



XING XPERT Gruppe Arbeitsrecht Newsletter September 2013 Thema: Abmahnung – Fallstricke vermeiden!

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem Newsletter bleiben Sie auf dem Laufenden über aktuelle Themen rund um das Arbeitsrecht. Ich wünsche eine ebenso unterhaltsame wie informative Lektüre.

Die Abmahnung - Fallstricke vermeiden!

Grundsätze

Es ist jeder Arbeitsvertragspartei- dem Arbeitnehmer, sowie dem Arbeitgeber auch- sicherlich ein Begriff, dass Fehlverhalten auch geahndet werden kann.

Die „Bestrafung“ eines Arbeitnehmerfehlverhaltens erfolgt im schlimmsten Fall mittels einer Kündigung. Jedoch ist eine Kündigung in den meisten Fällen, zum Schutze des Arbeitnehmers, nicht problemlos durchsetzbar. Oft erfolgt eine solche rechtswidrig.

Selbst wenn das Verhalten des Mitarbeiters für den Arbeitgeber jegliches Maß an Toleranz und guten Willen überschritten hat, so kann man diesen zu meist nicht von heute auf morgen aus dem Unternehmen, dem Betrieb, entlassen.

Es muss in den meisten Fällen erst einmal eine Abmahnung ausgesprochen werden. Erst im Wiederholungsfall darf sodann gekündigt werden.

Die genauen Voraussetzungen einer wirksamen Abmahnung werden im Folgenden explizit dargelegt werden, nur insoweit vorab:

Das Anfertigen einer Abmahnung erfordert höchste Sorgfalt und genaueste Kenntnis der Materie. Denn leider kann man (dank des komplizierten deutschen Arbeitsrechts) beim Verfassen einer Abmahnung sehr viele Fehler machen.

Es ist bislang sicher kein Einzelfall, dass ganze Kündigungsschutz-Prozesse wegen einer scheinbaren Kleinigkeit in der vorher ausgesprochenen Abmahnung gekippt wurden.

Als Beispiele seien nur kurz genannt:

- **Falscher Zeitpunkt**

In der Abmahnung wird zwar deutlich, worin das Fehlverhalten des Arbeitnehmers gesehen wird, es wird aber vergessen, darzulegen, **wann genau** sich der Mitarbeiter **falsch verhalten** hat. Das kann schon eine fehlende Uhrzeit sein. Alleine das reicht aus und die Abmahnung wird vom Richter als rechtswidrig beurteilt.

- **Ankündigung der Konsequenzen**

In der Abmahnung wird deutlich, worin das Fehlverhalten des Arbeitnehmers zu sehen ist, jedoch wird vergessen, darzulegen, **mit welchen Konsequenzen** der Mitarbeiter **rechnen** muss, wenn er sein Verhalten nicht ändert- was demnach eine Kündigung wäre.

- **Fehlende Angabe des Verstoßes**

Wenn der Arbeitgeber in der Abmahnung nicht aufführt, wegen was es zu der erfolgten Abmahnung gekommen ist, so kann dies auch dazu führen, dass die Abmahnung gekippt wird. Denn es muss im Detail aufgeführt werden, **gegen welche Pflichten** (z.B. gegen welche Paragraphen im Arbeitsvertrag) der Mitarbeiter **verstoßen** hat.

- **Fehlende Aufforderung zur Verhaltensänderung**

Der Mitarbeiter muss in der Abmahnung ausdrücklich und deutlich darauf hingewiesen werden, dass er sein Verhalten künftig zu ändern hat.

Funktionen

Verstöße gegen den Arbeitsvertrag sollten nicht einfach stillschweigend hinnehmen.

Ein ursprünglich vertragswidriges Verhalten, kann nämlich durch schweigendes Hinnehmen der Verhaltensweisen, sog. Dulden, über längere Zeit zu einer Änderung des Vertrages in diesem Sinne führen:

Was ursprünglich vertragswidrig war, ist dann vertragsgemäß- aufgrund einer Vertragsänderung durch "schlüssiges Verhalten".

Bei der Prüfung der Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten.

Es gilt das sog **Ultima-ratio-Prinzip** im Kündigungsschutzrecht.

Dies bedeutet- im Hinblick auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz- dass vor Ausspruch einer Kündigung aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, in der Regel eine Abmahnung als milderes Mittel ausgesprochen werden muss.

Herkunft

Die Abmahnung ist als Vorstufe zur Kündigung von der Rechtsprechung und der Literatur aus dem Rechtsgedanken der früher erforderlich gewesenen Fristsetzung mit Ablehnungsandrohung des § 326 BGB a.F. entwickelt worden. rechtliche Gedanke findet sich heute z.B. in § 323 Abs. 1 BGB, wonach grds. eine Fristsetzung vor der Rücktrittserklärung erforderlich ist. Ob ein Rückgriff auf § 314 Abs. 2 S. 1 BGB zulässig ist, ist fraglich, da jedenfalls § 626 BGB als lex specialis zu § 314 BGB angesehen wird.

Die Abmahnung hat den Sinn, dem Arbeitnehmer seinen Vertragsverstoß vor Augen zu führen und ihm gleichzeitig aufzuzeigen, dass er im Wiederholungsfall mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, im schlimmsten Fall mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen muss. In den meisten Fällen, wäre eine sofortige Kündigung ohne vorherige „Warnung“ als unbillig anzusehen.

Eine Abmahnung hat demnach nach ihrem Sinn und Zweck zwei Funktionen:

1. Beanstandungsfunktion

Dem Arbeitnehmer soll eine bestimmte Pflichtverletzung klar und deutlich vor Augen geführt werden.

2. Warn- bzw. Androhungsfunktion

Dem Arbeitnehmer wird deutlich gemacht, dass er im Wiederholungsfall mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere mit einer Kündigung rechnen muss. Dies muss dem Arbeitnehmer deutlich vor Augen geführt werden.

Voraussetzungen einer Abmahnung

Wenn ein Arbeitnehmer gegen Pflichten aus seinem Arbeitsvertrag verstößt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, eine Abmahnung auszusprechen.

Eine wirksame Abmahnung muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Die Abmahnung muss **inhaltlich bestimmt** sein, d.h. ein konkretes Fehlverhalten rügen. Nicht jede Rüge, jede Kritik, jede Vorhaltung oder Ermahnung ist als gefährdende Abmahnung zu qualifizieren. Gefährlich ist die Ermahnung nur dann, wenn eine wirksame "Abmahnung" im Rechtssinne vorliegt.

Zu den rechtlichen Voraussetzungen einer Abmahnung gehören folgende fünf Punkte:

1. Genaue Beschreibung

Der Arbeitgeber muss das abgemahnte Verhalten möglichst genau beschreiben, d.h. er muss Datum und Uhrzeit des gerügten Verhaltens (Vertragsverstoß) nennen.

Nach der Rspr. des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber Leistungsmängel in einer für den Arbeitnehmer „hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise“ beanstanden. Der Arbeitnehmer soll eindeutig und unmissverständlich erkennen können, welche Handlung, welches Verhalten oder Unterlassen, ihm zum Vorwurf gemacht wird. Eine lediglich allgemein umschreibende, schlagwortartige, Angabe der Pflichtverletzung genügt nicht. Abmahnungen mit dem pauschalen Hinweis „mangelhafter Leistung“, „ungebührlichen Verhaltens“, „häufiger Verspätung“, „Unzuverlässigkeit“ oder – eine häufig gebrauchte Formulierung – „wegen der Ihnen bekannten Vorkommnisse“ sind inhaltlich nicht ausreichend bestimmt. Arbeitgeber sollten deshalb in einer Abmahnung das Fehlverhalten des Arbeitnehmers so genau wie möglich beschreiben. Der Arbeitnehmer muss anhand der Abmahnung erkennen können, in welcher Weise er sein Verhalten ändern muss, um **keine** Kündigung zu erhalten.

Hinweis: Rügt der Arbeitgeber allein betriebliche Missstände in seiner Abmahnung, kann der Arbeitnehmer unter Umständen gar nicht eindeutig erkennen, inwiefern seine Arbeitsleistung

bzw. sein Verhalten diese Missstände verursacht haben soll. Aus diesem Grund kann eine Abmahnung unwirksam sein, so eine aktuelle Entscheidung des LAG Düsseldorf (Urteil vom 10.09.2009, 13 Sa 484/09).

2. Rüge des Vertragsverstoßes

Ferner muss der Arbeitgeber das abgemahnte Verhalten deutlich als Vertragsverstoß rügen und den Arbeitnehmer dazu auffordern, dieses Verhalten in Zukunft zu unterlassen. Er muss deutlich machen, dass es sich nicht um eine Lappalie, sondern um einen Verstoß gegen arbeitsvertraglich geschuldete Leistungen handelt.

3. Androhung von Konsequenzen

Letztlich muss der Arbeitgeber klar machen, dass der Arbeitnehmer im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen muss. Der Arbeitgeber hat darzulegen, **mit welchen Konsequenzen** der Mitarbeiter **rechnen** muss, wenn er sein Verhalten nicht ändert- was demnach eine Kündigung wäre. Möglich ist aber auch die Androhung von einer Versetzung. Dann darf allerdings bei einem erneuten gleichartigen Fehlverhalten keine Kündigung ausgesprochen werden. Enthält die Abmahnung über die angesprochenen Punkte hinaus weitere abstrakte Beschreibungen oder generelle Hinweise, so kann sie allein deshalb unwirksam sein.

4. Zugang

Um wirksam zu werden, muss die Abmahnung dem Arbeitnehmer natürlich auch zugehen, und er muss von ihrem Inhalt Kenntnis erlangen. Daher sollten Arbeitgeber sich den Zugang der Abmahnung vom betreffenden Mitarbeiter selbst oder Überbringer schriftlich bestätigen lassen, um einen solchen später auch beweisen zu können.

Folgt der Abmahnung sodann eine Kündigung, darf sich diese dann aber nur auf Tatbestände stützen, die bereits Gegenstand der Abmahnung waren.

5. Gleichartigkeit der Pflichtverletzung

Die abgemahnte Pflichtverletzung und die Pflichtverletzung, wegen der die Kündigung ausgesprochen wird, müssen von gleicher Art sein. Das ist z.B. nicht der Fall, wenn wegen Zuspätkommens eine Abmahnung erfolgt, die Kündigung aber auf schlechte Arbeitsleistung gestützt wird.

Von den Arbeitsgerichten wurde bereits die Gleichartigkeit in folgenden Fällen bejaht:

- vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes und Privattätigkeit während der Arbeitszeit
- Vertragsverletzung A und Vertragsverletzung B, die zwar unterschiedlich waren, aber die gleiche Ursache hatten, nämlich Alkoholkonsum
- unentschuldigtes Fehlen und Zuspätkommen

Kann mündlich abgemahnt werden?

Oftmals wird der Annahme gefolgt, eine Abmahnung unterliege dem Schriftformerfordernis. Dies ist jedoch eine Fehlmeinung. Eine Abmahnung muss nicht unbedingt schriftlich erteilt

werden. Es gibt dafür keine gesetzliche Regelung. Auch eine mündlich ausgesprochene Abmahnung ist wirksam. Es ist nur dahingehend ratsam, eine Abmahnung stets schriftlich zu erteilen, da im Falle einer mündlichen Erteilung unter vier Augen, im Falle eines anschließenden Prozesses ein Beweisproblem auftreten könnte. Im Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber nämlich beweisen, dass er den Arbeitnehmer abgemahnt hat.

Die Abmahnung muss nicht unbedingt mit „Abmahnung“ überschrieben werden. Häufig wird sie auch mit Verwarnung, Mahnung oder Rüge betitelt.

Was ist der Unterschied zu einer Ermahnung?

Die Ermahnung ist eine Abmahnung ohne Warnfunktion; sie hat jedoch im Gegensatz zu einer Abmahnung keine Sanktionsfunktion.

Gründe für eine Abmahnung

Eine Abmahnung kann nicht aufgrund jeder Lappalie ausgesprochen werden. Es muss sich bei Ausspruch einer Abmahnung, wie bereits erwähnt, um einen **echten Vertragsverstoß** handeln.

Von einem Vertragsverstoß kann nur dann gesprochen werden, wenn das beanstandete Verhalten willentlich gesteuert werden kann. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für ein Verhalten abmahnen, das auch eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen würde. Es muss somit ein **verhaltensbedingter Kündigungsgrund** vorliegen. Eine Abmahnung kommt nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer durch eine Verhaltensänderung selbst steuern kann, ob sein Arbeitgeber künftig Anlass zu einer Kündigung hat. Die Abmahnung sollte immer in zeitlich engem Zusammenhang mit dem vorwerfbaren Verhalten bzw. Unterlassen des Arbeitnehmers ausgesprochen werden

Hinweis: Demzufolge kann besagtes nicht für Gründe gelten, die nicht im Verhalten der Person liegen, gelten. Dies wäre bei Gründen, die in z.B. der Person liegen, der Fall. Ist der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheiten nicht bei der Arbeit, kann er nicht abgemahnt werden, Fehlzeiten berechtigen von vornherein nicht zu einer Abmahnung, da man für Erkrankungen nichts kann.

Außerdem müssen die Vertragsverstöße einigermaßen schwer sein. Bloße "Lappalien" können nicht abgemahnt werden.

Die häufigsten Gründe für Abmahnungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Verspätungen,

Nichtbefolgen von Anweisungen,

Arbeitsbummelei/ Arbeitsverzögerung

Schlechtleistung

Verletzung der Anzeige- und Nachweispflicht bei Krankheiten.

In einem Kündigungsschutzprozess, der wegen einer (nach Abmahnung ausgesprochenen) verhaltensbedingten Kündigung geführt wird, muss der Arbeitgeber darüber hinaus auch darlegen und ggf. beweisen, dass es einen sachlichen Grund für die Abmahnung gab. Der vom Arbeitgeber behauptete Vertragsverstoß muss also wirklich vorliegen.

Entbehrlichkeit der Abmahnung

Es ist nicht immer zwingend erforderlich vor einer verhaltensbedingten Kündigung auch eine Abmahnung auszusprechen. Es existiert selbstverständlich viel Uneinigkeit darüber, in welchen Fällen das Erfordernis einer Abmahnung abzulehnen ist, jedoch ergeben sich die Regeln und Grundsätze dazu aus der sich stets erweiternden Rechtsprechung zu diesem Thema.

1. Eine Abmahnung ist dann entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer das Verhalten, das der Arbeitgeber von ihm verlangt, ernsthaft oder endgültig verweigert und **weiß**, dass er sich damit vertragswidrig verhält.

2. Gleiches gilt für den Fall, wenn die Pflichtverletzung besonders schwerwiegend ist- Dann kann eine Abmahnung entbehrlich und eine sofortige Kündigung gerechtfertigt sein. (z.B. Entnahme von einem großen Geldbetrag aus der Kasse)

3. Die Abmahnung kann auch dann entbehrlich sein, wenn der Loyalitätsbereich oder Vertrauensbereich von der Pflichtverletzung betroffen ist und mit der Wiederherstellung des Vertrauens nicht mehr gerechnet werden kann. Dieses Kriterium lässt erneut viel Raum für Unklarheiten. Zunächst ist festzustellen, was der Vertrauensbereich überhaupt ist. In der arbeitsrechtlichen Literatur liest man, dass es sich dabei um den Glauben des Arbeitgebers an die Gutwilligkeit, Loyalität und Redlichkeit des Arbeitnehmers handelt. Der Vertrauensbereich betrifft also vielmehr das Wesen oder den Charakter des Arbeitnehmers, nicht seine berufliche Qualifikation.

4. Ist das Kündigungsschutzgesetz aus irgendeinem Grund nicht anwendbar, z.B. weil es sich um einen Kleinbetrieb handelt oder der Arbeitnehmer noch nicht sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist, so ist eine Abmahnung ebenfalls entbehrlich.

5. Eine Abmahnung ist auch dann entbehrlich, wenn dem Arbeitnehmer wegen eines vergleichbaren Fehlverhaltens bereits eine Kündigung ausgesprochen worden war, diese jedoch unwirksam war oder zurückgenommen wurde. Diese vorherige Kündigungserklärung ersetzt dann die Abmahnung.

Merke: Abmahnung entbehrlich, wenn

- das Fehlverhalten des Arbeitnehmers als so schwerwiegend angesehen wird, dass es die sofortige Kündigung rechtfertigt (Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, Beleidigungen oder Tätlichkeiten, Fälschen eines ärztlichen Attests als Krankheitsnachweis), oder das Vertrauen für die Zukunft nicht wieder herstellbar ist

oder wenn

- ohnehin kein Kündigungsschutz gegeben ist (in der Probezeit; in Kleinbetrieben, in denen das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt).

Anhörung des Mitarbeiters

Es gilt ferner zu klären, ob ein Arbeitnehmer die Abmahnung ohne Weiteres in die Personalakte des abgemahnten Mitarbeiters aufnehmen darf, oder ob er diesen zunächst darüber in Kenntnis setzen muss.

Dem Arbeitnehmer muss die Möglichkeit eingeräumt werden, sich zu dem Sachverhalt äußern zu können.

Wenn der Arbeitgeber die Abmahnung in die Personalakte aufnehmen will, muss er seinen Mitarbeiter vorher zu dem Vorfall, auf dem die Abmahnung basiert, anhören.

Hat er nicht vor, dies zur Akte des Mitarbeiters zu nehmen, ist die Anhörung nicht erforderlich. Für Angestellte im öffentlichen Dienst ist dies sogar ausdrücklich in § 13 Abs.2 BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) klar geregelt, worin es heißt:

„(2) Der Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden.“

Für Arbeitnehmer ergibt sich die Pflicht zur Anhörung vor Aufnahme der Abmahnung in die Personalakte aus § 82 Abs.1 BetrVG.

Darin heißt es:

„(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.“

Ist der Arbeitnehmer vor Aufnahme der Abmahnung in die Personalakte nicht angehört worden, kann er die Entfernung der Abmahnung aus der Akte verlangen. An der Abmahnung an sich ändert die Tatsache jedoch nichts weiter, die Abmahnung ist trotzdem als Vorstufe einer Kündigung ausreichend. Dies wird aus dem Gedanken hergeleitet, dass der Arbeitgeber die Abmahnung ja auch mündlich aussprechen darf und dies auch getan haben könnte.

Fortwirkung einer Abmahnung

Die Frage nach der Dauer der Gültigkeit einer Abmahnung kann wie folgt beantwortet werden:

Grundsätzlich kann eine berechtigte Abmahnung mit der Zeit gegenstandslos werden. Insbesondere wenn sich der Arbeitnehmer längere Zeit einwandfrei verhält, kann es dem Arbeitgeber verwehrt sein, sich auf früher abgemahnte Pflichtverstöße zu berufen. Auch wenn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine bestimmte Gültigkeitsfrist für Abmahnungen besteht, kann folgende Wirkungsdauer angenommen werden:

- Leichtere Pflichtverletzungen (z.B. geringe Unpünktlichkeit) sechs bis zwölf Monate,
- bei mittelschweren Pflichtverletzungen (z.B. Verfehlung, die zu einer konkreten Beeinträchtigung des Betriebsablaufs führt) drei Jahre,

- schwere Pflichtverletzungen (z.B. Beleidigungen, Tätlichkeiten) bis zu fünf Jahre.

Das Verstreichen dieser Zeitspanne gibt dem Arbeitnehmer keinen Anspruch, den Vorgang aus der Personalakte zu löschen. Eine Löschung ist möglich, wenn Einzelfallprüfung und Interessenabwägung zeigen, dass eine Aufbewahrung der Abmahnungshinweise dem Arbeitnehmer unzumutbare Nachteile bringt und die beurkundeten Vorgänge für das Arbeitsverhältnis rechtlich bedeutungslos geworden sind. Unabhängig davon kann der Arbeitnehmer darauf klagen, eine zu Unrecht erteilte Abmahnung aus seiner Personalakte zu entfernen – auch wenn ihm die Abmahnung keine konkreten beruflichen Beeinträchtigungen bringt. Eine Überprüfung der Berechtigung einer Abmahnung durch das Gericht kann sowohl isoliert als auch im Rahmen eines späteren Kündigungsrechtsstreits erfolgen. Eine Frist zur Klageerhebung existiert nicht.

Checkliste

Wie den vorstehenden Ausführungen entnommen werden kann, ist es dem Arbeitgeber, bis auf wenige Ausnahmen, nur sehr schwer möglich, einem Arbeitnehmer verhaltensbedingt zu kündigen, wenn er diesen nicht zuvor vergeblich einschlägig abgemahnt hat.

Falls der Arbeitgeber verhaltensbedingt kündigen will, muss nun folgendes beachtet werden:

1. Hat der Arbeitnehmer arbeitsvertragliche Pflichten verletzt und wäre diese Pflichtverletzung an sich geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen?

2. Wurde der Arbeitnehmer schon einmal abgemahnt, bevor Ihm gekündigt wurde?

3. Erfüllt die Abmahnung die Bedingungen, die soeben dargelegt wurden? Kann die Abmahnung unwirksam sein, weil sie nicht den von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen (Rüge- und Warnfunktion etc.) entspricht oder unter sonstigen Mängeln leidet.

4. Handelt es sich um eine "einschlägige" Abmahnung? Ein abgemahntes Verhalten kann nur dann im Wiederholungsfalle eine Kündigung rechtfertigen, wenn eine Gleichartigkeit der Vorwürfe vorliegt. Dies folgt aus der Warnfunktion der Abmahnung. Wenn nämlich das Verhalten, weswegen abgemahnt wurde, eine gänzlich andere Pflichtverletzung darstellt als die Pflichtverletzung, die nun den Grund für die Kündigung darstellt, so konnte die Abmahnung gar nicht ihre Warnfunktion entfalten.

5. Kann Ihr Arbeitgeber sich noch auf die Abmahnung berufen oder liegt die Abmahnung schon zu lange zurück? Diese Frage ist aufgrund aller Umstände des Einzelfalles zu beurteilen. Eine Abmahnung wegen schwerer Pflichtverletzungen kann durchaus über mehrere Jahre ihre Wirkung behalten, während leichtere Pflichtverstöße schon nach ein bis zwei Jahren keine Wirkung mehr entfalten.

6. Liegt bereits ein Verzicht auf Kündigung vor? Hat der Arbeitgeber auf das Recht verzichtet zu kündigen, indem er wegen des Verhaltens, das nun der Kündigungsgrund sein soll, zuvor bereits abgemahnt hat?

Abmahnung Formulierungsbeispiel

Abmahnung

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

am 12.12.2012 kam es um 12 Uhr zu einem Vertragsverstoß, den das Unternehmen nicht weiter hinnehmen kann und wird.

Im Einzelnen ist Ihnen folgendes Verhalten (folgender Vorgang bzw. folgende Unterlassung) vorzuwerfen:

Sie haben es an besagtem Tag unterlassen, trotz ausdrücklicher Arbeitsanweisung, folgende Handlung auszuführen:

(Bsp.) Sie haben es unterlassen, Mitarbeiterin Frau Müller aus Ihrer Abteilung XY, wie ausdrücklich angewiesen, die Kündigung auszusprechen. Sie weigerten sich strikt diese Tätigkeit auszuführen.

Wegen des vorgenannten Verhaltens mahnen wir Sie ab und weisen Sie gleichermaßen darauf hin, dass ein erneuter Vertragsverstoß arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zum Ausspruch der – gegebenenfalls auch fristlosen – Kündigung haben kann.

(Unterschrift Arbeitgeber)

Hiermit bestätige ich,.....(Name Arbeitnehmer), die Abmahnung amerhalten zu haben.

Des Weiteren erkläre ich hiermit, dass ich gegen den Inhalt der vorgenannten Abmahnung in tatsächlicher Hinsicht keine Einwendungen habe.

Unterschrift Arbeitnehmer

Hinweis

Unser Newsletter beruht auf einer sorgfältigen Recherche der Rechtslage. Deren allgemeine Darstellung kann die Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles jedoch nicht berücksichtigen. Der Newsletter dient nur der Information und ist keine vertragliche Beratungsleistung. Er kann deshalb eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.

Weitere interessante Newsletter mit aktuellen arbeitsrechtlichen Themen finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <http://www.kanzleijuenger.de/medien/newsletter/>



RA Jean-Martin Jünger
Kanzlei für Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Jean-Martin Jünger
LB Wirtschafts- und Arbeitsrecht Hochschule Heidelberg und DHBW Mannheim
Kanzlei für Arbeitsrecht
Werderstr.40
68165 Mannheim
Phone: +49 (0)621-4196615
Fax: +49 (0)621-417607
Mobil: +49 (0)178-8535717
E-Mail: ra.juenger@kanzlei-juenger.de
Online: <http://www.KanzleiJuenger.de>