

# Arbeitsrecht

## Funktionen und Formulierungen einer Abmahnung

Ich halte eine Abmahnung für das letzte Mittel. Das solltest du nicht einsetzen müssen. Besser ist immer ein klärendes Gespräch zu suchen. Finde eine Lösung.

Nur wenn es überhaupt nicht geht, wenn die Personalabteilung und dein Chef gleicher Meinung sind, dann solltest anfangen darüber nachzudenken.

Damit eine Abmahnung rechtsgültig ist, nimm **IMMER** Kontakt zur Personalabteilung bzw. einen Fachanwalt auf. **IMMER**.

Dieses Dokument soll dir helfen eine Abmahnung vorzubereiten, damit es HR und der Rechtsanwalt einfacher haben. Aber die Rechtslage ändert sich immer und dieses Dokument nicht. Es dient dir als Führungskraft nur als Anhalt. Das hier ist keine gute Basis um eine Abmahnung ohne Rechtsbeistand zu schreiben.

Generell muss eine Abmahnung drei Funktionen erfüllen:

- ▶ Die Rügefunktion ist die konkrete Benennung des beanstandeten Verhaltens. Das heißt, die Fakten was, wann, wer, wo, wie müssen in der Abmahnung erläutert werden. Auch muss direkt darauf hingewiesen werden, welche Pflicht genau verletzt wurde.
- ▶ Die Warnfunktion greift die daraus folgende arbeitsrechtliche Konsequenz einschließlich einer Kündigung auf. Du musst deinem Mitarbeiter klipp und klar auf das zukünftige Einhalten eines vertragstreuen Verhaltens hinweisen. Auch die Vorgehensweise bei einem Wiederholungsfall muss in einer Abmahnung festgehalten werden.
- ▶ Die Beweisfunktion beinhaltet die schriftliche Bestätigung des Verstoßes durch Betroffene und Zeugen/innen. Besonders hier musst du vorsichtig sein und Rücksprache mit einem Fachanwalt halten.

## Was ist die richtige Form einer Abmahnung?

Am besten schriftlich. Gesetzlich ist die Schriftform allerdings nicht vorgeschrieben. Du kannst als auch

- ▶ mündlich
- ▶ per E-Mail
- ▶ oder anders

abmahnen. Nur weil die Abmahnung nicht in schriftlicher Form ist, ist sie noch lange nicht unwirksam.

## Wer darf abmahnen?

Jeder Vorgesetzte, der weisungsbefugt ist, ist in der Regel auch abmahnungsbefugt. Ich rate dir aber nicht dazu. Abmahnungen werden in den meisten Fällen von der Personalabteilung ausgesprochen. Halte immer Rücksprache mit der Personalabteilung oder deinem Vorgesetzten – sofern du keinen Fachanwalt zur Hand hast.

## Wann ist ein geeigneter Zeitpunkt für eine Abmahnung?

Denk auch darüber nach, dass eine Abmahnung auch eine Art von Feedback ist. Das sollte immer zeitnah und schnell passieren. Ein Anwalt kann dir die genauen Fristen geben.