

Fundstelle openJur 2020, 6266 Rkr: AmtlSlg:
Verfahrensgang vorher: Az. 10 Ca
7008/18

1. Das Verbot der Nutzung privater Mobilfunktelefone während der dienstlichen Einsatzzeiten von Sicherheits- und Kontrollkräften an einem Verkehrsflughafen erscheint rechtlich nicht zu beanstanden.

2. Der Arbeitgeber verstößt nicht gegen das Übermaßverbot, wenn er wegen mehrerer verschiedenartiger Dienstpflichtverletzungen jeweils separate Abmahnungen ausspricht, auch wenn die Pflichtverletzungen auf ein- und demselben Lebenssachverhalt beruhen.

Tenor

- ¹ Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 16.05.2019 in Sachen [10 Ca 7008/18](#) wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
² Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

- ³ Die Parteien streiten darum, ob eine Abmahnung vom 10.09.2018 sowie drei weitere Abmahnungen vom 25.01.2018 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen sind.
- ⁴ Wegen des Sach- und Streitstandes in erster Instanz, wegen der erstinstanzlich zur Entscheidung gestellten Sachanträge und wegen der Gründe, die die 10. Kammer des Arbeitsgerichts Köln dazu bewogen haben, die Klage vollständig abzuweisen, wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils vom 16.05.2019 Bezug genommen.
- ⁵ Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde der Klägerin am 08.07.2019 zugestellt. Sie hat hiergegen am 02.08.2019 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Frist bis zum 09.10.2019 - am 08.10.2019 begründet.
- ⁶ Die Klägerin bleibt dabei, dass sie im Gegensatz zur arbeitsgerichtlichen Entscheidung einen Anspruch darauf habe, dass die streitgegenständlichen Abmahnungen aus ihrer Personalakte zu entfernen seien.
- ⁷ Die Klägerin hält die ihr erteilten Abmahnungen für unverhältnismäßig. Das Arbeitsgericht habe nämlich nicht berücksichtigt, dass die Beklagte ihrerseits ebenfalls gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen habe.
- ⁸ Was die Abmahnung vom 10.09.2018 angehe, so mag sie, die Klägerin, zwar mit der Benutzung ihres Privathandys gegen eine Dienstvorschrift verstoßen haben. Die Beklagte habe aber ihre Beschäftigungspflicht verletzt. Es sei ihr, der Klägerin, nicht zuzumuten, während der Arbeitszeit in die Sterne zu gucken.
- ⁹ Bei dem Vorfall, der zu den Abmahnungen vom 25.01.2018 geführt habe, habe ein Notfall in Form eines unaufschiebbaren Toilettengangs vorgelegen. Die Beklagte habe hierfür an ihrer damaligen Einsatzstelle vor Ort keine zumutbare Räumlichkeit zur Verfügung gestellt.
- ¹⁰ Im Übrigen meint die Klägerin, die Abmahnungen verstießen auch gegen das sogenannte Übermaßverbot.
- ¹¹ Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt nunmehr,
- ¹² unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 16.05.2019, [10 Ca 7008/18](#), die Beklagte zu verurteilen,
- ¹³ a) die Abmahnung vom 10.09.2018 (Nutzung des Mobiltelefons) aus der Personalakte zu entfernen;
- ¹⁴ b) die Abmahnung vom 25.01.2019 (Verlassen des Arbeitsplatzes ohne vorherige Abmeldung bei der Objektleitung) aus der Personalakte zu entfernen;
- ¹⁵ c) die Abmahnung vom 25.01.2019 (unberechtigte Nutzung eines Dienstfahrzeugs) aus der Personalakte zu entfernen;
- ¹⁶ d) die Abmahnung vom 25.01.2019 (Befahren des Vorfeldes ohne gültigen Vorfeldführerschein) aus der Personalakte zu entfernen.

¹⁷ Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

¹⁸ die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

¹⁹ Die Beklagte tritt den Einwänden der Klägerin entgegen und verteidigt Ergebnis und Begründung des angegriffenen arbeitsgerichtlichen Urteils.

²⁰ Auf den vollständigen Inhalt der Berufungsbegründungsschrift der Klägerin und ihres weiteren Schriftsatzes vom 18.12.2019 sowie der Berufungserwiderungsschrift der Beklagten und auf das Sitzungsprotokoll vom 19.12.2019 wird ergänzend Bezug genommen.

²¹ E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

²² I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 16.05.2019 in Sachen [10 Ca 7008/18](#) ist zulässig. Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 Buchstabe b) ArbGG statthaft. Sie wurde auch innerhalb der in § 66 Abs. 1 ArbGG vorgeschriebenen Fristen formal ordnungsgemäß eingelegt und begründet.

²³ II. Die Berufung der Klägerin konnte jedoch keinen Erfolg haben. Das Arbeitsgericht Köln hat richtig erkannt, dass die Abmahnungen, welche die Beklagte der Klägerin unter dem 10.09.2018 und dem 25.01.2019 erteilt hat, in formaler Hinsicht nicht zu beanstanden und inhaltlich berechtigt sind. Ein Anspruch der Klägerin auf Entfernung der streitgegenständlichen Abmahnungen aus ihrer Personalakte besteht daher derzeit nicht.

²⁴ 1. Die Abmahnung vom 10.09.2018 wurde rechtswirksam erteilt.

²⁵ a. Formale Bedenken gegen die Wirksamkeit der Abmahnung hat die Klägerin nicht erhoben.

²⁶ b. Die Abmahnung ist auch inhaltlich berechtigt. Sie bezieht sich darauf, dass die Klägerin am 16.08.2018 gegen 12:15 Uhr vom Stationsleiter an der Kontrollstelle Tor A Container 4 angetroffen wurde, als sie ihr privates Mobilfunktelefon benutzte. In tatsächlicher Hinsicht ist der Vorfall unstrittig.

²⁷ aa. Gemäß Punkt 1.8.1 Satz 3 der allgemeinen Dienstanweisung der F F S S GmbH ist jegliche Nutzung privater Mobilfunktelefone (Handys und Smartphones inklusive aller Zusatzfunktionen) während des Einsatzes an den Kontrollstellen nicht gestattet. Ein nach der Dienstanweisung genehmigungsfähiger Ausnahmefall lag unstrittig nicht vor.

²⁸ bb. Rechtliche Bedenken gegen das Verbot, während der dienstlichen Einsatzzeiten private Mobilfunktelefone zu benutzen, bestehen nicht. Die Klägerin ist als Sicherheits- und Kontrollkraft beschäftigt. Sie trägt mit ihren arbeitsvertraglichen Aufgaben dazu bei, die Sicherheit eines ordnungsgemäßen Flughafenbetriebes und damit auch die Sicherheit des über den Flughafen abgewickelten Flugverkehrs zu gewährleisten. Ihr Arbeitsauftrag erfordert während der Einsatzzeiten an den Kontrollstellen ständige Aufmerksamkeit und Einsatzbereitschaft. Die Nutzung eines privaten Mobiltelefons stellt mit ihren zahlreichen Funktionsmöglichkeiten eine erhebliche potentielle Quelle der Ablenkung dar. Dies gilt für das Führen und Annehmen von Telefonaten, für das Senden wie Empfangen und Lesen von Nachrichten ebenso wie - erst recht - für das Surfen im Internet. Die Beklagte hat ein berechtigtes dienstliches Interesse daran, derartige potentielle Ablenkungsquellen während der Einsatzzeiten der Arbeitnehmerin konsequent auszuschalten.

²⁹ cc. Dabei ist auch nicht zu beanstanden, dass die Dienstanweisung während der dienstlichen Einsatzzeiten ein generelles Verbot der Nutzung von Privathandys ausspricht und nicht etwa nur ein eingeschränktes Verbot, das danach gestaffelt ist, wieviel Arbeit an der Einsatzstelle gerade konkret anfällt. Zum einen wäre ein solches gestaffeltes Verbot unpraktikabel und nicht rechtssicher handhabbar. Zum anderen erfordert die Arbeitsaufgabe der Sicherheitskraft eine ständige Aufmerksamkeit auch in Zeiten scheinbarer Ruhe, da Personen, die einen solchen Kontroll- und Überwachungspunkt in böser Absicht umgehen oder überwinden wollen, dies im Zweifel nicht offen ankündigen.

³⁰ dd. Die Abmahnung der Klägerin vom 10.09.2018 erfolgte auch keineswegs auf einen erstmaligen einschlägigen Verstoß der Klägerin gegen die Dienstanweisung hin. Vielmehr war die Klägerin bereits am 23.05.2018 einschlägig aufgefallen und damals zunächst nur mündlich ermahnt und nochmals über die Notwendigkeit zur Einhaltung der Dienstanweisung belehrt worden.

³¹ ee. Der Klägerin war der Inhalt der Dienstanweisung auch unstrittig bekannt.

³² ff. Nachvollziehbar hält die Beklagte der Klägerin vor, dass das Ablenkungspotential der privaten Handynutzung sich gerade auch in dem abgemahnten Vorfall vom 16.08.2018 gezeigt habe, da die Klägerin offenbar nicht einmal bemerkt habe, wie sich ihr Vorgesetzter näherte, als sie im Internet surfte. Wenn die Klägerin mit ihrer Gegeneinlassung, im Gegensatz zu ihren Kolleginnen und Kollegen benutze sie das Privathandy eben nicht heimlich, sondern offen, zum Ausdruck bringen will, dass sie ihren Vorgesetzten am 16.08.2018 bewusst provoziert hat, so verstärkt dies nur die Berechtigung der Beklagten zur Erteilung der Abmahnung erheblich.

- ³³ gg. Der weitere Einwand der Klägerin, bei der Beurteilung der Abmahnung sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte ihrerseits ihre Beschäftigungspflicht verletzt habe, liegt erkennbar neben der Sache. Die Beklagte hat die Klägerin vertragsgemäß als Kontroll- und Sicherheitskraft an der fraglichen Kontrollstelle eingesetzt. Es liegt aber in der Natur der Arbeitsaufgabe einer solchen Sicherheits- und Kontrollkraft wie der Klägerin, dass es je nach Publikumsandrang im Arbeitsalltag zu Leerlaufzeiten kommen kann, in denen scheinbar nichts zu tun ist. Abgesehen davon, dass die Sicherheitskraft auch in solchen Zeiten ihre Umgebung aufmerksam im Auge zu behalten hat, kommt ein solches Auf und Ab von Arbeitsanfall mit Stillstandszeiten auch in zahlreichen anderen Berufen vor, wie z. B. bei einer Verkäuferin im Einzelhandel. Da die Klägerin bereits seit dem Jahre 2006 als Luftsicherheitskontrollkraft tätig ist, sollten ihr diese Umstände hinlänglich bekannt sein. Wenn sie der Auffassung ist, dass ihr derartige Leerlaufzeiten nicht zumutbar seien, muss sie sich fragen lassen, ob sie sich eine für sie geeignete Berufstätigkeit ausgesucht hat.
- ³⁴ 2. Auch die Abmahnungen der Beklagten vom 25.01.2018, die sich auf den Vorfall vom 13.01.2018 beziehen, sind sämtlich rechtswirksam. Ein Anspruch der Klägerin, diese Abmahnungen vorzeitig aus ihrer Personalakte zu entfernen, besteht nicht, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeurteilt hat.
- ³⁵ a. Zunächst verstößt es nicht gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, wenn die Beklagte die drei in den Abmahnungen von ihr beanstandeten und voneinander abgrenzbaren Arbeitsvertragsverletzungen nicht zum Gegenstand einer einzigen Abmahnung gemacht hat, sondern auf drei separate Abmahnungen aufgeteilt hat. Fasst ein Arbeitgeber, was ihm grundsätzlich frei stünde, in ein- und derselben Abmahnung mehrere verschiedene Arbeitsvertragsverstöße zusammen, so hat er nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die gesamte Abmahnung bereits dann aus der Personalakte des betroffenen Arbeitnehmers zu entfernen, wenn sich auch nur einer der Vorwürfe in der abgemahnten Form als unberechtigt erweist. Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung kann es einem Arbeitgeber nicht verwehrt werden, hinsichtlich jedes von ihm zu beanstandenden Arbeitsvertragsverstößes eines Arbeitnehmers eine eigene separate Abmahnung auszusprechen, und zwar selbst dann, wenn alle Arbeitsvertragsverstöße ein- und denselben Lebenssachverhalt betreffen.
- ³⁶ Dass der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz durch eine solche Handhabung eines Arbeitgebers nicht verletzt wird, zeigt sich auch daran, dass das Gewicht einer solchen Einzelabmahnung weniger groß erscheint, als wenn sich eine einzelne Abmahnung auf mehrere Arbeitsvertragsverstöße bezieht.
- ³⁷ b. Der gesamte Lebenssachverhalt, der sich am 13.01.2019 ereignet hat und auf den sich die drei Abmahnungen vom 25.01.2019 beziehen, ist in tatsächlicher Hinsicht zwischen den Parteien unstrittig.
- ³⁸ 3. Die drei Abmahnungen vom 25.01.2019 sind auch inhaltlich berechtigt.
- ³⁹ a. Dies gilt zunächst für diejenige Abmahnung, die sich darauf bezieht, dass die Klägerin am 13.01.2019 während ihres Arbeitseinsatzes die Kontrollstelle verlassen hat, ohne sich vorher bei der Objektleitung abzumelden.
- ⁴⁰ aa. Dass die Klägerin hierzu grundsätzlich verpflichtet gewesen wäre, hat sie nicht in Abrede gestellt.
- ⁴¹ bb. Die Klägerin hat dadurch, dass sie den Arbeitsplatz während ihrer Einsatzzeit verlassen hat, nicht nur verursacht, dass die vorgesehene personelle Besetzung der Kontrollstelle nicht mehr gewährleistet war, sondern sie hat auch der Objektleitung infolge der unterlassenen Information keine Möglichkeit gegeben, zeitnah für sie eine Ersatzkraft zu besorgen.
- ⁴² cc. Zu der arbeitsvertraglichen Nebenpflichtverletzung, die darin bestand, dass die Klägerin ihren Arbeitsplatz verlassen hat, ohne die Objektleitung hiervon zu informieren, hat die Klägerin explizit mit keinem Wort Stellung genommen. Schon deshalb muss die sich hierauf beziehende Abmahnung vom 25.01.2019 als berechtigt angesehen werden.
- ⁴³ dd. Das Verlassen ihres Arbeitsplatzes als solches versucht die Klägerin mit einer akuten Notlage zu rechtfertigen, die darin bestanden habe, dass sie dringend eine Toilette habe aufsuchen müssen. Selbst wenn man einmal grundsätzlich die drängende Notwendigkeit eines Toilettenbesuches unterstellte, so erschließt sich dennoch nicht, weshalb es der Klägerin nicht möglich gewesen sein sollte, sich bei der Objektleitung - ggf. telefonisch oder via Funk - abzumelden, obwohl es ihr andererseits möglich war, das Dienstfahrzeug aufzusuchen, dieses in Gang zu setzen und - wie sie selbst betont - unter Einhaltung der vorgeschriebenen Höchstgeschwindigkeiten, also im Ergebnis langsam, eine ein Kilometer entfernte Toilettenanlage aufzusuchen.
- ⁴⁴ b. Auch diejenige Abmahnung vom 25.01.2019, die sich darauf bezieht, dass die Klägerin das Dienstfahrzeug unberechtigt benutzt hat, erscheint inhaltlich gerechtfertigt.

- ⁴⁵ aa. Das von der Klägerin benutzte Dienstfahrzeug stand ausschließlich zu dienstlichen Zwecken bereit, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Bewachungsaufgaben am Flughafen standen. Es diente dazu, die Verfolgung von Personen aufnehmen zu können, denen es gelungen wäre, unkontrolliert und/oder aus anderen Gründen widerrechtlich das Vorfeld des Flughafens zu erreichen. Durch die unerlaubte Benutzung zu Privatzwecken hat die Klägerin das Dienstfahrzeug zweckentfremdet und vorübergehend seiner bestimmungsgemäßen dienstlichen Funktion entzogen.
- ⁴⁶ bb. Die Einlassung der Klägerin, ihr Verhalten sei durch die Notlage gerechtfertigt, dass sie sehr dringend eine Toilette habe aufsuchen müssen, erscheint weder plausibel noch nachvollziehbar. Wenn die von der Klägerin angegebene akute Notlage, eine Toilette aufsuchen zu müssen, so drängend gewesen wäre, wie es die Klägerin glauben machen will, so hätte nichts näher gelegen, als die am Kontrollpunkt bereitgestellte Chemietoilette aufzusuchen. Dies wäre in einem solch dramatischen Notfall, wie ihn die Klägerin glauben machen will, selbst dann zumutbar erschienen, wenn man zugunsten der Klägerin unterstellt, dass die Einrichtung dieser Chemietoilette für den Normalfall nicht dem Standard entspricht, den ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz erwarten darf. Warum es der Klägerin selbst in einem drängenden Notfall unzumutbar gewesen sein sollte, die Chemietoilette aufzusuchen, obwohl der Sachvortrag der Klägerin erkennen lässt, dass sich andere Kolleginnen und Kollegen offenbar nicht scheuen, diese Toilette zu benutzen, bleibt unerfindlich.
- ⁴⁷ cc. Da es der Klägerin möglich war, sich zunächst zu dem Dienstfahrzeug zu begeben, dieses in Gang zu setzen und damit zu der einen Kilometer entfernten stationären Toilettenanlage zu fahren, kann der "Notfall" nicht so groß gewesen sein, wie die Klägerin es glauben machen möchte. Es ist daher davon auszugehen, dass es ihr ohne weiteres möglich gewesen wäre, sich zu der entfernt gelegenen stationären Toilettenanlage auf andere Weise zu begeben als durch unbefugte Zweckentfremdung eines Dienstfahrzeugs, auch wenn dies etwas mehr Zeit in Anspruch genommen hätte.
- ⁴⁸ dd. Die Nebenpflichtverletzung, die darin bestand, das Dienstfahrzeug für private Zwecke zu benutzen und damit zugleich auch vorübergehend seiner dienstlichen Zweckbestimmung zu entziehen, erscheint auch keineswegs so marginal, dass selbst die Erteilung einer Abmahnung schon als unverhältnismäßig anzusehen wäre.
- ⁴⁹ c. Aus entsprechenden Gründen ist auch die weitere Abmahnung vom 25.01.2019 als berechtigt anzusehen, die sich darauf bezieht, dass die Klägerin unstreitig ohne die hierfür erforderliche Sonderfahrerlaubnis mit dem Dienstfahrzeug das sogenannte Vorfeld befahren hat. Auch die hierin bestehende Dienstpflichtverletzung erscheint keineswegs so unbedeutend, dass sie nicht einmal einer Abmahnung zugänglich wäre.
- ⁵⁰ 4. Aus den genannten Gründen erscheint das Vorbringen der Klägerin in der Berufungsinstanz nicht geeignet, die Abänderung des zutreffenden arbeitsgerichtlichen Urteils vom 16.05.2019 herbeizuführen.
- ⁵¹ III. Die Kostenfolge ergibt sich aus §97 Abs. 1 ZPO.
- ⁵² Die vorliegende Entscheidung beruht auf den Umständen des Einzelfalls. Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Revision ist ersichtlich nicht gegeben.