**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.
 |