



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

ARBEITSUNFALL

Erleidet ein Azubi einen schwerwiegenden Unfall, dann ist das menschlich betrachtet schlimm genug. Aber wussten Sie, dass die Behandlungskosten auf Sie als Ausbilder zurückfallen können?

Seite 5

KRITIK

Am Azubi positive und negative Kritik zu äußern, ist ein elementarer Bestandteil der Ausbildung. Dafür gibt es einige wichtige Regeln, damit das Kritikgespräch konstruktiv und zielgerichtet verläuft.

Seite 6

AKQUISE

Ihre Auszubildenden sind wichtige Akteure, um neue Azubis für das Unternehmen zu gewinnen. Sorgen Sie dafür, dass sie auf Schüler treffen, um ihnen von Ausbildungserfahrungen zu berichten.

Seite 9



Kennen sie PROSIMA?

Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie werden auf den Begriff stoßen, wenn Sie im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026 stöbern. Es handelt sich dabei um ein Prognose- und Simulationsmodell, mit dessen Hilfe die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt vorhergesagt werden soll. Das gilt beispielsweise für die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in diesem Jahr. PROSIMA geht von 58.100 Ausbildungsstellen aus, die Sie und andere Ausbildungsbetriebe nicht besetzen können. Das wäre eine Steigerung und würde den langfristigen Trend bestätigen.

Und jetzt kommt das ABER: Das Prognosemodell hatte im Vorjahr ebenfalls eine steigende Anzahl vorhergesagt, das ging allerdings gehörig schief. Das Jahr 2025 stellte ein Ausreißerjahr dar. Unbesetzte Ausbildungsplätze gab es gegen den Trend 15.000 weniger als im Vorjahr und PROSIMA lag damals weit daneben. Statistische Vorhersagen funktionieren also nicht immer. Aber gehen Sie schief und das zugunsten des Ausbildungsmarktes und Ihrer Möglichkeit, Ausbildungsplätze zu besetzen, dann wollen wir uns nicht beschweren.

Mit besten Grüßen

Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

INHALT

RECHTLICHE FRAGEN UND URTEILE

3–4 Kündigung ja oder nein? Aktuelle Urteile geben Ihnen in kritischen Ausbildungssituationen Orientierung

5 Wie Sie nach einem Arbeitsunfall mit einem Auszubildenden belangt werden können

Azubi kündigt und ist krank – was nun?

FÜHRUNG UND MOTIVATION

6–7 Wirkung mit Worten: Wie Ihre Kritik am Azubi tatsächlich Verhaltensänderungen hervorruft

AUSBILDUNGSMARKETING

8 Erzeugen Sie Effekte und Spaß beim Dreh eines Imagefilms

9 Nachahmenswert: Wenn Ihre Azubis auf Schüler treffen

LESERFRAGEN

10 Hinterteil unfreiwillig entblößt – wie gehe ich damit um?

Darf mein Azubi einen Mini-Job annehmen?

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 • **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 © ngstock – Adobestock

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

Kündigung ja oder nein? Aktuelle Urteile geben Ihnen in kritischen Ausbildungssituationen Orientierung

Unter welchen Umständen können Sie einem Auszubildenden kündigen? Ist die Probezeit erst einmal vorbei, dann wird die Frage ziemlich kompliziert, da nun ein wirklich wichtiger Grund her muss. Und über solche Gründe entfacht häufig ein Streit, der dann leider vor Gericht zu klären ist. Wir werten Gerichtsurteile regelmäßig mit der Brille des Ausbilders für Sie aus, damit Sie in dieser wichtigen Frage im Umgang mit Ihren Auszubildenden nichts falsch machen.

Schließlich kann es sehr unangenehm sein, wenn ein Azubi eine Kündigung erhält, er gegen diese vorgeht und am Ende auch noch zu Recht. Das hat ziemlich unschöne Konsequenzen:

- Sie haben Nerven und Geld investiert, um am Ende vor Gericht zu verlieren,
- Sie haben das Ausbildungsverhältnis, das nun fortgesetzt werden kann, erheblich belastet und
- Ihr Image als Ausbildungsbetrieb und als Ausbildungsverantwortlicher leidet enorm – sowohl unter dem Aspekt der Kompetenz als auch im Hinblick auf die Mitarbeiterorientierung.

Fall 1: Wenn es nur um eine Vermutung geht

In Ihrem Ausbildungsunternehmen ist etwas Gravierendes vorgefallen. Versetzen Sie sich in die Situation eines Ausbildungsverantwortlichen, der damit konfrontiert wird, dass die frei zugängliche Kaffeekasse, in der sich vermutlich mehr als 50 € befanden, geplündert wurde. Dabei kommt Ihr Auszubildender unter Verdacht. Zwei Zeugen bestätigen, dass er am betreffenden Tag den Raum mit der Kasse gezielt ansteuerte, als sich dort niemand aufhielt.

Ein möglicher Reflex: Klarer Fall, könnte man meinen – wer soll es sonst gewesen sein? Da es sich bei dem Betrag nicht um eine Kleinigkeit handelt, der Diebstahl zulasten der Kollegen ging und das Vertrauensverhältnis hierdurch zerrüttet wurde, muss natürlich eine Kündigung her.

So schnell dürfen Sie aber auf gar keinen Fall agieren. Mit dem Hinweis der zwei Zeugen ist schließlich nichts bewiesen. Möglicherweise hat sich noch ein weiterer Kollege oder ein Kunde zum entsprechenden Raum unauffällig Zugang verschafft und die Kaffeekasse geleert. Auch ist ja der Zeitpunkt des Diebstahls keineswegs vollkommen klar. Es gibt lediglich einen Verdacht, der auf zwei Aussagen fußt.

So reagieren Sie angemessen: Sie analysieren die Sache ganz genau. Bleibt es bei einem Verdacht, ohne dass Beweise oder ein Geständnis vorliegen, können Sie den Auszubildenden in aller Regel nicht sanktionieren. Denn es gilt: Eine Verdachtskündigung in einem Ausbildungsverhältnis ist praktisch nie möglich.

Aktueller Fall: Die Mitarbeiterin eines Tierparks hatte in der Vergangenheit ein Gehege mehrfach nicht vorschriftsmäßig abgeschlossen. Deswegen hatte sie bereits eine Abmahnung erhalten. Als erneut ein Gehege nicht abgeschlossen war, erhielt sie eine Kündigung. Sie stritt ab, es gewesen zu sein, und die Angelegenheit landete vor Gericht.

Die Entscheidung: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern gab der Mitarbeiterin recht (Urteil vom 21.10.2025; Az: 2 SLa 45/25). Für dieses Vergehen hätten auch andere Kollegen verantwortlich sein können. Der Verdacht auf der Basis von früherem Fehlverhalten reiche hier nicht aus.

Als Ausbildungsverantwortlicher registrieren Sie, dass eine Verdachtskündigung sogar in normalen Arbeitsverhältnissen schwer durchzusetzen ist.

Gehen Sie davon aus, dass ein ähnlicher Fall in einer Ausbildung auf keinen Fall eine Kündigung rechtfertigt – auch nicht nach einer zuvor ausgesprochenen Abmahnung.

Vertiefen Sie die Thematik *Verdachtskündigung in der Ausbildung* anhand einer Entscheidung des LAG Niedersachsen in diesem Artikel: <https://tipp.personalwissen.de/bab26123>



Fall 2: Fremdenfeindliche Parole – muss tatsächlich vorher abgemahnt werden

Wie krass bewerten Sie es, wenn ein Kollege oder Ihr Auszubildender am Arbeitsplatz von sich gibt: „Deutschland den Deutschen, Ausländer raus“? Das Landesarbeitsgericht (LAG) Bremen wertete das als Pflichtverletzung und wichtigen Grund für eine Kündigung. Trotzdem hätte der Arbeitgeber vorher abmahnen müssen.

Das sind die Fakten: Die Parole war in einer Nachtschicht als Aufruf eines Mitarbeiters zu hören, der bereits seit Jahrzehnten im Unternehmen beschäftigt war. Ihm wurde deshalb von seinem Arbeitgeber gekündigt, ohne dass er vorher eine Abmahnung erhalten hatte. Er ging dagegen vor und verwies auf seine Meinungsfreiheit.

Die Entscheidung: Wie oben bereits angedeutet, konnte der Arbeitnehmer seine Kündigung abwenden. Zwar lag ein wichtiger Grund vor, aber dieses Verhalten hätte vorher abgemahnt werden müssen.

Das Gericht ging davon aus, dass es sich um steuerbares Verhalten handelte. Eine Abmahnung hätte also bewirken können, dass der Arbeitnehmer künftig von einem solchen Verhalten absieht.

Die Entscheidung des LAG Bremen ist als arbeitnehmerfreundlich einzustufen. Für Ausbildungsverhältnisse ist dieser Gedanke besonders bedeutsam. Angesichts der jahrzehntelangen, abmahnungsfreien Tätigkeit des Mitarbeiters konnte sich das Gericht offenbar nicht dazu durchringen, eine sofortige Kündigung zu legitimieren.

Das bedeutet für Sie: Ihre Auszubildenden müssen die Grenzen dessen, was in Ihrem Unternehmen gesagt werden darf und was nicht, genau kennen. Sprechen Sie daher solche Urteile mit ihnen durch. Kündigen Sie bei Vergehen angemessene Konsequenzen an. Überdrehen Sie angesichts des aktuellen Urteils aber nicht, sondern nutzen Sie die Möglichkeit, den betroffenen Auszubildenden abzumahnern.

Schulen Sie darüber hinaus alle Mitarbeiter, die mit Ausbildungsarbeit betraut sind, im Umgang mit solchen Situationen, insbesondere was Deeskalation und Gesprächsführung angeht. Wichtig ist, entsprechende Vorfälle zu dokumentieren und zu melden. Vor allem aber sollten die Kollegen Ihren Auszubildenden ein Vorbild sein, Minderheiten schützen und politisch aufgeladene Äußerungen im Unternehmen vermeiden.

Und wenn der Azubi „nur“ in der Freizeit gegen Minderheiten hetzt?
Lesen Sie hier mehr <https://tipp.personalwissen.de/bab26124>



Fall 3: Kündigung nach Whistleblowing – und das in der Probezeit

Wenn einer Ihrer Auszubildenden einen Missstand im Unternehmen aufzeigt und diesen mit Ihnen bespricht oder an eine Meldestelle weitergibt, können Sie stolz auf ihn sein. Das gilt zumindest dann, wenn der Hinweis berechtigt ist. Dann hat er sich nämlich dazu überwunden, obwohl ihm auch hierdurch Nachteile drohen könnten.

Diese Nachteile für sogenannte Whistleblower sollen durch das Hinweisgeberschutzgesetz für Arbeitnehmer und Auszubildende zwar ausgeschlossen werden, aber in manchen Situationen ist das kompliziert.

Wird beispielsweise einem Auszubildenden in der Probezeit gekündigt und er hat zuvor einen Missstand an eine offizielle Stelle gemeldet, wird ein Gericht stets ganz genau hinschauen.

Grundsätzliche Problematik: Das Schwierige an dieser Konstellation ist, dass Sie dem Azubi ohne Angabe von Gründen während der Probezeit kündigen können. Andererseits darf nicht der Verdacht aufkommen, Sie hätten wegen seiner Meldung die Kündigung ausgesprochen, weil Sie das als unkollegial, verleumderisch und reißerisch angesehen haben. Ganz kritisch wäre es, wenn Sie selbst und Ihr Verhalten Gegenstand der Meldung durch den Azubi wären.

Einen vergleichbaren Fall hatte das Arbeitsgericht Koblenz zu klären (Urteil vom 20.11.2025; Az: 6 Ca 2023/25).

Das war passiert: Eine Mitarbeiterin, die sich in der Probezeit befand, machte eine offizielle Meldung, unter anderem darüber, dass sie von ihrer Vorgesetzten angeblich genötigt wurde. Sie hatte sich geweigert, der Chefin vor dem Absenden einer E-Mail ihr diese zur Kenntnis zu geben. In der Folge hatte die Vorgesetzte auf die Probezeit der Kollegin hingewiesen. Die hatte das als Nötigung interpretiert.

Letztendlich kam es tatsächlich zu einer Kündigung während der Probezeit, gegen die sich die Mitarbeiterin zur Wehr setzte.

Die Entscheidung: Das Arbeitsgericht Koblenz hielt die Kündigung für wirksam. Die gekündigte Mitarbeiterin hätte den Zusammenhang zwischen ihrer Meldung und dem daraus erwachsenden Nachteil (also der Kündigung) nachvollziehbar darlegen müssen. Das war nicht geschehen, sondern dieser Zusammenhang wurde einfach nur behauptet.

Die Folgerungen für Sie als Ausbilder lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- Sie animieren Ihre Auszubildenden, auf Missstände im Unternehmen zu achten und auf diese hinzuweisen, am besten zunächst intern.
- Sie sollten Ihre Azubis schon auf die Bedeutung der Probezeit hinweisen. Als Nötigung würde das nur verstanden, wenn Sie dadurch etwas erreichen wollten, was nicht gerechtfertigt ist, beispielsweise das Ausüben ausbildungsfremder Tätigkeiten.
- Sie dokumentieren vor allem in der Probezeit Feedbackgespräche mit Ihren Auszubildenden, um später mögliche Kündigungsgründe belegen zu können.
- Wenn Sie in der Probezeit kündigen, notieren Sie sich intern und für Anhörung des Betriebsrats die Gründe hierfür, die natürlich fernab von Missständen liegen, die ein Azubi möglicherweise gemeldet hat.

Das Hinweisgeberschutzgesetz im Überblick: <https://tipp.personalwissen.de/bab26124b> Das müssen Sie beim Umgang mit Meldungen Ihrer Auszubildenden beachten.



Fazit

Die analysierten Urteile zeigen die Vielfältigkeit von Kündigung in der Ausbildung auf. Darüber hinaus machen sie deutlich, nach welchen Kriterien Gerichte vor allem entscheiden. Umso wichtiger ist es, jeden Kündigungsfall sorgfältig und individuell zu prüfen. Stellen Sie sich darauf ein und zudem darauf, dass Urteile auch in Zukunft für Sie im Berufsausbilder Magazin ausgewertet werden.

Wie Sie nach einem Arbeitsunfall mit einem Auszubildenden belangt werden können

Je unerfahrener eine Person ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, in einen Arbeitsunfall verwickelt zu sein. Berufsanfänger, Leiharbeiter, Praktikanten und Auszubildende sind daher besonders gefährdet. Die Auswirkungen eines Unfalls können dramatisch sein und auf Sie als Ausbilder zurückfallen.

Wer zu einer gefährlichen Arbeit eingeteilt wird, ohne eine angemessene Sicherheitsunterweisung erhalten zu haben, bei dem steigt die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalls rasant. So war es auch im vom Oberlandesgericht Jena entschiedenen Fall (Urteil vom 27.01.2026; Az: 10 U 1146/23).

Das war passiert: Ein Leiharbeiter war für Hilfsarbeiten vorgesehen, wurde vom Produktionsleiter jedoch auch für eine sehr gefährliche Arbeit, das Anbringen von schweren Werkzeugen an den Seiten eines Krans, eingeteilt. Es kam zu einem folgenschweren Unfall, bei dem der Leiharbeiter schwerste Verletzungen davontrug.

Die Kosten für die Behandlung übernahmen mit der Unfall- und Rentenversicherung die sozialen Versicherungsträger. Später forderten sie ihr Geld aber von den Verantwortlichen zurück.

Voraussetzung hierfür ist, dass den Beteiligten und verantwortlichen Personen nachgewiesen wird, grob fahrlässig gehandelt zu haben. Das war hier der Fall und machte sowohl den Produktions-

leiter als auch den Kranführer schadenersatzpflichtig. Schließlich war bekannt, dass eine entsprechende Qualifikation nicht vorlag, eine Einweisung nicht stattfand und die Arbeiten als extrem gefährlich einzustufen waren.

Was das für Sie als Ausbilder bedeutet

Neben den tragischen Folgen eines Arbeitsunfalls müssen Sie auch im Blick haben, dass Sie als Ausbilder ebenfalls von Sozialversicherungsträgern belangt werden können. Voraussetzung hierfür ist ein grob fahrlässiges Vorgehen, wenn Sie Azubis zu gefährlichen Arbeiten einteilen. Schon deshalb und vor allem um Ihre Azubis vor Unfällen zu schützen,

- klären Sie Ihre Auszubildenden über die Gefahren im Unternehmen auf,
- weisen Sie Ihre Azubis vor allem bei gefährlichen Arbeiten ausführlich ein,
- schulen Sie regelmäßig in Sachen Arbeitssicherheit und
- beachten Sie bei minderjährigen Auszubildenden die zusätzlichen Anforderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Azubi kündigt und ist krank – was nun?

Es gibt Anlässe, die Krankmeldungen von Auszubildenden zu bezweifeln. Das gilt beispielsweise, wenn immer wieder der Urlaub oder das Wochenende verlängert wird, wenn sich der Azubi so verhält, als wäre er nicht krank, oder wenn die Krankmeldung mit einer Eigenkündigung zeitlich zusammenfällt.

Nach der Probezeit hat der Azubi (im Gegensatz zu Ihnen) das Recht, das Ausbildungsverhältnis ordentlich zu kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich in einem anderen Beruf ausbilden lassen möchte. Tut er das und reicht zeitnah eine Krankmeldung ein, die möglicherweise bis Ablauf des Ausbildungsverhältnisses gilt, ist das höchst verdächtig.

LAG: Krankmeldung ist unglaublich

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen sieht den Beweiswert einer Krankschreibung in einem solchen Fall als erschüttert an (Urteil vom 19.11.2025; Az: 8 SLa 372/25). Im konkreten Fall hatte eine Mitarbeiterin eine Kündigung eingereicht und am selben Tag die Krankschreibung übersandt. Weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wurden nachgereicht, bis die Kündigungsfrist nach mehr als einem Monat ausgelaufen war.

Der Arbeitgeber weigerte sich in der Folge, Entgeltfortzahlung zu leisten. Daher kam die Angelegenheit vor Gericht. Das LAG begründete seine Entscheidung zugunsten des Arbeitgebers mit dem zeitlichen Zusammenliegen von Krankmeldung und Eigenkündigung. Dabei sei die Reihenfolge nicht erheblich. Zudem bemängelte das Gericht, dass die ärztlichen Folgebescheinigungen ohne Patientenkontakt erfolgten.

Was das für Sie bedeutet

Selbstverständlich müssen Sie Krankmeldungen und Krankschreibungen Ihrer Auszubildenden ernst nehmen. Kommt es allerdings zu Auffälligkeiten, dann sollten Sie tatsächlich etwas genauer hinschauen. Es gibt mittlerweile eine Reihe von Gerichtsurteilen, die eine Erschütterung der Beweiskraft einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestätigten.



Wirkung mit Worten: Wie Ihre Kritik am Azubi tatsächlich Verhaltensänderungen hervorruft

Wer gegenüber einem Azubi Kritik äußert, der hat das Ziel, bei diesem eine Verhaltensänderung zu erreichen. Das gilt im besonderen Maße für die Ausbildung und setzt voraus, dass Auszubildende für Kritik empfänglich sind. Wenn Sie das erreichen, sind die anvisierten Verhaltensänderungen deutlich näher gerückt.

Auszubildende funktionieren natürlich nicht immer so, wie Sie sich das als Ausbilder wünschen. Genau das macht Ihren Job auch so spannend – schließlich haben Sie es mit Menschen zu tun. Gerade bei jungen Menschen können Sie aber keineswegs voraussetzen, dass diese ein offenes Ohr für Kritik haben: Wer mit 16 bis 20 Jahren eine Ausbildung anfängt, der ist von seinen bisherigen Erfahrungen geprägt. Die Art, wie das Elternhaus und die Lehrer in der Schule Kritik geäußert haben, macht Ihnen als Ausbilder das Leben leicht – oder auch besonders schwer.

So fördern Sie Kritikfähigkeit

Keineswegs alle Auszubildenden sind es gewohnt, mit Kritik umzugehen. Gar nicht so selten nimmt ein junger Auszubildender Kritik zu persönlich oder macht sogar ganz dicht. Dann können Sie nicht mehr mit ihm über diese Angelegenheit sprechen. Hier wird offensichtlich, dass die für eine Ausbildung notwendige Kritikfähigkeit noch nicht vorliegt. Das ist allerdings kein unveränderliches Persönlichkeitsmerkmal. Kritikfähigkeit kann sich im Laufe der Ausbildung entwickeln – vorausgesetzt, der Azubi erlebt Kritik regelmäßig als sachlich, nachvollziehbar und hilfreich. Entscheidend ist dabei auch, dass er Gelegenheit erhält, seine eigene Sicht der Dinge darzustellen. Wie fördern Sie diese? Dabei helfen Ihnen insbesondere 2 Maßnahmen:

1. Sie vermitteln gleich zu Beginn der Ausbildung, dass jeder Auszubildende mit positivem und negativem Feedback rechnen muss. Das gilt auch für die leistungsstärksten unter den Auszubildenden. Jeder sollte damit rechnen, dass ein Ausbilder oder Vorgesetzter mit konstruktiver Kritik, mit Verbesserungsvorschlägen und mit kritischen sowie motivierenden Worten auf ihn zukommt. Ein Auszubildender, der nie Kritik erfährt, ist offensichtlich unterfordert. Er sollte daher um höherwertige Aufgaben bitten. Vermitteln Sie das den Azubis!
2. Es kann auch eine weitere Ursache haben, dass ein Azubi nicht kritisiert wird: Die in der entsprechenden Abteilung zuständigen Ausbilder haben selbst keine Ansprüche oder sind zu bequem, am und mit dem Auszubildenden zu arbeiten. Daraus leitet sich der 2. wichtige Aspekt ab: Alle an der Ausbildung beteiligten Personen – also nicht nur die Auszubildenden – müssen die Bedeutung von Kritik kennen und dementsprechend handeln. Ihre Aufgabe ist es, die Leistung von Azubis tatsächlich zu begutachten und zu bewerten. Dazu gehört auch Kritik, die stets zu äußern ist. Kritikfähigkeit von Auszubildenden fördern Sie auch dann, wenn der Azubi in der Ausbildung regelmäßiges Feedback erfährt – auch kritisches.



Meine Empfehlung!

Natürlich müssen auch Sie als Ausbildungsverantwortlicher und jeder an der Ausbildung Beteiligte Ihre eigene Kritikfähigkeit unter Beweis stellen. Daher prüfen Sie auch bei Kritik, die von Auszubildenden geäußert wird, ob diese berechtigt ist und konstruktiv vorgetragen wird. Wenn Sie beides bejahen, dann hat der Auszubildende offenbar vollkommen zu Recht auf ein Defizit hingewiesen. Dafür gebührt ihm Dank und die Aufmunterung, diesen Weg fortzusehen. Es wäre ein großer Fehler, auf diese Kritik beleidigt oder ignorant zu reagieren.

Wenn der Anlass für die Kritik entfällt, erwähnen Sie das

Gleichzeitig ist es wichtig, Kritik wieder zurückzunehmen. Das bedeutet nicht, dass Sie zur geäußerten Kritik später nicht stehen. Sie sollten Kritik vielmehr dann zurücknehmen, wenn der Azubi durch seine Leistungen oder durch sein Verhalten dazu keinen Anlass mehr gibt.

Beispiel: Ein angehender Kaufmann im Groß- und Außenhandel hat mehrfach zu spät veranlasst, dass eine bestimmte eingehende Ware eingelagert wird. Sie stand des Öfteren zu lange draußen und war der Witterung ausgesetzt. Sie haben das kritisiert, wenn gleich kein Schaden entstanden ist. Das ist auch gut so, denn einem Schaden soll natürlich vorgebeugt werden. Wenn dieser Azubi nach Ihrer Kritik in der Lage ist, seine Routinen so umzustellen, dass eingehende Ware nicht mehr unnötig lange draußen steht, ist viel erreicht. Sie können die geäußerte Kritik dann zurückziehen, indem Sie ihn ausdrücklich für seine Lernfähigkeit und sein Verständnis loben.

Richtig kritisieren: Warum Sie bestimmte Kommunikationswege meiden sollten

Wer Kritik äußert, der sollte sich im Klaren darüber sein, dass diese zu negativ und demotivierend ankommen könnte. Die Erfahrung hat gezeigt, dass dies insbesondere dann passiert, wenn die Kritik auf elektronischem Weg geäußert wird. Wird beispielsweise per E-Mail kritisiert, dann ist Missverständnissen Tür und Tor geöffnet. Das Kommunikationsmedium E-Mail lässt nonverbale Signale wie Augenzwinkern oder Lächeln nicht zu. Überdies können weder die Geschwindigkeit (Eile) der Informationsübertragung noch die Tonlage, in der sie geäußert wird, vom E-Mail-Empfänger abgeschätzt werden.

Meine Empfehlung!

Besonders tückisch ist die Übertragung von Kritik per E-Mail, wenn öffentliche Kopien an andere Personen – wie einen Personalverantwortlichen oder Vorgesetzten – gesendet werden. In Mailprogrammen ist das mit dem CC-Button sehr einfach machbar – viel zu einfach. Die Folge ist in der Regel, dass sich der Azubi an den Pranger gestellt fühlt – aus meiner Sicht völlig zu Recht.

Tipp

Kritisieren Sie also niemals per E-Mail. Wenn es sich nicht vermeiden lässt, in einer E-Mail auch etwas Kritisches unterzubringen, dann sorgen Sie dafür, dass der E-Mail-Verteiler möglichst klein und ggf. zum Teil für die Empfänger nicht sichtbar ist. Sorgen Sie in diesen Ausnahmefällen dafür, dass die E-Mail höflich formuliert ist und keineswegs anmaßend auf den Auszubildenden wirkt.

SMS und WhatsApp sind als Medium denkbar ungünstig. Nicht nur die Kritikübertragung per E-Mail, sondern erst recht über andere elektronische Medien sollte vermieden werden. So laden Nachrichten über SMS und WhatsApp geradezu zu Missverständnissen ein. In aller Regel nimmt der Empfänger einer kritischen Nachricht die Informationen darin viel negativer auf, als sie sind. Dieser Effekt wirkt sich negativ auf das Ausbildungsklima, die Motivation des Betroffenen und das Ausbilder-Azubi-Verhältnis aus.

Meine Empfehlung!

Möglicherweise wird die Ernsthaftigkeit der Angelegenheit bei Nutzung dieses Mediums aber auch nicht erkannt. Damit müssen Sie rechnen, denn schließlich gelten WhatsApp & Co. als freundschaftlich-lockere Kommunikationsmittel.

Nur wenn's schnell gehen muss: Kritik per Telefon. Auch ein Telefonat kann ein persönliches Gespräch nicht ersetzen. Es gibt dem Absender einer Nachricht zwar mehr Möglichkeiten, seine Kritik in die richtigen Bahnen zu leiten. Das gilt beispielsweise für den Ton, der ja sprichwörtlich die Musik macht. Es darf allerdings niemals unterschätzt werden, dass ein Lächeln und ein Augenzwinkern vom Empfänger einer telefonischen Nachricht nicht wahrgenommen werden. Dies kann Missverständnisse erzeugen.

Kritik muss immer konstruktiv sein – das meint auch Ihr Azubi

Ein ganz entscheidender Faktor auf dem Wege zu einer Verhaltensänderung des Azubis ist, dass die Kritik konstruktiv sein sollte. Oder anders ausgedrückt: Ist die Kritik nicht gerechtfertigt oder erscheint sie nicht gerechtfertigt, dann ist eine nachhaltige Verhaltensänderung des Auszubildenden in weite Ferne gerückt. Sie als Ausbilder haben daher stets zu prüfen,

- ob die Kritik und das Ausmaß der Kritik der Situation angemessen sind,
- ob die Angelegenheit gut genug kommuniziert wurde, damit deren Angemessenheit auch vom Azubi erkannt werden kann.

Wägen Sie also ab, bevor Sie Kritik äußern, ob diese verhältnismäßig ist oder nicht. Gehen Sie zu diesem Zweck ähnliche Vorfälle der letzten Jahre durch, in denen Sie ebenfalls kritisiert haben. Das Ausmaß Ihrer Kritik sollte unbedingt in dieses Muster passen. Auszubildende vergleichen nämlich und bewerten die Qualität eines Ausbilders oft danach, ob der Umgang mit Azubis in Krisensituationen angemessen war und ist und ob alle gleich behandelt werden.

Wenn Sie sich selbst eine Formulierung zurechtgelegt haben, die Sie für angemessen halten, dann denken Sie zusätzlich darüber nach, ob Ihr Handeln transparent genug ist. Der Auszubildende sollte unbedingt erfahren, warum Sie genau so – mit dieser Härte – reagieren und die Angelegenheit nicht einfach mit einem erhobenen Zeigefinger oder gar einem Lächeln abhaken.

Konstruktive Gespräche: 6 Tipps für Ausbilder

1. Legen Sie Ihr persönliches Ziel fest. Bereits bei der Gesprächsvorbereitung sollten Sie sich im Klaren darüber sein, was genau Sie mit der Kritik erreichen wollen. Sind Sie sich dessen nicht bewusst, dann können Sie es dem Auszubildenden nicht deutlich machen. Eine Verhaltensänderung wird damit unmöglich.
2. Argumentieren Sie sachlich. Emotionen haben in pädagogischen Gesprächen zwischen Ausbilder und Auszubildenden nichts zu suchen. Insofern sollten Sie die Sachebene nicht verlassen. Ansonsten werden Sie das Gesprächsziel mit Sicherheit nicht erreichen.
3. Seien Sie konstruktiv, indem Sie Ihre Kritik nicht zu allgemein äußern. Wenn Sie dem Azubi lediglich mitteilen, dass er im Umgang mit Arbeitsmitteln Defizite habe, zieht er daraus möglicherweise nicht die richtigen Schlussfolgerungen. Teilen Sie ihm vielmehr konkret mit, welche Arbeitsmittel gemeint sind, welche Arbeitsweise er an den Tag gelegt hat und welche Sie erwarten.
4. Äußern Sie keine persönliche Kritik. Kritisieren Sie das Verhalten oder die Leistung des Auszubildenden, aber keineswegs seine Person als Ganzes. So sollten Sie dem Azubi beispielsweise niemals sagen, dass er faul ist. Drücken Sie es besser folgendermaßen aus: „Sie haben gestern die Arbeit XY liegen lassen, obwohl Sie noch Zeit hatten und mit dieser Tätigkeit beauftragt worden waren. Das ist aus meiner Sicht nicht in Ordnung. Bitte überprüfen Sie Ihre Einstellung zu Ihrer Arbeit und Ihrer Ausbildung.“
5. Werden Sie in kritischen Situationen niemals ironisch. Gerade in kritischen Situationen sind Sprüche zur allgemeinen Erheiterung mehr als unangebracht.
6. Geben Sie klare Linien vor. Ein Kritikgespräch, das den Anspruch erhebt, Verhaltensänderungen zu bewirken, sollte immer zukunftsorientiert sein. Daran können Sie ihn dann messen. Und Sie werden sehen: Mit diesen Regeln, rückt eine Verhaltensänderung in erreichbare Nähe.

Erzeugen Sie Effekte und Spaß beim Dreh eines Imagefilms

Wer etwas für sein Ausbildungsmarketing tun möchte, der denkt in die richtige Richtung. Ohne intensive Bemühungen und ohne die Einbeziehung moderner Medien dürfte es jedoch schwer sein, alle Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen. Eine hervorragende Möglichkeit, um mehr Auszubildende auf Ihren Betrieb aufmerksam zu machen: ein gut gemachter Imagefilm.

Im 21. Jahrhundert ist praktisch jeder junge Mensch eine Art Kameramann. Auch unter Ihren Auszubildenden dürften die meisten regelmäßig die Videofunktion ihrer Smartphones nutzen. Das gehört zur heute jungen Generation einfach dazu. Das, was gefilmt wird, überlebt aber meistens nur wenige Tage.

Genau hier liegt der Ansatz für ein attraktives Azubi-Projekt: Nutzen Sie die Videoaffinität Ihrer Azubis. Lassen Sie Ihre Azubis einen Imagefilm drehen. Sie können im Unternehmen Aufnahmen von der Ausbildungsarbeit machen, andere Azubis interviewen, das Unternehmen insgesamt und das Ausbildungspersonal persönlich vorstellen. Ziel eines solchen Films ist, diesen der jungen Generation – vor allem über soziale Medien – zugänglich zu machen und damit für Ihr Ausbildungsunternehmen zu werben.

Das sind die Voraussetzungen für den Dreh eines Imagefilms

- Prüfen Sie die persönlichen Voraussetzungen Ihrer Azubis: Sind sie an einem solchen Projekt interessiert? Hat jemand die Fähigkeit, Filmmaterial zu schneiden und mit Musik zu unterlegen? Liegt bei dem einen oder anderen Auszubildenden eine künstlerische Begabung vor, damit die Qualität des Films gewährleistet ist?
- Stimmen die rechtlichen Rahmenbedingungen in Ihrem Betrieb? Gibt es Einschränkungen durch den Datenschutz? Darf überall gedreht werden? Oder sind bestimmte Bereiche und Abteilungen wegen der Wahrung von Betriebsgeheimnis-

sen tabu? Wer möchte nicht in dem Film vorkommen? Jeder Kollege hat das Recht, seine Teilnahme zu verweigern. Hierauf muss auf jeden Fall Rücksicht genommen werden.

- Wie sieht es mit der technischen Ausstattung aus? Diese sollte professionell sein und über die Qualität eines Smartphones hinausgehen. Verfügt ein Kollege oder Azubi über eine gute Kamera? Ist entsprechende Software vorhanden? Besteht die Möglichkeit, eine Kamera zu leihen und mit einem entsprechenden Budget Software anzuschaffen?
- Gibt es Medienfachleute in Ihrem Unternehmen, die Ihre Azubis unterstützen könnten? Oder liegt beim Ausbildungspersonal entsprechendes Wissen vor? Wie kann sichergestellt werden, dass das Projekt ein qualitativ gutes Ergebnis hervorbringt? Wer steht dafür gerade?

Klären Sie diese Aspekte, um sich für oder gegen einen Imagefilm zu entscheiden. Stimmen die Rahmenbedingungen, dann können Sie damit rechnen, dass sich Ihre Azubis dem Projekt voller Begeisterung widmen werden. Die Vorteile eines solchen Projekts liegen

- in dem Mehrwert, den die Auszubildenden darin sehen,
- in den neuen Erkenntnissen, die Sie als Ausbilder über Ihre Azubis gewinnen,
- in der Bereicherung des Ausbildungsmarketings sowie
- im verbesserten Image als Ausbildungsunternehmen.

Der Landkreis Peine hat es vorgemacht: Dort drehten die Azubis einen „Imagefilm zur Ausbildung beim Landkreis Peine“. Dieser ist leicht im Internet zu finden.

Wenn der Azubi einen Kollaps erleidet

Auch über die warme Jahreszeit hinaus, die in Deutschland 2026 zu etwa 10.000 Hitzetoten führte, bleibt es wichtig, ausreichend Flüssigkeit zu sich zu nehmen. Das gilt natürlich für Sie als Ausbilder genauso wie für Ihre Auszubildenden. Dieses Bewusstsein ist bei jungen Leuten allerdings wenig ausgeprägt. Die Gefahr: Ein Azubi könnte kollabieren.

Erleidet einer der Azubis einen Kollaps und wird ohnmächtig, reagieren Sie rasch – u. a. mit folgenden Maßnahmen:

- Kontrollieren Sie den Puls und seine Atmung.
- Stimmt daran etwas nicht, dann müssen sofort Erste-Hilfe-Maßnahmen durchgeführt und professionelle Hilfe geholt werden. Das ist insbesondere notwendig, wenn der Auszubildende nicht innerhalb kurzer Zeit wieder zu Bewusstsein kommt.
- Ist mit Puls und Atmung alles in Ordnung, dann lagern Sie seine Beine hoch und sorgen für zusätzlichen Sauerstoff (Fenster öffnen).

Ursachen unbedingt abklären

Auch wenn solche Ohnmachtsanfälle häufig harmlos sind, muss der Azubi die Ursache in Erfahrung bringen und sich ärztlich untersuchen lassen. Schließlich könnte er beim nächsten Mal dabei stürzen und sich ernsthaft verletzen.

Beachten Sie darüber hinaus, dass Sie die Sorgeberechtigten des Azubis, in der Regel die Eltern, informieren, falls dieser noch minderjährig ist. Ist er über 18, tun Sie das nur, wenn der Auszubildende es wünscht. Falls er das nämlich nicht möchte, dann haben die Eltern kein Recht darauf, es zu erfahren.

Nachahmenswert: Wenn Ihre Azubis auf Schüler treffen

Unter dem Motto „Schüler trifft Azubi“ beteiligen sich bereits hunderte Ausbildungsunternehmen an regionalen Veranstaltungen. Ziel ist es, Schüler über Ausbildungsberufe zu informieren und Werbung für den eigenen Ausbildungsbetrieb zu machen.

Die Idee ist so einfach wie effektiv: Wer eine Veranstaltung organisiert, bei der Schüler aus der Umgebung mit Auszubildenden möglichst vieler Ausbildungsberufe zusammenkommen, der schafft einen Marktplatz der beruflichen Möglichkeiten. Darüber freuen sich die regionale Schulen, deren Lehrer und vor allem die Schüler. Und auch die beteiligten Ausbildungsunternehmen profitieren von solch einer Aktion: Sie bekommen die Gelegenheit, zusätzlich für ihre Ausbildung die Werbetrommel zu rühren.

So wird es eine erfolgreiche Begegnung

Wenn Sie an solchen Veranstaltungen Interesse haben, dann überlegen Sie sich zunächst, ob Sie nicht selbst der Initiator sein könnten: In wie vielen Ausbildungsberufen bilden Sie aus? Trauen Sie es in jedem Berufssegment einem Azubi zu, den eigenen Beruf vorzustellen und ein Stück weit zu „verkaufen“? Wenn ja, dann machen Sie daraus ein Azubi-Projekt.

In einem 2. Schritt überlegen Sie sich, welche wichtigen und modernen Ausbildungsberufe Sie nicht ausbilden. Nur wenn gängige Berufe zu großen Teilen vertreten sind, wird ein solches Treffen für die Schulen interessant. Erstellen Sie eine Liste mit entsprechenden Berufen. Überlegen Sie, welche Ausbildungsbetriebe in die Bresche springen und ihre Azubis zur Veranstaltung schicken könnten. Möglicherweise gelingt es Ihnen so, 10, 20 oder sogar 30 Ausbildungsberufe abzudecken.

Anschließend sollten die Verantwortlichkeiten klar verteilt werden. Dazu ist es notwendig, dass es überbetriebliche Treffen zwischen Ausbildern und Auszubildenden gibt. Darin wird festgelegt, wer welchen Beruf vorstellt und wer die Fragen der Schüler beantwortet.

Zudem unterstützen Sie Ihre Azubis, indem Sie ihnen eine Checkliste an die Hand geben, aus der hervorgeht, was sie auf jeden Fall erwähnen sollen. Folgende Fragen sollten beantwortet werden:

- Welche Fächer gibt es in der Berufsschule?
- Welche Erfahrungen haben die Auszubildenden mit Arbeitszeiten gemacht?
- Welches sind Ihre Lieblingstätigkeiten, und welche Aufgaben sind eher unbeliebt?
- Was haben sie nach der Ausbildung vor und wie schätzen sie ihre Perspektive ein?

Wichtig ist darüber hinaus, sich auf einen gemeinsamen Termin einer solchen Veranstaltung zu einigen. Findet dieser wochentags am Vormittag statt und werden die Schüler nach Absprache mit den Schulleitungen freigestellt, dann müssen Sie Ihrerseits beachten, dass Sie keinen Terminkonflikt mit der Berufsschule bekommen. Nutzen Sie die Kontakte, die einzelne Kollegen in die umliegenden Schulen haben, um die Veranstaltung zu bewerben. In der Regel werden Sie offene Türen einrennen.

Tipp



Wenn eine solche Veranstaltung in Ihrem Hause stattfindet, dann ist der Effekt für das Ausbildungsmarketing für Sie am größten. Bedenken Sie, dass Sie so stets in der ersten Reihe stehen, die Schüler schon einmal die Räumlichkeiten begutachten und in das Betriebsklima hineinschnuppern können.

In diesen Fällen müssen Sie JAV-Mitglieder freistellen

Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) genießen Sonderrechte. Sie haben Vorteile bei der Übernahme nach der Ausbildung und erweiterten Kündigungsschutz.

Zudem müssen Sie diese Azubis für die Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben freistellen. Das gilt für die folgenden Tätigkeiten:

Weiterbildung: Das Mitglied der JAV bildet sich gezielt in Bezug auf die JAV-Tätigkeit weiter. Für diese Weiterbildung sind Sie zur Freistellung verpflichtet, wenn die Bildungsmaßnahme im Kontext der Tätigkeit als JAV-Mitglied steht. Dabei kann es sich auch um eine Basisveranstaltung, beispielsweise zum Thema Betriebsverfassungsgesetz, handeln.

Konkrete JAV-Aufgaben: Das JAV-Mitglied nimmt eine konkrete betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe wahr, für die Sie es freistellen müssen. Dabei kann es sich um ein Vieraugengespräch mit einem Azubi handeln, um eine Arbeitsplatzbegehung zur Überprüfung der Einhaltung von Schutzvorschriften oder auch um eine Betriebsratssitzung, bei der Angelegenheiten der JAV zur Sprache kommen.

Seien Sie grundsätzlich großzügig, wenn es um die Freistellung von JAV-Mitgliedern geht und haben Sie Anlässe stets vor Augen.



Hinterteil unfreiwillig entblößt – wie gehe ich damit um?

FRAGE



Bei uns ist in Azubikreisen etwas ganz Blödes passiert. Einem Auszubildenden war die Hose beim Abbau eines Gerüsts halb heruntergerutscht. Das nahm ein Azubi-Kollege zum Anlass, den Rest zu erledigen. Da dies in der Öffentlichkeit passierte, fühlte sich der geschädigte Auszubildende, der ohnehin sozial nicht gut integriert ist, gedemütigt. Mir hat er gesagt, dass das ein Kündigungsgrund sei. Das weiß er natürlich nicht, aber er war emotional aufgeladen. Aber wie soll ich damit umgehen? Etwa wirklich kündigen?

Hose und Unterhose runtergezogen, sodass dieser ganz entblößt dastand. Es kam zu einer fristlosen Kündigung, gegen die sich der Kollege wehrte.

Das Landesarbeitsgericht hatte eine fristlose Kündigung abgelehnt, aber der Arbeitgeber ging in Revision. Mit der oben genannten Entscheidung konnte er zumindest erreichen, dass dem Aspekt der Absicht durch die Vorinstanz mehr Aufmerksamkeit zukommen. Entscheidend war, ob der Kollege sowohl die Hose als auch die Unterhose in einer Aktion herunterziehen wollte oder ob das ungewollt passierte.

Sie sehen, dass sich Arbeitsgerichte in einem durchaus vergleichbaren Fall sehr schwertun mit einer Kündigung. Auch Sie sollten die Angelegenheit differenziert sehen und herausbekommen, was genau die Absicht war. Wichtig ist darüber hinaus zu ermitteln, ob

- es bereits zuvor zu ähnlichen Vorfällen kam,
- erniedrigendes Verhalten bei zum Auszubildenden bereits abgemahnt wurde und
- der *Täter-Azubi* diese Aktion bereut oder er sich sogar entschuldigt hat.

Beurteilen Sie den Fall neu, nachdem Sie diese Fakten mit in die Waagschale gelegt haben.

UNSERE ANTWORT



Wenn junge Menschen spontan handeln, bedenken sie häufig nicht die Folgen. Das kann Verhalten nicht rechtfertigen, aber schon erklären. So wie Sie die Sache schildern, hatte der *Täter-Azubi* die Angelegenheit nicht geplant. Es war wohl eine Art Übersprungshandlung, die sich – so verstehe ich das – spontan ergab.

Orientieren können Sie sich an einer Gerichtsentscheidung der obersten deutschen Arbeitsrichter, dem Bundesarbeitsgericht, (Entscheidung vom 10.08.2021, Az: 2 AZR 596/20). Damals hatte ein Arbeitnehmer einem Kollegen vor versammelter Mannschaft

Darf mein Azubi einen Mini-Job annehmen?

FRAGE



Mein (volljähriger) Auszubildender hat mich darüber informiert, dass er einen Mini-Job annimmt, also einen sogenannten 603-Euro-Job. Darf er das denn einfach so? Ich würde da schon gern ein Wörtchen mitreden.

Jobs also verbieten. Außerdem können Sie das, wenn der Auszubildende dem Ausbildungsunternehmen durch Ausübung seines Mini-Jobs Konkurrenz macht.

Grundsätzlich muss der volljährige Auszubildende beachten, dass eine gesamte wöchentliche Arbeitszeit (Ausbildung und Nebenjob zusammengerechnet) nicht mehr als 48 Stunden beträgt.

Sie sollten das Ansinnen Ihres Azubis durchaus auch positiv betrachten. Es spricht für Engagement, Leistungsfähigkeit und Selbstbewusstsein. Möglicherweise können Sie also sogar durch indirekte Effekte wie das Erwerben neuer Erfahrungen und Kompetenzen davon profitieren.

UNSERE ANTWORT



Im Grunde hat Ihr Auszubildender alles richtiggemacht. Er kann selbst bestimmen, ob er einen Nebenjob annimmt oder nicht. Bei einem sogenannten Minijob kann er bis zu 603 € verdienen, wenn er das voll ausschöpft. Er muss Sie aber darüber informieren und das hat er getan.

Allerdings darf er seine Ausbildung hierdurch nicht vernachlässigen. Kommt es zu einem Leistungsabfall, der mit dem Nebenjob zusammenhängt, dann dürfen Sie durchaus intervenieren. Können Sie belegen, dass durch den Nebenjob das Ausbildungsziel in Gefahr ist, können Sie Ihr Veto einlegen, die Ausübung des Mini-

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:

Angemessene Tätigkeiten

Das sind die Merkmale gut gestalteter
Arbeitsaufgaben für Auszubildende

Intrinsische Motivation

Wie Kenntnisse über Dopamin und Oxytocin
Ihre Auszubildenden beflügeln



IHR FEEDBACK FÜR UNS

SIE HABEN EINE FRAGE, FEEDBACK ZUM LAYOUT ODER EINEN THEMENWUNSCH?

Liebe Leserin, lieber Leser,

um noch besser zu werden und Sie noch wirksamer in Ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen,
ist Ihr Feedback enorm wichtig für uns.

Daher interessiert uns Ihre Meinung zu dieser Ausgabe.

Schreiben Sie uns hierzu gern eine E-Mail an:

kundenservice@personalwissen.de

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Ihr Team Personalwissen

