



**KITA**  
RECHTLER



# 101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

## Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter [kitarechtler.de](http://kitarechtler.de)



# 43

## Gibt es Fristen für eine Abmahnung?

### Antwort

Kurzfassung: Nein.

Langfassung: Irgendetwas gelingt bei der Arbeit in der Einrichtung eher suboptimal oder sogar ganz schlecht. Zu spät zur Arbeit erschienen, gegenüber Eltern verplappert, das Kita-Handy fallen gelassen oder eventuell bei der Aufsicht über die anvertrauten Kinder nachlässig gewesen?

Die Aufzählung der denkbaren Gründe für eine Abmahnung soll hier nicht abschließend sein - was auch gar nicht möglich wäre.

Allerdings möglich wäre es, dass sich die jeweilige Person schnell in rechtlicher Sicherheit wiegt, weil zunächst eine arbeitsrechtliche Reaktion auszubleiben scheint.

Jedoch: Das Fehlen einer schnellen Reaktion muss erst einmal gar nichts bedeuten. Denn feste Fristen für den Ausspruch einer Abmahnung gibt es nicht. So ist es einem Träger als Arbeitgeber unbenommen, die Angelegenheit erst einmal gründlich aufzuarbeiten, gegebenenfalls durch Befragen von

Kolleg:innen weiter zu untersuchen oder auch rechtlichen Rat einzuholen bzw. den Wortlaut der angedachten Abmahnung extern vorformulieren zu lassen.

Das zeitnahe Ausbleiben einer Abmahnung auf einen Vorfall sollte also nicht sofort dahingehend gedeutet werden, dass es Träger und / oder Leitung noch mal "auf sich beruhen lassen" wollen.

Zu lang darf ein Träger allerdings auch nicht bummeln oder die Sache entscheidungsunfreudig vor sich her schieben. Denn statt fester Fristen innerhalb derer zu handeln wäre, kennt das Recht an dieser Stelle die sogenannte Verwirkung. Das bedeutet, dass bei Vorliegen bestimmter Umstände ein Träger sein Recht verwirkt hat, (dann) noch eine Abmahnung aussprechen zu dürfen. Diese Umstände können im Einzelfall sehr unterschiedlich sein, sind jedoch zumeist ein Zusammenspiel der Faktoren "seit dem Vorfall verstrichene Zeit" sowie "Anlass zu der Annahme gegeben, dass eine Abmahnung nicht mehr erfolgt".

Ein einfaches Beispiel zur Verdeutlichung hierzu: Wenn es auf ein Zuspätkommen zwar ein strenges Gespräch gibt, dann aber im Weiteren über mehrere Wochen die neue Pünktlichkeit gelobt wird, wird von der Verwirkung des Rechts zur Abmahnung des damaligen Falls auszugehen sein. Denn die betreffende Person durfte aufgrund der zwischenzeitlich verstrichenen Zeit wie auch der positiven Signale davon ausgehen, dass der Arbeitgeber eben

nicht mehr das Fehlverhalten für so gravierend ansah, als dass es unbedingt einer Abmahnung bedürfte.

### Tipp:

Die Entscheidung, ob ein Fehlverhalten abgemahnt werden soll oder nicht, sollte spätestens nach Klarheit über den Sachverhalt und einer vergleichsweise kurzen Überlegungsfrist getroffen werden. Denn wenn zu lange gewartet wird, wirkt eine zwar (noch) zulässige Abmahnung oftmals wie ein Nachkarten oder, falls es in der Zwischenzeit vielleicht zu weiteren Konflikten gekommen ist, wie ein Sammeln von Kündigungsgründen, was natürlich auch von Arbeitsgerichten so gesehen werden kann.

An einer Stelle können sich Erziehende dagegen sicher sein: Ist ein Verhalten erst einmal mit einer Abmahnung geahndet worden, so kann auf dieses ganz konkrete Fehlverhalten nicht auch eine Kündigung gestützt werden. Denn durch die Abmahnung hat ein Arbeitgeber ja gezeigt, dass er dieses Verhalten noch nicht als Kündigungsgrund heranziehen will. Dieser Grund gilt mithin als "verbraucht".

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil.

Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.