



DAS BERUFSAUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING



**RECHTSSICHER
ABMAHNEN UND KÜNDIGEN**

ELEGANTER SCHRITT

Vor der Abmahnung steht eine mündliche oder schriftliche Ermahnung. Das muss nicht immer sein, ist aber häufig zu empfehlen.

Seite 4

RECHTLICH RELEVANT

Mit einer Abmahnung weisen Sie den Azubi auf die Ernsthaftigkeit der Situation hin. Sie agieren eindeutig und formulieren rechtssicher.

Seite 5

LETZTE KONSEQUENZ

Nur selten steht am Ende die Kündigung. Doch wenn sie unvermeidbar ist, überlassen Sie nichts dem Zufall. Alles muss zusammenpassen.

Seite 8





Bitte keine Fehler machen!

Liebe Leserin, lieber Leser,

mich berührt das Thema „Abmahnungen und Kündigen“ auf der ganzen Linie negativ. Wenn dieser Schritt erfolgt, ist die Ausbildung eines jungen Menschen gescheitert; er muss sich in einem schmerzhaften Prozess neu orientieren. Häufig setzt das Ganze auch Ihnen als Ausbilder emotional zu. Der Einsatz des arbeitsrechtlichen Instrumentariums setzt Sie zusätzlich unter Druck, schließlich dürfen Sie keine Fehler machen.

Da gibt es zum einen die Fälle, bei denen sich ein Ausbildungsbetrieb ordentlich – auch vor Gericht und in der Öffentlichkeit – blamiert, wenn er eine Kündigung ausspricht, die er nie hätte aussprechen dürfen. Und es gibt die Fälle, bei denen Kündigungsgründe – häufig sind es sogar mehrere – durchaus vorliegen. Nur der Ausbildungsverantwortliche schafft es nicht, sie zu koordinieren. Die Kündigung scheitert in der Folge und die Frist, in der Sie kündigen dürfen, ist abgelaufen.

Tun Sie es im Zweifelsfall eher nicht und, wenn doch, tun Sie es professioneller. Dieses Themenheft gibt Ihnen hierfür eine Orientierungshilfe.

Mit besten Grüßen

Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

INHALT

ABMAHNEN UND KÜNDIGEN VERMEIDEN

- 3** Fehlleistungen und Unverschämtheiten: Bleiben Sie trotzdem cool

ERMAHNEN IN DER AUSBILDUNG

- 4** Abmahnung light: Wie Sie eine Ermahnung mündlich oder schriftlich aussprechen

VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE ABMAHNUNG

- 5** Was Sie genau abwägen sollten, bevor Sie eine Abmahnung schreiben

ABMAHNUNG SCHREIBEN

- 6–7** Wie Sie eine oder mehrere Abmahnungen aufsetzen und damit Ihr Ziel erreichen

KÜNDIGUNG IN DER AUSBILDUNG

- 8** Wenn es gar nicht mehr anders geht: Kündigen Sie dem Auszubildenden rechtssicher

KÜNDIGUNGSGRÜNDE

- 9** Der ewige Streit um den „wichtigen Grund“ – in welchen Fällen Sie wirklich kündigen dürfen und sollten

KÜNDIGUNG SCHREIBEN

- 10** Wie Sie das Kündigungsschreiben rechtssicher verfassen und welche Bezüge Sie beachten müssen

TÜCKEN RUND UM DIE KÜNDIGUNG

- 11** Vermeiden Sie diese Fehler, die Ihre Kündigung eindeutig angreifbar machen

IMPRESSUM Das Berufsausbilder-Magazin • ISSN: 2701-2492 • Verleger: VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • **Telefon:** 0228 9550160, **Telefax:** 0228 3696480 • **E-Mail:** kundendienst@vnr.de • **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • **Herausgeberin/redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • **www.vnr.de** • **Chefredakteur:** Martin Glania, Brieselang • **Redaktionsmanagement:** Jessica Stockmann, Bonn • **Layout + Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen • **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen • Alle Angaben in „Das Berufsausbilder-Magazin“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe 09/2025 von „Das Berufsausbilder-Magazin“ bei.

Bildernachweis: Titelseite © Photographee.eu; S. 3: Photographee.eu; S. 5: Robert Kneschke; S. 10: Gina Sanders – alle Adobestock.

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Fehlleistungen und Unverschämtheiten: Bleiben Sie trotzdem cool

Es gibt Situationen, in denen brauchen Sie als Ausbilder Fingerspitzengefühl. Und es gibt solche, in denen sind Sie auf fundiertes Rechtswissen angewiesen. Geht es um das weite Feld des arbeitsrechtlichen Instrumentariums rund um Abmahnung und Kündigung, sind Sie gut beraten, sich auf beides zu verlassen. Denn allzu oft sind Fälle alles andere als eindeutig. Lesen Sie, warum Sie manchmal besser auf eine Abmahnung verzichten, einfach nur ermahnen oder ein klärendes Gespräch führen sollten.

Die krassesten Geschichten, die ich zum Thema Abmahnung und Kündigung bisher gehört habe, sind nicht die über Boshaftigkeit und Fehlritte von Auszubildenden. Nein, es sind die, die völlig unangemessene Reaktionen von Ausbildungsbetrieben zum Thema haben. Beispiel gefällig?

Da wäre eine Auszubildende zur Kauffrau im Einzelhandel, die nach 2 Fünfen in der Berufsschule ein Abmahnung auf ihrem Schreibtisch vorfand. Und der angehende Energieanlagenmonteur, der es wagte in einer Woche 2-mal zu spät zu kommen. Insgesamt waren das 11 Minuten. Mit einem „Du kannst gleich wieder gehen, die Kündigung folgt“ wurde er verabschiedet.

Um diese beiden Fälle aufzulösen: Es hat jeweils eine E-Mail genügt, um beide reflexartigen und inkompetenten Sanktionierungsfälle vom Tisch zu wischen. In einem Fall wurde die Ausbildung fortgesetzt, im anderen ging die Auszubildende von sich aus.

Möglichst wenig Porzellan zerschlagen

Beim Thema Abmahnung und Kündigung blamiert sich der Ausbildungsbetrieb oftmals viel mehr als der Auszubildende. Schließlich liegen die Hürden für eine Kündigung bei Auszubildenden noch höher als bei langjährigen Mitarbeitern. Und das aus guten Gründen:

- Die Ausbildung hat in der Regel einen hohen Wert für einen jungen Menschen. Vielfach handelt sich dabei um die wichtigste Zeit im beruflichen Leben. Sie endet mit der bestandenen Abschlussprüfung, welche die Basis für die spätere Stelle mit Einkommen bildet.
- Darüber hinaus sind Azubis häufig unreif, uninformiert und auch empfindsam. Sie machen Fehler und befinden sich noch im Lernprozess. Wenn sie durch Fehlleistungen gleich ihren Ausbildungsplatz riskieren würden, kostet das Selbstvertrauen und Mut.
- Vor allem profitieren von einer Ausbildung alle Beteiligten: der Azubi auf dem Weg zu einem Abschluss, die Gesellschaft durch Einzahlungen in Steuer- und Sozialkassen und der Ausbildungsbetrieb bei seinem Kampf gegen den Fachkräftemangel. Wer sich mit Abmahnung und Kündigung zurückhält, tut also auch was für sich selbst.

Das bedeutet nicht, dass Sie auf das arbeitsrechtliche Instrumentarium verzichten sollten. Manchmal ist es nämlich unverzichtbar. Oder Ihnen bleibt gar keine andere Wahl. Was Sie aber auf jeden Fall immer tun sollten: Ihre Reaktion auf ein Fehlverhalten oder eine schlechte Leistung genau abwägen.

Führen Sie motivierende Gespräche

Kommen wir zurück auf die beiden Beispiele in der linken Spalte. Da war zum einen die Auszubildende, die plötzlich in der Berufsschule in ihren Leistungen absackte. Natürlich ist das kein Grund für eine Abmahnung. Gegen die kann die Auszubildende in ähnlichen Fällen mit sicherer Erfolgsaussicht vorgehen.

Was jetzt für Sie als Ausbilder im Vordergrund steht, ist das Auffangen der Auszubildenden, das Analysieren der schlechten Noten und das Anbieten von Unterstützung auf dem Weg dorthin. Kurzum: Statt abzumahnern und noch mal richtig draufzuhauen, sind jetzt motivierende Worte gefragt. Suchen Sie das Gespräch und bieten Sie Perspektiven an.

Und dann war da noch der Auszubildende, der 2-mal um insgesamt 11 Minuten zu spät kam. Um es vorwegzunehmen: Häufiges Zuspätkommen kann durchaus eine Abmahnung nach sich ziehen. Und unter bestimmten Umständen auch eine Kündigung. Aber nicht in einem vergleichsweise so harmlosen Fall.

Oder Sie nutzen das Gespräch zur Ermahnung

Erinnern Sie den Azubi an seine Pflichten. Berücksichtigen Sie auch, dass er ggf. keinen Einfluss auf die Umsetzung hat, z. B. wenn sich die öffentlichen Verkehrsmittel verspäten. Sorgen Sie bei Selbstverschulden dafür, dass die Arbeitszeiten künftig eingehalten werden. Im Falle penetranten Fehlverhaltens steht Ihnen das ganze arbeitsrechtliche Instrumentarium zur Verfügung, das ich Ihnen auf den folgenden Seiten dieser Ausgabe des „Das Berufsausbilder Magazin“ darlege.

Fazit

Reagieren Sie mit Worten und damit auch mit Fingerspitzengefühl auf Fehlverhalten und schlechte Leistungen. Wägen Sie genau ab, ob Sie tatsächlich abmahnen oder kündigen sollten. Häufig ist die Antwort hierauf Nein!



Bleiben Sie gelassen und suchen Sie das Gespräch, um Probleme aus dem Weg zu räumen.

Abmahnung light: Wie Sie eine Ermahnung mündlich oder schriftlich aussprechen

Wenn Ihnen das Fehlverhalten eines Auszubildenden auffällt, sind Sie schlecht beraten, wenn Sie überhaupt nichts tun. Allerdings ist es oft auch nicht angemessen, sofort härtere Sanktionen in Betracht zu ziehen. Eine Ermahnung gibt Ihnen die Möglichkeit, streng, aber außerhalb von klassischen arbeitsrechtlichen Sanktionen zu reagieren. In diesem Beitrag erhalten Sie dazu Tipps.

Am Verhalten des Auszubildenden gefällt Ihnen etwas nicht und Sie wollen mit dem Azubi mal ein paar Takte darüber reden. Für eine Abmahnung ist es Ihnen noch zu früh. Das würde die Ausbildung unnötigerweise belasten.

Möglichkeit 1: Sie ermahnen ihn in einem ersten Vieraugengespräch

Sie teilen dem Auszubildenden mit, was konkret er nicht zu Ihrer Zufriedenheit erledigt hat oder wo Sie mit ihm ein Problem sehen. Wichtige Voraussetzung für ein solches Gespräch ist Ihre Überzeugung oder Hoffnung, dass sich das Problem auf dem kleinen Dienstweg lösen lässt. Orientieren Sie sich an folgenden Punkten. Wenn Sie alle abhaken können, haben Sie alles richtig gemacht.

MÜNDLICHE ERMAHNUNG EINES AUSZUBILDENDEN

Sie bereiten sich gründlich vor, legen sich die Inhalte und damit Ihre Kritikpunkte zurecht.



Sie laden den Azubi zeitnah zu seinem Fehlverhalten zum Gespräch in Ihr Büro oder einen Besprechungsraum ein. Ist die Situation emotional aufgeladen, lassen Sie mindestens einige Stunden Zeit vergehen, damit sich die Gemüter beruhigen können.



Sie führen das Gespräch in angenehmer Atmosphäre und haben keine unmittelbaren Folgetermine. Nehmen Sie sich Zeit.



Sie konfrontieren den Auszubildenden mit Ihren Kritikpunkten.



Sie lassen den Azubi zu Wort kommen und hören aktiv zu.



Sie machen dem Azubi klar, welches Verhalten Sie künftig von ihm erwarten.



Sie ziehen eine Abmahnung in Erwägung, falls das Problem weiter Bestand hat und der Azubi sein Verhalten nicht bessert.



Sie beenden das Gespräch mit der positiven Aussicht, dass Sie dem Azubi eine Verhaltensänderung zutrauen.



Möglicherweise können Sie auch einen Folgetermin vereinbaren, um dem Azubi ein weiteres Feedback nach einer mehrwöchigen Ausbildungsphase zu geben. Zudem stellen Sie klar, dass Sie jederzeit für Fragen und Erläuterungen zur Verfügung stehen.



Möglichkeit 2: Sie ermahnen ihn schriftlich

Eine mündliche Ermahnung wird ein Auszubildender möglicherweise als zu locker empfinden. Schließlich gibt es über das Gespräch keinen Nachweis. Diesen Tatbestand ändern Sie, indem Sie ihn schriftlich ermahnen. Wichtig ist, dass es sich dabei nicht um eine Abmahnung im arbeitsrechtlichen Sinne handelt. Schreiben Sie demnach nicht *Abmahnung*, sondern *Schriftliche Ermahnung* über den Text. Orientieren Sie sich an folgendem Beispiel:

Musterformulierung: Schriftliche Ermahnung

Schriftliche Ermahnung

Sehr geehrter Herr ...,

am vergangenen Dienstag, den 18.06.2025, ist es bereits zum 3. Mal vorgekommen, dass Sie die Qualitätskontrolle von abgeladener Ware nicht, wie besprochen, rechtzeitig durchgeführt und die Einlagerung veranlasst haben. Damit waren empfindliche Elektronikteile der Witterung ausgesetzt. Ähnliches ist bereits am 13.05. und am 22.05. vorgekommen.

Entsprechende Kontrolltätigkeiten gehören zum Berufsbild des ... und der Kollege ... ist, wie Sie wissen, berechtigt, Ihnen diese Arbeit aufzuerlegen. Durch die Vernachlässigung haben Sie gegen § ... Ihres Ausbildungsvertrags verstoßen. Wir erwarten, dass Sie in Zukunft den Ihnen auferlegten Aufträgen nachkommen.

Wir verzichten zunächst darauf, Sie abzumahnern. Wir hoffen und setzen darauf, dass diese schriftliche Ermahnung ausreicht, Sie zu den notwendigen Korrekturen in Ihrem Arbeitsverhalten zu bewegen, insbesondere was die Reaktion auf Weisungen und die Sorgfalt bei der Arbeit angeht.

Das Schreiben übergeben Sie dem Azubi, lassen sich eine Empfangsbestätigung aushändigen und heften eine Kopie in der Personalakte ab.

Fazit

Die Wirkung einer Ermahnung – ob schriftlich oder mündlich – wird häufig unterschätzt. Ermahnen Sie, wenn hinweisende Gespräche im Guten nicht fruchten, eine Abmahnung nach Ihrer Einschätzung aber eine überzogene Reaktion wäre. Es ist in den meisten Fällen unnötig, mit Kanonen auf Spatzen zu schießen.

Was Sie genau abwägen sollten, bevor Sie eine Abmahnung schreiben

Abmahnungen sind ein wichtiger Bestandteil in Rechtsverhältnissen, falls eine der Seiten Probleme verursacht. In einem Ausbildungsverhältnis können Sie damit einen Auszubildenden disziplinieren. Das zeigt in den meisten Fällen seine Wirkung. Darüber hinaus bereiten Sie mit einer Abmahnung eine mögliche fristlose Kündigung vor. Aber so weit muss es gar nicht kommen.

Wussten Sie, dass ein Auszubildender auch seinen Ausbildungsbetrieb abmahnen kann? Wenn nicht, dann lesen Sie noch einmal den Einführungsabsatz dieses Artikels: Abmahnungen werden dann geschrieben, wenn eine der Seiten so handelt, dass Probleme entstehen. Wenn Sie als Ausbildungsbetrieb Ihren Pflichten nicht nachkommen, können Sie somit ebenfalls abgemahnt werden – in diesem Fall durch den Auszubildenden. Sollte ein Azubi Sie (also den Ausbildungsbetrieb) abmahnen, muss allerdings ein wichtiger Grund vorliegen. Denkbar ist, dass

- die Ausbildungsvergütung nicht überwiesen wurde,
- der Azubi aufgrund fehlender Arbeitsschutzmaßnahmen nicht sicher arbeiten kann oder
- ein Auszubildender den Arbeitgeber über Mobbing oder sexuelle Belästigung informiert, er als potenzielles Opfer aber nicht geschützt wird.

In den weitaus meisten Fällen ist es aber umgekehrt. Der Azubi hat sich danebenbenommen, Arbeitsaufträge verweigert oder einen Kollegen beleidigt. Dann wird er eine Abmahnung vom Ausbildungsbetrieb erhalten.

Haben Sie alternative Mittel ausgeschöpft?

Grundsätzlich stellt sich allerdings die Frage, ob eine Abmahnung berechtigt ist und ob Sie mit ihr eine Verbesserung des Verhaltens bewirken. Oftmals reicht es nämlich aus, ein ernstes Wörtchen mit dem Auszubildenden zu sprechen oder ihn zu ermahnen (siehe Seite 4).

Wenn Sie unangemessen und zu streng reagieren, also recht frühzeitig das Instrument der Abmahnung bemühen, bringt Ihnen das gleich 3 Nachteile ein:

1. Sie schädigen das Vertrauensverhältnis zwischen dem Azubi und dem Personal- und Ausbilder-Team.
2. Eine drohende Kündigung belastet den Auszubildenden im Hinblick auf sein künftiges Handeln und nimmt ihm den Mut, den er bei schwierigen Entscheidungen braucht.
3. Sie erarbeiten sich in Zeiten des Bewerbermangels den Ruf, wenig menschlich, dafür ziemlich gnadenlos mit Auszubildenden umzugehen.



War das jetzt nötig? Abmahnung sorgt für Frust.

Tipp



Beraten Sie sich mit Ihren Ausbilder-Kollegen im Einzelfall darüber, ob eine Abmahnung angemessen ist. Tun Sie das auch, wenn diese offensichtlich rechtlich möglich ist (siehe folgender Absatz). Ziehen Sie in Erwägung, die Abmahnung durch weitere ermahnenden Gespräche, die unterschiedliche Personen führen, zu verhindern.

Liegt ein kündigungsrelevanter Grund vor?

Aus rechtlicher Sicht kann eine Abmahnung nur dann erfolgen, wenn es bei Wiederholen des Fehlverhaltens Anlass für eine fristlose Kündigung gibt. Führt beispielsweise ein Auszubildender den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis nicht oder ist generell unpünktlich, kann er durchaus abgemahnt werden, wenn ermahnende Gespräche nichts nutzen.

Denn es gilt: Die penetrante Pflichtverweigerung kann letztendlich zu einer fristlosen Kündigung führen. Abmahnungsgründe sind vielfältig, manchmal sind sie tiefgreifend (Beleidigung, Schule schwänzen), manchmal sind sie vor allem dadurch relevant, dass sie sich mehrfach wiederholen (Probleme mit Ausbildungsnachweis, Verspätungen).

Die Funktionen einer Abmahnung

Die Abmahnung hat 3 Aufgaben bzw. Funktionen, die zuverlässig erfüllt werden müssen:

Warnfunktion: Der Azubi wird darüber informiert, dass er bei ähnlichen Pflichtverletzungen mit weiteren Maßnahmen rechnen muss.

Rügefunktion: Dem Azubi wird vor Augen geführt, welches konkrete Fehlverhalten ihm vorgehalten wird.

Dokumentationsfunktion: Mit der Abmahnung wird in der Personallakte festgehalten, dass diese erfolgt ist und im Falle einer Kündigung auf sie zurückgegriffen werden kann.

Fazit

Sie sollten stets abwägen, ob eine Abmahnung rechtlich möglich und der Situation angemessen ist. In jedem Fall muss ein Abmahnungsschreiben alle Funktionen erfüllen, von der Rüge, über die Warnung bis zur Dokumentation. Die folgenden 2 Seiten informieren Sie über das Wie.



Wie Sie eine oder mehrere Abmahnungen aufsetzen und damit Ihr Ziel erreichen

Abmahnungen müssen Sie rechtssicher und gekonnt formulieren. Um eine Abmahnung rechtssicher zu verfassen, müssen Sie Ihr Anliegen auf eine ganz bestimmte Art zu Papier bringen. Überlassen Sie hierbei nichts dem Zufall. Lesen Sie, was genau Sie beachten müssen.

Ich habe mal von einem Personalverantwortlichen den Satz gehört: „Die Qualität einer Abmahnung zeigt sich erst im Kündigungsprozess.“ Das würde ich nicht mit diesen Worten umschreiben, aber ich weiß genau, was damit gemeint ist. Eskaliert die Situation mit einem Arbeitnehmer oder Auszubildenden und es kommt zu einer Kündigung, nachdem vorher eine oder mehrere Abmahnungen geschrieben worden sind, zählt jede Formulierung und jedes Wort. Das Abmahnungsschreiben dient auch der Vorbereitung der Kündigung.

Ziel 1: Rückendeckung für eine Kündigung

In einem Berufsausbildungsverhältnis ist eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung eher die Ausnahme. Die meisten Kündigungen sind nur möglich, wenn der Azubi vorher abgemahnt worden ist. Denn schließlich kann eine Kündigung nur ausgesprochen werden, wenn dem Ausbildungsbetrieb die Fortsetzung der Ausbildung nicht mehr zugemutet werden kann.

Zumutbarkeit? Aber wann genau ist das der Fall?

Natürlich ist Ihnen die Fortsetzung der Ausbildung noch zuzumuten, wenn der Azubi lediglich ein- oder zweimal zu spät gekommen ist. Verspätet er sich allerdings immer wieder, wurde daraufhin mit ihm gesprochen und wurde er abgemahnt, ohne dass eine Besserung eintritt, darf zu Recht daran gezweifelt werden, dass die Fortführung der Ausbildung dem Betrieb noch zumutbar ist. Dieser typische Kündigungsgrund, kann nur dann mit Aussicht auf Erfolg zur Geltung kommen kann, wenn dem eine einschlägige Abmahnung vorausging.

Einschlägige Abmahnung? Wie geht das?

Zunächst einmal muss die Abmahnung, auf die sich in einer Kündigung später berufen wird, aus dem Grund erfolgt sein, der auch in der Kündigung als ausschlaggebend angegeben ist.

Was nicht geht: Ein Azubi wird abgemahnt, weil er über Monate seinen Ausbildungsnachweis trotz Ermahnungen nicht geführt hat. 2 Wochen später kommt er mehrmals zu spät zur Arbeit. Ihm wird fristlos gekündigt. In diesem Beispiel passen Abmahnungsgrund und Kündigungsgrund nicht zusammen. Der Azubi könnte die Kündigung mit hoher Erfolgswahrscheinlichkeit anfechten.

Was geht: Ein Auszubildender wird im August wegen mehrfachen Zuspätkommens am Arbeitsplatz und mehreren vergeblichen mündlichen Klärungsversuchen abgemahnt. Im Abmahnungsschreiben wird ihm eine Kündigung angedroht. Im September erscheint er wieder mehrfach und gravierend zu spät. Er könnte

nun ein zweites Mal abgemahnt werden. Wenn auch dann keine Besserung eintritt, kann eine Kündigung erfolgen. Die beiden Abmahnungsschreiben und die Kündigungen bauen inhaltlich aufeinander auf. Jede der Abmahnungen ist damit einschlägig, bezieht sich also auf den Kündigungsgrund.

Ziel 2: eine Chance für den Auszubildenden

Das vorrangigste Ziel einer Abmahnung ist es, eine Verhaltensänderung beim Auszubildenden zu bewirken. Die Erfahrung hat gezeigt, dass dies sogar vergleichsweise häufig funktioniert. Das ist gerade dann der Fall, wenn dem Azubi die Folgen einer Kündigung bewusst gemacht werden

Achten Sie also darauf, dass Sie vor allem dieses Ziel – die erfolgreiche Fortsetzung der Ausbildung – im Auge behalten. Teilen Sie dem Auszubildenden mit, dass Sie jetzt zwar keine andere Möglichkeit sehen, als ihn abzumahnen. Aber Sie sind auch zuversichtlich, dass er seine Chance wahrnimmt.

Was gehört in eine Abmahnung?

Eine Abmahnung muss bestimmte Mindestbestandteile aufweisen, um rechtssicher zu sein. Entnehmen Sie die wesentlichen Bestandteile der folgenden Checkliste:

CHECKLISTE: ABMAHNUNG EINES AUSZUBILDENDEN

Überschrift Abmahnung	☐
Ort und Zeitpunkt des Fehlverhaltens (möglichst exakt)	☐
genaue Beschreibung des Fehlverhaltens (möglichst exakt)	☐
ggf. Bezugnahme auf eine bereits erfolgte einschlägige Abmahnung	☐
Hinweis auf die Pflichtverletzung (Bezug zum Berufsbildungsgesetz oder Ausbildungsvertrag)	☐
Beschreibung des korrekten Verhaltens	☐
Androhung einer Kündigung im Wiederholungsfall	☐
Hinweis auf Aufnahme in die Personalakte	☐
Unterschrift einer zur Unterzeichnung berechtigten Person	☐

Konkretes Muster einer 1. Abmahnung

Bleiben wir beim Thema terminliche Unzuverlässigkeit. Leider gibt es das in Ausbildungsverhältnissen immer wieder: Verspätungen, Verletzungen der Gleitzeitpflicht, aber auch Überziehen der Pausen und unpünktliches Erscheinen zu Terminen. Im folgenden Beispiel gehen wir der Einfachheit halber von zu spätem Erscheinen am Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz aus.

Nehmen Sie an, dass Sie den Auszubildenden bereits mehrfach mündlich und ggf. auch schriftlich ermahnt haben. Das hat ihn bislang nicht beeindruckt. Da Sie die Pflicht haben, berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln, greifen Sie zu Recht zum Mittel der Abmahnung. Nutzen Sie das folgende Muster in einem vergleichbaren Fall:

Abmahnung

Sehr geehrter Herr ..., sehr geehrte Frau ...,

trotz mehrfacher Ermahnungen sind Sie innerhalb der letzten drei Wochen insgesamt viermal zu spät im Unternehmen erschienen und haben dabei unsere Gleitzeitregelungen verletzt. Daher sehen wir uns nunmehr gezwungen, Sie hiermit abzumahnern.

Zu spät waren Sie mindestens an folgenden Tagen:

04.08.2025, erschienen um 10:50 Uhr,

06.08.2025, erschienen um 11:12 Uhr,

13.08.2025, erschienen um 10:29 Uhr,

14.08.2025, erschienen um 11:35 Uhr.

Wie Sie wissen, hat der späteste Arbeitsbeginn jeweils um 10:00 Uhr zu erfolgen. Sie haben damit in erheblichem Maße Ihre Arbeits- bzw. Ausbildungszeit verletzt.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie künftig pünktlich Ihren Arbeitstag im Rahmen Ihrer Ausbildung beginnen. Sollten wir erneut Verspätungen feststellen, ziehen wir eine fristlose Kündigung nach § 22 (2) 1 Berufsbildungsgesetz in Betracht.

Eine Kopie der Abmahnung wird zusammen mit Ihrer Bestätigung, das Original empfangen zu haben, in Ihrer Personalakte abgeheftet.

Wir gehen davon aus, dass Ihre Ausbildung ab heute reibungslos verläuft, und ermuntern Sie, sich künftig an die geltenden Arbeitszeiten des Ausbildungsbetriebs zu halten.

Mit freundlichen Grüßen

Der letzte Absatz im Abmahnungsschreiben ist rechtlich weniger von Bedeutung, er soll aber Ihre Erwartungen an den Auszubildenden und Ihre Hoffnung auf Verhaltensbesserung noch einmal unterstreichen. Sie können diesen je nach persönlichem Bezug zum Auszubildenden, der Tragweite seines Fehlverhaltens und seiner sonstigen Verhaltensweisen weglassen, oder auch sanfter oder schärfer formulieren.

Konkretes Muster einer 2. Abmahnung

Wichtig ist, dass Sie dem Auszubildenden nach der 1. Abmahnung zunächst einmal Zeit geben, sein Verhalten zu bessern. Kommt es im oben genannten Fall über Monate nicht zu Verspätungen, anschließend aber erneut zu einem kleinen Zwischenfall, kann es auch sinnvoll sein, keine 2. Abmahnung zu schreiben, sondern den Auszubildenden noch einmal an seine Verpflichtung, pünktlich zu sein, zu erinnern.

Geht das Fehlverhalten hingegen nach wenigen Tagen oder Wochen in ähnlicher Art und Weise weiter, sollten Sie unbedingt reagieren und die Angelegenheit weiter im arbeitsrechtlichen Sinne verfolgen. Ich empfehle in diesem speziellen Fall eine 2. noch strenger formulierte Abmahnung wie im folgenden Muster:

2. Abmahnung

Sehr geehrter Herr ..., sehr geehrte Frau ...,

trotz mehrfacher Ermahnungen und einer am ... erfolgten Abmahnung können wir leider keine Verbesserung Ihres Verhaltens erkennen. Sie sind mindestens an folgenden Tagen erneut zu spät im Ausbildungsbetrieb erschienen:

25.08.2025, erschienen um 10:05 Uhr,

27.08.2025, erschienen um 11:16 Uhr,

28.08.2025, erschienen um 10:30 Uhr.

Wegen dieses Verhaltens mahnen wir Sie hiermit erneut ab. Wir weisen Sie nachdrücklich darauf hin, die Arbeitszeiten im Rahmen Ihrer Ausbildung künftig einzuhalten. Werden wir erneute Verspätungen feststellen, sehen wir uns gezwungen, Ihnen nach § 22 (2) 1 Berufsbildungsgesetz zu kündigen.

Mit freundlichen Grüßen

Wichtig ist: Wenn Sie so hart formulieren, sollten Sie eine Kündigung bei erneutem Fehlverhalten tatsächlich aussprechen. Halten Sie das für zu früh, formulieren Sie bitte vorsichtiger. Ansonsten laufen Sie Gefahr, Ihre Glaubwürdigkeit zu verlieren.

Wie viele Abmahnungen Sie aussprechen, bevor Sie kündigen, hängt von Ihnen und vom Fehlverhalten des Auszubildenden ab. Bei entsprechend gravierenden Vergehen kann auch eine Abmahnung ausreichen, um anschließend eine Kündigung rechtssicher draufzusetzen. Auf der anderen Seite kann auch schon mal eine 3. Abmahnung notwendig sein, falls es immer noch Hoffnung gibt, dass der Azubi sein Verhalten ändert. Von noch mehr Abmahnungen rate ich ab – das würde Ihre Glaubwürdigkeit untergraben.

Fazit

Abmahnungen müssen rechtssicher und sehr konkret formuliert sein. Gleichzeitig sollten Sie dem Auszubildenden die Chance geben, sein Verhalten zu bessern.

Wenn es gar nicht mehr anders geht: Kündigen Sie dem Auszubildenden rechtssicher

Aus gutem Grund liegen die Hürden für die Kündigung eines Auszubildenden sehr hoch. Betrachten Sie eine Kündigung als letztes Mittel, das möglichst vermieden werden sollte. Vielleicht haben Sie aber auch schon einmal erlebt, dass am Ende doch eine Trennung, mit der der Azubi nicht einverstanden ist, notwendig wird. Dann ist es umso wichtiger, rechtssicher zu agieren.

Es gibt die Kündigungen, die ausgesprochen weh tun, weil Sie das Ausbildungsverhältnis eigentlich gerne fortgesetzt hätten. Und es gibt diejenigen, die Sie und oft auch zahlreiche andere Kollegen erleichtert aufatmen lassen. Was in beiden Fällen gleich ist: Sie müssen die Rechtsgrundlagen bei der Kündigung Auszubildender beachten. Diese entnehmen Sie dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Ziemlich unkompliziert: die Kündigung in der Probezeit

Aus § 22 (1) BBiG geht hervor, welche Kündigungsregelungen für die Probezeit gelten. Dort steht sinngemäß:

Während der Probezeit kann ein Ausbildungsverhältnis jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Da die Probezeit in der Regel zwischen ein und 4 Monaten dauert, ist eine Probezeitkündigung mit einem Ausbildungsabbruch vergleichbar. Der kann nicht nur von Ihnen, sondern auch vom Auszubildenden ausgehen, was in der Praxis mehrheitlich der Fall ist. Nach den Ausführungen des BBiG könnte es also sein, dass Sie ziemlich überraschend und plötzlich ohne Ihren Auszubildenden dastehen.

Auf der anderen Seite prüfen Sie selbst in der Probezeit, ob der Azubi zu Ihnen passt und für den Ausbildungsberuf geeignet ist. Ist dies nicht der Fall und Sie möchten die Ausbildung durch eine Kündigung beenden, tun Sie das innerhalb der Probezeit schriftlich. Einen Kündigungsgrund sollten Sie nicht angeben, auf eine Kündigungsfrist verzichten Sie.

Tipp



Treffen Sie Ihre Entscheidung innerhalb der Probezeit frühzeitig. Beachten Sie, dass Sie dem Betriebsrat noch einige Zeit zur Stellungnahme geben müssen. Zudem muss das Kündigungsschreiben dem Auszubildenden innerhalb der Probezeit zugestellt werden. Ein rechtzeitiges Abschieken reicht nicht aus. Eine persönliche Übergabe ist zu empfehlen, kann aber scheitern (z. B. wegen Krankheit).

Ziemlich kompliziert: die Kündigung nach der Probezeit

§ 22 BBiG Abs. 2 gibt Ihnen zusätzlich Auskunft darüber, unter welchen Umständen einem Auszubildenden nach der Probe-

zeit gekündigt werden kann. Dabei haben Sie keine Möglichkeit, eine Kündigung mit Fristsetzung durchzuführen, wie es unter bestimmten Umständen dem Azubi eingeräumt wird. Bei Ihnen zählt nur ein sogenannter wichtiger Grund. Dem Gesetzestext entnehmen Sie sinngemäß:

Sie können nach der Probezeit das Ausbildungsverhältnis nur kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und die Kündigung fristlos erfolgt.

Um diesen sogenannten wichtigen Grund wird vor Arbeitsgerichten vielfach gestritten. Dabei kann es eindeutige Fälle geben, bei denen sogar eine Abmahnung entbehrlich ist, etwa im Falle von Gewaltanwendung. Eine Kündigung kann aber auch hoch umstritten sein, da schwer zu bewerten ist, ob der Kündigungsgrund im Sinne des BBiG wichtig ist. Mögliche Kündigungsgründe entnehmen Sie bitte der Übersicht auf Seite 9.

Tipp



Sollte etwas vorkommen, dass Sie möglicherweise zu einer Kündigung veranlasst, entscheiden Sie darüber zeitnah. § 22 Abs. 4 BBiG sieht nämlich vor, dass Sie nur innerhalb von 2 Wochen, nachdem Ihnen der Kündigungsgrund bekannt geworden ist, kündigen dürfen. Auch hier kalkulieren Sie die Zeit für die Stellungnahme des Betriebsrats und einen möglichen Postweg mit ein.

Eine Alternative zu einer Kündigung kann auch ein Aufhebungsvertrag sein. Wenn Sie sich mit dem Auszubildenden darüber einig geworden sind, dass die Ausbildung – aus welchen Gründen auch immer – nicht fortgesetzt werden soll, ist diese Variante immer vorzuziehen. Der Hauptvorteil ist, dass die Aufhebung eines Ausbildungsvertrags im Lebenslauf des jungen Menschen besser wirkt als eine einseitige Kündigung durch den Betrieb. Auch auf die Psyche des gescheiterten Azubis sind die Auswirkungen weniger gravierend.

Fazit

Wenn Sie einem Azubi kündigen, ist Rechtssicherheit das oberste Gebot. Diese ist während der Probezeit leicht zu erreichen, nach der Probezeit dagegen wesentlich schwerer. Analysieren Sie exakt, ob wirklich ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt. Die Alternative „Aufhebungsvertrag“ kann in solchen Fällen sinnvoll sein.

Der ewige Streit um den „wichtigen Grund“ – in welchen Fällen Sie wirklich kündigen dürfen und sollten

Wenn sich ein (ehemaliger) Azubi und ein Vertreter des Ausbildungsbetriebs vor Gericht sehen, hat das ziemlich häufig mit einer Kündigung zu tun. Konkret stellt sich die Frage, ob wirklich ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt. Dieser Beitrag gibt Ihnen bei dieser schwierigen Frage klare Orientierungshilfen.

Wenn es im Berufsbildungsgesetz heißt, dass bei der Kündigung nach der Probezeit ein wichtiger Grund vorliegen muss, ist das für Sie allenfalls ein grober Anhaltspunkt. Gleichwohl gibt es aufgrund der bisherigen Rechtsprechung in den letzten Jahrzehnten ziemlich exakte Orientierungsmarken, die Sie nutzen können.

Etwas Krasses ist vorgefallen: Kündigung ohne vorherige Abmahnung

Obwohl Auszubildende besonders gut vor einer Kündigung geschützt sind, sind Situationen denkbar, in denen unmittelbar nach einem Fehlverhalten und ohne dass der Azubi vorher abgemahnt worden ist, sofort fristlos gekündigt werden kann. Die folgende Übersicht zeigt Ihnen, in welchen Fällen das Fass sofort zum Überlaufen gebracht wird, sodass eine Kündigung gerechtfertigt ist.

ÜBERSICHT: GRÜNDE FÜR EINE FRISTLOSE KÜNDIGUNG IN DER AUSBILDUNG

Gewaltanwendung: Ein Auszubildender fügt einem Kollegen gezielt einen körperlichen Schaden zu. Ein Faustschlag gegen einen anderen Auszubildenden, ein Tritt gegen den Ausbilder – all das kann zu Recht eine fristlose Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb auslösen.

Glaubhafte Drohung: Wenn ein Azubi einem Kollegen Gewalt androht, ist eine fristlose Kündigung möglich, auch wenn er die Drohung nicht in die Tat umsetzt. Voraussetzung hierfür ist, dass die Drohung glaubhaft ist und nicht offensichtlich als Scherz gemeint war.

Rassismus im Betrieb: Wer sich rassistisch verhält, entsprechende Parolen verbreitet und offenbar aus rassistischen Motiven heraus handelt, riskiert ebenfalls, fristlos und ohne vorherige Abmahnung entlassen zu werden.

Diebstahl zulasten der Kollegen oder des Ausbildungsbetriebs: Wer fremde Geldbörsen entwendet oder gezielt in die Betriebskasse greift, um sich zu bereichern, hat ebenfalls die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass sein Ausbildungsbetrieb die Ausbildung mit einer fristlosen Kündigung beenden kann.

Beachten Sie bei der Abwägung einer fristlosen Kündigung auch, dass Sie Ihre Kollegen und damit die Kollegen des Auszubildenden vor möglichen Schäden schützen müssen. Es ist keinem Mitarbeiter zuzumuten, täglich eine Arbeitsstelle aufzusuchen, bei der er jederzeit mit Gewaltanwendung oder Diebstahl rechnen muss. Interpretieren Sie Ihr Kündigungsrecht in diesem Sinne auch als Kündigungspflicht.

Tipp



In der Praxis sind das oft schwere Entscheidungen, die in einem Grenzbereich liegen. Beantworten Sie sich daher ganz ehrlich die Frage, ob Ihnen die Weiterbeschäftigung eines Auszubildenden, der sich gravierend danebenbenommen hat, noch zuzumuten ist. Suchen Sie den Austausch mit informierten Kollegen.

Immer wieder das Gleiche: Kündigung mit vorheriger Abmahnung

Eine fristlose Kündigung ist aber nicht nur unmittelbar nach einem Fehlverhalten möglich, das auch als Einzelfall als besonders gravierend einzustufen ist. Ein schwerer wichtiger Kündigungsgrund kann auch darin begründet sein, dass sich kleinere Vergehen fortlaufend wiederholen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Azubi weiß, wie er sich zu verhalten hat, er wegen seines Fehlverhaltens bereits ermahnt, vor allem aber abgemahnt worden ist. Beispiele:

ÜBERSICHT: ABMAHNUNGSBEDÜRFTIGE KÜNDIGUNGSGRÜNDE IN DER AUSBILDUNG

Arbeitszeiten: Ein Azubi fällt immer wieder durch Arbeitszeitvergehen auf, kommt zu spät, geht zu früh oder überzieht die Pausen.

Ausbildungsnachweis: Ein Auszubildender kommt seiner Verpflichtung, den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen, nicht regelmäßig nach.

Verweigerung: Ein Azubi kommt berechtigt erteilten Arbeitsaufträgen nicht nach.

Sorgfalt und Pflege: Ein Auszubildender behandelt Betriebs-eigentum schlecht oder arbeitet sehr schlampig.

Grundsätzlich können Verstöße gegen die im Arbeitsvertrag aufgeführten Pflichten bei häufiger Wiederholung zur Kündigung führen. So weit kommt es aber nur im seltenen Ausnahmefall. Azubis, die regelmäßig an ihre Pflichten erinnert werden, laufen keine Gefahr, fristlos gekündigt zu werden.

Fazit

Ob mit oder ohne Abmahnung: Kündigen Sie nur, wenn Sie den Grund für wichtig halten. Holen Sie den Rat Dritter ein.

Wie Sie das Kündigungsschreiben rechtssicher verfassen und welche Bezüge Sie beachten müssen

Liegen die Voraussetzungen für eine Kündigung vor, steht Ihnen noch eine Hürde bevor: das Schreiben der Kündigung, bei der Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen müssen. Beachten Sie sowohl die notwendigen Formalitäten als auch die individuellen Gegebenheiten.

Wenn von einem Kündigungsschreiben die Rede ist, nehmen Sie das bitte wörtlich. Das bedeutet: Sprechen Sie die Kündigung ausschließlich schriftlich aus. Konkret: Drucken Sie das Kündigungsschreiben auf Papier und lassen Sie es von einer Person, die dazu berechtigt ist, unterschreiben. Kündigen Sie **nicht** per E-Mail, SMS oder auf dem Wege sozialer Medien.

Eindeutig eine Kündigung

Formulieren Sie in der Überschrift und im Text, dass es sich um eine Kündigung handelt. Schreiben Sie also das Wort „Kündigung“ darüber und erwähnen Sie im Schreiben ausdrücklich, dass Sie dem Azubi kündigen.

Darüber hinaus beziehen Sie sich im Kündigungsschreiben auf den entsprechenden Paragraphen im Berufsbildungsgesetz (BBiG). Wenn Sie nach der Probezeit fristlos aus wichtigem Grund kündigen, beziehen Sie sich auf § 22 (2) 1 BBiG. Damit ist klar, dass es sich um eine außerordentliche fristlose Kündigung handelt, die nicht im Rahmen der Probezeit ausgesprochen wird. Sie kündigen vielmehr aus wichtigem Grund. Im Folgenden geben Sie den wichtigen Grund exakt an.

Beziehen Sie die Abmahnungsschreiben mit ein

Ganz gleich, ob Sie einmal oder mehrmals vorher abgemahnt haben, knüpfen Sie eine Verbindung zu den Abmahnungen, falls Sie aus dem gleichen Grund kündigen, aus dem Sie abgemahnt haben. Haben Sie beispielsweise zweimal wegen Verspätungen abgemahnt, wie das in den Abmahnungsschreiben auf Seite 7 dieser Ausgabe erkenntlich ist, müssen Sie genau hierauf im Kündigungsschreiben Bezug nehmen.



Der Erfolg einer Kündigung hängt maßgeblich davon ab, ob es sich rechtssicherer Formulierungen bedient.

Wie das Kündigungsschreiben konkret aussieht

Es gibt also verschiedene formelle Dinge, die beim Kündigungsschreiben zu beachten sind. Darüber hinaus sind eindeutige Bezüge herzustellen, falls der Kündigung eine oder mehrere einschlägige Abmahnungen vorausgegangen sind. Orientieren Sie sich an folgendem Muster, das sich aus dem Fall ergibt, der auf den Seiten 6 und 7 skizziert worden ist:

Kündigung des Ausbildungsvertrags vom ...

Sehr geehrter Herr ..., sehr geehrte Frau ...,

leider sehen wir uns gezwungen, den oben genannten Ausbildungsvertrag nach § 22 (2) 1 BBiG fristlos zu kündigen. Gründe für die Kündigung sind Ihre morgendlichen Verspätungen an folgenden Tagen:

03.09.2025, erschienen um 10:20 Uhr,

10.09.2025, erschienen um 11:33 Uhr,

12.09.2025, erschienen um 11:03 Uhr.

Wir hatten Sie wegen Ihrer Verspätungen am 4., 6., 13. und 14. August bereits abgemahnt. Eine zweite Abmahnung erfolgte aufgrund Ihrer Verspätungen am 25., 27. und 28. August. An jedem einzelnen dieser Tage haben Sie unsere Gleitzeitregelungen teils massiv verletzt. Wir bedauern es sehr, dass Sie auf unsere Ermahnungen und die beiden Abmahnungen, in denen Ihnen eine Kündigung angedroht worden ist, nicht angemessen reagiert haben. Eine Kündigung ist für uns damit unumgänglich geworden.

Nach § 38 (1) Sozialgesetzbuch (SGB) III müssen Sie sich unverzüglich persönlich bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend melden. Kommen Sie dem nicht nach, riskieren Sie eine Minderung Ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

Mit freundlichen Grüßen

Beachten Sie, dass Sie vor Aushändigung der Kündigung den Betriebsrat um Stellungnahme bitten müssen. Geben Sie ihm für eine Antwort einige Tage Zeit.

Fazit

Formulieren Sie so, dass Ihre Kündigung weder aus inhaltlichen noch aus formalen Gründen angegriffen werden kann. Vermeiden Sie die auf Seite 11 dargestellten klassischen Fehler.

Vermeiden Sie diese Fehler, die Ihre Kündigung eindeutig angreifbar machen

Eine Kündigung ist ein bedeutender Akt. Das gilt erst recht in Ausbildungsverhältnissen. Daher liegen die Hürden und formalen Barrieren dafür hoch. In der Folge ist das Fehlerpotenzial riesig. Dieser Beitrag fasst die typischen Fehler, die bei der Kündigung Auszubildender gemacht werden, zusammen und sorgt für mehr Rechtssicherheit bei der Beendigung von Ausbildungsverhältnissen.

Im Laufe der Jahre haben wir Ihnen zahlreiche Gerichtsurteile präsentiert, die sich mit der Kündigung Auszubildender befassen. Erschreckend sind besonders die Fälle, in denen eine Kündigung angesichts der Sachlage möglich und sogar angebracht ist, sie aber trotzdem scheitert. Davor wollen wir Sie bewahren und skizzieren die 4 häufigsten Fehler, die bei der Kündigung Auszubildender gemacht werden.

Fehler 1: Sie schätzen die Sachlage falsch ein

Bei der Kündigung nach der Probezeit muss ein wirklich wichtiger Grund vorliegen. Oder anders ausgedrückt: Die Angelegenheit und damit die Vorwürfe gegenüber dem Auszubildenden müssen Hand und Fuß haben. Leider prüft nicht jedes Ausbildungsunternehmen, ob der Ausbildungsvertrag überhaupt verletzt worden ist oder ob die Verletzung eher geringfügig war. Auch bei mittelschweren Vergehen ist es in vielen Fällen ratsam, vor der Kündigung abzumahnen.

Ihre Maßnahme: Sie informieren sich umfassend und befragen alle beteiligten Personen, auch den Auszubildenden selbst. Sie treffen die Entscheidung, ob eine Kündigung erfolgen soll, nicht alleine, sondern Sie holen die Perspektive eines kompetenten Kollegen hinzu.

Fehler 2: Sie stimmen Abmahnung und Kündigung nur unzureichend aufeinander ab

Die meisten Vergehen, die zu einer Kündigung führen können, setzen eine Abmahnung voraus. Dabei können Sie sich aber nicht auf irgendeine Abmahnung berufen. Das in der Abmahnung beschriebene Vergehen muss ziemlich gut oder sogar exakt auf die Kündigung passen.

Leider kommt es immer wieder vor, dass sich ein Ausbildungsbetrieb auf eine Abmahnung beruft, die ein völlig anderes Vergehen beinhaltet. Eine darauf basierende Kündigung ist ohne Weiteres angreifbar.

Ihre Maßnahme: Sie nehmen sich die verschiedenen Fehlverhalten des Auszubildenden ganz genau vor. Haben Sie den in der Kündigung skizzierten Kündigungsgrund wirklich bereits mit einer Abmahnung versehen? Oder war das Vergehen ein anderes? Prüfen Sie das Zusammenspiel von Abmahnung und Kündigung ganz genau. Formulieren Sie in den jeweiligen Schreiben das Fehlverhalten möglichst exakt.

Fehler 3: Sie halten die 2-Wochen-Frist nicht ein

Eine Kündigung muss spätestens 2 Wochen, nachdem Sie vom Kündigungsgrund erfahren haben, beim Auszubildenden sein. Erreicht sie den Azubi einen Tag zu spät, ist eine erfolgreiche Anfechtung voraussehbar. Langsames Agieren sollte auf jeden Fall, auch während der Urlaubszeit, vermieden werden.

Ihre Maßnahme: Sie werden sofort aktiv, nachdem Sie vom Fehlverhalten des Auszubildenden erfahren haben. Sie entscheiden gemeinsam im Team, ob eine Kündigung erfolgen soll. Ist dies der Fall, handeln Sie unmittelbar. Informieren Sie den Betriebsrat und geben Sie ihm Zeit für eine Stellungnahme. Spricht er sich gegen eine Kündigung aus, müssen Sie dem nicht folgen (Ausnahme: Der Azubi ist Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung). Kalkulieren Sie zudem ein, dass der Auszubildende berufsschul- oder krankheitsbedingt an den letzten Tagen der 2-Wochen-Frist nicht im Unternehmen ist.

Fehler 4: Sie können den Nachweis der Zustellung nicht erbringen

Ist eine Übergabe im Betrieb gegen Empfangsbestätigung nicht möglich, bietet sich eine Zustellung am Wohnort des Auszubildenden an. Das braucht Zeit. Außerdem müssen Sie später vor Gericht beweisen können, dass die Kündigung tatsächlich pünktlich beim Azubi war. Ansonsten könnte es vonseiten des Auszubildenden heißen: Ich weiß von keiner Kündigung.

Ihre Maßnahme: Sie verlassen sich nicht auf die Dienste der Post, sondern gehen auf Nummer sicher. Sie beauftragen einen unabhängigen Boten. Dieser versucht, die Kündigung gegen Empfangsbestätigung an der Haus- bzw. Wohnungstür zu übergeben. Trifft er den Azubi nicht an, wirft er sie in dessen Briefkasten. Außerdem fertigt er ein Zustellungsprotokoll an, das Ihnen später als Beweismaterial in einem möglichen Kündigungsschutzprozess vor Gericht dienen soll.

Fazit

Überlassen Sie beim Schreiben und Übergeben der Kündigung nichts dem Zufall. Prüfen Sie Fakten und Formulierungen und geben Sie sich selbst einen strengen Zeitplan vor.

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

berufsausbildermagazin@vnr.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Das Berufsausbilder-Magazin“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login

