



Abmahnung erhalten – was jetzt zu tun ist

Ihr Leitfaden in 7 Schritten | Stand: 2026

01 Was ist eine Abmahnung?

Eine Abmahnung ist eine schriftliche Rüge des Arbeitgebers, mit der ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers beanstandet und für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen – insbesondere eine Kündigung – angedroht werden.

Eine Abmahnung erfüllt zwei Funktionen: Sie soll den Arbeitnehmer warnen (Warnfunktion) und das gerügte Verhalten dokumentieren (Dokumentationsfunktion). Ohne vorherige Abmahnung ist eine verhaltensbedingte Kündigung in den meisten Fällen unwirksam.

Typische Abmahnungsgründe sind:

- Verspätungen oder unentschuldigtes Fehlen
- Schlechtleistung oder Arbeitsverweigerung
- Beleidigungen oder Konflikte am Arbeitsplatz
- Verstoß gegen Betriebsanweisungen oder Datenschutzregeln
- Unerlaubte Nebentätigkeit

02 7 Sofortmaßnahmen nach Erhalt einer Abmahnung

Schritt 1	Ruhe bewahren – nicht sofort unterschreiben Nehmen Sie die Abmahnung entgegen, aber unterschreiben Sie nicht ohne Prüfung. Wenn Sie lediglich den Erhalt quittieren, sollten Sie deutlich machen, dass Sie dem Inhalt widersprechen.
Schritt 2	Frist notieren Notieren Sie das Datum des Erhalts. Für eine Gegendarstellung oder Klage zur Entfernung gibt es keine gesetzliche Frist, aber zeitnahes Handeln ist strategisch wichtig. Für Kündigungsschutzklagen gilt: 3 Wochen!
Schritt 3	Abmahnung vollständig kopieren Fertigen Sie sofort eine Kopie an oder fotografieren Sie die gesamte Abmahnung. Bewahren Sie das Original sicher auf. Bitten Sie ggf. um Aushändigung eines Exemplars.
Schritt 4	Inhalt sorgfältig prüfen Prüfen Sie: Ist der Sachverhalt korrekt geschildert? Ist der Vorwurf konkret und nachvollziehbar? Wurde die Wiederholungsandrohung ausgesprochen? Ist der Ausstellende überhaupt berechtigt, eine Abmahnung auszusprechen? Fehlende Elemente können die Abmahnung unwirksam machen.
Schritt 5	Beweise sichern Sammeln Sie alle Unterlagen, E-Mails, Zeugenaussagen oder sonstige Belege, die den Sachverhalt aus Ihrer Sicht richtigstellen oder entkräften können.
Schritt 6	Betriebsrat einschalten (falls vorhanden) Wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat. Dieser hat ein Mitwirkungsrecht und kann Sie unterstützen. Der Betriebsrat kann auch eine Gegendarstellung einleiten.
Schritt 7	Anwalt hinzuziehen

Holen Sie sich rechtliche Beratung – vor allem, wenn eine Kündigung droht oder die Abmahnung inhaltlich unrichtig ist. Eine anwaltliche Prüfung ist oft entscheidend für den weiteren Verlauf.

03 Wann ist eine Abmahnung unwirksam?

Nicht jede Abmahnung ist rechtlich bindend. Sie kann unwirksam sein, wenn:

- Der Sachverhalt nicht konkret und detailliert beschrieben ist (kein Datum, keine genaue Tathandlung)
- Keine klare Wiederholungsandrohung mit Konsequenzen (insb. Kündigung) enthalten ist
- Das gerügte Verhalten kein tatsächlicher Pflichtverstoß ist
- Die Abmahnung unverhältnismäßig ist (z. B. bei Bagatellen)
- Sie inhaltlich unrichtig ist und der Arbeitgeber dies wusste
- Sie aus der Personalakte entfernt wurde oder "verbraucht" ist

Achtung: Keine automatische Unwirksamkeit!

Eine fehlerhafte Abmahnung wird nicht automatisch unwirksam – sie muss aktiv angefochten werden. Ohne Gegenwehr bleibt sie in der Personalakte und kann bei einer späteren Kündigung relevant werden.

04 Die Gegendarstellung – Ihr gutes Recht

Als Arbeitnehmer haben Sie gem. § 83 Abs. 2 BetrVG das Recht, eine schriftliche Gegendarstellung zu verfassen. Diese wird ebenfalls zur Personalakte genommen und stellt Ihre Sicht der Dinge dar.

Eine wirksame Gegendarstellung sollte:

- Sachlich und professionell formuliert sein – keine Emotionen
- Konkret die unrichtigen Behauptungen widerlegen
- Relevante Beweise und Zeugen benennen
- Die Forderung auf Entfernung aus der Personalakte enthalten

Tipp: Eine Gegendarstellung ersetzt nicht die anwaltliche Prüfung der Abmahnung. Beides ist sinnvoll – die Gegendarstellung als dokumentierter Widerspruch, die anwaltliche Beratung für die strategische Einschätzung Ihrer Situation.

05 Klage auf Entfernung aus der Personalakte

Ist die Abmahnung inhaltlich unrichtig oder formal unwirksam, können Sie beim Arbeitsgericht auf Entfernung aus der Personalakte klagen. Dies empfiehlt sich insbesondere, wenn:

- Eine Kündigung konkret droht
- Die Abmahnung auf nachweislich falschen Tatsachen beruht
- Die Abmahnung unverhältnismäßig ist

Ihr nächster Schritt: Anwaltliche Beratung

Eine Abmahnung ist keine Bagatelle – sie kann Ihre berufliche Zukunft entscheidend beeinflussen.
Ich berate Sie schnell, vertraulich, kompetent und lösungsorientiert.

Erstberatung – kontaktieren Sie uns noch heute und vereinbaren Sie einen Termin.
www.ra-cappel.de Tel. 06834 – 9564576 info@ra-cappel.de