

Abschrift

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 96/13

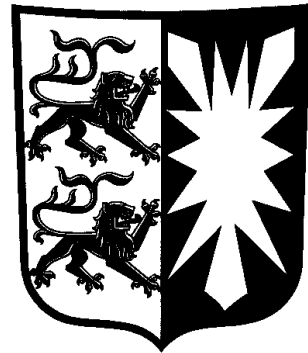
52 Ca 1375 a/12 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 14.08.2013

gez...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 14.08.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.01.2013 – 52 Ca 1375 a/12 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Schmerzensgeld und Schadensersatz wegen Mobbings sowie um eine Entschädigung wegen Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen.

Die am ...1956 geborene Klägerin ist bei dem Beklagten als Wäscherin für eine Bruttomonatsvergütung von zuletzt 1.105,72 € beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Arbeitsvertrag vom 13.05.2008 (Anlage K 1 = Bl. 11 ff. d. A.) zugrunde. Danach arbeitet sie Teilzeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Klägerin ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50. Die Beeinträchtigung des rechten Arms, die ihrer Behinderung zugrunde liegt, besteht von Geburt an. Aufgrund der Behinderung kann sie diesen Arm nicht vollständig belasten, so dass ihr schweres Tragen, Heben, Reißen und Schieben nicht möglich sind.

Die Klägerin war ab dem 19.01.2011 aufgrund eines Rückenleidens arbeitsunfähig krank. Der Beklagte hatte sich mit einer Wiedereingliederung einverstanden erklärt. Aufgrund des Wiedereingliederungsplans vom 02.01.2012 für die Zeit vom 03.01. bis 10.02.2012 sollte die Klägerin zunächst bis zum 20.01. jeweils zwei Stunden pro Tag und ab dem 21.01. drei Stunden pro Tag tätig sein, und zwar ohne gebeugte Haltung, schweres Heben und nicht ausschließlich im Stehen. Die Klägerin arbeitete ab dem 03.01.2012 im Rahmen der Wiedereingliederung jeweils in den ungeraden Kalenderwochen an sechs Tagen. In den geraden Kalenderwochen hatte sie frei (Freiwoche). Über die im Rahmen der Wiedereingliederung in der ersten und dritten Kalenderwoche des Jahres 2012 geleisteten Tätigkeiten wurden am 16. und 20.01.2012 Gespräche geführt. Über die Gespräche, an denen neben der Klägerin ihr Vorgesetzter Herr W. sowie Frau L. teilnahmen, wurden Protokolle gefertigt (Anlagen K 2 und 3). Das Protokoll über das Gespräch vom 16.01.2012 hat folgenden Inhalt:

„Mit Frau W. wurde am 16.01.2012 ein Gespräch über den Verlauf und Ergebnisse der 1wöchigen Wiedereingliederung geführt. Frau W. hat in der 1. KW 2012 planmäßig täglich 2 Stunden gearbeitet. Daraus liegen folgende Ergebnisse vor:

Einarbeitung

Die Beschäftigungsdauer von 2 Stunden Arbeitszeit täglich sind für Frau W. in Ordnung. Bei dieser Beschäftigung sind keine besonderen Belastungen aufgetreten.

Frau W. erklärt, dass sie wegen ihrer 1jährigen krankheitsbedingten Abwesenheit einige Abläufe und Anforderungen nicht mehr genau kenne. So werde zum Beispiel die Wäsche anders gelegt. Unter diesen Rahmenbedingungen wurde für die Durchführung der Arbeit kein normales Arbeitstempo verlangt.

Frau W. sieht für sich das Problem der schweren Wäschesäcke. Diese Aufgabe hat sich in der Wiedereingliederung noch nicht konkret gestellt, wurde aber von Frau W. aus ihren Vorerfahrungen der Beschäftigung benannt. Frau W. sagte, diese Säcke nicht heben zu können.

Frau W. sagt, beim häufigen Bücken Schwierigkeiten zu haben. Auf Nachfrage sagt sie, dass kaum Sachen auf den Fußboden fallen und sie sich bücken musste, um diese Sachen aufzuheben. Im Gespräch über das Bücken wurde dann aber deutlich, dass für jegliches Bücken eine erneute Unterweisung im „Rückenschonenden Heben“ durchgeführt werden soll für alle Beschäftigten der Wäscherei.

- Maßnahme: Unterweisung Rücken schonendes Heben (A. H.)

Frau W. erklärt, nicht mangeln zu können. Diese Tätigkeit geht von ihrem Arm her nicht. Gründe liegen in der Behinderung im rechten Arm und in fehlender Kraft.

In der 2. Woche der Wiedereingliederung vom 16.-20.01.2012 soll Frau W. folgende Aufgaben durchführen:

- Dampfstation
- Wäscheverteilung im AHZ per Gitterwagen

Die Aufgaben sollen unterwiesen werden und es die Erledigung der Aufgaben persönlich abgenommen und dokumentiert sein. Die Erfahrungen und Ergebnisse fließen in das Folgegespräch zur Wiedereingliederung am Freitag, 20.01. um 11.30 Uhr ein.

Für die 5. KW soll dann ein Gespräch zur betrieblichen Wiedereingliederung stattfinden unter Beteiligung von Herrn G.. Termin: Donnerstag, 2.02.2012 um 11.00 Uhr (G. 0481-6836482).“

Über das Gespräch vom 20.01.2012 wurde Folgendes protokolliert:

„Mit Frau W. wurde am 20.01.2012 das Gespräch über den Verlauf und Ergebnisse der 2. Woche der Wiedereingliederung geführt. Frau W. hat nach der Freiwoche in der 2. KW in der 3. KW 2012 planmäßig täglich 2 Stunden an 6 aufeinander folgenden Arbeitstagen gearbeitet. Daraus liegen folgende Ergebnisse vor:

Frau W. erklärt: ich habe 2 Stunden durchgängig gebügelt, am Montag, am Mittwoch und heute, am Freitag. Dabei habe ich Schmerzen gehabt. Heute, am Freitag, sind die Schmerzen stärker als an den beiden vorherigen Bügeltagen. Auf Nachfrage erklärte Frau W.: Schmerzen sind nach ca. 30 Minuten aufgetreten. Ich habe mich dann anders hingestellt und dann war ich 15 Minuten ohne Schmerzen. Danach traten dann erneut Schmerzen auf. Die Schmerzen treten auf in der 1. Höhe des BH und 2. am Steiß. Auf weiteres Befragen ordnet Frau W. den Schmerz auf einer Skala von 1-10 bei 3 bis 5 ein.

- Konkrete Beschreibung des Auftretens von Schmerzen beim Bügeln (wann, wie stark, ggfs. Ursache)

Dienstag und Donnerstag habe ich die Wäsche im Haus verteilt. Den Transport der Wäschewagen habe ich mit T. zusammen gemacht. Ich kann das auch allein, aber es fällt mir schwer, die Wagen sind so sperrig.

- Transport der Wäschewagen prüfen und Vergleich zu Kolleginnen herstellen wegen Handling und Zeitaufwand.

Das Wäscheverteilen konnte ich ohne Einschränkungen erledigen. Allerdings kann ich die Wäschestapel nicht wie meine Kolleginnen in einem Stapel in den Schrank legen. Ich mache mir kleinen Stapel auf dem Bett und lege die Wäsche dann „portionsweise“ in den Schrank. Dafür benötige ich mehr Zeit als meine Kolleginnen.

- Verteilung der Wäsche in die Schränke und Wäschekammern prüfen und Vergleich zu Kolleginnen herstellen wegen Handling und Zeitaufwand.“

Am 02.02.2012 analysierten die Parteien in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt die bisherige stufenweise Wiedereingliederung der Klägerin. An diesem Tag lag ein neuer Wiedereingliederungsplan des behandelnden Arztes vor. Dieser sah für die Zeit vom 11. bis 24.02.2012 die Leistung von jeweils vier Stunden täglich vor und für die Zeit vom 25.02. bis 09.03.2012 von fünf Stunden täglich, jeweils ohne gebückte Haltung und ohne stehende Tätigkeit. Der Beklagte stimmte diesem Plan zu.

Die Klägerin suchte am 15.02.2012 den Arzt für Arbeitsmedizin Dr. B. auf. Dessen arbeitsmedizinische Stellungnahme lag dem Beklagten am 12.03.2012 vor. Danach sollte eine 20 bis 30-prozentige Arbeitsleistung bei einer Arbeitszeit von vier bis fünf Stunden und leichte Arbeit täglich möglich sein.

Nachdem die durchgehende Arbeitsunfähigkeit (seit 19.01.2011) am 10.03.2012 (Freitag) geendet hatte, trat die Klägerin am 13.03.2012 ihre Arbeit an. Die Mitarbeiterin des Beklagten, Frau M., war der Ansicht, dass die Klägerin ihre Arbeit nicht vertragsgemäß verrichten könne. Am Folgetag bot der Beklagte der Klägerin ein betriebliches Eingliederungsmanagement an. Dieser Maßnahme stimmte die Klägerin am 19.03.2012 zu.

Ebenfalls Mitte März 2012 forderte Herr W. die Klägerin auf, ihren Arzt aufzusuchen und ihn zu bitten, sie weiter krankschreiben zu lassen, weil sie ihre Arbeit in der Wäscherei nicht erbringen könne.

Am 28.03.2012 fand ein BEM-Gespräch unter Beteiligung von Herrn Gl. (...), Herrn G. (...), Herrn G. (...), Herrn J. (...), Frau S. (...), Frau T. (...), Herrn W. (...), Frau L. (...), Frau F. (...) sowie der Klägerin statt. Über dieses Gespräch wurde ein Protokoll gefertigt. Wegen des Inhalts wird auf die Anlage K 4 (Bl. 15 ff. d. A.) Bezug genommen.

Eine vorgesehene erneute stufenweise Wiedereingliederung ab dem 02.04.2012 scheiterte, weil die Krankenkasse die Maßnahme nicht genehmigte.

Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin sowie der Beklagte bzw. dessen Prozessbevollmächtigte korrespondierten ab Anfang April 2012 über Ansprüche der Klägerin auf Vergütung, Einsicht in die Personalakte, Erteilung eines Zwischenzeugnisses sowie Urlaubsgewährung. Zur Darstellung wird verwiesen auf die Anlagen K 5 bis 9 (Bl. 17 ff. d. A.) und die Anlagen B 1, 2 und 4 (Bl. 51 f., 54 d. A.). Am 16.04.2012 überwies der Beklagte der Klägerin Gehalt für den Monat März und April 2012 in Höhe von insgesamt 1.443,61 € netto.

Die Klägerin legte eine ärztliche Bescheinigung des W. vom 10.07.2012 (Anlage K 10 = Bl. 26 d. A.) vor. Danach war sie in die psychiatrische Tagesklinik zur teilstationären Behandlung aufgrund einer sehr stark belasteten Arbeitsplatzsituation aufgenommen worden. Wegen des Inhalts der Bescheinigung im Einzelnen wird auf Blatt 26 der Akte verwiesen.

Die Prozessbevollmächtigten der Klägerin forderten den Beklagten mit Schreiben vom 11.06.2012 erfolglos zur Zahlung eines Vorschusses auf Schadensersatz in Höhe von 10.000,00 € wegen Mobbings auf.

Mit ihrer am 15.08.2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt die Klägerin Zahlung vom insgesamt 15.030,00 € unter dem Gesichtspunkt des Schmerzensgeldes sowie der Entschädigung wegen Diskriminierung als Schwerbehinderte.

Sie hat behauptet, sie habe zu Beginn der Wiedereingliederung ihre Arbeit mit Freude wieder aufgenommen. Ihr sei jedoch keine Hilfestellung geleistet worden. Vielmehr sei sie von Frau M. kontrolliert worden. Sie habe unter Schmerzen bügeln müssen. Trotz ihrer Armbehinderung habe sie schwere Wäschesäcke gehoben und geschleppt, vollgesogene Wischmopps gewuchtet, in die Wäschemaschine verfrachtet und mit einer Hand gemangelt. Außerdem habe sie volle Wäschewagen durch die Gänge und Räumlichkeiten schieben müssen. Die Klägerin hat behauptet, ihr Vorgesetzter Herr W. habe sie aufgefordert, ihren Hausarzt aufzusuchen und sich arbeitsunfähig krankschreiben zu lassen, da ihr Einsatz in der Wäscherei nicht mehr möglich sei. Im Rahmen des BEM-Gesprächs am 28.03.2012 habe der Beklagte die Planung der stufenweisen Wiedereingliederung als fehlerhaft beurteilt und bekundet, dass die Klägerin die geschuldete Arbeitsleistung nicht im ausreichenden Maße erbringe. Der dort aufgezeigte Lösungsweg sei problematisch und von der Klägerin abgelehnt worden. Die Klägerin hat behauptet, der Beklagte habe ihr das Gehalt für den Monat März 2012 erst nach Erhebung einer Klage gezahlt, Urlaub zu Unrecht verweigert und ihre Ansprüche auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses und auf Akteneinsicht nicht zeitnah erfüllt. Außerdem habe der Beklagte mit ihr unter Umgehung ihrer Prozessbevollmächtigten Kontakt aufgenommen, und zwar mit dem Ziel, eine Vertragsänderung zu erreichen.

Der Beklagte hat bestritten, dass der Klägerin während der Wiedereingliederung unzumutbare Tätigkeiten übertragen worden sind. Frau M. habe die Klägerin nicht kontrolliert, sondern in Absprache mit dem Integrationsfachbeauftragten feststellen wollen, ob wegen einer Minderleistung Ausgleichsleistungen beantragt werden können. Der Klägerin hätten Hilfsmittel, etwa ein Hubwagen und der Wäschewagen zur Verfügung gestanden. Der Beklagte hat behauptet, Herr W. habe die Klägerin zum Arzt geschickt, weil sie wegen ihres Rückenleidens die Arbeit nicht habe erbringen können. Berechtigte Ansprüche der Klägerin seien erfüllt worden.

Die Vergütung für den Monat März 2012 sei zunächst nicht gezahlt worden, da ein Krankengeldanspruch bestanden habe. Bei der direkten Kontaktaufnahme mit der Klägerin sei es um Vergütungsfragen gegangen. Urlaub sei der Klägerin für einen von ihr angegebenen Zeitraum sofort gewährt worden. Der weitergehende Urlaubsanspruch sei wegen Verfalls des Urlaubsanspruches abgelehnt worden.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien im ersten Rechtszug und ihrer dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

Gegen das ihr am 25.02.2013 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 20.03.2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist bis zum 25.05.2013 am 23.05.2013 begründet.

Die Klägerin behauptet auch im zweiten Rechtszug, sie habe während der Wiedereingliederung keine Hilfe erhalten, sie sei vielmehr durch Frau M. kontrolliert worden. Der Beklagte habe ihr schweres Tragen, Heben, Reißen und Schieben abverlangt. Sie habe Wäschesäcke heben und schleppen, sowie Bückarbeiten verrichten müssen. Die Klägerin wiederholt zudem ihren erstinstanzlichen Vortrag, wonach ihr Vorgesetzter Herr W. sie im März 2013 aufgefordert habe, sich krankzuschreiben zu lassen, weil ein Einsatz in der Wäscherei nicht mehr möglich sei. Die Klägerin behauptet, sie habe im Rahmen des BEM-Gesprächs am 28.03.2013 auf ihre Behinderung hingewiesen und um Abhilfe gebeten. Der Beklagte habe ihre berechtigten Ansprüche nicht bzw. erst nach Klagerhebung erfüllt. Erstmals in der Berufungsbegründungsschrift begründet die Klägerin ihren Anspruch auf Zahlung von (weiteren) 30,00 € damit, dass sie diesen Betrag als Schadensersatz verlangen könne. Wie jedem Unfallverletzten stehe auch ihr eine Unkostenpauschale für Telefon- und Portokosten, zu.

Die Klägerin beantragt unter Abänderung des am 17.01.2013 verkündeten Urteils des Arbeitsgericht Elmshorn (Az: 52 Ca 1375 a/12),

1. den Beklagten zu verurteilen, der Klägerin 15.000,00 € nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen;

2. den Beklagten zu verurteilen, der Klägerin 30,00 € nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und bestreitet auch im zweiten Rechtszug, dass der Klägerin schwere Tätigkeiten, wie das Heben von Wäschesäcken, abverlangt worden sei. Das BEM-Gespräch vom 28.03.2012 und das im Protokoll zusammengefasste Ergebnis begründeten keinen Mobbingvorwurf. Vielmehr handle es sich um das Ergebnis des unter Beteiligung einer Vielzahl von Teilnehmern geführten Gesprächs. Die Klägerin habe bei dieser Gelegenheit angegeben, dass aus ihrer Sicht keine Verbesserung ihrer Arbeitsfähigkeit absehbar sei. Sie habe nicht auf ihre Behinderung hingewiesen und um Abhilfe gebeten. Die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche, seien - soweit berechtigt - umgehend erfüllt worden. Auf die Schreiben der Prozessbevollmächtigten der Klägerin habe der Beklagte stets in angemessener Frist reagiert.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift vom 14.08.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) und form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO). In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg.

I.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld. Ein Anspruch der Klägerin auf eine billige Entschädigung in Geld ist nicht aus §§ 241 Abs. 2, 253 Abs. 2, 280 Abs. 1, 278 BGB begründet. Die Klägerin hat nicht substantiiert dargelegt, dass sie durch schuldhaft begangene Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzungen der Erfüllungsgehilfen des Beklagten geschädigt wurde.

Die Klägerin bezieht sich im Wesentlichen auf das Verhalten ihres Vorgesetzten Herrn W., der Einrichtungsleiterin Frau M. und der Personalleiterin Frau F. Die Erfüllungsgehilfen des Beklagten haben jedoch keine Pflichtverletzungen begangen, die einen Schmerzensgeldanspruch rechtfertigen.

1. Gemäß § 278 BGB haftet der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer für schuldhaft begangene Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten durch von ihm als Erfüllungsgehilfen eingesetzte andere Arbeitnehmer und Vorgesetzte. Der Arbeitgeber hat für schuldhaft verletzende Pflichtverletzungen der auf seine Erfüllungsgehilfen übertragenen arbeitsvertraglichen Fürsorge- und Schutzpflichten einzustehen. Dies betrifft Mitarbeiter, die gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht konkretisieren bzw. Weisungsrechte haben. Eine Zurechnung kommt hingegen nicht in Betracht, wenn gleichgestellte Kollegen agieren (BAG, 25.10.2007 – 8 AZR 593/06 – AP Nr. 6 zu § 611 BGB Mobbing).

2. Im vorliegenden Fall hat die Klägerin behauptet, durch ihren Vorgesetzten, die Einrichtungsleiterin, sowie die Personalleiterin seit Anfang des Jahres 2012 gemobbt worden zu sein.

a. „Mobbing“ ist kein Rechtsbegriff und keine eigenständige Anspruchsgrundlage für Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber. Vielmehr muss im Einzelfall geprüft werden, ob in den von der Klägerin genannten Einzelfällen arbeitsrechtliche Pflichten, ein absolutes Recht der Arbeitnehmerin iSd. § 823 Abs. 1 BGG, ein Schutzgesetz iSd. § 823 Abs. 2 BGB verletzt oder eine sittenwidrige vorsätzliche Schädigung iSd. § 826 BGB begangen worden ist (BAG 24.04.2008 – 8 AZR 347/07 – NZA 2009, 38; BAG 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 - zitiert nach JURIS; LAG Schleswig-Holstein 02.12.2009 – 6 Sa 256/09 -).

Zur Feststellung von Verletzungen des Persönlichkeitsrechtes des Arbeitnehmers durch Belästigungen ist ausgehend von der Definition des Begriffs der Belästigung in § 3 Abs. 3 AGG festzustellen, dass unerwünschte Verhaltensweisen - unabhängig von den Gründen nach § 1 AGG - bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedri-

gungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vgl. BAG 25.10.2007 a.a.O.). Grundsätzlich kommt es auf die Zusammenschau der Einzelnen "unerwünschten" Verhaltensweisen an. Ein Umfeld wird grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen. Damit sind alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen sind, in die Betrachtung einzubeziehen. Deshalb dürfen einzelne zurückliegende Handlungen oder Verhaltensweisen nicht bei der Beurteilung unberücksichtigt gelassen werden. Für sich allein betrachtet kommt ihnen oft keine rechtliche Bedeutung zu (vgl. BAG 25.10.2007 a.a.O.; 16.05.2007 - 8 ARZ 709/06, NZA 2007, 1154). So gibt es Fälle, in denen die einzelnen, vom Arbeitnehmer dargelegten Handlungen und Verhaltensweisen seines Arbeitgebers für sich allein betrachtet noch keine Rechtsverletzungen darstellen. Die Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen kann jedoch zu einer Vertrags- oder Rechtsgutverletzung führen, wenn ihnen eine Systematik und die Zielrichtung der Beeinträchtigung eines geschützten Rechts des Arbeitnehmers zugrunde liegt (vgl. BAG 25.10.2007 - 8 AZR 593/06 - zitiert nach JURIS). Es reicht insoweit aber nicht aus, dass Maßnahmen des Arbeitgebers Belastungen für Arbeitnehmer mit sich bringen. Selbst wenn diese Maßnahmen als Wahrnehmung vermeintlicher Rechte unwirksam waren, z. B. Kündigungen, kann hieraus allein nicht auf Mobbing geschlossen werden. Erst wenn sich aus den gemachten Fehlern schließen lässt, dass der Arbeitnehmer zermürbt werden sollte, ergibt sich eine andere Beurteilung (LAG Berlin 17.01.2003 - 6 Sa 1735/02 -). Auch wenn es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer z. B. um die Reichweite des Direktionsrechts kommt, handelt es sich um im Arbeitsleben normale Konflikte, die unter Zuhilfenahme der Arbeitsgerichte geklärt werden müssen (LAG Schleswig-Holstein 01.04.2004 - 3 Sa 542/03 - NZA-RR 2005, 15, 17). Wenn der Arbeitgeber im Rahmen dieser gerichtlichen Auseinandersetzung seine Rechtsposition verteidigt, so liegt hierin kein Mobbing (OLG Stuttgart 28.07.2003 - 4 U 51/03).

Aber selbst wenn Verhaltensweisen einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht darstellen, führt dies nicht automatisch zur Annahme eines Mobbingkontextes. Soweit Teile vorgebracht werden, die für sich betrachtet rechtlich „neutral“ sein können, muss eine Gesamtschau angestellt werden.

Ihnen muss die zusammenfassende Systematik und Zielrichtung zugrunde liegen, Rechte und Rechtsgüter - Persönlichkeitsrecht und/oder die Gesundheit des Betroffenen - zu beeinträchtigen (BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - zitiert nach juris).

b) Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Mobbinghandlung trägt nach allgemeinen Grundsätzen des Zivilprozesses der betroffene Arbeitnehmer (BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - zitiert nach JURIS). Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen vorzutragen, aus denen er das Vorliegen von Mobbing ableitet (BAG 23.01.2007 - 9 AZR 557/06 -). Pauschaler und wertender Vortrag mit Worten wie z. B. „gängeln“ (LAG Schleswig-Holstein, 28.03.2006 - 5 Sa 595/06 -), „beschimpft“ (LAG Nürnberg, 05.09.2006 - 6 Sa 537/04 -), „verbale Übergriffe, Beleidigungen und massiven Drohungen“ (LAG Köln, 21.04.2006 - 12 (7) Sa 64/06 -) ist nicht ausreichend. Eine Beweiserleichterung oder eine Beweislastumkehr greift nicht ein (BAG 16.5.2007 a.a.O.). Die im Verfahren vor den Arbeitsgerichten oftmals bestehende Beweisnot der Opfer muss durch die sorgfältige Anwendung der prozessualen Mittel der Parteianhörung (§ 141 ZPO) und der Parteivernehmung (§§ 445, 448 ZPO) ausgeglichen werden. Daher ist das Opfer als Partei anzuhören und seine Glaubwürdigkeit zu überprüfen (LAG Schleswig-Holstein, 19.3.2002 - 3 Sa 1/02 -).

Die Darlegungen haben sich, soweit gesundheitliche Folgen behauptet werden, außerdem darauf zu erstrecken, dass die beanstandeten Verhaltensweisen diese ausgelöst haben (BAG, 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 -). Die Vorlage ärztlicher Bescheinigungen, auch wenn diese einen Hinweis dergestalt enthalten, dass die psychische Erkrankung auf der Situation am Arbeitsplatz oder sogar auf Mobbing beruhe, ist für die Darlegung und Beweisführung weder im Hinblick auf die behaupteten Handlungen noch auf die Kausalität ausreichend. Der Arzt kennt regelmäßig die Situation am Arbeitsplatz nicht, sondern ist auf die Schilderung des Arbeitnehmers angewiesen (LAG Baden-Württemberg, 28.06.2006 - 6 Sa 93/08 -; LAG Hamm, 07.11.2006 - 9 Sa 444/06 -; LAG Hamm, 19.12.2006 - 9 Sa 836/06 -).

3. Bei Anwendung dieser Grundsätze hat die Klägerin Mobbinghandlungen nicht hinreichend dargelegt, jedenfalls nicht bewiesen. Das gilt auch unter Berücksichtigung ihres Vorbringens aus der Berufungsbegründungsschrift und ihrer Erklärungen in der Berufungsverhandlung.

a) Die Angaben zu der so genannten sehr belastenden Arbeitsplatzsituation in der ärztlichen Bescheinigung des Westküstenklinikums vom 10.07.2012 (Bl. 26 d. A.) beruhen erkennbar auf den Schilderungen der Klägerin im Rahmen der Untersuchung bzw. Behandlung. Denn im zweiten Absatz ist von der von der Klägerin geschilderten Arbeitsplatzsituation die Rede.

Die bescheinigenden Ärzte können das Geschehen am Arbeitsplatz mangels eigener Kenntnis dagegen nicht beurteilen. Selbst wenn man andere Ursachen ausschliesse, beweist die Bescheinigung allenfalls, dass sich die Klägerin am Arbeitsplatz in einer von ihr als belastend empfundenen Situation befand. Was zu der Situation geführt hat und wer dafür verantwortlich war, ist dagegen offen. Deshalb kommt der Bescheinigung – wenn überhaupt – nur eine schwache Indizwirkung zu.

b) Soweit die Klägerin geltend macht, ihr seien während der Wiedereingliederung unzumutbare Tätigkeiten zugewiesen worden, ist ihr Vortrag in weiten Teilen nicht hinreichend einlassungsfähig, weil zu pauschal und allgemein gehalten. So hat sie behauptet, ihr sei schweres Tragen, Heben, Reißen und Schieben abverlangt worden. Sie habe Wäschesäcke heben und schleppen sowie Bückarbeiten verrichten müssen. Der Beklagte hat diese in zeitlicher Hinsicht und bezüglich der Arbeitsvorgänge nicht präzisierten Behauptungen bestritten. Die Klägerin hätte deshalb im Einzelnen dazu vortragen müssen, wann (an welchen Arbeitstagen) und bei welcher Gelegenheit (im Rahmen welcher Arbeitsvorgänge) sie diese Tätigkeiten verrichten musste. Dies gilt umso mehr, als aus den auch von ihr in Bezug genommen Protokollen der anlässlich der Wiedereingliederung geführten Gespräche (Anlagen K 2 und K 3) nichts dergleichen zu entnehmen ist. In dem Protokoll des Gesprächs vom 16.01.2012 wird die Klägerin vielmehr damit wiedergegeben, dass sie für sich das

Problem der schweren Wäschesäcke sieht. Im nächsten Satz heißt es dann, dass sich diese Aufgabe in der Wiedereingliederung noch nicht konkret gestellt hat.

Wann sie zu einem späteren Zeitpunkt diese Tätigkeiten verrichten musste, sagt die Klägerin nicht. Es ist auch nicht vorgetragen oder erkennbar, für welche Tätigkeiten Reißen oder Schieben – welcher Gegenstände/Arbeitsmittel? - erforderlich gewesen sein soll. Den Wäschetransport hat die Klägerin auch nach ihrem eigenen Vortrag mit einem Wäschewagen und nicht allein, sondern gemeinsam mit einem weiteren Mitarbeiter verrichtet. Das ergibt sich aus dem Protokoll des Gesprächs vom 20.01.2012 (Anlage K 3). Dort bestätigt sie, dass sie den Transport zusammen mit einem T. gemacht hat. In dem Protokoll ist weiterhin die Rede davon, dass die Klägerin das Wäscheverteilen ohne Einschränkungen erledigen konnte. Hierzu bedurfte es also offenbar keines schweren Tragens, Hebens, Reißen oder Schiebens. Die Klägerin hat zwar behauptet, sie habe einhändig Mangeln müssen. Auch insoweit fehlen jedoch Angaben dazu, wann das im Einzelnen der Fall gewesen sein soll. Dazu hätte sie aber insbesondere deshalb weiter vortragen müssen, weil der Beklagte unwidersprochen behauptet hat, ein beidhändiges Mangeln sei möglich gewesen und die Klägerin habe ungeachtet ihrer Behinderung die Mangelmaschinen beidhändig bedienen können. Dass praktisch keine Bückarbeiten angefallen sind, ergibt sich gleichfalls aus dem Protokoll des Gesprächs vom 16.01.2012 (Anlage K 2 = Bl. 13 d. A.). Denn dort wird wiedergegeben, dass die Klägerin auf Nachfrage bestätigt hat, dass kaum Sachen auf den Fußboden fallen, nach denen sie sich bücken musste. Angesichts dessen hätte es der Klägerin obliegen, dazu vorzutragen, wann sich diese Umstände geändert haben und ab wann ein regelmäßiges Bücken erforderlich geworden ist.

Allein der Umstand, dass die Klägerin, wie aus dem Gesprächsprotokoll vom 20.01.2012 ersichtlich, an drei Tagen in der 3. Kalenderwoche jeweils zwei Stunden unter Schmerzen gebügelt hat, lässt nicht darauf schließen, dass ihre Vorgesetzten ihr unter Verletzung der Fürsorgepflicht systematisch unzumutbare Tätigkeiten zugewiesen haben. Zum einen ist nicht erkennbar, dass die Klägerin auf die Schmerzen umgehend hingewiesen hat.

Zum anderen hat sie nicht behauptet, dass sie, nachdem sie die Schmerzen angesprochen hat, weiter bügeln musste.

Die Klägerin kann insbesondere nicht damit gehört werden, ihr seien erforderliche Hilfen versagt worden. Sie hat weder im ersten noch im zweiten Rechtszug dazu vorgetragen, welche Hilfen sie für welche konkreten Tätigkeiten erwartet hätte. Die Klägerin rügt nur pauschal, ihr sei keine Hilfestellung gewährt worden. Dabei übersieht sie, dass ihr unstreitig der Wäschewagen und auch ein Hubwagen zur Verfügung standen. Hierbei handelt es sich um Hilfsmittel, die ihr schweres Tragen und Heben abnahmen.

Aus dem Protokoll des Gesprächs vom 16.01.2012 ergibt sich weiter, dass der Klägerin beim Wäschelegen kein normales Arbeitstempo abverlangt worden ist. Seitens des Beklagten ist also auf ihre körperlichen Einschränkungen Rücksicht genommen worden. Hierin liegt sehr wohl ein Entgegenkommen des Beklagten.

d) Schließlich missversteht die Klägerin die Begleitung durch Frau M. während der Wiedereingliederung, wenn sie sich kontrolliert fühlte. Die Kammer erkennt insbesondere keine Kontrolle auf Leistungsmängel. Der Beklagte hat mehrmals und unwidersprochen erklärt, dass Hintergrund dieser Begleitung eine Absprache mit dem Integrationsfachbeauftragten war. Danach sollte Frau M. etwaige Minderleistungen feststellen, damit ggf. Ausgleichsleistungen hätten beantragt werden können.

e) Zusammengefasst kann nicht festgestellt werden, dass Vorgesetzte der Klägerin unzumutbare Tätigkeiten zugewiesen, gebotene Hilfen vorenthalten und Leistungskontrollen durchgeführt haben, um die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

f) Unstreitig hat der Vorgesetzte Herr W. die Klägerin Mitte März 2012 aufgefordert, ihren Arzt aufzusuchen, damit sie sich weiter krankschreiben lässt. Hierin liegt keine Mobbing-Handlung, denn Herr W. hielt die Klägerin offenbar für nicht arbeitsfähig. Auch die Klägerin trägt vor, dass Herr W. darauf hingewiesen hat, dass er einen Einsatz in der Wäscherei für nicht weiter möglich halte.

Auf der Grundlage dieser Einschätzung ist die Aufforderung nicht zu beanstanden, zumal die Einrichtungsleiterin Frau M. ebenfalls der Ansicht war, denn sie hat nach dem Ende der Krankschreibung am 13.03.2012 umgehend ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeleitet, nachdem sie sich einen Eindruck von der Arbeit der Klägerin verschafft hatte.

g) Aus dem Protokoll des BEM-Gesprächs vom 28.03.2012 ergeben sich keine Hinweise auf Pflichtverletzungen der Erfüllungsgehilfen des Beklagten. Die dort getroffenen Feststellungen sind nach dem Protokoll nicht ausschließlich von Mitarbeitern des Beklagten getroffen worden. Der Lösungsweg ist übereinstimmend vereinbart worden. Das bedeutet, dass auch die externen Gesprächsteilnehmer, wie Herr G. vom ..., Herr G. von der ..., Herr G. von der ... und Herr J. von der ... Einfluss genommen haben. Die Verletzung von Rechten der Klägerin ist nicht feststellbar.

Anders als die Klägerin meint, ist dem Protokoll des BEM-Gesprächs durchaus zu entnehmen, dass sich alle Seiten viel Mühe gegeben haben, der Klägerin eine Wiedereingliederung zu ermöglichen. Dass die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis herausgedrängt werden sollte, ist nicht ansatzweise erkennbar.

h) Die Klägerin kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, der Beklagte habe ihre berechtigten Ansprüche auf Zahlung, Zeugniserteilung, Akteneinsicht und Urlaub nicht oder nur zögerlich erfüllt. Zwar ist richtig, dass die Vergütung für den Monat März 2012 erst am 16.04.2012 überwiesen worden ist. Vor dem Hintergrund der ungeklärten Frage, ob der Klägerin Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Krankengeld zusteht, war es aber nachvollziehbar, dass zunächst kein Gehalt gezahlt worden ist. Zu bedenken ist ferner, dass der Beklagte der Klägerin angeboten hatte, das Entgelt zunächst darlehensweise zu zahlen. Auf dieses Angebot ist die Klägerin nicht eingegangen. Den Aufforderungen der Klägerin, ihr ein Zwischenzeugnis zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren, ist der Beklagte zügig nachgekommen.

Auf die Aufforderung im Schreiben vom 03.04.2012 hat der Beklagte mit Schreiben vom 10.04.2012 reagiert, Einsicht in die Personalakte angeboten und mitgeteilt, dass ein Zeugnis wegen des Urlaubs der Leitung des Personalreferats noch nicht erteilt werden könne. Von einer Anspruchsverweigerung oder einem Hinhalten der Klägerin kann keine Rede sein, und zwar ungeachtet der Frage, ob überhaupt ein Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses bestand. Auf die Aufforderung der Klägerin vom 13.04.2012 nur noch über ihre Anwälte zu korrespondieren, hat der Beklagte umgehend mit Schreiben vom 16.04.2012 reagiert und bestätigt, in Zusammenhang mit vertragsrechtlichen Dingen den Kontakt über die Rechtsanwälte der Klägerin zu führen. Schließlich hat der Beklagte auf das von dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin formulierte Urlaubsverlangen vom 24.05.2012 bereits mit Schreiben vom 01.06.2012 reagiert und Urlaub für den Zeitraum vom 15.06. bis 15.07.2012 bewilligt. Soweit der Beklagte weiteren Urlaub nicht gewährt hat, hat er dies nachvollziehbar damit begründet, ein weiterer Urlaubsanspruch bestehe nicht mehr, weil dieser verfallen sei. Die Einnahme dieser nach dem Tarifvertrag vertretbaren Rechtsposition kann keinesfalls als Mobbinghandlung gewertet werden.

i. Die Klägerin ist auch bei einer Gesamtwürdigung aller geschilderten Aspekte nicht mit dem Ziel einer Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidung schikaniert worden.

4. Aus den genannten Gründen ist die Schmerzensgeldklage auch nicht aus dem Gesichtspunkt der Persönlichkeitsrechtsverletzung aus § 823 Abs. 1 BGB, Art. 1, 2 GG und unter dem Aspekt der Gesundheits- und Körperverletzung aus §§ 253 Abs. 2, 280 Abs. 1, 823 Abs. 1 und 2 BGB i. V. m. § 223 Abs. 1 BGB gerechtfertigt.

II.

Die Klägerin kann die begehrte Zahlung von 15.000,00 € auch nicht als Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG verlangen.

1. Die Tatbestandsvoraussetzungen für den geltend gemachten Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG sind nicht erfüllt.

Nach Satz 1 dieser Vorschrift kann der Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Der Entschädigungsanspruch setzt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG voraus (BAG, 28.04.2011 – 8 AZR 515/10 – zit. nach juris). Gemäß § 7 Abs. 1 Halbsatz 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale benachteiligt werden.

2. Der Beklagte hat gegen dieses Benachteiligungsverbot nicht verstoßen. Die Klägerin beruft sich allein auf eine Benachteiligung wegen ihrer Behinderung. Aus ihrem Vortrag lässt sich aber nicht entnehmen, dass sie gerade wegen ihrer Behinderung unzulässig im Sinne des AGG benachteiligt worden ist. Die Kammer hat vielmehr den Eindruck gewonnen, dass der Beklagte vielfältige Bemühungen angestellt hat, um der Klägerin ihren Arbeitsplatz trotz ihrer Behinderung und ungeachtet der langen Erkrankung wegen des Rückenleidens zu erhalten. Der Beklagte hat sich auf eine Wiedereingliederung eingelassen und sich auch mit einem geänderten Wiedereingliederungsplan einverstanden erklärt. Ferner hat er ein betriebliches Eingliederungsmanagement vorgeschlagen und in die Wege geleitet.

III.

Da es bereits an zum Schadensersatz verpflichtenden Handlungen des Beklagten fehlt, besteht kein Anspruch auf Zahlung einer Unkostenpauschale in Höhe von 30,00 €.

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, da es sich vorliegend ausschließlich um eine Einzelentscheidung handelt. Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor.

gez....

gez....

gez....