

Aktenzeichen:  
6 Ca 362/19 P

Verkündet am:  
18.06.2020

Justizbeschäftigter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

- AUSWÄRTIGE KAMMERN PIRMASENS

IM NAMEN DES VOLK S

URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, Alleestraße 58,  
66953 Pirmasens

gegen

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern - Auswärtige Kammern Pirmasens - auf die mündliche Verhandlung vom 18. Juni 2020 durch die Richterin am Arbeitsgericht .....als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter.....und den ehrenamtlichen Richter ..... als Beisitzer für Recht erkannt:

Mdt. Z. K. Rücksprache Wiedervortage  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Büro Pirmasens

25. JUNI 2020

1. Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 05.09.2019 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Parteien haben die Kosten des Rechtsstreits je zur Hälfte zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 6.040,-- € festgesetzt.
5. Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetzes statthaft ist, wird sie nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Entfernung zweier Abmahnungen aus der Personalakte des Klägers.

Der am 23.07.1959 geborene Kläger ist seit 01.01.2013 bei der Beklagten im..... als Erzieher mit einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt 3.020,-- € beschäftigt.

In diesem Jugendheim sind überwiegend in zwei geschlossenen Gruppen schwersterziehbare Kinder und Jugendliche infolge gerichtlicher Einweisung untergebracht.

Mit Schreiben vom 06.08.2019 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung wegen Missachtung einer Weisung einer Vorgesetzten.

Frau P. die Vorgesetzte des Klägers, soll gegen 10.40 Uhr diesem telefonisch die Weisung erteilt haben, sofort ins Krankenhaus zu fahren, um die gesundheitliche Situation eines Schülers abzuklären, der in der Schule krankenhausreif geschlagen worden war. Der Schüler war ohne Papiere, Kleidung und Hygieneartikel im Krankenhaus (Bl. 9 d.A.).

Eine weitere Abmahnung erfolgte am 05.09.2019 (Bl. 32 d.A.).

Dem Kläger wird eine Aufsichtspflichtverletzung vorgeworfen.

Am 04.06.2019 begleitete der Kläger als verantwortlicher Betreuer vier Jugendliche ins Schwimmbad in ....., darunter ein Jugendlicher in der Stufe drei. Die anderen Jugendlichen sind in der Stufe vier. Während dieses Schwimmbadbesuches konsumierten die Jugendlichen wiederholt Cannabis (drei bis fünf Joints, die im Schwimmbad "gebaut" wurden). Der Kläger hatte die Jugendlichen angewiesen, sich alle halbe Stunde bei ihm zu melden.

Jugendliche der Stufe drei dürfen an begleiteten Gruppenaktivitäten teilnehmen, z.B. Eislauf, Schwimmen, Kino sowie täglich eine halbe Stunde unbegleiteter Ausgang auf dem Gelände.

Jugendliche der Stufe vier dürfen zusätzlich an einem unbegleiteten Ausgang teilnehmen, beginnend mit drei Stunden pro Woche verteilt auf Tage, mit Handy (Anlage B8, Bl. 97 d.A.).

Der Kläger trägt vor,  
betreffend die Abmahnung vom 06.08.2019 sei am 11.06.2019 bei Arbeitsaufnahme durch ihn eine längere Dienstübergabe durch den Erzieher, Herrn G., erfolgt.  
Aufgrund personeller Engpässe habe er an diesem Morgen - entgegen seiner eigentlichen Aufgaben - zusätzlich im Modul 1 arbeiten sollen. Weiterhin habe Herr

G. ihm mitgeteilt, dass die Hauswirtschaftskraft erkrankt sei und er deshalb auch das Mittagessen mit- bzw. für die Gruppe kochen solle.

Herr G. sei sodann telefonisch informiert worden, dass ein Jugendlicher in der Schule zusammengeschlagen worden sei. Herr G. sei zu Frau P. gegangen, um diese zu informieren.

Nach einiger Zeit habe er Frau P. angerufen, um zu erfahren, was passiert gewesen sei, jedoch habe er keine Informationen erhalten. Als Herr G. zurückgekommen sei, habe er mitgeteilt, dass ein Jugendlicher in der Schule zusammengeschlagen worden sei und sich nun im Krankenhaus befände. Er, der Kläger, solle ins Krankenhaus fahren und dem Jugendlichen Wechselkleidung, Hygienartikel und Papiere bringen.

Herr G. habe sodann Dienstende gehabt und sei gegangen. Dann habe eine Lehrerin aus der Schule und sodann eine aus dem Krankenhaus angerufen. Im Anschluss seien zwei Polizeibeamte erschienen, die ihm mitgeteilt hätten, dass es dem Jugendlichen soweit gut ginge. Nachdem die Polizeibeamten gegangen seien, sei er in das Zimmer des Jugendlichen gegangen um Kleidung zu holen. Er habe aber keine brauchbare Kleidung vorgefunden und sei deshalb in die Wäscherei gegangen, die ihm mitgeteilt habe, dass es noch dauere, bis die Wäsche abgeholt werden könne.

Er habe dann das Mittagessen vorbereitet und die Mutter des Jugendlichen angerufen, das Jugendamt per Email informiert und einen Aktenvermerk über den Vorfall gemacht.

Sodann seien die anderen Gruppenbewohner aus der Schule zum Mittagessen gekommen und Frau P. habe sich erkundigt. Sie sei sehr aufgebracht gewesen, dass er noch nicht im Krankenhaus gewesen sei und habe ihn telefonisch zurecht-

gewiesen. Er sei sofort ins Krankenhaus gefahren, habe aber nur den Personalausweis mitnehmen können, da die Wäsche noch nicht fertig gewesen sei. Dies hätte später ein anderer Mitarbeiter machen müssen.

Frau P. habe ihm gerade keine ausdrückliche Weisung zur sofortigen Fahrt in das Krankenhaus erteilt. Frau P. habe unmittelbar an ihn überhaupt keine Weisung erteilt. Die Weitergabe jeglicher Information und Weisung sei nur direkt über Herr G. erfolgt. Die Abmahnung sei daher aus der Personalakte zu entfernen.

Auch die Abmahnung vom 05.09.2019 sei aus der Personalakte zu entfernen.

Bei einem Schwimmbadbesuch sei die durchgehende Betreuung nur durch einen Betreuer gar nicht möglich.

Herr S. habe hinsichtlich der Beaufsichtigung mehrerer Jugendlicher seit kurzem die Vorgabe gemacht, einen "erhöhten Platz" aufzusuchen, um von dort Jugendliche bei ihren Aktivitäten zu beaufsichtigen. Da dies aufgrund der Weiträumigkeit der Anlage im Schwimmbad nicht möglich gewesen sei, habe er die Jugendlichen angewiesen, sich halbstündig bei ihm zu melden.

Er habe nicht gemerkt, dass hinter seinem Rücken Cannabis konsumiert worden sei. Er habe nicht permanent bei den Jugendlichen bleiben können, da diese ja nicht immer alle vier zusammen in unmittelbarer Nähe gewesen seien. Eine 100%ige Beaufsichtigung mehrerer Jugendlicher gleichzeitig an einem solchen öffentlichen Ort sei schlichtweg unmöglich, erst recht über Stunden.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, die ihm mit Schreiben vom 06.08.2019 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen;

2. die Beklagte zu verurteilen, die ihm mit Schreiben vom 05.09.2019 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor,  
die Abmahnungen vom 06.08.2019 und 05.09.2019 seien zu Recht ergangen.

Zur Abmahnung vom 06.08.2019:

Am 11.06.2019 sei ein Jugendlicher der Wohngruppe 2, der unter anderem vom Kläger betreut werde, nach einer Schlägerei in der Schule ins Krankenhaus gebracht worden.

Der zeitliche Ablauf an diesem Tag sei wie folgt gewesen:

Gegen 8:20 Uhr sei vereinbart worden, dass Frau H. in die Gruppe des Klägers gehen solle, um sich gemeinsam mit dem Kläger um zwei Jungen zu kümmern, von denen einer eine Neuaufnahme gewesen sei und um die sich Frau H. nicht alleine habe kümmern sollen.

Gegen 9:35 Uhr habe Herr G. Frau P. mitgeteilt, dass ein Junge nach einer Schlägerei in der Schule mit dem Rettungswagen ins Krankenhaus gebracht worden sei und der Kläger, der um 9:35 Uhr seinen Dienst angetreten habe, Hilfe brauche, um einen Besuch des Jungen im Krankenhaus zu organisieren.

Gegen 9:45 Uhr habe Frau P. bei Frau Hu. aus Gruppe 1 angerufen damit eine der beiden Kolleginnen Frau H. in Gruppe 2 unterstützen solle, damit der Kläger ins Krankenhaus fahren könne.

Frau Hu. habe den Kläger angerufen um den zeitlichen Ablauf zu erfragen. Der Kläger habe die Unterstützung jedoch abgelehnt, woraufhin Frau Hu. den Kläger bat, dies mit Frau Pi. abzuklären.

Gegen 9:55 Uhr habe der Kläger sodann bei Frau P. angerufen, um nach der weiteren Vorgehensweise zu fragen, und wie er das jetzt mit dem Krankenhaus machen solle. Diese habe ihn an Herrn G. verwiesen, der kurz vor 10 Uhr Frau P. verlassen habe mit der an den Kläger gerichteten Anordnung gleich ins Krankenhaus zu fahren.

Gegen 10:30 Uhr habe Frau Pa. zwei Polizisten in die Gruppe 2 begleitet, die Sachen des Jungen dabeigehabt hätten und sich kurz mit dem Kläger unterhalten hätten. Frau P. sei kurz darauf gefolgt.

Gegen 10:40 Uhr habe Frau P. beim Kläger angerufen. Der Kläger habe mitgeteilt, dass er die Mutter des Jungen nicht erreicht habe. Frau P. habe so-dann gesagt: "Sie fahren jetzt bitte sofort zu A. Bringen Sie die Unterlagen mit, die wichtig sind zum Unterschreiben, dann kann ich später hinfahren".

Gegen 13:30 Uhr habe sich Frau P. telefonisch gemeldet, um über den Sachstand informiert zu werden. Herr Vogelgesang habe mitgeteilt, dass der Kläger nicht ins Krankenhaus gefahren sei. Frau P. habe einen Rückruf des Klägers erhalten. Im Rahmen dieses Telefonats habe der Kläger mitgeteilt, dass er nicht gefahren sei, weil die Wäsche des Jungen noch nicht fertig gewesen sei.

Frau P. habe alles so organisiert gehabt, dass der Kläger vormittags habe fahren können. Zudem sehe es nicht gut aus, wenn die Einrichtung sich nicht um den Jungen kümmere. Sodann habe Frau P. dem Kläger erneut die Weisung erteilt sofort ins Krankenhaus zu fahren.

Gegen 15:00 Uhr habe Frau P. erneut mit dem Kläger gesprochen. Gründe, warum er ihre Anweisung nicht befolgt habe, habe er nicht nennen können. Er habe angeführt, er habe kochen müssen und habe gefragt, seit wann Mitarbeiter des Heims alles stehen und liegen ließen, wenn ein Jugendlicher im Krankenhaus sei, das habe es früher nicht gegeben. Ferner habe ihm niemand gesagt, er solle gleich fahren.

Da der Kläger die Anweisungen der Einrichtungsleitung bewusst ignoriert habe, sei die Abmahnung ergangen.

Zur Abmahnung vom 05.09.2019:

Der Kläger habe am 04.06.2019 ein Freibad mit vier Jugendlichen, davon drei aus der Stufe 4 und einem aus der Stufe 3, besucht.

Jugendliche der Stufe 3 dürften nur an begleiteten Gruppenaktivitäten außerhalb des Geländes teilnehmen und müssten daher stets unter Aufsicht stehen.

Eine Verpflichtung seitens des Klägers, den Jugendlichen der Stufe 3 mit zum Ausflug zu nehmen, habe zu keinem Zeitpunkt bestanden und sei freiwillig erfolgt.

Im Auto habe der Kläger die Jungen informiert keinen Unfug zu machen und sich ordentlich zu benehmen. Im Übrigen hätten sie sich bei ihm alle halbe Stunde zu melden. Während des Besuchs hätten die Jugendlichen laut deren Aussagen, an einer anderen Stelle des Freibades gelegen, die weit weg von anderen Personen und damit auch vom Kläger gewesen sei. Die Jugendlichen hätten die "Meldepausen" sodann dafür genutzt sich in der Zwischenzeit Joints zu bauen und zu konsumieren.

Wäre der Kläger seiner Aufsichtspflicht nachgekommen, wäre dies nicht möglich gewesen. Er sei dazu verpflichtet gewesen den Jugendlichen der Stufe 3 nicht unbeaufsichtigt zu lassen. Dies sei auch hinlänglich bekannt.



Im Rahmen einer Dienstbesprechung sei darauf hingewiesen worden, dass bei den betreuten Jugendlichen eine ganz besondere Betreuung und Aufsichtspflicht einzuhalten sei. Die Jungen seien "im Blick zu behalten". Es genüge daher nicht, dass sich die Jungs in regelmäßigen Abständen bei der Aufsichtsperson zu melden hätten. Dies sei in der Sitzung am 18.04.2019 erneut wiederholt worden.

Ein Jugendlicher der Stufe 3 dürfe "lernen innerhalb der Gruppe ohne Erzieher", "lernen außerhalb der Gruppe mit Erzieher". Stufe-3-Jugendliche dürften grundsätzlich an begleiteten Gruppenaktivitäten mit weniger hoher Betreuung teilnehmen und sich nur unbegleitet auf dem Gelände des Heims eine halbe Stunde bewegen. Die Aufsichtspflicht sei bei einem Jungen der Stufe 3 nicht dadurch erledigt, dass dieser aufgefordert werde, sich alle halbe Stunde zu melden. Hier müsse eine aktive Aufsicht des Betreuers erfolgen. Diese Jungen dürften nicht alleine in die Öffentlichkeit. Als der Kläger sich entschieden habe, den Jungen mitzunehmen, habe er in diesem Moment die Entscheidung getroffen, sich die Aufsicht zuzutrauen und ihn entsprechend den Vorschriften zu beaufsichtigen. Erschwerend komme hinzu, dass der Junge kurz vorher von Stufe 4 auf Stufe 3 herabgestuft worden sei, da er sich als nicht absprachefähig gezeigt habe.

Der Stufenplan sei das zentrale Instrument und eine Orientierung für ein einheitliches Handeln.

Die Abmahnungen seien daher nicht aus der Personalakte zu entfernen.

Mit Beschluss vom 15.01.2020 wurde am 18.06.2020 Zeugenbeweis erhoben. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom 18.06.2020 Bezug genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hat zum Teil Erfolg.

I.

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 06.08.2019 aus der Personalakte.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen (vgl. beispielsweise BAG, Urteil vom 20.01.2015 - 9 AZR 860/13, RNr. 31, juris; BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11, RNr. 13 m.w.N., BAG-Entscheidungen 142, 331 ff.; BAG Urteil vom 23.06.2009 - 2 AZR 606/08, RNr. 12, NZA 2009, 1011 ff). Bei einer Abmahnung, die in § 314 Abs. 2 BGB gesetzlich verankert wurde, handelt es sich um die Ausübung eines arbeitsvertraglichen Gläubigerrechts durch den Arbeitgeber. Als Gläubiger der Arbeitsleistung weist er den Arbeitnehmer als seinen Schuldner auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung dieser Pflichten aufmerksam (Rügefunktion). Zugleich fordert er ihn für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten auf und kündigt, wenn ihm dies angebracht erscheint, individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (Warnfunktion). Eine solche missbilligende Äußerung des Arbeitgebers in Form einer Abmahnung ist geeignet, den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen und seinem Persönlichkeitsrecht zu beeinträchtigen (BAG, Urteil vom 23.06.2009 - 2 AZR 606/08, RNr. 13, NZA 2009, 1011 ff.). Deshalb kann der Arbeitnehmer die Beseitigung dieser Beeinträchtigung verlangen, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt. Er besteht

auch dann, wenn selbst bei einer zu Recht erteilten Abmahnung kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht (vgl. BAG, Urteil vom 20.01.2015 - 9 AZR 860/13, RNr. 31, juris; BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11, RNr. 13 m.w.N., BAG-Entscheidungen 142, 331 ff.).

2. Hieran gemessen erweist sich die streitgegenständliche Abmahnung der Beklagten vom 06.08.2019 als rechtmäßig, da die Abmahnung sowohl formell ordnungsgemäß zustande gekommen ist, wie auch richtige Tatsachenbehauptungen enthält und auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht verletzt.

Der Kläger hatte die Anweisung seiner Vorgesetzten, Frau P. den Jugendlichen A. sofort im Krankenhaus zu besuchen, nicht beachtet.

Die durchgeführte Beweisaufnahme hat eindeutig ergeben, dass die Zeugin, Frau P., den Kläger in einem Telefonat gegen 10:40 Uhr oder geringfügig später angewiesen hatte A. sofort im Krankenhaus zu besuchen. Dies hat der Kläger unstreitig nicht getan.

Im Rahmen der Beweisaufnahme erklärte die Zeugin, dass sie davon ausgegangen sei, dass es klar gewesen sei, dass der Kläger sofort in das Krankenhaus habe gehen sollen. Sie hatte alles entsprechend organisiert, um den Krankenhausbesuch am Vormittag dem Kläger zu ermöglichen. Insbesondere sei Frau Hu. angewiesen worden, in der Gruppe 2 auszuhelfen. Ob sie dies bereits gegen 10:30 Uhr, als die Polizisten das Heim verließen, so ausdrücklich geäußert habe, wisse sie nicht. Zu diesem Zeitpunkt sei sie lediglich davon ausgegangen, dass dies klar sei, dass der Kläger A. sofort im Krankenhaus besuchen solle. Als sie dann wieder in ihr Büro gekommen sei, und die Emails gecheckt habe, habe sie eine Email des Klägers an das Jugendamt gelesen, aus der hervorgegangen sei, dass der Kläger erst beabsichtige mittags A. im Krankenhaus zu besuchen. Daraufhin habe sie den Kläger erneut angerufen und

direkt telefonisch angewiesen sofort in das Krankenhaus zu fahren. Dies hat der Kläger nicht getan.

Die Aussage der Zeugin war schlüssig und glaubwürdig. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte, die gegen die Richtigkeit der Aussage der Zeugin sprechen. Insbesondere hat die Zeugin die Vorkommnisse an diesem Tag im Zusammenhang so ausführlich dargestellt, dass es seitens des Gerichts kaum einer Nachfrage bedurfte. Insbesondere hat die Zeugin erklärt, dass sie lediglich davon ausgegangen sei bei der Zusammenkunft gegen 10:30 Uhr, dass es klar gewesen sei, dass der Kläger sofort habe ins Krankenhaus fahren sollen. Ob sie das geäußert habe konnte sie nicht sagen. Diese Aussage stimmt auch mit der Aussage des Klägers überein. Hinzu kommt, dass es tatsächlich unstreitig ist, dass Frau Hu. von der Zeugin angewiesen wurde dem Kläger am Vormittag in der Gruppe 2 zu helfen. Dies ergibt nur Sinn, wenn der Kläger zu diesem Zeitpunkt auch in das Krankenhaus fahren sollte. Dies stellt jedoch keine direkte Anweisung dar. Eine solche ist erst in dem darauffolgenden Telefonat gegen 10:40/10:45 Uhr erfolgt. Insoweit hat die Zeugin auch den Anlass dieses Telefonats dargestellt, da sie, nachdem sie die Polizisten und den Kläger verlassen hatte, in ihr Büro ging und dort ihre Emails checkte. Hierbei las sie die Email des Klägers an das Jugendamt, aus der hervorging, dass der Kläger erst mittags A. im Krankenhaus besuchen wollte. Dies veranlasste nachvollziehbarer-weise die Zeugin den Kläger direkt anzurufen und anzuweisen A. sofort im Krankenhaus zu besuchen. Diese Weisung hat der Kläger nicht befolgt.

Auf Nachfrage des Gerichts nach Beendigung der Beweisaufnahme bestritt der Kläger dieses Telefonat nicht. Er konnte sich lediglich an eine direkte Anweisung nicht erinnern. Dieses Telefonat ergibt aber nur dann einen Sinn, wenn der Kläger in diesem Telefonat angewiesen wurde direkt A. im Krankenhaus zu besuchen. Ansonsten wäre es überflüssig gewesen.

Aufgrund der Gesamtumstände und der glaubwürdigen Aussage der Zeugin P. ist von einer Pflichtverletzung des Klägers auszugehen, indem er die Anweisung der Vorgesetzten nicht beachtete.

Diese Abmahnung ist auch verhältnismäßig, da es zu den Fürsorgepflichten der Beklagten gehört, sich um einen ihr anvertrauten Jugendlichen im Krankenhaus sofort zu kümmern. Insoweit bedarf es nicht nur der Versorgung mit Hygienartikeln und frischer Kleidung, sondern bei Bedarf sind Erklärungen gegenüber dem Krankenhaus zu erteilen und ggf. Unterschriften zu leisten.

Vorliegend war es auch nicht gerechtfertigt vom Kläger sich über diese Anweisungen hinwegzusetzen, mit der Begründung er habe seine anderen Tätigkeiten, wie das Essen kochen, Telefonate führen, Jugendamt anschreiben, Arztbesuch eines anderen Jugendlichen mit dem Krankenhausbesuch mittags verbinden wollen. Insoweit hat sich der Kläger jedoch den Anordnungen der Vorgesetzten unterzuordnen, da diese die Prioritäten bestimmt, die von der Fürsorgepflicht der Beklagten gegenüber dem Jugendlichen geprägt sind. Der Kläger ist insoweit nicht berechtigt, seine Beurteilung bezüglich der Dringlichkeit seiner auszuübenden Tätigkeiten über die Beurteilung und Anweisung der Vorgesetzten zu stellen. Gerade hierin liegt auch der Pflichtenverstoß des Klägers, der mit der Abmahnung gerügt wurde.

Folglich hat der Kläger keinen Anspruch auf Entfernung dieser Abmahnung aus der Personalakte.

## II.

Demgegenüber hat der Kläger einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 05.09.2019 aus der Personalakte.

Diese Abmahnung enthält zum Teil unrichtige Tatsachenbehauptungen, so dass sie insgesamt aus der Personalakte zu entfernen ist.

Wird eine Abmahnung auf mehrere Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers gestützt, so ist sie in der Regel bereits dann aus der Personalakte zu entfernen, wenn eine der dem Arbeitnehmer zur Last gelegten Pflichtverletzungen nicht zutrifft (DLW - Dörner, 15. Auflage, 4. Kap., Rz 2713; BAG, 13.03.1991 - 5 AZR 133/90, juris). Die Abmahnung kann auch nicht nach den zu §§ 139, 140 BGB entwickelten Rechtsgrundsätzen teilweise aufrechterhalten werden (DLW a.a.O.).

Die Beklagte hat in der Abmahnung vom 05.09.2019 gerügt, dass der Kläger am 04.06.2019 als verantwortlicher Betreuer vier Jugendliche ins Schwimmbad in Contwig begleitete, darunter ein Jugendlicher in der Stufe 3. Während dieses Schwimmbadbesuchs konsumierten die Jugendlichen wiederholt Cannabis (3 - 5 Joints, die im Schwimmbad "gebaut" wurden), was der Kläger nicht bemerkte, weil er an einer anderen Stelle als die Jugendlichen lag. Der Kläger hatte die Jugendlichen lediglich angewiesen, sich alle halbe Stunde bei ihm zu melden. Damit sei der Kläger seiner Aufsichtspflicht nicht nachgekommen.

Die Beklagte differenziert insoweit nicht zwischen den unterschiedlichen Aufsichtspflichten gegenüber Jugendlichen der Stufe 4 und der Stufe 3. Vielmehr erklärt die Beklagte allgemein, dass der Kläger seiner Aufsichtspflicht nicht nachgekommen sei. Dies ist so nicht richtig. Jugendliche der Stufe 4 dürfen in der Öffentlichkeit zeitweise unbegleitet sein gemäß der Anlage B8, Bl. 97 d.A. Danach haben Jugendliche der Stufe 4 zusätzlich das Recht auf einen unbegleiteten Ausgang beginnend mit drei Stunden wöchentlich auf drei Tage mit Handy. Folglich durfte der Kläger die Jugendlichen der Stufe 4 anweisen sich lediglich alle halbe Stunde bei ihm zu melden. Dass diese Jugendlichen die unbegleitete Zeit zum Bauen von Joints und zum Konsumieren von Cannabis nutzten, stellt kein Fehlverhalten des Klägers, sondern ein Fehlverhalten der Jugendlichen der Stufe 4 dar. Hierfür hätte der Kläger nicht abgemahnt werden können.

Jedoch hat der Kläger seine Aufsichtspflicht gegenüber dem Jugendlichen der Stufe 3 verletzt. Jugendliche der Stufe 3 dürfen entsprechend dem Stufenplan in der Öffentlichkeit nur begleitet an Gruppenaktivitäten teilnehmen. Dies bedeutet, wenn sich der Kläger dazu entschließt, einen Jugendlichen der Stufe 3 zu einem Schwimmbadbesuch mitzunehmen, dass er diesen Jugendlichen ständig zu beaufsichtigen hat, auch wenn dies dazu führen würde, dass dieser Jugendliche sich ständig bei dem Kläger und gerade nicht bei den anderen Jugendlichen der Stufe 4 aufhalten kann. Indem der Kläger auch gegenüber dem Jugendlichen der Stufe 3 angeordnet hat, dass er sich nur alle halbe Stunde bei ihm melden müsse, hat er gegen seine Aufsichtspflichten verstoßen, die durch den Stufenplan der Anlage B8 konkretisiert sind.

Da jedoch eine Pflichtverletzung gegenüber den Jugendlichen der Stufe 4 nicht besteht, war die Abmahnung insgesamt aus der Personalakte zu entfernen.

### III.

Die Kosten des Rechtsstreits waren entsprechend dem Obsiegen und Unterliegen hälftig zu quoteln gemäß § 46 Absatz 2 ArbGG i.V.m. § 92 ZPO.

### IV.

Die Streitwertentscheidung beruht auf § 61 Absatz 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO. Ein Streitwert in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern für zwei Abmahnungen ist angemessen.

### V.

Gründe, die eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Absatz 3 ArbGG rechtfertigen, sind nicht ersichtlich.

=====

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

#### **Berufung**

eingelegt werden.

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

#### **innerhalb einer Frist von einem Monat**

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

#### **innerhalb einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation



solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.