



knownow
TOOLS FOR BUSINESS SUCCESS

Interne Meldung Abmahnung

UseNOW - TeachNOW - LearnNOW - FindNOW

- Sofort nutzbar: Auswählen - Anpassen - Anwenden
- In der Praxis erprobt und bewährt
- Im Tagesgeschäft sofort anwendbare Hilfsmittel
- Aktuell durch regelmäßige Updates



An Personalverantwortliche(n), z. Hd.

Herrn / Frau _____

Betrifft:

Mitarbeiter(in) _____

Abteilung _____

Arbeitsplatz _____

Kostenstelle _____

Herrn / Frau _____

hat am _____

gegen _____

folgende arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen:

Unentschuldigtes Fehlen

Schlechtleistung

Verspätete Arbeitsaufnahme

Minderleistung

Vorzeitige Arbeitsbeendigung

Arbeitsverweigerung

Verlassen des Arbeitsplatzes

Unregelmäßigkeit bei Zeiterfassung

Alkoholgenuss

Ankündigung von Krankheit

Nichtbeachtung von Sicherheitsanweisung

Nichtbeachtung von Sicherheitsanweisung

Verletzung der Anzeigepflicht bei Krankheit

Fehlen der persönlichen Schutzausrüstung

Sonstiges (Detaillierte Schilderung des Sachverhalts mit Ort, Zeit, besondere Umstände):

Zeugen: 1. _____

3. _____

2. _____

4. _____

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?

Nein Ja

Erreicht abgefragt am _____

Nein

Ja, durch: _____

Mündlich, am: _____

Schriftlich, am: _____

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

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

Registrieren und downloaden!

Ich bitte um Prüfung und Rücksprache

Datum

Unterschrift

Hinweise zur Erstellung einer Abmahnung:

Was ist eine Abmahnung?

Eine Abmahnung ist ein arbeitsrechtliches Instrument und kann bei Arbeitsgerichts-Streitigkeiten als Beweismittel eingesetzt werden.

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

- Freie 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

- Der Mitarbeiter wird durch die Abmahnung darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber seinen Verfall für die Zukunft ändern kann, wenn er künftig steigenden Leistungen sofort gekündigt wird.
- 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).

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?

Gibt es verschiedene Ausprägungen von Abmahnungen?

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

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

Registrieren und downloaden!

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

Wird von Arbeitnehmer abgemahnt, erschließt dies eine spätere Kündigung wegen der 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 zurück gegriffen werden.

Ist eine bestimmte Form der Abmahnung einzuhalten?

Eine schriftliche Abmahnung ist unbedingt der mündlichen Abmahnung vorzuziehen (Ablage in der Personalakte, Inhalt eindeutig).

Gerade bei ausländischen Mitarbeitern können dadurch Sprachschwierigkeiten vermieden werden, denn eine Übersetzung in die Landessprache ist (nochträglich) fast unmöglich.

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

Es gibt keine gesetzliche Vorschrift wie eine Abmahnung verfasst werden soll, aber es gibt Mindestvoraussetzungen damit die Abmahnung anerkannt zu wird (Beweiskraft vor Gericht).

- Freie 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

- **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.

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

informieren?
Achtung: Im Falle einer Kündigung bzw. im Zeugnis darf eine Formulierung, die auf eine Abmahnung beruht, nicht als sachlich dargelegt (bzw. sachlich dargelegt) angegeben werden (nicht erwidern).

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

Registrieren und downloaden!

Alle Mitarbeiter, die auf Grund ihrer betrieblichen Position (Aufgabenstellung) dazu verpflichtet sind, eine Abmahnung zu erteilen, sind verpflichtet, die Zeit sowie der Art und Weise der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu erteilen.

Empfehlung:

Eine Abmahnung formuliert derjenige der auch berechtigt ist eine Kündigung auszusprechen.

Am besten:

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

Wann sind Abmahnungen erforderlich?

Bei allen gravierenden Fehlleistungen des Arbeitnehmers im **Leistungsbereich**, 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:**Wie oft muss vor einer Kündigung (ab-)gemahnt werden?**

- Freie 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

- Schwere Beleidigungen, Androhung und Verspottung 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?

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?
Bei Vertragsverletzungen (nur diese berechtigen zu einer Abmahnung) des Arbeitnehmers gibt es kein Informations- oder Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Wann gilt der Zugang der Abmahnung als erfolgt?

Nach Aushändigung (am besten mit unterschriebener Empfangsbestätigung).

... nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:
Schriftliche Kopie der Abmahnung bestätigen, dass dem Mitarbeiter die Abmahnung mündlich bekannt ist.

Bei ausländischen Mitarbeitern nur mit Erläuterung vor Zeugen, sonst muss eine angemessene Frist für eine Übersetzung in die Landessprache eingeräumt 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 (ArbG Frankfurt/Oder, Az 6 Ca 61/99)“.

Wann entfaltet die Abmahnung ihre Wirkung?

Dem Arbeitnehmer muss genügend Zeit eingeräumt werden das beanstandete Verhalten zu ändern (z.B. in der Einarbeitungszeit). Eine nachgeschobene Kündigung ist unwirksam (siehe Seite 1 dieses Hinweistextes)!

Ihr Vorteil als Know-NOW User:

Wie kann der Arbeitnehmer gegen eine Abmahnung vorgehen?

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

Kostenlos und unverbindlich registrieren unter

Wer trägt die Beweislast?

www.know-now.de/join

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?

Sie möchten sich über dieses und weitere Tools informieren?
Abmahnungen sind bei **Auszubildenden** nur in Ausnahmefällen zulässig. Die Kündigung bei Auszubildenden ist nur in **üblichen** Ausnahmefällen nach Ablauf der Probezeit möglich!

Bitte beachten Sie:

... **nutzen Sie unseren Tool-Online-Shop:**
Abmahnung“ für die am häufigsten vorkommenden Abmahnungsgründe vorformulierte, beispielhafte Abmahnungen, die Sie einfach und schnell an die vorliegende Situation anpassen können.
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 2010 dargestellt) bitte folgendermaßen vor:

1. Aktivieren Sie in der Leiste „Start“, Gruppe „Absatz“ das Symbol „Alle anzeigen“. Alternativ können Sie in der Leiste „Datei“ auf „Optionen“ klicken, im sich öffnenden Fenster „Anzeige“ auswählen und das Häkchen bei „alle Formatierungszeichen anzeigen“ setzen.
2. Löschen Sie nun zuerst das Textfeld mit dem Titel und danach die Grafik, indem Sie diese Objekte jeweils markieren und die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
3. Danach löschen Sie den verbliebenen Abschnittswechsel (oben), 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. Löschen Sie das Kopfzeilen-Logo wie vorher, indem Sie dieses markieren und die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
6. Ein neues Logo fügen Sie ein, indem Sie in der Leiste „Einfügen“, Gruppe „Illustrationen“ auf das Icon „Grafik“ klicken und Ihre Datei auswählen.
7. Diese Hinweisseite entfernen Sie, indem Sie (ab dem letzten Seitenumbruch) alles markieren und die Entfernen-Taste (Entf) betätigen.
8. Das Dokument ist im Kompatibilitätsmodus (*.doc) zu vorherigen Office-Versionen gespeichert. In der Leiste „Datei“, können Sie das Dokument durch Betätigen der Schaltfläche „Konvertieren“ in das aktuelle Format *.docx umspeichern.

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.