

Bevor eine Kündigung wegen Verstoßes gegen den Berufsausbildungsvertrag ausgesprochen werden kann, muss der Lehrling eine Abmahnung erhalten, beispielsweise wegen unentschuldigtem Fehlens in der Berufsschule oder fehlender Bereitschaft zur Eingliederung in die betriebliche Ordnung.

Der Ausbilder muss der / dem Auszubildenden Gelegenheit geben, sein Verhalten zu ändern. Nur bei schweren Vertrauensverstößen kann eine Kündigung auch direkt ohne vorherige Abmahnung ausgesprochen werden.

Bevor eine Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens ausgesprochen wird, muss der Auszubildende **zwei** einschlägige Abmahnungen erhalten haben, d.h. beide Abmahnungen und die Kündigung müssen sich auf dieselbe Art von vertragswidrigem Verhalten beziehen. Ansonsten ist die Kündigung unwirksam.

Die Rechtswirkung einer Abmahnung ist zeitlich begrenzt. Wenn der Auszubildende längere Zeit seine Pflichten erfüllt, kann die Abmahnung gegenstandslos werden.

Eine Abmahnung muss folgende drei Teile

- Genaue Beschreibung des vertragswidrigen Verhaltens
- Aufforderung an den Auszubildenden künftig den Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nachzukommen
- Androhung weiterer arbeitsrechtlicher Maßnahmen bei erneutem Vertragsverstoß

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

Im Unterschied zur Kündigung gibt es bei der Abmahnung keine Frist, sie sollte aber in möglichst engem Zusammenhang mit dem Vorfall, der Anlass für die Abmahnung ist, ausgesprochen werden.

Der Auszubildende kann verlangen und ggf. gerichtlich durchsetzen, dass eine zu Unrecht erfolgte Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird. Vor einer gerichtlichen Klärung ist der Schlichtungsausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten anzurufen.