

## Keine Abmahnung wegen 13 Minuten Verspätung / Arbeitsrecht

**Ein Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen einer Verspätung von nur 13 Minuten abmahn. Dies ist unverhältnismäßig. So entschied nach Informationen der D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice) das Arbeitsgericht Leipzig. ArbG Leipzig, Az. 8 Ca 532/15**

### **Hintergrundinformation:**

Mit einer Abmahnung fordert ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer dazu auf, ein bestimmtes, von ihm als vertragswidrig angesehenes Verhalten zu unterlassen. In der Abmahnung muss der Chef das unerwünschte Verhalten deutlich beschreiben und dem Arbeitnehmer mitteilen, was er nun von ihm erwartet. Er muss ihm außerdem für den Fall der Wiederholung arbeitsrechtliche Konsequenzen androhen. Das Wort „Abmahnung“ muss nicht vorkommen. Eine Abmahnung ist meist Voraussetzung für eine spätere verhaltensbedingte Kündigung. Sie ist nur in besonders schwer wiegenden Fällen verzichtbar. Der Arbeitgeber muss bei einer Abmahnung immer die Verhältnismäßigkeit wahren. Verstößt der Mitarbeiter in wenig schwerwiegender Weise gegen die Regeln, kann eine Abmahnung unverhältnismäßig sein. **Der Fall:** Eine Arbeitnehmerin war einziges Mal 13 Minuten zu spät zur Arbeit erschienen. Dies nahm der Arbeitgeber zum Anlass, ihr eine schriftliche Abmahnung zukommen zu lassen. Diese trug er auch gleich in die Personalakte ein. Die Frau hielt dies für übertrieben und verlangte, die Eintragung wieder zu entfernen. **Das Urteil:** Nach Mitteilung des D.A.S. Leistungsservice gab ihr das Arbeitsgericht Leipzig Recht. Grundvoraussetzung für eine Abmahnung sei ein objektiver Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten. Dieser Verstoß liege hier mit der Verspätung zwar vor. Aber: Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sei nicht gewahrt. Denn die einmalige Verspätung um wenige Minuten stelle nur ein geringfügiges Fehlverhalten dar, das nicht gleich mit einer Abmahnung geahndet werden müsse. Eine einfache Ermahnung, die keine Androhung einer Kündigung enthalte und nicht in die Personalakte komme, sei ausreichend. Der Arbeitgeber musste die Abmahnung also wieder aus der Personalakte löschen.

**Arbeitsgericht Leipzig, Urteil vom 23.07.2015, Az. 8 Ca 532/15**

### **Pressekontakt:**

Dr. Claudia Wagner  
Telefon: 0211 477-2980  
Fax: 0211 / 477 - 1511  
E-Mail: [claudia.wagner@ergo.de](mailto:claudia.wagner@ergo.de)

### **Unternehmen**

D.A.S. Rechtsschutz-Versicherungs-AG  
Thomas - Dehler - Straße 2  
81737 München

Internet: [www.das.de](http://www.das.de)

### **Pressekontakt:**

Laura Wolf  
Telefon: 089 998 461-18

Fax: 089 998 461-20  
E-Mail: [das@hartzkom.de](mailto:das@hartzkom.de)

**Unternehmen**

Hartzkom GmbH  
Anglerstraße 11  
80339 München

Internet: [www.hartzkom.de](http://www.hartzkom.de)