

---

**Datum:** 04.09.2019  
**Gericht:** Arbeitsgericht Bonn  
**Spruchkörper:** 2. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 2 Ca 2114/18  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGBN:2019:0904.2CA2114.18.00

---

**Nachinstanz:** Landesarbeitsgericht Köln, 11 Sa 590/19  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht

---

**Tenor:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 13,22 EUR zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 10.026,95 EUR festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

---

**Tatbestand**

Die Parteien streiten zuletzt noch darüber, ob der Kläger einen Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung bzw. Mobbings sowie auf Verzugszinsen gegen die Beklagte hat. 1

Die Beklagte ist ein metallverarbeitendes Unternehmen mit derzeit etwa 238 Beschäftigten. Es besteht bei der Beklagten ein Betriebsrat. 2

Der am 13.01.1966 geborene Kläger ist seit dem 25.08.1988 bei der Beklagten beschäftigt. Er ist zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Prüfmittelbeauftragter in der Abteilung Qualitätssicherung beschäftigt. Er erzielte ein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt in Höhe von 3.057,30 EUR. 3

Der Kläger war seit dem 20.03.2014 zunächst Betriebsratsmitglied bei der Beklagten.

Die Parteien stritten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers in das Entgeltrahmenabkommen der Metall- und Elektroindustrie. Das Verfahren endete mit einem Vergleich, nach welchem die Beklagte eine Nachzahlung in Höhe von 4.000,- EUR an den Kläger leisten musste.

6

Der Kläger beschwerte sich seit dem Jahr 2016 über Geruchsbildung der Herrentoilette. Frau T. veranlasste daraufhin, dass die Herrentoilette antibakteriell und intensiver gereinigt wird und unterrichtete hierüber den Kläger mit E-Mail vom 10.05.2016. Auch im Nachgang beschwerte sich der Kläger über Fäkalgerüche in seinem Büro. Daraufhin erläutert Frau T. in einer E-Mail vom 18.08.2017, dass sie das Büro des Klägers in den vergangenen zwei Wochen einer Geruchsprobe unterzogen habe, aber eine Geruchsbildung durch die Toilettenanlage in diesem Büro nicht bestätigt werden könne. Auch der weitere Mitarbeiter in dem Büro des Klägers, Herr T., habe die Gerüche nicht wahrnehmen können. Damit erachte sie den Vorgang als erledigt. Es wurde ein Abflussrohr der Toilettenanlage der Beklagten ausgetauscht.

7

Im Jahr 2017 ließ die Beklagte nach einer Abstimmung mit Herrn E. (Qualitätsplaner / Messtechniker) und Herrn L. (Lean Manager) aus der Abteilung Qualitätssicherung eine Regalwand abbauen und die dort eingelagerten Teile in den Prototypenraum verlagern. U.a. verantwortete der Kläger die in der Regalwand eingelagerten Prüfmittel. Es wurde den Arbeitnehmern der Abteilung Qualitätssicherung zunächst kein Schlüssel überlassen. Hierüber beschwerte sich der Kläger mit E-Mail vom 30.05.2017 bei Frau T.. Die Hintergründe zu der fehlenden Überlassung eines Schlüssels konnten nicht mehr aufgeklärt werden. Jedenfalls wurde dem Leiter der Qualitätssicherung von Frau T. ein Schlüssel ausgehändigt, wie sich ausweislich einer E-Mail von Frau T. vom 30.05.2017 ergibt.

8

Weiterhin beehrte der Betriebsrat, den Essensautomaten mit anderer Ware zu bestücken. Der entsprechende Betriebsratsbeschluss sollte durch den Kläger umgesetzt werden. Frau T. teilte dem Kläger mit E-Mail vom 11.07.2017 mit, dass die Vorgaben des Betriebsrates mit der Firma T. nicht umzusetzen seien, da sich kein Lieferant gefunden habe und die Firma T. aus diesem Grund von der Aufgabenstellung Abstand nehmen möchte. Eine alternative Sortimentsliste werde in den nächsten Tagen übersandt. Hierbei bestehe jedoch das Problem, dass etwa 90 % der Produkte aus Schweinefleisch seien und den Preis von 1,30 EUR deutlich übersteigen.

9

Der Kläger bestellte sich zeitgleich mit einem neu angestellten Arbeitnehmer der Beklagten, Herrn G., eine Winterjacke bei der Beklagten. Herr G. musste weisungsgemäß für längere Zeit Aufgaben im Freien – Sperrlager im Außenbereich der Produktionshalle – wahrnehmen. Für ihn wurde eine Winterjacke bestellt, für den Kläger hingegen nicht.

10

Der Kläger befand sich am Vormittag des 24.11.2017 mit den Mitarbeiterinnen Frau K. und Frau E. vor dem Kaffeeautomat des QS-Messraums. Der Kläger führte eine ca. 70 cm lange Kunststoff-Rohrdose mit sich. Es kam zu einem Gespräch zwischen den Mitarbeitern, in dessen Verlauf sich Frau S. über die von dem Kläger mitgeführte Kunststoff-Rohrdose in etwa dahingehend äußerte „*Du mit deinem leeren Rohr*“ bzw. „*Du hast aber ein leeres Rohr*“. Als Frau S. den Raum verließ, gab der Kläger Frau S. mit der Kunststoff-Rohrdose einen Stupser auf den Po. Frau S. erwiderte, dass dies nicht einmal ihre Mutter gedurft habe. Den gesamten Verlauf verstand der Kläger – nach seinen eigenen Bekundungen – als wechselseitigen Spaß bzw. Neckerei.

11

12

- Der damalige Betriebsratsvorsitzende der Beklagten, Herr C., führte am 24.11.2017 ein Gespräch u.a. mit dem Kläger, dem Abteilungsleiter Qualitätssicherung, Herrn K. und Frau S. über den vorstehend geschilderten Vorfall.
- Weiterhin zeigte der Kläger zu einem früheren Zeitpunkt im Kollegenkreis auf seinem Handy Bilder von Teddybären in sexuellen Stellungen sowie den Videofilm eines farbigen Mannes, der am Bordsteinrand einer Straße sitzt und onaniert. 13
- Der Kläger wurde am 27.11.2017 von der Beklagten widerruflich freigestellt. 14
- Der Kläger wurde von der Beklagten in einem Personalgespräch am 01.12.2017 zu den vorstehend genannten Vorfällen angehört. Er äußerte im Rahmen dieses Gesprächs gegenüber der Beklagten, dass Witzeleien und derbe Aussagen im Betrieb kursierten und in den Staub auf sein Kraftfahrzeug ein „großes Gliedmaß“ gemalt worden sei. 15
- Die Beklagte beantragte mit Schreiben vom 07.12.2017 die Zustimmung des Betriebsrates zu der außerordentlichen Kündigung des Klägers. Der Betriebsrat reagierte hierauf nicht. Sodann führten die Beklagte, der Betriebsrat der Beklagten und der Kläger unter dem Aktenzeichen 6. ein Beschlussverfahren über die Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers. 16
- Der Geschäftsführer der Beklagten, Herr T., brachte auf der Weihnachtsfeier, welche in einer Gaststätte in der Nähe des Wohnortes des Klägers stattfand, deutlich zum Ausdruck, welches Verhalten er von den Mitarbeitern erwarte und welche Verhaltensweisen intolerabel seien und arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen würden. Es wurde darauf hingewiesen, dass vermeintliche Späße auf der Arbeit zu unterbleiben haben, da diese einigen Kollegen die Zusammenarbeit unerträglich mache und neue Mitarbeiter abschrecke. Der Kläger wurde hierbei von dem Geschäftsführer der Beklagten nicht namentlich erwähnt. Er war zu der Weihnachtsfeier der Beklagten nicht eingeladen. 17
- Der Kläger schied zum 31.03.2018 aus dem Betriebsrat bei der Beklagten aus. 18
- Sodann sprach die Beklagte mit Kündigungsschreiben vom 10.04.2018 eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers aus. Hiergegen erhob der Kläger eine Kündigungsschutzklage, welche vor dem Arbeitsgericht Bonn unter dem Aktenzeichen 3. geführt wurde. 19
- Der Kläger führte in dem vorgenannten Verfahren mit Schriftsatz vom 17.05.2018 u.a. aus, dass er zwar Bilder von Teddybären in sexuellen Stellungen und den Videofilm des Mannes am Bordsteinrand gezeigt habe, es sich dabei aber um Inhalte mit sexualisiertem Humor handele, bei denen der Kläger davon ausgegangen sei, dass auch die Kolleginnen und Kollegen diese als lustig empfinden. Der einzige Mitarbeiter, der dem Kläger einen Hardcore-Pornofilm zugesandt habe, sei sein Vorgesetzter, Herr N.. Auf das Verfahren 3. wird insoweit Bezug genommen. 20
- Unter dem 30.05.2018 schlossen die Parteien vor dem Arbeitsgericht Bonn einen Vergleich ab, welcher den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses des Klägers und dessen Weiterbeschäftigung nach den Regelungen des Arbeitsvertrages vorsah. Auf den Vergleich vom 30.05.2018 zum Verfahren 3. wird Bezug genommen. 21
- Dem Kläger stand gegen die Beklagte ein weiterer Vergütungsanspruch für April 2018 in Höhe von 2.019,62 EUR brutto, sowie für Mai 2018 und Juni 2018 jeweils in Höhe von 22

3.057,30 EUR brutto zu.

Die Bundesagentur für Arbeit wandte sich mit einer Überleitungsanzeige vom 08.05.2018 an die Beklagte und wies diese darauf hin, dass der Kläger ab dem 13.04.2018 Anspruch auf Arbeitslosengeld habe und darum gebeten werde, bis zu einer abschließenden Mitteilung, ob und in welchem Umfang ein Anspruchsübergang stattgefunden habe, keine Zahlungen an den Kläger zu leisten. Unter dem 15.06.2018, eingegangen bei der Beklagten am 21.06.2018, teilte die Bundesagentur für Arbeit der Beklagten mit, dass es nicht zu einem Anspruchsübergang gekommen sei. 23

Die Beklagte zahlte auf die vorgenannten Vergütungsansprüche des Klägers am 02.07.2018 eine Abschlagszahlung in Höhe von 2.000,- EUR netto sowie am 12.07.2018 in Höhe von weiteren 3.072,58 EUR netto. 24

Die Beklagte forderte nach Abschluss des arbeitsgerichtlichen Vergleichs den Kläger mit Schreiben vom 05.06.2018 auf, seine Arbeit ab dem 18.06.2018 bei ihr wieder aufzunehmen. Zugleich unterbreitete sie dem Kläger erneut ein vergleichsweises Angebot zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dieses wurde von dem Kläger nicht angenommen. 25

Der Kläger erkrankte ab dem 15.06.2018 und war seit diesem Zeitpunkt durchgängig bis zum Kammertermin am 04.09.2019 arbeitsunfähig erkrankt. 26

Eine Mitarbeiterin der Beklagten, Frau T., teilte dem Kläger telefonisch am 18.06.2018 mit, dass ihm eine neue Tätigkeit im Messraum übertragen werde. Die Beklagte telefonierte zudem mit dem Prozessbevollmächtigten des Klägers und erläuterte die aus ihrer Sicht bestehenden Hintergründe der Versetzung des Klägers. Bei der Versetzung wurde dem Kläger als zusätzliche Aufgabe die Restschmutzanalyse übertragen. Diese wurde zuvor von der sog. Linienkontrolle durchgeführt. Der Kläger war lediglich für die Prüfung des hierzu erforderlichen Prüfgerätes – etwa bei den turnusgemäßen TÜV-Prüfungen – zuständig. 27

Der Prozessbevollmächtigte des Klägers wies die Beklagte mit Schreiben vom 02.07.2018 darauf hin, dass der Kläger nach seiner Auffassung nicht verpflichtet sei, eine neue Tätigkeit im Messraum auszuführen. Diese entspreche nicht seiner Entgeltgruppe, sodass es sich um eine unzumutbare, geringerwertige Tätigkeit handele. Der Kläger gehe insoweit davon aus, dass er als Mitarbeiter der Abteilung Qualitätssicherung im Bereich Prüfmittelverwaltung in der Betriebsstätte I. zu beschäftigen sei. Auf das Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 02.07.2018 (Bl. 73 d.A.) wird Bezug genommen. 28

Unter dem 03.07.2018 teilte der Prozessbevollmächtigte der Beklagten mit, dass der Kläger weiterhin vertragsgerecht beschäftigt werde. Er werde jedoch künftig nicht mehr in der I., sondern im C. tätig sein. Weiterhin werde der Kläger in der Abteilung Qualitätssicherung im Bereich Prüfmittelverwaltung beschäftigt. Die Eingruppierung des Klägers werde nicht geändert. Zu seinen künftigen Aufgaben werde jedoch zusätzlich auch die sog. Restschmutzanalyse gehören. Diese sei Teil der Qualitätssicherung und die Zuweisung dieser Aufgabe sei von dem Weisungsrecht der Beklagten gedeckt. Weitere Änderungen seien nicht geplant. Auf das Schreiben der Beklagten vom 03.07.2018 (Bl. 70 d.A.) wird Bezug genommen. 29

Der Prozessbevollmächtigte des Klägers machte unter dem 03.08.2018 die Zahlung eines Schmerzensgeldanspruchs gegen die Beklagte geltend. Eine Reaktion der Beklagten auf diese Geltendmachung erfolgte nicht. 30

- Der Kläger behauptet, dass die Beklagte seinen guten Ruf erheblich geschädigt habe. Dies gelte insbesondere aufgrund der Äußerungen des Geschäftsführers der Beklagten auf der Weihnachtsfeier. Sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten auch ohne namentliche Erwähnung des Klägers gewusst, um welche Person es sich handele. Durch die Äußerungen des Geschäftsführers hätten daher auch diejenigen Mitarbeiter von dem Vorgang erfahren, welche bis dahin keine Kenntnis von dem Vorfall gehabt haben. Hierdurch sei der Kläger diskreditiert worden.
- Die Ansprache des Geschäftsführers in der Nähe des Wohnortes des Klägers habe sich zudem unter den in der Gaststätte weiterhin anwesenden Personen verbreitet und dazu geführt, dass der Lehrer seiner Tochter ihm angeraten habe, nicht auf der Abiturfeier seiner Tochter zu erscheinen. Auch sei seine Tochter öfters weinend nach Hause gekommen. 32
- Bei den von dem Kläger gezeigten Bildern und Videos habe es sich um Spaßvideos gehandelt. Lediglich sein Vorgesetzter, Herr N., habe pornografisches Material am Arbeitsplatz ausgetauscht. Schließlich könne dem Kläger ein stilisiertes Onanieren nicht zum Vorwurf gemacht werden, da dieses nachweislich nicht stattgefunden habe. Es handele sich insoweit um eine unzutreffende Behauptung eines Kollegen, welche dieser bereits aufgrund der örtlichen Gegebenheiten nicht gemacht haben könne. 33
- Weiterhin behauptet der Kläger, dass er durch die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes degradiert werde. Der ihm nunmehr zugewiesene Arbeitsplatz sei zu klein für seine Tätigkeit. Zudem seien an dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz keinerlei Arbeitsmittel des Klägers vorhanden und es werde ihm nicht sein bisheriger Personalcomputer zur Verfügung gestellt. Auch verfüge der Arbeitsplatz lediglich über einen 17-Zoll-Monitor statt über einen 22-Zoll-Monitor. Schließlich sei dem Kläger die Restschmutzanalyse übertragen worden, welche eine Degradierung darstelle. 34
- Auch müsse der Kläger weiterhin mit seinen bisherigen Kollegen zusammenarbeiten, sodass die Argumentation ihm die „Schmach der Rückkehr“ zu ersparen, nicht nachvollzogen werden könne. 35
- Ferner habe der damalige Betriebsratsvorsitzende der Beklagten, Herr S., die Ermittlungen an sich gerissen, um den Kläger aus der Betriebsratswahl herauszuhalten. Dies sei von der Geschäftsführung der Beklagten nicht unterbunden worden, wodurch ihr dieses Verhalten zuzurechnen sei. 36
- Der Kläger gehe davon aus, dass die Beklagte ihm den Eingruppierungsrechtsstreit persönlich übel genommen habe. 37
- Auch sei der Kläger bei dem Abbau eines Regals der Prüfmittelverwaltung nicht einbezogen worden und die Prüfmittel auf dem Boden verteilt gelagert worden. Zudem seien die T. ohne Information des Klägers ausgetauscht worden. Der Kläger sei als Prüfmittelverwalter alleine für die Mess- und Prüfmittel verantwortlich gewesen, sodass der Vorgang mit ihm hätte abgesprochen werden müssen. Hierin liege eine unangemessene Behandlung des Klägers. 38
- Weiterhin sei der Kläger nach einer Beschwerde über Geruchsbildung in der Toilettenanlage nicht angemessen behandelt worden. Sein Büro sei im Anschluss über einen Zeitraum von 2,5 Wochen von der Einkaufsleiterin Frau T. einer täglichen Geruchsprobe unterzogen worden, ohne dass jemand habe den Gestank bestätigen können. Tatsächlich aber könnten sämtliche Mitarbeiter im QS-Messraum bestätigen, dass sie regelmäßig wegen des Fäkalgeruchs lüften mussten. Im Ergebnis sei der Gestank auf das ausgetauschte 39

Abflussrohr zurückzuführen. Dieser Vorgang sei von der Beklagten nicht professionell abgewickelt worden, sondern stelle eine zielgerichtete Aktion gegen den Kläger dar.

Auch habe die Einkaufsleiterin Frau T. im Zeitraum von April bis Juli 2017 einen von ihm durchzusetzenden Beschluss des Betriebsrates, die Befüllung eines Automaten mit Brötchen zu verbessern, mit abstrusen Argumenten abgelehnt. Auch diesen Sachverhalt habe die Beklagte nicht ordnungsgemäß und angemessen bearbeitet. 40

Ferner sei die Ablehnung seiner Bestellung einer Winterjacke unangemessen gewesen. Er werde hierdurch gegenüber dem Kollegen Herrn G. unterschiedlich behandelt. 41

Anfang 2017 habe der Kläger Frau T. im Rahmen einer Überprüfung der Prüfmittel darauf angesprochen, dass die Drehmomentschlüssel noch vor einem Audit einer Überprüfung durch externe Firmen unterzogen werden sollen. Dies sei von Frau T. mit Hinweis darauf, dass die Aufträge bereits für die Zeit nach dem Audit erteilt worden seien, abgelehnt worden. Im Rahmen des Audits seien Punkte wegen nicht erfolgter Prüfung der Drehmomentschlüssel abgezogen worden. Dies sei dem Kläger von der Beklagten als Fehlleistung vorgehalten worden. 42

Ebenso sei dem Kläger vorgeworfen worden, dass sich die Kosten für die Wartung der Waagen verdoppelt hätten, obwohl die Neuausrichtung der Waagen alleine von Frau T. veranlasst worden sei. 43

Schließlich habe die J. eine Abstimmung hinsichtlich der Fortführung eines Sanierungstarifvertrages unter den Mitarbeitern durchgeführt, in dessen Rahmen der Betriebsratsvorsitzende Herr S. einen Stimmzettel des Klägers nicht angenommen habe, den dieser durch seinen Sohn abgeben lassen wollte. Auch dies müsse sich die Beklagte zurechnen lassen. 44

Der Kläger behauptet, dass er alleine aufgrund des Geschehens am Arbeitsplatz auf Anraten der behandelnden Ärzte und der Krankenkasse eine Rehabilitationsmaßnahme wegen anhaltender psychischer Probleme beantragt habe. Er habe während der Zeit der Freistellung und der Arbeitsunfähigkeit insgesamt 15 kg verloren. Vor den streitgegenständlichen Vorfällen sei er zu keiner Zeit bei einem Psychologen oder Psychiater in Behandlung gewesen, sodass indiziert sei, dass die psychischen Probleme des Klägers auf die Situation am Arbeitsplatz zurückzuführen sei. Auch habe der Kläger finanzielle Einbußen aufgrund des gesamten Geschehens hinnehmen müssen. 45

Der Kläger ist der Ansicht, dass sein guter Ruf von der Beklagten durch die unberechtigten Vorwürfe der Beklagten innerhalb und außerhalb des Betriebs erheblich geschädigt worden sei und er gemobbt worden sei. Es handele sich um einen schwerwiegenden Eingriff in seine Persönlichkeitsrechte, welche nicht in anderer Weise als durch Zahlung eines Schmerzensgeldes ausgeglichen werden können. 46

Zudem stelle der ihm neu zugewiesene Arbeitsplatz offenkundig eine Degradierung dar. Auch bei der rechtswidrigen Nichterfüllung eines Beschäftigungsanspruches stehe dem Kläger eine Entschädigungszahlung zu. 47

Mit der am 16.10.2018 beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Schmerzensgeld sowie Verzugszahlungen gegen die Beklagte geltend gemacht. Mit Schriftsatz vom 05.07.2019 hat der Kläger die Klageanträge zu 1.) bis 3.) auf Entgeltzahlung im Krankheitsfall zurückgenommen, nachdem 48

hierzu von dem Arbeitsgericht Bonn aufgrund des Beweisbeschlusses vom 18.03.2019 Beweis durch schriftliche Zeugenvernehmung erhoben worden war.

Der Kläger beantragt zuletzt: 49

1. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn ein Schmerzensgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch 10.000,- EUR brutto nicht unterschreiten solle, zu zahlen. 50

2. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn 25,95 EUR netto zu zahlen. 51

Die Beklagte beantragt, 52

die Klage abzuweisen. 53

Die Beklagte behauptet, dass der Geschäftsführer auf der Weihnachtsfeier alle anwesenden Mitarbeiter angesprochen habe. Dies habe nicht als Anprangerung des Klägers verstanden werden können. Dies gelte schon deshalb, da auch anderen Mitarbeitern aus der Abteilung des Klägers Vorwürfe zu machen waren. Es sei jeder anwesende Mitarbeiter der Beklagten aufgefordert, sein eigenes Verhalten zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Auch habe die Beklagte arbeitsrechtliche Sanktionen gegen andere Arbeitnehmer geprüft, sei jedoch aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen zu der Erkenntnis gelangt, dass sie keine andere Möglichkeit als ein rügendes Einwirken auf diese Arbeitnehmer habe. 54

Weiterhin behauptet die Beklagte, dass der dem Kläger zugewiesene Arbeitsplatz zu der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben geeignet sei. Die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes sei von dem Kläger zuvor nicht bemängelt worden und insbesondere könne der Monitor des Klägers an den neuen Arbeitsplatz verbracht werden. In der Übertragung der Restschmutzanalyse liege auch keine Degradierung des Klägers. Es handele sich hierbei um ein Mittel der Qualitätssicherung, welche vom Weisungsrecht der Beklagten mitgedeckt sei. 55

Auch könne die Beklagte über die Ausübung ihres Weisungsrechtes und über ihre Organisationsstruktur steuern, wie eng der Kläger mit seinen Kollegen zusammenarbeiten müsse. Dem Kläger habe zum einen eine gesichtswahrende Rückkehr ermöglicht werden sollen, zum anderen sollte auch der Kontakt des Klägers zu den übrigen Mitarbeitern seiner Abteilung reduziert werden. Insbesondere war die betroffene Kollegin immer noch in der Abteilung des Klägers tätig. Entsprechend habe auch der damalige Vorsitzende des Arbeitsgerichts Bonn im Kammertermin eine Versetzung des Klägers angeregt. 56

Auch habe die Beklagte die Aufklärung des damaligen Vorfalls nicht dem Betriebsrat überlassen, sondern den kündigungsrechtlichen Vorgang selbst aufgeklärt und mit allen möglichen Beteiligten und Zeugen Aufklärungsgespräche geführt. 57

Klagen von Mitarbeitern nehme die Geschäftsleitung der Beklagten diesen nicht persönlich übel. Eine solche Annahme sei absurd. Andernfalls müssten diverse Mitarbeiter, die bereits Klage gegen die Beklagte erhoben haben, gemobbt werden. Solche Vorwürfe haben diese jedoch nicht erhoben. Auch der Betriebsrat propagiere aufgrund seiner Erfahrung, dass Mitarbeiter bei einer Klage gegen die Beklagte keine künftigen Nachteile fürchten müssen. 58

Auch liege weder in dem Abbau des Regals der Prüfmittelverwaltung, noch in der Behandlung der Beschwerden des Klägers über die Geruchsbildung der Herrentoilette, noch in der Auffüllung des Brötchenautomaten eine zielgerichtete Aktion gegen den Kläger. Die Beklagte sei den Hinweisen des Klägers stets nachgegangen. 59

Ferner sei dem Kläger keine Winterjacke bestellt worden, da dieser die Winterjacke nur für seltene Gänge zu dem nahe gelegene zweiten Gebäude der Beklagten gefordert habe. 60

Zu den Vorfällen mit den Drehmomentschlüsseln und den Waagen sei der Beklagten eine Stellungnahme nicht möglich, da der Kläger nicht angebe, wann, durch wen und in welcher Form ihm entsprechende Vorwürfe gemacht worden seien sollen. 61

Die Beklagte ist der Ansicht, dass dem Kläger kein Schmerzensgeldanspruch gegen sie zustehe. Sie habe den Kläger weder degradiert habe, noch habe es Mobbing-Vorfälle gegen den Kläger gegeben. 62

Bereits aus dem zeitlichen Zusammenhängen lasse sich ersehen, dass der Kläger weit nach den behaupteten Vorfällen und der Weihnachtsfeier bei der Beklagten, jedoch vor der Mitteilung der Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz arbeitsunfähig erkrankt sei. 63

Derzeit könne die Beklagte den Beschäftigungsanspruch des Klägers zudem nicht erfüllen, da dieser arbeitsunfähig erkrankt sei. Diese Arbeitsunfähigkeit habe die Beklagte nicht und insbesondere nicht in vorwerfbarer Weise verursacht. 64

Auch müsse sich die Beklagte das Verhalten des Betriebsratsvorsitzenden Herrn S. weder betreffend der Ermittlungen des Vorfalls am 24.11.2017, noch bezüglich der Art und Weise der Durchführung der J.-Abstimmung zurechnen lassen. Vielmehr dürfe sie insoweit keinen Einfluss auf Betriebsratsmitglieder nehmen. 65

Schließlich ist die Beklagte der Ansicht, dass dem Kläger kein Anspruch auf Verzugszinsen zustehe, da sie zunächst aufgrund der Überleitungsanzeige der Bundesagentur für Arbeit an einer Auszahlung gehindert gewesen sei und sodann eine Abrechnung außerhalb des üblichen Abrechnungsturnus einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeutet hätte. Zudem lasse sich der Zinsberechnung des Klägers nicht entnehmen, ob der Vorschuss der Beklagten in Abzug gebracht worden sei. 66

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle verwiesen. 67

## **Entscheidungsgründe** 68

I. Die erhobene Zahlungsklage ist mit beiden Anträgen zulässig, aber in der Sache überwiegend nicht begründet. 69

1. Der Klageantrag zu 1.) auf Zahlung eines Schmerzensgeldes in Höhe von mindestens 10.000,- EUR ist zwar zulässig, in der Sache jedoch nicht begründet. Der Kläger wurde von der Beklagten nicht unangemessen behandelt bzw. gemobbt und hierdurch in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt. 70

a. Der Klageantrag zu 1.) ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eröffnet. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO, da die Beklagte ihren Sitz in Bad Münstereifel hat. 71

Ferner begegnet es im Hinblick auf § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO keinen Bedenken, dass der Kläger seine Entschädigungsforderung nicht konkret beziffert hat. 72

Erforderlich, aber auch ausreichend ist es, dass ein Kläger diejenigen Tatsachen, die dem Gericht eine Schätzung nach § 287 Abs. 1 Satz 1 ZPO ermöglichen, darlegt sowie die Größenordnung der geltend gemachten Forderungen angibt und die Höhe des Schmerzensgeldes im Übrigen in das Ermessen des Gerichtes stellt (BAG, Urteil vom 20.01.2016 – 8 AZR 194/14, juris, Rn. 11; BAG, Urteil vom 21.02.2013 – 8 AZR 68/12, juris, Rn. 16; vgl. ferner BAG, Urteil vom 13.10.2011 – 8 AZR 608/10, juris, Rn. 16).

Entsprechend hat der Kläger vorliegend seinen Entschädigungsanspruch in Höhe von mindestens 10.000,- EUR hinreichend beziffert. 74

b. Der Klageantrag zu 1.) ist jedoch in der Sache nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Schmerzensgeldes aus §§ 280 Abs. 1 BGB i.V.m. § 253 BGB oder aber aus § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG gegen die Beklagte. 75

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Anspruch auf Schmerzensgeld wegen einer Persönlichkeitsrechtsverletzung als vertraglicher Anspruch aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB in Betracht kommen. Nach dieser Bestimmung kann der Gläubiger in dem Fall, dass der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt, Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen. Nach § 241 Abs. 2 BGB erwachsen jeder Vertragspartei aus einem Schuldverhältnis nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme und zum Schutz der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, ihn vor Gesundheitsgefahren, auch psychischer Art, zu schützen und ihn keinem Verhalten auszusetzen, das bezweckt oder bewirkt, dass seine Würde verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 31; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 103). 76

Der Arbeitgeber haftet dem geschädigten Arbeitnehmer gegenüber gemäß § 278 Satz 1 BGB auch für schuldhaft begangene Rechtsverletzungen, die für ihn als Erfüllungsgehilfen eingesetzte Mitarbeiter oder Vorgesetzte begehen. Dabei ist es jedoch erforderlich, dass die schuldhafte Handlung des als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers handelnden Mitarbeiters in einem engen sachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der Arbeitgeber ihm als Erfüllungsgehilfen zugewiesen hat. Ein solcher Zusammenhang ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Erfüllungsgehilfe gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert oder wenn er ihm gegenüber Weisungsbefugnis besitzt (BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 32; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 104). 77

Ein Schadensersatzanspruch kann ferner als deliktischer Anspruch insbesondere aus § 823 Abs. 1 BGB folgen. Dabei verbietet § 823 Abs. 1 BGB sowohl eine widerrechtliche Verletzung der in dieser Bestimmung ausdrücklich aufgeführten, besonders geschützten Rechtsgüter, wie etwa der Gesundheit, aber auch des durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich gewährleisteten allgemeinen Persönlichkeitsrechts als „sonstiges Recht“ i.S.v. § 823 Abs. 1 BGB (BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 33). Allerdings ist zu beachten, dass die Reichweite des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wegen seiner Eigenart als Rahmenrecht nicht absolut festliegt, sondern grundsätzlich erst durch eine Abwägung der widerstreitenden grundrechtlich geschützten Belange bestimmt werden muss (so: BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 33; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 105). Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist 78

deshalb nur dann rechtswidrig, wenn das Schutzinteresse des Betroffenen die schutzwürdigen Belange der anderen Seite überwiegt (so: BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 33; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 105).

Wenn der Arbeitnehmer seinen Schadensersatzanspruch darauf stützt, der Arbeitgeber habe ihn durch sein Verhalten an seiner Gesundheit beschädigt, so kann er nach § 253 Abs. 2 BGB auch eine billige Entschädigung in Geld fordern (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 34; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 106). 79

Stützt der Arbeitnehmer seinen Schadensersatzanspruch auch darauf, der Arbeitgeber habe ihn widerrechtlich in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt, so kann er aus § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG ebenfalls eine billige Entschädigung in Geld fordern. Voraussetzung ist insoweit, dass es sich um einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht handelt und dass die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann (BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 35; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 107). Ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Hierbei sind insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad seines Verschuldens zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 35; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 107). 80

Ferner ist bei der Beurteilung des von dem Arbeitnehmer beanstandeten Maßnahmen zu berücksichtigen, dass nicht jede Auseinandersetzung, Meinungsverschiedenheit oder nicht gerechtfertigte Maßnahme des Arbeitgebers eine rechtswidrige und vorwerfbare Verletzung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers und damit eine unerlaubte Handlung oder einen Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB darstellen (BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 36; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 108). Dies gilt auch für vom Arbeitgeber vorgenommene personelle Einzelmaßnahmen, wie Versetzungen und Kündigungen (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 36; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 108). Insoweit sind im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, auch wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, als sog. folgenloses bzw. sozial- und rechtsadäquates Verhalten aufgrund einer objektiven Betrachtungsweise, d.h. ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers, von der rechtlichen Bewertung auszunehmen (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 36; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 108). Bei der Zusammenarbeit im Rahmen von Arbeitsverhältnissen kommt es typischerweise zu Konflikten und Meinungsverschiedenheiten, ohne dass die dabei zutage tretenden Verhaltensweisen des Arbeitgebers oder der Vorgesetzten bzw. Kollegen des Arbeitnehmers zwangsläufig zu einer widerrechtlichen Beeinträchtigung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers führen oder einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht bedeuten. Die Grenze zum nicht rechts- bzw. sozialadäquaten Verhalten ist erst dann überschritten, wenn Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 37; LAG Rheinland-Pfalz, 81

Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 109).

Schließlich ist bei der Berücksichtigung des Vorliegens einer Persönlichkeitsrechtsverletzung zu beachten, dass der Arbeitgeber selbst entscheiden darf, wie er auf innerbetriebliche Konfliktlagen reagiert (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 24.10.2018 – 10 AZR 19/18, juris, Rn. 30; Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30.07.2019 – 5 Sa 233/18, juris, Rn. 42). Liegt aufgrund einer Konfliktlage ein hinreichender Anlass für eine vom Arbeitgeber vorgenommene personelle Einzelmaßnahme vor und ist diese vom Direktionsrecht umfasst und geeignet, der Konfliktlage abzuwehren, ist grundsätzlich ein anerkanntes Interesse gegeben, diese Maßnahme zu ergreifen (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30.07.2019 – 5 Sa 233/18, juris, Rn. 43; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22.03.2018 – 5 Sa 1575/17, juris, Rn. 31). Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, bestehende Konflikte zu lösen bzw. sich anbahnende Konflikte zu vermeiden, um so einen möglichst reibungslosen Produktionsablauf und den Betriebsfrieden sicherzustellen (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 30.07.2019 – 5 Sa 233/18, juris, Rn. 43).

Weiterhin ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass es Fälle gibt, in welchen einzelne - vom Arbeitnehmer darzulegende - Handlungen oder Verhaltensweisen von Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder des Arbeitgebers für sich allein betrachtet zwar noch keine Rechtsverletzungen darstellen, allerdings die Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen zur Annahme einer Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung führt, weil deren Zusammenfassung aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung eines geschützten Rechts des Arbeitnehmers führt. Dann sind alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen sind, in die Betrachtung mit einzubeziehen, einzelne zurückliegende Handlungen oder Verhaltensweisen dürfen bei der Beurteilung nicht unberücksichtigt gelassen werden (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 – 8 AZR 351/15, juris, Rn. 38; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.04.2019 – 5 Sa 105/18, juris, Rn. 110).

Gemessen an diesen Grundsätzen sind die vom Kläger vorgetragene Vorkommnisse nicht geeignet, einen Anspruch auf Ersatz eines immateriellen Schadens gegen die Beklagte auszulösen.

a. Die Äußerungen des Geschäftsführers der Beklagten auf der Weihnachtsfeier sind nicht geeignet, Ansprüche des Klägers auf Schmerzensgeld auszulösen. Die Äußerungen des Geschäftsführers der Beklagten auf der Weihnachtsfeier waren vielmehr angesichts der – unstrittigen – Verhältnisse in der Abteilung des Klägers in Bezug auf den kollegialen Umgang erforderlich und angemessen.

Der Geschäftsführer der Beklagten hat gegenüber den Arbeitnehmern auf der Weihnachtsfeier zum Ausdruck gebracht, welche Verhaltensweisen er von ihnen erwartet und welche Verhaltensweisen intolerabel sind und arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Weiterhin hat er darauf hingewiesen, dass vermeintliche Späße auf der Arbeit zu unterbleiben haben, da diese einigen Kollegen die Zusammenarbeit unerträglich machen und neue Mitarbeiter abschrecken. Der Name des Klägers wurde in diesem Zusammenhang nicht genannt. Hintergrund dieser Äußerungen des Geschäftsführers der Beklagten war, dass der Kläger am 24.11.2017 eine Kollegin mit einer Kunststoff-Rohrdose an ihrem Po berührt hat, er im Kollegenkreis Bilder von Teddybären in sexuellen Stellungen und einen Videofilm von einem onanierenden Mann gezeigt hat und – jedenfalls ausweislich der Einlassung des Klägers – der Vorgesetzte des Klägers, Herr N., ihm einen Hardcore-Pornofilm zugesandt

hat. Ausweislich dieser Vorkommnisse und Einlassungen der betroffenen Arbeitnehmer musste die Beklagte davon ausgehen, dass es in der Abteilung, welcher auch der Kläger zugeordnet ist, an der Tagesordnung war, sich wechselseitig Bilder mit sexualisiertem Inhalt zu zeigen. Aus diesem Grund war der Geschäftsführer der Beklagten schon zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer, gehalten, deutlich aufzuzeigen, dass solche Verhaltensweisen von ihr nicht akzeptiert werden. Hiermit ist die Beklagte ihrer Fürsorgepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB nachgekommen. Denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefahren, auch psychischer Art, zu schützen und sie keinem Verhalten auszusetzen, welches bezweckt oder bewirkt, dass ihre Würde verletzt und ein von Entwürdigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Demgemäß ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, seine Arbeitnehmer vor Belästigungen und sexualisiertem Humor am Arbeitsplatz zu bewahren. Aufgrund der neutralen Ansprache durch den Geschäftsführer, in der der Kläger gerade nicht namentlich erwähnt wurde, sondern allgemein gegen entsprechende Verhaltensweisen gerichtet war, musste sich nicht nur der Kläger, sondern – sofern die Behauptungen des Klägers insoweit zutreffend sind – auch etwa sein Vorgesetzter sowie alle weiteren Arbeitnehmer der Abteilung des Klägers, welche Bilder mit sexualisiertem Inhalt austauschen, angesprochen und gemäßregelt fühlen.

Damit aber handelt es sich insbesondere nicht um ein anlassloses und gegen den Kläger gerichtetes Verhalten der Beklagten. Vielmehr hat der Kläger seine arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten nach § 241 Abs. 2 BGB gegenüber den Arbeitnehmern der Beklagten verletzt, indem er sowohl eine Kollegin mit einer Kunststoff-Rohrdose am Po berührt und weiteren Kolleginnen und Kollegen Kollegen Bilder mit sexualisiertem Inhalt gezeigt hat. Auch soll jedenfalls der Vorgesetzte des Klägers seine arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten nach § 241 Abs. 2 BGB gegenüber den Arbeitnehmern der Beklagten verletzt haben. Damit aber hatte der Geschäftsführer der Beklagten hinreichenden Anlass zur Einhaltung seiner Fürsorgepflichten auf die gewünschten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz hinzuweisen. 87

Die Ansprache des Geschäftsführers der Beklagten auf der Weihnachtsfeier ist jedenfalls aufgrund des Vorverhaltens des Klägers nicht geeignet, diesen in seinen Persönlichkeitsrechten zu verletzen. 88

b. Ferner hat die Beklagte die Persönlichkeitsrechte des Klägers nicht dadurch verletzt, dass sie dem Kläger einen anderen Arbeitsplatz im C. zugewiesen und ihm als zusätzliche Aufgabe die Restschmutzanalyse übertragen hat. 89

Der Kläger ist als Arbeitnehmer in der Abteilung Qualitätssicherung im Bereich der Prüfmittelverwaltung beschäftigt. Ein Bestandteil der Qualitätssicherung ist die Durchführung der Restschmutzanalyse. Damit aber war die Beklagte nach § 106 Abs. 1 GewO berechtigt, dem Kläger diese Aufgabe zu seiner Auslastung zu übertragen. Der Kläger hat insbesondere nicht substantiiert dargelegt, in welchem Umfang sich seine bisherigen Aufgaben durch die zusätzliche Übertragung der Restschmutzanalyse verändert haben und dass er aufgrund der Übertragung dieser Aufgabe in eine niedrigere Entgeltgruppe einzustufen wäre. Alleine aus dem Inhalt der Aufgabe lässt sich eine niederwertige Tätigkeit nicht erkennen. Zudem wäre hierbei auch der Schwerpunkt der von dem Kläger zukünftig durchzuführenden Tätigkeit zu berücksichtigen. 90

Weiterhin lag es im Rahmen des billigen Ermessens der Beklagten, den Kläger von seinem ursprünglichen Arbeitsplatz in der I. an einen Arbeitsplatz im C. zu versetzen. Der Kläger hat am 24.11.2017 die Kollegin Frau S. mit einer Kunststoff-Rohrdose an ihrem Po berührt. Weiterhin hat der Kläger Bilder mit sexualisierten Inhalten an seinem Arbeitsplatz im 91

Kollegenkreis gezeigt. Hierdurch fühlte sich jedenfalls die Arbeitnehmerin Frau S. belästigt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, auf eine solche Konfliktlage im Rahmen seines billigen Ermessens zu reagieren und insbesondere auch die Arbeitsplätze der beiden betroffenen Arbeitnehmer räumlich voneinander zu distanzieren. Es liegt im arbeitgeberseitigen Interesse, eine innerbetriebliche Konfliktsituation aufzulösen und hierauf – etwa mit der Versetzung eines der beteiligten Arbeitnehmer – zu reagieren. Hierbei hat die Beklagte mit dem Kläger vorliegend auch denjenigen versetzt, dessen Verhalten (Berühren einer Arbeitskollegin mit einer Kunststoff-Rohrdose am Po) der Auslöser des innerbetrieblichen Konfliktes war. Eine solche Reaktion auf eine Auseinandersetzung zwischen Arbeitnehmern am Arbeitsplatz ist bereits zur Gewährleistung der Fürsorgepflichten gegenüber den Arbeitnehmern nach § 241 Abs. 2 BGB angezeigt. Damit aber war die Beklagte bereits aufgrund des Vorverhaltens des Klägers nach § 106 GewO i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB zum Schutz der Persönlichkeitsrechten von Frau S. nach Art. 2 Abs. 1 GG, Art. 1 Abs. 1 GG berechtigt, dem Kläger einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen, ohne dass es auf einen etwaigen Schutz des Klägers vor der Schmach der Rückkehr an seinen alten Arbeitsplatz ankäme.

Soweit der Kläger weitergehend darauf verweist, dass der Arbeitsplatz zu klein für die von ihm auszuübende Tätigkeit sei, ihm nicht sein bisheriger Personalcomputer zur Verfügung gestellt werde und er auch nur einen 17-Zoll-Bildschirm erhalte, vermag auch dies nicht zu einem Schmerzensgeldanspruch des Klägers zu führen. Die Auswahl der den Arbeitnehmern überlassenen Betriebsmitteln obliegt der Beklagten im Rahmen ihres arbeitgeberseitigen Ermessens. Weiterhin hat die Beklagte bereits zugestanden, dem Kläger seinen alten Bildschirm an den Arbeitsplatz zu verbringen, sobald er seine Arbeitsunfähigkeit überwunden hat. Damit aber lag die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes an den Kläger im Rahmen ihres Ermessens, sodass auch insoweit keine Pflichtverletzung der Beklagten vorliegt. 92

c. Soweit der Kläger darauf verweist, dass sich die Beklagte das Verhalten des Betriebsratsvorsitzenden Herrn S. zurechnen lassen müsse, ist dem nicht zuzustimmen. 93

Die Beklagte ist aufgrund von §§ 2 Abs. 1, 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gehalten, die Durchführung der Betriebsratsarbeit nicht zu behindern. Selbiges gilt unter Berücksichtigung von Art. 9 Abs. 3 GG für die Arbeit von Gewerkschaften. Damit aber ist die Beklagte weder berechtigt, noch verpflichtet, sich in die Durchführung von Aufklärungsmaßnahmen zur Beschwerde einer Arbeitnehmerin, oder aber zur Durchführung einer Arbeitnehmerbefragung einzumischen. Sie unterliegt vielmehr einer Neutralitätspflicht im Hinblick auf die Betriebsratstätigkeit und Gewerkschaftstätigkeit. Damit aber kann der Beklagten das Verhalten des Betriebsratsvorsitzenden Herrn S. nicht nach § 278 Abs. 1 BGB zugerechnet werden. Er handelt während der Ausübung seiner Betriebsratstätigkeit und seiner Gewerkschaftstätigkeit nicht als Erfüllungsgehilfe für die Beklagte. 94

d. Soweit der Kläger behauptet, die Beklagte habe es ihm persönlich übel genommen, dass er einen Eingruppierungsrechtstreit gegen diese geführt habe, ist diese Behauptung nicht mit etwaigen Tatsachen untermauert. Es wird schon nicht ausgeführt, wann diese Eingruppierungsrechtsstreitigkeit geführt wurde und inwieweit sich der Rechtstreit auf das Verhältnis des Klägers zu der Beklagten ausgewirkt habe. Auch wird die Behauptung des „Übelnehmens“ nicht mit Tatsachenvortrag untermauert. 95

e. Der Abbau des Regals der Prüfmittelverwaltung und die Verlagerung der dort eingelagerten Gegenstände in den Prototypenraum ist ebenfalls nicht geeignet, einen Schmerzensgeldanspruch des Klägers zu rechtfertigen. Die Beklagte ist berechtigt, nach ihrem Ermessen über die Nutzung ihrer Betriebsräume zu entscheiden. 96

- Die Beklagte ließ im Jahr 2017 ein Regal aus der Abteilung Qualitätssicherung abbauen und die dort eingelagerten Gegenstände in den Prototypenraum verlagern. Dies geschah jedenfalls in Abstimmung mit zwei Arbeitnehmern, Herrn E. und Herrn L., aus der Abteilung Qualitätssicherung. Die Entscheidung, wie die Betriebsräume der Beklagten genutzt werden, obliegt dabei der Beklagten im eigenen Ermessen. Zwar mag es sein, dass der Kläger hierüber nicht informiert wurde, von ihm zu verwaltende Prüfmittel vorübergehend auf dem Boden abgelegt wurden und die Abteilung Qualitätssicherung zunächst keinen Schlüssel für die eingelagerten Gegenstände erhalten hat. Hierin ist jedoch kein zielgerichtetes Mobbing gegenüber dem Kläger zu erblicken. Selbst wenn es zu internen Abstimmungsproblemen gekommen seien sollte, übersteigen diese jedenfalls nicht das Maß einer im Arbeitsleben üblichen Konfliktsituation. Ferner ist hierbei zu berücksichtigen, dass auch kein anderer Arbeitnehmer der Abteilung Qualitätssicherung einen Schlüssel für die eingelagerten Gegenstände erhalten hat. Damit waren auch die anderen Arbeitnehmer der Abteilung Qualitätssicherung gleichsam betroffen. Zudem überließ Frau T., nachdem festgestellt wurde, dass ein Schlüssel nicht mehr auffindbar war, einen Schlüssel an den Abteilungsleiter Qualitätssicherung, sodass dem aufgetretenen Problem abgeholfen wurde. 97
- Etwaige interne Abstimmungsprobleme bei der Verlagerung einer Regalwand, in welchem Gegenstände gelagert waren, welche der Kläger zu verwalten hatte, vermögen nicht zu einem Schmerzensgeldanspruch des Klägers aufgrund einer Persönlichkeitsrechtverletzung zu begründen. 98
- f. Weiterhin ist auch in dem Umgang mit den Beschwerden zu einem in seinem Büro aufgetretenen Fäkalgeruch nicht als zielgerichtete Herabwürdigung des Klägers zu erachten. Vielmehr ist Frau T. der Beschwerde des Klägers nachgegangen und hat versucht, die erforderlichen Feststellungen zu treffen. 99
- Auf die Beschwerde des Klägers zu Fäkalgerüchen in seinem Büro hat Frau T. zunächst eine antibakterielle Reinigung der Herrentoilette und deren anschließende, intensivere Reinigung veranlasst. Damit aber hat die Beklagte durchaus – entgegen der Auffassung des Klägers – angemessen auf seine Beschwerde reagiert. 100
- Auf die weitere Beschwerde des Klägers hin, hat Frau T. versucht, diese nachvollziehen zu können, und das Büro des Klägers über einen Zeitraum von 14 Tagen einer Geruchsprobe unterzogen. Zwar konnte hierbei durch Frau T. keine Feststellung getroffen werden, jedenfalls aber hat sie Bemühungen unternommen, um der Beschwerde des Klägers abzuhelpen. 101
- Selbst wenn für die Fäkalgerüche – nach der Darstellung des Klägers – ein defektes Abflussrohr verantwortlich gewesen ist, so hat die Beklagte dieses austauschen lassen. 102
- Es mag vorliegend unterstellt werden, dass die Beklagte zunächst über einen längeren Zeitraum ergebnislos versucht hat, der Beschwerde des Klägers nachzugehen, bis schlussendlich ein defektes Abflussrohr ausgetauscht wurde. Jedenfalls aber hat die Beklagte ausweislich des wechselseitigen E-Mailverkehrs und der vorgenommenen Beauftragung der zusätzlichen Reinigung versucht, der Beschwerde des Klägers abzuhelpen. Alleine in der zeitlichen Verzögerung zwischen der Beschwerde des Klägers und der Lösungsfindung durch die Beklagte kann jedoch keine zielgerichtete Herabwürdigung des Klägers gesehen werden. 103
- g. Weiterhin liegt auch in dem Umgang der Beklagten mit dem Beschluss des Betriebsrates, die Befüllung eines Automaten mit Brötchen zu verbessern, keine 104

zielgerichtete Herabwürdigung des Klägers.

Ausweislich des wechselseitigen E-Mailverkehrs hat sich Frau T. durchaus um die Umsetzung des Beschlusses des Betriebsrates zur Befüllung eines Automaten mit einem verbesserten Angebot an Brötchen bemüht, jedoch keinen Dienstleister gefunden, welcher die Vorgaben des Betriebsrates erfüllen konnte. Entsprechend hat Frau T. dem Kläger mitgeteilt, dass eine Auftragserfüllung nach den Vorgaben des Betriebsrates durch die Firma T. ausscheide. Die Kammer vermag nicht zu erkennen, auf welche Art und Weise der Kläger durch dieses Vorgehen herabgewürdigt worden seien soll. 105

h. Die Ablehnung der Bestellung einer Winterjacke für den Kläger lag im Rahmen des billigen Ermessens der Beklagten. Der Kläger muss – im Gegensatz zu dem von ihm benannten Kollegen – keine Außenarbeiten ausführen, sodass die Beklagte ihm auch keine Winterjacke bestellen musste. 106

Der Kläger wurde vorliegend nicht im Vergleich zu einem anderen Arbeitnehmer sachgrundlos benachteiligt. Die Beklagte hat dem Kollegen des Klägers eine Winterjacke bestellt, da sich dieser weisungsgemäß für längere Zeit draußen aufhalten und Aufgaben im Freien, im Sperrlager im Außenbereich der Produktionshalle, erledigen muss. Der Kläger hingegen muss sich nicht weisungsgemäß zur Verrichtung seiner Arbeitsleistung im Freien aufhalten, sondern lediglich kurze Wegstrecken im Freien zurücklegen. Eine anderweitige Weisung der Beklagten und insbesondere die Dauer der von ihm zurückzulegenden Dienstgänge hat der Kläger nicht dargelegt. Damit aber hat die Beklagte den Kläger nicht sachgrundlos benachteiligt, sondern vielmehr unter Berücksichtigung eines sachlichen Differenzierungsgrundes den Kläger unterschiedlich zu seinem Arbeitskollegen behandelt. 107

Der Kläger wurde auch durch die unterlassene Bestellung einer Winterjacke nicht in seinen Persönlichkeitsrechten herabgewürdigt. 108

i. Soweit der Kläger behauptet, anlässlich eines Audits bezüglich der Drehmomentschlüssel und bezüglich der Kostensteigerung der Waagen von der Beklagten ungerechtfertigt kritisiert worden zu sein, so ist dem nicht zu folgen. Der Kläger legt – trotz entsprechendem Hinweis der Beklagten – schon nicht hinreichend substantiiert dar, von wem und wann eine solche Kritik ihm gegenüber geäußert worden seien soll. 109

j. Schließlich sind die von dem Kläger vorgetragene Vorkommnisse auch in ihrer Gesamtschau nicht geeignet, den Kläger in seinen Persönlichkeitsrechten zu verletzen. 110

Die Beklagte hat sowohl mit den Äußerungen auf der Weihnachtsfeier als auch mit der Ausübung ihres Direktionsrechtes bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes auf Verletzung der Rücksichtnahmepflichten des Klägers gegenüber seiner Kollegin Frau S. reagiert. Die Reaktion der Beklagten war insbesondere unter Berücksichtigung der gegenüber den Arbeitskollegen des Klägers bestehenden Fürsorgepflichten nach § 241 Abs. 2 BGB auch angemessen. 111

Die weiteren von dem Kläger dargelegten Einzelfälle sind im Wesentlichen auf eine innerbetriebliche Auseinandersetzung mit der Einkaufsleiterin Frau T. zurückzuführen, ohne dass diese das Maß einer im Arbeitsleben üblichen Auseinandersetzung überschritten hätten. Frau T. ist den Beschwerden des Klägers jedenfalls pflichtgemäß nachgegangen und hat entsprechende Abhilfe auf die Beschwerden geschaffen. Damit liegt auch in dem Verhalten von Frau T. keine Herabwürdigung des Klägers. 112

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Schmerzensgeldes gegen die Beklagte nach den §§ 280 Abs. 1 BGB i.V.m. § 253 BGB oder aber aus §823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG. Es liegt weder eine Verletzung seines Persönlichkeitsrechts, noch ein zielgerichtetes Mobbing des Klägers vor.

2. Der ebenfalls zulässige Klageantrag zu 2.) ist in der Sache in Höhe von 13,22 EUR 114 begründet. Die Beklagte befand sich nach der Mitteilung, dass keine Anspruchsübergänge auf die Agentur für Arbeit bestehen, schuldhaft mit der Entgeltzahlung des Klägers in Verzug. Damit hat der Kläger für diesen Zeitraum einen Zinsanspruch gemäß den §§ 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB.

Soweit keine vorrangige Fälligkeitsregelung zwischen den Parteien getroffen wurde, 115 wird die Vergütung eines Arbeitnehmers gemäß § 614 Satz 2 BGB jeweils zum Schluss eines Kalendermonats fällig. Fällt der danach maßgebliche Kalendertag auf einen Samstag, einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag, muss die Vergütung nach § 193 BGB erst am nächsten regulären Werktag geleistet werden (vgl. hierzu LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24.01.2008 – 1 Sa 168/07, juris, Ls., Rn. 30; BAG, Urteil vom 15.05.2001 – 1 AZR 672/00, juris, Rn. 37 f). Bei Entgeltforderungen tritt nach § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB der Verzug des Arbeitgebers ohne eine Mahnung ein, da für die Entgeltleistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist. Die Entgeltforderung ist nach § 288 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 BGB während des Verzugs in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen. Dies gilt hingegen nach § 286 Abs. 4 BGB jedoch dann nicht, wenn die Leistung infolge eines Umstands unterbleibt, welche der Schuldner nicht zu vertreten hat.

Vorliegend wurde die weitere Entgeltforderung des Klägers für den Kalendermonat April 2018 116 in Höhe von 2.019,62 EUR am 30.04.2018 zur Zahlung fällig, sodass sich die Beklagte ab dem 01.05.2018 in Verzug befand. Die Entgeltforderung des Klägers für den Kalendermonat Mai 2018 in Höhe von 3.057,30 EUR brutto wurde am 31.05.2018 zur Zahlung fällig, sodass sich die Beklagte ab dem 01.06.2018 in Verzug befand. Schließlich wurde die Entgeltforderung des Klägers für den Kalendermonat Juni 2018 in Höhe von 3.057,30 EUR brutto am 02.07.2018 zur Zahlung fällig, da der 30.06.2018 auf einen Samstag fiel. Damit befand sich die Beklagte insoweit ab dem 03.07.2018 in Verzug.

Der Kläger begehrt für den Zeitraum ab dem 01.06.2018 bis zum 12.07.2018 Verzugszinsen 117 von der Beklagten. Die Beklagte hat jedoch in dem Zeitraum ab Zugang des Überleitungsansprechens der Bundesagentur für Arbeit vom 08.05.2018 bis zur Mitteilung, dass es nicht zu einem Anspruchsübergang gekommen ist, nicht schuldhaft, sondern in der Annahme, nicht zur Leistung berechtigt zu sein, die Leistung verweigert. Damit befand sich die Beklagte erst ab dem 22.06.2018 mit der Zahlung der Entgeltansprüche an den Kläger schuldhaft in Zahlungsverzug.

Für den Zeitraum vom 22.06.2018 bis zum 02.07.2018 steht dem Kläger Anspruch auf 118 Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 5.076,92 EUR zu. Hieraus ergibt sich ein Zinsanspruch des Klägers in Höhe von 6,30 EUR netto.

Für den Zeitraum ab dem 03.07.2018 bis zur vollständigen Zahlung am 12.07.2018 steht dem 119 Kläger unter Berücksichtigung der Abschlagszahlung der Beklagten in Höhe von 2.000,- EUR ein Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 6.134,22 EUR zu. Hieraus ergibt sich ein Zinsanspruch des Klägers in Höhe von 6,92 EUR netto.

Mithin hat der Kläger Anspruch auf Zahlung von Verzugszinsen in Höhe von insgesamt 13,22 EUR netto gegen die Beklagte.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 92 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, 269 Abs. 3 ZPO. 121

Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil erfolgte gemäß §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, § 48 Abs. 1 Satz 1 GKG, § 3 ZPO in Höhe der geltend gemachten Zahlungsanträge. 122

Es liegen keine Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG vor. 123