



**ARBEITSGERICHT DORTMUND
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Holzwickede

Kläger

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstraße 20, 44135 Dortmund

g e g e n

GmbH & Co. KG vertreten durch den Geschäftsführer

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte

Essen

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 19.11.2024
durch den Direktor des Arbeitsgerichts Dr. _____ Vorsitzenden
sowie dem Ehrenamtlichen Richter _____
und dem Ehrenamtlichen Richter _____

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die beiden dem Kläger unter dem 15.05.2024 erteilten Abmahnungen, betreffend den Vorfall vom 23.04.2024, aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 5.051,33 € festgesetzt.

Tatbestand :

Die Parteien streiten nach Erledigung des Entfernungsanspruchs hinsichtlich einer von drei Abmahnungen, die dem Kläger unter dem 15.05.2024 erteilt worden sind, noch um einen Entfernungsanspruch hinsichtlich zweiter Abmahnungen vom 15.05.2024, die einen Vorfall vom 23.04.2024 betreffen.

Der am 06.06.1962 geborene Kläger ist seit dem 01.04.1997 bei der Beklagten im Außendienst für ein Bruttomonatsgehalt von 3.798,00 € tätig. Wegen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien wird auf Bl. 5 – 8 der elektronischen Akte, entsprechend der Anlage 1 zur Klageschrift vom 24.05.2024, Bezug genommen.

Der Kläger begann und beendete seine Arbeitseinsätze jeweils von Holzwickede aus.

Unter dem 15.05.2024 erteilte die Beklagte dem Kläger insgesamt drei Abmahnungen, von denen die erste einen Vorfall vom 18/19.04.2024 betrifft und die beiden anderen Abmahnungen unter diesem Datum die Nichtanzeige der Arbeitsunfähigkeit des Klägers am 23.04.2024 zum Inhalt haben.

Wegen des Erscheinungsbildes und des Inhalts der ersten Abmahnung, die mittlerweile in der Hauptsache durch übereinstimmende Erklärung der Parteien erledigt ist, da die Beklagte eine Mail des Klägers, die versehentlich gelöscht worden ist, gefunden hat, wird auf Bl. 10 der elektronischen Akte, bzw. die entsprechende Anlage der Klageschrift Bezug genommen.

Wegen der weiteren dem Kläger unter dem 15.05.2024 erteilten Abmahnungen, von denen die erste, wegen deren Inhalts auf Bl.11 d.A. Bezug genommen wird, zum Inhalt hat, der Kläger sei am 23.04.2024 nicht zur Arbeit erschienen und habe keine Arbeitsunfähigkeit angezeigt, stellt die zweite Abmahnung gleichen Datums hinsichtlich dieses Vorfalls klar, dass der Kläger eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung übersandt hat, die die Beklagte erst am 24.04.2024 erhalten habe, eine vorherige Anzeige der Arbeitsunfähigkeit habe es nicht gegeben. Wegen des Erscheinungsbildes und Inhalts dieser zweiten noch gegenständlichen Abmahnung wird auf Bl. 12 der elektronischen Akte, bzw. die entsprechende Anlage der Klageschrift, Bezug genommen.

Der Kläger trägt vor, er habe die Beklagte am 22.04.2024 durch eine E-Mail, wegen deren Inhalt es auf Anlage J7 des klägerischen Schriftsatzes vom 13.09.2024 Bezug genommen wird, von der Fortdauer seiner Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis gesetzt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften des Gütetermins vom 12.07.2024 und des Kammertermins vom 19.11.2024 vollinhaltlich Bezug genommen.

Entscheidungsgründe :

I.

Der in der letzten mündlichen Verhandlung vom 19.11.2024 gestellte Antrag, mit dem der Kläger die Entfernung der beiden Abmahnungen vom 15.05.2024, die einen Vorfall vom 23.04.2024 betreffen, aus seiner Personalakte begehrt, ist zulässig. Grundsätzlich ist ein Leistungsantrag auf Entfernung von Abmahnungen aus der Personalakte eines Arbeitnehmers bedenkenlos als Leistungsantrag zulässig. Ausnahmen bestehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn eine Abmahnung sich nicht mehr in den betrieblichen Unterlagen befindet (LAG Hamm, Beschluss vom 02.08.2002, 2 TaBV 121/01; LAG München, Urteil vom 22.09.2010, 11 Sa 520/09). Im vorliegenden Fall besteht das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fort, so dass hinsichtlich des Antrags auf Entfernung der Abmahnungen vom 15.05.2024 aus der Personalakte des Klägers hinsichtlich der Zulässigkeit keine Bedenken gegeben sind.

II.

Der zulässige Antrag auf Entfernung der beiden verbliebenen, nicht erledigten Abmahnungen vom 15.05.2024 ist auch begründet.

Der Kläger kann von der Beklagten die Entfernung der Abmahnungen vom 15.05.2024 aus der Personalakte verlangen.

Dieser Anspruch ergibt sich aus § 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB analog. Danach kann der Arbeitnehmer bei einem objektiv rechtswidrigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht in Form unzutreffender oder zu unbestimmter Äußerungen in Abmahnungen seitens des Arbeitgebers deren Beseitigung verlangen. Diese Voraussetzungen sind bei einer zu Unrecht ausgesprochenen Abmahnung erfüllt, weil die erhobenen Vorwürfe Grundlage für eine falsche Beurteilung des Arbeitnehmers sein und dadurch sein berufliches Fortkommen verhindern oder andere Nachteile in arbeitsrechtlicher Form mit sich bringen können (BAG, Urteil vom 23.06.2009, 2 AZR 606/08; LAG Hamm, Urteil vom 16.04.2010, 13 Sa 1480/09).

Erste Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Abmahnung ist zunächst das Vorliegen eines objektiven Pflichtverstoßes, der in der Abmahnung selbst zutreffend in hinreichend konkretisierter und substantiierter, sowie verständlicher Form wiedergegeben sein muss (LAG Köln, Urteil vom 17.11.2010, 9 Sa 725/10; LAG Hamm, Urteil vom 16.04.2010, 13 Sa 1480/09).

...

Hieran fehlt es im vorliegenden Fall bei den beiden noch streitgegenständlichen Abmahnungen vom 15.05.2024. Indem die Beklagte in der ersten, unter dem 15.05.2024 datierenden Abmahnung ausführt „Sie sind am 23.04.2024 nicht zur Arbeit erschienen. Sie haben ihrem Vorgesetzten weder an diesem Tag noch an dem folgenden Tagen drüber informiert, dass sie krank sind“. Und in der zweiten Abmahnung vom 15.05.2024 ausführt „Am 24.04.2024 erreichte uns auf postalischem Weg ihre Krankmeldung, dass sie vom 23.04.2024 bis voraussichtlich zum 26.04.2024 krank sind.“ und in beiden Abmahnungen der Text danach lautet „Sie haben hierdurch gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen...“ und auf die Pflicht zur Anzeige der Arbeitsunfähigkeit hingewiesen wird, sind beide Abmahnungen aus sich heraus nicht verständlich und zu unbestimmt.

Vielmehr hätte die Beklagte klarstellen müssen, welchen Pflichtverstoß sie konkret rügt. Ein unerlaubtes Nichterscheinen zur Arbeit, der Pflichtverstoß, der in der ersten noch streitgegenständlichen Abmahnung gerügt wird, und ein Verstoß gegen die unverzügliche Anzeige der Fortdauer einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit sind unterschiedliche Pflichtverletzungen, die sich hingegen aus beiden Abmahnungen nicht konkret ergeben. Für den Kläger ist unverständlich, was ihm konkret vorgeworfen werden soll. Vielmehr hätte die Beklagte unter Verzicht auf die erste Abmahnung die zweite Abmahnung konkret hinsichtlich der vorgeworfenen Verhaltenspflichtverstöße formulieren müssen und darüber hinaus darauf hinweisen müssen, wie und in welcher Form sie sich ein vertragsgemäßes Verhalten, nämlich offenbar die rechtzeitige Anzeige der Arbeitsunfähigkeit gegenüber welcher Stelle im Betrieb, konkret vorstellt.

Dies ist hingegen nicht geschehen. Der Kläger ist nicht verpflichtet, sich aus beiden unter dem gleichen Datum erteilten Abmahnungen eine wirksame, konkrete Abmahnung „zusammenzubauen“.

Da, wie ausgeführt, die noch streitgegenständlichen Abmahnungen mangels konkreter Bestimmtheit in Bezug auf das vorgeworfene Verhalten, wie ausgeführt, unwirksam waren, waren sie aus der Personalakte rückstandslos zu entfernen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91, 91 a ZPO. Die Kosten des Rechtsstreits waren der Beklagten als unterlegener Partei aufzuerlegen, dies gilt im Rahmen einer einheitlichen Kostenentscheidung auch für die Kosten, die durch die erledigte Abmahnung, insofern haben die Parteien hinsichtlich einer weiteren Abmahnung, die einen Vorfall vom 18.04.2024 betrifft, den Rechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt, angefallen sind. Insofern hat sich die Beklagte durch Entfernung der Abmahnung im Verlaufe des Rechtsstreits freiwillig in die Rolle der unterlegenen Partei begeben, so dass sie auch insofern die Kosten zu tragen hat.

Das Gericht hat den Streitwert nach §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ZPO auf der Grundlage eines durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts für die erste noch streitgegenständliche Abmahnung und eines weiteren Drittelmonatsgehaltes für die weitere, ebenfalls noch

...

streitgegenständliche, Abmahnung unter dem 15.05.2024 festgesetzt. Die Streitwertfestsetzung erfolgte nach § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil.

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
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite www.justiz.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.

Dr. !

