



Checkliste mögliche erste Schritte – für Ausbilder/-innen

1. Ursachen herausfinden, welche Sorgen und Probleme liegen vor:

- Probleme in der Berufsschule (zum Beispiel Prüfungsangst oder schlechte Noten)
- Probleme im Ausbildungsbetrieb:
- Überforderung: Die Anforderungen an die/-en Auszubildende/-n sind zu hoch. Er/sie kann das Arbeitspensum nicht bewältigen und resigniert.
- Unterforderung: Die Aufgaben, die der/die Auszubildende erhält, sind zu einfach, oder es ist nicht genügend Arbeit vorhanden. Das führt zu Langeweile und Frustration.
- Probleme mit anderen Auszubildenden: Ringen um Anerkennung oder persönliche Antipathien, kann zu Frust und Desinteresse führen.
- Antipathie zu Vorgesetzten: Spannungen, weil Sympathie und Wertschätzung füreinander fehlen.
- Mobbing durch Kolleginnen und Kollegen: Auszubildende sind oft die Jüngsten im Unternehmen, dies lassen etablierte Kollegen/-innen ihn/sie spüren. Er/sie weiß ev. nicht, wie er/sie sich dagegen wehren kann.
- Persönliche Schwierigkeiten: familiär, gesundheitlich oder finanzielle Probleme
- Probleme mit dem gewählten Beruf: Ausbildung läuft anders als erwartet

2. Offenes Gespräch mit dem/-r Auszubildenden suchen:

- Position offen darlegen und sagen, was am Verhalten stört
- Es ist nicht selbstverständlich, dass Azubis immer offen und ehrlich sind
- klarmachen, welche Folgen das Verhalten für das persönliche Verhältnis zwischen der Führungskraft und dem/-r Auszubildenden hat, und dass das Verhalten auch belastend für die Führungskraft selbst ist
- nicht durch Antworten oder Reaktionen provozieren lassen, sondern sachlich reagieren
- erklären, dass eine konstruktive Lösung angestrebt wird, die für beide Seiten positive Auswirkungen haben wird
- Diese Lösung gilt es mit dem/der Auszubildenden zu verhandeln
- Wichtig ist, dass er/sie das Gefühl hat, es werde auf ihn/sie zugegangen
- Was findet der/die Jugendliche hilfreich oder wünscht er sich?
- Spezielle Unterstützung anbieten, Lernhilfen, Wiederholung von Lernpassagen, Fördermöglichkeiten

3. Ev. Eltern mit einbeziehen: Eltern als „Frühwarnsystem“, über 18 Jahre: nur mit Einverständniserklärung des/der Auszubildenden

4. Wenn sich die Situation zuspitzt:

- Grenzen aufzeigen und auf arbeitsrechtliche Konsequenzen hinweisen
- Deutlich machen, dass solch ein Verhalten nicht toleriert wird, konkrete Beispiele für diese Äußerungen benennen
- Bedingung für eine gute Zusammenarbeit: respektvoller Umgang mit Kollegen/-innen und mit Vorgesetzten
- mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung)
- Betreuer/-in im Unternehmen beauftragen oder andere MA/-innen nehmen sich dem Problemfall verstärkt an
- Externen Mediator/-in beauftragen (Bsp. Pfarrer/-in, Diakon/-in)
- Auszubildende/-n selbst nach einem/-r Mentor/-in suchen lassen, Vertrauensperson auswählen

5. Berufsschule, Betriebsrat, IHK oder JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) frühzeitig einbeziehen: könnten Rolle des Vermittlers übernehmen

6. konkrete Lösungen, das Vereinbarte schriftlich und möglichst detailliert festhalten

Hilfreiche Kontakte zur Beratung finden Sie in der Toolbox