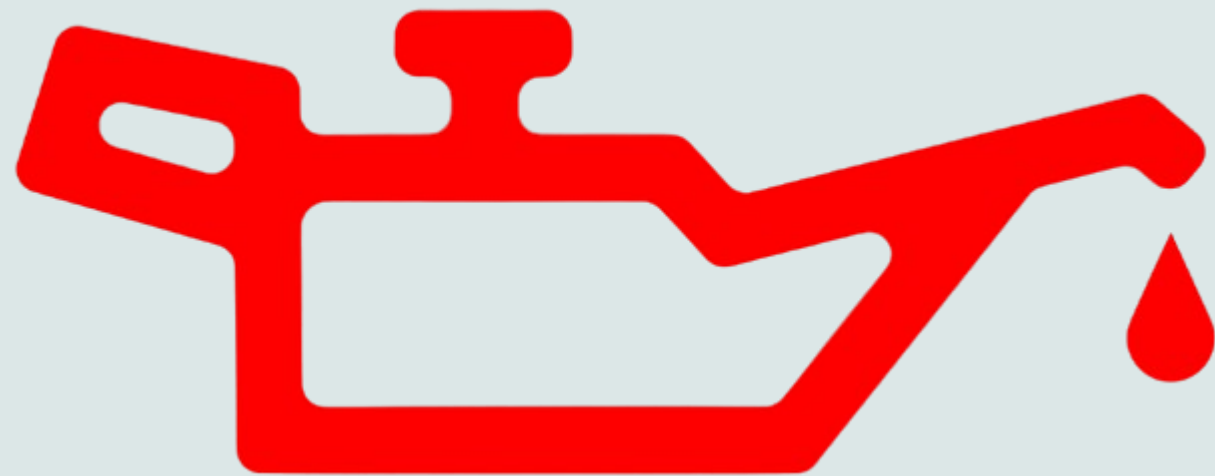


Die 5 blödesten ärgerlichsten Abmahnfehler aller Zeiten

– und wie Sie sie garantiert vermeiden

Live-Schaltung
mit Günter Stein, Arbeitsrechts-Insider



Eine Abmahnung ist wie die Leuchte für den Ölwechsel: Man kann sie eine Weile ignorieren, aber irgendwann droht der Totalschaden.

Gemini

Es sei denn, die Abmahnung ist das Papier nicht wert, auf dem sie steht ...

Herzlich willkommen!

Was oft unterschätzt wird

- Eine Abmahnung ist **kein Wutbrief**.
- Sie ist ein **arbeitsrechtliches Präzisionsinstrument**.
- Falsch gemacht heißt: Es passiert genau das, was Arbeitgeber regelmäßig vor Gericht erleben:

Was oft unterschätzt wird

Totalschaden!

Die gute Nachricht:
Sie können das
Verhindern. JETZT!



Deshalb heute der Blick auf ...

- ... die aktuelle Rechtsprechung UND
- die fünf blödesten ärgerlichsten Arbeitgeberfehler bei Abmahnungen – und vor allem darauf, wie Sie diese Fehler vermeiden.

Kurz ein Blick auf die aktuelle Rechtsprechung:

Urteil 1: Der Facebook-Beitrag. Status: **Richtig gemacht**

Betriebsratswahlen. Kandidat stellt Gegenkandidatin in geschlossener Facebook-Gruppe mit Hitlerbart dar. Später leugnet er. KI wäre schuld. Screenshots beweisen: Der Post war echt. Abmahnung folgt. Arbeitnehmer wehrt sich gegen Abmahnung vor Gericht.

Ende des Lieds:

(LAG Düsseldorf v. 2.10.2026 - 6 SLa 56/26):

Urteil 1: Der Facebook-Beitrag. Status: Richtig gemacht

- Abmahnung bleibt in der Personalakte.
- Arbeitgeber hatte Zeugen (Kollegen des Betroffenen), Screenshots und Bezug zum Arbeitsverhältnis war gegeben.
- Gericht macht deshalb deutliche Ansage an Kläger (Arbeitnehmer). Der zog Berufung zurück. (Das Gesetz belohnt diese vorzeitige Beendigung des Verfahrens mit einem großzügigen Kostennachlass (Gerichtsgebühr halbieren sich))

Anders hier:

Urteil 2: Abmahnung wg. Arbeitsverweigerung – volle Pleite!

- Strahlenschutzbeauftragte. Arbeitgeber will, dass diese Strahlenschutzanweisung vollständig gendert. Sie weigert sich.
- Abmahnung, Abmahnung, Kündigung. Und volle Pleite (LAG Hamburg, Urteil vom 05.02.2026, Az. 1 SLa 18/25 und 1 Sla 19/25).
- Tätigkeit gehörte gar nicht zu den arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben der Arbeitnehmerin Abmahnung raus aus Personalakte, Abmahnung unwirksam.

Die Lehre:

Urteil 2: Abmahnung wg. Arbeitsverweigerung – volle Pleite!

- Bevor Sie abmahnen, müssen Sie sicher sein, dass der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin die verlangte Tätigkeit auch tatsächlich schuldet.

Klartext: Eine Abmahnung wegen verweigerter Arbeit setzt voraus, dass die entsprechende Arbeitsanweisung rechtmäßig war.

Und damit zu den 5 Klassikern:

Fehler 1: Sie mahnen zu ungenau ab

Einer der Klassiker schlechthin. In der Abmahnung steht:

- „Sie haben sich wiederholt unkollegial verhalten.“

Oder:

- „Sie waren in letzter Zeit häufiger unpünktlich.“

Oder:

- „Ihr Verhalten gegenüber Ihren Vorgesetzten war unangemessen.“

Folge:

Fehler 1: Sie mahnen zu ungenau ab

- Arbeitnehmer erkennt nicht präzise, welches Verhalten beanstandet wird und was er künftig ändern muss.

Die arbeitsrechtliche Regel:

Abmahnung muss den Pflichtverstoß so genau beschreiben, dass er identifizierbar und überprüfbar ist. „Hinreichend bestimmte Beschreibung“ ist Pflicht (BAG, Urteil vom 15.06.2021, Az. 9 AZR 413/19).

So machen Sie es richtig:

Fehler 1: Sie mahnen zu ungenau ab

Schreiben Sie:

„Sie haben am 03.06., 05.06. und 10.06. Ihre Arbeit jeweils erst um 8:27 Uhr, 8:34 Uhr und 8:19 Uhr aufgenommen, obwohl Ihre Arbeitszeit um 8:00 Uhr beginnt.“

Dann folgt:

Fehler 1: Sie mahnen zu ungenau ab

„Wir fordern Sie auf, Ihre Arbeit künftig pünktlich aufzunehmen. Im Wiederholungsfall müssen Sie mit weiteren arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.“

Ergebnis:

Damit haben Sie den konkreten Vorwurf, die Aufforderung zur Verhaltensänderung und die Warnung.

Fehler 2:

Fehler 2: Zuviel ist zu viel

- Arbeitgeber möchte gleich den gesamten Ärger der vergangenen Monate erledigen.
- Also schreibt er eine **Abmahnung wegen Zuspätkommens, unfreundlichen Verhaltens, einer nicht beantworteten E-Mail und mangelhafter Dokumentation**. Vier Vorwürfe, ein Schreiben.
- Damit hat der Arbeitgeber **unterschiedliche Pflichtverletzungen in einer einzigen Abmahnung** zusammengefasst.

Der Fehler und arbeitsrechtliche Regelung zugleich:

Fehler 2: Zuviel ist zu viel

- Werden in einem Abmahnungsschreiben mehrere Pflichtverletzungen gerügt und trifft davon auch nur eine einzige nicht zu, muss Abmahnung auf Verlangen aus der Personalakte entfernt werden (BAG, Urteil vom 13.03.1991, Az. 5 AZR 133/90).

So machen Sie es richtig:

Fehler 2: Zuviel ist zu viel

- Trennen Sie **unterschiedliche Pflichtverletzungen** in jeweils **eigenständige Abmahnungen**.

Beispiel: Eine Abmahnung wegen Zuspätkommens. Eine weitere wegen Missachtung einer konkreten Arbeitsanweisung.

Ergebnis: Dann gefährdet ein unberechtigter Vorwurf nicht automatisch die andere Abmahnung.

Fehler 3:

Fehler 3: Wer zu spät kommt ...

- Sie sammeln erst einmal?
- Drei Monate. Sechs Monate. Manchmal sogar ein Jahr.
- Und dann folgt die Abmahnung wegen eines Vorfalls, an den sich kaum noch jemand genau erinnert.

Ist schon oft passiert! Und ja:

- Anders als bei der außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 2 BGB gibt es bei der Abmahnung keine gesetzliche Zwei-Wochen-Frist. ABER:

Fehler 3: Wer zu spät kommt ...

Die Warnfunktion einer Abmahnung kann durch längere beanstandungsfreie Beschäftigung an Bedeutung verlieren (BAG, Urteil vom 19.07.2012, Az. 2 AZR 782/11).

„Sie haben am 16.12.2024 und am 15.10.2026 ...“ – das liest sich nicht gut. Und ist es auch nicht.

So machen Sie es richtig:

Fehler 3: Wer zu spät kommt ...

- Vorfall zeitnah prüfen.
- Beweise (sofort sichern).
- Sachverhalt. Umgehen klären.
- Falls Abmahnung gerechtfertigt erscheint: Zeitnah abmahnen.

Tipp:

Fehler 3: Wer zu spät kommt ...

Damit erstellen Sie in wenigen Minuten eine Abmahnung, die genauso rechtssicher ist wie die vom Anwalt



GRATIS
Download
PERSONALWISSEN

Fehler 4: Nicht an den Verbrauch gedacht

- Arbeitnehmer begeht einen **erheblichen Pflichtverstoß**.
- Der **Arbeitgeber ist** verärgert. Er schreibt eine **Abmahnung**.
- Zwei Tage später denkt er: Eigentlich reicht eine Abmahnung bei diesem Verhalten überhaupt nicht. **Ich kündige!**

Schon ist das Problem da:

Fehler 4: Nicht an den Verbrauch gedacht

Was hat der Arbeitgeber gemacht?

- Pflichtverstoß zunächst abgemahnt und anschließend wegen desselben Vorfalls gekündigt

Der Fehler:

Mit der Abmahnung hat er erklärt, dass er das Arbeitsverhältnis trotz des Vorfalls fortsetzen will.

Die arbeitsrechtliche Regel:

Fehler 4: Nicht an den Verbrauch gedacht

Die arbeitsrechtliche Regel:

- Wer wegen eines bestimmten Vorfalls abmahnt, verzichtet damit grundsätzlich auf das Recht, wegen genau dieses bekannten Sachverhalts zu kündigen (BAG, Urteil vom 26.11.2009, Az. 2 AZR 751/08).
- Klartext: Das Kündigungsrecht ist verbraucht.
- Haben Sie bereits abgemahnt, brauchen Sie für eine spätere Kündigung grundsätzlich einen neuen oder erst später bekannt gewordenen Kündigungssachverhalt.

So machen Sie es richtig:

Fehler 4: Nicht an den Verbrauch gedacht

So machen Sie es richtig:

- Entscheiden Sie vor der Abmahnung, welche arbeitsrechtliche Reaktion angemessen ist.
- Ist der Pflichtverstoß so gravierend, dass Sie eine Kündigung ernsthaft erwägen, prüfen Sie diese Möglichkeit zuerst.

Fehler 5:

Fehler 5: Abmahnung, obwohl nicht abgemahnt werden kann

Beispiel:

- Ein Arbeitnehmer ist häufig krank.
- Ein anderer schafft trotz ernsthafter Bemühungen die geforderte Arbeitsleistung nicht.
- Ein dritter Arbeitnehmer soll eine Aufgabe erledigen, für die er überhaupt nicht zuständig ist.
- Der Arbeitgeber reagiert mit einer Abmahnung.

Der Fehler:

Fehler 5: Abmahnung, obwohl nicht abgemahnt werden kann

Arbeitgeber hat ein Problem mit einer arbeitsrechtlichen Pflichtverletzung gleichgesetzt. ABER:

- Abmahnung soll den Arbeitnehmer zu einem künftig vertragsgerechten Verhalten anhalten.
- Dafür muss das beanstandete Verhalten grundsätzlich steuerbar sein und tatsächlich eine Pflichtverletzung darstellen.

Die arbeitsrechtliche Regel:

Fehler 5: Abmahnung, obwohl nicht abgemahnt werden kann

Die arbeitsrechtliche Regel:

- Bei Krankheit oder fehlender persönlicher Eignung fehlt regelmäßig ein abmahnfähiger, vorwerfbarer Pflichtverstoß.
- Und bei einer rechtswidrigen oder außerhalb der geschuldeten Aufgaben liegenden Weisung fehlt ebenfalls die Grundlage. (LAG Hamburg, Urteil vom 05.02.2026, Az. 1 SLa 19/25).

So machen Sie es richtig:

Fehler 5: Abmahnung, obwohl nicht abgemahnt werden kann

Stellen Sie vier Fragen:

- Erstens: Welche Pflicht bestand?
- Zweitens: Hat der Arbeitnehmer diese Pflicht verletzt?
- Drittens: War das Verhalten vorwerfbar?
- Viertens: Lässt sich durch eine Abmahnung das Verhalten künftig ändern?

Beispiele:

Fehler 5: Abmahnung, obwohl nicht abgemahnt werden kann

- Bei ***krankheitsbedingten Problemen*** prüfen Sie beispielsweise ein betriebliches Eingliederungsmanagement und mögliche leidensgerechte Beschäftigung.
- Bei ***Leistungsmängeln*** klären Sie, ob ein vorwerfbares Zurückbleiben hinter dem geschuldeten Leistungsvermögen vorliegt oder ob der Arbeitnehmer seine persönlichen Fähigkeiten ausschöpft.

Last not least:

Fehler 5: Abmahnung, obwohl nicht abgemahnt werden kann

- Eine Abmahnung scheitert keineswegs immer daran, dass der Arbeitnehmer das beanstandete Verhalten bestreitet.
- Sie scheitert häufig an den immer selben fünf Fehlern
- Deshalb bekommen Sie zum Abschluss meine Fünf-Punkte-Prüfung:

Fünf-Punkte-Prüfung

Punkt 1: Welche konkrete arbeitsvertragliche Pflicht wurde verletzt?

Punkt 2: Können Sie das beanstandete Verhalten tatsächlich beweisen?

Punkt 3: Ist die Abmahnung hinreichend bestimmt? Ist also klar, wann, wo und was genau vorgefallen ist?

Punkt 4: ...

Fünf-Punkte-Prüfung

Punkt 4: Fordern Sie den Arbeitnehmer eindeutig auf, das Verhalten künftig zu ändern?

Punkt 5: Warnen Sie ausdrücklich vor weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung?

Wenn Sie diese fünf Fragen geprüft haben UND Ihre Abmahnung formal und inhaltlich stimmt: 👍



Fehler 3: Wer zu spät kommt ...

Damit erstellen Sie in wenigen Minuten eine Abmahnung, die genauso rechtssicher ist wie die vom Anwalt



PERSONALWISSEN
GRATIS Download

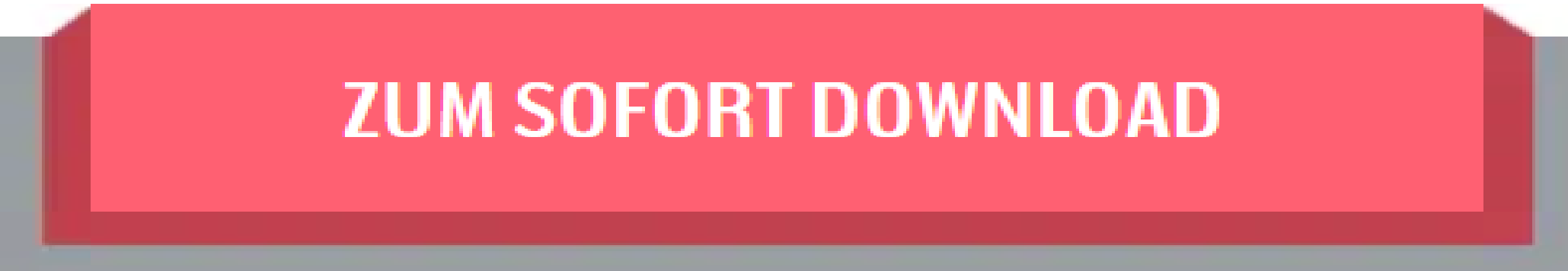
IHR Extra:



- ✓ **Vor Beschäftigungsende:** Was tun, wenn jemand unentschuldigt fehlt.
- ✓ **Diskriminierung bei der Einstellung:** Wie lange zahlen Sie Schadenersatz?
- ✓ **Equal Pay:** So weit geht die Gehaltsanpassung nach oben?
- ✓ **Abfindung:** Warum ein Fälligkeitstermin in der Vereinbarung niemals fehlen darf
- ✓ **Abfindung zum Zweiten:** Wie viel müssen Sie eigentlich zahlen und wie können Sie sparen?
- ✓ **Arbeitgeber-Tipp:** So formulieren Sie mit möglichst wenig Aufwand ein **qualifiziertes Zeugnis** für einen Praktikanten.
- ✓ **Arbeitgeber-Geheimtipp:** Mit diesen Fragen ergründen Sie, wie ein junger Bewerber tatsächlich tickt.

Deshalb:

UNBEDINGT klicken und anfordern:



ZUM SOFORT DOWNLOAD

Herzlichen Dank und bis zum nächsten Mal!