

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 2 Sa 369/13**  
52 Ca 330 c/13 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 11.04.2014



als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 11.03.2014 durch die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 15.08.2013 – 52 Ca 330 c/13 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten um die Verpflichtung des beklagten Landes zur Zahlung von Schmerzensgeldansprüchen und Schadensersatzansprüchen dem Grunde nach wegen Mobblings.

Die Klägerin ist am ....1960 geboren. Bei dem beklagten Land ist sie seit dem 16.09.1991 als Verwaltungsfachangestellte beschäftigt. Ihr letzter Einsatzort ist im Landesbetrieb für S... und V..., und zwar als Verwaltungsfachangestellte in der Straßenmeisterei in W.. Sie erhielt zuletzt eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von rund 2.700,00 €. Seit dem 05.12.2011 ist die Klägerin durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Zurzeit erhält sie eine bis zum 30.06.2015 befristete Erwerbsunfähigkeitsrente.

Am 25.02.2013 hat die Klägerin Klage auf Zahlung von Schmerzensgeld und Schadenersatz erhoben, die am 01.03.2013 zugestellt worden ist. Die Klage wird darauf gestützt, dass im Zeitraum von Januar 2008 bis Ende 2012 eine ganze Reihe von Mitarbeitern des beklagten Landes in 39 Handlungen (Bl. 4 – 12 d.A. sowie Anlagenband) die Klägerin in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt haben sollen. Die Erkrankung beruhe hierauf.

Die Klägerin hat vorgetragen, Anfang 2008 habe sich ein Konflikt insbesondere mit ihrem damaligen Vorgesetzten bei der Straßenmeisterei W., Herrn J., 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 St.. Die Konflikte, insbesondere mit Herrn J. hätten aber fortbestanden.

Aufgrund der seitens der Klägerin erhobenen Strafanzeige vom 22.08.2008 gegen den Leiter der Straßenmeisterei und Vorgesetzten der Klägerin Herrn J. sei es dann zu einer ganzen Reihe von Vorgängen gekommen, u.a. einer Aufforderung durch den Herrn J. 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 J. und der Klägern das Betriebsklima so gestört sei, dass eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei. Die Klägerin sei auch unter Bezugnahme auf die erfolgte Strafanzeige von Herrn K. als „Nestbeschmutzerin“ bezeichnet worden.

Auch ab Frühjahr 2010 sei es im Zusammenhang mit dem Nachfolger des Herrn J., Herrn R., durch Herrn W., einem Mitarbeiter der Beklagten, sowie Herrn G. zu vorwerfbaren Sachverhalten im Zusammenhang mit dem Versuch einer Änderung der Gleitzeitregelung der Klägerin gekommen.

Die Erkrankung ab dem 05.12.2011 hänge aufgrund der Berichte der behandelnden Ärzte aus dem Zeitraum Februar 2012 bis Dezember 2012 mit einer angespannten und stressbeladenen Problemsituation am Arbeitsplatz zusammen bzw. finde dort den Auslöser.

Ihr stehe 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 02.06.2013 ausgelaufen, weshalb auch hierdurch erhebliche wirtschaftliche Auswirkungen zu befürchten seien, die von dem beklagten Land zu tragen seien.

Das beklagte Land hat die Vorwürfe bestritten. Die von der Klägerin vorgebrachten Umstände zeigten nur, dass es über viele Jahre Probleme in der Zusammenarbeit, insbesondere zwischen der Klägerin und ihren Vorgesetzten, dem Leiter der jeweiligen Straßenmeisterei, gegeben habe. Die Klägerin habe vorrangig durch eigenes Verhalten zu den Spannungen am Arbeitsplatz beigetragen. Einerseits habe sie sich regelmäßig in Leitungsaufgaben eingemischt, die sie nichts angingen. Andererseits habe sie in erheblichem Umfang private Dinge während der Arbeitszeit erledigt und

auf berechnigte Kritik regelmäßig mit Einschränkung der Kommunikation reagiert.

Das Arbeitsgericht hat mit dem angefochtenen Urteil vom 15.08.2013, auf das hinsichtlich der Einzelheiten der Entscheidungsgründe verwiesen wird, die Klage abgewiesen. Dieses Urteil ist der Klägerin zu Händen ihrer Prozessbevollmächtigten am 24.09.2013 zugestellt worden. Die Klägerin hat hiergegen am 23.10.2013 mit Fax und 28.10.2013 im Original Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist am 27.12.2013 mit Fax und am 13.01.2014 begründet.

Die Klägerin trägt vor, das Arbeitsgericht habe die Klage zu Unrecht wegen fehlender Substantiierung der Schädigung abgewiesen. Weiter habe es nicht die Kausalität zwischen Schädigung und Mobbing verneinen dürfen. Trotz der Vielzahl der einzelnen Mobbinghandlungen habe es nicht ein systematisches Handeln angenommen. Auch dürfe der Klägerin nicht die tarifvertragliche Ausschlussfrist entgegengehalten werden.

Zu Gunsten der Klägerin greife eine Indizwirkung, die zu einer abgestuften Darlegungslast führe. Der Ursachenzusammenhang zwischen den Mobbinghandlungen und den Beschwerden der Klägerin folge aus dem zeitlichen Zusammenhang zwischen Mobbinghandlung und Erkrankung. Die Klägerin werde seit dem Jahr 2008 systematisch in ihren Persönlichkeitsrechten herabgewürdigt. Den Vorgesetzten sei Schikane vorzuwerfen, da ihre Reaktionen auf Urlaubsplanung und Gleitzeitregelungen der Klägerin im Jahr 2008 nicht sachbezogen gewesen seien. Die Klägerin sei dauerhaft herabgesetzt und ausgegrenzt worden, was zu ihrer psychischen Überlastung geführt habe. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht das Ergebnis des Entlassungsberichts ohne jegliche sachliche Begründung durch eine eigene Würdigung ersetzt.

Die Klägerin habe 36 Vorfälle aufgelistet, von denen einige als Dauertatbestände zu werten seien, so zum Beispiel dass sie nicht mehr begrüßt worden sei, dass ihr bisher ausgeübte Tätigkeiten entzogen worden seien, sie ignoriert und aus dem Kollegenkreis ausgegrenzt worden sei. Der

ehemalige Vorgesetzte J. habe versucht, die Klägerin mithilfe einer Unterschriftenliste aus der Straßenmeisterei W. zu drängen. Entsprechende Verstöße habe es auch in der Zeit zwischen 2008 und 2010 gegeben. Damit liege eine dauerhafte Rechtsgutverletzung vor. Das beklagte Land als Arbeitgeberin sei gehalten, die Klägerin hiergegen in Schutz zu nehmen.

Die Entschädigungsansprüche der Klägerin seien nicht verfallen. Der Rechtsgedanke der Unwirksamkeit einzelvertraglicher Ausschlussklausel für die Haftung wegen vorsätzlicher Schädigung müsse auch für tarifliche Ausschlussfristen gelten. § 276 Abs. 3 BGB sei auch auf diese Ausschlussfristen zu übertragen.

Die Klägerin beantragt,

das angefochtene Urteil abzuändern und

1. das beklagte Land zu verurteilen, 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 (01.03.2013) zu zahlen.
2. festzustellen, dass das beklagte Land 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.

Das beklagte Land beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Es verteidigt das angefochtene Urteil und weist darauf hin, dass die Klägerin nichts Neues vorgetragen habe. Eine Persönlichkeitsverletzung der Klägerin sei nicht vorgekommen. Die einzelnen Vorwürfe der Klägerin seien immer nur Teil einer sachlichen Auseinandersetzung zwischen ihr und dem Arbeitgeber gewesen. Die Klägerin sei nicht vorsätzlich gemobbt

worden. Soweit unzulässige Verhaltensmuster anderer Kollegen aufgefallen sein, sei der Arbeitgeber eingeschritten, habe entweder diese oder auch die Klägerin versetzt, um Frieden zu stiften. Die Versetzung der Klägerin sei wohl die Ursache ihrer Unzufriedenheit.

Vorgänge aus dem Jahr 2008 seien ohnehin verjährt, was bereits eingewandt worden sei.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist aufgrund der Beschwer statthaft, § 64 Abs. 2 b ArbGG, und innerhalb der Frist von einem Monat eingelegt sowie innerhalb der verlängerten Begründungsfrist begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die ausführliche Begründung des Arbeitsgerichts verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG. Die Angriffe der Berufung führen nicht zu einer anderen Beurteilung.

Lediglich ergänzend wird Folgendes ausgeführt:

Zutreffend hat das Arbeitsgericht angenommen, die behauptete Schädigung sei nicht ausreichend substantiiert. Die Klägerin hat zwar in dem von ihr der Klage beigefügten Ordner eine Vielzahl von Auseinandersetzungen aufgelistet, die sie mit ihren Vorgesetzten und Kollegen hatte. Dass es im Jahr 2008 über einen Zeitraum von etwa einem Dreivierteljahr Konflikte zwischen der Klägerin und ihrem Vorgesetzten Herrn J. gab, hat das Arbeitsgericht gesehen. Es hat jedoch zutreffend festgestellt, dass diese Konfliktfälle nicht zwingend in einem inneren Zusammenhang stehen, sys-

tematisch und zielgerichtet gegen die Klägerin gerichtet sind und damit als „Mobbing“ gewertet werden können. Ein systematisches zielgerichtetes Verhalten mit der Absicht, Rechte und Rechtsgüter der Klägerin zu beeinträchtigen, kann diesen Vorfällen nicht entnommen werden.

Zwischen diesen Vorfällen und den weiteren im Ordner ab Nr. 25 ff. genannten Konfliktfällen liegt ein längerer Zeitraum, der gegen einen Zusammenhang mit den Fällen aus dem Jahr 2008 spricht. Diese Zäsur hat das Arbeitsgericht zutreffend in seiner Bewertung berücksichtigt.

Schließlich ist dem Arbeitsgericht zuzustimmen, dass die von der Klägerin dargestellten Fälle, soweit sie nicht die emotionale Seite betreffen – „er strafte mich mit Nichtbeachtung in den nächsten Tagen“, „Kälte zwischen Herrn J. und mir“ – Teile einer sachbezogenen Auseinandersetzung waren. Es ist nicht zu erkennen, dass Fehler lediglich auf der Seite ihrer Kontrahenten lagen und ebenfalls nicht, dass die Meinungsverschiedenheiten lediglich zu dem Zweck betrieben wurden, die Klägerin in ihrer Persönlichkeit herabzusetzen und zu schädigen.

Dem Arbeitsleben ist es immanent, dass es auch zu Konfliktsituationen kommen kann, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können. Diese Tatsache ist noch nicht geeignet, als rechtswidriger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht oder als Gesundheitsverletzung zu gelten. Dabei ist das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers von der rechtlichen Bewertung auszunehmen (LAG Rheinland-Pfalz vom 07.09.2012 - 6 Sa 703/11 - NZA-RR 2013,192).

Soweit die Klägerin z.B. Reserviertes Verhalten, Nichtachtung oder persönliche Kälte behauptet, ist ihr Vorbringen, wie das Arbeitsgericht bereits deutlich gemacht hat, nicht hinreichend substantiiert. Die Klägerin ist aber grundsätzlich verpflichtet, für Vorliegen von Mobbinghandlungen, aus denen sie Entschädigungs- und/oder Schadensersatzansprüche herleitet,



substantiiert darzulegen und zu beweisen (BAG Urteil vom 14.11.2013 - 8 AZR 813/12 - DB 2014,666).

Soweit die Klägerin meint, das Arbeitsgericht sei von einem Verfall von Ansprüchen ausgegangen, trifft dies nicht zu. Das Arbeitsgericht hat diese Frage, wie Seite 10 des angefochtenen Urteils deutlich erkennen lässt, ausdrücklich offen gelassen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass § 37 TVöD, der die Ausschlussfrist regelt, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis generell betrifft. Der Wortlaut der Vorschrift ist eindeutig. Schadensersatzansprüche die wegen einer rechtswidrigen Handlung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entstehen und sich gegen den Arbeitgeber richten, sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Ansprüche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch "Mobbing" unterfallen damit der Ausschlussklausel des § 37 Abs. 1 S. 1 TVöD-AT. Sie sind innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Dabei beginnt die Ausschlussfrist mit der letzten angenommenen Mobbinghandlungen (LAG Köln vom 02.03.2011 - 1 Ta 375/10 - juris; BAG vom 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 - BAGE 122, 304). Hieraus folgt, dass jedenfalls etwaige Ansprüche aus der Zeit vor 2010 verfallen sind.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.