

Aktenzeichen
3 Ca 297/18

beglaubigte Abschrift



Verkündet am 16.05.2018

Kleemeier
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Bochum
Im Namen des Volkes
Urteil

◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen 04. JUNI 2018	
Erledigt	Fristen + Termine Bearbeitet

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

g e g e n

[REDACTED]

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, handelnd durch ihre Rechtsschutzsekretäre, Körnerstr. 43,
58095 Hagen,

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Bochum
auf die mündliche Verhandlung vom 16.05.2018
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Kallenberg als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtliche Richterin Fritzer und den ehrenamtlichen Richter Zimmer

3 Ca 297/18

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
3. Der Streitwert wird auf 1.350,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Unterlassung bestimmter Äußerungen durch den Beklagten. Der Beklagte war vom 01.08.2017 bis 04.01.2018 als Arbeitnehmer bei der Klägerin zu einem regelmäßigen Bruttomonatsgehalt i.H.v. 2.700,00 € beschäftigt.

Am 17.01.2018 erfolgte eine Kommunikation des Beklagten mit dessen Bekannten Spyrka, der unter Umständen ein Arbeitsverhältnis mit der Klägerin begründen wollte, über den Kurznachrichtendienst WhatsApp wie folgt:

„Ja das Freud mich zu hören

NAbend hat [REDACTED] dich schon gefragt ob du bei denen in der Firma anfangen möchtest als Anlagenmechaniker

Ja

Morgen hast du ja gesagt? sag bitte das du nein gesagt hast ich war vor im in der Firma und habe ihn dann mit in die Firma rein geholt muss dir sagen er ist hinter fotzig

Aber bis jetzt wurden durch den 5 Leute gekündigt und hat mich als freund aus der lieste geworfen und ich habe ihn direkt geblockt und zu züglich kommt noch hin zu alle Autos sind mit jps gekoppelt kannst dir also nicht mal zwischen durch einen Kaffee holen gehen oder was zubeißen holen gehen

Da ist einiges vorgefallen und da werden noch mehr gehen müssen

...

3 Ca 297/18

- 3 -

Dann würde er dir irgend wann auch kommen mit du musst seine Brötchen verdienen

Und zum Großhandel selber darfst du auch nicht fahren das bringt er dir gegen eine lieste was du alles so brauchst“

Bei dem angesprochenen [REDACTED] handelt es sich um den Betriebsleiter der Klägerin. Des Weiteren kommunizierte der Beklagte mit dem Mitarbeiter der Klägerin Müller über WhatsApp wie folgt:

*„Okay und ab neste Woche geht's wieder los
Freust du dich schon*

*Ja klar! Na klar freue ich mich
Warum fragst du*

Nur so

Okay

*Du ich frage nur so ohne hinter Gedanken
Ich bin nur gespannt wann der neste gehen darf*

Ist klar

Ja hallo

Überlegt mal wie viele in der kurzen Zeit schon die Firma verlassen durften“

Mit ihrer am 21.02.2018 beim Arbeitsgericht Bochum erhobenen Klage verfolgt die Klägerin ihre Ansprüche weiter. Sie ist der Ansicht, die streitgegenständlichen Äußerungen stellten einen Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Geschäftsbetrieb der Klägerin dar. Bereits während des Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten aber auch nach der Kündigung habe dieser damit begonnen, gegen die Klägerin und dessen Betriebsleiter Hetze zu betreiben. So habe der Kläger über den Kurznachrichtendienst WhatsApp Mitarbeiter und solche, die es werden wollten, unaufgefordert angeschrieben und nicht nur falsche Tatsachenbehauptungen über Abläufe des Betriebs geschildert, sondern außerdem versucht, diese Personen regelrecht davon abzuhalten, entweder weiter bei der Klägerin zu arbeiten oder erst gar nicht dort tätig zu werden.

...

3 Ca 297/18

- 4 -

Die Äußerungen des Beklagten seien nicht nur unrichtig sondern dienten allein dem Zweck, die Klägerin und deren Mitarbeiter, insbesondere den Betriebsleiter [REDACTED] zu beleidigen und gegenüber zukünftigen Mitarbeitern schlechtzureden. Die Äußerungen des Beklagten hätten mit freier Meinungsäußerung nichts mehr zu tun. Der Betriebsleiter sei weder für Kündigungen zuständig, noch würden Mitarbeiter in irgendeiner Form überwacht. Darüber hinaus werde der Betriebsleiter diffamiert, indem er als „hinterfotzig“ herabgewürdigt werde.

Gegenüber dem Mitarbeiter [REDACTED] habe der Beklagte geäußert: *„Such dir nen anderen Job, du bist der nächste den sie rauswerfen“*. Der Beklagte versuche mit seinen Aussagen, Misstrauen zu schüren und den Betrieb zu stören sowie das Arbeiten der Mitarbeiter der Klägerin auf ein Misstrauensverhältnis zu setzen, um der Klägerin zu schaden. Offenbar versuche sich der Beklagte durch sein Verhalten an der Klägerin zu rächen und die verbliebenen Mitarbeiter gegen diese aufzuhetzen und potentielle neue Mitarbeiter davon abzuhalten, bei der Klägerin zu arbeiten.

Die Klägerin beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, bei Meidung eines für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung vom Gericht festzusetzenden Ordnungsgeldes bis zu 250.000,00 € ersatzweise Ordnungshaft oder Ordnungshaft bis zu sechs Monaten, es zu unterlassen, falsche und/oder herabsetzende Äußerungen über die Klägerin und/oder deren Mitarbeiter/innen zu veröffentlichen oder zu verbreiten bzw. Personen gegen die Klägerin oder deren Mitarbeiter/innen aufzuhetzen, wenn dies in der Weise geschieht, wie aus den in der Klageschrift abgebildeten Screenshot-Ausdrucken des WhatsApp-Verlaufs ersichtlich,

hilfsweise

2. den Beklagten zu verurteilen, bei Meidung eines für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung vom Gericht festzusetzenden Ordnungsgeldes bis zu 250.000,00 €, ersatzweise Ordnungshaft oder Ordnungshaft bis zu sechs

...

3 Ca 297/18

- 5 -

Monaten, es zu unterlassen, folgende oder sinngemäße Äußerungen zu tätigen:

„... Sag Bitte das Du nein gesagt hast ...“

und/oder

„...muss dir sagen er ist hinter fotzig ...“

und/oder

„...aber bis jetzt wurden durch den 5 Leute gekündigt...“

und/oder

„...zu zügig kommt noch hin zu alle Autos sind mit jps gekoppelt kannst dir also nicht mal zwischen durch einen Kaffee holen gehen oder was zubeißen holen gehen ...“

jeweils wenn dies in der Weise geschieht, wie aus den in der Klageschrift abgebildeten Screenshot-Ausdrucken des WhatsApp-Verlaufs ersichtlich

und/oder

„...Such dir nen anderen Job, du bist der nächste den sie rauswerfen...“.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es sei nicht erkennbar, dass der Beklagte gegenüber der Klägerin Hetze betrieben, diese beleidigt oder schlecht geredet bzw. Misstrauen geschürt habe. Zudem sei eine Wiederholungsgefahr nicht erkennbar. Hinzu komme, dass es sich um rein private Äußerungen des Beklagten gehandelt habe, die er per elektronischer

...

3 Ca 297/18

- 6 -

Mitteilung an seine Bekannten, die Herren [REDACTED] und [REDACTED] gerichtet habe. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze sowie die Prozessakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist unbegründet und unterliegt daher der Abweisung.

I.

Der Hauptantrag gerichtet auf Unterlassung bestimmter Äußerungen, wenn dies in der Weise geschieht, wie aus den in der Klageschrift abgebildeten Screenshot-Ausdrucken des WhatsApp Verlaufs ersichtlich, ist zulässig. Zwar bestimmt § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, dass die Klageschrift die bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs, sowie einen bestimmten Antrag enthalten muss.

So darf deshalb ein Unterlassungsantrag nicht so undeutlich gefasst sein, dass der Streitgegenstand und der Umfang der Prüfungs- und Entscheidungsbefugnis des Gerichts nicht mehr klar umrissen sind. Neben der inhaltlichen Bestimmtheit des Urteilsausspruchs muss auch gewährleistet sein, dass der Urteilsinhalt äußerlich in einer Art und Weise festgelegt wird, dass er auch danach bestimmbar bleibt, da anderenfalls nach Rechtskraft der Entscheidung und insbesondere bei der Zwangsvollstreckung Unsicherheiten entstehen können. Daher muss der Urteilsausspruch grundsätzlich aus sich selbst heraus oder unter Umständen im Zusammenhang mit seiner Begründung bestimmbar sein. Bei einem Unterlassungsantrag hinsichtlich eines längeren Chatverlaufs kann jedoch in bestimmten Fällen auch auf Anlagen verwiesen werden.

Da die Klägerin die Unterlassung einer größeren Anzahl von Äußerungen des Beklagten begehrt und dabei insbesondere auch darauf abstellt, dass es auf den Gesprächs- bzw. Chatverlaufszusammenhang ankomme und sich die streitgegenständlichen Passagen eindeutig aus der Klageschrift ergeben, durfte eine Bezugnahme ausnahmsweise erfolgen. Hierdurch entstehen auch keine ersichtlichen

...

3 Ca 297/18

- 7 -

Einschränkungen für die Verteidigung des Beklagten. Die Frage, ob sämtliche in dem Chatverlauf enthaltenen Äußerungen eine Untersagung rechtfertigen, ist demgegenüber eine solche der Begründetheit.

II.

Der Antrag ist jedoch unbegründet. Die Klägerin hat gegenüber dem Beklagten keinen Anspruch auf Unterlassung, falsche und/oder herabsetzende Äußerungen über die Klägerin und/oder deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu veröffentlichen oder zu verbreiten bzw. Personen gegen die Klägerin oder deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufzusetzen wenn dies in der Weise geschieht, wie aus den in der Klageschrift abgebildeten Ausdrücken ersichtlich.

1.

Ein solcher Anspruch folgt nicht aus §§ 1004 Abs. 1, 242 BGB.

Zwar kann nach diesen Vorschriften der Arbeitgeber bzw. ehemalige Arbeitgeber die Unterlassung des Verbreitens bewusst wahrheitswidriger Behauptungen verlangen, wenn dadurch dessen berechnete Interessen erheblich beeinträchtigt werden. Auch grobe Beleidigungen des Arbeitgebers bzw. seiner Vertreter und Repräsentanten oder von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, können einen gewichtigen Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) darstellen und ein Unterlassungsbegehren rechtfertigen. Entsprechendes gilt für bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen, etwa wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen.

In diesen Fällen kann sich der Arbeitnehmer nicht auf sein Recht zur freien Meinungsäußerung gemäß Art. 5 Abs. 1 GG berufen. Trotz des hohen Stellenwertes dieses Grundrechts werden weder Formalbeleidigungen, noch Schmähungen oder bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen geschützt. Denn die Meinungsfreiheit findet insbesondere ihre Schranken in dem Recht der persönlichen Ehre (Art. 5 Abs. 2 GG). Aufgrund der Meinungsfreiheit steht es Arbeitnehmern offen,

...

3 Ca 297/18

- 8 -

unternehmensöffentlich Kritik am Arbeitgeber oder den betrieblichen Verhältnissen zu äußern. Grob unsachliche Angriffe muss der Arbeitgeber allerdings nicht dulden.

In jedem Fall sind jedoch die konkreten Umstände zu berücksichtigen, unter denen etwaig ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte oder deren Repräsentanten gefallen sind. Geschah dies in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen, vermögen sie eine Sanktionierung grundsätzlich nicht zu rechtfertigen. Denn der Arbeitnehmer darf anlässlich solcher Gespräche im engen Familien-, Freundes- oder Kollegenkreis regelmäßig darauf vertrauen, seine Äußerungen werden nicht nach außen getragen. Vertrauliche Äußerungen unterfallen dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 S. 1 GG). Die vertrauliche Kommunikation in der Privatsphäre ist Ausdruck der Persönlichkeit und grundrechtlich gewährleistet.

Äußerungen, die gegenüber Außenstehenden oder der Öffentlichkeit wegen ihres ehrverletzenden Gehalts nicht schutzwürdig wären, genießen in Vertraulichkeitsbeziehungen als Ausdruck der Persönlichkeit und Bedingung ihrer Entfaltung verfassungsrechtlichen Schutz, der dem Schutz der Ehre des durch die Äußerung Betroffenen vorgeht (vgl. BVerfG v. 27.7.2009, 2 BvR 2186/07).

Dabei gereicht es dem Erklärenden nicht zum Nachteil, wenn der Gesprächspartner später gegen seinen Willen die Vertraulichkeit aufhebt und dem Arbeitgeber Kenntnis über die negativen Äußerungen verschafft, solange nicht aufgrund eines zurechenbaren Verhaltens des Erklärenden mit der Weitergabe an Dritte gerechnet werden muss.

2.

Nach diesen Grundsätzen ist ein Unterlassungsanspruch nicht gegeben. Unstreitig erfolgten sämtliche von der Klägerin beanstandete Äußerungen des Beklagten im Rahmen einer ausschließlich privat geführten Whatsapp-Korrespondenz zwischen dem Beklagten und den Herren [REDACTED] und [REDACTED]. Anhaltspunkte dafür, dass der Beklagte durch diese Äußerungen unmittelbar die Klägerin treffen wollte oder davon ausgehen konnte, dass seine Äußerungen dieser zur Kenntnis gelangen würden, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

...

3 Ca 297/18

- 9 -

Soweit dem Beklagten vorgeworfen wird, er habe durch seine Äußerungen potentielle neue Mitarbeiter davon abhalten wollen, ein Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu begründen, kann nicht festgestellt werden, inwieweit durch die private Kommunikation des Beklagten Dritten gegenüber etwaig negative Äußerungen gegenüber der Klägerin zur Kenntnis gelangen könnten. Dabei kommt es auch nicht darauf an, ob die streitgegenständlichen Äußerungen in einem persönlichen Gespräch, oder wie hier über einen Kurznachrichtendienst getätigt wurden.

Inwieweit der Herr [REDACTED] sich mit der Absicht getragen hat, ein Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu begründen, ist nicht im Einzelnen zu erkennen. In jedem Fall handelt es sich bei dieser Person jedoch um einen engen Bekannten des Beklagten, so dass vertrauliche Äußerungen diesem gegenüber auch in Bezug auf die Arbeitsumstände bei der Klägerin dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unterfallen. In vertraulicher Kommunikation kann auch nicht per se ein Plan des Beklagten in der Weise erkannt werden, unerkannt durch falsche Behauptungen gegenüber Dritten Zwietracht zu säen und die Klägerin zu schädigen. Inwieweit der Ruf der Klägerin tatsächlich in erheblicher Weise gestört worden sei, lässt sich dem Sachvortrag nicht entnehmen.

Vor dem Hintergrund des hohen Stellenwertes der dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unterliegenden Äußerungen, treten die Interessen der Klägerin demnach zurück. Ein Unterlassungsanspruch besteht nicht, da ein solcher vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlich verankerten Persönlichkeitsrechts des Beklagten nicht durchzugreifen vermag.

3.

Aus den gleichen Gründen konnte auch der Hilfsantrag keinen Erfolg haben. Dieser ist zwar zulässig, jedoch unbegründet. Es wird insoweit auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen.

III.

...