

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB §§ 242, 1004; BetrVG §§ 49, 51, 56, 60 ff

Leitsätze:

Der Arbeitnehmer kann nicht auf Zurücknahme, Widerruf oder Nichtigerklärung mißbilligender Äußerungen des Arbeitgebers klagen, wenn diese keine Betriebsbußen sind, keinen beleidigenden Inhalt haben und keine greifbare Gefahr für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers darstellen.

Aktenzeichen: 1 AZR 496/60

Urteil des BAG vom 13. Juli 1962

LAG Berlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 496/60
3 Sa 73/60 Berlin

Im Namen des Volkes!

Vorhündet am
13. Juli 1962
gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

. In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1962 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Stempel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 4. Oktober 1960 - 3 Sa 73/60 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. Juli 1960 - 4 Ca 261/60 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



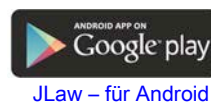
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Am 2. Februar 1960 erkrankte er an einer schweren Grippe, verbunden mit einer Stirnhöhlenentzündung. Am selben Tage erschien in der Wohnung des Klägers ein Bote der Beklagten, um sich wegen seines Ausbleibens zu erkundigen. Durch diesen teilte der Kläger der Beklagten seine Erkrankung mit. Einige Tage später reichte er die Krankenbescheinigung bei der Beklagten ein. Am 5. Februar 1960 erhielt er ein Schreiben der Beklagten, mit dem diese beanstandete, daß in der inzwischen überreichten Krankenbescheinigung der Beginn der Arbeitsunfähigkeit erst mit dem 4. Februar 1960 angegeben sei. Der Kläger klärte dieses Mißverständnis auf, und der Arzt berichtigte die Bescheinigung dahin, daß er den 2. Februar 1960 als Krankheitsbeginn eintrug. Am 18. Februar 1960 erhielt der Kläger ein Schreiben der Beklagten, in dem sie ihn um eine Mitteilung bat, wann er die Arbeit wieder aufnehmen werde. Dieses Schreiben beantwortete der Kläger nicht selbst, sondern bat einen Arbeitskollegen, im Büro der Beklagten mitzuteilen, daß der Kläger nicht wisse, wie lange er noch arbeitsunfähig krank sein werde. Der Arbeitskollege gab diesen Bescheid nicht unmittelbar an die Geschäftsleitung der Beklagten weiter, sondern an eine Angestellte (Kassiererin), an die sich viele Angestellte in solchen Dingen zu wenden pflegten. Aus ungeklärten Gründen wurde diese Mitteilung nicht weitergegeben und gelangte somit nicht an die Geschäftsleitung. Darauf erhielt der Kläger am 3. März 1960 ein weiteres Schreiben, in dem die Beklagte mitteilte, sie habe bisher keine Nachricht auf ihr Schreiben vom 18. Februar 1960 erhalten und sei äußerst befremdet darüber, daß der Kläger es bis jetzt nicht für notwendig gehalten habe, sie über seinen Gesundheitszustand aufzuklären. Am 4. März 1960 ging der



noch krank geschriebene Kläger während der ärztlich vorgeschriebenen Ausgezeit zum Betriebsratsvorsitzenden der Beklagten und beschwerte sich bei diesem über den Ton des Schreibens. Er hielt dieses für ungerechtfertigt, da er der Geschäftsleitung Nachricht über seine Krankheit gegeben habe. Er bat den Betriebsratsvorsitzenden, sich der Angelegenheit anzunehmen. Der Betriebsratsvorsitzende führte sodann in Gegenwart des Klägers ein Telefongespräch mit der in einem anderen Betriebsgebäude befindlichen Geschäftsleitung, in dessen Verlauf der Kläger nach der Behauptung der Beklagten von der Geschäftsleitung ersucht wurde, zu ihr zu kommen. Nach Darstellung des Klägers wurde seitens der Geschäftsleitung gesagt, er könne zu dieser kommen und sich dort entschuldigen. Der Kläger ging nicht zur Geschäftsleitung. Als er am 7. März 1960 seine Arbeit wieder aufnahm, fand er auf seinem Arbeitsplatz folgende Mitteilung vor:

"Wie uns der Betriebsrat, Herr, mitteilte, sind Sie am 4.3.1960 in unseren Geschäftsräumen, und zwar der Kellerei gewesen. Unserer Ihnen durch den Betriebsrat übermittelten Aufforderung, im Büro vorzusprechen, sind Sie nicht nachgekommen. Es wird hierin eine Nichtachtung der Geschäftsleitung gesehen, wofür wir Ihnen eine schriftliche Verwarnung aussprechen."

Der Kläger ist der Auffassung, daß diese Verwarnung ungerechtfertigt sei, da er nichts Unrechtes getan habe. Mit der Klage verlangt er in erster Linie die Verurteilung der Beklagten, die Verwarnung wieder zurückzunehmen, in zweiter Linie die Feststellung, daß die Verwarnung nichtig sei. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Diesem Antrag hat das Arbeitsgericht entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten unter Abänderung des Urteils erster Instanz die Beklagte verurteilt, die gegen den Kläger schriftlich erklärte Verwarnung zurückzunehmen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel auf Klageabweisung weiter, während der Kläger unter Aufrechterhaltung seines Hilfs-



antrages um Zurückweisung der Revision bittet.

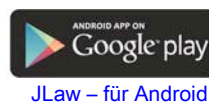
Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht sieht den Haftungsgrund offensichtlich in einer Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers durch die Beklagte und billigt dem Kläger deshalb einen Schadenersatzanspruch zu. Es führt als durchgreifende und die Klage begründende Gesetzesvorschriften den § 242 BGB sowie die §§ 49, 51 und 60 BetrVG an. Diese Bestimmungen sind jedoch nicht geeignet, als Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch zu dienen.

Eine Anspruchsgrundlage kann hier in § 242 BGB deshalb nicht gesehen werden, weil dieser eine Vorschrift enthält, die an den Schuldner gerichtet ist und die Frage betrifft, wie dieser seine Leistung zu bewirken hat. Diese Vorschrift gibt dem Gläubiger keinen anderen Anspruch als eben auf Erfüllung der dem Schuldner obliegenden Verpflichtung. Um einen solchen Erfüllungsanspruch aber geht es im Streitfall nicht.

Erst recht können die Vorschriften des BetrVG nicht als Anspruchsgrundlage dienen. Diese regeln das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. § 49 BetrVG enthält die Generalklausel, die den Betriebspartnern bei der Gestaltung ihres gegenseitigen Verhältnisses stets vorschweben soll. § 51 BetrVG wendet sich an die Betriebspartner mit allgemein gehaltenen Anweisungen. Aber auch die Berufung des angefochtenen Urteils auf § 60 BetrVG geht fehl; denn dort sind die Fälle geregelt, in denen eine Mitwirkung des Betriebsrats im Rahmen der personellen Maßnahmen in Betracht kommt. Als unmittelbare Anspruchsgrundlage kommt § 60 BetrVG dagegen nicht infrage.

Unzutreffend ist weiter der Vergleich, den das Landesarbeitsgericht anstellt zwischen der dem Kläger erteilten Verwarnung und der Pflicht eines jeden Arbeit-



gebers, richtige Zeugnisse auszustellen und richtige Dienstleistungsberichte zu fertigen. Eine solche Vergleichbarkeit ist nicht gegeben. Es handelt sich nicht um ein Zeugnis oder um einen Dienstleistungsbericht, sondern um eine Äußerung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Es liegen somit keine analogen Fälle vor, zumal der Kläger sich nicht darauf berufen hat, die Verwarnung sei Bestandteil irgendwelcher Personalakten geworden. Er hat nicht einmal vorgetragen, daß solche Akten bei der Beklagten überhaupt geführt werden.

Rechtsirrig ist ferner, was das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anhörung des Betriebsrats im Hinblick auf den vorliegenden Streitfall ausführt. Insbesondere ist die Anhörungspflicht zwar im Falle von Kündigungen gesetzlich geregelt, bei mißbilligenden Äußerungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer aber nicht. Auch hier liegt somit kein Parallelfall vor. Vorbehaltlich der Regelung des § 56 BetrVG und der aus ihr zu ziehenden Folgerungen, auf die unten einzugehen sein wird, ist also festzustellen, daß hier nach dem Gesetz keine Anhörungspflicht bestand. Es kommt also nicht darauf an, ob eine solche Pflicht schuldhaft verletzt worden ist. Aus diesem Gesichtspunkt kann jedenfalls ein Schadenersatzanspruch des Klägers gegen die Beklagte nicht hergeleitet werden.

Rechtsirrig ist schließlich die Ansicht des Landesarbeitsgerichts zu dem Inhalt des Schadenersatzanspruchs, der dem Kläger nach Ansicht der Vorinstanz zusteht. Im Schadenersatzrecht besteht die Berechtigung des Geschädigten, u. U. die Beseitigung des eingetretenen Schadens zu verlangen. Hier verlangt der Kläger aber etwas anderes, nämlich die Beseitigung der angeblichen Schadensursache. Ein solcher Anspruch ist nur unter besonderen, hier nicht vorliegenden Voraussetzungen gegeben.

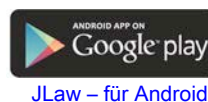
Zwar steht dem Berechtigten u. U. die Befugnis zu, eine vorbeugende Unterlassungsklage zu erheben. Das setzt aber voraus, daß eine neue oder doch weitere Gefährdung

droht. An diesem Erfordernis fehlt es hier. Hier liegt auch keine Wiederholungsgefahr vor. Eine solche verneint das Landesarbeitsgericht ausdrücklich hinsichtlich des Verhaltens des Klägers. Daraus folgt zwingend, daß eine Wiederholungsgefahr ebenso ausgeschlossen ist hinsichtlich der Reaktion der Beklagten auf ein solches Verhalten des Klägers.

Zwar entspricht es den Anforderungen von Recht und Billigkeit, daß fortdauernde widerrechtliche Beeinträchtigungen ohne Rücksicht auf die Schuldfrage beseitigt werden müssen (Palandt, BGB, 21. Aufl., Einführung vor § 823 Anm. 9). Aber es fehlt im Streitfall an dem Vorliegen einer widerrechtlichen Beeinträchtigung. Das Schreiben vom 7. März 1960 stellt vielmehr nur eine mißbilligende Äußerung des Arbeitsgebers dar, auf deren Zurücknahme ein klagbarer Anspruch nicht besteht.

Es liegt hier auch nicht einer der Fälle vor, in denen ein Widerruf verlangt werden kann. Ein solches Recht kommt nämlich nur dann zum Zuge, wenn es sich entweder um dauernd schädigende Beleidigungen oder doch um die Aufstellung unwahrer Behauptungen handelt (Palandt aaO, ferner § 249 Anm. 1a sowie § 1004 Anm. 5b). Hier ist weder eine Beleidigung ausgesprochen worden, noch sind unwahre Behauptungen aufgestellt worden. Die Klage bezieht sich ausschließlich auf die Verwarnung. Diese aber ist ein bloßer Ausdruck der Wertung, die die Beklagte dem Verhalten des Klägers hat angedeihen lassen. Ohne weiteres kann deshalb ihre Beseitigung nicht verlangt werden. Das würde einer Abbitte gleichkommen, die nicht einmal im Falle von unwahren Behauptungen oder Beleidigungen gefordert werden kann.

Es kommt hinzu, daß selbst dort, wo ein Anspruch auf Widerruf gewährt wird, notwendige Voraussetzung eine effektive Schlechterstellung ist (Palandt aaO § 249 Anm. 1d). Eine solche effektive Schlechterstellung aber nimmt selbst das Landesarbeitsgericht nicht an. Es meint vielmehr, daß evtl. später ein Schaden für den Kläger ent-



stehen könnte. Das reicht aber nicht aus. Wenn nur eine Kritik geäußert worden ist, die auf einem Werturteil beruht, so kann grundsätzlich kein Widerruf, erst recht keine Zurücknahme verlangt werden.

Dem Landesarbeitsgericht kann aber auch hinsichtlich des angeblich drohenden Schadens nicht gefolgt werden. Es besteht für den Kläger durchaus die Möglichkeit, sich dagegen auch ohne Klageerhebung zu schützen. So kann er beim Arbeitgeber protestieren oder den Betriebsrat einschalten. Keinesfalls ist er dadurch, daß die Mißbilligung hier schriftlich ausgesprochen worden ist, schlechter gestellt, als wenn die Beklagte ihre Auffassung über das Verhalten des Klägers nicht geäußert, sondern geschwiegen, sich aber dieses Verhalten vorgemerkt und die diesbezüglichen Beweise gesichert hätte. Dagegen könnte sich der Kläger nicht mit Erfolg wehren. Er stünde aber in einem solchen Fall mit Rücksicht auf einen etwaigen späteren Kündigungsprozeß keinesfalls günstiger da als im Falle einer schriftlichen Verwarnung.

Die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Verwarnung ist endlich auch nicht deshalb unwirksam oder gar nichtig - so daß dem Hilfsantrag des Klägers zu entsprechen wäre - weil die Beklagte den Betriebsrat nicht eingeschaltet hat. Es handelt sich hier um eine personelle Maßnahme, hinsichtlich derer das Gesetz eine Mitwirkung des Betriebsrat nicht vorsieht. Denn eine solche Mitwirkung kommt, wie die erschöpfende Aufzählung in § 60 Abs. 2 BetrVG ergibt, bei einer Verwarnung nicht in Frage.

Ebenso liegt kein Fall des § 56 Abs. 1 BetrVG vor. Von den dort genannten Fällen käme nur Buchst. f in Betracht. Dieser bezieht sich aber nicht auf die vom Arbeitgeber an einzelnen Handlungen einzelner Arbeitnehmer geübte Kritik. Etwas anderes anzunehmen, verbietet sich schon deshalb, weil eine Mitbestimmung des Betriebsrats in derartigen Einzelfällen praktisch weitgehend undurchführbar wäre.

Kann auch diesen materiell-rechtlichen Erwägungen der Vorinstanz nicht gefolgt werden, so kommt es auf die weiteren Rügen der Revision, insbesondere auf diejenigen prozessualer Art, nicht mehr an. Auch ist nicht auf die Frage einzugehen, wie zu entscheiden wäre, wenn es sich bei dem Schreiben vom 7. März 1960 um die Verhängung einer Betriebsbuße handelte; denn die Auslegung dieses Schreibens durch den Tatsachenrichter sowie der eigene Prozeßvortrag des Klägers verbieten eine solche Annahme. Da hiernach eine Anspruchsgrundlage nicht ersichtlich ist, muß es bei der in erster Instanz ausgesprochenen Klageabweisung verbleiben.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Gröninger

Dr. Kaulen

Strempel

