
Datum: 02.09.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 724/11
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2011:0902.7SA724.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herford, 3 Ca 1811/09
Schlagworte: Mobbing, Substantiierung, Kausalität
Normen: §§ 823 Abs. 1, 823 Abs. 2, 826 BGB

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 03.09.2010 – Az.: 3 Ca 1811/09 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- Der Kläger begehrt von der Beklagten Schadensersatz und Schmerzensgeld. 1 2
- Der Kläger ist bei der Beklagten auf der Basis eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 11.01.1988 als Industriebuchbinder tätig. Arbeitsvertraglich ist festgehalten, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden. Bei der Beklagten ist ein Betriebsrat eingerichtet. Der Kläger war seit Mai 2005 Mitglied und seit April 2006 Vorsitzender dieses Betriebsrats. Am 22.01.2007 trat der Kläger von diesem Amt zurück. Der Betriebsrat beschloss seine Auflösung und leitete Betriebsratswahlen ein. 3
- Die krankheitsbedingten Ausfallzeiten des Klägers in den Jahren 2001 bis 2006 beliefen sich auf 22 bis 44 Arbeitstage. Seit dem 25.10.2007 ist der Kläger dauerhaft arbeitsunfähig 4

erkrankt. Im Rahmen einer Begutachtung durch den medizinischen Dienst der Krankenversicherung Westfalen-Lippe gab der Kläger ausweislich des erstellten sozialmedizinischen Gutachtens vom 29.10.2008 an, seine Beschwerden seien durch den Arbeitgeber ausgelöst worden. Der Arbeitgeber habe Druck ausgeübt und ihn mit neuen Arbeitsverträgen erpresst. Der Gutachter diagnostizierte eine Anpassungsstörung bei Arbeitskonfliktsituationen. Wegen des Inhalts des Gutachtens wird auf Blatt 6 – 9 der Akten Bezug genommen. Der Hausarzt des Klägers hielt in einer ärztlichen Bescheinigung vom 20.11.2008 fest, sein Patient spreche von Mobbing. Aus seiner hausärztlichen Sicht sei das bestehende Krankheitsbild hauptsächlich durch die betriebliche Situation im Zeitraum von Mitte 2006 bis Oktober 2007 verursacht worden.

Im Verantwortungsbereich des Klägers kam es am 11.07.2006 zu einer fehlerhaften Produktion eines Katalogs. Die Beklagte sprach daraufhin am 31.08.2006 eine Abmahnung aus. Im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs einigten sich die Parteien darauf, die Klageschrift des Klägers als Gegendarstellung zur Personalakte zu nehmen und die Abmahnung vom 31.08.2006 am 15.09.2007 aus der Personalakte zu entfernen. Eine weitere Abmahnung erfolgte unter dem 26.03.2007. Sie wurde darauf gestützt, dass bei der Produktion einer Broschüre am 13.07.2007, die dem Kläger aufgetragen war, Druckstellen an der Innenseite der Broschüre entstanden waren. Arbeitsgerichtlich einigten sich die Parteien erneut darauf, die Klageschrift des Klägers als Gegendarstellung zur Personalakte zu nehmen sowie die Abmahnung nach einigem Zeitablauf, nämlich am 31.03.2008, aus der Personalakte zu entfernen. Im September 2007 kam es im Verantwortungsbereich des Klägers zu einer fehlerhaften Produktion einer Broschüre. Die Beklagte mahnte das Verhalten des Klägers mit Schreiben vom 25.09.2007 ab. Erneut einigten sich die Parteien arbeitsgerichtlich darauf, die Klageschrift als Gegendarstellung zu Personalakte zu nehmen und die Abmahnung nach einigem Zeitablauf - am 31.12.2008 - aus der Personalakte zu entfernen.

5

Im Zusammenhang mit der Auflösung des Betriebsrates beschloss der Betriebsrat am 22.01.2007 zugleich, eine Betriebsvereinbarung vom 01.06.2006 zum 30.04.2007 zu kündigen. Diese Betriebsvereinbarung konnte mit dem neugewählten Betriebsrat nicht erneut abgeschlossen werden. Die Beklagte entschloss sich sodann, sämtlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Abschluss von Änderungsverträgen anzubieten, um auf diesem Weg Regelungsbereiche der Betriebsvereinbarung einzelvertraglich zu vereinbaren. Mit Ausnahme von sechs Mitarbeitern, unter ihnen der Kläger, nahmen alle anderen Arbeitnehmer der Beklagten das Angebot auf Änderung der Arbeitsverträge an. Der Kläger forderte auf der Grundlage seines ursprünglichen Arbeitsvertrages Vergütungsansprüche ein und machte diese vor dem Arbeitsgericht Herford geltend. Dort einigten sich die Parteien durch Abschluss eines Vergleiches.

6

Mit Schreiben vom 08.10.2009, wegen dessen weiteren Inhalts auf die Gerichtsakte (Bl. 12 bis 14 d. A.) Bezug genommen wird, machte der Kläger unter Hinweis darauf, dass er seit dem 25.04.2009 Arbeitslosengeld in Höhe von 1.225,50 € monatlich beziehe, die monatliche Differenz zu seinem Durchschnittsnettoverdienst in Höhe von 2.125,00 € geltend und forderte die Beklagte auf, ihm angesichts seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen ein Schmerzensgeld in Höhe von 25.000,00 € zu zahlen. Mit seiner Klage vom 16.11.2009 begehrt der Kläger den Nettolohnschaden für die Zeit vom 25.04.2009 bis zum 16.11.2009, das geltend gemachte Schmerzensgeld sowie die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm allen künftig entstehenden Schaden zu ersetzen.

7

8

Der Kläger hat behauptet, der Geschäftsführer der Beklagten habe ihn mit Übernahme des Amtes als Betriebsratsvorsitzender seit April 2006 regelmäßig drangsaliert, beleidigt und bedroht. Er sei ständigen Anfeindungen ausgesetzt. In Abständen von ca. 2 Wochen habe er sich zu Vier-Augen-Gesprächen mit dem Geschäftsführer einfinden müssen. Im Rahmen dieser Gespräche habe der Geschäftsführer ihm erklärt, er solle abhauen, sich einen neuen Arbeitsplatz suchen, dem Betriebsratsvorsitz aufgeben und den Betriebsrat auflösen. Er, der Geschäftsführer, wolle sich mit ihm, dem Kläger, nicht an einen Tisch setzen. All diejenigen, die ihn bzw. den Betriebsrat gewählt hätten, seien ohnehin beschränkt. Der Geschäftsführer habe ihn als "Drückeberger" bezeichnet und ihm angedroht, sofern er den Betriebsratsvorsitz nicht aufgebe, werde er sich vor Abmahnungen nicht retten können. Die Gespräche hätten in Abständen von etwa zwei Wochen stattgefunden. An genaue Daten und Uhrzeiten könne er sich nun nicht mehr erinnern. Zwischen April 2006 und dem 15.10.2007 sei es zu etwa 18 bis 20 solcher Gespräche gekommen. Darüber hinaus sei er vom Geschäftsführer mit der Frage konfrontiert worden, wann dieser mal wieder etwas verkaufen könne, was er – der Kläger – hergestellt habe. Sämtliche Abmahnungen, die die Beklagte ausgesprochen habe, seien ungerechtfertigt und allein von dem Ziel getragen, ihn psychisch unter Druck zu setzen und weiter zu drangsalierten. Druck habe der Geschäftsführer auch im Juni 2007 auf ihn ausüben wollen, indem er ihm als erstem von 78 beschäftigten Arbeitnehmern den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages angetragen habe. Der Geschäftsführer habe ihm damit gedroht, er müsse mit weiteren Abmahnungen rechnen, sofern er den neuen Arbeitsvertrag nicht unterschreibe. Er sei auch über die geschilderten Umstände hinaus dauernd Drangsalierungen und Anfeindungen durch den Geschäftsführer ausgesetzt gewesen. Aufgrund des erzeugten psychischen Drucks und der dauernden Drangsalierungen sowie Beleidigungen habe er den Betriebsrat im Februar 2007 aufgelöst.

Seine seit dem 25.10.2007 bestehende Arbeitsunfähigkeit sei auf Mobbinghandlungen des Geschäftsführers zurückzuführen. Dies ergebe sich aus dem sozialmedizinischen Gutachten des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung Westfalen-Lippe vom 29.10.2008 und sei auch durch die ärztliche Bescheinigung seines Hausarztes belegt. 9

Der Kläger hat beantragt, 10

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.296,50 € (netto) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten seit dem 24.10.2009 zu zahlen, 11
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ein angemessenes Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, 12
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm alle weitergehenden Schäden zu ersetzen, die ihm aufgrund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts im Zeitraum zwischen April 2006 und dem 25.10.2007 erwachsen sind oder noch erwachsen werden. 13

Die Beklagte hat beantragt, 14

die Klage abzuweisen. 15

Sie hat behauptet, während des vom Kläger benannten Zeitraums hätten zwischen ihrem Geschäftsführer und dem Kläger keine Vier-Augen-Gespräche stattgefunden. Das Angebot auf Abschluss eines geänderten Arbeitsvertrages habe sie dem Kläger nicht als einem der ersten, sondern als einem der letzten Arbeitnehmer angeboten. Ihr Geschäftsführer habe in 16

sachlicher Weise darum gebeten, den Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Druck sei auf den Kläger nicht ausgeübt worden. Sämtliche Abmahnungen, die sie gegenüber dem Kläger ausgesprochen habe, seien angesichts einer Schlechtleistung des Klägers nötig gewesen. Sie habe keinen Druck auf den Kläger ausgeübt, damit dieser von seinem Betriebsratsamt zurücktrete. Vielmehr hätten die sonstigen Betriebsratsmitglieder den Kläger um seinen Rücktritt gebeten. Der Betriebsrat sei auch nicht aufgrund eines von ihr erzeugten Drucks durch den Kläger aufgelöst worden. Das Verhalten ihres Geschäftsführers habe die Arbeitsunfähigkeit des Klägers nicht hervorgerufen. Der Kläger habe bereits in den Jahren zuvor unter erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen gelitten.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 03.09.2010 die Klage abgewiesen, im Wesentlichen mit folgenden Gründen: 17

Ein auf Mobbingstrukturen gestützter vertraglicher Schadensersatzanspruch des Klägers scheitere daran, dass der Kläger eine Pflichtverletzung der Beklagten nicht schlüssig habe vortragen können. Der Kläger hätte die anspruchsbegründenden Tatsachen konkret darlegen und gegebenenfalls auch beweisen müssen. Dazu hätte er die einzelnen Mobbinghandlungen unter Benennung des Datums bezeichnen müssen. Dies sei dem Kläger nicht gelungen. Die Vorlage ärztlicher Bescheinigungen reiche insoweit nicht aus. Der Arzt kenne regelmäßig die Situation am Arbeitsplatz nicht, sondern sei auf die Schilderung des Arbeitnehmers angewiesen. Letztlich sei der Vortrag des Klägers auch widersprüchlich. So habe er behauptet, die Vier-Augen-Gespräche zwischen ihrem Geschäftsführer und ihm hätten beginnend mit dem Monat April 2006 im vierzehntägigen Rhythmus stattgefunden. In der Summe hätten dies etwa 36 Gespräche sie müssen, während der Kläger im weiteren Verlauf des Klageverfahrens behauptet habe, es sei zu 18 bis 20 solcher Gespräche gekommen. Auch aus dem Ausspruch von Abmahnungen können nicht darauf geschlossen werden, es sei ihrem Geschäftsführer darum gegangen, den Kläger bewusst einzuschüchtern. Allen drei Abmahnungen habe unstreitig zugrundelegen, dass es zu Fehlern in der Produktion gekommen sei, für die der Kläger zuständig gewesen sei. Damit hätten objektive Anhaltspunkte für den Ausspruch der Abmahnungen bestanden. Für die Kammer sei nicht ersichtlich gewesen, dass die Abmahnungen willkürlich oder ohne jeden vertretbaren Anlass ausgesprochen worden seien. Auch die Behauptungen des Klägers im Zusammenhang mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages und des insoweit ausgeübten psychischen Drucks seien pauschal und nicht ausreichend konkret. Die Behauptung des Klägers, er habe den Betriebsrat auf Veranlassung des Geschäftsführers auflösen sollen, sei unschlüssig. Denn über die Auflösung des Betriebsrats entscheide nicht der Betriebsratsvorsitzende. Das vorgelegte sozialmedizinische Gutachten sowie die ärztliche Stellungnahme des behandelnden Hausarztes besagten nichts zu Kausalität zwischen vermeintlichen Handlungen des Geschäftsführers und der eingetretenen Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Denn sowohl das Gutachten als auch die ärztliche Bescheinigung beruhten alleine auf Schilderungen des Klägers zu den Situationen im Arbeitsumfeld. 18

Gegen das dem Kläger am 16.09.2010 zugestellte Urteil richtet sich dessen am 05.10.2010 eingegangene Berufung vom 27.09.2010, die er nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16.12.2010 am 16.12.2010 wie folgt begründet: 19

Das Arbeitsgericht Herford habe unberücksichtigt gelassen, dass auf ihn durch fortdauerende Beschimpfungen und Herabwürdigungen massiv Druck ausgeübt worden sei, um ihn dazu zu bewegen, einen ihm vorgelegten neuen Arbeitsvertrag abzuschließen, der deutliche Verschlechterungen enthalten hätte. Dem ausgeübten Druck habe er nur unter Aufbietung aller ihm zur Verfügung stehenden Kräfte widerstehen können. Er habe entgegen der 20

Auffassung des Arbeitsgerichts Herford ausreichend substantiiert dargelegt, dass er durch schuldhaft begangene Persönlichkeitsrechtsverletzungen des Geschäftsführers der Beklagten geschädigt worden sei. Mit der Bekleidung des Betriebsratsamtes im Rahmen der im April 2006 durchgeführten Neuwahlen des Betriebsrates hätten die fortdauernden Drangsalierungen ein unerträgliches Maß angenommen. Seit Übernahme des Betriebsratsvorsitzendes sei er in regelmäßigen Abständen von etwa zwei Wochen drangsaliert, beleidigt und bedroht worden. Dies sei jeweils in der Form geschehen, dass der Geschäftsführer der Beklagten ihn zu einem persönlichen Gespräch einbestellt habe. Die Gespräche hätten sodann unter vier Augen stattgefunden. Sinngemäß hätte der Geschäftsführer geäußert, er solle abhauen und sich einen neuen Arbeitsplatz suchen. Er (der Geschäftsführer der Beklagten) wolle sich mit ihm (dem Kläger) nicht an einen Tisch setzen. Er, der Kläger, solle den Betriebsratsvorsitz abgeben und den Betriebsrat auflösen, weil alle, die ihn bzw. den Betriebsrat gewählt hätten, ohnehin beschränkt seien. Bei anderer Gelegenheit habe der Geschäftsführer ihn mit der Frage konfrontiert, wann dieser mal wieder etwas verkaufen könne, was er, der Kläger, hergestellt habe. Im Rahmen der Vier-Augen-Gespräche habe der Geschäftsführer ihn, den Kläger, u. a. als "Drückeberger" bezeichnet.

Er habe bereits in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Herford eine Liste mit konkreten Daten und Uhrzeiten vorgelegt, aus der sich habe ersehen lassen, an welchen Tagen seit April 2006 bis Oktober 2007 Vier-Augen-Gespräche geführt worden seien. Er sei – so seine Behauptung – angesichts seiner Erkrankung zunächst nicht in der Lage gewesen, diese Daten zusammen zu stellen und vorzutragen. Innerhalb der geführten Gespräche habe der Geschäftsführer ihm für den Fall, dass er den Betriebsratsvorsitz nicht abgebe und nicht dafür Sorge trage, dass der Betriebsrat aufgelöst werde, zu verstehen gegeben, dass er sich vor Abmahnungen nicht werde retten können. Die erste Abmahnung sei sodann im Juli 2006 ausgesprochen worden, begleitet von weiteren Drangsalierungen, Herabwürdigungen, Beleidigungen und Nötigungen. Insgesamt habe der Geschäftsführer der Beklagten in der Zeit von April 2006 bis zum 25.10.2007 seine Vorgehensweise in den geführten Gesprächen 28 Mal wiederholt. Er habe aufgrund des insoweit erzeugten psychischen Drucks sowie der weiteren Drangsalierungen und Beleidigungen den Betriebsrat im Februar 2007 aufgelöst. Nachdem der Arbeitsrechtsstreit über die Entfernung der ersten Abmahnung aus der Personalakte im Februar 2007 sein Ende gefunden habe, sei unmittelbar eine erneute Abmahnung im März 2007 ausgesprochen worden, offensichtlich mit der Zielsetzung, den auf ihn permanent ausgeübten Druck weiter aufrecht zu erhalten. Bereits Ende des Monats Mai 2007 habe sodann der Geschäftsführer der Beklagten von ihm als einem der ersten der in diesem Zeitpunkt beschäftigten 78 Arbeitnehmer verlangt, einen neuen Arbeitsvertrag zu deutlich schlechteren Bedingungen zu unterzeichnen. Die Herabwürdigungen, Beleidigungen und Nötigungen seien fortgesetzt worden. Im Zusammenhang mit dem Abschluss des geänderten Arbeitsvertrages habe der Geschäftsführer im Juni 2007 weiterhin Druck auf ihn ausgeübt und ihm angekündigt, sofern der Arbeitsvertrag nicht bald unterzeichnet zurückgegeben werden, könne er mit weiteren Abmahnungen rechnen. Mit der weiteren unberechtigten Abmahnung sei sodann der psychische Druck fortgesetzt worden. Die Situation am Arbeitsplatz sei für ihn immer unerträglicher geworden. Diese im Einzelnen beschriebenen Mobbinghandlungen seien ursächlich für die seit dem 25.10.2007 bestehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 03.09.2010 – Az.: 3 Ca 1811/09 – abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.296,50 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz p. a. seit dem 24.10.2009 sowie ein angemessenes Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, 24
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm alle weitergehenden Schäden zu ersetzen, die ihm aufgrund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts im Zeitraum zwischen April 2006 und dem 25.10.2007 erwachsen sind oder noch erwachsen werden. 25

Die Beklagte beantragt, 26

die Berufung zurückzuweisen. 27

Sie ist der Auffassung, das Vorbringen des Klägers in der Berufungsbegründung beinhalte kein neues sachliches Vorbringen. Der Kläger wiederhole lediglich seinen erstinstanzlichen, überwiegend unsubstantiierten und unschlüssigen Vortrag, abgesehen von den nunmehr 28 konkret vorgetragenen Daten für die vom Kläger behaupteten Vier-Augen-Gespräche. Trotz der vom Arbeitsgericht Herford erteilten Auflage, die vom Kläger behaupteten Mobbinghandlungen zu substantiieren, habe der Kläger seinen diesbezüglichen Vortrag nicht konkretisiert. Es bleibe dabei, dass die vom Kläger behaupteten Vier-Augen-Gespräche zu bestreiten seien. Richtig sei lediglich, dass ihr Geschäftsführer den Kläger im Zusammenhang mit den drei erteilten Abmahnungen wegen Schlechtleistung auf nachteilige betriebliche Folgen hingewiesen und ihn in diesem Zusammenhang abgemahnt habe. Die Gespräche mit dem Kläger als Betriebsratsvorsitzender im Zusammenhang mit der Verlängerung der gekündigten Betriebsvereinbarung seien nicht mit ihrem Geschäftsführer, sondern mit ihrer Prokuristin geführt worden. Es sei auch nicht richtig, behaupte der Kläger, ihr Geschäftsführer habe auf ihn Druck ausgeübt, damit dieser seinen Betriebsratsvorsitz aufgebe und den Betriebsrat auflöse. Nicht der Geschäftsführer, sondern die damaligen Betriebsratskollegen des Klägers hätten diesen aufgefordert, sein Amt niederzulegen. Die Abmahnungen seien auf sachliche Gründe zurückzuführen, weil dem Kläger berechtigterweise gravierende Schlechtleistungen vorzuwerfen gewesen wären. Allerdings seien die Abmahnungen nicht auf Veranlassung des Geschäftsführers, sondern im Falle der Abmahnung vom 13.07.2007 durch den Betriebsleiter T1 und im Hinblick auf die Abmahnungen vom 26.03.2007 und 25.09.2007 durch den Leiter der Fertigungssteuerung veranlasst worden und lediglich von ihrem Geschäftsführer unterzeichnet worden. 28

Wegen des Weiteren Sach- und Rechtsvortrages der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen, insbesondere auf die Auflistung des Klägers zu Daten und Uhrzeiten, an denen Vier-Augen-Gespräche stattgefunden hätten (Bl. 132 f. d. A.). Das Gericht hat die Verfahrensakten des Arbeitsgerichts Herford zu den Aktenzeichen 3 Ca 743/07, 1 Ca 1348/07 und 2 Ca 1074/06 zu Informationszwecken beigezogen. 29

Entscheidungsgründe 30

- I. Die gegen das am 16.09.2011 zugestellte Urteil am 05.10.2010 und damit innerhalb der Frist der §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 Satz 1, 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG form- und fristgerecht eingelegte sowie statthafte Berufung des Klägers ist zulässig. 31

II. Die Berufung ist hingegen nicht begründet. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Das Berufungsgericht folgt den Gründen der angefochtenen Entscheidung, § 69 Abs. 2 ArbGG. Die Berufung gibt Anlass zu folgenden ergänzenden Ausführungen:

1. Den Zahlungsansprüchen des Klägers steht nicht bereits die Ausschlussfrist des § 15 des 33 Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie entgegen. Zwar können auch Ansprüche aus vorsätzlich unerlaubter Handlung tarifvertraglichen Verfallfristen unterliegen (BAG 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 – NZA 2007, 1154). Doch regelt § 15 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie, dass – lediglich – Ansprüche aus dem Manteltarifvertrag und den Lohntarifverträgen innerhalb der dort näher genannten Fristen geltend zu machen sind. Nach dem Wortlaut der tarifvertraglichen Bestimmung, die kraft einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, unterfallen die vom Kläger mit Schreiben vom 08.10.2009 geltend gemachten deliktischen Ansprüche, die er auf Vorgänge aus den Jahren 2006 und 2007 stützt, nicht der tariflichen Ausschlussfrist.
2. Dem Kläger steht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Anspruch gegen die 34 Beklagte zu, ihm die Nettolohndifferenz für die Zeit vom 25.04.2009 bis zum 16.11.2009 in Höhe von 6.296,50 € als Schadensersatz sowie ein angemessenes Schmerzensgeld zu zahlen.

Der Kläger stützt die von ihm geltend gemachten Ansprüche auf Handlungen des 35 Geschäftsführers der Beklagten während des Zeitraums von April 2006 bis zum Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit am 25.10.2007, die er als "Mobbing" bezeichnet. Da "Mobbing" weder ein anerkannter Rechtsbegriff ist noch eine mit einer Rechtsnorm vergleichbare selbständige Anspruchsgrundlage für Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber darstellt (BAG 28.10.2010 – 8 AZR 546/09 – NZA – RR 2011, 378), ist ein solcher Anspruch nur dann begründet, wenn der Arbeitgeber durch die als "Mobbing" näher bezeichneten Handlungen kann arbeitsrechtliche Pflichten verletzt, ein absolutes Recht des Arbeitnehmers i. S. d. § 823 Abs. 1 BGB oder ein Schutzgesetz i. S. d. § 823 Abs. 2 BGB verletzt oder eine sittenwidrige Schädigung i. S. d. § 826 BGB begangen hat (BAG 28.10.2010 – 8 AZR 546/09 – NZA-RR 2011, 378).

Zu Recht hat das Arbeitsgericht angenommen, dass es dem Kläger nicht gelungen ist, 36 hinreichend konkret darzulegen, aufgrund welcher, der Beklagten zurechenbaren Verletzungshandlungen bei ihm eine Rechtsgutsverletzung eingetreten sein soll. Dabei ist das Arbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass nicht etwa jede einzelne Handlung für sich gesehen eine Rechtsverletzung darstellen muss, sondern es ausreicht, wenn Verhaltensweisen, die für sich gesehen den Boden rechtmäßigen Verhaltens nicht verlassen, in ihrer Gesamtschau zu einer Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung führen, weil sie aufgrund der in ihnen liegenden Systematik und Zielrichtung in ihrer Zusammenfassung geschützte Rechtsgüter des Arbeitnehmers beeinträchtigen (BAG 28.10.2010 – 8 AZR 546/09 – NZA-RR 2011, 378; 25.10.2007 – 8 AZR 593/06, AP BGB § 611 Mobbing Nr. 6; 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 – AP BGB § 611 Mobbing Nr. 5). Eine Zusammenschau der für sich gesehen im Einzelnen noch rechtmäßigen Handlungen kann insbesondere dann eine Beeinträchtigung geschützter Rechte des Arbeitnehmers darstellen, wenn – wie es § 3 Abs. 3 AGG als Belästigung definiert – unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. In die Betrachtung sind sämtliche Handlungen oder Verhaltensweisen mit

einzu beziehen, die diesem Prozess zuzuordnen sind (BAG, 28.10.2010 – 8 AZR 546/09 – NZA-RR 2011, 378).

Ob Rechte des Arbeitnehmers verletzt worden sind, haben die Tatsacheninstanzen aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung und sorgsamer Würdigung aller Umstände des Einzelfalles zu beurteilen (BAG 28.10.2010 – 8 AZR 546/09 – NZA – RR 2011, 378). Dabei ist es der anspruchsberechtigte Kläger, den die Darlegungs- und Beweislast für die von ihm im Einzelnen behaupteten Verhaltensweisen und auch für die Kausalität zwischen diesen und den eingetretenen Gesundheitsbeeinträchtigungen trifft (BAG, 28.10.2010 – 8 AZR 546/09 – NZA – RR 2011, 378). 37

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsgrundsätze gilt Folgendes: 38

- a. Das vom Kläger im Zusammenhang mit den behaupteten 28 Vier-Augen-Gesprächen geschildert hat, kann weder für sich gesehen noch in einer Gesamtschau herangezogen werden, um den begehrten Schadensersatzanspruch zu begründen. Dem Kläger ist es nicht gelungen, konkret vorzutragen, was im Einzelnen bei ihm bedrohend gewirkt haben soll und inwieweit sich dies als Drangsalierung darstellt. Zwar hat der Kläger zumindest zweitinstanzlich eine Liste mit Daten und Uhrzeiten der behaupteten 28 Vier-Augen-Gespräche vorgelegt. Doch beschränkt er sich sowohl erst- und als zweitinstanzlich darauf zu behaupten, der Geschäftsführer der Beklagten habe ihn nach Übernahme des Amtes als Betriebsratsvorsitzender seit April 2006 regelmäßig drangsaliert, beleidigt und bedroht sowie ständig angefeindet. Im Rahmen der durchgeführten Vier-Augen-Gespräche habe der Geschäftsführer ihm erklärt, er solle sich einen neuen Arbeitsplatz suchen, abhauen, den Betriebsratsvorsitz aufgeben und den Betriebsrat auflösen. Er habe erklärt, er wolle sich mit ihm, dem Kläger, nicht an einen Tisch setzen. All diejenigen, die ihn bzw. den Betriebsrat gewählt hätten, seien beschränkt. Der Geschäftsführer habe ihn ferner als Drückeberger bezeichnet und ihm für den Fall, dass er nicht den Betriebsratsvorsitz aufgeben wolle, angedroht, ihn mit weiteren Abmahnungen zu überziehen. 39

Dieser Sachvortrag des Klägers ist nicht ausreichend konkret genug, als dass ihm durch den vom Kläger angebotenen Beweis der Parteivernehmung hätten nachgegangen werden können. Die Parteien haben sich nach § 138 ZPO über tatsächliche Umstände vollständig zu erklären. Sie müssen den Sachverhalt so vortragen, dass das Gericht ihm – seine Schlüssigkeit unterstellt – für den Fall des Bestreitens im Wege einer Beweisaufnahme nachgehen kann. Nur ein solcher, ausreichend konkretisierter Sachvortrag kann von den Tatsacheninstanzen Berücksichtigung finden. 40

Dem wird der Sachvortrag des Klägers nicht gerecht. Wenn er auch behauptet, der Geschäftsführer habe ihn, den Kläger, als Drückeberger bezeichnet und ihm erklärt, er würde sich mit ihm nicht an einen Tisch setzen wollen, also auf den ersten Blick recht konkrete Behauptungen benannt hat, bleiben diese jedoch im Zusammenhang mit den Schilderungen, dies sei während der behaupteten Vier-Augen-Gespräche in der Zeit von April 2006 bis Oktober 2007 geschehen, substanzlos. Zwar benennt der Kläger nun genaue Daten und auch die genaue Uhrzeit der behaupteten Gespräche mit der Erklärung, er habe sich erstinstanzlich angesichts seiner Erkrankung nicht an die genauen Daten und Uhrzeiten erinnern können. Doch ändern auch diese nun konkret vorgetragenen Daten nichts daran, dass der Inhalt der Gespräche nur so unkonkret wiedergegeben wird, dass nichts anderes übrig bleibt, als die Behauptung des Klägers, der Geschäftsführer habe ihn während dieser Gespräche bedroht und drangsaliert. Für kein einziges dieser Gespräche werden die näheren Umstände seines Zustandekommens beschrieben. Der genauere Gesprächsverlauf bleibt 41

offen. Zur Dauer des Gesprächs erfolgen keine Ausführungen. Es bleibt damit nur übrig, der Geschäftsführer habe den Kläger bedroht und drangsaliert sowie psychischen Druck ausgeübt. Dies mag das Empfinden des Klägers wiedergeben, besagt aber nichts zu dem, was vorgefallen sein soll. Dies wird nicht zuletzt daran deutlich, dass der Kläger für sämtliche der von ihm behaupteten 28 Vier-Augen-Gespräche einen identischen Gesprächsinhalt vorträgt. Es ist einerseits gänzlich unwahrscheinlich und lebensfremd, dass ein Geschäftsführer in 28 Einzelgesprächen über einen Zeitraum von etwa eineinhalb Jahren immer dieselben Vorwürfe äußert. Andererseits müsste sich der Kläger fragen lassen, welcher Druck auf ihn dadurch hätte ausgelöst werden sollen. Die formelhafte Wiederholung, der Kläger sei ein Drückeberger, er solle vom Betriebsratsamt zurücktreten und den Betriebsrat auflösen, er werde sich vor Abmahnungen nicht mehr retten können und der Geschäftsführer werde sich mit ihm, dem Kläger, nicht mehr an einen Tisch setzen, wären schlicht nicht ernst zu nehmen.

Diese Behauptungen können daher nicht zugrunde gelegt werden, um im Rahmen einer Gesamtschau festzustellen, ob Handlungen des Geschäftsführers den Kläger in seiner Gesundheit und damit in einem absoluten Recht i. S. d. § 823 Abs. 1 BGB verletzt haben.

42

- b. Auch für die Behauptung des Klägers, der Geschäftsführer habe ihn bei anderer Gelegenheit mit der Frage konfrontiert, wann dieser - der Geschäftsführer - mal wieder etwas verkaufen könne, was jener - der Kläger - hergestellt habe, gilt, dass sie weder nach Zeit und Ort noch nach näheren Umständen hinreichend konkretisiert worden ist. Das Gericht kann einer solchen Behauptung nicht nachgehen ohne eine mit den Grundsätzen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens unzulässige Amtsermittlung zu betreiben. In diesem Zusammenhang ist es für die Kammer auch völlig unklar, was der Kläger sagen will, behauptet er, der Geschäftsführer habe auf ihn einwirken wollen, damit er den Betriebsrat auflöst. Zu Recht weist die Beklagte darauf hin, dass ein Betriebsratsvorsitzender nicht in der Lage ist, einen Betriebsrat aufzulösen. Hingegen ist der Kläger der Behauptung der Beklagten, die Betriebsratskollegen hätten auf den Kläger eingewirkt, damit dieser vom Betriebsratsvorsitz zurücktrete, nicht substantiiert entgegengetreten. Zu den näheren Umständen, die letztlich dazu geführt haben, dass das Betriebsratsgremium Schritte zur Auflösung des Betriebsrates und zur Einleitung von Neuwahlen unternommen hat, trägt der Kläger nicht konkret vor, obwohl ihm die Zusammenhänge aufgrund seiner damaligen Funktion als Betriebsratsvorsitzender bekannt sein mussten. Substantiierter Vortrag des Klägers war dazu aber zu erwarten, wenn er die Auflösung des Betriebsrats in einen Zusammenhang zu den behaupteten Drangsalierungen durch den Geschäftsführer stellt.
- c. Ohne Substanz bleibt auch die Behauptung, der Geschäftsführer der Beklagten sei an ihn als einen der ersten Arbeitnehmer herangetreten, der einen Änderungsvertrag mit für ihn nicht akzeptablen Vertragsbedingungen hätte unterschreiben sollen. Angesichts der von der Beklagten bestrittenen Behauptung des Klägers, dieser sei einer der ersten Arbeitnehmer gewesen, dem der Änderungsvertrag vorgelegt worden wäre, und der Gegenbehauptung, es habe sich beim Kläger um einen der letzten Arbeitnehmer gehandelt, dem der Abschluss des Änderungsvertrags angeboten worden sei, hätte der Kläger näher darlegen müssen, wann ihm im Einzelnen dieses Vertragsangebot unterbreitet wurde und wann dies gegenüber anderen Arbeitnehmern der Fall gewesen war. Darüber hinaus trägt der Kläger nicht vor, welche Vertragsbedingungen im Einzelnen für ihn unzumutbar gewesen seien. Es fehlt auch eine Auseinandersetzung mit der Darstellung der näheren Umstände, die nach den Behauptungen der Beklagten zum Abschluss von Änderungsverträgen geführt haben. Die Beklagte hat in diesem Zusammenhang vorgetragen, Hintergrund sei gewesen, dass eine

43

44

Betriebsvereinbarung ausgelaufen sei, weshalb aus ihrer Sicht einzelvertragliche Änderungen notwendig gewesen wären. Angesichts des Umstandes, dass bis auf sechs Arbeitnehmer alle anderen Arbeitnehmer der Beklagten die Änderungsverträge unterzeichnet haben, bleibt für die Kammer unklar, warum das Angebot der Beklagten auf Abschluss des Änderungsvertrages gegenüber dem Kläger drangsalierend und bedrohend wirken musste. Der Kläger wird hier so behandelt, wie es auch für die Übrigen Arbeitnehmer der Beklagten galt. Letztlich blieb auch die Behauptung der Beklagten, nicht ihr Geschäftsführer, sondern deren Prokuristin habe dem Kläger den Abschluss des Arbeitsvertrages angetragen, unerwidert. Der Kläger hat zu den Umständen zum Abschluss des Änderungsvertrages nicht näher vorgetragen.

- d. Für die Kammer war ferner nicht erkennbar, warum die drei von der Beklagten 45 ausgesprochenen Abmahnungen alleine aus dem Grund erfolgt sein sollen, um den Kläger zu drangsalieren und psychisch unter Druck zu setzen. Zwischen den Parteien war weder erst- und noch zweitinstanzlich im Streit, dass es im Verantwortungsbereich des Klägers zu Fehlproduktionen gekommen ist. Arbeitsvertraglich steht dem Arbeitgeber somit der Weg offen, auf Fehlleistungen zu reagieren, um dem Arbeitnehmer vor Augen zu führen, welche Vertragserfüllung von ihm erwartet wird. Will der Kläger dieses rechtmäßige Verhalten der Beklagten in einer Gesamtschau als ein zielgerichtetes, auf seine Drangsalierung gerichtetes Verhalten des Geschäftsführer der Beklagten werten, so reicht alleine die Behauptung, die Abmahnungen seien alleine aus diesem Grund ausgesprochen worden, nicht aus. Die äußeren Umstände müssen vielmehr darauf schließen lassen. Dafür ist hier aber nichts vom Kläger vorgetragen. So trägt der Kläger weder vor, unter welchen näheren Umständen die Abmahnungen erteilt worden sind, noch macht er etwa deutlich, dass der Geschäftsführer alleine ihm und ansonsten keinen anderen Arbeitnehmern im Falle von Schlechtleistungen Abmahnungen ausgesprochen hat. Die Kammer vermag deshalb dem Sachvortrag des Klägers nichts zu entnehmen, was darauf schließen lassen könnte, der Geschäftsführer der Beklagten habe zu einem an sich rechtmäßigen Handeln gegriffen, dass angesichts seiner äußeren Umstände zielgerichtet dafür eingesetzt wurde, den Kläger zu erniedrigen oder zu entwürdigen. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass nach dem streitigen Sachvortrag der Beklagten die Abmahnungen auf Veranlassung der dem Kläger vorgesetzten Mitarbeiter zurückzuführen waren und lediglich vom Geschäftsführer der Beklagten unterzeichnet wurden.
- e. Damit verbleibt kein ausreichend konkreter Sachvortrag des Klägers zu Handlungen des 46 Geschäftsführers der Beklagten, die mit der Zielrichtung verwirklicht worden sein sollen, ein für den Kläger erniedrigendes und endwürdigendes Umfeld zu schaffen. Es kann damit offenbleiben, ob die Behauptung des Klägers zur Kausalität dieser Handlungen für seine gesundheitliche Beeinträchtigung ausreichend waren, wenngleich ein starkes Indiz für die Kausalität spricht, sofern im zeitlichen Zusammenhang mit feststehenden Persönlichkeitsrechtsverletzungen bei einem betroffenen Arbeitnehmer Erkrankungen auftreten (BAG 16.05.2007 – 8 AZR 709/06, AP Nr. 5 zu § 611 BGB). Offen bleiben kann damit, inwieweit der Kläger dieses Indiz durch Vorlage des sozialmedizinischen Gutachtens und der ärztlichen Stellungnahme seines Hausarztes verstärkt hat, obwohl sowohl der Gutachter als der Hausarzt im Hinblick auf die angenommenen Konflikte im Arbeitsumfeld alleine auf die Angaben des Klägers angewiesen waren.
3. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage auch im Hinblick auf ihren Antrag zu Ziffer 3, 47 mit dem der Kläger festgestellt wissen wollte, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm alle weitergehenden Schäden zu ersetzen, die ihm aufgrund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts erwachsen sein sollen oder noch erwachsen werden, abgewiesen.

- III. Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 91 Abs. 1 Satz 1, 97 ZPO. Dem Kläger fallen 48
die Kosten des von ihm ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zur Last. Gründe für die
Zulassung der Revision i. S. d. § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. Keine der
entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung. Die Rechtsfragen
berühren auch nicht wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der
Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit. Ferner lagen keine Gründe vor,
die die Zulassung wegen einer Abweichung von der Rechtsprechung eines der in § 72 Abs. 2
Nr. 2 ArbGG angesprochenen Gerichte rechtfertigen würde.
-