
Datum: 09.02.2012
Gericht: Arbeitsgericht Bochum
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 1203/11
ECLI: ECLI:DE:ARBGBO:2012:0209.3CA1203.11.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, 5 Sa 451/12
Schlagworte: Ehrverletzende Behauptungen in sozialen Netzwerken - Bestimmtheit des Klageantrags - Meinungsfreiheit
Normen: § 823, 1004 BGB

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
 2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
 3. Der Streitwert wird auf 1.000,00 € festgesetzt.
-

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Unterlassung von Äußerungen auf der Website "facebook".

Die Klägerin betreibt einen ambulanten Pflegedienst.

Die Beklagten waren bei der Klägerin in der Zeit vom 01.02.2011 bis zum 07.04.2011 beschäftigt. Der Beklagte zu 1) ist examinierter Altenpfleger und die Beklagte zu 2) examinierte Familienpflegerin. Die Arbeitsverhältnisse beider Beklagten wurden mit Schreiben vom 24.03.2011 innerhalb der Probezeit zum 07.04.2011 gekündigt. Zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung waren beide Beklagten arbeitsunfähig erkrankt.

1

2

3

4

5

Nach Ausspruch der Kündigungen fand auf dem facebook-Profil des Beklagten zu 1) ein Dialog mit unter anderem folgenden Inhalt statt:

"Quizfrage: was passiert beim A1, wenn man nicht der meinung des egozentrischen chef ist 6 und dann auch noch die frechheit besitzt dazu zu stehen?"

Beklagter zu 1): "man wird gekündigt, per telefon. Armseliger saftladen und arme pfanne von7 chef. Hat noch nicht mal den arsch in der hose selbst anzurufen."

Beklagte zu 1): "Kenn ich ;) und das im Au! Ai Ai Ai was die bg dazu sagt und vor allem... 8 Verdi wird sich auch noch melden ;)"

Beklagte zu 2): "Man bedenke...Ich hab ja ganz normal Au, ist mit auch Latte :-D aber bei dir9 war´s ein Arbeitsunfall:-D egaaaaaaal, du bekommst deine Kohle eh ganz normal, und der Chef seinen fett weg ;)"

Beklagter zu 1): "nun wird er eben den sturm ernten. Man verarscht mich nicht und die pfeif10 schon gar nicht."

(...) 11

Beklagte zu 2): "Ich liebe meinen Job auch total, hat aber nix mit diesem Drecksladen zu tu12 Den Job kannst du überall ausüben. Aber dieser laden wird es nich bereuen das mit uns abgezogen zu haben auf diese Art und Weise ;)"

(...) 13

Wegen des genauen Inhalts des Dialogs wird auf die sich in der Akte befindlichen Ausdrücke des facebook-Profiles des Beklagten zu 1) Bezug genommen (vgl. Bl. 7 bis 14 d.A.). 14

Mit einem am 29.06.2011 beim Arbeitsgericht Bochum eingegangenen Schriftsatz macht die Klägerin gegenüber den Beklagten Unterlassung geltend. 15

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Beklagten in nicht akzeptabler Weise über den Betrieb der Klägerin und die leidenden Angestellten hergezogen hätten. Es handele sich nicht um rein private Äußerungen, denn sie haben auch von anderen Mitarbeitern der Klägerin wahrgenommen werden können. Es handele sich nicht lediglich um private Äußerungen im engsten Freundeskreis. Aufgrund der Wiederholungsgefahr sei eine vorbeugende Unterlassungsklage zulässig. Die Klägerin sei auch aktivlegitimiert, weil ihr Geschäftsbereich durch die Äußerungen unmittelbar betroffen sei. Dies gelte auch hinsichtlich der Ansprüche auf Unterlassung von Beleidigungen und Verleumdungen gegenüber leitenden Angestellten. Es bestehe insoweit eine Schutzpflicht der Klägerin. 16

Die Klägerin hat die Klage bezüglich eines Zahlungsanspruches in Höhe von 350,73 € zurückgenommen. 17

Die Klägerin beantragt nunmehr noch, 18

den Beklagten zu 1) und die Beklagte zu 2) jeweils zu verurteilen, es bei Meidung eines Ordnungsgeldes von bis zu 250.000 €, ersatzweise Ordnungshaft bis zu zwei Jahren, zu unterlassen, den Betrieb der Klägerin sowie die leitenden Angestellten der Klägerin in öffentlich zugänglichen Medien, namentlich auf der Website "facebook" oder auf sonstige Art und Weise gegenüber Dritten verächtlich zu machen oder auf Sonstige Art und Weise

herabzuwürdigen, namentlich durch die Bezeichnung des Geschäftsbetriebs der Klägerin als "Drecksladen" und / oder "armseliger Saftladen" und / oder Bezeichnung leitender Mitarbeiter als "arme Pfanne" und / oder "Pfeife".

Die Beklagten beantragen, 20

die Klage abzuweisen. 21

Die Beklagten behaupten, dass die Klägerin in dem Chat bzw. Dialog nicht benannt sei. Die Klägerin sei als Arbeitgeber der Beklagten nicht eindeutig zu identifizieren. Im Übrigen sei nicht ersichtlich, dass der Dialog öffentlich zugänglich gewesen sei. 22

Die Beklagten sind der Ansicht, dass der Inhalt des Dialoges von Art. 5 GG gedeckt sei. Soweit die Beklagten ihren Unmutswillen geäußert hätten, sei dieser möglicherweise krass ausgefallen, aber durch die Kündigung der Klägerin im Krankenstand einerseits sowie die Nichtzahlung der geschuldeten Vergütung andererseits initiiert worden. Es bestehe auch keine Wiederholungsgefahr, weil die Arbeitsverhältnisse beendet seien. Außerdem fehle der Klägerin für die leitenden Angestellten die Aktivlegitimation. 23

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 24

Die Beklagten haben gegen die Klägerin in Parallelverfahren umgekehrten Rubrums (Arbeitsgericht Bochum – 3 Ca 1483/11 und 3 Ca 1484/11) Lohnansprüche für die Monate März und April 2011 klageweise geltend gemacht. 25

Entscheidungsgründe 26

Die Klage ist zum Teil zulässig, aber unbegründet. Die Klägerin hat gegenüber den Beklagten keinen Anspruch auf Unterlassung der Äußerungen "Drecksladen", "armseliger Saftladen", "arme Pfanne" und "Pfeife" auf dem facebook-Profil des Beklagten zu 1). 27

I. 28

Der Antrag ist teilweise bereits unzulässig, weil es ihm an der ausreichenden Bestimmtheit mangelt, § 253 ZPO. 29

Im Rahmen einer Unterlassungsklage genügt der Antrag nur dann dem Bestimmtheitserfordernis, wenn er für den Beklagten eindeutig erkennen lässt, welche Handlungen er sich enthalten soll. Diese Frage darf nicht durch eine ungenaue Antragsformulierung aus dem Erkenntnis- in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (vgl. Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, Unterlassung, S.175; BAG, Urteil vom 24.04.2007 – 1 AZR 252/06 – Juris; Arbeitsgericht Herford, Urteil vom 12.11.2009 – 3 Ga 26/09 – Juris). Der Antrag ist also möglichst konkret zu fassen, damit für Rechtsverteidigung und Vollstreckung klar ist, worauf sich das Verbot erstreckt. 30

Diesen Anforderungen wird der Antrag der Klägerin teilweise nicht gerecht. 31

Die Klägerin beantragt unter anderem, den Betrieb der Klägerin und leitende Angestellte in "öffentlich zugänglichen Medien, namentlich auf der Website "facebook" oder auf sonstige Art und Weise gegenüber Dritten verächtlich zu machen oder auf sonstige Art und Weise herabzuwürdigen". 32

33

Unzulässig ist der Unterlassungsantrag soweit er pauschal auf "öffentlich zugängliche Medien", auf "sonstige Art und Weise" und "verächtlich zu machen" oder "herabzuwürdigen" abstellt. Diese Begrifflichkeiten sind zu abstrakt gefasst und einer Vollstreckung nicht zugänglich. Im konkreten Fall könnte nicht rechtssicher überprüft werden, ob tatsächlich ein Verstoß vorliegt. Und genau diese Problematik führt zur Unzulässigkeit eines solchen Antrages.

Soweit die Klägerin jedoch konkrete Äußerungen aufführt, ist der Unterlassungsantrag zulässig. 34

II. 35

Die Klägerin hat gegenüber den Beklagten keinen Anspruch auf die Unterlassung der im Klageantrag aufgeführten konkreten Äußerungen. 36

1. 37

Teilweise fehlt es schon an der Aktivlegitimation der Klägerin. Soweit die Klägerin etwaige Äußerungen der Beklagten gegen leitende Angestellte angreift, sind allein diese selber berechtigt, hiergegen vorzugehen. Bei der Klägerin handelt es sich um eine andere (juristische) Person. Es ist nicht ersichtlich, weshalb diese berechtigt sein sollte, etwaige Handlungen, die sich gegen eine andere Person richten, unterbinden zu können. Sofern sich die leitenden Angestellten in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt sehen sollten, hätte es ihnen freigestanden, hiergegen aktiv vorzugehen. Dieses haben sie bisher nicht getan (vgl. Arbeitsgericht Herford, Urteil vom 12.11.2009 – 3 Ga 26/09 – Juris). Es mag zwar sein, dass die Klägerin Schutzpflichten gegenüber ihren Mitarbeitern hat, auf die Ausübung dieser Schutzpflichten wird sie sich jedoch allenfalls dann berufen können, wenn die Mitarbeiter schutzbedürftig sind, was bei leitenden Angestellten bereits fraglich ist. Desweiteren müssten diese Mitarbeiter identifizierbar sein. Dieses war vorliegend nicht der Fall. Es ist völlig unklar, welche leitenden Angestellten hier nach Auffassung der Klägerin von den Beklagten angesprochen sein sollten. 38

2. 39

Aber auch hinsichtlich der Äußerungen "armseliger Saftladen" und "Drecksladen" – insoweit ist die Beklagte aktivlegitimiert - steht der Klägerin kein Unterlassungsanspruch zu. 40

Verletzt ein Arbeitnehmer durch ehrverletzende Äußerungen das nach § 823 Abs. 1, 2 BGB geschützte Persönlichkeitsrecht eines anderen Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, kann der Verletzte von diesem analog §§ 12, 1004 Abs. 1 BGB Unterlassung und Widerruf verlangen. Ein Unterlassungsanspruch setzt dabei die Gefahr wiederholter ehrverletzter Äußerungen voraus. Rechtlicher Ausgangspunkt ist der von Art. 1 und 2 GG garantierte Persönlichkeitsschutz. Das Persönlichkeitsrecht wird als sonstiges Recht im Sinne von § 823 Abs. 1 BGB vor objektiv rechtswidrigen Eingriffen geschützt. Gegenstand dieses Rechts ist die Achtung der individuellen Persönlichkeit. Beschränkt wird das allgemeine Persönlichkeitsrecht durch kollidierende Grundrechte Dritter, insbesondere durch das Recht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG sowie durch Persönlichkeitsrechte Dritter. Ob ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht durch eine ehrverletzende Äußerung objektiv rechtswidrig ist, hängt wesentlich davon ab, inwieweit es sich hierbei um eine zulässige Ausübung der Meinungsfreiheit nach Art. 5 GG handelt. Wobei selbst polemische und beleidigende Werturteile in den Schutzbereich der Meinungsfreiheit fallen. Die Grenze wird überschritten, wenn es sich um sogenannte "Schmähschmähkritik" handelt, die nur noch auf Verunglimpfung abzielt 41

und für die Meinungsbildung keine Rolle mehr spielt. Die tolerable Grenze eines Eingriffs in die Meinungsfreiheit lässt sich mit Hilfe genereller und abstrakter Normen nicht abschließend festlegen. Es kommt auf den konkreten Inhalt sowie die Form der Meinungsäußerung und die gesamten Begleitumstände sowie auf die Folgen an (vgl. hierzu ausführlich LAG Niedersachsen, Urteil vom 07.06.2004 – 5 Sa 2024/03 – Juris, m.w.N.).

Bei der Bezeichnung der Klägerin als "Drecksladen" und "armseliger Saftladen" handelt es sich zwar um Formalbeleidigungen. Jedoch ist auch die Verwendung dieser Begriffe nach Auffassung der Kammer im vorliegenden Kontext innerhalb eines Dialogs auf dem facebook-Profil des Beklagten zu 1) von der Meinungsfreiheit gedeckt. Zum einen war zu berücksichtigen, dass nicht ersichtlich war, dass dieser Dialog öffentlich, dass heißt für jeden Internetbenutzer frei zugänglich war. Nach Vortrag der Beklagten konnte der Dialog nur von sogenannten "Freunden" des Beklagten zu 1) mitverfolgt werden. Der Vortrag der Klägerin, dass der Dialog für jedermann lesbar war, war nicht näher dargelegt und daher unsubstantiiert. In Anlehnung an die Rechtsprechung des BAG zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Beleidigungen des Arbeitgebers in vertraulichen Gesprächen mit Arbeitskollegen oder Freunden, wird man die streitgegenständlichen Äußerungen im Rahmen von privaten Gesprächen – wenn auch in einem Internetchat – noch als zulässig erachten müssen. Fallen in vertraulichen Gesprächen mit Arbeitskollegen oder Freunden ehrverletzende Äußerungen über den Arbeitgeber oder Vorgesetzte, so wäre eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ohne Weiteres zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer darf anlässlich solcher Gespräche regelmäßig darauf vertrauen, seine Äußerungen würden nicht nach außen getragen. 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. BAG, Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 534/08 – Juris). Diese Grundsätze sind auf Dialoge im Internet und geltend gemachte Unterlassungsansprüche zu übertragen. Aufgrund des technischen Wandels ersetzt ein Chat im Internet immer häufiger das persönlich gesprochene Wort. Solange diese Dialoge nicht für jedermann zugänglich sind, sondern nur für einen überschaubaren Kreis von Personen bzw. Freunden, handelt es sich noch um ein vertrauliches "Gespräch", in dem die Wortwahl gegenüber dem Arbeitgeber auch mal drastischer ausfallen kann. Insbesondere dann, wenn die Äußerungen – wie hier – im Zusammenhang mit einer Entlassung und Lohnrückständen stehen, ist es dem Arbeitnehmer zu verzeihen, wenn er emotional reagiert und die Wortwahl drastisch ausfällt. Daran ändert sich auch nichts, wenn gegebenenfalls auch andere Mitarbeiter der Klägerin zu den "Freunden" des Beklagten zu 1) gehören und daher Zugriff auf den Dialog hatten.

42

Desweiteren war zu berücksichtigen, dass die Klägerin in dem Chat von außenstehenden Dritten kaum identifizierbar ist. Lediglich in der Überschrift "Quizfrage" ist die Abkürzung "A1" enthalten. Eine Zuordnung zur Klägerin wird gerade auch aufgrund der durchaus bestehenden Gebräuchlichkeit der Abkürzung nur möglich sein, wenn man die Beklagten persönlich und daher auch ihren beruflichen Werdegang kennt.

43

III.

44

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1, 269 Abs. 3 ZPO. Die Klägerin trägt als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits. Außerdem trägt die Klägerin die Kosten der Klagerücknahme. Der Kostenstreitwert beträgt 1.350,73 €.

45

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er wurde pro konkreter Äußerung mit 250 €, also insgesamt mit 1.000 € bemessen. 46
