

Arbeitsrecht: Abmahnung-->

Musterwerkstatt GmbH
Musterstraße 1
11111 Musterstadt

Anton Amann
Astraße 5
55555 Astadt

Musterstadt, 1.3.20xx

Ihr Arbeitsverhältnis mit der Muster GmbH
hier: Arbeitsrechtliche Abmahnung

Sehr geehrter Herr Amann,

am 27.2.20xx--> wurde der Pkw unserer Kundin Berta Befrau bei uns nach erfolgter Inspektion abgeholt. Es stellte sich heraus, dass die Schrauben des rechten Vorderrades, welches zur Überprüfung der Bremsen ausgebaut worden war, nicht hinreichend festgezogen waren. Sie konnten noch mit der bloßen Hand bewegt werden. Nur durch Zufall entdeckte die Kundin nach einer ersten Fahrt die Umstände ohne dass es zu weiterem Schaden kam.

Sie sind in unserem Betrieb für die Endabnahme der Privatkunden-Pkws als Kfz-Meister verantwortlich dafür, dass alle Fahrzeuge der Privatkunden in verkehrssicherem Zustand die Werkstatt verlassen. Aus eigener Kenntnis, aber auch aus der internen Dienstanweisung ist Ihnen bekannt, dass eine Nichtbeachtung dieser Grundsätze zu erheblichen Schäden führen kann, und zwar nicht nur zu Sachschäden, sondern auch zu Personenschäden. Sie haben gegen Ihre vertraglichen Pflichten verstoßen--> und ein erhebliches Schadensrisiko gesetzt. Diese Schlechtleistung wird hiermit ausdrücklich gerügt.

Es ist dies nicht das erste Vorkommnis dieser Art, welches Sie zu verantworten haben. Bereits am 7.1.20xx verließ ein in Ihrer Verantwortung stehendes Kundenfahrzeug die Werkstatt, bei dem die Bremsflüssigkeit abgelassen worden war, ohne dass neue Bremsflüssigkeit nachgefüllt worden wäre. Sie werden daher hiermit wegen der Schlechtleistung vom 27.2.20xx abgemahnt.

Für den Fall einer weiteren von Ihnen verursachten sorgfaltswidrigen Fehlleistung müssen Sie mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.-->

Musterwerkstatt GmbH
Manfred Mustermann-->
Geschäftsführer

Ich bestätige hiermit, die vorstehende Abmahnung im Original erhalten und zur Kenntnis genommen zu haben.-->

Musterstadt, am 1.3.20xx

Anton Amann

Das Muster ist als Orientierungshilfe zu verstehen. Es gibt generelle und praxiserprobte Anhaltspunkte dafür, was im Allgemeinen unternommen werden sollte. Jedoch kann keine Haftung übernommen werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Rechtsinstitut der Abmahnung durch Rechtsprechung entwickelt. Die Abmahnung ist eine Möglichkeit, Verhalten des Arbeitnehmers zu rügen und für den Fall von Wiederholungen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorzubereiten. Dem Arbeitnehmer gegenüber wird also eine Rüge erteilt und arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht, wenn weitere Pflichtverletzungen durch den Arbeitnehmer stattfinden sollten. Eine Abmahnung ist eine Wirksamkeitsvoraussetzung für die verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Von der Abmahnung zu unterscheiden ist das schwächere Instrument der Ermahnung. Sie liegt dann vor, wenn nur die Verletzung vertraglicher Pflichten gerügt wird, ohne dass für den Wiederholungsfall mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen gedroht wird.

Ob und wann die Abmahnung einer Kündigung vorausgehen muss, ist noch nicht endgültig geklärt. Die Abmahnung ist entbehrlich bei ordentlichen Kündigungen, bei denen das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet und wenn sich der Arbeitnehmer in der Probezeit befindet. In diesen Fällen kommt es auf die Begründung der Kündigung nicht an, weshalb auch eine Abmahnung nicht erforderlich ist. Anders bei der außerordentlichen Kündigung.

Bei leistungs- und verhaltensbedingten Kündigungen ist die Notwendigkeit einer vorhergehenden Abmahnung allgemein anerkannt. Bei besonders schweren Vertragsverletzungen und unerlaubten Handlungen wird man die Abmahnung als entbehrlich ansehen können, da bei diesen besonders schweren Vertragsverletzungen das Vertrauensverhältnis so gestört ist, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Hier ist Beratung durch den Spezialisten unbedingt erforderlich.

Eine vorhergehende Abmahnung ist darüber hinaus unsinnig bei personenbedingten Kündigungen, etwa weil der Arbeitnehmer eine notwendige gesundheitliche oder sonstige Eignung vermissen lässt. Die Vertragserfüllung hängt in diesen Fällen nicht vom Willen des Arbeitnehmers ab, weshalb er nicht abgemahnt werden kann mit dem Auftrag, sich künftig vertragsgemäß zu verhalten.

Inhaltliche Voraussetzung für die Abmahnung ist ein erheblicher Vertragsverstoß und nicht nur eine Bagatelle.

Es gibt keine bestimmte Form für die Abmahnung, insbesondere muss sie nicht schriftlich erfolgen. Aus Gründen der Beweisführung sollte sie aber schriftlich erteilt werden. Auch sollte der Arbeitgeber dafür sorgen, dass der Zugang der Abmahnung unzweifelhaft ist, weshalb der Arbeitgeber sich nach Möglichkeit den Empfang der Abmahnung vom Arbeitnehmer schriftlich quittieren lassen sollte. Sollte dies nicht möglich sein, dann sollte ein Zeuge bei der Übergabe des Schriftstückes zugegen sein oder beim Einwurf in den Briefkasten des Arbeitnehmers.

Die Abmahnung hat durch den Arbeitgeber zu erfolgen. Er kann sich aber auch eines rechtsgeschäftlichen Vertreters bedienen. Auch der weisungsbefugte Dienstvorgesetzte kann abmahnen oder der Chef der Personalabteilung.

Für die Abmahnung gibt es keine Fristen. Jedoch sollte möglichst zeitnah nach dem zu rügenden Ereignis abgemahnt werden, damit keine Verwirkung des Abmahnungsrechts eintritt.

In der Abmahnung ist der Sachverhalt des Pflichtverstoßes konkret und präzise zu benennen. Sodann ist der Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass sein Verhalten gerügt wird als nicht vertragsgemäß. Schließlich müssen ihm arbeitsrechtliche Maßnahmen für den Wiederholungsfall angedroht werden – das muss nicht unbedingt die Androhung einer Kündigung sein. Zu denken ist auch an andere arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Wichtig ist, dass die Abmahnung möglichst kurzfristig nach dem gerügten Pflichtverstoß stattfindet. Es gibt zu der Frist keine klare Bestimmung. Sicher ist aber, dass die Wirkung einer Abmahnung umso mehr abnimmt, je später sie stattfindet. Davon abgesehen sollte die Abmahnung eine Sachverhaltsschilderung beinhalten, in der der Pflichtverstoß korrekt und präzise beschrieben wird.

In der Abmahnung muss das Verhalten des Arbeitnehmers als ein Verstoß gegen seine Pflichten ausdrücklich gerügt werden.

Die Abmahnung muss für den Wiederholungsfall eine Sanktion androhen (hier im Muster die Kündigung).

Eine Abmahnung mit arbeitsrechtlicher Konsequenz kann vom Arbeitgeber bzw. einer Person ausgesprochen werden, die den Arbeitgeber rechtsgeschäftlich vertritt. Die Abmahnung kann aber auch vom weisungsberechtigten Dienstvorgesetzten erteilt werden.

Der Arbeitgeber muss, wenn er später einmal die Kündigung ausspricht, die vorhergehende Abmahnung nachweisen. Dabei genügt es nicht, das Abmahnungsschreiben vorzulegen. Vielmehr muss auch nachgewiesen werden, dass das Schreiben dem Arbeitnehmer zugegangen ist. Dies geschieht zum Beispiel durch eine schriftliche Quittierung, wie hier im Muster. Gelingt dies nicht, dann muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass seine schriftliche Abmahnung dem Arbeitnehmer sonst zugestellt wird etwa dadurch, dass das Schreiben unter Zeugen in den Briefkasten des Arbeitnehmers geworfen wird.