

## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 542/03  
1 Ca 156 b/03 ArbG Neumünster  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 01.04.2004

gez. ...  
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 01.04.2004 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Neumünster  
- 1 Ca 156b /03 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

### Tatbestand

Der Kläger begehrt Schmerzensgeld vom Beklagten zu 1) aus Anlass des Vorwurfes, er sei von diesem gemobbt worden.

Der Kläger war vom 22.05.1996 bis zum 21.04.2003 bei der Beklagten zu 2) beschäftigt. Der Beklagte zu 1) ist alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer der Beklagten zu 2). Der Kläger schied aufgrund fristloser Eigenkündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Im Mai 2001 wurde im Betrieb der Beklagten zu 2) ein Betriebsrat gewählt. Der Kläger war Vorsitzender des Betriebsrates. Bis zum diesem Zeitpunkt gab es keine wesentlichen Vorkommnisse zwischen den Parteien.

Der Beklagte zu 1) ist, das ist gerichtsbekannt, ein Mensch mit einer schwierigen Persönlichkeitsstruktur, der Streitigkeiten wiederholt in nicht angemessener, intoleranter Form und Wortwahl auszutragen versuchte.

Seit November 2001 kam es zwischen dem Kläger und dem Beklagten zu 1) zu einer Vielzahl arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen:

Am 12.11.2001 erhielt der Kläger eine Abmahnung wegen Arbeitsverweigerung. Sie wurde nach streitigem Urteil aus der Personalakte des Klägers entfernt.

Am 21.01.2002 mahnte die Beklagte zu 2) den Kläger wegen Schlechtleistung ab (Bl. 21 d. A.); am 22.01.2002 wurde er mit dem Vorwurf, er habe einen Betriebsratsbeschluss zu Überstunden gegenüber den Mitarbeitern falsch dargestellt, abgemahnt. Diese Abmahnungen wurden aufgrund eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs entfernt. Am 19.04.2002 sprach die Beklagte zu 2. eine fristlose, hilfsweise fristgemäße, Kündigung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung aus und erteilte dem Kläger Hausverbot. Die Kündigung wurde am 24.06.2002 zurückgenommen.

Am 22.05.2002 wurde der Kläger zu Lagerarbeiten versetzt. Das gerichtliche Verfahren endete zu seinen Gunsten durch Versäumnisurteil.

Am 31.05.2002 erhielt der Kläger eine Abmahnung mit dem Vorwurf, sich für die Teilnahme einer während der Arbeitszeit stattfindenden Betriebsversammlung verspätet abgemeldet und nicht entsprechend gestempelt sowie dadurch die Arbeitszeit verfälscht zu haben. Diese Abmahnung wurde vergleichsweise aus der Personalakte entfernt.

Am 07.06.2002 erhielt der Kläger zwei Abmahnungen. Eine Abmahnung mit dem Vorwurf der Arbeitsverweigerung wurde auf Basis eines Versäumnisurteils entfernt,

die zweite Abmahnung mit dem Vorwurf, sich unberechtigt Zugang zum Kopierraum verschafft und insoweit unbefugt hochsensible Räume des Unternehmens betreten zu haben, wurde vergleichsweise entfernt.

Am 15.10.2002 erhob die Beklagte gegenüber dem Kläger den Vorwurf, er stifte Mitarbeiter zur Arbeitsverweigerung an. Insoweit erging ein Versäumnisurteil auf Entfernung aus der Personalakte.

Gleiches gilt für den am 05.11.2003 gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwurf, er hetzte Mitarbeiter zur Arbeitsverweigerung auf.

Am 07.11.2002 erteilte die Beklagte zu 2) dem Kläger eine Abmahnung mit dem Vorwurf der Körperverletzung gegenüber dem Beklagten zu 1) durch Verursachung ohrenbetäubenden Lärms am Arbeitsplatz in unmittelbarer Nähe des Beklagten zu 1). Diese Abmahnung wurde entfernt.

Am 18.11.2002 mahnte die Beklagte zu 2) den Kläger mit dem Vorwurf der Nötigung und Drohung ab (Bl. 32 f. d. A.). Im Zusammenhang mit dem gerichtlichen Verfahren auf Entfernung erging Versäumnisurteil.

Am 27.11.2002 erhielt der Kläger eine Abmahnung wegen Arbeitsverweigerung. Auch insoweit erging Versäumnisurteil.

Ab Juli 2002 zahlte die Beklagte zu 2) den Lohn des Klägers teilweise verspätet.

Für den Zeitraum ab Oktober 2002 war zwischen den Parteien streitig, ob Kurzarbeit wirksam vereinbart war. Mit Schreiben vom 07.01.2003 machte die Beklagte zu 2) Schadenersatzansprüche gegenüber dem Kläger in Höhe von 580 EUR geltend, da der Beklagte zu 1) zuviel Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Gerichtsterminen betreffend den Kläger verbräuche.

Am 02.04.2003 kündigte der Kläger letztendlich selbst das Arbeitsverhältnis fristlos zum 21.04.2003, hilfsweise fristgerecht.

Unstreitig entsprach die verbale Kommunikation des Beklagten zu 1) mit dem Kläger und über den Kläger sowie dessen Betriebsratskollegen wiederholt nicht dem gebotenen, angemessenen Umgangston und Umgangsformen. Das ist im Übrigen infolge der früheren Zuständigkeit der Kammervorsitzenden für Auseinandersetzungen zwischen den beiden Beklagten und dem Betriebsratskollegen des Klägers gerichtsbekannt.

Der Kläger war durch die Vielzahl der gegen ihn gerichteten arbeitsgerichtlichen Maßnahmen sowie die Umgangsart psychisch stark belastet und befand sich letztendlich vom 11.02.2003 bis zum 27.03.2003 in fachärztlicher psychiatrischer Behandlung. Insoweit reichte er eine ärztliche Bescheinigung der Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie vom 11.04.2003 zur Akte, die folgenden Wortlaut hat:

„Herr M. befand sich in der Zeit vom 11.02. – 27.03.2003 in hiesiger fachärztlicher Behandlung. Diagnostisch zeigte sich eine depressive Symptomatik mit Existenzängsten, Einschlafstörungen, niedergeschlagener Stimmung, vermindertem Antrieb sowie schwankender Konzentration und nachlassender Belastungsfähigkeit. Nach Angaben des Patienten bestehe seit November 2001 eine erhebliche Problematik mit dem Arbeitgeber, wodurch er sich belastet fühle und infolge dessen habe er auch die beschriebene Symptomatik entwickelt.

Neben stützenden und problemorientierten Gesprächen erfolgte vorübergehend zur Nacht eine antidepressive Medikation.

Bei der letzten Vorstellung am 27.03.2003 gab Herr M., dass er eine neue Arbeitsstelle in Aussicht habe, wodurch er sich deutlich entlastet fühle. Auch sei eine antidepressive Medikation nicht mehr nötig.“(Bl. 57.d.A.)

Der Kläger fühlt sich aufgrund des vorstehend geschilderten Sachverhaltes gemobbt und macht Schmerzensgeld geltend, welches einen Betrag in Höhe von 10.000 EUR nicht unterschreiten sollte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, es handele sich um keine fortgesetzte, grundlose Schikane in Form von Mobbing gegenüber dem Kläger. Vielmehr lägen verschiedene Streitigkeiten mit unterschiedlichen Rechtspositionen, mithin Einzelaktionen, vor. Es könne nicht festgestellt werden, dass der Beklagte zu 1) den Kläger zielgerichtet planmäßig mit einer verwerflichen Motivation angefeindet und schikaniert habe. Hinsichtlich der weiteren Begründung wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf das angefochtene Urteil des Arbeitsgerichtes Neumünster vom 27.08.2003 – 1 Ca 156 b/03 – verwiesen.

Gegen dieses am 13.11.2003 zugestellte Urteil legte der Kläger form- und fristgerecht Berufung ein. Er wiederholt und vertieft im Wesentlichen sein erstinstanzliches Vorbringen. Er trägt vor, der Beklagte zu 1) habe ihn gezielt aus dem Arbeitsverhältnis gedrängt und finanziell ausgehungert. Er habe den Kläger psychisch zermürbt

und aus unhaltbaren Gründen abgemahnt. Die Zielgerichtetheit und Hartnäckigkeit, mit welcher der Beklagte zu 1) ausschließlich den Kläger und die weiteren Mitglieder des Betriebsrates ab Beginn deren Betriebsratstätigkeit und dabei auch ihre Persönlichkeit durch Beleidigungen und Versuche der Ausgrenzung schikaneartig angegriffen habe, stelle einen Sachverhalt dar, der durch die Rechtsnormen nicht abgedeckt sein könne.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichtes Neumünster vom 27.08.2003 – 1 Ca 156 b/03 – abzuändern und nach den Schlussanträgen der ersten Instanz zu erkennen.

Die Beklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie halten das erstinstanzliche Urteil in jeder Hinsicht für zutreffend. Es habe sich um rechtliche Auseinandersetzungen zwischen den Parteien und nicht um ein Mobbingverhalten gehandelt.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig, jedoch nicht begründet.

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgemäß eingereicht und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet worden.

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen Mobbing in entsprechender Anwendung des § 847 BGB. Insoweit wird zur Vermeidung

von Wiederholungen auf die detaillierten und sorgfältigen Ausführungen des Arbeitsgerichts in dem angefochtenen Urteil verwiesen. Lediglich ergänzend sei folgendes ausgeführt:

1)

Die gegen die Beklagte zu 2) gerichtete Berufung ist unzulässig. Sie ist von etwaigen Anträgen des Klägers nicht erfasst. Dieser hat lediglich beantragt, den Beklagten zu 1) zur Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes zu verurteilen. Insoweit richtet sich sein Zahlungsbegehren nicht gegen die Beklagte zu 2). Er hat gegenüber der Beklagten zu 2) weder einen Schmerzensgeldantrag gestellt, noch einen solchen begründet. Inhaltlich fehlt es sowohl hinsichtlich der Antragstellung, als auch hinsichtlich der Ausführungen an jeglichem Vortrag, woraus sich eine Fürsorgepflichtverletzung oder ggf. eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes durch die Beklagte zu 2) gegenüber dem Kläger ergeben soll.

2)

Der Kläger hat im Hinblick auf sein Zahlungsbegehren gegenüber dem Beklagten zu 1) nicht substantiiert vorgetragen, dieser habe eine zum Schmerzensgeld verpflichtende unerlaubte Handlung gegenüber dem Kläger in Form des Mobbing begangen.

- a) Mobbing – auch Psychoterror am Arbeitsplatz genannt – hat viele Varianten. Das Bundesarbeitsgericht versteht unter Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte (vgl. BAG vom 15.1.1997, 7 ABR 14/96, NZA 1997, S. 781,). Mit dem Begriff des Mobbing im arbeitsrechtlichen Verständnis werden fortgesetzte, aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen erfasst, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen (vgl. LAG Thüringen, NZA-RR 201, S. 577; LAG Rheinland-Pfalz, NZA-RR 202, S. 121; LAG Schl.-Holst., Urt. v. 19.03.2002 – DB 2002, S. 156; LAG Hamm v. 25.06.2002 – AZ: 18 (11) Sa 1295/01 -; LAG Bremen v. 17.10.2002 – AZ.: 3 Sa 78/02 und 3 Sa 232/02 -,

zitiert nach Juris; LAG Berlin v. 07.11.2002 – AZ: 16 Sa 938/02 -, zitiert nach Juris, LAG Berlin v. 06.03.2003, - AZ: 18 Sa 2299/02 -, zitiert nach Juris, Wolmerath, Mobbing im Betrieb, S. 23). Ob ein nach diesem arbeitsrechtlichen Verständnis für die Annahme von Mobbing erforderliches systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren, vorliegt, hängt immer von den Umständen des Einzelfalles ab. Dabei ist eine Abgrenzung zu dem in einem Betrieb im Allgemeinen üblichen oder rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten erforderlich (vgl. Däubler, BB 1995, S. 1347 ff.; LAG Bremen v. 17.10.2002, a.a.O.). Nicht jede Auseinandersetzung oder jede Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen erfüllt den Begriff des „Mobbings“. Vielmehr ist es dem Zusammenarbeiten mit anderen Menschen immanent, dass sich Reibungen und Konflikte ergeben, ohne dass diese als solche Ausdruck des Ziels sind, den

Anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen (vgl. LAG Schl.-Holst., a.a.O.);vgl. auch LAG Bremen, a.a.O.). Für die Bejahung eines Mobbingverhaltes ist erforderlich, dass den Vorfällen, aus denen sich Mobbing ableiten lassen soll, eine verwerfliche Motivation des Mobbenden entnehmen lässt (LAG Berlin v. 06.03.2003, a.a.O.). In einem Prozess auf Schmerzensgeld wegen Mobbings trägt die klagende Seite die Darlegungs- und Beweislast für die Rechtsgutverletzung und den eingetretenen Schaden (LAG Bremen, a.a.O.). Das gilt sowohl hinsichtlich der behaupteten einzelnen Vorfälle, als auch hinsichtlich des Vorliegens einer erheblichen Gesundheitsbeeinträchtigung sowie eines kausalen Zusammenhanges zwischen den geschilderten Verhaltensweisen und den Krankheiten (LAG Bremen, a.a.O.).

- b) Unter Berücksichtigung dieser rechtlichen Voraussetzungen ist dem Vorbringen des Klägers nach der Überzeugung der Kammer kein „Mobbing“ darstellendes, den gesundheitlichen Zustand des Klägers beeinträchtigendes Verhalten des Beklagten zu 1) zu entnehmen. Insbesondere fehlt es an greifbaren Anhaltspunkten für eine verwerfliche Motivation des Beklagten zu 1).

Wie schon das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, handelt es sich bei den Auseinandersetzungen zwischen den Parteien im Wesentlichen um rechtliche, justiziable Auseinandersetzungen. Zu einem Großteil stritten sich die Parteien um den Umfang des Weisungsrechtes des Beklagten zu 1) als Geschäftsführer der Beklagten zu 2) gegenüber dem Kläger sowie die arbeitsvertraglichen Grenzen dieses Direktionsrechtes. Während der Beklagte zu 1) meinte, im Rahmen der aus seiner Sicht gebotenen Flexibilität bei der Abwicklung von Aufträgen als Arbeitgeber kaum Grenzen des Weisungsrechtes zu haben, leisteten der Kläger und seine Betriebsratsmitglieder – erstmals für den Beklagten zu 1) – Widerstand, den der Beklagte zu 1) bisher nicht kannte und meinte, nicht tolerieren zu müssen. Bei derartigen rechtlichen Auseinandersetzungen handelt es sich um im Arbeitsleben – zunächst noch – normale Konflikte, die unter Zuhilfenahme der Arbeitsgerichte geklärt werden. Insoweit ist eine verwerfliche Motivation des Beklagten zu 1) nicht feststellbar.

Außerdem sind mehrere gegenüber dem Kläger erhobene Vorwürfe unmittelbar auf dessen Betriebsrattätigkeit zurück zu führen. Das gilt für die Abmahnung vom 21.1.2002 mit dem Vorwurf, er habe einen Betriebsratsbeschluss falsch dargestellt, für die Abmahnung vom 31.5.2002 mit Bezug auf eine Betriebsversammlung; für die Vorwürfe vom 15.10.2002 und vom 5.11.2002, der Kläger stifte Mitarbeiter zur Arbeitsverweigerung an; wie auch letztendlich für den Vorwurf der Nötigung vom 18.11.2002, dem als Sachverhalt zu Grunde lag, dass sich der Kläger für seinen Betriebsratskollegen einsetzte. Betriebsratsmitglieder sind jedoch eher der Gefahr ausgesetzt, vom Arbeitgeber anlässlich der Erfüllung ihrer Betriebsratspflichten angegriffen zu werden, als Arbeitnehmer ohne Funktionen, da das Amt eine zusätzliche Reibungsfläche schafft.

Zu Berücksichtigen ist ferner, dass sich die Auseinandersetzungen zwischen den Parteien vorliegend zu einem Machtkampf über wechselseitige Rechte und Pflichten entwickelten, die darauf zurückzuführen sind, dass erstmalig eine Betriebsratswahl durchgeführt wurde und Betriebsratsmitglieder versuchten, dem Beklagten zu 1) als Geschäftsführer der Beklagten 2) rechtliche Grenzen zu setzen. Auch insoweit handelt es sich um im Arbeitsleben typische

Konfliktsituationen, die nach Betriebsratsneuwahlen zu verstärkten Konfliktsituationen zwischen Betriebsratsmitgliedern und Arbeitgeberseite führen. Das gilt umso mehr, wenn auf Arbeitgeberseite eine Person mit komplizierter, teilweise intoleranter und impulsiver Persönlichkeitsstruktur gegenüber steht. Vor diesem Hintergrund entspricht es ebenfalls einer typischen arbeitsrechtlichen Konfliktsituation, dass der Kläger als engagierter Betriebsratsvorsitzender weit mehr im Angriffsfeld des Beklagten zu 1) stand, als seine Arbeitskollegen, die zum größten Teil - auch ggf. zu beanstandende – Weisungen des Beklagten zu 1) widerstandslos ausführten. Mit einer derartigen Rolle muss sich jedoch ein Mitarbeiter, der sich für die Wahl zum Betriebsrat zur Verfügung stellt und dem Arbeitgeber in gewissen Punkten „den Kampf ansagen will“ rechnen, ohne dass eine derartige Kampfsituation zwischen Betriebsratsmitglied und Arbeitgeber – auf welchem Niveau auch immer - als verwerfliche, dem Begriff des Mobbing zuzurechnende, Auseinandersetzung eingeordnet werden kann.

Dem Kläger ist zuzugestehen, dass die Vielzahl der ausgesprochenen, sämtlichst aus der Personalakte später entfernten Abmahnungen zermürenden Charakter für ihn hatten, unter Umständen auch haben sollten. Andererseits hätte es angesichts des Inhaltes einiger Abmahnungen, Beanstandungen und Aufforderungen auch nicht jedes Mal einer rechtlichen Auseinandersetzung bedurft. Mit gebotener Distanz zu den teilweise ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen hätte der Kläger durchaus diverse „Abmahnungen“ nicht gerichtlich anzugreifen brauchen, da bereits deren Wortlaut für den Kläger und gegen den Beklagten zu 1), mithin für die Unwirksamkeit der arbeitsrechtlichen Maßnahme sprach (Abmahnung vom 07.06.2002, vom 15.10.2002, 05.11.2002, 07.11.2002, 18.11.2002, 27.11.2002). Es gibt durchaus eine Vielzahl von Arbeitnehmern, die bei Erhalt einer Abmahnung nicht unverzüglich rechtliche Auseinandersetzungen einleiten, vielmehr erst den weiteren Verlauf der arbeitsvertraglichen Entwicklung abwarten. So hätte auch der Kläger vorgehen und ggf. nur selektiv die arbeitsrechtlichen Maßnahmen angreifen können, die geeignet waren, den Bestand seines Arbeitsverhältnisses ernsthaft zu gefährden. Das gilt umso mehr, als er als Betriebsratsmitglied besonderen Kündigungsschutz hatte.

Soweit der Kläger behauptet, der Beklagte habe ihn systematisch finanziell ausgehungert, trifft dieses nicht zu. Angesichts der vorherigen Tätigkeit der Kammervorsitzenden beim Arbeitsgericht Neumünster ist es gerichtsbekannt, dass ab Juli 2002 für einen vorübergehenden Zeitraum betriebsbedingte Zahlungsschwierigkeiten bei der Beklagten zu 2) vorhanden waren.

Hervorzuheben ist ferner, dass auch der Auseinandersetzung um Kurzarbeit betreffend den Kläger und einige Mitarbeiter umfassende unterschiedliche Rechtsansichten sowohl unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten als auch unter individualrechtlichen Gesichtspunkten zugrunde lagen. Insoweit handelt es sich bei der Austragung dieses Konfliktes um einen normalen Konflikt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die Androhung von Schadenersatzansprüchen gegenüber dem Kläger für die Wahrnehmung von Gerichtsterminen durch den Beklagten zu 1) spricht für sich und damit ohne weiteres Erfordernis der Kommentierung gegen den Beklagten zu 1). Eine verwerfliche Motivation des Beklagten zu 1) lässt sich nicht erkennen. Warum der Kläger diese Androhung ernst genommen und sich angegriffen gefühlt hat, ist nicht ersichtlich/ nicht nachvollziehbar.

- c) Vor diesem rechtlichen Hintergrund kann auch die Berufungskammer keine für das Vorliegen von Mobbingverhalten erforderliche verwerfliche Motivation, wie beispielsweise Neid, Missgunst oder sadistische Motive feststellen. Vielmehr handelt es sich bei den vom Kläger angeführten Vorfällen weit überwiegend um Sachstreitigkeiten, die vom Beklagten oftmals allerdings in unangemessener, teils intolerabler Form ausgetragen worden sind. Dieses Verhalten mag seiner Persönlichkeitsstruktur oder seinem Rollenverständnis entspringen. Anhaltspunkte für ein aus verwerflichen Motiven gerade gegen den Kläger zielgerichtetes Verhalten sind jedoch nicht in dem erforderlichen Umfang gegeben.
- d) Letztlich fehlt es jedoch auch an der substantiierten Darlegung eines kausalen Zusammenhangs zwischen der dem Kläger attestierten vorübergehenden Er-

krankung und den Verhaltensweisen des Beklagten zu 1). Das zur Akte gereichte und seitens des Klägers erstinstanzlich ergänzend unter Beweis der behandelnden Ärztin gestellte Attest ist zu vage, um eine ausschließlich auf das Arbeitsverhältnis bzw. das Verhalten des Geschäftsführers der Beklagten zu 2) zurückzuführende gesundheitliche Schädigung zu belegen. Es ist auch nicht ansatzweise ersichtlich, ob ggf. die behandelnde Ärztin andere mögliche Ursachen erfragt und ggf. ausgeschlossen hat und worauf ein solcher Ausschluss anderer Ursachen ggf. beruht. Insoweit eine Beweisaufnahme durchzuführen, würde einen unzulässigen Ausforschungsbeweis darstellen.

Die Berufung war nach alledem zurückzuweisen.

**III.** Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung der Streitsache nicht ersichtlich ist.

gez.

gez.

gez.