

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

Gesetz: BGB § 847, § 1004

- Leitsätze:
1. Gibt der Arbeitgeber in einem Aushang bekannt, daß ein Arbeitnehmer wegen eines Diebstahls fristlos entlassen worden ist, so muß er den Vorwurf widerrufen und den Widerruf in gleicher Weise aushängen, wenn der Diebstahl nicht nachgewiesen werden kann.
 2. Ein Anspruch auf Schmerzensgeld (§ 847 Abs. 1 BGB entsprechend) besteht nur dann, wenn es sich um einen schweren rechtswidrigen und schuldhaften Eingriff in das Persönlichkeitsrecht handelt.
 3. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Schmerzensgeld ist nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil mit dem Anspruch aus § 847 BGB ein Anspruch aus Vertragspflichtverletzung konkurriert (Abweichung von BFH AP Nr. 3 zu § 847 BGB; BAG 24, 247 [259] = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst [zu III b aa der Gründe]; BAG AP Nr. 80 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu III 4 der Gründe]).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 5 AZR 568/77

Urteil des BAG vom 21. Februar 1979 LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 568/77

10 Sa 62/75 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
21. Februar 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 26. November 1976 - 10 Sa 62/75 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 10. Oktober 1975 - 5 Ca 267/75 - teilweise abgeändert.



- Available on the
App Store
JLaw – für iOS

- 3 -

ni 1975 nahm die Beklagte in ein an ihre Filialbetriebe gerichtetes Rundschreiben folgenden Vermerk auf:

"Wegen grober Beleidigung gegenüber Vorgesetzten und Entwendung wurde am 19. Juni 1975 Herr F Z, Verkaufsmetzger zur Einarbeitung in , wohnhaft in Karlsruhe 21, H weg, fristlos entlassen."

Mit einem weiteren Schreiben vom 27. Juni 1975 kündigte die Beklagte vorsorglich fristgemäß zum 12. Juli 1975.

Der Kläger hat mit einer am 25. Juni 1975 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage bestritten, Einkaufswagen entwendet oder unterschlagen zu haben. Den Götz-Gruß habe er in der Erregung geäußert, weil er bei seiner Anhörung nicht zu Wort gekommen sei. Im Wege der Klageerweiterung hat er den Widerruf des Aushanges und Schmerzensgeld verlangt, das mindestens 5.000,-- DM betragen solle. Hierzu hat er vorgetragen: Das Rundschreiben habe eine Woche lang in den Filialen der Beklagten an einer für das Personal gut sichtbaren Stelle ausgehangen. Die Beklagte habe kein berechtigtes Interesse, ihn zu ächten. Infolge des Aushanges habe er auch erhebliche berufliche Schwierigkeiten gehabt. Ein bloßer Widerruf des Aushangs reiche nicht aus, seine Rechte zu wahren. Wegen der starken Personalfluktuation bei der Beklagten würden durch einen Widerruf nicht mehr alle ehemaligen Beschäftigten erreicht. Als Ausgleich der erlittenen Unbill müsse daher die Beklagte ein Schmerzensgeld zahlen.

Die Beklagte hat vorgetragen: Ihr Hausdetektiv habe den am 16. Juni 1975 mitgenommenen Wagen unmerklich gekennzeichnet und nach dem anonymen Anruf die



- 4 -

Ermittlungen aufgenommen. Er habe am 18. Juni 1975 in der Nähe der Wohnung des Klägers Schulkinder angetroffen, die sich mit einem ungekennzeichneten Wagen beschäftigt hätten. Auch diesen habe er an der Wohnung des Klägers abgestellt. Der Kläger habe am 19. Juni 1975 und 25. Juni 1975 ungekennzeichnete Wagen zurückgebracht; der gekennzeichnete sei erst am 3. Juli 1975 wieder aufgetaucht. Bei seinem Heimweg am 16. Juni 1975 habe der Kläger auch geäußert, daß er Kinder kenne, die die mitgenommenen Wagen beseitigten.

Sie habe ein berechtigtes Interesse, Personaldiebstähle bekanntzumachen. Diese erlangten inzwischen eine solche Bedeutung wie Kundendiebstähle, wenngleich es selten zu Strafverfahren komme. Ihre Rundschreiben beständen aus drei Teilen; im ersten Teil seien allgemein die Belegschaft interessierende Fragen wie Entlassungen niedergelegt; im zweiten Teil Preisänderungen und im dritten Teil Tarifänderungen, Betriebsvereinbarungen usw. Vom ersten Teil, der für die Leitung ihrer Häuser bestimmt sei, nehme die Belegschaft kaum Notiz. Insoweit hat sie zunächst ausgeführt, daß auch dieser Teil ausgehängt werde; später hat sie vorgetragen, er werde teilweise in den Filialen ausgelegt und teilweise ausgehängt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist, sondern bis zum 12. Juli 1975 fortbestanden hat. Es hat die Beklagte weiter verurteilt, an den Kläger 1.406,-- DM brutto Lohn für die Zeit bis zum 12. Juli 1975 zu zahlen. Im übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. In seinen Entscheidungsgründen hat es festgestellt, daß dem Kläger

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



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



- 5 -

ein Diebstahl von Einkaufswagen nicht habe nachgewiesen werden können. Mit der Revision verfolgt der Kläger die abgewiesenen Ansprüche weiter und beantragt, die Beklagte wie folgt zu verurteilen:

1. die Beklagte hat in einem für ihre sämtlichen Beschäftigten bestimmten, in sämtlichen von ihr betriebenen Filialen und an sonstigen Arbeitsplätzen auszuhängenden Schreiben die Behauptung zu widerrufen, dem Kläger habe wegen Diebstahls fristlos gekündigt werden müssen. Der Text des auszuhängenden Schreibens hat die Erklärung zu enthalten, daß der vorangegangene Aushang aus dem Juni 1975 über den Kläger unrichtig war und daß diese Behauptung zurückgenommen wird. Das auszuhängende Rundschreiben darf sich nur auf diese Angelegenheit beziehen und keinerlei weitere betriebsinterne Mitteilungen enthalten. Die Beklagte hat das Schreiben während einer vollen Woche im Aushang zu belassen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein in das Ermessen des Gerichts gestelltes, 5.000,-- DM jedoch nicht unterschreitendes Schmerzensgeld nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt Verwerfung der Revision als unzulässig, hilfsweise Zurückweisung als unbegründet.

Entscheidungsgründe:

A. Die Revision ist zulässig.

1. Sie ist als Streitwertrevision statthaft (§ 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG). Das Arbeitsgericht hat den Streitwert für die vom Kläger verfolgten Ansprüche auf 9.406,-- DM festgesetzt. Da der Kläger für die



- 6 -

Dauer der zweiwöchigen Kündigungsfrist 1.406,-- DM verdient hätte, beträgt der Wert der in die Revisionsinstanz gelangten Ansprüche 8.000,-- DM.

2. Die Revision ist formgerecht eingelegt (§ 554 Abs. 3 ZPO). Der Kläger hat in seiner Revisionsbegründung im einzelnen nicht zwischen dem Widerruf und dem Schmerzensgeldanspruch unterschieden, sondern lediglich ausgeführt, daß er seine Ansprüche wegen Ehr- und Persönlichkeitsverletzung weiter verfolge. Dies war als Begründung ausreichend; denn die vom Kläger angebrachten Revisionsrügen wenden sich sowohl gegen die Aberkennung des Widerrufs - wie des Schmerzensgeldanspruches.

3. Der Revisionsgegner leugnet zu Unrecht, daß infolge des Zeitablaufes nach der Veröffentlichung des Aushanges das Rechtsschutzinteresse für die Verfolgung des Anspruches auf Widerruf des Aushanges entfallen sei. Bei Leistungsklagen ist das Rechtsschutzinteresse solange gegeben, wie der materiell-rechtliche Anspruch nicht befriedigt worden ist. Die Zeitdauer des Prozesses ändert hieran nichts.

B. In der Sache konnte die Revision nur teilweise Erfolg haben.

I.1. Ehrkränkende Kundgebungen begründen für den Verletzten einen quasi-negatorischen Beseitigungsanspruch (§ 1004 Abs. 1 BGB) in Form eines Widerrufsanspruches, wenn ein dauernder Störungszustand besteht, der sich für den Verletzten als eine stetig neu fließende und fortwirkende Quelle der Schädigung und Ehrverletzung darstellt und der Widerruf notwendig und geeignet ist, den Störungszustand zu beseitigen (BGHZ 14, 163 [173]; BGHZ GS 34, 99 [102] m. w. N.). Diese Voraussetzungen sind gegeben.



2. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß sich der von der Beklagten gegen den Kläger erhobene Diebstahlsvorwurf nicht habe erweisen lassen. Die vom Arbeitgeber aufgestellte Behauptung, sein Arbeitnehmer habe ihn durch einen Diebstahl geschädigt, stellt eine Ehrenkränkung dar; denn diese Behauptung ist geeignet, das Ansehen des Arbeitnehmers im Betrieb und in der Öffentlichkeit herabzuwürdigen. Die Aufstellung einer solchen Behauptung in Form eines betrieblichen Aushanges ist jedenfalls dann unzulässig, wenn die notwendigen Beweise noch nicht erhoben oder die Behauptung unzutreffend oder nicht nachweisbar ist. Der Arbeitgeber verdient keinen Schutz, wenn er leichtfertig oder ungerechtfertigt die Ehre seines Arbeitnehmers schmälert.

3.a) Das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch mit der Begründung aberkannt, es sei nicht erwiesen, daß der Aushang veröffentlicht worden sei. Die Zeugin A habe ausgesagt, regelmäßig werde nur der erste Teil des Rundschreibens ausgelegt und in etwa fünf Prozent der Fälle ausgehängt. Ob dies auch mit dem streitbefangenen Rundschreiben geschehen sei, wisse sie nicht. Möglicherweise sei es nur einen Tag ausgelegt worden. Der Zeuge P habe ausgesagt, nach seinen Erkundigungen habe das Rundschreiben in der Filiale, in der der Kläger beschäftigt worden sei, eine Woche, eher eine halbe Woche, am schwarzen Brett gehangen.

b) Gegen die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Beweiswürdigung hat der Kläger berechtigte Revisionsrügen erhoben (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. b ZPO). Es ist zwischen den Parteien unstreitig, daß der Aushang zum Zwecke der Veröffentlichung an sämtliche Filialen der Beklagten versandt worden ist und derartige Schreiben zum damaligen Zeitpunkt



- 8 -

regelmäßig im Betrieb ausgelegt oder ausgehängt wurden. Bei dieser Sachlage hat das Landesarbeitsgericht aber die Beweislast verkannt; es hätte nicht dem Kläger obliegen, nachzuweisen, daß die Belegschaftsangehörigen auch vom Aushang Kenntnis genommen haben, sondern umgekehrt der Beklagten, daß abweichend vom normalen Verfahren der Aushang unterblieben ist.

4. Der von der Beklagten veranlaßte Aushang bewirkt eine dauernde Störung der Ehre des Klägers. Der in die Betriebsöffentlichkeit getragene Diebstahlsvorwurf wirkt in der Erinnerung der weiterbeschäftigten Arbeitnehmer weiter, sei es, daß diese sich an den Diebstahlsvorwurf erinnern, sei es, daß sie auf Dauer nur noch die Erinnerung haben, daß der Kläger unter ihn belastenden Umständen ausgeschieden ist. Dies gilt zumindest für die Dauer des Prozesses, in dem über die Berechtigung der fristlosen Kündigung und den Widerruf der Ehrverletzung gestritten wird. Insoweit läßt sich auf Grund der für die Parteien notwendigen Materialsammlung und Zeugenvernehmungen nicht verhindern, daß über den Kündigungsanlaß beständig neu im Betrieb diskutiert wird. Auch bei einem länger dauernden gerichtlichen Verfahren kann im allgemeinen nicht davon ausgegangen werden, daß die Erinnerung der Belegschaft an den Kläger und die gegen ihn erhobenen Vorwürfe nicht mehr vorhanden ist.

5. Der Widerruf der erhobenen Vorwürfe ist das notwendige und geeignete Mittel, die fortwährende Quelle der Ehrverletzung zu stopfen. Mit ihm werden die eigentlichen Ursachen der Ehrminderung beseitigt und in der Belegschaft klargestellt, daß die erhobenen Vorwürfe ungerechtfertigt sind oder sich nicht haben beweisen lassen. Dabei muß der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Widerruf in der Weise erfolgen, wie der Arbeitgeber zuvor in die Ehre des Arbeitnehmers eingegriffen hat. Dies gilt selbst dann, wenn die Beklagte inzwischen Personaldiebstähle nicht mehr bekannt macht. Indes ist bei der insoweit vorzunehmenden Verurteilung der Beklagten sicherzustellen, daß nach Möglichkeit dieselben Belegschaftsangehörigen mit dem Widerruf erreicht werden. Notwendig ist daher, daß der Widerruf eine Woche ausgehängt wird. Wegen der fehlenden Deckung von Arbeits- und Ladenschlußzeiten im Einzelhandel muß gewährleistet sein, daß selbst bei Schichtverschiebungen die Belegschaft hinreichend Kenntnis nehmen kann. Ein Aushang ist notwendig, um der Gefahr zu begegnen, daß bei einer bloßen Auslegung im Personalraum das entsprechende Schreiben der Beklagten durch nachgeordnete Hilfskräfte, etwa bei einer Reinigung, beseitigt wird.

II. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Schmerzensgeld nicht zu.

1. Der erkennende Senat teilt zwar nicht die in der oberstgerichtlichen Rechtsprechung vertretene Auffassung, daß ein Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Persönlichkeitsverletzung grundsätzlich dann ausgeschlossen sei, wenn der Anspruch mit einer solchen aus vertraglicher Fürsorgepflichtverletzung konkurriert (BFH AP Nr. 3 zu § 847 BGB; BAG 24, 247 [259] = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Öffentlicher Dienst [zu III b, aa der Gründe]; AP Nr. 80 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht [zu III 4 der Gründe]; zustimmend Wichmann, ArbuR 1975, 105 [106 l.Sp.]; kritisch Wiese, DB 1975, 2309; auch ZFA 1971, 273 [274]). Ansprüche aus Vertrag und unerlaubter Handlung können miteinander konkurrieren und eigene Anspruchsvoraussetzungen und Rechtsfolgen haben. Gleichwohl bedarf es weder der Anrufung des Großen Senats des



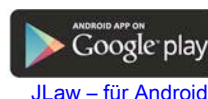
- 10 -

Bundesarbeitsgerichtes (§ 45 Abs. 2 ArbGG), noch des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes (§ 2 des Gesetzes zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 19. Juni 1968, BGBl. I, 661), denn dem Kläger steht unabhängig von dieser Frage ein Anspruch nicht zu.

2.a) Ein Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Persönlichkeitsverletzung (§ 847 Abs. 1 BGB entsprechend) besteht nur dann, wenn es sich um einen schweren rechtswidrigen und schuldhaften Eingriff in das Persönlichkeitsrecht handelt, die Schwere des Eingriffes nach dem Grad des Verschuldens, Art und Schwere der Beeinträchtigung sowie Anlaß und Beweggrund des Handelns eine Genugtuung durch Zubilligung des Schmerzensgeldes erfordert und die Persönlichkeitsverletzung nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann (BGHZ 26, 349 [356]; 39, 124 [130 ff.]; zusammenfassend BGH NJW 1971, 698; bestätigt durch BVerfGE 34, 269 [280 ff.] = AP Nr. 21 zu Art. 2 GG).

b) Die betriebsöffentliche Behauptung einer von einem Arbeitnehmer begangenen Straftat stellt einen Eingriff in sein Persönlichkeitsrecht dar; hierdurch wird sein Recht auf Achtung und Entfaltung seiner Persönlichkeit beeinträchtigt. Der Senat hat nicht zu entscheiden, ob die Veröffentlichung einer Straftat im Betrieb stets auch dann rechtswidrig ist, wenn der Arbeitnehmer wirklich eine Straftat begangen hat. Die Widerrechtlichkeit einer Persönlichkeitsverletzung muß jeweils unter Abwägung der wechselseitigen Interessen, des Informationsbedürfnisses der Belegschaft, des Abschreckungsinteresses des Arbeitgebers und des Schutzes der Individualsphäre des Arbeitnehmers festgestellt werden (BGHZ

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



45, 296 [307])). Die betriebliche Bekanntmachung, ein Arbeitnehmer habe sich einer Straftat schuldig gemacht, ist jedenfalls dann rechtswidrig, wenn eine nicht erweislich wahre Behauptung aufgestellt wird. Das folgt aus der Verpflichtung des Arbeitgebers, das Persönlichkeitsrecht seines Arbeitnehmers zu beachten und zu schützen (§ 75 Abs. 2 BetrVG 1972). Davon, daß der angebliche Diebstahl nicht nachweisbar war, hatte der Senat auf Grund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichtes auszugehen.

Gleichwohl ist der Beklagten kein schweres Verschulden vorzuwerfen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichtes, die insoweit nicht angegriffen sind, sprachen eine Reihe von Indizien für Verfehlungen des Klägers. Der Kläger war erst kurzfristig bei der Beklagten beschäftigt, so daß ein besonderes Vertrauensverhältnis nicht erwachsen sein konnte. Der Kläger kann auch im Laufe seiner kurzfristigen Beschäftigung nur eine geringe Bekanntheit in den übrigen Filialen der Beklagten erlangt haben. Auf Seiten der Beklagten war zu berücksichtigen, daß die Belegschaft ein Interesse an den Gründen des Ausscheidens einzelner Arbeitnehmer hat und selbst Personaldiebstählen begegnen will und muß. Es kommt hinzu, daß die Abwägung der wechselseitigen Interessen bei der Zulässigkeit von solchen Aushängen in der Rechtsprechung bislang nur wenig erörtert ist und ein Rechtsirrtum der Beklagten daher nicht ohne weiteres als schweres Verschulden angerechnet werden darf.

c) In keinem Fall war zum Ausgleich der Persönlichkeitsverletzung des Klägers die Zuerkennung eines Schmerzensgeldes notwendig, mag auch, wie die Revision rügt, bis zur Veröffentlichung des Widerrufs ein Teil der Belegschaft im Betrieb der Beklagten ge-



- 12 -

wechselt haben. Der Anspruch auf Schmerzensgeld ist dem Beseitigungsanspruch oder Widerrufsanspruch der Ehrverletzung subsidiär (BGHZ 35, 363 [369]; 39, 124 [133]; ebenso die vorgeschlagene Neufassung des § 847 BGB in Art. 1 Nr. 6 des Entwurfs eines Gesetzes zur Neuordnung des zivilrechtlichen Persönlichkeits- und Ehrenschatzes, BT-Drucks. III/1237, mit Begründung S. 29, r. Sp.). Dem Genugtuungsinteresse des Klägers wird durch den Widerruf der Ehrenkränkung in ausreichendem Maße Rechnung getragen. Er erzielt eine erhebliche Breitenwirkung, zumal nach der Einstellung der Rundschreiben durch die Beklagte der Widerruf das besondere Interesse der Beklagenschaft erwecken muß. Die Beklagte hatte auch die Persönlichkeitsverletzung nicht kommerzialisiert.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Schaub

Polcyn Dr. Hirt

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

