

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 256/09

52 Ca 76 b/09 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.03.2010

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 17.03.2010 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 des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn (52 Ca 76 b/09) vom 04.06.2009 wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Schmerzensgeld und Schadensersatz wegen Mobbings.

Der am ...1972 geborene Kläger stand vom 01.08.06 bis 21.05.08 in einem Ausbildungsverhältnis zur Beklagten. Er sollte zum Mediengestalter ausgebildet werden. Das Ausbildungsverhältnis endete durch Eigenkündigung des Klägers.

Zwischen den Parteien waren bereits fünf arbeitsgerichtliche Verfahren anhängig: Arbeitsgericht Elmshorn 5 Ca 2227 b/07, 5 Ca 613 c/08, 51 Ca 719 d/08 (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 6 Sa 220/08), 51 Ca 720 a/08, 52 Ca 1719 d/08. Zudem stritt der Kläger mit der Bundeswehr vor dem Verwaltungsgericht über die Rückzahlung von Lehrgangsfördergeldern. Die Bundeswehr hatte sich bereit erklärt, Fortbildungslehrgänge für den Kläger mit etwa 10.000 EUR zu fördern. Die Beklagte hat diesen Betrag erhalten. Sie war in dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren beigegeben. Während die Beklagte behauptet hat, die Fördermaßnahmen durchgeführt zu haben, haben der Kläger und die Bundeswehrverwaltung behauptet, die Bildungsmaßnahmen stünden noch aus.

Am 29. und 30.11.2007 sprachen der Kläger und der Geschäftsführer der Beklagten Herr E. über ein an den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr zu richtendes Schreiben. Der Ablauf der Gespräche ist zwischen den Parteien streitig.

Der Kläger war vom 05. bis 17.12.2007 und sodann ab dem 19.12.2007 bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses arbeitsunfähig krank.

Eine sozialmedizinische Untersuchung der AOK vom 11.04.2008 gibt die Beschwerden des Klägers wie folgt an:

„... wird von Seiten des AG massiv gemobbt, seit Herbst gerichtliche Auseinandersetzung. Pat. wird vom AG schikaniert, lächerlich gemacht, teilw. bedroht. Symptome: Schlafstörungen, Grübeln, Bauchschmerzen“,

Wegen des weiteren Inhalts des Schreibens wird auf die Anlage K 15 = Bl. 40 d.A. verwiesen.

Eine fachärztliche Stellungnahme vom 30.05.2008 (vgl. Anlage K 16 = Bl. 41 d.A.), angefordert von der Bundesagentur für Arbeit wegen der Eigenkündigung des Klägers, beschreibt die Gründe der Auflösung des Ausbildungsverhältnisses wie folgt:

„Durch ungünstige Konstellation ist ein Arbeitsklima entstanden, welches zu massivem Mobbing geführt hatte. Entsprechende psychische Folgeerscheinungen traten auf. Bei fehlenden Optionen, die Situation mit dem derzeitigen Arbeitgeber zu klären, wurde zur Vermeidung von Chronifizierung aus ärztlicher Sicht der Wechsel des Arbeitgebers dringend empfohlen.“

Der Kläger hat behauptet, er sei massiven Mobbingattacken ausgesetzt gewesen. Dieses ergebe sich bereits aus den Akten der Vorprozesse. Am 17.12.2007 habe Herrn E. ihm Abmahnungen angedroht. Er sei in der Folge mit einer Flut von unberechtigten Abmahnungen überzogen worden. Unstreitig erteilte die Beklagte dem Kläger zwischen dem 11.12.2007 und dem 08.04.2008 neun Abmahnungen (Anlagen K 3 – 11).

Anfang Januar 2008 habe der Geschäftsführer E. von ihm, dem Kläger, den Abschluss eines Aufhebungsvertrages verlangt, ihn in Gesprächen angeschrien und bedroht. Er sei nicht ausgebildet worden. Die Beklagte habe ihm ein schlechtes Zeugnis erteilt. Das Mobbingverhalten werde durch die ärztlichen Gutachten belegt.

Der Kläger hat beantragt,

1. Die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger wegen Mobbings in der Zeit von Dezember 2007 bis Mai 2008 im Betrieb der Beklagten in H. ein angemessenes Schmerzensgeld, mindestens jedoch einen Betrag in Höhe von 15.000,00 EUR, nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 16.07.2008 zu zahlen,
2. festzustellen, das die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger sämtliche Schäden wegen des Mobbings in der Zeit von Dezember 2007 bis 21.05.2008 im Betrieb der Beklagten in H. zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat bestritten, dass ihr Geschäftsführer den Kläger bedroht oder angeschrien hat. Das Vorbringen des Klägers sei unsubstantiiert. Die ärztlichen Atteste würden ein Mobbingverhalten nicht belegen, sondern nur die Aussagen des Klägers wiedergeben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Kläger habe der ihm obliegenden Darlegungslast für das Mobbingverhalten nicht genügt. Zudem habe er für seine von der Beklagten bestrittenen Behauptungen keinen Beweis angetreten. Die vorgelegten ärztlichen Atteste belegten nicht, dass die Beschwerden des Klägers auf ein Mobbingverhalten des Geschäftsführers der Beklagten zurückzuführen seien.

Gegen das ihm am 10.07.2009 zugestellte Urteil vom 04.06.2009 hat der Kläger am 14.07.2009 Berufung eingelegt und diese am 29.07.2009 begründet.

Der Kläger behauptet, Ausgangspunkt des Mobblings durch den Geschäftsführer E. sei gewesen, dass er sich am 11.10.2007 geweigert habe, eine Gefälligkeitsbescheinigung zur Vorlage bei der Bundeswehr auszustellen und wahrheitswidrig zu bestätigen, fortgebildet worden zu sein. Am Folgetag habe Herr E. dem Kläger für den Fall, dass er sich weiter weigere, „Ärger“ angedroht. Die am 01.10.2007 fällige Ausbildungsvergütung für September 2007 sei in der Folge erst am 18.10.2007 gezahlt worden. Mitte November 2007 habe Herr E. den Kläger erneut zur Abgabe der Erklärung aufgefordert und angedroht, der Kläger werde anderenfalls keine Zukunft mehr im Betrieb haben, das Ausbildungsverhältnis werde vorzeitig beendet. Am 30.11.2007 habe Herr E. abermals die Erklärung gefordert, mit der Hand auf den Tisch geschlagen und den Kläger angeschrien.

In einem Gespräch am 17.12.2007 habe Herr E. angedroht, den Kläger mit weiteren Abmahnungen zu überziehen und ihm eine fristlose Kündigung „reinzudrücken“. Nach diesem Gespräch hat der Kläger – insoweit unstrittig – 7 Abmahnungen erhalten. Mit Schreiben vom 07.01.2008 habe die Beklagte versucht, dem Kläger einen

Aufhebungsvertrag unterzuschieben. An diesem Tag habe Herr E. den Kläger angeschrien und ihm unterstellt, eine Krankheit vorzutäuschen. Zum Beweis für die Richtigkeit dieser Behauptungen beruft sich der Kläger auf die Vernehmung des Geschäftsführers E. als Partei. Folge dieses Verhaltens des Herrn E. seien auf Seiten des Klägers Depressionen sowie Schlaf- und Konzentrationsstörungen gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

unter Abänderung des am 04.06.2009 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Elmshorn (Az.: 52 Ca 76 b/09)

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger wegen Mobblings in der Zeit von Dezember 2007 bis Mai 2008 im Betrieb der Beklagten in H. ein angemessenes Schmerzensgeld, mindestens jedoch einen Betrag in Höhe von EUR 15.000,00, nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 16.07.2008 zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger sämtliche Schäden wegen des Mobblings in der Zeit von Dezember 2007 bis 21. Mai 2008 im Betrieb der Beklagten in H. zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte meint, der Kläger sei seiner Darlegungslast nach wie vor nicht nachgekommen. Sie widerspricht der Parteivernehmung ihres Geschäftsführers.

Die Berufungskammer hat sowohl den Kläger als auch den Geschäftsführer der Beklagten gemäß § 141 ZPO gehört.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers 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, 529 ZPO). In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf das begehrte Schmerzensgeld. Ein Anspruch des Klägers auf eine billige Entschädigung in Geld ist nicht aus §§ 241 Abs. 2, 253 Abs. 2, 280 Abs. 1 BGB begründet. Der Kläger hat nicht substantiiert dargelegt, dass er durch schuldhaft begangene Persönlichkeitsrechts- oder Gesundheitsverletzungen des Geschäftsführers der Beklagten kausal geschädigt wurde.

a) Im Rahmen seiner vertraglichen Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB hat der Arbeitgeber auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Bei der Frage, was die vertragliche Rücksichtnahmepflicht im Einzelnen gebietet, ist insbesondere auf die in den Grundrechten zum Ausdruck gekommenen Wertentscheidungen des Grundgesetzes abzustellen. Danach dürfen der Arbeitgeber und seine Repräsentanten das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht verletzen. Im Falle der Verletzung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Beseitigung der fortwährenden Beeinträchtigung und auf Unterlassung weiterer Verletzungshandlungen (vgl. BAG 13.03.2008 – 2 AZR 88/07 –; 25.10.2007 – 8 AZR 593/06 - AP BGB § 611 Mobbing Nr. 6).

b) Im vorliegenden Fall hat der Kläger Pflichtverletzungen des Geschäftsführers der Beklagten behauptet. Er ist entgegen seiner Auffassung in dem in den Anträgen genannten Zeitraum (Dezember 2007 bis 21. Mai 2008) jedoch nicht gemobbt worden.

Mobbing ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte (vgl. nur BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - zitiert nach JURIS -). Andere Gerichte definieren Mobbing als fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz gegenüber einzelnen Mitarbeitern zur Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und die jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Mobbingopfers verletzen (so z. B. LAG Thüringen 15.02.2001 - 5 Sa 102/00 - NZA-RR 2001, 577, 579 f.; LAG Hamm 07.11.2006 - 9 Sa 444/06 - m. w. N.). Beide Definitionen stimmen im Kern überein (BAG 16.05.2007, a.a.O). Einigkeit besteht, dass Mobbing als solches kein Rechtsbegriff und keine Anspruchsgrundlage ist. Die Begrifflichkeit hat keinen Einfluss auf die rechtliche Prüfung. Nicht alles, was als Mobbing bezeichnet wird, ist von rechtlicher, d. h. insbesondere arbeitsrechtlicher

und schadensrechtlicher Relevanz (BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 -). Vielmehr bedarf es in jedem Einzelfall einer Prüfung, um festzustellen, ob die Verhaltensweisen rechtlich relevant sind und Ersatzansprüche auslösen.

c) Da „Mobbing“ als eigenständige Anspruchsgrundlage, vergleichbar einer Rechtsnorm, ausscheidet, erübrigt sich im Ergebnis eine allgemeingültige Definition des Begriffes. Es muss jeweils geprüft werden, ob der in Anspruch Genommene in den genannten Einzelfällen arbeitsrechtliche Pflichten, ein absolutes Recht des Arbeitnehmers im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB, ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB verletzt oder eine vorsätzliche sittenwidrige Schädigung im Sinne des § 826 BGB begangen hat. Zur Feststellung von Verletzungen des Persönlichkeitsrechtes des Arbeitnehmers durch Belästigungen ist ausgehend von der Definition des Begriffes 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, Erniedrigungen, 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/Verhaltensweisen nicht bei der Beurteilung unberücksichtigt gelassen werden. Für sich allein betrachtet kommt einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen oft keine rechtliche Bedeutung zu (vgl. BAG 25.10.2007 a.a.O.; 16.05.2007 - 8 ARZ 709/06, NZA 2007, 1154). Es gibt 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 zugrundeliegt (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 brin-

gen. 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). Sofern der Arbeitnehmer das Vorliegen von Mobbing bei der Ausübung des Direktionsrechts behauptet, muss er Umstände darlegen, aus denen sich z. B. eine schikanöse Motivation ergibt (BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 -; LAG Schleswig-Holstein 28.03.2006 - 5 Sa 595/05 - NZA-RR 2006, 402, 403). Häufiger Anlass für die Behauptung des Vorliegens von Mobbing sind Kritik wegen des Verhaltens am Arbeitsplatz oder Abmahnungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber, der sich von einem Arbeitnehmer wegen Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung trennen will, seine Beanstandungen konkret bezeichnen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Wiederholungsfall androhen muss (LAG Berlin 15.07.2004 - 16 Sa 2280/03, NZA-RR 2005, 13, 14). Eine berechtigte Abmahnung kann grundsätzlich kein Mobbing sein. Auch stellt eine Abmahnung, die sich im Nachhinein als unwirksam erweist, keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar (LAG Rheinland-Pfalz 02.08.2007 - 11 Sa 302/07 -). Auch hier müssen verwerfliche Motive hinzukommen, um das Vorliegen von Mobbing bejahen zu können.

Aber selbst wenn Verhaltensweisen einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht darstellen, führt dies nicht automatisch zur Annahme eines Mobbingkontextes. Soweit Teilakte vorgebracht werden, die für sich betrachtet rechtlich „neutral“ sein können, muss eine Gesamtschau angestellt werden. Ihnen muss die zusammenfassende Systematik und Zielrichtung zugrundeliegen, Rechte und Rechtsgüter - Persönlichkeitsrecht und/oder die Gesundheit des Betroffenen - zu beeinträchtigen (BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - zitiert nach JURIS).

d) 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 -). Eine Beweiserleichterung oder eine Beweislastumkehr greift nicht ein (BAG 16.5.2007 aaO). 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 -). 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 -), „verbalen Übergriffen, Beleidigungen und massiven Drohungen“ (LAG Köln 21.04.2006 - 12 (7) Sa 64/06 -) ist nicht ausreichend. Die Darlegungen haben sich, soweit gesundheitliche Folgen behauptet werden, außerdem darauf zu erstrecken, dass die beanstandeten Verhaltensweisen dieses 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 -).

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze hat der Kläger das Vorliegen einer Mobbinghandlung seines Arbeitgebers nicht hinreichend dargelegt, jedenfalls nicht bewiesen. Das gilt auch unter Berücksichtigung seines Vorbringens aus der Berufungsbegründungsschrift und seiner Erklärungen im Rahmen der Anhörung gemäß § 141 ZPO in der Berufungsverhandlung.

Dem Sachvortrag der Parteien kann entnommen werden, dass es seit Herbst 2007 zunehmend zu Konflikten zwischen dem Kläger und dem Geschäftsführer E. kam. Es spricht viel dafür, dass Anlass hierfür die Auseinandersetzung um die Bescheinigung

für den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr war. Unstreitig hat der Geschäftsführer der Beklagten den Kläger aufgefordert, gegenüber dem Berufsförderungsdienst schriftlich zu erklären, dass die geförderte Ausbildung tatsächlich durchgeführt und abgeschlossen worden ist. Der Kläger behauptet, ihm sei Ärger angedroht worden, falls er diese Bescheinigung zur Vorlage beim Berufsförderungsdienst nicht fertige. Weil er sich geweigert habe, sei er systematisch abgemahnt und überwacht worden. Der Geschäftsführer der Beklagten sei ihm gegenüber laut geworden und habe ihm angedroht, ihn mit Abmahnungen zu überziehen. Auch sei versucht worden, ihm einen Aufhebungsvertrag unterzuschieben. Das Mobbingverhalten sei durch die ärztlichen Gutachten belegt.

a) Die Angaben zu dem so bezeichneten Mobbing sowohl im Untersuchungsbericht der AOK vom 11.04.2008 als auch in der ärztlichen Stellungnahme vom 30.05.2008 beruhen erkennbar auf den Schilderungen des Klägers im Rahmen der Untersuchung bzw. Behandlung.

Die bescheinigenden Ärzte können das Geschehen am Arbeitsplatz mangels eigener Kenntnis nicht beurteilen. Selbst wenn man andere Ursachen ausschliesse und die genannten Befunde als „typisch“ ansehen würde, beweisen die Bescheinigungen allenfalls, dass der Kläger psychischem Druck ausgesetzt gewesen sein mag. Deshalb kommt dem Bericht und auch der Stellungnahme im Zusammenhang mit anderen Beweismitteln – wenn überhaupt – nur eine schwache Indizwirkung zu. Diese Indizwirkung wird weiter dadurch entkräftet, dass der Kläger seine Ansprüche auf Mobbingverhalten im Zeitraum Dezember 2007 bis Mai 2008 stützt. Er war aber in diesem Zeitraum nur vom 01. bis 04.12. sowie am 18.12.2007 arbeitsfähig. Die übrige Zeit war er arbeitsunfähig krank und somit gar nicht am Arbeitsplatz. Es ist daher problematisch, wenn die ärztliche Stellungnahme auf ein Arbeitsklima abhebt, obwohl im streitgegenständlichen Zeitraum nur an vier Tagen Arbeitspflicht bestand und für diese Tage keine Vorkommnisse geschildert werden.

b) Richtig ist, dass die dem Kläger zwischen dem 11.12.2007 und 08.04.2008 erteilten neun Abmahnungen auf ein systematisches Vorgehen des Geschäftsführers der Beklagten hindeuten. Die auf unterschiedliche Vorwürfe gestützten Abmahnungen sprechen dafür, dass der Kläger genau und zudem kritisch beobachtet worden ist. Mit einem solchen Verhalten verletzt der Arbeitgeber aber noch nicht die Rechte des

Arbeitnehmers. Auch wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner Beobachtungen Abmahnungen ausspricht, handelt er nicht ohne weiteres pflichtwidrig. Eine berechnete Abmahnung kann grundsätzlich kein Mobbing sein, sondern stellt eine Wahrnehmung berechtigter Interessen dar. Selbst eine Abmahnung, die sich im Nachhinein als unwirksam erweist, begründet diesen Vorwurf erst dann, wenn verwerfliche Motive hinzukommen.

Die streitgegenständlichen Abmahnungen haben sich im gerichtlichen Verfahren zwar als unwirksam erwiesen. Weder ihr Inhalt noch die Umstände ihres Ausspruchs lassen aber verwerfliche Motive erkennen. Im vorliegenden Fall hat das Arbeitsgericht Elmshorn entschieden, dass alle Abmahnungen aus der Personalakte entfernt werden müssen. Mit der Frage, ob die Abmahnungen willkürlich ausgesprochen worden waren, hat sich das Gericht allerdings nicht befasst. Vielmehr hat es in seiner Begründung darauf abgestellt, dass die mit der Ziffer I versehene Abmahnung vom 11.12.2007 nicht hinreichend bestimmt sei. Die weiteren Abmahnungen seien zu entfernen, weil sie durchnummeriert seien und damit den Eindruck erweckten, der Kläger habe zuvor bereits eine wirksame Abmahnung erhalten. Damit hat das Arbeitsgericht auf rein formale Aspekte abgestellt. Den Feststellungen des Arbeitsgerichts lässt sich nicht entnehmen, dass die mit den Abmahnungen erhobenen Vorwürfe aus der Luft gegriffen waren. Es steht auch nicht fest, dass die Beklagte die Abmahnungen im Bewusstsein der Unrichtigkeit ihres Inhalts formuliert hat. Anhaltspunkte, die darauf schließen lassen, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Insoweit reicht es nicht aus, dass der Kläger das ihm vorgeworfene Fehlverhalten bestreitet.

c) Unstreitig ist dem Kläger Anfang Januar 2008 ein Aufhebungsvertrag vorgelegt worden, den er jedoch nicht unterschrieben hat (vgl. Anlage K 12 = Bl. 36 d. A.). Allein durch die Vorlage eines solchen Vertrages verletzt der Arbeitgeber noch keine arbeitsvertraglichen Pflichten. Es ist dem Arbeitgeber unbenommen, an den Arbeitnehmer heranzutreten, wenn er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für sinnvoll hält. Ein solches Vorgehen ist für sich betrachtet rechtlich neutral. Erst wenn weitere Umstände hinzutreten, kann auf Mobbing geschlossen werden. Solche Umstände können etwa darin liegen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit seinem Beendigungsansinnen bedrängt. Im vorliegenden Fall hat der Kläger keine weiteren Umstände vorgetragen, die den vorgelegten Aufhebungsvertrag in einen Mobbing-

Kontext stellen. Dass er bedrängt worden ist, hat der Kläger nicht behauptet. Im Gegenteil: Der Kläger selbst trägt vor, man habe versucht, ihm den Aufhebungsvertrag unterzuschieben. Auch der Versuch des „Unterschiebens“ kann verwerflich sein. Der Kläger hat jedoch nicht deutlich gemacht, worin der Versuch der Beklagten gelegen haben soll, ihm den Aufhebungsvertrag „unterzuschieben“. Er hat die Umstände, unter denen ihm der Vertrag vorgelegt worden ist, nicht näher beschrieben.

d) Soweit der Kläger in der Berufungsbegründung behauptet hat, der Geschäftsführer der Beklagten habe ihn wiederholt angeschrien und ihm für den Fall, dass er das Schreiben für den Berufsförderungsdienst nicht fertigt, Ärger angedroht, ist er beweisfällig geblieben. Nach dem in der Berufungsverhandlung gewonnenen Eindruck der Kammer liegt die Annahme fern, der Geschäftsführer der Beklagten habe dem Kläger durch die Art der Ansprache in unangemessener Weise zugesetzt. Die Erklärungen des Klägers in der Berufungsverhandlung lassen nicht darauf schließen, dass er mehrfach angeschrien und bedroht worden ist. Der Kläger hat lediglich berichtet, dass der Geschäftsführer der Beklagten in einem Gespräch laut geworden ist. Selbst auf der Grundlage des Vortrags des Klägers kann also keine Rede davon sein, dass er ständig angeschrien worden ist.

Der Kläger hat im Rahmen seiner Anhörung auch nicht bestätigt, dass ihm für den Fall, dass er die Bescheinigung für den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr nicht fertigt, Ärger angedroht worden ist. Er hat lediglich bekundet, dass er häufig auf eine solche Bestätigung angesprochen worden ist. Der Geschäftsführer der Beklagten hat ausdrücklich bestritten, die Bitte um die Bestätigung mit Drohungen verknüpft zu haben.

e) Der Kläger ist auch bei einer Gesamtwürdigung aller geschilderten Konfliktsituationen nicht mit dem Ziel einer Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung schikaniert worden.

3. Aus den genannten Gründen ist die Schmerzensgeld- und Schadensersatzfeststellungsklage auch nicht aus dem Gesichtspunkt der Persönlichkeitsrechtsverletzung aus § 823 Abs. 1 BGB, Art. 1, 2 GG BGB oder 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. Die Berufung war daher unbegründet.

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

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

gez. ...

gez. ...

gez. ...