
Datum: 18.11.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 455/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2010:1118.15SA455.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Rheine, 2 Ca 643/08
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 8 AZN 362/11 - 18.08.11 - Urteil aufgehoben, zurückverwiesen; LAG 15 Sa 1424/11 (in NRWE).
Schlagworte: Schmerzensgeld, Schadensersatz
Normen: §§ 241 Abs. 2, 253 Abs. 2, 278, 280 Abs. 2,; 823 Abs. 1, 831 BGB, Art. 1, 2 GG

Tenor:

Die Berufungen gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 22.10.2009 – 2 Ca 643/08 – werden zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte zu 10 %, der Kläger zu 90 %.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Ansprüche des Klägers auf Schmerzensgeld und Schadensersatz. 1

Der 1954 geborene Kläger ist seit April 1982 bei der Beklagten, die mit etwa 65 Arbeitnehmern ein Unternehmen für LKW-Reparaturen und Fahrzeugbau betreibt, beschäftigt. Er war zuletzt tätig als Leiter der Abteilung Fahrzeugbau zu einem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt von 3.500,00 EUR. 2

Seit etwa drei Jahren übergibt der vormalige alleinige Geschäftsführer G N die Geschäftstätigkeit zunehmend an seinen Sohn und Mitgeschäftsführer G-I N. 3

Das Arbeitsverhältnis ist zwischenzeitlich durch die Beklagte gekündigt worden, und zwar fristgemäß unter dem 28.04.2010 (zum 30.11.2010) und anschließend fristlos unter dem 14.05.2010. Hierzu sind Kündigungsschutzverfahren anhängig beim Arbeitsgericht Rheine (zu den Az: 4 Ca 1060/10 und 4 Ca 1135/10).

In der Zeit vom 01.07.2007 bis 07.02.2008 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt und erhielt anschließend Freizeitausgleich, bevor er im Zeitraum 18.02. bis 25.03.2008 erneut arbeitsunfähig erkrankte. Unter Entgeltfortzahlung stellte die Beklagte den Kläger vom 26.03. bis zum 04.04.2008 von der Arbeitsleistung frei. Seit dem 07.04.2008 war der Kläger sodann durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. 6

Der Kreis R stellte durch Bescheid vom 15.05.2008 die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers fest. 7

Die Beklagte hatte ab März 2007 ein neues, durch eine Software unterstütztes Auftragsabwicklungsmanagement eingeführt mit der Folge gravierender Betriebsablaufänderungen. Im Mai 2007 zog die Beklagte den externen Unternehmensberater J hinzu. 8

Ebenfalls ab dem Monat März 2007 kam es wiederholt zu Meinungsverschiedenheiten/Streitigkeiten zwischen dem Kläger und dem Geschäftsführer G-I N, so konkret am 07.03. und 28.03.2007. Unstimmigkeiten traten zudem auf im Zusammenhang mit dem 25-jährigen Betriebsjubiläum des Klägers. Für die Einzelheiten wird auf den erstinstanzlichen Tatbestand (S. 3, 4) verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG. 9

Anfang August 2007 übertrug die Beklagte dem Mitarbeiter T die Leitung des Lagers, ohne hierüber zuvor mit dem Kläger gesprochen zu haben. 10

Die Beklagte erteilte dem Kläger beginnend mit dem 29.08.2007 insgesamt 7 Abmahnungen, die sämtlich von dem Kläger zur Überprüfung durch das Arbeitsgericht gestellt worden sind. Es wird auch insoweit verwiesen auf die entsprechenden Ausführungen im Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils (dort S. 4, 6, 7, 8). 11

Ein von dem Kläger erstelltes Konzept zum Umbau des Lagers lehnte die Beklagte als zu teuer ab. 12

Im Zusammenhang mit einer Bestellung von Bodenbelag im Dezember 2007 äußerte sich der Geschäftsführer G-I N gegenüber dem Kläger, dieser würde unnötigerweise alles so teuer machen. 13

Am 22.01.2008 hielt der Betriebsberater J in Anwesenheit der im Fahrzeugbau beschäftigten Arbeitnehmer dem Kläger, der zuvor Vorstellungen über die Verbuchung von Artikelverbräuchen im Fahrzeugbau geäußert hatte, vor, er habe immer etwas zu meckern. 14

Am 30.01.2008 erklärte der Betriebsberater J dem Kläger gegenüber während einer Besprechung zu einer EDV-Problematik erneut, dieser habe immer etwas, wo er meckern könne. 15

Die Beklagte entzog dem Kläger den in der Vergangenheit separat entgoltenen Auftrag, Gestelle für Radcontainer in der privaten Werkstatt zuhause zu fertigen. 16

Unter dem 01.02.2008 forderte die Beklagte den Kläger auf, seine Überstunden abzubauen; unter dem 26.03.2008, seine Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. 17

Der Betriebsberater J verlangte von dem Kläger am selben Tage die Herausgabe sämtlicher Betriebsschlüssel.	18
Mit seiner am 23.04.2008 bei dem Arbeitsgericht Rheine eingegangenen Klage hat der Kläger von der Beklagten im Wesentlichen die Zahlung von Schmerzensgeld und Schadensersatz begehrt.	19
Er hat die Ansicht vertreten, Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld zu haben wegen der Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten ihm gegenüber durch die Geschäftsführung und deren Erfüllungsgehilfen G J.	20
Zudem habe er Anspruch auf Ersatz des durch die Verletzungshandlungen bei ihm eingetretenen wirtschaftlichen Schadens, nämlich in Höhe der Differenz zwischen dem ohne Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zu zahlenden Entgelt und dem Krankengeld.	21
Die Beklagte habe ihn vorsätzlich oder zumindest fahrlässig in seiner Gesundheit widerrechtlich verletzt.	22
Seit März 2007, so hat der Kläger behauptet, sei er einer Mobbing-situation ausgesetzt gewesen, herbeigeführt durch die Geschäftsführer der Beklagten bzw. G J.	23
Die begangenen Persönlichkeitsverletzungen seien für seine Erkrankung ursächlich gewesen. Dies ergebe sich sowohl aus der ärztlichen Stellungnahme des Dr. L vom 25.02.2008 wie auch aus dem durch das Arbeitsgericht eingeholten ärztlichen psychiatrischen Fachgutachten vom 08.05.2009 (Prof. Dr. med. U , Dr. med. A; Bl. 170 – 209 d.A.).	24
Der Kläger hat weiter vorgetragen, verschiedene Vorfälle im Zeitraum zwischen März 2007 und April 2008 erfüllten den Vorwurf des Mobbing-s. Für die weiteren Einzelheiten in diesem Zusammenhang wird auf die ausführliche Darstellung im Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Rheine (dort S. 9 – 13) gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG verwiesen.	25
Der Kläger hat beantragt:	26
1. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ein Schmerzensgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 22.04.2008 zu zahlen.	27
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 10.685,74 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 5.530,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 08.07.2008 zu zahlen.	28
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.170,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 12.08.2008 zu zahlen.	29
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 6.702,56 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 4.270,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 02.10.2008 zu zahlen.	30

5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 12.064,61 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 6.300,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 26.01.2009 zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.100,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 13.02.2009 zu zahlen. 32
7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.100,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 13.03.2009 zu zahlen. 33
8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.100,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 07.04.2009 zu zahlen. 34
9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.100,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 19.05.2009 zu zahlen. 35
10. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.100,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 08.06.2009 zu zahlen. 36
11. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.100,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 16.07.2009 zu zahlen. 37
12. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 2.088,32 EURO brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 30.07.2009 zu zahlen. 38
13. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.100,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 11.08.2009 zu zahlen. 39
14. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.100,00 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 04.09.2009 zu zahlen. 40
15. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 3.351,28 EURO brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 210,00 EURO und abzüglich gezahlten Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.422,36 EURO nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten 41

über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 01.10.2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, 42

die Klage abzuweisen. 43

Sie hat die Auffassung vertreten, die von dem Kläger benannten Einzelsachverhalte seien weder für sich genommen noch in ihrer Gesamtheit geeignet, diesem einen Schaden zuzufügen. Die Sachverhalte seien in einer Vielzahl von Punkten bereits objektiv nicht als Mobbingtatbestände zu sehen. Es handele sich vielmehr um übliche betriebliche Vorkommnisse, die insbesondere von dem Kläger selbst veranlasst und zu vertreten seien. 44

Die Beklagte hat die behaupteten psychischen Schäden bestritten und hierzu behauptet, das Attest des Dr. L sei offensichtlich ein Gefälligkeitsschreiben. Zudem folge aus dem fachpsychiatrischen Gutachten, dass eine psychische Erkrankung des Klägers nicht auf ihr – der Beklagten – Verhalten zurückzuführen sei. 45

Für die Einzelheiten des Vortrags der Beklagten zu den verschiedenen Vorfällen zwischen März 2007 und April 2008 wird gem. § 69 Abs. 2 ArbGG auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils verwiesen (dort S. 17 – 21). 46

Mit Teilurteil vom 22.10.2009 hat das Arbeitsgericht Rheine die Beklagte verurteilt, an den Kläger 3.500,00 EUR nebst gesetzlicher Zinsen zu zahlen und die Klage im übrigen abgewiesen (mit Ausnahme eines noch nicht ausgeurteilten Betrages in Höhe von 2.010,77 EUR brutto nebst Zinsen, von dem Kläger als Jahressonderzahlung 2008 verlangt). 47

Das Arbeitsgericht hat ausgeführt: 48

Der Kläger habe Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte in Höhe eines durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts, mithin 3.500,00 EUR. Keinen Anspruch auf Schadensersatz habe er hinsichtlich der Differenz zwischen fiktiver Vergütung und gezahltem Krankengeld. 49

Der Anspruch des Klägers auf Ersatz seines immateriellen Schadens bestehe gemäß § 823 Abs. 1 BGB. Die Beklagte hafte für Handlungen ihrer Geschäftsführer gemäß § 31 BGB, für Handlungen des Unternehmensberaters J gem. § 831 BGB. 50

Aus einer Gesamtschau einzelner Verletzungshandlungen des Geschäftsführers G-I N und des Unternehmensberaters J dem Kläger gegenüber ergebe sich das Vorliegen einer objektiv erheblich ins Gewicht fallenden Persönlichkeitsverletzung. Die Beklagte habe ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen und dadurch das Ansehen und die Würde des Klägers verletzt. Für die Einzelheiten der Verletzungshandlungen wird gem. § 69 Abs. 2 ArbGG auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils unter II.1 e) (dort S. 25 – 28) verwiesen. Die Beklagte habe sich in dem Konflikt, der sich offensichtlich zwischen ihr und dem Kläger aufgebaut hätte, nicht sozial adäquat verhalten und durch systematische Schikane und Anfeindung das Selbstwertgefühl und das Ansehen des Klägers systematisch untergraben. Dies gelte insbesondere für die Handlungen der Beklagten ab März 2008. Hinsichtlich dieser Handlungen wird Bezug genommen auf die erstinstanzlichen Entscheidungsgründe unter II.1 g) (Urteil S. 29, 30). 51

Für die Bemessung des Schmerzensgeldes seien allein die unter II.1 e) der Entscheidungsgründe dargestellten Sachverhalte zu berücksichtigen, nicht dagegen die von dem Kläger angeführten Abmahnungen; diese stellten keine Schikane dar, da nicht davon ausgegangen werden könne, für sie habe es an jeglichem sachlichen Anlass gefehlt. Auch könne der Kläger – wie geschehen – gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen, wenn er die Abmahnungen für unberechtigt halte.

Die weiteren von dem Kläger behaupteten Handlungsweisen hätten sich im Ergebnis der Beweisaufnahme nicht bestätigt. 53

Eine Erhöhung des Schmerzensgeldes aufgrund einer bei dem Kläger eingetretenen psychischen Erkrankung sei nicht in Frage gekommen, da nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts nicht feststehe, dass die Erkrankung des Klägers durch die von der Beklagten zu vertretenden Persönlichkeitsverletzungen verursacht worden sei. Das sorgfältig gefertigte fachpsychiatrische Gutachten einschließlich des testpsychologischen Zusatzgutachtens bescheinige zwar, dass das Krankheitsbild bei dem Kläger ohne die von diesem als Mobbing erlebte Situation nicht entstanden wäre, gebe jedoch gleichzeitig an, dass es schwer beurteilbar sei, ob die von der Beklagten durchgeführten Maßnahmen allein sachlichen Zielen gedient oder primär die Intention gehabt hätten, den Kläger aus seiner Arbeit heraus zu mobben. 54

Letztlich sei die Erkrankung des Klägers das Ergebnis der gesamten von ihm erlebten Umstände im Arbeitsverhältnis, nämlich sowohl die festgestellten Persönlichkeitsverletzungen wie auch alle übrigen von dem Kläger aufgezählten Handlungen – wie wohl zum Teil nicht erwiesen –, die zum Teil jedenfalls als sozial adäquates Verhalten der Beklagten vom Kläger hinzunehmen gewesen seien. 55

Ein Schadensersatzanspruch hinsichtlich der Differenz zwischen fiktiver Vergütung und gezahltem Krankengeld stehe dem Kläger nicht zu, da die festgestellten unerlaubten Handlungen nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit die Ursache der Arbeitsunfähigkeit des Klägers gewesen seien. Es fehle somit bereits an der Kausalität für den festgestellten Schaden. 56

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Urteils wird auf Bl. 312 – 352 d.A. verwiesen. 57

Gegen das ihm am 05.03.2010 zugestellte Urteil hat der Kläger am 31.03.2010 bei dem Landesarbeitsgericht eingehend Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 19.06.2010 am 07.06.2010 eingehend begründet. 58

Die Beklagte hat gegen das ihr am 08.03.2010 zugestellte Urteil am 08.04.2010 bei dem Landesarbeitsgericht eingehend Berufung eingelegt und diese am 10.05.2010 (Montag) eingehend begründet. 59

Der Kläger hält das erstinstanzliche Urteil für fehlerhaft und trägt vor: 60

Da das Arbeitsgericht in seinem Urteil Feststellungen dazu getroffen habe, welche Maßnahmen der Beklagten tatsächlich Mobbinghandlungen gewesen seien und welche nicht, wäre es erforderlich gewesen festzustellen, ob das Krankheitsbild ohne die Belastung, die das Arbeitsgericht als Mobbing gewertet habe, nicht entstanden wäre. 61

62

Der Kläger behauptet, dass nach dem 01.02.2008 erfolgte Mobbingmaßnahmen seine Wiedererkrankung verursacht, seinen Genesungsprozess beeinträchtigt und seine Erkrankungen verschlimmert haben könnten. Hierzu habe das Gutachten keine Feststellungen getroffen.

Der Gutachter sei danach zu befragen, ob sein Krankheitsbild ohne die von dem Arbeitsgericht Rheine als Mobbingmaßnahmen angesehenen Maßnahmen aus der Zeit vor dem 01.02.2008 nicht entstanden wäre. 63

Zudem sei der Gutachter danach zu befragen, ob das Krankheitsbild ohne die Maßnahmen, die das Arbeitsgericht unzutreffend nicht als Mobbing gewertet habe – für die Einzelheiten s. Bl. 472, 473 d.A. -, nicht entstanden wäre. 64

Es liege auch keineswegs auf der Hand, dass die dem Kläger erteilten mehreren Abmahnungen nicht Teil des systematischen Handelns der Beklagten seien und deshalb kein Mobbing bedeuten könnten. Inzwischen, so trägt der Kläger weiter vor, lägen weitere Persönlichkeitsverletzungen durch die Beklagte vor. Es wird insoweit verwiesen auf Bl. 473 f. d.A.. 65

Dementsprechend, so meint der Kläger, stehe ihm ein weiteres Schmerzensgeld zu; angemessen sei ein weitaus höherer Schmerzensgeldbetrag. 66

Auch sei der Schadensersatzanspruch gerechtfertigt, und zwar aus denselben Gründen, aus denen eine Erhöhung des Schmerzensgeldes gegeben sei. 67

Der Kläger beantragt, 68

das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 22.10.2009 – 2 Ca 643/08 – teilweise abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, 69

1. an den Kläger über das bereits zugesprochene Schmerzensgeld in Höhe von 3.500,00 EUR hinaus ein weiteres Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 22.04.2008, 70

2. an den Kläger 10.685,74 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 5.530,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 08.07.2008 zu zahlen, 71

3. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.170,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 12.08.2008 zu zahlen, 72

4. an den Kläger weitere 6.702,56 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 4.270,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 02.10.2008 zu zahlen, 73

5. an den Kläger weitere 10.053,84 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 6.300,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 26.01.2009 zu zahlen, 74

6. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.100,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz 75

nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 13.02.2009 zu zahlen,	
7. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.170,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 13.03.2009 zu zahlen,	76
8. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.170,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 07.04.2009 zu zahlen,	77
9. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.170,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 19.05.2010 zu zahlen,	78
10. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.170,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 08.06.2009 zu zahlen,	79
11. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.170,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 16.07.2009 zu zahlen,	80
12. an den Kläger weitere 2.088,32 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 30.07.2009 zu zahlen,	81
13. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.170,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 11.08.2009 zu zahlen,	82
14. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 2.170,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 04.09.2009 zu zahlen,	83
15. an den Kläger weitere 3.351,28 EUR brutto abzüglich gezahlten Krankengeldes in Höhe von 210,00 EUR und abzüglich gezahlten Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.422,36 EUR nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit Zustellung der Klageschrift vom 01.10.2009 zu zahlen.	84
Die Beklagte beantragt,	85
1. unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Rheine vom 22.10.2009, 2 Ca 643/08, die Klage abzuweisen;	86
2. die Berufung des Klägers zurückzuweisen.	87
Der Kläger beantragt weiter,	88
die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.	89
Die Beklagte führt aus:	90
Es fehle an dem Tatbestand einer Persönlichkeitsverletzung in bezug auf die einzelnen Verhaltensweisen, die ihr das Arbeitsgericht unter II.1 e) aa) – gg) seiner	91

Entscheidungsgründe zum Vorwurf mache. Für die Einzelheiten des Vorbringens der Beklagten hierzu wird Bezug genommen auf den Schriftsatz vom 10.05.2010 unter II. (Bl. 419 – 429 d.A.).

Auch fehle es in der Gesamtwürdigung aller unstreitigen Tatsachen an der erforderlichen sog. Täter-Opfer-Konstellation. Da die einzelnen Handlungen letztlich neutral zu sehen seien, fehle es einem planmäßigen, systematischen, von einer Absicht getragenen Verhalten des Arbeitgebers, welches die einzelnen Vorfälle als ein Ganzes erscheinen ließe. 92

Die Beklagte verteidigt im Übrigen das erstinstanzliche Urteil als zutreffend. Sie ist der Auffassung, die mit der Berufung des Klägers weiter verfolgten Vorfälle stellten tatsächlich keine Persönlichkeitsverletzungen dar. Das gelte für die ausgesprochenen Abmahnungen ebenso wie für die einzelnen Vorfälle, beginnend mit der Frage der Lagerleitung bis zu ihrer Entscheidung, die Fertigung der sog. Radcontainer in der Privatwerkstatt des Klägers zu beenden. Es wird insoweit auf die Ausführungen auf Bl. 506 – 508 d.A. verwiesen. 93

Das Gutachten, so meint die Beklagte, liefere keinen Beweis, dass der Kläger an einer Erkrankung leide, die auf vorwerfbare Handlungen ihrerseits zurückzuführen sei. Es lasse allerdings eine Auseinandersetzung mit anderen Ursachen für die Symptomatik des Klägers vermissen, so etwa sein privates Umfeld. Auch bestätige das Gutachten nicht, dass das Krankheitsbild das Maß einer Arbeitsunfähigkeit erreicht habe. 94

Der Kläger verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung bezogen auf das ausgeurteilte Schmerzensgeld. Die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten könne die Feststellungen des Arbeitsgerichts nicht in Zweifel ziehen. Die Beklagte halte diesen lediglich entgegen, dass es an einem planmäßig systematischen, von einer Absicht getragenen Verhalten des Arbeitgebers fehle, welche die einzelnen Vorfälle als ein Ganzes erscheinen lasse. 95

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie das Sitzungsprotokoll Bezug genommen. 96

Entscheidungsgründe 97

I. 98

Die Berufung des Klägers und die Berufung der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 22.10.2009 sind gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 64 Abs. 2 b, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt worden; sie sind jedoch unbegründet. 99

Zu Recht hat das erstinstanzliche Gericht die Beklagte verurteilt, an den Kläger ein Schmerzensgeld in Höhe von 3.500,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30.04.2008 zu zahlen und die Klage im Übrigen – ausgenommen die von dem Teilurteil unberührt gebliebene Jahressonderzahlung für 2008 – abgewiesen. 100

1. Bedenken gegen die Zulässigkeit der Klage sind nicht ersichtlich. 101

2. Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld (Schmerzensgeld) in Höhe von 3.500,00 EUR aus §§ 241 Abs. 2, 253 Abs. 2, 278, 280 Abs. 1, 823 Abs. 1, 831 BGB, Art. 1, 2 GG. 102

103

a) Im Rahmen seiner vertraglichen Rücksichtnahmepflichten nach § 241 Abs. 2 BGB hat der Arbeitgeber auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Dafür, was die vertragliche Rücksichtnahmepflicht im Einzelnen gebietet, ist in besonderer Weise auf die in den Grundrechten zum Ausdruck gekommenen Wertentscheidungen des Grundgesetzes abzustellen. Danach dürfen der Arbeitgeber und seine Repräsentanten das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht verletzen. Auch hat der Arbeitgeber die Pflicht, seine Arbeitnehmer vor Belästigungen durch Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Dritte, auf die er Einfluss nehmen kann, zu schützen und ihnen einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen (vgl. BAG vom 13.03.2008 – 2 AZR 88/07; vom 25.10.2007 – 8 AZR 593/06).

Repräsentanten des Arbeitgebers in diesem Sinne sind Arbeitnehmer und dritte Personen, die von ihm als Erfüllungsgehilfen im Sinne des § 278 BGB eingesetzt sind. Der Arbeitgeber haftet, wenn die schuldhafte Handlung des als Erfüllungsgehilfen eingesetzten Dritten in einem inneren sachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der Arbeitgeber ihm als Erfüllungsgehilfen zugewiesen hat. Das ist regelmäßig dann der Fall, wenn der Erfüllungsgehilfe gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert bzw. wenn er ihm gegenüber Weisungsrechte hat (vgl. BAG vom 25.10.2007 a.a.O.). 104

Mobbing ist kein Rechtsbegriff. Zur Erfassung von Verletzungen des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers durch Belästigungen ist vielmehr ausgehend von der Definition des Begriffs der Belästigung in § 3 Abs. 3 AGG festzustellen, dass unerwünschte Verhaltensweisen - unabhängig von den Gründen nach § 1 AGG - bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Grundsätzlich kommt es auf die Zusammenschau der einzelnen „unerwünschten“ Verhaltensweisen an. Ein Umfeld wird nicht durch ein einmaliges, sondern durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen. Damit sind alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen sind, in die Betrachtung einzubeziehen. Einzelne zurückliegende Handlungen bzw. Verhaltensweisen dürfen bei der Beurteilung nicht unberücksichtigt bleiben, denn für sich allein betrachtet kommt einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen oft keine rechtliche Bedeutung zu (vgl. BAG vom 25.10.2007, a.a.O.; LAG Hamm vom 16.07.2009 – 17 Sa 619/09). 105

Ob Rechte des Arbeitnehmers verletzt worden sind, ist aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung unter sorgsamer Würdigung aller Umstände des Einzelfalles zu beurteilen (vgl. BAG vom 25.10.2007, a.a.O.). Nicht jedes den Arbeitnehmer belastende Verhalten des Arbeitgebers hat Angriffsqualität und ist schon eine Verletzung der Rücksichtnahmepflicht. Auch die Quantität der Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Umstand, dass Sachstreitigkeiten von dem Arbeitgeber aufgrund seiner Persönlichkeitsstruktur und des Rollenverständnisses in unangemessener Weise, in intoleranter Form ausgetragen werden, lässt nicht per se den Schluss auf eine verwerfliche Motivation zu. Keine Bedeutung für die Feststellung einer rechtswidrigen Persönlichkeitsverletzung haben im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, wenn es um sozial- und rechtsadäquate Verhaltensweisen des Arbeitgebers und seiner Repräsentanten geht. Diese sind aufgrund einer objektiven Betrachtungsweise und ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers zu bewerten. Nicht jeder Personalvorgesetzte beherrscht die Kunst der Personalführung fehlerfrei. Es kann von Fehlern in der Führung des zugeordneten Personals nicht ohne Weiteres auf eine feindliche Einstellung gegenüber den 106

Beschäftigten geschlossen. Weisungen, denen sachlich nachvollziehbare Erwägungen des Arbeitgebers zugrundeliegen, können auch dann, wenn der Arbeitgeber sein Weisungsrecht überschreitet, regelmäßig nicht als Ausdruck einer feindlichen Einstellung gewertet werden. Schließlich können auch Verhaltensweisen von Arbeitgebern und Vorgesetzten nicht in die Prüfung einbezogen werden, die lediglich eine Reaktion auf Provokationen durch den vermeintlich in seinen Rechten verletzten Arbeitnehmer darstellen. Insofern fehlt es an der notwendigen eindeutigen sog. Täter-Opfer-Konstellation (BAG vom 16.05.2007, a.a.O.; vom 25.10.2007, a.a.O.; LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 13.01.2009 – 5 Sa 86/08; LAG Hamm vom 16.07.2009, a.a.O.).

Dem Sachvortrag der Parteien lässt sich entnehmen, dass es ab März 2007 zunehmend zu Konflikten in ihrem Arbeitsverhältnis kam. Zutreffend weist das erstinstanzliche Gericht darauf hin, dass zwar bei der Beurteilung von Handlungen des Arbeitgebers (und seiner Erfüllungsgehilfen) zu berücksichtigen ist, dass im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, selbst wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, nicht geeignet sind, die rechtliche Qualität von Persönlichkeitsverletzungen aufzuweisen. Ob das Verhalten des Arbeitgebers oder von Vorgesetzten unter Einbeziehung einer Gesamtwürdigung als rechtswidrige Pflichtverletzung anzusehen ist, ist bei – wie vorliegend – der Verletzung des Persönlichkeitsrechts aufgrund einer umfassenden Güter- und Interessenabwägung festzustellen (LAG Niedersachsen vom 09.02.2010 – 13 Sa 896/09). 107

Zu Recht hat das Arbeitsgericht eine objektiv erheblich ins Gewicht fallende Persönlichkeitsverletzung des Klägers durch Handlungen des Geschäftsführers G-I N der Beklagten (§ 31 BGB) und des Unternehmensberaters J als dessen Erfüllungsgehilfen (§ 278 BGB) bejaht. Deren Gesamtverhalten stellt sich als eine erhebliche Persönlichkeitsverletzung dar. Die Beklagte hat in der Zeit von März 2007 bis April 2008 gegenüber dem Kläger durch verschiedene Handlungen ein betriebliches Umfeld geschaffen, das durch Einschüchterung, Erniedrigung, Anfeindung und Entwürdigung des Klägers bestimmt war. Die Kammer schließt sich insoweit der nach umfassender Beweisaufnahme sorgfältigen Begründung des Arbeitsgerichts an (Bl. 336 – 341 d.A., § 69 Abs. 2 ArbGG). 108

aa) Die Berufung der Beklagten gibt allerdings zu folgenden Ergänzungen Anlass: 109

(1) Unzutreffend ist die Beklagte der Auffassung, dass es an dem Tatbestand einer Persönlichkeitsverletzung in bezug auf die einzelnen Verhaltensweisen fehle, die das erstinstanzliche Gericht unter II.1 e aa) bis gg) ihr vorwerfe. 110

(a) Die Begründung zu dem Punkt „Leitung der Kommunalen Abteilung“ ist nicht zirkelschlüssig. Der Vortrag der Beklagten, für alle Beteiligten habe es sich in bezug auf die Schließung der Abteilung um keine ernstgemeinte Ankündigung gehandelt, und die Empörung des Klägers sei nur gespielt gewesen, ist unsubstantiiert geblieben. Tatsachen vermochte die Beklagte insoweit nicht vorzubringen. Dass der Kläger den Zeugen O zuvor provoziert hatte, hat die erstinstanzliche Entscheidung berücksichtigt. 111

(b) Hinsichtlich des weiteren Punktes „Änderung der Lackierpläne ohne Beteiligung des Klägers“ erschließt sich nicht, dass es einer Beweiserhebung über den Zeitpunkt der Lackierplanänderung bedurft hätte. Es handelt sich nicht um ein substantiiertes Bestreiten, wenn die Beklagte behauptet, sie könne sich nicht an die Umstellung des Lackierplanes erinnern, zugleich aber vorträgt, dass dies möglicherweise an zwei kalendermäßig bestimmten Tagen geschehen sei. Dass es sich bei der Änderung des Lackierplans zudem nicht um einen Alltagsvorgang (vgl. BGH vom 19.04.2001 – I ZR 238/98) handelt, ergibt sich daraus, dass die Lackierplanumstellung an sich zu den Aufgaben des Klägers gehörte. 112

- (c) Die Beklagte hat den Kläger am 27.03.2007 über die direkte Auftragserteilung an die Endmontage nicht informiert. Hier gilt das unter (b) oben Ausgeführte entsprechend. 113
- (d) Die Berufung behauptet nicht, dass es nicht den üblichen Gepflogenheiten im Unternehmen entspreche, keine Gratulation zum 25-jährigen Betriebsjubiläum zu erhalten. Die Schlussfolgerung des arbeitsgerichtlichen Urteils, dadurch, dass die Beklagte dem Kläger nicht gratuliert hat, drücke sie ihre fehlende Wertschätzung aus, ist daher nicht zu beanstanden. 114
- (e) Auch die Ausführungen der Entscheidung erster Instanz zu den weiteren Punkten „Ausbildungsnachweise“ und „Freistellung bei Abgabe der Betriebsschlüssel“ halten der rechtlichen Überprüfung stand. Auch sie zeigen die fehlende Wertschätzung der Beklagten gegenüber dem Kläger. 115
- Zum einen überzeugt die Begründung der Beklagten, sie müsse – nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit – die Personalakte des Klägers vervollständigen, da der Kläger in leitender Position beschäftigt sei, nicht. Scheinbar bestand die Notwendigkeit einer Durchsicht der Personalakten auch nur gegenüber dem Kläger, nicht aber anderen Arbeitnehmern gegenüber. Das ist indes sachlich nicht nachvollziehbar. 116
- Ohne dem Kläger gegenüber den Anlass für die Aufforderung, die Hallenschlüssel abzugeben, zu erläutern, bleibt es bei der Feststellung des Arbeitsgerichts, die Beklagte bringe dem Kläger keine Wertschätzung entgegen. 117
- (f) Indem die Beklagte dem Kläger mit verschiedenen Schreiben aus April 2008 aufforderte, Arbeiten in der Reparaturabteilung zu erbringen, wies sie ihn an, auf einer anderen Hierarchieebene tätig zu werden. Da der Kläger bei der Beklagten die Funktion des Leiters der Fahrzeugabteilung inne hatte, stellte die Zuweisung von Arbeiten unter der Weisungsbefugnis des Schichtleiters der Reparaturabteilung eine Degradierung des Klägers dar, die wiederum die fehlende Wertschätzung der Beklagten ihm gegenüber verdeutlicht. Auch insoweit überzeugen die Ausführungen des Arbeitsgerichts. 118
- (2) Entgegen der Auffassung der Beklagten fehlt es unter Berücksichtigung einer Gesamtwürdigung aller unstreitigen Tatsachen nicht an der erforderlichen eindeutigen sog. Täter-Opfer-Konstellation (vgl. zu dieser Notwendigkeit: BAG vom 16.05.2007, a.a.O.; LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 13.01.2009 – 5 Sa 86/08; LAG Hamm vom 16.07.2009, a.a.O.). 119
- Auch die erkennende Kammer nimmt eine eindeutige Täter-Opfer-Konstellation nicht an, wenn Verhaltensweisen von Arbeitgebern oder vorgesetzten Personen lediglich eine Reaktion auf Provokationen auf den vermeintlich in seinen Rechten verletzten Arbeitnehmer darstellen. 120
- Zwar kann wohl davon ausgegangen werden, dass sich zwischen den Parteien ein ihr Arbeitsverhältnis mehr oder weniger gravierend beeinträchtigender Konflikt aufgebaut hatte, der möglicherweise mit dem Generationenwechsel in der Geschäftsleitung der Beklagten ab 2005 seinen Ausgang nahm (vgl. auch fachpsychiatrisches Gutachten vom 08.05.2009, dort S. 26 – 28, Bl. 196 – 198 d.A.). Tatsächlich dürfte es dem Kläger auch schmerzlich sein, mit dieser Situation angemessen umzugehen. Hingegen gibt der Sachverhalt nichts dafür her, dass die unter II.1 e der Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils dargestellten Verhaltensweisen der Beklagten Reaktionen auf vorausgegangene Provokationen des Klägers waren. Dies behauptet auch die Beklagte nicht. Inwieweit der Kläger in anderen 121

Zusammenhängen seinerseits dafür gesorgt hat, Schärfe in die Auseinandersetzung zu bringen, kann an dieser Stelle dahinstehen. Die Vorderrichter haben somit im Ergebnis eine Täter-Opfer-Konstellation zutreffend angenommen.

(3) Gesamtschau und Gesamtwürdigung der unter II. 1 e der Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils dargestellten Verhaltensweisen der Beklagten belegen eine feindliche Einstellung und schikanöse Tendenz dem Kläger gegenüber. Ihnen liegen keine sachlich nachvollziehbaren Erwägungen des Geschäftsführers G-I N und des Unternehmensberaters J zugrunde. 122

Die Berufungskammer verweist insoweit auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts unter II.1 f der Entscheidungsgründe, denen sie sich anschließt, § 69 Abs. 2 ArbGG. 123

bb) Der Geschäftsführer G-I N und der Unternehmensberater J haben die Persönlichkeitsverletzungen des Klägers auch schuldhaft verursacht. Beide haben schuldhaft gegen ihre arbeitsvertraglichen bzw. ihre vertraglich übertragene Verpflichtung verstoßen, Verhaltensweisen zu unterlassen, die es bezwecken und bewirken, dass die Würde des Klägers verletzt und ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung und Entwürdigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. 124

cc) Der Kläger kann wegen der von dem Geschäftsführer G-K N (§§ 31, 89 BGB) und dem Unternehmensberater J (§ 278 BGB) schuldhaft verursachten Persönlichkeitsverletzung eine billige Entschädigung in Geld von der Beklagten verlangen. 125

dd) Dem Kläger steht ein Schmerzensgeldanspruch von 3.500,00 EUR zu. 126

Die Höhe der Geldentschädigung ist gem. § 253 Abs. 2 BGB nach der Billigkeit festzusetzen (BAG vom 25.10.2007, a.a.O.). Zu berücksichtigen sind alle für die Bemessung des Schmerzensgeldes maßgebenden Umstände, insbesondere auch ein Mitverschulden des Klägers, § 254 BGB. 127

Unter Berücksichtigung der Intensität der Verletzungshandlungen, der mit dem Schmerzensgeld bezweckten Genugtuung des geschädigten Klägers bei gleichzeitiger Abwesenheit eines klägerischen Mitverschuldens ist die Festsetzung in Höhe eines durchschnittlichen Monatsentgelts rechtlich nicht zu beanstanden. 128

b) Der geltend gemachte Schmerzensgeldanspruch folgt in Höhe eines Betrages von 3.500,00 EUR auch aus §§ 823 Abs. 1, 831 BGB, Art. 1, 2 GG. 129

Für die Begründung dieser Anspruchsgrundlage wird auf die zutreffenden (s.a. oben unter I.2 a) Erwägungen der erstinstanzlichen Entscheidungsgründe (Bl. 333 ff. d.A.) verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG. 130

c) Der Zinsanspruch des Klägers folgt aus §§ 291, 288 Abs. 1 BGB. 131

3. Dem (Berufungs-)Kläger stehen weitergehende Ansprüche gegen die Beklagte nicht zu. 132

a) Zutreffend hat das Arbeitsgericht erkannt, dass der Kläger keinen weitergehenden Schmerzensgeldanspruch hat. 133

aa) Insbesondere stellen die dem Kläger erteilten Abmahnungen keine Persönlichkeitsverletzungen dar, die geeignet wären, einen Schmerzensgeldanspruch zu rechtfertigen. 134

Zwar mögen die insgesamt 7 Abmahnungen auf den ersten Blick den Schluss nahelegen, mit ihnen habe der Arbeitgeber zielgerichtet ein Umfeld der ständigen Verunsicherung und Einschüchterung schaffen wollen. Bei Würdigung aller Umstände des Sachverhalts lässt sich jedoch eine eindeutige Täter-Opfer-Konstellation nicht feststellen. 135

Es kann dahinstehen, ob – wie das Arbeitsgericht meint – der Ausspruch von Abmahnungen bereits deshalb keine Schikane darstellen könne, weil der Arbeitnehmer gegen ihm erteilte Abmahnungen gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen könne, wenn er diese für unberechtigt hält. Dies nimmt die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 09.03.2009 (9 Sa 378/08) auch nur für den Ausspruch einer einmaligen Abmahnung an. 136

Zutreffend jedenfalls stellt das Arbeitsgericht fest, dass Abmahnungen Schikanecharakter haben müssen, um rechtlich erhebliche Persönlichkeitsrechtsverletzungen auslösen zu können. Den Bewertungen der Abmahnungen vom 07.02. und 29.08.2007 sowie vom 14.02. und 25.02.2008 schließt sich die Kammer an. Keine dieser Abmahnungen zeigt eine feindliche Einstellung oder schikanöse Tendenz der Beklagten gegenüber dem Kläger. Ihnen liegen durchweg sachlich nachvollziehbare Erwägungen der Beklagten zugrunde. Dabei ist es nicht von Bedeutung, dass der Kläger in drei Fällen mit Klagen gegen die Rechtswirksamkeit der Abmahnungen obsiegt hat. Das Berufungsgericht hält insoweit die Beurteilung des Arbeitsgerichts für zutreffend. Auch eine willkürliche, ohne jeden vertretbaren Anlass erfolgte Erteilung dieser und auch der weiteren, inhaltlich unsubstantiiert gebliebenen Abmahnungen folgt aus dem Sachvortrag des Klägers nicht. 137

bb) Die weiteren von dem Kläger behaupteten Verhaltensweisen der Beklagten bzw. deren Erfüllungs-/Verrichtungsgehilfen vermögen einen Schmerzensgeldanspruch nicht zu rechtfertigen. 138

(1) Das gilt hinsichtlich der Aufforderung an den Kläger, Überstunden abzubauen. Die Beweisaufnahme hierzu hat ergeben, dass die Reduzierung der Überstunden mit dem Kläger besprochen wurde mit der Intention einer Situationsberuhigung und dieser sich gegen diese Maßnahme auch nicht gewandt habe. Dass der Abbau von Überstunden, wie die Berufung vorträgt, nicht im Interesse des Klägers gelegen habe, mag zutreffend sein, führt jedoch nicht zu seiner Persönlichkeitsrechtsverletzung. 139

(2) Die von dem Kläger behaupteten Verhaltensweisen Entzug der Lagerleitung und Vorwürfe des Meckerns, eines Konstruktionsfehlers sowie im Zusammenhang mit dem Fahrradcontainer sind durch die Beweisaufnahme nicht bestätigt worden und können daher eine Persönlichkeitsrechtsverletzung nicht begründen. Rechtliche Anhaltspunkte, erneut in die Beweisaufnahme einzutreten, sind nicht gegeben. 140

cc) Dem Kläger steht ein weiteres Schmerzensgeld nicht zu aufgrund einer durch ein Mobbingverhalten der Beklagten eingetretenen psychischen Erkrankung. Die von der Beklagten zu vertretenden Persönlichkeitsrechtsverletzungen sind nicht ursächlich geworden für die Erkrankung des Klägers. 141

(1) Das fachpsychiatrische Gutachten vom 08.05.2009 (Bl. 170 – 209 d.A.) kommt in seiner zusammenfassenden Beurteilung im Wesentlichen zu dem Ergebnis, dass 142

- die Beschwerden des Klägers Symptome einer Reaktion auf schwere erlebte Belastungen und Anpassungsstörungen sind, 143

- davon auszugehen sei, dass das Krankheitsbild ohne die Belastung nicht entstanden wäre, 144

- es bei dem Kläger mehrfach zu einer Erschütterung zentraler Grundannahmen wie Fairness und Ehrlichkeit gekommen sei, was bei ihm zu einer beginnenden Verbitterungssymptomatik mit depressiven und vegetativen Begleitsymptomen geführt habe,	145
- von einer Chronifizierung des Krankheitsbildes auszugehen sei,	146
- nicht sicher zu beantworten sei, inwieweit die individuelle Prädisposition des Klägers seine Reaktionen begünstigt habe,	147
- schwer zu beurteilen sei, ob die von Seiten der Beklagten durchgeführten Maßnahmen allein sachlichen Zielen gedient oder primär die Intention gehabt hätten, den Kläger aus seiner Arbeit heraus zu mobben,	148
- der Kläger die Situation als Mobbing erlebt habe und das Krankheitsbild ohne diese Belastung nicht entstanden wäre.	149
Im Rahmen der eigenen Angaben des Klägers zu seiner Person und zur Krankengeschichte (S. 24 ff. des Gutachtens, Bl. 194 ff. d.A.) spricht dieser davon, dass	150
- er sich mit dem Seniorchef, der ein sozialer Arbeitgeber gewesen sei, gut verstanden habe und von diesem zu vielen Entscheidungen hinzugeholt worden sei,	151
- bis 2005 eigentlich alles normal gewesen sei,	152
- das Verhältnis zu dem Juniorchef sich allmählich abgekühlt habe,	153
- seine Kompetenzen nach und nach immer mehr eingeschränkt worden seien,	154
- er Anfang 2008 bemerkt habe, bei der Beklagten wohl keine Zukunft mehr zu haben.	155
Das insgesamt sorgfältig erstellte Gutachten einschließlich des testpsychologischen Zusatzgutachtens vom 26.03.2009 (Bl. 162 – 169 d.A.) hat den gesamten Prozessstoff berücksichtigt und seine Schlussfolgerungen aufgrund umfassender Sachverhaltsermittlung unter Einbeziehung einer ausführlichen Exploration des Klägers sowie eines von dem Kläger angelegten sog. Mobbing-Tagebuchs gezogen.	156
(2) Die Kammer folgt dem Arbeitsgericht darin, dass die festgestellten Persönlichkeitsrechtsverletzungen nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit Ursache der Erkrankung des Klägers waren und dass die Erkrankung vielmehr ihre Ursache hat in den insgesamt von dem Kläger erlebten Umständen seines Arbeitsverhältnisses, also neben den festgestellten Persönlichkeitsrechtsverletzungen auch den nicht erwiesenen weiteren Handlungen und denen, die hinnehmbares sozialadäquates Verhalten der Beklagten darstellen.	157
Insbesondere liefert das fachpsychiatrische Gutachten keinen Beweis dafür, dass die Erkrankung des Klägers ursächlich auf vorwerfbare Verhaltensweisen der Beklagten zurückzuführen ist. Es lässt ausdrücklich die Möglichkeit einer individuellen Prädisposition offen.	158
Auch die Kammer hat aus dem Gutachten die Auffassung gewonnen, dass der Kläger nur sehr schwer mit dem Generationenwechsel in der Geschäftsleitung der Beklagten umgehen konnte. Der Kläger selbst hat Anfang 2008 den Eindruck gewonnen, dass er bei der Beklagten wohl keine Zukunft mehr habe.	159

Den weiteren Bewertungen des Arbeitsgerichts zu dem fachpsychiatrischen Gutachten schließt sich die Kammer an.	160
(3) Ergänzende Feststellungen dahingehend,	161
- ob das Krankheitsbild ohne die als Mobbing zu bewertende Belastung nicht entstanden wäre,	162
- ob nach dem 01.02.2008 erfolgte Mobbingmaßnahmen die spätere Wiedererkrankung des Klägers verursacht haben können und	163
- ob das Krankheitsbild ohne die vom Arbeitgeber nicht als Mobbing gewerteten Maßnahmen nicht entstanden wäre sind entgegen der Ansicht der klägerischen Berufung nicht zu treffen. Das fachpsychiatrische Gutachten ist auf der Grundlage einer umfassenden Sachverhaltsermittlung einschließlich einer sehr ausführlichen Exploration des Klägers zu dem Ergebnis gelangt, dass zwar der Kläger die (Gesamt-) Situation in seinem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten als Mobbing erlebt hat und dass das Krankheitsbild ohne diese Belastung nicht entstanden wäre, dass aber gleichzeitig es schwer beurteilbar sei, ob die von der Beklagten (insgesamt) durchgeführten Maßnahmen allein sachlich begründet oder primär darauf ausgerichtet waren, den Kläger aus dem Arbeitsverhältnis heraus zu mobben. Zudem vermag das Gutachten nicht sicher festzustellen, inwieweit die individuelle Prädisposition des Klägers die Erkrankung begünstigte.	164
Die mit der Berufung aufgeworfenen Fragen werden unter Berücksichtigung des durch die Begutachtung gefundenen Ergebnisses nicht zu einer positiven Antwort führen können, da die Ursache des Krankheitsbildes bei dem Kläger insgesamt unklar geblieben, d.h. zur Überzeugung der Kammer nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auf Rechtsverletzungen der Beklagten zurückzuführen ist.	165
b) Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Schadensersatz hinsichtlich der Differenz zwischen (fiktivem) Bruttoentgelt und gezahltem Krankengeld für den Zeitraum 12.04.2008 – 30.09.2009.	166
Der Anspruch scheidet bereits daran, dass die festgestellten arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen bzw. unerlaubten Handlungen nicht mit der für eine Verurteilung erforderlichen hinreichenden Wahrscheinlichkeit die Ursache der Arbeitsunfähigkeit des Klägers waren.	167
II.	168
1. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO. Entsprechend dem wechselseitigen Obsiegen und Unterliegen war eine Quotelung im Verhältnis 10 % zu 90 % vorzunehmen.	169
2. Gründe im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor.	170
<hr/>	171