Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht



Abmahnungen im Arbeitsverhältnis

Fallstricke und richtige Gestaltung

Marco Heilmann | Rechtsanwalt

AGENDA

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

01 **Wann bedarf es einer Abmahnung?**

02 Aufbau einer Abmahnung

03 Zeitliche Aspekte bei Abmahnungen

04 Anzahl der Abmahnungen

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Kriterien einer verhaltensbedingten Kündigung

Pflichtverletzung mit betrieblichen Auswirkungen

Verschulden

In der Regel einschlägige Abmahnung

Vertrauensbereich
(Verstoß gegen Wettbewerbsverbot, Verrat von Betriebsgeheimnissen)

Grundsätzlich keine Abmahnung als Voraussetzung für verhaltensbedingte Kündigung erforderlich

Sonstige Bereiche
(Leistungsbereich / Nebenpflichten / Betriebliche Ordnung / Außendienstliches Verhalten)

Grundsätzlich Abmahnung als Voraussetzung für verhaltensbedingte Kündigung erforderlich

AGENDA

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

01 Wann bedarf es einer Abmahnung?

02 **Aufbau einer Abmahnung**

03 Zeitliche Aspekte bei Abmahnungen

04 Anzahl der Abmahnungen

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Aufbau einer Abmahnung

Sachverhaltsdarstellung

- „W-Fragen“
- konkret
- wertungsfrei
- beweisbar
- Nur einen Verstoß pro Abmahnung
- Aus sich heraus vollständig verständlich

Wogegen hat der AN verstoßen?

- Regelung aus dem ArbeitsV
- Konkrete Arbeitsanweisung
- BV

→ Woraus ergibt sich die Verpflichtung des AN?

Wie hätte sich der AN richtig verhalten?

- „Handlungsanleitung“ für die Zukunft

→ Darstellung des korrekten Alternativverhaltens

Kündigungsandrohung!



Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Aufbau einer Abmahnung

„Am Montag, den XX.XX.XX sind Sie um 9:15 Uhr zur Arbeit erschienen.“

Schritt 1

Konkrete Darstellung des Sachverhalts ohne jede Bewertung
Wer? Wo? Wann? Was? Wie?

„Sie hätten an diesem Tag entsprechend des Dienstplans vom XX.XX.XX um 8:00 Uhr Ihre Arbeit beginnen müssen.“

Schritt 2

Darstellung, dass durch das Verhalten gegen Haupt- oder Nebenpflichten verstoßen wurde

Schritt 3

Mitteilung, welches konkrete Verhalten künftig erwartet wird

„Wir fordern Sie auf, dass Sie sich zukünftig an die Einhaltung der festgelegten Arbeitszeiten halten.“

Schritt 4

Hinweis, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist

„Abschließend weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass bei weiteren gleichen oder ähnlichen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen Sie mit arbeitsrechtlichen Sanktionen, insbesondere der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen müssen.“

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Goldene Regeln einer Abmahnung

Kein Formerfordernis

01

Schriftform wg. Beweisbarkeit anzuraten

Keine Ausspruchsfrist

02

„Zeitnah“, idealerweise innerhalb von 4 Wochen

Ausspruchsberechtigung: jeder Vorgesetzte

03

Interne Fachkompetenz bilden / zentrale Stelle idR. Personalabteilung

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

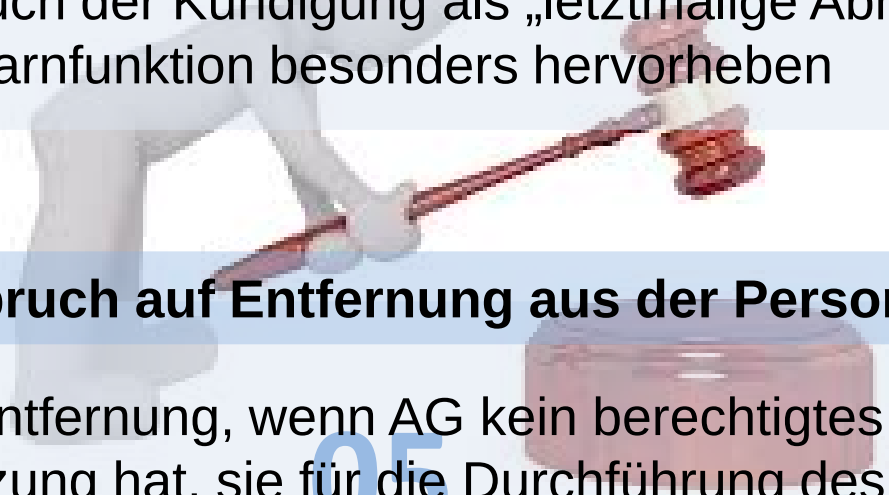
Goldene Regeln einer Abmahnung

Keine feste Anzahl an Abmahnungen vorgegeben

„Je länger die Betriebszugehörigkeit des AN, desto mehr Abmahnungen sind vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung notwendig“

04

Letzte Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung als „letztmalige Abmahnung“ bezeichnen und Warnfunktion besonders hervorheben



Kein automatischer Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte nach 2 Jahren

Ausnahmsweise AS auf Entfernung, wenn AG kein berechtigtes Interesse mehr an der Dokumentation der Pflichtverletzung hat, sie für die Durchführung des AV unter keinem rechtlichen Aspekt mehr eine Rolle spielen kann

05

AGENDA

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

01 Wann bedarf es einer Abmahnung?

02 Aufbau einer Abmahnung

03 **Zeitliche Aspekte bei Abmahnungen**

04 Anzahl der Abmahnungen

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Zeitliche Aspekte bei Abmahnungen

Ausspruch und Wirkungsdauer

Keine Regelfrist innerhalb derer die Abmahnung ausgesprochen werden muss

Empfehlenswert:
Innerhalb von 4 Wochen nach Kenntnis

Aber:
Verwirkung

Faustformel: 6 Monate nach einem Vorfall kann das Fehlverhalten nicht mehr wirksam abgemahnt werden

Abmahnung kann kündigungsrelevante Wirkung im Zeitverlauf verlieren

In der Regel nach Ablauf von 2 Jahren, je nach Schwere des Verstoßes, kann der AN verlangen, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird

AGENDA

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

01 Wann bedarf es einer Abmahnung?

02 Aufbau einer Abmahnung

03 Zeitliche Aspekte bei Abmahnungen

04 **Anzahl der Abmahnungen**

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Erforderliche Anzahl an Abmahnungen

„Faustformel“

Betriebszugehörigkeit 0 – 3 Jahre	**Betriebszugehörigkeit** 4 – 8 Jahre	**Betriebszugehörigkeit** über 8 Jahre
1 – 2 Abmahnungen	2 – 3 Abmahnungen	3 – 4 Abmahnungen



Achtung

- **Nur „Faustformel“ zur Orientierung (Einzelfall, Schwere des Verstoßes)**

Vielen Dank!

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht



Kontakt

**Anwaltskanzlei Dr. Schreiner +
Partner Rechtsanwälte Hamburg
Partnerschaftsgesellschaft mbB**

Marco Heilmann
Rechtsanwalt

Schillerstrasse 44 A
22767 Hamburg
Telefon: 040 386 18 65 - 0
Email: info-hamburg@rae-schreiner.de

www.rae-schreiner.de