Beglaubigte Abschrift Arbeitsgericht Freiburg Aktenzeichen: 1 Ca 268/17 (Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.12.2017

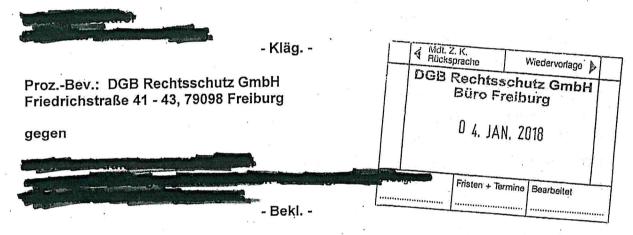


Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache



Proz.-Bev.: Bendel & Partner Rechtanwälte mbB Hofstraße 3, 97070 Würzburg

hat das Arbeitsgericht Freiburg - 1. Kammer - durch den Richter am Arbeitsgericht Mohn, d. ehrenamtliche Richterin Cartus und d. ehrenamtliche Richterin Weis auf die mündliche Verhandlung vom 13.12.2017

für Recht erkannt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 3. Februar 2012 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
- 3. Der Streitwert wird auf 2.300,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

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

Der am 9. August 1958 geborene, ledige, zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 17. Juli 2000 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen als Wartungsarbeiter beschäftigt. Die Parteien führten vor dem Arbeitsgericht Freiburg schon mehrfach Rechtsstreitigkeiten. In den Verfahren 1 Ca 68/07, 4 Ca 98/14 und 4 Ca 307/14 war Streitgegenstand jeweils die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte. Die vorgenannten Verfahren endeten durch Vergleiche, in welchen sich die Beklagte dazu verpflichtete, zu einem benannten Zeitpunkt die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Darüber hinaus ist derzeit noch ein Kündigungsrechtsstreit in zweiter Instanz anhängig. In erster Instanz (Az. 4 Ca 363/16) wurde festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 20. Dezember 2016 aufgelöst worden ist. Die Beklagte wurde erstinstanzlich verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits als Wartungsarbeiter weiter zu beschäftigen. Im Berufungsverfahren (11 Sa 35/17) steht zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung im vorliegenden Verfahren der Kammertermin noch aus.

Im Kündigungsschutzverfahren 4 Ca 363/16 erwähnte die Beklagte in ihrem Schriftsatz vom 29. März 2017 die Abmahnung vom 28. November 2013, 15. April 2014, 16. April 2007 und 3. Februar 2012. Mit Schreiben seines Bevollmächtigten vom 9. Juni 2017 verlangte der Kläger die Entfernung dieser Abmahnungen aus der Personalakte und verwies insoweit auf die geschlossenen Vergleiche. Betreffend die Abmahnung vom 3. Februar 2012 verlangte er die Entfernung aufgrund eingetretenen Zeitablaufs. Der letztgenannten Aufforderung kam die Beklagte nicht nach.

Der Kläger verlangt die Entfernung der Abmahnung vom 3. Februar 2012 aus seiner Personalakte. In dieser Abmahnung wird dem Kläger der Vorwurf gemacht, seine Arbeitszeit am 25. Januar 2012 mit 15 Minuten länger im Arbeitszeitnachweis eingetragen zu haben, als er tatsächlich gearbeitet habe, da er seine Umkleidezeit berücksichtigt habe. Insoweit wird auf die Abmahnung vom 3. Februar 2012 (Anlage A1, ABI. 5 und 6) verwiesen.

Der Kläger ist der Ansicht, die Abmahnung vom 3. Februar 2012 sei bereits wegen Zeitablaufs aus seiner Personalakte zu entfernen. Darüber hinaus sei die Abmahnung vom 3. Februar 2012 ihm gegenüber zu Unrecht erteilt worden. Das An- und Ablegen der Kleidung sei als Ar-

beitszeit anzusehen. Die Berufskleidung trage einen deutlich sichtbaren Schriftzug und es sei ihm nicht zumutbar derart auffällige Firmenkleidung zu Hause anzuziehen und auf dem Weg zur Arbeit hin- bzw. zurückzutragen.

Der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 03. Februar 2012 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Arbeitgeberseite sieht nach wie vor ein berechtigtes Interesse an der Dokumentation der gerügten Pflichtverletzung. Da im Kündigungsrechtsstreit (11 Sa 35/17 beim LAG Baden-Württemberg) dem Kläger vorgeworfen werde unentschuldigt gefehlt bzw. eine beharrliche Arbeitsverweigerung an den Tag gelegt zu haben, sei von einer Pflichtwidrigkeit aus demselben Bereich auszugehen. Insoweit habe die Beklagte nach wie vor ein Interesse daran, dass auch eine länger zurückliegende Abmahnung dokumentiert sei, um dies bei der vorzunehmenden Interessenabwägung im Kündigungsschutzprozess vortragen zu können. Da es sich jedenfalls um eine nicht unerhebliche Pflichtverletzung im Vertrauensbereich handle, sei die Beklagte auch nicht verpflichtet, die Abmahnung nach Zeitablauf aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

Das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung sei nicht ausschließlich fremdnützig und damit nicht als Arbeitszeit zu werten. Es sei dem Kläger, wie anderen Arbeitnehmern gestattet, die Dienstkleidung auch außerhalb der Arbeitszeit zu tragen. Es sei die Entscheidung des Klägers, ob er diese Dienstkleidung im Betrieb ab- oder anlege. Es handle sich bei der Arbeitskleidung nicht um eine besonders auffällige Schutzkleidung, deren Tragen dem Arbeitnehmer in der Öffentlichkeit nicht zuzumuten sei.

Die Kammer entschied nach Inaugenscheinnahme der Arbeitskleidung im Kammertermin vom 13. Dezember 2017. Insoweit wird auf die Feststellungen des Protokolls verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet. Der Kläger hat in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 3. Februar 2012.

- 1. Entgegen der Ansicht des Klägers hat dieser nicht bereits aufgrund des Zeitablaufs von mehr als fünf Jahren einen zwingenden Anspruch auf Entfernung der streitgegenständlichen Abmahnung. Da es im Kündigungsrechtsstreit sowohl bei einer außerordentlichen als auch bei einer ordentlichen Kündigung stets einer Interessenabwägung bedarf und insoweit vorhergehende Belastungen im Arbeitsverhältnis eine Rolle spielen, kann schlechterdings nicht davon ausgegangen werden, dass Abmahnungen nach einem gewissen Fristenschema automatisch aus der Personalakte zu entfernen sind. Ein derartiges Fristenregime ergibt sich weder aus dem Gesetzes, noch aus dem Richterrecht.
- 2. Der Kläger hat jedoch Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte, da der ihm gegenüber erhobene Vorwurf in der Abmahnung vom 2. Februar 2012 inhaltlich nicht voll gerechtfertigt ist. In der Abmahnung stellt sich die Beklagte auf den Standpunkt, die Umkleidezeit gehöre nicht zur regulären Arbeitszeit, weshalb der Kläger zu Unrecht die Zeit, die er für das Umziehen benötigt habe, als Arbeitszeit erfasst habe.
 - a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluss vom 17. November 2015, 1 ABR 76/13, juris dort Rn. 25 ff.) gehören Umkleidezeiten zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, wenn das Umkleiden einem fremden Bedürfnis dient und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis erfüllt. Das ist bei einer besonders auffälligen Dienstkleidung der Fall. An der Offenlegung seines Arbeitgebers gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse (BAG, 17. Januar 2012, 1 ABR 45/10, Rn. 32). Hingegen ist das Ankleiden mit vorgeschriebener Dienstkleidung nicht leidglich fremdnützig und damit nicht Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und, ohne besonders auffällig zu sein, auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann (BAG, 10. November 2009, 1 ABR 54/08, Rn. 15).
 - b) Die Kammer schließt sich dieser Rechtsansicht an und wendet diese Rechtsgrundsätze auf den vorliegenden Fall wie folgt an: Die Firmenkleidung, welche im Termin am 13. Dezember 2017 hinlänglich in Augenschein genommen wurde, ist als besonders auffällig zu werten. Auf der Oberkleidung ist sowohl auf der Hose als auch auf der Ja-

cke, am Bein bzw. im Brust- und Rückenbereich der Firmenname der Beklagten sowie deren Firmenlogo mit Leuchtschrift weithin erkennbar und setzt sich deutlich mit der Leuchtschrift vor dem dunklen Farbton der Arbeitskleidung ab.

Zeigt sich der Arbeitnehmer mit dieser Arbeitskleidung in der Öffentlichkeit, ist für Außenstehende das Firmenlogo sowie die Firmenbezeichnung deutlich wahrnehmbar. Insbesondere aufgrund der gewählten Farbkombination zwischen Schrift- und Grundfarbton der Arbeitskleidung ist sie besonders auffällig, weshalb an dem Tragen dieses Firmenlogos der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse mehr hat. Insoweit dient das Umkleiden <u>nur</u> noch einem fremden Bedürfnis und nicht zugleich einem eigenen Bedürfnis. Damit gehört die Umkleidezeit im konkreten Fall zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung.

- c) Insoweit geht der Vorwurf der Beklagten gegenüber dem Kläger in der Abmahnung vom 3. Februar 2012 fehl.
- 3. Der Rechtsstreit war auch nicht auszusetzen. Nach § 148 ZPO kann ein Rechtsstreit bei Vorgreiflichkeit ausgesetzt werden. Hier käme eine Vorgreiflichkeit insoweit in Betracht, als dass bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Kläger möglicherweise kein berechtigtes Interesse mehr auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte haben könnte. Im besonderen Fall ist jedoch zu beachten, dass nach erstinstanzlicher Entscheidung das Arbeitsverhältnis weiter fortbesteht. Nach der bislang nicht aufgehobenen erstinstanzlichen Entscheidung, die auch die Beklagte zur vorläufigen Weiterbeschäftigung verpflichtet, hat der Kläger einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung.
- Der Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Als Streitwert wird ein durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst des Klägers zugrunde gelegt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Habsburgerstr. 103, 79104 Freiburg i. Br. 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. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende: Mohn



Beglaubigt Freiburg, den 03.01.2018

Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle

Dieses Schreiben wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.