

Arbeitsgericht Kiel

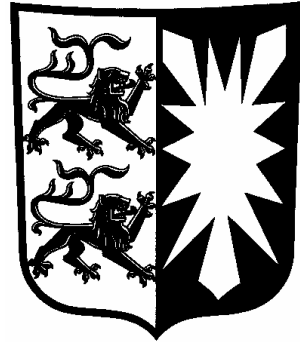
Aktenzeichen: 5 Ca 1030 d/10

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.09.2010

gez.

als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 16.09.2010 durch die Richterin am Arbeitsgericht ...als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die der Klägerin mit Schreiben vom 12.04.2010 erteilte Abmahnung zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Wert des Streitgegenstands beträgt 2.639,25 EUR.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen,
 - a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
 - b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
 - c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

binnen einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

binnen zwei Monaten

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein. An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte.

Die Klägerin ist 35 Jahre, ledig und hat keine Kinder zu unterhalten. Sie ist seit dem 01.01.2002 als Sachbearbeiterin gemäß des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 15.11.2001 und des Änderungsvertrages vom 30.09.2005 (Bl. 4-10 d.A.) bei der Beklagten beschäftigt.

Da im Betrieb der Beklagten kein Betriebsrat besteht, fassten die Klägerin sowie zwei wahlberechtigte Arbeitnehmer, nämlich die Arbeitnehmerin K. O. sowie der Arbeitnehmer H. B., den Entschluss, die Einberufung einer Wahlversammlung zur Gründung eines Betriebsrates vorzunehmen. Die Wahlversammlung sollte am 16.04.2010 stattfinden. Unter Bezugnahme auf § 28 Abs. 2 Wahlordnung bat man mit Schreiben vom 08.04.2010 (Bl. 17-18 d.A.) um die zur Ausfertigung einer Wählerliste erforderlichen Unterlagen in einem versiegelten Umschlag. Das Schreiben war an die K.. gerichtet. Am gleichen Tag erwiderte die Beklagte und beanstandete, dass die Bitte „unspezifiziert an die K...“ gerichtet sei. Es bestünden mehrere „K... Gesellschaften“. Die Klägerin wurde auch vom Geschäftsführer der Beklagten, H. A. mündlich auf den „Formfehler“ aufmerksam gemacht und aufgefordert, die Adressierung zu korrigieren (vgl. Schreiben vom 08.04.2010, Bl. 20-21 d.A.).

Nach diesem Schreiben unterrichtete der Mitarbeiter H. B. F. O. Die Klägerin erhielt von ihm kurz das Telefon und teilte F. O. mit, dass der Empfänger des Schreibens zu korrigieren war. Das Gespräch dauerte allenfalls wenige Minuten. In der Folgezeit wurde der Empfänger des Schreibens von H. B. korrigiert. In der Mittagspause traf man sich sodann, um das korrigierte Schreiben nochmals gemeinsam zu unterzeichnen.

Mit Datum vom 12.04.2010 erteilt die Beklagte der Klägerin eine Abmahnung, da sie am 08.04.2010 während ihrer Dienstzeit Tätigkeiten ausgeführt habe, die nichts mit ihrer originären Aufgabe zu tun hätten (Bl. 23 d.A.).

Die Klägerin ist der Ansicht, dass diese Abmahnung unwirksam sei. Sie genüge nicht den in Rechtsprechung und Schrifttum allgemeinen anerkannten Anforderungen. Die Abmahnung sei wenig präzise formuliert. Zudem enthalte sie rechtliche Bewertungen, die nicht haltbar seien. Die Abänderung des Schreibens sei von ihr, der Klägerin nicht während der Arbeitszeit vorgenommen worden. Das Schreiben sei sowohl in der ersten wie auch in der zweiten Fassung allein vom Zeugen B. erstellt worden. Im Übrigen habe sie am 8. April 2010 während der Gleitzeitphase um 7:50 Uhr das vom Zeugen B. verfasste Schreiben unterschrieben. Die Korrektur sei sodann in ihrer Mittagspause unterzeichnet worden. Eine Vertragsverletzung liege nicht vor.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die der Klägerin mit Schreiben vom 12. April 2010 erteilte Abmahnung zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass die Abmahnung rechtswirksam sei. Die Klägerin habe anlässlich der geplanten Gründung des Betriebsrates Handlungen vorgenommen, die nicht mit der von ihr geschuldeten Arbeitsleistung im Zusammenhang stehen würden. Die Klägerin habe während ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit einer weiteren Kollegin ihre Arbeit ruhen lassen, um sich über die weitere Vorgehensweise im Hinblick auf die Adressierung des Schreibens abzustimmen und habe sodann das Schreiben abgeändert. Eine solche Tätigkeit führe dazu, dass der damit befasste Arbeitnehmer von seiner Arbeit abgelenkt werde. Dadurch werde der Betriebsablauf zwangsläufig beeinträchtigt. Es sei dabei nicht entscheidend, ob die Tätigkeit eine erhebliche Störung des Betriebsablaufes verursacht habe. Der Arbeitgeber müsse solche Betriebs-

störungen vorbeugen können, indem er jede von der Arbeitsleistung abweichende Betätigung während der Arbeitszeit generell als Vertragsverletzung abmahne.

Die beanstandete Tätigkeit hätte auch außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden können, etwa während einer Pause. Die einem Arbeitnehmer grundsätzlich freistehende Entscheidung, Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Gründung eines Betriebsrates zu erbringen, könne während der arbeitsfreien Zeit in ausreichendem Umfang innerhalb und außerhalb des Betriebes erfolgen. Die von der Klägerin ausgeübte vertragsfremde Tätigkeit sei weder vom Betriebsverfassungsgesetz noch vom Kündigungsschutz gedeckt, da zum fraglichen Zeitpunkt noch nicht einmal eine Einladung zu einer Betriebsversammlung vorgelegen hätte. Die Klägerin habe sich in einem „schutzlosen“ Bereich befunden, während dieses Zeitraumes habe sie sich nicht auf den Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes oder des Kündigungsschutzgesetzes beziehen können. Die Abmahnung sei daher gerechtfertigt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf dem von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlung vom 20.05.2010 und vom 16.09.2010 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet.

Die Abmahnung ist unwirksam, da die Beklagte in der Abmahnung zu Unrecht die Verletzung der Arbeitspflicht der Klägerin rügt. Die Klägerin kann daher in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB die Entfernung der zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen.

Zunächst ist zwischen den Parteien streitig, ob die Klägerin am 08.04.2010 überhaupt während ihrer Arbeitszeit zusammen mit ihren Kollegen das Schreiben vom 08.04.2010 verfasst hat und dieses nach Korrektur dem Geschäftsführer der Beklagten übermittelt worden ist. Damit ist auch streitig, ob sie überhaupt die ihr vertraglich obliegende Tätigkeit nicht erbracht hat und Arbeitspflichten verletzt hat. Selbst wenn

unterstellt wird, dass sie Klägerin während ihrer Arbeitszeit die ihr obliegenden vertraglichen Tätigkeiten nicht erbracht hat, ist eine Vertragsverletzung, die eine Abmahnung rechtfertigen würde, nicht gegeben. Die Beklagte hatte die von der Klägerin vorgenommenen Korrekturtätigkeiten im Hinblick auf die Adressierung des Schreibens zur Einladung einer Wahlversammlung hinzunehmen. Die Tätigkeiten der Klägerin, wie die ihrer Kollegen, dienten der Vorbereitung einer Betriebsratswahl für den Betrieb der Beklagten. Das Schreiben vom 08.04.2010 diene damit eindeutig betrieblichen Zwecken.

Die Kammer ist der Auffassung, dass die Klägerin, wie auch die beteiligten Kollegen nicht darauf verwiesen werden könnten, diese Vorbereitungsarbeiten während ihrer Pause bzw. außerhalb der Arbeitszeit zu erbringen. Zwar enthält weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Wahlordnung noch das Kündigungsschutzgesetz hierzu ausdrücklich Vorschriften oder Rechtsprechungshinweise. Letztlich gilt jedoch für die zu einer Wahlversammlung einladenden Arbeitnehmer der Rechtsgedanke des §§ 37 Abs. 2 BetrVG. Danach sind die Mitglieder des Betriebsrates von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zu ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Klägerin wurde eindeutig nicht zu privaten Zwecken tätig. Sie setzte sich für das vom Gesetzgeber gewollte Ziel der Gründung eines Betriebsrates ein.

Im Übrigen ist die Abmahnung auch unverhältnismäßig. Gemäß § 3 des Arbeitsvertrages der Klägerin vom 15. November 2001 in Verbindung mit dem Änderungsvertrag vom 30.09.2005 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin 37, 5 Stunden. Sofern die betrieblichen Belange dies erfordern, wird die Klägerin auch über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus zur Verfügung stehen. Eine Mehrarbeitsvergütung ist damit nicht verbunden. Sollte die Klägerin also am 08.04.2010 das Arbeitspensum aufgrund ihres Einsatzes für die Bildung eines Betriebsrates nicht erledigt haben, war die Beklagte aufgrund des Arbeitsvertrages sogar berechtigt, die Klägerin ohne zusätzlich Vergütungsanspruch nacharbeiten zu lassen. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass das Arbeitszeitversäumnis der Klägerin relativ geringfügig war. Vor diesem Hintergrund erscheint die Abmahnung mit der Androhung

arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Wiederholungsfall insgesamt nicht angemessen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO. Die Höhe des Streitwertes erfolgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO in Höhe eines Bruttogehaltes der Klägerin.

gez.