Checkliste: Betriebsbuße

Voraussetzungen, unter denen der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Rücknahme von Verwarnungen, Verweisen etc. und Entfernung aus der Personalakte hat.	**Erfüllt**
• Stützen der Betriebsbuße auf falschen Tatsachen. Dabei reicht es aus, dass es sich nur teilweise um unzutreffende Behauptungen handelt. Denn auch in diesem Fall ist die Betriebsbuße insgesamt zurückzunehmen. Der Arbeitgeber hat allerdings die Möglichkeit, eine neue, berichtigte Verwarnung zu erteilen und in die Personalakte zu legen.	❑
• Die Tatsachen sind zwar richtig dargestellt, aber falsch bewertet worden.	❑
• Die Tatsachen werden in der Verwarnung so dargestellt, dass ein falscher, unvollständiger oder missverständlicher Eindruck von dem Vorfall entsteht.	❑
• Mit der Verwarnung rügt der Arbeitgeber ein Verhalten, das er bisher ausdrücklich erlaubt oder zumindest geduldet hat.	❑
• Durch die, in der Verwarnung verwendeten Wendungen, wird die Ehre oder Würde des betroffenen Arbeitnehmers verletzt.	❑
• Der Inhalt der Verwarnung verstößt gegen sonstiges höherrangiges Recht, insbesondere gegen den Gleichheitsgrundsatz.	❑
• Gegenstand der Verwarnung ist ein derart geringfügiges Fehlverhalten, das den Ausspruch einer Abmahnung als unverhältnismäßig ansehen lässt.	❑
• Unwirksamkeit der Betriebsordnung, auf die die Betriebsbuße gestützt wird. (z.B. wegen Nichtbeachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)	❑
• Wenn die Betriebsbuße verhängt wurde, ohne dass der Arbeitgeber zuvor die Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eingeholt hat.	❑