



DAS BERUFS-AUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING



DIE ERSTEN AUSBILDUNGSMONATE

KEIN ABBRUCH

Das Risiko einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung können Sie nicht vollständig verdammen, aber deutlich verringern. Dabei spielen Respekt, Aufgabenniveau und Perspektive die Schlüsselrollen. Seite 5

MEHR BEGEISTERUNG

Die Anforderungen an die ersten Monate und die Probezeit sind nicht nur für Azubis hoch, sondern auch für Sie als Ausbilder. Sie können dem gerecht werden und die Azubis für die Ausbildung begeistern. Seite 6

SELBSTBESTIMMT

Autonomie, Kompetenzerleben und soziale Eingebundenheit sind entscheidende Faktoren auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung. Das lehrt uns die Psychologie und kommt in der Ausbildung zum Tragen. Seite 8



Vollständig Integrieren

Liebe Leserin, lieber Leser,

Ihre Auszubildenden gehören dazu. Früher oder später merken sie das selbst. Dabei ist *früher* besser als *später*.

Das Zugehörigkeitsgefühl ist nämlich ein wichtiger Faktor, um einen drohenden Ausbildungsabbruch in den ersten Monaten zu verhindern. Und der droht tatsächlich: Fast jede dritte Ausbildung wird vorzeitig beendet. Dabei sind überwiegend die neuen Auszubildenden die Entscheider und keineswegs Sie als Ausbilder.

Gegenhalten können Sie mit einer vollständigen Integration Ihrer neuen Azubis. Dabei spielen fachliche Aspekte naturgemäß eher eine Nebenrolle. Vielmehr geht es darum, die jungen Menschen sozial und emotional zu integrieren. In der Folge werden sie Akzeptanz spüren sowie Identifikation mit Unternehmen und Beruf.

Begleiten Sie Ihre Auszubildenden auf ihrer Onboarding-Journey und quer durch dieses Themenheft von *Das Berufsausbilder-Magazin*.

Mit besten Grüßen

Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

INHALT

LOS GEHT'S – EMOTIONAL UND RECHTLICH

- 3** Warum jetzt Ihre Empathie gefragt ist
- Update Probezeit: Was Sie rechtlich beachten müssen

GEFAHREN ERKENNEN UND EINDÄMMEN

- 4** Seien Sie konservativ: Diese Unterweisungen können Sie Ihren Azubis nicht ersparen
- 5** Wie Sie einen Ausbildungsabbruch in den ersten Monaten verhindern

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE ERSTEN MONATE

- 6–7** Das können Sie auch: Begeistern Sie Ihre Auszubildenden

INNENLEBEN IHRER AZUBIS

- 8** Selbstbestimmung in den ersten Monaten erwerben – das steckt dahinter

ARBEITS- UND AUSBILDUNGSRECHT

- 9** Was rechtlich in der Probezeit zu beachten ist – die 8 wichtigsten Regelungen im Überblick

VORZEITIGES ENDE DER AUSBILDUNG

- 10** Kündigung in der Probezeit – sorgen Sie dafür, dass diese nicht mit einem lauten Bang endet

VOLLSTÄNDIGE INTEGRATION

- 11** Die Onboarding-Journey Ihrer Auszubildenden geht auch nach Ende der Probezeit weiter

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. • Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe 11/2026 von Das Berufsausbilder-Magazin bei.

Bildernachweis: Titelseite © contrastwerkstatt; S. 4 © Dragana Gordic S. 8 © VASYL – 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.

Warum jetzt Ihre Empathie gefragt ist

Die neuen Azubis starten, und Sie als Ausbilder werden schnell mitbekommen, mit wem Sie es zu tun haben. Zwar hat die Generation Z den Ruf, selbstbewusst zu sein, das trifft aber keineswegs auf alle neuen Azubis zu. Seien Sie daher den Auszubildenden zugewandt und empathisch. Vor allem behandeln Sie jeden individuell.

Nervosität ist zum Ausbildungsbeginn nach wie vor bei den meisten Azubis der prägende Gefühlszustand. Wie Sie selbst wahrscheinlich wissen und von sich kennen, ist das kein gutes Gefühl. Menschen, die nervös sind, verlieren an Authentizität und machen mehr Fehler. Stellen Sie sich darauf ein.

Ihre Hilfestellung, damit die Aufregung nachlässt

Helfen Sie besonders nervösen neuen Auszubildenden, um die Nervosität einzudämmen. Tun Sie das mit aufbauenden Worten wie:

„Am Anfang ist es völlig normal, wenn man etwas aufgeregt ist. Wenn ich da an meinen ersten Ausbildungstag (Arbeitstag im Unternehmen) denke....“

„Hab keine Angst vor Fehlern. Wenn du etwas falsch machst, dann ist das die Grundlage dafür, etwas zu lernen.“

„In den ersten Wochen hast du bestimmt jede Menge Fragen. Das gehört dazu. Und ich bin zusammen mit ... dafür da, diese zu beantworten.“

„Es hat Gründe, warum du dich im Auswahlverfahren durchgesetzt hast und wir uns für dich als Azubi entschieden haben.“

Ihre Hilfestellung, damit die Geduld wächst

Ganz anders liegt der Fall, wenn der Azubi sehr selbstbewusst und offenbar alles andere als nervös ist.

Auszubildende, die beispielsweise dazu neigen, viel zu viel in den ersten Wochen zu wollen, können Sie durchaus aus dem Konzept bringen. Schließlich haben Sie einen Plan für die ersten Wochen und Monate. Mit diesen 3 Tipps sorgen Sie für Orientierung:

Tipp 1: Sie kündigen gleich zu Beginn der Ausbildung, im besten Fall sogar im Vorfeld, den Azubis an, was in den ersten Tagen auf sie zukommt. Damit kanalisieren Sie die Erwartungen. Das ist gerade im Hinblick auf möglicherweise nur bedingt attraktive Ausbildungseinheiten zum Datenschutz usw. ratsam.

Tipp 2: Sie händigen den neuen Auszubildenden den Ausbildungsplan nicht nur aus, sondern Sie sprechen ausführlich darüber. Dann wird schnell klar, wann der Azubi etwas lernt und warum.

Tipp 3: Sie setzen von Beginn an auf Solidarität und Hilfestellungen unter den Auszubildenden. Wer schnell fertig ist mit seinen Aufgaben, der hilft anderen. Werben Sie dafür, stärken Sie so das Gemeinschaftsgefühl und leben Sie das vor allem vor.

Kommunikation als entscheidender Faktor

Sprechen Sie mit Ihren Auszubildenden in der Anfangszeit immer wieder. Tun Sie das im Rahmen von regelmäßigen und angekündigten Gesprächen. Tun Sie das aber auch zwischen Tür und Angel und spontan. Fragen Sie nach, stillen Sie Neugier und zeigen Sie sich aufgeschlossen.

Beachten Sie dabei stets, dass sich der Azubi in der Probezeit befindet. Das ist sowohl emotional als auch rechtlich von Relevanz.

Update Probezeit: Was Sie rechtlich beachten müssen

Die Bundesregierung hat einige Änderungen für Beschäftigte auf den Weg gebracht. Für Sie wichtig: Die Probezeit in der Ausbildung blieb davon unberührt. Diese beträgt nach wie vor 1–4 Monate. Gleichwohl sind auch Ihrerseits ein paar Dinge zu beachten.

Das gilt beispielsweise für die Krankschreibung am 1. Arbeitstag sowie für die Abschaffung der telefonischen Krankschreibung. Nach Planungen aus dem Sommer 2026 sind entsprechende Maßnahmen vorgesehen. Sollten diese in Kraft treten, dürften sie auch für Auszubildende gelten. Allerdings können Sie als Unternehmen selbst bestimmen, ob bei Ihnen die Neuerungen überhaupt gelten sollen.

Beschlossen durch den Koalitionsausschuss wurde auch eine Erweiterung der Regelungen zur befristeten Beschäftigung. Arbeitsverhältnisse dürfen dann aller Voraussicht nach ohne Sachgrund

bis zu 6 mal auf insgesamt vier Jahre verlängert werden – so die Planungen. Beachten Sie: Auch Ausbildungsverhältnisse sind befristete Arbeitsverhältnisse. Sie genießen aber einen Sonderstatus und sind von den neuen Regelungen nicht betroffen.

Tipp



Zeigen Sie von Beginn an, dass Sie transparent agieren und rechtliche Neuerungen offen kommunizieren. So vermeiden Sie Missverständnisse und Streitigkeiten.

Seien Sie konservativ: Diese Unterweisungen können Sie Ihren Azubis nicht ersparen

Die neuen Auszubildenden wurden Ihnen anvertraut. Damit sind Sie jetzt an der Reihe: Sie müssen den Azubis in den nächsten Jahren berufliche Handlungskompetenz vermitteln. In den kommenden Wochen legen Sie hierfür die Grundlage. Schon aus rechtlichen Gründen kommen Sie nicht drumherum, bestimmte Unterweisungen durchzuführen. Das ist nicht immer attraktiv, muss aber sein.

Durch die Unerfahrenheit und Naivität von jungen Auszubildenden sind Sie besonders gefordert, damit in den ersten Wochen nichts schief läuft. Das gilt insbesondere dann, wenn in Ihrem Unternehmen Informationen und Daten kursieren, die außerhalb niemanden etwas angehen. Und es gilt im Hinblick auf Arbeitssicherheit. Gerade Berufsanfänger sind besonders gefährdet, in einen Arbeitsunfall – mit möglicherweise schlimmen Folgen – verwickelt zu werden.

40.000 Arbeitsunfälle mit Azubis pro Jahr

Hätten Sie das gedacht: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein junger Arbeitnehmer bis 24 Jahre einen Arbeitsunfall erleidet, liegt in Europa weit über dem Durchschnitt. Schätzungen gehen im Vergleich zu erfahrenen Arbeitnehmern von einer höheren Wahrscheinlichkeit um 50 % oder mehr aus. Die Berufsgenossenschaft „Rohstoffe und chemische Industrie“ geht beispielsweise davon aus, dass jedes Jahr 40.000 Azubis in einen Arbeitsunfall verwickelt werden. Ihre Alarmglocken sollten folglich klingeln, wenn neue Azubis bei Ihnen die Arbeit aufnehmen. Aber was ist zu tun?

Aus meiner Sicht ist eine Schulung zum Ausbildungsbeginn, die sich mit den Gefahren am Arbeitsplatz befasst, unvermeidbar. Das gilt für alle Branchen. Auch bei Bürotätigkeiten können Gefahren lauern. Sprechen Sie mit Ihrem Sicherheitsbeauftragten bzw. mit der Berufsgenossenschaft. Dabei gehen Sie folgendermaßen vor:

- Lassen Sie die Gefahrenherde in Ihrem Unternehmen ermitteln.
- Lassen Sie Schulungsunterlagen erstellen, die Jahr für Jahr – gegebenenfalls in jeweils aktualisierter Form – verwendbar sind.
- Lassen Sie von einem Fachmann eine Unterweisung durchführen, an der alle neuen Auszubildenden teilnehmen müssen.
- Wichtig ist zudem, dass Ihnen Ihre Azubis anschließend bestätigen, an einer entsprechenden Schulung teilgenommen zu haben. Nutzen Sie hierfür die folgende Vorlage:



Einer von 40.000: Verhindern Sie das unbedingt!

Bestätigung der Teilnahme an einer Sicherheitsunterweisung zum Ausbildungsbeginn

Hiermit bestätige ich, ..., dass ich am ... über die Gefahren am Arbeitsplatz im Ausbildungsunternehmen im Rahmen einer Sicherheitsunterweisung informiert worden bin. Mir wurden insbesondere folgende Gefahrenherde erläutert:

...
...

Mir ist bekannt, wie ich mich möglichst sicher im Unternehmen bewegen kann. Zudem bin ich mit dem Sicherheitsbeauftragten bekannt gemacht worden, dem ich von mir identifizierte Gefahrenherde melden werde.

Denken Sie unbedingt an Ihre Verantwortung als Ausbilder und machen Sie in puncto Sicherheit keine Ausnahme.

Datenabfluss unbedingt verhindern

In Ihrem Interesse und auch im Interesse Ihrer Auszubildenden widmen Sie zum Ausbildungsbeginn ebenfalls dem Datenschutz erhöhte Aufmerksamkeit. Denken Sie daran: Ihre Azubis sind es wahrscheinlich gewohnt, in sozialen Netzwerken interessante Dinge zu posten und gegebenenfalls bebildert zu veröffentlichen. In der Ausbildung werden sie viel Interessantes erleben, was den Reiz, auch das ihren Followern mitzuteilen, erhöht.

Dem setzen Sie ganz klar einen Riegel vor. Vermitteln Sie Ihren Auszubildenden bereits in den ersten Wochen der Ausbildung, was Sie in Bezug auf Datenschutz von ihnen erwarten:

- Stellen Sie klare Regeln auf, ob, wo und wann im Betrieb fotografiert oder gefilmt werden darf.
- Erlauben Sie das Posten von betrieblichen Angelegenheiten nicht oder nur im genehmigten Ausnahmefall.
- Machen Sie auf besonders kritische Informationen aufmerksam, beispielsweise Wissen über Kollegen oder Betriebsgeheimnisse.
- Führen Sie auch hierzu eine Schulung durch und lassen Sie Ihre Azubis die Teilnahme bescheinigen.

Fazit

Machen Sie es zum Prinzip: 2 Schulungen und 2 Bestätigungen der Teilnahme stehen am Beginn jeder Ausbildung. Damit schützen Sie Ihre Auszubildenden und sorgen für Rechtssicherheit.

Wie Sie einen Ausbildungsabbruch in den ersten Monaten verhindern

Ausbildungsabbrüche sind ein Ärgernis, insbesondere wenn sie von Azubis ausgehen. Sie haben viel getan, um Ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, und dann wendet Ihnen der Azubi freiwillig den Rücken zu. Das passiert ziemlich oft, kann aber in den meisten Fällen verhindert werden. Ergreifen Sie Maßnahmen, die Ihre Abbruchquote verringern.

Der Berufsbildungsbericht 2026 der Bundesregierung bestätigt, dass die Abbruchquote hoch bleibt und auch zuletzt wieder bei knapp 30 % lag. Im Klartext bedeutet das: Fast jedes dritte Auszubildungsverhältnis wird vorzeitig gelöst. Zwar schließt etwa die Hälfte dieser Auszubildenden später erneut einen Ausbildungsvertrag ab, aber Ihnen geht er verloren.

Das hat Auswirkungen auf Ihre Personalplanung, die Zukunft des Unternehmens in Zeiten des Fachkräftemangels und auch für den Ruf für Sie als Ausbildungsunternehmen. Arbeiten Sie daher konsequent daran, die Abbruchquote bei Ihnen gering zu halten.

Sorgen Sie für ein angenehmes Ausbildungsklima

Sie können gerade junge und neue Auszubildende keineswegs in jedem Unternehmensbereich mit gutem Gewissen beschäftigen. Schließlich gibt es Abteilungen, die respektvolles Verhalten vorleben, und manchmal auch solche, in denen ein rauer Umgangston herrscht.

Im Laufe der Ausbildung werden Ihre Azubis lernen, wie unterschiedlich Menschen, Stimmungen und Atmosphären in den jeweiligen Unternehmensbereichen sein können. Zu Beginn der Ausbildung – gerade während der ersten Monate und in der Probezeit – versuchen Sie, die jungen Mitarbeiter dort zu beschäftigen, wo Empathie und Respekt vorherrschen. Sie als Ausbilder wissen ganz genau, welche Bereiche besonders geeignet sind.

Tipp



Schauen Sie sich einmal im Jahr alle Ausbildungsbereiche genauer an. Wo gab es Klagen, was sagen die Azubis und wie schätzen Sie den Umgang untereinander ein. Sollten sich negative Anzeichen häufen, stellt sich die Frage, wie Sie das ändern können. So könnte beispielsweise dort das Ausbildungspersonal wechseln oder der Ausbildungsbereich wird, wenn es die Ausbildungsordnung zulässt, durch einen anderen ersetzt. Sie erhalten schnell einen Überblick, bei dem sich auch die Eignung einzelner Unternehmensbereiche für die ersten Ausbildungsmonate herausstellt.

Vergeben Sie angemessene Aufgaben

Hier sind wir bei einem sehr sensiblen Thema. Denn es ist alles andere als einfach, einem Azubi, vor allem im ersten Halbjahr der Ausbildung, angemessene Aufgaben zu geben. Schließlich kann etwa Überforderung dazu führen, dass Ihr Auszubildender demotiviert wird.

Beispiel: Eine Ausbildungsabteilung achtet nicht darauf, welche Ausbildungsbereiche bereits durchlaufen wurden und in welchem Ausbildungsjahr sich der Azubi befindet. Es stellt unabhängig davon hohe Ansprüche bei der Buchung von Geschäftsvorfällen, die der Azubi ohne zusätzliche Anleitung oder Schulung nicht bewältigen kann.

Eine solche Situation wird dazu führen, dass die Lust an der Ausbildung nachlässt. Aber haben Sie gedacht, dass Unterforderung genauso schädlich sein kann wie Überforderung? Es ist wissenschaftlich nachgewiesen, dass Unterforderung zu Demotivation und sogar zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann.

Beispiel: Ein Azubi arbeitet im Wareneingang und ist über Monate ausschließlich mit der Erfassung von Waren im elektronischen Warenwirtschaftssystem beschäftigt. Hier hat er bereits nach wenigen Tagen keinen Lerneffekt mehr und er empfindet die Arbeit nachvollziehbar als eintönig. Er fragt sich, ob er im richtigen Beruf gelandet ist.

Sorgen Sie daher bei der Aufgabenstellung für Abwechslung und ein Niveau, das der Auszubildende bewältigen kann. Investieren Sie viel Zeit darin, das Aufgabenniveau bei jedem einzelnen Azubi zu hinterfragen und Konsequenzen zu ziehen.

Vermitteln Sie eine Perspektive

Die meisten Auszubildenden haben sich für einen Beruf entschieden, der ihnen vermutlich nicht nur Freude bereitet, sondern der auch eine Perspektive bietet. Kommunizieren Sie daher regelmäßig mit Ihren Auszubildenden über Perspektiven und Karrieren. Gerade in der Anfangszeit fragen sich Azubis, ob sie ihr berufliches Leben in diesem Beruf verbringen wollen und angesichts von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz auch können.

Stellen Sie sich die Frage, ob die Berufe, in denen Sie ausbilden, eine Zukunft haben. Zweifelnd Sie daran, dann entwickeln Sie Strategien, um die Berufe durch Fortbildungen zukunftssicher zu machen. Ebenso hinterfragen Sie ihre Ausbildungsberufe Jahr für Jahr, bevor Sie Ausbildungsplätze ausschreiben.

Fazit

Azubis brechen ihre Ausbildung – wenn Sie mich fragen – häufig aus gutem Grund ab. Bei Ihnen gibt es entsprechende Gründe aber nicht, wenn Ihnen Atmosphäre, Aufgabenniveau und berufliche Perspektive am Herzen liegen.



Das können Sie auch: Begeistern Sie Ihre Auszubildenden

Von den ersten Wochen und Monaten in der Ausbildung hängt extrem viel ab. Nur wenn Sie als Ausbilder zusammen mit Ihren Kollegen keine halben Sachen machen, können Sie bei Ihren Auszubildenden – zumindest bei den meisten – Begeisterung wecken. Diese Begeisterung ist Voraussetzung für Motivation, Integration, Leistung und insgesamt eine erfolgreiche Ausbildung.

Seine Auszubildenden begeistern kann jeder Ausbilder – auch wenn er glaubt, sich damit schwerzutun. Natürlich ist nicht jeder Kollege, der mit Ausbildungsaufgaben betraut ist, ein Motivator und Menschenfänger. Das muss aber auch nicht sein. Auch in Ihrem Unternehmen ist es möglich, die notwendige Begeisterung zu wecken, um die Ausbildung in gute Bahnen zu lenken. Fünf Maßnahmen heben wir an dieser Stelle ganz besonders hervor:

Maßnahme 1: Seien Sie auf Fragen vorbereitet

Perfektionismus ist nicht immer ein guter Ratgeber. Im Falle der Behandlung von Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung ist es aber ratsam, wirklich perfekt zu agieren.

Das hat nicht nur zur Folge, dass sich der Azubi wohlfühlt, sondern auch als wichtiger Teil im Unternehmen. Dieses Gefühl wird er nur dann entwickeln, wenn Sie auf seine berechtigten Fragen während der ersten Monate gut vorbereitete Antworten haben.

Beispiel: Im Ausbildungsunternehmen ist es üblich, bei der Einhaltung von Pausen generell locker zu sein. Bei vielen Arbeitnehmern richtet sich der Umgang damit nach dem Arbeitsaufwand. Dementsprechend werden sie verkürzt oder verlängert, was der Azubi beobachtet und was ihn irritiert. Er fragt bei Ihnen nach.

Gerade für solche Fragen sollten Sie als Ausbilder größtes Verständnis haben. Die meisten Auszubildenden wollen alles richtig machen, da kann ein lockerer Umgang mit Pausen schon mal irritieren.

Wenn Sie auf solche Fragen nicht vorbereitet sind: Möglicherweise werden Sie die Frage des Azubis abbügeln und meinen das sogar gut. Worte wie „Das kannst du eigentlich machen, wie du willst“ stellen junge Menschen, die ehrgeizig sind und Regeln einhalten wollen, allerdings nicht zufrieden.

Wenn Sie auf solche Fragen vorbereitet sind: Nehmen Sie sich Zeit und sprechen mit dem Azubi bzw. nehmen das zum Anlass, mit allen neuen Auszubildenden über den Umgang mit Pausen zu sprechen. Erläutern Sie beispielsweise, dass bei der Einhaltung der Pausen eine Vertrauensbasis besteht und daher niemand wegen ein paar Minuten Überziehen etwas sagt. Das gilt auch für Auszubildende.

Nutzen Sie die Chance darüber hinaus, durchaus darauf hinzuweisen, dass Pausen generell in der Ausbildung einzuhalten sind. Ein kompletter Verzicht ist verboten.

Zudem gelten für minderjährige Auszubildende noch strengere Regeln, deren Einhaltung wichtig ist. Vermitteln Sie auch diese.

Exkurs: Das gilt für minderjährige Auszubildende

Nach §11 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) müssen bei einer Arbeitszeit zwischen 4,5 und 6 Stunden am Tag mindestens 30 Minuten, bei 6 bis 8 Stunden mindestens 60 Minuten Pausenzeiten eingehalten werden. Das gilt für alle Arbeitnehmer unter 18 Jahren, auch für Auszubildende.

Natürlich kommen manche Fragen überraschend und eine spontane sowie ausführliche Antwort ist dann nur bedingt möglich. Diese sollten Sie nicht mit nichtssagenden Antworten abspeisen. Im Gegenteil: Sie liefern die Antwort nach – und dann umso ausführlicher und fundierter.

Maßnahme 2: Holen Sie Ihre Kollegen mit ins Boot

Als Mitverantwortlicher für Ausbildungsprozesse im Unternehmen müssen Sie Besonderes leisten. Sie haben zusätzliche Aufgaben, unter anderem pädagogischer Art, die Sie zugewandt und respektvoll erfüllen müssen. Das betrifft auch alle anderen Kollegen, die mit der Ausbildung direkt oder indirekt betraut sind. Schauen Sie einmal genau hin: Gibt es in Ihrem Ausbildungsunternehmen Mitarbeiter, die für Ihre Auszubildenden möglicherweise eine Zumutung darstellen? Mir fallen aus meinem Umfeld der letzten Jahre durchaus entsprechende Charaktere ein.

Daher ist es unbedingt notwendig, dass der Wert der Ausbildungsarbeit und die Anforderungen, die an Sie gestellt werden, allen Personen, die im Betrieb arbeiten, bewusst sind. Damit verbunden ist der Respekt, der allen Auszubildenden entgegengebracht werden muss.

Tipp



Bestimmen Sie für jeden Ausbildungsbereich einen konkreten Ausbilder, der nicht nur die Ausbildungsarbeit selbst übernimmt, sondern auch auf den Umgang der Kollegen mit den Auszubildenden achtet.

Falls er Defizite erkennt, hat er verschiedene Interventionsmöglichkeiten, um die Angelegenheit zu verbessern:

- Er kann seine Kollegen vor Beginn des Ausbildungsabschnitts auf den neuen Auszubildenden einstellen und ein paar Worte darüber verlieren, welche Abteilung er bereits durchlaufen hat.
- Er sollte seine eigene Vorfreude auf den neuen Azubi zum Ausdruck bringen und darauf, dass ein respektvoller Umgang mit ihm den Ausbildungserfolg erhöhen wird.
- Auch besteht die Möglichkeit, konkret mit Arbeitnehmern zu

sprechen, die durch respektloses Verhalten auffallen. In der Regel reicht ein Gespräch, in wenigen Ausnahmefällen können auch Sanktionierungen fällig werden.

Unter dem Strich ist es wichtig, dass sich alle Mitarbeiter im Ausbildungsbereich der Bedeutung von Ausbildungsarbeit bewusst sind und dementsprechend zugewandt agieren. Das ist ein elementarer Erfolgsfaktor für die ersten Ausbildungsmonate.

Maßnahme 3: Agieren Sie transparent und gerecht

Niemals sollte ein Ausbilder mit zweierlei Maß messen, wenn es darum geht, Azubiverhalten und Azubileistung zu bewerten. Nichts kann mehr demotivieren als ein ungerechter Umgang. Dazu kommt, dass nicht alle Auszubildenden den Mut haben, sich darüber zu beschweren. Intern, etwa im Umgang mit anderen Auszubildenden, werden Sie sich aber schon beklagen. Und das drückt auf die Ausbildungsatmosphäre.

Machen Sie sich daher immer klar, wie Sie in der Vergangenheit auf mögliches Fehlverhalten von Auszubildenden reagiert haben. Denken Sie daran, dass sich Auszubildende austauschen. Wenn Sie beispielsweise in der Vergangenheit bei einem Auszubildenden auf wiederholtes, unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule mit einer Abmahnung reagiert haben, ist es schwierig, bei einem anderen Auszubildenden ein Auge zuzudrücken.

Maßnahme 4: Betreiben Sie Ausbildungsmarketing

Es ist unter anderem Ihre Aufgabe, das Ausbildungsunternehmen in der Öffentlichkeit gut dastehen zu lassen. Ziel sollte es immer sein, möglichst viele, qualitativ gute Bewerbungen zu akquirieren. Dieser Prozess endet keineswegs mit Beginn der Ausbildung

und ist nicht auf den Ausschreibungs- und Auswahlprozess beschränkt.

Vielmehr ist es bestes Ausbildungsmarketing, wenn Sie auch Ihren neuen Auszubildenden gegenüber das Unternehmen überzeugend verkaufen. Sie heben Erfolge hervor, die in der Vergangenheit erreicht wurden und die betrieblichen Abläufe prägen. Dabei kann es sich um Fortschritte in Bezug auf Digitalisierung, die Bedeutung von Nachhaltigkeit, die Flexibilität bei der Arbeitszeit im Hinblick auf eine ausgewogene Work-Life-Balance oder auch um eine überdurchschnittlich gute Bezahlung handeln.

Wenn Sie solche Dinge hervorheben, erreichen Sie 2 Effekte:

1. Sie stärken das Gefühl des Auszubildenden, dass er in einem nachhaltig agierenden und mitarbeiterorientierten sowie modernen Ausbildungsunternehmen gelandet ist. Dieser interne Effekt kann die Ausbildung jahrelang tragen.
2. Weil sich solche Informationen herumsprechen, gibt es auch einen externen Effekt. Der betrifft direkt das Ausbildungsmarketing, die Motivation, sich bei Ihnen zu bewerben, und es kann Ihnen in Zeiten des Fachkräftemangels enorm helfen.

Maßnahme 5: Sie überblicken grundsätzlich wichtige Aufgaben und vergessen nichts

Es ist einfach ein Muss, bestimmte Themen mit Ihren Auszubildenden in den ersten Wochen und Monaten durchzusprechen. Je intensiver Sie das tun, umso mehr werden Sie es vermeiden, dass im Laufe der Ausbildung Probleme auftauchen.

Dabei geht es nicht nur um Kleinigkeiten, sondern auch um handfeste Auseinandersetzungen, die vor Gericht landen könnten. Das wäre Gift für die Ausbildung. Die folgende Übersicht zeigt, wie Sie das verhindern können.

KRITISCHES THEMA	DAS BEACHTEN SIE UNBEDINGT	GEPRÜFT
Krankmeldung	Ihre Auszubildenden sollten wissen, was Sie im Falle einer Erkrankung beachten sollten. Dabei geht es vor allem um die Frage, wie die Krankmeldung erfolgt (z.B. unter einer bestimmten Telefonnummer), bis wann sie durchgeführt sein muss und wann spätestens eine Arzt wegen Krankschreibung aufzusuchen ist.	☐
Arbeitszeiten	Ihre Azubis sollten wissen, wann Sie zur Arbeit erscheinen sollten, ggf. auch im Anschluss an die Berufsschule. Pausenregelungen müssen bekannt sein, ebenso das Prozedere um Freistellungen, Brückentage und Urlaub.	☐
Zuständigkeiten	Sie teilen Ihren Auszubildenden mit, an wen Sie sich bei Problemen wenden können, etwa die Jugend- und Auszubildendenvertretung und wer für Datenschutz, Arbeitssicherheit und Gleichstellung und für die Meldung zu Missständen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz zuständig ist.	☐
Handy-Nutzung	Azubis sollten Ihre Regelungen zum Umgang mit Ihren Smartphone kennen. Ist er während der Arbeits- und Ausbildungszeit tabu? Dürfen private elektronische Geräte im Betrieb aufgeladen werden?	☐
Sicherheit und Datenschutz	Bei diesen Themen informieren Sie unbedingt. Der Beitrag "Seien Sie konservativ: Diese Unterweisungen können Sie Ihren Azubis nicht ersparen" gibt Orientierung.	☐

Selbstbestimmung in den ersten Monaten erwerben – das steckt dahinter

Die Psychologen Richard Ryan und Edward Deci gehen davon aus, dass die Motivation von Arbeitnehmern und jungen Auszubildenden von mehreren, konkret benannten Faktoren abhängig ist. Diese können Sie als Ausbilder beeinflussen und damit auch die Motivation, das Ausbildungsklima, den Wohlfühlfaktor und letztlich den Erfolg der Ausbildung.

Dazu ist es notwendig, etwas in die Theorie von Deci und Ryan einzutauchen und damit einen Ausflug in die Psychologie zu machen. Entwickelt wurde die sogenannte Selbstbestimmungstheorie von den beiden Psychologen in den siebziger und achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts. Sie stellt auch heute noch eine wichtige Komponente in der Arbeitspsychologie dar.

Selbstbestimmungstheorie:

Diese besagt, dass die Motivation für bestimmtes Verhalten von Menschen grundsätzlich von den drei Faktoren Autonomie, Kompetenzerleben und sozialer Eingebundenheit abhängt.

Sie legt Ihnen als Ausbilder offen, an welchen Schraubchen, die sich als größere Schrauben herausstellen können, Sie drehen können oder sollten. Dabei ist es sinnvoll, die Reihenfolge der Faktoren umzudrehen, um die Selbstbestimmungstheorie auf die ersten Ausbildungsmonate anzuwenden.

Binden Sie Ihre neuen Auszubildenden sozial ein

Die sogenannte soziale Eingebundenheit ist ein wichtiger Faktor, wenn junge Menschen im Unternehmen und in der Berufsschule ihre Ausbildung beginnen. Gerade in den allerersten Wochen hängt der Wohlfühlfaktor Ihrer Azubis entscheidend davon ab, ob Sie Zugehörigkeit schaffen können.

Ziel ist es, dass Ihre Azubis bereits nach drei oder vier Wochen die Frage „Bist du akzeptiert und siehst du dich als Teil der Belegschaft?“ ohne Zögern mit Ja beantworten.

Um dieses große Ziel zu erreichen, sind Maßnahmen erforderlich, die möglicherweise über das hinausgehen, was Sie bisher geleistet haben:

- Der Azubi wird von allen Kollegen in der Ausbildungsabteilung selbstverständlich begrüßt.
- Es wird sich Zeit genommen, ihm die Abläufe zu erklären, damit die Bedeutung dieses Unternehmensbereichs und damit auch des Anteils, den der Azubi leistet, offenkundig wird.
- Wann immer möglich, nehmen Sie den Auszubildenden mit zu Besprechungen. Er muss nicht alles verstehen, das sagen Sie ihm auch. Aber er wird sehr schnell in der Lage sein, 1 und 1 zusammenzuzählen.
- Und ganz wichtig: Sie fragen ihn nach seiner Meinung. Tun Sie das ganz ernsthaft, weil es Ihnen wichtig ist, zu erfahren, was er denkt und wie er bestimmte Situationen beurteilt. Ebenso erfährt er dadurch Ihre Wertschätzung.

Sorgen Sie dafür, dass für Auszubildende Kompetenz spürbar wird

Genau das tun Sie, wenn Sie zeigen, dass Ihnen die Meinung eines Auszubildenden wichtig ist. Darüber hinaus

- geben Sie ihm möglichst früh erste eigene, kleine und bewältigbare Aufgaben, die er verantwortlich lösen kann,
- führen Sie Feedbackgespräche so, dass der Azubi seinen Lernfortschritt spürt. Sie greifen auf, was er gelernt hat, vergleichen es mit seinem Wissen vor wenigen Wochen und steigern so das Kompetenzerleben des Auszubildenden.
- machen Sie Lernfortschritte sichtbar, etwa wenn Sie Beurteilungen schreiben und wenn er seinen Ausbildungsnachweis führt, den Sie regelmäßig kontrollieren.

Steigern Sie den Grad der Autonomie Ihrer Azubis

Kompetenzerleben wird darüber hinaus gesteigert, wenn Sie den Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, die Sie vergeben, langsam erhöhen. Damit machen Sie auch die dritte Komponente sichtbar, die Autonomie, die ein Auszubildender erlebt. Je größer seine Erfolge und je komplexer die Aufgaben, desto mehr Autonomie wird er spüren.

Diese wird weiter gesteigert, indem Sie den Verantwortungsbereich erweitern und den Auszubildenden eigene Lösungsvorschläge entwickeln lassen.

Fazit

Selbstbestimmung ist ein wichtiger Faktor bei der Erlangung beruflicher Handlungskompetenz. Die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan gibt Ihnen mit den 3 Faktoren Autonomie, Kompetenzerleben und soziale Eingebundenheit ein Gerüst vor, an dem Sie aktiv arbeiten können.



Helfen Sie Ihren Azubis auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung.

Was rechtlich in der Probezeit zu beachten ist – die 8 wichtigsten Regelungen im Überblick

Die ersten Monate der Ausbildung sind entscheidend von der Probezeit geprägt. Und für die gilt: Rechtlich ist vieles anders als in der Zeit danach. Das gilt im besonderen Maße für die Kündigung, aber längst nicht nur dann. Wenn Sie die Probezeit umfassend und fehlerfrei nutzen wollen, sollten Sie weitaus mehr rechtliche Aspekte kennen.

Im Folgenden werden die Aspekte, die wir als besonders wichtig einstufen, im Hinblick auf die Probezeit in Frage- und Antwortform erläutern:

MUSS ÜBERHAUPT EINE PROBEZEIT IN EINEM AUSBILDUNGSVERHÄLTNIS VEREINBART WERDEN?

Ja, eine Probezeit ist in der dualen Ausbildung immer notwendig. Das schreibt das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in §20 vor. Dort steht sinngemäß, dass jedes Ausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnen muss.

Damit unterscheidet sich ein Ausbildungsverhältnis von einem normalen Arbeitsverhältnis. Geht es nämlich nicht um eine Ausbildung, darf grundsätzlich auf die Probezeit verzichtet werden, wenn beide Parteien damit einverstanden sind. In der Ausbildung ist das nicht möglich!

WIE LANGE DARF DIE PROBEZEIT DAUERN?

Auch bei der Behandlung dieser Frage ist §20 BBiG heranzuziehen. Danach muss die Dauer der Probezeit mindestens einen Monat betragen, darf aber nicht über vier Monate hinausgehen.

DARF DER AZUBI IN DER PROBEZEIT URLAUB NEHMEN?

Hierzu gibt es keine gesetzliche Regelung, allerdings ist in vielen Ausbildungsverträgen vereinbart, dass während der Probezeit kein Urlaub genommen werden darf. Damit soll gewährleistet werden, dass diese wertvolle Zeit intensiv von beiden Seiten genutzt wird, um sich vom jeweiligen Vertragspartner ein Bild zu machen, ohne dabei zeitlich eingeschränkt zu werden.

Empfehlung:

Seien Sie bei einzelnen Tagen gegebenenfalls großzügig, wenn es die Ausbildungssituation zulässt. Den Azubi von einem privaten Event auszuschließen, wenn er beispielsweise bereits am Freitagmorgen zu einem Festival fahren will, macht nur dann Sinn, wenn Sie sich tatsächlich noch unsicher sind, ob er die Probezeit überstehen wird.

DARF DIE PROBEZEIT VERLÄNGERT WERDEN?

Die Antwort hierauf ist NEIN. Anschließend folgt aber ein großes ABER. Das bedeutet, dass Sie normalerweise die Probezeit nicht einfach so verlängern dürfen. Keineswegs können Sie eine gewünschte Verlängerung damit begründen, dass Sie sich bisher nicht sicher sind, ob Sie den Azubi weiter beschäftigen wollen.

Ausnahmen können sich ergeben, wenn der Azubi, beispielsweise wegen längerer Krankheit, zu erheblichen Teilen nicht anwesend war und die Ausbildung in dieser Zeit nicht stattfinden konnte. Das gilt aber nicht wegen weniger Tage oder weniger Wochen. Wird allerdings mehr als ein Drittel der Probezeit versäumt (das ist eine Orientierungsmarke), ist eine Verlängerung der Probezeit möglich, wenn dies im Ausbildungsvertrag vereinbart wurde oder separat vereinbart wird..

DARF DIE PROBEZEIT VERKÜRZT WERDEN?

Das ist grundsätzlich möglich. Haben Sie beispielsweise vier Monate Probezeit vereinbart, sind aber nach zehn oder elf Wochen der Meinung, dass drei Monate ausreichen, können Sie die Probezeit verkürzen.

Aber: Beide Seiten müssen damit einverstanden sein. Denn schließlich befinden Sie sich auch – aus Sicht des Azubis – in der Probezeit.

WAS IST, WENN DER INHABER DES AUSBILDUNGS-UNTERNEHMENS WECHSELT?

Es hat keinen Einfluss auf die Probezeit eines Ausbildungsverhältnisses, wenn es zu einem Inhaberwechsel kommt. Schließlich übernimmt der alle Beschäftigten, auch die Azubis, mit allen Rechten und Pflichten. Die Probezeit entsteht hierdurch nicht neu und gilt auch nicht als unterbrochen. Sie endet dann, wie es ursprünglich vereinbart war.

SIE ÜBERNEHMEN EINEN AUSZUBILDENDEN IN EIN ARBEITSVERHÄLTNIS – MIT ODER OHNE PROBEZEIT?

Sie können mit ehemaligen Auszubildenden bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erneut eine Probezeit vereinbaren. Schließlich muss er sich als qualifizierter Arbeitnehmer beweisen, zuvor war er Auszubildender.

Ich empfehle allerdings grundsätzlich, auch einen Verzicht auf eine Probezeit im Arbeitsverhältnis in Erwägung zu ziehen. Schließlich ist hier etwas möglich, was im Ausbildungsverhältnis bekanntlich nicht geht (s. o.).

WIE SIEHT ES MIT DER MÖGLICHKEIT EINER KÜNDIGUNG AUS?

Während der Probezeit können Sie einem Auszubildenden fristlos und ohne Angabe eines Grundes kündigen. Danach ist das nicht mehr möglich. Lesen Sie mehr im Artikel „Kündigung in der Probezeit – sorgen Sie dafür, dass diese nicht mit einem lauten Bang endet“ auf der nächsten Seite.

Kündigung in der Probezeit – sorgen Sie dafür, dass diese nicht mit einem lauten Bang endet

Es ist eigentlich ganz einfach, wenn Sie keine Fehler machen. Leider werden Fehler aber immer wieder gemacht, wenn ein Betrieb einem Azubi oder normalen Mitarbeiter während der Probezeit kündigen möchte. Wir weisen Sie in diesem Artikel noch einmal auf die große Gefahr hin, das Recht auf eine Probezeitkündigung zu verwirken.

Stellen Sie sich Folgendes vor: Bei einem Auszubildenden sind zwei Drittel der Probezeit bereits vorbei. Sie haben echte Zweifel, ob Sie ihn in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernehmen wollen und können. Das Verhalten dieses Auszubildenden gegenüber Kollegen ist von zu wenig Respekt geprägt. Darüber hinaus zeigt er wenig Anstrengung, Sorgfalt und Ehrgeiz, wenn betriebliche oder schulische Aufgaben zu erledigen sind.

Beachten Sie: Wenn Sie Gründe haben, einem Azubi während der Probezeit zu kündigen, kommunizieren Sie ihm gegenüber diese Gründe nicht – schon gar nicht im Kündigungsschreiben. Intern diskutieren Sie das natürlich schon, wie es in dem Fall oben beschrieben wurde.

Stellen Sie sich weiterhin vor: Der Azubi beschädigt wegen mangelnder Sorgfalt einen hochwertigen Drucker. Er hätte das leicht verhindern können, wenn er ein wenig aufgepasst hätte. Sie nehmen das zum Anlass, ihm eine Abmahnung zu schreiben. Jetzt ist er einer Kündigung noch nähergekommen, denken Sie.

Beachten Sie: Dieser Gedanke ist allerdings nicht richtig. Wenn Sie einem Azubi in der Probezeit eine Abmahnung schreiben, riskieren Sie vielmehr, dass eine Probezeitkündigung möglicherweise scheitert.

So geht es weiter: Sie entschließen sich, dem Azubi zum Ende der Probezeit zu kündigen, und tun das auch. Im Kündigungsschreiben berufen sie sich auf die Probezeit und auf die erteilte Abmahnung.

Jetzt haben Sie einen großen Fehler gemacht. Sie bringen damit zwei Arten einer Kündigung durcheinander und gefährden die Probezeitkündigung massiv. Geht der Azubi gegen die Kündigung vor, hat er gute Chancen, dass er am Ende aufgrund der Kündigung nicht gehen muss. Aber warum?

Altes Urteil des Bundesarbeitsgerichts kann zur Geltung kommen

Es ist schon ein paar Jahre her, da hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen solchen Fall entschieden (Urteil vom 13.12.2007; Az: 6 AZR 145/07). Auch hier hatte ein Mitarbeiter während der Probezeit eine Abmahnung erhalten. Er erhielt noch am selben Tag eine Kündigung, gegen die er klagte. Damit hatte er teilweise Erfolg.

So entschied das Gericht: Nach Ansicht der obersten deutschen Arbeitsrichter könnte der Arbeitgeber sein Recht auf eine Probezeitkündigung durch die Abmahnung verwirkt haben. Für eine Probezeitkündigung ist eine Abmahnung nämlich nicht erforder-

lich. Die zeitliche Nähe zwischen Abmahnung und Kündigung ließ darauf schließen, dass beide in einem Zusammenhang stehen, zumal beide Dokumente von derselben Person unterschrieben wurden. So entstand der Eindruck, dass es sich gar nicht um eine Probezeitkündigung, sondern um eine Kündigung aus wichtigem Grund handelte, die mit der Abmahnung vorbereitet wurde.

Beachten Sie: Wenn Sie einem Auszubildenden aus wichtigem Grund kündigen, dann muss dieser Grund Hand und Fuß haben. Hierfür reicht die Beschädigung eines Druckers wahrscheinlich nicht aus. Überdies müssen Sie dem Azubi Gelegenheit und Zeit geben, sein Verhalten zu bessern. Das war hier nicht der Fall.

Fazit 1: Die Voraussetzungen für eine Kündigung aus wichtigem Grund liegen nicht vor!

Fazit 2: Die Kündigung kann aufgrund der Abmahnung möglicherweise nicht mehr als Probezeitkündigung akzeptiert werden.

Folgerung: Die Kündigung würde mit einer relativ hohen Wahrscheinlichkeit scheitern.

Was noch eine Kündigung in der Probezeit scheitern lassen kann

Betriebsrat: Dieser ist bei jeder Kündigung (auch bei einer Probezeitkündigung) im Rahmen einer Anhörung zu informieren. Wird das vergessen, ist die Kündigung unwirksam.

Schriftform: Kündigungen müssen stets schriftlich erteilt werden. Das Schriftformerfordernis ist nicht erfüllt, wenn die Kündigung per SMS oder per E-Mail ohne handschriftliche Unterschrift erfolgt.

Verspätete Übergabe: Das Kündigungsschreiben muss am letzten Tag der Probezeit beim Azubi sein. Ist er krank, müssen Sie, einen Weg finden, diese rechtssicher zu übergeben. Erreicht es den Azubi zu spät, dann entfällt die Möglichkeit, zu den Bedingungen der Probezeit zu kündigen. Ohne wichtigen Kündigungsgrund wird sie dann scheitern.

Begründung: Da es für eine Probezeitkündigung keiner Begründung bedarf, geben Sie auch keine an. Kommunizieren Sie diese nur intern und gegenüber dem Betriebsrat. Verweisen Sie zudem ausdrücklich darauf, dass es sich um eine Kündigung während der Probezeit nach § 22, Abs 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) handelt.

Die Onboarding-Journey Ihrer Auszubildenden geht auch nach Ende der Probezeit weiter

Es ist wichtig, den Prozess der Aufnahme und Einarbeitung Ihrer neuen Azubis strukturiert zu gestalten. Das können Sie mithilfe des Begriffs der Onboarding-Journey tun, die drei Phasen unterscheidet, damit Ihre Auszubildenden schnell in die Organisation sowie Arbeits- und Lernkultur integriert werden.

Zwei der Phasen haben sie möglicherweise bereits hinter sich: Das sogenannte **Preboarding** findet schon vor dem ersten Ausbildungstag statt. Vielleicht haben Sie in dieser Zeit den dann noch künftigen Auszubildenden ein Willkommenspaket zukommen lassen, sie bereits in Lernplattformen und Gruppen sozialer Netzwerke integriert oder ihnen das Ausbilder-Team vorgestellt.

Mit dem ersten Ausbildungstag beginnt die **Phase der Orientierung**, die in vielen erfolgreichen Ausbildungsunternehmen durch gemeinsame Aktivitäten, Kennenlernspiele, Gruppenfotos und offizielle Begrüßungen geprägt ist. Dazu kommen die unverzichtbaren, nicht allzu attraktiven Schulungsbestandteile zu Ihrer rechtlichen Absicherung und zur Sicherheit der Azubis. Man denke nur an den Datenschutz und die Gefahr von Arbeitsunfällen.

Die dritte Phase des Onboardings wird normalerweise als Einarbeitung bezeichnet. Für die Ausbildung ist dieser Begriff nur bedingt geeignet, da in Ausbildungsverhältnissen grundsätzlich das Lernen im Vordergrund steht und nicht das Arbeiten. Die Phase bezeichne ich daher als **vollständige Integration**. Dabei spielen sowohl organisatorische, arbeits- und ausbildungstechnische als auch persönliche Faktoren eine wichtige Rolle.

Paten haben, bis Ihr Azubi Pate wird

Vom ersten Tag an, also spätestens ab Phase zwei, gegebenenfalls aber auch schon in der Zeit des Preboardings, sollte jeder neue Azubi einen Ansprechpartner zur Seite gestellt bekommen. Für einige erfolgreiche Ausbildungsbetriebe ist das seit Jahren eine Selbstverständlichkeit, die aber trotzdem völlig zu Recht in der Pressearbeit Widerhall findet. So wirbt etwa der Lidl-Konzern via Pressemitteilung damit, dass von Beginn an jedem Azubi ein Pate zur Verfügung steht, der in der gesamten Einarbeitungszeit Ansprechpartner ist.

Wie lange die Einarbeitungszeit geht, schreibt der Handelskonzern allerdings nicht. Auch ist der Begriff Einarbeitungszeit möglicherweise nicht der beste. Auch hier plädiere ich für Integrationszeit. Aber wie lange sollte sie dauern?

Wenn Sie selbst Erfahrung mit dem Patensystem gemacht haben, werden Sie feststellen, dass ein Pate insbesondere in den ersten Wochen sehr hilfreich sein kann. Später werden die Kontakte zwischen Azubi und Pate seltener, ebben aber keineswegs immer vollständig ab.

Gibt es Ausbildungsprobleme, kann auch ein Pate nach Monaten ein vertrauensvoller Ansprechpartner sein. Das kann sich beispielsweise über das ganze erste Ausbildungsjahr ziehen.

Tipp



Das Patensystem ist nicht nur vorteilhaft für die neuen Azubis und für Sie als Ausbilder. Es bietet auch den älteren Azubis, die selbst als Paten fungieren, die Möglichkeit, etwas Neues auszuprobieren. Nicht selten mündet eine Patenschaft später in einer Ausbildertätigkeit. Daher rate ich grundsätzlich, allen Auszubildenden spätestens nach zwei Jahren Ausbildung die Möglichkeit, als Pate zu fungieren, anzubieten. Manchmal ist es auch schon nach einem Jahr möglich, und der Azubi, der eben noch auf einen Paten angewiesen war, wird nun selbst zum Paten.

Daher interpretiere ich die Onboarding-Journey so, dass sie erst endet, wenn ein neuer Azubi in der Lage ist, selbst alle Fragen, die sich neue Azubis stellen, zu beantworten. Sie kann damit deutlich länger dauern als beispielsweise die Probezeit.

Was Sie ändern, kommunizieren Sie

Berichten Sie grundsätzlich über Ihre Ideen zur Einarbeitung neuer Auszubildender. Beschreiben Sie Ihr Patensystem, Ihre Einführungswochen und Ausbildungsveranstaltungen. Nutzen Sie hierfür das Instrument von Pressemitteilungen, die im Zeitalter elektronischer Veröffentlichung eher Medieninformationen sind.

Auch wenn Sie etwas an Ihrer Onboarding-Journey ändern, informieren Sie die Medien darüber. Nehmen Sie sich ein Beispiel am Chemiekonzern BASF, der offensiv mit Neuerungen umgeht. Das betraf in den vergangenen Jahren beispielsweise die Einführung von Lerncoaching sowie die Vermittlung einer breiteren Qualifikation unter dem Stichwort Anlagenmechaniker plus.

Dabei kommt es nicht in erster Linie darauf an, dass der Lesende hierzu die Details versteht. Vielmehr wird der Eindruck erweckt, mit der eigenen Ausbildungsarbeit auf der Höhe der Zeit zu sein. Haben auch Sie in der Onboarding-Journey in den letzten Jahren Neuerungen etabliert? Gehen Sie offensiv damit um: in Ihren Medieninformationen und vor allem dort, wo sich junge Menschen aufhalten: in den sozialen Netzwerken.

Fazit

Die Integration neuer Azubis endet nicht nach wenigen Wochen. Echte Integration ist ein langwieriger Prozess, der Änderungen unterworfen ist. Zeigen Sie sich beim Onboarding offen für Neuerungen und kommunizieren Sie diese.



Mehr Inhalt. Mehr Praxis. Mehr Personalwissen.

Diese Ausgabe ist nur der Anfang:

Als Leser von *Das Berufsausbilder-Magazin* profitieren Sie auch von umfassenden weiteren Inhalten in Ihrem Onlinebereich!

Lesen Sie direkt weiter mit diesem Beitrag:



Vorzeitige Beendigung der Ausbildung

Link: tipp.personalwissen.de/bab261112



Unter www.personalwissen.de finden Sie...

- ✓ **...ergänzende Fachbeiträge** zum Thema dieser Sonderausgabe und darüber hinaus
- ✓ **...alle Checklisten und Musterformulierungen** aus den Ausgaben
- ✓ **...vertiefende E-Books** zu zahlreichen Personalthemen
- ✓ **...spannende Webinare** für Ihre Weiterbildung
- ✓ **...den Kontakt zur Redaktion** für Ihre individuellen Fragen

und viel mehr!



Sie haben Fragen zum Onlinebereich oder zum Login?

Antworten finden Sie hier: www.personalwissen.de/login oder service@personalwissen.de