

Urteil 52 Ca 330/13

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
3. Der Streitwert beträgt 15.000,00 €.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Verpflichtung des Beklagten zur Zahlung von Schmerzensgeldansprüchen und Schadensersatzansprüchen dem Grunde nach wegen Mobbings.

Die am xxx geborene Klägerin ist bei dem Beklagten als Verwaltungsfachangestellte seit dem xxx beschäftigt. Ihr letzter Einsatzort ist im xxxbetrieb yyy, und zwar als Verwaltungsfachangestellte in der Straßenmeisterei in Y. Sie erhielt zuletzt eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von rund 2.700,00 €.

Zusammengefasst beruht die Klage auf folgendem Sachverhalt:

Die Klägerin wirft dem Beklagten vor, durch eine ganze Reihe von Mitarbeitern der Beklagten, im Zeitraum zwischen Januar 2008 bis Ende 2012 (39 Handlungen gemäß Bl. 4-12 der Akte und Anlagenband) die Klägerin in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt und verursacht zu haben, dass diese seit dem 5.12.2011 (zuletzt bis zum Kammertermin am 15.8.2013) durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war.

Anfang 2008 habe sich ein Konflikt insbesondere mit ihrem damaligen Vorgesetzten bei der Straßenmeisterei Y., Herrn XY1., angebahnt. Ausgehend von Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Urlaubsgewährung und ab Mai 2008 im Zusammenhang mit einem seitens der Klägerin erhobenen Vorwurf der

nicht ordnungsgemäßen Handhabung im Zusammenhang insbesondere mit Hinweisschildern durch ihren Vorgesetzten, sind dann verschiedene Stellen eingeschaltet worden, die Gleichstellungsbeauftragte, der Amtsleiter der Niederlassung, der Vorsitzende des Hauptpersonalrates, die Personalabteilung, vertreten durch Herrn XY2. Die Konflikte, insbesondere mit Herrn XY1 hätten aber fortbestanden.

Aufgrund der seitens der Klägerin erhobenen Strafanzeige vom 22.08.2008 gegen den Leiter der Straßenmeisterei und Vorgesetzten der Klägerin Herrn XY1 sei es dann zu einer ganzen Reihe von Vorgängen gekommen, u.a. einer Aufforderung durch den Herrn XY1 an einen Mitarbeiter, andere Mitarbeiter der Beklagten zur Unterschrift einer vom Personalrat noch zu fertigenden Liste zu befragen, nach der aufgrund der Differenzen zwischen Herrn XY1 und der Klägerin das Betriebsklima so gestört sei, dass eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei. Die Klägerin sei auch als „Nestbeschmutzerin“ von Herrn XY3 bezeichnet worden unter Bezugnahme auf die erfolgte Strafanzeige.

Auch ab Frühjahr 2010 seien dann vorwerfbare Sachverhalte im Zusammenhang mit dem Nachfolger des Herrn XY1, Herrn XY4, durch Herrn XY5, einem Mitarbeiter der Beklagten, sowie Herrn XY6 im Zusammenhang mit dem Versuch einer Änderung der Gleitzeitregelung bezogen auf die Klägerin festzuhalten.

Die Klägerin ist ab dem 5.12.2011 erkrankt, zunächst bis zum 28.2.2012, habe sich in teilstationäre Behandlung in eine psychiatrische Tagesklinik begeben müssen, was aufgrund der Berichte der behandelnden Ärzte aus dem Zeitraum Februar 2012 bis Dezember 2012 mit einer angespannten und stressbeladenen Problemsituation am Arbeitsplatz zusammenhänge bzw. dort den Auslöser finde.

Zunächst stehe der Klägerin vor diesem Hintergrund zumindest ein Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 5.000,00 € zu, welches im Ergebnis aber in das Ermessen des Gerichts gestellt werde. Der Krankengeldbezug sei mit dem 2.6.2013 ausgelaufen, weshalb auch hierdurch erhebliche

wirtschaftliche Auswirkungen zu befürchten seien, die von dem Beklagten zu tragen seien.

Die Klägerin beantragt:

1. Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin ein in das Ermessen des Gerichts gestelltes Schmerzensgeld nebst Verzugszinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
2. Es wird festgestellt, dass Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin alle weiteren materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, die ihr aufgrund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts im Zeitraum zwischen 2007 und Rechtshängigkeit der Klage erwachsen sind oder noch erwachsen werden.

Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Beklagte ist der Auffassung, die Vorwürfe gegenüber dem Beklagten seien inhaltlich nicht berechtigt und begründeten nicht die seitens der Klägerin begehrten Rechtsfolgen. Vielmehr belegten die seitens der Klägerin vorgetragene Umstände nur, dass es über viele Jahre Probleme in der Zusammenarbeit, insbesondere zwischen der Klägerin und den ihr vorgesetzten Leiter der jeweiligen Straßenmeisterei gegeben habe. Die Klägerin habe vorrangig durch eigenes Verhalten zu den Spannungen am Arbeitsplatz beigetragen. Sie habe sich regelmäßig in Leitungsaufgaben eingemischt, die sie nichts angehen. Sie habe in erheblichem Umfang private Dinge während der Arbeitszeit erledigt, auf berechtigte Kritik regelmäßig mit Einschränkung der Kommunikation reagiert.

Hinsichtlich des umfangreichen Sachvortrags der Parteien und die gewechselten Schriftsätze, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung

waren, wird auf die Gerichtsakte ausdrücklich Bezug genommen, § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO.

§ 331 BGB in Betracht. Dabei ist die Frau

verletzen des Arbeitgebers **Entscheidungsgründe:** Weiter Erfüllung

Verpflichtungsgewährten in das Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers

Die jedenfalls nach Antragsänderung im Kammertermin vom 15.8.2013 insgesamt zulässige Klage ist im Ergebnis unbegründet. Die Voraussetzungen für eine Schadensersatzpflicht des Beklagten bzw. einen Schmerzensgeldanspruch der Klägerin wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts durch eine billige Entschädigung in Geld nach §§ 241 Abs. 2, 253 Abs. 2, 280 Abs. 1, § 278 BGB bzw. § 823 Abs. 1, 2, 831 BGB bestehen nicht. Die Klägerin hat nicht substantiiert dargetan, dass sie durch schuldhaft begangene Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzung des Erfüllungsgewährten des Beklagten geschädigt wurde.

Bei „Mobbing“ handelt es sich um keinen Rechtsbegriff und keine Anspruchsgrundlage. Der Begriff stammt aus der Verhaltensforschung. Er ist weitgehend identisch mit dem Begriff der Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In der Regel versteht man unter Mobbing, dass es nicht durch einzelne abgrenzbare Handlungen, sondern durch die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des

Das Persönlichkeitsrecht des Erfüllungsgewährten

Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer gekommen ist, wobei die einzelnen Teilakte jeweils für sich betrachtet rechtlich neutral sein können. Kern einer als Mobbing bezeichneten Form der Rechtsverletzung ist dabei die systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen/ Verhaltensweisen zusammensetzende Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten oder eines Rechts oder Rechtsguts (Bundesarbeitsgericht vom 16.5.2007 -8 AZR 709/06-).

nicht an die Klägerin übertragen werden.

Grundlage einer Arbeitgeberhaftung kann dabei ein Verstoß gegen § 241 Abs. 2 BGB und die sich daraus ergebende Fürsorgepflicht sein, wobei Erfüllungsgewährten gemäß § 278 BGB dem Arbeitgeber zugerechnet werden. Eine

deliktische Haftung kommt etwa wegen Unterlassung gebotenen Handelns aus § 823 Abs. 1 und Abs. 2 BGB oder als Haftung für Verrichtungsgehilfen gemäß § 831 BGB in Betracht. Dabei ist die Frage, ob ein bestimmtes prozessuales Verhalten des Arbeitgebers selbst, seiner Organe, seiner Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfen in das Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers eingegriffen haben durch Würdigung des Gesamtverhaltens aufgrund objektiver Betrachtungsweise, zu beantworten (Bundesarbeitsgericht a.a.O.). Eine Zurechnung kommt hingegen nicht in Betracht, wenn gleichgestellte Kollegen agieren (Bundesarbeitsgericht vom 25.10.2013 – 8 AZR 593/06 -).

Voraussetzung für eine Ersatzpflicht des Arbeitgebers ist die Kausalität zwischen Verletzungshandlung und Schadenseintritt. Ausgeschlossen sind daher nicht adäquat verursachte Schäden (Bundesarbeitsgericht vom 24.4.2008 - 8 AZR 347/07 -).

Ausschlussfristen, nach denen "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" zur Vermeidung ihres Verfalls binnen einer bestimmten Frist geltend zu machen sind, gelten für alle Ansprüche, auch soweit sie auf eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts gestützt werden (Bundesarbeitsgericht vom 16.5.2007 - 8 AZR 709/06 -).

Die Darlegungs- und Beweislast für die Pflichtverletzung und die unerlaubte Handlung des Arbeitgebers trägt der Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer muss daher ausschließen, dass es an der erforderlichen Klammer (Systematik) deshalb fehlt, weil er von verschiedenen Vorgesetzten, die weder zeitlich noch sachlich zusammengewirkt haben, kritisiert oder schlecht beurteilt worden ist. Zwischen Teilakten liegende lange Zeiträume sind erläuterungsbedürftig. Darzulegen ist auch, dass und weshalb der Arbeitgeber mit einer seelischen Erkrankung des Arbeitnehmers rechnen musste. Beweiserleichterungen greifen nicht ein (Bundesarbeitsgericht a.a.O.).

Danach geht die Kammer von folgendem aus: In der Tat haben sich über den Zeitraum ab Beginn 2008 bis Mitte November 2008, also über rund einem

Dreivierteljahr, Konflikte angebahnt, die zum Ende hin, mitverursacht durch die Strafanzeige der Klägerin gegen ihren Vorgesetzten Herrn XY1 und die damit erwartbaren Auswirkungen in Form einer Belastung des Verhältnisses am Arbeitsplatz, mündeten. Dabei wäre eine gegen die Klägerin gerichtete Bezeichnung als "Nestbeschmutzerin" inakzeptabel, soweit sie - von dem Beklagten bestritten – durch Herrn XY3 gefallen sein sollte.

Die geschilderten Umstände reichen jedoch nicht aus, ein zwischen 2008 und 2013 zusammenhängendes, systematisches Anfeinden, Schikanieren der Klägerin durch die Vielzahl der beteiligten Arbeitnehmer unterschiedlicher Hierarchieebenen und Funktionalitäten bei dem Beklagten darzulegen.

Selbst wenn einzelne Verhaltensweisen einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Klägerin darstellen sollten, führt dies nicht automatisch zur Annahme eines inneren Zusammenhangs „Mobbing“. Ihnen muss vielmehr die zusammenfassende Systematik und Zielrichtung zugrunde liegen, Rechte und Rechtsgüter der Klägerin zu beeinträchtigen. Dies vermag die Kammer jedoch nicht zu erkennen. Die Meinungsverschiedenheiten stellen sich zunächst nur als Teile einer sachbezogenen Auseinandersetzung dar, etwa auf die Urlaubsplanung im März 2008, Regelung der Gleitzeit, Fehlverhalten von Herrn XY1 bezogen auf Rechnungen bezahlt aus Titeln der Straßenmeisterei (25.6.2008), Brückenwärterstundenerfassung (22.7.2008). Auch die Vielzahl der Beteiligten lässt einen inneren Zusammenhang im Sinne eines Zusammenwirkens nicht erkennen. Einzelne formelle Vorwürfe, insbesondere bezogen auf Herrn XY1, „er strafte mich mit Nichtbeachtung in den nächsten Tagen“ (Ende Januar 2008), „am nächsten Tag sehr reserviert und sagte nicht einmal Guten Morgen“ (Anfang Mai 2008), „Kälte zwischen Herrn XY1 und mir“ (4.8.2008) sind teilweise nicht hinreichend bestimmt, jedenfalls auch nicht ausreichend.

Auffallend und rechtlich erheblich ist insbesondere auch eine Zäsur nach den Vorgängen bis November 2008, nach denen bis auf ein Gespräch im Frühjahr 2010 betreffend einen Personalerfassungsbogen mit dem Nachfolger des Herrn XY1, Herrn XY4, sowie einer Meinungsverschiedenheit im Zusammenhang mit

einer Holzlieferung an den Schwiegersohn der Klägerin, keine ersichtlichen Handlungen vorliegen. Auch diese Handlungen sind nicht als Schikanieren der Klägerin zu bezeichnen, sondern beinhalten nach Einschätzung der Kammer lediglich sachbezogene Interessenkonflikte. Bis zu den folgenden Vorwürfen im Januar 2011 ist damit ein mehr als zwei Jahre liegender Zeitraum. Eine zusammenhängende Systematik wäre damit spätestens nicht (mehr) gegeben. Dies lässt insbesondere schon einen etwaigen Kausalzusammenhang zwischen behauptetem Vorgehen und eingetretenem Schaden durch Erkrankung ab bei 2011 nicht erkennen.

Die erst – bezogen auf die Vorgänge in 2008 – mehrere Jahre später erstellten ärztlichen Bescheinigungen beruhen dabei erkennbar auf Schilderungen der Klägerin. Die behandelnden Ärzte konnten die Geschehnisse am Arbeitsplatz nicht aufgrund eigener Kenntnis beurteilen, was die insoweit benannten belastenden Situationen („der Auslöser der aktuellen Symptomatik ist mit Sicherheit in der beruflichen Situation und den daraus erfolgten Konflikten und Rechtsstreitigkeiten“, ärztlicher Entlassungsbericht 19.11.- 21.12.2012, K 11) herbeigeführt haben sollen, geschweige denn, wer dafür verantwortlich war. Ihnen kommt daher insoweit nur eine allenfalls geringe Bedeutung zu.

Dabei kann dabei dahinstehen, ob die wohl auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden tariflichen Ausschlussfristen bereits zu einem Verfall etwaiger Ansprüche der Klägerin geführt hätten, die regelmäßig nach der letzten Verletzungshandlung einsetzen.

Damit war die Klage insgesamt abzuweisen, da Ansprüche auf Schmerzensgeld wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung und auch Ansprüche auf Feststellung einer Ersatzpflicht des Beklagten für materielle und immaterielle Schäden schon mangels kausalem, systematischem Handeln der Beteiligten bezogen auf eine Persönlichkeitsrechtsverletzung und Schadensverursachung unbegründet sind.

Die Nebenentscheidungen folgen aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 91, 3 ff. ZPO.