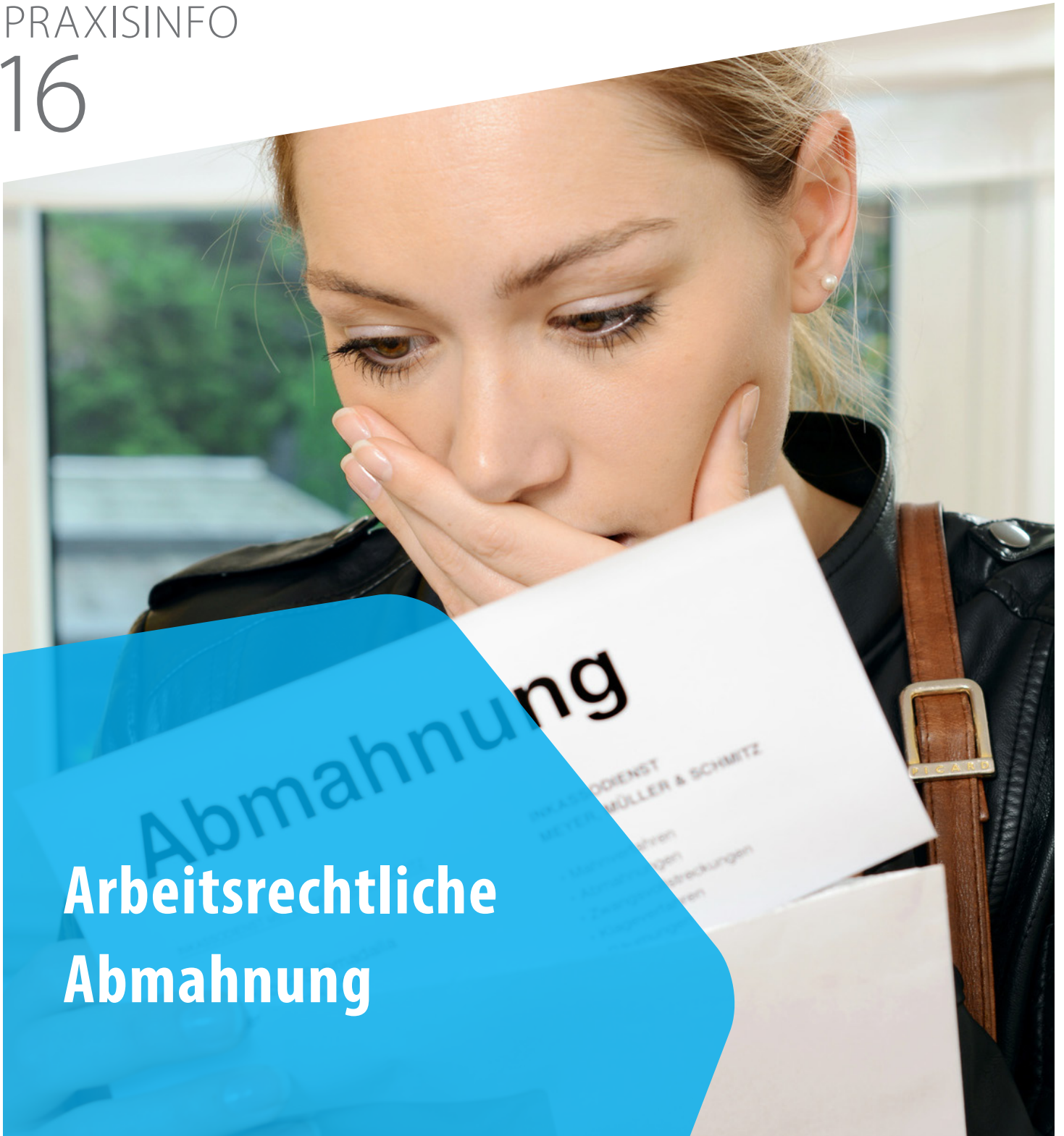


PRAXISINFO

16



Abmahnung

**Arbeitsrechtliche
Abmahnung**

INHALT

	SEITE
Abmahnung, Ermahnung oder Vertragsstrafe?	4
Abmahnung vorbereiten	4
Form und Inhalt einer Abmahnung	4
Zugang der Abmahnung	5
Zeitpunkt und Verwirkung	6
Beteiligung des Betriebsrates	6
Kündigung	6
Rechte des Arbeitnehmers	7
Mögliche Abmahnungsgründe	7
Auszubildende abmahnen	7
Wiederholte Abmahnungen	7
Letztmalige Abmahnung	8
Beispiele: Muster-Abmahnungen	8

Virchowbund

- › persönliche Rechtsberatung
- › schlagkräftige Berufspolitik
- › Service, der sich lohnt

Arbeitsrechtliche Abmahnung

Wenn ein Mitarbeiter zu spät oder gar nicht zur Arbeit erscheint, während der Arbeitszeit privat im Internet surft oder die Arbeit verweigert, müssen Sie als Arbeitgeber das nicht hinnehmen. Sie können eine Abmahnung als eine Art „Warnschuss“ aussprechen. Eine Kündigung sollten Sie als Arbeitgeber nur dann erwägen, wenn alle anderen Maßnahmen erfolglos waren.

Die Abmahnung ist gesetzlich nicht geregelt, wird aber von der Rechtsprechung aus den §§ 326 Abs. 1 und 242 Bürgerliches Gesetzbuch abgeleitet. Sie beruht auf der Fürsorge- und Treuepflicht und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Der Arbeitgeber soll einen Mitarbeiter nicht „blind ins Messer“ laufen lassen. Eine Abmahnung soll den Mitarbeiter dazu bringen, sein vertragswidriges Verhalten zu beenden und so seinen Arbeitsplatz zu sichern.

In dieser Praxisinfo erfahren Sie, wie man eine Abmahnung vorbereitet und formuliert, wer abmahnen darf und welche Fristen Sie einhalten müssen. Neben einer Checkliste für Form und Inhalt einer Abmahnung und einer Liste mit Gründen, welche Verhalten Sie abmahnen dürfen, finden Sie auch Musterabmahnungen mit Beispielformulierungen, die Sie übernehmen und anpassen können. Lassen Sie sich auch von unserer Justitiarin beraten – als Mitglied im Virchowbund ist dieser Service für Sie kostenlos.

Sie lernen außerdem, was die Abmahnung von der Ermahnung oder Belehrung, der Betriebsbuße und der Vertragsstrafe unterscheidet. Wir erklären Ihnen, wie Sie dem Arbeitnehmer die Abmahnung übermitteln müssen und welche Rechte Arbeitnehmer haben. Wir beleuchten auch Sonderfälle, wenn der Abgemahnte minderjährig bzw. Auszubildender ist und wenn es einen Betriebsrat in der Praxis gibt.

Weiterführende Informationen finden Sie auch in unseren Praxisinfos zu den Themen Kündigung, Mitarbeitergespräch und Arbeitszeugnis.

HINWEIS:

Damit unsere Texte lesbar bleiben, verwenden wir Begriffe wie „Arzt“ oder „Mitarbeiter“ neutral für Personen aller Geschlechter.

Abmahnung, Ermahnung oder Vertragsstrafe?

Unter **Abmahnung** im Rechtssinn versteht man die **Missbilligung gegenüber einem Vertragspartner wegen eines konkreten Fehlverhaltens unter Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft, sofern das Verhalten nicht geändert wird.**

Belehrungen oder **Ermahnungen** sind Vorstufen der Abmahnung. Hier fehlt die Androhung von Rechtsmitteln, wenn das vertragswidrige Verhalten sich wiederholt. Sie sind also das mildere Mittel.

Abzugrenzen von der Abmahnung ist auch die **Betriebsbuße**. Sie dient dazu, eine generelle betriebliche Ordnung durchzusetzen. Sie wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verein-

bart. Als mögliche Maßnahmen kommen z. B. Geldbußen oder zeitweiliger Ausschluss von Vergünstigungen in Betracht.

Vertragsstrafen sollen vertragswidriges Verhalten nicht sanktionieren. Sie dienen vielmehr der Sicherung von schuldrechtlichen Ansprüchen. Sie müssen grundsätzlich vereinbart werden, z. B. im Arbeitsvertrag, und müssen hinreichend bestimmt sein. Eine Vertragsstrafe kann z. B. verhängt werden, um sicherzustellen, dass

- › ein neu eingestellter Mitarbeiter rechtzeitig seinen Dienst antritt,
- › ein Arbeitnehmer im Fall seiner Arbeitsunfähigkeit diese rechtzeitig meldet.

Abmahnung vorbereiten

Bevor man übereilt eine Abmahnung ausspricht, sollte man den Sachverhalt genau recherchieren.

Sind dritte Personen beteiligt, wie z. B. eine weitere Mitarbeiterin der Praxis, sollten deren Aussagen schriftlich dokumentiert werden. Das kann in einem späteren Prozess hilfreich sein.

Die genaue Sachverhaltsermittlung bewirkt auch, dass die Beteiligten noch einmal darüber nachdenken, ob sich der Vorfall tatsächlich so ereignet hat und auch für eine Abmahnung ausreichend ist. Hierbei stellt sich auch die Frage der **Verhältnismäßigkeit**. Handelt es sich lediglich um Bagatelverstöße, können diese nicht rechtswirksam abgemahnt werden, z. B. Verspätung von einer Minute.

In jedem Fall ist es ratsam, den Mitarbeiter vor Ausspruch der Abmahnung anzuhören. Das ist zwar gesetzlich nicht vorgeschrieben, außer aufgrund eines Tarifvertrages. Es kann aber zur Klärung der Angelegenheit beitragen oder sogar dazu führen, dass Sie keine Abmahnung aussprechen müssen.

Wer darf abmahnen?

Abmahnungsberechtigt ist jeder, der dem Betroffenen gegenüber weisungsberechtigt ist. Neben dem **Dienstvorgesetzten** kann das auch ein unmittelbarer **Fachvorgesetzter** sein. In der Praxis sind das in der Regel nur die Praxisinhaber. Sie können aber auch einen Rechtsanwalt bevollmächtigen.

Form und Inhalt einer Abmahnung

Zu Form und Inhalt einer Abmahnung schweigt der Gesetzgeber. Aus Beweissicherungsgründen sollte die Abmahnung aber immer schriftlich abgefasst werden. Ratsam ist auch, das Wort „Abmahnung“ als Betreff zu verwenden.

Der Inhalt einer Abmahnung ergibt sich aus ihrer Funktion: Der Abgemahnte muss ihr **eindeutig** entnehmen können,

- › welches Verhalten ihm vorgeworfen wird
- › wie er sich in Zukunft zu verhalten hat
- › welche Sanktion ihm droht, wenn er sich weiter vertragswidrig verhält.

Sie möchten weiterlesen?

Werden Sie Mitglied im Virchowbund!

Sparen Sie Zeit, Geld und Nerven und sichern Sie sich uneingeschränkten Zugang zu unserem kompletten Serviceangebot für Ihre Arztpraxis:

MUSTERVERTRÄGE



RECHTSBERATUNG



PRAXISINFOS



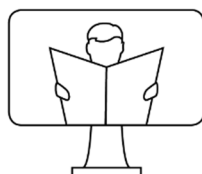
KOLLEGEN-NETZWERK



REGIONALE
VERANSTALTUNGEN



NEWSLETTER



MITGLIEDER-
MAGAZIN



CHECKLISTEN



ONLINE-
WISSENSDATENBANK



BEST PRACTICES



E-LEARNING
UND WEBINARE



VORTEILSKONDITIONEN
UND RABATTE



So einfach geht's:

Beitrittserklärung ausfüllen – z. B. online unter
www.virchowbund.de/mitglied-werden

Sie haben sofort Anspruch auf alle Serviceleistungen.

Ihre Ansprechpartnerin



Juliane Tietjen

030 / 28 87 74 -120

service@virchowbund.de

www.virchowbund.de

**Sie kümmern sich um Ihre Patienten,
wir uns um den Rest.**

NAV-Virchow-Bund
Verband der niedergelassenen Ärzte
Deutschlands e. V.
Chausseestraße 119 b, 10115 Berlin
Tel.: 030 28 87 74-0 | Fax: 030 28 87 74-113
info@virchowbund.de
www.virchowbund.de

Beitrittserklärung zum Virchowbund

Akad. Grad, Vorname, Nachname	
<input type="radio"/> niedergelassen <input type="radio"/> angestellt	und/oder <input type="radio"/> Oberarzt <input type="radio"/> Assistenzarzt <input type="radio"/> Medizinstudent
Fachrichtung	
geb. am	Niederlassung seit / geplant zum (MM, JJJJ)
Praxisanschrift Straße, Hausnr.	
PLZ, Ort	
Privatanschrift Straße, Hausnr.	
PLZ, Ort	
Telefon	Fax
E-Mail	
Bitte senden Sie mir Post bevorzugt an diese Adresse: <input type="radio"/> Privat <input type="radio"/> Praxis	
Wie wurden Sie auf uns aufmerksam? <input type="radio"/> Kollegen <input type="radio"/> Internet <input type="radio"/> Zeitung/ Zeitschrift <input type="radio"/> Flyer/ Broschüre <input type="radio"/> Sonstiges	

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zum Virchowbund.

Ort, Datum

Unterschrift

Der Mitgliedsbeitrag beträgt derzeit monatlich € 25. Für Assistenzärzte und angestellte Ärzte beträgt er monatlich € 15; für Medizinstudenten monatlich € 1,50. Eine außerordentliche Mitgliedschaft von Medizinstudenten wird mit der Approbation automatisch zur ordentlichen Mitgliedschaft. **Der Beitrag ist steuerlich als Betriebsausgabe/Werbungskosten absetzbar.**

Datenschutzbelehrung: Die Angaben der vereinsrechtlich notwendigen Datenfelder der Beitrittserklärung sind verpflichtend und dienen gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. b) der Datenschutzgrundverordnung der Verfolgung der Vereinsziele und der Betreuung und Verwaltung der Mitglieder und werden in unseren EDV-Systemen gespeichert. Weitere Informationen finden Sie in unserer Datenschutzerklärung im Internet: www.virchowbund.de/impressum__datenschutz.php.