

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 153/14

2 Ca 2035 e/13 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 27.08.2014

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 27.08.2014 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 11.04.2014 - 2 Ca 2035 e/13 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren über die strafbewehrte Unterlassung dreier Äußerungen seitens der Beklagten.

Die Beklagte war vom 10.05.2013 bis zum 28.10.2013 bei der Klägerin als Vollzeitverkäuferin im K... „...-Shop“ im S... tätig. Mit ihr war ein Grundgehalt zzgl. Provision vereinbart. In § 12 des Arbeitsvertrages verpflichtete sich die Klägerin, die Beklagte beim Besuch der Abendschule zu fördern und diesen größtmöglich bei der Einsatzplanung zu berücksichtigen (Anlage K1, Bl. 12 d.A.). Das Arbeitsverhältnis wurde durch Kündigung der Arbeitgeberseite vom 14.10.2013 innerhalb der Probezeit beendet. Die Beklagte wurde sofort unter Anrechnung von Urlaub freigestellt.

Die Beklagte meldete sich bis zum 19. Oktober 2013 krank. Trotz der Arbeitsunfähigkeit bestand die Klägerin auf unverzügliche Herausgabe von Firmeneigentum. Die Beklagte brachte es am 16.10.2013 zurück und suchte erneut am 17.10.2013 den Shop auf, um u.a. einen vergessenen Regenschirm zu holen. Dabei kam es zu einem inhaltlich streitigen Gespräch zwischen der Beklagten, dem Shop-Leiter und der in der Filiale anwesenden neuen Mitarbeiterin. Kunden waren nicht anwesend. Die neue Mitarbeiterin erklärte in diesem Gespräch, sie werde ihre eigenen Erfahrungen

machen. Drei Tage nach dem Gespräch beendete sie das Arbeitsverhältnis. Die Beklagte selbst hat außerhalb dieses Rechtsstreits keinerlei Berührungspunkte und Kontakte mehr zur Klägerin gehabt.

Mit dem am 02.12.2013 eingeleiteten Verfahren begehrt die Klägerin die strafbewehrte Unterlassung dreier Äußerungen.

Die Klägerin hat vorgetragen, die Beklagte habe am 17. Oktober 2013 die neue Mitarbeiterin polemisch gefragt, ob ihr auch etwas versprochen wurde, was nachher nicht eingehalten werde. Ferner habe die Beklagte zu der Mitarbeiterin gesagt, sie werde auch nur verarscht und angelogen. Auch habe sie den Geschäftsführer der Klägerin als Arschloch bezeichnet. Die Klägerin sieht darin u.a. eine Beleidigung des Geschäftsführers, eine Beeinträchtigung der Hierarchie des Unternehmens und die Aufstellung unwahrer ehrverletzender und imageschädigender Tatsachenbehauptungen. Es bestehe Wiederholungsgefahr.

Die Beklagte hat stets bestritten, in Bezug auf den Geschäftsführer den Ausdruck „Arschloch“ verwendet zu haben, aber eingeräumt, möglicherweise etwas Vergleichbares „vor sich hingemurmelt“ zu haben. Auch habe sie nicht gesagt, man werde nur verarscht und angelogen. Im Übrigen handele es sich um eigene, schutzwürdige Meinungsäußerungen, die auf dem persönlichen Vertragsverlauf und der Kündigungssituation beruhten. Es bestehe keine Wiederholungsgefahr.

Die Beklagte hat sich stets geweigert, die von der Klägerin geforderte strafbewehrte Unterlassungserklärung abzugeben. Sie hat im Rahmen des Rechtsstreits versichert, dass sie sich über die Klägerin und deren Geschäftsführer seit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr geäußert habe und auch nicht mehr äußern werde. Die Parteien haben gerichtlich und außergerichtlich Vergleichsgespräche geführt. Die Beklagte hat u.a. einem gerichtlichen Vergleichsvorschlag vom 2.4.2014 zugestimmt, die Klägerin hingegen nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, es bestehe keine Wiederholungsgefahr.

Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils vom 11.4.2014 verwiesen.

Gegen dieses der Klägerin am 22.04.2014 zugestellte Urteil hat sie am 20.05.2014 Berufung eingelegt, die am Montag, den 23.06.2014 begründet wurde.

Die Klägerin ergänzt und vertieft im Wesentlichen ihr erstinstanzliches Vorbringen. Insbesondere geht sie infolge der Nichtabgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung vom Vorliegen einer Wiederholungsgefahr aus.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Kiel vom 11. April 2014, Az. 2 Ca 2035 e/13 zu verurteilen, es bei Vermeidung eines Ordnungsgeldes in Höhe bis zu EUR 250.000,00, ersatzweise Ordnungshaft, oder Ordnungshaft bis zu 6 Monaten zu unterlassen,

1. den Geschäftsführer der Klägerin J... R... persönlich oder gegenüber Dritten als „Arschloch“ zu bezeichnen,
2. wörtlich oder sinngemäß zu behaupten, die Klägerin unterbreite Versprechen, die in der Folge nicht eingehalten werden,
3. wörtlich oder sinngemäß gegenüber Arbeitnehmern der Klägerin oder Dritten zu äußern, dass diese sich einen neuen Job suchen sollten, da man bei der Klägerin nur verarscht werde.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Mit ausführlicher, überzeugender Begründung hat das Arbeitsgericht die Unterlassungsklage wegen Fehlens einer Wiederholungsgefahr abgewiesen. Dem folgt das Berufungsgericht. Zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG): Lediglich ergänzend und auf den neuen Vortrag der Parteien eingehend, wird Folgendes ausgeführt:

1. Der Unterlassungsanspruch nach § 823 BGB i.V.m. § 1004 BGB setzt grundsätzlich eine "ehrverletzende Äußerung" voraus. Das gilt für unwahre Tatsachenbehauptungen und auch für Werturteile, die allerdings den Schutz des Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz 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 Ehrenschatzes und der Meinungsfreiheit abzuwägen. Hierbei hat die Meinungsfreiheit im Grundsatz Vorrang vor dem Persönlichkeitschutz. 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 Schmähekritik 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

(BGH, NJW 1974, 1762; BVerfG, NJW 1991, 95, BVerfG, NJW 1983, 1415; BGH NJW 1998, 3047; LAG Hessen vom 7.9.2015, 8 Sa 2212/04, Rz. 27 ff).

2. Die Beklagte hat in Bezug auf die behauptete Äußerung, die Klägerin unterbreite Versprechen, die sie nicht einhalte (Unterlassungsbegehren Ziffer 2), keine falsche und ehrverletzende Behauptung aufgestellt, deren strafbewehrte Unterlassung begehrt werden kann. Insoweit handelt es sich zweifelsfrei um eine Wertung der Beklagten, die auf ihren subjektiv empfundenen Erfahrungen während der Vertragsdurchführung und anlässlich des Erhalts einer Kündigung in der Probezeit beruhen. Sie ist u.a. der Meinung, die Klägerin habe ihr Versprechen der Förderung ihres Besuchs einer Abendschule nicht eingehalten. Diese Meinung darf sie haben und auch äußern. Eine derartige Meinungsäußerung stellt keine untragbare Schmähkritik dar. Abgesehen davon begehrt die Klägerin die Abgabe einer unzulässigen Globalerklärung. Es sind durchaus Fallkonstellationen denkbar, aufgrund derer die Klägerin Versprechen, die sie abgegeben hat, nicht einhält, z.B. weil sie sie nicht einhalten kann bzw. weil sich die Umstände geändert haben. Auch derartige Fallkonstellationen werden vom Antrag zu 2 erfasst.

3. Gleiches gilt in Bezug auf das Unterlassungsbegehren zu 3. Diese behauptete, streitige Äußerung ist bereits nicht von der vorgelegten Eidesstattlichen Versicherung erfasst. Im Übrigen würde eine solche Äußerung die subjektive Meinung der Beklagten aufgrund der eigenen subjektiven Empfindungen anlässlich der Kündigung, der Provisionsvereinbarung und der Förderung der Abendschule darstellen. Das ist nicht zu beanstanden, denn es gilt das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung nach Art. 5 Abs. 1 GG. Die subjektive Meinung darf, wie bereits dargelegt, nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung hart, scharf und überspitzt, provokant, abwertend, übersteigert, polemisch und ironisch geäußert werden. Die Grenzen der Meinungsfreiheit wären vorliegend mit einer solchen Äußerung nicht überschritten. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die Klägerin auch nicht ansatzweise substantiiert vorgetragen hat, dass für die Kündigung, die die neue Mitarbeiterin drei Tage nach dem Gespräch mit der Beklagten ausgesprochen hat, ausschließlich die streitige Äußerung der Beklagten maßgeblich war. Das ist eine reine, durch nichts belegte Unterstellung.

4. Es ist nicht erforderlich näher aufzuklären, ob die Beklagte den Geschäftsführer als „Arschloch“ bezeichnet hat. Selbst wenn zu Gunsten der Klägerin unterstellt wird, dass die Beklagte diese Äußerung in dem Gespräch am 17.10.2013 getätigt hat, und dass es sich bei dieser und auch den beiden weiteren Äußerungen um drei ehrverletzende Äußerungen handelt, ergibt sich daraus kein Anspruch auf Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung. Es besteht keine Wiederholungsgefahr.

a) Ist ein rechtswidriger Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Betroffenen erfolgt, besteht zwar grundsätzlich eine tatsächliche Vermutung für das Vorliegen der Wiederholungsgefahr (BGH vom 27. Mai 1986 - VI ZR 169/85, Juris, Rz. 21 m.w.N; BGH vom 30.10.1998 - V ZR 64/98 – Juris, Rz. 19 mit einer Vielzahl von Nachweisen). Diese Vermutung kann jedoch widerlegt werden. Eine solche Widerlegung kann beispielsweise dann angenommen werden, wenn der Eingriff durch eine einmalige Sondersituation veranlasst gewesen ist (BGH vom 30.10.1998, V ZR 64/98 – Rz. 20; BGH vom 08.02.1994, VI ZR 286/93 – Rz. 27; Arbeitsgericht Würzburg vom 24.6.2010 – 10 Ca 592/10 – Rz. 74 m. w. N.). 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 (Hessisches LAG 7. September 2005 - 8 Sa 2212/04, Rn. 52, zit. nach juris; vgl. auch Hessisches LAG 9. Mai 2012 - 18 Sa 1596/11 – Rn. 26 f., zit. nach juris).

b) Soweit die Klägerin dieses vorliegend als nicht gegeben ansieht, und darauf hinweist, an die Widerlegung seien ausnahmslos hohe Anforderungen zu stellen und diese vorliegend schon deshalb als nicht gegeben ansieht, weil die Beklagte die Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung verweigert hat, ist ihr nicht zu folgen.

Für den Bereich des Wettbewerbsrechts hat die Rechtsprechung den Grundsatz entwickelt, dass die Wiederholungsgefahr nur dann entfällt, wenn der Verletzer dem Verletzten oder einem zur Rechtsverfolgung Befugten eine strafbewehrte Unterlassungsverpflichtungserklärung abgibt; ohne eine solche Erklärung ist die Verneinung der Wiederholungsgefahr allenfalls in ganz ungewöhnlichen Ausnahmefällen denkbar

(vgl. Teplitzky, aaORdNr. 4 ff. m.w.N.). 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 Anforderungen 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 einer Wiederholung und vor allem der Motivation des Verletzers für die Entkräftung der Vermutung der Wiederholungsgefahr durchaus ein erhebliches Gewicht zukommen (BGH vom 08.02.1994, VI ZR 286/93 – Rz. 27). .

c) Vor diesem rechtlichen Hintergrund steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass vorliegend keine Wiederholungsgefahr besteht.

Es hat nur ein einziges Gespräch gegeben, in dem die streitigen Äußerungen gefallen sein sollen. Es bestehen keine Anhaltspunkte, dass die Beklagte erneut Aussagen über die Klägerin und den Geschäftsführer machen wird. Das Arbeitsverhältnis ist beendet. Die streitgegenständlichen Äußerungen sind in unmittelbarem Zusammenhang mit der streitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Das geschah gleichzeitig im Zusammenhang mit der rechtlich zu beanstandenden Forderung der Klägerin, die Beklagte müsse trotz der Erkrankung und der noch laufenden Kündigungsfrist sofort Gegenstände an den Arbeitgeber herauszugeben. Die Beklagte selbst hat außerhalb dieses Rechtsstreits seit dem 17.10.2013 keinerlei Berührungspunkte und Kontakte mehr zur Klägerin gehabt. Die Beklagte hat umgehend, schon vor Einleitung des Gerichtsverfahrens, mit anwaltlichem Schreiben vom 24.10.2013 erklärt, sie werde keine die Klägerin in irgendeiner Form beleidigenden Äußerungen tätigen (Anlage K 5, Bl. 20 d. A.). Sie hat Entsprechendes immer wieder im Gerichtsverfahren betont, dass sie die streitgegenständlichen Äußerungen zumindest nicht mehr wiederholt habe und auch zukünftig nicht tätigen werde. Sie hat stets Vergleichsbereitschaft gezeigt. Dass sie keine strafbewehrte Unterlassungserklärung abgeben wollte, kann nicht zu ihren Lasten gewertet werden. Das war eine der Kardinalfragen des Rechtsstreits. Die Verteidigung innerhalb eines Rechtsstreits indiziert keine Wiederholungsgefahr außerhalb des Verfahrens (Hessisches LAG vom

09.05.2012 – 18 Sa 1596/11 – Rz. 27). Anderenfalls hätte die Beklagte anerkennen können. Das kann nicht verlangt werden. Ein Vergleich beinhaltet gegenseitiges Nachgeben und Aufeinander-Zugehen. Dazu war die Beklagte stets bereit.

5. Aus den genannten Gründen ist die Berufung unbegründet. Die Klage ist zu Recht abgewiesen worden.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...