

Grundsätzliches

Verstöße der/s Auszubildenden (im folgenden Auszubildender genannt) gegen seine vertraglichen Pflichten darf der Ausbilder nicht dulden und sollte diese immer rügen. Der Auszubildende muss lernen – auch dazu dient die Ausbildung – sich vertraglich korrekt zu verhalten.

Fortgesetzte oder schwerwiegende Vertragsverletzungen können den Ausbilder veranlassen, den Vertrag einseitig und vorzeitig zu lösen. Zuvor muss er jedoch dem Auszubildenden durch eine Abmahnung die Folgen seines vertragswidrigen Verhaltens deutlich machen und unmißverständlich zum Ausdruck bringen, dass das Ausbildungsverhältnis im Wiederholungsfalle beendet wird. Mit der Abmahnung wird konkret das Fehlverhalten des Auszubildenden gerügt. Die gleichzeitige Kündigungsandrohung warnt den Auszubildenden vor den Folgen weiterer Vertragsverletzungen. Der vom Ausbilder erhobene Vorwurf muss objektiv berechtigt sein. Das setzt beim Auszubildenden schuldhaftes Verhalten voraus: er muss die Pflichtverletzung vorsätzlich oder fahrlässig begangen haben.

Keine Abmahnungen sind: Belehrungen, Vorhaltungen, Ermahnungen, Verwarnungen oder Verweise. Mangels einer Kündigungsandrohung sind sie kündigungsrechtlich ohne Belang.

1. Notwendiger Inhalt der Abmahnung

- 1.1. Genaue Schilderung des Fehlverhaltens. Keine schlagwortartigen Beschreibungen, sondern eine kurze, exakte und verständliche Darstellung des Vorgangs, aus der der Auszubildende entnehmen kann, welches Fehlverhalten beanstandet wird.
- 1.2. Deutliche Rüge der begangenen Pflichtverletzung.
- 1.3. Eindringliche Aufforderung, sich künftig vertragsgerecht zu verhalten.
- 1.4. Feststellung der Gefährdung des Ausbildungsziels
- 1.5. Eindeutige Ankündigung der Konsequenzen für das Ausbildungsverhältnis im Falle der Wiederholung; unmissverständliche Androhung der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch fristlose Kündigung.

2. Form der Abmahnung

- 2.1. Schriftlich sollte die Abmahnung in der Regel erteilt werden; (anderenfalls kann der Ausbilder nicht nachweisen, wegen welcher Pflichtverletzung, an welchen Tagen und an welchem Ort abgemahnt worden ist).
- 2.2. Auch eine mündliche Abmahnung ist wirksam, sollte aber möglichst noch am selben Tag schriftlich festgehalten werden und der Auszubildende sollte möglichst durch seine Unterschrift bestätigen, dass er die mündliche Abmahnung so zur Kenntnis genommen hat.
- 2.3. Zwecks Vermeidung von Mißverständnissen ist das Schriftstück durch die Überschrift „Abmahnung“ zu kennzeichnen.

3. Zeitpunkt der Abmahnung

- 3.1. Es gibt keine bestimmte Frist, die einzuhalten ist.
- 3.2. Trotzdem sollte die Abmahnung schnellstmöglich nach Kenntnis vom Fehlverhalten erfolgen. Das Erinnerungsvermögen der Menschen ist in der Regel schon nach 14 Tagen nur noch unzulänglich.
- 3.3. Keinesfalls darf der Auszubildende durch zögerliches Verhalten den Eindruck gewinnen, der Ausbilder würde sein Fehlverhalten hinnehmen und nicht reagieren.

ABMAHNUNG

eines Auszubildenden

4. Zur Abmahnung berechtigt sind:

- 4.1. Der Ausbildende (=Firmeninhaber), der den Auszubildenden zur Berufsausbildung eingestellt hat, sowie
- 4.2. der Ausbilder also diejenige Person, die vom Ausbildenden mit der Berufsausbildung beauftragt worden ist.

5. Betriebsrat

- 5.1. Keine notwendige Beteiligung oder Anhörung des Betriebsrats.
- 5.2. Weil die Abmahnung gegebenenfalls der Vorbereitung einer Kündigung dient, sollte davon der Betriebsrat mittels Zweitschrift oder Ablichtung in Kenntnis gesetzt werden.

6. Zugang der Abmahnung

- 6.1. Die Abmahnung wird erst dann wirksam, wenn sie dem Auszubildenden zugeht und er Kenntnis von ihrem Inhalt erhält.
- 6.2. Führen sie ein persönliches Gespräch und haben sie die Abmahnung schriftlich vorbereitet, geht diese mit Aushändigung zu (möglichst gegen Empfangsbestätigung, die sich auch auf den Inhalt bezieht – siehe Muster letzte Seite).
- 6.3. Unter Abwesenden kann der Zugang durch Boten mit Zeugen oder durch Einwurf-Einschreiben bewirkt werden.
- 6.4. Bei Minderjährigen ist nach Anhörung des Auszubildenden die schriftliche Abmahnung dem (der) gesetzlichen Vertreter/in zuzustellen.

7. Kündigung aus wichtigem Grund durch den Ausbildenden

- 7.1. Nach Ablauf der Probezeit ist die fristlose Kündigung das letzte und entscheidende Mittel zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.
- 7.2. Der Auszubildende muss sein Fehlverhalten in gleicher Art wiederholt haben; bei geringen Verstößen muss mehrfach abgemahnt worden sein.
- 7.3. Der Auszubildende hatte Zeit und Gelegenheit zur Besserung, diese aber nicht genutzt.
- 7.4. Die letzte Abmahnung liegt noch nicht zu lange zurück.

8. Wichtige Gründe, die zu einer Kündigung (fristlos) berechtigen können:

- 8.1. Nachweisbare Tatsachen, dass der Auszubildende in großem Maße seine Lernpflichten in der betrieblichen Berufsausbildung verletzt und dadurch das Erreichen des Ausbildungsziels unwahrscheinlich wird. Es muss sich hier um wiederholte Verstöße handeln, die trotz Abmahnung nicht unterbleiben. Auf den Entwicklungsstand des Jugendlichen Rücksicht zu nehmen.
- 8.2. Wiederholte Unpünktlichkeit, wenn sie den Grad und Auswirkung einer beharrlichen Verweigerung der Arbeitspflicht erreicht hat.
- 8.3. Wiederholte verspätete Ablieferung des Berichtsheftes trotz Abmahnung.
- 8.4. Schlechtes und störrisches Benehmen dann, wenn erzieherische Maßnahmen und ein Gespräch mit den Eltern nicht zur Besserung geführt haben.
- 8.5. Fortgesetztes unentschuldigtes Fernbleiben von der Berufsschule nach wiederholten Abmahnungen.
- 8.6. Beharrliche Weigerung, die Berufsschularbeiten zu erledigen.
- 8.7. Erst nach Ablauf der Probezeit erkennbare und eingetretene Ungeeignetheit des Auszubildenden für ein Berufsausbildungsverhältnis (z. B. Pollenallergie).
- 8.8. Grobe Beleidigung des Ausbildenden oder des Ausbilders.
- 8.9. Diebstahl im allgemeinen, nicht aber eine geringfügige Entwendung von Süßigkeiten.
- 8.10. Wegnahme der Geldbörse eines Arbeitskameraden.



ABMAHNUNG

eines Auszubildenden

9. Formulierungshilfe für eine Abmahnung

- 9.1. Beschreiben Sie zunächst das pflichtgemäße Verhalten, wie Sie es berechtigterweise von dem Auszubildenden erwarten dürften in Beantwortung der Fragen: Was war zu tun; wie sollte er sich verhalten?
- 9.2. Schildern Sie das tatsächliche Verhalten des Auszubildenden und beantworten Sie die Frage: Was hat er gemacht; wie hat er sich verhalten?
- 9.3. Stellen Sie die negativen Auswirkungen fest, welche sich aus dem tatsächlichen Verhalten des Auszubildenden für den Betrieb oder für die betroffene Person ergeben.
- 9.4. Stellen Sie deutlich heraus, dass Sie ein solches Fehlverhalten nicht hinnehmen können und das Erreichen des Ausbildungsziels ernsthaft gefährdet ist.
- 9.5. Vergessen Sie nicht die Ankündigung, das im Wiederholungsfall mit einer fristlosen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gerechnet werden muss.

10. Muster einer Abmahnung

Abmahnung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr

gemäß § 13 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) haben Sie sich zu bemühen die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind. Insbesondere sind sie verpflichtet, die Ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen, an den schulischen Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, den Weisungen Ihre Ausbilders zu folgen und die im Betrieb geltende Ordnung zu beachten. Wie wir leider feststellen müssen, lassen sowohl Ihr Interesse an der Ausbildung als auch Ihre Zuverlässigkeit erheblich zu wünschen übrig. In der vergangenen Woche haben Sie an zwei Tagen unentschuldigt gefehlt, nämlich am und am Außerdem hat uns die Berufsschule mitgeteilt, dass Sie im Monat und zwar am dem Unterricht unentschuldigt ferngeblieben sind.

Ihr Verhalten wird von uns ausdrücklich missbilligt. Wir erwarten, dass Sie sich diese Abmahnung zu Herzen nehmen und künftig mit dem erforderlichen Einsatz Ihre Ausbildung fortsetzen.

Anderenfalls sehen wir uns gezwungen, das Ausbildungsverhältnis fristlos zu kündigen, wenn sich diese oder ähnliche Pflichtverletzungen wiederholen.

.....
Ausbilder
Ausbildungsbetrieb

.....
Auszubildender
erhalten und zur Kenntnis
genommen

