

Arbeitsgericht Köln

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 314 Abs 2 BGB

- 1. Ein Arbeitnehmer, der sich während der Arbeitszeit ein Fußballspiel für einen Zeitraum von 30 Sekunden bis maximal zwei Minuten auf einem dienstlichen Computerbildschirm angesehen hat, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten, sodass der Arbeitgeber zu einer Abmahnung berechtigt ist.**
- 2. Das Anschauen eines Fußballspiels an einem dienstlichen Computer über einen Livestream eines Bezahlsenders während der Arbeitszeit ist vergleichbar mit einer Pflichtverletzung durch private Internetnutzung während der Arbeitszeit, wobei der Arbeitnehmer grundsätzlich seine Hauptleistungspflicht zur Arbeit verletzt.**
- 3. Ein Verschulden des Arbeitnehmers ist keine Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit einer erteilten Abmahnung.**
- 4. Ein Arbeitgeber ist schon aus Gründen der Rechtsklarheit - abgesehen von Extremfällen des Rechtsmissbrauchs - berechtigt, auf jede auch nur geringe Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch den Arbeitnehmer mit einer Abmahnung zu reagieren.**

ArbG Köln, Urteil vom 28.08.2017 Az.: 20 Ca 7940/16

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 3.200,- EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, eine dem Kläger erteilte Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

2

Der am geborene Kläger ist seit dem 02.11.1988 bei der Beklagten als Zerspanungsmechaniker beschäftigt. Sein zuletzt erzielttes monatliches Bruttoentgelt beträgt durchschnittlich EUR.

3

Am 25.02.2016 nahm der Kläger gegen 17:00 Uhr seine Arbeit in der Spätschicht auf und stellte zunächst die von ihm bedienten Maschinen an. Kurze Zeit später wurde der Kläger von seinem Kollegen, dem Zeugen, gerufen. Der Kläger ging zu dem Zeugen, der etwa zehn bis fünfzehn Meter vom Arbeitsplatz des Klägers entfernt vor einem dienstlichen Computerbildschirm saß, auf dem über einen Livestream das Fußballspiel gegen lief. Der Kläger setzte sich sodann zu seinem Kollegen. Der weitere Verlauf des Geschehens ist zwischen den Parteien streitig. Kurze Zeit später erschien der Werksleiter, der Zeuge, und stellte fest, dass der Kläger gemeinsam mit dem Zeugen vor einem dienstlichen Computer saß, auf dem ein Fußballspiel übertragen wurde.

4

Mit Schreiben vom 16.03.2016 mahnte die Beklagte den Kläger ab. In dem Abmahnungsschreiben beanstandete die Beklagte, dass der Kläger am 25.02.2016 seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachgekommen ist, sondern sich gegen 17:35 Uhr gemeinsam mit einem Kollegen ein Fußballspiel auf einem Bildschirm angesehen hat. Dies sei von dem Kolonnenführer Herrn und dem Zeugen im Bereich "" festgestellt worden. Auch der Zeuge erhielt eine Abmahnung wegen des vorgenannten Sachverhaltes. Der in der Abmahnung bezeichneten Kolonnenführer Herr war bei dem streitgegenständlichen Sachverhalt nicht zugegen. Die Beklagte entfernte diese Abmahnung daher am 21.08.2017 aus der Personalakte des Klägers.

5

Mit Schreiben vom 17.08.2017 mahnte die Beklagte den Kläger erneut wegen des vorgenannten Sachverhaltes ab. Das Abmahnungsschreiben lautet nunmehr:

6

"Sie kamen am 25.02.2016 nicht Ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nach, da Sie an diesem Tage in der Spätschicht um ca. 17:35 Uhr nicht arbeiteten, sondern an einem Bildschirm, der mit einem Mobiltelefon verbunden war, ein Fußballspiel gemeinsam mit einem anderen Kollegen angesehen haben. Dieses Fehlverhalten wurde vom Werksleiter Herrn im Bereich festgestellt und stellt eine massive Verletzung Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten dar.

7

Für diesen Tatbestand mahnen wir Sie hiermit ab.

8

Wir machen Sie hiermit darauf aufmerksam, dass Sie bei einem weiteren Fehlverhalten ihrerseits mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung zu rechnen haben."

9

Der Kläger bestreitet den seitens der Beklagten in den Abmahnungen geschilderten Sachverhalt. In der Klagschrift behauptete der Kläger zunächst, dass er lediglich kurz im Bereich stehen geblieben sei, sich aber selbst das Fußballspiel nicht angesehen habe. Zuletzt führte der Kläger hierzu aus, er sei zu dem Zeugen gegangen und habe sich zu ihm auf einen Stuhl gesetzt. Dann habe er seinem Kollegen erklären wollen, dass er keine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen könne, wenn er nur Fußball schaue.

10

Aus den vorgenannten Gründen ist der Kläger der Ansicht, dass die Erteilung einer Abmahnung ihm gegenüber nicht gerechtfertigt sei.

11

Mit der am 04.11.2016 beim Arbeitsgericht Köln eingegangenen Klage hat der Kläger die Entfernung der Abmahnung vom 16.03.2016 geltend gemacht. Mit Klageänderung vom 22.08.2017 hat der Kläger sodann die Entfernung der Abmahnung vom 17.08.2017 geltend gemacht. Hinsichtlich der Abmahnung vom 16.03.2016 haben die Parteien den Rechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt.

12

Der Kläger beantragt zuletzt,

13

die Beklagte zu verurteilen, die ihm mit Schreiben vom 17.08.2017 erteilte Abmahnung ersatzlos aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

14

Die Beklagte beantragt,

15

die Klage abzuweisen.

16

Die Beklagte behauptet, dass der Zeuge den Kläger am 25.02.2016 bei einem Weg von etwa 40 Metern dabei beobachtet habe, wie dieser gemeinsam mit dem Zeugen ein Fußballspiel auf einem Computerbildschirm angesehen habe.

17

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die dem Kläger erteilte Abmahnung zu Recht ergangen sei. Er sei während der Arbeitszeit seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachgekommen, sondern habe sich ein Fußballspiel angesehen. Daher sei eine Abmahnung gerechtfertigt.

18

Das Gericht hat gemäß Beweisbeschluss vom 17.05.2017 Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen und des Zeugen Wegen des Ergebnisses der Zeugenvernehmung wird auf das Sitzungsprotokoll vom 21.08.2017 (Bl. 110 d.A.) verwiesen.

19

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe:

20

I. Die erhobene Klage auf Entfernung der streitgegenständlichen Abmahnung aus der Personalakte des Klägers ist zulässig, aber in der Sache nicht begründet.

21

1. Die Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte des Klägers ist zulässig. Insbesondere war auch die Erledigungserklärung und Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 22.08.2017 gemäß § 263 Alt. 1 ZPO zulässig. Bei einer Zustimmung der Beklagten zu einer Klageänderung ist diese gesetzlich zulässig. Die Beklagte hat der Klageänderung im Kammertermin am 28.08.2017 ausdrücklich zu Protokoll zugestimmt.

22

2. Die Klage auf Entfernung der Abmahnung vom 17.08.2017 aus der Personalakte des Klägers ist jedoch in der Sache nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte.

23

a. Bei einer Abmahnung handelt es sich um die Ausübung eines arbeitsvertraglichen Rechts durch den Arbeitgeber. Als Gläubiger der Arbeitsleistung weist er den Arbeitnehmer 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 individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (Warnfunktion) (so BAG, Urteil vom 27.11.2008 - 2 AZR 675/07, juris, Rn. 14).

24

Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung von §§ 242, 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen (vgl. zuletzt BAG, Urteil vom 02.11.2016 - 10 AZR 596/16, juris, Rn. 10). Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Rücknahme und Entfernung einer ungerechtfertigten Abmahnung aus der Personalakte resultiert bereits aus Art. 2 Abs. 1 GG und ist zivilrechtlich aus dem in § 1004 BGB zum Ausdruck kommenden Rechtsgedanken herzuleiten, dass jedermann die Verpflichtung trifft, Störungen der Rechtsstellung Dritter zu unterlassen (sog. quasi-negatorischer Unterlassungsanspruch) (vgl. LAG Köln, Urteil vom 15.06.2007 - 11 Sa 243/07, juris, Rn. 26).

25

Der Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung besteht, wenn die Abmahnung entweder inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt, und auch dann, wenn selbst bei einer zu Recht erteilten Abmahnung kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers mehr an deren Verbleib in der Personalakte besteht (BAG, Urteil vom 02.11.2016 - 10 AZR 596/16, juris, Rn. 10; BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11, juris, Rn. 13). Die Personalakte soll das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis möglichst vollständig und wahrheitsgemäß widerspiegeln (vgl. BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11, juris, Rn. 18). Daher kann der Arbeitnehmer nur im Ausnahmefall die Entfernung solcher Dokumente verlangen, die auf einer richtigen Sachverhaltsdarstellung beruhen (LAG Köln, Urteil vom 08.08.1997 - 11 Sa 656/97, juris, Ls.).

26

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze ist dem Kläger die Abmahnung vom 17.08.2017 zu Recht erteilt worden und hält einer gerichtlichen Überprüfung stand.

27

b. Der Kläger hat seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, indem er am 25.02.2016 gegen 17:35 Uhr nicht seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung erbracht, sondern ein Fußballspiel auf einem dienstlichen Computerbildschirm angesehen hat, was den Arbeitgeber zu einer Abmahnung berechtigt. Dies steht nach der durchgeführten Beweisaufnahme zur Überzeugung der Kammer fest.

28

aa. Der Kläger hat nach dem Ergebnis der durchgeführten Beweisaufnahme jedenfalls für einen Zeitraum von 30 Sekunden bis maximal zwei Minuten gemeinsam mit dem Zeugen ein Fußballspiel angesehen.

29

Nach § 286 Abs. 1 ZPO hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalt der Verhandlung und des Ergebnisses der Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder nicht für wahr zu erachten ist. Es muss zur vollen Überzeugung des Gerichts feststehen, dass eine behauptete Tatsache wahr ist. Dabei hat sich das Gericht mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad an Gewissheit zu begnügen, der Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig ausschließen zu müssen (BAG, Urteil vom 16.07.2015 - 2 AZR 85/15, juris, Rn. 73).

30

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger jedenfalls für die Dauer von 30 Sekunden an einem dienstlichen Computerbildschirm gemeinsam mit dem Zeugenein Fußballspiel angesehen hat. Die beiden Zeugen haben übereinstimmend geschildert, dass der Kläger gemeinsam mit dem Zeugen auf einem dienstlichen Computerbildschirm über einen Livestream eines Bezahlenders ein Fußballspiel gesehen hat.

31

Der Zeuge hat sich in der Beweisaufnahme dahingehend eingelassen, dass der Kläger gemeinsam mit dem Zeugen entspannt vor einem dienstlichen Computerbildschirm gesessen und ein Fußballspiel angeschaut habe. Er selbst habe die beiden Arbeitnehmer hierbei während der Dauer beobachtet, die er braucht, um eine Wegstrecke von etwa 10 bis 15 Meter zurückzulegen. Beide Arbeitnehmer haben in Richtung des Bildschirms geschaut. Eine Unterhaltung der Arbeitnehmer habe er nicht feststellen können.

32

Der Zeuge hat sich dahingehend eingelassen, dass er sich vor den dienstlichen Computer gesetzt habe und zunächst eine Onlinekontenabfrage für seine Stunden machen wollte. Dann habe er den Kläger herbeigerufen, um mit ihm zu sprechen. Der Kläger habe sich zu ihm gesetzt. Dann habe er sich bei einem Bezahlender eingewählt, um den Spielstand des Fußballspiels gegen zu erfahren. Auf Nachfrage des Klägers, was er mache, habe er geäußert, dass er sich nach dem Spielstand erkundigen wolle und es 0:0 stehe. Beide hätten für einen Zeitraum von etwa 30 Sekunden bis zwei Minuten gemeinsam dort gesessen. Der Zeuge erläuterte weiterhin, dass der Kläger dabei auf den Bildschirm gesehen habe.

33

Damit aber steht nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger sich während seiner Arbeitszeit vor einen dienstlichen Bildschirm gesetzt hat, auf dem ein Fußballspiel übertragen wurde. Sodann hat sich der Kläger dieses Fußballspiel für einen Zeitraum von etwa 30 Sekunden bis maximal zwei Minuten angesehen. Die Zeugenaussagen stimmen hinsichtlich dieser Kernaussage überein. Beide Zeugen haben übereinstimmend angegeben, dass sie wahrgenommen haben, dass der Kläger auf den Bildschirm gesehen hat. Die Zeugenaussagen waren insbesondere auch glaubhaft. Beide Zeugen haben den Sachverhalt umfassend und detailreich schildern können. Hierbei haben die Zeugen die Situation jeweils aus ihrer unterschiedlichen Wahrnehmung geschildert, stimmten aber bezüglich des Pflichtvorwurfs des Klägers überein.

34

Hingegen führt es nicht zur Unglaubhaftigkeit der Aussagen der Zeugen, dass sich diese nicht daran erinnern können, wie die Maschinen in dem Werkstattbereich zur Zeit der Abmahnung genau gestanden haben. Dies belegt nur, dass die Zeugen Wissenslücken einräumen. Damit aber spricht dies nicht gegen die Glaubhaftigkeit der Aussagen der Zeugen.

35

Auch sind bei den Zeugen glaubwürdig und es sind keine Belastungstendenzen erkennbar. Dies gilt insbesondere für den Zeugen, der mit seiner Aussage eine eigene Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten eingeräumt hat. Er hat sich schützend vor dem Kläger zu stellen versucht, indem er äußerte, dass er den Kläger gerufen und das Fußballspiel angestellt habe und dass der Kläger damit nichts zu tun hatte und nur kurz auf den Bildschirm geschaut habe. Damit aber ist seine Aussage, dass sie sich gemeinsam das Fußballspiel angesehen haben, umso glaubhafter. Auch bei dem Zeugen sind keine Belastungstendenzen erkennbar. Zwar steht der Zeuge als Werksleiter im Lager der Beklagten. Alleine hieraus ergibt sich jedoch nicht, dass er als Zeuge nicht glaubwürdig ist. Der Zeuge war seit etwa vier bis fünf Monaten bei der Beklagten beschäftigt und war daher erst seit kurzer Zeit Vorgesetzter des Klägers. Unstimmigkeiten, in dem Verhältnis zwischen dem Kläger und dem Zeugen, sind nicht bekannt.

36

Hingegen steht nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme nicht fest, dass der Kläger sich lediglich zu dem Zeugengesetzt hat, um diesen darüber aufzuklären, dass es nicht gestattet ist, während der Arbeitszeit ein Fußballspiel anzusehen. Der Zeuge konnte sich nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme trotz entsprechenden Vorhalts nicht an einen solchen Gesprächsinhalt erinnern. Aufgrund der Gesamtumstände muss jedoch davon ausgegangen werden, dass sich der Zeuge gerade an einen solchen Gesprächsinhalt erinnern würde. Wenn der Kläger den Zeugen wegen eines Pflichtverstoßes ermahnt und sodann der Vorgesetzte hinzugekommen wäre und eine Abmahnung wegen gerade dieses Verhaltens ausgesprochen hätte, so ist davon auszugehen, dass sich der Zeuge aufgrund des Gesamtzusammenhangs an diesen Sachverhalt erinnern würde. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass der Kläger sich zunächst dahingehend eingelassen hat, dass er sich nicht zu dem Zeugen gesetzt und das Fußballspiel nicht angesehen habe. Aufgrund der widersprüchlichen Einlassung des Klägers und der fehlenden Bestätigung der Aussage durch den Zeugen ist die Behauptung des Klägers, dass er lediglich den Zeugen über seine Pflichtverletzung habe aufklären wollen, als Schutzbehauptung zu bewerten.

37

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Kammer unter Berücksichtigung des gesamten Sach- und Streitstandes wie er sich aus den Schriftsätzen der Parteien, der Anhörung der Parteien sowie aus der Würdigung der Zeugenaussagen ergibt, davon überzeugt ist, dass der Kläger am 25.02.2016 seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht durchgängig nachgekommen ist, sondern an einem dienstlichen Computer gemeinsam mit den Zeugen ein Fußballspiel angesehen hat.

38

bb. Der Kläger hat mit dem vorgenannten Verhalten gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen, indem er seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbracht hat.

39

Das Anschauen eines Fußballspiels an einem dienstlichen Computer über einen Livestream eines Bezahlensenders während der Arbeitszeit ist vergleichbar mit einer Pflichtverletzung durch private Internetnutzung während der Arbeitszeit. Hierbei

verletzt der Arbeitnehmer grundsätzlich seine Hauptleistungspflicht zur Arbeit (BAG, Urteil vom 27.04.2006 - 2 AZR 386/05, juris, Rn. 25; BAG, Urteil vom 07.07.2005 - 2 AZR 581/04, juris, Rn. 27; vgl. auch BAG, Urteil vom 31.05.2007 - 2 AZR 200/06, juris, Rn. 19). Die Pflichtverletzung wiegt dabei umso schwerer, je mehr der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässigt (BAG, Urteil vom 27.04.2006 - 2 AZR 386/05, juris, Rn. 25; BAG, Urteil vom 07.07.2005 - 2 AZR 581/04, juris, Rn. 27).

40

Der Kläger war während der Dauer des Anschauens des Fußballspiels an der Erbringung seiner arbeitsvertraglichen Leistung gehindert. Entsprechend hat der Kläger während dieser Zeit seine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht verletzt. Auch der Kläger räumt ein, dass ihm bekannt und bewusst war, dass er seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, indem er ein Fußballspiel ansieht. Dies hat der Kläger mit seiner Einlassung, dass er dem Zeugen ... gerade vom Ansehen des Fußballspiels abhalten wollte, weil dies eine Vertragspflichtverletzung darstellt, selbst eingeräumt. Damit aber liegt in dem vorgenannten Verhalten des Klägers objektiv eine Verletzung der arbeitsvertraglich geschuldeten Hauptleistungspflicht des Klägers. Es liegt eine abmahnungsfähige Pflichtverletzung des Klägers vor.

41

cc. Es kann dahinstehen, ob der Kläger schuldhaft handelte, als er sich zu dem Zeugen E setzte. Ein Verschulden des Arbeitnehmers ist für den Ausspruch einer Abmahnung nicht vorausgesetzt.

42

Ein Verschulden des Arbeitnehmers ist keine Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit einer erteilten Abmahnung (LAG Köln, Urteil vom 08.08.1997 - 11 Sa 656/97, juris, Ls., Rn. 13; vgl. ferner LAG Köln, Urteil vom 18.11.2011 - 4 Sa 711/11, juris, Rn. 20). Insoweit führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass es für die Frage, ob eine Abmahnung zu Recht erteilt wurde, alleine darauf ankommt, ob der erhobene Vorwurf objektiv gerechtfertigt ist, nicht hingegen darauf, ob das beanstandete Verhalten dem Arbeitnehmer subjektiv vorgeworfen werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 07.09.1988 - 5 AZR 625/87, juris, Rn. 15). Entsprechend kann eine Abmahnung durch den Arbeitgeber auch dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer schuldlos seine vertraglichen Pflichten verletzt.

43

Mithin kommt es für den Ausspruch der Abmahnung nicht darauf an, ob der Kläger erwartete, noch in einer betrieblichen Angelegenheit von dem Kollegen angesprochen zu werden bzw. er diesen auf eine Pflichtverletzung aufmerksam machen wollte. Denn jedenfalls während der Dauer des Anschauens des Fußballspiels lag ein objektiver Pflichtverstoß des Klägers vor.

44

dd. Weiterhin verstößt die Erteilung der streitgegenständlichen Abmahnung auch nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

45

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist die Ausübung eines Rechts unzulässig, wenn sie der Gegenseite unverhältnismäßig große Nachteile zufügt und andere, weniger schwerwiegende Maßnahmen möglich gewesen wären, die den Interessen des Berechtigten ebenso gut Rechnung getragen hätten oder ihm zumindest zumutbar gewesen wären (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.11.2013 - 6 Sa 306/13, juris, Rn. 64; BAG, Urteil vom 13.11.1991 - 5 AZR 74/91, juris, Rn. 15).

46

Es ist jedoch auch unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit nicht zu verlangen, dass der Arbeitgeber jedenfalls bei leichterem Fehlverhalten vor Ausspruch einer Abmahnung zunächst eine Ermahnung aussprechen müsste. Es muss dem Arbeitgeber überlassen bleiben, ob er aus Beweisgründen den Ausspruch einer schriftlichen Abmahnung für erforderlich hält (LAG Köln, Urteil vom 20.09.2016 - 12 Sa 381/16, juris, Ls., Rn. 62; BAG, Urteil vom 13.11.1991 - 5 AZR 74/91, juris, Rn. 16; LAG Köln, Urteil vom 18.11.2011 - 4 Sa 711/11, juris, Rn. 24 f). Eine Abmahnung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes insbesondere nicht allein deswegen unzulässig, weil der Arbeitgeber auch über den erhobenen Vorwurf hinwegsehen könnte (vgl. BAG, Urteil vom 31.08.1994 - 7 AZR 893/93, juris, Rn. 36; BAG, Urteil vom 13.11.1991 - 5 AZR 74/91, juris, Rn. 16; LAG Köln, Urteil vom 18.11.2011 - 4 Sa 711/11, juris, Rn. 24; vgl. insbesondere auch LAG Köln, Urteil vom 20.09.2016 - 12 Sa 381/16, juris, Ls., Rn. 58). Denn damit würde der Arbeitgeber zwangsläufig zu erkennen geben, er nehme an der Verletzung der Vertragspflichten keinen Anstoß (BAG, Urteil vom 13.11.1991 - 5 AZR 74/91, juris, Rn. 16; LAG Köln, Urteil vom 18.11.2011 - 4 Sa 711/11, juris, Rn. 24). Dem Arbeitgeber ist ferner zuzubilligen, gegenüber anderen Mitarbeitern durch eine Abmahnung deutlich zu machen, dass er es nicht hinnimmt, wenn die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit beschäftigungsfremden Tätigkeiten nachgehen (BAG, Urteil vom 13.11.1991 - 5 AZR 74/91, juris, Rn. 16).

47

Der Arbeitgeber übt mit dem Ausspruch einer Abmahnung zudem lediglich sein Gläubigerrecht aus, den Arbeitnehmer auf seine vertraglichen Pflichten hinzuweisen und ihn auf deren Verletzung aufmerksam zu machen und zugleich für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten aufzufordern und für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung individualrechtliche Konsequenzen in Aussicht zu stellen (LAG Köln, Urteil vom 20.09.2016 - 12 Sa 381/16, juris, Ls., Rn. 62). Gemäß der vorstehenden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes ist der Arbeitgeber als Gläubiger der Arbeitsleistung berechtigt, selbst zu entscheiden, ob er ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers missbilligen und deswegen abmahnen will. Entsprechend ist der Arbeitgeber berechtigt, selbst zu entscheiden, ob er ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers missbilligen will und ob er deswegen eine mündliche oder schriftliche Abmahnung erteilen will (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.11.2013 - 6 Sa 306/13, juris, Rn. 64; vgl. LAG Köln, Urteil vom 18.11.2011 - 4 Sa 711/11, juris, Rn. 25).

48

Weiterhin ist der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sogar gehalten, auf eine Pflichtverletzung hinzuweisen, wenn er später Konsequenzen aus einer gleichartigen Pflichtverletzung ziehen möchte (LAG Köln, Urteil vom 18.11.2011 - 4 Sa 711/11, juris, Rn. 25; BAG, Urteil vom 13.11.1991 - 5 AZR 74/91, juris, Rn. 16). Mithin ist die Abmahnung selbst bereits Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (vgl. hierzu LAG Köln, Urteil vom 20.09.2016 - 12 Sa 381/16, juris, Rn. 59). Damit ist der Arbeitgeber schon aus Gründen der Rechtsklarheit - abgesehen von Extremfällen des Rechtsmissbrauchs - berechtigt, auf jede auch nur geringe Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch den Arbeitnehmer mit einer Abmahnung zu reagieren (vgl. LAG Köln, Urteil vom 20.09.2016 - 12 Sa 381/16, juris, Ls., Rn. 66; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 20.05.2014 - 2 Sa 17/14, juris, Rn. 49; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 11.05.2004 - 5 Sa 170c/02, juris, Rn. 40). Damit aber kann der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz allenfalls in eng begrenzten Ausnahmefällen, wie etwa einem rechtsmissbräuchlichen Verhalten des Arbeitgebers, zur Unwirksamkeit einer Abmahnung führen (LAG Köln, Urteil vom 20.09.2016 - 12 Sa 381/16, juris, Ls., Rn. 66; vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 11.05.2004 - 5 Sa 170c/02, juris, Rn. 40).

49

Schließlich ist hierbei zu berücksichtigen, dass mit dem Ausspruch der Abmahnung gerade noch keine Rechtsfolgen verbunden sind (vgl. LAG Köln, Urteil vom 20.09.2016 - 12 Sa 381/16, juris, Ls., Rn. 64). Mit ihr ist neben der Rügefunktion insbesondere eine Warnfunktion verbunden und soll den Arbeitnehmer künftig zu vertragsgerechtem Verhalten anhalten (LAG Köln, Urteil vom 20.09.2016 - 12 Sa 381/16, juris, Ls., Rn. 62).

50

Damit aber steht insbesondere auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dem Ausspruch einer Abmahnung gegenüber dem Kläger nicht entgegen. Die Beklagte ist berechtigt, nach ihren betrieblichen Erwägungen zu entscheiden, ob sie dem Kläger gegenüber eine Abmahnung ausspricht oder es bei einer Ermahnung belässt. Diese Entscheidung hat die Beklagte getroffen und sich entschieden, die Pflichtverletzung des Klägers zu dokumentieren und eine schriftliche Abmahnung in seine Personalakte aufzunehmen. Der Ausspruch einer Abmahnung war verhältnismäßig.

51

Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der Kläger die Beaufsichtigung der von ihm bedienten Maschinen unterbrochen, seinen Arbeitsplatz verlassen und sich zu einem allgemein zugänglichen Computer begeben hat. Dort hat er sich - wenn auch nur für einen kurzen Zeitraum - gemeinsam mit einem Arbeitskollegen ein Fußballspiel angesehen. Die von dem Kläger bedienten Maschinen waren zu dieser Zeit unbeaufsichtigt. Ferner stand der dienstliche Computer während der Dauer des Ansehens des Fußballspiels nicht den betrieblichen Zwecken zur Verfügung und konnte von den weiteren Mitarbeitern nicht für die ihnen zugewiesenen Aufgaben genutzt werden.

52

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass das Fußballspiel nicht über eine von der Beklagten zur Verfügung gestellte Ressource, sondern über einen privaten Bezahlsender des Zeugen aufgerufen wurde. Entsprechend hält die Beklagte gerade keine Einrichtungen vor, welche das Ansehen des Fußballspiels während der Arbeitszeit ermöglicht hätten.

53

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte die betriebliche Entscheidung treffen darf, nicht zu tolerieren, dass während der Arbeitszeit von ihren Arbeitnehmern ein Fußballspiel angesehen wird. Die Beklagte ist berechtigt, mit dem Ausspruch der Abmahnung deutlich zu machen, dass sie nicht toleriert, dass während der Arbeitszeit solche beschäftigungsfremden Tätigkeiten ausgeübt werden. Aufgrund der potentiellen Auswirkungen der Entscheidung auch auf das Verhalten der weiteren bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer liegt es im Rahmen des Ermessens der Beklagten, wegen der Pflichtverletzung des Klägers eine Abmahnung auszusprechen. Damit aber verstößt die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Abmahnung nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

54

ee. Schließlich ist die dem Kläger erteilte Abmahnung auch nicht deswegen aus der Personalakte zu entfernen, weil die Beklagte kein berechtigtes Interesse mehr an der erteilten Abmahnung hat.

55

Im Einzelfall kann der Arbeitnehmer die Entfernung einer inhaltlich zutreffenden Abmahnung verlangen, wenn die weitere Aufbewahrung der Abmahnung zu unzumutbaren beruflichen Nachteilen für den Arbeitnehmer führen könnte, obwohl

der Abmahnungssachverhalt für das Arbeitsverhältnis rechtlich bedeutungslos geworden ist (BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11, juris, Rn. 18). So kann eine Abmahnung nach längerem einwandfreiem Verhalten des Arbeitnehmers ihre Wirkung verlieren. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an der Dokumentation der gerügten Pflichtverletzung mehr hat (BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11, juris, Rn. 18). Entsprechend kann der Arbeitnehmer die Entfernung einer Abmahnung nur dann verlangen, wenn diese für die weitere Fortführung seines Arbeitsverhältnisses unter keinem Aspekt mehr rechtlich relevant werden kann. Hierbei sind Entscheidungsspielräume des Arbeitgebers, etwa über Versetzungen, Beförderungen oder eine Führungs- und Leistungsbeurteilung des Arbeitnehmers in einem Zeugnis, zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11, juris, Rn. 21; vgl. ferner LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 26.01.2016 - 6 Sa 352/14, juris, Rn. 47). Dies gilt unabhängig von der Frage, ob der Abmahnung im Hinblick auf den zeitlichen Ablauf für den Ausspruch einer etwaigen Kündigung noch eine hinreichende Warnfunktion zukommt. Jedoch kann ein hinreichend lange zurückliegender, nicht schwerwiegender und durch beanstandungsfreies Verhalten faktisch überholter Pflichtverstoß seine Bedeutung gänzlich verlieren (BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11, juris, Rn. 32).

56

Vorliegend hat die Beklagte ihr berechtigtes Interesse an der erteilten Abmahnung nicht gänzlich verloren. Zwar ist seit dem Vorfall der Abmahnung am 25.02.2016 bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung bereits ein erheblicher Zeitraum verstrichen. Gleichwohl hat die Beklagte nicht jegliches Interesse an der Dokumentation der Pflichtverletzung des Klägers verloren. So mag die vorliegende Abmahnung im Hinblick auf eine weitere unternehmerische Entscheidung der Beklagten, wie etwa der Ausgestaltung des weiteren Einsatzes des Klägers, von Relevanz sein.

57

Ebenso ist es für eine künftige Interessenabwägung von Bedeutung, ob das Arbeitsverhältnis bislang störungsfrei verlaufen ist. Mithin aber hat der Pflichtenverstoß des Klägers noch nicht gänzlich an Bedeutung für das weitere Arbeitsverhältnis der Parteien verloren.

58

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 91 Abs. 1 ZPO.

59

Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil erfolgte gemäß den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, § 3 ZPO in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt des Klägers.

60

Es liegen keine Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG vor.