

Abgemahnt und nicht unterschrieben: Gilt die Abmahnung trotzdem?

Was eine Abmahnung wirksam macht, wo sie angreifbar ist und wie du dich gegen eine unberechtigte Abmahnung wehrst

Eine Abmahnung ist oft die Vorstufe zur Kündigung. Deshalb solltest du sie ernst nehmen, auch wenn du nichts unterschrieben hast.

Deine Unterschrift braucht es für eine wirksame Abmahnung nicht. Der Arbeitgeber muss aber nachweisen, dass sie dir zugegangen ist, und sie muss inhaltlich sauber aufgebaut sein.

Dieses Freebie zeigt dir, woran eine Abmahnung scheitert, wie du eine Gegendarstellung zur Personalakte gibst und wann du die Entfernung verlangen kannst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 314 Abs. 2 BGB

Bei einer Pflichtverletzung ist eine Kündigung aus wichtigem Grund in der Regel erst nach einer erfolglosen Abmahnung zulässig.

§ 1 Abs. 2 KSchG

Eine verhaltensbedingte Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein. Meist setzt das eine vorherige Abmahnung wegen eines gleichartigen Verstoßes voraus.

§ 83 Abs. 1 BetrVG

Du hast das Recht, deine Personalakte einzusehen und so zu prüfen, welche Abmahnungen dort liegen.

§ 83 Abs. 2 BetrVG

Du kannst eine eigene Erklärung zum Inhalt der Personalakte abgeben. Sie muss der Akte auf dein Verlangen beigelegt werden.

§§ 242, 1004 BGB analog

Ist eine Abmahnung unberechtigt, etwa weil der Vorwurf nicht stimmt oder zu ungenau ist, kannst du verlangen, dass sie aus der Personalakte entfernt wird.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Ruhe bewahren und die Abmahnung nicht sofort unterschreiben.
- ☐ Notieren, wann und wie dir die Abmahnung übergeben wurde.
- ☐ Prüfen, ob der Vorwurf konkret beschrieben ist: Was, wann, wo?

- ☐ Eigene Notizen, E-Mails und mögliche Zeugen zum Vorfall sammeln.
- ☐ Im Betrieb keine Diskussion im Affekt führen.
- ☐ Rechtlichen Rat einholen, bevor du schriftlich Stellung nimmst.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Ist mir die Abmahnung nachweisbar zugegangen?
- 2 Ist der Pflichtverstoß konkret mit Datum, Ort und Ablauf beschrieben?
- 3 Wird klar gesagt, gegen welche Pflicht aus dem Arbeitsvertrag ich verstoßen haben soll?
- 4 Droht die Abmahnung ausdrücklich eine Kündigung bei Wiederholung an?
- 5 Stimmt der Vorwurf überhaupt, und kann ich das Gegenteil belegen?
- 6 Wirkt die Abmahnung wie ein Druckmittel ohne sachlichen Grund?
- 7 Will ich eine Gegendarstellung zur Personalakte geben oder die Entfernung verlangen?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Vorwurf bleibt allgemein, etwa „unzureichendes Verhalten“.
- ✗ Es fehlen Datum, Ort und konkreter Ablauf des angeblichen Verstoßes.
- ✗ Die Abmahnung nennt keine Pflicht, die verletzt worden sein soll.
- ✗ Ein Hinweis auf Konsequenzen wie eine Kündigung bei Wiederholung fehlt.
- ✗ Der Zugang der Abmahnung ist nicht nachweisbar.
- ✗ Die Abmahnung wird als Druckmittel oder Schikane ohne sachlichen Grund eingesetzt.

Schritt für Schritt

- 1 Die Abmahnung Punkt für Punkt gegen die Fragen dieser Checkliste prüfen.
- 2 Bei falschen oder ungenauen Vorwürfen eine sachliche Gegendarstellung schreiben und ihre Aufnahme in die Personalakte verlangen.
- 3 Bei einer unberechtigten Abmahnung schriftlich die Entfernung aus der Personalakte fordern.
- 4 Belege und Zeugen für deine Sicht der Dinge sichern.
- 5 Dich anwaltlich oder bei deiner Gewerkschaft beraten lassen, bevor du handelst.

Wichtig zum Schluss

Eine Abmahnung kann auch ohne deine Unterschrift wirksam sein, viele scheitern aber an Zugang, Bestimmtheit oder einem fehlenden Hinweis auf Konsequenzen. Gegendarstellung und Entfernungsanspruch geben dir zwei konkrete Hebel. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 4, Stichwort ABMAHNUNG.