

**DIE DATENBANK FÜR
UNTERNEHMER, GEWERBETREIBENDE,
SELBSTÄNDIGE UND FREIBERUFLER**



INFOS



TOOLS



TRAININGS

Tools for Business Success

Interne Meldung Abmahnung

KNOW NOW

WISSEN · WERKZEUGE · WEITERBILDUNGSMEDIEN

- Sofort nutzbar
- Permanente Updates
- In der Praxis erprobt

An Personalverantwortliche(n), z. Hd.

Herrn / Frau

Betrifft:

Mitarbeiter(in)

Abteilung

Arbeitsplatz

Kostenstelle

Herrn / Frau

hat am

gegen

Ihr Vorteil als Know-NOW User:



Frei Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links

Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos

Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

folgende arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen:

- Unentschuldigtes Fehlen
- Verspätete Arbeitsaufnahme
- Verlassen des Arbeitsplatzes
- Alkoholoigenuss
- Nichtbeachtung von Arbeitsanweisung
- Verletzung der Anzeigepflicht bei Krankheit
- Sonstiges (Detaillierte Schilderung des Sachverhalts mit Ort, Zeit, besondere Umstände):
- Schlechtleistung
- Minderleistung
- Arbeitsverweigerung
- Unregelmäßigkeit bei Zeiterfassung
- Ankündigung von Krankheit
- Nichtbeachtung von Sicherheitsanweisung
- Fehlen der persönlichen Schutzausrüstung

Zeugen: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

Mitarbeiter(in) ist bereits mit ähnlichem Verstoß aufgefallen?

Nein Ja

Sie möchten sich über dieses und weitere
informieren?

Tools

Bereits abgemahnt?

Nein

Ja

Mündlich, am: _____

Schriftlich, am: _____

Das Fehlverhalten führt insbesondere zu folgenden betrieblichen Beeinträchtigungen:
(Terminüberschreitungen, Schäden, Gefährdungen, ...).

... nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:

Registrieren und downloaden!

Ich bitte um Prüfung und Rücksprache

Datum

Unterschrift

Hinweise zur Erstellung einer Abmahnung:

Was ist eine Abmahnung?
Ihr Vorteil als Know-NOW User:



- Frei Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

Was bezweckt eine Abmahnung?

- Der Mitarbeiter wird durch die Abmahnung darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber mit einem bestimmten Verhalten nicht einverstanden ist.
- Das Verhalten des Mitarbeiters wird von dem Arbeitgeber damit als nicht vertragsgemäß, d.h. als so nicht hinnehmbar, betrachtet.

Der Arbeitgeber ist also verpflichtet, vor Ausspruch einer Kündigung erst einmal eine oder sogar mehrere Abmahnungen auszusprechen. Da die Abmahnung bisher nur auf der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte beruhte, gibt es keine Gesetzesvorschrift, in der genau festgelegt ist, wann und aus welchen Gründen der Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen muss.

Mit § 281 Abs. 3 BGB hat der Gesetzgeber der "Erfindung" der Arbeitsgerichte Rechnung getragen und die Abmahnung als Reaktion auf eine Pflichtverletzung aufgenommen (seit 1.1.2002 durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz).

Gibt es verschiedene Ausprägungen von Abmahnungen?

Sie möchten sich über dieses und weitere **Tools** informieren?

- Abmahnung nur zur Rüge, ohne Konsequenzen für den Wiederholungsfall.
- Abmahnung mit zusätzlichem Hinweis auf die Gefährdung des Arbeitsplatzes im Wiederholungsfall.

Vor einer verhaltensbedingten Kündigung ist eine Abmahnung unbedingt erforderlich (betrifft Störungen im Leistungs- und Vertrauensbereich).

... nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:
Registrieren und downloaden!

Wird ein Arbeitnehmer krank, so schließt dies eine mögliche Kündigung wegen den bereits abgemahnten Tatbeständen aus. Kommen neue Tatbestände hinzu oder werden solche Verstöße erst nach der Abmahnung bekannt und wird deswegen die Kündigung ausgesprochen, kann zur Begründung auch auf die abgemahnten Gründe zurückgegriffen werden.

Ist eine bestimmte Form der Abmahnung einzuhalten?

Ihr Vorteil als Know-NOW User:
Eine schriftliche Abmahnung ist unbedingt erforderlich (Abmahnung vorzuziehen (Ablage in der Personalakte, Inhalt eindeutig).

Gerade bei ausländischen Mitarbeitern können dadurch Sprachschwierigkeiten vermieden werden, denn eine Übersetzung in die Landessprache ist (nachträglich) jederzeit möglich.



Frei Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links

Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos

Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

1. Detaillierte und konkrete Beschreibung des vorgeworfenen Verhaltens.

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

3. Klarstellung, dass im Wiederholungsfall der Arbeitnehmer mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen hat, ggf. bis hin zur **fristlosen** Kündigung.

Gibt es bei einer Abmahnung Fristen zu beachten?

- **Beim Aussprechen der Abmahnung:**

Die Abmahnung sollte unverzüglich nach Aufklärung des Sachverhaltes ausgesprochen werden (*in der Praxis, max. bis zu zwei Wochen nach dem Vorfall, es gibt jedoch keine gesetzliche Vorschrift*).

- **Im weiteren Arbeitsverhältnis (Relevanzzeitraum):**

Der Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass die Abmahnung nach einem bestimmten Zeitraum aus der Personalakte entfernt wird.

Achtung:

Im Falle einer Kündigung bzw. im Zeugnis darf eine Formulierung, die auf eine Abmahnung schließen lässt (bzw. dass gerichtlich vorgegangen wurde)

Sie möchten sich über dieses und weitere **Tools** informieren?

Wer ist berechtigt zur Erteilung einer Abmahnung?

Alle Mitarbeiter, die auf Grund ihrer betrieblichen Position (Aufgabenstellung) dazu befähigt sind, die Arbeitsleistung zu beurteilen und gegebenenfalls auf Grund Weise der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu erteilen.

Empfehlung:

Das Formular sollte nur für jene Mitarbeiter verwendet werden, die eine Kündigung auszusprechen.

Am besten:

Entsprechendes Meldesystem auf Basis des Formulars (Seite 1) aufbauen.

... nutzen Sie unseren **Tool-Online-Shop:**
Registrieren und downloaden!

Wann sind Abmahnungen erforderlich?

Bei allen gravierenden Verstößen, die im **Vertrauensbereich**, sowie bei leichteren Verstößen im **Vertrauensbereich**, die nicht so schwerwiegend sind, dass sie im Einzelfall ohne weiteres eine Kündigung rechtfertigen.



- Ihr Vorteil als Know-NOW User:**
- Frei Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links
- Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos
- Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter www.know-now.de/join

www.know-now.de/join ohne Abmahnung erfolgversprechend:

- Schwere Beleidigungen,
- Androhung und Vorspiegelung von Arbeitsunfähigkeit,
- Handgreiflichkeiten gegenüber Kollegen,
- Manipulation bei der Zeiterfassung,
- Sexuelle Belästigung von Mitarbeitern,
- Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot,
- Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit,
- Beharrliche Arbeitsverweigerung.

Mitwirkung des Betriebsrates?

Bei Vertragsverletzungen (nur diese berechtigen zu einer Abmahnung) des Arbeitnehmers gibt es kein Informations- oder Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Sie möchten sich über dieses und weitere **Tools**

informieren?

... **nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:**

Registrieren und downloaden!

Wann gilt der Zugang der Abmahnung als erfolgt?

Nach Ausföndigung (Anbesehung mit mündlicher Empfangsbestätigung).
 Sofern der Mitarbeiter auch diesen Zugang bestätigen will, muss ein weiterer Mitarbeiter auf der Kopie der Abmahnung bestätigen, dass dem Mitarbeiter die Abmahnung mündlich bekannt ist.
 Bei ausländischen Mitarbeitern nur mit Erläuterung vor Zeugen, sonst muss eine amtliche Übersetzung in die Landessprache eingereicht werden.
 Achtung:
 „Der Arbeitnehmer muss zu der Abmahnung gehört werden. Geschieht dies nicht, so wird durch dieses Verhalten das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verletzt (ArbSt Frankfur/Oder, 12.3.04 Ca 31/09)“.

Wann entfaltet die Abmahnung ihre Wirkung?

Dem Arbeitnehmer muss das gleiche Verhalten zu wiederholen besteht, das abgemahnte Verhalten zu ändern (z.B. in der Einarbeitungszeit). Eine nachgeschobene Kündigung ist unwirksam (siehe Seite 1 dieses Hinweistextes)!

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

Frei Nutzung kostenloser Tools und Experten-Links

Einrichtung und Nutzung eines Prepay-Kontos

Einsparungen durch attraktive Bonusprogramme

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

www.know-now.de/join

Wer trägt die Beweislast?

Die Beweislast liegt immer bei dem Arbeitgeber!

Deshalb immer schriftliche Abmahnung mit möglichst exakter Beschreibung des Sachverhalts abfassen!

Genauere Datumsangaben, je nach Anlass der Abmahnung auch Uhrzeit mit angeben. Eventuelle Zeugen des Vorfalls benennen.

Können alle Arbeitnehmer abgemahnt werden?

Abmahnungen sind bei **Auszubildenden nur in Ausnahmefällen** zulässig. Die Kündigung eines Auszubildenden ist ebenfalls nur in absoluten Ausnahmefällen nach Ablauf der Probezeit möglich!

Sie möchten sich über dieses und weitere **Tools**

Bitte beachten Sie:

informieren?

Sie finden in unserer Datenbank unter der Rubrik „**Arbeitsrecht, Unterpunkt Abmahnung**“ für die am häufigsten vorkommenden Abmahnungsgründe vorformulierte, beispielhafte Abmahnungen, die Sie einfach und schnell an die vorliegende Situation anpassen können.

... nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:

Registrieren und downloaden!

Hinweise zur Anpassung des Dokumentes an die Organisation:

Um das Tool an Ihre Dokumentenstruktur anzupassen, gehen Sie (hier am Beispiel der Version MS Office 2003 dargestellt) bitte folgendermaßen vor:

1. Setzen Sie das Häkchen unter „Extras“ - „Optionen...“ - „Ansicht“ - „Formatierungszeichen im Feld „Alle“, indem Sie dieses anklicken.
2. Löschen Sie das Titelblatt, indem Sie dieses außerhalb der Textfelder markieren und die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
3. Löschen Sie den verbliebenen Abschnittswechsel, indem Sie diesen markieren und ebenfalls die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
4. Mittels „Doppelklick“ auf die Kopf- oder Fußzeile können Sie diese nun öffnen und die Texte und deren Formatierungen entsprechend Ihren Wünschen gestalten.
5. Die Kopfzeilen-Grafik können Sie wie vorher löschen, indem Sie diese markieren und die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
6. Eine neue Grafik fügen Sie über die Menüpunkte „Einfügen“ - „Grafik“ - „Aus Datei“ ein.
7. Diese Hinweisseite(n) entfernen Sie, indem Sie die (ab dem letzten Seitenumbruch) alles markieren und die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.

Nutzungsbedingungen von Fachinformationen:

- (1) Für vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzungen haftet der Lizenzgeber. Dies gilt auch für Erfüllungsgehilfen.
- (2) Für Garantien haftet der Lizenzgeber unbeschränkt.
- (3) Für leichte Fahrlässigkeit haftet der Lizenzgeber begrenzt auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden.
- (4) Der Lizenzgeber haftet nicht für Schäden, mit deren Entstehen im Rahmen des Lizenzvertrags nicht gerechnet werden musste.
- (5) Für Datenverlust haftet der Lizenzgeber nur, soweit dieser auch bei der Sorgfaltspflicht entsprechender Datensicherung entstanden wäre.
- (6) Eine Haftung für entgangenen Gewinn, für Schäden aus Ansprüchen Dritter gegen den Lizenznehmer sowie für sonstige Folgeschäden ist ausgeschlossen.
- (7) Der Lizenzgeber haftet nicht für den wirtschaftlichen Erfolg des Einsatzes der Tools oder Trainings.
- (8) Die Haftung nach dem Produkthaftungsgesetz bleibt unberührt.