

Alarmstufe Ausbildung:

**Wie Sie fehlendes Wissen bei Ihren Azubis ausgleichen
– und wo die Grenzen des Förderns und Forderns liegen**

Live-Schaltung mit Günter Stein,
Arbeitsrechts-Insider und Ausbilder



PERSONALWISSEN



„Die Grundlage eines jeden Staates ist die
Ausbildung seiner Jugend.“

Diogenes von Sinope

... also wenn das so ist ... ups!

Herzlich willkommen!

Zahlen von Heute:

- **41 Prozent** der Ausbildungsbetriebe berichten von **erheblichen Schwächen** bei elementaren Rechenfähigkeiten ihrer Auszubildenden.
- **36 Prozent** berichten über **regelmäßige Defizite** beim mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen.

Und:

Zahlen von Heute:

- **46 Prozent** der Unternehmen berichten über **Defizite bei grundlegenden kognitiven Fähigkeiten**. Also Aufmerksamkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit und logisches Denken (Alle Zahlen: Ausbildungsumfrage 2026 der Deutschen Industrie- und Handelskammer).
- **32 Prozent** sprechen von häufigen Defiziten bei Leistungsbereitschaft und Motivation.

Die praktische Konsequenz:

Zahlen von Heute:

Sie müssen sich ...

- ... zunehmend mit Auszubildenden beschäftigen, denen wichtige Grundlagen fehlen.
- .. die Schwierigkeiten beim Prozentrechnen haben.
- ... die einfache Geschäftsbriefe voller Fehler schreiben.
- ... oder die Probleme haben, sich über längere Zeit auf eine Aufgabe zu konzentrieren.

Die gute Nachricht:

Zahlen von Heute:

- Sie dürfen als Ausbildungsbetrieb verlangen, dass Ihre Azubis **lernen**, sich **anstrengen**, **Fortschritte machen** und ihre **Aufgabe sorgfältig erledigen** (§ 13 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG).)

Die andere Seite:

- Sie haben **gesetzliche Ausbildungspflichten** (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Doch ...

Zahlen von Heute:

- Was dürfen Sie verlangen?
- Was müssen Sie fördern?
- Wie weit darf der Leistungsdruck gehen?
- Und was machen Sie, wenn Sie feststellen, dass ein Azubi offensichtlich überfordert ist?

Besonders brisant wird diese Frage gerade jetzt:

Zahlen von Heute:

- Bei vielen Auszubildenden, die im August oder September ihre Ausbildung begonnen haben, nähert sich das **Ende der Probezeit**.
- Und damit steht eine Entscheidung bevor, die Sie später nur noch unter wesentlich strengeren Voraussetzungen korrigieren können ... **Doch der Reihe nach:**

Was Sie als Ausbildungsbetrieb tatsächlich leisten müssen

Ihre Aufgabe:

- Dafür sorgen, dass Ihren Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die sie zum Erreichen des Ausbildungsziels benötigen.
- Also: Ausbildung planmäßig durchführen. Und zwar so, dass das Ausbildungsziel innerhalb der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. **Trotzdem:**

Was Sie als Ausbildungsbetrieb tatsächlich leisten müssen

- Sie haben keine unbegrenzte Verpflichtung, sämtliche schulischen Versäumnisse der vergangenen Jahre nachzuholen.
- Ihre gesetzliche Pflicht richtet sich auf das Ausbildungsziel des jeweiligen Berufs.
- Genau diese Grenze ist wichtig:

-> Prüfen Sie bei jeder Wissenslücke zuerst, ob die betreffende Fähigkeit für die konkrete Berufsausbildung erforderlich ist.



Die andere Seite:

Was dürfen Sie von Ihrem Azubi verlangen?

Gesetzliche Pflichten des Azubis (§ 13 BBiG)

Er/sie ..

... muss sich bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Ausbildungsziel erforderlich ist.

... Ausbildungsaufgaben sorgfältig ausführen.

... muss sich an vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen.

... muss ...

Was dürfen Sie von Ihrem Azubi verlangen?

- ... muss berechnigte Weisungen befolgen und seinen Ausbildungsnachweis führen.
- Vor allem aber dürfen Sie erwarten, dass er tatsächlich mitarbeitet

Beispiel:

Was dürfen Sie von Ihrem Azubi verlangen?

- Ausbilder erklärt einem Azubi dreimal, wie eine bestimmte Berechnung funktioniert.
- Beim vierten Mal gelingt sie wieder nicht.
- Was jetzt?

Lösung:

Fordern Sie den Azubi ...

Was dürfen Sie von Ihrem Azubi verlangen?

- Fordern Sie den Azubi auf, die Aufgabe erneut zu bearbeiten.
- Lassen Sie sich erklären, an welcher Stelle er Schwierigkeiten hat.
- Geben Sie ihm eine verständliche Anleitung und anschließend eine vergleichbare Übungsaufgabe.
- Sie dürfen ...

Was dürfen Sie von Ihrem Azubi verlangen?

- ... verlangen, dass er sich mit den vermittelten Inhalten beschäftigt und Lernfortschritte zeigt.
- Entscheidend ist, ob er sich ernsthaft bemüht.

Tipp:

Was dürfen Sie von Ihrem Azubi verlangen?

- Wer trotz Anleitung Schwierigkeiten beim Rechnen hat, braucht eine andere Förderung als jemand, der die Erklärung versteht, anschließend aber die Bearbeitung verweigert.

Der wichtige Unterschied:

Drei grundsätzliche Probleme – drei grundsätzliche Unterschiede:

Erstens: Fehlendes Wissen

- Ein Azubi beherrscht bestimmte Grundlagen noch nicht.
- Er will lernen und macht Fortschritte.

Hier setzen Sie gezielte Förderung ein.



Drei grundsätzliche Probleme – drei grundsätzliche Unterschiede:

Zweitens: Probleme beim Lernen und bei der Konzentration.

- Ein Azubi verliert ständig den Faden, braucht sehr lange für Aufgaben oder vergisst einzelne Arbeitsschritte.
- = Herausfinden, unter welchen Bedingungen er erfolgreich arbeiten und lernen kann.
- Konzentrationsschwäche ist zunächst eine Beobachtung, keine medizinische Diagnose.



Drittens:

Drei grundsätzliche Probleme – drei grundsätzliche Unterschiede:

Drittens: Pflichtverletzungen

- Ein Azubi bleibt unentschuldig dem Berufsschulunterricht fern, verweigert Ausbildungsaufgaben oder missachtet wiederholt berechnigte Weisungen.
- Jetzt geht es um die Einhaltung seiner gesetzlichen Pflichten.
- = Ermahnung, Abmahnung, ggfs. Trennung (z.B. LAG Hessen, 26.05.2000 - 11 Sa 1107/99)

Der Unterschied:

Drei grundsätzliche Probleme – drei grundsätzliche Unterschiede:

- Fehlendes Können verlangt **Anleitung**.
- Schwierigkeiten beim Lernen verlangen eine **geeignete Lernmethode**.
- Pflichtwidriges Verhalten verlangt eine klare **arbeitsrechtliche Reaktion**.

Rettungsplan:

Der 21-Tage-Rettungsplan für die letzten Wochen der Probezeit

- Angenommen, Sie haben fünf Auszubildende eingestellt.
- Bei zweien stellen Sie erhebliche Defizite in Mathematik, Rechtschreibung und Konzentration fest.
- Die Probezeit endet in wenigen Wochen.

Was tun?

:

Gezielten Förderplan für die verbleibende Probezeit:

Schritt eins: *Ermitteln Sie innerhalb von zwei Tagen die tatsächlichen Defizite.*

- Lassen Sie Ihren Azubi **drei typische, seinem Ausbildungsstand** entsprechende Aufgaben bearbeiten.
- Beispielsweise eine einfache Rechnung prüfen, eine kurze geschäftliche Nachricht formulieren und eine Arbeitsanweisung mit mehreren Teilschritten umsetzen.
- Halten Sie konkret fest, was bereits funktioniert und wo Unterstützung. **Zweitens:**

Gezielten Förderplan für die verbleibende Probezeit:

Schritt zwei: *(Höchstens) drei Lernziele festlegen*

Beispiel:

- Der Azubi kann eine einfache Rabattberechnung eigenständig durchführen.
- Er kann eine kurze geschäftliche Nachricht verständlich formulieren.
- Er kann eine aus vier Schritten bestehende Aufgabe anhand einer Checkliste vollständig bearbeiten.

Diese Ziele müssen in der verbleibenden Zeit erreichbar sein.



Gezielten Förderplan für die verbleibende Probezeit:

Schritt drei: Planen Sie zwei feste Lerneinheiten pro Woche ein.

Beispielsweise jeweils 30 Minuten.

- Eine Einheit für fachliche Grundlagen.
- Eine für die Anwendung im betrieblichen Alltag.

Schritt 4:

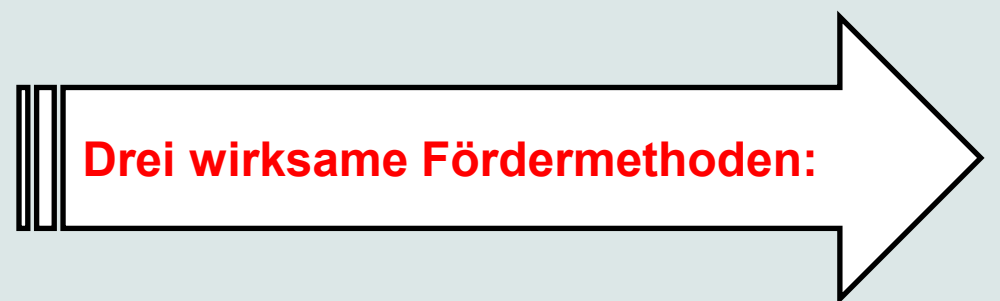
Gezielten Förderplan für die verbleibende Probezeit:

Schritt vier: Kontrollieren Sie nach jeder Woche die Entwicklung.

- Kann der Azubi die Aufgabe inzwischen mit weniger Unterstützung erledigen?
- Wiederholt er Fehler trotz angepasster Anleitung?
- Kann er erklären, was er gelernt hat?
- Und vor allem:

Gezielten Förderplan für die verbleibende Probezeit:

- ***Arbeitet er selbst aktiv an seiner Verbesserung mit?***
- Drei Wochen später haben Sie eine wesentlich aussagekräftigere Entscheidungsgrundlage.
- Sie erkennen, ob die Entwicklung in die richtige Richtung geht.



Drei wirksame Fördermethoden – und was Sie dabei dürfen

- Bei **Mathematik** empfehle ich, abstrakte Aufgaben unmittelbar mit typischen Arbeitsvorgängen zu verbinden.
- Lassen Sie Ihren kaufmännischen Azubi beispielsweise den Rabatt auf ein Kundenangebot ausrechnen.
- Erklären Sie den Rechenweg.
- Anschließend erhält er ein ähnliches Beispiel und bearbeitet es selbst.
- Bei ...

Drei wirksame Fördermethoden – und was Sie dabei dürfen

Bei Problemen mit der **Rechtschreibung** funktioniert ein vergleichbarer Ansatz.

- Geben Sie eine kurze, typische E-Mail vor.
 - Der Azubi überarbeitet sie.
 - Danach formuliert er eine eigene Nachricht zu einem ähnlichen Sachverhalt.
 - Sie besprechen gemeinsam die Fehler und die Verbesserungen.
- Und bei ...

Drei wirksame Fördermethoden – und was Sie dabei dürfen

... Problemen mit der **Konzentrationsfähigkeit**.

Hier empfehle ich klar abgegrenzte Arbeitsabschnitte.

- Zunächst eine überschaubare Aufgabe.
- Dann eine unmittelbare Rückmeldung.
- Danach folgt die nächste Aufgabe.
- Checklisten und feste Arbeitsroutinen helfen dabei, Fehlerquellen zu erkennen.
- Ein weiterer besonders wirksamer Ansatz ...

Drei wirksame Fördermethoden – und was Sie dabei dürfen

... ist der Wiederholungstest:

- Geben Sie Ihrem Auszubildenden nach einigen Tagen eine vergleichbare Aufgabe.
- Jetzt sehen Sie, ob er das Gelernte behalten und auf neue Situationen übertragen hat.
- Das ist für die Beurteilung seines Entwicklungspotenzials wesentlich aussagekräftiger als eine einzelne schlechte Note.

Wichtig:

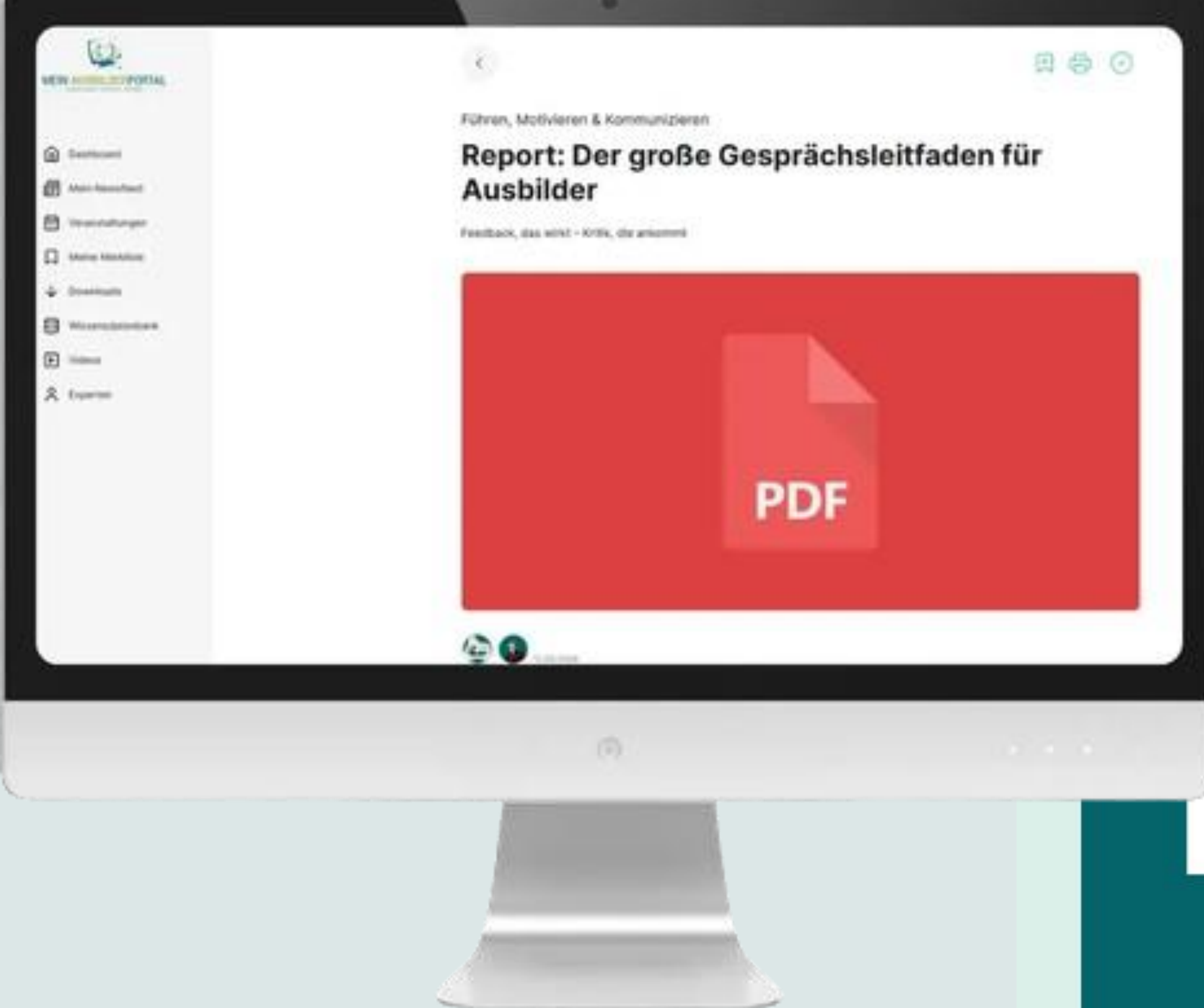
Gezielten Förderplan für die verbleibende Probezeit:

- Ein solcher Förderplan verlängert die Probezeit nicht.
- Ihre Kündigungsentscheidung muss sich weiterhin an der tatsächlich vereinbarten Probezeit orientieren. Ausnahme folgt gleich 😊



Tipp zu typischen Herausforderungen und ein Versprechen:

- **Ab sofort reagieren Sie immer richtig, wenn Ihr Azubi von einer Depression spricht – auch ohne Psychologiestudium**
- **Urlaub abgelehnt ... und dann ist der Azubi krank?**
- **Das nächste Jahresgespräch steht an – und der Azubi soll jetzt bitte endlich mal sein Verhalten ändern?**



Muster & Vorlagen

100 + rechtssichere
Arbeitshilfen sofort
einsetzbar

Kostenlose Zugangsdaten

Das neue Wissensportal für Ausbilder „Mein Ausbilderportal“ deckt auf: [In diesen Fällen](#) urteilen die Gerichte FÜR den Arbeitgeber!

Dieses Wissen schützt Ihre Interessen:

- ✓ Bei welchen Konflikten sind die Gerichte auf Ihrer Seite?
- ✓ Wie dürfen Sie Fehlverhalten des Azubis ahnden
- ✓ und was müssen Sie **nicht mehr schlucken?**

Erfahren Sie weiter unten, wie ein überraschendes Urteil rund um die fristlose Kündigung eines Azubis Ihnen hilft, um **vor Gericht Recht zu bekommen.**



Wo die gesetzlichen Grenzen des Förderns und Forderns liegen

Vier wichtige Regeln:

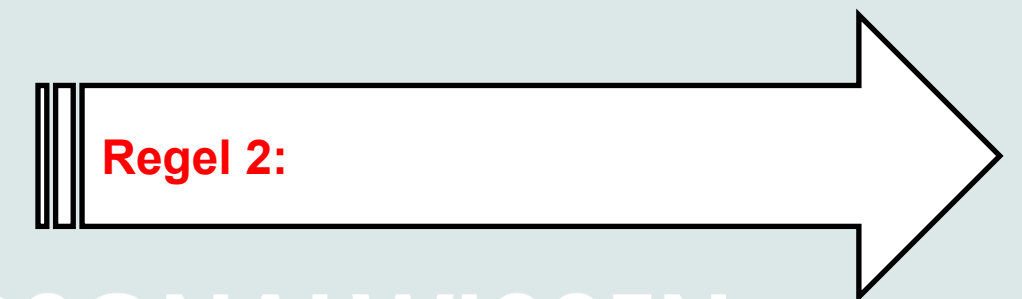
Wo die gesetzlichen Grenzen des Förderns und Forderns liegen

Regel Nummer eins: Förderung muss dem Ausbildungszweck dienen.

- § 14 Absatz 3 BBiG: Nur Aufgaben, die dem Zweck der Ausbildung dienen und körperlichen Kräften angemessen sind.
- Keine „Strafarbeiten“ für schlechte Leistungen, solange nicht mit Ausbildungsziel vereinbar. Aber:

Wo die gesetzlichen Grenzen des Förderns und Forderns liegen

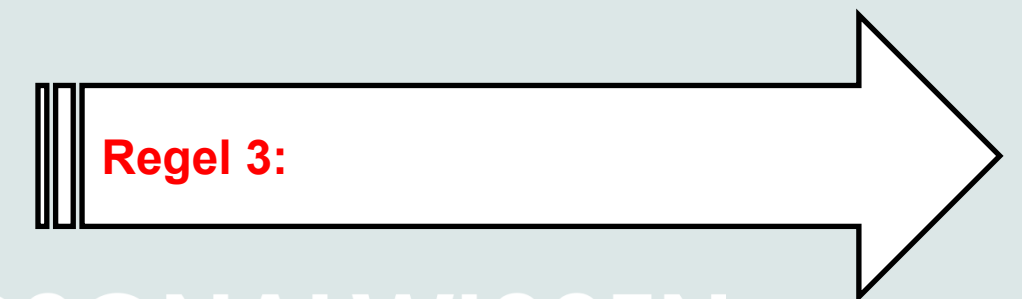
- Reinigungsarbeiten z.B. sind keineswegs grundsätzlich verboten.
- Das Reinigen des eigenen Arbeitsplatzes, die Werkzeugpflege oder berufstypische Hygienearbeiten gehören zur Ausbildung.



Wo die gesetzlichen Grenzen des Förderns und Forderns liegen

Regel Nummer zwei: Betriebliche Pflichtförderung = Ausbildungszeit = „Arbeitszeit“

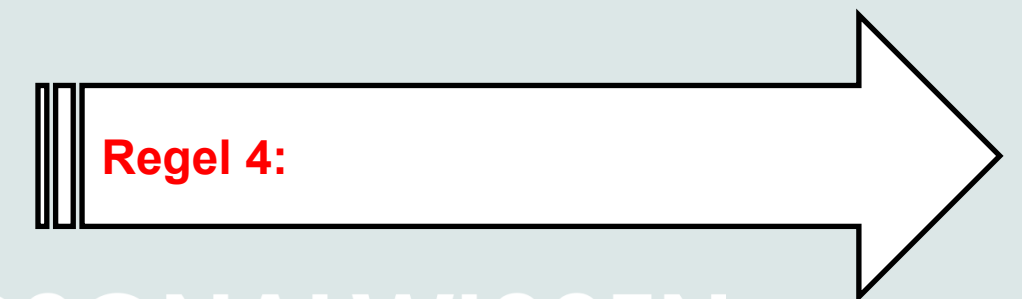
- Setzen Sie verpflichtende zusätzliche Lerneinheiten als Bestandteil der betrieblichen Ausbildung an, müssen Sie diese zeitlich berücksichtigen.
- Also keine „unbezahlten Überstunden“ für Förderung und Extra-Aufgaben (§ 17 Absatz 7 BBiG)



Wo die gesetzlichen Grenzen des Förderns und Forderns liegen

Regel Nummer drei: Die Berufsschule hat Vorrang.

- Auszubildende für den Berufsschulunterricht freistellen (§ 15 BBiG)
- Azubi nicht wegen schlechter Leistungen aus der Berufsschule abziehen, um ihn stattdessen im Betrieb nachzuschulen.



Wo die gesetzlichen Grenzen des Förderns und Forderns liegen

Regel Nummer vier: Sie dürfen individuell fördern.

- Beispiel:
Sie haben fünf Auszubildende.
- Zwei benötigen Matheförderung.
- Die anderen drei beherrschen den Stoff.
- Dann fördern Sie gezielt die beiden mit Nachholbedarf.

Eine Pflicht ...

Wo die gesetzlichen Grenzen des Förderns und Forderns liegen

... allen fünf exakt dieselbe Förderung zukommen zu lassen, besteht nicht.

Der unterschiedliche Förderbedarf ist ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung.

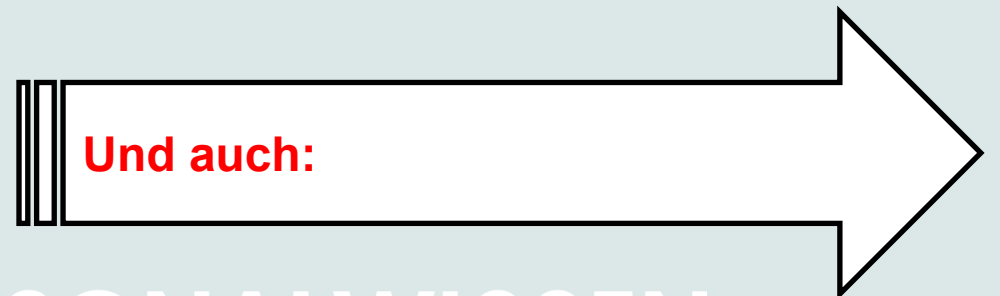
Extra-Tipp:

Eine Förderung, die mancher Arbeitgeber übersieht

Assistierte Ausbildung, kurz AsA, häufig auch AsA flex genannt, nutzen.

Anbieter: Bundesagentur für Arbeit.

Programm bietet unter anderem fachtheoretische Unterstützung, Hilfe beim Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten und sozialpädagogische Begleitung.



Eine Förderung, die mancher Arbeitgeber übersieht

- Ausbildungsberatung von Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer.

Mein Tipp: Prüfen Sie diese Hilfen bereits während der Probezeit.

Last not least: Probezeit verlängern?

Eine Förderung, die mancher Arbeitgeber übersieht

Nach § 20 Berufsbildungsgesetz beträgt die Probezeit mindestens einen Monat und höchstens vier Monate.

Aber:

Wird die Ausbildung während der Probezeit um **mehr als ein Drittel** dieser Zeit unterbrochen, vertraglich vereinbarte Verlängerung um den Unterbrechungszeitraum möglich (BAG, Urteil vom 9.6.2016, Az. 6 AZR 396/15). Muster:

Kostenlose Zugangsdaten

Das neue Wissensportal für Ausbilder „Mein Ausbilderportal“ deckt auf: [In diesen Fällen](#) urteilen die Gerichte FÜR den Arbeitgeber!

Dieses Wissen schützt Ihre Interessen:

- ✓ Bei welchen Konflikten sind die Gerichte auf Ihrer Seite?
- ✓ Wie dürfen Sie Fehlverhalten des Azubis ahnden
- ✓ und was müssen Sie **nicht mehr schlucken?**

Erfahren Sie weiter unten, wie ein überraschendes Urteil rund um die fristlose Kündigung eines Azubis Ihnen hilft, um **vor Gericht Recht zu bekommen.**



Herzlichen Dank fürs Zuschauen und Zuhören –
und bis zum nächsten Mal!