

## Checkliste: Abmahnung - Kündigungsvorbereitung

Aufgaben	Was ist zu tun?
<b>Ultima-Ratio-Prinzip</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Kündigung ist nicht möglich, solange ein milderes Mittel möglich ist.</li> <li>• Eine Abmahnung ist erforderlich:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ vor jeder Kündigung</li> <li>○ wegen steuerbaren Verhaltens des Arbeitnehmers</li> <li>○ das dieser in Zukunft beseitigen kann</li> <li>○ eine Wiederherstellung der Vertragstreue ist wahrscheinlich</li> </ul> </li> </ul>
<b>Abmahnung und Kündigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Missachtung Arbeitsrechtlicher Pflichten Die Folge ist: Abmahnung oder Kündigung</li> <li>• Bei einem Sachverhalt sind nicht beide Mittel anwendbar</li> <li>• Aber nach einer missglückten Kündigung ist der Ausspruch einer Abmahnung möglich.</li> </ul>
<b>Kündigung ohne Abmahnung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gravierende Störung des Vertrauensbereichs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ insbesondere bei Straftaten</li> <li>○ bei steuerbarem Verhalten und zu erwartender zukünftiger Vertragstreue aber grundsätzlich Abmahnung erforderlich nach BAG</li> </ul> </li> <li>• <b>Störungen im Leistungsbereich</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Grundsätzlich Abmahnung erforderlich</li> </ul> <p><u>Ausnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmer will Verhalten nicht ändern Abmahnung offensichtlich erfolglos</li> <li>• Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen</li> <li>• Pflichtverletzung für den Arbeitgeber unzumutbar</li> <li>• Arbeitnehmer durfte von Anfang an nicht Billigung seines Verhaltens rechnen</li> </ul> </li> </ul>
<b>Vorweggenommene Abmahnung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abmahnung erfolgte bereits vor Fehlverhalten</li> <li>• Folge: Sofortige Kündigung bei Arbeitsvertraglicher Pflichtverletzung. Möglich:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bei angekündigtem Fehlverhalten des Arbeitnehmers</li> <li>○ Aber nicht mögliche generelle Vorwegnahme</li> <li>○ Wenn zwischen Abmahnung und Kündigung ausreichend Zeit zum Abstellen der gerügten Leistungsmängel entscheidend insoweit: Umstände des Einzelfalls</li> </ul> </li> </ul>
<b>Häufigkeit von Abmahnungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätzlich nicht zu viele aber auch nicht zu wenige.</li> <li>• Als Faustformel gilt: Je schwerer die Vertragsverletzung, desto weniger Abmahnungen erforderlich.</li> <li>• Höchstgrenze: 3 Abmahnungen</li> </ul>

**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.