

3. Die Beklagte wird verurteilt, die der Klägerin unter dem 23.10.2020 erteilte Abmahnung aus deren Personalakte zu entfernen.
4. Es wird festgestellt, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung der Beklagten vom 22.12.2020, der Klägerin zugegangen am 22.12.2020, sozial ungerechtfertigt ist.
5. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
6. Der Streitwert wird festgesetzt auf 5.090,-- €.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, die der Klägerin mit Schreiben vom 18.09.2020 und vom 23.10.2020 erteilten Abmahnungen aus deren Personalakte zu entfernen. Ferner streiten sie um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Änderungskündigung sowie um einen Zahlungsanspruch der Klägerin.

Die am [REDACTED] geborene Klägerin ist seit dem 03.01.1994 bei der Beklagten tätig. Sie wurde mit Arbeitsvertrag vom 16.11.1993 (Bl. 7 ff. d.A.) als Servicetechnikerin in der Uhrenwerkstatt eingestellt. Seit dem Jahr 2017 ist sie in der Poststelle/Logistik eingesetzt. Mit Teilzeitvereinbarung vom 06.12.2013 (Bl. 11 d.A.) vereinbarten die Parteien eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden auf wöchentlich 30 Stunden. Zugleich wurden als Arbeitstage Dienstag, Mittwoch, Donnerstag und Freitag vereinbart, wobei die Klägerin sich dazu bereit erklärte, den Dienstag als flexiblen Arbeitstag anzusehen. Aufgrund des Antrags der Klägerin vom 20.10.2015 (Bl. 126 d.A.) schlossen die Parteien am 18.03.2016 eine weitere Teilzeitvereinbarung (Bl. 12 d.A.). Ab dem 01.05.2016 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin danach 22,5 Stunden. Zugleich wurden die Arbeitstage Mittwoch, Donnerstag und Freitag vereinbart, wobei die Klägerin sich dazu bereit erklärte, den Mittwoch als flexiblen Arbeitstag anzusehen. Das monatliche Bruttoeinkommen der Klägerin beträgt 1.250,00 €.

Mit Schreiben vom 06.08.2020 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass die Kurzarbeit beendet sei und wies die Klägerin darauf hin, dass ihre Arbeitstage ab sofort und bis weiteres auf Montag, Mittwoch und Freitag liegen und die Beklagte erwarte, dass die

...

Klägerin spätestens am Montag, den 10.08.2020 zum üblichen Arbeitsbeginn erscheine (vgl. Bl. 4 d.A.). Die Klägerin war zum zunächst vorgesehenen Zeitpunkt arbeitsunfähig und hatte anschließend in dem Zeitraum 12. bis 21.08.2020 Urlaub. Am Mittwoch, den 26.08.2020, nahm die Klägerin ihre Tätigkeit wieder auf. Mit Schreiben vom 18.09.2020 mahnte die Beklagte die Klägerin dafür ab, dass diese am 24.08.2020 nicht zur Arbeit erschienen sei und sich auch nicht bei der Beklagten gemeldet habe, dass sie arbeitsunfähig sei oder aus sonstigen Gründen nicht zur Arbeit kommen könne. Die Klägerin habe am 24.08.2020 ihre vertragliche Arbeitsverpflichtung verletzt (wegen der Einzelheiten der Abmahnung wird auf Bl. 13 d.A. verwiesen). Am 23.09.2020 erteilte die Beklagte der Klägerin für den Monat August 2020 eine Nachberechnung der Lohn- und Gehaltsabrechnung, in der sie eine „Gehaltskorrektur aufgrund unentschuldigter Fehls am 24.08.2020“ vornahm und 90,00 EUR brutto in Abzug brachte, deren Nettogegenwert im September 2020 vom Nettolohn abgezogen wurde (vgl. Lohnabrechnungen August und September 2020 Bl. 14 u. 15 d.A.).

Mit Schreiben vom 23.10.2020 erteilte die Beklagte der Klägerin eine weitere Abmahnung, mit der sie der Klägerin eine Verletzung ihrer Sorgfaltspflichten vorwirft. Die Klägerin habe am 23.09.2020 eine Uhrenlieferung der Firma [REDACTED] im Wert von 40.000,00 EUR unbeaufsichtigt im Hausflur des Geschäftsgebäudes stehen gelassen, ohne Sicherungsmaßnahmen zu treffen (wegen der Einzelheiten der Abmahnung vom 23.10.2020 wird auf Bl. 26 d.A. verwiesen).

Unter dem 14.12.2020 legte die Beklagte der Klägerin eine bereits arbeitgeberseitig unterschriebene „Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag“ vor, mit der Kurzarbeit in dem Zeitraum 21.12.2020 bis 30.11.2021 eingeführt werden sollte. Die Klägerin lehnte es ab, mit der Beklagten eine entsprechende Vereinbarung zu treffen. Mit Schreiben vom 22.12.2020, der Klägerin zugegangen am 22.12.2020, sprach die Beklagte eine außerordentliche Änderungskündigung mit einer Frist bis zum 31.12.2020 aus (wegen der Einzelheiten der Änderungskündigung wird auf Bl. 88 ff. d.A.) verwiesen). Die Klägerin hat das Änderungsangebot mit Schreiben vom 29.12.2020 (Bl. 90 d.A.) unter Vorbehalt angenommen.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Beklagte die streitgegenständliche Abmahnung vom 18.09.2020 zu Unrecht erteilt hat. Sie habe keine Pflichtverletzung begangen. Zwar sei sie am 24.08.2020 nicht zur Arbeit erschienen und habe sich nicht für

...

Ihr Fernbleiben entschuldigt. Hierzu sei sie jedoch auch nicht verpflichtet gewesen, weil am 24.08.2020 keine Arbeitspflicht bestanden habe. Die Ausübung des Direktionsrechts nach § 106 GewO stehe unter dem Vorbehalt, dass die Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag festgelegt sind. Vorliegend seien die Arbeitsbedingungen durch die Teilzeitvereinbarung vom 18.03.2016 jedoch ausdrücklich für bestimmte Arbeitstage festgelegt. Soweit die Beklagte sich ihr Direktionsrecht habe vorbehalten wollen, habe sie dies durch die Formulierung, dass einzelne Arbeitstage als flexible Arbeitstage anzusehen seien, verbindlich zum Ausdruck gebracht. Die Klägerin habe hieraus ableiten können, dass die Beklagte nur für die explizit genannten Arbeitstage nicht auf ihr Direktionsrecht habe verzichten wollen. Die Festlegung der Arbeitszeit seitens der Beklagten durch Schreiben vom 06.08.2020 auf montags (statt donnerstags) sei durch die Teilzeitvereinbarung vom 18.03.2016 nicht gedeckt. Da die Arbeitsbedingungen vorliegend durch den Arbeitsvertrag festgelegt seien, komme es auf die Missbräuchlichkeit oder grobe Unbilligkeit der Weisung nicht an. Da die Abmahnung vom 18.09.2020 rechtswidrig sei, sei auch die Gehaltskorrektur bzw. der Abzug von 90,00 EUR brutto wegen unentschuldigtem Fehlen am 24.08.2020 rechtswidrig, so dass der Zahlungsanspruch der Klägerin berechtigt sei.

Weiter hält die Klägerin die streitgegenständliche Abmahnung vom 23.10.2020 für nicht gerechtfertigt. Die Klägerin bestreitet, am 23.09.2020 die Aufgabe gehabt zu haben, Uhrenlieferungen entgegenzunehmen. Auch bestreitet sie, gewusst zu haben, dass diese Lieferungen wertvoll und mit äußerster Sorgfalt zu behandeln gewesen sei. Zunächst sei die Lieferung nicht über die Sprechanlage bei der Klägerin angekündigt worden. Vielmehr sei es der Vorgesetzte der Klägerin ██████ gewesen, der die Eingangstür geöffnet habe, den Lieferanten habe eintreten lassen und ihn die Ware im Hausflur habe abstellen lassen. Erst dann habe der Vorgesetzte ██████ die Klägerin gebeten, sich ins Erdgeschoss zu begeben. Zu dem Zeitpunkt seien beide noch davon ausgegangen, dass es sich um Verpackungsmaterial handeln würde. Eine Uhrenlieferung sei jedenfalls nicht erwartet worden. Schon die Bitte, ins Erdgeschoss zu gehen, sei sehr ungewöhnlich gewesen, weil die Lieferanten üblicherweise mit dem Fahrstuhl in die vierte Etage fahren würden und dort die Ware, bestehend aus hochwertigen Juwelen und Uhren, übergeben würden. Der Vorgesetzte ██████ habe die Klägerin gebeten, ein Messer mitzunehmen, um den Lieferschein auf der Rundumverpackung zu lösen und ihn in die Abteilung zu bringen. Die Entnahme der Ware habe er nicht angewiesen. Dem sei die Klägerin nachgekommen. Als sie oben angekommen sei,

habe sie dem Vorgesetzten [REDACTED] den Lieferschein übergeben, auf dem nach ihrer Erinnerung nicht vermerkt gewesen sei, dass es sich um hochwertige Uhren handelte. Einen Lieferschein, der belege, dass sich in dem Paket 46 Uhren befanden mit der Folge, dass die Klägerin aufgrund dessen auch den Wert habe kennen müssen, lege die Beklagte nicht vor. Das als Anlage B2 unter der Bezeichnung „Lieferschein“ vorgelegte Dokument sei eine – in der Regel im Karton selbst befindliche – Packliste. Deshalb sei sie auch als Packliste und nicht als Lieferschein überschrieben. Auch eine Unterschrift der Klägerin enthalte dieses Dokument nicht. Da sich eine Packliste im Karton selbst befinde, habe die Klägerin zum Zeitpunkt der Annahme des Pakets diese nicht kennen können. Bei Übergabe des Lieferscheins an den Vorgesetzten [REDACTED] habe sie bemerkt, dass es sich nicht um das erwartete Verpackungsmaterial handele, da die Palette von der Firma [REDACTED] gekommen sei. Daraufhin habe der Vorgesetzte [REDACTED] den Abtransport der Palette aus dem Hausflur organisiert. Bei dem Hausflur handele es sich auch nicht um einen öffentlichen Bereich. Vielmehr gelange man nur dorthin, wenn man der videoüberwachten Eingangstür Kontakt aufnehme und eingelassen werde. Nicht nur der Eingangsbereich, sondern auch der anschließende Flur sei videoüberwacht. Auch der Vorgesetzte [REDACTED] habe die Palette aufgrund der Videoüberwachung ständig im Auge gehabt.

Schließlich ist die Klägerin der Auffassung, dass die Änderungskündigung vom 22.12.2020 sozial ungerechtfertigt sei. In diesem Zusammenhang bestreitet sie zunächst, dass alle anderen Beschäftigten der Kurzarbeit ohne jeden Vorbehalt zugestimmt hätten. Bei dem Vorschlag vom 14.12.2020 habe es sich lediglich um einen Vorschlag zur Vertragsänderung gehandelt. Vorschläge könne man annehmen oder ablehnen. Ohne weitere Nachfrage oder Nachverhandlungen habe die Beklagte unmittelbar mit einer außerordentlichen Änderungskündigung reagiert, die sich auch noch auf inhaltliche, weitere Positionen (Arbeitstage) beziehe. Jedenfalls gebe es für eine verhaltensbedingte Änderungskündigung keinen Grund. Denn die Klägerin sei berechtigt, angefragene Vertragsänderungen abzulehnen. Dies gebe der Beklagten als Arbeitgeberin kein Recht zur fristlosen (Änderungs-) Kündigung. Schon die darin zum Ausdruck kommende Maßregelung führe zur Unwirksamkeit der Änderungskündigung.

Die Klägerin beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die der Klägerin unter dem 18.09.2020 erteilte Abmahnung aus deren Personalakte zu entfernen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin weitere 90,00 EUR brutto zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, die der Klägerin unter dem 23.10.2020 erteilte Abmahnung aus deren Personalakte zu entfernen.
4. Es wird festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung der Beklagten vom 22.12.2020, der Klägerin zugegangen am 22.12.2020, sozial ungerechtfertigt ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält die streitgegenständliche Abmahnung vom 18.09.2020 für gerechtfertigt, da die Klägerin am 24.08.2020 nicht zur Arbeit erschienen sei und auch ihre Anzeigepflicht nicht erfüllt habe. Ihre Arbeitszeit sei auch nicht verbindlich auf die Wochentage Mittwoch bis Freitag vereinbart worden. Mit der Vereinbarung vom 18.03.2016 habe die Beklagte nicht auf ihr Direktionsrecht in alle weitere Zukunft verzichtet, sondern eine Regelung getroffen, die in der Zukunft abänderbar sei. Mit Schreiben vom 06.08.2020 habe die Beklagte von ihrem Direktionsrecht Gebrauch gemacht, das sich aus § 106 GewO ergebe und sich insbesondere auch auf die Zeit der Arbeitsleistung und deren Lage beziehe. Die Weisung, montags zu arbeiten, sei auch nicht missbräuchlich oder grob unbillig. Die Beklagte habe vielmehr triftige Gründe, warum die Klägerin nicht mehr donnerstags, sondern montags arbeiten soll. Der Beklagten hätten am Montag Arbeitskräfte gefehlt, so dass die Klägerin statt des Donnerstags montags gebraucht worden sei. In der Abteilung Logistik würden gerade montags immer wieder Arbeitszeitspitzen anfallen. Gerade diese Abteilung müsse an allen Wochentagen gleichbleibend besetzt sein. Vor der Änderung am 06.08.2020 seien bei der Beklagten mittwochs, donnerstags und freitags zwei Vollzeitkräfte mit je 40 Stunden pro Woche und eine Teilzeitkraft mit 22,5 Stunden beschäftigt gewesen. Der Montag sei unterbesetzt gewesen. Die jetzige Verteilung sei homogener und habe zur Folge,

...

dass montags, mittwochs und freitags je zwei Vollzeitkräfte mit 40 Stunden zur Verfügung stünden und die Teilzeitkraft mit 22,5 Stunden. So sei eine gleichmäßige Auftragsbearbeitung gewährleistet, Auftragsspitzen könnten kontinuierlich nachgearbeitet und Arbeitsabläufe optimiert werden.

Auch die Abmahnung vom 23.10.2020 ist nach Auffassung der Beklagten gerechtfertigt. Die Klägerin habe am 23.09.2020 unter anderem die Aufgabe gehabt, Uhrenlieferungen entgegen zu nehmen. Sie wisse, dass diese Lieferungen mit äußerster Sorgfalt zu behandeln seien. Am 23.09.2020 seien Uhren der Firma [REDACTED] im Wert von 40.000,00 EUR angeliefert worden. Die Klägerin sei für die Entgegennahme dieser Warenlieferung allein zuständig gewesen und habe diese Lieferung ohne jede Aufsicht und ohne irgendjemandem Bescheid zu sagen, im Hausflur des Geschäftsgebäudes der Beklagten stehen lassen, ohne Sicherungsmaßnahmen getroffen zu haben. Die Klägerin wisse auch, dass dieser Bereich von Handwerkern, Lieferanten, Kurierdiensten und anderen Dienstleistern und auch von Besuchern frequentiert werde. Nur einem glücklichen Zufall sei es zu danken, dass die Lieferung entdeckt worden sei und es habe verhindert werden können, dass diese wertvolle Lieferung entwendet werden konnte. In Kenntnis dieser Situation habe die Klägerin im Kernbereich ihrer Aufgaben versagt. Die Klägerin habe auch Kenntnis von der Menge der Uhren und auch dem beträchtlichen Wert gehabt. So habe sie auch in der Vergangenheit jeden Tag mehrfach Lieferungen entgegen genommen, deren Erhalt quittiert, geprüft und die Lieferungen auch dokumentiert. Die Klägerin habe auch gewusst, dass auf der Palette Uhren angeliefert worden sind, denn die Uhren und deren Anzahl seien auf dem Lieferschein vermerkt. Der Lieferschein weise deutlich aus, was in dem Paket angeliefert worden sei nämlich insgesamt 46 Uhren. Die Beklagte verweist auf die mit Schriftsatz vom 31.03.2021 eingereichte Anlage B2 (Bl. 129 d.A.). Die Klägerin sei nach Anweisung des Vorgesetzten [REDACTED] nach unten gegangen und habe sich den Lieferschein angesehen. Anschließend habe sie die Palette unbeaufsichtigt im Treppenhaus stehen lassen, obwohl sie genau wusste, was Inhalt des Pakets gewesen sei. Denn nach ihrer Rückkehr in die Versandabteilung habe sie dem Vorgesetzten [REDACTED] den Lieferschein hingehalten und gesagt „Schau mal: Uhren“. Unabhängig vom konkreten Wert einer Lieferung wisse die Klägerin seit Beginn ihrer Tätigkeit bei der Beklagten, dass Ware niemals unbeaufsichtigt bleiben dürfe. Dies gelte unabhängig von Stückzahl und tatsächlichem Wert.

Schließlich ist die Beklagte der Auffassung, dass die Änderungskündigung vom 22.12.2020 sozial gerechtfertigt sei. Der wichtige Grund für die außerordentliche fristlose Kündigung liege im Verhalten der Klägerin. Die Beklagte hält die Klägerin für verpflichtet, als Nebenpflicht aus dem mit ihr bestehenden Arbeitsverhältnis auf das Angebot der Beklagten einzugehen, Kurzarbeit anzuordnen. Es gäbe keinen Grund, warum die Klägerin – als einzige im Unternehmen – dieses Angebot nicht angenommen hat. Grundsätzlich ermögliche zwar die Vertragsfreiheit auch die Ablehnung eines Angebots des Arbeitgebers. Im vorliegenden Fall bringe die Klägerin mit der Ablehnung jedoch ihre illoyale Haltung gegenüber der Beklagten und ihre Unlust, die vertraglichen Aufgaben zu erfüllen, in krasser Weise zum Ausdruck. Durch die Verweigerung des Angebots habe die Klägerin ein erhebliches Maß an Unkollegialität gezeigt. Die fristlose außerordentliche Änderungskündigung sei deshalb das einzige Mittel gewesen, um das berechtigte Begehren der Beklagten umzusetzen, auch die Klägerin in Kurzarbeit zu beschäftigen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist vollumfänglich begründet.

I.

Die Klägerin hat Anspruch auf Entfernung der streitgegenständlichen Abmahnung vom 18.09.2020 aus ihrer Personalakte.

1.

Ein Arbeitnehmer kann in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des mit der Abmahnung angesprochenen Verhaltens beruht oder die Erteilung einer Abmahnung im Einzelfall den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt (st. Rspr. des

...

BAG, vgl. Urteil v. 18.10.2017, 10 AZR 330/16, Juris; BAG v. 20.01.2015, 9 AZR 860/13; BAG v. 19.07.2012, 2 AZR 782/11, Juris).

2.

Einen solchen Beseitigungsanspruch macht die Klägerin hier im Wege eines Leistungsantrags hinsichtlich der Abmahnung vom 18.09.2020 erfolgreich geltend. Die Beklagte kann sich vorliegend nicht darauf berufen, die Klägerin habe dadurch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, dass sie am 24.08.2020 nicht zur Arbeit erschienen ist.

Die Klägerin war nicht verpflichtet, am 24.08.2020, einem Montag, zu arbeiten. Auch die Weisung der Beklagten mit Schreiben vom 06.08.2020, ab sofort und bis auf weiteres montags, mittwochs und freitags zu arbeiten, verpflichtet die Klägerin nicht dazu, montags zu arbeiten. Zwar ist ein Arbeitgeber regelmäßig berechtigt, die Lage der Arbeitszeit in Ausübung seines Weisungsrechts im Rahmen billigen Ermessens festzulegen § 106 S. 1 GewO (dazu z.B. BAG v. 23.09.2004, 6 AZR 567/03, Juris). Dieses Recht kommt ihm aber nicht zu, wenn die Lage der täglichen Arbeitszeit vertraglich vereinbart ist (BAG v. 17.07.2007, 9 AZR 819/06, Juris). Eine solche vertragliche Festlegung haben die Parteien in der Teilzeitvereinbarung vom 18.03.2016 getroffen. Dort ist geregelt, dass die Arbeitszeit der Klägerin ab dem 01.05.2016 wöchentlich 22,5 Stunden beträgt, und zwar an den Arbeitstagen Mittwoch, Donnerstag und Freitag. Die Klägerin hat sich in der Vereinbarung ausdrücklich dazu bereit erklärt, den Mittwoch als flexiblen Arbeitstag, der nach den Bedürfnissen der Einsatzplanung abgeändert werden kann, anzusehen. Nach dieser Regelung wäre die Beklagte allenfalls befugt gewesen, im Rahmen ihres Direktionsrecht der Klägerin den Montag statt des Mittwochs als Arbeitstag zuzuweisen. Vorliegend hat sie jedoch nicht mehr den Donnerstag, der ausdrücklich nicht als flexibler Arbeitstag fixiert wurde, sondern vielmehr stattdessen den Montag als Arbeitstag zugewiesen. Dies ist von der Teilzeitvereinbarung vom 13.08.2016 nicht mehr gedeckt. Da die Parteien insofern bezüglich der Arbeitstage Donnerstag und Freitag eine abschließende arbeitsvertragliche Regelung getroffen haben, war die Beklagte nicht befugt, im Wege des Direktionsrechts der Klägerin den Donnerstag als Arbeitstag zu streichen und stattdessen den Montag zuzuweisen. Die Weisung vom 06.08.2020 ist insoweit unwirksam mit der Folge, dass die Klägerin nicht verpflichtet ist, montags und somit auch nicht am 24.08.2020 zu arbeiten. Da der Beklagten insofern bereits kein Direktionsrecht dahingehend zustand, der Klägerin den

...

- 10 -

4 Ca 3804/20

Montag als Arbeitstag zuzuweisen, kommt es auch nicht darauf an, ob sie ihr (nicht bestehendes) Direktionsrecht nach billigem Ermessen ausgeübt hat.

II.

Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 90,00 EUR brutto. Unstreitig hat die Beklagte in einer Nachberechnung für den Monat August 2020 eine Gehaltskorrektur dahingehend vorgenommen, dass der Klägerin für ihr „unentschuldigtes Fehlen am 24.08.2020“ ein Betrag in Höhe von 90,00 EUR brutto in Abzug gebracht wurde, deren Nettogegenwert im September 2020 vom Nettolohn abgezogen wurde.

Da die Klägerin – wie oben ausgeführt – nicht verpflichtet war, am 24.08.2020 ihre Arbeitsleistung zu erbringen, hat sie an diesem Tag auch nicht unentschuldig gefehlt mit der Folge, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, den Lohn für diesen Tag in Abzug zu bringen. Der Betrag ist von der Beklagten somit wiederum zu erstatten, der geltend gemachte Zahlungsanspruch besteht.

III.

Weiter hat die Klägerin Anspruch auf Entfernung der streitgegenständlichen Abmahnung vom 23.10.2020 aus ihrer Personalakte.

Diesbezüglich kann die Beklagte sich nicht darauf berufen, dass die Klägerin im Zusammenhang mit einer Uhrenlieferung der Firma [REDACTED] am 23.09.2020 ihre vertraglichen Sorgfaltspflichten in schwerwiegender Weise verletzt hat.

Zunächst ist unklar und von der Beklagten auch nicht im Einzelnen vorgetragen, welche konkreten Pflichten und Anweisungen im Zusammenhang mit der Entgegennahme von Warenlieferungen bestehen. Die konkreten Abläufe wären zu schildern gewesen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich die Poststelle unstreitig im vierten Obergeschoss befindet und die Ware unten im Erdgeschoss angeliefert wird. Wie dem Sachvortrag der Parteien und auch den Ausführungen in den mündlichen Verhandlungen zu entnehmen ist, gibt es offenbar unterschiedliche Abläufe bei den Warenlieferungen je nachdem, welche Art von Waren – hochwertige Waren wie Juwelen und

...

Uhren oder beispielsweise Verpackungsmaterial – geliefert wird. Ebenso wenig ist klar, wie ein Mitarbeiter sich zu verhalten hat, wenn er – was durchaus vorkommen kann – doch mal kurzfristig eine Warenlieferung unbeaufsichtigt lassen muss. Soweit die Beklagte dann von zu treffenden „Sicherungsmaßnahmen“ spricht, ist nicht weiter dargelegt, was dies genau bedeuten soll und worin diese konkreten Sicherungsmaßnahmen bestehen.

Davon abgesehen würde das der Klägerin vorgeworfene grob sorgfaltswidrige Verhalten voraussetzen, dass sie in dem Moment, in dem sie den Lieferschein von dem Paket entfernte, konkrete Kenntniss von dessen Inhalt hatte. In diesem Zusammenhang trägt die Beklagte vor, die Klägerin habe gewusst, dass auf der Palette Uhren angeliefert worden seien, denn die Uhren und deren Anzahl seien auf dem Lieferschein vermerkt. Dies bestreitet die Klägerin und führt aus, dass sowohl sie als auch ihr Vorgesetzter [REDACTED] davon ausgegangen seien, dass es sich bei der Lieferung um Verpackungsmaterial gehandelt habe und eine Uhrenlieferung nicht erwartet worden sei. Mit diesem Vortrag setzt die Beklagte sich überhaupt nicht auseinander. Daher ist zunächst davon auszugehen, dass die Klägerin bei Entgegennahme des Pakets davon ausging, dass es sich hierbei um Verpackungsmaterial handelt, dies passt auch zu dem unstreitigen Vortrag, dass hochwertige Ware wie Uhren und Juwelen regelmäßig direkt ins vierte Obergeschoss geliefert werden. Da dieses Paket, um das vorliegend geht, jedoch im Erdgeschoss angeliefert wurde, durfte die Klägerin auch davon ausgehen, dass es sich lediglich um Verpackungsmaterial handelt. Auch ist von der Beklagten nicht hinreichend dargelegt, dass die Klägerin spätestens bei Kenntnis von dem Lieferschein, der sich außen an dem Paket befand, Kenntnis von dessen Inhalt erlangen konnte. Soweit die Beklagte sich auf die mit Schriftsatz vom 31.03.2021 eingereichte Anlage B2 (Bl. 129 d.A.) beruft, ist hieraus gerade nicht zu entnehmen, dass die Klägerin Kenntnis davon hatte, dass sich in dem Paket hochwertige [REDACTED]-Uhren befinden. Bei dem als Anlage B2 eingereichten einseitigen Dokument handelt es sich um eine „Delivery Pack List“ von [REDACTED] vom 21.09.2020. Das als Anlage B2 eingereichte Dokument ist also weder ein Lieferschein noch befindet sich darauf eine Unterschrift der Klägerin. Eine Packliste befindet sich – nach dem unstreitigen Vortrag der Klägerin – regelmäßig nicht außerhalb, sondern innerhalb des Kartons und konnte von der Klägerin somit nicht zu dem Zeitpunkt eingesehen werden, zu dem sie den Lieferschein von dem Paket entfernte. Die Klägerin trägt mit Schriftsatz vom 17.05.2021 nochmals vor, dass auf dem Lieferschein selbst der Inhalt des Pakets nicht wiedergegeben sei.

...

Auch weist die Klägerin explizit darauf hin, dass das Anlage B2 vorgelegte Dokument eben kein Lieferschein, sondern eine Packliste ist und dem Dokument auch die erste Seite fehlt. Dennoch legt die Beklagte weder schriftsätzlich noch im Kammertermin einen Lieferschein vor, mit dem sich nachweisen ließe, dass die Klägerin tatsächlich bei Entgegennahme des Pakets wusste, dass es sich um ein Paket handele, in dem sich 46 hochwertige Uhren befinden.

Nachdem die Klägerin dann – sei es im Aufzug oder bei Rückkehr in die Abteilung – bei Einsichtnahme in den Lieferschein bemerkt hat, dass es sich bei der Lieferung eben nicht um Verpackungsmaterial, sondern um [REDACTED]-Uhren gehandelt hat, hat sie nach dem eigenen Vortrag der Beklagten zu ihrem Vorgesetzten [REDACTED] direkt gesagt, dass wohl Uhren geliefert worden seien. Nach dem – unstrittigen – Vortrag der Klägerin hat der Vorgesetzte [REDACTED] dann unverzüglich den Abtransport der Palette aus dem Hausflur organisiert, wobei er ständig die Palette durch die Videoüberwachung im Auge behielt.

Da der Beklagten somit kein hinreichend substantiierter Vortrag gelingt, dass die Klägerin bereits in dem Moment, in dem sie den Lieferschein von der Verpackung löste, den Inhalt des Pakets positiv zur Kenntnis nahm, ist ihr auch kein sorgfaltswidriges Verhalten vorzuwerfen. Die streitgegenständliche Abmahnung beruht somit auf einer unrichtigen rechtlichen Bewertung des klägerischen Verhaltens vom 23.09.2020.

IV.

Schließlich hat die Klägerin Anspruch auf die begehrte Feststellung, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung der Beklagten vom 22.12.2020 sozial ungerechtfertigt ist.

Der Feststellungsantrag ist zulässig. Die Klageerweiterung vom 11.01.2021 ist als Änderungschutzklage innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist nach Zugang der Änderungskündigung erhoben worden (§ 4 KSchG), da sie am 11.01.2021 beim Arbeitsgericht Dortmund einging.

Der Feststellungsantrag ist auch begründet. Die Änderung der Arbeitsbedingungen ist sozial ungerechtfertigt.

...

1.

Eine außerordentliche Kündigung kann zur Änderung der vertraglichen Arbeitsbedingungen eingesetzt werden (BAG v. 07.06.1973, AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung; BAG v. 27.11.2008, NZA 2009, 481). Der wichtige Grund zur außerordentlichen Änderungskündigung setzt voraus, dass dem Kündigenden die Fortsetzung derjenigen Bedingungen, deren Änderung er erstrebt und er nicht kraft seines Weisungsrechts (§ 106 GewO) erreichen kann, unzumutbar geworden ist. Die vorgesehenen Änderungen müssen für den Kündigenden unabweisbar notwendig sein (BAG v. 21.06.1995, NZA 1995, 1157). Dem Arbeitgeber muss die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit den bisherigen Bedingungen unzumutbar und (kumulativ) dem Arbeitnehmer müssen die geänderten Arbeitsbedingungen zumutbar, also von ihm billigerweise hinzunehmen sein (BAG v. 17.03.2005, NZA 2005, 949). Weiter muss die außerordentliche Änderungskündigung nach § 626 Abs. 2 BGB – wie die außerordentliche Beendigungskündigung – innerhalb von zwei Woche nach Kenntnis der Kündigungsgründe zugegangen sein (BAG v. 25.03.1976, DB 1976, 1066).

2.

Die Beklagte kann sich im vorliegenden Fall nicht darauf berufen, die außerordentliche Änderungskündigung sei deshalb gerechtfertigt, weil die Klägerin die „Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag“ zur Einführung von Kurzarbeit vom 14.12.2020 nicht unterschrieben und das damit verbundene Angebot der Beklagten nicht angenommen habe. Die Beklagte begründet die außerordentliche fristlose Kündigung ausdrücklich mit verhaltensbedingten Gründen (vgl. S. 5 des Schriftsatzes der Beklagten v. 26.01.2021). Es mag sein, dass die ablehnende Haltung der Klägerin bezüglich der Vereinbarung zur Einführung der Kurzarbeit bei der Beklagten den Eindruck einer illoyalen Haltung und Unkollegialität erzeugt. Eine Verpflichtung der Klägerin, eine Vertragsänderung – die eine Arbeitszeitverkürzung auf 0 Stunden pro Woche beinhaltet – zu akzeptieren besteht jedoch nicht. Es gilt vielmehr der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Die Beklagte hat ein Angebot zur Vertragsänderung unterbreitet, welches die Klägerin annehmen kann oder eben nicht. Dies kann die Klägerin nach entsprechender Prüfung selbst entscheiden. Eine Pflicht zur Unterzeichnung der Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag zur Einführung der Kurzarbeit besteht jedenfalls nicht. Mangels Pflichtverletzung ist somit auch kein verhaltensbedingter Kündigungsgrund ersichtlich. Ebenso wenig sind betriebsbedingte Gründe für die streitgegenständliche

...

- 14 -

4 Ca 3804/20

Änderungskündigung von der Beklagten vorgetragen. Da somit ein Kündigungsgrund nicht vorliegt, erübrigt sich eine nähere Prüfung des Änderungsangebots.

V.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO. Die Beklagte hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO auf insgesamt 5.090,00 EUR festgesetzt. Neben dem bezifferten Zahlungsantrag waren für die Anträge zu 1) und 3) jeweils ein Bruttomonatsgehalt der Klägerin und für den Antrag zu Ziffer 4) zwei Bruttomonatsgehälter der Klägerin in Ansatz zu bringen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewährt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de.

...

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

██████████
Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Dortmund



