erst gewöhnen muss, senden Sie dem Azubi die Botschaft, dass Sie durchaus etwas sagen oder eine Frage beantworten.

Tipp



Apropos *Fragen stellen*. Stellen Sie Ihren Azubis offene Fragen, die eine ausführliche Antwort notwendig machen. Fragen Sie nicht mehrmals nach, sondern warten Sie zunächst, was der Azubi Ihnen mitteilt. Bieten Sie an, die Frage noch einmal zu wiederholen. So trainieren Sie gemeinsam, eine Frage nur einmal zu stellen (Ihr Trainingseffekt) und diese auch tatsächlich zu beantworten (Trainingseffekt des Azubis).

Achten Sie grundsätzlich darauf, dass Ihr Gesprächsanteil und der Ihres Azubis angemessen sind. Im Vieraugengespräch wäre es angemessen, wenn der Azubi mindestens 50 % Gesprächsanteil hat, möglicherweise sogar 60-80 %. Nehmen Sie sich das vor jedem Gespräch vor und reflektieren Sie anschließend, ob Sie Ihre eigene Vorgabe eingehalten haben.

Fazit

Grundsätzlich sollten Sie sich mit Ihren Auszubildenden auf Augenhöhe unterhalten. Das beinhaltet nicht nur qualitative Effekte, sondern auch quantitative, also den Gesprächsanteil. Halten Sie daher Pausen aus und lassen Sie Schweigen zu. Ermöglichen Sie so dem Azubi, auf seine eigene individuelle Art zu antworten.

Mit KI zu mehr Sichtbarkeit: Wie Sie mit künstlicher Intelligenz Ihr Ausbildungsmarketing stärken

Azubimangel, Zeitdruck, leere Bewerberlisten: Setzen Sie künstliche Intelligenz als Hebel ein! Sie hilft, die passende Zielgruppe anzusprechen, kreative Kampagnen zu gestalten und Bewerberprozesse effizienter zu machen.

ChatGPT, Dall-E, Canva Magic Write oder Jasper. KI-Tools sind längst mehr als Spielerei. Sie sind Assistenten, Ideengeber und Texter in einem. Gerade in der Azubi-Akquise können sie helfen, mit wenig Aufwand ansprechende Inhalte zu erstellen. Wichtig zu wissen: KI ersetzt keinesfalls das menschliche Gespür.

KI kann etwa Formulierungen vorschlagen, Social-Media-Beiträge erstellen oder Bilder generieren, die junge Zielgruppen ansprechen. So wird das Ergebnis professioneller und liegt schneller vor.

Lassen Sie KI für sich arbeiten

Arbeiten Sie mit KI, ist eines entscheidend: Das Ergebnis ist nur so gut wie der Input. Gute Prompts, also klare Aufgabenstellungen, machen den Unterschied. Statt vager Ansagen wie „*Schreib eine Anzeige für Azubis*“ brauchen Sie präzise Formulierungen.

Beispiele für praxistaugliche Prompts:

- „*Erstelle eine Social-Media-Post-Idee für einen Handwerksbetrieb, der zukünftige Auszubildende im Bereich Anlagenmechanik sucht. Ton: motivierend, ehrlich, authentisch.*“
- „*Formuliere einen kurzen Text für eine Karriereseite, der jungen Menschen Lust auf eine Ausbildung im Büro macht. Zielgruppe: Schulabgänger mit mindestens Realschulabschluss, 16–19 Jahre.*“
- „*Fasse die wichtigsten Argumente zusammen, warum sich eine Ausbildung in unserem Unternehmen lohnt. Lege den Fokus dabei auf Teamgefühl, Sicherheit und Entwicklung.*“

Tipp



Testen Sie Ihre Prompts mehrfach. Mit kleinen Änderungen in Ihren Formulierungen können Sie große Unterschiede im Ergebnis erreichen.

Erhalten Sie mehr Reichweite durch KI-gestützte Bildideen

Gerade auf Instagram, TikTok oder in Azubiportalen entscheiden Sekunden über Aufmerksamkeit. KI-Bilder und -Videos können Ihnen helfen, authentischere Geschichten zu erzählen, z. B. mit Tools wie Dall-E oder Runway.

Bitten Sie etwa die KI: „*Erstelle ein Bild eines jungen Auszubildenden, der stolz in einer Werkstatt steht, mit natürlicher Beleuchtung, realistischer Optik und freundlicher Ausstrahlung.*“

So entstehen schnell visuelle Inhalte, die Emotionen transportieren – ohne teure Shootings.

ACHTUNG



KI-Bilder dürfen nicht täuschen. Authentizität ist wichtiger als Perfektion. Zeigen Sie lieber echte Menschen und echte Szenen aus Ihrem Betrieb – das wirkt glaubwürdiger als jedes perfekt generierte KI-Bild. Prüfen Sie, ob der Einsatz klar gekennzeichnet werden sollte, vor allem bei realitätsnahen Darstellungen.

Setzen Sie KI gezielt für Ihr Recruiting ein

KI spart Zeit, ersetzt aber keine Menschenkenntnis und schon gar nicht Ihr persönliches Urteilsvermögen. Gerade bei Azubis zählt das Bauchgefühl: Passt der Bewerber ins Team? Ist er neugierig, verlässlich, offen? Lassen die Schulnoten wirklich auf Engagement im beruflichen Bereich schließen?

Diese Fragen beantwortet kein Algorithmus, sondern letztlich das Bewerbungsgespräch. Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und den seit Februar 2025 gültigen EU AI Act müssen Sie beim Einsatz der KI stets berücksichtigen.

Nutzen Sie KI zur Vorbereitung Ihrer Auswahlprozesse

Mit den richtigen Prompts können Sie Stellenanzeigen verbessern, Vorstellungsgespräche gezielter vorbereiten oder Bewerbungsunterlagen strukturierter auswerten:

- „*Analysiere diese Stellenanzeige für eine Ausbildung im Einzelhandel. Zeige mir, ob sie verständlich, altersgerecht und ansprechend formuliert ist und schlage Verbesserungen vor.*“
- „*Fasse den Lebenslauf eines Bewerbers in Stichpunkten zusammen. Markiere Erfahrungen oder Interessen, die auf handwerkliches Geschick und Zuverlässigkeit schließen lassen.*“
- „*Erstelle eine freundliche Antwort-E-Mail an Bewerber, deren Unterlagen eingegangen sind. Ton: wertschätzend, motivierend, klar.*“

Setzen Sie KI ergänzend ein: als Assistent, nicht als Entscheider.

Fazit

Künstliche Intelligenz kann Ihr Ausbildungsmarketing auf ein neues Niveau heben. Sie spart Zeit, liefert kreative Impulse und unterstützt bei der Ansprache einer Generation, die online groß geworden ist.

Ein Beitrag von Sina Hankofer



„Was tun bei Mini-Diebstahl?“

FRAGE



Mein Azubi hat kürzlich einen größeren Umschlag mit der Geschäftspost versandt. Es handelte sich dabei aber um eine Privatangelegenheit. Das Problem: Er war sich dessen bewusst, dass er etwas Falsches tat. Aber er dachte auf der anderen Seite auch: Wegen der 2,90 € wird mir schon nichts passieren. So eng kann das mein Ausbildungsbetrieb ja nicht sehen. Was ist jetzt zu tun? Ich würde den Azubi ungern bestrafen, allerdings brachte meine Erst-Recherche zutage, dass Reaktionen bis hin zu einer Kündigung gehen können. Die wollen wir auf jeden Fall vermeiden.

UNSERE ANTWORT



Zunächst einmal kann ich Sie beruhigen. Sie sind niemals verpflichtet, eine Strafe auszusprechen. Es gibt natürlich Anlässe, bei denen eine Bestrafung sehr sinnvoll ist. In Ihrem Fall würde ich allerdings recht großzügig agieren. Da Sie eine Kündigung ja selbst nicht wollen, kommt sie natürlich auch nicht infrage. Zumal es sich bei dem Diebstahl (ein solcher ist es allerdings schon) um ein sehr kleines Vergehen handelt.

Es gab sogar schon einmal ein Urteil, das in einem fast identischen Fall gefällt wurde. Damals hatte eine Arbeitnehmerin einen Auslandsbrief mit Portokosten von 3,70 € auf Kosten des Arbeitgebers

an ihren Mann im Ausland geschickt. Es folgte eine Kündigung, die aber vom Arbeitsgericht Mannheim einkassiert wurde (Urteil vom 20.07.2017, Az. 5 C 53/17).

Eine Kündigung wäre unangemessen

Damit ist für Ihren Fall belegt, dass eine Kündigung unangemessen ist. Die Arbeitnehmerin, die vor acht Jahren vor einer Kündigung bewahrt wurde, war keine Auszubildende. Und bei Auszubildenden sollten Sie erst recht das Alter, die Unerfahrenheit und die besonders hohen Hürden für eine Kündigung berücksichtigen. Kündigen Sie also auf gar keinen Fall!

Ich würde an Ihrer Stelle überlegen, ob Sie auch auf eine Abmahnung verzichten können. Schließlich hat sich der Azubi trotz des Bewusstseins seines Vergehens in dessen Relevanz geirrt. Ich schlage daher vor: Nehmen Sie den Auszubildenden zur Seite und führen Sie ein ernstes Vieraugengespräch mit ihm. Bewahren Sie ihn davor, dass es ihm in Zukunft noch einmal passiert, das Delikt eines Diebstahls in seiner Relevanz zu unterschätzen.

Fehlende Einsicht – dann doch härter reagieren

Allerdings: Wenn der Azubi sein Vergehen nicht einsieht und Sie erwarten müssen, dass es auch künftig zu ähnlichen Vergehen kommen wird, können Sie ihn mit einer Abmahnung warnen und ggf. vor einer späteren Kündigung bewahren. So wie Sie Ihren Fall schildern, ist das aber offenbar nicht notwendig.

„Böse Überraschung: Mein Azubi möchte den Ausbildungsbetrieb wechseln“

FRAGE



Wir sind heute mit einer Absicht eines Auszubildenden konfrontiert worden, mit der wir nicht gerechnet haben. Ein Azubi möchte nämlich den Ausbildungsbetrieb wechseln. Er möchte den Beruf zwar weiter erlernen, aber nicht mehr bei uns. Müssen wir ihn gehen lassen?

Nach der Probezeit kann der Azubi die Ausbildung kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Dann muss er eine Kündigungsfrist von vier Wochen beachten.

Das scheint bei Ihnen aber nicht der Fall zu sein. Sie können sich allerdings mit dem Azubi auf einen Aufhebungsvertrag einigen. Oder ihn doch davon überzeugen, dass es sich für ihn lohnt, bei Ihnen zu bleiben.

UNSERE ANTWORT



Rechtlich gesehen kommt es darauf an, ob der Auszubildende noch in der Probezeit ist. Dann kann er nämlich ohne Angabe von Gründen und ohne Frist den Ausbildungsbetrieb verlassen und seine Ausbildung woanders fortsetzen. Etwas komplizierter sieht es aus, wenn die Probezeit bereits vorbei ist. Dann sagt das Berufsbildungsgesetz nämlich sinngemäß:

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



KUNDENSERVICE

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

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: 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



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Best Friends?

Es gibt gute Gründe, persönlichen
Abstand zu Ihren Azubis zu halten

Vorstellungsgespräche 2026

Wie Sie gezielt Fehlentscheidungen verhindern
und eine echte Besten-Auswahl treffen



wünscht Ihnen Ihr
Team Personalwissen