



© Adobe Stock – Alexander Limbach

Komplettpaket

Die Abmahnung

Die Abmahnung: Das Prinzip

Wenn der Arbeitgeber bestimmte Fehlverhalten seines Mitarbeiters nicht länger hinnehmen will, kann er durch eine Abmahnung zeigen: „*Bis hierhin und nicht weiter!*“. Im besten Fall ändert der Mitarbeiter daraufhin sein Verhalten. Andernfalls hat der Arbeitgeber zumindest einen wesentlichen Schritt in Richtung verhaltensbedingte Kündigung getan. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist in der Regel nämlich nur möglich, wenn der Mitarbeiter zuvor wegen eines gleichgelagerten Pflichtverstoßes erfolglos abgemahnt wurde. Er muss die Chance zu einer Verhaltensänderung erhalten und nicht genutzt haben.

Auf die Abmahnung verzichten und sofort kündigen kann der Arbeitgeber nur

- » bei einem Mitarbeiter, der keinen Kündigungsschutz genießt, oder
- » bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen (z. B. bei Diebstahl) oder
- » wenn die Abmahnung aussichtslos ist (etwa, weil der Mitarbeiter deutlich gemacht hat, dass er sein Verhalten nicht abstellen will).

Die Anforderungen an eine rechtswirksame Abmahnung

An eine rechtswirksame Abmahnung stellen die Arbeitsgerichte besondere Anforderungen. Sie muss

- » den Mitarbeiter konkret darauf aufmerksam machen, dass er durch sein Verhalten (z. B. Zuspätkommen) gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstößt,
- » ihn auffordern, sich ab sofort pflichtgemäß zu verhalten, und

- » darauf hinweisen, dass bei einem erneuten Pflichtverstoß die Kündigung droht.

Beispiel: Abmahnung wegen Zuspätkommens

Rosenheim, den 15.11.2023

Abmahnung (1)

Sehr geehrter Herr Mayer,

in der vergangenen Woche sind Sie insgesamt viermal verspätet zur Arbeit erschienen: am Dienstag, den 07.11.2023 um 8:15 Uhr, am Mittwoch, den 08.11.2023 um 8:12 Uhr, am Freitag, den 09.11.2023 um 8:20 Uhr und am Samstag, den 11.11.2023 um 8:35 Uhr. Diese Zeiten können Sie dem beigefügten Zeiterfassungsbogen entnehmen. (2)

Ihr Verhalten stellt einen Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten dar. In § 4 Ihres Arbeitsvertrages ist der tägliche Arbeitsbeginn auf 8:00 Uhr festgelegt. (3) Wir fordern Sie daher auf, in Zukunft pünktlich um 8:00 Uhr Ihre Arbeit aufzunehmen. (4)

Sollte es auch weiterhin zu unentschuldigtem Verspätungen kommen, müssen Sie mit der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen (5).

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Hainz
Abteilungsleiter (6)

Die vorstehende Abmahnung habe ich am 16.11.2023 erhalten.

Ort, Datum, Unterschrift des Mitarbeiters (7)

Auf diese Punkte ist zu achten

- (1) Die Abmahnung sollte aus Beweisgründen schriftlich erfolgen (auch wenn das nicht vorgeschrieben ist) und ausdrücklich das Wort „Abmahnung“ enthalten.
- (2) In der Abmahnung ist das Fehlverhalten möglichst genau zu schildern – mit Angabe von Sachverhalt, Tag, Uhrzeit und gegebenenfalls anwesenden Zeugen. Pauschale Angaben (z. B. „ständiges Zuspätkommen“ oder „Unzuverlässigkeit“) genügen nicht.

Die Anforderungen

- (3) Das beschriebene Fehlverhalten ist als Vertragsverletzung zu werten – wenn möglich mit Bezug auf den Paragraphen des Arbeitsvertrages, gegen den der Mitarbeiter verstoßen hat.
- (4) Dann wird der Mitarbeiter für die Zukunft zu vertragsgemäßigem Verhalten aufgefordert und
- (5) für den Wiederholungsfall die Kündigung angedroht.
- (6) Zur Abmahnung ist jeder berechtigt, der befugt ist, dem Mitarbeiter verbindliche Arbeitsanweisungen zu geben.
- (7) Arbeitgeber sollten sich den Empfang der Abmahnung möglichst quittieren lassen.

Die Folgen fehlerhafter Abmahnung

Fehler in der Abmahnung (z. B. unrichtige Behauptungen) machen die Abmahnung insgesamt unwirksam. Der Mitarbeiter kann dann die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen. Schlimmer noch: Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet,

sich sofort gegen eine Abmahnung zu wehren. Er kann sie zunächst auch widerspruchlos hinnehmen und erst in einem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess ihre Richtigkeit bestreiten (BAG, 13.3.1987, 7 AZR 601/85). Möglicherweise scheitert die Kündigung dann daran, dass sich die Abmahnung nachträglich als unwirksam erweist.

Da dieses Problem schon durch kleinste Fehler in der Abmahnung entstehen kann (z. B. beim Datum oder einem Namen, LAG Hamm, 20.5.2005, 15 Sa 378/05), sollten Arbeitgeber

- » jede Abmahnung sorgfältig prüfen und
- » verschiedene Pflichtverstöße möglichst separat abmahnen.

WICHTIG



Ist der Mitarbeiter mit der Abmahnung subjektiv nicht einverstanden, kann er eine Gegendarstellung zur Personalakte reichen.

Wie oft abmahnen?

- » In der Regel ist nur eine Abmahnung erforderlich, bevor der Arbeitgeber kündigen darf. Bei geringen Pflichtverstößen (z. B. verspätete Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) können es 2 Abmahnungen sein. Besonders nachsichtige Arbeitgeber können auch ein 3. Mal abmahnen (BAG, 16.9.2004, 2 AZR 406/03). Mehr Abmahnungen hingegen sind kontraproduktiv, weil der Mitarbeiter dann nicht mehr mit der Kündigung rechnen muss. Hat ein Arbeitnehmer bereits mehr als 3 Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen erhalten, sollte der

Arbeitgeber die letzte Abmahnung vor der Kündigung besonders eindringlich formulieren und als „letztmalige Abmahnung“ kennzeichnen (BAG, 15.11.2001, 2 AZR 609/00).

» **Aber Vorsicht:** Kündigungsrelevant sind nur Abmahnungen wegen **gleichartiger Pflichtverletzungen**. Eine Abmahnung wegen privater Internetnutzung während der Arbeitszeit ist für eine verhaltensbedingte Kündigung also nur dann maßgeblich, wenn der Mitarbeiter erneut privat im Internet surft oder eine vergleichbare Pflichtverletzung (z. B. Privattelefonate während der Arbeitszeit) begeht. Soll der Mitarbeiter hingegen wegen eines Verstoßes gegen

das Rauchverbot gekündigt werden, ist zunächst eine neue Abmahnung erforderlich.

» Unabhängig von der Schwere eines Verstoßes sollte der Arbeitgeber vor der Kündigung eine weitere Abmahnung vornehmen, wenn der Mitarbeiter seit der letzten Abmahnung längere Zeit beanstandungsfrei gearbeitet hat. Die Rechtsprechung lehnt eine Regelfrist für die Wirkungskdauer von Abmahnungen zwar ab (BAG, 18.11.1986, 7 AZR 674/84). In der Praxis hat es sich aber bewährt, von einer **2-jährigen Wirkungskdauer** auszugehen. So lange sollte eine Abmahnung mindestens in der Personalakte aufbewahrt werden.

Checkliste Abmahnung

Diese Elemente sollten eine Abmahnung beinhalten	Ok?
Überschrift „Abmahnung“	☐
Genaue Beschreibung eines Pflichtverstoßes mit Datum, Uhrzeit, konkrete Tatsachen, falls vorhanden auch Zeugen benennen	☐
Feststellung, dass dies ein Verstoß gegen in der Abmahnung bezeichnete Pflichten ist	☐
Nur ein Verstoß pro Abmahnung, keine Sammelabmahnungen	☐
Aufforderung, in Zukunft die Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen	☐
Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall	☐
Datum der Abmahnung	☐
Unterschrift eines Abmahnungsberechtigten (in der Regel Personalverantwortlicher oder Inhaber)	☐
Empfangsbestätigung des Mitarbeiters	☐

Bestätigung Abmahnung

Hiermit bestätige ich _____, dass ich am _____ (Datum) das Abmahnungsschreiben vom _____ (Datum) erhalten habe.

Ort, Datum

(Unterschrift)

Abmahnung: Zuspätkommen

Sehr geehrter Herr Dilbach,

hiermit mahne ich Sie wegen Zuspätkommens ab.

So sind Sie am 08.11.2023 50 Minuten zu spät – also erst um 9.20 Uhr – zur Arbeit erschienen.

Eine plausible Entschuldigung für Ihr Zuspätkommen hatten Sie nicht.

Sie haben mit Ihrem Verhalten gegen § 4 Ihres Arbeitsvertrags verstoßen. Nach dieser Vorschrift beginnt Ihre regelmäßige Arbeitszeit um 8.30 Uhr.

Die Verspätung kann und will ich im Interesse eines ungestörten Geschäftsbetriebs nicht hinnehmen. Sie wissen, dass wir unser Geschäft um 9.00 Uhr öffnen und zu diesem Zeitpunkt alle Kassen besetzt sein müssen.

Ich fordere Sie deshalb auf, in Zukunft pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. Sollten Sie noch einmal unentschuldigt zu spät kommen, müssen Sie mit einer Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Warendorf, den 09.11.2023

Davina Krumm, Personalleiterin

Letzte Abmahnung

Sehr geehrter Herr Siebenweiber,

hiermit mahnen wir Sie ab: Am 13.11.2023 haben Sie insgesamt 7 Dateien mit Kundenadressen der Abteilung Verkauf Bayern Ost von Ihrem Büro-PC aus auf einem privaten Stick gespeichert und diesen mit nach Hause genommen. Wegen eines ähnlichen Vorfalles hatten wir Sie bereits im April dieses Jahres abgemahnt.

Nochmals zur Erinnerung: § 9 Ihres Arbeitsvertrags verbietet Ihnen ausdrücklich das Kopieren interner Daten auf private Datenträger.

Nun haben Sie erneut gegen Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen. Wir fordern Sie hiermit letztmalig auf, künftig das geschilderte Fehlverhalten zu unterlassen.

Sollte sich Ihr Fehlverhalten noch ein einziges Mal wiederholen, werden wir das Arbeitsverhältnis mit Ihnen definitiv beenden.

Erfurt, den 16.7.2023

Katja Baumgartner, Geschäftsführerin

Abmahnung: Private Internetnutzung

Sehr geehrter Herr Lehmann,

nach unserer Betriebsvereinbarung „Internet“ vom 11.01.2020 ist allen Mitarbeitern die private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit ausdrücklich verboten.

Stichprobenartige Überprüfungen der Web-Protokolle haben nun ergeben, dass Sie am Mittwoch, dem 15.11.2023 in der Zeit von 9.23 bis 9.55 Uhr und am Freitag, dem 17.11.2023 von 10.03 bis 10.45 Uhr

auf den Seiten von www.kaufmich.de diverse Artikel zu offensichtlich privaten Zwecken bestellt haben. Deshalb mahnen wir Sie ab.

Mit Ihrem Verhalten haben Sie nicht nur gegen die Betriebsvereinbarung verstoßen, sondern auch Ihre Pflicht zur Arbeitsleistung verletzt. Wir fordern Sie hiermit auf, sich in Zukunft an die Betriebsvereinbarung zu halten und nicht mehr privat im Internet zu surfen.

Bei einer erneuten Zuwiderhandlung werden wir das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden.

Havixbeck, den 22.11.2023

Alexandra Maldonado, Geschäftsführerin

Abmahnung: Trinken/Rauchen während der Arbeitszeit

Sehr geehrter Herr Böhme,

bereits am Dienstag, dem 14.11.2023 sind Sie wegen des Konsums von Wodka in der Fahrzeughalle während der Arbeitszeit von Frau Davidson, Ihrer direkten Vorgesetzten, eindringlich gerügt worden.

Nun sind Sie am Montag, dem 20.11.2023 gegen 10.30 Uhr von Frau Davidson und mir erneut beim Trinken alkoholischer Getränke (dieses Mal Jägermeister und Wodka) in der Fahrzeughalle erwischt worden.

Aufgrund der Ihnen bekannten Betriebsordnung (§ 5) und der einschlägigen Bestimmung in Ihrem Arbeitsvertrag (§ 7) wissen Sie, dass Ihnen als Busfahrer das Trinken von alkoholhaltigen Getränken während Ihrer Arbeitszeit strengstens untersagt ist.

Da Sie der Rüge von Frau Davidson scheinbar keinerlei Bedeutung beigemessen haben, mahnen wir Sie deshalb wegen Ihres erneuten Fehlverhaltens am 20.11.2023 hiermit förmlich ab. Wir erwarten, dass Sie sich künftig streng an die Vorschriften halten.

Sollten Sie noch einmal gegen das Alkoholverbot verstoßen, sehen wir uns gezwungen, Ihnen zu kündigen.

Grevenbroich, den 22.11.2023

Till Reichert, Betriebsleiter der City-Bus KG

Abmahnung: Schlechtleistung

Sehr geehrte Frau Feschutz,

wir sehen uns gezwungen, Sie hiermit abzumahnen: Am 02.06.2023 haben Sie sich bei der Mai-Lohnabrechnung der Mitarbeiter

Heinz Galleke, Personalnummer 23-1,

Cerim Bliral, Personalnummer 11-3, und

Berthold Duda, Personalnummer 8-3

bei den Leistungsprämien um jeweils 975 € brutto zu unseren Ungunsten verrechnet. Zu diesem Fehler kam es nach Ihren eigenen Angaben durch eine Unaufmerksamkeit Ihrerseits.

Durch diesen Fehler haben Sie gegen Ihre arbeitsvertragliche Sorgfaltspflicht verstoßen. Sie als Buchhalterin wissen, dass gerade in finanziellen Aspekten allerhöchste Präzision bei der Arbeit notwendig ist, weil bei Nachlässigkeiten sehr schnell erhebliche Unannehmlichkeiten und ein großer Schaden für uns entstehen können.

Wir fordern Sie daher auf, Ihrer Arbeitspflicht künftig mit der erforderlichen Sorgfalt nachzukommen.

Sollte sich das Fehlverhalten wiederholen, müssen Sie mit einer Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Bonn, den 07.06.2023

Ella Bertelmann, Inhaberin

Abmahnung: Pausenüberziehung

Sehr geehrter Herr Stamminger,

Sie haben Ihre Pausenzeit erheblich überzogen; deswegen mahnen wir Sie hiermit ab.

Im Einzelnen: Sie sind am Montag, dem 13.11.2023 bereits um 11.45 Uhr in die Mittagspause gegangen. Außerdem sind Sie dann noch mit einer Verspätung von knapp 50 Minuten – also erst gegen 13.50 Uhr – wieder an Ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt.

Sie wissen, dass Ihre Mittagspause laut Arbeitsvertrag vom 28.11.2008, dort § 5, erst um 12 Uhr beginnt und 1 Stunde dauert.

Die Überziehung wollen wir im Interesse ungestörter Arbeitsabläufe nicht hinnehmen. Wir fordern Sie deshalb ausdrücklich dazu auf, in Zukunft Ihre Arbeitszeiten korrekt einzuhalten, insbesondere nicht vorzeitig in die Mittagspause zu gehen und nicht verspätet nach der Mittagspause zur Arbeit zu erscheinen.

Sollte es dazu erneut Verstöße geben, müssen Sie mit einer Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

München, den 14.11.2023

Paula Meixner, Geschäftsführerin

Abmahnung: Eigenmächtiger Urlaubsantritt

Sehr geehrte Frau Atsalis,

hiermit mahnen wir Sie aus folgendem Grund ab: Sie hatten am 26.04.2023 für die Zeit vom 03.05.2023 bis einschließlich 26.05.2023 Urlaub beantragt.

Diesen Antrag mussten wir – wie Sie wissen – unter Hinweis auf sozial vorrangige Mitarbeiter ablehnen. Die Details dazu haben wir Ihnen am 26.04.2023 ausführlich erläutert. Sie zeigten sich dabei auch einsichtig. Trotzdem traten Sie dann eigenmächtig am 03.05.2023 Urlaub an – wie ein Anruf bei Ihnen am 04.05.2023 ergab.

Zwar sind Sie daraufhin umgehend wieder zur Arbeit erschienen. Gleichwohl haben Sie durch Ihren eigenmächtigen Urlaubsantritt am 03.05.2023 Ihre Arbeitspflicht in erheblichem Maße verletzt.

Wir fordern Sie auf, zukünftig das geschilderte Fehlverhalten zu unterlassen.

Sollte es sich dennoch wiederholen, werden wir das Arbeitsverhältnis kündigen.

Gütersloh, den 11.05.2023

Günther Grün, Niederlassungsleitung

Abmahnung: Eigenmächtige Urlaubsverlängerung

Sehr geehrter Herr Mayr-Bron,

Sie hatten für die Zeit vom ... bis zum ... Urlaub beantragt und auch erhalten.

Anstatt aber wie beantragt am Freitag, den ... wieder zur Arbeit zu erscheinen, verlängerten Sie den Urlaub eigenmächtig bis zum ... – wie unsere Nachforschungen ergaben. Sie hatten diese Verlängerung weder beantragt noch genehmigt erhalten, geschweige denn uns über Ihr Fernbleiben informiert.

Mit Ihrem Verhalten haben Sie Ihre arbeitsvertragliche Arbeits- und Treuepflicht in erheblichem Maße verletzt. Deswegen werden Sie hiermit abgemahnt.

Wir fordern Sie auf, künftig das geschilderte Fehlverhalten zu unterlassen. Sollte es sich wiederholen, sind wir gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen zu kündigen.

Würzburg, den ...

Martin Daxhammer, Personalleiter

Abmahnung: Beleidigung

Sehr geehrter Herr Fleck,

am Montag, dem 14.11.2023, um 10.30 Uhr, haben Sie Ihre Kollegin Frau Martina Demmel gebeten, mit Ihnen die Schicht am 22.11.2023 zu tauschen. Als sie dies höflich, aber bestimmt ablehnte, haben Sie Frau Demmel im Beisein mehrerer Arbeitskollegen als „Schlampe“ und „Kameraden-Sau“ bezeichnet. Wir mahnen Sie deshalb ab.

Mit Ihrem Verhalten haben Sie Frau Demmel schwer beleidigt und den Betriebsfrieden empfindlich gestört. Wir fordern Sie mit allem Nachdruck auf, ein derartiges Fehlverhalten in Zukunft zu unterlassen. Andernfalls sehen wir uns gezwungen, Sie umgehend zu entlassen.

Bonn, den 24.11.2023

Paul Obermann, Geschäftsführer

Abmahnung: Arbeitsverweigerung

Sehr geehrte Frau Nadolny,

vom 01.08.2022 bis zum 31.07.2023 befanden Sie sich in Elternzeit, sodass Sie zum 01.08.2023 Ihre Arbeit wieder hätten aufnehmen müssen. Als Sie an diesem Tag nicht erschienen, forderten wir Sie umgehend telefonisch auf, spätestens am 03.08.2023 zur Arbeit zu erscheinen.

Da Sie nunmehr bis heute, 09.08.2023 nicht zur Arbeit erschienen sind, mahnen wir Sie wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung ab.

Mit Ihrem Verhalten verstoßen Sie gegen Ihre gesetzlich festgeschriebene Arbeitspflicht (§ 611 Abs. 1 BGB) sowie gegen § 2 Ihres Arbeitsvertrags vom 13.01.2009.

Sollten Sie Ihre Arbeit nun nicht bis spätestens am 14.08.2023 9 Uhr wieder aufgenommen haben, werden wir das Arbeitsverhältnis umgehend kündigen.

München, den 09.08.2023

Gerd Stolzing-Fitt, Geschäftsführer

Abmahnung: Unentschuldigtes Fehlen

Ort, Datum

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

leider sehen wir uns veranlasst, Ihnen eine Abmahnung auszusprechen.

Am ... sind Sie unentschuldig nicht an Ihrem Arbeitsplatz erschienen.

In unserem Gespräch (Teilnehmer waren ...) am folgenden Tag, dem ..., um ... Uhr haben Sie sich zu Ihrem Fehlverhalten nicht äußern wollen.

Bereits eine Woche später, am ..., sind Sie wieder ohne Entschuldigung dem Arbeitsplatz ferngeblieben.

Wir weisen Sie darauf hin, dass wir unentschuldigtes Fernbleiben zukünftig nicht mehr akzeptieren werden.

Sie gefährden mit diesem Verhalten den Fortbestand Ihres Arbeitsverhältnisses. Im Wiederholungsfall sehen wir uns gezwungen, Ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Abmahnung: Vortäuschen einer Krankheit

Ort, Datum

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

wir haben festgestellt, dass Sie sich am ... um ... Uhr telefonisch für die Tage ... und ... krankgemeldet haben. Allerdings wurden Sie dann am ... um ... Uhr gesehen, wie Sie in der Bar ... bedient haben.

Eine plausible Erklärung für die Arbeit in der BAR ... haben Sie nicht vorgebracht, obwohl wir Ihnen Gelegenheit dazu gegeben haben.

Sie haben mit diesem Verhalten Ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt, zum einen sind Sie ihrer Arbeitspflicht nicht nachgekommen und zum anderen haben Sie eine Erkrankung offensichtlich nur vorgetäuscht, um sich die Entgeltfortzahlung zu sichern. Wir werden in unserem Unternehmen ein solches Verhalten Ihrerseits nicht dulden und mahnen Ihr Verhalten hiermit ab.

Ich weise Sie darauf hin, dass der Bestand und der Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses bei einem weiteren gleichartigen Pflichtverstoß gefährdet ist.

Sie müssen im Wiederholungsfall mit einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift des Arbeitgebers

Abmahnung wegen keiner oder einer verspäteten Vorlage der AU-Bescheinigung

Ort, Datum

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

in der Zeit vom 03.02.2023 bis zum 22.02.2023 waren Sie arbeitsunfähig erkrankt. Ihre Erkrankung haben Sie uns zwar ordnungsgemäß am 03.02.2023 mitgeteilt. Die am 03.02.2023 ausgestellte ärztliche Bescheinigung über Ihre Arbeitsunfähigkeit haben Sie uns – trotz telefonischer Bitte der Personalabteilung am 10.02.2023 – aber erst am 24.02.2023 zukommen lassen.

Damit haben Sie gegen § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG verstoßen. Danach gilt: Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, müssen Sie spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes vorlegen. Somit haben Sie gegen Ihre gesetzliche Nachweispflicht verstoßen. Deshalb mahnen wir Sie ab.

Wir fordern Sie auf, zukünftig eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung rechtzeitig einzureichen.

Bei einem erneuten Verstoß gegen diese Pflicht müssen Sie mit der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Abmahnung wegen verspäteter Krankmeldung

Ort, Datum

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

in der Zeit vom 07.03.2023 bis zum 08.03.2023 waren Sie nach eigener Angabe arbeitsunfähig erkrankt. Ihre Erkrankung haben Sie uns aber erst am 08.03.2023 um 14 Uhr mitgeteilt, per E-Mail.

Damit haben Sie gegen § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG verstoßen, danach müssen Arbeitnehmer ihre Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Unverzüglich heißt so schnell wie möglich, ohne schuldhaftes zögern. Sie hätten uns somit am 07.03.2023 morgens informieren müssen.

Somit haben Sie gegen Ihre gesetzliche Anzeigepflicht verstoßen. Deshalb mahnen wir Sie ab.

Wir fordern Sie auf, zukünftig Ihre Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig anzuzeigen.

Bei einem erneuten Verstoß gegen diese Pflicht müssen Sie mit der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Abmahnung: Blaumachen

Sehr geehrter Herr Mayr-Bron,

am Dienstag, den 15.08.2023 war Montag, den 14.08.2023 meldeten Sie sich krank.

Wie unsere Nachforschungen ergeben haben, war dies nicht der erste Brückentag, an dem sie sich krankgemeldet haben.

So fehlten Sie bereits ...

Auf unser Nachfragen hin, gaben Sie zu, dass Sie sich den „Zusatztag“ einfach gerne mal gönnen. Sie haben mit diesem Verhalten in nicht entschuldbarer Weise gegen ihre Arbeitspflicht und Ihre Treuepflicht verstoßen, wir mahnen Sie deswegen ab.

Wir fordern Sie auf, künftig das geschilderte Fehlverhalten zu unterlassen. Sollte es sich wiederholen, sind wir gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen zu kündigen.

München, den 17.08.2023

Martin Daxhammer, Personalleiter

Abmahnung wegen unerlaubter Raucherpausen

Ort, Datum

Sehr geehrter Herr Mayer,

Ihr Vorgesetzter Herr Wiesner und ich haben Sie am ..., um ... Uhr beim Rauchen in unserem Warenlager gesehen. Wie Sie dem beigefügten Zeiterfassungsbogen entnehmen können, haben Sie sich für diese Zeit auch nicht ausgestempelt.

Aufgrund der Betriebsordnung und der Arbeitsschutzunterweisung vom 10.10.2018 wissen Sie, dass das Rauchen im Warenlager wegen des Brandschutzes streng untersagt ist. Aufgrund der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung vom 01.07.2020 sind Sie außerdem verpflichtet, sich für jede Pause – auch für Raucherpausen – auszustempeln.

Wir fordern Sie auf, die betrieblichen Regeln zum Rauchen, zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeiterfassung künftig strikt einzuhalten. Andernfalls müssen Sie mit der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Petra Kaider, Personalleiterin

Anlage: Zeiterfassungsbogen

Die vorstehende Abmahnung habe ich am ... erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter

Abmahnung: Ungebührliches Verhalten gegenüber Kunden

Ort, Datum

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

bedauerlicherweise mussten wir feststellen, dass Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten in schwerwiegender Weise verletzt haben.

Am ... um ... Uhr haben Sie sich im Rahmen der Pflege* des Patienten Herrn ... gegenüber dessen Tochter, Frau ..., ungebührlich verhalten, indem Sie sich wie folgt äußerten: „Mal schön mit der Ruhe! Der ist so fett, da muss ich noch einen Kollegen rufen, um den umzudrehen.“*

Beweis: Zeugenaussage von Herr/Frau ...

Wir sind nicht bereit, ein solches Benehmen gegenüber den Pflegepatienten oder deren Angehörigen* zu dulden.

Nehmen Sie daher zur Kenntnis, dass wir für den Fall, dass Sie Ihr ungebührliches Verhalten nicht ändern, nicht bereit sind, das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Im Wiederholungsfall müssen Sie mit der Kündigung rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Abmahnung: Unerlaubte Nebentätigkeiten

a) Konkurrenzfähigkeit

Ort, Datum

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

mit Bedauern haben wir davon erfahren, dass Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten in für uns nicht hinnehmbarer Weise verletzt haben.

Wir mussten feststellen, dass Sie mindestens seit dem ... einen Web-Shop für gebrauchte Kinderkleidung betreiben. Diese Tätigkeit steht in direktem Wettbewerb zu unserer Geschäftstätigkeit als Secondhand-Textilhandelsgeschäft, in dem wir online ebenfalls gebrauchte Kinderkleidung vertreiben.

Wir fordern Sie dringend auf, diese Konkurrenzfähigkeit sofort, spätestens bis zum ..., einzustellen und kündigen Ihnen für die Fortsetzung dieser Pflichtverletzung die Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses an.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

b) Nichtanzeige

Ort, Datum

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

mit Bedauern haben wir davon erfahren, dass Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten in für uns nicht hinnehmbarer Weise verletzt haben.

Wir mussten feststellen, dass Sie mindestens seit dem ... einen Web-Shop für gebrauchte Kinderkleidung betreiben.

Entgegen ihrer vertraglichen Verpflichtung (§ ... des Arbeitsvertrages) haben Sie uns diese Nebentätigkeit nicht angezeigt. Wir mahnen Sie deswegen ab, im Wiederholungsfall müssen Sie mit der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

IMPRESSUM

Verleger: Personalwissen, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: www.vnrag.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 150; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: Kundendienst@vnr.de

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.