

## Probleme mit dem Lehrling?

Typische Probleme und Lösungswege



In unseren letzten beiden Ausgaben von BAYERN LIVE DIGITAL haben wir Sie informiert, wie Sie „E-ZUBIS suchen und finden“ und Ihnen „Tipps zum Ausbildungsstart“ gegeben.

Heute gehen wir auf einige typische Probleme mit Lehrlingen ein, und wie man sie evtl. lösen kann.

### Der „Notorische Zuspätkommer“

Sie haben einen Lehrling, der es eher selten schafft, pünktlich zu sein? Er verspätet sich immer wieder und auch aus der Berufsschule haben Sie Ähnliches gehört.

Darüber hinwegsehen können, wollen und sollen Sie nicht.

Beachten Sie aber: In vielen Fällen kommt die Unpünktlichkeit dadurch zustande, dass der Lehrling in seinem bisherigen Leben nie wirklich pünktlich sein musste. Sein Umfeld hat vielleicht stets ein Auge zugeedrückt. Vielleicht ist es Ihrem Lehrling gar nicht bewusst, wie wichtig es ist, dass er pünktlich zur Arbeit kommt. Da es auch zur Ausbildung gehört, ihm Pünktlichkeit beizubringen, sind Sie als Chef gefordert und auch die (pünktlichen) Kollegen erwarten das von Ihnen.

Führen Sie deshalb mit dem Lehrling ein persönliches Gespräch. Bringen Sie es auf den Punkt:

„Sie gefährden durch Ihre Unpünktlichkeit nicht nur Ihr Ausbildungsziel. Sie stören auch die Abläufe und auch Kollegen haben sich schon über Sie beschwert.“ Mit diesen oder ähnlichen Worten fassen Sie die Probleme zusammen und machen dem Lehrling klar, in welcher nachteiligen Situation er sich selbst bringt.

### **Der „Fehlzeiten-Sammler“**

Immer montags fehlt der Lehrling? Wenn der Krankenstand hoch ist, ist das ein Alarmsignal, dass etwas schief läuft. Dann sollten Sie dem Thema auf den Grund gehen. Auch hier muss ein Gespräch geführt werden.

Dafür ist aber eine gute Vorbereitung wichtig: Sammeln Sie Fakten: Wie oft fehlt der Lehrling tatsächlich, gibt es Muster?

Der Lehrling ist nicht verpflichtet, Fragen über seine Erkrankungen zu beantworten. Das Ziel sollte daher sein, herauszufinden, ob das häufige Kranksein mit dem Betrieb zusammenhängt und auszuloten, was geändert werden kann.

Fragen Sie möglichst konkret: „Uns ist aufgefallen, dass Du montags häufiger fehlst? Was ist anders als dienstags?“

Vielen Azubis ist nicht klar, dass häufiges Fehlen im Betrieb oder in der Berufsschule eine Prüfungszulassung verhindern kann. Das sollte im Gespräch klargemacht werden.

Auch schlechten Leistungen in der Berufsschule sollten Sie daher auf den Grund gehen.

Vereinbaren Sie mit dem Azubi realistische Ziele und ein neues Gespräch. Das ist dann eine Gelegenheit, ein neues Feedback zum Verhalten zu geben und positive Entwicklungen zu loben.

Die wenigsten Lehrlinge wollen durch ihre „flexiblen“ Arbeitszeiten provozieren und bewusst Unfrieden bringen. Falls doch, dann führen Sie das Gespräch

entsprechend härter und drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung) an. Wenn diese erst erfolgt ist, dann hat sich der Weg zu einer Kündigung des Auszubildenden deutlich verkürzt. Lassen Sie ihn das wissen.

## **Der „Handy-Glotzer“**

Es nervt Sie, dass Ihr Lehrling ständig sein Smartphone in der Hand hat?

Bevor Sie explodieren, schauen Sie auf sich selbst: Wie oft haben Sie das Handy in der Hand? Und ist das wirklich immer aus beruflichen Gründen?

Das Handy ist für Jugendliche extrem wichtig. Sie gehören zur sog. Generation Z. Die erste digitale Generation, die seit ihrer Geburt mit den sozialen Medien und im Internet aufgewachsen ist.

In der Pause dürfen die Auszubildenden machen, was sie wollen und was ihnen gut tut.

Während der Arbeitszeit ist das anders. Hier muss – oft schon aus Sicherheitsgründen – das Handy sicher verstaut werden.

Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber während der Arbeitszeit die private Nutzung verbieten. Wenn sie aber ein Verbot aussprechen, dann muss es für alle Mitarbeiter gelten und nicht nur für einzelne Personen. Außerdem muss trotz eines Verbots sichergestellt sein, dass Mitarbeiter in Notfällen erreichbar sind, z.B. von der Schule oder dem Kindergarten ihrer Kinder.

Alternativ können Sie sich mit dem Team auf verbindliche Verhaltensregeln verständigen.

## **Der „Ich hab keinen Bock mehr“**

Es kommt viel häufiger vor, als man denkt: Ein Lehrling steigt voller Begeisterung in den Job ein, denkt mit, stellt intelligente Fragen und entwickelt sich prächtig. Plötzlich wird diese Entwicklung jedoch jäh unterbrochen und es schleichen sich immer mehr negative Eigenschaften ein.

Wenn gute Auszubildende plötzlich in ein Leistungsloch fallen, kann dies ganz unterschiedliche Ursachen haben. In einem klärenden Gespräch lässt sich

herausfinden, warum sich das Verhalten des Azubis geändert hat und was sich dagegen tun lässt.

Hier ist es wichtig, etwaige Missstände anzusprechen, ohne dabei gleich Vorwürfe in den Raum zu stellen. Auf diese Weise geht der Lehrling nicht gleich in eine Abwehrhaltung, sondern nimmt weiter aktiv am Gespräch teil.

Es gibt verschiedene Gründe für einen Leistungsabfall in der Ausbildung. Ein möglicher Grund sind private Probleme, z.B. Streit mit dem Partner und Trennung, schwerer Krankheitsfall in der Familie, finanzielle Schwierigkeiten.

Nicht selten liegen die Ursachen für die Verhaltensänderung eines Azubis aber auch innerhalb des Betriebs. Die möglichen Gründe sind hier vielfältig: Überforderung, Unterforderung, Mobbing, fehlende Anerkennung, falsche Vorstellungen vom Berufsbild.

Liegen die Probleme außerhalb des Betriebs, können etwas Verständnis sowie einzelne Tipps zur Hilfestellung das Blatt eventuell wenden.

Bei innerbetrieblichen Problemen müssen diese von Ihnen angegangen und möglichst für alle Seiten positiv gelöst werden.

## **Gespräche mit Minderjährigen**

Ist der Auszubildende minderjährig und noch nicht voll geschäftsfähig sind die Eltern bei einem persönlichen Gespräch mit einzubinden. Als Erziehungsberechtigte haben sie einen Anspruch auf Informationen über die Ausbildung.

Als Ausbilder sind Sie somit auskunftspflichtig über alle Informationen, die den Ausbildungsvertrag berühren. Initiieren Sie mit allen Beteiligten, auch den Eltern, ein Gespräch.

## Mit dem Lehrling richtig umgehen: Was Betriebe tun können!

- **Klare Ansprechpartner für Ihren Lehrling benennen.**

Der Lehrling muss wissen, an wen er sich mit welchen Fragen wenden kann – sonst fragt er womöglich gar nicht.

- **Regelmäßiges Feedback geben und Feedback einholen.**

Besprechen Sie erledigte Arbeiten und Aufgaben nach. Loben Sie, was gut gemacht wurde und machen Sie auf Fehler aufmerksam und sagen Sie, wie es besser gemacht werden könnte.

Holen Sie auch bei Ihrem Lehrling Feedback zur Ausbildung ein und nehmen Sie diese ernst.

- **Auf den Lehrling und seine Stärken / Schwächen eingehen.**

Nehmen Sie Rücksicht auf das Lerntempo des Jugendlichen. Bieten Sie, falls nötig, Unterstützung und Lernhilfen in Bereichen an, in denen der Lehrling Schwächen zeigt. Trauen Sie ihm etwas zu und übergeben Sie mit der Zeit immer mehr Verantwortung – immer nur so viel, wie er übernehmen kann.

- **Motivieren durch Lob und Anerkennung.**

Achten Sie auch auf das, was gut gemacht wird und schauen Sie nicht nur auf die Fehler. Kritik bleibt Menschen stärker im Gedächtnis als Lob.

- **Ein gutes Vorbild sein!**

Leben Sie das erwartete Verhalten selbst vor. Behandeln Sie den Lehrling so, wie Sie selbst gerne behandelt werden möchten.

## **Was tun, wenn nichts Wirkung zeigt?**

Wenn Sie und Ihr Lehrling bzw. bei Minderjährigen die Eltern zum Ergebnis kommen, dass das Fortführen der Ausbildung keinen Sinn mehr macht, bietet sich eine einvernehmliche Auflösung des Ausbildungsvertrags an. Sie sollten in diesem Fall das Gespräch mit dem Lehrling ggf. mit den Eltern suchen und darauf hinwirken, dass man im Guten auseinander geht.

Bei der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eines minderjährigen Auszubildenden sind die Eltern mit einzubeziehen. Bitte beachten Sie, dass die Eltern als gesetzliche Vertreter den Aufhebungsvertrag unterschreiben müssen.

Ist eine gütliche Einigung nicht möglich, bleibt nur noch die harte Tour.

Lehrlinge genießen beim Kündigungsschutz besondere Rechte. Heißt: eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist nach Beendigung der Probezeit ausgeschlossen.

Um dem Lehrling nach Ablauf der Probezeit zu kündigen, sollte optimalerweise zunächst eine Abmahnung erfolgen. So wird ihm eine gewisse Zeit eingeräumt, das Fehlverhalten zu korrigieren und sich zu bessern.

Treten nach der Abmahnung keine Veränderungen ein, sondern gibt es weiteres Fehlverhalten, hat die fristlose Kündigung sehr gute Chancen.

Auch hier gilt zu beachten, dass die Kündigung eines minderjährigen Lehrlings gegenüber den Eltern als gesetzliche Vertreter abgegeben werden muss.

Es ist wichtig, auf dem Weg zu einer berechtigten Kündigung keine Fehler zu machen.

Falls Sie unsicher sind oder Fragen haben, wenden Sie sich bitte an den Landesinnungsverband:

**Frau Valentina Neef**

Tel.: 089 / 12 55 52-10

Mail: [neef@elektroverband-bayern.de](mailto:neef@elektroverband-bayern.de)

Machen wir uns nichts vor – junge Menschen benehmen sich nicht immer so, wie wir uns das wünschen. Aber das ist kein neues Problem, das war bisher in jeder Generation so.

Auszubildende sind heute wertvoller als jemals zuvor. Sie bilden das Zukunftspotenzial eines Unternehmens. Deshalb sollte es Ihr Bestreben sein, die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nur als letzten Ausweg in Betracht zu ziehen.