
Datum: 25.11.2008
Gericht: Arbeitsgericht Dortmund
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 9 Ca 4081/08
ECLI: ECLI:DE:ARBGDO:2008:1125.9CA4081.08.00

Schlagworte: Entschädigungszahlung wegen "Mobbing"

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
 3. Der Streitwert wird auf 10.000,- € festgesetzt.
-

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Ansprüche der Klägerin auf Zahlung von Entschädigung wegen "mobbings". 1 2

Die am 17.12.1953 geborene, verheiratete Klägerin war vom 23.01.1986 bis zum 31.08.2007 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr zuletzt erzielttes durchschnittliches Bruttomonatseinkommen betrug 3.400,- €. Die Klägerin war zunächst als Kassiererin angestellt worden. Später wechselte sie in die Zentralverwaltung als "Sachbearbeiterin Revision" und war zuletzt als Revisorin im Außenbereich tätig. 3 4

Der Arbeitsvertrag enthält folgende Regelung: 4 5

"Die Mitarbeiterin hat Arbeiten gemäß den Anweisungen der Geschäftsleitung auszuführen. Für die Abgrenzung des Arbeitsgebietes sind die Interessen der Firma maßgebend. Die Firma kann die Mitarbeiterin auch auf einer anderen Stelle als zunächst angewiesen einsetzen, sofern die neue Aufgabe ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht." 5 6

Am 10.02.2006 kündigte die Beklagte betriebsbedingt erstmals das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin. Dieser Kündigung lag die unternehmerische Entscheidung zugrunde, aufgrund von erheblichem Rationalisierungsdruck die Außenrevisionstätigkeiten einzustellen.

Die Klägerin war im Anschluss an den Ausspruch der Kündigung zunächst arbeitsunfähig erkrankt und wurde dann – da die Beklagte keine Einsatzmöglichkeit für die Klägerin mehr sah – freigestellt. In dem sich anschließenden Klageverfahren vor dem Arbeitsgericht Dortmund (Az. 8 Ca 791/06) vereinbarten die Parteien am 31.05.2006 im Vergleichswege, dass die Kündigung gegenstandslos sei und aus ihr keine Rechte mehr hergeleitet werden. Wegen des Inhalts des Terminprotokolls wird auf Bl.6 f. d.A. verwiesen.

7

Am 14.07.2006 wies die Beklagte der Klägerin sodann eine anderweitige Tätigkeit im Archiv der Beklagten zu. Das Archiv befindet sich etwa 3-4 km von den sonstigen Betriebsräumlichkeiten der Beklagten entfernt in einem Souterrain. Die Klägerin sollte an aktuell nicht benötigten, aber noch nicht vernichtungsreifen Akten Archivierungsarbeiten vornehmen und im Zuge dessen ca. 15.000 Ordner archivieren, kennzeichnen und in entsprechenden Listen erfassen. Anschließend wurde ihr die Aufgabe zugewiesen, die Ordner nach der Korrespondenz des ehemaligen Gesellschafters S1 zu durchsuchen mit der Begründung, dass der Gesellschafter S1 Auskunftsklage vor dem Amtsgericht Dortmund gegen die Beklagte erhoben hatte. Diese Tätigkeiten waren der Klägerin in dem Zeitraum vom 14.07.2006 bis zum 31.08.2007 zugewiesen, wobei die Klägerin effektiv nur 15 Wochen in dem Archiv gearbeitet hat, da sie vom 07.08. bis 29.09. 2006 sowie am 29.12.2006 arbeitsunfähig erkrankt und vom 12.10. bis 30.10. sowie am 27. Und 28.12. beurlaubt war; ab dem 18.01.2007 war die Klägerin einvernehmlich freigestellt. Mit Schreiben vom 11.08.2006 und vom 11.09.2006 hatte der Prozessvertreter der Klägerin die Beklagte wegen Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten angemahnt. Wegen des Inhalts dieser Schreibens wird auf Bl. 44 f. und Bl. 63 f. d.A. verwiesen.

8

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis erneut unter dem 22.01.2007. In dem vor dem Arbeitsgericht Dortmund von der Klägerin anhängig gemachten Verfahren verglichen sich die Parteien unter dem 13.03.2007 auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.08.2007 gegen Zahlung einer Abfindung i.H.v. 56.200,- €. Wegen des Inhalts des Terminprotokolls wird auf Bl.22 f. d.A. verwiesen.

9

Die Klägerin trägt vor, dass sie ab dem 14.07.2006 erheblichen Mobbing-Handlungen ausgesetzt gewesen sei. Die Beklagte habe nach Ausspruch der ersten Kündigung systematisch versucht, die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Die für die Verletzungshandlung erforderliche Systematik folge daraus, dass die Beklagte der Klägerin unter Mißachtung ihres Direktionsrechtes in den ausgelagerten Räumen eine neue Aufgabe zugewiesen worden sei. Neben der vertragswidrigen Zuweisung der Tätigkeit sei dabei auch die Gesamtsituation in den Kellerräumen zu berücksichtigen.

10

Es habe sich zudem bei den von der Klägerin vorzunehmenden Tätigkeiten nicht um erforderliche Arbeiten gehandelt; die Klägerin bestreitet insbesondere mit Nichtwissen, dass es erforderlich gewesen sei, die Unterlagen des ehemaligen Gesellschafters S1 herauszusuchen, da eine entsprechende Auskunftsklage gegen die Beklagte erhoben worden sei. Zudem seien die Arbeitsbedingungen inakzeptabel und schikanös gewesen: Der Arbeitsplatz der Klägerin habe sich neben einer nicht funktionierenden Heizung befunden; so habe die Raumtemperatur im Herbst selbst unter Benutzung des von der Klägerin mitgebrachten Raumlüfters lediglich zwischen 3 und 12 Grad Celsius betragen. Die sanitären Anlagen seien vollkommen verdreckt gewesen und die Räumlichkeiten, in denen die Klägerin gearbeitet habe, seien in dem ganzen Jahr kein einziges Mal gereinigt worden. Die

11

Arbeitsbedingungen seien unzumutbar und die klimatischen Bedingungen seien in erheblichem Maße gesundheitsschädigend und gesetzeswidrig gewesen. Die Klägerin habe ihren Vorgesetzten

K1 mehrfach auf die inakzeptablen Umstände hingewiesen. 12

Aufgrund dieser Umstände sei es bei der Klägerin zu erheblichen psychischen Beeinträchtigungen in Form von reaktiven Depressionen gekommen. Der Umfang der von der Klägerin erlittenen Gesundheitsschädigung sei aus der nervenärztlichen Bescheinigung vom 12.11.2007 (Bl. 65 d.A.) ersichtlich. Vor den Auseinandersetzungen mit der Beklagten habe die Klägerin zu keinem Zeitpunkt psychische Probleme gehabt. Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe die Klägerin noch unter längerfristig anhaltender Depressivität, Ängsten, emotionaler Unausgeglichenheit und ausgeprägten Unsicherheiten gelitten. Aus der nervenärztlichen Bescheinigung ergebe sich, dass die Fachärztin zu dem Ergebnis komme, dass die Belastungssituation am Arbeitsplatz für die psychische Verfassung der Klägerin verantwortlich zu machen sei. Die Klägerin habe sich nur mit dem Beendigungvergleich einverstanden erklärt, um ihre Gesundheit nicht weiter zu gefährden. 13

Wegen dieser Verletzung ihres Persönlichkeitsrechtes stehe der Klägerin eine angemessene Entschädigung in Höhe von mindestens 10.000 € zu. In den gerichtlichen Vergleich vom 13.03.2007 sei keine umfassende Erledigungserklärung aufgenommen worden, so dass die Klägerin nicht gehindert sei, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche geltend zu machen. Der Anspruch der Klägerin sei auch nicht verwirkt, da der Klägervertreter die unzumutbaren Arbeitsbedingungen schon in seinen Schreiben vom 11.08. (Bl. 59 f. d.A.) und 19.09.2006 (Bl. 63 f. d.A.) geltend gemacht habe. Die Klägerin habe nach Abschluss des langwierigen arbeitsgerichtlichen Vergleichs erst einige Monate Abstand gebraucht, um sich drüber klar zu werden, ob sie ihre Entschädigungsansprüche weiter verfolgen wolle. 14

Die Klägerin beantragt, 15

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 10.000,- € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5% Zinsen über dem Basiszinssatz nach § 1 des Diskontüberleitungsgesetzes seit dem 31.03.2008 zu zahlen. 16

Die Beklagte beantragt, 17

die Klage abzuweisen. 18

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der geltend gemachte Anspruch der Klägerin nicht zustehe. Es liege insbesondere keine systematische Herabwürdigung der Klägerin vor. Die der ersten in 2006 ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung zugrunde liegende Unternehmerentscheidung sei bei Rücknahme der Kündigung bereits umgesetzt worden. Somit habe die Beklagte eine neue Tätigkeit für die Klägerin finden müssen, da die zuvor von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten nicht mehr zur Verfügung standen. Die Beklagte habe versucht, die Klägerin vertragsgemäß zu beschäftigen und ihr deshalb die Archivierungstätigkeiten zugewiesen. Es handele dabei nicht um außerhalb ihres Direktionsrechtes liegende Tätigkeiten. Vielmehr entsprächen die ab dem 14.07.2008 zugewiesenen Tätigkeiten denen einer Sachbearbeiterin; sie stellten weder eine Diskriminierung noch eine Schikane dar. Die Archivierung der Akten sei unbedingt notwendig gewesen, da die Dokumentation der ausgelagerten Akten bisher nicht erfolgt sei. Auch das Heraussuchen der Korrespondenz des ehemaligen Gesellschafters S1 sei dringend 19

erforderlich gewesen, da dieser die Beklagte vor dem Amtsgericht Dortmund auf Auskunft über die ihn oder seine Beteiligungsgesellschaft betreffenden Unterlagen verklagt habe. Außerdem stelle selbst die nicht vertragsgemäße Zuweisung von Tätigkeiten für sich genommen noch keine Persönlichkeitsrechtsverletzung dar. Eine für eine relevante Persönlichkeitsrechtsverletzung erforderliche Systematik sei in keiner Weise erkennbar.

Die Arbeitsbedingungen seien auch nicht unzumutbar gewesen. Die Archivierung der Unterlagen konnte ihrer Natur nach nur im Archiv der Beklagten vorgenommen werden. Zwar seien die Aktenschränke nicht alle vor Aufnahme der Tätigkeit der Klägerin gereinigt worden. Die Beklagte habe den für die Klägerin vorgesehenen Tätigkeitsbericht der Klägerin aber vor der Arbeitsaufnahme durch ein Reinigungsunternehmen reinigen lassen. Nachdem die Arbeitsbedingungen durch den Prozessvertreter der Klägerin angemahnt worden seien, habe die Beklagte die Toiletten am 18.08.2006 durch ein Reinigungsunternehmen säubern lassen. Die Klägerin habe ansonsten weder den Inhalt der auszuübenden Tätigkeiten noch die Arbeitsbedingungen moniert. Die Beklagte bestreitet mit Nichtwissen, dass die Heizung nicht funktioniert habe; die Klägerin habe die Beklagte jedenfalls niemals darauf hingewiesen. Es sei von der Klägerin zu keinem Zeitpunkt verlangt worden, zwischen 3-12 Grad Celsius zu arbeiten.

20

Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin unter körperlichen und psychischen Erkrankungen leidet. Jedenfalls seien diese nicht auf Handlungen der Beklagten zurückzuführen. Auch aus der nervenärztlichen Bescheinigung sei nicht ansatzweise erkennbar, dass und welche Erkrankungen auf systematische, rechtswidrige Maßnahmen der Beklagten zurückzuführen seien. Vielmehr sei davon auszugehen, dass eine mögliche Erkrankung arbeitsunabhängig entstanden sei, da die Klägerin sich schon am 06.09.2006 und somit gerade einmal sechs Wochen nach Zuweisung der Tätigkeit in nervenärztliche Behandlung begeben habe. Die Klägerin berufe sich auch auf die psychische Belastung durch den "langwierigen Arbeitsgerichtsprozess"; die Durchführung eines Arbeitsgerichtsprozesses sei aber weder als rechtswidrig noch als Mobbing zu qualifizieren.

21

Schließlich seien die Ansprüche der Klägerin auch schon deshalb ausgeschlossen, da im Rahmen der zweiten Kündigung vom 22.01.2007 zum 31.08.2007 eine umfassende Erledigung zwischen den Parteien vereinbart worden sei. Schon im Vorfeld habe Einigkeit zwischen den Parteien über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden. Im Interesse der Klägerin sei eine förmliche Kündigung ausgesprochen worden, wobei vereinbart worden sei, dass die Klägerin während der Kündigungsfrist freigestellt sei, sie eine Abfindung in der vereinbarten Höhe erhalte und damit alle beiderseitigen Ansprüche erledigt seien. Die Erledigungsklausel sei nur deshalb nicht in den gerichtlichen Vergleich aufgenommen worden, da das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses noch mehrere Monate laufen sollte. In der Sache habe aber Einigkeit über ein umfassende Erledigung aller wechselseitigen Ansprüche bestanden. Weiterhin seien die Ansprüche nach dem einschlägigen Tarifvertrag für den Einzelhandel verfallen. Zudem seien die Ansprüche auch verwirkt, da die Parteien sich im Januar 2007 auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung geeinigt hätten und die Klägerin sodann eineinhalb Jahre habe vergehen lassen, bevor sie ihre Ansprüche wegen Mobbings geltend gemacht habe.

22

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze, deren Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

23

Entscheidungsgründe:

24

25

Die zulässige Klage ist unbegründet. Ein Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens lässt sich weder aus vertraglicher noch aus deliktischer Handlung herleiten.

I. 26

Allgemeine Grundlage vertraglicher Schadensersatzansprüche ist § 280 Abs. 1 BGB. Nach allgemeiner Ansicht stellt ein Mobbing durch den Arbeitgeber regelmäßig eine Verletzung der Fürsorgepflicht und damit einer arbeitsvertraglichen Nebenleistungspflicht dar (vgl. LAG Thüringen 10.04.2001 - 5 Sa 403/00 -, NZA-RR 2001, 347). Die Verletzung arbeitgeberseitiger Fürsorgepflichten kann auch den Ersatz immaterieller Schäden zur Folge haben. Der Anspruch auf Schmerzensgeld ist durch die Neufassung des § 253 BGB nicht mehr nur ein deliktischer Anspruch, sondern auch ein schuldrechtlicher. Gemäß § 253 Abs. 2 BGB kann, soweit wegen einer Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung Schadensersatz zu leisten ist, wegen des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine billige Entschädigung in Geld gefordert werden. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist allerdings nicht in § 253 Abs. 2 BGB erwähnt und wird daher nicht von seinem Anwendungsbereich erfasst. 27

Soweit somit die Klägerin ihren Schmerzensgeldanspruch auf vertraglicher Grundlage der §§ 280 Abs. 1, 253 Abs. 2 BGB stützen will, kommt es auf eine Verletzung der abschließend in § 253 Abs. 2 BGB aufgezählten Rechtsgüter Körper, Gesundheit, Freiheit und sexuelle Selbstbestimmung an. Die Klägerin führt vorliegend eine Gesundheitsbeeinträchtigung durch Vorlage eines ärztlichen Attestes vom 11.12.2007 an, welches lautet: 28

"O.g. Patientin befand sich vom 06.09. -29.09.06 in nervenärztlicher Behandlung in unserer Praxis. 29

Eine Wiedervorstellung erfolgte am 09.11.07. 30

Im Jahre 2006 bestanden erhebliche Symptome einer depressiven Belastungsstörung sowohl psychischer als auch physischer Art. Es war eine medikamentöse Einstellung sowie stützende Gespräche notwendig. Insbesondere bestand damals eine Belastungssituation am Arbeitsplatz. 31

Obwohl das Arbeitsverhältnis mittlerweile gekündigt ist, schildert die Patientin weiterhin ausgeprägte Unsicherheiten, Ängstlichkeiten, Depressivität und emotionale Unausgeglichenheit, längerfristig anhaltend. 32

Aus nervenärztlicher Sicht ist für die Verfassung der Patientin o.g. Situation verantwortlich zu machen, die bisher nicht verarbeitet werden konnte. Eine weitere nervenärztliche Behandlung ist erforderlich." 33

Mit Vorlage dieses Attest hat die Klägerin nach Auffassung der Kammer jedoch nicht hinreichend substantiiert dargelegt, dass Mobbinghandlungen der Beklagten ursächlich für die behaupteten und von der Beklagten bestrittenen, in dem Attest aufgeführten Erkrankungen waren. Zwar ist in dem Attest als Ursache für die angeführten Erkrankungen der Klägerin "insbesondere" die Belastungssituation am Arbeitsplatz angegeben. Allein daraus kann jedoch nach Auffassung der Kammer nicht entnommen werden, dass und welche Mobbinghandlungen für die behaupteten Gesundheitsbeeinträchtigungen kausal waren. Zwar ist zwischen den Parteien unstrittig, dass die Klägerin mit den zugewiesenen Aufgaben und unter den damals bestehenden Bedingungen nicht einverstanden war. Allein eine Belastungssituation am Arbeitsplatz, die auch zu psychischen Problemen führen kann, 34

ist jedoch in dem heutigen Berufsleben nicht selten und bedeutet nicht immer ein Mobbingverhalten des Arbeitgebers. Eine Kausalität zwischen den behaupteten psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen und einem (schuldhaften) Verhalten der Beklagten ergibt sich aus dem Attest nicht zwingend. Dabei hat die Kammer auch berücksichtigt, dass in dem Attest aufgeführt ist, dass "insbesondere" die Belastungssituation am Arbeitsplatz bestand. Das weist darauf hin, dass neben der von der Klägerin empfundenen Belastungssituation möglicherweise auch andere, z.B. private Gründe für Erkrankung der Klägerin ursächlich waren. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass sich die Klägerin bereits am 06.09.2006, nachdem sie die ihr zugewiesenen Tätigkeiten also gerade einmal drei Wochen (nämlich vom 14.07. bis zum 06.08.2006) ausgeübt hat, in nervenärztliche Behandlung begeben hat. Auch das legt die Vermutung nahe, dass auch andere Umstände für die Erkrankungen ursächlich gewesen sein könnten.

Jedenfalls enthält das Attest einen Beleg dafür, dass die Erkrankung auf eine Mobbingattacke zurückzuführen ist, nicht. Das Attest spricht nur von "einer Belastungssituation am Arbeitsplatz" und enthält damit weder eine Aussage zu irgendeinem Handeln des Arbeitgebers, welches der Arzt auch nicht kennen dürfte, noch zu dessen Kausalität für die Gesundheitsbeeinträchtigung. 35

II. 36

Auch ein deliktischer Anspruch im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB in Verbindung mit Artikel 1, 2 GG lässt sich nicht feststellen. Der Klägerin steht der geltend gemachte Anspruch auf Leistung von Schmerzensgeld nach §§ 847 Abs. 1, 823 BGB wegen eines Mobbingverhaltens dem Grunde nach nicht zu. 37

1. Der Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs. 1 BGB setzt voraus, dass das Leben, der Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt wird. Dabei muss die Verletzung ursächlich auf ein Handeln, Tun oder Unterlassen des Schädigers zurückgeführt werden können. Es muss ein Ursachenzusammenhang zwischen dem Verhalten des Schädigers und der Rechtsgutverletzung bestehen (haftungsbegründende Kausalität) und zwischen der Verletzung des Rechtsguts und dem geltend gemachten Schaden (haftungsausfüllende Kausalität). Ferner setzen Schadensersatzansprüche gemäß § 823 Abs. 1 BGB ein Verschulden des Schädigers voraus, also Vorsatz oder Fahrlässigkeit im Sinne von § 276 BGB. 38

Unstreitig ist als sonstiges Recht in § 823 Abs. 1 BGB auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht zu verstehen. Das durch Art. 1 und 2 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist auch im Privatrechtsverkehr und damit im beruflichen und arbeitsvertraglichen Bereich zu beachten (vgl. BAG, Urteil vom 29.10.1997 - 5 AZR 508/95 = NZA 1998, 307). Wegen einer Verletzung des Persönlichkeitsrechtes kann aber Ersatz des immateriellen Schadens in Geld nur verlangt werden, wenn es sich um eine schwerwiegende Verletzung handelt und wenn Genugtuung durch Unterlassung, Widerruf oder Gegendarstellung auf andere Weise nicht zu erreichen ist (vgl. BAG, Urteil vom 29.04.1983 - 7 AZR 678/79 = juris; LAG Rheinland-Pfalz 03.05.2006 - 9 Sa 43/06). Das durch Art. 1 und 2 GG eingeräumte Recht auf Achtung der Menschenwürde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit schützt auch einen Arbeitnehmer, der sich einem Verhalten von Arbeitgeber oder Arbeitskollegen gegenüber sieht, das als Mobbing zu bezeichnen ist. Das Bundesarbeitsgericht versteht unter Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte (vgl. Beschluss vom 15.01.1997 - 7 ABR 14/96 = AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972). 39

Ob ein demnach erforderliches systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren vorliegt, hängt immer von den Umständen des Einzelfalles ab. Dabei ist eine Abgrenzung zu dem in einem Betrieb im Allgemeinen üblichen oder rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten erforderlich. Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen erfüllt den Begriff des Mobbings (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.03.2002 - 3 Sa 1/02 = DB 2002, 1056). Die Darlegungslast für die tatsächlichen Umstände, die ein Mobbingverhalten des Arbeitgebers, der Vorgesetzten oder der Arbeitskollegen begründen sollen, hat derjenige substantiiert vorzutragen, der den Schmerzensgeldanspruch geltend macht, also der Arbeitnehmer. 40

Zu berücksichtigen ist dabei, dass im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, nicht geeignet sind, derartige rechtliche Tatbestände zu erfüllen (so auch LAG Schleswig-Holstein 19. März 2002 - 3 Sa 1/02 - NZA-RR 2002, 457) und es daher gilt; sog. folgenloses (so Benecke NZA-RR 2003, 225, 228) oder sozial- und rechtsadäquates Verhalten (so Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369) auf Grund einer objektiven Betrachtungsweise, dh. ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers, von der rechtlichen Bewertung auszunehmen. Weisungen, die sich im Rahmen des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechts bewegen und bei denen sich nicht eindeutig eine schikanöse Tendenz entnehmen lässt, dürften nur in seltenen Fällen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellen (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2007, 8 AZR 709/06, AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mobbing). Gleiches kann für den Rahmen des Direktionsrechts überschreitende Weisungen gelten, denen jedoch sachlich nachvollziehbare Erwägungen des Arbeitgebers zugrunde liegen (BAG, Urteil vom 16.05.2007, 8 AZR 709/06, AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mobbing; vgl. hierzu auch Benecke NZA-RR 2003, 225; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369) . 41

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen ist es der Klägerin im vorliegenden Fall nicht gelungen, ein Mobbingverhalten der Beklagten substantiiert und schlüssig darzulegen. 42

a) Soweit die Beklagte der Klägerin ab dem 14.07.2006 Archivierungstätigkeiten zugewiesen hat, kann darin nach Auffassung der Kammer ein systematisches und schikanöses Verhalten der Beklagten nicht gesehen werden. 43

(1) Die Klägerin war eingestellt als Sachbearbeiterin im Revisionsbereich. Der Arbeitsvertrag der Klägerin enthält eine Klausel, wonach die Beklagte die Klägerin auch auf einer anderen Stelle als zunächst angewiesen einsetzen kann, sofern die neue Aufgabe ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht. Es ist nach Auffassung der Kammer zumindest nicht offenkundig, dass Ablage- und Dokumentationsarbeiten nicht dem Tätigkeitsbereich einer Sachbearbeiterin im kaufmännischen Bereich unterfallen. Ob die Arbeitsanweisung tatsächlich vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt war, darauf kommt es nach Auffassung der Kammer vorliegend nicht an. Wie oben ausgeführt, scheidet eine schikanöse Tendenz selbst bei Überschreitung des Weisungsrechtes aus, wenn der Arbeitsanweisung sachliche Erwägungen zugrunde liegen. Das ist vorliegend der Fall: Die Beklagte hat unbestritten vorgetragen, dass Hintergrund der zunächst ausgesprochenen Kündigung die unternehmerische Entscheidung war, die bisher von der Klägerin ausgeübten Außenrevisionstätigkeiten einzustellen. Es ist auch unstrittig, dass diese unternehmerische Entscheidung zum Zeitpunkt der Rücknahme der Kündigung bereits umgesetzt war. So sah sich die Beklagte vor der Aufgabe, eine neue Beschäftigung für die Klägerin zu finden, die der einer kaufmännischen Sachbearbeiterin entsprach. Dabei hat sie die der Klägerin zugewiesenen Tätigkeiten als vertragsgemäß angesehen. 44

- Die ihrer Entscheidung zugrunde liegenden Erwägungen hat die Beklagte danach hinreichend schlüssig dargelegt, so dass die Kammer selbst bei Überschreitung des Direktionsrechtes durch die Beklagte eine schikanöse Tendenz aufgrund der Zuweisung der unstreitig durch die Klägerin ausgeführten Tätigkeiten nicht zu erkennen vermag. Soweit die Klägerin sich darauf beruft, dass sowohl die Archivierung als auch das Heraussuchen der Unterlagen des Gesellschafters S1 nicht erforderlich gewesen seien, so ist dies nach Auffassung der Kammer unerheblich, denn es ist nicht Sache des angewiesenen Arbeitnehmers, die Erforderlichkeit und Zweckmäßigkeit von Arbeitsanweisungen zu beurteilen. Eine systematische Schikane kann darin jedenfalls nicht gesehen werden. 45
- (2) Ungeachtet dessen ist auch zu berücksichtigen, dass nach den oben dargelegten, vom BAG aufgestellten Grundsätzen eine rechtlich relevante Verletzung des Persönlichkeitsrechts eine schwerwiegende Verletzung voraussetzt, für die Genugtuung auf andere Weise, insbesondere durch Unterlassung nicht erlangt werden kann. Der Arbeitnehmer hat jedoch grundsätzlich die Möglichkeit, sich gegen unrechtmäßige Arbeitsanweisungen tatsächlich und rechtlich zur Wehr zu setzen. Dabei verkennt die Kammer nicht, dass ein Arbeitnehmer, der auf den Arbeitsplatz angewiesen ist, in aller Regel in der schwächeren Position ist. Sofern er eine Arbeitsanweisung wegen Überschreitung des Direktionsrechts nicht befolgt, setzt er sich womöglich des Vorwurfs einer Arbeitsverweigerung mit der Gefahr einer fristlosen Kündigung aus. Diese Gefahr darf aber nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer sehenden Auges alles "schluckt" und sich im Nachhinein auf Mobbing beruft und Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche geltend macht. Vorliegend war es der Klägerin unbenommen, in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren klären zu lassen, ob die Arbeitsanweisung vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt war, und auf vertragsgemäße Beschäftigung zu klagen. Dass die Klägerin dies nicht getan hat und in dem Bestreben, ihren Arbeitsplatz zu behalten, sich den Anweisungen der Beklagten gebeugt hat, kann nicht zu Lasten der Beklagten gehen. 46
- b)** Soweit die Klägerin sich auf die in dem Archiv bestehenden Bedingungen beruft, dass nämlich die Lagerhalle unbeheizt und verdreckt war, und damit eine Verletzung ihres Persönlichkeitsrechtes begründet, hat die Klägerin damit eine schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung durch ein systematisches Vorgehen mit schikanöser Tendenz nicht hinreichend schlüssig dargelegt. 47
- (1) Soweit die Klägerin sich darauf beruft, dass die Räumlichkeiten unbeheizt waren, scheidet eine schikanöse Tendenz schon deshalb aus, da die Beklagte nach ihrem unbestrittenen Vortrag davon zumindest keine Kenntnis hatte. In den Lagerräumen befand sich unstreitig eine Heizung. Dass diese nicht funktionierte, hat die Klägerin weder in ihrem anwaltlichen Schreiben vom 11.08. noch in dem vom 11.09.2006 der Beklagten mitgeteilt. Die Klägerin hat nicht schlüssig dargelegt, dass die Beklagte Kenntnis von der mangelnden Funktionsfähigkeit der Heizung hatte und sie trotzdem zur Arbeit dort aufgefordert hat. Eine schikanöse Tendenz hat die Klägerin nicht hinreichend schlüssig dargelegt. 48
- (2) Soweit die Klägerin sich darauf beruft, dass "der Lagerraum völlig verdreckt, in höchstem Maße unhygienisch und der Arbeitsplatz absolut unzumutbar" war, kann darin durchaus eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beklagte liegen. Eine schikanöse Tendenz vermag die Kammer jedoch auch hier nicht zu erkennen. 49
- (a) Soweit die Klägerin sich auf die Hygiene der Toilette beruft, hat die Beklagte unmittelbar nach der Abmahnung dieses Zustandes durch den Klägervertreter ein Reinigungsunternehmen mit der Reinigung der Toiletten beauftragt. Zum Nachweis hat die Beklagte eine Rechnung über die "Reinigung der WC-Anlagen im Archiv" beigefügt (Bl. 75 50

d.A.). Die Klägerin hat auch nicht bestritten, dass die Reinigung am 18.08.2006 erfolgt ist.

(b) Soweit sich die Beklagte auf die verdreckten Lagerräume beruft, vermag die Kammer darin möglicherweise eine Verletzung der Fürsorgepflicht, nicht aber ein systematisches Vorgehen mit schikanöser Tendenz erkennen. Archive sind üblicherweise nicht in gleichem Maße staubfrei wie sonstige Büroräume. Unstreitig hat die Beklagte dieses Archiv vor Aufnahme der Tätigkeit durch die Klägerin nicht so umfangreich gereinigt, dass auch alle Aktenschränke gesäubert worden sind; andererseits ist für die Kammer nicht erkennbar, dass die Verunreinigung in einem Maße bestand, die eine Gesundheitsgefährdung der Klägerin hätten bedeuten können. Es ginge nach Auffassung der Kammer zu weit, allein aufgrund dessen eine schikanöse Tendenz anzunehmen. Anders wäre es zu beurteilen, wenn die Akten zwecks Schikane der Klägerin an einen ungeeigneten Arbeitsplatz verbracht worden wären. Hier ist der Klägerin lediglich eine Aufgabe übertragen worden, bei der streitig ist, ob sie vom Direktionsrecht der Beklagten umfasst war; der aber sachliche Erwägungen zugrunde lagen (s.o.). Die Klägerin hatte die ihr übertragenen Tätigkeiten sodann dort zu verrichten, wo sich die zu bearbeitenden Akten befanden; es herrschten dort nicht die gleichen Bedingungen wie in den anderen Büroräumen. Die Kammer vermag insoweit aber keine Umstände zu erkennen, die auf ein systematisches Vorgehen mit schikanöser Tendenz schließen lassen. Vielmehr hatte die Klägerin in dem Archiv nur die angeordneten Tätigkeiten zu verüben, um dann nach deren Abschluss ggf. wieder an einem anderen Ort eingesetzt zu werden.

51

Auch soweit die Klägerin sich auf den Zustand des Archives beruft, gilt auch insoweit, dass nach den oben dargelegten, vom BAG aufgestellten Grundsätzen eine rechtlich relevante Verletzung des Persönlichkeitsrechts eine schwerwiegende Verletzung voraussetzt, für die Genugtuung auf andere Weise, insbesondere durch Unterlassung nicht erlangt werden kann. Die Klägerin hätte grundsätzlich die Möglichkeit gehabt, die Beklagte gerichtlich wegen der Verletzung ihrer Fürsorgepflicht in Anspruch zu nehmen und sich gegen die ihrer Meinung nach unrechtmäßige Arbeitsanweisung tatsächlich und rechtlich zur Wehr zu setzen. Es gilt insoweit das oben unter 2.b) (2) Gesagte.

52

c) Entgegen der Auffassung der Klägerin erscheinen die oben angesprochenen Umstände weder für sich gesehen –wie bereits ausgeführt- noch in ihrer Gesamtheit als eine Strategie des Arbeitgebers, die auf ein systematisches Mobbing der Klägerin abzielt, um sie aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Der Klägern sind Tätigkeiten zugewiesen worden, bei denen streitig ist, ob sie vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt waren. Dass sich diese Zuweisung über einen relativ langen Zeitraum von insgesamt 6 Monaten erstreckte (Juli 2006 bis Januar 2007), lag nicht zuletzt daran, dass die Klägerin einen großen Teil der Zeit entweder arbeitsunfähig oder aber beurlaubt war und die anstehenden Aufgaben somit nicht zügiger erledigt werden konnten. Die Tätigkeiten waren in den Räumlichkeiten vorzunehmen, in denen sich die zu bearbeitenden Akten befanden. Die Räume mögen verschmutzt gewesen sein und nicht dem üblicherweise an Arbeitsräume zu stellenden Anforderungen entsprochen haben. Das lag aber an den tatsächlichen Gegebenheiten, dass es sich eben um ein Archiv handelte. Allein aufgrund dessen kann die Kammer aber keine seitens der Beklagten beabsichtigte systematische Herabwürdigung der Klägerin gesehen werden. Die Beklagte sah sich vielmehr vor die Aufgabe gestellt, der Klägerin nach Wegfall ihres früheren Arbeitsplatzes eine vertragsgemäße Beschäftigung zuzuweisen. Der Konflikt, der aufgrund dieser betriebsbedingten Situation entstanden ist, wird nicht allein dadurch zum Mobbing, dass die Klägerin darunter zu leiden beginnt. Allein die möglicherweise nicht der Fürsorgepflicht entsprechenden Arbeitsbedingungen und die möglicherweise nicht vom Direktionsrecht gedeckte Aufgabenzuweisung lässt nicht darauf schließen, dass die Klägerin

53

systematisch herabgewürdigt werden sollte.

Da die Kammer aufgrund der Gesamtumstände schon dem Grunde nach einen Entschädigungsanspruch der Klägerin wegen Mobbings nicht sieht, kommt es auf die Frage des tariflichen Verfalls sowie einer möglichen Verwirkung der Ansprüche nicht mehr an. 54

III. 55

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 ZPO. Der Streitwert entspricht dem eingeklagten Betrag. 56