

# **Arbeitsrecht**

## **(Nr. 34/2008)**

### **Abmahnung nur begrenzt gerichtlich überprüfbar**

#### **Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschied:**

Im Rahmen der gerichtlichen Abmahnungskontrolle hat das Gericht nicht die Frage zu überprüfen, ob die Abmahnung als solche eine Überreaktion des Arbeitgebers darstellt.

Der Kläger hatte vom Arbeitgeber zwei Abmahnungen erhalten, weil er Produktionsaufträge nicht auftragsgemäß erledigt hatte. Er trug vor, die zweite Abmahnung sei schon deshalb rechtswidrig, weil am gleichen Tage sein Urlaubsantrag abgelehnt worden sei. Seine Arbeitsergebnisse wichen nicht wesentlich von den Arbeitsaufträgen ab. Insofern seien die Abmahnungen unverhältnismäßig. Zehn Jahre unbeanstandeter Tätigkeit habe der Arbeitgeber nicht berücksichtigt. Andere Mitarbeiter hätten in vergleichbaren Situationen keine Abmahnung erhalten. Dem Arbeitgeber sei kein Schaden entstanden.

Dieser Argumentation des Klägers folgte das LAG Schleswig-Holstein nicht.

Die Abmahnung war berechtigt, weil der Kläger fehlerhaft gearbeitet hatte. Die Aufträge waren nicht so ausgeführt, wie es sich aus den Auftragszetteln ergab. Dass hinterher ein Prüfer die Qualität der Werkstücke kontrolliert, rechtfertigt keine geringere Sorgfalt des herstellenden Arbeitnehmers.

Der Kläger konnte sich auch nicht darauf berufen, dass andere Arbeitnehmer nicht abgemahnt worden seien (Gleichbehandlungsgrundsatz), da in jedem Fall das Fehlverhalten des Mitarbeiters einzeln zu prüfen ist. Die Abmahnungen verstoßen auch nicht gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Der Ausspruch einer Abmahnung als solcher ist schon Ausdruck der Verhältnismäßigkeit.

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz greift im Rahmen der gerichtlichen Abmahnungskontrolle nur insoweit, als Form und Umstände der Abmahnung betroffen sind. Nicht geprüft wird die Frage, ob die Abmahnung als solche eine Überreaktion darstellt. Auch das zeitliche Zusammenfallen von Urlaubsablehnung und Abmahnung ergibt keinen hinreichenden Anhaltspunkt für die Rechtswidrigkeit der Abmahnung.

**Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein  
vom 03.06.2008**

**Aktenzeichen: 2 Sa 66/08 -**

**Die Entscheidung ist rechtskräftig.**

**Veröffentlicht:**

**Pressemitteilung des LAG Schleswig-Holstein Nr. 06/08  
vom 29.09.2008**

23.10.2008