



# DAS BERUFSAUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING



## Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

- Muster & Vorlagen,
- aktuelle Arbeitshilfen und
- das komplette Archiv.



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

## ERRATISCH

Wenn ein Unternehmen bei der Kündigung eines Auszubildenden alles falsch macht, sind Sie derjenige, der davon profitiert. Lernen Sie aus den Fehlern der anderen und agieren Sie selbst fehlerfrei.

Seite 3

## ELEGANT

Es hat viele Vorteile, eine Ausbildung nicht durch eine Kündigung, sondern durch einen Aufhebungsvertrag zu beenden. Wenn die Ausbildung wirklich keine Zukunft mehr hat, ist das oft eine Option.

Seite 6

## EFFEKTIVOLL

Selbstwirksamkeit, Growth Mindset, Reziprozität & Co. Psychologische Effekte helfen Ihnen bei der Ausbildungsarbeit und bei der Führung auch schwieriger Azubis. Nutzen Sie die Psychologie!

Seite 9



Sommer, Sonne,  
neue Azubis

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Ausbildungsjahr 2025/2026 ist fast schon wieder vorbei, die Sommerzeit mit allen angenehmen Begleiterscheinungen wie Wärme und Urlaub steht bevor. Außerdem freuen Sie sich wahrscheinlich (und hoffentlich) schon auf Ihre neuen Auszubildenden, die im Spätsommer bei Ihnen und überall in Deutschland ihre Ausbildung beginnen werden und damit ihr Berufsleben starten.

Ich persönlich bin sehr gespannt darauf, wie Sie und die Ausbildungsbetriebe insgesamt in diesem Jahr agieren. Einerseits sind wir alle noch immer einer Wirtschaftskrise ausgesetzt, was den einen oder anderen Betrieb daran hindert, Auszubildende einzustellen. Andererseits wissen wir ganz genau: Der Fachkräftemangel wird uns überrollen!

Es ist daher schwer zu prognostizieren, wie das Ausbildungsjahr 2026/2027 starten wird. Ich bin aber optimistisch und gehe – mit Ihrer Hilfe – von einem höheren Angebot an Ausbildungsplätzen aus. Zu optimistisch?

Mit besten Grüßen

Martin Glania  
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

## INHALT

### RECHTLICHE FRAGEN UND URTEILE

- 3–4** Bei der Kündigung eines Azubis nahezu alles falsch gemacht – das hat Konsequenzen
- 5** Wenn der Azubi das Hinweisgeberschutzgesetz nutzt ...
- Verschlucken beim Kaffeetrinken kann Arbeitsunfall sein – aber nicht in der Pause

### ORGANISATION DER AUSBILDUNG

- 6–7** Vorzeitige Beendigung der Ausbildung: Wann und wie Sie einen Aufhebungsvertrag einer Kündigung vorziehen sollten

### FÜHRUNG UND MOTIVATION

- 8** 15 Sekunden Aufmerksamkeit – und jetzt? Warum klassische Unterweisungen oft nicht mehr funktionieren
- 9** Psychologie: Setzen Sie auf wirksame Effekte im Umgang mit Ihren Auszubildenden

### LESERFRAGEN

- 10** Der „Hurensohn“ war nicht ernst gemeint – und nun?
- Gut 4 Wochen Urlaub ohne Unterbrechung: Spricht etwas dagegen?

**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:** Isabell Reppel, Bonn • **Layout + Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen • **Herstellungsverantwortung:** Sebastian Gerber, Bonn • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • 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 © chokniti; S. 4 © studio v-zwoelf; S. 6 © MINAE; S. 7 © Stock 4 You; S. 8 © industrieblick; alle Bilder stock.adobe.com

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

# Bei der Kündigung eines Azubis nahezu alles falsch gemacht – das hat Konsequenzen

Es tut weh, wenn die arbeitsrechtlichen Kenntnisse der Ausbildungsbetriebe so gering sind, dass der Umgang mit Azubis – auch im Hinblick auf Abmahnungen und mögliche Kündigungen – darunter leidet. Das kann dazu führen, dass eine Kündigung erfolgt, ohne dass sie ausgesprochen werden dürfte. Und es kann zur Folge haben, dass eine Kündigung möglich ist, sie aber trotzdem scheitert. Der vorliegende Fall ist ein Mix aus alledem.

Betrachten wir die Angelegenheit von Beginn an: Ein minderjähriger Auszubildende im Ausbildungsberuf Metallbauer hatte die Probezeit längst überstanden. Er war alles andere als ein Muster-Azubi, wies unentschuldigte Fehlzeiten im Betrieb auf und führte den Ausbildungsnachweis nicht regelmäßig.

In der Folge erhielt er wegen unentschuldigtem Fehlen im Betrieb eine Abmahnung, die seiner Mutter als seine gesetzliche Vertreterin zugestellt wurde. Da er auch am Folgetag der Ausbildung fernblieb, kündigte der Ausbildungsbetrieb 17 Tage später. Dabei handelte es sich um den 14.11.2025.

## Fehler 1: 2-Wochen-Frist nicht eingehalten

Der Ausbildungsbetrieb muss dem Azubi 2 Wochen, nachdem er vom Kündigungsgrund erfahren hat, die Kündigung zugestellt haben. Im hier untersuchten Fall lagen zwischen dem erneuten unentschuldigtem Fehlen (das war am 28.10.2025) und der Kündigung, die frühestens am 14.11.2025 zugestellt sein konnte, in der Folge nicht maximal 14 Tage, sondern mindestens 17.

Die 2-Wochen-Frist, die stets unbedingt einzuhalten ist, war also nicht eingehalten worden. Allein das machte es dem Azubi leicht, gegen die Kündigung vorzugehen. Es wurde aber noch viel schlimmer. Dem Kündigungstext war nämlich zu entnehmen, dass die Kündigung *fristgerecht* zum 14.12.2025 erfolgte.

## Fehler 2: Eine Kündigung mit Fristsetzung ist in der Ausbildung nicht möglich

Der Ausbildungsbetrieb darf einem Azubi stets nur fristlos kündigen. Das gilt in der Probezeit ohne Angabe eines Grundes und es gilt im Anschluss daran, wenn ein gravierender Grund für die Kündigung vorliegt.

Wenn der Ausbildungsbetrieb Mitte November kündigt und eine Kündigungsfrist bis Mitte Dezember einräumt, handelt es sich offenbar um eine ordentliche (nicht außerordentliche) Kündigung, worauf die Fristsetzung hindeutet. Eine solche Kündigung ist aber nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) nicht möglich. Dort steht nämlich in § 22 Abs. 2 Nr. 1 sinngemäß:

*Der Ausbilder darf dem Azubi nach der Probezeit nur aus einem wichtigen Grund und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen.*

Eine Kündigung mit Fristsetzung ist hingegen nicht möglich. Der Azubi selbst darf das nach der Probezeit unter bestimmten Um-

ständen mit einer Fristsetzung von 4 Wochen, dem Ausbildungsbetrieb ist das aber nicht gestattet.

Auch hier gilt: Allein dieser Fehler reichte aus, um aus Sicht des Auszubildenden erfolgreich gegen die Kündigung vorzugehen. Trotzdem hatte der Ausbildungsbetrieb noch mehr an schlechtem Vorgehen zu bieten. Auch mit den Kündigungsgründen beging er Formfehler.

## Fehler 3: Es wurden mehrere Kündigungsgründe vermengt

Die Kündigung erfolgte unter Hinweis auf wiederholte Fehlzeiten und das Nichtführen des Ausbildungsnachweises. Auch das ist als problematisch einzustufen – und zwar aus zweierlei Gründen:

Beide genannten Kündigungsgründe können nie alleine für eine Kündigung herhalten. Beide bedürfen einer vorherigen Abmahnung. Diese ist zwar bezüglich der Fehlzeiten erfolgt, bezüglich des unregelmäßigen Führens des Ausbildungsnachweises hingegen nicht.

Darüber hinaus ist es grundsätzlich schlecht, mehrere Kündigungsgründe in einer Abmahnung oder in einem Kündigungsschreiben zu vermengen. Schließlich muss sich eine Kündigung auf eine konkrete Abmahnung beziehen, was hier nur zum Teil der Fall war.

## Meine Empfehlung!

Grundsätzlich empfehle ich, nur ein (möglicherweise wiederholt vorkommendes) Vergehen in eine Abmahnung aufzunehmen, ebenso auch nur ein Vergehen (und zwar genau dieses) in eine diesbezügliche Kündigung. Dabei muss aus dem Kündigungsschreiben hervorgehen, auf welche Abmahnung genau und auf welchen Grund konkret sich die Kündigung stützt.

Gegen diese (erste) Kündigung ging der Auszubildende mit guten Aussichten auf Erfolg vor Gericht vor, wobei es eine weitere Unvollkommenheit bei dieser Kündigung gab.

## Fehler 4: Die Kündigung wurde teilweise mit schlechten Leistungen begründet

In der Kündigung wurde geäußert, dass die Leistungen des Auszubildenden zu wünschen übrig ließen und er am Ende wegen dieser Problematik scheitern könnte. Wie ist dieses Leistungsargument einzustufen?

## ACHTUNG



Dieses Argument ist ebenfalls mehr als problematisch. Grundsätzlich kann kein Ausbildungsbetrieb wegen schwacher Leistungen kündigen. Im Gegenteil: Jeder Ausbilder sollte es als Herausforderung betrachten, die Leistungen des Azubis gemeinsam mit ihm zu verbessern und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Das Leistungsargument kann in normalen Arbeitsverhältnissen angeführt werden, nicht jedoch in Ausbildungsverhältnissen.

Die Erkenntnisse der Vertreter des Ausbildungsbetriebs über den Auszubildenden haben sich Wochen später noch erweitert und weitere negative Dinge hervorgebracht. So wurde am 19.01.2026 bekannt, dass die Fehlzeiten in der Berufsschule enorm hoch und teilweise unentschuldigt waren.

Jetzt reichte es dem Ausbildungsbetrieb. Er kündigte mit Schreiben vom 27.01.2026 fristlos und außerordentlich unter Bezugnahme auf den oben genannten Paragraphen des Berufsbildungsgesetzes. Er hatte also offenbar dazugelernt, da er diesmal nicht mehr als 14 Tage vergehen ließ und auch keine Frist bei der Kündigung einräumte. Einen Fehler machte er aber auch bei dieser Kündigung.

### Fehler 5: Dem Azubi wurde ohne vorherige Abmahnung fristlos gekündigt

Die Vergehen des Auszubildenden hatten sich gehäuft, was aber nicht bedeutet, dass der Ausbildungsbetrieb dem Azubi jetzt aus rechtlicher Sicht viel leichter kündigen konnte. Denn mit dem Fehlen in der Berufsschule kam ein weiterer Kündigungsgrund hinzu, der mit den anderen beiden Gründen (unentschuldigtes Fehlen im Betrieb, unregelmäßiges Führen des Ausbildungsnachweises) nicht hätte vermengt werden dürfen.

Das bedeutet konkret: Das Fehlen in der Berufsschule ist ein eigenständiger Kündigungsgrund, der aber grundsätzlich einer Abmahnung bedarf. Diese ist vorher nicht erfolgt, denn abgemahnt wurde aus einem anderen Grund. Also war auch diese zweite Kündigung nicht substantiell und konnte von dem Auszubildenden mit guten Chancen auf Erfolg arbeitsgerichtlich angegangen werden.



*Wer Fehler macht, den holt auch in der Ausbildung das Arbeitsrecht ein.*

## Keine Überraschung: Arbeitsgericht lässt die Kündigungen platzen

Das zuständige Arbeitsgericht Heilbronn stellte sich klar auf die Seite des Auszubildenden (Urteil vom 20.03.2026, Az. 7 Ca 440/25).

Dabei nahm es zunächst einmal Bezug auf die erste Kündigung mit Fristsetzung und stellte fest:

- Die Kündigung wurde ordentlich, also mit Fristsetzung, ausgesprochen. Einem Auszubildenden darf aber nur außerordentlich gekündigt werden – und zwar aus wichtigem Grund. Das war nicht erfolgt.
- Eine Umdeutung der ordentlichen Kündigung in eine außerordentliche Kündigung ist nicht möglich. Schließlich hat der Betrieb ausdrücklich fristgerecht gekündigt.
- Selbst wenn eine Umdeutung möglich gewesen wäre, wäre die fristlose Kündigung daran gescheitert, dass das unentschuldigte Fehlen und die mangelhafte Führung der Ausbildungsnachweise nicht als sogenannter wichtiger Grund im Ausbildungsschreiben benannt worden waren.
- Zudem war die 2-Wochen-Frist bereits abgelaufen.

Auch die später ausgesprochene außerordentliche Kündigung ist nach Ansicht des Gerichts aufgrund der Kündigungsschutzklage des Auszubildenden gescheitert. Das Fehlen in der Berufsschule, auch unentschuldigtes Fehlen, setzt nämlich stets eine vorherige einschlägige Abmahnung voraus.

### Was Sie aus dem Urteil des Arbeitsgerichts lernen können

Das Arbeitsgericht Heilbronn hat sich sehr klar auf die Seite des Auszubildenden gestellt, da der Ausbildungsbetrieb zahlreiche Fehler im Umgang mit dem Azubi und mit Abmahnungen in Kündigungen begangen hat. Unter Umständen wäre eine Kündigung bei richtigem Vorgehen erfolgreich gewesen. Das richtige Vorgehen besteht für Ausbildungsbetriebe generell darin, dass

1. immer zu prüfen ist, ob nicht eine Abmahnung vor der Kündigung hätte erfolgen müssen,
2. stets darauf verzichtet wird, eine Art Frist oder Auslaufzeit zu setzen, dass also konsequent fristlos gekündigt wird,
3. im Falle einer berechtigten fristlosen Kündigung (aus wichtigem Grund) innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes zu kündigen ist und
4. schwache Leistungen des Auszubildenden niemals im Rahmen einer Begründung rund um die Themen Abmahnung und Kündigung auftauchen sollten.

### Fazit

Wenn ein Ausbildungsbetrieb bei der Kündigung eines Azubis nahezu alles falsch macht (siehe Überschrift), lernen Sie als Leser dieses Magazins und verantwortungsvoller Ausbilder, welche Fehler Sie nicht begehen sollten. Nehmen Sie die Unzulänglichkeiten anderer Ausbildungsbetriebe also zum Anlass, es besser zu machen.

# Wenn der Azubi das Hinweisgeberschutzgesetz nutzt ...

Wer einen Missstand im Unternehmen feststellt, hat das Recht, diesen zu berichten, beispielsweise einer externen Meldestelle. Daraus darf kein Nachteil für ihn entstehen. Das gilt auch für Auszubildende. Und es gilt für Personen, die sich noch in der Probezeit befinden. Eine Kündigung kann unter Umständen aber trotzdem rechtens sein.

Ein Auszubildender würde großen Mut beweisen, wenn er innerhalb seiner Probezeit zu Recht auf einen Missstand hinweist. Werden beispielsweise Arbeitsschutzregeln nicht eingehalten, dann ist das ein grobes Vergehen der verantwortlichen Mitarbeiter. Eine Meldung ist trotzdem alles andere als selbstverständlich, da sie sehr unbequeme Folgen haben kann.

Auch stellt sich die Frage, ob diesem Mitarbeiter oder Auszubildenden, wenn er sich in der Probezeit befindet, dann möglicherweise gekündigt wird. Somit hätte er guten Willen und viel Mut bewiesen und würde am Ende bestraft. Wie ist die Rechtslage?

In einem Fall, den das Arbeitsgericht Koblenz behandelte, kam es tatsächlich zu einer Kündigung während der Probezeit, nachdem verschiedene Hinweise bei einer internen Meldestelle eingegangen waren (Urteil vom 20.11.2025, Az. 6 Ca 2023/25). Die Kollegin hatte beispielsweise ihrer Vorgesetzten Arbeitszeitbetrug im Homeoffice vorgeworfen. Außerdem wurde sie ihrer Ansicht nach genötigt, da sie in diesem Zusammenhang auf ihre Probezeit hingewiesen wurde. Letztendlich wurde ihr während der Probezeit gekündigt.

## Kündigung wegen der gemeldeten Missstände?

Zunächst einmal wurden die Vorwürfe überprüft, Unregelmäßigkeiten durch die Vorgesetzte wurden aber nicht festgestellt. Gleichwohl ging die Mitarbeiterin vor Gericht davon aus, dass die Kündigung wegen ihrer Hinweisgebermeldung erfolgt war. Ge-

nau das war die entscheidende Frage, mit der sich das Arbeitsgericht auseinandersetzen musste.

Dieses hielt die Kündigung für wirksam. Zwar weist das Hinweisgeberschutzgesetz einen Sonderkündigungsschutz für Hinweisgeber aus. Allerdings muss der Gekündigte darlegen, dass die Kündigung tatsächlich auch wegen der Meldung erfolgt ist. Allein die Behauptung, dass die Kündigung eine Repressalie sei, reichte dem Gericht nicht aus.

## Was bedeutet das Urteil für Sie?

Auch Auszubildende sind berechtigt, nach dem Hinweisgeberschutzgesetz auf Missstände hinzuweisen. Sie sollten Azubis sogar ermuntern, das – ggf. nach Rücksprache mit Ihnen (wenn Sie der Hinweis nicht direkt betrifft) – auch zu tun. Dabei beachten Sie, dass

- Ihre Azubis zu Beginn der Ausbildung über diese Möglichkeit informiert werden,
- sie aufgeklärt werden, welche Funktion dieses Gesetz hat, und
- objektive Maßstäbe bei der Beurteilung anzuwenden sind.

Sollte es ausgerechnet bei einem solchen Auszubildenden später zu einer Kündigung, etwa zu einer Probezeitkündigung, kommen, notieren Sie sich ganz genau, warum diese Kündigung erfolgt war. Einen Bezug zu einem Hinweis nach dem Hinweisgeberschutzgesetz vermeiden Sie unbedingt.

# Verschlucken beim Kaffeetrinken kann Arbeitsunfall sein – aber nicht in der Pause

Das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt hat das Kaffeetrinken unter bestimmten Umständen als betriebliche Beschäftigung eingestuft. Wer sich dabei verschluckt, kann auf Zahlungen der Berufsgenossenschaft hoffen.

**Folgendes war passiert:** Ein Arbeitnehmer nahm an einer Arbeitsbesprechung teil, trank dabei Kaffee und verschluckte sich. Ihm wurde schwarz vor Augen, er stürzte und zog sich unter anderem einen Nasenbeinbruch zu. Dies meldete der Arbeitgeber der Berufsgenossenschaft, die sich aber weigerte zu zahlen.

Das Landessozialgericht sah das anders, da es sich bei dem Kaffeetrinken nicht um Nahrungsaufnahme handelte, sondern um einen integralen Bestandteil einer Besprechung, der auch die Arbeitsatmosphäre stärkte und das kollegiale Zusammengehörig-

keitsgefühl förderte. Die Berufsgenossenschaft musste also zahlen.

Das Urteil gilt auch für Auszubildende. Besprechen Sie es gerade mit den Auszubildenden, die über Wissen der gesetzlichen Sozialversicherung laut Ausbildungsordnung verfügen müssen. Interessant ist das Urteil aber sicher auch für andere Azubis, denn wer hätte gedacht, dass das Kaffeetrinken in der Kantine andere versicherungsrechtliche Folgen haben kann als das Kaffeetrinken während einer Besprechung.

# Vorzeitige Beendigung der Ausbildung: Wann und wie Sie einen Aufhebungsvertrag einer Kündigung vorziehen sollten

Mithilfe eines Aufhebungsvertrags können Sie eine Ausbildung – gemeinsam mit Ihrem Auszubildenden – zum vorzeitigen Ende bringen. Damit ist keine Kündigung mehr nötig und Ihnen droht auch keine Kündigungsschutzklage. Allerdings gibt es zahlreiche Dinge zu beachten, um diesen vergleichsweise eleganten Weg zu gehen.

Wenn Sie aufgrund der bisherigen Ausbildung und des Gesprächs mit einem Azubi das Gefühl haben, dass eine Fortsetzung der Ausbildung für beide Seiten keinen Sinn mehr hat, kann durchaus ein Aufhebungsvertrag infrage kommen. Möglicherweise quält sich der Auszubildende selbst, vermeidet es aber, den radikalen Schritt einer Kündigung zu gehen. Unter diesen Voraussetzungen kann ein Aufhebungsvertrag genau die richtige Lösung sein.

## Was ist der Aufhebungsvertrag und was ist er nicht?

Mit einem Aufhebungsvertrag einigen sich beide Seiten – in diesem Fall der Ausbildungsbetrieb und der Auszubildende – darauf, das Ausbildungsverhältnis zu einem bestimmten Termin zu beenden. Sie setzen den Vertrag schriftlich auf und bezeugen durch ihre Unterschrift, dass sie mit allen Vertragsdetails einverstanden sind. Es herrscht also völlige Einigkeit. Damit ist ein Aufhebungsvertrag ein Instrument, mit dem ein Ausbildungsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen gelöst wird.

Ein Aufhebungsvertrag darf aber keine versteckte Kündigung sein, bei der der Azubi unter Druck und mithilfe seiner Unerfahrenheit dazu bewegt wird, seine Unterschrift unter den Vertrag zu setzen. Er sollte unbedingt wissen, was er tut. Kommen Sie in eine solche Situation, geben Sie ihm ausreichend Zeit, die Sache zu überdenken und sich gegebenenfalls mit jemandem zu besprechen.

## Aufhebungsvertrag in der Ausbildung: In diesen Fällen kommt er infrage

Ein Aufhebungsvertrag in der Ausbildung bietet sich an, wenn beide Seiten einen Grund haben, die Ausbildung zu beenden. Aus Sicht des Ausbildungsbetriebs können folgende Gründe den Ausschlag geben:

- Eine Kündigung ist aus rechtlichen Gründen nicht möglich, da kein ausreichender Kündigungsgrund vorliegt.
- Es liegen Kündigungsgründe vor, aber Sie möchten dem Azubi für seinen Lebenslauf diese eindeutig bessere Lösung anbieten.

Aus Sicht des Auszubildenden können folgende Faktoren ausschlaggebend sein:

- Dem Azubi bietet sich eine andere berufliche Perspektive ab sofort. Er kann nach dem Berufsbildungsgesetz nach der Probezeit aber nur mit einer Frist von 4 Wochen kündigen. Diese Frist kann bei einem Aufhebungsvertrag vermieden werden.
- Er möchte die Ausbildung zwar beenden, möchte aber zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn nicht sofort den Eindruck erwecken, den Ausbildungsbetrieb im Stich gelassen zu haben.

Kommen entsprechende Gründe zusammen, ist die Einigung auf einen Aufhebungsvertrag in der Tat anzuraten.

## Das sind die Vorteile gegenüber einer Kündigung

Grundsätzlich bringt der Aufhebungsvertrag gegenüber einer Kündigung einige Vorteile mit sich. Hierzu zählen:

- das bessere Image eines Aufhebungsvertrags gegenüber einer Kündigung, von dem beide Seiten (Ausbildungsbetrieb und Azubi) profitieren
- der Verzicht auf die Einbindung des Betriebsrats, da dessen Anhörung – anders als bei einer Kündigung – im Falle eines Vertragsaufhebens nicht notwendig ist
- das Vermeiden einer Kündigungsschutzklage, die (schon nach Wortlaut) nur nach einer Kündigung, nicht aber infolge des Aufhebens eines Ausbildungsvertrags möglich ist

## Vorsicht, rechtliche Folgen kann es trotzdem geben

Auch wenn eine Kündigungsschutzklage nicht infrage kommt, so kann ein Aufhebungsvertrag unter bestimmten Umständen angefochten werden. Damit schließt ein Aufhebungsvertrag ein Wiedersehen vor Gericht nicht aus, macht es aber unwahrscheinlicher.

## Ein Aufhebungsvertrag kann aus 3 verschiedenen Gründen angefochten werden:

Der Aufhebungsvertrag kam durch eine Drohung zustande.

**Beispiel:** Dem Azubi wurde vom Ausbildungsverantwortlichen mit einer Kündigung für den Fall gedroht, dass er den Vertrag nicht unterschreibt. Dabei lagen Kündigungsgründe überhaupt nicht vor.



Ein Aufhebungsvertrag sollte niemals unter Aussprechung von Drohungen vorgelegt werden.

Der Azubi (oder auch der Ausbildungsbetrieb) wurde mit dem Vertrag arglistig getäuscht.

**Beispiel:** Dem Auszubildenden wurde eine Abfindung versprochen, die aber nur mündlich vereinbart worden ist und später nicht realisiert wird. Kann der Azubi das beweisen, etwa mithilfe eines Zeugen, ist der Aufhebungsvertrag anfechtbar.

Dem Vertrag liegt offensichtlich ein Irrtum zugrunde.

**Beispiel:** Es gab ein Missverständnis über das Beendigungsdatum und der Azubi hat versehentlich unterschrieben, dass die Ausbildung sofort endet, obwohl er nach den Vorgesprächen den Eindruck hatte, noch ein halbes Jahr weiter beschäftigt zu werden. Diesen Irrtum kann er belegen.

## Welche Fehler Sie unbedingt vermeiden sollten

Beim Aufhebungsvertrag können erfahrungsgemäß vor allem 4 Dinge schief laufen:

1. Zunächst einmal achten Sie darauf, dass es keinen Anlass geben wird, den Aufhebungsvertrag später anzufechten. Prüfen Sie das Zustandekommen des Vertrags ganz bewusst im Hinblick auf die Aspekte Täuschung, Drohung und Irrtum. So vermeiden Sie, dass Sie später vor Gericht müssen, Anwaltskosten zahlen und Zeit und Nerven verbrauchen.
2. Ein weiterer Fehler liegt darin, auf den Auszubildenden Druck auszuüben. Bedenken Sie, dass ein Aufhebungsvertrag niemals eilig unterschrieben werden sollte. Es ist eine Entscheidung für das Leben und so agieren Sie auch gemeinsam mit Ihrem Auszubildenden, bei dem jede Unsicherheit vor der Unterzeichnung beseitigt werden muss.
3. Zudem begehen Sie nicht den Fehler, bei minderjährigen Auszubildenden die Eltern bzw. die gesetzlichen Vertreter zu vergessen. Diese müssen unbedingt einbezogen werden und ihre Unterschrift unter den Aufhebungsvertrag setzen.
4. Es kommt auch vor, dass Ausbildungsverantwortliche vergessen, ihren Azubi im Vertrag auf die arbeits- und sozialrechtlichen Folgen hinzuweisen. Machen Sie darauf aufmerksam, dass die Agentur für Arbeit möglicherweise (zum Teil) das Arbeitslosengeld sperren wird. Ansonsten besteht die Gefahr, dass der Azubi hiervon überrascht wird und Probleme bekommt. Zudem könnte der Ausbildungsbetrieb dazu verpflichtet werden, das entgangene Arbeitslosengeld zu ersetzen.

## Was sind die Alternativen zum Aufhebungsvertrag?

Diese Frage erscheint mir außerordentlich wichtig, obwohl die Antworten erst einmal profan sind:

**Alternative 1:** Sie beenden die Ausbildung auf einem anderen Weg. Das geht ausschließlich durch eine Kündigung.

Hierbei kommt vor allem darauf an, ob die Probezeit in der Ausbildung bereits erfolgreich absolviert wurde. In der Probezeit können Sie ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes

fristlos kündigen. Diese Alternative stellt damit kein Problem dar.

Nach der Probezeit muss ein wichtiger Grund vorliegen, der belegt, dass tatsächlich etwas Gravierendes vorgefallen ist und Ihnen die Beschäftigung dieses Auszubildenden nicht mehr zugemutet werden kann.

**Alternative 2:** Sie setzen die Ausbildung fort. Denn ganz gleich, ob Sie die Beendigung der Ausbildung durch eine Kündigung oder durch einen Aufhebungsvertrag planen, handelt es sich häufig um eine Lösung aus der Not heraus. Die bessere Alternative ist meistens: Das Ausbildungsverhältnis wird fortgesetzt.

## Tipp



Prüfen Sie stets, unter welchen Bedingungen die Ausbildung bei Ihnen noch eine Zukunft hat. Dabei spielen natürlich die Motivation und der Wille des Auszubildenden, die Eignung für den Beruf, in dem er ausgebildet wird, und der Fortschritt der Ausbildung wichtige Rollen.

Wenn Sie sich am Ende für einen Aufhebungsvertrag entscheiden und der Azubi damit einverstanden ist, wird die Ausbildung rechtssicher beendet. Informieren Sie darüber die zuständige Kammer und veranlassen Sie die Abmeldung aus dem Ausbildungsverzeichnis. Auch intern geben Sie eine solche Information weiter, beispielsweise

- an die Abteilungen, die mit dem Auszubildenden in den nächsten Monaten noch rechnen,
- an die Personalabteilung und die für die Lohnabrechnung zuständigen Kollegen,
- generell an die Ausbilder in Ihrem Unternehmen und
- an die anderen Auszubildenden, um Spekulationen über Gründe möglichst auszuschließen.

## Fazit

Das Beenden der Ausbildung mithilfe eines Aufhebungsvertrags ist eine Art Königsweg, wenn beide Vertragsparteien ausnahmslos mit allen Inhalten einverstanden sind. Das Aufheben der Ausbildung hat zahlreiche Vorteile gegenüber der Kündigung, setzt aber auch Fachwissen voraus, das dem Azubi vermittelt worden sein muss, um negative Folgen zu verhindern.



*Ein sauber erarbeiteter Vertrag macht alle Beteiligten zufrieden.*

# 15 Sekunden Aufmerksamkeit – und jetzt? Warum klassische Unterweisungen oft nicht mehr funktionieren

Die Unterweisung läuft seit 10 Minuten, die ersten Blicke wandern bereits Richtung Smartphone oder Uhr. Einige Auszubildende nicken, andere wirken gedanklich längst abwesend. Heute müssen wir Wissen anders vermitteln als noch vor einigen Jahren. So funktioniert's.

Sie haben die Inhalte ausführlich erklärt, vielleicht auch mehrfach vorgemacht und trotzdem passieren später die gleichen Fehler erneut. Dabei sind unsere Auszubildenden durchaus interessiert. Tatsächlich liegt das Problem häufig an der Art der Wissensvermittlung. Aufmerksamkeit funktioniert heute anders als noch vor einigen Jahren. Junge Menschen sind kurze, visuelle und interaktive Inhalte gewohnt. Sprechen wir dauerhaft und vermitteln Informationen nur frontal, verlieren wir die Aufmerksamkeit unserer Auszubildenden oft schon nach wenigen Minuten, da ihre Gedanken abschweifen.

## Holen Sie Auszubildende aktiv aus der Zuschauerrolle

Lange Monologe haben selten zur Folge, dass Inhalte wirklich hängen bleiben. Deutlich wirksamer sind kurze Lernimpulse mit direkter Beteiligung. Lassen Sie Ihre Azubis Arbeitsabläufe nachmachen, Gefahren einschätzen oder Fehler bewusst suchen. Beteiligen Sie Ihre Auszubildenden aktiv, bleiben sie konzentrierter und speichern Informationen nachhaltiger ab.

## Vermitteln Sie Inhalte verständlich statt möglichst fachlich

Fachbegriffe und lange Erklärungen sorgen schnell dafür, dass unsere Auszubildenden nur noch höflich nicken, ohne die zu vermittelnden Inhalte wirklich zu verstehen. Nutzen Sie stattdessen konkrete Beispiele aus dem Ausbildungsalltag. Erklären Sie Abläufe klar und nachvollziehbar.

Hilfreich sind dabei vor allem:

- konkrete Situationen statt abstrakter Regeln
- kurze Erläuterungen statt langer Vorträge
- Beispiele aus der Praxis statt umständlicher Erklärungen

## Verankern Sie das Lernen im Ausbildungsalltag

Wichtig ist, dass wir unseren Auszubildenden nach einer Ausbildungseinheit eine Transfermöglichkeit bieten. Wird eine Unterweisung nur ein einzelnes Mal durchgeführt und die Inhalte werden dann nie wieder benötigt, bleibt das Wissen nicht dauerhaft hängen. Fragen Sie Ihren Auszubildenden also bereits während der Ausbildungssituation:

- Warum machen wir diesen Schritt genau so?
- Welche Gefahr könnte hier entstehen?

Solche Mini-Gespräche fördern die Aufmerksamkeit und eigenständiges Mitdenken. Im Anschluss lassen Sie Ihren Auszubildenden das Erlernte im Ausbildungsalltag anwenden.

## Erklären Sie, welchen Sinn die Regeln haben

Auszubildende akzeptieren Regeln deutlich eher, wenn sie deren Hintergrund nachvollziehen können. Ein „Das haben wir schon immer so gemacht“ erzeugt selten nachhaltige Aufmerksamkeit.

## Tipp



Spiele Sie die Frage an die Auszubildenden zurück. Was glauben Sie, warum wir das genau so machen oder warum diese Reihenfolge exakt so eingehalten werden muss? So regen Sie zum Hinterfragen und Mitdenken an.

## Fördern Sie Mitdenken statt reines Zuhören

Klassische Unterweisungen waren darauf ausgelegt, Informationen möglichst vollständig weiterzugeben und Fertigkeiten zu vermitteln. Heute ist unsere Aufgabe als Ausbilder, Lernprozesse aktiv zu begleiten und Selbstständigkeit zu fördern. Deshalb wird heute nicht mehr von „Unterweisungen“, sondern von „Ausbildungseinheiten“ und zum Teil nicht mehr vom „Ausbilder“, sondern vom „Lernprozessbegleiter“ gesprochen. Der Fokus verschiebt sich damit von der reinen Wissensvermittlung hin zu eigenständigem Handeln und praktischer Problemlösung.



Je mehr Sie Ihre Auszubildenden in Prozesse involvieren, desto besser können sie sich Inhalte merken.

## Fazit

Moderne Ausbildung bedeutet, den Lernprozess unserer Auszubildenden aktiv zu begleiten, Mitdenken zu fördern und unsere Auszubildenden in betriebliche Belange stärker einzubeziehen. Gestalten Sie Ausbildungseinheiten praxisnah und aktiv, um Aufmerksamkeit, Selbstständigkeit und nachhaltiges Lernen wirksam zu fördern und über die reine Wissensvermittlung hinaus zu wirken.

# Psychologie: Setzen Sie auf wirksame Effekte im Umgang mit Ihren Auszubildenden

Wer kleine psychologische Effekte in der Ausbildungsarbeit nutzt, der hat nur einen geringen Aufwand und in der Regel einen hohen und guten Effekt. Schon deshalb sollten Sie in der ersten Reihe stehen, wenn es darum geht, Ihre Azubis mithilfe wissenschaftlicher Erkenntnisse zu stärken.

Dabei haben sich einige Konzepte besonders bewährt, die gerade in Lern- und in pädagogischen Situationen helfen und im Folgenden erläutert werden.

## Arbeiten Sie mit positiver Verstärkung

Sie erleben, wie der Auszubildende eine Aufgabe sehr gut meistert. Gehen Sie unbedingt darauf ein.

**Beispiel:** Ein Auszubildender führt ein Kundengespräch, das einen Verlauf nimmt, bei dem es auf kommunikatives Geschick ankommt. Sie finden, dass er das gut hinbekommt.

Verstärken Sie ihn positiv, indem Sie ihn loben. Dabei kommt es darauf an, dass Sie

- Ihr Feedback zeitnah geben,
- sehr konkret sagen, was Ihnen so gut gefallen hat, und
- bei Ihren Ausführungen nicht übertreiben.

Bei positiver Verstärkung bewirken Sie gezielt, dass der Auszubildende die Verhaltensweisen, für die er ein positives Feedback erhält, wiederholt. Auf das Beispiel bezogen, erhält er durch Ihr Feedback Sicherheit, dass das Kundengespräch gut gelaufen ist und dass das nicht selbstverständlich ist. Er wird die Art, sich mit Kunden zu unterhalten und mit ihnen umzugehen, daher wahrscheinlich weiter anwenden.

## Setzen Sie auf den wichtigen Faktor Selbstwirksamkeit

Ist ein Auszubildender davon überzeugt, aufgrund seiner eigenen Fähigkeiten und Handlungen schwierige Situationen bewältigen zu können, ist seine Selbstwirksamkeit groß. Das Konzept der Selbstwirksamkeit geht auf den kanadischen Psychologen Albert Bandura zurück.

Geben Sie einem Azubi, der an seine Selbstwirksamkeit glaubt, eine Aufgabe, wird er motiviert versuchen, sie zu erledigen, und bei auftretenden Problemen am Ball bleiben. Er wird sich darüber hinaus von Fehlern nicht irritieren lassen, sondern im Gegenteil daraus lernen.

Als Ausbilder stärken Sie die Selbstwirksamkeit Ihrer Azubis, indem Sie

- Ihnen herausfordernde, aber machbare Aufgaben stellen,
- Ihnen Kollegen zur Seite stellen, mit denen Azubis erleben, dass auch unvorhergesehene Probleme lösbar sind,

- sie ermutigen, auch herausfordernde Arbeiten anzugehen und sich nicht durch Rückschläge aus der Bahn werfen zu lassen.

## Growth Mindset: So helfen Sie den Unsicheren und ermöglichen Lernerfolge

Noch einen Schritt weiter als das Konzept der Selbstwirksamkeit, bei dem der Glaube, Herausforderungen bewältigen zu können, im Mittelpunkt steht, ist das Konzept Growth Mindset. Dieses geht davon aus, dass ein Azubi besser werden kann, wenn er übt und lernt. Ein solcher Auszubildender ist daher motiviert, sich auf Klausuren und Prüfungen vorzubereiten.

Sie fördern dieses Konzept, indem Sie

- bereits ein Lob aussprechen, wenn Lernfortschritte sichtbar werden,
- nicht davon sprechen, was der Azubi *nicht* kann, sondern davon, was er *noch nicht* kann und
- an Fehlern das herausheben, was sie so wertvoll macht, nämlich dass sie uns eine Lernchance bieten.

## Konzept der Reziprozität: Alles kommt zurück

Wenn Sie Ihre Auszubildenden respektvoll behandeln, bewirken Sie, dass es tendenziell auch umgekehrt der Fall ist: Die Azubis bringen Ihnen Respekt entgegen. Gleichzeitig lernen Ihre Auszubildenden von Ihnen: Respektvolles Verhalten wird mit mehr Respekterleben belohnt. Hierauf beruht das Prinzip des Gebens und Nehmens, das der Reziprozität.

Ein Auszubildender, der das lernt,

- ist freundlich und erhält Freundlichkeit,
- ist hilfsbereit und empfängt Hilfe,
- ist ausdauernd bei der Arbeit und bekommt ausdauernd Hilfe vom Ausbilder und von Kollegen.

So einfach dieses Prinzip auch ist, so wenig selbstverständlich ist es, dass junge Menschen dies erkennen. Schon deshalb sollten Sie ein Vorbild darin sein, das Prinzip anzuwenden.

## Fazit

Psychologische Konzepte, die Sie bewusst machen und anwenden, stellen Ihre Auszubildenden in den Mittelpunkt des Geschehens und haben oft verblüffende Wirkung. Nutzen Sie das möglichst täglich in der Arbeit mit Ihren Auszubildenden.

## Der „Hurensohn“ war nicht ernst gemeint – und nun?

### FRAGE



Wir haben leider einen bedauernswerten Vorfall mit einem Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr. Er bevorzugt es, Jugendsprache zu verwenden, und es fielen in den letzten Monaten schon grenzwertige Begriffe, die sich aber vor allem an Mit-Azubis richteten und niemanden störten. Das hat sich jetzt aber geändert. Der Azubi hat das Wort Hurensohn verwendet – und das gegenüber einem älteren Kollegen.

Nach Rücksprache mit dem Azubi ist mir klar, dass der Auszubildende den Kollegen nicht beleidigen wollte. Er hat sich in der Situation noch nicht einmal sonderlich geärgert, trotzdem ist ihm das Wort herausgerutscht. An mehr konnte er sich nicht erinnern. Das Problem ist nun: Der Kollege fühlt sich beleidigt. Damit stellt sich mir die Frage, wie ich mit der Angelegenheit umgehen soll.

1. in der Chatgruppe niemand die Bemerkung negativ interpretiert habe,
2. der im Fall angeblich beleidigte Auszubildende sein Freund sei und seine Bemerkung daher in keiner Weise negativ gemeint gewesen sei,
3. er selbst einen Migrationshintergrund habe und schon aus diesem Grund niemals rassistisch handeln oder sprechen würde.

In diesem Fall lehnte das Gericht das Ansinnen des Azubis ab. Eine solche Beleidigung könne eine Kündigung rechtfertigen.

### Vorsicht bei der Verwendung zu lockerer Sprache

Das Urteil zeigt, dass gewisse Beleidigungen ein No-Go darstellen. Und bei rassistischer Beleidigung kann ein Arbeitsgericht schnell von einer schweren Beleidigung ausgehen. Und diese wiederum kann sogar eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen.

Ihr Azubi bewegt sich also auf dünnem Eis. Gleichwohl denke ich, dass eine fristlose Kündigung vermeidbar ist, da

- ein Arbeitsgericht berücksichtigen würde, dass der Azubi im ersten Ausbildungsjahr noch sehr unerfahren war,
- Sie möglicherweise den Azubi über das Thema Beleidigung und Jugendsprache nicht aufgeklärt haben (falls das so ist) und
- so, wie Sie die Sache beschreiben, ggf. von einer nicht als Beleidigung gemeinten Äußerung auszugehen ist.

Wichtig ist allerdings auch, dass Sie den Auszubildenden dazu bewegen (falls noch nicht geschehen), sich bei dem Kollegen zu entschuldigen. Und noch wichtiger erscheint mir, mit Ihren Auszubildenden über die Verwendung von Jugendsprache im Betrieb – vor allem gegenüber nicht jugendlichen Kollegen – zu sprechen.

### UNSERE ANTWORT



Es ist nicht das erste Vorkommnis, das sich im Zusammenhang mit Jugendsprache und Beleidigung ereignet hat, auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hatte bereits damit zu tun (Urteil vom 19.02.2021, 8 SaGa 11/20).

Folgendes war passiert: Ein Azubi hatte einen anderen Azubi in einer Chatgruppe, der das Opfer nicht angehörte, als *Technigga* bezeichnet. Der Azubi-Kollege war schwarzer Hautfarbe, sodass eine Beleidigung nahelag. Von der erfuhr der Ausbildungsbetrieb und reagierte mit einer fristlosen Kündigung. Der Auszubildende wollte erreichen, weiter beschäftigt zu werden. Aus seiner Sicht war die Kündigung offensichtlich unbegründet, da

## Gut 4 Wochen Urlaub ohne Unterbrechung: Spricht etwas dagegen?

### FRAGE



Mein Azubi hat in diesem Jahr innerhalb der Sommerferien 22 Tage Urlaub am Stück eingeplant. Ich stehe jetzt vor der Frage, ob ich das genehmigen soll. Spricht etwas dagegen?

### UNSERE ANTWORT



Auszubildende und andere Arbeitnehmer sollten ihren Urlaub weitgehend selbst bestimmen und möglichst nicht zerstückelt nehmen. Genau das scheint Ihr Auszubildender zu tun. Da die gut 4 Wochen zudem in den Sommerferien liegen, ist auch aus Sicht

der Berufsschule nichts einzuwenden. Stellen Sie sich zuletzt noch die Frage, ob aus betrieblicher Sicht etwas dagegen spricht, beispielsweise wenn wegen Werksschließungen noch Urlaub gebraucht wird, den der Azubi dann nicht mehr hätte. Ansonsten: Ihrem Azubi einen schönen Urlaub!

### 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)

Hilfe zur Aktivierung:

[tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung](http://tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung)



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

#### Pygmalion-Effekt

Wie Sie die Gefahr bannen, Ihre Auszubildenden  
ungerecht zu bewerten

#### Entspannung in der Ausbildung

Von diesen Ideen zur Pausen- und Arbeitszeit-  
gestaltung profitieren Ihre Azubis



„Wachstum beginnt  
dort, wo Mut größer ist  
als die Angst vor dem  
Unbekannten.“

**Unbekannt**