

Ausfertigung

Arbeitsgericht Berlin

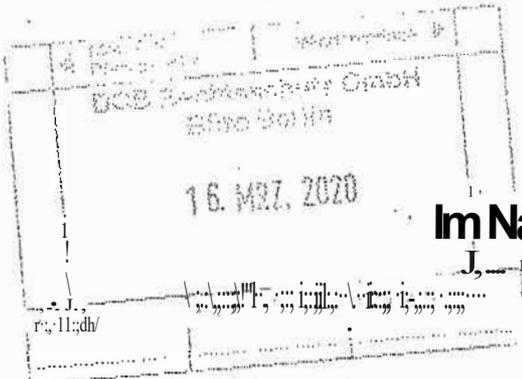
Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

39 Ca 12565/19



Verkündet

als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

• Klägerin zu 1) -

- Kläger zu 2) -

zu 1, 2)

gegen

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte/r;

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin, Genthiner Str. 35,
10785 Berlin

hat das Arbeitsgericht Berlin, 39. Kammer. auf die mündliche Verhandlung vom 19.02.2020

für Recht erkannt:

I.

Die Klage wird abgewiesen.

II.

Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 1) 2/100, der Kläger zu 2) 29/100 und die Kläger zu 1) und 2) als Gesamtschuldner 69/100 zu tragen.

III.

Der Wert des Streitgegenstandes wird festgesetzt auf 181.377,28 Euro.

Tatbestand

Die Klägerin zu 1) vermietet Wohnresidenzen für die Zielgruppe der über 70-Jährigen und bietet für die Bewohner Servicedienstleistungen wie in einem Fünf-Sterne-Hotel und eine hochklassige Pflege. Der Kläger zu 2) ist der Geschäftsführer der Arbeitgeberin und Klägerin zu 1).

Der Beklagte war zwischen dem 1. September 2009 und dem 28. Februar 2019 bei der Klägerin zu 1) als Rezeptionsmitarbeiter angestellt und gehörte seit 2016 dem im Betrieb der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrat an, welcher am 11. Mai 2018 neu gewählt wurde. Der Beklagte wurde erneut in den Betriebsrat gewählt.

In Vorbereitung der Betriebsratswahl 2018 wurden beim Wahlvorstand zwei Listenvorschläge eingereicht: Zum einen die Liste „K/L“, die sich im Wesentlichen aus den Mitgliedern des vorherigen Betriebsrates zusammensetzte und deren „Spitzenkandidat“ der Beklagte war, zum anderen die Liste „O“, auf der neben dem Listenführer O, dem Küchenchef unter anderem auch Frau L, die stellvertretende Restaurantleiterin und Frau F, die Leiterin Bewohnerbetreuung und Koordination Dienstleistungen zur Wahl aufgestellt wurden.

Im Rahmen des „Wahlkampfes“ zu der Betriebsratswahl wurde im Schaukasten des Betriebsrates ein Schreiben (Anlage K 3) mit folgendem Wortlaut ausgehängt

„Am Freitag habt Ihr die Wahl:

Liste K/L

Ein für den Arbeitgeber durchaus unbequemer Betriebsrat der für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzrechte steht und natürlich auch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld hinwirkt, ohne jedoch dabei die Rechte und den Stolz der Kolleginnen und Kollegen zu verkaufen.

oder

Liste O

Eine Liste angeführt von dem Prokuristen und Küchendirektors mit Kandidaten von Teamleitern, Stellvertretern und Kollegen, denen für die Kandidatur Vorteile in Aussicht und teilw. bereits gewährt wurden!
Mit Teamleitern und Kollegen, die teilw. Arbeitsaufzeichnungen gefälscht haben und bei der Dienstplanung wiederholt das Arbeitszeitgesetz missachtet haben oder Dinge versprechen

bei denen Sie beim Arbeitgeber gar kein Mitspracherecht haben.

Wenn Ihr einen dem Arbeitgeber mehr als nahestehenden Betriebsrat haben wollt, zukünftig Schichten von 10h und mehr leisten wollt und euch Arbeitnehmerschutzrechte egal sind, dann ist die Liste Obermeier die richtige Wahl.

Ansonsten am 11.05.2018 lieber

@ Liste KL"

Der Beklagte teilte dem Direktor der Klägerin zu 1) Herrn T ausweislich einer EMail vom 9. Mai 2018 (Anlage K 4) mit, dass dieser Aushang ausschließlich als Wahlkampf von ihm, dem Beklagten ohne Mitwirkung oder Mitwissen anderer Kandidaten angebracht worden sei.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 19. März 2019 (Anlagen K 5 und K 6) ließen die Kläger den Beklagten unter Fristsetzung bis zum 28. beziehungsweise 29. März 2019 nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Februar 2019 zur Abgabe strafbewehrter Unterlassungserklärungen hinsichtlich der Erklärungen aus dem vom Beklagten während des Betriebsratswahlkampfes 2018 im Schaukasten aufgehängten Schreiben, zur Auskunft über Art und Umfang seines entsprechenden Verhaltens, zum Ersatz sämtlicher aus seinem entsprechenden Verhalten entstandenen und entstehenden Schäden einschließlich der Rechtsanwaltskosten der Klägerseite und zur Zahlung einer Entschädigung von 50.000,00 Euro an den Kläger zu 2) auffordern. Der Beklagte gab die verlangten Unterlassungserklärungen nicht ab.

Mit der am 23. April 2019 bei der gemeinsamen Briefannahmestelle der Justizbehörden in Berlin-Mitte eingegangenen, an das Landgericht Berlin adressierten Klage, welche dem Beklagten ausweislich des Geschäftsstellenvermerks vom 28. August 2019 (Blatt 18 der Akten) und der Zustellungsurkunde (Blatt 19 der Akten) am 30. August 2019 zugestellt und mit Beschluss des Landgerichts Berlin vom 9. September 2019 zum Geschäftszeichen 88 0 72/19 an das Arbeitsgericht Berlin verwiesen worden ist, verfolgen die Kläger die erhobenen Unterlassungs-, Auskunfts-, Schadenersatz- und Kostenerstattungsansprüche weiter.

Die Kläger sind der Auffassung, ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht sei massiv und fortgesetzt durch die unwahren Tatsachenbehauptungen im Aushang verletzt, so dass ein Unterlassungsanspruch aus §§ 823, 1004 Absatz 1 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) in Verbindung mit den Artikeln 1, 2 GG (Grundgesetz) bestehe. Es sei ihnen unterstellt worden, sie hätten die im Aushang genannten Mitarbeiter zwecks Manipulation der Betriebsratswahl „bestochen“, was nicht der Wahrheit entspreche; die Äußerung, Vorteile in Aussicht gestellt oder schon gewährt zu haben, verletze das Persönlichkeitsrecht. Die Wiederholungsgefahr folge bereits aus der begangenen

Rechtsverletzung und bestehe mangels Abgabe der von den Klägern geforderten Unterlassungserklärungen fort. Der Auskunftsanspruch beruhe auf § 242 BGB, die begehrte Schadensersatzfeststellung folge aus § 823 Absatz 1 und Absatz 2 BGB in Verbindung mit Artikeln 1, 2 GG, §§ 824, 826 BGB, denn der Beklagte habe eine massive Schädigung der Kläger zumindest billigend in Kauf genommen. Die Höhe des entstandenen und künftig wahrscheinlich entstehenden Schadens stehe noch nicht fest, so dass die Feststellung des Schadenersatzanspruchs verfolgt werden könne. Der Kläger zu 2) könne da_rüber hinaus vom Beklagten nach §§ 823 Absatz 1 BGB in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 1, 1 Absatz 1 GG die Zahlung einer Geldentschädigung von mindestens 50.000,00 Euro für die schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung beanspruchen. ferner habe die Klägerin zu 1) nach §§ 670, 683, 677 BGB gegen den Beklagten einen Anspruch auf Erstattung der ihr in Zusammenhang mit den Abmahnungen vom 19. März 2019 entstandenen Rechtsanwaltskosten in einer Gesamthöhe von 2.912,00 Euro, der Kläger auf die ihm diesbezüglich erwachsenen Rechtsanwaltskosten in einer Gesamthöhe von 3.465,28 Euro. Zur Berechnung wird auf Seiten 12 und 13 der Klageschrift (Blatt 13 und 14 der Akten) verwiesen.

Die Kläger beantragen,

1. den Beklagten zu verurteilen, es bei Vermeidung eines in jedem Fall der Zuwiderhandlung festzusetzenden Ordnungsgeldes bis zu 250.000,00 Euro, ersatzweise Ordnungshaft, oder einer in jedem Fall der Zuwiderhandlung festzusetzenden Ordnungshaft bis zu sechs Monaten zu unterlassen

wörtlich oder sinngemäß in Bezug auf die Neuwahl des Betriebsrats bei der Klägerin zu 1. im Jahr 2018 wie folgt zu behaupten und/oder zu verbreiten und/oder behaupten und/oder verbreiten zu lassen:

„Liste O

Eine Liste angeführt von dem Prokuristen und Küchendirektors mit Kandidaten von Team/eitem, Stellvertretern und Kollegen, denen für die Kandidatur Vorteile in Aussicht und teilw. bereits gewährt wurden ...“

wenn das geschieht wie folgt im Schaukasten des Betriebsrats im Betrieb der Klägerin zu 1.:

„Am Freitag habt Ihr die Wahl:

Liste K/L

Ein für den Arbeitgeber durchaus unbequemer Betriebsrat der für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzrechte steht und natürlich auch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld hinwirkt, ohne jedoch dabei die Rechte und den Stolz der Kolleginnen und Kollegen zu verkaufen.

oder

Liste O

Eine Liste angeführt von dem Prokuristen und Küchendirektors mit Kandidaten von Teamleitern, Stellvertretern und Kollegen, denen für die Kandidatur Vorteile in Aussicht! und teilw. bereits gewährt wurden!
Mit Teamleitern und Kollegen, die teilw. Arbeitsaufzeichnungen gefälscht haben und bei der Dienstplanung wiederholt das Arbeitszeitgesetz missachtet haben oder Dinge versprechen bei denen Sie beim Arbeitgeber gar kein Mitspracherecht haben.

Wenn Ihr einen dem Arbeitgeber mehr als nahestehenden Betriebsrat haben wollt, zukünftig Schichten von 10h und mehr leisten wollt und euch Arbeitnehmerschutzrechte egal sind, dann ist die Liste Obermeier die richtige Wahl.

Ansonsten am 11.05.2018 lieber

Ⓜ Liste K/L";

2. den Beklagten zu verurteilen, Auskunft zu erteilen über die Art und den Umfang des Verhaltens gemäß der vorstehenden Ziffer 1.;
3. festzustellen, dass der Beklagte dazu verpflichtet ist, den Klägern denjenigen Schaden zu ersetzen, der ihnen durch Handlungen gemäß Ziffer 1. entstanden ist und/oder künftig entstehen wird;
4. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger zu 2) einen Geldbetrag in Höhe von mindestens 50.000,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über den jeweiligen Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank (EZB) seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
5. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin zu 1) 2.912,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank (EZB) seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
6. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger zu 2) 3.465,28 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank (EZB) seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte verweist darauf, dass eine vorgegebene Unterlassungserklärung wie von der Klägerselbe gefordert, nicht habe abgegeben werden können, da diese bei Unterzeichnung eine gleichzeitige Schadenersatzzahlungsverpflichtung des Beklagten beinhaltet habe. Er vertritt die Auffassung, eine schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung sei nicht gegeben, denn der Aushang habe lediglich von der Meinungsfreiheit gedeckte Äußerungen enthalten; der Aushang existiere zudem schon lange nicht mehr, da der Beklagte aus dem Betrieb der Klägerin zu 1) ausgeschieden sei. Eine Wiederholungsfahr sei nicht gegeben. Die Meinungsfreiheit des Beklagten müsse nicht deshalb zurücktreten, weil die Inhalte des Wahlaufs als bloße Diffamierung anzusehen wären. Bei den Äußerungen habe nicht eine Schmähung oder Beleidigung der Kläger oder ihrer Repräsentanten, sondern die - wenngleich überspitzte und polemische - Darstellung der betrieblichen Verhältnisse zum Zwecke des laufenden Betriebsratswahlkampfes im Vordergrund gestanden. Damit bestehe auch der vom Kläger zu 2) erhobene Anspruch auf Ersatz des Schadens durch die Persönlichkeitsrechtsverletzung nicht. Der Beklagte hält die Anträge zu 2. und 3. mangels hinreichender Substantiierung und Konkretisierung für unzulässig.

Der Beklagte hat im vorliegenden Rechtsstreit eine im Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 10. Dezember 2019 enthaltene, von ihm eigenhändig unterzeichnete Verpflichtungserklärung mit folgendem Wortlaut abgegeben:

"Verpflichtungserklärung

Herr K, geboren 1964, Berlin - anschließend als Schuldner bezeichnet -

und

Residenzwohnen Berlin

- anschließend als Gläubiger bezeichnet -

Mit diesem Schreiben versichert der Schuldner gegenüber dem Gläubiger,

folgende Aussagen wörtlich oder sinngemäß in Bezug auf die Neuwahl des Betriebsrates bei der Gläubigerin im Jahr 2018 nicht weiter zu verbreiten oder verbreiten zu lassen und/oder zu behaupten oder behaupten zu lassen:

„Liste O

...

Eine Liste angeführt von dem Prokuristen und Küchendirektors mit Kandidaten von Teamleitern, Stellvertretern und Kollegen, denen für die Kandidatur Vorteile in Aussicht und teilw. bereits gewährt wurden!

Mit Teamleitern und Kollegen, die teilw. Arbeitsaufzeichnungen gefälscht haben und bei der Dienstplanung wiederholt das Arbeitszeitgesetz missachtet haben oder Dinge versprechen bei denen Sie beim Arbeitgeber gar kein Mitspracherecht haben.

Wenn Ihr einen dem Arbeitgeber mehr als nahestehenden Betriebsrat haben wollt, zukünftig Schichten von 10h und mehr leisten wollt und euch Arbeitnehmerschutzrechte egal sind, dann ist die Liste Obermeier die richtige Wahl."

Hinsichtlich des weitergehenden Parteivorbringens wird ergänzend auf die im vorliegenden Rechtsstreit gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Terminprotokolle vom 22. November 2019 und vom 19. Februar 2020 Bezug genommen (§§ 46 Absatz 2 ArbGG (Arbeitsgerichtsgesetz), 313 Absatz 2 Satz 2 ZPO - Zivilprozessordnung).

Entscheidungsgründe

1.

Die Klage hat keinen Erfolg.

1.

Der geltend gemachte Unterlassungsanspruch besteht nicht. Ein Unterlassungsanspruch nach § 823 BGB in Verbindung mit § 1004 BGB setzt grundsätzlich eine „ehrverletzende Äußerung“ voraus. Das gilt für unwahre Tatsachenbehauptungen und auch für Werturteile, die allerdings den Schutz des Artikel 5 Absatz 1 GG genießen. Handelt es sich um eine Tatsachenbehauptung, ist der Wahrheitsgehalt der Aussage zu prüfen. Handelt es sich bei der Äußerung um ein Werturteil, ist zwischen den Belangen des Ehrschutzes und der Meinungsfreiheit abzuwägen. Hierbei hat die Meinungsfreiheit im Grundsatz Vorrang vor dem Persönlichkeitsschutz. Je schwerer aber ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht wiegt, desto eher hat die Unterlassungsklage Erfolg. Die Grenzen der Meinungsfreiheit sind noch nicht überschritten, wenn die subjektive Meinung hart, scharf und überspitzt, provokant, abwertend, übersteigert, polemisch und ironisch geäußert wird. Meinungsfreiheit hat zurückzutreten, wenn eine Schmähkritik oder eine reine Formalbeleidigung vorliegt. Dies setzt voraus, dass die Äußerung sich jenseits auch polemischer und überspitzter Kritik in der Herabsetzung der angegriffenen Person erschöpft (LAG (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 27. August 2014 - 3 Sa 143/14 - juris).

Hier bestehen bereits Bedenken, ob es sich bei den vom Beklagten in dem Aushang im Schaukasten des Betriebsrats aufgenommenen Erklärungen überhaupt um falsche und

ehrverletzende Behauptungen handelt, deren strafbewehrte Unterlassung begehrt werden kann, oder lediglich um Wertungen des Beklagten, welche aus der jeweiligen, gegenüber anderen Arbeitnehmern herausgehobenen Stellung der Bewerber der Wahlliste 2 und der daraus hergeleiteten Vermutung, dass diese der Arbeitgeberseite gegebenenfalls näher stehen und sich auf Grund ihrer Positionen und der damit verbundenen Vorteile der Arbeitgeberseite gegebenenfalls zu erhöhter Loyalität verpflichtet fühlen könnten, was sich im Konfliktfall zum Nachteil der Belegschaft auswirken könne, folgen können. Entsprechende polemische, überspitzte Äußerungen im Rahmen des laufenden Wahlkampfes stellen generell keine unzumutbare Schmähkritik dar, sondern sind vom Grundrecht auf freie Meinungsäußerung nach Artikel 5 Absatz 1 GG noch gedeckt.

Jedenfalls fehlt hier die für den Unterlassungsanspruch erforderliche Wiederholungsgefahr. Ist ein rechtswidriger Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Betroffenen erfolgt, besteht zwar grundsätzlich eine tatsächliche Vermutung für das Vorliegen der Wiederholungsgefahr. Diese Vermutung kann jedoch widerlegt werden. Eine solche Widerlegung kann beispielsweise dann angenommen werden, wenn der Eingriff durch eine einmalige Sondersituation veranlasst gewesen ist. Diese Gefahr ist nur ausgeschlossen, wenn das Verhalten des Behauptenden eine sichere Gewähr gegen weitere Rechtsverletzungen bietet oder die tatsächliche Entwicklung eine weitere Rechtsverletzung unwahrscheinlich macht (LAG Schleswig-Holstein vom 27. August 2014 - 3 Sa 153/14 - juris). Für den Bereich des Wettbewerbsrechts hat die Rechtsprechung den Grundsatz entwickelt, dass die Wiederholungsgefahr nur dann entfällt, wenn der Verletzer den Verletzenden oder einem zur Rechtsverfolgung Befugten eine strafbewährte Unterlassungserklärung abgibt; ohne eine solche Erklärung ist die Verneinung der Wiederholungsgefahr allenfalls in ganz ungewöhnlichen Ausnahmefällen denkbar. Dieser Grundsatz gilt auch für den deliktischen Unterlassungsanspruch, jedoch nicht mit gleicher Strenge. Während im Bereich des Wettbewerbsrechts die Verletzungshandlungen in der Regel dadurch geprägt sind, dass der Verletzer starke wirtschaftliche Interessen verfolgt, ist die Motivation des Verletzers im deliktischen Bereich vielfältiger Art. Dem ist bei der Bemessung der Anforderung an die Entkräftung der Vermutung der Wiederholungsgefahr Rechnung zu tragen. Im Deliktsrecht kann der Schwere des Eingriffs, den Umständen der Verletzungshandlung, dem fallbezogenen Grad der Wahrscheinlichkeit in der Wiederholung und vor allem der Motivation des Verletzers für die Entkräftung der Vermutung der Wiederholungsgefahr durchaus ein erhebliches Gewicht zukommen (LAG Schleswig-Holstein vom 27. August 2014- 3 Sa 153/14-, BGH (Bundesgerichtshof) vom 8. Februar 1994 - IV ZR 286/93-juris).

Die Wiederholungsgefahr ist unter Beachtung des Vorgesagten nicht gegeben, denn der Aushang wurde vom Beklagten lediglich im Lauf einer Betriebsratswahl zum Zwecke des Wahlkampfes

angebracht. Die Betriebsratswahl 2018 ist bereits vollständig abgeschlossen, so dass ein entsprechender Beeinflussungsversuch der wählenden Belegschaft nicht mehr erwartet werden kann. Auch künftig sind ähnliche oder identische innerbetriebliche Äußerungen des Beklagten (zum Beispiel bei einer erneuten Betriebsratskandidatur) nicht zu besorgen, denn der Beklagte ist mit dem 28. Februar 2019 aus dem Betrieb der Klägerin zu 1) ausgeschieden. Dass der Beklagte die beanstandeten Äußerungen auch außerhalb des Betriebes, zum Beispiel Dritten gegenüber insbesondere nach Ende seines Arbeitsverhältnisses erhoben hätte, ist weder von den Parteien vorgetragen worden noch sonst ersichtlich.

Damit kann die Wiederholungsfahr auch nicht aus der Weigerung des Beklagten hergeleitet werden, die ihm von Klägerseite vorgelegten strafbewehrten Unterlassungserklärungen zu unterzeichnen, zumal diese an die Verpflichtung zur Leistung von Schadenersatz in Höhe von 50.000,00 Euro an den Kläger zu 1) verbunden waren. Dass der Beklagte generell bereit ist, die Aussagen weder wörtlich noch sinngemäß zu wiederholen oder zu verbreiten, kann der von ihm unterzeichneten Verpflichtungserklärung vom 10. Dezember 2019 entnommen werden, auch wenn diese kein Vertragsstrafenversprechen enthält.

2.

Der Auskunftsanspruch der Kläger ist zwar zulässig, insbesondere entsprechend §§ 46 Absatz 2 ArbGG, 253 Absatz 2 Nummer 2 ZPO hinreichend bestimmt, denn es wird vom Beklagten Auskunft über alle wörtlichen oder sinngemäßen Äußerungen, ihre Art und ihren Umfang begehrt, soweit sie dem entsprechen, was mit dem Unterlassungsantrag zu 1. verfolgt wird. Der Antrag zu 2 ist jedoch unbegründet, denn ein solcher Anspruch besteht nicht nach § 242 BGB. Zum einen dürfte die Äußerung des Beklagten noch durch seine Meinungsäußerungsfreiheit nach Artikel 5 des Grundgesetzes gedeckt sein, zum anderen sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Beklagte über den Aushang hinaus überhaupt ein weiteres Mal die angegriffenen Erklärungen abgab, insbesondere in der vom Antrag zu 2 erfassten Weise, wie mit dem Antrag zu 1. verfolgt, nämlich wie im Schaukasten des Betriebsrates geschehen, also durch Aushang eines Schreibens, gerichtet an die Belegschaft der Klägerin zu 1).

3.

Der Antrag, festzustellen, dass der Beklagte alle durch seine Handlungen gemäß Ziffer 1. entstandenen oder künftig entstehenden Schäden zu ersetzen habe, ist unzulässig; es fehlt das gemäß §§ 46 Absatz 2 ArbGG, 256 Absatz 1 ZPO regelmäßig erforderliche Interesse an der alsbaldigen Feststellung, denn es besteht bei verständiger Würdigung durch die Klägerseite kein Grund, mit der Möglichkeit des Eintritts eines solchen, bisher lediglich noch nicht bezifferbaren Schadens durch entsprechendes Beklagtenhandeln zu rechnen; Anhaltspunkte dafür, dass ein

solcher Schaden tatsächlich auftrat oder auftreten könnte, sind nicht in das Verfahren eingeführt worden.

4.

Auch die erhobene Forderung des Klägers zu 2) auf Leistung eines immateriellen Schadenersatzes in Höhe von mindestens 50.000,00 Euro besteht nicht.

Die Ehre oder das Persönlichkeitsrecht sind in § 252 Absatz 2 BGB nicht als Schutzgüter aufgeführt. Ein nicht auf § 252 Absatz 2 BGB gestützter Anspruch auf Schmerzensgeld wegen einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts besteht nach § 823 Absatz 1 BGB in Verbindung mit Artikeln 1 und 2 GG nur, wenn eine objektiv erheblich ins Gewicht fallende Verletzung des Persönlichkeitsrechts erfolgt oder von einer subjektiv besonders schweren Schuld auszugehen ist und die Persönlichkeitssphäre bei Versagen einer Entschädigung ohne Schutz bliebe. Dem berechtigten Interesse, seine Ehre zu schützen, muss nur dann durch ein Schmerzensgeld Rechnung getragen werden, wenn die Wiederherstellung der Ehre nicht auf andere Weise, etwa durch einen Widerruf und ein Verlangen auf Unterlassen möglich ist (Hessisches Landesarbeitsgericht vom 18. Dezember 2013 - 18 Sa 769/13 - juris). Unabhängig davon, ob vorliegend eine Persönlichkeitsrechtsverletzung des Klägers zu 2) durch den vom Beklagten angebrachten Aushang gegeben ist, kann hier ein Ausgleich einer Verletzung durch Schmerzensgeld bereits deshalb nicht begehrt werden, weil die Wiederherstellung der Ehre auch in anderer Weise adäquat bewirkt werden kann, so zum Beispiel durch die Abgabe einer Widerrufserklärung des Beklagten, welche in einer dem Aushang im Schaukasten des Betriebsrats entsprechenden Weise der Belegschaft bekannt gegeben werden könnte, zumal der Beklagte die Verpflichtungserklärung vom 10. Dezember 2019 abgegeben hat, wonach er die beanstandeten Aussagen wörtlich oder sinngemäß nicht weiter verbreiten, verbreiten lassen, behaupten oder behaupten lassen wird.

5.

Die Anträge zu 5. und 6. auf Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von Rechtsanwaltskosten in Höhe von 2.912,00 Euro einerseits und 3.465,28 Euro andererseits jeweils nebst Prozesszinsen sind unbegründet. Diesen Ansprüchen steht § 12 a Absatz 1 Satz 1 ArbGG entgegen, wonach im Urteilsverfahren des ersten Rechtszuges der Arbeitsgerichtsbarkeit kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung von Kosten für die Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands besteht. Diese Bestimmung ist dahin auszulegen, dass sie nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage, und damit auch einen Anspruch auf Erstattung vor- beziehungsweise

außergerichtlicher Kosten wegen der Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten ausschließt (BAG vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18-juris).

II.

Die unterlegenen Kläger haben die Kosten des Rechtsstreits gemäß §§ 46 Absatz 2 ArbGG, 91 Absatz 1, 100 ZPO zu tragen.

III.

Der Wert der Beschwer ist gemäß §§ 61 Absatz 1, 46 Absatz 2 ArbGG, 3, 4 Absatz 1, 5 ZPO festgesetzt worden. Dabei ist der Antrag zu 1. der Anregung der Klägerseite entsprechend in Höhe von 100.000,00 Euro berücksichtigt worden, der Antrag zu 2. in Höhe von 5.000,00 Euro, der Antrag zu 3. in Höhe von 20.000,00 Euro, der Antrag zu 4. in Höhe von 50.000,00 Euro, die Anträge zu 5. und 6. jeweils in Höhe der erhobenen Hauptforderung, wobei die Zinsforderungen als bloße Nebenforderungen außer Ansatz geblieben sind.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil. kann von den Klägern zu 1) und zu 2) Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, 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
Telefax: 030 90171-841/842/222/333**

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 § 46c Arbeitsgerichtsgesetz genügt. Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46 c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Bei Nutzung des Elektronischen Gerichts- und Verwaltungspostfachs (EGVP), des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (beA) oder des besonderen elektronischen Behördenspostfachs (beBPo) kann das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg unter der Suchbezeichnung **Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg**, das Arbeitsgericht Berlin unter der Suchbezeichnung **Arbeitsgericht Berlin** adressiert werden. Bei Nutzung von DE-Mail sind das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit larbg-berlin-brandenburg@egvp.de-mail.de und das Arbeitsgericht Berlin mit arbg-berlin@egvp.de-mail.de zu adressieren.

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

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 Zivilprozessordnung.

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.

Für den Beklagten ist keine Berufung gegeben.

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

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

"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. Heyl



Ausgefertigt
10785 Berlin, den 3. MAR 2020
Jerusalem
als Urkundsbekanntener der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Berlin
Berichtsbeschäftigte