

Auszubildende abmahnen?

Die Abmahnung ist ein arbeitsrechtlich sehr bedeutsames Instrument. Das Zeigen einer gelben Karte ist allen aus dem Fußballsport hinreichend bekannt. Im Arbeitsleben ist eine Abmahnung eine Art gelbe Karte für den Arbeitnehmer oder Auszubildenden. Sie kann immer dann ausgesprochen werden, wenn der Azubi gegen Haupt- oder Nebenpflichten des Arbeitsvertrages verstößt.

Dem Auszubildenden muss vor dem Ausspruch der Abmahnung die Gelegenheit gegeben werden, sich zu dem Vorfall zu äußern und er muss die Abmahnung zur Kenntnis nehmen.

Der Arbeitnehmer hat das Recht zur Gegendarstellung.

Welche formalen Voraussetzungen hat eine Abmahnung?

Eine Abmahnung ist weder frist- noch formgebunden. Sie sollte aber zeitnah zum gerügten Fehlverhalten des Auszubildenden erfolgen. Lässt der Arbeitgeber so viel Zeit verstreichen, dass der Auszubildende nicht mehr mit einer Abmahnung rechnen muss, kann das Recht zur Abmahnung verwirkt sein.

Eine Schriftform ist nicht vorgeschrieben. Aus Beweisgründen sollte die Abmahnung aber schriftlich erfolgen oder zumindest vom Auszubildenden schriftlich bestätigt und zur Personalakte genommen werden.

Welchen Inhalt muss eine Abmahnung haben?

Eine Abmahnung hat eine **Warn- und Rügefunktion**. Sie muss daher neben der genauen Schilderung des abgemahnten und des gewünschten Verhaltens, dem Auszubildenden deutlich machen, dass die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bei weiteren Pflichtverletzungen dieser Art gefährdet ist. Dazu kann auch die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses angedroht werden. Fehlt es an einer Androhung von Konsequenzen, ist die Abmahnung als bloße Ermahnung oder Beanstandung von Fehlverhalten zu werten.

Entscheidet sich der Arbeitgeber dazu eine Abmahnung auszusprechen, kann er nicht wegen derselben Pflichtverletzung kündigen. Dies ist nur nach einem weiteren gleichen oder ähnlichen Fehlverhalten möglich.

Nur dann, wenn ein Arbeitgeber ein in der Vergangenheit aufgetretenes Fehlverhalten seines Mitarbeiters durch Ausspruch einer Abmahnung bereits missbilligt hat, kann der Arbeitgeber, wenn dieses Fehlverhalten erneut auftreten sollte, eine verhaltensbedingte fristgerechte Kündigung im Sinne des § 1 KSchG aussprechen. Auch vor einer fristlosen Kündigung aus "wichtigem Grund" ist in aller Regel vorher eine einschlägige Abmahnung notwendig.

Bei welchem Fehlverhalten eines Mitarbeiters ist der Ausspruch einer Abmahnung zwingend erforderlich?

1. Bei jedem Fehlverhalten des Mitarbeiters im sog. **Leistungsbereich**. Ein Fehlverhalten im Leistungsbereich liegt z. B. immer dann vor, wenn der Mitarbeiter seiner Hauptverpflichtung aus dem zum Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnis, der Verpflichtung zur Arbeit, nicht bzw. nur unbefriedigend nachkommt. Typische Verstöße gegen diese Hauptpflicht sind z. B.:

- verspätete Arbeitsaufnahme, wiederholte Unpünktlichkeit
- Überziehen von Pausen
- fehlerhaftes Arbeiten, mangelhafte Erledigung der übertragenen Aufgaben,
- Arbeitsbummelei
- Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen
- unentschuldigtes Fehlen im Anschluss an einen Urlaub
- die Weigerung des AN, vertretungsweise ihm übertragene Aufgaben zu übernehmen,
- der Vorwurf mangelnder Führungseigenschaft

2. Aber auch der Verstoß gegen **Nebenpflichten** aus dem Arbeitsverhältnis berechtigt zum Ausspruch einer Abmahnung. In diesen Bereich gehört z. B. das Fehlverhalten eines Auszubildenden, der sich nicht rechtzeitig, also vor Dienstantritt, krank meldet oder der seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht rechtzeitig, also z. B. nach Ablauf von drei Tagen, vorlegt. Wird wegen eines Verstoßes gegen derartige Nebenpflichten abgemahnt, so kann allerdings nicht gleich bei einem erneuten Verstoß gekündigt werden. Vielmehr müssen mehrere Verstöße gegen diese Nebenpflichten vorliegen – die entweder alle einzeln abgemahnt werden oder in einer "Sammelabmahnung" aufgeführt werden können -, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

3. Weiterhin kann der Leistungsbereich eines Arbeitsverhältnisses auch durch Verstöße im sog. **Betriebsbereich** betroffen sein. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter oder Azubi gegen Betriebsregeln verstößt. Diese können sein:

- Verstoß gegen Rauch- oder Alkoholverbote
- Störung des Betriebsfriedens durch Tätlichkeiten gegenüber anderen Mitarbeitern

4. Schließlich kann durch ein Fehlverhalten des Auszubildenden auch der **Vertrauensbereich** des Arbeitsverhältnisses betroffen sein. Ist das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nachhaltig gestört, ist keine Abmahnung notwendig.

Vielmehr kann der Arbeitgeber auf das Fehlverhalten des Mitarbeiters sofort mit einer Kündigung reagieren. Dieses gilt insbesondere bei Verfehlungen, die gleichzeitig auch Straftaten darstellen oder ähnlich schwerwiegend sind (z.B. Diebstahl, Betrug, Untreue, Stempelkartenmanipulation, Annahme von Schmiergeldern, Erschleichen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, Beleidigungen und Tätlichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber und Kollegen, fehlendes Unrechtsbewusstsein des AN, wettbewerbswidriges Verhalten, etc.)

Ist nun aber das Fehlverhalten des Auszubildenden nicht so schwerwiegend, liegt also nur eine normale Beeinträchtigung des Vertrauensbereichs vor, muss aber dennoch eine Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung ausgesprochen werden. Eine nur durchschnittliche Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Auszubildenden liegt dann vor, wenn „das Verhalten des Auszubildenden steuerbar ist und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden darf“ bzw. wenn der Auszubildende darauf vertrauen durfte, dass der Arbeitgeber sein Verhalten dulden würde. Ein abzumahnendes Fehlverhalten im Vertrauensbereich liegt z.B. dann vor, wenn Mitarbeiter private Telefongespräche über Diensttelefone führen.

Welche Voraussetzungen muss nun die Abmahnung selbst erfüllen?

- Sie sollte unter allen Umständen schriftlich erfolgen! Denn eine mündlich erteilte Abmahnung kann vor Gericht fast niemals bewiesen werden.
- Das Fehlverhalten des Mitarbeiters muss konkret beschrieben sein!

Weiterhin muss die Abmahnung **das vom Arbeitgeber gerügte Verhalten vollständig beschreiben**. Dieser Punkt kann gar nicht deutlich genug herausgestellt werden. Ein häufig auftretender Fehler ist der, dass ohne Beschreibung des Fehlverhaltens nur eine allgemeine Bewertung vom Arbeitgeber vorgenommen wird: z. B. "Sie sind in der Vergangenheit unpünktlich gewesen....." "Wir sind mit Ihren Leistungen der letzten 3 Monate unzufrieden....." "Einige Kunden haben sich über Ihr Verhalten beschwert" "Sie haben sich unhöflich gegenüber unseren Kunden benommen..." "Wegen Ihrer schweren Beleidigung.....". Sollte eine Abmahnung einzig und allein derartige Bewertungen enthalten, so hätte sich der Arbeitgeber die Mühe sparen können. Diese Abmahnungen sind bereits deswegen unwirksam und unbeachtlich, weil das Fehlverhalten für einen Dritten nicht erkennbar ist.

Der Arbeitgeber sollte sich folgende Kontrollfragen bei der Formulierung der Abmahnung stellen:

- **Was** hat der Mitarbeiter/Azubi
- **Wie**,
- **Wann**,
- **Wo** falsch gemacht?

Beispiele:

Abmahnung wegen unentschuldigter Fehlers

"Sie sind seit dem 2.05.2015 nicht mehr zur Arbeit erschienen. Gründe für Ihre Abwesenheit haben Sie uns bis heute, den 05.08.2015 nicht mitgeteilt. Dieses unentschuldigte Fehlen stellt einen Verstoß gegen Ihre Arbeitspflicht dar. Wir fordern Sie auf, in Zukunft Ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen und unverzüglich Ihre Arbeit wieder aufzunehmen."

Abmahnung wegen Nichtbeachtung der Meldepflicht der Erkrankung

"Sie sind am heutigen 10.08.2015 nicht zu Ihrem Arbeitsbeginn um 6.00 Uhr erschienen. Auf unsere telefonische Nachfrage um 8.00 Uhr hin teilten Sie uns mit, Sie seien krank und müssten zum Arzt. Sowohl aufgrund Ihres Ausbildungsvertrages wie auch aufgrund gesetzlicher Vorschriften sind Sie verpflichtet, eine Erkrankung unverzüglich zu melden. Das bedeutet, dass Sie vor Arbeitsbeginn eine entsprechende Mitteilung zu machen haben. Wir fordern Sie auf, in Zukunft Ihrer Verpflichtung zur unverzüglichen Mitteilung bei einer Erkrankung nachzukommen."

Beispiel für eine Abmahnung wegen Ehrverletzung

"Sie haben am 14.08.2015 in unserem Büro unseren Mitarbeiter, Herrn Meier, als Rindvieh bezeichnet. Dieses Verhalten stellt eine Ehrverletzung gegenüber Ihrem Vorgesetzten dar, die wir nicht hinnehmen. Wir fordern Sie auf, zukünftig derartige Ehrverletzungen zu unterlassen."

Die Abmahnung muss den deutlichen Hinweis enthalten, dass der Mitarbeiter oder Azubi aufgefordert wird, sein Fehlverhalten abzustellen und dass der Mitarbeiter im Wiederholungsfall mit Konsequenzen (bis hin zur Kündigung) zu rechnen hat (Warnfunktion der Abmahnung!)

Deshalb muss jede Abmahnung mit dem Satz enden: "Sollten Sie erneut gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, müssen Sie mit der Kündigung Ihres Ausbildungsverhältnisses rechnen!"

Quelle: <http://www.anwaltseiten24.de/arbeitsrecht/abmahnung.html?0>

Quelle: <http://www.verkehrsgewerbe-niedersachsen.de/recht/arbeitsrecht/a22.htm>