

Arbeitsrecht Webinar

„Praxisprobleme bei der
Abmahnung“



Livia Merla

Partnerin
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Kristina Fink

Rechtsanwältin für Arbeitsrecht

Inhalt

1 Funktion der Abmahnung

2 Formalien einer Abmahnung

3 Typische Fehler bei der Abmahnung

Funktion der Abmahnung



Abmahnung

Sinn und Zweck einer Abmahnung



Rüge- und Warnfunktion

- Hinweis auf Fehlverhalten und Aufzeigen von Konsequenzen bei erneutem Verstoß

Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

- milderes Mittel ggü. Kündigung

Dokumentationsfunktion

- schriftlicher Nachweis über Fehlverhalten bei späterer Kündigung

Möglichkeiten bei einem Fehlverhalten

Ermahnung

- Vorstufe zur Abmahnung (milderes Mittel)
- Hinweis auf Pflichtenverstoß
- keine Androhung einer Kündigung

Abmahnung

- Der „Warnschuss“ bevor es wirklich ernst wird
- „Letzte Chance“ sein Verhalten in Zukunft zu bessern

Kündigung

- Mildere Mittel müssen zuvor ausgeschöpft worden sein
- Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Formalien einer Abmahnung



Voraussetzungen einer Abmahnung

Erhebliche Pflichtverletzung

Beanstandung einer arbeitsvertraglichen erheblichen Pflichtverletzung.

Sachverhalts- darstellung

Detaillierte Sachverhaltsdarstellung (Datum Uhrzeit- Was ist genau passiert?)

Können Sie das Fehlverhalten im Ernstfall beweisen?

Aufforderung

Konkrete Aufforderung das Fehlverhalten in Zukunft zu unterlassen.

Warnung

Androhung weiterer Konsequenzen im Wiederholungsfall, z.B. der Ausspruch einer Kündigung

Muster Abmahnung

Beispiel:

Arbeitnehmer A kommt immer wieder zu spät zur Arbeit.
Jetzt reicht es dem Arbeitgeber. Er verfasst eine Abmahnung.



Muster Abmahnung

Abmahnung wegen Nichteinhalten der angeordneten Arbeitszeit/Unpünktlichkeit

Sehr geehrter Herr Mustermann,

Ihr Verhalten veranlasst uns, Sie auf die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Pflichten hinzuweisen. Wir sehen uns daher gezwungen Sie abzumahnern.
Im Einzelnen richtet sich die Abmahnung gegen folgenden Pflichtenverstoß:

Sie kamen abermals verspätet zur Arbeit. Gemäß Ziffer 4 ihres Arbeitsvertrages sind Ihre regulären Arbeitszeiten Montag bis Freitag von 09.00 – 15.00 Uhr. Am 15.03.2024 erschienen Sie an Ihrem Arbeitsplatz erst gegen 09.20 Uhr. Sie haben niemanden über Ihr Zuspätkommen informiert und diesbezüglich auch keinen außergewöhnlichen Entschuldigungsgrund vorgetragen.

Wir fordern Sie daher eindringlich auf, Ihren Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zukünftig nachzukommen und weisen Sie darauf hin, dass wir ein derartiges Verhalten in Zukunft nicht mehr dulden werden.

Sollte sich ein derartiger oder gleichartiger Pflichtenverstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten wiederholen, müssen Sie mit weiterreichenden Konsequenzen rechnen, die bis zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

Konkrete Beschreibung
des Fehlverhaltens

Verstoß gegen die
arbeitsvertraglichen
Pflichten

Androhung
arbeitsrechtlicher
Konsequenzen im
Wiederholungsfall

Abmahnung entbehrlich?

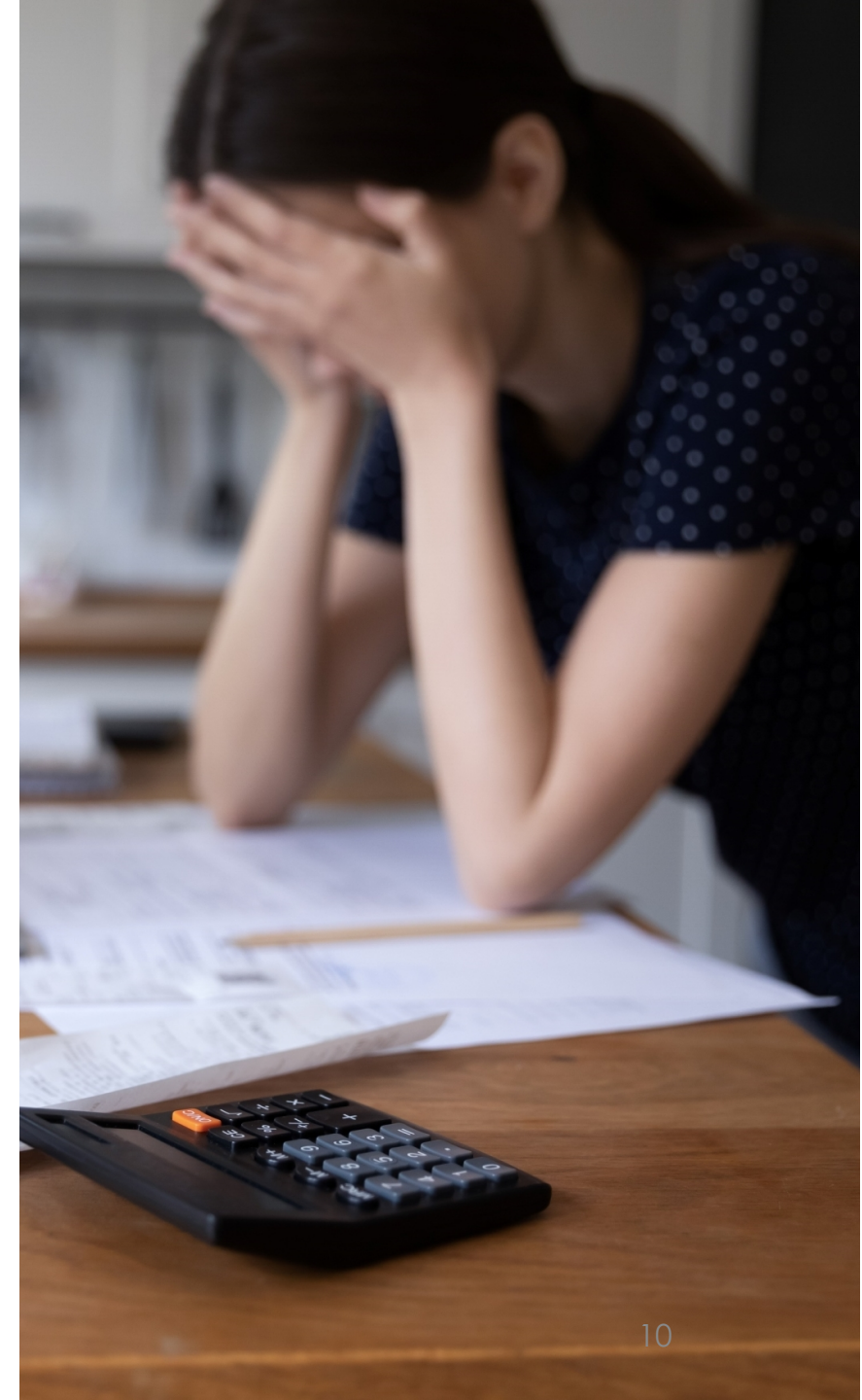
Mögliche Fallgruppen:

- Wenn eine Verhaltensänderung trotz Abmahnung nicht zu erwarten ist (z.B. wenn der Arbeitnehmer klar äußert sein Verhalten nicht ändern zu wollen)
- Pflichtverletzung wiegt so schwer, dass gleich eine Kündigung ausgesprochen werden kann (häufig im Vertrauensbereich)



Ausschlaggebend ist immer das Maß/Gewicht der Pflichtverletzung,

Bei Pflichtverletzungen wie z.B. Spesenbetrug, Arbeitszeitbetrug, Diebstähle ist eine Abmahnung in der Regel entbehrlich



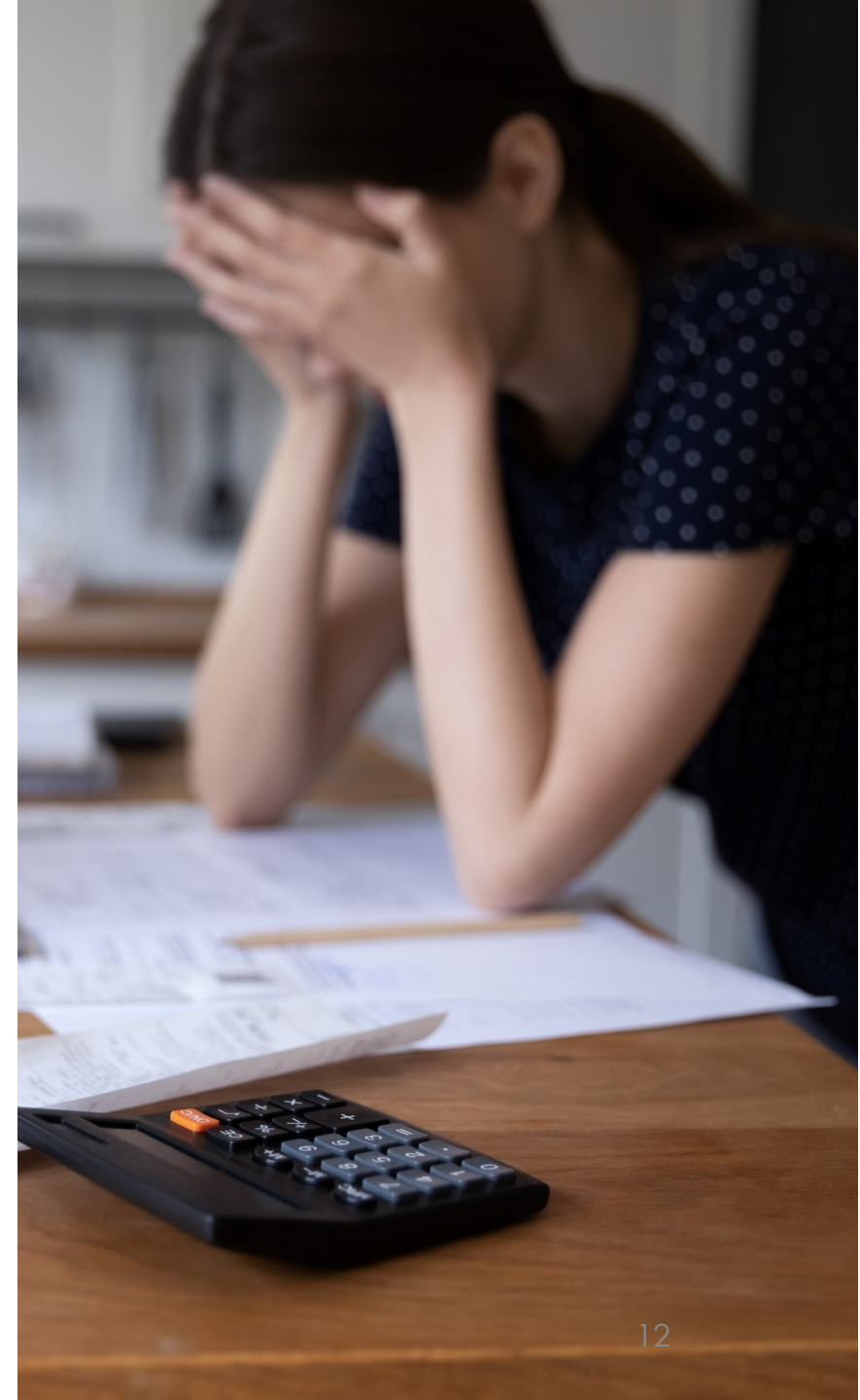
Typische Fehler bei der Abmahnung



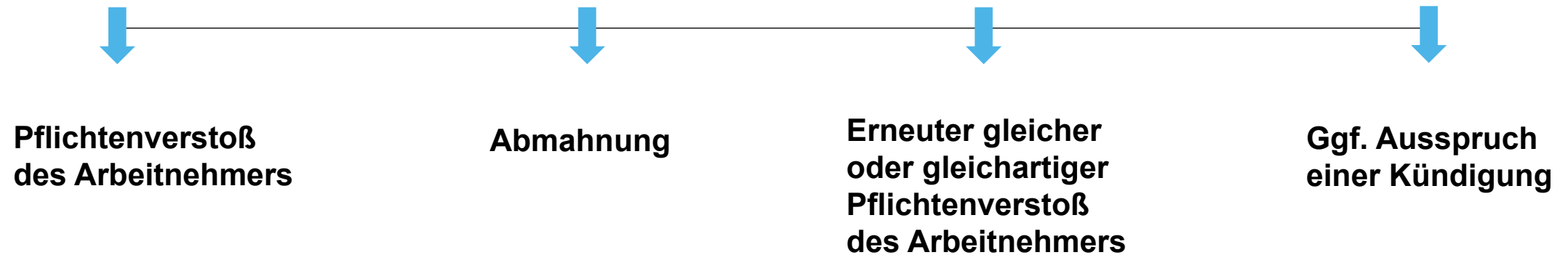
Die „Sammelabmahnung“

1. Was tun bei mehreren Pflichtenverstöße ?

Jeder einzelne Pflichtenverstoß muss einzeln abgemahnt werden. Bitte niemals mehrere Pflichtverletzungen in einer „Sammelabmahnung“ bündeln. Ist nur ein gerühtes Fehlverhalten unzutreffend oder nicht genug beschrieben, ist die gesamte Abmahnung hinfällig.



Die richtige Reihenfolge



„Verbrauch durch die Abmahnung“



Ist ein Fehlverhalten bereits abgemahnt, kann aus dem gleichen Grund nicht mehr gekündigt werden.

Das Fehlverhalten ist durch die Abmahnung bereits „verbraucht“.

Das gleiche oder gleichartige Fehlverhalten müsste sich wiederholen damit eine Kündigung ausgesprochen werden kann.



Anzahl der Abmahnung

Wie oft vor einer Kündigung abmahnen?

1

2

3



3 gewinnt ?

- es muss nicht zwingend 3 x abgemahnt werden
- Je schwerer der Pflichtenverstoß desto weniger oft muss abgemahnt werden

Fazit

- Wie oft man als Arbeitgeber abmahnen muss, hängt von der Schwere der Pflichtverletzung ab
- Eine Abmahnung muss konkret beschreiben welche Pflichtverletzung erfolgt ist (Beschreibung des Sachverhaltes mit Datum, Ort und Uhrzeit)
- Eine Abmahnung „verbraucht den Kündigungsgrund“- eine Kündigung ist nur bei einem gleichen oder gleichartigen Fehlverhalten möglich

Kennen Sie schon unsere mgp Arbeitsrechts Akademie?

Das machen wir für Sie:

Kostenfreie
Webinare

Intensiv-
Workshops

Individuelle
Schulungen

Webinar

3 typische Stolpersteine
im Arbeitsvertrag

Worauf sollten Arbeitgeber
achten!

mit Rain Livia Merla und Rain Kristina Fink



mgp

Online-Seminar

Überstunden

Wie kann ich mich als
Arbeitgeber vor
ungewollten Überstunden
schützen?

mit Rain Livia Merla und RA Christian Meeser



mgp

Online-Seminar

Kündigungsgespräche
richtig vorbereiten und
führen

Worauf sollen Arbeitgeber
achten?

mit Rain Livia Merla und Rain Kristina Fink



mgp

Jetzt anmelden unter: www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/



Unsere nächsten Schulungen

März 2024

26.03.2024

„Krankheitsmanagement bei Mitarbeitern rechtssicher und souverän meistern“

Rabattcode 15 % : [member 15](#)

April 2024

24.04.2024

„Die häufigsten Stolperfallen im Arbeitsvertrag“

Rabattcode 15 % : [akademie15](#)

Neu



16.04.2024

Strategische Führung von Trennungsgesprächen-
Aufhebungsverträge und Abwicklungsverträge rechtssicher
gestalten

Rabattcode 30 € : [Ostern30](#)

24.04.2024

Überstunden clever managen
[kostenfrei](#)



Wir unterstützen Sie bei sämtlichen arbeitsrechtlichen Problemen!

Ihre Ansprechpartner

Livia Merla

Partnerin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel. 030/609 892 48 0
info@mgp-rechtsanwalt.de
www.mgp-rechtsanwalt.de



Livia Merla

Geschäftsführende Partnerin,
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht



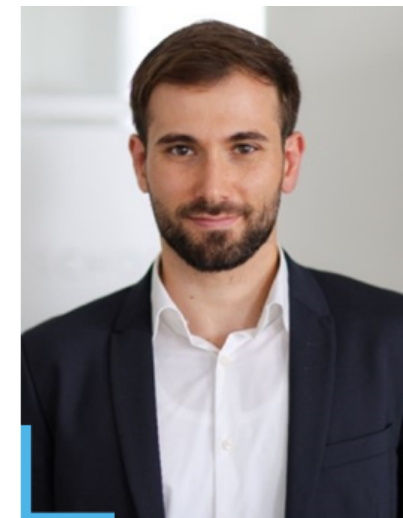
Christian Meeser

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht
zertifizierter Mediator (Univ.)



Kristina Fink

Rechtsanwältin für Arbeitsrecht



Levon Theisen

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht

Vereinbaren Sie gerne ein
kostenloses Kennenlerngespräch