

Checkliste: Abmahnung - Kündigungsvorbereitung

Aufgaben	Was ist zu tun?
Ultima-Ratio-Prinzip	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Kündigung ist nicht möglich, solange ein milderes Mittel möglich ist. • Eine Abmahnung ist erforderlich: <ul style="list-style-type: none"> ○ vor jeder Kündigung ○ wegen steuerbaren Verhaltens des Arbeitnehmers ○ das dieser in Zukunft beseitigen kann ○ eine Wiederherstellung der Vertragstreue ist wahrscheinlich
Abmahnung und Kündigung	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Gravierende Störung des Vertrauensbereichs <ul style="list-style-type: none"> ○ insbesondere bei Straftaten ○ bei steuerbarem Verhalten und zu erwartender zukünftiger Vertragstreue aber grundsätzlich Abmahnung erforderlich nach BAG • Störungen im Leistungsbereich <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundsätzlich Abmahnung erforderlich <p><u>Ausnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Abmahnung erfolgte bereits vor Fehlverhalten • Folge: Sofortige Kündigung bei Arbeitsvertraglicher Pflichtverletzung. <p>Möglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.