
Datum: 03.04.2014
Gericht: Oberlandesgericht Hamm
Spruchkörper: 28. Zivilsenat
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 28 U 105/13
ECLI: ECLI:DE:OLGHAM:2014:0403.28U105.13.00

Vorinstanz: Landgericht Paderborn, 4 O 470/12

Tenor:

Der Senat beabsichtigt, die Berufung durch einstimmigen Beschluss gemäß § 522

Abs. 2 ZPO zurückzuweisen.

Die Klägerin erhält Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum **24.04.2014.**

Gründe

- | | |
|---|---|
| | 1 |
| Der Senat beabsichtigt, gemäß § 522 Abs. 2 ZPO zu verfahren, weil nach einstimmiger Überzeugung die Berufung offensichtlich keine Aussicht auf Erfolg hat, die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch sie der Fortbildung des Rechts oder der Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung dient und eine mündliche Verhandlung nicht geboten ist. | 2 |
| Die Berufung ist ohne Aussicht auf Erfolg. | 3 |
| Das Landgericht hat im Ergebnis zu Recht einen Anspruch der Klägerin auf Schadensersatz gegen den Beklagten aus §§ 280 Abs. 1, 675, 611 BGB wegen einer Verletzung anwaltlicher Pflichten im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung zwischen der Klägerin und ihrer ehemaligen Arbeitgeberin verneint. | 4 |
| Dem Beklagten ist eine für den behaupteten Schaden kausale Pflichtverletzung nicht vorzuwerfen. | 5 |
| 1. | 6 |

Es mag dahinstehen, ob der Beklagte — wie das Landgericht gemeint hat — deshalb anwaltliche Pflichten verletzt hat, weil er die von der Klägerin begehrten Schadensersatzansprüche gegen ihre ehemalige Arbeitgeberin nicht innerhalb der in § 15 Ziffer 2 Satz 3 des auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden Manteltarifvertrages für den Groß- und Außenhandel in NRW vorgesehenen Monatsfrist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28.02.2011 gerichtlich geltend gemacht hat.	7
Denn selbst wenn der Beklagte die Einhaltung dieser Frist unbeachtet gelassen und damit pflichtwidrig gehandelt hat, beruht der von der Klägerin behauptete Schaden — der Verlust des arbeitsgerichtlichen Verfahrens 1 Ca 1279/11 ArbG Munster und die damit einhergehende Nichtdurchsetzbarkeit der hier allein noch in Streit stehenden Forderung auf Zahlung eines immateriellen Schadensersatzanspruches in Höhe von 15.000 € - auf dieser Pflichtverletzung nicht. Die Klägerin wäre auch dann, wenn die Klagefrist eingehalten worden wäre, im Vorverfahren schon aus formellen Gründen unterlegen.	8
Denn § 15 Ziffer 2 des MTV Groß- und Außenhandel NRW sieht neben der einmonatigen Klagefrist ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Satz 2 eine weitere, dreimonatige Ausschlussfrist vor, innerhalb der etwaige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis - beginnend mit ihrer Fälligkeit - gegen den Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden müssen. Diese dreimonatige Ausschlussfrist wurde von der Klägerin nicht gewahrt. Sie endete bereits, bevor die Klägerin den Beklagten am 19.02.2010 mit der Interessenwahrnehmung beauftragte, sodass die Versäumung der Frist dem Beklagten nicht als Pflichtverletzung angelastet werden kann.	9
a.	10
Die Geltung des Manteltarifvertrages für den Groß- und Außenhandel NRW wurde im Anstellungsvertrag zwischen der Klägerin und ihrer damaligen Arbeitgeberin (Bl. 39 f Beiakte) ausdrücklich vereinbart.	11
b.	12
Die alle „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ umfassende Ausschlussklausel in § 15 Ziffer 2 des MW gilt auch für Ansprüche aus § 823 BGB wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts; ihrer Wirksamkeit steht § 202 Abs. 1 BGB n.F. nicht entgegen (so nunmehr BAG, Urteil vom 16.05.2007 in NZA 2007, 1154).	13
c.	14
Die Ausschlussklausel knüpft an die Fälligkeit des geltend zu machenden Anspruchs an. Wie das BAG in der vorzitierten Entscheidung festgestellt hat, ist diese in sogenannten „Mobbing-Fällen“ gleichzusetzen mit dem Abschluss der zeitlich letzten vorgetragenen „Mobbing-Handlung“.	15
Diese ist im Streitfall entgegen der Auffassung der Klägerin im Oktober 2009 anzusiedeln.	16
Ausweislich des von der Klägerin verfassten „Mobbing Protokolls“ (Bl. 23 f GA) will sie spätestens seit 2004 ein geändertes Verhalten ihrer Kollegen X, X2, X3 und X4 sowie des Gruppenleiters Y und des Abteilungsleiters Y2 ihr gegenüber realisiert haben. Sie konkretisiert in jenem Protokoll sechs Vorfälle aus dem Jahr 2004, einen Vorfall aus dem Jahr 2005, zwei Vorfälle aus dem Jahr 2006 und benennt weitere, datumsmäßig nicht näher eingegrenzte Vorfälle zwischen Februar und Oktober 2009, die in einem von ihr als	17

ehrverletzend empfundenen Verhalten ihres Abteilungsleiters und der Geschäftsleitung anlässlich ihres 25jährigen Dienstjubiläums im Sommer 2009 gipfelten. Dieser Vorfall brachte für die Klägerin „das Fass zum Überlaufen“; im Anschluss wurde sie arbeitsunfähig krank.	
Vor dem Arbeitsgericht bestätigte die Klägerin im Termin vom 20.09.2011 die Schilderung im „Mobbing-Protokoll“, dass die letzte „Mobbing-Handlung“ im Oktober 2009 stattgefunden habe.	18
Soweit die Klägerin in ihrem „Mobbing-Protokoll“ einen nachfolgenden Besuch ihrer Kollegin T im Dezember 2009 erwähnt und diesen nunmehr ebenfalls als — außerhalb der Geschäftsräume ihrer Arbeitgeberin erfolgte - „Mobbing-Handlung“ qualifiziert, vermag sich der Senat dieser Auffassung nicht anzuschließen. Die Bewertung, ob ein bestimmtes Gesamtverhalten von Kollegen und/oder Vorgesetzten eines Arbeitnehmers als rechtswidriger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zu qualifizieren ist und welche Teilakte insoweit zusammenzufassen sind, hat im Rahmen einer Einzelfallprüfung zu erfolgen. Im Arbeitsleben übliche (Konflikt-)Situationen sind in der Regel nicht geeignet, den Tatbestand einer Persönlichkeitsrechtsverletzung zu erfüllen, auch wenn sie subjektiv vom Arbeitnehmer so empfunden werden. Es bedarf — wie das BAG in der oben zitierten Entscheidung herausgestellt hat — der Feststellung einer zusammenfassenden Systematik von Teilakten, denen die Zielrichtung zu Grunde liegen muss, Rechte und Rechtsgüter des Betroffenen zu beeinträchtigen (BAG a.a.O.).	19
Ob die bis Sommer bzw. Oktober 2009 klägerseits beschriebenen Einzelakte in der Gesamtschau als einheitliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Klägerin einzustufen sind, ist schon angesichts der langen zeitlichen Zwischenräume zwischen den konkretisierten Einzelakten zweifelhaft. Keinesfalls lässt sich aber dem (Kranken-)Besuch der bis dahin auch nach dem Klägervortrag unbelasteten und ihr sogar freundschaftlich verbundenen Kollegin T im Dezember 2009 als letzter Akte einer lang andauernden, systematischen und letztlich der Arbeitgeberin über § 278 BGB zuzuordnenden (s. hierzu BAG, a.a.O) Verletzungshandlung werten. Dem Klägervortrag lässt sich kein Anhaltspunkt dafür entnehmen, dass die von der Kollegin weitergeleiteten Informationen (Nachfrage des Geschäftsführers bei Frau T nach dem Grund der Erkrankung der Klägerin, Mitteilung einer Liasion zwischen einer Kollegin und dem Gruppenleiter) in irgendeinem systematischen Zusammenhang zu den früheren, von der Klägerin als herabwürdigend und ehrverletzend wahrgenommenen Vorfällen stehen. Dass es sich insoweit um mehr handelte als um die auf Mitteilbarkeit der Frau T beruhende Weitergabe von „Büroklatsch“ ist nicht ersichtlich.	20
Scheidet nach allem der Besuch der Kollegin T im Dezember 2009 als letzte „Mobbing-Handlung“ aus, dann verbleibt es dabei, dass der zeitlich letzte Teilakt der Verletzungshandlung nach der Darstellung der Klägerin im Oktober 2009 stattfand, so dass die dreimonatige Ausschlussfrist des § 15 Ziffer 2 Satz 2 MTV Ende Januar 2010 endete und also vor Mandatierung des Beklagten am 19.02.2010.	21
d)	22
Ob die von der Klägerin in ihrem „Mobbing-Protokoll“ zusammengestellten Teilakte in der Zusammenschau die Feststellung rechtfertigen, es habe ein ihrer Arbeitgeberin zuzurechnendes, systematisches Anfeinden und ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht verletzendes Schikanieren vorgelegen, was das Landgericht mit ausführlicher und überzeugender Begründung verneint hat, muss der Senat nicht abschließend entscheiden. Weil schon eine Pflichtverletzung des Beklagten nicht festzustellen ist, kommt es auf die Frage der haftungsausfüllenden Kausalität und den insoweit bedeutsamen Punkt, ob eine	23

Verletzungshandlung im Sinne von § 823 BGB überhaupt festzustellen ist, was Voraussetzung für ein Obsiegen der Klägerin im Vorprozess gewesen wäre, nicht an.
