

Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

21 Ca 15518/14



Verkündet am 15.07.2015

Belling
Gerichtsbeschäftigte
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

**Klehr Rechtsanwälte Partnerschaft,
Oranienburger Str. 4-5, 10178 Berlin**

gegen

- Beklagte/r -

Generalprozessbevollmächtigte:

hat das Arbeitsgericht Berlin, 21. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 15.07.2015 durch die Richterin am Arbeitsgericht Noack als Vorsitzende sowie die ehrenamtliche Richterin Frau Barlage-Melber und die ehrenamtliche Richterin Frau Garschke für Recht erkannt:

- I. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung des Klägers vom 21.07.2014 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
- II. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.530,00 EUR als immaterielle Entschädigung zu zahlen.
- III. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- IV. Von den Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger 81/100 und die Beklagte 19/100 zu tragen.
- V. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 26.510,00 EUR festgesetzt.

21 Ca 15518/14

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 23.08.1999 bei der Beklagten als Angestellter gegen ein Entgelt der Entgeltgruppe 5 des TV beschäftigt. Auf die Vertragsniederschrift vom 15.10.2002 und vom 05.10.2007 wird Bezug genommen (Anl. K1, Bl. 7 ff.). Bis April 2014 war der Kläger im Dezernat der Abteilung 12 in der : beschäftigt. In der Abrechnung für Juli 2014 wird monatliches Grundentgelt i.H.v. 2530,75 € ausgewiesen (Bl. 37). Im Zeugnis vom 14.12.2014 führt die Beklagte zur Tätigkeit des Klägers als Zuarbeiter Fahrbereitschaft/Fuhrpark verschiedene Aufgaben auf. Auf das Zeugnis wird Bezug genommen (Anl. 12, Bl. 142 ff. der Akte).

Bei der Beklagten existiert eine Geschäftsordnung nach deren Kapitel Akten und sonstige dienstliche Vorgänge innerhalb der Dienstgebäude nur an den hierfür bestimmten Plätzen aufbewahrt werden, damit sie jederzeit den für die Bearbeitung des Vorganges zuständigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern zugänglich sind (81).

Am 18.03.2014 wandte sich der Kläger an die Personalabteilung der Beklagten und dort an die Personalverwaltung (Dezernat 2001) und zeigte aus seiner Sicht gegebene Unregelmäßigkeiten in der Fahrbereitschaft an. Die Personalverwaltung bat die Abteilung 12 um Prüfung des angezeigten Sachverhalts.

Im April 2014 wechselte der Kläger auf Weisung der Beklagten in das Dezernat

Am Freitag, den 04.04.2014, bat die Fachbereichsleiterin des Fuhrparkmanagements, den Kläger, zwei Fahrtenbücher an sie herauszugeben. Die Fahrtenbücher sind schwarz und haben ein DIN A5 Querformat.

Am Montag, den 07.04.2015 war der Kläger krankheitsbedingt abwesend. Der Mitarbeiter aus der Abteilung übergab zwei Ordner (DIN A5 Format Quer, schwarz) an Frau die Fachbereichsleiterin.

Mit Anhörungsschreiben vom 30.05.2014 wandte sich die Beklagte an den Kläger. Dort heißt es zur Einleitung:

„die Abteilung hat uns gebeten, arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur außerordentlichen Kündigung zu prüfen.

Diesem Begehren liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

a)

Sie haben sich am 18.03.2014 mit umfangreichen und detaillierten Sachverhaltsdarstellungen – zwei Mitarbeiter des Fuhrparks, Herrn und Herrn betreffend – an das Dezernat gewandt und anhand kopierter Dokumente (Fahrtenbücher, Tankabrechnungen und Anwesenheitsübersichten) den konkreten Verdacht der Falschdokumentation zu Lasten dieser zwei Mitarbeiter des Fuhrparks zu Protokoll gegeben.

[...]

Die Personalverwaltung hat die oben aufgeführten Vorgänge an den Fachbereich mit der Bitte um Klärung weitergeleitet.

Die Fachbereichsleitung des Fachbereichs 1260 hat der Personalverwaltung mitgeteilt, dass die erhobenen Vorwürfe sich vollumfänglich als nicht haltbar erwiesen und Sie somit zwei Mitarbeiter des Fuhrparks in den folgenden Fällen zu Unrecht beschuldigt haben.“

Außerdem wird darin unter anderem ausgeführt:

„Sie teilten mit, dass am Samstag, den 23.11.2013 eine Fahrt nach Kühlungsborn ohne dienstlichen Auftrag und Vermerk im Fahrtenbuch vorgenommen wurde. Kühlungsborn sei der Wohnsitz der Eltern des Herrn . Die Bezahlung erfolgte mittels Poolkarte, auf die nur Herr Zugriff habe.

[...]

Gegendarstellung des Dezernats .

Die Sachverhaltsaufklärung hat ergeben, dass das fragliche Kfz mit dem amtlichen Kennzeichen mit hoher Wahrscheinlichkeit tatsächlich in Kühlungsborn gewesen ist. Für die Betankung wurde die Pool-Tankkarte, die diesem Wagen

21 Ca 15518/14

zugeordnet war, verwendet. Entgegen der Behauptung, dass nur der Leiter des Fuhrparks Zugriff auf diese Pool-Tankkarte hatte, haben neben diesem auch der Mitarbeiter Herr _____ und Sie Zugriff gehabt.

Allerdings konnten sowohl der beschuldigte Mitarbeiter Herr _____ als auch Herr _____ glaubhaft nachweisen, zu dieser Zeit nicht in Kühlungsborn gewesen zu sein.

[...]

Da neben Herrn _____ und Herrn _____ nur noch Sie Zugriff auf die verwendete Pool-Tankkarte hatten, besteht der dringende Verdacht, dass Sie selbst mit dem Dienst-Kfz mit dem amtlichen Kennzeichen _____ nach Kühlungsborn gefahren zu sein und die Pool-Tankkarte für eigene Zwecke verwandt und sich so unzulässig einen Vermögensvorteil verschafft zu haben.“

Im übrigen wird auf das Anhörungsschreiben Bezug genommen (Anlage K2, Bl. 12 ff).

Mit Schreiben vom 19.06.2014 gab der Kläger eine Gegendarstellung ab (Anl. K3, Blatt 22).

Mit Schreiben vom 21.07.2014 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung unter anderem mit folgendem Inhalt:

„Sie haben Abrechnungs- und Fahrtenbuchunterlagen an einen nicht zur Abteilung gehörenden Kollegen, Herrn _____, zur Aufbewahrung übergeben.

Erst auf ausdrückliche Aufforderung an Sie zur Herausgabe fehlender Unterlagen am 04.04.2014 hat Herr _____ am 07.04.2014 zwei Ordner (A 6-Format quer, schwarz) an die Fachbereichsleiterin FM Frau _____ übergeben. Herr _____ erklärte, weitere Unterlagen nicht zu besitzen und ansonsten mit den Inhalten nicht zutun zu haben bzw. diese nicht zu kennen.

Damit haben Sie vorsätzlich diese Unterlagen dem dienstlichen Zugriff entzogen.“

Mit seiner Klage macht der Kläger einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 21.07.2014 aus seiner Personalakte durch die Beklagte geltend. Mit Klageerweiterung vom

21 Ca 15518/14

10.12.2014 begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer immateriellen Entschädigung von mindestens 18.980,62 € nebst Zinsen und die Feststellung einer Schadensersatzpflicht für näher bezeichnete materielle Schäden des Klägers.

Mit Schreiben vom 12.12.2014 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten außerordentlich zum 14.12.2014 (Bl. 90, Anl. B1).

Im Jahr 2015 begann das Revisionsamt der Beklagte mit der Prüfung der Fahrbereitschaft

Der Kläger behauptet, er habe aufgrund von Unregelmäßigkeiten im Fuhrparkmanagement wegen Fahrten ohne dienstlichen Anlass, Betankung und möglicherweise nicht ordnungsgemäßer Beschaffung von Dienstfahrzeugen eine Überprüfung der Vorgängen intern veranlassen wollen. Der Kläger hat zunächst behauptet, es sei davon auszugehen, dass aufgrund weitergehender Prüfung auf Veranlassung des Klägers das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter sofort habe beendet werden müssen. Im Schriftsatz vom 13.07.2015 behauptet der Kläger nunmehr, die Beklagte habe die Kündigung gegen Herrn zurückgenommen. Der Kläger behauptet ferner, die Abteilungsleiterin der Abteilung habe ihn am 6.5.2014 aufgefordert, seine Bewerbung zur ausgeschriebenen Stelle als Sachbearbeiter Controlling zurückzuziehen, weil es keine positive Signalwirkung habe, wenn die Person des Klägers die ausgeschriebene Stelle bekleiden würde. Sie werde notfalls das Stellenbesetzungsverfahren stoppen und sich notieren, dass er unbelehrbar und unkooperativ sei. Sie habe genügend Möglichkeiten ihm das Arbeiten innerhalb der Abteilung zu erschweren, wenn er der Aufforderung nicht nachkäme.

Der Kläger behauptet außerdem, der Kollege aus dem Dezernat habe ihm in einem Telefonat am 09.07.2000 mitgeteilt, Kollegen hätten ihn gefragt, ob der Kläger bereits außerordentlich gekündigt worden sei. Die Kollegen hätten geäußert, die Dezernatsleiterin soll geäußert haben, dass aufgrund eines Erpressungsversuchs gegenüber der Abteilungsleiterin der Kläger außerordentlich gekündigt worden sei. Der Kläger behauptet, am 07.08.2014 habe er während der Einsicht in seine Personalakte ein Gespräch mit der Mitarbeiterin Frau geführt. Auf die vom Kläger im Schriftsatz vom 10.12.2014, Seite 13, wiedergegebenen Äußerungen wird Bezug genommen (Bl. 56 d.A.,).

Der Kläger behauptet, am 13.08.2014 habe die stellvertretende Dezernatsleiterin 1263, Frau [redacted] ihm einen Zeitungsartikel mit dem Titel „Pfeifen im öffentlichen Dienst verboten“ überreicht mit dem Kommentar, dass sie bei dem Artikel an die Person des Klägers habe denken müssen. Sie fände besonders amüsant, dass hier das Wortspiel EDEKA, Ende der Karriere, verwandt worden sei. Frau [redacted] habe dem Kläger am 03.12.2014 mitgeteilt, er hätte ihre Nachfolge antreten können, wenn sie in die Freizeitphase der Altersteilzeit eintrete. Auf den Hinweis des Klägers, er halte eine berufliche Entwicklung innerhalb der Abteilung 1200 für undenkbar, habe Frau [redacted] erwidert, dass jeder Tag erneut beginne und der Kläger innerhalb der [redacted] einen Neustart beginnen könne.

Der Kläger ist der Auffassung, er selbst sei als Nestbeschmutzter behandelt worden, obwohl den Unregelmäßigkeiten nicht umfassend nachgegangen worden sei. Es sei richtig, dass der Kläger die Unregelmäßigkeiten nicht gegenüber dem Dezernat [redacted], sondern gegenüber der Abteilungsleitung mit Einbeziehung des Revisionsamtes hätte eingeben sollen. Die Beklagte schulde ihm auch nach § 826 BGB Schadensersatz für ihr vorsätzlich sittenwidriges Handeln und das ihrer Erfüllungsgehilfen.

Der Kläger beantragt zuletzt,

1. die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung des Klägers vom 21.07.2014 (Anl. K4) aus der Personalakte des Klägers zu entfernen;
2. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine in das Ermessen des Gerichts gestellten Betrag als immaterielle Entschädigung, die aber einen Betrag i.H.v. 18.980,62 € nicht unterschreiten sollte, nebst Verzugszinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
3. es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger sämtliche materielle Schäden zu ersetzen, die dem Kläger seit dem 18.03.2014 im Zusammenhang mit dem ersten Gesprächsvermerk des Klägers und den weiteren aufgezeigten Verhaltensweisen der Beklagten bzw. deren Erfüllungsgehilfen entstehen.

21 Ca 15518/14

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen und vorsorglich Erklärungsfrist auf den Schriftsatz des Klägers vom 16.06.2015.

Die Beklagte behauptet, der Mitarbeiter stehe weiterhin in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Das Revisionsamt habe festgestellt, die stichprobenartige Belegprüfung habe ergeben, dass keine Unregelmäßigkeiten sowohl bei der Abrechnung von Kosten als auch bei der Ermittlung von Anwesenheitszeiten der Kraftfahrer festgestellt werden konnten.

Die Beklagte behauptet, der Kläger sei in einem ersten Gespräch am 04.04.2014 gegen 14:20 Uhr gebeten worden, die Fahrtenbücher der Fachbereichsleiterin möglichst schnell vorzulegen. Der Kläger habe daraufhin geantwortet, dass er die Fahrtenbücher an sich genommen habe, da er mit dem Versuch einer Manipulation der Unterlagen gerechnet habe. Die Beklagte behauptet ferner, am 06.05.2014 habe kein Gespräch zwischen dem Kläger und der Abteilungsleiterin Frau stattgefunden. Sie habe zu diesem Zeitpunkt an einer OVV-Sitzung teilgenommen. Sie habe am 16.04.2014 mit dem Kläger gesprochen und ihn gebeten, seine Bewerbung zurückzuziehen. Auf die Wiedergabe des Gesprächsvermerks durch die Beklagte im Schriftsatz vom 11.02.2015, Seite 4, wird im übrigen Bezug genommen (Bl. 83 d.A.). Frau habe zu ihren Gesprächen mit dem Kläger mitgeteilt, es gebe in Arbeitsbereichen mitunter Probleme, die allein durch einen Neuanfang in einem anderen Dezernat gelöst werden könnten. Sie habe gewusst, dass es im Fuhrpark einen Konflikt gegeben habe, weswegen der Kläger dort nicht mehr arbeiten könne. Da die Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit am 02.01.2015 beginnen würde, hätten sie in der Dezernatsleitung überlegt, ob und welche Aufgaben der Kläger im Projekt Verkauf Personalwohnhäuser übernehmen könne. Im Übrigen wird auf die Wiedergabe der Äußerung der Frau im Schriftsatz der Beklagten vom 11.02.2015, Seite 5, Bezug genommen (Bl. 84 d.A.).

Schließlich behauptet die Beklagte, der Kläger habe bereits vor dem 18.03.2014 beabsichtigt, sein Beschäftigungsverhältnis bei der Beklagten zu beenden. Mit Schreiben vom 07.10.2013 habe er um die Erstellung eines Zwischenzeugnisses für Bewerbungszwecke gebeten, welches ihm unter dem 07.01.2013 erteilt worden sei. Bereits zu dieser Zeit habe er sich bei

anderen Arbeitgebern beworben, wie z.B. der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt, die um Übersendung der Personalakte des Klägers zur Einsichtnahme ersucht habe. Dem Vernehmen nach habe der Kläger zum 15.12.2014 ein neues Beschäftigungsverhältnis beim Rechnungshof Berlin in der Entgeltgruppe 12 angenommen.

Die Beklagte ist der Auffassung, Ein Anspruch aus § 628 Abs. 2 BGB scheitere einmal an der Erklärungsfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB und zweitens daran, dass kein vertragswidriges Verhalten der Beklagten oder ihrer Mitarbeiter gegeben sei, welches zur Kündigung durch den Kläger geführt haben könnte. Schließlich sei dem Kläger auch kein Schaden entstanden. Ein Schadensersatzanspruch aus § 823 BGB sei ebenfalls nicht gegeben. Für eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts fehle es an einer zielgerichteten Äußerung zur Zermürbung. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger sei der geltend gemachten Persönlichkeitsrechtsverletzung nicht adäquat zuzurechnen. Die von ihr bestrittenen Äußerungen seien alle Einzeläußerungen von unterschiedlichen Personen, die unabhängig voneinander gehandelt hätten und keiner übergeordneten Zielsetzungen dienten, so dass jedenfalls deswegen der Mobbingtatbestand nicht erfüllt sei. Der Feststellungsantrag zu 3 sei unzulässig. Etwa entstandene Schäden könnten beziffert werden. Für die in Zukunft entstehenden Schäden sei der Antrag zu unbestimmt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf den Inhalt der Protokolle vom 10.12.2014 (Bl. 43 der Akte) und vom 15.07.2015 (Bl. 173 f. d A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A. Die in den Anträgen zu 1) und 2) zulässige Klage ist zum Teil begründet. Der Antrag zu 3 ist nicht zulässig.

I. Der Antrag zu 1 ist zulässig und begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 21.07.2014 aus seiner Personalakte. Ein Arbeitnehmer kann die Beseitigung einer Abmahnung aus der Personalakte verlangen, wenn sie formell

21 Ca 15518/14

nicht ordnungsgemäß zu Stande gekommen ist, sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt wird oder kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht.

Die Abmahnung enthält zum einen unrichtige Tatsachenbehauptungen, denn die übergebenen Ordner hatten kein DIN A6 Format, sondern DIN A5. Außerdem hat die Beklagte nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach der Kündigung des Klägers kein schutzwürdiges Interesse mehr am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte des Klägers. Sie hat kein subjektives Recht daran, die behaupteten Verfehlungen des Klägers im Hinblick auf sein nachfolgendes Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber zu dokumentieren. Der Beklagtenvertreter hat im Kammertermin am 15.7.15 bestätigt, dass die Beklagte kein konkretes Interesse am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte des Klägers habe. Das Interesse des Klägers an der Entfernung der Abmahnung ergibt sich aber umgekehrt daraus, dass die Personalakte von öffentlichen Arbeitgebern bei der Beklagten angefordert werden kann.

II. Der zulässige Antrag zu 2 ist nach Auffassung der Kammer in Höhe einer Monatsvergütung begründet. Im übrigen ist er nicht begründet.

Der Kläger hat einen Anspruch aus §§ 280 Abs. 1, 278, 253 BGB auf Zahlung einer Monatsvergütung als immaterielle Entschädigung. Die Kammer ist zu der Überzeugung gelangt, dass Mitarbeiter der Abteilung : ein durch Einschüchterungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen und damit des Tatbestand des Mobbing erfüllt haben.

1. Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern u.a. durch Vorgesetzte (vgl. BAG v. 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 – Rn. 58 = NZA 2007, 1154, 1159). Wesensmerkmal der als Mobbing bezeichneten Form der Persönlichkeitsrechtsverletzung ist die systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen zusammensetzende Verletzungshandlung, wobei den einzelnen Handlungen bei isolierter Betrachtung eine rechtliche Bedeutung oft nicht zukommt. Es müssen Handlungen vorliegen in Form von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen die ein feindliches Umfeld prägen (vgl. BAG v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06 – NZA 2008, 223). Die notwendige Systematik und Zielrichtung ist anzunehmen, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des

21 Ca 15518/14

Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vgl. BAG v. 22.07.2010 – 8 AZR 1012/08 – Rn. 90 = Rn. 90). Verhaltensweisen von Arbeitgebern oder Vorgesetzten, die lediglich eine Reaktion auf Provokation durch den vermeintlich gemobbten Arbeitnehmer darstellen, können nicht in die Prüfung einbezogen werden. Insoweit fehlt es an einer so bezeichneten eindeutigen Täter-Opfer-Konstellation.

2. Nach Auffassung der Kammer liegen die entscheidenden Verletzungshandlungen in der Aufforderung der Leiterin der Abteilung 1200 an den Kläger im April oder Anfang Mai 2014, seine Bewerbung für eine Stelle als Sachbearbeiter im Controlling zurückzunehmen und dem Anhörungsschreiben vom 30.05.2015, welches nach den einleitenden Worten auf Betreiben der Abteilung verfasst worden ist. Entscheidend fiel ins Gewicht, dass die Beklagte durch die Abteilung noch vor der abschließenden Prüfung der vom Kläger vorgebrachten Sachverhalte durch das Revisionsamt dem Kläger in Bezug auf ca. 10 Sachverhalte eine mangelhafte Aufklärung und leichtfertige Beschuldigung anderer Mitarbeiter vorgeworfen hat, nachdem die Abteilungsleiterin Frau den Kläger nach dem Vortrag der Beklagten am 16.04.2014 aufgefordert hat, seine Bewerbung zurückzuziehen, und der Kläger dies auch getan hat. Darüber hinaus ist in dem Anhörungsschreiben dem Kläger ohne nähere Anhaltspunkte vorgeworfen worden, für den Missbrauch einer Tankkarte selbst verantwortlich zu sein.

Die Kammer hat dagegen die Gerüchte, welche Herr über eine ausstehende Kündigung des Klägers weitergeleitet hat, und die Kommentierung der Frau nicht als entscheidend angesehen. Gerüchte sind eine normale Erscheinung in Zusammenhängen, in denen mehrere Menschen zusammenarbeiten. Diese lassen nicht auf Mobbinghandlungen des Arbeitgebers oder zurechenbarer Mobbinghandlungen seiner Erfüllungsgehilfen schließen. Ebenso wenig ist die Versetzung des Klägers in das Dezernat entscheidend ins Gewicht gefallen. Es ist nicht ersichtlich, dass Mitarbeiter der Beklagten diese Versetzung nach außen hin als Strafverhandlung oder als Missachtung des Klägers dargestellt haben. Der Kläger hat auch nicht vorgetragen, dass seine neue Aufgabe minderwertig sei. Auch eine unwirksame oder unzutreffende Abmahnung stellt nicht gleich eine Mobbinghandlung dar. Schließlich kann dahin stehen, ob Frau bei der unstreitigen Übergabe eines Zeitungsartikels auf das Wortspiel EDEKA, Ende der Karriere, hingewiesen hat. Als Teil einer

systematischen Einschüchterung ist das Verhalten der Frau aus den Dezernat weniger geeignet, denn sie hat auch nach dem Vortrag des Klägers am 03.12.2014 unter anderem geäußert, dass jeder Tag erneut beginne und der Kläger bei der Beklagten einen Neustart beginnen könne.

Die Beklagte hat keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass der Kläger das einschüchternde Verhalten provoziert hat. Insbesondere hat sie nichts zum Inhalt des Vermerks des Klägers vom 18.3.2014 vorgetragen.

3. Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung hat die Kammer berücksichtigt, dass der Kläger nicht allein aufgrund von Einschüchterungen nach einem neuen Arbeitsplatz Ausschau gehalten hat. Denn nach dem unbestrittenen Vortrag der Beklagten hat er bereits im Oktober 2013 um ein Zwischenzeugnis zu Bewerbungszwecken gebeten und sich bei anderen Arbeitgebern beworben. Es war auch die relativ geringe Anzahl von Verletzungshandlungen zu berücksichtigen, die jedoch nicht gänzlich unbeachtet bleiben soll, wenn es um die angemessene Reaktion eines Arbeitgebers auf Hinweise eines Mitarbeiters auf Missstände in der eigenen Behörde geht. Im Ergebnis ist eine Entschädigung in Höhe einer Monatsvergütung nach Auffassung der Kammer adäquat.

III. Der Antrag zu 3 ist nicht zulässig. Der Antrag ist nicht zulässig, weil er nicht bestimmt genug ist i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Darauf hat Beklagte bereits in ihrem Schriftsatz vom 26.03.2015 hingewiesen. Das Gericht war nicht gehalten, auf eine sachdienliche Formulierung hinzuwirken, denn eine rechtliche Grundlage für einen entsprechenden Schadensersatzanspruch ist nicht ersichtlich. Dem Vortrag des Klägers ist kein vorsätzlich sittenwidriges Handeln der Beklagten oder ihrer Erfüllungsgehilfen zu entnehmen. Der Kläger macht der Klagebegründung nach auch keinen Schadensersatz nach § 628 Abs. 2 geltend. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Kündigung durch das vertragswidrige Verhalten der Beklagten veranlasst wurde.

IV. das Vorbringen des Klägers im Schriftsatz vom 16.06.2015 ist nicht als verspätet zurückzuweisen, denn der Schriftsatz ist am 16.06.2015 bei Gericht eingegangen, dem

letzten Tag der Frist, die mit Schreiben des Gerichts vom 19.06.2015 verlängert wurde. Der Beklagten war keine Erklärungsfrist auf den Schriftsatz des Klägers vom 16.6.2015 zu gewähren. Die für die Entscheidung relevanten Behauptungen des Klägers stammen aus dem Schriftsatz vom 10.12.2014, auf den die Beklagte bereits mit Schriftsatz vom 26.03.2015 erwidert hat. Zudem ist nicht ersichtlich, warum die Beklagte vollumfänglich zu dem Schriftsatz vom 16.06.2015 nicht Stellung nehmen konnte im Termin am 15.07.2015.

Dem Kläger war keine Widereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Weder hat er eine Frist versäumt, noch handelt es sich bei den Schriftsatzfristen um Notfristen oder sonstige Fristen im Sinne von § 233 ZPO.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 92 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG.

C. Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß § 61a Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen und beträgt den Wert einer Monatsvergütung für den Antrag zu 1 (§ 3 ZPO), den bezifferten Wert der vom Kläger als Mindestentschädigung angegebenen Betrag für den Antrag zu 2 und den Regelwert i.H.v. 5000 € mangels anderweitiger Anhaltspunkte für den Antrag zu 3, § 3 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Magdeburger
Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46 c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

21 Ca 15518/14

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 ZPO.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder
- d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

Gez. Noack



Belling

Gerichtsbeschäftigte/r

als Urkundsbeamte/r der
Geschäftsstelle des
Arbeitsgerichts Berlin