

Merkblatt zur Abmahnung eines Auszubildenden

Nicht immer verläuft die Berufsausbildung reibungslos. Manchmal kommt es leider zu Situationen, auf die Sie als Ausbilder reagieren müssen. Doch auch in einem solchen Fall gilt es bestimmte Regeln einzuhalten.

Sie befinden sich in der Situation, dass Sie auf das Verhalten Ihres Auszubildenden reagieren müssen?

Sie überlegen sich, diesem Auszubildenden wegen seines Verhaltens oder seiner Leistungen zu kündigen?

Stopp!!

Bevor Sie kündigen, müssen Sie Ihren Auszubildenden abmahnen, denn die Kündigung darf erst das letzte Mittel sein.

Aber auch für die Abmahnung gibt es einige Regeln, die Sie beachten müssen.

Dieses Merkblatt soll Ihnen die wichtigsten und immer zu beachtenden Grundsätze darlegen. Dabei kann es nicht auf jeden Einzelfall eingehen und erhebt deshalb keinen Anspruch auf Vollständigkeit. In Zweifelsfällen rufen Sie Ihren SIHK-Ausbildungsberater an. Wir beraten Sie gerne und helfen Ihnen weiter.

Ungeachtet der Einzelheiten sollten Sie jedoch zunächst folgende Hauptfunktionen einer Abmahnung kennen:

Der Abmahnung, die stets vor der Kündigung auszusprechen ist, kommen unterschiedliche Funktionen zu, an denen sich ihr Inhalt und die Art und Weise ihrer Erteilung zu richten hat:

1. Die **Beanstandungsfunktion** bezweckt vorrangig, dass dem Auszubildenden sein Fehlverhalten vor Augen geführt wird und erkennbar ist, dass Sie als Arbeitgeber dies als Vertragsverletzung ansehen.
2. Mit der **Warnfunktion** der Abmahnung drohen Sie als Arbeitgeber dem Auszubildenden für den Wiederholungsfall Konsequenzen, insbesondere die Gefährdung von Inhalt und Bestand des Arbeitsverhältnisses, an.

I. Inhalt der Abmahnung

1. Überschrift

Die Abmahnung sollte stets mit dem Wort „**Abmahnung**“ überschrieben sein.

2. Eine genaue Beschreibung des Verhaltens, das abgemahnt werden soll.

Erforderlich ist hierbei die Angaben über, Datum, Uhrzeit, Ort und Art des Vertragsverstoßes. Die Beschreibung muss so **detailliert** sein, dass ein Dritter, der mit dem Sachverhalt nicht vertraut ist, erkennen kann, worum es geht.

Beispiel: Sie haben am 25.03.2003 und am 05.04.2003 in der Berufsschule nachweislich unentschuldigt gefehlt.

Typische Fehler: Schlagwortartige Hinweise wie „Störung des Betriebsfriedens“, „untragbares Verhalten“ oder „häufiges Zuspätkommen“ genügen nicht. Vielmehr sind die **tatsächlichen** Vorgänge zu schildern, die diese Vorwürfe rechtfertigen.

Wichtig: Bei mehreren Pflichtverletzungen sollte für **jeden** Verstoß eine gesonderte Abmahnung erteilt werden, um bei teilweise unzutreffenden Vorwürfen eine vollständige Entfernung aus der Personalakte zu vermeiden.

3. Aufzählung der verletzten Pflichten

Die Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis sind dabei genau zu nennen.

Beispiel 1: Damit haben sie gegen die sich aus § 4 Abs. 2 des Ausbildungsvertrages ergebende Pflicht verstoßen, am Berufsschulunterricht regelmäßig teilzunehmen.

Beispiel 2: Damit haben Sie gegen das Verbot verstoßen, neben Ihrem Ausbildungsverhältnis keiner weiteren, nicht genehmigten Tätigkeit, nachzugehen.

4. Eindeutige Wertung des Verhaltens als Vertragsverletzung

Der Ausbildungsbetrieb muss mit der Abmahnung sein Urteil über das Fehlverhalten aussprechen.

Beispiel: Wir können dieses Verhalten nicht unbeanstandet hinnehmen.

5. Aufforderung an den Auszubildenden, künftig den Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nachzukommen.

Es ist sinnvoll, dem Auszubildenden eine **genaue Handlungsanleitung** mit auf den Weg zu geben. Er muss allein aus der Abmahnung erkennen können, was in Zukunft von ihm erwartet wird.

Beispiel: Wir fordern sie deshalb nachdrücklich auf, künftig Ihren Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis beanstandungsfrei nachzukommen, insbesondere pünktlich zur überbetrieblichen Ausbildung und zum Berufsschulunterricht zu erscheinen.

6. Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen bei erneutem Vertragsverstoß

Die in Aussicht gestellten **Konsequenzen** sind dabei **genau** so **anzudrohen**, wie der Ausbildungsbetrieb sie später realisieren will.

Beispiel: Sollten sich diese Pflichtverletzungen wiederholen, müssen Sie mit der Kündigung Ihres Ausbildungsverhältnisses rechnen.

Typische Fehler: Die Androhung von „arbeitsrechtlichen Konsequenzen“ genügt **nicht**, da dies zu ungenau ist. Wirksam ist die Abmahnung nur, wenn in ihr ausdrücklich die Kündigung oder eine andere Konsequenz angedroht wird. Ansonsten handelt es sich um eine bloße Ermahnung.

7. Unterschriften des Ausbildenden und des verantwortlichen Ausbilders

Die Abmahnung ist vom Ausbildenden mit Ort und Datum zu unterschreiben.

Abmahnungsbefugt sind aber nicht nur der Kündigungsberechtigte, sondern auch andere Vorgesetzte, die dem Auszubildenden verbindliche Anweisungen bezüglich des Ortes, der Zeit und der Art und Weise der Arbeitsleistung erteilen dürfen.

II. Anhörung des Arbeitnehmers

Die vorherige Anhörung des Auszubildenden ist nicht zwingend erforderlich.

Ausnahme: Vorherige Anhörungspflichten können in Tarifverträgen verankert sein. Angestellte im öffentlichen Dienst sind nach § 13 Abs. 2 BAT über für sie ungünstige oder nachteilige Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art vor Aufnahme in die Personalakte zu hören.

III. Mitwirkung des Betriebsrates

Die Mitwirkung des Betriebsrates ist bei Erteilung einer Abmahnung grundsätzlich **nicht erforderlich**.

Im Einzelfall können durch Betriebsvereinbarungen aber gegenteilige Regelungen zu beachten sein.

IV. Form / Frist

Die Abmahnung unterliegt keiner gesetzlichen Form. Aus Beweisgründen sollte sie jedoch **schriftlich** erfolgen.

Anders als bei der Kündigung gibt es bei der Abmahnung auch keine gesetzlich normierte und einzuhaltende Frist. Dennoch empfiehlt es sich, die Abmahnung aus pädagogischen Gründen in engem zeitlichem Zusammenhang zu dem Fehlverhalten zu erteilen.

Nach ständiger Rechtsprechung sollte die Abmahnung deshalb **innerhalb von 14 Tagen, gerechnet vom Zeitpunkt von der Kenntnisnahme der Pflichtverletzung**, dem Auszubildenden zugehen.

V. Zugang

Die Abmahnung kann ihre Wirksamkeit erst entfalten, wenn sie dem Auszubildenden **zugeht**, dieser also **Kenntnis** davon erlangt hat.

Die Abmahnung eines **minderjährigen Auszubildenden** ist grundsätzlich gegenüber dem **gesetzlichen Vertreter** zu erklären. Es empfiehlt sich nicht, dem minderjährigen Auszubildenden die Abmahnung mit nach Hause zu geben.

Die Zustellung sollte vielmehr per **Postzustellungsurkunde** oder **per Einschreiben mit Rückschein** erfolgen. Bei einer persönlichen Aushändigung an den Auszubildenden sollte der Erhalt der Abmahnung **durch Unterschrift bestätigt** werden.

VI. Anzahl der Abmahnungen

Vor Ausspruch der Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens muss der Auszubildende im Regelfall **zwei einschlägige Abmahnungen** erhalten haben, d.h. beide Abmahnungen und die Kündigung müssen sich auf dieselbe Art von vertragswidrigem Verhalten beziehen.

Beispiel:

2 unentschuldigte Fehltage in der Berufsschule = 1. Abmahnung

2 unentschuldigte Fehltage in der überbetrieblichen Ausbildung = 2. Abmahnung

Kündigung bei erneutem unentschuldigtem Fehlen wäre wirksam.

VII. Abmahnungsgründe

Die Gründe für eine Abmahnung können vielseitig sein. Exemplarisch sind jedoch zu nennen:

- Unentschuldigtes Fehlen
- Fernbleiben vom Berufschulunterricht
- Arbeitsverweigerung
- Störung des Betriebsfriedens
- Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Genehmigung
- Weigerung, das Berichtsheft gemäss der vertraglichen Verpflichtung zu führen
- Nicht genehmigte Nebentätigkeit
- Verspäteter Arbeits- oder Dienstantritt
- Eigenmächtiger Urlaubsantritt oder eigenmächtige Urlaubsverlängerung

VIII. Entbehrlichkeit der Abmahnung

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen vertragliche Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag ist eine Abmahnung vor einer Kündigung unter Umständen entbehrlich.

Die Abmahnung kann zum Beispiel entbehrlich sein, bei:

- Endgültiger Störung des Vertrauensbereiches (z.B. Diebstahl, Betrug, Unterschlagung)
- Besonders schwerem Fehlverhalten (z.B. Missbrauch von Kontrolleinrichtungen, Weitergabe von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen an Dritte, Missbrauch von Computerprogrammen und Datenbanken, Gewaltausübung gegenüber anderen Mitarbeitern)

IX. Wirkungsdauer der Abmahnung

Die Rechtswirkungen einer Abmahnung sind **zeitlich** begrenzt. Hat der Auszubildende längere Zeit seine Pflichten erfüllt, kann eine Abmahnung damit gegenstandslos werden. Zwar gibt es hierfür keine festgelegten Fristen, doch dürften Abmahnungen, die **länger als ein Jahr** zurückliegen, in der Regel gegenstandslos sein.

Dieses Muster enthält Formulierungsvorschläge an einem Beispielfall. Die Formulierungen sind nicht abschließend und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Muster einer Abmahnung

Briefkopf des Ausbildungsbetriebes

Mustermann
Mustersraße
99999 Musterort

Abmahnung

Sehr geehrte Frau / Herr.....,

am und am..... haben Sie in der Berufsschule gefehlt. Gründe für Ihre Abwesenheit haben Sie uns trotz entsprechender Aufforderung nicht mitgeteilt.
Damit liegt ein unentschuldigtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht vor.

Sie haben damit gegen die sich aus § 4 Abs. 2 des Ausbildungsvertrages ergebende Pflicht verstoßen, am Berufsschulunterricht teilzunehmen.

Wir können dieses Verhalten nicht unbeanstandet hinnehmen und mahnen Sie daher ab.

Wir fordern Sie auf, künftig Ihren Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis nachzukommen, insbesondere pünktlich zur betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung und zum Berufsschulunterricht zu erscheinen.

Sollten Sie die geschilderte Pflichtverletzung wiederholen, müssen Sie mit einer Kündigung Ihres Ausbildungsverhältnisses rechnen.

Eine Durchschrift werden wir zu Ihrer Personalakte nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum..... Unterschrift des Ausbildenden.....

Ich, Frau / Herr bestätige den Erhalt der Abmahnung.

Ort, Datum..... Unterschrift des Auszubildenden/
Gesetzlichen Vertreters

- Anschrift des Auszubildenden
- Überschrift
- Präzise, detaillierte Dokumentation des Fehlverhaltens
- Angabe der verletzten Pflicht
- Beanstandung der Pflichtverletzung
- Deutliche und ernsthafte Aufforderung, das Fehlverhalten abzustellen
- Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall
- Unterschrift des Ausbildenden bzw. seines Bevollmächtigten
- Ggf. sollte der Erhalt der Abmahnung aus Beweisgründen bestätigt werden