# Arbeitsgericht Solingen, 3 Ca 1050/10

| | |
|---|---|
| **Datum:** | 03.02.2012 |
| **Gericht:** | Arbeitsgericht Solingen |
| **Spruchkörper:** | 3. Kammer |
| **Entscheidungsart:** | Urteil |
| **Aktenzeichen:** | 3 Ca 1050/10 |
| **ECLI:** | ECLI:DE:ARBGSG:2012:0203.3CA1050.10.00 |

| | |
|---|---|
| **Schlagworte:** | Mobbing |
| **Normen:** | ohne |
| **Sachgebiet:** | Arbeitsrecht |
| **Leitsätze:** | kein Leitsatz vorhanden |

**Tenor:**

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

3. Streitwert: € 918.180,00.

Tatbestand: 1

Die am 30.06.1960 geborene Klägerin ist Diplom-Ökonomin. Sie ist seit dem 01.07.1995 für die beklagte Stadt tätig. 2

In der Zeit vom 01.07.1995 bis 31.10.1997 wurde sie als betriebswirtschaftliche Kostenrechnerin für die Städtischen Kliniken der Beklagten eingesetzt. 3

Mit dem 01.11.1997 wechselte die Klägerin vom Klinikum zum Revisionsdienst der Beklagten als vom Rat bestellte betriebswirtschaftliche Prüferin. 4

Der Klägerin wird ein Gehalt nach Gehaltsstufe E 11 TVöD gezahlt. 5

6

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin zuletzt die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen Mobbings sowie die Feststellung, dass ihr eine Vergütung nach Entgeltgruppe E 13, Stufe 6 TVöD zusteht (Unterschiedsbetrag: EUR 699,45).

Die Klägerin sieht sich seit 2008 zunehmend Schikanen ausgesetzt, die insgesamt betrachtet als Mobbing gewertet werden müssten. 7

Die Klägerin hat flexible Arbeitszeit und kann ihre Arbeitszeit, sofern dies mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist, frei gestalten. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden nicht erfasst. Die Klägerin gibt auf entsprechenden monatsbezogenen Formularen lediglich als Plus- oder Minuswert an, in welchem Umfang ihre Tagesarbeitszeit von der Sollarbeitszeit abweicht. 8

Nachdem der Vorgesetzte der Klägerin, Herr L., am 03.01.2008 nachmittags festgestellt hatte, dass die Klägerin nicht in ihrem Büro war und sie deshalb bereits am 04.01.2008 angesprochen hatte, schrieb er ihr unter dem 07.01.2008: 9

"Dienst am Donnerstag, 03.01.08 10

Sehr geehrte Frau N., 11

wie ich Ihnen am 04.01.08 bereits telefonisch mitgeteilt habe, habe ich am vergangenen Donnerstag (03.01.08) ab 12:00 Uhr persönlich und telefonisch vergeblich versucht, Sie zu erreichen. 12

Am 04.01.08 erklärten Sie mir, Sie hätten am 03.01.08 verschiedene Gespräche mit dem ehemaligen VBS geführt. Auf meine Frage, wie lange denn diese Gespräche gedauert hätten, entgegneten Sie mir schließlich, dass Sie bereits gegen 14:00 Uhr nach Hause gefahren sind. Nehmen Sie bitte schriftlich hierzu Stellung. 13

Mit freundlichen Grüßen 14

L." 15

In einer schriftlichen Antwort vom gleichen Tag (Kopie Bl. 160 d. Akten) teilte die Klägerin daraufhin unter Hinweis darauf, dass sie das doch bereits erläutert habe, mit, dass sie am 03.01.2008 starke Zahnschmerzen gehabt und ihre Tabletten vergessen habe. Sie sei deshalb gegen 14:00 Uhr nach Hause gefahren. Herr L. und die Kollegen seien um diese Uhrzeit nicht zu erreichen gewesen. An die Möglichkeit einer Email habe sie nicht gedacht. Es sei dienstlich nicht notwendig gewesen, am Nachmittag anwesend zu sein. Zugleich entschuldigte sie sich für die unterlassene Email. 16

Nach der Schilderung der Klägerin hatte sie das Verhalten ihres Vorgesetzten in Panik versetzt und sie hatte sich vor ihrer schriftlichen Erklärung anwaltlich beraten lassen. 17

In der Zeit vom 21.01.2009 bis 11.02.2009 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Ihrer Einlassung nach hatte sie einen Nervenzusammenbruch erlitten. Ursache seien massive Beschimpfungen bei einem Gespräch mit Herrn L. und Herrn C. - zuständiger Sachbearbeiter beim Personalmanagement - gewesen. Ihr sei unterstellt worden, nicht zu arbeiten. Herr L. und Herr C. hätten erklärt: "Sie machen null." 18

In einem von der Klägerin in Kopie zu den Akten gereichten Schreiben der Klägerin vom 21.01.2009 (Bl. 346 ff. d. Akten) an Frau Rechtsanwältin X., deren Hilfe sie damals in 19

Anspruch nahm, führt die Klägerin u.a. aus:

Da das Gespräch keine andere Wendung nahm, nur Vorwürfe und ich noch einmal sagte, ich könne die Vorwürfe so nicht hinnehmen, da ich mich sehr angestrengt habe, um die Aufgabe zu lösen. Aber auch die beste Mitarbeiterin könne ohne Prüfungsunterlagen kein Ergebnis liefern. Ich wusste keinen Ausweg mehr und habe weinend das Büro von Herrn L. verlassen. Zwei Mitarbeiterinnen traf ich im Vorraum, denen ich laut sagte, dass ich nun mit meinem Auto gegen einen Baum fahre, weil ich keinen Ausweg mehr wisse. Ich werde genötigt etwas zu prüfen, wo ich zur Zeit keine Unterlagen erhalten kann, da die Gegenseite auch Schwierigkeiten bei der Ausführung ihrer Arbeit hat. 20

Ich ging dann in mein Büro, gefolgt von Herrn C.. Herr C. sagte mir, dass das auch keine Lösung sei etc. Er sah meine drei Aufgabenstellungen hinsichtlich der Bilanzprüfung von Herrn G. auf meinem Tisch liegen und meinte, ob ich diese Prüfung mit einer Kollegin machen müsse. Ich bejahte. Daraufhin rief er Herrn L. an, dass er in mein Büro kommen solle, er wolle eine Absprache mit mir tätigen. Herr L. erklärte sich nur widerwillig bereit von der Prüfung der Finanzbuchhaltung (Anlagenbuchhaltung) abzusehen und mich nun einmal mit einer Kollegin zusammen die gestellten Aufgaben von Herrn G. bearbeiten zu lassen. Herr L. sagte mir sofort bei Betreten meines Raumes, dass ich krank sei. Er würde es begrüßen, wenn ich dem Amtsarzt vorgestellt werde, damit mir geholfen werden kann. Ferner fragte er mich, ob ich denn überhaupt noch in der Lage wäre meiner Aufgabe im Revisionsdienst nachzukommen. Ich sagte ihm darauf, dass wenn man im Glashaus sitzt nicht mit Steinen werfen solle. Er würde seinen Führungsaufgaben mir gegenüber auch nicht nachkommen. Ich hätte überdies nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte. Der Arbeitgeber hat auch eine Fürsorgepflicht zu erfüllen. Ob er nun sein Ziel erreicht hat und nun zufrieden wäre mich so zu sehen. Herr L. verließ nun mein Büro. 21

Mit Schreiben der Beklagten vom 28.01.2009 (Kopie Bl. 163 d. Akten) wurde sie gebeten, zur Prüfung ihrer Arbeits-/Einsatzfähigkeit am 13.02.2009 im Stadtdienst Gesundheit - Gutachterlicher Dienst vorzusprechen. 22

Die Städtische Medizinaldirektorin Dr. S. fasst das Ergebnis dieser Untersuchung in einem Schreiben vom 13.02.2009 (Bl. 164 ff. d. Akten) wie folgt zusammen: 23

Zusammenfassende Beurteilung: 24

Aufgrund des aktuellen Gesundheitszustandes ergeben sich aus medizinischer Sicht keine Anhaltspunkte für das Vorliegen chronischer körperlicher oder geistiger Erkrankungen, die die intellektuelle und psychofunktionale Leistungsfähigkeit beeinträchtigen könnten. 25

Eine Objektivierung der Leistungsfähigkeit ist hier mangels Testverfahrens jedoch nicht möglich. Bei Bedarf könnte eine solche Untersuchung im Neurologischen Therapiecentrum in L. durchgeführt werden. Diese Untersuchung würde laut telefonischer Auskunft ambulant an 3 Tagen durchgeführt werden und mit Kosten in Höhe von ca. 500,00 bis 600,00 EUR verbunden sein. 26

Die Betroffene erklärte sich einverstanden mit der Überprüfung ihrer Leistungsfähigkeit. 27

Im Zusammenhang mit dieser Begutachtung schickte der Vorgesetzte L. der Klägerin unter dem 16.02.2009 eine Mail und bat um Mitteilung, "wie es in Ihrem Fall nun weitergehen soll." (Kopie Bl. 161 d. Akten). In einer weiteren Mail vom 18.02.2009 (Bl. 162 d. Akten) rügte er, dass er noch keine Antwort erhalten habe und setzte der Klägerin eine Frist bis zum 28

19.02.2009. In beiden Mails ist von einer "angeschlagenen Gesundheit" der Klägerin die Rede ("Wie ich gehört habe, sind Sie zwar heute im Dienst, jedoch gesundheitlich angeschlagen." und "Ich hatte Ihnen am 16.02.2009 mit Rücksicht auf Ihre angeschlagene Gesundheit eine Mail geschickt ...")

Mit Schreiben des Neurologischen Therapiecentrums in L. vom 25.02.2009 (Kopie Bl. 166 d. Akten) wurden der Klägerin zwei Termine für "ihre neuropsychologische Testung" mitgeteilt. 29

Mit Anwaltsschreiben vom 11.03.2009 (Kopie Bl. 167/168 d. Akten) ließ die Klägerin durch die von ihr beauftragte Rechtsanwältin X. die Forderung nach einer neurologischen Testung zurückweisen. Für eine solche Testung bestehe kein Anlass. Weitere Untersuchungen fanden daraufhin nicht statt. 30

Am 04.09.2009 erklärte der Arbeitskollege der Klägerin, Herr G. vor dem gesamten Kollegenkreis des Revisionsdienstes - nach der Einlassung der Klägerin "Um das zu verstehen, reicht ihr Horizont nicht aus". Nach der Stellungnahme der Beklagten sei nur vom "dienstlichen Horizont" die Rede gewesen. Herr G. habe diesen Ausdruck im Zusammenhang damit gebraucht, dass er der Klägerin vorgehalten habe, dass sie an all den Umstrukturierungsprozess begleitenden Besprechungen nicht teilgenommen habe und ihr somit der nötige Beurteilungsrahmen fehlen würde. 31

Mit Schreiben vom 19.10.2009 erklärte die beklagte Stadt, die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Begründet wurde diese Kündigung damit, dass die Klägerin unrichtige Angaben über ihre Arbeitszeiten gemacht habe. Dies ergebe sich aus einem Vergleich von Beobachtungen die der Leiter des Revisionsdienstes und dessen Vertreter gemacht hätten und den von der Klägerin in der Zeitsummenkarte für September 2009 gemachten Angaben. 32

Gegen diese Kündigung wehrte sich die Klägerin in dem Verfahren Arbeitsgericht T. 3 Ca 2221/09, dessen Akte beigezogen und zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden ist. 33

Durch Urteil vom 28.05.2010 wurde die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung festgestellt. Begründet wurde dieses Urteil im Wesentlichen damit, dass der Klägerin eine nach der Vernehmung der Zeugen L. und G. über deren Beobachtungen zum Anfang und zum Ende der Arbeitszeit der Klägerin am 07.09.2009 in den Prozess eingeführte Einlassung, aufgrund derer es möglich erschien, dass die Klägerin das Dienstgebäude doch noch einmal hätte betreten können, ohne dass die Zeugen dieses hätten bemerken müssen, letztlich nicht zu wiederlegen war. 34

Gegen dieses Urteil, dass die Beklagte in seiner Ziffer 3. auch zur Weiterbeschäftigung der Klägerin zu "unveränderten Arbeitsbedingungen" als "Prüferin im Bereich des Revisionsdienstes" verurteilt hat, hat die beklagte Stadt kein Rechtsmittel eingelegt. 35

Mit Anwaltsschreiben vom 11.06.2010 ließ die Klägerin der beklagten Stadt mitteilen, dass sie am "kommenden Montag" (= 14.06.2010) ihren Dienst wieder antreten werde. In den Schreiben wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Klägerin einen Anspruch darauf habe, zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Prüferin im Bereich des Revisionsdienstes beschäftigt zu werden. 36

Herr L. antwortete der Klägerin mit einer Mail vom 11.06.2010. Er teilte ihr mit, dass sie am Montag den Dienst im Revisionsdienst nicht wieder antreten könne. Sie brauche nicht zum 37

Dienst zu erscheinen. Herr C. vom Personalmanagement werde sich kurzfristig mit ihr in Verbindung setzen, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Ausweislich des Schreibens der beklagten Stadt an die Mitglieder des Rechnungsprüfungsausschusses vom 14.06.2010 stand als Punkt 7. des öffentlichen Teils der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses am 28.06.2010 "Abberufung einer Prüferin beim Revisionsdienst der Stadt T." auf der Tagesordnung. Die Klägerin, die davon ausging, dass es um ihre Abberufung ging, wandte sich mit Schreiben vom 17.06.2010 an den Oberbürgermeister der beklagten Stadt persönlich und setzte ihn von ihrer Auffassung in Kenntnis, dass der Rat, sollte er einen solchen Beschluss fassen, gegen geltendes Recht handeln würde, da das Gerichtsurteil ja eine Wiedereinstellung in den Revisionsdienst fordere. 38

Am 28.06.2010 überreichte die Klägerin vor der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses dem Vorsitzenden G. die im Verfahren Arbeitsgericht T. 3 Ca 2221/09 protokollierten Zeugenaussagen und das Urteil. Ihre Bitte, Aussagen und Urteile an alle Ausschussmitglieder überreichen zu dürfen, wurde vom Ausschussvorsitzenden abschlägig beschieden. Er bat sie den Sitzungsraum vor der Sitzung zu verlassen und teilte ihr auch mit, die Abberufung solle erst im September 2010 erfolgen. 39

Nach der Behauptung der Klägerin sollen die Herren L. und G., die anlässlich der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses anwesend gewesen seien, die Klägerin bewusst ignoriert haben. Beide hätten alle Anwesenden mit Ausnahme der Klägerin mit Handschlag begrüßt. Auch hätten sie dem Vorsitzenden G. durch Zeichensprache signalisiert, er solle die Klägerin aus der - öffentlichen Sitzung - herauswerfen. 40

Im Verlaufe eines Gespräches zwischen der Klägerin und Herrn C. vom Personalmanagement der beklagten Stadt überreicht dieser der Klägerin einen - nicht unterschriebenen - Prüfungsauftrag vom 25.06.2010 (Kopie Bl. 61 d. Akten). Die Klägerin rügte die fehlende Unterschrift. 41

Gegenstand dieses Prüfungsauftrages ist: 42

Prüfung der Abrechnung von Reisekosten, Beihilfen, Vorschüssen, Überstunden und Mehrarbeit im Städt. Klinikum T. gGmbH. 43

Die Klägerin nahm am 30.06.2010 ihren Dienst wieder auf. Ihr wurde für die Durchführung der Prüfung ein Zimmer in den Räumen des Klinikums zur Verfügung gestellt. Nach der Einlassung der Klägerin hat ihr Herr C. erklärt, es sei besser, wenn sie Herrn L. und Herrn G. in der nächsten Zeit nicht auf dem Gang begegnen würde, weshalb man ihr ein Büro im Klinikum eingerichtet habe. 44

Das frühere Büro der Klägerin wurde jetzt von L. genutzt. Akten und Unterlagen aus der Zeit, in der die Klägerin das Büro nutzte, sind in den Keller gebracht worden. Die Klägerin rügt insoweit, dass wichtige Aufzeichnungen von ihr und auch ein privates Fachbuch nicht auffindbar seien. Sie rügt, dass die Beklagte sich bis heute weigere, ihr die Kosten für das verschwundene private Fachbuch zu erstatten und sich nur bereit erklärt hat, ihr ein entsprechendes, der beklagten Stadt gehörendes Buch dienstlich zur Verfügung zu stellen. 45

Über die Arbeitsbedingungen der Klägerin kam es nach Wiederaufnahme der Tätigkeit dann zu einem intensiven Wechsel von Emails zwischen der Klägerin, Herrn L. und Herrn C. (Ausdrucke Bl. 7 - 12 d. Akten), auf den Bezug genommen wird. 46

Der Streit um die Arbeitsbedingungen führte schließlich zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens, in dem die Klägerin zunächst folgende Anträge verfolgte: 47

1.Die Beklagte zu verurteilen, 48

a)der Klägerin ein Dienstzimmer - Einzelzimmer - mit abschließbaren Büroschränken und ein EDV-Peripheriegerät (Telefon, Drucker, PC) in dem Verwaltungsgebäude C. Straße in T.-P. zur Verfügung zu stellen; 49

b)der Klägerin in dem Dienstzimmer die Prüfungsunterlagen und Prüfberichte aus den Jahren 1997 bis 2009 sowie die betriebswirtschaftliche Fachliteratur zur Verfügung zu stellen; 50

c)der Klägerin die Teilnahme an der flexiblen Arbeitszeit der Stadt T. gemäß Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit zu gewähren; 51

d)die Prüfgebiete bezüglich NKF (Neues Kommunales Finanzmanagement) und TPSG (Technischer Betrieb der Stadt T.) sowie DPSG (Dienstbetrieb der Stadt T.) zur alleinigen Bearbeitung zuzuteilen; (richtig wohl: TBSG und DBSG) 52

e)die Klägerin in das Postverteilerverzeichnis aufzunehmen und sie an der Verteilung der Post teilhaben zu lassen; (richtig wohl: ... und sie an der Verteilung der Post teilnehmen zu lassen) 53

f)die Klägerin am morgendlichen Informationsaustausch unter den Kollegen in der Kantine des Verwaltungsgebäudes C. Straße in T.-P., in der Zeit von 10:00 Uhr bis 10:30 Uhr teilnehmen zu lassen; 54

g)der Klägerin alleinigen Zugang zu den Archiven der Stadt zu gewähren. 55

2.Die Beklagte zu verurteilen, die Mitarbeiter der Beklagten, Herrn Q. L. (Dienstleiter des Revisionsdienstes), Herrn G. G. (stellvertretender Dienstleiter des Revisionsdienstes), Herrn Hans C. (Personalmanagement) aufzufordern, 56

a) zu unterlassen, der Klägerin vorzuwerfen, dass die Klägerin "der Arbeit nicht nachkomme"; 57

b) zu unterlassen, die Klägerin zu bedrohen, den Arbeitsplatz zu verlieren, weil die Abberufung als Prüferin beabsichtigt ist; 58

c) zuzulassen, die Klägerin in das Postverteilerverzeichnis aufzunehmen und sie an Verteilung der Post zuzulassendie Klägerin am morgendlichen Informationsaustausch unter den Kollegen in der Kantine des Verwaltungsgebäudes C. Straße in T.-P., in der Zeit von 10:00 Uhr bis 10:30 Uhr teilnehmen zu lassen 59

der Klägerin alleinigen Zugang zu den Archiven der Stadt zu gewähren. d) zu unterlassen, der Klägerin "arbeitsrechtliche Konsequenzen" anzudrohen. 60

Am 16.07. erweiterte die Klägerin die Klage dann noch um Anträge auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses und auf Entfernung des der Klägerin im Zusammenhang mit der außerordentlichen Kündigung erteilten End-zeugnisses vom 20.10.2009 (Kopien Bl. 25/26 d. Akten) aus der Personalakte. 61

Diese Anträge sind sämtlich erledigt. 62

63

Der Einsatz der Klägerin im Klinikum ist zwischenzeitlich beendet. Der Klägerin ist auch wieder ein eigenes Büro zur Verfügung gestellt worden.

Unter dem 21.09.2010 hat die Klägerin einen Prüfauftrag zur unterjährigen Prüfung der Finanzbuchhaltung erhalten. 64

In einer Mail an ihren Vorgesetzten Herrn L. - Kopie an Herrn C. - vom 23.09.2010 (Bl. 65 d. Akten) wies die Klägerin darauf hin, dass sie bereits im Jahre 2008 einen ähnlichen Prüfauftrag erhalten habe und in einem Gespräch, um dass sie dann gebeten hätte, erläutert habe, dass sie ausbildungstechnisch nicht in der Lage sei, diesen Prüfauftrag zu erfüllen. Bei diesem Gespräch handelt es sich um das Gespräch, dass Anlass für die amtsärztliche Untersuchung und die angestrebte neurologische Testung war. 65

In der Mail weist die Klägerin darauf hin, dass für den Prüfauftrag eine finanzbuchhalterische Ausbildung notwendig sei, die sie nicht besitze. Auch sei die geforderte unterjährige Prüfung im Hinblick auf noch offenen Urlaub, den sie zu nehmen plane, nicht zu erreichen. 66

Die Klägerin hat am 22.10.2010 die Prüfberichte betreffend das Klinikum T. vorgelegt. Vom 29.10.2010 bis 03.12.2010 war sie dann in Urlaub. 67

In Bezug auf den ihr erteilten neuen Prüfauftrag teilte Herr L. ihr mit Mail vom 11.02.2011 (Bl. 229 d. Akten) mit, dass er weitere Schulungen "aus Gründen der Gleichbehandlung" nicht mehr genehmigen würde. Sie habe Schulungen in SAP und Schulungen zu der im Revisionsdienst eingesetzten Prüfsoftware erhalten, die weit über das Maß hinausgingen, dass alle anderen Prüferinnen und Prüfer des Revisionsdienstes für sich in Anspruch nehmen konnten. Auch Einzelschulungstermine seien ihr ermöglicht worden. In der Mail wurde sie angewiesen, die Prüfung in vollem Umfang fortzusetzen und es wurde ihr für die Vorlage ihrer Prüfungsergebnisse eine Frist bis zum 04.03.2011 gesetzt. 68

Die Klägerin hat den Prüfauftrag bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung nicht durchgeführt. Ein anderer Prüfauftrag ist ihr nicht erteilt worden. 69

Die Klägerin ist der Ansicht, sie werde gemobbt. Beginn der Schikanen sei die unzulässige und sachlich nicht mehr nachvollziehbare Hinterfragung ihrer Arbeitszeit seit 2008 gewesen. Der Versuch, sie durch Kritik an ihrer Leistung systematisch zu zermürben sei auch Grund für die erstrebte Untersuchung beim neurologischen Therapiecentrum in L. gewesen. Als es nicht gelungen sei, sie auf diese Art und Weise loszuwerden, habe man es mit dem Vorwurf des Arbeitszeitbetruges versucht. Nach dem Gewinn des gegen die Kündigung geführten Prozesses sei sie ins Klinikum abgeschoben und mit unzumutbaren Arbeitsbedingungen, die erst nach Einleitung des vorliegenden Rechtsstreites nach und nach beseitigt worden seien, konfrontiert worden. 70

Seit Erteilung des Prüfauftrages vom 21.09.2010, den sie mangels geeigneter Ausbildung nicht erledigen könne, lasse man sie, da man ihr auch keinen anderen Auftrag erteile, nicht mehr vertragsgemäß arbeiten. 71

Flankiert würde diese Verhaltensweise durch weitere Vorfälle: 72

So habe Herr L. ihr in einer Mail vom 03.12.2010 - nach ihrem Urlaub - verschwiegen, dass er über die Prüfung des Klinikums mit dem Personaldirektor des Klinikums C. - wie sich aus dessen Schreiben vom 05.01.2011 (Kopie Bl. 295 ff. d. Akten) ergibt - Gespräche geführt habe. Dazu passe es, dass Herr L. sie vor den unberechtigten Vorwürfen, die Herr C. im 73

Schreiben vom 05.01.2011 gegen sie erhebe, nicht schütze. So sei dessen Vorwurf, sie sei in der Kernarbeitszeit nicht erreichbar gewesen, völlig haltlos. Schließlich sei sie an keine Kernarbeitszeit gebunden. Der Vorwurf von Herrn C. füge sich allerdings nahtlos daran an, dass ihr am ersten Tag der Tätigkeit im Klinikum von einer Praktikantin eine elektronische Arbeitszeiterfassungskarte überreicht worden sei und die Klägerin zur Benutzung aufgefordert worden sei.

Nach dem sie aufgefordert worden sei, zusammen mit Herrn L. Schlussbesprechungen zu der Prüfung des Klinikums durchzuführen, habe sie trotz ihres Hinweises auf die Auseinandersetzung zwischen ihr und Herrn C. vergeblich darum gebeten, die Schlussbesprechung zunächst auszusetzen. Nach Festsetzung eines Termins und Einladung der Teilnehmer sei ihr dann von Herrn L. vorgehalten worden, sie habe die Mitarbeiter des Klinikums vorher nicht angerufen und es sei auch nicht üblich, Besprechungen in den Räumen des Revisionsdienstes durchzuführen. Dadurch dass Herr L. dann, was unter dem 17.02.2011 von Herrn L. mitgeteilt worden sei, ohne Rücksprache mit der Klägerin den Termin abgesagt habe, und sie zugleich angewiesen worden sei, sich persönlich mit Herrn C. in Verbindung zu setzen, sei sie bloßgestellt worden. Auch habe Herr L. obgleich er dazu verpflichtet sei, ihre Prüfungsberichte bisher nicht gegengezeichnet. 74

Ihr sei auch ein berechtigter Lohnanspruch aufgrund der leistungsorientierten Bezahlung verweigert worden und das vorgeschriebene Mitarbeitergespräch mit Herrn L. finde aufgrund von dessen Verweigerung nicht statt. 75

Die Einführung eines Abwesenheitsbuches durch Herrn L., in das alle Mitarbeiter Eintragungen zu machen haben, wenn sie außerhalb der Dienststelle tätig sind, diene ihrer Überwachung und sei dann auch zu Unrecht zum Anlass dafür genommen worden, ihr bereits anerkannte Stunden wieder zu streichen. 76

Sie habe sich auch nie geweigert, konstruktiv an einer Lösung der bestehenden Problematik mitzuwirken. Dass es zu der auch vom Gericht im vorliegenden Verfahren angeregten Mediation nicht gekommen sei, liege nicht an ihr. Solange nicht eingeräumt würde, dass sie gemobbt werde,, seien weitere Gespräche sinnlos, so dass sie auch auf das Angebot einer Mediation durch den ihr benannten externen Mediator nicht habe eingehen können. 77

Die Klägerin ist der Ansicht, die beklagte Stadt schulde ihr wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts ein Schmerzensgeld, dessen Höhe sie auf eine im Zusammenhang mit einem Antrag auf Streitwertfestsetzung erfolgte Anfrage des Gerichts auf EUR 893.000,00 beziffert hat. "In Anlehnung an eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Wiesbaden (5 Ca 46/08)" (Schriftsatz vom 21.11.2011, Bl. 483 d. Akten) setzt sie das Schmerzensgeld in Bezug zu einem Bußgeld wegen Falschparkens. Ein solches Bußgeld in Höhe von 30,00 EUR entspreche bei einem Durchschnittsverdiener mit einem Durchschnittsjahres-einkommens von 30.000,00 EUR 1 % seines Bruttojahresverdienstes (richtig wohl: 0,1 %). Ausgehend von einem Jahresergebnis der beklagten Stadt für das Jahr 2008 in Höhe von 357 Mio. Euro und einem Umsatzanteil von 0,25 % kommt sie auf das berechnete Schmerzensgeld. 78

Die Klägerin habe auch Anspruch auf eine Vergütung nach Vergütungsgruppe E 13 Voraussetzung für die Zulassung zur Diplom-Prüfung, die die Klägerin an der Gesamthochschule X. erfolgreich abgelegt hat, sei eine Mindeststudienzeit von mehr als 6 Semestern gewesen. Die Klägerin habe dementsprechend 9 Semester studiert, wobei das letzte Semester der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung gedient habe. Sie verfüge damit über die im Tarifvertrag für die Vergütungsgruppe E 13 geforderte abgeschlossene 79

wissenschaftliche Hochschulausbildung.

Die der Klägerin übertragenen Tätigkeiten würden auch eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erfordern. 80

Der Klägerin seien durch die vorläufige Geschäftsverteilung, die ab 01.01.2008 gilt neue Prüfaufgaben zugewiesen worden, nämlich: 81

-Prüfung der Eröffnungsbilanz/Jahresabschluss Stadt T. (Mitwirkung); 82

-Prüfung Gesamtabschluss (Konzern Stadt T.), (Mitwirkung); 83

-Laufende Prüfung der Vorgänge der Finanzbuchhaltung zur Vorbereitung der Prüfung des Jahresabschlusses (Mitwirkung) 84

Hierdurch habe sich das Aufgabengebiet der Klägerin komplett verlagert und niveaumäßig erhöht. Aufgrund der Einführung des neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF) habe die Beklagte bereits für 2008 auf die doppische Buchhaltung umgestellt und eine Eröffnungsbilanz zum 01.01.2008 erstellt. Um das Honorar für externe Wirtschaftsprüfer einzusparen sei der interne Revisionsdienst mit der Bilanzprüfung und auch den Jahresabschlussprüfung beauftragt. Für die Bewertung der Aufgaben der Klägerin sei daher das Berufsbild eines externen Wirtschaftsprüfers heranzuziehen. Die Klägerin habe 2005/2006 an 4 Lehrgängen zur Bilanzprüfung teilgenommen, sie sei aber nur im Zusammenhang mit ihrem wissenschaftlichen Hochschulstudium in der Lage, die gestellten Prüfaufgaben ordnungsgemäß und umfassend zu bewältigen. 85

Die Klägerin beantragt, 86

1.die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin ein Schmerzensgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung dieser Klageerweiterung zu zahlen; 87

2.festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.05.2010 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 13, Stufe 6 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst zu zahlen und etwaige Bruttonachzahlungsbeträge ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jährlich zu verzinsen. 88

Die Beklagte beantragt, 89

die Klage abzuweisen. 90

Die Beklagte weist die Vorwürfe der Klägerin zurück. 91

Da Prüftätigkeiten im Revisionsbereich auch "vor Ort" in den Diensten und Betrieben erfolgten, sei es sicherlich berechtigt, wenn ein Dienststellenleiter eine Mitarbeiterin befrage, wo sie gewesen sei. 92

Zur gesundheitlichen Untersuchung der Klägerin habe die Beklagte sich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet gesehen, nachdem die Klägerin bei einem Gespräch in Weinkrämpfe ausgebrochen war. Für die Beteiligten sei erkennbar gewesen, dass die Klägerin in ihrer dienstlichen Situation überfordert gewesen sei. Die dann eingeleitete weitere neurologische Untersuchung in einer Fachklinik sei nur ein Angebot gewesen. Die Klägerin sei, wie sich ja auch aus dem amtsärztlichen Gutachten vom 13.02.2009 ergebe, zunächst ja 93

damit einverstanden gewesen.

Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei ausschließlich deshalb erfolgt, weil die Beklagte aufgrund entsprechender Beobachtungen davon ausgegangen sei, dass die Klägerin ihre Arbeitszeit nicht ordnungsgemäß festgehalten habe. Ein Arbeitgeber habe sicherlich das Recht, die Einhaltung der Arbeitszeit zu überprüfen. 94

Nach Abschluss des Prozesses sei es das Bestreben der beklagten Stadt gewesen, wieder ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Die Klägerin sei zunächst außerhalb des früheren Umfeldes eingesetzt worden, um für alle Beteiligten die Möglichkeit zu eröffnen evtl. noch bestehende Emotionen abzubauen. 95

Nachdem die Klägerin mit ihren Mails und schließlich mit den ursprünglichen Klageanträgen die im Klinikum aufgefundenen Arbeitsbedingungen und die weiteren sich aus dem Einsatz im Klinikum ergebenden Probleme wie beispielsweise die Teilnahme am Postumlauf - problematisiert habe, habe die beklagte Stadt diese Probleme auch so schnell wie möglich gelöst. 96

Entgegen der Ansicht der Klägerin stelle der neue, nach Abschluss der Prüfung des Klinikums erteilte Prüfauftrag keine Schikane dar. Schließlich habe es bereits 2008 einen identischen Prüfauftrag gegeben und die Klägerin sei durch Beschäftigte des Finanzmanagements damals persönlich geschult worden. Die Beklagte habe sich auch einer erneuten Schulung nicht verschlossen. Eine vernünftige Lösung der offensichtlichen Konfliktsituation scheitere nicht an der Beklagten, sondern an der Klägerin. Wenn diese eine Teilnahme an einem Mediationsgespräch davon abhängig mache, dass man vorweg auf ihre Forderungen eingehe, so sei dieses Verhalten maßlos und nicht geeignet, zu einem effektiven Ergebnis zu führen. 97

Die Klägerin versuche Weisungen der beklagten Stadt, die sich im Rahmen des Direktionsrechts bewegen würden, als Mobbing erscheinen zu lassen. 98

Die beklagte Stadt hält den Vortrag der Klägerin zur Begründung des Klageantrages zu 2. für unzureichend. Dem Vortrag der Klägerin sei nicht zu entnehmen, von welchen Arbeitsvorgängen sie ausgehe. Da die Klägerin Einzelfälle zu prüfen habe, könne auch nicht der gesamte Aufgabenbereich der Klägerin einen Arbeitsvorgang darstellen. Auch sei dem Sachvortrag der Klägerin der nicht zu entnehmen, aufgrund welcher Tatsachen zumindest zur Hälfte der Gesamttätigkeiten Arbeitsvorgänge anfallen, deren Erledigung eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erfordert. Der Vortrag beschränke sich insoweit auf die Behauptung, dass die Klägerin zur Umsetzung ihrer Prüfaufgaben ständig auf die im wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulstudium erworbenen Kenntnisse angewiesen sei. 99

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze und den übrigen Akteninhalt, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist, ergänzend Bezug genommen. 100

Entscheidungsgründe: 101

Die Klage ist insgesamt unbegründet. 102

Die Klägerin kann von der beklagten Stadt kein Schmerzensgeld verlangen. 103

104

Nach der inzwischen gefestigten Rechtsprechung ist "Mobbing" kein Rechtsbegriff und erst Recht keine Anspruchsgrundlage (vgl. Urteil d. BAG v. 16.05.2007 - 8 AZR 709/06).

"Die rechtliche Wertung eines von der klagenden Partei als Mobbing bezeichneten Sachverhaltes hat daraufhin zu erfolgen, ob arbeitsvertragliche Pflichten oder ein Recht bzw. Rechtsgut im Sinne der §§ 823 ff. BGB verletzt worden (BAG am angegebenen Ort). 105

Dabei ist Mobbing, ob es nun als "das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte" (so BAG im Beschluss vom 15.01.1997 - 7 ABR 14/96) oder als "fortgesetzte aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzten" (so das LAG Thüringen im Urteil v. 15.02.2001 - 5 Sa 102/00) definiert wird, durch die Besonderheit gekennzeichnet, das einzelne Teilakte des in seiner Gesamtheit als Mobbing erscheinenden Verhaltens für sich betrachtet rechtlich "neutral" seien können. Die zum Schadensersatz verpflichtende Verletzungshandlung ergibt sich häufig erst aus dem Gesamtverhalten, sofern dieses auf eine systematische Beeinträchtigung von Rechten und Rechtsgütern - im Regelfall des Persönlichkeitsrecht und/oder der Gesundheit des Betroffenen - abzielt (vgl. BAG, Urteil v. 16.05.2007 - 8 AZR 709/06). 106

Der Vortrag der für die anspruchsbegründenen Tatsachen darlegungspflichtigen Klägerin reicht in keiner Weise, um davon ausgehen zu können, dass ein Mobbingsachverhalt im aufgezeigten Sinne vorliegt. 107

Für die Zeit bis zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung ist nach Ansicht der Kammer auch nicht ansatzweise irgendetwas erkennbar, was geeignet sein könnte, den Mobbingvorwurf zu stützen. 108

Wenn die Klägerin, nachdem sie am Vortag von ihrem Vorgesetzten am Nachmittag an der Dienststelle nicht angetroffen worden ist, von diesem gefragt wird, wo sie gewesen sei, so mag dies unüblich gewesen sein, gleichwohl war der Vorgesetzte zu einer solchen Nachfrage berechtigt. Dass ein Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten hat, bedeutet schließlich nicht, dass er keiner Kontrolle unterliegt. Es ist auch nicht nachvollziehbar, wieso die Klägerin bei dieser Nachfrage in Panik geriet. Hatte sie am Vortag ihre Arbeit früher beendet, so konnte sie dies doch angesichts ihrer flexiblen Arbeitszeit problemlos mitteilen, ohne mit irgendwelchen Konsequenzen rechnen zu müssen. 109

Dafür, dass die nach alledem rechtmäßige Nachfrage des Vorgesetzten nur zu dem Zweck erfolgte, die Klägerin zu verunsichern, fehlt es an Ansatzpunkten. 110

Irgendwelche weiteren Vorfälle bis zu dem, was die Klägerin im Zusammenhang mit dem Gespräch im Januar 2009 als "Nervenzusammenbruch" bezeichnet, sind von der Klägerin nicht vorgetragen worden. 111

Wenn die Leistung der Klägerin beim Gespräch im Januar 2009 kritisiert worden ist und die Klägerin dies als unberechtigt empfunden hat, so ist dies nicht geeignet, als Verletzung des Persönlichkeitsrechts gewertet zu werden. Nicht jede unberechtigte Kritik, überzogene Abmahnung oder gar unwirksame Kündigung stellt gleichzeitig auch eine Persönlichkeitsverletzung dar. Selbst wenn der drastische Ausdruck "sie machen null" gefallen ist, überschreitet dies die Grenzen einer zulässigen Kritik noch nicht in einer solchen 112

Weise, dass es geeignet wäre als Persönlichkeitsverletzung angesehen zu werden.

Für die Kammer ist auch nicht nachvollziehbar, warum die auf Veranlassung der beklagten Stadt dann erfolgte amtsärztliche Untersuchung geeignet sein soll, den Mobbingvorwurf zu stützen. Zu Recht weist die beklagte Stadt darauf hin, dass sie angesichts der Reaktion der Klägerin auf die Vorwürfe (Weinkrämpfe) Anlass hatte, den Gesundheitszustand der Klägerin überprüfen zu lassen. Im Hinblick darauf, dass die Amtsärztin in ihrem Bericht vom 13.02.2009 eine weitere, möglicherweise zu besseren Erkenntnissen führende Untersuchung benannt hatte und mitgeteilt hatte, dass die Klägerin sich mit einer solchen Untersuchung einverstanden erklärt hatte, ist auch nicht erkennbar, dass die beklagte Stadt durch die Einschaltung des neurologischen Therapiecentrums in irgendeiner Weise die Klägerin verletzten oder kränken wollte. 113

Auch der Ausspruch der außerordentlichen Kündigung ist kein Mosaikstein im Rahmen eines Mobbingszenarios. 114

Die Klägerin verkennt, dass die beklagte Stadt angesichts der Beobachtungen über ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz und der sich hieraus ergebenden Differenz zu ihren Arbeitszeitaufzeichnungen einen konkreten Anlass hatte, davon ausgehen zu dürfen, dass die Klägerin unrichtige Arbeitszeiten notiert hat. Arbeitszeitbetrug ist ein schwerwiegender Vorwurf, der an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Gewonnen hat die Klägerin den Kündigungsschutzprozess nur deshalb, weil das erkennende Gericht die nach der Beweisaufnahme erfolgte weitere Einlassung der Klägerin als erheblich angesehen hat und der beklagten Stadt die Widerlegung dieser Einlassung nicht möglich war. 115

Die weiteren Vorfälle zeigen nach Ansicht der Kammer nur eins: dass es den Parteien nicht gelungen ist, die schwierige Situation nach dem Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens zu bewältigen. 116

Diese Situation ist seitens der Klägerin erkennbar dadurch gekennzeichnet, dass die Klägerin, zumindest die Herren L. und G., mit denen sie tagtäglich wieder zusammenarbeiten muss, als "Feinde" ansieht, die - erfolglos - versucht haben, sie "loszuwerden". 117

Dies spiegelt sich zum einen in dem Stil, dessen die Mails, die in Zusammenhang mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit gewechselt worden sind, sich bedienen wider. Da wird "mit Befremden zur Kenntnis genommen" und "entschieden zurückgewiesen, da wird erklärt, dass der andere offensichtlich nicht gewillt ist, wird mit Rechtsanwalt und Gericht gedroht, alles in allem wird in einer Weise kommuniziert, die die freundlichen Grüße am Schluss der Mails als reinen Hohn erscheinen lässt. 118

Inhaltlich befassen die Mails sich mit Problemen, die im Rahmen eines intakten Arbeitsklimas durch ein einfaches Telefongespräch oder eine freundliche Mail gelöst würden. Diese Probleme - welches Büromaterial benötigt man, wann bekommt man ein Telefon oder einen Laptop, wie stellt man sicher, dass man am Postumlauf teilnimmt, was ist beim Wegräumen der Unterlagen aus dem Büro schiefgelaufen - werden in einer Breite abgehandelt, die in keinem Verhältnis zur Sache steht. 119

Zu diesem Muster passt es, das die Klägerin den Einsatz im Klinikum nicht als Einsatz zu unveränderten Arbeitsbedingungen ansieht und somit zu einem Teil der von ihr als Mobbing bewerten Handlungsweise der beklagten Stadt macht. Dabei verkennt die Klägerin allerdings, dass die Beklagte im Rahmen ihres Direktionsrechts befugt war, ihr einen Prüfauftrag am Klinikum zu übertragen. Dieses Direktionsrecht ist durch die Verurteilung zur 120

Weiterbeschäftigung nicht eingeschränkt worden.

Dass die Zuweisung einer Prüftätigkeit im Klinikum geschah, um sie zu schikanieren oder zu zermürben, drängt sich jedenfalls nicht auf. Angesichts der sich aus dem Ausspruch der Kündigung und dem Verlauf des Kündigungsschutzprozesses folgenden angespannten Situation war es nach Ansicht der Kammer eine durchaus vernünftige Überlegung, die Beteiligten noch etwas länger räumlich auseinander zu halten und darauf zu hoffen, dass die gewonnene Zeit zu einer Abkühlung der Gemüter und einer größeren Bereitschaft zum friedlichen Miteinander führen würde. 121

Auch die Zuweisung des neuen Prüfauftrages und die jetzige Situation, die dadurch geprägt ist, dass beide Parteien auf ihrer Position verharren und nicht mehr in der Lage sind, sie ohne vermeintlichen Gesichtsverlust zu verlassen, ist nur der Ausfluss der Unfähigkeit, die entstandene Konfliktsituation zu lösen. 122

Dafür dass der Klägerin, wie sie behauptet, dieser Auftrag nur erteilt worden ist, um sie zu schikanieren, fehlt es an Anhaltspunkten. Die Klägerin räumt schließlich selber ein, dass ihr ein vergleichbarer Auftrag bereits 2008 erteilt worden ist und dass sie damals Schulungen erhalten hat. Wieso die Beklagte bei dieser Sachlage, als sie jetzt einen ähnlichen Auftrag erteilte, davon ausgegangen sein soll, dass die Klägerin nicht in der Lage ist, den Auftrag zu erledigen, erschließt sich nicht. 123

Andererseits wäre die Beklagte, wenn die Klägerin einmal konkretisieren würde, welche genauen Kenntnisse ihr denn noch fehlen, um den Auftrag erfüllen zu können, sicherlich gut beraten, der Klägerin diese Kenntnisse vermitteln zu lassen oder sie von diesem Auftrag abzuziehen. Dass sie nichts dergleichen tut und schlicht - wahrscheinlich auch wegen dieses Prozesses - abwartet, ist aber kein Zeichen für Mobbing, sondern für Hilflosigkeit. 124

Angesichts der aufgezeigten Konstellation erübrigen sich auch auf die weiteren Vorwürfe, die die Klägerin in den Prozess eingeführt hat - sei es die Aufhebung des Termins für die Schlussbesprechung durch Herrn L., sei es die fehlende Gegenzeichnung des Prüfungsauftrages, sei es das unterlassene Mitarbeitergespräch mit Herrn L. usw. - einzugehen. Alle diese Vorfälle passen nahtlos dazu, dass die Klägerin und die Herren L. und G. bisher keinen Weg gefunden haben, die nach dem Kündigungsschutzprozess entstandene verfahrene Situation zu lösen und deshalb nur geprägt von Misstrauen und Furcht miteinander umgehen können. 125

Dass diese Situation, die mit Mobbing nichts zu tun hat, fortbesteht, ist im Übrigen vor allem ein "Verdienst" der Klägerin. Sie ist es, die bisher die Angebote für eine Lösung des Konflikts durch professionelle Hilfe abgelehnt hat. Wer zur Voraussetzung für eine Mitwirkung an einem Versuch zur Konfliktlösung zur Voraussetzung macht, dass die anderen "zu Kreuze kriechen" - und das macht die Klägerin, wenn sie zur Voraussetzung von Gesprächen macht, dass ihr bestätigt wird, dass sie ein Mobbingopfer ist - der will keine Konfliktlösung. 126

Auf die von der Klägerin im Prozess eingeführte Berechnungsweise für die Höhe des verlangten Schmerzensgeldes braucht angesichts der Unbegründetheit des Antrages zu 1. nicht näher eingegangen zu werden. Es soll allerdings kurz darauf hingewiesen werden, dass jedenfalls der Kammervorsitzende in der zitierten Entscheidung des Arbeitsgerichts Wiesbaden keine Anhaltspunkte für eine Bewertung der Genugtuungsfunktion des Schmerzensgeldes in Anlehnung an einen Verkehrsverstoß (Parkverbot) gefunden hat. 127

128

Bezüglich der Eingruppierungsklage rügt die Beklagte zu Recht, dass es an erheblichem substantiierten Vortrag fehlt.

Auch für Eingruppierungsklagen gilt die Darlegungs- und Beweislast des Zivilprozesses. Die für die anspruchbegründenen Tatsachen darlegungs- und beweispflichtige Partei muss dem Gericht so ausreichend vortragen, dass sein tatsächliches Vorbringen den Klageantrag begründet erscheinen lässt. 129

Maßgeblich für eine Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe ist, dass die auszuübende Tätigkeit mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen besteht, die für sich genommen, die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe erfüllen. Das Gericht muss daher aufgrund des Vortrages der klagenden Partei in der Lage sein, die erforderlichen Arbeitsvorgänge zu bestimmen. Hierfür müssen zwar nicht die Arbeitsvorgänge selber, wohl aber die Tatsachen vorgetragen werden, die es dem Gericht ermöglichen, Schlüsse auf die Arbeitsvorgänge zu ziehen. Es muss dabei nicht nur die Tätigkeit selbst im Einzelnen dargestellt werden, sondern es ist auch darzulegen, wie die Aufgaben ausgeführt werden und welche Tätigkeiten Zusammenhangstätigkeiten zur eigentlichen Aufgabe sind. 130

Eine derartige Einordnung ist dem Gericht mangels eines auch nur ansatzweise konkreten Tatsachenvortrages der Klägerin nicht möglich. Auch dazu, dass die von der Klägerin durchzuführenden Tätigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeit erfordern, wie sie in einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulstudium von vorgeschriebenen mehr als 6 Semestern erworben werden, fehlt es an jedem Tatsachenvortrag. 131

Die schlichte Behauptung, die Prüfaufgaben könnten nur aufgrund der im Studium erlangten Kenntnisse durchgeführt werden genügt insoweit nicht. 132

Demgemäß konnte auch der Klageantrag zu 2. keinen Erfolg haben. 133

Die Kostenentscheidung erfolgt aus § 91 Abs. 1 ZPO, die Streitwertfestsetzung aus §§ 3 ff. ZPO, 42 Abs. 3 GKG. Auch wenn der von der Klägerin für das Schmerzensgeld berechnete Betrag nicht in den Klageantrag eingeflossen ist, war er gleichwohl bei der Streitwertfestsetzung zu Grunde zu legen. 134

RECHTSMITTELBELEHRUNG 135

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin Berufung eingelegt werden. 136

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim 137

Landesarbeitsgericht Düsseldorf 138

Ludwig-Erhard-Allee 21 139

40227 Düsseldorf 140

Fax: 0211-7770 2199 141

eingegangen sein. 142

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 143

Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 144

1.Rechtsanwälte, 145

2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 146

3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 147

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 148

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 149

Maercks 150

---

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE