
Datum: 11.10.2012
Gericht: Arbeitsgericht Siegburg
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 1310/12
ECLI: ECLI:DE:ARBGSU:2012:1011.1CA1310.12.00

Schlagworte: Schmerzensgeld wegen Persönlichkeitsverletzung (so genanntes Mobbing)
Normen: § 823 Abs.1 BGB und § 823 Abs.2 BGB in Verbindung mit Art. 1, 2 GG und § 253 Abs
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

1. Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger 7.000,00 Euro Schmerzensgeld nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20.04.2012 zu zahlen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Beklagten als Gesamtschuldner.

3. Der Streitwert wird auf 7.000,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts.

Der am .1950 geborene, verheiratete Kläger, der ausgebildeter Industriekaufmann ist, einen anerkannten Grad der Behinderung von 30 hat und einem schwerbehinderten

1

2

3

Menschen gleichgestellt ist, ist seit dem 01.01.1992 bei der Beklagten zu 1), die Dienstleistungen auf dem Gebiet der Informationstechnologie hauptsächlich für die F - Stiftung erbringt und über 60 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen hat, zu einem Bruttomonatsverdienst von zuletzt rund 3.500,00 Euro beschäftigt. 95 % der Gesellschaftsanteile der Beklagten zu 1) werden von der F -Stiftung gehalten.

Der Arbeitsvertrag des Klägers sieht in § 13 vor, dass alle Ansprüche aus dem Dienstvertrag innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Fälligkeit geltend zu machen und nach Ablauf der Frist ausgeschlossen sind (Bl. 22 d.A.). 4

Der Kläger bekleidete seit 1994 die Position des Bereichsleiters Softwareservice, bis die Beklagte 2003/2004 zum Zwecke der Kosteneinsparung eine allgemeine Umstrukturierung durchführte, die zum Wegfall der Hierarchieebene der Bereichsleiter führte. Seit dem 01.01.2005 war er als Task Manager Informations-Technologie tätig. Die Task Manager Informations-Technologie füllen täglich so genannte LEAs (Leistungsabrechnungen) aus, in der die Abwesenheits- und Anwesenheitszeiten sowie die während der Arbeitszeit erledigten Aufgaben mit Angabe der jeweils benötigte Zeit eingetragen werden. Diese LEAs werden monatlich ausgewertet. 5

Seit 2006 kam es zwischen dem Kläger und seinem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Zeugen W , bzw. dem Beklagten zu 2) mehrfach zu Gesprächen, in denen der Kläger darauf hinwies, dass er nicht ausgelastet sei und um Aufgaben bat. Ende 2006 wurde der Kläger stellvertretender Vorsitzender des seinerzeit bei der Beklagten gebildeten Betriebsrates. 6

Am 06.11.2009 fand zwischen dem Kläger und dem Beklagten zu 2) ein Gespräch statt, in dem der Kläger wieder vorbrachte, zu wenig bis gar keine Arbeitsaufgaben zu haben und um Zuweisung von Arbeit bat. In diesem Gespräch sprach der Beklagte zu 2) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung an und forderte den Kläger auf, seine Vorstellung über eine von der Beklagten zu zahlende Abfindung zu äußern. Der Kläger errechnete auf der Grundlage des bis zu seiner Verrentung zu beanspruchenden Gehaltes einen Abfindungsbetrag und nannte einen Betrag von jedenfalls über 150.000,00 Euro. Der Beklagte zu 2) bot eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.05.2010, Freistellung bis zum Beendigungszeitpunkt unter Fortzahlung der Vergütung und Zahlung einer Abfindung von 20.000,00 Euro an. Dieses Angebot lehnte der Kläger ab. Vom 09.11. bis zum 31.12.2009 war der Kläger arbeitsunfähig krankgeschrieben. 7

Auf die am 04.01.2010 erfolgte Aufforderung des Beklagte zu 2), Tagesberichte abzugeben, teilte der Kläger dem Beklagten zu 2) per E-Mail vom selben Tage mit: 8

„Hallo Herr R , 9

hier der Tagesplan vom 04.01.2009: 10

- Emails aus November/Dezember aufgearbeitet 11
- Gespräch mit BR-Vositzende Frau L 12
- Einweisung SLKT für Lips 13
- Lösung gesucht für die aufgelaufenen Problem-E-mails vom D und den J (ProAbis) 14

Mit freundlichen Grüßen 15

...“(Bl. 191 d.A.)	16
Darauf antwortete der Beklagte zu 2) mit einer nachrichtlich auch an seine Sekretärin und den Vorgesetzten des Klägers versandte E-Mail vom selben Tage	17
„Sehr geehrter Herr V ,	18
dies ist nach meiner Definition kein Tagesbericht sondern eine Aufzählung von Stichworten. Ich bitte Sie ab morgen meinen Anweisungen nachzukommen.	19
Ich habe Sie heute um 14.00 Uhr gebeten, Ihren Bericht vor Verlassen des Hauses bei Frau S abzugeben und nicht, ein Stichwortverzeichnis per Email an mich zu senden.	20
Sollten Sie sich wiederholt meinen Anweisungen widersetzen, sehe ich gezwungen, Ihnen eine Abmahnung zu übermitteln.	21
Ihren direkten Vorgesetzten sowie Frau S erlaube ich mir mittels einer Kopie dieser Mail zu informieren.	22
Und übrigens: Unterlassen Sie bitte zukünftig eine eher „kumpelhafte“ Anrede in Ihrem Schriftverkehr an mich.	23
Mit freundlichen Grüßen...“ (Bl. 191 d.A.)	24
Vom 05.01.2010 bis 29.10.2010 erstellte der Kläger Tagesberichte (Anlagen 41 bis 78 zum Schriftsatz der Beklagten vom 07.09.2010).	25
Nachdem die Ehefrau des Klägers Ende Januar 2010 erfahren hatte, auf welchen Zeitraum ihr Arbeitgeber die Betriebsferien festgelegt hatte, stellten der Kläger und sein Kollege M , der schulpflichtige Kinder hat und in den Sommerferien mit seiner Familie sein Heimatland P besucht, fest, dass sie in den ersten drei Augustwochen Urlaub nehmen wollten. Der Kläger bat deshalb seinen Vorgesetzten, den Zeugen W , mit E-Mail vom 25.01.2010 um Benennung eines Vertreters. Der Zeuge W antwortete, er könne keinen Vertreter nennen, der Kläger und sein Kollege müssten den Urlaub so miteinander abstimmen, dass immer einer von beiden anwesend sei (Anlage 106 zum Schriftsatz der Beklagten vom 07.09.2012). Nach Absprache mit den betreffenden Kollegen schlug der Kläger daraufhin vor, auf eine Woche Urlaub im August zu verzichten und die Kollegin E und den Kollegen Sch , die mit dieser Regelung einverstanden waren, an der notwendigen Vertretung zu beteiligen. Die Beklagte lehnte den Urlaubsantrag des Klägers ab und genehmigte den Antrag des Mitarbeiters M .	26
Am 05.02.2010 erhielt der Kläger von dem Mitarbeiter Se eine nachrichtlich auch dem Zeugen W und einem weiteren Mitarbeiter der Beklagten gesandte E-Mail zu dem Betreff „Sortierung EDV-Schrott“:	27
„Guten Tag Herr V ,	28
bevor Sie Zeiten auf 603 „Administration“ schreiben übernehmen Sie bitte folgende Arbeitsaufgabe:	29
Im Lager stehen ca. 5 Gitterpaletten mit EDV-Schrott.	30
Deiser Schrott muss:	31

- in Gitterpaletten nach Komponenten sortiert werden (Monitoren, Drucker, PC-Systeme, Kabel USV etc.),	32
- TFT-Monitore sind auf Funktion zu prüfen – ggf. sind diese Geräte noch als Wartungsgeräte verwendbar,	33
- die Festplatten sind aus den Systemen auszubauen und separat zu lagern,	34
- die Anzahl der Komponenten sind zu dokumentieren.	35
Bitte nach Fertigstellung eine Info an Heinz R und mich.	36
Mit freundlichem Gruß	37
...“ (Bl. 197 d.A.)	38
Vom 08.02. bis zum 04.08.2010 war der Kläger arbeitsunfähig krankgeschrieben. Er nahm in dieser Zeit an einer vierwöchigen Rehabilitationsmaßnahme teil und wurde u.A. wegen einer mittelgradigen depressiven Episode behandelt. Unter dem 19.07.2010 informierte der Prozessbevollmächtigte des Klägers den Beklagten zu 2) darüber, dass der Kläger die Rehabilitationsmaßnahme am 04.08.2010 beenden würde. Der Kläger wurde am 04.08.2010 aus der Maßnahme als arbeitsfähig entlassen mit der Empfehlung, eine psychotherapeutische Behandlung fortzusetzen (Bl. 24 d.A.). Nachdem die Beklagte seinen Antrag, ihm im Anschluss an die Rehabilitationsmaßnahme Schonurlaub zu bewilligen, abgelehnt hatte, erwirkte der Kläger am 05.08.2010 eine einstweilige Verfügung der erkennenden Kammer, mit der der Beklagten aufgegeben wurde, ihm zu gestatten, in der Zeit vom 05.08. bis 01.09.2010 der Arbeit fernzubleiben.	39
Als der Kläger am 02.09.2010 seine Arbeit bei der Beklagten zu 1) wieder antrat, stellte er fest, dass der Arbeitsplatz, an dem er bis dato gearbeitet hatte, ein Auszubildender saß und für ihn ein Arbeitsplatz am Fenster dergestalt eingerichtet war, dass er mit dem Rücken zu dem/den Kollegen im Zimmer saß, auf einen Parkplatz sah und für ihn im Gegensatz zu seinen Kollegen ein Stuhl ohne Armlehnen vorgesehen war.	40
Am 06.09.2010 wurde der Kläger, nachdem er kurz zuvor die Toilette aufgesucht hatte, in das Büro des Beklagten zu 2) gebeten, wo Letzterer ihn darauf hinwies, er, der Kläger, habe die Toilette unsauber hinterlassen.	41
Am 09.09.2010 fand in dem Besprechungsraum der Beklagten, dessen Wände jedenfalls an zwei Seiten vollständig verglast sind und der deshalb vom Flur aus einsichtig ist, in Anwesenheit der Klägers und seines Prozessbevollmächtigten, des Beklagten zu 2), des Zeugen W , der Sekretärin des Beklagten zu 2) und des Betriebsratsmitglieds Frau Schi ein BEM-Gespräch statt, das der Beklagte zu 2) abbrach, indem er vorzeitig die Gesprächsrunde verließ und dem Zeugen W die Gesprächsführung überließ. Nach der Darstellung der Beklagten erfolgte der vorzeitige Abbruch, weil der Prozessbevollmächtigte des Klägers alle Gesprächsteilnehmer auf absolute Verschwiegenheit über die Diskussionsinhalte habe verpflichten wollen, was – so die Beklagten – eine sinnvolle Wiedereingliederung verunmöglicht hätte.	42
Auf eine E-Mail vom 17.09.2010, mit der der Kläger an die Übermittlung des Protokolls über das BEM-Gespräch vom 09.09.2010 an seinen Prozessbevollmächtigten erinnert hatte, antwortete die Sekretärin des Beklagten zu 2) mit einer nachrichtlich an den Beklagten zu 2) übersandten E-Mail:	43

„Sehr geehrter Herr V ,	44
zur Erinnerung:	45
Das Gespräch vom 9. September 2010 diente nicht dem „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“. Aus diesem Grund wird es auch kein Protokoll geben.	46
Mit freundlichen Grüßen	47
....“ (Bl. 203 d.A.)	48
Am 03.11.2010 fand unter Beteiligung des Mitarbeiters P vom Integrationsfachdienst in dem Besprechungsraum der Beklagten zu 1) ein BEM-Gespräch statt. Als Ergebnis wurde vereinbart, dass der Zeuge W einen Einarbeitungsplan für den Kläger erstellen sollte, der die zukünftigen Tätigkeiten umschreiben und eine konkrete Zielvereinbarung enthalten sollte. Kurze Zeit nach Beendigung des Gesprächs wurde der Kläger in das Büro des Zeugen W gebeten, wo der Mitarbeiter S ihn aufforderte den EDV-Schrott zu sortieren. Der Kläger lehnte die Erledigung dieser Aufgabe mit dem Hinweis ab, dazu bräuchte er Schutzkleidung, vielleicht laufe Öl oder Flüssigkeit aus dem Gerät, außerdem müsse er von seinem Prozessbevollmächtigten prüfen lassen, ob er arbeitsvertraglich zu solch einer Tätigkeit verpflichtet sei. Etwa eine Stunde später teilte der Zeuge W dem Kläger einen schriftlichen Vermerk mit, der verschiedene vom Kläger bis zum 30.11.2010 zu erledigende Aufgaben aufführt und in dem es am Ende heißt:	49
„4. Datenschutzkonforme Sortierung der zu vernichtenden IT-Systeme nach vorheriger Anleitung. (Auftrag wurde Herrn V bereits schon einmal erteilt aber bisher noch nicht erledigt). Die ggfl. Erforderliche Arbeitskleidung wird von C gestellt.	50
Die Zumutbarkeit dieser Aufgaben will Herr V noch anwaltlich prüfen lassen.	51
Durch die Aussage von Herrn V , dass er sich bei dieser Arbeit vor eventuelle auslaufendem Öl schützen müsse, und er außerdem nicht wisse, wie eine Festplatte aussehe, sehen wir diese Tätigkeit als dringend notwendige zusätzliche Qualifizierungsmaßnahme.	52
Die Aufgaben aus den Punkten 2. und 4. sind bis zum 30.11.2010 zu erledigen...” (Bl. 204 d.A.)	53
Am 11.11.2010 forderte der Zeuge Se den Kläger auf, die Sortierung gemäß dem Punkt 4. des Vermerks vom 03.11.2010 zu erledigen. Am 13.11.2010 erfolgte eine erneute Aufforderung dazu durch den Beklagten zu 2). Seit dem 14.11.2010 ist der Kläger arbeitsunfähig erkrankt.	54
Am 19.01.2011 informierte der Kläger die Beklagte zu 1) um 10.08 Uhr, am 02.02.2011 um 12.21 Uhr über seine fortbestehende Arbeitsunfähigkeit.	55
Mit Schreiben vom 02.02.2011 erteilte die Beklagte zu 1) dem Kläger eine Abmahnung mit der Begründung, er habe am 19.01. und 02.02.2011 gegen die Verpflichtung verstoßen, eine Verhinderung bis um 9.00 Uhr mitzuteilen.	56
Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 11.04.2011 (Bl. 138 ff. d.A.) beschwerte sich der Kläger bei dem Vorstand der F -Stiftung über das Verhalten der Beklagten und bat um Hilfe.	57
	58

In dem vom Psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit erstellten Gutachten der Diplompsychologin K vom 13.01.2012 heißt es u.A., dem Kläger sei psychologischerseits dringend von einer Wiederaufnahme einer Tätigkeit bei der Beklagten zu 1) abgeraten worden, es liege bei ihm eine drohende psychische Behinderung vor (Bl. 40 d.A.). Im Rahmen eines Antrags auf Kostenübernahme für eine Psychotherapie diagnostizierte Dr. med. S am 13.03.2012 beim Kläger eine posttraumatische Belastungsstörung (Bl. 41 ff. d.A.).

Mit der am 20.04.2012 zugestellten Klage begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung eines in das Ermessen des Gerichts gestellten Schmerzensgeldes wegen Verletzung seines Persönlichkeitsrechts. Er behauptet, seine Erkrankung sei auf den Arbeitsplatzkonflikt zurückzuführen. Die Beklagten hätten ihre Fürsorgepflicht in erheblichem Maße verletzt, indem sie sein Persönlichkeitsrecht in vielfacher Weise verletzt und seine Rechte bewusst missachtet hätten. Trotz seiner häufigen Bitten sei ihm nicht genug Arbeit zugewiesen worden, er sei durch die wiederholte Anweisung, EDV-Schrott zu sortieren, bewusst herabgesetzt worden, auch sei er dadurch bestraft worden, dass seine Urlaubsanträge abschlägig beschieden worden seien, dass ihm nach seiner Rückkehr aus der Reha-Maßnahme sein Arbeitsplatz zugunsten eines Auszubildenden genommen worden sei. Der Kläger behauptet, die Beklagten hätten ihm auch dadurch in unzulässiger Weise Arbeit verweigert, dass sie ihn aus dem finanziell lukrativen Einsatz im Wochenend-Hotline-Dienst gestrichen hätten.

59

Der Kläger trägt vor, der Tisch, der ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit im September 2010 als Arbeitstisch zugewiesen worden sei, sei zuvor zum Abstellen von Kaffeekannen benutzt worden. Er habe sich an seinem ersten Arbeitstag nach der Reha-Maßnahme mit seinen Kollegen selbst um die Installation eines Computers kümmern müssen und selbst dafür sorgen müssen, dass er einen Bürostuhl mit Armlehnen erhalte. Er habe im Gegensatz zu seinen Kollegen zunächst keine Möglichkeit gehabt, mit einer Maus und einer Tastatur zu arbeiten. Es habe die Möglichkeit gegeben, ihm in der Buchhaltung einen der 2 bis 3 dort nicht besetzten Arbeitsplätze zu überlassen, das sei aber abgelehnt worden. Der Zeuge Se , der die an diesem Tag abwesenden Herren R und W vertreten habe, habe ihm, als dieser ihn in seinem Büro aufgesucht habe, nach einer freundlichen Begrüßung erklärt, es müsse noch der EDV-Schrott sortiert werden, aus den fünf Paletten seien inzwischen sieben geworden. Am 04.09.2010 habe er bei seinem Vorgesetzten W einen Urlaubsantrag für die Zeit vom 20. bis 22.09.2010 gestellt. Am 08.09.2010 teilte der Zeuge W dem Kläger auf seine Nachfrage nach der Urlaubsbewilligung mit, er werde sich noch am selben Tag beim Kläger melden. Am 08.09.2010 sei er vom Beklagten zu 2) aufgefordert worden, die Toilette zu säubern, obwohl er sie nicht unsauber hinterlassen habe. Als der Kläger am späten Nachmittag des 21.09.2010 seinen Tagesbericht wie seit Anfang des Jahres üblich auf die linke Seite des Schreibtisches der Sekretärin des Beklagten zu 2) gelegt habe, habe der Beklagte zu 2) ihn gefragt, weshalb er den Bericht genau dorthin lege. Der Kläger habe als Grund angegeben, dass der Bericht dort sicherer sei, wenn die Reinigungskräfte abends das Büro reinigten, angeboten, ihn woanders hinzulegen und gefragt, wo denn der Beklagte zu 2) den Bericht gern hätte. Darauf habe der Beklagte zu 2) geantwortet: „Auf der rechten Seite bitte.“ Am 01.10.2010 habe die Sekretärin des Beklagten zu 2) den Kläger aufgefordert, den Bericht künftig auf den Tisch des Zeugen W zu legen. Am 27.10.2010 sei er von dem Zeugen W aufgefordert worden, ab sofort seine Zeitung, den K S , in der Mittagspause nicht mehr wie bislang an seinem Arbeitsplatz, sondern in der Kantine zu lesen. Auf die Frage nach einer Begründung habe der Zeuge W dem Kläger mitgeteilt, es störe ihn. Nach dem Gespräch BEM-Gespräch vom 09.09.2010 sei er in das Büro des Beklagten zu 2) gebeten worden, der ihm sinngemäß erklärt habe, er, der Kläger, schlage die Tür immer so laut zu

60

beim Rein- und Rausgehen, wenn er das Verhalten nicht ändere, werde die Tür ausgehängt, das möge der Kläger auch seinen Kollegen mitteilen. Kurze Zeit später sei der Beklagte zu 2) in das Büro Software-Service gegangen, habe das Türknallen bemängelt und durch Anheben der Tür das leise Öffnen und Schließen demonstriert. Am späten Nachmittag des Tages habe der Zeuge W den Kläger aufgefordert, seinen Generalschlüssel abzugeben mit der Begründung, der Auszubildende aus dem Bereich Netzwerk benötige diesen dringend. Am 12.11.2010 habe er im Büro eine Panik-Attacke erlitten und sei nach entsprechender Abmeldung bei der Sekretärin des Beklagten zu 2) und Benachrichtigung seiner Kollegen auf dem Weg zu seinem Auto von der Sekretärin des Beklagten zu 2) zurückgerufen und aufgefordert worden, auf den Beklagten zu 2) zu warten, der in 20 Minuten käme. Auf seinen Hinweis, es ginge ihm schlecht, er sei nicht Herr seiner Sinne, er sei nicht in der Lage, mit dem Beklagten zu 2) zu sprechen, habe die Sekretärin darauf insistiert, dass er bleibe. In dem anschließenden Gespräch mit dem Beklagten zu 2) habe Letzterer, obwohl der Kläger auf sein schlechtes Befinden hingewiesen habe, angeordnet, dass er sofort ins Lager zu gehen und Schrott zu sortieren habe. Der Beklagte zu 2) habe erklärt, dass er seinerzeit das Schrottsortieren persönlich angeordnet habe, das sei allein seine Entscheidung gewesen.

Der Kläger beantragt, 61

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zzgl. fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit. 62

Die Beklagten beantragen, 63

die Klage abzuweisen. 64

Die Beklagten tragen vor, zuerst wollten sie ihrem Mitarbeiter V eine baldige und vollständige Genesung wünschen und hofften, dass einer baldigen Rückkehr in das Unternehmen der Beklagten zu 1) nicht mehr im Wege stehe; gerade jetzt, wo bedingt durch den allseits bekannten Fachkräftemangel im Bereich der Informationstechnologie, bräuchten sie gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter. Weiter machen die Beklagten geltend, bereits 2008 sei für das IT-Management absehbar gewesen, dass die Kunden das primär von dem Kläger entwickelte und betreute Buchhaltungsprogramm ProAbis keine Weiterentwicklungen des Programms mehr benötigten oder auf eine neue Version umsteigen würden, im Bereich „G L N“ habe jedoch ein Programmier- und Unterstützungsbedarf bestanden. Deshalb habe der Zeuge W dem Kläger im August 2008 entsprechende Programmierkurse vorgeschlagen. Die Beklagten behaupten, diese Weiterbildungsangebote habe der Kläger mit der Begründung abgelehnt, dass die Art der Programmierung und die benutzten Programmiersprachen nichts mit der klassischen Programmierung gemein hätten, die er beherrsche, in diese Art der neuen Programmiersprache könne er sich nicht mehr einarbeiten. Außerdem habe er bereits 2002 drei Einführungskurse in diesem Bereich besucht, das Erlernte aber nie angewandt. Wegen der aus der Auswertung des Ticketsystems erkennbaren Defizite des Klägers in der Betreuung der Kunden in der Hotline habe der Zeuge W dem Kläger im Juli 2009 eine Weiterbildung zur Erlangung verbesserter Kenntnisse im PC- und Netzwerkbereich angeboten. Dieses Angebot habe der Kläger mit dem Hinweis auf nicht im mindesten vorhandenen Kenntnisse in diesem programmierfremden Bereich abgelehnt. Am 03.09.2010 habe der Zeuge W dem Kläger eine Weiterbildung für die Programmierung in Visual Basic.NET vorgeschlagen. Die entsprechende Qualifizierung habe die Einsatzmöglichkeiten des Klägers erweitern können. Der Kläger habe aber die Weiterbildung mit der Begründung abgelehnt, er habe jetzt so lange mit „VB 6“ gearbeitet, er könne nichts Neues lernen, er wolle sich lieber mit Hilfe seiner 65

Kollegen in die neue Materie einarbeiten und nicht durch Besuch einer entsprechenden Schulung. Im 24-Stunden-Hotline-Dienst sei der Kläger nicht mehr eingesetzt worden, weil ihm die notwendigen Kenntnisse zur notwendigen Fehleranalyse und Wiederherstellung eines zentralen Systems im Störfall fehlten. In diesem Zusammenhang verweisen die Beklagten darauf, dass eine stichprobenartige Überprüfung im Zeitraum Januar bis Juni 2009 ergeben habe, dass der Kläger die mit Abstand schlechteste Lösungsquote gehabt habe, sein Lösungs-Quotient habe weit unter dem der Auszubildenden gelegen. Eine weitere Auswertung im Dezember 2009, den Zeitraum Juli bis November 2009 betreffend, habe u.A. ergeben, dass der Kläger weiterhin den mit Abstand schlechtesten Lösungs-Quotienten aufgewiesen habe, in den für den 24-Stunden-Dienst relevanten Themenbereichen „allgemein“, „Linux“, „Microsoft“ und „Netzwerktechnik“ keine einzige Serviceanfrage habe lösen können, und dem Themenbereich „Vor-Ort-Service“ lediglich 5 von 113 aufgenommenen Serviceanfragen habe lösen können. Die Beklagte macht außerdem geltend, für den Beklagten zu 2) sei weder aus den LEA-Aufzeichnungen noch aus den Tagesberichten des Klägers erkennbar gewesen, dass der Kläger kaum Arbeit bekommen habe. In dem krampfhaften Bemühen, für den Kläger eine sinnvolle Beschäftigung zu finden, sei der Kläger mit der Aufgabe betraut worden, von Kunden zurückgegebene Computeranlagen so zu präparieren, dass den Datenschutzbestimmungen Rechnung getragen würde. Diese Arbeiten habe der Kläger in dem Logistikzentrum ausführen sollen. Die Aufgaben der groben Sortierung der PC-Komponenten und Entfernung der Festplatten, wie sie dem Kläger aufgetragen worden seien, seien bereits vor Februar 2010 von den als Sachbearbeiter IT beschäftigten Mitarbeitern Ste und Ro im Februar und November 2008 tageweise durchgeführt worden. Der beantragte Erholungsurlaub für August 2010 sei dem Mitarbeiter M bewilligt worden, weil dieser dessen Antrag am 01.02.2010 und damit drei Tage vor dem des Klägers gestellt worden sei. Außerdem habe der Mitarbeiter M schulpflichtige Kinder und nutze seinen Jahresurlaub, um seine Verwandten in P zu besuchen. Der Kläger habe hartnäckig die Ablehnung seines Urlaubsantrags ignoriert. Den Beklagten erschließe sich bis heute nicht, wie er so früh schon den Urlaub mit seiner Ehefrau für August habe buchen können.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen. 66

Entscheidungsgründe 67

Die Klage ist zulässig und begründet. 68

Der Kläger hat gemäß § 823 Abs.1 BGB und § 823 Abs.2 BGB in Verbindung mit Art. 1, 2 GG und § 253 Abs.2 BGB gegen die Beklagten als Gesamtschuldner (§ 840 BGB) einen Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Die Beklagte zu 1) haftet nach § 31 BGB für das deliktische Handeln ihres Geschäftsführers (BGH NJW 1986, 2941; Jauernig, BGB, § 31 Rn 1). 69

Eine einen Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldanspruch begründende Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen gegeben sind, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dies entspricht der in § 3 Abs.3 AGG erfolgten Definition des Begriffs „Belästigung“, die eine Benachteiligung im Sinne des § 1 AGG darstellt. Da ein Umfeld grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen wird, sind alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen sind, in 70

die Betrachtung mit einzubeziehen. Demzufolge dürfen einzelne zurückliegende Handlungen/Verhaltensweisen bei der Beurteilung nicht unberücksichtigt gelassen werden. Festzustellen ist, ob der in Anspruch Genommene in den vom Kläger genannten Einzelfällen arbeitsrechtliche Pflichten, ein absolutes Recht des Arbeitnehmers i. S. des § 823 Abs.1 BGB, ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs.2 BGB verletzt oder eine sittenwidrige Schädigung im Sinne des § 826 BGB begangen hat. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass es Fälle gibt, in denen die einzelnen, vom Arbeitnehmer dargelegten Handlungen oder Verhaltensweisen seiner Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder seines Arbeitgebers für sich allein betrachtet noch keine Rechtsverletzungen darstellen, jedoch die Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen zu einer Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung führt, weil deren Zusammenfassung auf Grund der ihnen zu Grunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung eines geschützten Rechts des Arbeitnehmers führt (BAG NZA-RR 2011, 378 m.w.N.).

Gemäß § 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. Dies verbietet auch die Herabwürdigung und Missachtung eines Arbeitnehmers. Dieser hat gegen seinen Arbeitgeber daher Anspruch darauf, dass auf sein Wohl und seine berechtigten Interessen Rücksicht genommen wird, dass er vor Gesundheitsgefahren, auch psychischer Art, geschützt wird, und dass er keinem Verhalten ausgesetzt wird, das bezweckt oder bewirkt, dass seine Würde verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Der Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang insbesondere auch zum Schutz der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers verpflichtet (BAG a.a.O. m.w.N.). 71

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist das Recht des Einzelnen auf Achtung und Entfaltung seiner Persönlichkeit. Zum Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gehört auch der so genannte Ehrenschutz, der auf den Schutz gegen unwahre Behauptungen und gegen herabsetzende, entwürdigende Äußerungen und Verhaltensweisen und die Wahrung des sozialen Geltungsanspruchs gerichtet ist. Es umfasst damit auch den Anspruch auf Unterlassung der Herabwürdigung und Missachtung durch andere (BAG a.a.O.). 72

Der Schmerzensgeldanspruch setzt neben einem rechtswidrigen und schuldhaften Eingriff in das Persönlichkeitsrecht voraus, dass die Schwere des Eingriffs nach Grad des Verschuldens, Art und Schwere der Beeinträchtigung sowie Anlass und Beweggrund des Handelns eine Genugtuung erfordert und die Persönlichkeitsrechtsverletzung nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann (BAG NZA 1985, 811). 73

Hier ergibt die **Gesamtschau** der von dem Beklagten von 2) begangenen oder ihm zuzurechnenden unerwünschten Handlungen, dass eine Rechtsverletzung vorliegt, weil die Handlungen systematisch die Ausgrenzung des Klägers bewirkten, ihm suggerierten, er sei fachlich und persönlich ungeeignet bzw. minderwertig, und seine Würde angriffen. Dabei unterstellt die Kammer zugunsten der Beklagten die Tatsachenbehauptungen als richtig, dass der Kläger nicht weiterbildungswillig gewesen sei und im 24-Stunden-Dienst den schlechtesten Lösungs-Quotienten gehabt habe. Was seine PC-Kenntnisse angeht, hat der Kläger gegenüber der Diplom-Psychologin K selbst angegeben, dass sie veraltet seien (Bl. 40 d.A.). 74

Die Beklagte war nach dem Arbeitsvertrag verpflichtet, den Kläger vertragsgerecht zu beschäftigen. Wenn es dazu der Wahrnehmung von Fortbildungsveranstaltungen bedurfte und der Kläger einer Weiterbildung – aus welchen Gründen auch immer – ablehnend 75

gegenüber stand, wäre es die Verpflichtung der Beklagten und damit des Beklagten zu 2) gewesen, von dem Kläger die Wahrnehmung der Fortbildungsangebote zu verlangen, statt es zu unterlassen, ihm in ausreichendem Maß vertragsgerechte Arbeitsaufgaben zuzuweisen. Soweit die Beklagten geltend machen, für den Beklagten zu 2) sei weder aus den LEA-Aufzeichnungen noch aus den vom Kläger geforderten Tagesberichten erkennbar gewesen, dass der Kläger zu wenig Arbeit bekomme, ist ihr Vortrag widersprüchlich und damit unbeachtlich, denn sie tragen andererseits vor, die Anweisung vom 05.02.2010 sei „in dem krampfhaften Bemühen“ erfolgt, für den Kläger „eine sinnvolle Beschäftigung“ zu finden (Bl. 74 d.A.). Bei lebensnaher Betrachtung kann im Übrigen nicht angenommen werden, dass ein Arbeitnehmer sich, wie es der Kläger schon nach dem Vortrag der Beklagten immer wieder seit Jahren getan hat, über zu wenig Arbeit beklagt, wenn er auch nur annähernd ausgelastet ist.

Die Anweisung, Tagesberichte zu erstellen, ist ebenfalls als Teil des rechtsverletzenden Handelns zu werten, denn es ist nicht ersichtlich, welche Informationen den Tagesberichten hätten entnommen werden können, die nicht bereits aus den LEA-Aufzeichnungen hervorgingen. Im Übrigen erschließt sich der Kammer der sachliche Gehalt dieser Anweisung nicht: Arbeitszeitaufschreibungen sind sinnvoll, wenn es um die Feststellung geht, wie viel Zeit ein Arbeitnehmer zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben benötigt bzw. ob und in welchem Umfang Mehrarbeit anfällt. Zur Feststellung, dass ein Arbeitnehmer nicht ausreichend beschäftigt wird, erscheinen sie allenfalls dann geeignet, wenn der Arbeitnehmer angibt, ausgelastet oder sogar überlastet zu sein, obwohl das nach Einschätzung des Arbeitgebers (etwa aufgrund von Erfahrungs- oder Vergleichswerten) zweifelhaft erscheint. 76

Die Diktion in der E-Mail des Beklagten zu 2) und der Umgang mit dem Urlaubsantrag des Klägers hinsichtlich des Jahresurlaubs 2010 zeugt von einer feindseligen Haltung des Beklagten zu 2) dem Kläger gegenüber. Wenngleich die Ermessensentscheidung an sich, dem Urlaubsantrag des Mitarbeiters Miranda stattzugeben, im Ergebnis nicht zu beanstanden ist, fällt auf, dass die Beklagten noch im Rechtsstreit zur Begründung ihrer Entscheidung auf den formalen Gesichtspunkt abstellen, dass der Urlaubsantrag des Klägers erst am 04.02.2010 und damit drei Tage nach dem des Mitarbeiters M eingegangen ist, obwohl der Kläger seinen Urlaubswunsch bereits am 25.01.2010 mitgeteilt und zugleich auf den Urlaubswunsch seines Kollegen und die sich ergebende Vertretungsproblematik hingewiesen hatte, und das Motiv des Klägers für seinen Urlaubswunsch, nämlich den Urlaub mit seiner auf die Betriebsferien angewiesene Ehefrau zu verbringen, überhaupt nicht berücksichtigen. Das Bemühen des Klägers, mit seinen Kollegen einen Kompromiss zu erarbeiten, wird von den Beklagten noch heute als Hartnäckigkeit gewertet. 77

Mit E-Mail vom 05.02.2010 wurde der Kläger angewiesen, EDV-Schrott zu sortieren. Das ist entgegen der von der Beklagten in der Klageerwiderung (Bl. 74 d.A.) geäußerten Auffassung nicht das (falsche) Verständnis, das der Kläger von dem Inhalt der E-Mail hat, sondern - hierauf hat die Kammer im Kammertermin vom 19.07.2012 hingewiesen – der eindeutige, nicht auslegungsbedürftige Inhalt der Anweisung, denn die E-Mail ist bereits im Betreff mit „Sortierung EDV-Schrott“ überschrieben. Auch inhaltlich geht es in der E-Mail im Wesentlichen darum, den Kläger anzuweisen, zu entsorgende PC-Komponenten zum Zwecke der Entsorgung zu sortieren. Schon nach dem Vortrag der Beklagten waren vor Februar 2010 lediglich tageweise in einem kurzen Zeitraum im Jahre 2008 zwei ihrer Task Manager IT mit einer solchen Aufgabe befasst. Diese Anweisung musste beim Kläger, der bis 2008 Bereichsleiter IT gewesen war, den Eindruck erwecken, dass sein Arbeitgeber ihn für nichts anderes mehr verwenden könne als für das Sortieren von EDV-Schrott. 78

Als rechtsverletzend und auf die Ausgrenzung des Klägers abzielend ist außerdem zu werten, dass der Arbeitsplatz des Klägers bei seiner Rückkehr im September 2010 von einem Auszubildenden besetzt war und dem Kläger ein Arbeitsplatz zugewiesen wurde, von dem aus er auf einen Parkplatz schauen, mit dem Rücken zu dem anderen/den anderen Arbeitskollegen sitzen musste, dass für ihn ein Bürostuhl ohne Armlehnen vorgesehen war und zunächst kein PC installiert war. Herabwürdigend war der Hinweis des Beklagten zu 2) vom 08.09.2010, der Kläger habe die Toilette unsauber hinterlassen. Dabei ist unerheblich, ob auch die Aufforderung erfolgte, die Toilette zu putzen, und ob die Toilette tatsächlich unsauber war. Die Kammer hat bewusst auf eine weitere Aufklärung dieses Sachverhaltes verzichtet, nachdem der Beklagte zu 2) im Kammertermin vom 19.07.2010 erklärt hatte, dass die Toilette mit einer automatischen Spülung ausgestattet war und die Toilette nach der Benutzung durch den Kläger sehr unsauber gewesen sei. Die Kammer hält in diesem Zusammenhang dafür, dass das Taktgefühl in unserem Kulturkreis es den meisten Menschen verbieten würde, einen Mann von mehr als 60 Jahren auf einen solchen Faux-Pas aufmerksam zu machen. Dass der Beklagte zu 2) es sich und dem Kläger nicht ersparen konnte – die Behauptung der Beklagten als wahr unterstellt –, zeugt von Feindseligkeit. In diesen Zusammenhang gehören auch die Zurechtweisungen vom 09.09.2010 (Aufforderung zum Unterlassen des Türknallens) und 21.09.2010 (Aufforderung, den Tagesbericht auf die rechte Schreibtischseite zu legen). Der betreffende Tatsachenvortrag des Klägers ist nicht bestritten und damit nach § 138 Abs.3 ZPO als zugestanden zu werten.

Mit der Versagung des Schonurlaubs im Anschluss an die Rehabilitationsmaßnahme verletzen die Beklagten das Recht des Klägers aus § 7 Abs.1 S.2 BUrlG, mit dem Abbruch des BEM-Gesprächs vom 09.09.2010 den Anspruch nach § 84 Abs.2 SGB IX. Entgegen der Auffassung des Beklagten zu 2) ist nachvollziehbar, dass der Kläger sich für dieses Gespräch einen weniger einsichtigen Besprechungsraum wünschte und dass der Prozessbevollmächtigte des Klägers um Diskretion über den Gesprächsinhalt bat. Letzteres versteht sich von selbst, geht es doch in einem solchen Gespräch um eine persönliche Angelegenheit des Arbeitnehmers. Demgegenüber erschließt sich nicht, weshalb die gebotene Diskretion die Wiedereingliederung hätte unmöglich machen können. In krassem Widerspruch zu seinem vorangegangenen Tun und seinem Vortrag im vorliegenden Rechtsstreit negiert der Beklagte zu 2) in der von ihm veranlassten E-Mail seiner Sekretärin vom 17.09.2010 dem Kläger gegenüber, dass es sich bei dem Gespräch vom 09.09.2010 um ein BEM-Gespräch gehandelt habe, und bringt damit einmal mehr zum Ausdruck, dass er die Belange des Klägers nicht achtet.

Der Beklagte zu 2) hat nicht nur keinerlei Anstrengung unternommen, dem Kläger eine Wiedereingliederung zu ermöglichen, mit seinem Insistieren auf der Erledigung der Aufgabe „Sortieren von EDV-Schrott“ trotz der vom Kläger deutlich geäußerten Instabilität und gesundheitlichen Beeinträchtigung, hat er am 13.11.2010 eine weitere Eskalationsstufe beschritten. Auch der diesbezügliche Tatsachenvortrag des Klägers ist nicht bestritten und deshalb gemäß § 138 Abs.3 ZPO als zugestanden zu werten.

Die ebenfalls nach § 138 Abs.3 ZPO unstreitigen Verhaltensweisen des Zeugen W vom 27.10.2010 (Aufforderung, die Zeitung in der Mittagspause nicht mehr am Arbeitsplatz zu lesen) und vom 03.11.2010 (schriftlicher Vermerk über die vom Kläger zu erledigenden Aufgaben im Anschluss an das zweite BEM-Gespräch mit der sarkastischen Formulierung, die Tätigkeit werde als dringend notwendige zusätzliche Qualifizierungsmaßnahme angesehen) sowie die Äußerungen des Zeugen Se zeigen, dass aufgrund der maßgeblich vom Beklagten zu 2) ausgehenden Ausgrenzung des Klägers am Ende im Betrieb der Beklagten auch bei dem Vorgesetzten und anderen Mitarbeitern der Beklagten zu 1) eine

dem Kläger gegenüber feindselige Haltung vorherrschte.

Nach alledem liegt eine von den Beklagten zu verantwortende erhebliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers vor, die vom Beklagten zu 2) vorsätzlich begangen wurde. Die Art und Schwere der Beeinträchtigung und das Motiv des Handelns erfordern eine Genugtuung durch die Verurteilung zur Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes. 83

Im Hinblick auf die Höhe des Schmerzensgeldes war zunächst davon auszugehen, dass der die den Schmerzensgeldanspruch auslösende Handlungskette im Sinne eines systematischen Handels nicht vor Anfang 2010 beginnt. Die vor diesem Zeitpunkt vom Kläger geschilderten Verhaltensweise wie die Unterbeschäftigung für sich genommen, das (angebliche) unsachliche Verhalten des Beklagten zu 2) auf einer Betriebsratssitzung, das Streitgespräch im November 2009 sind noch als nicht rechtsverletzende Handlungen innerhalb üblicher Arbeitsplatzkonflikte zu werten. Die Kammer hat außerdem nicht außer Acht gelassen, dass nach den eigenen Angaben des Klägers gegenüber der Diplom-Psychologin K eine beiderseitige Antipathie (zwischen ihm und dem Beklagten zu 2)) mitursächlich für die Zuspitzung des Arbeitsplatzkonflikts war. Zugunsten des Klägers war aber zu berücksichtigen, dass sich die Handlungen des Beklagten zu 2) über einen langen Zeitraum von mehreren Monaten zogen und mit der klaren Missachtung sogar eindeutiger gesetzlicher Ansprüche des Klägers und subtiler bis offener Herabwürdigung einherging. 84

Der Anspruch des Klägers ist nicht nach § 13 des Arbeitsvertrages der Parteien verfallen. Zwar erfassen einzelvertragliche Ausschlussfristen, nach der „alle Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag/Dienstvertrag“ verfallen, auch Ansprüche wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts (BAG NZA 2007, 1154), doch ist die vorliegend vereinbarte Ausschlussfrist, da sie weniger als drei Monate beträgt, gemäß § 307 Abs.1 S.1 BGB wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam (BAG NZA 2008, 699). Der Arbeitsvertrag der Parteien ist unstreitig ein Formulararbeitsvertrag, auf den die §§ 305 ff. BGB anwendbar sind. 85

Zinsen waren dem Kläger nach Maßgabe der §§ 291, 288 BGB zuzusprechen. 86

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs.2 ArbGG in Verbindung mit § 91 ZPO. Dabei waren dem Kläger keine Kosten aufzuerlegen, da sein Prozessbevollmächtigter im Kammertermin vom 19.07.2012 die Höhe des Schmerzensgeldes ausdrücklich ohne Nennung eines Mindestbetrages in das Ermessen des Gerichts gestellt hat. 87

Der gemäß § 61 Abs.1 ArbGG im Urteil auszuweisende Streitwert war nach § 3 ZPO mit dem Wert des Schmerzensgeldanspruches zu bewerten. 88

Die Berufung war, soweit sie nicht von Gesetzes wegen zulässig ist, nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 64 Abs.3 ArbGG nicht erfüllt sind. 89

RECHTSMITTELBELEHRUNG 90

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 91

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim 92

Landesarbeitsgericht Köln 93

Blumenthalstraße 33 94

95

