



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

ENTGELTFORT- ZAHLUNG

Erkrankt Ihr Azubi, dann sind Sie in der Pflicht, ihm über sechs Wochen seine Ausbildungsvergütung weiterzuzahlen. Allerdings kommt das irgendwann an seine Grenzen.

Seite 3

PYGMALION-EFFEKT

Wie Ihre falsche Einschätzung über Auszubildende zu einer Art sich selbst erfüllender Prophezeiung wird. Verhindern Sie Ungerechtigkeiten und Demotivation!

Seite 6

KREATIVE PAUSEN

Wer Erholungs- und Pausenzeiten mit Sachverstand und attraktiv gestaltet, der profitiert doppelt: von hoher Motivation und mittelfristig einem geringeren Krankenstand.

Seite 9



Azubis aus Afrika – da geht was

Liebe Leserin, lieber Leser,

die großen deutschen Bauverbände haben kürzlich ein Abkommen unterzeichnet, das die Gewinnung von Auszubildenden aus Ghana und dem Senegal fördern soll. Das Ganze ist Bestandteil eines von der EU kofinanzierten und von der GEZ implementierten Projektes mit dem Namen „Ausbildungspartnerschaften zwischen Ghana, Senegal und Deutschland“. Im Kern geht es um die Anwerbung von Bau-Azubis nach klaren ethischen Standards, die auch die Kandidatenauswahl und die Sprachvermittlung samt Integrationsaspekten beinhalten.

Es ist bemerkenswert, dass einmal mehr der Bereich Bau, der in den vergangenen Jahren gegen den Trend seine Azubi-Zahlen erhöhen konnte, mit klarem Blick in die Zukunft und angesichts eines sich verstärkenden Fachkräftemangels aktiv wird. Das Beispiel zeigt, dass wir alle darüber nachdenken müssen, bei der Gewinnung des Nachwuchses über die Schulen der Region hinauszudenken.

Mit besten Grüßen

Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

INHALT

RECHTLICHE FRAGEN UND URTEILE

3–4 Wann die Entgeltfortzahlung für Auszubildende an ihre Grenzen kommt

5 Auch Krankheit nach einer Urlaubsphase kann die Entgeltfortzahlung beeinflussen

Neues aus dem Sozialversicherungsrecht: Verreichen der Notdurft auf dem Weg zur Arbeit ist privat

FÜHRUNG UND MOTIVATION

6–7 Pygmalion-Effekt: Wie Sie die Gefahr bannen, Azubis falsch einzuschätzen, zu demotivieren und ungerecht zu bewerten

8 Was wir Ausbilder von TikTok lernen können

ORGANISATION DER AUSBILDUNG

9 Das ist wichtig zu Erholung und Pausengestaltung

LESERFRAGEN

10 Ausbildungsnachweis total vernachlässigt – was sind die Konsequenzen?

Ist eine Kündigung ohne Betriebsratsanhörung möglich?

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, Michael Schrader, 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 • **Herstellungsleitung:** 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@banqar; S. 3© dream@do; S. 4©industrialblick – Alle Adobestock

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

Wann die Entgeltfortzahlung für Auszubildende an ihre Grenzen kommt

Auszubildende sind sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer und genießen diesbezüglich auch alle Rechte. Im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung gehört die Lohnfortzahlung dazu. Als Ausbildungsbetrieb müssen Sie diese für 6 Wochen leisten, wenn der Azubi erkrankt. Meldet sich der Azubi kurz nach diesen 6 Wochen erneut krank, dann stellt sich die Frage, ob Sie seine Vergütung im Rahmen der Lohnfortzahlung erneut weiter leisten müssen. Ein aktuelles Gerichtsurteil bringt Ihnen Erkenntnisse.

Im Jahr 2025 waren laut einer Erhebung der DAK Arbeitnehmer im Durchschnitt 19,5 Tage krank. Damit hat sich der Trend zu häufigen Erkrankungen, der seit einigen Jahren anhält, gefestigt. Für Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe ist das eine teure Angelegenheit. Sie müssen das Entgelt weiter leisten, ohne eine Gegenleistung hierfür zu erhalten. Als häufigste Ursachen für Krankschreibungen wurden in Deutschland Atemwegsinfekte, Muskel-Skelett-Probleme und psychische Erkrankungen registriert.

Auch Unfälle können zum Ausfall von Mitarbeitern und Auszubildenden führen. Ein Azubi, der nahezu jedes Wochenende bei seinem Fußballverein aktiv ist, ist besonders gefährdet. Möglicherweise wurden Sie mit einem solchen Fall, dass eine Sportverletzung die Ausübung einer gewerblichen Ausbildung verhindert, bereits konfrontiert.

Wenn das Knie schmerzt – oder doch der Rücken?

In einem Fall, den das Thüringer Landesarbeitsgericht (LAG) zu entscheiden hatte, ging es darum, ob ein Arbeitgeber nach 6 Wochen Krankheit und einer angeblich neuen Erkrankung Entgeltfortzahlung leisten muss.

Folgendes war passiert: Wegen Knieproblemen war der Arbeitnehmer für sechs Wochen krankgeschrieben. Innerhalb der 6. Woche gab er an, dass die Probleme weiterhin bestünden und er einen Folgetermin bei einem Arzt wahrnehmen würde. Es kam jedoch anders: Infolge dieses Termins erhielt der Ausbildungsbetrieb keine Folgebescheinigung der Knieerkrankung, sondern eine Erstbescheinigung einer Rückenerkrankung.



Wirklich ausgerechnet jetzt Rückenschmerzen?

Hintergrund: Wurde die 6-wöchige Entgeltfortzahlung bereits geleistet und der Arbeitnehmer erkrankt erneut mit derselben Erkrankung, dann entsteht kein erneuter Anspruch darauf, es sei denn,

- der Mitarbeiter oder Auszubildende ist vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht wegen dieser Krankheit krankgeschrieben oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit ist eine Frist von 12 Monaten abgelaufen.

Der Arbeitnehmer in unserem Fall konnte sich also nicht mit der alten Erkrankung krankschreiben lassen, wenn er weiter Entgeltfortzahlung erhalten wollte. Möglicherweise gab er aus diesem Grund an, dass die alte Erkrankung abgeheilt sei, er aber jetzt unter einer Rückenerkrankung leide.

Konkret teilte er seinem Arbeitgeber am Tag seines erneuten Arztbesuches mit, dass er keine Kniebeschwerden mehr habe. Allerdings habe er sich am selben Tag verhoben und wurde daher wegen Rückenschmerzen krankgeschrieben.

Hintergrund: Kommt es nach Ablauf der 6 Wochen zu einer erneuten Krankmeldung aufgrund einer anderen Erkrankung, kann es sein, dass die Entgeltfortzahlung von 6 Wochen erneut von vorn beginnt zu laufen.

Der Arbeitnehmer hat möglicherweise deshalb nunmehr statt Knieschmerzen jetzt Rückenschmerzen als Ursache seiner Erkrankung angegeben. Diesen Verdacht hatte zumindest sein Arbeitgeber und verweigerte die Entgeltfortzahlung. Die Angelegenheit landete vor Gericht und musste vom LAG Thüringen geklärt werden (Urteil vom 16.12.2025; Az: 5 Sa 154/23).

So entschied das Gericht: Die Entgeltfortzahlung wurde dem Arbeitnehmer verweigert und die 6-Wochen-Frist begann nicht von neuem. In der Begründung wurde angegeben, dass die neue Erkrankung bereits begonnen hatte, als die alte Krankheit noch nicht beendet war. Als Indiz hierfür gab das Gericht an, dass sich die Rückenerkrankung unmittelbar an die Knieerkrankung angeschlossen.

Hintergrund: Zwischen zwei verschiedenen Erkrankungen und zwei Ansprüchen auf Entgeltfortzahlung muss zumindest eine kurze Phase liegen, in der der Arbeitnehmer oder Auszubildende, ohne krankgeschrieben zu sein, gearbeitet

hat. Das war hier nicht der Fall. Nach Aussagen des Gerichts hätte der Arbeitnehmer daher beweisen müssen, dass es sich um getrennte und voneinander unabhängige Erkrankungen handelte. Das hatte er nicht getan.

Was bedeutet das Urteil für die Ausbildung?

Sie können die Rechtsprechung zur Entgeltfortzahlung ohne Einschränkung für Ihre Auszubildenden übernehmen. Konkret bedeutet das, dass Sie nicht erneut Lohnfortzahlung leisten müssen, wenn

- ein Auszubildender dauerhaft und immer wieder wegen derselben Erkrankung Ausbildungstage und -wochen versäumt,
- der Azubi wegen einer neuen Erkrankung krankgeschrieben wird, bevor die ursprüngliche Erkrankung ausgeheilt ist.

Bundesarbeitsgericht gibt den Weg vor

Bereits vor mehr als 6 Jahren hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Bedingungen, unter denen bei einer erneuten Erkrankung Entgeltfortzahlung zu leisten ist, genauer definiert (Urteil vom 11.12.2019; Az: 5 AZR 505/18). Dieser Fall ist besonders interessant, da hier die Krankheitsursachen besonders unterschiedlich waren, eine Entgeltfortzahlung trotzdem zu Recht verweigert wurde.

Folgendes war passiert: Eine Arbeitnehmerin war wegen einer psychischen Erkrankung über Monate krankgeschrieben. Während der ersten 6 Wochen profitierte sie von der Entgeltfortzahlung. Am Tag nach dem letzten offiziellen Krankheitstag unterzog sie sich einer Operation, die bereits länger geplant war. Der behandelnde Arzt stellte ihr in der Folge eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als Erstbescheinigung aus.

Eigentlich waren dafür die Voraussetzungen für eine Entgeltfortzahlung gegeben, mit der die Arbeitnehmerin offenbar auch rechnete. Der Arbeitgeber sah das anders und auch hier landete die Angelegenheit vor Gericht, ging durch alle Instanzen bis zum Bundesarbeitsgericht.

So entschied das BAG: Die Richter zweifelten die jeweiligen Krankheitsursachen nicht an, vermissten aber auch Belege dafür, dass am Tag der Operation keine psychische Erkrankung mehr vorlag. Schließlich lag zwischen den beiden Erkrankungen auch hier keine Arbeitsphase und damit die Beweislast bei der Arbeitnehmerin. Dieser kam sie nicht nach.

Hintergrund: Arbeitsgerichte schauen in solchen Fällen ganz genau hin, welche Fakten genau vorliegen. Schließen sich zwei unterschiedliche Krankheiten direkt aneinander an, wird das nicht automatisch als Zufall gewertet. Im Gegenteil: Die Hürden für eine Entgeltfortzahlung liegen dann hoch. Im Falle einer monatelangen psychischen Erkrankung, die ausgerechnet am Tag vor der erneuten Erkrankung (Operation) ausgeheilt sein soll, spielen diese zufällig erscheinenden Fakten bei Gerichtsurteilen ganz offenbar eine große Rolle.

Klären Sie Ihre Auszubildenden auf

Gerade zu Beginn einer jeden Ausbildung bietet sich eine Ausbildungseinheit zum Thema *Krankheit und die Folgen* an. Damit sollte für Ihre Azubis von Beginn an Klarheit darüber geschaffen werden, dass sie

- im Falle einer Erkrankung 6 Wochen lang Entgeltfortzahlung erhalten und ab der 7. Woche nur noch Anspruch auf das niedrigere Krankengeld ihrer Krankenkasse haben,
- nur unter sehr spezifischen Bedingungen Anspruch darauf haben, in Kürze erneut von der Entgeltfortzahlung zu profitieren, und dies auch von der Art der Erkrankung abhängt,
- auch deswegen zu Hause bleiben, um schnellstmöglich wieder arbeitsfähig zu werden, aber gegebenenfalls auch, damit sie Kollegen nicht anstecken,
- nichts unternehmen dürfen, um den Genesungsprozess zu gefährden, was häufig auch Zurückhaltung im Privatleben bedeutet, und
- niemals eine Krankheit vorgeben sollten, ohne erkrankt zu sein, weil das als Betrug zu bewerten ist und eine fristlose Kündigung zur Folge haben kann.

Die Sache mit dem Selbstverschulden

Außerdem sollten Ihre Auszubildenden wissen, dass sie nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben, wenn sie ohne eigenes Verschulden krank und arbeitsunfähig geworden sind. Im Grunde geht es hier um grobe Fahrlässigkeit oder sogar Vorsatz. In folgenden Beispielen wird der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entfallen:

Straftat: Der Azubi verletzt sich im Zuge einer Straftat, beispielsweise während er ein Einbruchsdelikt begeht.

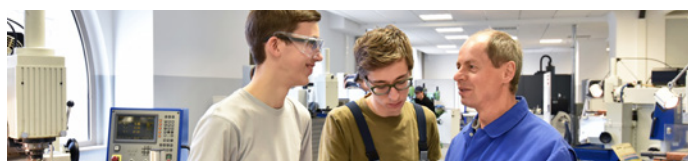
Selbstverletzung: Ein Auszubildender schadet seiner Gesundheit, indem er sich vorsätzlich selbst einen Schaden zufügt.

Alkohol am Steuer: Eine Autofahrt unter Alkohol oder Drogen führt zu Verletzungen und Arbeitsunfähigkeit.

Sehr leichtsinniges Verhalten: Ein Azubi geht ein großes Risiko ein, etwa mit der Teilnahme an einem illegalen Autorennen.

Fazit

Das Thema Krankheit und die Bedingungen einer Entgeltfortzahlung sind auch bei Auszubildenden komplex. Sorgen Sie daher für Transparenz, damit es nicht zu Missverständnissen kommt und auch die Möglichkeit des Schummelns erst gar nicht in Betracht gezogen wird.



Ganz gleich in welchem Beruf: Sorgen Sie für Aufklärung.

Auch Krankheit nach einer Urlaubsphase kann die Entgeltfortzahlung beeinflussen

Kommt es häufiger vor, dass ein Auszubildender im Anschluss an seinen Jahresurlaub krank ist, kommen Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Krankmeldung auf. Das kann sich auf die Entgeltfortzahlung auswirken. Im vorliegenden Fall hat das Arbeitsgericht Heilbronn die Verweigerung, Entgelt weiterzuzahlen, als rechters eingestuft (Urteil vom 27.03.2026; Az: 7 Ca 314/25).

Das war passiert: Ein Arbeitnehmer erschien im Jahr 2024 nach seinem Erholungsurlaub in Rumänien nicht am ersten Arbeitstag nach dem Urlaub im Betrieb. Er meldete sich krank und gab eine Operation, die in Rumänien durchgeführt wurde, vor.

Für das Jahr 2025 plante er erneut einen Urlaub in Rumänien und fragte vorab nach, ob dieser verlängert werden könne. Das war aus Sicht seines Arbeitgebers allerdings nicht möglich.

Und es kam, wie vermutet: Im Anschluss an den angetretenen Urlaub meldete sich der Beschäftigte erneut krank. Dies zweifelte sein Arbeitgeber an und verweigerte die Lohnfortzahlung von insgesamt 700 €.

Die Sache mit dem Beweiswert

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hatte der Arbeitnehmer jeweils vorgelegt. Dieser wird grundsätzlich ein hoher Beweiswert zugesprochen. Um diesen zu erschüttern, müssen eindeutige Indizien vorliegen. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Heilbronn war

das hier der Fall. Vor allem, weil er zuvor um eine Verlängerung des Urlaubs gebeten hat, die nicht genehmigt wurde.

Die Erschütterung des Beweiswerts hätte der Arbeitnehmer wieder korrigieren können, wenn er Indizien dazu geliefert hätte, dass er tatsächlich krank war. Er entband zwar den Arzt vor seiner ärztlichen Schweigepflicht, dieser konnte sich an die Behandlung dieses Arbeitnehmers aber nicht mehr erinnern. Ohnehin war unklar, ob es überhaupt zu einer Behandlung vor dem Befund gekommen war.

Was Sie als Ausbilder daraus lernen

Auch Ihre Azubis müssen bestimmte Regeln im Falle einer Erkrankung einhalten. Liefern sie Indizien dafür, dass eine ärztliche Bescheinigung nicht auf einer wirklichen Erkrankung beruht, liegt auch bei ihnen die Beweislast. Sie müssen glaubhaft darlegen können, dass sie wirklich krank waren, zu welchen Einschränkungen es kam, was der Arzt genau gesagt habe und welche Medikamente verschrieben wurden.

Neues aus dem Sozialversicherungsrecht: Verrichten der Notdurft auf dem Weg zur Arbeit ist privat

Wenn ein Auszubildender einen Arbeitsunfall erleidet oder auf dem Weg zur Arbeit zu Schaden kommt, greift normalerweise die gesetzliche Unfallversicherung mit ihren Leistungen. Wird der Weg in den Ausbildungsbetrieb allerdings durch eine private Tätigkeit unterbrochen, dann ist es nicht der Fall.

In einem dramatischen Fall hatte es ein Arbeitnehmer beim Verrichten der Notdurft auf dem Weg zur Arbeit versäumt, die Handbremse seines Pkw anzuziehen. Er wurde von dem eigenen Auto überrollt und kam zu Tode. Der Sohn klagte bis in die oberste Instanz des Bundessozialgerichts, um eine Halbwaisenrente von der gesetzlichen Unfallversicherung zu erhalten (Urteil vom 24.03.2026; Az: B 2 U 18/23 R).

Die obersten deutschen Sozialrichter verweigerten dieses Anliegen. Der Arbeitnehmer war zwar auf einem versicherten Arbeitsweg, hat diesen aber durch eine private Tätigkeit unterbrochen. In solchen Fällen müsse die gesetzliche Unfallversicherung nur zahlen, wenn der Schaden durch eine betriebliche Gefahr hervorgerufen werde. Ein Auto, das wegen nicht angezogener Handbremse ins Rollen gerät, sei nicht als solche einzuordnen.

Sprechen Sie ernsthaft über die Unfallversicherung

Der Fall ist ebenso tragisch wie spektakulär. Er wird Ihre Auszubildenden interessieren. Schon daher sollten Sie mit ihnen darüber sprechen. Grundsätzlich sollten Azubis aber auch darüber Bescheid wissen, in welchen Fällen die gesetzliche Unfallversicherung zahlt. Hierfür geben solche Urteile wichtige Anhaltspunkte. Denn auch Auszubildende selbst sind als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte hiervon betroffen.

Dazu kommt, dass in einigen Ausbildungsberufen das Thema Sozial- und Unfallversicherung zum Prüfungsstoff gehört. Mit einer Erläuterung der Thematik schlagen Sie also zwei Fliegen mit einer Klappe.

Pygmalion-Effekt: Wie Sie die Gefahr bannen, Azubis falsch einzuschätzen, zu demotivieren und ungerecht zu bewerten

Demnächst ist es wieder so weit: Sie erleben Ihre neuen Azubis von Beginn an. Und ob Sie wollen oder nicht: Sie bilden sich zumindest unbewusst schon mal ein Urteil. Da Sie dieses Urteil zu früh fällen, können wir hier von einem Vorurteil sprechen. Niemand möchte das, aber es passiert. Ist das erste Kennenlernen oder sind die ersten Tage vorbei, dann trauen Sie Ihren Auszubildenden unterschiedlich viel zu. Oder Sie tun das bereits, ohne die Azubis zu kennen, beispielsweise weil Sie etwas gehört haben, etwa über das Umfeld oder die Familie. Und was hat das jetzt mit dem Pygmalion-Effekt zu tun?

Ich möchte das sehr eindeutig beantworten: Einem Auszubildenden, dem Sie viel zutrauen, der wird am Ende auch tendenziell viel leisten. Ein Azubi, dem Sie wenig zutrauen, leistet auch weniger. Das ist keine vage These, sondern wissenschaftlich nachgewiesen.

Besonders erschreckend: Das Ganze gilt unabhängig von der tatsächlichen Leistungsfähigkeit. Wir können hier von einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung sprechen. Und schon sind wir sehr nah am Pygmalion-Effekt.

Pygmalion-Effekt – was ist das eigentlich?

Der Pygmalion-Effekt besagt, dass die Erwartungen einer Person das Verhalten oder die Leistungen einer anderen Person beeinflussen kann. Die eine Person mit den Erwartungen sind Sie als Ausbilder. Die andere Person, die ihr Verhalten und ihre Leistung anpasst, das ist Ihr Azubi.

Das bedeutet, dass Auszubildende, denen Sie viel zutrauen, tendenziell über sich hinauswachsen werden. Sie spüren, dass Ihr Vertrauen besteht, das motiviert und veranlasst zu Leistungen. Haben Sie als Ausbilder auf der anderen Seite Bedenken, dass ein Azubi eine bestimmte Arbeit verrichten kann, trifft der gegenteilige Effekt ein. Hier wird auch vom sogenannten Golem-Effekt gesprochen.

Pygmalion und Golem – von Mythen umrankt

Die Namen dieser Effekte entstammen verschiedenen Mythologien. Der Pygmalion-Effekt geht auf die griechische Mythologie zurück. Er wurde nach einem Bildhauer benannt, der eine Frauenstatue erschuf, in die er sich verliebte und die nach seinen Bitten an die Götter zum Leben erweckt wurde. So wurden die positiven Erwartungen des Pygmalion-Effekt tatsächlich Realität.

Der Golem-Effekt hat einen jüdischen Ursprung und geht auf die sogenannte Legende des Golem zurück. Dabei ist Golem ebenfalls ein künstliches Objekt, das aus Lehm bestand, keinen Verstand hatte und zum Leben erweckt wurde. Dies hatte negative Folgen: Der Golem geriet außer Kontrolle und wurde wieder zum Wesen aus Lehm.

Unter dem Strich besagt der Pygmalion-Effekt, dass hohe Erwartungen positive Auswirkungen haben, der Golem Effekt sagt hingegen schwächere Leistungen bei niedrigen Erwartungen voraus.

Im Folgenden des Artikels nutzen wir den Begriff Pygmalion als Oberbegriff für beide Effekte.

Wie Sie den Pygmalion-Effekt in der Ausbildung nutzen

Sie wollen Auszubildende, die sich etwas zutrauen und tatsächlich auch starke Leistungen erbringen. Das gilt für die betriebliche Ausbildung, den Besuch in der Berufsschule und natürlich auch für die Prüfungen. Berücksichtigen Sie dabei das, was Sie über den Pygmalion-Effekt wissen, indem Sie folgende Prinzipien anwenden:

Prinzip 1: Sie übertragen anspruchsvolle Aufgaben

Und damit sind Sie bereits selbst massiv gefordert. Denn was hier so einfach klingt, ist in der Praxis durchaus herausfordernd. Sie müssen nämlich Aufgaben übertragen, die den Auszubildenden gemäß eines Leistungsstands fordern, ohne ihn zu überfordern.

Gemäß seines Leistungsstands fordern bedeutet: Der Auszubildende muss bei der Vergabe von Aufgaben das Gefühl bekommen, dass Sie ihm etwas zutrauen. Wenn Sie ihm die Aufgabe übertragen, sollten bei ihm Gedanken durch den Kopf schießen wie „Toll, dass der Ausbilder mir das zutraut“ oder „Wie cool, dann mache ich ja etwas ganz Ähnliches wie mein (ausgelernter) Kollege.“ Die Botschaft der Aufgabe muss sein: Du kannst etwas, und deshalb gebe ich dir diese Aufgabe.

Nicht überfordern bedeutet: Der Auszubildende muss die Aufgabe tatsächlich – gegebenenfalls auch nach Gesprächen und Hilfestellung Dritter – lösen können. Und genau hier zeigt sich, ob Sie dem als Ausbilder gewachsen sind. Überfordern Sie den Azubi nämlich, dann kann das an seinem Selbstbewusstsein nagen und genau die Effekte bewirken, die Sie vermeiden wollten.

Für Sie als Ausbilder bedeutet das 3 Dinge:

1. Sie vergeben Aufgaben nicht spontan, sondern denken im Hinblick auf Forderung und Überforderung vorher genau darüber nach, welche negativen Effekte eine unangemessene Aufgabe hervorbringen kann.
2. Sie sprechen regelmäßig mit (anderen) Personen, die den Auszubildenden ebenfalls häufig erleben. Durch solche Gespräche und dem damit verbundenen Austausch lernen Sie den Leistungsstand jedes einzelnen Auszubildenden besser kennen. Beziehen Sie dabei gegebenenfalls auch die Berufsschullehrer mit ein.

3. Sie kennen die Ausbildungsordnung des Ausbildungsberufes und – daraus abgeleitet – den Ausbildungsplan des Auszubildenden. Sie wissen, welche Stationen bereits durchlaufen sind und was der Azubi demzufolge können muss. Um noch ein genaueres Bild zu bekommen, werfen Sie auch einen Blick in den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis, der Ihnen zusätzliche Impulse liefert.

Prinzip 2: Sie orientieren sich in den Gesprächen mit dem Auszubildenden an seinen Stärken

Entwicklungs- und Beurteilungsgespräche mit Auszubildenden sollten so geführt werden, dass auch hieraus Selbstbewusstsein erwachsen kann. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass sie den Auszubildenden an seine Stärken erinnern, ihn loben und aufzeigen, welche positive Auswirkungen es haben wird, wenn er an diesen Stärken festhält oder sie ausbaut.

Natürlich sprechen Sie darüber hinaus die Dinge an, die noch nicht optimal laufen. Auch wenn es manchmal schwerfällt: Sie sollten nicht zu stark im Mittelpunkt des Gesprächs stehen und damit die Stärken überdecken. Verfahren Sie etwa nach dem Prinzip: 3 Stärken hervorheben und 1 Entwicklungsfeld besprechen. Bereiten Sie Ihre Gespräche gemäß diesem Prinzip vor. Konkret geben Sie dem Auszubildenden die Botschaft mit, dass er noch bessere berufliche Aussichten hat, wenn er beispielsweise zusätzlich zu seinen analytischen Fähigkeiten und seiner schnellen Auffassungsgabe den Kundenumgang optimiert.

Ein wichtiges Ziel, das Sie im Umgang mit Ihrem Auszubildenden erreichen sollten, ist die Stärkung seines Selbstbildes. Verlässt ein Azubi nach einem Entwicklungsgespräch Ihr Büro, sollte er sich auf der Basis dessen, was ihm gesagt haben, mehr zutrauen als zu Beginn des Gesprächs.

Prinzip 3: Sie steigern die Komplexität

Nehmen wir an, ein Ausbildungsabschnitt bei einem kaufmännischen Auszubildenden dauert 3 Monate. Im letzten dieser Monate sollte dieser Azubi andere und komplexere Aufgaben wahrnehmen als zu Beginn dieser Zeit. Nach meiner Erfahrung ist das keineswegs selbstverständlich. Leider gibt es auch heute noch Ausbildungsunternehmen, die Auszubildende gleichförmige Aufgaben unabhängig vom Leistungsstand und Ausbildungsfortschritt ausführen lassen. Das ist ein Fehler!

Beispiel Kundenumgang: Zu Beginn eines Ausbildungsabschnitts in der Vertriebsabteilung lernt der Azubi, dass es unterschiedlich schwierige Kundentypen gibt. Er liest hierzu den Brief- und E-Mail-Verkehr, unterhält sich mit Kollegen und Ausbildern und macht sich ein Bild. Irgendwann nehmen Sie den Azubi mit zum Kundengespräch und er kann live erleben, wie Sie auch mit schwierigen Kunden umgehen und dabei natürlich stets freundlich bleiben. Zum Ende des Ausbildungsabschnitts kann der Azubi möglicherweise eigene Gesprächsanteile aufgrund seiner Erfahrung einbringen und ein Kundengespräch aktiv mitgestalten. Eine solche Steigerung an Anforderungen und Komplexität begleiten Sie immer wieder durch Gespräche. Sie analysieren, wie ein Gespräch

gelaufen ist, Sie reflektieren sich selbst als Gesprächsführender kritisch und stellen gemeinsam fest, was beim nächsten Mal besser laufen könnte. Gleiches tun Sie mit steigender Verantwortung und Gesprächsanteilen beim Auszubildenden selbst.

Tipp



Ist dem Azubi etwas besonders gut gelungen, dann soll er selbst analysieren, aus welchem Grund das der Fall war. Dann bekommt er nicht das Gefühl (das ist vorwiegend bei weiblichen Auszubildenden der Fall), dass seine Leistung nur ein Zufall war oder er nur aus Freundlichkeit gelobt wurde. Sagen Sie also konkret: „Sie haben auf die schwierige Anmerkung des Kunden wirklich gut reagiert. Überlegen Sie mal selbst, warum das so gut gelaufen ist.“ Der Azubi wird dann viel wahrscheinlicher zu dem Schluss kommen, dass er in den letzten Wochen etwas gelernt oder sich etwas abgeschaut hat. Oder dass er seine Stärken einbringen konnte. Wenn er das sagt, dann lassen Sie das einfach so stehen. Oder sagen Sie „Genau!“

Grundsätzlich beachten Sie als Ausbilder

Die Wirkungen des Pygmalion-Effekts kommen hauptsächlich dann zur Geltung, wenn Sie – und das ist der kleinere Part – den Azubi verbal loben, motivieren und an seine Leistung erinnern. Und – was der wichtigere Part ist – ihn durch Handlungen, anspruchsvolle Aufgaben und daraus resultierende Komplexitätssteigerungen tatsächlich zu höheren Leistungen bewegen. Das bedeutet:

- Sie vertrauen ihm und geben ihm deshalb anspruchsvolle (und machbare) Aufgaben,
- Sie gehen konstruktiv unter Einbeziehung seiner Stärken mit seinen Schwächen und Fehlern um und
- Sie zeigen ihm, wo er Entwicklungspotential hat, etwa indem Sie ab dem 2. oder 3. Ausbildungsjahr Perspektiven für die Zeit nach der Ausbildung aufzeigen.

Nur wenn Sie diese Aspekte berücksichtigen, werden Sie den Azubi auch gerecht beurteilen. Schließlich beruht Ihr Urteil auf seinen Leistungen. Die wiederum können Sie positiv und negativ beeinflussen, indem Sie mehr oder weniger Vertrauen haben. Ein gerechtes Urteil kommt demzufolge nur zustande, wenn Sie den Pygmalion-Effekt beachten.

Fazit

Jeder Auszubildende hat das Recht, von Ihnen anhand seiner eigenen Stärken gefördert zu werden. Trauen Sie ihm Leistungen zu, dann wird er tendenziell auch Leistungen erbringen. Das ist wissenschaftlich nachgewiesen. Versäumen Sie diese Chance, dann kann sich Pygmalion in Golem und damit ins Gegenteil verwandeln.

Verhindern Sie das unbedingt!



Was wir Ausbilder von TikTok lernen können

Ihre Auszubildenden verbringen täglich Zeit auf TikTok, Instagram und Co. Was können Sie als Ausbilder davon lernen und warum lohnt sich ein Blick auf eine Plattform, die viele im Berufsalltag eher kritisch betrachten?

Wer heute ausbildet, konkurriert nicht nur mit anderen Unternehmen um die Aufmerksamkeit junger Menschen. Jede Ausbildungssituation, jede Präsentation und jedes Gespräch steht auch im Wettbewerb mit digitalen Inhalten, die darauf optimiert sind, Interesse zu wecken und Informationen verständlich zu vermitteln. Auf TikTok informieren sich unsere Auszubildenden über Trends und konsumieren Inhalte in rasanter Geschwindigkeit. Die gute Nachricht: Sie müssen weder Influencer werden noch Tanzvideos produzieren. Dennoch lohnt es sich, die Mechanismen erfolgreicher Plattformen zu verstehen. Viele davon basieren auf didaktischen Prinzipien, die auch in der Ausbildung funktionieren.

Beginnen Sie mit dem Nutzen, statt mit der Theorie

Die erfolgreichsten TikTok-Videos beantworten innerhalb weniger Sekunden die Frage: „Warum sollte mich das interessieren?“ Nutzen Sie dieses Prinzip auch in Ihrer Ausbildung. Starten Sie nicht mit Vorschriften, Abläufen oder Fachbegriffen. Zeigen Sie Ihren Auszubildenden stattdessen auf, warum das Thema relevant ist.

Verdeutlichen Sie den Nutzen für den Arbeitsalltag, die Prüfung oder die spätere berufliche Entwicklung. Verstehen Ihre Auszubildenden den Sinn einer Aufgabe, lernen sie motivierter und merken sich Inhalte nachhaltiger.

Teilen Sie komplexe Inhalte in Lernschritte auf

TikTok vermittelt Informationen in überschaubaren Portionen. Niemand versucht dort, ein umfangreiches Thema auf einmal zu erklären. Übertragen Sie dieses Prinzip auf Ihre Ausbildung. Vermitteln Sie Inhalte Schritt für Schritt und schaffen Sie zwischendurch Gelegenheiten zum Ausprobieren, Nachfragen und Anwenden. Kleine Lernerfolge motivieren und verhindern Überforderung. Gerade bei anspruchsvollen Themen gilt häufig: Weniger auf einmal führt langfristig zu mehr Lernerfolg.

Tipp



Fragen Sie sich vor der Durchführung jeder Ausbildungssituation: „Welche drei Botschaften sollen meine Auszubildenden heute unbedingt mitnehmen?“ Konzentrieren Sie sich auf diese Kernpunkte.

Lassen Sie Ihre Auszubildenden aktiv werden

Menschen lernen am nachhaltigsten durch eigenes Handeln. Genau deshalb setzen erfolgreiche Social-Media-Inhalte auf Demonstrationen, Beispiele und direkte Anwendung. Lassen Sie Ihre Auszubildenden Kundengespräche führen, Prozesse selbst durch-

führen, Fehler analysieren oder Lösungen entwickeln. Je aktiver Sie Ihre Auszubildenden einbinden, desto größer ist der Lerneffekt.

Wecken Sie gezielt Neugier

Neugier ist einer der stärksten Motoren für erfolgreiches Lernen. TikTok nutzt dieses Prinzip konsequent: Eine überraschende Aussage, eine spannende Frage oder ein unerwartetes Problem sorgen dafür, dass die Nutzer weiter aufmerksam bleiben. Nutzen Sie diesen Effekt. Beginnen Sie eine Ausbildungssituation beispielsweise mit einem Praxisfall, einem typischen Fehler oder einer Frage, die zum Nachdenken anregt.

Geben Sie häufiger kurze Rückmeldungen

Einer der Gründe für den Erfolg sozialer Medien liegt in der unmittelbaren Rückmeldung. Nutzer müssen nicht Wochen oder Monate auf eine Reaktion warten. Sie erhalten innerhalb von Sekunden eine Rückmeldung auf ihr Verhalten. Auch Auszubildende profitieren von dieser Form der schnellen Orientierung. Teilen Sie Ihren Auszubildenden zeitnah mit, was bereits gut gelingt und woran noch gearbeitet werden sollte. So können sie ihr Verhalten deutlich leichter anpassen und weiterentwickeln.

ACHTUNG



Übernehmen Sie nicht die Oberflächlichkeit mancher Social-Media-Inhalte. Ausbildung soll nicht möglichst kurz oder unterhaltsam sein. Nutzen Sie die Stärken moderner Wissensvermittlung, ohne fachliche Tiefe und Qualität zu verlieren.

Bleiben Sie Ausbilder

Bei aller Begeisterung für moderne Ausbildungsmethoden denken Sie daran: Kein Algorithmus erkennt die Unsicherheiten Ihrer Auszubildenden oder fördert deren Talente individuell. Sie selbst als Ausbilder sind es, der die jungen Menschen durch schwierige Situationen begleitet. TikTok erzeugt Aufmerksamkeit, aber durch Ihre Ausbildungsarbeit ermöglichen Sie Erfahrungen und Wachstum für Ihre Auszubildenden.

Fazit

TikTok zeigt eindrucksvoll, wie Aufmerksamkeit entsteht und wie Sie Lernen unterstützen können. Wenn Sie Nutzen verdeutlichen, Inhalte verständlich strukturieren, Neugier wecken, Praxis ermöglichen und regelmäßiges Feedback geben, profitieren Ihre Auszubildenden von Methoden, die längst Teil ihrer Lebenswelt sind.

Das ist wichtig zu Erholung und Pausengestaltung

Wer regelmäßig arbeitet – sei es im Rahmen der Ausbildung oder in einem anderen Arbeitsverhältnis – der benötigt Phasen der Entspannung. Hierzu bieten die Pausen zahlreiche Möglichkeiten. Wichtige Voraussetzung dabei: Die Pausen sollten auch unbedingt eingehalten werden. Außerdem ist es wichtig, sie tatsächlich zur Entspannung zu nutzen. Das gilt für Sie als Ausbilder und natürlich auch für Ihre Auszubildenden.

Wenn Sie regelmäßig arbeiten, sind Sie auch regelmäßig Stressoren ausgeliefert. Daher sind Phasen der Entspannung für Sie wichtig – und das aus 2 Gründen:

1. Es ist nachgewiesen, dass Entspannung zu einer Reduktion der Intensität von Stress beiträgt und dazu führt, dass man Stresssituationen in Zukunft gelassener gegenübersteht.
2. Ebenso unterstützt Entspannung die Regulierung von Emotionen und fördert damit ein gutes Arbeitsklima.

Um wirklich entspannen zu können, sollten Sie folgende 5 Tipps unbedingt beachten:

Tipp 1: Sie verabschieden sich von einem Mythos

Es ist keineswegs so, dass Sie als Ausbilder (oder Ihre Auszubildenden) mehr leisten und schaffen, wenn Sie auf Pausen verzichten. Das kann in Einzelsituationen der Fall sein, mittel- und langfristig dürfte aber das Gegenteil eintreten. Wer nicht entspannt, neigt schneller zu Erschöpfung. Das wiederum kann gravierende Folgen haben und auch zu langfristigen Erkrankungen führen.

Der Mythos, dass Sie ohne Pausen mehr schaffen, ist mehr als fragwürdig. Vielmehr stimmt: Wer Erholungsphasen einbaut und sinnvoll gestaltet, der wird zum leistungsfähigen Arbeitnehmer.

Tipp 2: Sie verlassen Ihren Arbeitsplatz

Seien Sie ein gutes Vorbild für Ihre Auszubildenden und verbringen Sie Ihre Pausen möglichst nicht an Ihrem Arbeitsplatz. Suchen Sie sich eine andere Umgebung, gehen Sie an die frische Luft und bleiben Sie in Bewegung. Wenn Sie sich in Ihrem Unternehmen umschauen, werden Sie wahrscheinlich registrieren, dass dieser wichtige Tipp von manchen Kollegen nicht beherzigt wird. Der einzige Gang ist dann der zum Kühlschrank in der Teeküche, anschließend geht's wieder an den eigenen Schreibtisch.

Regen Sie Ihre Auszubildenden dazu an, die Pausen gemeinsam und bei gutem Wetter draußen zu verbringen. Möglicherweise bietet Ihr Unternehmen hierzu bereits Möglichkeiten, gegebenenfalls lassen sich diese optimieren.

Zusatztipps: Machen Sie ein Azubi-Projekt daraus. Eine Gruppe von Auszubildenden erarbeitet ein Konzept, wie Pausen künftig vermehrt in Bewegung, bei frischer Luft und in Gesellschaft verbracht werden können.

Tipp 3: Sie essen und trinken in den Pausen

Vor allem Trinken ist in den warmen Sommermonaten, wie sie gerade vorherrschen, besonders wichtig. Ihre Leistungsfähigkeit

(und die Ihrer Auszubildenden) wird aber auch gefördert, wenn Sie leichte Kost zu sich nehmen. Leider werden häufig beide Fehler der Extreme gemacht: Die einen ernähren sich zu fett, die anderen nehmen überhaupt nichts zu sich.

Zusatztipps: Erkundigen Sie sich bei einer der Krankenkassen, mit denen Sie zusammenarbeiten, ob sie Informationsveranstaltungen für Arbeitnehmer und Auszubildende über gesunde Ernährung anbietet. Eine entsprechende Ausbildungseinheit wäre nicht nur eine willkommene Abwechslung, sondern auch ein Beitrag zu Gesundheit.

Tipp 4: Nehmen Sie es mit der Zeit nicht zu genau

Entspannung ist auch wichtig, wenn gerade offiziell keine Pause ansteht. So kann es wertvoll sein, sich während der Arbeitszeit Zeit für Atemübungen zu nehmen oder einfach mal aus dem Fenster zu schauen. Auch das bewusste Strecken des Körpers, das Kreisen der Schultern und das Dehnen von Muskulatur kann in den Ausbildungsalltag in vielen Fällen eingebaut werden.

Auch wenn Sie oder Ihre Auszubildenden ein Projekt beendet haben, muss nicht gleich der nächste Arbeitsschritt des darauffolgenden Projekts erfolgen. Hier bietet sich vielmehr an, kurz innezuhalten, das Geleistete zu reflektieren und sich gegebenenfalls selbst auch ein wenig zu feiern.

Tipp 5: Sie vermitteln das Ihren neuen Azubis

Als ich vor einigen Jahrzehnten in der Ausbildung war, kann ich mich erinnern, dass es kein schönes Gefühl war, von Vorgesetzten bei Pausenaktivitäten und nicht bei der Arbeit beobachtet zu werden. Da meldete sich leider ein schlechtes Gewissen. Wurde die Pausenzeit vielleicht überzogen? Oder denken das die Kollegen? Mittlerweile haben sich die Zeiten geändert.

Grundsätzlich wurde erkannt, wie wichtig Pausen für Arbeitnehmer und Auszubildende sind. Machen Sie das Ihren neuen Auszubildenden, die demnächst ihre Ausbildung bei Ihnen beginnen, bereits vor Ausbildungsstart klar: Pausen gehören dazu. Sind wichtig und Sie als Ausbilder legen Wert darauf, dass sie auch wahrgenommen und sinnvoll genutzt werden.

Fazit

Grundsätzlich machen Sie keine Kompromisse bei der Einhaltung von Pausen. Im Gegenteil: Seien Sie kreativ im Umgang mit ihnen und halten Sie sich und Ihre Auszubildenden damit langfristig gesund.



Ausbildungsnachweis total vernachlässigt – was sind die Konsequenzen?

FRAGE



Einer meiner Azubis hat seinen schriftlichen Ausbildungsnachweis über fast ein Jahr nicht geführt. Das habe ich heute festgestellt. Ich habe ihn darauf angesprochen und er hat mir zugesichert, das nachzuholen. Ich bin allerdings sehr unsicher und vertraue ihm nicht. Im Winter steht die Abschlussprüfung an und ich mache mir Sorgen, dass er es bis dahin nicht geschafft hat. Wie soll ich handeln? Kündigen möchte ich auf gar keinen Fall.

UNSERE ANTWORT



Um eines vorwegzunehmen: Eine Kündigung wegen Nichtführen des Ausbildungsnachweises ist zwar grundsätzlich möglich. Es setzt aber voraus, dass Sie den Azubi bereits (möglichst mehrfach) ermahnt und abgemahnt haben.

Ohne eine Abmahnung stellt das Nichtführen des schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweises auf keinen Fall einen Grund für eine fristlose Kündigung dar.

Darüber hinaus möchten wir anmerken, dass Sie als Ausbilder die Pflicht haben, den Ausbildungsnachweis Ihrer Auszubildenden regelmäßig auf Vollständigkeit zu prüfen. Offenbar sind Sie dem in der letzten Zeit nicht nachgekommen. Insofern haben leider auch Sie zu dieser Entwicklung beigetragen. Umso wichtiger ist es jetzt, die Situation konsequent und zeitnah aufzuarbeiten.

Dass die Abschlussprüfung demnächst ansteht, erleichtert die Sache nicht. Schließlich muss der Auszubildende dann einen vollständigen, schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnach-

weis vorlegen. Aus meiner Sicht ist das noch möglich, Sie sollten hierzu gemeinsam einen Plan entwickeln.

Nachweis während der Arbeitszeit führen

Da Sie ohnehin verpflichtet sind, dem Azubi während der Ausbildungs- und Arbeitszeit das Führen des Nachweises zu ermöglichen, sollten Sie das jetzt im verstärkten Maße tun. Vereinbaren Sie eine Zeit, in der er regelmäßig den Ausbildungsnachweis vervollständigt. Möglicherweise kann er die Hilfe von Ihnen, anderen oder ehemaligen Azubis hierzu in Anspruch nehmen.

Sollte er sich weigern, den Ausbildungsnachweis jetzt in Angriff zu nehmen, könnte eine Abmahnung die Folge sein. Ich bin mir aber fast sicher, dass Sie sich diese sparen können, wenn Sie dem Auszubildenden folgendes klarmachen:

1. Dass er den Ausbildungsnachweis den letzten Monaten nicht geführt hat, stellt einen Verstoß gegen seinen Ausbildungsvertrag bzw. gegen das Berufsbildungsgesetz dar.
2. Ein solcher Pflichtverstoß kann mit einer Abmahnung und bei konsequenter Verweigerung mit einer fristlosen Kündigung geahndet werden.
3. Ohne vollständigen Ausbildungsnachweis wird der Azubi nicht zur Prüfung zugelassen.
4. Sie werden ab sofort den Fortschritt des Ausbildungsnachweises regelmäßig, beispielsweise alle zwei Wochen, prüfen.

Führen Sie mit dem Azubi ein ernstes Gespräch. Motivieren Sie ihn zu einer Wende und bieten Sie Ihre Hilfe an.

Ist eine Kündigung ohne Betriebsratsanhörung möglich?

FRAGE



Wir haben vor, einem Auszubildenden zu kündigen. Es sind sehr gravierende Dinge vorgefallen, sodass wir glauben, ein wichtiger Grund im Sinne des Berufsbildungsgesetzes liegt vor. Leider ist unser Verhältnis zum Betriebsrat zerrüttet. Daher möchten wir ihn nicht einbeziehen. Ist das möglich?

Ansonsten ist die Kündigung unwirksam. Sollte er anderer Meinung sein als Sie, müssen Sie sich an seine Empfehlung allerdings nicht halten. Hier gilt jedoch die Ausnahme: Der Auszubildende ist in der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder im Betriebsrat selbst tätig.

UNSERE ANTWORT



Nein, das ist nicht möglich. Der Betriebsrat hat stets das Recht, vorab angehört zu werden und eine Stellungnahme abzugeben.

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

Hilfe zur Aktivierung:

tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Bedürfnisse Ihrer Azubis

Wie Sie mit Maslows Pyramide
höchste Motivation erreichen

Kritik vom Azubi

So bleiben Sie auf jeden Fall souverän



Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock

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

>> Das bieten wir Ihnen:

● Das Azubi-Start-Paket

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

● Der Knigge für Berufseinsteiger

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



● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

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



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

