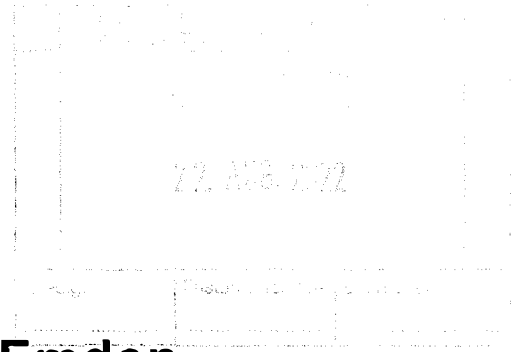


- Abschrift -



Arbeitsgericht Emden

Im Namen des Volkes

Urteil

2 Ca 263/21

In dem Rechtsstreit

Verkündet am 16.08.2022

... Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH -Büro Emden-, Am Stadtgarten 11, 26721 Emden

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Emden auf die mündliche Verhandlung vom 07.07.2022 durch den Direktor des Arbeitsgerichts ... als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter/innen Frau ... und Herrn ... für Recht erkannt:

- 1) Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 23.09.2021 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.
- 2) Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
- 3) Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.804,33 EUR festgesetzt.
- 4) Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer Abmahnung.

Der Kläger ist seit dem 15.02.2018 bei der Beklagten als Schlosser beschäftigt. Im beim Arbeitsgericht Emden zwischen den Parteien geführten Parallelverfahren zum Aktenzeichen 2 Ca 275/21 streiten die Parteien um die Rechtswirksamkeit zweier ordentlicher Kündigungen zum 31.12.2021.

Der Kläger verletzte sich am 22.9.2021 bei der Arbeit. Streitig zwischen den Parteien ist Ausmaß und Schwere der vom Kläger erlittenen Verletzung.

Der Kläger war sodann ab dem 22.9.2021 bis zum 8.10.2021 wegen einer Fingerquetschung arbeitsunfähig krankgeschrieben (vergleiche Kopien der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 22.09.2021 sowie vom 30.9.2021, Anlage K2 zur Klage, Blatt 6 der Akte, und Anlage zum klägerseitigen Schriftsatz vom 7.3.2022, Blatt 36 der Akte).

Hinsichtlich des Inhalts des Berichtes der ...-Klinik vom 22.09.2021 und hinsichtlich des Inhalts des Durchgangsarztberichtes wird auf die vom Kläger zur Gerichtsakte gereichten Ablichtungen Bezug genommen (vergleiche Anlagen zum klägerseitigen Schriftsatz vom 7.3.2022, Blatt 34 und Blatt 35 der Akte).

Mit Schreiben vom 23.09.2021 mahnte die Beklagte den Kläger ab. Hinsichtlich des Inhalts des genannten Schreibens im Einzelnen wird auf die vom Kläger zur Gerichtsakte gereichte Ablichtung Bezug genommen (vergleiche Anlage K1 zur Klage, Blatt 5 der Akte).

Der Kläger ist der Auffassung, die dem Kläger von der Beklagten erteilte Abmahnung sei rechtswidrig. Die Beklagte habe im Abmahnungsschreiben den maßgeblichen Sachverhalt unrichtig dargestellt. Er – der Kläger – habe sich zu Recht bei einem Mitarbeiter der Beklagten, Herrn D., abgemeldet, der die Teamleiterfunktion von der vorherigen Schicht übernommen habe. Der zweite Schichtleiter Herr A. habe den Kläger nach seinem Unfall zum Ersthelfer-Raum begleitet und eine ärztliche Behandlung angeregt. Der Teamleiter D. sei an diesem Tag nicht anwesend gewesen, so dass keine Teamleitung vor Ort gewesen sei. In diesen Fällen übernehme der erfahrenste Techniker, an diesem Tag Herr D., diese Aufgabe.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die dem Kläger mit Schreiben vom 23.9.2021 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Abmahnung sei rechtmäßig ergangen. Am 22.09.2021 habe sich der Kläger Mitarbeiterin M., einer Ersthelferin im Betrieb der Beklagten, gemeldet. Der Kläger habe eine kleine Wunde auf seinem Fingernagel gezeigt. Die Mitarbeiterin M. habe die kleine Wunde im Rahmen der Erstversorgung mit einem Pflaster versorgt. Danach habe die Mitarbeiterin M. den Kläger gefragt, ob er zurück in die Produktionshalle gehen und weiterarbeiten könne. Der Kläger habe die Frage ohne weitere Einschränkungen sofort bejaht. Augenscheinlich sei der Kläger auch nicht erheblich verletzt gewesen, sondern habe nur die besagte kleine Wunde auf dem Fingernagel gehabt. Eine weitere ärztliche Versorgung habe der Kläger ausdrücklich ausgeschlossen. Im weiteren Verlauf des Arbeitstages am 22.09.2021 habe sich der Kläger sodann vor dem Ende der Arbeitszeit zu seinem Kollegen Herrn D. begeben und diesem mitgeteilt, dass er – der Kläger – den Arbeitsplatz vor Schichtende verlassen werde.

Durch dieses Verhalten habe der Kläger gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Bei Verlassen des Arbeitsplatzes vor dem Ende der Arbeitszeit sei der Kläger gehalten gewesen, die Beklagte oder einen Vertreter, namentlich den Vorgesetzten, Herrn B., zu informieren. Dies sei seitens des Klägers unstreitig nicht erfolgt. Der Zeuge B. als Vorgesetzter des Klägers sei vor Ort gewesen. Der Kläger möge darlegen, warum er sich bei diesem nicht abgemeldet habe. Der Kläger habe nach eigenen Angaben nicht unter starken Schmerzen gelitten. Die Beklagte bestreite mit Nichtwissen, dass der Kläger an einer so erheblichen Verletzung wie der Quetschung seines rechten Zeigefingers gelitten habe. Weiterhin bestreite die Beklagte, dass der Kläger sich aufgrund der angeblichen Verletzung ins Krankenhaus habe begeben müssen bzw. begeben habe.

Unzutreffend sei, dass der Mitarbeiter D. am 22.09.2021 zum Zeitpunkt der Abmeldung des Klägers bei dem Mitarbeiter D. die Teamleiterfunktion übernommen habe. Herr D. habe auch keine entsprechenden Teamleiteranweisungen erteilt. Es verbleibe daher dabei, dass sich der Kläger beim Verlassen des Arbeitsplatzes am 22.09.2021 vor Ende der Arbeitszeit weder bei seinem Vorgesetzten noch der Personalabteilung der Beklagten abgemeldet habe.

Ergänzend wird Bezug genommen auf die von den Parteien zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Verhandlungsprotokolle.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I) Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Entfernung der streitgegenständlichen Abmahnung aus seiner Personalakte.

1) Dem Entfernungsverlangen hinsichtlich der streitgegenständlichen Abmahnung steht nicht entgegen, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien gekündigt hat. Zwar führt die Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Regelfall zu dem Ergebnis, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte nicht mehr zusteht (vgl. BAG, Urteil vom

14.09.1994 - 5 AZR 632/93, Juris, Leitsatz; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12.12.2012 - 8 Sa 379/12, Juris Rn. 21). Allerdings hat die erkennende Kammer mit Urteil vom heutigen Tage in dem zwischen den Parteien beim Arbeitsgericht Emden geführten Parallelverfahren 2 Ca 275/21 festgestellt, dass die dort streitgegenständlichen Kündigungen das Arbeitsverhältnis der Parteien gerade nicht beendet haben.

2) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer insoweit anschließt, kann der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen (vgl. BAG, Urteil vom 14.09.1994 - 5 AZR 632/93, Juris Rn. 17 m. w. N.).

3) Die genannten Voraussetzungen liegen hier vor. Die streitgegenständliche Abmahnung ist dem Kläger zu Unrecht erteilt worden. Die Beklagte hat nicht nachgewiesen, dass der Kläger gegen die ihm obliegende (Ab)Meldeverpflichtung verstoßen hätte.

a) Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Die Anzeige hat unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) zu erfolgen, § 5 Abs. 1 Satz 1 i. V. m § 121 BGB, wobei maßgebend für die Erfüllung der gesetzlichen Pflicht der Zugang der Nachricht beim Arbeitgeber, nicht die Absendung ist. „Unverzüglich“ bedeutet allerdings nicht „sofort“. Das Gesetz gibt dem Arbeitnehmer nur auf, den Arbeitgeber so schnell zu informieren, wie es nach den Umständen des Einzelfalls möglich ist. Der Arbeitnehmer muss die Anzeige im Laufe des ersten Krankheitstages erstatten (vgl. Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 5 EFZG Rn. 6 mit weiteren Nachweisen).

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber zu benachrichtigen. Es genügt aber auch die Information eines vom Arbeitgeber zur Entgegennahme von Erklärungen autorisierten Mitarbeiters, was sich in großen Unternehmen und Behörden aus dem Organisationsplan ergibt. Soweit das nicht ausdrücklich geregelt ist, muss ein Vorgesetzter benachrichtigt werden. Keine Benachrichtigungsempfänger sind etwa Betriebsratsmitglieder, Telefonisten, Pförtner und andere Betriebsangehörige, denen sich der Arbeitnehmer nur als Bote bedienen kann und bei denen er das Risiko der rechtzeitigen und zutreffenden Übermittlung trägt (vgl. Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 5 EFZG Rn. 8 mit weiteren Nachweisen).

Das Gesetz schreibt keine besondere Form für die Anzeige vor. Geeignet kann auch die Einschaltung eines Boten sein, der insbesondere dann heranzuziehen ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit zu einer Einschränkung der Bewegungs- und/oder Kommunikationsfähigkeit geführt hat (vgl. Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, § 5 EFZG Rn. 7 mit weiteren Nachweisen).

b) Nach Maßgabe der vorstehenden Grundsätze ist im vorliegenden Fall nicht erkennbar, dass der Kläger seine Verpflichtung gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG verletzt hätte.

Der Kläger hatte sich bei dem Mitarbeiter D. abgemeldet, der offenbar diese Information an die Beklagte weitergab. Zu Gunsten der Beklagten kann damit unterstellt werden, dass der Mitarbeiter D. am 22.09.2022 keine Teamleiter-Funktion und damit keine Vorgesetzten-Funktion gegenüber dem Kläger ausübte. Denn jedenfalls bediente der Kläger sich des Mitarbeiters D. nach oben genannten Grundsätzen als Bote. Dass dieser die von ihm an die

Beklagte übermittelte Mitteilung über die Abmeldung des Klägers nicht umgehend an die Beklagte weitergeleitet hätte, trägt die Beklagte allerdings selbst nicht vor. Demnach ist mangels entsprechenden anderweitigen Vortrages der Beklagten davon auszugehen, dass die Nachricht von der Abmeldung des Klägers den Vorgesetzten B. „unverzüglich“ im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG erreichte.

War die Beklagte allerdings rechtzeitig und hinreichend im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG über die Abmeldung des Klägers informiert, kann sie ihm nicht zur Last legen, der Kläger hätte sich aber direkt beim Vorgesetzten Herrn B. abmelden müssen. Vielmehr ist die rechtliche Würdigung durch die Beklagte im Abmahnungsschreiben vom 23.09.2021 unzutreffend. Folge davon ist, dass der Klage einen Anspruch auf Entfernung des genannten Abmahnungsschreibens aus seiner Personalakte hat.

II) Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 91 ZPO. Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ZPO festzusetzen. Die Berufung war nicht gemäß § 64 Abs. 2 Buchstabe a), Abs. 3 gesondert zuzulassen, da ein Zulassungsgrund nicht vorliegt. Ergänzend wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Da das Gericht die Berufung nicht besonders zugelassen hat, kann gegen dieses Urteil gem. § 64 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz Berufung nur eingelegt werden, wenn

1. der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
2. es sich um eine Rechtsstreitigkeit über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses handelt.

Soweit die Voraussetzungen zu 1. oder 2. nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Berufungsschrift muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden. Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen. Dabei ist der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

...