**Checkliste: Abmahnung - Kündigungsvorbereitung**

|  |  |
| --- | --- |
| **Aufgaben** | **Was ist zu tun?** |
| **Ultima-Ratio-Prinzip** | * Eine Kündigung ist nicht möglich, solange ein milderes Mittel möglich ist. * Eine Abmahnung ist erforderlich:   + vor jeder Kündigung   + wegen steuerbaren Verhaltens des Arbeitnehmers   + das dieser in Zukunft beseitigen kann   + eine Wiederherstellung der Vertragstreue ist wahrscheinlich |
| **Abmahnung und Kündigung** | * Missachtung Arbeitsrechtlicher Pflichten   Die Folge ist: Abmahnung oder Kündigung   * Bei einem Sachverhalt sind nicht beide Mittel anwendbar * Aber nach einer missglückten Kündigung ist der Ausspruch einer Abmahnung möglich. |
| **Kündigung ohne Abmahnung** | * **Gravierende Störung des Vertrauensbereichs**   + insbesondere bei Straftaten   + bei steuerbarem Verhalten und zu erwartender zukünftiger Vertragstreue aber grundsätzlich Abmahnung erforderlich nach BAG * **Störungen im Leistungsbereich**   + Grundsätzlich Abmahnung erforderlich   Ausnahmen:   * Arbeitnehmer will Verhalten nicht ändern Abmahnung offensichtlich erfolglos * Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen * Pflichtverletzung für den Arbeitgeber unzumutbar * Arbeitnehmer durfte von Anfang an nicht Billigung seines Verhaltens rechnen |
| **Vorweggenommene Abmahnung** | * Abmahnung erfolgte bereits vor Fehlverhalten * Folge: Sofortige Kündigung bei Arbeitsvertraglicher Pflichtverletzung. Möglich:   + Bei angekündigtem Fehlverhalten des Arbeitnehmers   + Aber nicht mögliche generelle Vorwegnahme   + Wenn zwischen Abmahnung und Kündigung ausreichend Zeit zum Abstellen der gerügten Leistungsmängel entscheidend insoweit: Umstände des Einzelfalls |
| **Häufigkeit von Abmahnungen** | * Grundsätzlich nicht zu viele aber auch nicht zu wenige. * Als Faustformel gilt: Je schwerer die Vertragsverletzung, desto weniger Abmahnungen erforderlich. * Höchstgrenze: 3 Abmahnungen |
| **Wirkungsdauer der Abmahnung** | * Keine gesetzliche Regelfrist * Auch nach Rechtsprechung keine Regelfrist * In der Praxis verbleibt die Abmahnung für mind. 2 Jahre in der Personalakte. Bei beanstandungsfreiem Verhalten des Arbeitnehmers während dieser Zeit gilt die Abmahnung als erledigt. |