
Datum: 24.11.2004
Gericht: Arbeitsgericht Gelsenkirchen
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 1603/02
ECLI: ECLI:DE:ARBGGE:2004:1124.1CA1603.02.00

Rechtskraft: Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei Berufung eingelegt werden. Für ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Streitwert wird auf 153.109,42 EUR festgesetzt.

Tatbestand

1

Zwischen den Parteien sind Schadensersatzansprüche, Ansprüche auf Entschädigungszahlung und Ansprüche auf Zahlung von Schmerzensgeld streitig.

2

Der am 01.12.13xx geborene, verheiratete Kläger, Vater eines Kindes, ist ausgebildeter Diplomingenieur (Maschinenbau).

3

Aufgrund seiner Bewerbung für den Bereich Kraftwerksplanung/ -betrieb wurde er mit Wirkung vom 01.04.1987 bei einer der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten, der V3xx K3xxxxxxx R4xx AG (V4x), als Versuchsingenieur in der Abteilung Versuchswesen als AT-Angestellter eingestellt.

4

Wegen der Einzelheiten der Einstellungsbedingungen wird auf die Anlage K 4 (Bl. 322 – 325 d. A.) verwiesen.

Die P2xxxxxx E3xxxxx E2xxxxxxxxx GmbH setzte als Rechtsnachfolgerin der V4x das 6
Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fort und schloss einen neuen schriftlichen Arbeitsvertrag am
26.02.1999, wonach der Kläger über den 01.01.1999 hinaus weiterhin als AT-Mitarbeiter im
Bereich EAP eingesetzt wurde.

In dem schriftlichen Arbeitsvertrag (Anlage K 5, Bl. 328 ff. d. A.) ist ein monatliches 7
Bruttogehalt von 8.100,00 DM vereinbart, welches der Kläger durchgängig bis zu seiner
dauerhaften Erkrankung im September 1999 erhielt.

In dem Arbeitsvertrag heißt es, dass mit dem Gehalt sämtliche Mehrarbeiten bzw. sonstige 8
zuschlagspflichtige Tätigkeiten abgegolten seien.

Zur Arbeitszeit heißt es, dass er nicht der Zeiterfassung unterliege, seine Arbeitszeit sich 9
vielmehr an der gegebenen Aufgabe orientiere (Arbeitszeitautonomie).

Eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist für die Dauer von 6 Monaten vorgesehen. 10

In § 8 Abs. 2 des Arbeitsvertrages heißt es, dass das Arbeitsverhältnis bei Berufs- oder 11
Erwerbsunfähigkeit mit Ablauf des Monats endet, in dem der Kläger den Rentenbescheid
erhält.

§ 9 des Arbeitsvertrages regelt, dass Mehraufwendungen anlässlich von Dienstreisen nach 12
den Sätzen der Reisekostenordnung der P2xxxxxx E3xxxxx AG erstattet werden.

Im Übrigen wird ergänzend auf die Bestimmung des Rahmentarifvertrages für die 13
Arbeitnehmer der Unternehmen der P2xxxxxx E3xxxxx Gruppe, des Überleitungs-

tarifvertrages sowie der Betriebsvereinbarungen verwiesen, nach § 17 Satz 2 des 14
Arbeitsvertrages soll die Ausschlussfrist des Rahmentarifvertrages gelten.

Die vorliegend beklagte Arbeitgeberin ist Rechtsnachfolgerin der P2xxxxxx E3xxxxx 15
E2xxxxxxxxx GmbH und mit der E1.O1 E4xxxxx AG (ehemals P2xxxxxx E3xxxxx) und der
E1.O1 AG (ehemals V3xx AG) in einem Konzern verbunden.

Seit dem 23.09.1999 ist der Kläger fortlaufend arbeitsunfähig krank. Im August 2002 wurde 16
ihm rückwirkend ab 01.09.2000 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt.

Der Kläger, der über besondere Kenntnisse auf den Gebieten der Wärmeübertragung und 17
der Thermodynamik verfügt, war seit seiner Einstellung bis Ende 1996 als Versuchsingenieur
in der Abteilung Versuchswesen eingesetzt, wobei bis zum 30.09.1991 sein direkter
Vorgesetzter als Abteilungsleiter Herr Dipl.-Ing. K4xxxxx war.

Im Zuge der Liberalisierung des Strommarktes ab 1996 wurde bei der V4x ein "P3xxxx- 18
Center Technik" gebildet, die Vorstufe zur späteren Ausgliederung der E2xxxxxxxxx GmbH.

Dieses P3xxxx-Center bestand auf der Leitungsebene aus den Bereichen Maschinentechnik, 19
E-Technik, Analytik und Bautechnik. Darunter waren je 3 bis 6 Abteilungen angesiedelt.

Zum 01.01.1997 wurden die Abteilungen Berechnungen (aus dem Bereich 20
Maschinentechnik) und chemische Verfahrenstechnik (aus dem Bereich Analytik) zur
Abteilung Projektsteuerung/Stabsaufgaben zusammengelegt. Zum Leiter wurde Herr Dr.
S5xxxxxxx eingesetzt. Die Abteilung befand sich zunächst in einer Art von Versuchsstadium,
da die Machbarkeit einzelner Tätigkeiten, die Gewichtung der Aufgaben und die

organisatorischen Einzelheiten zunächst noch nicht endgültig feststanden.

Die Abteilung Projektsteuerung/Stabsaufgaben bestand aus 2 Arbeitsgruppen. In der ersten Gruppe, die von Herrn Dr. H5xxxx geleitet wurde, sollten weiterhin thermodynamische Kreisprozesse sowohl für die eigenen Kraftwerksbetriebe als auch für andere Unternehmen des Konzerns oder Dritter gerechnet werden. Die 2. Arbeitsgruppe wurde von Herrn Dr. S5xxxxx direkt geführt. In dieser 2. Gruppe sollten sowohl operative als auch koordinative Tätigkeiten ausgeübt werden. Unter operativen Tätigkeiten waren Aufgaben zu verstehen, die an das spezielle Knowhow einzelner Mitarbeiter anknüpfen. Gedacht war daran, diese besonderen Kompetenzen einzelner Mitarbeiter im Markt für Ingenieurleistungen anbieten zu können.

Unter den koordinativen Tätigkeiten waren projektstellende Arbeiten zu verstehen. Projekte, die von mehreren Fachabteilungen anteilig bearbeitet wurden, sollten von der Abteilung Projektsteuerung/Stabsaufgaben geführt werden. Zugleich sollten von dieser Arbeitsgruppe Vertriebsaufgaben übernommen werden. Es sollten Forschungsaufträge aquiriert, neue Dienstleistungen entwickelt und bereits vorhandene Dienstleistungen der Unternehmenssparte (Zentrallabor, Umweltdienstleistung, Versuchswesen) anderen, außerhalb des Konzern stehenden Unternehmen angeboten werden. Zum Aufgabenbereich der Abteilung gehörten auch die thermodynamische Berechnung, Arbeiten, die der Kläger bis dahin ausgeführt hat.

Der Kläger wurde mit Wirkung zum 01.01.1997 einvernehmlich zusammen mit dem Ingenieur Krimphove in die neu gegründete Abteilung unter dem Vorgesetzten Dr. S5xxxxxxx versetzt.

Der Kläger wurde erstmalig im April 1990 für mehrere Wochen von einer Fachärztin für Neurologie und Psychotherapie arbeitsunfähig geschrieben mit der Diagnose "psychogener Schwindel".

Am 22.05.1991 und 23.05.1991 wurde der Kläger ebenfalls krank geschrieben mit der Diagnose "Angstneurotisch, depressives Syndrom".

Vom 26.10.1992 bis zum 09.11.1992 war der Kläger arbeitsunfähig krank mit der Diagnose "rezidivierender Schwindel".

In der Zeit vom 05.01.1993 bis zum 23.02.1993 wurde der Kläger stationär in einer Fachklinik für Psychosomatik behandelt.

Im Entlassungsbericht der Klinik hat diese die Diagnose angegeben: "Phobische Neurose bei zwanghaft/depressiver Persönlichkeitsstruktur".

In dem Zeitraum vom 19.08.1994 bis 26.08.1994 wurde der Kläger mit der Diagnose "depressive Episode" arbeitsunfähig krank geschrieben.

In der Zeit vom 25.08.1994 bis zum 23.06.1995 nahm der Kläger an einer ambulanten Gruppenpsychotherapie teil und berichtete dabei über mobbingartige Beeinträchtigungen durch seinen Arbeitgeber. Die Diagnose lautete: depressive Neurose, psychovegetative Dysregulation.

In den Zeiträumen vom 05.09.1994 bis 07.09.1994, 03.02. bis 07.02.1997 und 23.08. bis 25.08.1999 wurde der Kläger von seinem Hausarzt u. a. mit der Diagnose von Oberbauchbeschwerden, Sodbrennen und Gastritis arbeitsunfähig geschrieben.

In der Zeit vom 30.08.1999 bis zum 03.09.1999 wurde der Kläger mit der Diagnose "psychische Dekompensation in Folge Arbeitsplatzkonflikt" krank geschrieben.

Seit dem 23.09.1999 ist der Kläger durchgängig arbeitsunfähig krank.

33

In der Zeit vom 22.02.2000 bis zum 04.04.2000 befand sich der Kläger in einer Fachklinik für Psychosomatik/Psychotherapie. In dem Entlassungsbericht der Hardwaldklinik I, B7x Z1xxxxx heißt es: "Unsere Behandlungshypothese war, dass für die jetzige psychische Labilität des Patienten im Wesentlichen ein chronischer Arbeitsplatzkonflikt die Hauptursache darstellt."

Ein sozial medizinisches Gutachten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung Westfalen-Lippe kommt am 27.06.2000 zu dem Ergebnis, dass der Kläger auf Dauer arbeitsunfähig ist. Die Diagnose lautet: Angst und Depressionen gemischt.

Der Facharzt für Neurologie und Psychiatrie Herr T1xxxxxxx, bei dem sich der Kläger seit dem 20.10.1999 in Behandlung befand, bescheinigt dem Kläger am 11.11.2001 (Anlage K 90), dass die bei dem Kläger eingetretene Erkrankung eine Reaktion auf länger anhaltende Belastung durch eine betriebliche Mobbing-situati-on zu verstehen sei. Der Kläger befinde sich seit längerem in einer arbeitsrechtli-chen Auseinandersetzung mit seinem Arbeitgeber. Unverzichtbarer Teil dieser Auseinandersetzung sei die nachvollziehbare Darstellung und Begründung der Mobbing-situation, die Prozesscharakter habe und sich in vielen Schritten allmäh-lich entwickelt und vollzogen habe. Der Kläger versuche, den Anforderungen an eine Dokumentation zu entsprechen, wie sie im sogenannten "Erfurter Urteil" entwickelt worden seien.

Wegen weiterer Einzelheiten der Krankheitszeiten und die verschiedenen Diag-nosen und Atteste wird auf die Aufstellung des Klägers Anlage K 87 verwiesen.

Mit Schreiben vom 15.08.1994 erteilte die Beklagte dem Kläger eine erste Abmahnung (Anlage K 22), da er am 28.07.1994 und 05.08.1994 vorzeitig seinen Arbeitsplatz verlassen habe.

Nachdem der Kläger im November 1994 eine geringere Jahresvergütung als in den Vorjahren erhalten und die von dem Kläger zunächst eingeschaltete Perso-nalabteilung ihn an seinen Vorgesetzten Herrn K4xxxxx verwiesen hatte, schrieb der Kläger am 19.02.1995 an den Vorstandsvorsitzenden Herrn P4xxxxxx der V4x AG, dass er "seit Jahren von Herrn K4xxxxx in unangemessener Art und Weise behandelt werde und er sich drangsaliert und unter Druck gesetzt" fühle.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Schreibens wird auf die Anlage K 34 verwiesen. 40

In dem Antwortschreiben des Vorstandes vom 17.03.1995 (Anlage K 38) heißt es, dass man an den Ausführungen des Klägers hinsichtlich des Verhaltens von Herrn K4xxxxx entnehme, dass das dienstliche Verhältnis in erheblichem Maß belastet und eine Vertrauensbasis seit längerem nicht mehr gegeben sei. Der Kläger habe seine Vorwürfe gegenüber Herrn K4xxxxx nicht mit konkreten Beispielen belegt. Mehrere Vermittlungsgespräche in der Vergangenheit hätten wohl nicht zu einer Verbesserung des Verhältnisses geführt.

Hinsichtlich der nachgeforderten Jahresvergütung wird ausgeführt, dass der jeweilige Vorgesetzte Vorschläge zur Höhe erarbeite und diese anschließend mit den Bereichsleitern diskutiere, von denen eine Stellungnahme gegenüber dem Vorstand abgegeben werde. 42

Wegen weiterer Einzelheiten des Antwortschreibens wird auf die Anlage K 38 verwiesen. 43

Mit Schreiben vom 31.03.1995 (Anlage K 39) teilte der Kläger der Personalabteilung der V3xx K3xxxxxxx R4xx AG mit, dass er ab 01.05.1995 nicht mehr bereit sei, regelmäßig anfallende Mehrarbeit von 2 Stunden täglich in dem Consulting-Projekt der P2xxxxxx E3xxxxx AG im Kraftwerk W3xxxxxxxxxxx ohne Bezahlung und ohne Zeitausgleich zu leisten, nach dem er bisher in erheblichem Umfang (ca. 100 Stunden) Mehrarbeit geleistet habe.

Die Firma V3xx K3xxxxxxx R4xx AG antwortete mit Schreiben vom 22.05.1995 (Anlage 46 41) und wies den Kläger auf seine Stellung als AT-Angestellter hin.

Das Schreiben wurde durch den von dem Kläger beauftragten Rechtsanwalt S6xxxxxxx 46 07.06.1995 (Anlage K 42) beantwortet, in dem darauf hingewiesen wurde, dass auch der Kläger bei seinem erheblichen Arbeitseinsatz in W3xxxxxxxxxxx einen gewissen zeitlichen Handlungsspielraum erwarte, in der Zeit, in der er nicht bei dem Projekt tätig sei.

Mit Schreiben vom 26.03.1998 (Anlage K 45) an die Personalabteilung der V3xx K3xxxx47x R4xx AG beantragte der Kläger seine Versetzung in einen anderen Aufgabenbereich, der seinen Qualifikationen entspreche, da seine mündlichen Angaben bei der Abteilungsleitung auf Änderung der Aufgabeninhalte bisher erfolglos gewesen seien.

Die Personalabteilung antwortete mit Schreiben vom 22.04.1998 (Anlage K 46), dass sich 48m Rahmen der anstehenden Umstrukturierung möglicherweise Änderungen im technischen Bereich ergeben, so dass das Schreiben des Klägers an die entsprechende Stelle der P2xxxxxx E3xxxxx E2xxxxxxxxxx weitergegeben worden sei. Im Übrigen solle der Kläger auf Ausschreibungen im Rahmen der Stellenbörse achten und sich bewerben.

In der Zeit vom 18.08.1998 bis zum 10.09.1998 wurde der Kläger bei der Überprüfung der 49 Leistung des Neubaukraftwerkes der Beklagten in S7xxxxxx (bei L2xxxxx) eingesetzt, das seit der Inbetriebnahme eine deutliche Minderleistung aufwies.

Dabei hat der Kläger die von den Fachabteilungen Dampferzeuger (EMD-L3xxxxx: Dr. 50 R5xxxx) und Berechnungswesen (EMK-L3xxxxx: Dr. H5xxxx) als Arbeitsergebnis vorgelegten Berechnungen zu überprüfen.

Die Aufgabenstellung fiel in das besondere Wissensgebiet des Klägers. 51

Der Kläger kam zu dem Ergebnis, dass die von ihm zu prüfenden Berechnungen sowohl 52 Ansatz als auch in der Durchführung stark fehlerhaft waren.

Nachdem der Kläger am 10.09.1998 einen kurzen Zwischenbericht abgegeben hatte, wurde 53 ihm 4 Tage später telefonisch von dem Abteilungsleiter Dr. R5xxxx mitgeteilt, dass man auf seine Mitarbeit bei EMK verzichten wolle, da man sich einen zügiger arbeitenden Ingenieur vorgestellt habe, der zudem auch einmal "fünfe" gerade sein lassen könne.

Am 16.09.1998 informierte der Kläger seinen Bereichsleiter Prof. Dr. G3xxxxxxx von seinem 54 Überprüfungsergebnis und der Absage von Dr. R5xxxx und konnte mit dessen Einverständnis seine Berechnungen weiterführen, über die er am 21.09.1998 einen Aktenvermerk an Prof. Dr. G3xxxxxxx und Dr. R5xxxx u. a. erstellte.

Nachdem der Kläger privat die Kraftwerksberechnungen geführt und zu dem Ergebnis 55 gekommen war, dass fehlerhafte Energiebilanzen ursächlich für die Minderleistung des Kraftwerkes S7xxxxxx waren, erstellte er am 27.10.1998 einen weiteren Aktenvermerk, den er u. a. seinem Vorgesetzten Dr. S5xxxxxxx vorlegte.

Nach Einlassung des Klägers lehnte Dr. S5xxxxxxx die Weitergabe des Aktenvermerks mit der Begründung ab, dass dieses nur böses Blut gebe.

Nachdem der Kläger am 23.09.1999 arbeitsunfähig krank geschrieben worden war, 57 informierte er mit Schreiben vom 28.09.1999 (Anlage K 52) Herrn S3xxxx von der Geschäftsleitung der P2xxxxxx E3xxxxxx E2xxxxxxxxxx über die seiner Auffassung nach fehlerhafte Kraftwerksberechnung des Kraftwerkes S7xxxxxxx und verwies dabei auf die von ihm im Jahre 1998 erstellten Aktenvermerke.

Mit weiterem an die Geschäftsleitung gerichtetem Schreiben vom 07.10.1999 (Anlage K 54) 58 informierte die M3xxxxxx-Z2xxxxxx e. V. darüber, dass der Kläger Mitglied des Vereins sei und den Verein beauftragt habe, seine Interessen gegenüber der Arbeitgeberin zu vertreten.

Der Verein regte an, ein "freundliches Erstgespräch" zu führen, wobei der Erhalt der 59 Arbeitsfähigkeit des Klägers das Anliegen aller sein sollte.

Mit weiterem Schreiben vom 16.11.1999 (Anlage K 56) erinnerte die M3xxxxxx-Z2xxxxxx 60V. die Geschäftsleitung an eine ausstehende Antwort, wobei das Schreiben zugleich in Durchschrift an den Betriebsrat ging.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 01.12.1999 (Anlage K 57) ließ der Kläger der 61 Geschäftsleitung mitteilen, dass ihm daran gelegen sei, trotz der aufgetretenen Probleme zu einem guten Miteinander zurückzufinden.

Es wurde aufgezeigt, dass die von dem Kläger mehrfach angesprochenen fehlerhaften 62 Kraftwerksberechnungen ohne Antwort geblieben seien. Da es sich dabei zweifelsfrei um besonders wichtige Informationen für die Arbeit des Unternehmens handle, müsse dem Kläger empfohlen werden, sich an die Vorstände von P2xxxxxx E3xxxxxx und V3xx AG zu wenden, falls er weiterhin bis zum 11.12.1999 ohne Antwort bleiben sollte.

Darüber hinaus wurde in dem Schreiben die Bewerbung des Klägers von August 1998 an 63 die Abteilung EMD angesprochen.

Mit Schreiben vom 13.01.2000 (Anlage K 59) antwortete die Personalabteilung der P2xx64xx E3xxxxxx E2xxxxxxxxxx, "daß die gesetzlichen und betrieblichen Schutzinteressen unserer Mitarbeiter im Rahmen einer erprobten Mitbestimmung seit Jahrzehnten sichergestellt" seien.

Nachdem der Anwalt des Klägers mit Schreiben vom 18.01.2000 die Vorstände der P2xx65xx E3xxxxxx und V3xx AG über die nach Auffassung des Klägers vermutliche Ursache der Minderleistung des Kraftwerkes S7xxxxxxx unterrichtet hatte, wurde der Kläger mit Schreiben vom 21.02.2000 wegen Verletzung seiner Schweigepflicht abgemahnt (Anlage K 64).

Die von dem Kläger auf Entfernung der Abmahnung gerichtete Klage (- 3 Ca 1594/00 – 66 Arbeitsgericht Gelsenkirchen – 5 Sa 1963/00 – Landesarbeitsgericht Hamm) war in beiden Instanzen erfolgreich.

Ein weiterer Rechtsstreit war zwischen den Parteien unter dem Aktenzeichen 2 Ca 1616/67 67 anhängig (Anlage K 94) wegen einer einmaligen Ausgleichszahlung an die Mitarbeiter für demnächst entfallende Sonderleistungen.

Die Beklagte berief sich darauf, dass dem Kläger ein Anspruch deshalb nicht zustehe, weil 68 er sich in einem ruhenden Arbeitsverhältnis befinde.

Der Klage wurde durch Urteil vom 21.12.2001 stattgegeben.

Der Kläger macht mit seiner am 12.07.2002 bei Gericht eingegangenen Klage eine von der Beklagten verschuldete schwere Persönlichkeitsverletzung geltend. Diese sei insbesondere durch eine mehrjährige vertragswidrige Beschäftigung, begleitet von fortgesetzten Verhaltensweisen, die als "Mobbing" einzuordnen seien, verursacht worden.

Neben den geltend gemachten Ansprüchen auf Schadensersatz und Schmerzensgeld, erhofft sich der Kläger mit dem vorliegenden Rechtsstreit mittelbar eine ihn wieder stärkende Genugtuungswirkung, aus der er auch wieder gesunden könne.

Im Einzelnen begehrt der Kläger zuletzt mit seinem Schriftsatz vom 27.05.2004 von der Beklagten als Schadensersatz einen Betrag in Höhe von 78.109,42 EUR brutto, wobei dieser einmal den Verdienstausfallschaden des Klägers von März 2000 bis März 2002 betrifft und darüber hinaus nicht gewährte zweijährige Gehaltserhöhungen als AT-Angestellter für den Zeitraum ab Januar 1995.

Wegen der Einzelheiten der Berechnung wird auf die von dem Kläger zu der Akte gereichte Aufstellung K 95 A verwiesen.

Darüber hinaus macht der Kläger wegen Verletzung seines Persönlichkeitsrechtes einen Entschädigungsanspruch nach § 823 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Höhe von 25.000,00 EUR geltend sowie als Schmerzensgeld einen weiteren Betrag in Höhe von 25.000,00 EUR.

Schließlich begehrt er die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihm zukünftige Schäden zu ersetzen, die ihm aufgrund von Mobbingübergriffen erwachsen sind oder noch erwachsen.

Der Kläger teilt seine Sachverhaltsschilderung auf den Zeitraum ab Beginn seiner Tätigkeit im April 1987 bis Ende 1996, als er in die neugegründete Abteilung für Projektsteuerung/Stabsaufgaben wechselte. Für diesen knapp 10-jährigen Zeitraum trägt der Kläger ca. 34 "Mobbing-Sachverhalte" vor, die er jeweils einer Mobbingliste nach dem Mobbing-Forscher Heinz Leymann zuordnet (vgl. dazu Anlage K 7).

Für den Zeitraum von Ende 1996 bis zu seiner Erkrankung im September 1999 trägt der Kläger etwa 76 "Mobbing-Sachverhalte", die überwiegend daraus resultieren, dass der Kläger nach seiner Auffassung berufs- und vertragswidrig beschäftigt wurde. Der Kläger gibt insoweit einen Prozentsatz von 62 an und verweist auf die Seite 46 der Anlage K 85.

Eine weitere Sachverhaltsschilderung erfolgt für den Zeitraum von 1999 bis 2002.

Der Sachverhaltsdarstellung des Klägers in seinem Schriftsatz vom 27.05.2004 liegen tagebuchartige Aufzeichnungen des Klägers von Ende 1999/Anfang 2000 sowie aus den Jahren 2001 und 2002 zugrunde (Anlage K 1 – K 3).

Wegen der Einzelheiten der von dem Kläger geschilderten "Mobbing-Sachverhalte" wird seinen Schriftsatz vom 27.05.2004 verwiesen.

Der Kläger beantragt:

81

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger brutto 78.109,42 EUR nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 12.07.2002 aus 63.985,49 EUR und aus 14.123,93 EUR

seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger mindestens 50.000,00 EUR nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 12.07.2002 zu zahlen.

3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche über die Anträge zu 1) und 2) hinausgehenden und derzeit noch nicht bezifferbaren Schäden zu ersetzen, die dem Kläger aufgrund der Mobbingübergriffe erwachsen sind oder noch erwachsen.

Die Beklagte beantragt, 85

die Klage abzuweisen. 86

Die Beklagte ist der Auffassung, 87

dass sie weder die vertraglichen Rechte des Klägers noch sein allgemeines 88
Persönlichkeitsrecht noch sonstige Rechtsgüter verletzt habe.

Der Vortrag des Klägers sei in wesentlichen Teilen unsubstantiiert oder führe nicht zu einer 89
schlüssigen Begründung seiner Ansprüche.

Die tagebuchartigen Aufzeichnungen seien nicht zeitnah, vielmehr erst nachträglich im 90
Rahmen einer psychotherapeutischen Behandlung im Jahre 2000 und danach entstanden.

Es sei der Beklagten nicht möglich, Jahre zurückliegende Gesprächsinhalte mit Vorgesetzten 91
oder Kollegen oder Einzelereignisse ohne schriftliche Grundlage zu rekonstruieren.

Der Kläger habe die Personalabteilung der Beklagten bis zum Eingang der Klageschrift 92
weder über die Art seiner Erkrankung noch deren angebliche Ursache informiert.

Die Beklagte bestreitet, dass die jetzige Erkrankung des Klägers auf einem Verhalten seiner 93
Arbeitgeber beruhe. Nach dem eigenen Vortrag des Klägers hätten bereits 1990 psychische
Erkrankungen vorgelegen, ohne dass diesen nennenswerte Konflikte vorausgegangen seien.

Aus dem von dem Kläger vorgelegten Entlassungsbericht der BfA vom 01.03.1993 ergibt 94
sich, dass der Erkrankung eine "zwanghaft/depressive Persönlichkeitsstruktur" zugrunde
liege. Die Ursache der Erkrankung des Klägers liege daher in seiner Person.

Auch die von dem Kläger vorgenommene Schadensberechnung sei unzutreffend, da der 95
Kläger Bruttobeträge zugrunde lege, während auf die Differenz der Nettobeträge abzustellen
sei.

Die Höhe des Schmerzensgeldes sei nicht nachvollziehbar. 96

Wegen der Einzelheiten der inhaltlichen Stellungnahme der Beklagten zu den von dem 97
Kläger geschilderten "Mobbing-Sachverhalte" wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom
12.10.2005 (Bl. 1363 – 1392 d. A.) verwiesen.

Wegen weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens im Übrigen wird auf den Akteninhalt [§ 98
313 Abs. 2 S. 2 Zivilprozessordnung (ZPO)] verwiesen.

Entscheidungsgründe 99

100
101

Die zulässige Klage ist nicht begründet.	102
Dem Kläger stehen gegen die Beklagte keine Ansprüche auf Schadensersatz für Gehaltsminderung, auf Schmerzensgeld und auf Entschädigung für einen schwerwiegende Verletzung seines Persönlichkeitsrechts zu.	103
A	104
Die von dem Kläger geltend gemachten Ansprüche auf Geldentschädigung und Schmerzensgeld wegen erlittener immaterieller Schäden bestehen nicht.	105
I	106
Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entschädigung wegen Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts.	107
Der Anspruch auf Geldentschädigung wegen Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts wird aus § 823 Abs. 1 BGB i. V. m. Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG) hergeleitet [<i>Bundesverfassungsgericht (BVerfG) NJW 2000, 2187; Bundesgerichtshof (BGH) in 1996, 984</i>].	108
Danach haftet die Beklagte nur unmittelbar, wenn einer ihrer Geschäftsführer durch eigenes Handeln Rechte des Klägers verletzt hat. Dies behauptet auch der Kläger nicht. Eine Rechtsverletzung durch die gesetzlichen Vertreter der Beklagten durch Unterlassen setzt voraus, dass diese gegen eine Pflicht zum Handeln verstoßen haben und die Vornahme der Handlung den Schaden verhindert hätte.	109
Eine Pflicht zum Tätigwerden würde die Kenntnis der gesetzlichen Vertreter von Mobbing-Handlungen voraussetzen, die nicht gegeben war.	110
Die Schreiben der M3xxxxx-Z2xxxxxx e. V., H2xxxxx, an den Geschäftsführer Herrn S3111x datieren erst nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit des Klägers am 23.09.1999.	111
Die Beklagte haftet für immaterielle Schäden aus den angeblichen Mobbing-Handlungen ihrer Verrichtungsgehilfen nur nach § 831 BGB, also nur dann, wenn sie bei der Auswahl und Überwachung der zur Ausführung der Verrichtung bestellten Personen, die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat. Anhaltspunkte dafür, dass die Vorgesetzten des Klägers nicht sorgfältig ausgewählt wurden, sind nicht vorgetragen und nicht ersichtlich. Für die Überwachung der Verrichtungsgehilfen kann sich die Beklagte auf den sogenannten dezentralisierten Entlastungsbeweis berufen. Danach reicht es in Großunternehmen, in denen der "Geschäftsführer" im Sinne des § 831 Abs. 1 BGB an der Leitung und Beaufsichtigung gehindert ist, aus, wenn die Überwachung einem höheren Angestellten übertragen wird, der seinerseits sorgfältig ausgewählt, angeleitet und überwacht wurde. Die Beklagte hat solch einen höheren Angestellten bestellt, nämlich den Personalleiter, Herrn L4xxxxx. Für eine Überwachung dieses leitenden Angestellten bestand mangels Kenntnis der Geschäftsführung von Verletzungshandlungen keine Veranlassung.	112
Das Anschreiben des Klägers vom 19.02.1995 (Anlage K 34), in dem er davon berichtet, dass er von seinem Fachvorgesetzten Herrn K4xxxx in unangemessener Art und Weise behandelt und unter Druck gesetzt werde, ist an den Vorstandsvorsitzenden, Herrn P4xxxxxx, der Rechtsvorgängerin der Beklagten gerichtet und der jetzigen Geschäftsführung nicht zuzurechnen.	113

II

Schmerzensgeldansprüche stehen dem Kläger ebenfalls nicht zu. 115

Solche Ansprüche waren im Fall der Verletzung des Körpers und der Gesundheit nach § 847 BGB a. F. i. V. m. § 253 BGB a. F. nur gegeben, wenn eine unerlaubte Handlung gemäß § 823 Abs. 1 BGB vorlag. Die genannten Vorschriften sind einschlägig, da die behaupteten Verletzungshandlungen vor der ab 01.08.2002 in Kraft getretenen Änderung des § 253 BGB und der gleichzeitig erfolgten Aufhebung des § 847 BGB lagen.

Eine der Beklagten zurechenbar unerlaubte Handlung liegt nicht vor. Insoweit kann auf die voranstehenden Ausführungen verwiesen werden.

B 118

Auch Ansprüche des Klägers auf Ersatz des erlittenen materiellen Schadens durch die infolge seiner Erkrankung eingetretene Gehaltsminderung bestehen nicht.

Der Anspruch beruht auf einer vertraglichen Grundlage. Der Arbeitgeber hat aufgrund des im Arbeitsverhältnis bestehenden Fürsorge- und Treuepflichten Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Die Verletzung dieser arbeitsvertraglichen Nebenpflicht stellt auch eine Schlechterfüllung des Arbeitsvertrages dar (pVV).

Die Beklagte haftet gemäß § 278 BGB für Verschulden ihrer Erfüllungsgehilfen. 121

Die Gesundheitsschäden des Klägers sind nicht durch Mobbing verursacht worden. 122

Mobbing liegt dann vor, wenn es sich um fortgesetzte, aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen handelt, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Danach muss immer, jedenfalls für die juristische Sichtweise, ein sogenannter Fortsetzungszusammenhang zwischen den einzelnen Handlungen im gerade beschriebenen Sinne bestehen, wobei es dann keiner Mindestlaufzeit der Handlungen oder einer Handlungsfrequenz bedarf, wenn die Wirkung der Einzelhandlung fort dauert (*siehe zum Mobbingbegriff auch Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen vom 15.02.2001, LAGE Nr. 3 zu Art. 2 GG, Persönlichkeitsrecht; und LAG Rheinland-Pfalz vom 16.08.2001 (ZIP 2001, 2298)*).

Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und Vorgesetzten und Untergebenen kann den Begriff des "Mobbings" erfüllen. Vielmehr ist es dem Zusammenarbeiten mit anderen Menschen immanent, dass sich Reibungen und Konflikte ergeben, ohne dass diese Ausdruck des Ziels sind, den Anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen.

Die arbeitsrechtliche Relevanz des Mobbing ergibt sich aus einer systematischen, prozesshaften Beeinträchtigung. Nicht die einzelne herabwürdigende Handlung ist charakteristisch, sondern das Systematische und Stetige, das sich aus einer Reihe solcher Handlungen ergibt und aus dem sich eine gegen den Betroffenen verfolgte Zielrichtung erkennen lässt. Erforderlich ist aber auch ein Fortsetzungszusammenhang in dem Sinne, dass die Einzelakte, die für sich genommen unerheblich sein können, in einem Sanktionen begründenden Zusammenhang stehen, die wiederholten Verhaltensweisen folglich in ihrer Gesamtheit als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zu wü rdigen sind. 125

Bei der Gesamtschau der Mobbing-Bewertung ist das zwar belastende aber als sozialadäquat hinzunehmende Handeln gegenüber schikanösem und diskriminierendem Verhalten abzugrenzen. Dabei kann vom Leitbild des einsichtig handelnden Durchschnittsarbeitgebers ausgegangen werden. Sozial adäquat muss aber auch die Reaktion des Arbeitnehmers auf belastendes Arbeitgeberverhalten sein. Der Arbeitnehmer trägt auch am Arbeitsplatz das mit der gesellschaftlichen Interaktion verbundene "kommunikative" Risiko (vgl. dazu LAG Thüringen, Urteil vom 10.06.2004, Aktenzeichen 1 Sa 148/01, ArbuR 2004, 473 – 474).

Ein Arbeitnehmer, der wegen unberechtigter Rügen und Beanstandungen krank geworden ist und deshalb Schadensersatz verlangt, muss nicht nur die Rechtswidrigkeit der Rügen und Beanstandungen darlegen, sondern darüber hinaus auch, dass der Arbeitgeber bzw. der betreffende Vorgesetzte die Rechtswidrigkeit seiner Rügen/Beanstandungen bei gehöriger Überlegung hätte erkennen können, und dass er außerdem hätte erkennen können, dass durch diese rechtswidrigen Rügen/Beanstandungen eine Krankheit beim Arbeitnehmer ausgelöst wird. Das Verschulden des Arbeitgebers bzw. des für ihn Handelnden muss sich nicht nur auf die einzelne "Tat-handlung", sondern auch auf die Erkrankung beziehen (vgl. dazu LAG Berlin, Urteil vom 15.07.2004, Aktenzeichen 16 Sa 2280/03).

Im vorliegenden Fall kann dem Vortrag des Klägers, - dieser als richtig unterstellt - ein systematisches, zielgerichtetes und lang andauerndes diskriminierendes und anfeindendes Verhalten durch Erfüllungsgehilfen der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerinnen nicht entnommen werden, noch hat die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen ein solches Verhalten gefördert und gebilligt. In einer Gesamtschau stellt das der Beklagten zurechenbare Verhalten kein Mobbing dar.

1. Die Jahre seit der Einstellung des Klägers im April 1987 bis Ende 1996 sind geprägt durch das schlechte Verhältnis des Klägers zu seinem Vorgesetzten, Herrn Dipl.-Ing. K4xxxxx, der bis zum 30.09.1991 sein direkter Vorgesetzter war.

Bis Ende 1993 ist der direkte Vorgesetzte Herr G4xxxxxx und bis Ende 1996 Herr H3130xx.

1.1. Das Verhalten von Herrn K4xxxxx war nicht darauf angelegt, mit diskriminierenden Methoden Druck auf den Kläger auszuüben, um ihn aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

Auch der Kläger selbst hat nach seiner Einlassung im Schriftsatz vom 27.05.2004 das Verhalten von Herrn K4xxxxx als einzelne, voneinander isolierte Anfeindungen gesehen.

Im Einzelnen: 133

Weder die nicht gewährte Gehaltserhöhung Anfang 1988 (von dem Kläger Regelerhöhung genannt), noch die nicht vorgenommene Zwischenbeurteilung bereits Ende 1987 sowie die nicht vorgenommene Einladung beim Vorstand können als zielgerichtete Anfeindung des Klägers angesehen werden [Mobbingvorwürfe Nr. (1), (3), (4), (5)].

Der Kläger selbst trägt vor, dass ihm zum Ausgleich für sein zu seinem Vorarbeitgeber geringeres Gehalt Hoffnung auf eine Gehaltserhöhung bereits nach einem knappen Jahr gemacht worden sei. Zusätzlich sei auf weitere Vergünstigungen, wie Jahresgratifikation und Weitergabe der Tariflohnerhöhung hingewiesen worden.

Unstreitig hat der Kläger die letzteren Leistungen erhalten. 136

137

Selbst wenn Herr K4xxx die vom Kläger geschilderte Äußerung Anfang 1988 gemacht hätte wäre diese zwar unangemessen, kann jedoch nicht als zielgerichtete Diskriminierung des Klägers angesehen werden, zumal die sogenannten Regelerhöhungen lediglich im Abstand von 2 Jahren bei der Beklagten vorgenommen wurden und der Kläger erst im April 1987 angefangen war.

Die im Übrigen angesprochenen Vorgänge sind Sachverhalte, wie sie in jedem Arbeitsalltag vorkommen.

1.2. Die Nichtbeantwortung der in Eigeninitiative des Klägers erstellten Ausarbeitung zur Beschäftigungsproblematik bzw. seine Aktenvermerke [Mobbingvorwürfe: (8), (9), (10)] kann aus unterschiedlichen Gründen erfolgt sein, eine rechtswidrige Verhaltensweise kann darin nicht gesehen werden.

1.3. Hinsichtlich der Datumsänderung auf dem von dem Kläger vorgelegten Versuchsbericht [Mobbingvorwurf: (11)] gibt es eine Meinungsverschiedenheit zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten, wobei auch nach dem Vortrag des Klägers davon ausgegangen werden kann, dass Herr K4xxxxx auch in anderen Fällen sich das Recht zur Abänderung der vorgelegten Berichte zur Weitergabe an die Fachabteilung vorbehält, ohne dass es sich um ein speziell gegen den Kläger gerichtetes Verhalten handelt.

1.4. Aus der Schilderung des Gespräches mit Herrn K4xxxxx am 29.05.1991 [Mobbingvorwürfe: (13), (14)] ergibt sich, dass der Kläger seinen Vorgesetzten durch seine "Unterforderungsbeschwerde" erheblich herausgefordert hat sowie durch die weitere Äußerung, es sei Aufgabe des Herrn K4xxxxx, seine Mitarbeiter zu motivieren und entsprechend ihrer Qualifikation einzusetzen und sich entsprechende Gedanken über den Einsatz des Klägers zu machen.

Unabhängig vom Wahrheitsgehalt dieser Äußerung stellte der Kläger damit die Qualifikation seines Vorgesetzten in Frage, so dass die nicht näher dargelegte spätere Bezeichnung durch den Vorgesetzten als "Querulant" zunächst als "Retourkutsche" zu verstehen ist.

Gleichzeitig trägt der Kläger vor, dass er festgestellt habe, dass es wohl so nicht weiter gehe und sich sowohl er wie auch Herr K4xxxxx hierin einig seien.

Nach dem Eindruck des Gerichts wird hier zu einem frühen Zeitpunkt das schlechte Verhältnis zwischen dem Kläger und seinem unmittelbaren Vorgesetzten festgeschrieben, auf dem viele der wechselseitigen späteren Verhaltensweisen aufbauen und ohne dass Herr K4xxxxx zum damaligen Zeitpunkt dem Kläger Veranlassung gegeben hätte, seine Position in dieser Weise in Frage zu stellen.

1.5. Aus dem Umstand, dass der Kläger auf seine schriftliche innerbetriebliche Beweismittel von August 1991 erst auf Anforderung eine schriftliche Absage erhält, kann keine zielgerichtete Anfeindung des Klägers entnommen werden.

Dies gilt auch für die Aufforderung einer Tätigkeit als "Kalorienjäger" sowie ein Papier über die Auslastung der Gruppe Maschinentchnik vorzulegen.

Vielmehr zeigen diese Aufforderungen eher eine Unsicherheit der Vorgesetzten des Klägers, wie sie diesen einsetzen sollten.

Auch wollten sie in jedem Fall einer Diskussion mit dem Kläger über seine Aufgabenbereiche aus dem Wege gehen [Mobbingvorwürfe: (15) - (20)].

1.6. Auch der Vortrag des Klägers zu den Äußerungen seines Vorgesetzten im Zusammenhang mit dem von ihm beantragten Bildungsurlaub ist – als richtig unterstellt – nicht als zielgerichtete Anfeindung des Klägers anzusehen, vielmehr entspricht dies einem im Arbeitsleben üblichen Sachverhalt, dass von den Vorgesetzten eine entsprechende Freistellung nicht gerne gemacht wird, wovon eine Vielzahl bei den Arbeitsgerichten anhängig gemachten Rechtsstreiten wegen der Gewährung von Bildungsurlaub zeugt [Mobbingvorwürfe: (21), (30), (41)].

1.7. Die Ablehnung der Anhebung der PKW-Pauschale für den Einsatz des Klägers W3xxxxxxxxxxx ist ebenfalls als ein im Arbeitsleben üblicher Konfliktfall einzuordnen [Mobbingvorwurf: (29)] .

1.8. Die Aufforderung seines Vorgesetzten, Herrn H4xxxxx, vom 31.05.1994, an eine Besprechung am 07.06.1994 in W3xxxxxxxxxxx-xxx teilzunehmen während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit, setzt den Kläger erheblich unter Druck, es kann jedoch nicht angenommen werden, dass die Äußerung gezielt eingesetzt wurde, um den Kläger in seiner Person zu beeinträchtigen und zu verletzen, da gleichzeitig geäußert worden sein soll, dass man den Kläger ja nicht zwingen könne, da dieser krank geschrieben sei, und der Kläger immerhin führend bei dem Projekt W3xxxxxxxxxxx tätig war [Mobbingvorwurf: (34)].

1.9. Die Vorgänge im Zusammenhang mit der ersten Abmahnung des Klägers vom 15.08.1994 stellen keine zielgerichtete Pflichtverletzung gegenüber dem Kläger dar. Der Vortrag hinsichtlich der Besprechung am 05.08.1994 ist zum Teil unsubstantiiert, soweit es die behaupteten "wissentlich falschen Anschuldigungen" betrifft.

Jedenfalls kann ihnen nach dem eigenen Vortrag des Klägers ein zielgerichtetes Verhalten gerade gegenüber dem Kläger nicht entnommen werden, da der Vorgesetzte Herr K4xxxxx mit den Worten zitiert wird, er nehme für sich das Recht in Anspruch, durch derartiges Ansprechen seine Leute "unbewusst zu provozieren, damit diese dann aus sich herauskommen".

Darüber hinaus mag es in der betrieblichen Praxis üblich sein, bei AT-Angestellten erheblichem Arbeitseinsatz auf einer auswärtigen Baustelle im Einzelfall ein früheres Verlassen des "Büroarbeitsplatzes" zu tolerieren, ein Rechtsanspruch besteht hierauf allerdings nicht.

Auch hat sich der Kläger nach seiner Einlassung nach der Auseinandersetzung am 05.08.1994 nicht wegen Erkrankung, sondern mit der Äußerung "mir ist eine Laus über die Leber gelaufen" abgemeldet.

In der Abmahnung selbst kann keine Pflichtverletzung der Vorgesetzten des Klägers gesehen werden [Mobbingvorwürfe: (35), (36), (37)] .

1.10. Die Auszahlung der Jahresvergütung Ende 1994 in Höhe von lediglich 243 % damit niedriger als in den Vorjahren stellt ebenfalls keine Pflichtverletzung der Vorgesetzten oder der Beklagten dar.

Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag von 1987 erhält der Kläger eine Jahresvergütung, "über die der Vorstand nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung ihrer (des Klägers) Leistung und des wirtschaftlichen Ergebnisses von V4x entscheidet".

Nach den schriftsätzlichen Darlegungen erfolgt die Festsetzung der Jahresvergütung auf Vorschlag des Abteilungsleiters, in diesem Fall des Herrn K4xxxxx, und der Bereichsleiter, die ihrerseits einen Vorschlag an den Vorstand vorlegen.

Auf die Frage der Begründung für die Kürzung erhält der Kläger zunächst von Herrn K4xxxxx die Antwort, dass ein vorübergehender Leistungsabfall bei ihm festgestellt worden sei. Nachdem der Kläger sich darüber hinaus an die Personalabteilung gewandt und diese schließlich gebeten hat, Herrn K4xxxxx anzuweisen, seinen Brief vom 30.10.1994 zu beantworten, kommt es zu dem Gespräch am 23.12.1994, wobei Herr K4xxxxx geäußert haben soll: "Wie bewerten und beurteilen Sie denn Ihre Familie?" und "So wie Sie sich mir gegenüber in diesem Jahr verhalten haben, das war richtig sauig".

Zwar sind diese Äußerungen – ihre Richtigkeit unterstellt – wenig qualifiziert und geschmacklos, sie sind jedoch nicht als Pflichtverletzung gegenüber dem Kläger anzusehen, zumal zu berücksichtigen ist, dass das Verhältnis zwischen dem Kläger und Herrn K4xxxxx seit langem auf beiden Seiten sehr belastet ist [Mobbingvorwürfe: (44), (50)]. 161

1.11. Das Ausbleiben der von dem Kläger sogenannten Regelerhöhung seines Gehalts Ende Januar 1995 bezieht sich auf einen zwischen den Parteien streitigen Sachverhalt. 162

Dem Vortrag des Klägers kann nicht entnommen werden, dass ihm als einzigen vergleichbaren AT-Angestellten die Regelerhöhung nicht gewährt worden ist [Mobbingvorwurf: (55)]. 163

1.12. Eine der Beklagten zurechenbare Verletzung der Fürsorgepflicht durch Nichteinschreiten gegen Handlungen des Vorgesetzten des Klägers Herrn K4xxxxx nach dem Schreiben des Klägers vom 19.02.1995 (Bl. 920 – 922 d. A.) ist nicht gegeben. 164

Zwar weist der Kläger in dem Schreiben darauf hin, dass er seit Jahren von Herrn K4xxxxx in unangemessener Art und Weise behandelt werde und er sich drangsaliert und unter Druck gesetzt fühle. Er spricht von falschen Anschuldigungen und Verdächtigungen, wobei er darauf hinweist, dass der Gipfel des Verhaltens in der Kürzung seiner Jahresvergütung liege. 165

Abgesehen davon, dass der Kläger bei seinen Vorwürfen gegenüber Herrn K4xxxxx keine konkreten Sachverhalte benennt, wie es auch in dem Antwortschreiben der Personalabteilung vom 17.03.1995 angemerkt wird, trägt der Kläger seine Vorwürfe vor im Zusammenhang mit der nach seiner Auffassung zu gering ausgefallenen Jahresvergütung. 166

Es wird damit für die Arbeitgeberin nicht hinreichend deutlich, dass bei dem Kläger Mobbing syndrome mit Krankheitswert aufgetreten sind und die Arbeitgeberin sich schützend vor ihn stellen möge. 167

Die Aufforderung in dem Brief "Auch als AT-Mitarbeiter habe ich ein Recht darauf, menschlich und nicht als willenlose Maschine behandelt zu werden" ist dabei wenig hilfreich. Der Brief endet mit dem Hinweis, dass er darauf bestehen müsse, den zu Unrecht einbehaltenen Teil der Jahresvergütung nachzuzahlen. 168

1.13. Die Aufforderung von Herrn K4xxxxx an den Kläger vom 31.03.1995, zunächst Freitag der kommenden Woche auch in W3xxxxxxxxxxxx zu verbringen und die spätere Rückgängigmachung dieser Anordnung, nachdem der Kläger seine Absicht, mit der Bahn zu fahren, aufgegeben hat, erreicht nicht die Grenze der Pflichtverletzung gegenüber dem Kläger [Mobbingvorwurf: (62)]. 169

1.14. Auch hinsichtlich der Überstundenproblematik ist eine gezielte Pflichtverletzung der Rechtsvorgängerin der Beklagten nicht zu erkennen [Mobbingvorwürfe: (64), (65)].

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten zieht sich auf einen formalen Rechtsstandpunkt zurück, nachdem der Kläger in seinem Schreiben vom 31.03.1995 ausdrücklich erklärt hat, dass er nicht bereit sei, ab dem 01.05.1995 weiterhin ohne Vergütung und ohne Zeitausgleich derartig umfangreiche regelmäßige Mehrarbeit zu leisten.

Wie bereits ausgeführt, kamen die im Arbeitsleben üblichen informellen Handhabung aufgrund des angespannten Verhältnisses zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten nicht zustande.

2. Der Vortrag des Klägers zu dem Zeitraum 1997 bis zu seiner Erkrankung im September 1999 ist dadurch gekennzeichnet, dass der Kläger nach seiner Auffassung überwiegend vertragswidrig eingesetzt wird.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Kläger Anfang 1997 mit seinem Einverständnis eine neu gegründete Abteilung für Projektsteuerung/Stabsaufgaben versetzt wird, deren Aufgabenfeld sich noch in der Entwicklung befindet.

Auch in der Folgezeit ergeben sich mehrfach Umstrukturierungen. 175

Nach dem Vortrag des Klägers wird die Firma im September 1998 in die P2xxxxxx E376xx E2xxxxxxxxx übergeführt.

2.1. Die Vorgesetzten Dr. G3xxxxxxx und Dr. S5xxxxxxx versichern dem Kläger im Zusammenhang mit seiner Versetzung nach seiner Einlassung, dass seiner Qualifikation entsprechende interessante Projekte auf ihn warten, ohne dass jedoch auf Frage des Klägers diese konkret angegeben werden können [Mobbingvorwurf: (71) aus dem Schriftsatz des Klägers vom 27.05.2004].

2.2. Die Zeit nach seiner Versetzung in 1997 ist dadurch gekennzeichnet, dass der Kläger nach seinem Vortrag mit einer Vielzahl unterschiedlicher Aufgaben beauftragt wird, bei denen er nicht auf seine vorhandenen Vorkenntnisse zurückgreifen kann, wobei ihm allerdings auch zum Teil Gelegenheit zur Einarbeitung gewährt wird.

Dies hängt u. a. auch damit zusammen, dass nach dem Vortrag des Klägers die Abteilung, der er zugeordnet ist, für die anderen Abteilungen Arbeitsaufträge aquirieren soll (vgl. dazu das von dem Kläger aufgestellte Organigramm, Bl. 929 d. A.).

So erhält der Kläger gleich zu Anfang die Aufgabe, "die Kernkompetenz der Abteilung für analytische Umwelttechnik auf den Punkt zu bringen, um daraus eine Aquisitionsunterlage zu erarbeiten" [Mobbingvorwurf: (72)] .

2.3. Der Kläger bringt dies auch in einer Besprechung am 24.01.1997 gegenüber seinem Vorgesetzten Dr. S5xxxxxxx zum Ausdruck, wobei dieser gleichwohl auf einer Fortsetzung der Arbeiten besteht [Mobbingvorwurf: (75)] .

2.4. Auch wenn der Kläger sich für ihn fremde Gebiete, wie Analytik und Umwelttechnik, Chemie o. ä. einarbeiten muss, liegt darin keine vertragswidrige Beschäftigung, da nach dem Arbeitsvertrag vom 01.01.1999 lediglich eine "Beschäftigung als AT-Mitarbeiter im Bereich EAP" vorgesehen ist.

Auch fehlen Anhaltspunkte dafür, dass die Aufgabenstellungen gezielt deshalb an den Kläger herangetragen werden, um ihn in seiner Person zu beeinträchtigen oder zu verletzen oder um ihn loszuwerden.

Aus dem ausführlichen Vortrag des Klägers ergibt sich vielmehr, dass die Abteilung 1841 bzw. sein Vorgesetzter auf der Suche sind, den neu strukturierten Abteilungen einen Inhalt zu geben [Mobbingvorwürfe: (88), (89)].

2.5. Soweit der Kläger vorträgt, bei der Abteilungsbesprechung im März 1997 habe D85 S5xxxxxxx ihm gegenüber klägerische Redebeiträge mit der Äußerung: "Herr W1xxxx, Sie bekommen gleich die Gelbe/Rote Karte" zurückgewiesen und in einer späteren Besprechung im Februar 1998 geäußert, er solle nicht immer alles Neue ablehnen und "Ich will Ihren Kopf" [Mobbingvorwürfe: (89), (117)], so sind diese Äußerungen wenig geschmackvoll, erreichen jedoch nicht die Grenze einer Pflichtverletzung gegenüber dem Kläger.

2.6. Auch schildert der Kläger an anderen Stellen den Führungsstil von Herrn Dr. S5186xxxx gegenüber anderen Mitarbeitern [Mobbingvorwürfe: (73), (95)], so dass ebenfalls eine zielgerichtete Anfeindung gerade gegenüber dem Kläger nicht angenommen werden kann.

2.7. Letzteres gilt auch für die Äußerung hinsichtlich des von dem Kläger beantragter187 Bildungsurlaubs [Mobbingvorwurf: (98)].

2.8. Auch die von dem Kläger wiedergegebenen Äußerungen von Dr. S5xxxxxxx, er188 werde im Profitcenter nicht sein Geld verdienen bzw. habe 10.000,00 DM für die Bearbeitung eines einzelnen Verbesserungsvorschlages "verbraten" [Mobbingvorwürfe: (109), (126)] sind zwar für den Kläger verletzend, überschreiten jedoch nicht die Grenze zur Pflichtverletzung.

2.9. Hinsichtlich der nicht gewährten "Regelerhöhung" wird auf das bereits zuvor Aus189führte verwiesen. Auch haben die von dem Kläger eingeschalteten Betriebsräte eine Begründung von Dr. S5xxxxxxx für die Nichtgewährung erhalten, wobei es nicht darauf ankommt, ob diese zutrifft, so dass eine der Beklagten zurechenbare rechtswidrige Pflichtverletzung nicht vorliegt [Mobbingvorwurf: (118)].

2.10. Dem Anschreiben des Klägers an die Personalabteilung vom 26.03.1998 mit 180n Antrag auf Versetzung kann eine Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten durch Unterlassen nicht entnommen werden (Anlage K 45).

Der Kläger weist in diesem Schreiben nicht darauf hin, dass er sich durch die ihm gestellten Aufgabeninhalte in krank machender Weise überfordert fühle, vielmehr fordert er neutral entsprechend seiner fachlichen Qualifikation eingesetzt zu werden.

Dementsprechend fällt das Antwortschreiben der Personalabteilung vom 22.04.19982 (Anlage K 46) aus.

2.11. Die Absage von Herrn Dr. R5xxxx, den Kläger in seiner Abteilung zu überneh183n und ihn bei dem Projekt "Maximalleistung Schkopau" einzusetzen, stellt keine Verletzung der Persönlichkeit oder der Gesundheit des Klägers dar [Mobbingvorwürfe: (135), (136)].

2.12. Die weiteren von dem Kläger geschilderten Aufgabenzuweisungen (Bl. 970 ff194 A.) sind nach dem Arbeitsvertrag vom 01.01.1999 nicht als vertragswidrig anzusehen.

2.13. Im Gespräch Anfang 1999 mit Dr. S5xxxxxxx ([Mobbingvorwurf: (169)] wird die eigene Konzeptionslosigkeit des Vorgesetzten deutlich, wobei er seine eigene Verantwortung auf

den Kläger schiebt, der sich Gedanken über seine zu verrichtenden Aufgaben soll. In diesem Zusammenhang gibt er dem Kläger nach seinem Vortrag zu verstehen, dass er von "akuter Arbeitslosigkeit" bedroht sei.

Der von dem Kläger dargelegte Gesprächsinhalt geht jedoch nicht über eine am Arbeitsplatz mögliche Konfliktsituation hinaus. 196

2.14. Das von dem Kläger für den 21.06.1999 geschilderte Gespräch mit Dr. S5xxx197x [Mobbingvorwurf: (180)] und die danach gemachten Äußerungen des Herrn Dr. S5xxxxxxx enthalten zwar einen persönlichen Angriff auf den Kläger, entsprechen jedoch dem von dem Kläger in der Vergangenheit mehrfach geschilderten autoritären Führungsstil des Herrn Dr. S5xxxxxxx auch gegenüber anderen Mitarbeitern, was nicht für ein zielgerichtetes Handeln gerade gegenüber dem Kläger spricht.

2.15. Dies gilt auch für die Äußerung vom 02.08.1999 [Mobbingvorwurf: (183)] . 198

Auch eine Gesamtschau des von dem Kläger vorgetragenen Sachverhaltes lässt nicht den Schluss auf eine systematische Vorgehensweise der Vorgesetzten des Klägers, die der Beklagten zurechenbar wäre, mit dem Ziel, den Kläger auszustoßen, zu. 199

Soweit sich der Kläger auf Sachverhalte beruft, die nach Eintritt seiner fortdauernden Arbeitsunfähigkeit ab 23.09.1999 eingetreten sind, scheiden diese als Ursache für die Entstehung der bei dem Kläger aufgetretenen Erkrankung aus. Anhaltspunkte dafür, dass sie die vom Kläger ausgeführten psychischen Probleme in einer Weise verstärkt hätten, die zum Schaden beigetragen hätten, hat der Kläger nicht vorgetragen. 200

Die Klage war daher insgesamt abzuweisen. 201

III 202

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO. 203

IV 204

Der Streitwert wurde gemäß den §§ 3 ff. ZPO festgesetzt, wobei der Wert des Feststellungsantrages mit 25.000,00 EUR berücksichtigt worden ist. 205

Rechtsmittelbelehrung 206

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 207

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist * von 1 Monat** beim Landesarbeitsgericht Hamm in Hamm, Marker Allee 94 eingegangen sein. Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. § 9 Abs. 5 ArbGG bleibt unberührt. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. 208

Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 210

v. Rosenberg	Lipinsky-	Küçükince	211
--------------	-----------	-----------	-----

/PS 212
