
Datum: 12.02.2021
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Sa 1220/20
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2021:0212.1SA1220.20.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Gelsenkirchen, 1 Ca 613/20
Schlagworte: Mobbing, Bossing, billige Entschädigung in Geld, Schmerzensgeld, allgemeines Persönlichkeitsrecht, Auslegung prozessualer Willenserklärungen, krankheitsbedingte Kündigung, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsunfall
Normen: § 253 Abs. 2 BGB, § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1; GG, Art. 1 Abs. 1 GG; „ 253 ZPO, § 275 SGB V

Leitsätze:

Dem klagenden Arbeitnehmer stehen Ansprüche auf Zahlung einer billigen Entschädigung in Geld unter dem Gesichtspunkt „Mobbing“ nicht zu, sofern sich weder die der Beklagten vorgeworfenen Verhaltensweisen – jede für sich gesehen - als inadäquat darstellen noch eine Gesamtschau aller einzubeziehenden Verhaltensweisen den Schluss darauf zulassen, sie bewirkten aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung eine Beeinträchtigung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 31.08.2020 - 1 Ca 613/20 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Der 1977 geborene Kläger fordert von der Beklagten Zahlung eines angemessenen Schmerzensgelds.	2
Die Parteien waren arbeitsvertraglich seit 1997 verbunden. Der Kläger war für die Beklagte als gewerblicher Mitarbeiter im Zentrallager tätig und dort ursprünglich mit Aufgaben der Warenannahme befasst. Am 21.06.2019 kam zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat ein Interessenausgleich über die beabsichtigte Schließung des Zentrallagers zum 30.06.2021 sowie ein Sozialplan zustande.	3
Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete auf der Grundlage eines Aufhebungsvertrags vom 05.08.2019 mit Ablauf des 30.06.2020 gegen Zahlung eines Abfindungsbetrags entsprechend den Regelungen des Sozialplans vom 21.06.2019.	4
Am 30.08.2017 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis aus Krankheitsgründen. Den in der schriftlichen Betriebsratsanhörung vom 24.08.2017 vorgetragene Gründe ist zu entnehmen, dass der Kläger in den Jahren 2014 an 26 Arbeitstagen, 2015 an 61 Arbeitstagen, 2016 an 106 Arbeitstagen und bis Ende August 2017 an 115 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt war. Der Kläger litt an Rückenbeschwerden.	5
Im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs verständigten sich die Parteien darauf, dass die Kündigung vom 30.08.2017 gegenstandslos sei und das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werde. Die Beklagte setzte den Kläger fortan zumindest auch mit Aufgaben als Kommissionierer ein, wobei zwischen den Parteien streitig ist, ob und in welchem Umfang der Kläger daneben auch noch im Warenlager zum Einsatz kam.	6
Mit anwaltlichem Schreiben vom 02.11.2017 ließ der Kläger auf eine zurückliegende Arbeitsunfähigkeit Bezug nehmen und ausführen, diese sei auf Rückenbeschwerden zurückzuführen. Er ließ die Beklagte auffordern, ihn in den Wareneingang umzusetzen, um Belastungen zu vermeiden, zumindest für die nächsten drei bis vier Monate. Nur auf diesem Wege könne sichergestellt werden, den körperlichen und gesundheitlichen Zustand soweit zu stabilisieren, dass er auch weiterhin in der Lage sei, seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu genügen.	7
Bis Ende des Jahres 2017 erhöhten sich die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers auf 196 Arbeitstage. 2018 war der Kläger an 145 Arbeitstagen und 2019 an 96 Arbeitstagen erkrankt. In jedem dieser Jahre nahm der Kläger seinen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen in Anspruch.	8
Am 22.03.2018 verletzte sich der Kläger und meldete dies als Arbeitsunfall. In einem Schreiben vom 17.04.2018 führte die Beklagte aus, nach interner Überprüfung könne sie den angezeigten Arbeitsunfall nicht als Ursache für die beklagten Bauchschmerzen nachvollziehen. Sie werde die Berufsgenossenschaft informieren und das Geschehen bis zur abschließenden Klärung nicht als Arbeitsunfall anerkennen.	9
In einem unter dem 06.04.2018 ausgestellten „betriebsmedizinischen Gutachten zur Vorlage beim Arbeitgeber“ nahm der attestierende Betriebsarzt Dr. N. auf den vom Kläger geschilderten Arbeitsunfall Bezug und führte aus:	10
„Am 05.04.2018 um 19.00 Uhr bis 19.20 Uhr stellt sich Herr K. in meiner Praxis in T vor. Er gibt an, nach einem Arbeitsunfall beim Kommissionieren 3 Tage stationär im Krankenhaus gewesen und arbeitsunfähig zu sein. Er möchte ab 09.04.2018 wieder arbeiten.“	11

Das Kommissionieren ist aktuell nicht länger als 3h pro Arbeitstag möglich und soll dann aber alle 2 Wochen um 1h bis zur vollen Einsatzbereitschaft gesteigert werden. Wenn dies nicht zum Erfolg führt, sehe ich nach der langen Krankheitsdauer keine Einsatzmöglichkeit für Herrn K. in der Kommissionierung mehr.“

Ende Juli 2018 erkannte die Berufsgenossenschaft das Geschehen am 22.03.2018 nach einer erfolgten Betriebsbegehung als Arbeitsunfall an. 13

Nach Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 05.08.2019 legte der Kläger eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, die eine Arbeitsunfähigkeit ab dem 12.08.2019 attestierte. Daran schloss sich unmittelbar ein Urlaub des Klägers an, dem folgte sodann wiederum eine erneute Arbeitsunfähigkeit. Die Beklagte erfüllte Entgeltfortzahlungsansprüche des Klägers für den Monate September 2019 nicht. Zur Begründung führte sie in einem Schreiben vom 16.09.2019 aus, vor dem Hintergrund der zeitlichen Lage der angezeigten Arbeitsunfähigkeit kurz nach Abschluss des Aufhebungsvertrags bzw. kurz vor und nach einem Urlaub des Klägers bezweifele sie, dass eine Arbeitsunfähigkeit vorgelegen habe. Sie kündigte an, bei der für den Kläger zuständigen Krankenkasse eine Einladung zum medizinischen Dienst zu beantragen. Ein Ausgleich der Ansprüche erfolgte sodann am 28.10.2019 und damit einen Tag vor dem Gütetermin in dem vom Kläger eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Verfahren, das die Entgeltfortzahlungsansprüche des Klägers zum Streitgegenstand hatte. 14

Im Oktober 2019 erkrankte der Kläger erneut längerfristig. Entgeltfortzahlungsansprüche für die Monate November und Dezember 2019 erfüllte die Beklagte (zunächst) nicht. In einem Schreiben vom 05.11.2019 führte die Beklagte erneut aus, sie bezweifele die Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Zugleich kündigte sie an, eine Vorstellung des Klägers beim Medizinischen Dienst der Krankenkasse zu beantragen. Zur Begründung führte sie aus, erneut sei die Arbeitsunfähigkeit zeitlich unmittelbar nach einem Urlaub des Klägers aufgetreten. Über diesen Sachverhalt setzte sich die Beklagte sowohl in einer E-Mail vom 06.11.2019 als auch in einem weiteren Schreibens vom 12.12.2019 mit dem Prozessbevollmächtigten des Klägers auseinander. Drei Tage vor dem in dieser Sache angesetzten Gütetermin in einem weiteren Klageverfahren erfüllte die Beklagte die Ansprüche. 15

Der Kläger hat behauptet, die Tätigkeit als Kommissionierer habe ihn körperlich deutlich höher beansprucht als seine ursprüngliche Aufgabe im Warenlager. Die fehlgeschlagene Kündigung habe damit im Ergebnis eine erhöhte körperliche Belastung ausgelöst. Dies habe er ertragen, weil er den Arbeitsplatz nicht habe verlieren wollen. Nun werde der Mitarbeiter C. auf seinem ursprünglichen Arbeitsplatz im Warenlager eingesetzt. Er sei auch nicht je mit der Hälfte seiner Arbeitskraft in der Warenannahme und in der Kommissionierung tätig, sondern ausschließlich in der Kommissionierung im Einsatz. 16

Im betriebsmedizinischen Gutachten des Betriebsarztes Dr. N. sei eine zeitig nur eingeschränkte Tätigkeit als Kommissionierer bestätigt worden. In einem Gespräch vom 02.08.2018 habe er dem teilweisen Einsatz als Kommissionierer zugestimmt, nicht aber einer ganzschichtigen Tätigkeit. 17

Die Beklagte habe ihm mit ihren Zweifeln an der Berechtigung des Arbeitsunfalls vom 22.03.2018 eine Simulation unterstellt, wengleich ein stumpfes Bauchtrauma ohne Verletzungen der inneren Organe festgestellt worden sei. 18

19

Nach Abschluss des Aufhebungsvertrags und dem nachfolgenden ausschließlichen Einsatz als Kommissionierer habe er unter großem psychischen und physischen Druck gestanden. Er sei in endloses Grübeln verfallen. Er sei dauerhaft von seiner Vorgesetzten P. beobachtet und verfolgt worden. Sogar seine Toilettengänge seien notiert worden.

Das permanente Einstellen der Entgeltzahlungen mit der Behauptung, er sei nicht ernsthaft erkrankt gewesen und habe sich Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen beschafft, habe ihn in erhebliche finanzielle Schwierigkeiten gebracht, weil er nicht mehr habe überschauen können, ob er seinen finanziellen Verpflichtungen würde nachkommen können. Dies habe seine Psyche beeinträchtigt. 20

In den Schreiben vom 16.09.2019, in der E-Mail vom 06.11.2019 und in einem Schreiben vom 12.12.2019 sei jeweils bezweifelt worden, dass eine Arbeitsunfähigkeit vorgelegen hätte. Die Schreiben hätten ihn während eines Klinikaufenthalts erreicht, obwohl der Beklagten bekannt gewesen sei, dass er sich dort aufgehalten habe. Auch bei anderen Arbeitnehmern sei von der Beklagten bezweifelt worden, dass Arbeitsunfähigkeitszeiten vorgelegen hätten. 21

Die Beklagte habe Druck auf ihn ausgeübt und versucht, ihn müde zu machen. Die negativen Verhaltensweisen der Beklagten hätten dazu geführt, dass er psychische Schäden erlitten und körperliche Beeinträchtigungen erfahren habe, so etwa Kopfschmerzen und Schlafstörungen, wegen derer er sich in Behandlung befände. Dies ergebe sich aus einem Arztbrief der Z. Tagesklinik vom 20.12.2019 und sei ihm auch von seinem behandelnden Arzt Dr. K. bestätigt worden. Selbst eine Suizidqualität sei glaubhaft empfunden worden. Auch habe der Sozialmedizinische Dienst der Bundesknappschaft am 10.03.2020 bei ihm psychische Erkrankungen attestiert. 22

Die nachträgliche Erfüllung der Entgeltfortzahlungsansprüche hätte bei ihm eine erhöhte Steuerschuld ausgelöst. Er habe sich mit dem Finanzamt in Verbindung setzen müssen. Auch dies stelle eine zu beanstandende Verhaltensweise der Beklagten dar. 23

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Verhaltensweise der Beklagten stelle ein sog. Bossing dar. Die Beklagte schulde ein Schmerzensgeld entsprechend § 253 BGB, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt werde, jedoch mindestens 5.000 € betragen solle. So sei die ausgesprochene Kündigung der Beklagten vom 30.08.2017 von Anfang an unbegründet gewesen. Die Beklagte habe - insoweit unstreitig - den schriftlichen Widerspruch des Betriebsrats nicht in den damaligen Prozess eingeführt. Bereits dies dürfte angesichts der psychischen Belastungen der mit einer Kündigung verbundenen Unsicherheiten den Tatbestand erfüllen. 24

Der Kläger hat beantragt, 25

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen im Ermessen des Gerichts festzusetzenden Schmerzensgeldbetrag nebst 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Zustellung der Klage zu zahlen. 26

Die Beklagte hat beantragt, 27

die Klage abzuweisen. 28

Die Beklagte hat behauptet, aufgrund eines Personalabbaus in ihrem Zentrallager und einer Umorganisation der damaligen Abläufe habe keine Möglichkeit mehr bestanden, den Kläger nach Abschluss des gerichtlichen Vergleichs 2017 ausschließlich im Wareneingang zu 29

beschäftigen. Sie habe ihm deshalb ab Dezember 2017 jeweils zur Hälfte Tätigkeiten im Wareneingang und solche als Kommissionierer zugewiesen. Der Kläger sei im Einzelnen 2017 an 4 Tagen, 2018 an 1 Tag und 2019 an 1 Tag vollschichtig als Kommissionierer eingesetzt worden, im Übrigen habe ein Einsatz je zur Hälfte als Kommissionierer und im Wareneingang stattgefunden.

Die Aufgabe eines Kommissionierers bestünde darin, mit einer „Elektroameise“ durch das Lager zu gehen, um die vom Kunden bestellte Ware zusammenzustellen. Diese Tätigkeit habe der Kläger auch verrichten können, wie sich letztlich dem betriebsärztlichen Gutachten vom 06.04.2018 entnehmen lasse. Dies habe sie mit dem Kläger in einem BEM-Gespräch am 02.08.2018 erörtert und dessen Zustimmung erhalten. Dem vom Kläger am 22.03.2018 erlittenen Arbeitsunfall habe sie nicht als fingiert zurückgewiesen. Sie habe lediglich mitgeteilt, sie können das als Arbeitsunfall geschilderte Ereignis nicht als ursächlich für die dargestellten Beschwerden nachvollziehen, weshalb sie an die Berufsgenossenschaft zur weiteren Klärung herangetreten sei. 30

Entgeltfortzahlungsansprüche des Klägers für September 2019 habe sie zunächst nicht erfüllt. Letztlich habe sie die Entgeltfortzahlung dann doch am 28.10.2019 angesichts des hohen Beweiswertes eines ärztlichen Attestes nachentrichtet. Die sodann im Oktober und November 2019 einsetzenden Erkrankungen des Klägers und deren Auswirkungen auf ihre Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung oder eine solche der Krankenkasse auf Gewährung von Krankengeld habe ebenfalls der Klärung bedurft. 31

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dem Kläger sei es nicht gelungen, die Kausalität ihres vermeintlichen oder tatsächlichen Verhaltens für die bei ihm ggf. bestehenden physischen und psychischen Beeinträchtigungen hinreichend substantiiert darzulegen. Die im Rahmen der Betriebsratsanhörung zur personenbedingten Kündigung des Klägers vom 30.08.2017 dargelegten Ausfallzeiten während der Jahre 2014 bis 2017 belegten, dass der Kläger überproportional hohe Krankheitszeiten aufgewiesen habe. Sie habe deshalb von einer negativen Zukunftsprognose ausgehen dürfen. 32

Mit Urteil vom 31.08.2020 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, im Wesentlichen mit der Begründung, dem Kläger stünde ein Schmerzensgeldanspruch nicht zu. Die Verhaltensweisen der Beklagten stellten keine Pflichtverletzung dar. Eine schwerwiegende und rechtswidrige Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers sei nicht gegeben. 33

Gegen das dem Kläger am 11.09.2020 zugestellte Urteil richtet sich dessen Berufung vom 07.10.2020, die er unter Wiederholung und Vertiefung seiner erstinstanzlichen Ausführungen im Wesentlichen wie folgt begründet: 34

Der Kläger behauptet, zu seinen Aufgaben als Kommissionierer gehöre es, Europaletten mit einem Gewicht von 20 kg pro Schicht etwa 20 bis 30 Mal per Hand aus einem Regal zu nehmen und auf die Doppelstockameise zu legen. Die Beklagte habe von seinem Rückenleiden gewusst. Gleichwohl habe sie ihn mit diesen Aufgaben betraut. Die Beklagte habe ihn ausschließlich als Kommissionierer eingesetzt. Soweit die Beklagte nun im Rahmen des Berufungsverfahrens Stundenaufstellungen über seinen Einsatz sowie den Einsatz des Mitarbeiters C. im Bereich des Warenlagers und der Kommissionierung vorlege, könne er sich dazu nicht erklären und müsse die angegebenen Zeiten bestreiten. Die Beklagte habe sich schikanös verhalten. Es sei nicht nachvollziehbar, bestreite die Beklagte, dass am 22.03.2018 ein Arbeitsunfall vorgelegen habe. Die Beklagte habe gewusst, dass er ab dem 19.11.2019 stationär behandelt worden sei. Es sei nicht mehr vertretbar, dass die Beklagte gleichwohl bezweifelt habe, er sei arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Das Verhalten der 35

Beklagten verletze sein allgemeines Persönlichkeitsrecht.

Der Kläger beantragt, 36

das Urteil des Arbeitsgerichts vom 31.08.2020, Aktenzeichen: 1 Ca 613/20, zugestellt am 11.09.2020, aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen im Ermessen des Gerichts festzusetzenden Schmerzensgeldbetrag nebst 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 17.04.2020 zu zahlen. 37

Die Beklagte beantragt, 38

die Berufung zurückzuweisen. 39

Sie verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens das arbeitsgerichtliche Urteil. Sie habe sich an die Feststellungen des Betriebsarztes vom 06.04.2018 gehalten und dies auch in einem BEM-Gespräch mit dem Kläger am 02.08.2018 erörtert. Dort habe der Einsatz seine ausdrückliche Zustimmung gefunden. Der nun erfolgten Auswertung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden des Klägers könne entnommen werden, dass der Kläger in den Jahren 2017 bis 2020 überwiegend im Wareneingang tätig gewesen sei. Der vom Kläger benannte Zeuge C. sei nicht auf dessen Arbeitsplatz tätig gewesen. Er sei im Warenein- und -ausgang als Springer eingesetzt worden, was auf seine besonderen Qualifikationen zurückzuführen sei. Die körperlich anstrengendste Arbeit sei die Kommissionierung mit der Doppelstockameise. Hier seien Kartons anzuheben, die ein Maximalgewicht von 6 kg hätten. Für das Herein- und Herausholen der Paletten selbst stünden Ameisen zur Verfügung. Es sei untersagt, diese Paletten von Hand zu bewegen. Sollte der Kläger gleichwohl so verfahren sein, sei dies von ihr weder gewollt noch geduldet worden. 40

Das Berufungsgericht hat nach Zustimmung der Parteien gem. §§ 64 Abs. 7 ArbGG, 128 Abs. 2 S. 1 ZPO ohne mündliche Verhandlung entschieden. Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen, insbesondere auf die Schreiben der Beklagten vom 17.04.2018 (Bl. 9 d.A.) und vom 12.12.2019 (Bl. 11 f d.A.), den Arztbrief der Z. vom 20.12.2019 (Bl. 13 ff d.A.), die Schreiben der Beklagten vom 16.09.2019 (Bl. 63 d.A.), 05.11.2019 (Bl. 64 d.A.) und 12.12.2019 (Bl. 66 d.A.) sowie deren E-Mail vom 06.11.2019 (Bl. 65) und das Schreiben des Rechtsanwalts Moll vom 02.11.2017 (Bl. 125). 41

Entscheidungsgründe: 42

I. Der Antrag des Klägers, das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 31.08.2020 aufzuheben, war dahingehend auszulegen, dass der Kläger entsprechend den §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 ZPO eine Abänderung des Urteils begehrt. Die mit diesem Antrag eingelegte Berufung des Klägers ist nach dem Wert des Beschwerdegegenstand statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG), nach den §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG am 07.10.2020 gegen das am 11.09.2020 zugestellte Urteil innerhalb der Monatsfrist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Frist des § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG auch ordnungsgemäß nach den §§ 520 Abs. 3, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG am 16.10.2020 begründet worden. Sie ist damit insgesamt zulässig. 43

II. Die Berufung ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die zulässige Klage abgewiesen. 44

45

1. Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt genug im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Danach bedarf es eines bestimmten Antrags und der bestimmten Angabe des Gegenstands der Klage. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis keinen Zweifeln unterworfen ist und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (BAG 09.07.2013 - 1 ABR 17/12; 14.12.2011 - 5 AZR 675/10). Dem klägerischen Begehren ist mit der nötigen Bestimmtheit zu entnehmen, dass er eine billige Entschädigung in Geld sowohl unmittelbar aus § 253 Abs. 2 BGB wegen einer Verletzung seines Körpers und seiner Gesundheit begehrt, als auch eine solche wegen einer Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts.

a) Zwar hat der Kläger nicht ausdrücklich und klar zwischen einem Anspruch aus § 253 Abs. 2 BGB wegen einer Verletzung seines Körpers und seiner Gesundheit einerseits und einem unmittelbar aus § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG folgenden Anspruch wegen einer Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts (vgl. BAG 15.09.2016 - 8 AZR 351/15; LAG Köln 10.07.2020 - 4 Sa 118/20 m.w.N.) andererseits differenziert. Doch ergibt eine Auslegung des Klageantrags, der auf Zahlung eines der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten „Schmerzensgeldbetrags“ gerichtet ist, und des dazu erfolgenden Sachvortrags, dass der Kläger daneben auch eine billige Entschädigung in Geld wegen einer Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts begehrt - und im Übrigen trotz der fehlenden Benennung im Zahlungsantrag „Zinsen“ auf diese Betrag einfordert. 46

b) Die Auslegung prozessualer Willenserklärungen folgt den für die Auslegung von Willenserklärungen des bürgerlichen Rechts entwickelten Grundsätzen. Gem. § 133 BGB ist nicht am buchstäblichen Sinn des in der Prozessklärung gewählten Wortlauts zu haften, sondern der in der Erklärung verkörperte Wille zu ermitteln. Im Zweifel gilt das, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage entspricht (vgl. BAG 15.09.2016 - 8 AZR 351/15; 07.07.2015 - 10 AZR 416/14; 02.09.2014 - 3 AZR 951/12; LAG Köln 10.07.2020 - 4 Sa 118/20). 47

c) Dem Klagebegehren ist deutlich zu entnehmen, dass der Kläger wegen einer aus seiner Sicht gegebenen widerrechtlichen Verletzung seines Körpers oder seiner Gesundheit Zahlungsklage unter dem Gesichtspunkt erhebt. So behauptet er unter Berufung auf ein ärztliches Gutachten, es sei zu erheblichen psychischen und auch physischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen gekommen. Zwar verwendet der Kläger den Begriff "Schmerzensgeld" und nimmt dies auch in seinen Klageantrag auf, doch ergibt sich aus der Benennung der Anspruchsgrundlage des § 253 Abs. 2 BGB, dass der Kläger wegen dieser Beeinträchtigungen eine „billige Entschädigung in Geld“ als Ersatz eines immateriellen Schadens nach § 253 Abs. 2 BGB verlangt. 48

Zumindest zweitinstanzlich ist dem klägerischen Begehren auch ausdrücklich zu entnehmen, dass er sich in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt sieht und auch darauf den Klageanspruch stützt. Dafür spricht auch, dass arbeitgeberseitige Pflichtverletzungen, die dem sog. Mobbing zugeordnet werden, nicht nur zu einer Gesundheitsverletzung führen, sondern vor allem das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzen können. Dementsprechend hat sich auch die Beklagte in ihrer Klageerwiderung mit möglichen Ansprüchen des Klägers aus einer Verletzung beider Rechte - des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und der Gesundheit - auseinandergesetzt und das klägerische Begehren eben in diesem Sinne verstanden. 49

d) Der so ausgelegte Klageantrag ist auch im Übrigen hinreichend bestimmt genug im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Ausreichend ist es, räumt der Kläger unter Benennung eines Mindestbetrags - hier 5.000 € - dem Gericht einen Beurteilungsspielraum zur Festsetzung der Höhe der Entschädigung im Sinne des § 287 ZPO ein, sofern er, wie ebenfalls gegeben, die tatsächlichen Grundlagen für die Schätzung des Gerichts ausreichend angibt (vgl. LAG Köln 10.07.2020 - 4 Sa 118/20 m.w.N.).

2. Die Klage ist unbegründet. Dem Kläger steht die eingeforderte billige Entschädigung in Geld unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu. So kann der Kläger weder einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer billigen Entschädigung in Geld wegen einer Verletzung des Körpers oder der Gesundheit nach § 253 Abs. 2 BGB in Höhe von mindestens 5.000 € einfordern, noch kann er sich dazu auf einen Anspruch aus § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG wegen einer widerrechtlichen Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts stützen. Die haftungsausfüllende Kausalität, die für beide Ansprüche gleichermaßen gegeben sein muss, wurde vom Kläger nicht schlüssig dargelegt. Seinem Sachvortrag ist der Kausalzusammenhang zwischen Verletzungshandlung und Rechtsgutsverletzung nicht zu entnehmen. So sind die vom Kläger vorgetragene(n) Tatsachen weder für sich gesehen noch in ihrer Gesamtheit geeignet, Entschädigungsansprüche auszulösen. Es lässt sich auch für das Berufungsgericht nicht feststellen, dass die Beklagte gegen ihre vertraglichen Verpflichtungen verstoßen haben könnte oder ihr Vorgehen einen rechtswidrigen und vorwerfbaren Angriff auf die Gesundheit des Klägers oder einen entschädigungspflichtigen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers darstellt.

51

a) Dabei geht die Kammer unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung (zuletzt BAG 15.09.2016 - 8 AZR 351/15; ferner 22.10.2015 - 2 AZR 569/14; 19.02.2015 - 8 AZR 1007/13; 28.04.2011 - 8 AZR 769/09; 28.10.2010 - 8 AZR 546/09; 25.10.2007 - 8 AZR 593/06; 16. 05.2007 - 8 AZR 709/06; BGH 01.03.2016 - VI ZR 34/15; 17.12.2013 - VI ZR 211/12; 08.05.2012 - VI ZR 217/08) von folgenden Grundsätzen aus:

52

Ein vertraglicher Anspruch auf Schadensersatz wegen „Mobbings, Bossings“, dem entsprechend § 253 Abs. 2 BGB ein Anspruch auf Zahlung einer billigen Entschädigung in Geld folgen kann, setzt nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB die Verletzung von Pflichten des Arbeitgebers voraus. Solche Pflichten können sich aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 241 Abs. 2 BGB als Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme und zum Schutz der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitnehmers ergeben. Der Arbeitgeber hat auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen und ihn vor Gesundheitsgefahren zu schützen. Er darf ihn keinem Verhalten aussetzen, das bezweckt oder bewirkt, dessen Würde zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Den Arbeitgeber trifft die Verpflichtung, in diesem Zusammenhang die Gesundheit und das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zu schützen. Er hat für schuldhaftere Rechtsverletzungen seiner Erfüllungsgehilfen nach § 278 S. 1 BGB einzutreten, sofern deren Verhalten in einem engen sachlichen Zusammenhang mit der ihm zugewiesenen Aufgabe steht. Davon ist auszugehen, wenn der Erfüllungsgehilfe gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert oder für diesen gegenüber dem Arbeitnehmer weisungsbefugt ist.

53

Neben diesen vertraglichen Anspruch kann ein deliktischer Anspruch wegen „Mobbings“ aus § 823 Abs. 1 BGB bzw. § 831 BGB treten. Als absolutes Recht unterfällt nicht nur die Gesundheit des Arbeitnehmers dem Schutzbereich des § 823 Abs. 1 BGB. Erfasst wird auch

54

das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht als „sonstiges Recht“ gem. § 823 Abs. 1 BGB. Dessen widerrechtliche Verletzung kann Schadensersatzansprüche auslösen, sofern eine Abwägung der widerstreitenden grundrechtlich geschützten Belange ergibt, dass ein rechtswidriger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht, das als Rahmenrecht ausgestaltet ist, vorliegt, weil das Schutzinteresse des Arbeitnehmers die schutzwürdigen Belange des Arbeitgebers überwiegen und ferner ein schwerwiegender Eingriff gegeben ist, dessen Beeinträchtigung nicht in anderer Weise als durch Zahlung einer billigen Entschädigung in Geld befriedigend aufgefangen werden kann.

Dabei ist zu beachten, dass nicht jede Auseinandersetzung, Meinungsverschiedenheit oder nicht gerechtfertigte Maßnahme des Arbeitgebers eine rechtswidrige und vorwerfbare Verletzung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers darstellt und damit die Rechtsqualität einer unerlaubten Handlung oder eines Verstoßes gegen die Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB einnimmt. Konfliktsituationen, die im Arbeitsleben üblich sind, erfüllen auch bei längerer Fortdauer nicht bereits für sich gesehen die Tatbestandsvoraussetzungen. Aufgrund einer objektiven Betrachtungsweise, die das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers ausblendet, ist festzustellen, ob das beklagte Verhalten des Arbeitgebers rechtsfolgenlos bleibt, weil es sozial- und rechtsadäquat ist. 55

Der Arbeitgeber überschreitet die Grenze zum rechtswidrigen bzw. sozialinadäquaten Verhalten, wenn seine Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Diese Grenze kann auch dann überschritten sein, wenn einzelne Handlungen oder Verhaltensweisen, die dem Arbeitgeber zuzurechnen sind, für sich allein betrachtet zwar noch keine Rechtsverletzungen darstellen, eine Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen aber den Rückschluss auf eine Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung ergeben, weil die Zusammenfassung der jeweiligen Einzelhandlungen aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung eines geschützten Rechts des Arbeitnehmers führt. Alle Handlungen und Verhaltensweisen, die diesem rechtsverletzenden systematischen Prozess zuzuordnen sind, sind in die Betrachtung einzubeziehen. 56

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist keine der vom Kläger behaupteten, der Beklagten zuzurechnenden Verhaltensweisen für sich gesehen geeignet, eine Verletzung von Körper, Gesundheit oder allgemeinem Persönlichkeitsrecht darzustellen. Auch gilt dies nicht für eine Zusammenfassung aller Einzelhandlungen. 57

aa) Keine der vom Kläger vorgebrachten einzelnen Verhaltensweisen der Beklagten stellt für sich gesehen eine Verletzung der der Beklagten obliegenden Verpflichtungen dar. 58

(1) Das gilt zunächst für den Ausspruch der ordentlichen personenbedingten Kündigung aus Krankheitsgründen vom 30.08.2017. So ist der vom Kläger in das gerichtliche Verfahren als Sachvortrag eingebrachten schriftlichen Betriebsratsanhörung vom 24.08.2017 zu entnehmen, dass der Kläger in den Jahren 2014 an 26 Arbeitstagen, 2015 an 61 Arbeitstagen, 2016 an 106 Arbeitstagen und bis Ende August 2017 - also bis zum Ausspruch der ordentlichen Beendigungskündigung - an 115 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt war. Eine mit häufigen Erkrankungen des Arbeitnehmers begründete Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn im Kündigungszeitpunkt Tatsachen gegeben sind, die auf der ersten Prüfungsstufe die Prognose rechtfertigen, es werde auch künftig zu Erkrankungen im bisherigen - erheblichen - Umfang kommen. Auf einer zweiten Prüfungsstufe muss sich 59

sodann eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen einstellen, die sich sowohl in Betriebsablaufstörungen als auch in Entgeltfortzahlungskosten manifestieren kann, wenn diese für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen jährlich zu erwarten sind. Dem folgt auf der dritten Prüfungsstufe die stets gebotene Interessenabwägung, ob die Beeinträchtigung betrieblicher Belange angesichts überwiegender Bestandsschutzinteressen des Arbeitnehmers hinzunehmen ist (vgl. nur BAG 16.07.2015 - 2 AZR 15/15, 20.11.2014 - 2 AZR 755/13; 10.12.2009 - 2 AZR 400/08).

Vor dem Hintergrund der erheblichen Krankheitszeiten, die der Kläger im Referenzzeitraum, der der Kündigung vom 30.08.2017 zugrunde gelegt worden ist, aufgewiesen hat, hatte die Kammer keine Zweifel, dass die Beklagte den Ausspruch einer ordentlichen personenbedingten Kündigung aus Krankheitsgründen in Erwägung ziehen konnte, auch wenn die damit einhergehende Auseinandersetzung der Parteien den Kläger belastet würde. Das gilt umso mehr, als der vom Kläger im Rahmen seines Sachvortrags eingebrachten schriftlichen Betriebsratsanhörung zu entnehmen ist, dass er - der Kläger - eine Wiedereingliederung nach 3,5-monatiger Dauererkrankung abgelehnt habe, ebenso wie Angebote zu BEM-Gesprächen am 12.08.2015, 02.11.2016 und 03.08.2017, er im Übrigen in Gesprächen vielfache krankheitsbedingte Ursache beklagt habe und insgesamt eine steigende Tendenz der Arbeitsunfähigkeitszeiten zu bemerken gewesen sei. Für die Beklagte bestand damit eine erhebliche Unsicherheit, ob das Arbeitsverhältnis künftig ungehindert fortgesetzt werden können. Die von ihr in diesem Zusammenhang nach Anhörung des Betriebsrats am 30.08.2017 ausgesprochene Kündigung stellt sich damit als sozialadäquat dar. Die von den Parteien jeweils unterschiedlich verstandenen rechtlichen Bewertungen der Vorsitzenden im Kammertermin des um die Rechtswirksamkeit der Kündigung geführten arbeitsgerichtlichen Verfahrens sind insoweit unerheblich. 60

(2) Sozialadäquat ist auch die vom Kläger vorgetragene Verhaltensweise, die Beklagte habe das Widerspruchsschreiben des Betriebsrats vom 28.07.2017 nicht ihrerseits in das Kündigungsschutzverfahren eingeführt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach § 102 Abs. 4 KSchG mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten, sofern er trotz des Widerspruchs des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis kündigen will. Es ist nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer selbst, der die in einem Kündigungsschutzverfahren zu seinen Gunsten streitenden Tatsachen einzubringen hat. Mit der in § 102 Abs. 4 ArbGG enthaltenen Verpflichtung will der Gesetzgeber (lediglich) erreichen, dem Arbeitnehmer die Führung des Rechtsstreits zu erleichtern (Fitting, BetrVG, 30. Aufl. 2020, § 102 Rn. 100). Einbringen muss er Unwirksamkeitsgründe, die er ggf. dem Widerspruchsschreiben des Betriebsrats entnehmen kann, allerdings entsprechend § 6 KSchG bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz selbst. 61

(3) Die im Wege der Ausübung der Direktionsbefugnis nach § 106 GewO dem Kläger zugewiesene Tätigkeit als Kommissionierer ist für sich gesehen ebenfalls eine sozialadäquate Verhaltensweise der Beklagten. 62

Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Beklagte arbeitsvertraglich dem Grunde nach berechtigt war, dem Kläger im Rahmen ihrer Direktionsbefugnis entsprechend § 106 GewO einseitig eine Tätigkeit in der Kommissionierung zuzuweisen. Der Kläger sieht eine inadäquate Verhaltensweise der Beklagten darin begründet, dass ihm eine Tätigkeit in der Kommissionierung zugewiesen worden ist, obwohl der Beklagten einerseits seine Rückenbeschwerden bekannt gewesen seien und andererseits seine bisherigen Tätigkeiten im Warenlager unverändert auszuführen gewesen wäre. 63

Auch die Auseinandersetzung der Parteien über den Einsatz des Klägers in der Kommissionierung stellt sich als eine noch sozialadäquate Meinungsverschiedenheit der Parteien über den Inhalt arbeitsvertraglicher Verpflichtungen dar. Das Berufungsgericht lässt dahinstehen, ob die zweitinstanzlich von der Beklagten vorgetragene Einsatzstunden des Klägers im Wareneingang und in der Kommissionierung nach § 138 Abs. 3 ZPO als unstreitig zu gelten haben, weil sie vom Kläger nicht qualifiziert bestritten worden sind. Obwohl die Beklagte in einer tabellarischen Stundenaufstellung sehr konkret zu Arbeiten des Klägers im Warenlager (so etwa zu den Aufgaben: Verladung, Waren Eingang, Transport, Schmale STP, Service, BR, WE Produktion Laru) vorgetragen und dazu ausgeführt hat, die jeweils benannten Einsatzzeiten des Klägers ergäben sich aus dem Zeiterfassungssystem, hat der Kläger sich alleine darauf beschränkt, die Richtigkeit der Angaben mit dem Hinweis zu bestreiten, er könne sich zu den Tabellen nicht äußern.

Nach § 138 Abs. 2 ZPO hat sich jede Partei zu den vom Gegner behaupteten Tatsachen zu erklären. Zwar mag der Kläger den Umfang der den jeweils geschilderten Arbeiten zugewiesenen Arbeitsstunden mit der Erklärung bestreiten, dazu könne er sich nicht äußern. Dies mag ein nach § 138 Abs. 4 ZPO zulässiges Bestreiten mit Nichtwissen sein, weil dem Kläger die Auswertung des Zeiterfassungssystems nicht bekannt sein wird. Doch ist der Umstand, dass der Kläger überhaupt mit den von der Beklagten konkret geschilderten und der Warenannahme zugeordneten Arbeiten befasst war, seiner eigenen Erkenntnis zugänglich. Ein Bestreiten mit Nichtwissen ist insoweit nach § 138 Abs. 4 ZPO unzulässig. Da der Kläger sich nicht konkret zu diesen behaupteten Arbeiten in der Warenannahme geäußert hat, dürften die Behauptungen der Beklagten, der Kläger sei nicht nur mit Tätigkeiten in der Kommissionierung, sondern auch mit solchen im Wareneingang befasst gewesen, als nach § 138 Abs. 3 ZPO zugestanden gelten. 65

Letztlich mag dies offen bleiben. So ist zwischen den Parteien nicht im Streite, dass der Kläger sich ausweislich der betriebsärztlichen Feststellung vom 06.04.2018 dahingehend geäußert hat, er wolle nach einem in der Kommissionierung erlittenen Arbeitsunfall und einem dreitägigen Krankenhausaufenthalt ab dem 09.04.2018 wieder arbeiten, was nach den Feststellungen des Betriebsarztes Dr. N. nach einer stufenweisen Erhöhung des in der Kommissionierung auch zugebrachten Arbeitsanteils bis zur Herstellung der vollen „Einsatzbereitschaft“ auch möglich sei. 66

Auch lässt sich dem anwaltlichen Schreiben des Klägers vom 02.11.2017 entnehmen, er wolle vor dem Hintergrund bestehender Rückenbeschwerden eine Umsetzung in den Wareneingang erreichen, um Belastungen zu vermeiden, wobei dies „zumindest für die nächsten drei bis vier Monate“ geschehen solle. 67

Der Kläger macht durch dieses anwaltliche Schreiben selber deutlich, dass er für die Wiederherstellung seiner uneingeschränkten Einsatzfähigkeit einen nur vorübergehenden vollständigen Einsatz im Wareneingang als geboten ansieht, im Übrigen aber eine Tätigkeit in der Kommissionierung in Betracht kommt. Dieser eigenen Forderung des Klägers folgt einige Monate später die betriebsärztliche Feststellung, ein stufenweiser Aufbau der Tätigkeiten in der Kommissionierung sei möglich. Letztlich kommt hinzu, dass der Kläger in einem BEM-Gespräch vom 02.08.2018 unstreitig seiner zumindest hälftigen Verwendung in der Kommissionierung zugestimmt hat. Zwischen den Parteien hat damit über längere Zeit eine Meinungsverschiedenheit bestanden, in welchem Umfang und ab wann der Kläger in der Kommissionierung tätig werden kann, nicht aber, dass dies überhaupt nicht mehr der Fall sein darf. Darüber hinaus ist zu sehen, dass das Arbeitsverhältnis durch erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers bestimmt war, der 2017 an 196 Arbeitstagen, 2018 an 68

145 Arbeitstagen und 2019 an 96 Arbeitstagen erkrankt war. Unter Berücksichtigung des hinzutretenden jährlichen Urlaubs im Umfang von 30 Arbeitstagen verblieben damit ohnehin nur geringe Zeiträume, in denen der Kläger entweder im Wareneingang oder aber in der Kommissionierung tätig werden konnte.

Vor dem Hintergrund der anwaltlichen und auch persönliche Erklärungen des Klägers, der betriebsärztlichen Feststellungen und der Abwesenheitszeiten des Klägers in den Jahren 2017 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt sich damit die Meinungsverschiedenheit der Parteien um den Umfang der Tätigkeiten in der Warenannahme und in der Kommissionierung als eine sozialadäquate Auseinandersetzung arbeitsvertraglicher Parteien über den Umfang und die geschuldeten arbeitsvertraglichen Tätigkeiten dar. Teil dieser Auseinandersetzung ist auch der Umstand, ob der Mitarbeiter C. nun den ehemaligen Arbeitsplatz des Klägers eingenommen hat oder dies bereits daran scheitert, dass dieser Mitarbeiter als Springer über eine andere Qualifikation als der Kläger verfügt und damit eine andere Aufgabe wahrnimmt. Auch die zwischen den Parteien streitigen Aufgaben in der Kommissionierung, insbesondere der Umstand, ob vom Kläger Paletten mit einem Gewicht von 20 kg händisch bewegt werden mussten, ist diesem Themenkreis der Meinungsverschiedenheit zwischen den Parteien zuzuordnen, ohne dass dies eine Inadäquanz des Verhaltens begründen würde. 69

(4) Es stellt keine rechtswidrige und vorwerfbare Verletzung der Rechtsgüter des Klägers dar, teilt die Beklagte dem Kläger in einem Schreiben vom 17.04.2018 mit, nach interner Überprüfung könne sie das Geschehen vom 22.03.2018 nicht als Ursache für die beklagten Bauchschmerzen nachvollziehen, weshalb sie die Berufsgenossenschaft informieren und das Geschehen bis zur abschließenden Klärung nicht als Arbeitsunfall anerkennen werde. 70

Dem Kläger ist nicht zuzustimmen, nimmt er an, die Beklagte habe ihn mit ihren Zweifeln an der Berechtigung des Arbeitsunfalls vom 17.04.2018 eine Simulation unterstellen wollen. Dem Schreiben vom 17.04.2018 ist nicht zu entnehmen, dass die Beklagte annehmen würde, der Kläger leide nicht an den von ihm beklagten Bauchschmerzen. Die Beklagte führt im letzten Absatz des Schreibens aus, sie gehe davon aus, die vom Kläger angeführten Bauschmerzen seien nicht auf eine wie auch immer geartete Kollision mit der „Ameise“ in der geschilderten Art und Weise zurückzuführen. Mit dieser Formulierung erkennt die Beklagte sowohl die vom Kläger vorgetragene Beschwerden als auch die Kollision mit dem Flurförderzeug an. Der Vorwurf einer Simulation ist damit gerade nicht verbunden. 71

Diesen Ausführungen im Schreiben der Beklagten geht voraus, dass die Beklagte angesichts des geschilderten Geschehens eine technische Überprüfung des Flurförderzeugs durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat durchführen lassen, ohne dass technische Fehler hätten festgestellt werden können. Darüber hinaus hat sie ausweislich dieses Schreibens den Unfallhergang von zwei Mitarbeitern mehrfach mit dem Ergebnis nachstellen lassen, dass auf diesem Wege ein meldepflichtiger Arbeitsunfall nicht habe ausgelöst werden können. Die Beklagte ist damit dem vom Kläger geschilderten Unfallhergang mit erheblichem Aufwand nachgegangen, um sodann in einem weiteren Schritt die Berufsgenossenschaft und den Kläger über diese Zweifel zu informieren. Es ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte diese Zweifel voreilig gezogen haben könnte. Die abschließende - positive - Feststellung der Berufsgenossenschaft ändert daran nicht. 72

(5) Letztlich verlassen auch die Vorgänge im Zusammenhang mit dem - zunächst - zurückgestellten Ausgleich der Entgeltfortzahlungskosten nicht den Bereich möglicher und sozialadäquater Auseinandersetzungen zwischen Arbeitsvertragsparteien. So legte der 73

Kläger nach Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 05.08.2019 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, die eine Arbeitsunfähigkeit ab dem 12.08.2019 attestierte, an die sich unmittelbar ein Urlaub des Klägers anschloss, auf den wiederum eine erneute Arbeitsunfähigkeit folgte. Die Beklagte führte in ihrem Schreiben vom 16.09.2019 aus, vor dem Hintergrund der zeitlichen Lage der angezeigten Arbeitsunfähigkeit kurz nach Abschluss des Aufhebungsvertrags bzw. kurz vor und nach einem Urlaub des Klägers bezweifle sie, dass eine Arbeitsunfähigkeit vorgelegen habe. Sie kündigte an, bei der für den Kläger zuständigen Krankenkasse eine Einladung zum medizinischen Dienst zu beantragen.

Die Beklagte macht damit von einer Möglichkeit Gebrauch, die ihr nach § 275 Abs. 1 Nr. 3 lit. b) SGB V ausdrücklich gesetzlich eingeräumt worden ist, um Zweifel an einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit zu beseitigen. Zwar erfüllt der Umstand, dass sich unmittelbar vor einem Urlaub und unmittelbar im Anschluss daran eine Arbeitsunfähigkeit einstellt, nicht ausdrücklich eines der Regelbeispiele, die in § 275 Abs. 1a SGB V genannt sind, um die Voraussetzungen für die Zweifelsregelung in § 275 Abs. 1 SGB V auszulösen. Doch erscheint es der Kammer auch hier - nicht zuletzt mit Blick auf den unmittelbar zuvor abgeschlossenen Aufhebungsvertrag der Parteien - durchaus nachvollziehbar, macht die Beklagte Gebrauch von der ausdrücklich gesetzlich eingeräumten Möglichkeit, Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit nachzugehen. 74

Gleiches gilt für die - zunächst - zurückgestellte Zahlung der Entgeltfortzahlungskosten ab dem 04.11.2019. Auch hier hat die Beklagte in ihren Schreiben ausgeführt, erneut sei die Arbeitsunfähigkeit zeitlich unmittelbar nach einem Urlaub des Klägers aufgetreten. Die weiteren Ausführungen in der elektronischen Nachricht vom 05.11.2019 und im weiteren Schreiben vom 12.12.2019 an den Prozessbevollmächtigten des Klägers verhalten sich zur Berechtigung dieses Entgeltfortzahlungsanspruchs. Auch hier werden die Zweifel aus der Sicht der Beklagten durch den Umstand begründet, dass sich die angezeigte Arbeitsunfähigkeit des Klägers unmittelbar an seinen Urlaub anschließt. Die Beklagte verhält sich in diesem Zusammenhang konsequent, wenn sie bei identischem Sachverhalte erneut – neben anderen – auch diese Zweifel anmeldet und den Kläger auffordert, sich beim Medizinischen Dienst der Krankenkasse vorzustellen. 75

(6) Weitere Verhaltensweisen der Beklagten oder solche, die ihr zuzurechnen sind, und sozial inadäquat erscheinen, sind nicht ersichtlich. Das gilt auch für den vom Kläger vorgetragene Umstand, seine Vorgesetzte habe notiert, wann er den Toilettengang eingelegt habe. Zutreffend weist die Beklagte darauf hin, dass der Kläger in diesem Zusammenhang keine negativen Auswirkungen geschildert habe. Soweit der Kläger behauptet hat, die verspätete Zahlung der Entgeltfortzahlungskosten habe bei ihm zu Unsicherheiten über die Erfüllung seiner finanziellen Verpflichtungen oder gar finanzielle Schwierigkeiten geführt und ihn belastet, muss dieser Sachvortrag mangels näherer Substantiierung unberücksichtigt bleiben. Ohnehin gilt für diesen Vortrag, dass die Zurückstellung des Ausgleichs der Entgeltfortzahlungskosten eine unmittelbare Konsequenz des im übrigen sozialadäquaten Verhaltens der Beklagten ist, den empfundenen Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit entsprechend § 275 Abs. 1, 1a SGB V nachzugehen. Ohne Bedeutung sind auch die vom Kläger vorgetragene Schwierigkeiten in der Auseinandersetzung mit der Finanzverwaltung, die nach seinem Vorbringen durch die verspätete Erfüllung der Entgeltfortzahlungsansprüche durch die Beklagte entstanden sein sollen. 76

b) Die Grenze zum rechtswidrigen bzw. sozialinadäquaten Verhalten wird auch nicht dadurch überschritten, dass die vorstehend genannten Verhaltensweisen, die jeweils für sich gesehen keine Rechtsverletzung darstellen, in einer Gesamtschau den Rückschluss auf eine 77

Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung ergeben, weil die Zusammenfassung der jeweiligen Einzelhandlungen aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung eines geschützten Rechts des Klägers führt. Auch dann, wenn sämtliche Handlungen und Verhaltensweisen, auf die der Kläger sich beruft, in diese Betrachtung einbezogen werden, ergibt sich nicht, dass sie einen insgesamt rechtsverletzenden systematischen Prozess darstellen.

So ist zu sehen, dass sich die vom Kläger beklagten Verhaltensweisen ausgehend vom Ausspruch der personenbedingten Kündigung im August 2017 und den von der Beklagten zuletzt für das Ende des Jahres 2019 bezweifelten Arbeitsunfähigkeiten auf einen Zeitraum von fast 2,5 Jahren erstrecken. Dabei haben der Ausspruch der personenbedingten Kündigung im August 2017, der Einsatz des Klägers in der Kommissionierung nach Abschluss des arbeitsgerichtlichen Vergleichs und die Vorgänge im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung in der zweiten Jahreshälfte 2019 einen identischen Ursprung, der in den erheblichen Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers zu sehen ist. Die Kammer vermag nicht zu erkennen, dass angesichts der objektiv gegebenen Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers hier eine planmäßige, nach bestimmten Ordnungsprinzipien gesteuerte Vorgehensweise der Beklagten gegeben ist, die bezwecken oder bewirken soll, dass die Würde des Klägers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen werden sollte. In diesem Zusammenhang erscheint es der Kammer erwähnenswert, dass die Beklagte nach den klägerischen Behauptungen auch bei anderen Arbeitnehmern Zweifeln an einer angezeigten Arbeitsunfähigkeit nachzugehen scheint und dies offensichtlich nicht nur mit Blick auf den Kläger unternommen hat.

III. Die Entscheidung erging gem. den §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 128 Abs. 2 ZPO mit Zustimmung der Parteien im schriftlichen Verfahren. Der Zeitpunkt für die Hereingabe von Schriftsätzen wurde auf den 11.02.2021 festgesetzt, derjenige für die Verkündung einer Entscheidung auf den 12.02.2021. Bei seiner hat das Berufungsgericht berücksichtigt, dass das Verfahren einer weiteren Sachverhaltsklärung nicht mehr bedurfte.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision i. S. d. § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung i.S.d. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. 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.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.