



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

ABMAHNUNG

Eine berechtigte Abmahnung kann trotzdem scheitern. Ein Gerichtsurteil zeigt einmal mehr, dass formale Fehler dazu führen können, dass eine Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist.

Seite 3

MOTIVATION

Maslow und seine Pyramide weisen den Weg. Bedürfnisbefriedigung ist ein guter und sicherer Weg zu mehr Leistung und Motivation. Versuchen Sie, mit Ihren Azubis die Spitze zu erreichen.

Seite 6

KRITIK

Kommt die Kritik nicht von Ihnen, sondern von Ihren Azubis – und zwar an Ihnen –, dann beweisen Sie sich als Ausbilder. Sie nehmen Kritik ernst und bleiben souverän, ohne sich zu rechtfertigen.

Seite 8



Motivation vs. Qualifikation

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch wenn es die Überschrift suggeriert – Motivation und Qualifikation sind keine Gegenspieler. Gleichwohl stellt sich die Frage, welcher Faktor tatsächlich der wichtigere ist. Wir als Berufsausbilder neigen natürlich dazu, Qualifikation als unverzichtbaren Bestandteil von beruflichen Laufbahnen anzusehen.

Als pädagogisch versierter Ausbilder wissen wir aber auch, dass ohne Motivation nichts geht. Damit meine ich vor allem die Motivation von innen heraus, die keine zusätzlichen Anreize benötigt. Psychologen sprechen hier von intrinsischer Motivation. Liegt diese bei einem Auszubildenden vor, kann bei der Qualifikation auch mal ein Auge zugeknippt werden. Oder anders ausgedrückt: Ein intrinsisch hoch motivierter Azubi, der nicht ganz rechtschreibsicher ist, ist mir lieber als ein unmotiviertes orthografisches Genie.

Motivation hat übrigens ziemlich viel mit Bedürfnissen und deren Befriedigung zu tun. Hierzu lesen Sie mehr auf den Seiten 6 und 7 dieser Ausgabe.

Mit besten Grüßen

Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

INHALT

RECHTLICHE FRAGEN UND URTEILE

- 3** Muss nicht sein: Wenn Sie einen Auszubildenden aus gutem Grund abmahnen und das Ganze dann doch scheitert
- 5** Hat Ihr Azubi „einen Pups quer sitzen“?
- Kreuzbandriss beim betrieblichen Fußballturnier – zahlt die gesetzliche Unfallversicherung?

FÜHRUNG UND MOTIVATION

- 6–7** Mehr Motivation und höhere Leistung: Wie Ihnen die Bedürfnispyramide nach Maslow hilft
- 8** Kritik vom Azubi: So bleiben Sie auf jeden Fall souverän

ORGANISATION DER AUSBILDUNG

- 9** Berufskleidung, Dienstkleidung, Schutzkleidung – alles, was Sie wissen müssen

LESERFRAGEN

- 10** Hilfe, meine Auszubildende verweigert offenbar die Berufsschule
- Azubi muss Vater pflegen. Ist eine Teilzeitausbildung die Lösung?

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 • **Herstellung/Leitung:** 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 © contrastwerkstatt, S. 3 © industrieblick – 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.

Muss nicht sein: Wenn Sie einen Auszubildenden aus gutem Grund abmahnen und das Ganze dann doch scheitert

Läuft etwas in der Ausbildung schief, dann können Abmahnungen wertvolle Dienste leisten. Dabei ist der rechtlich sichere Umgang damit ein unbedingtes Muss. Schließlich muss das Abmahnungsschreiben bestimmte Bestandteile unbedingt enthalten. Und dann gibt es noch die Passagen, auf die besser zu verzichten ist. Das war dem Unternehmen im unten beschriebenen aktuellen Fall offenbar nicht bewusst. Die Abmahnung musste aus der Personalakte entfernt werden.

Wenn Sie eine Abmahnung schreiben, bezwecken Sie in der Regel 2 Dinge. Das gilt in allen Arbeitsverhältnissen und ist rund um die Ausbildung besonders wichtig:

1. Sie signalisieren dem Auszubildenden: bis hierher und nicht weiter. Wenn das noch einmal vorkommt, kann das harte Konsequenzen haben. Dabei schwingt auch Pädagogik mit – und das angesichts der Unerfahrenheit und des Alters von Auszubildenden aus gutem Grund.
2. Sie bereiten eine Kündigung vor. Zwar kommt es in der Regel nach der Abmahnung nicht zu einer Kündigung, da ein Arbeitnehmer oder Auszubildender Veränderungsprozesse anstößt. Für den Fall, dass er sein Verhalten nicht ändert, könnte eine Kündigung bevorstehen. Diese ist aber nur dann durchzusetzen, wenn auch die zuvor ausgesprochene Abmahnung Hand und Fuß hat.

„Das war nicht Ihr erstes Vergehen dieser Art“

So ähnlich lautete der Satz in einem Abmahnungsschreiben, der einem Unternehmen zum Verhängnis wurde. Die Abmahnung scheiterte vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (Urteil vom 19.02.2026; Az: 8 Sa 25/25). Was war konkret passiert?

Der Fall: Ein Mitarbeiter wurde im Wareneingangsbereich eines Unternehmens beschäftigt. Es war unter anderem seine Aufgabe, die eingehenden Waren zu verbuchen. Dabei unterlief ihm offenbar ein Fehler. Er verbuchte *Metalltafeln im Kleinformat* an falscher Stelle – nämlich als *Metalltafeln im Mittelformat*. Damit wurde den elektronischen Systemen der Eindruck vermittelt, dass *Metalltafeln im Mittelformat*, die demnächst zur Produktion gebraucht werden sollten, noch ausreichend vorhanden waren. Da diese ausgingen und nicht rechtzeitig neu bestellt werden konnten, kam es zum Produktionsstopp.

Der Arbeitgeber nahm den Fall zum Anlass, den Arbeitnehmer abzumahnen. Er schilderte den Vorfall im Abmahnungsschreiben, wie das üblich und rechtlich auch vonnöten ist. Dann fügte er den Satz hinzu: „Das ist nicht Ihr erster Fehler einer falschen Wareneingangsbuchung.“ Und genau der fiel ihm später auf die Füße.

Der Arbeitnehmer klagte auf Entfernung des Abmahnungsschreibens aus der Personalakte. Er argumentierte, dass er keine Kenntnisse von Falschbuchungen hatte. Letztlich bekam er Recht – aber mit einer ganz anderen Argumentation. Denn es war gar nicht entscheidend, ob die Falschbuchungen erfolgt waren.

So entschied das Gericht: Das LAG Baden-Württemberg hielt das Abmahnungsschreiben nicht für konkret genug. Und das betraf genau den oben erwähnten Satz. Mit diesem wurden vergangene Vergehen angedeutet, ohne genauer darauf einzugehen. Es ging nicht aus der Abmahnung hervor, wie viele Falschbuchungen es bereits gegeben hat und wann diese stattfanden. Damit wurde eine wichtige Voraussetzung für eine wirksame Abmahnung nicht erfüllt.

Das LAG hatte also die Abmahnung so interpretiert, dass auch die früheren Vergehen Gründe hierfür darstellen sollten. Der Arbeitnehmer hielt dagegen, dass er die alten Vorfälle nicht abmahnen, sondern damit nur die Verhältnismäßigkeit der Abmahnung untermauern wollte. Mit dieser Argumentation kam er nicht durch. Die Abmahnung musste aus der Personalakte entfernt werden.

Kann der Fall auf Ausbildungsverhältnisse übertragen werden?

Auch in der Ausbildung müssen Sie eine Abmahnung immer konkret formulieren. Was genau ist vorgefallen, wann war das und wo? Wer war daran beteiligt? Diesen Aspekt des oben beschriebenen Falls können Sie damit auf Ausbildungsverhältnisse eins zu eins übertragen.

Vorsichtig sind Sie hingegen bezüglich des Abmahnungsgrundes. Dem Arbeitnehmer ist offenbar ein Fehler unterlaufen, der Folgen hatte. Demzufolge wurde die Abmahnung geschrieben. Als Ausbilder können Sie so in der Regel nicht agieren. Auszubildende sind noch in Ausbildung, machen Fehler und lernen daraus. Das Abmahnen wegen eines Fehlers sollte daher nicht erfolgen. Es sei denn ... Fortsetzung auf Seite 4.



Falsche Erfassung des Wareneingangs als Kündigungsgrund?

Eine Ausnahme ist dann denkbar, wenn der Azubi immer wieder auf seine Fehler und die möglichen Folgen hingewiesen wurde. Handelt es sich nicht um Unwissenheit oder Vergessen, sondern um Mangel an Sorgfalt, Oberflächlichkeit oder sogar Absicht, ist eine Abmahnung gegebenenfalls möglich. Denken Sie aber immer daran, dass die Hürden hierfür in Ausbildungsverhältnissen höher liegen als in normalen Arbeitsverhältnissen.

Fazit

Mahnen Sie nicht wegen einer schwachen Leistung ab. Formulieren Sie Ihren Mahnungsgrund klar und konkret. Und machen Sie sich grundsätzlich bei Abmahnungen nicht angreifbar. Der nächste Artikel führt weitere Stolperfallen auf.

Was zur Unwirksamkeit einer Abmahnung führen kann

Der Fall, den das LAG Baden-Württemberg zu entscheiden hatte, macht deutlich, dass fehlende konkrete Formulierungen im Abmahnungsschreiben die Abmahnung angreifbar machen. Das ist aber lange noch nicht alles.

Es gibt weitere wichtige Gründe, die dazu führen können, dass Ihr Azubi eine fehlerhafte Abmahnung mit Erfolg zurückweist:

Der Vorwurf an den Auszubildenden ist nicht zutreffend.

Wer eine Abmahnung schreibt, der muss auch beweisen, dass der Pflichtverstoß tatsächlich stattgefunden hat. Existiert nur ein Verdacht, kann sich der Azubi gegen den Vorwurf und damit auch gegen die Abmahnung erfolgreich zur Wehr setzen.

Der Azubi wird nicht zur Verhaltensänderung aufgefordert

Ein fester Bestandteil einer Abmahnung ist neben der Beschreibung des Fehlverhaltens auch ein Hinweis darauf, welches Verhalten künftig vom Auszubildenden erwartet wird. Kommt es beispielsweise zu unentschuldigten Fehlzeiten, weisen Sie darauf hin, dass die Arbeitszeiten künftig gemäß Ausbildungs- bzw. Tarifvertrag einzuhalten sind.

Es werden keine Konsequenzen bei weiterem Fehlverhalten angedroht

Ein Auszubildender muss immer wissen, wohin es führt, wenn er das Verhalten, das zur Abmahnung geführt hat, nicht ändert. Beispiel: „Sollten Sie Ihr Verhalten nicht abstellen, sind weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen bis zu einer Kündigung möglich.“ Mit dieser Formulierung lassen Sie sich offen, vor einer Kündigung noch eine zweite Abmahnung zu schreiben.

Deutlicher wäre: „Sollte es zu einem weiteren Vergehen dieser Art kommen, sehen wir uns dazu gezwungen, Ihnen gemäß § 22, Abs. 2, Nr. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu kündigen.“

Sie haben das abgemahnte Fehlverhalten vorher geduldet

Nehmen Sie an, dass Ihre Auszubildenden gelegentlich während der Arbeitszeit privat am Handy aktiv sind. Sie bekommen das

mit, ohne etwas zu sagen. Auch andere Kollegen tun das und die Azubis schauen sich das ab. In diesem Fall ist es äußerst problematisch, einen Azubi wegen dieses Verhaltens, auch wenn es um ein Fehlverhalten geht, abzumahnern.

Schließlich muss der Auszubildende davon ausgehen, dass Sie das dulden oder sich sein Verhalten zumindest in einem Graubereich befindet. Zudem darf er zu Recht erwarten, dass alle Arbeitnehmer und Auszubildenden in einer solchen Frage gleich behandelt werden.

Zwischen Vergehen und Abmahnung vergeht viel Zeit

Das Arbeits- und Ausbildungsrecht sieht keine bestimmte Frist vor, innerhalb derer ein Ausbilder seinen Azubi, nachdem ihm ein Fehlverhalten bekannt wurde, abmahnen muss. Ist der Vorfall allerdings lange bekannt und Sie als Ausbilder bzw. Ausbildungsbetrieb reagieren nicht, könnte der Azubi falsche Schlüsse ziehen.

Er geht dann tendenziell davon aus, dass der Vorfall als wenig gravierend angesehen wird.

Die Abmahnung verstößt gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Manchmal kommen Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe in absurden Situationen auf den Gedanken, dass eine Abmahnung fällig ist – etwa bei einer Verspätung um 5 Minuten, für die sich der Azubi sofort entschuldigt. Ein entsprechender Vorfall ist mir tatsächlich bekannt. Erlebt habe ich auch, dass die Verwendung von falschem Schraubmaterial zu einer Abmahnung geführt hat. In beiden Fällen war es leicht möglich, die Abmahnung unwirksam zu machen und sie aus der Personalakte entfernen zu lassen.

Wie Sie eine Abmahnung formulieren, erfahren Sie unter diesem Link:
tipp.personalwissen.de/bab26114.



Hat Ihr Azubi „einen Pups quer sitzen“?

Datenschutz spielt in Unternehmen eine wichtige Rolle. Das gilt auch im Umgang mit Ihren Auszubildenden. Und es gilt erst recht, wenn personen- und gesundheitsbezogene Daten berührt sind. Eine unachtsame Äußerung kann damit durchaus zu einer Schadenersatzzahlung führen.

Im konkreten Fall musste eine Kollegin für einen sich krankmeldenden Kollegen einen Wochenenddienst übernehmen. In einer WhatsApp-Gruppe mit anderen Kollegen hatte sie Teile der Diagnose preisgegeben und darüber hinaus geschrieben, dass dieser wohl „einen Pups quer sitzen“ hatte. Das gefiel dem kranken Kollegen nicht und er klagte auf Schadenersatz.

So entschied das Gericht: Das Arbeitsgericht Siegburg hat hierzu kürzlich ein Urteil gefällt (Urteil vom 22.05.2026, Az: 1 Ca 1741/25). Es stellte sich auf die Seite des klagenden Kollegen, da die verärgerte Kollegin Gesundheitsdaten preisgegeben hatte. Weiterhin hatte sie die Diagnose mit dem quersitzenden Pup ins Lächerliche gezogen. Sie musste Schadenersatz in Höhe von 1.000 € leisten.

Grundsätzlich stufte das Gericht den Vorfall so ein, dass Wiederholungsgefahr bestünde. Der geschädigte Kollege hatte somit auch Anspruch auf Unterlassung erworben. Dabei spielt es auch

eine Rolle, dass sich die Kollegin uneinsichtig zeigte und kein Fehlverhalten zugab.

Im Umgang mit ihren Auszubildenden bedeutet das

Gerade im Ausbildungsalltag sollten Sie hier mit gutem Beispiel vorangehen. Prinzipiell lernen Sie aus dem Gerichtsurteil 2 Dinge:

1. Sie sprechen nie öffentlich über die Gesundheit Ihrer Auszubildenden, beispielsweise nachdem sich ein Azubi telefonisch krankgemeldet hat. Sie melden auch keine Zweifel an und ziehen den Vorgang nicht ins Lächerliche.
2. Darüber hinaus bringen Sie Ihren Auszubildenden anhand dieses Gerichtsurteils bei, dass der Datenschutz bei persönlichen und gesundheitsbezogenen Daten besonders wichtig ist. Auch Azubis dürfen hierzu unberechtigt nichts ausplaudern. Mögliche Erkrankungen von Kollegen gehen niemanden etwas an.

Kreuzbandriss beim betrieblichen Fußballturnier – zahlt die gesetzliche Unfallversicherung?

Auszubildende sind grundsätzlich wie normale Arbeitnehmer auch gegen die Folgen von Arbeitsunfällen versichert. Dazu zählen unter bestimmten Umständen auch Sportveranstaltungen, die intern durchgeführt werden. Der folgende Fall zeigt allerdings, dass es Grenzen gibt.

Das war passiert: Eine Arbeitnehmerin hatte an einem Fußballturnier des Arbeitgebers teilgenommen. Dieses fand bundesweit in Vorrundenturnieren statt und endete am Finaltag mit insgesamt 21 Mannschaften. Allerdings verletzte sie sich an diesem Tag beim Fußballspielen schwer und erlitt einen Kreuzbandriss. Die Berufsgenossenschaft fühlte sich hierfür allerdings nicht zuständig und lehnte entsprechende Leistungen ab. Die Arbeitnehmerin klagte dagegen.

Grundsätzlich sind die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung weitgehender als die der gesetzlichen Krankenversicherung. Daher ist es das Ansinnen von Arbeitnehmern und Auszubildenden in einem solchen Fall, eine Anerkennung als Arbeitsunfall zu erreichen. Das gelang hier allerdings nicht.

Entscheidend ist dabei immer, ob die Veranstaltung als Teil der betrieblichen Gemeinschaft anzusehen ist. Nicht jede vom Arbeitgeber organisierte Freizeitaktivität steht automatisch unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

So entschied das Gericht: Das Fußballturnier stand nach Ansicht des Sozialgerichts Hannover nicht im Zusammenhang mit der versicherten Beschäftigung (Urteil vom 16.4.2026; Az: S 22 U 120/25). Es handelte sich danach nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung. Dann hätte die Sportveranstaltung so konzipiert sein müssen, dass alle oder zumindest ein überwiegender Teil der Belegschaft daran teilnehmen kann. In diesem Fall war der Teilnehmerkreis allerdings begrenzt. Insgesamt nahmen ca. 1500 Beschäftigte daran teil, am Finaltag waren es gut 300 Beschäftigte von insgesamt rund 3900 Arbeitnehmern.

Folgerung für Sie: Berücksichtigen Sie bei der Konzeption einer Sportveranstaltung grundsätzlich, dass die meisten Ihrer Arbeitnehmer und Auszubildenden daran teilnehmen können. Zudem muss die Veranstaltung die Verbundenheit zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten fördern und damit im Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden.

Mehr Motivation und höhere Leistung: Wie Ihnen die Bedürfnispyramide nach Maslow hilft

Wer seine Auszubildenden motivieren möchte, der darf deren Bedürfnisse nicht außer Acht lassen. Leistungsfähig sind nur solche Azubis, die sich wohlfühlen, die ernst genommen werden und deren Bedürfnisse befriedigt werden. Nur wenn die Bedürfnisse von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden in Einklang gebracht werden, steht einer erfolgreichen Ausbildung nichts mehr im Wege.

Dabei hilft die Klassifizierung der Bedürfnisse des US-amerikanischen Psychologen Abraham Maslow (1908–1970). Dieser teilte die Bedürfnisse von Menschen in verschiedene Bereiche ein: physische Grundbedürfnisse, Sicherheitsbedürfnisse, soziale Bedürfnisse, Wertschätzungsbedürfnisse und Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung.

Die Bedürfnispyramide nach Maslow



Physische Grundbedürfnisse: hohe Priorität – auch in der Ausbildung

Auszubildende haben den Anspruch auf körperliche, geistige und psychische Unversehrtheit. Dem müssen Sie als Verantwortlicher Rechnung tragen. Daher ist es wichtig, Azubis ohne die Gefahr von Gesundheitsschädigung zu beschäftigen. Arbeitsunfälle sind zu vermeiden – ebenso wie Berufskrankheiten.

Der Vorteil für die Ausbildung: Nur wenn Azubis vor Gefährdungen geschützt sind, können sie sich wirklich auf die Ausbildung konzentrieren, motiviert arbeiten und ihr Leistungspotenzial abrufen. Darüber hinaus haben Sie den Vorteil, dass Sie nicht mit Gesetzen in Konflikt geraten (Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz). Zudem erarbeiten Sie sich so den Ruf, sorgfältig und sicherheitsbewusst auszubilden.

CHECKLISTE PHYSISCHER BEDÜRFNISSE DER AUSZUBILDENDEN

Sind die Ausbildungsplätze sicher eingerichtet, damit Unfälle vermieden werden können?	☐
Wurden Ihre Auszubildenden über Gefahrenquellen in Ihrem Unternehmen belehrt?	☐

Entsprechen die Pausenregelungen (Zeiten und Räumlichkeiten) der Gesetzgebung (bei Minderjährigen beachten Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz)?



Ist sichergestellt, dass Auszubildende vor allem bei warmer Witterung ausreichend Flüssigkeit zu sich nehmen können?



Gibt es an den Ausbildungsplätzen ausreichend natürliches Licht und frische Luft?



Wird die den Auszubildenden zur Verfügung stehende Toilettenanlage regelmäßig und sorgfältig gereinigt?



Sicherheitsbedürfnisse: Geben Sie Orientierung

Neben möglichen Unfallgefahren stehen noch andere Sicherheitsbedürfnisse im Vordergrund: Der Azubi muss das Gefühl haben, in seinem Ausbildungsbetrieb gut aufgehoben zu sein und eine strukturierte Ausbildung im Sinne seiner Ausbildungsordnung zu genießen. Weiterhin möchte er finanzielle Sicherheit, die möglichst weit über die Ausbildung hinausgeht.

Der Vorteil für die Ausbildung: Wenn Sie ein gutes und sicheres Gefühl hinsichtlich des Ausbildungs- und Arbeitsplatzes bieten, trägt sich jeder einzelne Azubi weniger mit Abwanderungsgedanken. Das führt zu konzentrierter Arbeit und einer Fokussierung auf den Ausbildungsalltag.

Gleichzeitig steigt die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und sich aktiv in den Ausbildungsbetrieb einzubringen.

CHECKLISTE SICHERHEITSBEDÜRFNISSE DER AUSZUBILDENDEN

Wird die Ausbildungsvergütung immer pünktlich überwiesen?



Wissen Ihre Auszubildenden, wo sie welche Hilfe erwarten können?



Besteht Transparenz darüber, wie die Leistung der Auszubildenden beurteilt wird?



Kennen die Azubis die Anforderungen an den Ausbildungsberuf und wissen sie, was in den einzelnen Ausbildungsabteilungen auf sie zukommt?



Teilen Sie Ihren Auszubildenden alle wichtigen Informationen mit (z. B. Prüfungstermine)?



Falls eine Übernahmemöglichkeit besteht: Informieren Sie Ihre Azubis rechtzeitig, wo sie später eingesetzt werden sollen?



Falls keine Übernahmemöglichkeit besteht: Reicht der Zeitraum bis zum Ausbildungsende aus, um sich anderweitig zu bewerben?



Soziale Bedürfnisse: Der Wohlfühlfaktor für Ihre Azubis

Sind die Grund- und die Sicherheitsbedürfnisse ausreichend befriedigt, stehen die sozialen Bedürfnisse im Vordergrund. Fast jeder Auszubildende fühlt sich wohler, wenn er soziale Kontakte im Unternehmen hat. Daher sollte ein Auszubildender auf keinen Fall isoliert werden. Machen Sie ihm regelmäßig Kommunikationsangebote über die Hierarchieebenen hinweg.

Der Vorteil für die Ausbildung: Wenn regelmäßig kommuniziert wird und der Azubi zu den anderen Auszubildenden sowie zum Rest der Belegschaft guten Kontakt hat, wirkt sich das positiv auf das Betriebsklima aus. Der Auszubildende bekommt das Gefühl, im Unternehmen gut aufgehoben zu sein. So wird es schwerer für die Konkurrenz, Ihre ausgebildeten Kräfte nach der Ausbildung mit Beschäftigungsangeboten zu locken.

CHECKLISTE SOZIALE BEDÜRFNISSE DER AUSZUBILDENDEN

Haben Ihre Auszubildenden Ansprechpartner in Ausbildungsfragen?



Gibt es Personen, mit denen sich die Auszubildenden bei Problemen informell austauschen können (z. B. Auszubildende untereinander)?



Kommen Ihre Azubis gelegentlich mit einem Abteilungsleiter/Geschäftsführer ins Gespräch?



Sind Ihre Auszubildenden in gemeinsame betriebliche Aktivitäten integriert?



Gibt es gemeinsame Azubi-Events (Projektgruppen), ggf. ohne Beteiligung eines Ausbilders?



Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung: Gerade bei jungen Menschen wichtig

Kein Beschäftigter oder Azubi kommt ohne Wertschätzung aus. Wer eine gute oder sehr gute Leistung erbringt, dem sollte das auch gesagt werden. Nur wer mit Lob nicht geizt, dessen Kritik fällt auch auf fruchtbaren Boden. Sorgen Sie daher dafür, dass in Ihren Ausbildungsabteilungen ein Klima der Anerkennung und Wertschätzung vorherrscht.

Der Vorteil für die Ausbildung: Auszubildende, die durch eine wertschätzende Kommunikation erfahren, dass sie auf einem gu-

ten Weg sind, werden diesen Weg weitergehen. Gerade wenn sie höhere Ziele anstreben, tun sie das umso motivierter. Umgekehrt können Sie Ihre Azubis durch ein angebrachtes Lob dazu motivieren, bestimmte Fehler zu beheben und Verhaltensweisen anzupassen.

CHECKLISTE WERTSCHÄTZUNGSBEDÜRFNISSE DER AUSZUBILDENDEN

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein gerechtes und nachvollziehbares Beurteilungssystem?



Führen Sie motivierende Gespräche mit den Azubis und heben gute Leistungen hervor?



Sind Ihre Fachausbilder so geschult, dass ihnen die Wichtigkeit von Lob und Anerkennung bewusst ist?



Erfahren Ihre Azubis auch von normalen Kollegen ausreichend Achtung?



Haben besonders motivierte und begabte Auszubildende die Möglichkeit, mehr Verantwortung und komplexe Aufgaben zu übernehmen?



Bedürfnis nach Selbstverwirklichung: Spaß und Herausforderungen bieten

Liegen all die bisher genannten Voraussetzungen vor, dann kann sich der eine oder andere Azubi in seiner Ausbildung selbst verwirklichen. Sorgen Sie dafür, dass diese Chance unbedingt genutzt wird.

Der Vorteil für die Ausbildung: Nicht alle Azubis erreichen die höchste Stufe der Bedürfnispyramide nach Maslow. Wenn Sie bei leistungsfähigen Auszubildenden allerdings erkennen, dass diese nicht nur zuverlässig arbeiten, sondern in ihrem Beruf regelrecht aufgehen, dann werden Sie an solchen Azubis viel Freude haben – und zwar weit über die Ausbildung hinaus.

CHECKLISTE SELBSTVERWIRKLICHUNGSBEDÜRFNISSE DER AUSZUBILDENDEN

Übertragen Sie Auszubildenden von Zeit zu Zeit Verantwortung (Azubi-Projekte)?



Können Ihre Auszubildenden Verbesserungsvorschläge einreichen, die ernsthaft geprüft werden?



Sitzen Auszubildende – falls das Thema dies zulässt – mit am Tisch, wenn wichtige Entscheidungen getroffen werden?



Sind Ihre Azubis an der Auswahl oder Integration neuer Auszubildender beteiligt?



Haben leistungsstarke Auszubildende die Möglichkeit, bereits vor Ausbildungsende verantwortlich in die spätere Abteilung zu wechseln?



Kritik vom Azubi: So bleiben Sie auf jeden Fall souverän

Als Ausbilder sind Sie natürlich ab und an Kritik ausgesetzt. Diese muss nicht unbedingt von einem Vorgesetzten oder Kollegen kommen – manchmal kommt sie auch von einem Azubi. Wichtig ist, dass Sie souverän reagieren und der Auszubildende sich ernst genommen fühlt.

Wenn ein Auszubildender Kritik äußert, ist das durchaus positiv zu bewerten. Offenbar herrscht bei Ihnen eine Atmosphäre, in der Kritik auch von unten nach oben erlaubt ist. Wenn Sie jetzt in der Lage sind, angemessen mit dieser Kritik umzugehen, sammeln Sie sogar Pluspunkte bei Kollegen, Vorgesetzten und Auszubildenden. Folgende 4 Tipps werden Ihnen helfen.

Tipp 1: Lassen Sie den Azubi ausreden

Sie sollten auf gar keinen Fall den Fehler machen, den Auszubildenden, während er seine Kritik äußert, zu unterbrechen. Denn zum einen erfahren Sie so nicht vollständig die Kritik, und zum anderen kann ein Unterbrechen dafür sorgen, dass Emotionen die Oberhand gewinnen. Hören Sie also vielmehr bis zum letzten Wort zu, warten Sie einen Moment und reagieren Sie dann. Damit wird nicht nur eine gewisse Souveränität erkennbar, sondern Sie gewinnen auch Zeit, um über die vorgebrachte Kritik nachzudenken. Das wird nicht immer dazu führen, dass Sie perfekt reagieren, sondern normalerweise eher dazu, dass Sie ein Gespräch unter 4 Augen vorschlagen. Das gibt Ihnen zusätzliche Zeit, sich mit der Kritik gedanklich oder gemeinsam mit Kollegen auseinanderzusetzen.

Tipp 2: Seien Sie nicht beleidigt

Auch wenn die Kritik aus Ihrer Sicht ungerechtfertigt und emotional aufgeladen ist, sollten Sie nicht beleidigt sein. Im Gegenteil: Je unsachlicher ein Auszubildender Kritik an Ihnen vorträgt, desto größer ist seine Angriffsfläche. Nehmen Sie die Kritik ruhig entgegen, reagieren Sie aber niemals emotional und schon gar nicht beleidigt. Möglicherweise können Sie den Azubi darauf hinwei-

sen, dass Sie für jegliche Kritik offen sind, solange diese sachlich und konstruktiv vorgetragen wird. Machen Sie deutlich, dass ein angemessener Tonfall wichtig ist. So lernt der Auszubildende etwas von Ihnen und muss seinerseits sachlich vorgetragene Kritik entgegennehmen.

Tipp 3: Fallen Sie nicht in eine Rechtfertigungshaltung

Zudem sollten Sie sich niemals reflexartig rechtfertigen. Stellen Sie lieber Gegenfragen, damit der Azubi selbst in eine Rechtfertigungssituation kommt. Ist Ihnen die Kritik zu pauschal, wie zum Beispiel „Ihre Beurteilungen sind nicht gerecht“, fordern Sie zur Konkretisierung auf.

Tipp 4: Nehmen Sie die Kritik ernst

Zeigen Sie durch gezielte Rückfragen, dass Sie die Kritik ernst nehmen. Kehren Sie Kritikpunkte niemals unter den Teppich. Leider ist das eine weitverbreitete Strategie – teilweise auch unter Ausbildern. Vor allem aber fragen Sie sich, ob die Kritik nicht gerechtfertigt ist. Zeigen Sie ruhig, dass Sie sich Gedanken machen werden. Auch das ist ein Zeichen von Souveränität.

Fazit

Reagieren Sie professionell auf Kritik und ändern Sie gegebenenfalls sogar Ihr zu Recht kritisiertes Verhalten. Damit sind Sie ein gutes Vorbild und stärken die Beziehung zwischen Ihnen und Ihrem Auszubildenden.

So fixieren Sie Absprachen mit Auszubildenden

Ganz sicher kennen Sie die Situation: In einem Gespräch mit einem Azubi vereinbaren Sie bestimmte Dinge – etwa Termine zur Vorlage des Ausbildungsnachweises, das Durchführen einer bestimmten Arbeit oder Maßnahmen zur gezielten Prüfungsvorbereitung. Und was passiert? Manchmal überhaupt nichts. Das ist natürlich zu verhindern – auch im Interesse Ihres eigenen Ansehens.

So geraten Abmachungen nicht in Vergessenheit: Nutzen Sie moderne Kommunikationstechniken, um Abmachungen schriftlich oder mündlich zu fixieren. So können Sie es sich zum Prinzip machen, dass der Azubi Vieraugengespräche unmittelbar im Anschluss stichwortartig als E-Mail an Sie zusammenfasst.

Damit erreichen Sie zweierlei: Abmachungen geraten nicht in Vergessenheit, und sie werden aufgrund der schriftlichen Fixierung ernster genommen. Sie können auch eine Audio-Nachricht an Ihren Auszubildenden senden, um ihn zu erinnern oder ihm zu helfen. Das ist innerhalb weniger Minuten oder sogar Sekunden möglich. Folgende könnte eine solche Audio-Nachricht beinhalten: „Das Protokoll sollte in aller Kürze 3 Aspekte enthalten: den Stand der Projektarbeit in der Ausbildungsgruppe XY, eine Selbsteinschätzung Ihrer Leistungen in der Berufsschule und 3 Vorschläge, an welchem Tag die betriebsinterne Prüfungsvorbereitung starten soll.“

Berufskleidung, Dienstkleidung, Schutzkleidung – alles, was Sie wissen müssen

Wer bezahlt eigentlich die Arbeitskleidung von Auszubildenden? Die Antwort ist gar nicht so einfach. Bei diesem Thema muss genau differenziert werden: Handelt es sich um klassische Arbeitskleidung, um Berufskleidung, Dienstkleidung oder Schutzkleidung?

Bei der Kategorisierung ist darauf zu achten, ob ein Azubi eine bestimmte Kleidung tragen muss, ob ein Firmenbezug im Mittelpunkt steht oder ob Hygiene- oder Schutzvorschriften die

spezielle Kleidung erforderlich machen. Die folgende Übersicht unterscheidet genau das und klärt auf, wer für die Bezahlung der Arbeitskleidung aufkommen muss:

ÜBERSICHT: ARBEITSKLEIDUNG FÜR AUSZUBILDENDE

Arbeitskleidung im engeren Sinne	Berufskleidung	Dienstkleidung	Schutzkleidung
„Ganz normale“ Arbeitskleidung, die nicht vorgeschrieben wird (z. B. Schürzen, Kittel oder Bürokleidung). Wichtigstes Indiz: freiwilliges Tragen.	Berufstypische Kleidung (z. B. Konditor, Schornsteinfeger), sofern nur der Berufsbezug und nicht der Unternehmensbezug im Vordergrund steht.	Kleidung mit Unternehmensbezug für ein einheitliches Erscheinungsbild. Das Tragen wird vorgeschrieben und ist Bestandteil der Ausbildung.	Kleidung, die aus Arbeits-, Hygiene- oder Sicherheitsgründen vorgeschrieben ist (z. B. Sicherheitsschuhe, Schutzhelm).
Wer trägt die Kosten für Anschaffung und Reinigung?			
Ihr Auszubildender	Ihr Auszubildender	Sie als Ausbildungsbetrieb	Sie als Ausbildungsbetrieb
Ausnahmen aufgrund tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen möglich. Freiwillige Kostenbeteiligung des Betriebs möglich.	Ausnahmen aufgrund tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen möglich. Freiwillige Kostenbeteiligung des Betriebs möglich.	Kostenbeteiligung des Azubis nur möglich, wenn: • Kleidung privat sinnvoll nutzbar ist • keine tariflichen/vertraglichen Regelungen entgegenstehen • Beteiligung angemessen zur Ausbildungsvergütung ist.	Kostenübernahme kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden. Beteiligung des Azubis nur, wenn die Schutzkleidung privat sinnvoll nutzbar ist.

Das Tragen von Schutzkleidung ist ausgesprochen wichtig. Daher hat der Auszubildende hier besondere Rechte. Wenn das Ausbildungsunternehmen seiner Verpflichtung, die Schutzkleidung zu finanzieren, nicht nachkommt, kann der Azubi der Ausbildung fernbleiben. Sein Anspruch auf Vergütung bleibt dennoch bestehen. Umgekehrt gilt aber auch: Stellt der Ausbildungsbetrieb die Schutzkleidung zur Verfügung, muss der Auszubildende sorgfältig mit ihr umgehen. Schließlich handelt es sich regelmäßig um Betriebseigentum, das ausschließlich für die Ausbildung überlassen wird.

Darf der Azubi die Arbeitskleidung nach der Ausbildung behalten?

Wenn im Ausbildungsvertrag, im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung nichts anderes vereinbart ist, bleiben Sie nur bei von Ihnen bezahlter Schutzkleidung Eigentümer. Daher ist der Azubi zur besonderen Sorgfalt verpflichtet. Lassen Sie sich deshalb den Erhalt der Schutzkleidung schriftlich bestätigen.

Nutzen Sie dazu die folgende Erklärung:

Bestätigung des Erhalts von Schutzkleidung

Ich, ... (Name des Auszubildenden), Auszubildende(r) im Beruf ..., geboren am ..., bestätige, dass ich von meinem Ausbildungsbetrieb ... (Name des Ausbildungsbetriebs) folgende Schutzkleidung erhalten habe:

.....

.....

Mir ist bekannt, dass ... (Name des Ausbildungsbetriebs) Eigentümer der Schutzkleidung bleibt. Mir ist zudem bekannt, dass ich die Kleidung sorgfältig zu behandeln habe und dass ich sie mit Beendigung meines Ausbildungsverhältnisses zurückgeben muss.

.....

Ort, Datum, Unterschrift

Hilfe, meine Auszubildende verweigert offenbar die Berufsschule

FRAGE



Wir haben ein ernsthaftes Problem: Unsere Auszubildende zur Kauffrau für Dialogmarketing hat in den vergangenen drei Monaten so gut wie nie die Berufsschule besucht. Das ist uns jetzt in einem Gespräch mit der Schule, das eigentlich wegen eines anderen Auszubildenden stattfand, zufällig bekannt geworden. Uns stellt sich jetzt die Frage, ob wir ihr kündigen können und sollten. Da sie grundsätzlich gute Arbeit leistet und sich im Unternehmen wohlfühlt, würden wir eine Kündigung gerne vermeiden. Die Auszubildende befindet sich übrigens im 2. Ausbildungsjahr. Sie ist volljährig und hat wohl das eine oder andere Mal ein Entschuldigungsschreiben in der Berufsschule abgegeben. Wie sehen Sie die Angelegenheit?

unregelmäßigen Berufsschulbesuch erfahren haben, und fragen Sie nach Gründen.

- Weisen Sie darauf hin, dass der Berufsschulbesuch für sie genauso verpflichtend ist wie die Anwesenheit im Betrieb. Fehlzeiten stellen jeweils einen Verstoß gegen den Ausbildungsvertrag dar. Sollten Sie sich für eine Abmahnung entscheiden, dann schreiben Sie das hinein. Ferner formulieren Sie, dass Sie künftig erwarten, dass die Auszubildende die Berufsschule regelmäßig besucht. Zudem machen Sie klar, dass sie ihre Ausbildung riskiert, da ein Wiederholen des Vergehens für eine Kündigung ausreicht.
- Überprüfen Sie auch den Kontakt zu ihrer Berufsschule und einzelnen, wichtigen Lehrern. Es ist für Sie wichtig, stets zu erfahren, wenn ein Azubi in der Schule nicht auftaucht.

UNSERE ANTWORT



Das ist in der Tat eine kritische Situation. Die Versäumnisse sind aufgrund der Häufigkeit als schwerwiegendes Vergehen einzustufen. Meistens plädieren wir, bei Fehlzeiten in der Berufsschule zunächst eine Abmahnung zu schreiben. Das würden wir auch in diesem Fall tun, obwohl es sich um sehr viele Tage handelt. Möglicherweise ist sich die Auszubildende der Schwere ihres Vergehens gar nicht bewusst.

Konkret schlagen wir Ihnen vor:

- Klären Sie die Angelegenheit zunächst einmal mit der Auszubildenden. Berichten Sie, dass Sie vom den sehr

Und dann ist da noch die Sache mit dem Entschuldigungsschreiben. Als volljährige Schülerin konnte das Ihre Auszubildende vor der Ausbildung in der allgemeinbildenden Schule noch so machen. In der Berufsschule ist das allerdings nicht möglich. Kommt es zu krankheitsbedingten Fehltagen in der Schule, gelten dieselben Regeln über Fehltage im Betrieb: Der Ausbildungsbetrieb muss morgens informiert werden.

Wenn die Auszubildende ab jetzt alle Informationen zum Thema hat und ihre Verpflichtungen kennt, sollte sich ein solches Verhalten – insbesondere nach einer Abmahnung – nicht wiederholen. Ansonsten könnte ihr tatsächlich eine Kündigung drohen. Da Sie das nicht wollen, sind ein ernsthaftes Gespräch und gegebenenfalls eine Abmahnung bei Ihnen ganz besonders wichtig.

Azubi muss Vater pflegen. Ist eine Teilzeitausbildung die Lösung?

FRAGE



Eben stand ein Azubi bei mir der Tür, der seine Ausbildung abbrechen möchte bzw. muss. Er wird in Zukunft mehrere Stunden in der Woche seinen Vater pflegen. Er war ziemlich verzweifelt. Ist das denn ein Grund für eine Teilzeitausbildung? Das wäre doch eine gute Option.

Beachten Sie, dass die betriebliche Ausbildungszeit aber nur um maximal 50 Prozent verlängert werden darf. Die Ausbildungsdauer verlängert sich dadurch entsprechend, maximal bis zum 1,5-fachen der vertraglich vereinbarten Zeit. In vielen Fällen ist diese Lösung schon hilfreich. Zugehörige gesetzliche Grundlagen finden Sie in §7a Berufsbildungsgesetz (BBiG).

UNSERE ANTWORT



Einen Grund für eine Ausbildung in Teilzeit brauchen Sie nach aktueller Rechtslage nicht mehr. Wenn Sie sich einig darüber werden, können Sie diese gemeinsam vereinbaren und Ihre Kammer einbeziehen.

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:

Wirkung mit Worten

Wie Ihre Kritik am Azubi tatsächlich
Verhaltensänderungen hervorrufen

Große Effekte im Ausbildungsmarketing

Was es bewirkt, wenn Ihre Azubis
gezielt auf Schüler treffen





PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

LIVE mit Günter Stein



*In seltenen Fällen kann sich der Zeitpunkt verschieben.
Wir informieren auf unseren Kanälen darüber.

Live-Event mit Günter Stein: Ihr Wochenupdate zu Themen, die Deutschlands Personaler bewegen

- Brandaktuelle News, Urteile und wichtige Entwicklungen im Arbeitsrecht
- Dauer: ca. 15 Minuten
- Teilnahme: kostenlos
- Ohne Anmeldung: Klicken Sie einfach am Donnerstag, 10 Uhr*, auf den Link: tipp.personalwissen.de/update
- Sie erhalten vor Beginn des Events eine kurze Erinnerung per E-Mail
- Live-Event verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter personalwissen.de

Hier kostenlos teilnehmen:

tipp.personalwissen.de/update



PS: Webinar verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter www.personalwissen.de



IHR EXPERTE: Günter Stein ist Arbeitgeber, Führungskraft und Arbeitsrechts-Insider. Und wer seine Webinare kennt, der weiß: Sowohl in den Webinaren als auch in den Newslettern und Beratungsdiensten spricht er Klartext. Kein Drumherum-Gerede. Kein Sich-Verstecken hinter Juristendeutsch. Nur echte Tipps für Ihre Arbeit als Führungskraft!

