

## **Arbeitsrecht (Nr. 043/2007)**

### **Abmahnungen werden von den Arbeitsgerichten nur eingeschränkt überprüft**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschied:

Ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber eine Abmahnung erhalten hat, kann grundsätzlich die Berechtigung dieser Abmahnung durch Klage beim Arbeitsgericht überprüfen lassen.

In einem Urteil vom hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein allerdings den eingeschränkten Maßstab der gerichtlichen Überprüfung betont: Es wird nicht überprüft, ob die Abmahnung verhältnismäßig ist, also ob die Abmahnung als solche eine Überreaktion darstellt. Ebenso wenig ist zu berücksichtigen, ob andere Mitarbeiter in vergleichbarer Situation ebenfalls abgemahnt worden sind, d. h. der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt hier nicht. Auf Basis dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabs hat das Gericht die Abmahnung für rechtmäßig erachtet.

Eine Abmahnung im Arbeitsverhältnis dient dazu, den Empfänger der Erklärung an seine vertraglichen Pflichten zu erinnern. Er wird zudem aufgefordert, sich zukünftig wieder vertragsgerecht zu verhalten. Schließlich soll die Abmahnung den Adressaten warnen, dass weitere ähnliche Vertragsverletzungen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen können.

**Bedeutung erlangt die Abmahnung vor allem dann, wenn der Arbeitgeber nach weiteren Vorfällen kündigt: Die Kündigung eines dem Kündigungsschutzgesetz unterfallenden Arbeitsverhältnisses wegen eines Verhaltens des Arbeitnehmers ist nämlich regelmäßig nur dann rechtmäßig, wenn der Arbeitnehmer erheblich gegen seine vertraglichen Verpflichtungen verstoßen hat und zuvor einschlägig abgemahnt worden war. In einem Prozess über die Rechtmäßigkeit einer solchen Kündigung prüft das Gericht neben dem die Kündigung auslösenden aktuellen Fehlverhalten regelmäßig auch, ob die zuvor erteilte Abmahnung rechtmäßig war. Dies erfolgt auch dann, wenn die Abmahnung selbst nicht durch einen eigenen Klagantrag oder eine gesonderte Klage vor Gericht angegriffen wird. Abschließend überprüft das Gericht im Kündigungsschutzprozess, ob Abmahnung und aktuelles Fehlverhalten zusammen unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls die Kündigung rechtfertigen.**

**Das Urteil ist rechtskräftig.**

**Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig Holstein  
vom 29.11.2005  
Aktenzeichen: 2 Sa 350/05**

**Veröffentlicht:  
Pressemitteilung LAG-Schleswig-Holstein vom 23.01.2006  
06.02.2007**