



FAQ

Abmahnungen



I. BEGRIFF UND FUNKTION DER ABMAHNUNG	3
1. Was ist eine Abmahnung?	3
2. Wer darf eine Abmahnung erteilen?	3
3. Welche Pflichtverstöße kann man abmahnen?	3
4. Muss der Arbeitnehmer*) angehört werden? / Hat der Betriebsrat Beteiligungsrechte?	4
5. Gibt es bei der Abmahnung Schwerbehinderter Besonderheiten zu beachten?	4
6. Gibt es eine Frist, die bei Erteilung einer Abmahnung einzuhalten ist?	4
7. Gibt es Alternativen zur Abmahnung?	5
8. In welchen Fällen ist eine Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung entbehrlich?	5
9. Kann man „zu oft“ abmahnen?	6
10. Kann der Arbeitnehmer aufgrund eines bereits abgemahnten Pflichtverstoßes kündigen?	6
II. WIE ERSTELLT MAN EINE WIRKSAME ABMAHNUNG?	6
1. Aufbau und Inhalt einer Abmahnung	7
2. Formulierungsbeispiel: Abmahnung	9
III. WELCHE RECHTE HAT DER ARBEITNEHMER, WENN ER MIT DER ABMAHNUNG NICHT EINVERSTANDEN IST?	9
1. Entfernung aus der Personalakte (§§ 242, 1004 Absatz 1, Satz 1 BGB)	9
2. Gegendarstellung	10
3. Gerichtliche Auseinandersetzung	10
ALLGEMEINER VERWENDUNGSHINWEIS	11

*) Mit der Bezeichnung wird sich auf alle Geschlechter bezogen.

I. BEGRIFF UND FUNKTION DER ABMAHNUNG

1. Was ist eine Abmahnung?

Mit einer Abmahnung (§ 314 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches – BGB) missbilligt der Arbeitgeber ein Fehlverhalten unter Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sofern der Arbeitnehmer sein Verhalten nicht ändert.

Mit der Abmahnung übt der Arbeitgeber in mehrfacher Hinsicht seine arbeitsvertraglichen Rechte als Gläubiger der Arbeitsleistung aus:

- Zum einen weist er den Arbeitnehmer auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung dieser Pflichten aufmerksam (**Rüge- und Dokumentationsfunktion**),
- zum anderen fordert er ihn für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten auf und droht im Falle einer Wiederholung mit der Kündigung (**Warnfunktion**). Fehlt diese Androhung, handelt es sich lediglich um eine Ermahnung.

Zweck der Abmahnung ist nicht eine Sanktion für eine begangene Vertragsverpflichtung, sondern der Vermeidung des Risikos weiterer erheblicher Pflichtverletzungen.

Die Bedeutung der Abmahnung liegt im Wesentlichen im Kündigungsrecht. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (= geeignet, erforderlich, angemessen) ist eine Kündigung nämlich nicht gerechtfertigt, wenn es andere, geeignete und mildere Mittel (z. B. Abmahnung) gibt, um die Vertragsstörung zukünftig zu beseitigen.

2. Wer darf eine Abmahnung erteilen?

Abmahnberechtigt sind dabei nicht nur der Arbeitgeber oder kündigungsberechtigte Personen, sondern i. d. R. alle Mitarbeiter, die verbindliche Anweisungen bezüglich des Ortes, der Zeit sowie der Art und Weise der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung erteilen dürfen (sog. Direktionsrecht - § 106 GewO).

3. Welche Pflichtverstöße kann man abmahnen?

Gegenstand von Abmahnungen können sich aus den unterschiedlichsten Bereichen (Vertrauens- / Leistungsbereich) der arbeitsvertraglichen Beziehungen ergeben. **Beispiele:** Unentschuldigtes Fehlen, wiederholte Unpünktlichkeit, unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes, Missachtung von Arbeitsanweisungen, ausländerfeindliche Äußerungen, Konsum alkoholhaltiger Getränke am Arbeitsplatz, Verstoß gegen betriebliche Rauchverbote, sexuelle Belästigung, Beleidigungen oder gar Tätlichkeiten gegenüber Mitarbeitern oder Vorgesetzten, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Verrat von Betriebsgeheimnissen, etc.

Abmahnfähig sind jedoch nur solche Pflichtverstöße, die auf einem sog. „steuerbaren“ Fehlverhalten beruhen. Das bedeutet, der Arbeitnehmer hatte die Wahl, sich genauso gut für das vertragsgerechte Verhalten zu entscheiden. Eine Abmahnung wegen Alkoholkonsum am Arbeitsplatz gegenüber einem Alkoholiker wäre also unsinnig.



Eine Abmahnung setzt zwar einen objektiv gegebenen Pflichtverstoß, nicht aber vorwerfbares Verhalten voraus:

Wer etwa mit einem Firmenfahrzeug ein Unfallgeschehen herbeiführt, kann daher ohne Weiteres abgemahnt werden (LAG Rheinland-Pfalz, Az. 7 Sa 1201/03).

4. Muss der Arbeitnehmer angehört werden? / Hat der Betriebsrat Beteiligungsrechte?

Aus gesetzlichen Gründen ist es nicht erforderlich, Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Abmahnung anzuhören. Etwas anderes kann sich ggf. aus tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Regelungen ergeben.

Nicht selten stellt sich indes bei hinreichend sorgfältiger Prüfung - insbesondere durch Anhörung des beschuldigten Mitarbeiters - heraus, dass angeblich belastende Umstände falsch oder unzureichend recherchiert wurden. Das hat häufig seine Ursache darin, dass Vorgänge nachlässig oder einseitig ermittelt bzw. arbeitsrechtlich nicht angemessen gewürdigt wurden. Um die Abmahnung auf eine valide Grundlage zu stellen, sollte auch der Arbeitnehmer gehört werden.

Ein evtl. vorhandener Betriebsrat hat bei Abmahnungen keinerlei Beteiligungsrechte. Erst vor Ausspruch einer Kündigung ist der Betriebsrat anzuhören. Hierzu sind ihm die kündigungsrelevanten Umstände mitzuteilen, zu denen auch vorangegangene Abmahnungen gehören (§ 102 BetrVG).

5. Gibt es bei der Abmahnung Schwerbehinderter Besonderheiten zu beachten?

Bei Schwerbehinderten ist eine evtl. vorhandene Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch einer Abmahnung vom Arbeitgeber zu unterrichten und anzuhören (§ 178 Absatz 2, Satz 1 SGB IX). Die getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen. Ein Verstoß hiergegen ist bußgeldbewehrt (§ 238 Absatz 1, Ziffer 9 SGB IX), führt aber nicht zur Unwirksamkeit der Abmahnung.

Hinweis:

Ab fünf schwerbehinderten Beschäftigten, die nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, besteht ein Rechtsanspruch im Betrieb, eine Schwerbehindertenvertretung und ihre Vertretung zu wählen (§ 177 Absatz 1 SGB IX).

6. Gibt es eine Frist, die bei Erteilung einer Abmahnung einzuhalten ist?

Nein, es gibt keine gesetzlichen Vorschriften, zu welchem Zeitpunkt oder innerhalb welchen Zeitrahmens nach Bekanntwerden des Fehlverhaltens der Arbeitgeber mit einer Abmahnung reagieren muss.

Eine Abmahnung nach längerer Zeit kann aber verwirkt sein, so etwa, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich befördert wurde oder eine (tariflich oder aus sonstigen Gründen nicht zwingende) Gehaltsanhebung erhielt. Der Arbeitgeber lässt nämlich durch die weitere ungestörte Zusammenarbeit erkennen, dass er dem evtl. zu beanstandenden Vorgang keine Bedeutung mehr beimessen will.



Trotzdem ist es nicht notwendig, überstürzt Abmahnungen zu formulieren oder eine Sachverhaltsaufklärung aus Zeitgründen zu lassen. Um die Warnfunktion der Abmahnung nicht abzuschwächen, sollte der zeitliche Zusammenhang (wenige Wochen) zum Vorfall aber immer eingehalten werden.

7. Gibt es Alternativen zur Abmahnung?

Dem Arbeitgeber steht es frei, von einer Abmahnung abzusehen und andere geeignete Mittel zu ergreifen, die ausreichend erscheinen, um die Störungen zu beseitigen.

So können sich im Einzelfall auch kollegiale Ratschläge, Ansprachen des Vorgesetzten, Hinweise, Personalgespräche oder die Erteilung einer Ermahnung anbieten.

Bei der Wahl der geeigneten Maßnahme ist stets darauf zu achten, dass zunächst (abhängig von der Schwere des Verstoßes) mildere Mittel den Vorrang haben. Bei gleichgelagerten Pflichtverstößen müssen sich die Mittel der arbeitsrechtlichen Sanktionen dann hinsichtlich ihrer Strafe nach und nach steigern.

Beispiel: Kommt ein Arbeitnehmer mehrmals zu spät, könnte (entscheidend ist der Einzelfall) zunächst ein Hinweis des Vorgesetzten genügen (z. B. bei relativ kurzer Verspätung und relativ langer Beschäftigungsdauer). Bei der zweiten Verspätung könnte dann eine Ermahnung angezeigt sein, beim dritten Verstoß eine Abmahnung.

Ungeeignet wäre hingegen die Reihenfolge: Abmahnung - Hinweis des Vorgesetzten - Ermahnung.

Beachte: Ist der Arbeitgeber fest entschlossen, im Wiederholungsfall die Kündigung auszusprechen, muss er i. d. R. den Arbeitnehmer zuvor wegen eines gleichartigen Verstoßes abgemahnt haben, sonst ist die Kündigung unverhältnismäßig und damit unwirksam.

8. In welchen Fällen ist eine Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung entbehrlich?

- a) Nur dann, wenn nicht zu erwarten ist, dass das mildere Mittel der Abmahnung zu einer Verhaltensänderung führt oder die Pflichtverletzung so schwer wiegt (Diebstahl, Betrug), dass selbst eine erstmalige **Hinnahme** dem Arbeitgeber aus objektiver Betrachtung unzumutbar ist und der Arbeitnehmer sich erkennbar darüber bewusst sein musste, dass er seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt, kommt eine Kündigung **ohne vorherige Abmahnung** in Frage.
- b) Innerhalb der **Wartezeit** (keine sechs Monate der Beschäftigung - § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz - KSchG) und in **Kleinbetrieben** muss vor Ausspruch einer Kündigung ebenfalls keine Abmahnung wegen eines gleichartigen Pflichtverstoßes erteilt worden sein. Hier gelten nämlich nicht die Maßstäbe zur Sozialwidrigkeit aus § 1 Absatz 2 KSchG, wozu der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zählt. Als Kleinbetriebe (§ 23 KSchG) gelten Unternehmen mit höchstens 10 bzw. 5 (vor dem 31.12.2003) oder weniger Mitarbeitern. Eine Kündigung ist hier bereits wirksam, sofern sie nicht treuwidrig (§ 242 BGB) erfolgte. In sachlicher Hinsicht geht es darum, Arbeitnehmer vor willkürlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen zu schützen.



9. Kann man „zu oft“ abmahnen?

Einen Anhaltspunkt dafür, wie viele Abmahnungen vor einer Kündigung notwendig sind, bietet die **Schwere des Verstoßes**. Bei schwereren Pflichtverletzungen kann eine Abmahnung bereits ausreichen, bei leichten Verstößen muss grundsätzlich mehrmals abgemahnt werden. Dies ist in der Regel auch der Fall, wenn die erste Abmahnung bereits länger zurückliegt.

Eteilt der Arbeitgeber zahlreiche Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen, denen keine Kündigung folgt, kann die Warnfunktion abhanden gehen, weil der Arbeitnehmer das Vertrauen aufbaut, dass keine weitergehenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen erfolgen werden.

Um das zu vermeiden, sollten Arbeitgeber darauf achten, spätestens in der zweiten oder dritten Abmahnung darauf hinzuweisen, dass diese Abmahnung „letztmalig“ erfolgt.

10. Kann der Arbeitnehmer aufgrund eines bereits abgemahnten Pflichtverstoßes kündigen?

Mahnt der Arbeitgeber ab, kann er eine anschließende Kündigung nicht auf den abgemahnten Verstoß begründen, weil das vertragswidrige Verhalten bereits geahndet und damit „verbraucht“ ist. Erst bei erneutem Auftreten gleichartiger bzw. vergleichbarer Pflichtverstoße kommt die Kündigung in Betracht. Gleichartig ist der Verstoß, wenn er aus „demselben Bereich“ stammt und somit Abmahnung und Kündigungsgründe in einem inneren Zusammenhang stehen.

II. WIE ERSTELLT MAN EINE WIRKSAME ABMAHNUNG?

Die Abmahnung unterliegt keinem Formzwang. Sie kann daher auch mündlich ausgesprochen werden.

Tarifverträge u. a. können aber etwas anderes bestimmen.

Aus Beweisgründen sollte die Abmahnung jedoch immer schriftlich erteilt werden. Sie muss dabei nicht zwingend als „Abmahnung“ bezeichnet sein, aber deren inhaltlichen Anforderungen genügen. Zur Vermeidung von Missverständnissen sollte die Abmahnung aber stets als solche benannt werden. Abzuraten ist, die Abmahnung als „Rüge“, „Ermahnung“, „erste“, „zweite“ oder „dritte“ Abmahnung etc. zu bezeichnen.

Damit die Abmahnung wirksam wird, muss der Arbeitnehmer sie nachweislich empfangen haben. In der Praxis geschieht es aber nicht selten, dass der Arbeitnehmer den Empfang verweigert, nicht nur, weil die Abmahnung für ihn ein unerfreulicher Akt ist und er deshalb jede Mitwirkung versagen möchte, sondern auch, weil er denkt, mit der Unterzeichnung des Papiers gäbe er sein Einverständnis mit der Abmahnung zum Ausdruck.

Dass nur der Empfang quittiert wird, kann aber einfach dadurch belegt werden, dass der Arbeitnehmer vor seiner Unterschrift „zur Kenntnis genommen“ schreibt. Oder: „Das Schreiben habe ich heute erhalten.“ Wichtig ist, dass der Empfang unter Angabe des Datums quittiert wird und ggf. beigezogene Zeugen ebenfalls die ordnungsgemäße Übergabe bestätigen können.



1. Aufbau und Inhalt einer Abmahnung

Eine ordnungsgemäße Abmahnung besteht aus **drei Teilen**.

a. Schilderung des Sachverhaltes:

Zunächst ist der Sachverhalt zu schildern, den der Arbeitgeber als Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers sieht. Dazu ist das vertragswidrige Verhalten unter Angabe von Ort, Datum, ggf. Uhrzeit und Schilderung des konkreten Vorfalls möglichst detailliert zu beschreiben, damit zweifelsfrei aus der Abmahnung hervorgeht, welches Fehlverhalten dem Arbeitnehmer vorgeworfen wird (**Dokumentationsfunktion**).

b. Rüge des Fehlverhaltens:

Ferner ist dem Arbeitnehmer deutlich zu machen, dass und warum in dem beschriebenen Verhalten eine Verletzung seiner vertraglichen Pflichten liegt (**Rügefunktion**). Daher benennt man nach der Schilderung des Sachverhaltes die konkrete arbeitsvertragliche Pflicht, gegen die der Arbeitnehmer verstoßen hat (z.B.: Anzeigepflicht im Krankheitsfall, Pünktlichkeit). Im Anschluss weist man den Arbeitnehmer darauf hin, welches Verhalten von ihm zukünftig erwartet wird.

Formulierungsbeispiel:

„Am 12.04.2023 waren Sie um 08:00 Uhr bei dem Kunden ABC in Lüneburg zu einer Besprechung mit dem Bauherrn und dem Architekten verabredet. Sie trafen dort jedoch erst um 08:40 Uhr ein, ohne dass hierfür ein Entschuldigungsgrund ersichtlich war. Sie ließen den Kunden warten und gaben ihm auch keine Nachricht.“

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie alle Ihre Termine, insbesondere diejenigen mit Kunden pünktlich wahrnehmen. Sollte es wegen Verkehrsstauungen, Autopannen o. ä. ausnahmsweise dennoch zu einer Verspätung kommen, so haben Sie dies rechtzeitig vor der vereinbarten Zeit sowohl dem Kunden mitzuteilen wie auch mir als Geschäftsführer.“

c. Androhung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses für den Wiederholungsfall:

Zu guter Letzt ist darauf hinzuweisen, dass eine Wiederholung dieses oder ähnlichen Verhaltens den Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet. Dem Arbeitnehmer muss klar werden, dass der Arbeitgeber das beanstandete Fehlverhalten zukünftig nicht mehr hinnehmen will (kündigungsrechtliche **Warnfunktion**).

Hinweise:

Mehrere unterschiedliche Pflichtverletzungen sollten jeweils in gesonderten Schreiben abgemahnt werden. Werden sie nämlich in einer Abmahnung gerügt und trifft dabei nur eine nicht (vollständig) zu, so ist die Abmahnung insgesamt unwirksam. Der Arbeitgeber ist aber nicht gehindert, nochmals eine formgerechte, diesmal wirksame Abmahnung zu erteilen, die sich auf die zutreffenden bzw. nachgewiesenen Pflichtverletzungen beschränkt.



Weil das Fehlverhalten anhand konkreter Fakten und Daten (Ort, Zeit, genaue Umstände, beteiligte Personen etc.) detailliert dargestellt werden muss, sollte der Sachverhalt zügig aufgeklärt und dokumentiert werden. Um keine Fehler zu begehen, könnte dazu ein Formblatt - wie folgt - benutzt werden:

Name:		Personalnummer:
Vorname:		
Funktion:		
Kostenstelle:	Vorgesetzte/r:	
Tag des Vorfalls:		
Uhrzeit des Vorfalls:		
Sachverhalt (bitte konkret beschreiben, ggf. auf einem gesonderten Blatt):		
Liegen Betriebsablaufstörungen vor? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein (bitte entspr. Formblatt ausfüllen und beifügen)		
Gegen welche Arbeitsanweisung/en wurde verstoßen? (falls schriftlich oder per Mail erfolgt, bitte als Anlage beifügen)		
Beweismittel (benennen und ggf. beifügen) / Zeugen:		
Anhörung des Arbeitnehmers hat stattgefunden am:	Wiederholungsfall:	
Zusammenfassende Stellungnahme des Arbeitnehmers:	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	
Datum:	Unterschrift:	



2. Formulierungsbeispiel: Abmahnung

ABMAHNUNG

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...,

leider sehen wir uns gezwungen, Sie aus folgenden Gründen abzumahnern:

Sie haben am zu Ihrem Kollegen gesagt: „Du dummer!“ (oder)

Sie sind am zum wiederholten Male ohne triftigen Grund zu spät zur Arbeit erschienen, nämlich erst um Uhr, statt um Uhr. (oder)

Sie haben wiederholt wegen mangelnder Sorgfalt fehlerhafte Arbeit geleistet. Am und am waren von den von Ihnen zu bearbeitenden Produkteinheiten Teile unbrauchbar.

Dadurch haben Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich verletzt.

Wir fordern Sie auf, künftig Pflichtverletzungen wie oben angeführt oder ähnlicher Art zu unterlassen / pünktlich zur Arbeit zu erscheinen / Ihre Arbeit sorgfältig zu leisten.

Sollte sich eine vergleichbare Pflichtverletzung wiederholen, müssen Sie mit einer Kündigung rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum, Unterschrift des Arbeitgebers

Ich habe die Abmahnung vom erhalten.

Ort, Datum, Unterschrift des Arbeitnehmers

III. WELCHE RECHTE HAT DER ARBEITNEHMER, WENN ER MIT DER ABMAHNUNG NICHT EINVERSTANDEN IST?

1. Entfernung aus der Personalakte (§§ 242, 1004 Absatz 1, Satz 1 BGB)

a. Die Entfernung einer **zu Recht** erteilten Abmahnung aus der Personalakte im **bestehenden Arbeitsverhältnis** kann nur verlangt werden, wenn der Arbeitgeber kein schutzwürdiges Interesse mehr daran hat. Dieses Interesse ist aber so lange existent, wie die Abmahnung für zukünftige Entscheidungen bspw. einer Versetzung / Beförderung / Beurteilung über Führung und Leistung in einem Arbeitszeugnis oder für eine mögliche Kündigung von Bedeutung sein kann.

b. Mehrere Vertragsverstöße in einer Abmahnung / teils unwirksam

Wird eine Abmahnung auf mehrere Vertragsverstöße gestützt, von denen einige zu Unrecht erhoben wurden oder aus formalen Gründen unwirksam ist, muss sie insgesamt aus der Personalakte entfernt werden.



c. Unbestimmte Abmahnung

Ist die Abmahnung inhaltlich unbestimmt oder verletzt sie wegen des Bagatelldcharakters den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, kann der Arbeitnehmer die Entfernung aus der Personalakte ebenfalls verlangen.

d. Unrichtige Tatsachenbehauptungen

Durch unrichtige Tatsachenbehauptungen wird das grundrechtlich verankerte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers in Bezug auf Ansehen, soziale Geltung und berufliches Fortkommen beeinträchtigt. Der Arbeitnehmer kann daher bei unzutreffenden oder abwertenden Äußerungen deren Widerruf und die Beseitigung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen.

e. Beendetes Arbeitsverhältnis

Im **beendeten Arbeitsverhältnis** besteht der Anspruch nur, wenn es objektive Anhaltspunkte dafür gibt, dass die – zu Recht / zu Unrecht - erteilte Abmahnung dem Arbeitnehmer noch schaden kann.

Hinweis:

Aufgrund tariflicher oder vertraglicher allgemeiner Ausschlussfristen kann der Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte wegen des im Grundgesetz verankerten Persönlichkeitsrechts **nicht** entfallen.

2. Gegendarstellung

Der Arbeitnehmer hat das Recht, eine Gegendarstellung zu erstellen, die wie die Abmahnung selbst in der Personalakte aufzubewahren ist.

3. Gerichtliche Auseinandersetzung

Der Arbeitnehmer kann auch gegen die Abmahnung klagen mit dem Antrag, dass der Arbeitgeber verurteilt wird, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Enthält die Abmahnung eine ehrverletzende Tatsachen-Behauptung, kann der Antrag auf Widerruf / Rücknahme der Ehrverletzung erweitert werden.

Die gerichtliche Überprüfung vergangener Abmahnungen ist auch im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses (noch) möglich. Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, dass die zuvor erteilten Abmahnungen unwirksam sind, kann allein dies eine verhaltensbedingte Kündigung zu Fall bringen.



ALLGEMEINER VERWENDUNGSHINWEIS

Diese Ausarbeitung wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Unternehmen der E-Handwerke erhalten damit lediglich eine Hilfestellung, die jedoch eine anwaltliche Rechtsberatung nicht ersetzt.

Der Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH) vertritt die Interessen von 49.592 Unternehmen aus den drei Handwerken Elektrotechnik, Informationstechnik und Elektromaschinenbau. Mit 518.176 Beschäftigten, davon 45.808 Auszubildende, erwirtschaften die Unternehmen einen Jahresumsatz von 72,2 Milliarden Euro. Dem ZVEH als Bundesinnungsverband gehören zwölf Landesverbände mit 313 Innungen an.

Quelle Titelblatt: Shutterstock – froxx / ArGe Medien im ZVEH
Stand: April 2023

ZVEH Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke
Lilienthalallee 4
60487 Frankfurt am Main
Telefon: 069 / 247747-0
E-Mail: zveh@zveh.de
Internet: www.zveh.de

