

BGer 4C.386/2001 vom 1. Februar 2002

Bundesgericht, 2002-02-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.386_2001

FR: TF 4C.386/2001 du 1 février 2002

IT: TF 4C.386/2001 del 1 febbraio 2002

Erwägungen

E. 2

Im Verfahren vor Bundesgericht macht die Klägerin nicht mehr geltend, dass die am 28. September 1999 ausgesprochene Kündigung missbräuchlich sei und die Beklagte daher zu verpflichten sei, eine Entschädigung im Sinn von Art. 336a OR zu bezahlen. Umstritten ist nur noch, ob die Beklagte aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes verpflichtet ist, die Mitarbeiter der Filiale Y._____ über die Gründe der Kündigung in Kenntnis zu setzen (nachfolgend Erw. 3) und ob sie wegen einer Verletzung der Persönlichkeit der Klägerin zu einer Genugtuungszahlung verpflichtet werden kann (nachfolgend Erw. 4).

3.-Zunächst ist zu prüfen, ob die Beklagte unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verpflichtet ist, ihr Personal schriftlich über die Gründe der Kündigung zu informieren. Gemäss Art. 328 Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis unter anderem die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen.

Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht geht nicht über den allgemeinen Persönlichkeitsschutz gemäss Art. 28 ff.

ZGB hinaus, sondern konkretisiert diese Bestimmungen. Der Arbeitgeber hat einerseits alle Eingriffe in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu unterlassen, die nicht durch das Anstellungsverhältnis gerechtfertigt sind. Andererseits hat er dafür zu sorgen, dass andere Mitarbeiter oder Dritte die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers, die durch Art. 28 ZGB geschützt sind, nicht verletzen. Bei Persönlichkeitsverletzungen stehen dem Arbeitnehmer die Rechtsbehelfe von Art. 28a ff. OR offen (Urteil 5C.211/1994 vom 19. Dezember 1994, publ. in SJ 1995, S. 669, E. 3a, m.w.H.; Urteil 4C.128/1999 vom 25. Juni 1999, E. 2, m.w.H.; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Aufl., Bern 2002, 109 f.).

a) Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass der Beklagten keine Persönlichkeitsverletzung durch eigenes Handeln vorgeworfen werden kann. Die Beklagte hat der Klägerin keinen Diebstahl bzw. Diebstahlversuch unterstellt, sondern die Kündigung mit dem gestörten Vertrauensverhältnis begründet.

Dass diese Begründung der Kündigung missbräuchlich sei, wird nunmehr auch von der Klägerin nicht mehr behauptet.

b) Damit stellt sich nur noch die Frage, ob die Beklagte verpflichtet ist, gegen angebliche Persönlichkeitsverletzungen durch das Personal der Filiale Y._____ einzuschreiten, weil dieses davon ausgegangen sein soll, der Klägerin sei wegen Diebstahls oder Diebstahlversuchs gekündigt worden. Dazu ist zunächst festzuhalten, dass sich das Obergericht nicht explizit zur Frage geäußert hat, ob beim Personal der Filiale Y._____ effektiv das Gerücht kursiere, der Klägerin sei wegen einer strafbaren Handlung - und nicht

wegen gestörtem Vertrauensverhältnis - gekündigt worden. Die Vorinstanz hat nur festgehalten, falls "das Personal der Filiale Y. _____ (wie die Klägerin behauptete) davon ausgehen [sollte], der Klägerin sei wegen Diebstahls oder -versuchs gekündigt worden, [sei] dies auf dessen falsche Kombinatorik zurückzuführen". Entgegen der Meinung der Klägerin könnte selbst für den Fall, dass das Personal die Kündigung auf eine strafbare Handlung zurückführen sollte, aufgrund der konkreten Umstände keine Informationspflicht der Beklagten abgeleitet werden. Einerseits hat das Obergericht zu Recht festgehalten, dass die Beklagte eine ordentliche Kündigung ausgesprochen habe, womit sie auch gegenüber dem Personal zum Ausdruck gebracht habe, dass die Voraussetzungen für eine einschneidendere Massnahme - wie etwa eine fristlose Kündigung wegen strafbaren Handlungen - nicht gegeben waren. Andererseits hat das Arbeitsgericht - auf dessen Erwägungen im Urteil des Obergerichtes verwiesen wird - zutreffend festgehalten, dass die Klägerin selbst Anlass gegeben habe für das gestörte Vertrauensverhältnis, weil der Grund für die Kündigung ausschliesslich von ihr gesetzt worden sei. Wenn die Klägerin aber durch ihr fahrlässiges Verhalten selbst Anlass für die angeblichen Gerüchte gegeben hat, kann sie von der Beklagten, die sie nie eines deliktischen Fehlverhaltens bezichtigt hatte, keine Richtigstellung verlangen. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall grundlegend von der Situation, in der ein Arbeitnehmer Opfer von persönlichkeitsverletzenden Gerüchten wird, für die er keinen Anlass gegeben hat.

In dieser Situation wäre der Arbeitgeber - im Unterschied zum vorliegenden Fall - gehalten, im Rahmen seiner Fürsorgepflicht (Art. 328 Abs. 1 OR) für die Beseitigung einer Persönlichkeitsverletzung zu sorgen (Art. 28a Abs. 1 Ziff. 2 ZGB) (vgl. Urteil 4C.128/1999 vom 25. Juni 1999, E. 2a, publ. in JAR 1999, S. 223 ff. [betr. "Mobbing"]).

c) Soweit die Beklagte die Beseitigung einer angeblichen Persönlichkeitsverletzung verlangt, ist die Berufung daher abzuweisen.

4.-Unter diesen Umständen ist die Berufung aber auch insoweit abzuweisen, als die Klägerin gestützt auf Art. 49 OR die Zusprechung einer Genugtuung von Fr. 2'000.-- verlangt.

Die Pflicht zur Zahlung einer Genugtuung entfällt schon deshalb, weil der Beklagten weder eine Persönlichkeitsverletzung vorgeworfen werden kann (vgl. oben, E. 3a) noch eine Pflicht besteht, im Rahmen der Fürsorgepflicht gegen allfällige Persönlichkeitsverletzungen einzuschreiten (vgl. oben, E. 3b).

5.-Aus diesen Gründen ist die Berufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- können weder Gebühren noch Auslagen des Gerichts auferlegt werden (Art. 343 Abs. 3 OR). Da sich die Beklagte darauf beschränkt hat, ohne weitere Ausführungen die Abweisung der Berufung zu verlangen, ist ihr mangels Aufwands keine Entschädigung zuzusprechen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.