

# **Arbeitsrecht**

## **(Nr. 160/2005)**

## **Abmahnung und Verhältnismäßigkeitsprüfung**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschied:

Eine Abmahnung ist im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung nur auf einen Verstoß gegen das Übermaßverbot und auf Rechtsmissbrauch zu überprüfen. Die – wie von Teilen der Literatur und Rechtsprechung gefordert – an der Erforderlichkeit zu messende Verhältnismäßigkeitsprüfung würde u.a. zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen.

Der Arbeitgeber hätte stets zu prüfen, ob er auf einen Vertragsverstoß mit einer Abmahnung (Hinweis-, Missbilligungs – und Warnfunktion), mit einer Rüge (Hinweis und Missbilligung) oder überhaupt nicht reagieren darf. Angesichts des dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Beurteilung zuzubilligenden Ermessens entstehen hier bereits nicht hinnehmbare Abgrenzungsschwierigkeiten.

**Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 11. Mai 2004**  
**Aktenzeichen: 5 Sa 170c/02**

**Veröffentlicht: NZA RR Nr. 5 vom 04. Mai 2005**  
12.05.2005