

## Der Kadi entschied

### Ausbilder und Berichtshefte

Die Streitigkeiten mit Lehrlingen nehmen zu – u. a. weil sie von den Ausbildern nicht nachdrücklich genug auf ihre Pflichten hingewiesen werden. Dazu zählt auch die ordentliche Führung des Berichtsheftes. Der Ausbildende sollte die Berichtshefte regelmäßig kontrollieren, sonst kann er mit schuldig sein, wenn ein Lehr-

ling wegen mangelhafter Eintragungen nicht zur Abschlussprüfung zugelassen wird. Hierzu folgendes Beispiel aus der Praxis: Ein Lehrling war vom Innungs-Lehrlingausausschuss wegen Leistungsmängeln nach seiner regulären Lehrzeit in das zweite Lehrjahr zurückgestuft worden. Er forderte trotzdem den Gesellenlohn vom Lehrher-

ren, denn dieser habe seine Defizite verschuldet, weil er ihn „ständig zu ausbildungsfremden Arbeiten herangezogen“ hätte. Vor dem Landesarbeitsgericht Köln hatte der junge Mann keinen Erfolg, weil das Bundesausbildungsgesetz Schadenersatz für mangelhafte Ausbildung nur bei der Beendigung einer Lehre und nicht bei laufender Ausbildung vorsieht (LAG Köln – 11 Sa 180/98).

### Haftung bei Verkehrsunfall

Verursacht ein Mitarbeiter während einer Dienstfahrt einen Verkehrsunfall, weil er mit dem in seinem Fahrzeug eingebauten Mobiltelefon telefoniert, so muss er für den entstehenden Schaden haften. Im zugrundeliegenden Fall hatte ein Lkw-Fahrer während der Fahrt beim Anruf eines Kollegen in Unterlagen geblättert und dabei den Wechsel der Ampel auf „Rot“ übersehen. Die Kaskoversiche-

rung erstattete die Kosten für die Regulierung des Unfalls und forderte von dem Arbeitnehmer diesen Betrag aus übergegangenem Recht zurück.

Das BAG entschied, dass ein Fahrzeugführer beim Heranfahen an eine Kreuzung besonders aufmerksam sein muss und sich nicht ablenken lassen darf. Er hätte in den Unterlagen erst blättern dürfen, nachdem er das Fahrzeug zum Ste-

hen gebracht hatte. Der Mitarbeiter hat daher den Unfall grob fahrlässig verursacht und muß für den Schaden aufkommen. Eine Verringerung der Mitarbeiterhaftung kam in diesem Fall nicht in Betracht, da das BAG kein deutliches Mißverhältnis zwischen dem Bruttoverdienst des Mitarbeiters von 5400 DM und dem verwirklichten Schadensrisiko von 6707,50 DM erkennen konnte (BAG-Urteil 8AZR221/97 vom 12. 11. 98).

### Abmahnung nur komplett gültig

Der Inhalt einer Abmahnung sollte stets beweisbar sein. Besondere Vorsicht ist geboten, wenn zugleich mehrere Abmahnatbestände gerügt werden. Kann auch nur einer der gerügten Vorfälle nicht zweifelsfrei bewiesen werden, so ist die gesamte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Das Abmahnungsschreiben kann also nicht teilweise aufrecht erhalten werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber eine neue Abmahnung erteilen. Gleiches gilt, wenn in der Abmahnung von weitergehenden negativen Folgen gesprochen wird. Wird aufgeführt, dass als Folge der Pflichtverletzung

weitergehende Schäden, wie z. B. Unruhe im Betrieb und daraus resultierend Umsatzeinbußen entstehen könnten, so müssen diese Schäden nachweislich eingetreten sein. Gelingt der Nachweis nicht, so ist die Abmahnung vollständig unwirksam und somit aus der Personalakte zu entfernen (LAG Düsseldorf, Urteil – 17 Sa 1168/95 – vom 23. 2. 1996)