

Aktenzeichen  
1 Ca 1 /14



Verkündet am:  
24.02.2015

gez. Calko-Kraemer  
Reg.-Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**Arbeitsgericht Münster  
Im Namen des Volkes  
Urteil**

In Sachen

....., 59302 Oelde,

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter:  
Rechtsanwalt Andreas Wormstall, Am Bahnhof 3, 59302 Oelde,

g e g e n

..... GmbH, vertreten durch  
die Geschäftsführerin ....., 59302 Oelde,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

.....  
Münster,

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Münster – Gerichtstag Ahlen –  
auf die mündliche Verhandlung vom 24.02.2015  
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Strybny als Vorsitzenden  
sowie die ehrenamtlichen Richter Nie .....

...

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnungen vom 31.03.2014, 04.04.2014 und 08.05.2014 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Wert des Streitgegenstands wird auf 9.000,00 EUR festgesetzt.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Entfernung von Abmahnungen aus der Personalakte der Klägerin.

Die am [ ] geborene Klägerin ist auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages vom [ ] (Blatt 7 f., s. auch die Stellenbeschreibungen: Blatt 9 ff. GA) seit dem [ ] als [ ] bei der Beklagten beschäftigt. Die Klägerin ist [ ]. Das zuletzt erzielte durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitsentgelt beträgt ca. [ ] EUR (Blatt 75 GA).

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme die jeweils gültigen „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des [ ]“ (Anwendung. Gemäß § 14 [ ] ist die Klägerin ordentlich unkündbar.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist seit etwa zwei Jahren stark belastet (Blatt 39, 75 GA).

Unter dem 31.03.2014 (Blatt 23 f. GA), 04.04.2014 (Blatt 27 f. GA) und 08.05.2014 (Blatt 31 f. GA) erteilte die Beklagte Abmahnungen.

Die Abmahnung vom 04.04.2014 lautet auszugsweise:

„[...]“

**Weitere Abmahnung**

[...] Laut Stempeluhr sind Sie um 09.03 Uhr gekommen und haben das Haus um 15.02 Uhr verlassen, ohne auf das Eintreffen der ablösenden Kraft [...] zu warten.

[...]“

Die Abmahnung vom 08.05.2014 lautet auszugsweise:

„[...]“

**Weitere Abmahnung**

[...]

Sie haben lt. Zeiterfassungsdaten die Arbeitsstätte um 17.35 Uhr verlassen, ohne die angewiesene Übergabe mit mir durchzuführen. Zudem musste ich leider feststellen, dass die Arbeitsliste nur zum Teil bearbeitet in ihrem Schrank lag. Die angeordneten Überstunden (50 Minuten), die Sie selbstverständlich zeitlich gewertet bekommen hätten, haben sie trotz Arbeitsanweisung, nicht geleistet und damit meine klare Arbeitsanweisungen missachtet bzw. ignoriert.

[...]“

Wegen des Inhalts der Abmahnungen wird im Übrigen auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Nach erfolgloser Durchführung eines Schlichtungsverfahrens vor der Schlichtungsstelle des Arbeitsgerichts (Blatt 44 f. GA) begehrt die Klägerin nun mit ihrer Klage vom 16.09.2014 (Blatt 1 ff. GA) die Entfernung der Abmahnungen aus ihrer Personalakte. In weiteren anhängigen Rechtsstreitigkeiten vor der Kammer streiten die Parteien um einen Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs. 2 AGG (Az.: 1 Ca 2067/14) sowie die Entfernung einer weiteren Abmahnung wegen Entwendung hauseigenen Mineralwassers (Az.: 1 Ca 240/15).

Die Klägerin meint, die Beklagte müsse die drei Abmahnungen aus der Personalakte entfernen.

1 Ca 1 4

- 5 -

Hierzu behauptet sie unter anderem, sie habe die gerügten Pflichtverletzungen nicht begangen. Der Ausspruch der Abmahnungen sei auch unverhältnismäßig. Es würde sich durchweg um geringfügige Anlässe handeln. Der Hinweis in den Abmahnungen, die Klägerin müsse im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen, sei angesichts der Geringfügigkeit der vorgeworfenen Verstöße unrichtig.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnungen vom 31.03.2014, 04.04.2014 und 08.05.2014 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie meint, die Abmahnungen sei zu Recht ausgesprochen worden.

Hierzu verweist sie unter anderem auf das in den Abmahnungen gerügte Fehlverhalten der Klägerin. Im Hinblick auf das mit der Abmahnung vom 31.03.2014 gerügte Verhalten der Klägerin weist die Beklagte insbesondere darauf hin, dass von Seiten der Beklagten das

Hierbei handele es sich um einen durchaus routinierten Vorgang im Betrieb der Beklagten, der seit ca. zehn Jahren ständig vorkomme und wöchentlich montags sowie hin und wieder an anderen Tagen wiederholt werde und auch durch die Klägerin bereits seit Jahren durchgeführt werde. Wenn sich befinde und werde auch manchmal direkt etwas vom gefaxt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien und der von ihnen geäußerten Rechtsauffassungen wird gemäß § 313 Abs. 2 ZPO auf die mündlich vorgetragene Inhalte der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

...

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I. Die Abmahnung vom 31.03.2014 ist aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen (vgl. statt aller z.B.: BAG v. 22.02.2001 – 6 AZR 398/99; BAG v. 30.05.1996 – 6 AZR 537/95; BAG v. 27.11.1985 – 5 AZR 101/84).

Eine missbilligende Äußerung des Arbeitgebers in Form einer Abmahnung ist geeignet, den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen und seinem Persönlichkeitsrecht zu beeinträchtigen. Deshalb kann der Arbeitnehmer die Beseitigung dieser Beeinträchtigung verlangen, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist (vgl. BAG v. 16.11.1989 – 6 AZR 64/88), unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält (vgl. BAG v. 27.11.1985 – 5 AZR 101/84), auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht (vgl. BAG v. 22.02.2001 – 6 AZR 398/99), den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt (vgl. BAG v. 31.08.1994 – 7 AZR 893/93) oder kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht (vgl. BAG v. 30.05.1996 – 6 AZR 537/95). Darüber hinaus ist eine Abmahnung auch dann aus der Personalakte zu entfernen, wenn sie statt eines konkret bezeichneten Fehlverhaltens nur pauschale Vorwürfe enthält (vgl. BAG v. 09.08.1984 – 2 AZR 400/83).

2. Nach diesen Grundsätzen hat die Klägerin Anspruch auf Entfernung der mit Datum vom 31.03.2014 ausgesprochenen Abmahnung, denn diese verletzt den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und beruht auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des behaupteten Fehlverhaltens der Klägerin.

1 Ca 10

- 7 -

a) Unterstellt, das von der Beklagten behauptete, zwischen den Parteien streitige Verhalten der Klägerin sei zutreffend geschildert und die Klägerin hätte tatsächlich ein Formularblatt „...“ versehentlich statt zum ... zur zuständigen ... gefaxt, würde es sich hierbei um einen derart geringfügigen Pflichtverstoß handeln, dass eine Abmahnung nicht gerechtfertigt ist.

Die Beklagte hat schriftsätzlich und noch einmal im Rahmen der Kammerverhandlung dargelegt, dass es sich bei dem Vorgang der

... in einen routinemäßigen Vorgang im Betrieb der Beklagten handelt. Dieser komme ständig vor und werde wiederholt und sei auch bereits durch die Klägerin seit Jahren mehrfach durchgeführt worden. Ebenso komme es vor, dass sich ... finde und ... würden, die dann vom ... gefaxt würden (siehe hierzu auch den Inhalt der Stellenbeschreibungen, Blatt 16 GA, wonach es unter anderem Aufgabe der Klägerin ist, auch „

...). Es ist durchaus denkbar, dass bei diesen beiden unterschiedlichen Vorgehensweisen – wenn auch sicherlich pflichtwidrig – Verwechslungen erfolgen können. Im konkreten Fall sind vermeintliche Nachteile durch das behauptete Fehlverhalten der Klägerin jedoch nicht von der Beklagten vorgetragen worden. Durch das Einschreiten der ... ist das etwaige Fehlverhalten der Klägerin völlig ohne Folgen geblieben. Selbst der behauptete Urlaubsantritt des ... hätte lediglich dazu geführt, dass ... – wie es die Beklagte formuliert – „schwierig bis unmöglich“, keinesfalls aber unmöglich geworden wäre. Angesichts der gerichtsbekannt vorhandenen ... in Nordrhein-Westfalen ist es ganz offensichtlich unzutreffend, dass tatsächlich – wie von der Beklagten im Abmahnungsschreiben behauptet – die ernsthafte Gefahr bestanden hat, dass die zu ... von der Beklagten

... Im Falle der ... der beiden Personen hätte die Beklagte ohne weiteres einen ... betrauen können, der dann ... hätte. Es kann dahinstehen, ob bereits

...

diese Unrichtigkeit ebenfalls die inhaltliche Fehlerhaftigkeit der Abmahnung bedingt, was den Beseitigungsanspruch der Klägerin zusätzlich begründen würde.

Ebenso kann dahinstehen, dass nichts dazu vorgetragen worden ist, ob der Klägerin die vermeintliche Wichtigkeit einer korrekten Faxübermittlung wegen des unmittelbar bevorstehenden Urlaubsantritts des entsprechenden mitgeteilt worden ist.

b) Aus der Unverhältnismäßigkeit der Vorgehensweise folgt im Übrigen eine fehlerhafte rechtliche Bewertung des behaupteten Fehlverhaltens. Die Beklagte führt in der Abmahnung aus, die Klägerin müsse im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen. Vor dem Hintergrund der ordentlichen Unkündbarkeit der Klägerin ist dies – angesichts der Geringfügigkeit des behaupteten Fehlverhaltens – nicht der Fall.

c) Nach alledem ergibt sich, dass das behauptete geringfügige Versehen der Klägerin – soweit tatsächlich geschehen –, das in jedem Fall unverzüglich durch Eingreifen der korrigiert werden konnte und keinerlei Folgen hatte, nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit nicht mit einer Abmahnung geahndet werden kann. Hier hätte es sicherlich auch ein persönliches Gespräch mit – allenfalls – einer Ermahnung der Klägerin getan.

II. Da bereits die Abmahnung vom 31.03.2014 aus der Personalakte zu entfernen ist, sind die Abmahnungen vom 04.04.2014 und 08.05.2014 bereits deshalb fehlerhaft, weil sie mit „*Weitere* Abmahnung“ überschrieben sind. Fehlt es bereits an der ersten Abmahnung, kann es eine „*weitere*“ Abmahnung nicht geben (siehe hierzu bereits den gerichtlichen Hinweis im Beschluss vom 27.11.2014, Blatt 47 GA). Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, dass bereits vorhergehend andere Abmahnungen in die Personalakte gelangt wären.

Somit sind auch die Abmahnungen vom 04.04.2014 und 08.05.2014 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen.

III. Die Kammer erlaubt sich abschließend den Hinweis, dass angesichts der Mehrzahl der rechtlichen Auseinandersetzungen der Parteien und deren Inhalt (so

1 Ca 15 4

- 9 -

zum Beispiel auch ein streitiger Anspruch der Klägerin gemäß § 15 Abs. 2 AGG oder etwa der Streit um eine weitere Abmahnung wegen Entwendung hauseigenen Mineralwassers) sowie der ordentlichen Unkündbarkeit der Klägerin die Erteilung und der Streit um Abmahnungen gegebenenfalls nicht zu einer Befriedung des seit ca. Jahren bestehenden Arbeitsverhältnisses führen dürften (s. hierzu auch die Anregung der Kammer im Beschluss vom 27.11.2014 zu Ziffer 6, Blatt 47 GA).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

IV. Die Entscheidung über den Streitwert begründet sich auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 3 ff. ZPO.

Angesichts der Verschiedenartigkeit der in den Abmahnungen enthaltenen Vorwürfe erachtet die Kammer die Zugrundelegung von drei Bruttomonatsvergütungen in Höhe von jeweils ... EUR für angemessen.

...



### RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm  
Marker Allee 94  
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

**\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

gez. Str.