



Abmahnungen:

Die herrschende Rechtsprechung verlangt vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung im Regelfall eine vorherige Abmahnung. (Eine Abmahnung ist entbehrlich bei groben Störungen im Vertrauensbereich oder schweren Verfehlungen (z. B. Diebstahl, Tätlichkeit).

Folgende Anforderungen beim Abfassen einer ordnungsgemäßen Abmahnung:

1. Die Abmahnung sollte als solche gekennzeichnet werden.
2. Die Abmahnung muss das beanstandete Fehlverhalten deutlich bezeichnen mit genauer Nennung der zeitlich fixierbaren Tatsachen (keine allgemeinen Behauptungen oder Werturteile).
3. Es ist darauf hinzuweisen, dass durch das Fehlverhalten die Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag verletzt wurden.
4. Der Auszubildende ist zur Aufgabe bzw. Änderung seines Fehlverhaltens aufzufordern.
5. Für den Fall erneuten Fehlverhaltens sind Konsequenzen für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses (fristlose Kündigung) anzudrohen.

Die Wirkung der Abmahnung kann verfallen bzw. der Arbeitgeber kann sein Recht auf Abmahnung verirken, wenn er nach Kenntnis von dem zur Abmahnung berechtigten Verhalten des Auszubildenden zu lange wartet. So muss der Auszubildende bereits sechs Monate nach dem Pflichtverstoß nicht mehr mit einer Abmahnung seitens des Arbeitgebers rechnen.

Zur Wirksamkeit der Abmahnung ist ihr Zugang und die Kenntnis des Empfängers von ihrem Inhalt erforderlich. Die Wirkungskdauer einer Abmahnung hängt vom Einzelfall ab. Wird ein vertragswidriges Verhalten durch den Arbeitgeber abgemahnt, so kann dies nicht mehr als Grund für eine Kündigung sein (die Abmahnung verbraucht den Kündigungsgrund).

Für den späteren Fall einer verhaltensbedingten Kündigung kann der Arbeitgeber sich nur dann auf die Abmahnung berufen, wenn das abgemahnte Verhalten und das erneute Fehlverhalten gleichartige Verstöße darstellen (im vergleichbaren Verhaltensbereich liegen).

Die Abmahnung sollte aus Beweisgründen ausschließlich schriftlich erteilt werden.

Anders als bei einer Kündigung gibt es bei der Abmahnung keine einzuhaltende Frist. Sie sollte jedoch zeitnah und muss im engen Zusammenhang mit dem Vorfall stehen.

Auf keinen Fall Abmahnung und Kündigung gleichzeitig aussprechen. Die Kündigung ist unwirksam. Die Warn- und Androhungsfunktion ist auch nicht mehr gegeben.

Die Abmahnung wird wirksam mit Zugang beim Auszubildenden; bei Minderjährigen bei den gesetzlichen Vertretern.

Unterschreiben kann die Abmahnung z. B. der Vorgesetzte oder Abteilungsleiter. Eine Kündigung darf nur der zur Kündigung Berechtigte unterschreiben.



Der Auszubildende kann sich gegen die Abmahnung wehren, indem er verlangt, dass sie aus der Personalakte entfernt wird. Vor einer gerichtlichen Klärung ist der Schlichtungsausschuss anzurufen.

Vor Ausspruch der Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens muss der Auszubildende zwei einschlägige Abmahnungen erhalten haben, d. h. beide Abmahnungen und die Kündigung müssen sich auf die selbe Art von vertragswidrigem Verhalten beziehen. Ansonsten ist die Kündigung unwirksam.

Drei Bestandteile einer Abmahnung: Zeit, Ort und Art des Vertragsverstoßes.

Welcher Vorgang beanstandet wird, muss erkennbar sein.

1. Genaue Beschreibung des vertragswidrigen Verhaltens
z. B. Sie haben am und am unentschuldig in der Berufsschule gefehlt
Allgemeine Hinweise: „Häufiges Zuspätkommen“ oder „untragbares Verhalten“ genügen nicht.
2. Aufforderung an den Auszubildenden, künftig den Pflichten aus seinem
Ausbildungsvertrag nachzukommen; z. B. pünktlich zum Berufsschulunterricht zu
erscheinen.
3. Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen; z. B. im Wiederholungsfall müssen Sie
mit einer fristlosen Kündigung rechnen.

Fehlt einer der drei Teile, ist die Abmahnung unwirksam, so dass auch eine Kündigung hierauf nicht gestützt werden kann.

Beispiel für eine einschlägige Abmahnung:

- unentschuldigter Fehltag in der Berufsschule = 1. Abmahnung
- weitere unentschuldigte Fehltage in der Berufsschule = 2. Abmahnung
- unentschuldigte Fehltage im Betrieb = Kündigung

einschlägig, weil gleichartiges vertragswidriges Verhalten (unentschuldigtes Fehlen) – Kündigung ist wirksam.

Beispiel für nicht einschlägige Abmahnungen:

- Nichtvorlage des Berichtsheftes = 1. Abmahnung
- Wiederholt verspätete Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung = 2. Abmahnung
- unentschuldigter Fehltag im Betrieb = Kündigung

nicht einschlägig, das jeweilige vertragswidrige Verhalten ist verschiedenartig – Kündigung unwirksam.

Keine Abmahnungsflut. Der Abmahnende wird nicht mehr ernst genommen und ist unglaubwürdig.



Industrie- und Handelskammer
Ostwestfalen zu Bielefeld

Muster einer Abmahnung

Am Beispiel unentschuldigter Fehlers in der Berufsschule

Abmahnung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr

Amwurden wir von der Berufsschule darüber informiert, dass Sie am dem Berufsschulunterricht unentschuldig ferngeblieben sind. Die Teilnahme am Berufsschulunterricht ist unabdingbarer Teil Ihrer Berufsausbildung; Sie haben dadurch gegen die Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag verstoßen.

Wir fordern Sie dringend auf, in Zukunft Ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen, andernfalls müssen Sie mit einer fristlosen Kündigung Ihres Ausbildungsverhältnisses rechnen.

Eine Kopie dieser Abmahnung werden wir zu Ihren Personalakten nehmen.

Ort, Datum

Unterschrift des Abmahnenden
Abteilungsleiter