
Datum: 12.01.2024
Gericht: Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Ca 1347/23
ECLI: ECLI:DE:ARBGD:2024:0112.7CA1347.23.00

Leitsätze:
Einzelfallentscheidung zu den Anforderungen an die Konkretisierung der in einer Abmahnung enthaltenen Rüge

Rechtskraft: rechtskräftig

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 22.02.2023 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 3.107,00 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Abmahnung. 2

Der Kläger ist bei der Beklagten beschäftigt und zwar beim M. (im Folgenden: N.). Das N. ist eine oberste Bundesbehörde im Geschäftsbereich des F. (L.). Es übernimmt als Kompetenzzentrum für Asyl, Migration und Integration unter anderem die Durchführung von Asylverfahren, die Zuerkennung von Flüchtlingsschutz, Integrationsförderung und die Migrationsforschung in der I.. 3

Der am 00.00.0000 geborene Kläger ist als BSB-AVS (Bürosachbearbeiter-Asylverfahrenssekretariat) seit dem 01.10.2021 in der Außenstelle J. eingesetzt und in die 4

Entgeltgruppe E 6 des TVöD eingruppiert. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Arbeitsvertrag vom 06.09.2021 zu Grunde (Anlage K 1, Bl. 6 f. der Akte). Das Bruttomonatseinkommen des Klägers betrug zuletzt 3.107,10 Euro.

Der Kläger ist u.a. zuständig für die schriftliche und persönliche Antragsannahme sowie Aktenanlage in Asylverfahren. 5

Am 27.12.2022 wurden diverse Vorwürfe betreffend den Kläger von Mitarbeitenden der Außenstelle J. vertraulich an den zuständigen Referenten des Referats 42D, Herrn B., sowie an die Referatsleitung, Herrn Regierungsdirektor K., herangetragen. Sodann wurden die Sachverhalte mit E-Mail vom 27.12.2022 durch Herrn A. an den Referatsleitenden der Personalbetreuung, Herrn Regierungsdirektor SU., Referat 11C, zur weiteren Veranlassung übermittelt (vgl. Anlage B 1, Bl. 75 ff. der Akte). 6

Mit Schreiben vom 29.12.2022 (Anlage B 2, Bl. 78 f. der Akte) wurde der Kläger zu einem Personalgespräch in Form einer Videokonferenz am 04.01.2023 eingeladen. Das anberaumte Personalgespräch fand sodann am 04.01.2022 in Form einer Videokonferenz von 11:00 Uhr bis 11:28 Uhr statt. Im Rahmen des Personalgesprächs gingen die Vertreter der Beklagten auf die angeblichen Äußerungen des Klägers ein, welche Anlass für das anberaumte Personalgespräch waren. Der Kläger wurde sodann aufgefordert, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Der Kläger gab an, keine der vorgeworfenen Äußerungen getätigt zu haben. Auf die Frage des Klägers, weshalb keine Namen derjenigen Mitarbeitenden, die die Vorwürfe an die Personalbetreuung herangetragen hätten, genannt würden, äußerte die Personalreferentin, dass die Mitarbeitenden eingeschüchtert seien und sich lediglich vertraulich an die Vorgesetzten sowie die Personalbetreuung gewandt hätten. 7

Mit Schreiben vom 03.02.2023 (Anlage B 5, Bl. 85 f. der Akte) hörte die Beklagte die Gleichstellungsbeauftragte zur beabsichtigten Erteilung einer Abmahnung an. Mit E-Mail vom 20.02.2023 (Bl. 87 der Akte) teilte diese mit, dass keine Einwände gegen die Erstellung einer Abmahnung bestünden. 8

Mit Schreiben vom 22.02.2023 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung (Anlage K 2, Bl. 8 ff. der Akte), in der es wie folgt heißt: 9

„Sehr geehrter Herr JU., 10

hiermit spreche ich Ihnen wegen Verstoßes gegen Ihre arbeitsvertraglichen Nebenpflichten eine 11

Abmahnung 12

aus. 13

Begründung: 14

Im November 2022 haben Sie sich gegenüber Ihren Arbeitskollegen des Bundesamtes in der Dienststelle J. unangemessen über Asylantragstellende aus Afghanistan geäußert. 15

Im Rahmen eines Gespräches über eine Afghanistan-Dokumentation des Kabelsenders Arte äußerten Sie, dass Sie diese Dokumentation gesehen haben und berichteten über deren Inhalt. Dabei beschrieben Sie die aus Afghanistan geflüchteten Personen als „Staatsverräter“. 16

Des Weiteren haben Sie sich im Zusammenhang mit einer am 15.12.2022 stattgefundenen Weihnachtsfeier unangemessen über eine Referentin geäußert.

Nach Stattfinden der Weihnachtsfeier in der Außenstelle J., bei der Sie sich im Vorfeld freiwillig zur Planung gemeldet haben, teilten Sie einer Mitarbeiterin Ihres Referates auf Nachfrage, ob Sie der zuständigen Referentin beim Tragen von Tischen geholfen haben, Folgendes mit: „Was will die Kopftuch-Tussi von mir. Ich trage doch jetzt keine Tische für die.“ 18

Weiterhin wurde im Zuge der Vorbereitungen der Weihnachtsfeier entschieden, Alkohol auszuschenken. Wenige Tage vor der Weihnachtsfeier am 15.12.2022 äußerten Sie in diesem Zusammenhang gegenüber einem Mitarbeiter Folgendes: „Man sollte am besten eine Blendgranate in die Räumlichkeiten der Weihnachtsfeier schmeißen und die Türe schließen.“ 19

Am 04.01.2023 wurden Sie wegen der genannten Äußerungen zu einem Personalgespräch geladen. In diesem Personalgespräch wurde Ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme zum Sachverhalt gewährt. Hierbei gaben Sie lediglich an, keine der genannten Äußerungen getätigt zu haben. Eine plausible Erklärung zu Hintergründen und Kontext der Gespräche erfolgte nicht. 20

Die Mitarbeitenden bestätigten, nachdem sie mit ihrer Stellungnahme konfrontiert wurden, erneut ihre Aussagen. 21

Unter Berücksichtigung der Darstellung der unterschiedlichen Gesprächssituationen, die aufgrund der in sich schlüssigen und nachvollziehbaren Argumentation nicht den Anschein erwecken, als seien sie frei erfunden, bestehen keine Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Aussagen der Mitarbeitenden. Ihre im Personalgespräch vorgebrachten Einwendungen werden daher als nicht beachtlich erachtet. 22

Die getätigten Äußerungen sind mit Ihrer Tätigkeit als Angestellter des öffentlichen Dienstes nicht vereinbar. Das M. legt sehr viel Wert auf einen respektvollen Umgang sowohl mit Mitarbeitenden als auch mit Externen. Während der Ausübung ihrer Dienstpflichten ist ein angemessenes Auftreten und Verhalten gegenüber allen Beteiligten zu gewährleisten und politische Neutralität stets zu wahren. Dies gilt insbesondere für Ihre Tätigkeiten im Asylverfahrenssekretariat, bei welchen unter anderem direkter Kontakt zu Asylantragstellenden besteht. 23

Ihr Verhalten stellt daher einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis nach § 611 Absatz 1 BGB i.V.m. § 241 Absatz 2 BGB und i.V.m. § 41 Satz 1 TVöD-BT-V dar. 24

Ich mahne Sie daher ab und mache Sie darauf aufmerksam, dass bei nochmaliger einschlägiger Pflichtverletzung bzw. ähnlichem Fehlverhalten weitere arbeitsrechtliche Schritte bis hin zur Kündigung eingeleitet werden. 25

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde beteiligt und hat keine Einwendungen erhoben. 26

Bevor ich die Abmahnung und den damit verbundenen Vorgang zur Personalakte nehme, gebe ich Ihnen 2 Wochen nach Erhalt der Abmahnung Gelegenheit zur Stellungnahme.“ 27

Mit der am 27.03.2023 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und der Beklagten am 05.04.2023 zugestellten Klage verlangt der Kläger die Entfernung der Abmahnung vom 22.02.2023 aus seiner Personalakte. 28

Der Kläger ist der Auffassung, er habe einen Anspruch auf Entfernung der
streitgegenständlichen Abmahnung aus der Personalakte. Die Anschuldigungen entbehrten
jeglicher Tatsachengrundlage. Er nehme inhaltlich Bezug auf die Ausführungen in der von
ihm erstatteten Strafanzeige (Anlage K N05, Bl. 95 ff. der Akte). Er habe noch nie einen
Asylbewerber als „Staatsverräter“ bezeichnet; woher dieser Vorwurf rühre, könne er sich nicht
erklären. 29

Die Äußerung, man solle eine Blendgranate in den Raum der Weihnachtsfeier werfen und die
Tür schließen, habe er ebenfalls nie getätigt. Er selbst habe sich – insoweit unstreitig – für die
Vorbereitungen und Aufbauarbeiten vor der Weihnachtsfeier freiwillig gemeldet. Dass bei
dieser Feier Alkohol ausgeschenkt und konsumiert werde, sei ihm von Beginn an bewusst
gewesen. Er sei als in Deutschland geborener und aufgewachsener Mensch auch daran
gewöhnt, dass Alkohol konsumiert werde. 30

Er habe nie eine Referentin oder andere als „Kopftuch-Tussi“ bezeichnet. Vielmehr trügen
seine Ehefrau und seine Mutter selbst ein Kopftuch. Er habe keinerlei Probleme damit. 31

Er könne sich weder den Anlass für die Vorwürfe noch deren Urheberschaft erklären. Wer
ihm derart schaden möchte und warum, sei ihm nicht bekannt. Seit Beginn seiner Tätigkeit
bei dem N. im Oktober 2021 seien ihm jedoch immer wieder rassistische Bemerkungen und
Sprüche verschiedener Kollegen aufgefallen und bekannt geworden, die er jedoch bis dato
stets als Witze abgetan und zu ignorieren versucht habe. Auch von anderen Kollegen bzw.
Kolleginnen mit Migrationshintergrund sei ihm bekannt, dass diese immer wieder mit
derartigen Sprüchen konfrontiert und bedacht würden. 32

Der Kläger beantragt zuletzt, 33

**die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 22.02.2023 aus seiner Personalakte
zu entfernen.** 34

Der Beklagte beantragt, 35

die Klage abzuweisen. 36

Sie ist der Auffassung, sie sei nicht verpflichtet, die Abmahnung vom 22.02.2023 aus der
Personalakte des Klägers zu entfernen. Die Abmahnung sei wirksam. Die Beklagte trägt dazu
vor, im November 2022 habe sich der Kläger gegenüber Arbeitskollegen des Bundesamtes in
der Dienststelle J., u.a. der Zeugin FM., unangemessen über Asylantragstellende aus
Afghanistan geäußert. Im Rahmen eines Gesprächs über eine Afghanistan-Dokumentation
des Kabelsenders Arte habe der Kläger über deren Inhalt berichtet. Dabei habe er die aus
Afghanistan geflüchteten Personen als „Staatsverräter“ beschrieben. 37

Am 15.12.2022 habe – insoweit unstreitig – in der Außenstelle J. eine Weihnachtsfeier
stattgefunden. Der Kläger habe sich – insoweit ebenfalls unstreitig – im Vorfeld für die
Weihnachtsfeier, an welcher er selbst nicht teilgenommen habe, als freiwilliger Helfer
angeboten. Die zuständige Referentin habe den Kläger sodann gefragt, ob er zur
Vorbereitung der vorgenannten Weihnachtsfeier Tische tragen könne. Während einer
späteren Unterhaltung zwischen mehreren Kollegen, u.a. der Zeugin FM., habe der Kläger
von der Bitte der Referentin im Vorfeld zur Weihnachtsfeier berichtet. Auf Nachfrage, ob der
Kläger der zuständigen Referentin sodann beim Tragen von Tischen geholfen habe, habe er
geäußert: „Was will die Kopftuch-Tussi von mir. Ich trage doch jetzt keine Tische für die.“ 38

Im Zuge der Vorbereitungen der Weihnachtsfeier sei – insoweit unstreitig – entschieden worden, Alkohol auszuschenken. Wenige Tage vor der Weihnachtsfeier, in der Kalenderwoche 49, habe der Kläger sich in diesem Zusammenhang gegenüber einem Mitarbeiter, dem Zeugen NH., wie folgt geäußert: „Man sollte am besten eine Blindgranate in die Räumlichkeiten der Weihnachtsfeier schmeißen und die Türe schließen.“	
Die Abmahnung sei berechtigt. Die durch den Kläger getätigten Äußerungen gegenüber weiteren Mitarbeitenden der Außenstelle J. seien konkret geeignet, den Betriebsfrieden zu stören. Denn die betroffenen Mitarbeitenden hätten sich vertraulich an die Vorgesetzten gewandt, da sie durch das Verhalten und die Äußerungen des Klägers derart verunsichert und verängstigt seien, dass sie nicht wüssten, wie sie damit umgehen sollten. Das Vertrauensverhältnis im Hinblick auf eine künftige Zusammenarbeit der Mitarbeitenden sei damit erschüttert.	40
Der Kläger habe zudem gegen seine Loyalitätspflicht verstoßen, indem er asylantragstellende Personen aus Afghanistan sowie Mitarbeitende des Bundesamtes mit dessen Äußerungen innerdienstlich diffamiert habe. Die Äußerungen des Klägers seien insbesondere auch nicht vom Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 GG erfasst. In den vorliegenden Fällen stehe die Diffamierung der asylantragstellenden Personen aus Afghanistan, der betroffenen Referentin sowie die Bedrohung eines konkreten Personenkreises aufgrund des Ausschanks von Alkohol auf der Weihnachtsfeier im Vordergrund. Im Zusammenhang mit der Beschäftigung des Klägers im N., insbesondere im Hinblick auf die Tätigkeit der schriftlichen und persönlichen Antragsannahme sowie Aktenanlage in Asylverfahren und der damit verbundenen Sensibilisierung für asylrechtliche sowie -politische Themen, fielen die Äußerungen des Klägers besonders ins Gewicht.	41
Formelle Fehler, die einen Anspruch des Klägers auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte begründen könnten, lägen nicht vor.	42
Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Protokolle der öffentlichen Sitzungen Bezug genommen.	43
<u>Entscheidungsgründe:</u>	44
A.	45
Die Klage ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, die Abmahnung vom 22.02.2023 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.	46
I.	47
Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen.	48
1.	49
Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt (BAG, Urteil vom 02.11.2016 – 10 AZR 596/15 – Rdnr. 10, NZA 2017, 183 = juris; BAG, Urteil vom 19.02.2012 – 2 AZR 782/11 – Rdnr. 13, NZA 2013, 91 = juris).	50

2.

Darüber hinaus ist eine Abmahnung auch dann aus der Personalakte zu entfernen, wenn sie statt eines konkret bezeichneten Fehlverhaltens nur pauschale Vorwürfe enthält (BAG, Urteil vom 27.11.2008 – 2 AZR 675/07 – juris; BAG, Urteil vom 09.08.1984 2 AZR 400/83 – AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Ein Entfernungsanspruch des Arbeitnehmers besteht ferner dann, wenn die vom Arbeitgeber in der Abmahnung geäußerten rechtlichen Schlussfolgerungen nicht zutreffen ((BAG, Urteil vom 27.11.2008 – 2 AZR 675/07 – juris).

Die genaue Bezeichnung eines Fehlverhaltens erfordert damit einerseits, dass der Arbeitgeber den der Abmahnung zugrundeliegenden Sachverhalt konkret darlegt und andererseits, dass er konkret erklärt, aus welchem Grund er das Verhalten des Arbeitnehmers für pflichtwidrig hält. Dabei müssen sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Anforderungen an die Konkretisierung der in der Abmahnung enthaltenen Rüge an dem orientieren, was der Arbeitgeber wissen kann. Wird etwa der Arbeitnehmer wegen einer quantitativen Minderleistung abgemahnt, reicht es aus, wenn die Arbeitsergebnisse und deren erhebliches Zurückbleiben hinter den Leistungen vergleichbarer Arbeitnehmer dargestellt werden, verbunden mit der Rüge des Arbeitgebers, dass aus seiner Sicht der Arbeitnehmer seine Leistungsfähigkeit pflichtwidrig nicht ausschöpft (BAG, Urteil vom 27.11.2008 – 2 AZR 675/07 – juris).

II. 54

Gemessen an diesen Grundsätzen ist die Beklagte verpflichtet, die Abmahnung vom 05.06.2020 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger sich tatsächlich in der ihm vorgeworfenen Art und Weise verhalten hat. Jedenfalls ist die Abmahnung inhaltlich unbestimmt. Denn die „anderen Mitarbeiter“, gegenüber denen der Kläger die Äußerungen getätigt haben soll, werden in der Abmahnung nicht benannt, obwohl sie der Beklagten im Zeitpunkt der Abmahnung unstreitig bekannt waren. Da sich die Anforderungen an die Konkretisierung der in der Abmahnung enthaltenen Rüge an dem orientieren, was der Arbeitgeber wissen kann (s.o.), ist die Abmahnung nicht hinreichend konkretisiert. Für den Kläger als Adressat der Abmahnung dient die Konkretisierung unter Nennung der Namen der Zeugen auch dazu, überprüfen zu können, ob die Abmahnung inhaltlich richtig ist oder nicht; pauschale Vorwürfe ohne die Nennung der Zeugen erfüllen diese Anforderung nicht. 55

Die Beklagte ist auch nicht berechtigt, zum Schutz der Zeugen die Namen in der Abmahnung nicht zu nennen. Die Kammer verkennt nicht, dass hierdurch ein Konflikt zwischen dem Kläger und den Zeugen im Hinblick auf den Wahrheitsgehalt der in der Abmahnung enthaltenen Vorwürfe entstehen kann. Einen solchen Konflikt hat ein Arbeitgeber, der den Aussagen der Zeugen im Hinblick auf ein angebliches Fehlverhalten eines Arbeitnehmers vertraut, allerdings hinzunehmen. Es ist auch nicht ersichtlich, welche konkrete Gefahr den Zeugen durch ihre Nennung in der Abmahnung droht. 56

B. 57

Die Kostenentscheidung beruht 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 ZPO. 58

C. 59

Der Streitwert wurde festgesetzt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. §§ 3 ff. ZPO. 60

D.	61
Für eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG gibt es keinen Anlass.	62
D.	63
