

Checkliste: Abmahnung und Allgemeines

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Erklärung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Abmahnung ist eine rechtsfolgende Androhung (Kündigung) aufgrund einer Missbilligung eines Fehlverhaltens • Der Begriff ist nicht gesetzlich definiert, sondern von Rechtsprechungen entwickelt • Erwähnung in § 314 Abs. 2 Satz 1 BGB und in § 4 Abs. 1 BeschäftigungsG 	<input type="checkbox"/>
Abgrenzung	<ul style="list-style-type: none"> • Ermahnung aufgrund eines Pflichtverstoßes, jedoch keine Kündigung und keine sonstigen Arbeitsrechtlichen Auswirkungen • Betriebsbußen in Form von Ordnungsstrafen (Verhängung einer Betriebsvereinbarung) 	<input type="checkbox"/>
Funktion	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlage für eine verhaltensbedingte Kündigung sind Beweise und Dokumentationen, Hinweise/Erinnerungen und Warnungen/Ankündigungen • Erfüllung der Funktion durch Einhaltung eines bestimmten Inhalts/Aufbaus 	<input type="checkbox"/>
Form	<ul style="list-style-type: none"> • Die Form kann mündlich oder schriftlich erfolgen • Schriftlich kann durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag vorgeschrieben werden 	<input type="checkbox"/>
Fristen	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt keine Frist für den Ausspruch einer Abmahnung • Der Anspruch kann allerdings verwirken • Reaktionsloses Hinnehmen des vertragswidrigen Verhaltens durch Arbeitgeber über längere Zeit • Dadurch konnte für Arbeitnehmer Eindruck entstehen, Verhalten habe keine Arbeitsrechtlichen Konsequenzen 	<input type="checkbox"/>
Abmahnungsberechtigte	<ul style="list-style-type: none"> • Jeder Arbeitgeber ist zu einer Abmahnung berechtigt • Zusätzlich sind Personen befugt, der Arbeitnehmern Arbeitsanweisungen erteilen darf und auf den Arbeitgeber Abmahnungsrecht erteilen darf (Personal-, Abteilungsleiter, Geschäftsführer und andere Vorgesetzte) 	<input type="checkbox"/>