

Bezirksgericht St. Gallen, Urteil vom 8. November 1999

[Art. 328 OR](#), [Art. 336 Abs. 1 lit. d OR](#). Aufgrund des Persönlichkeitsschutzes darf der Vorgesetzte eines Arbeitnehmers trotz Branchenüblichkeit nicht Fehlstellen in Malerarbeiten als Juden bezeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass entsprechende Äusserungen unterbleiben.

Aus den Erwägungen:

2. OR 328 I gebietet dem Arbeitgeber, im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat mithin alle Eingriffe in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu unterlassen, die nicht durch das Arbeitsverhältnis gerechtfertigt sind, und im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entsprechende Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten abzuwehren. Zu den geschützten Persönlichkeitsgütern gehören namentlich die persönliche und berufliche Ehre sowie die psychische Integrität.

Der Kl. ist jüdischen Glaubens. Im beklagten Malerbetrieb verwendete sein Vorgesetzter für Fehlstellen, also mangelhaft ausgeführte Punkte in Malerarbeiten die Bezeichnung Juden. Dies stellt eine Herabsetzung der Angehörigen dieser Glaubensrichtung und mithin zweifellos einen ungerechtfertigten Eingriff in die Persönlichkeit des Kl. dar. Dabei ist nicht massgebend, ob der Begriff im Malergewerbe seit langem gebräuchlich war.

Nach OR 336 I lit. d. ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Vorliegend bat der Kl. seinen direkten Vorgesetzten vergeblich, die Bezeichnung Juden für Fehlstellen aufzugeben. Schliesslich hat sich der Kl. beim Mitinhaber des Betriebs über seinen Vorgesetzten wegen dessen fortdauernden Gebrauchs des verletzenden Ausdrucks beschwert. Er hat damit den ihm auf Grund OR 328 zustehenden Persönlichkeitsschutz durch den Arbeitgeber verlangt. Diese Forderung war für die unmittelbar darauf ausgesprochene Kündigung ausschlaggebend. Die Kündigung ist mithin als missbräuchlich im Sinn von OR 336 I lit. d. zu qualifizieren.

3. Gemäss OR 328 II hat der Arbeitgeber zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billiger-

weise zugemutet werden kann. Vorliegend war der Geschäftsführung der Bekl. die Problematik im Berufsjargon sowie die Betroffenheit des Kl. bekannt. Ein Formular, das die Bezeichnung Juden für Fehlstellen enthielt, wurde ersetzt. Im Baugewerbe ist jedoch vorwiegend der mündliche Sprachgebrauch relevant. Notwendig und ohne weiteres zumutbar erscheint deshalb etwa eine entsprechende ausdrückliche Weisung an die Mitarbeiter, die Verwendung des verletzenden Jargons zu unterlassen. Indem die Bekl. solche weitergehende Massnahmen unterliess, hat sie ihre Schutzpflicht vernachlässigt. Damit hat sie die Verletzung der Persönlichkeit des Kl. mit zu verantworten.

Eingesandt von RA *P. Rechsteiner*, St. Gallen