Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 6/16
ö. D. 2 Ca 878 c/15 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 24.01.2017
gez. …
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 24.01.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht … als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter … und … als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 13.11.2015 - ö. D. 2 Ca 878 c/15 - wird auf seine 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

Der Kläger macht Ansprüche gegen die Beklagten wegen „Mobbings“ geltend.

Der 1965 geborene, verheiratete und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01.07.2002 als Angestellter auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Anlage B 1, Bl. 99 d. A.) bei der Beklagten zu 2) beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung. Der Kläger ist in die Entgeltgruppe E 12 eingruppiert. Er wohnt in L. bei K.. Der Kläger ist tätig im IT-Bereich und war zuletzt eingesetzt als Gruppenleiter des Back-Offices im Bereich Servicemanagement bei der Beklagten zu 1). In dieser Funktion leitet er 5 Mitarbeiter. Im hier streitgegenständlichen Zeitraum war er Mitglied des Betriebsrats der Beklagten zu 1). Die Beklagte zu 2) hatte zum 01.01.2010 ihre IT-Organisation auf die Beklagte zu 1) übertragen. Dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses hatte der Kläger auf Anregung der Beklagten zu 2) widersprochen. Er wird seitdem auf Grundlage eines Personalgestellungsvertrags (Bl. 100 - 111 d. A.) bei der Beklagten zu 1) beschäftigt. Seit Sommer 2014 ist der Kläger in psychotherapeutischer Behandlung, seit dem 19.01.2015 ist er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Vorgesetzter des Klägers ist Herr W., u. a. von ihm fühlt sich der Kläger gemobbt.

Aufgaben des Klägers sind die personelle Leitung und Betreuung der Mitarbeiter des Back-Offices, deren Schulung, die Bearbeitung von Anträgen und Anfragen („Tickets“) und deren Überwachung sowie ggf. das Einleiten von Maßnahmen und die Bearbeitung von Anträgen und Anfragen zu Dienstleistungen. Daneben unterstützt der Kläger den Service Desk und den 1st level support und nimmt an Besprechungen/Meetings teil. Auf die Stellenbeschreibung vom 20.10.2014 (Anl. B 18, Bl. 468 d. A.) wird Bezug genommen.

Die Beklagte zu 1) ist in 4 IT-Fachbereiche organisiert: Systembereich, Klinische Verfahren, Administrative Verfahren und das Servicemanagement (SM), dem der Kläger zugeordnet ist. Das SM ist seinerseits untergliedert in 4 Teilbereiche: Service Desk, Arbeitsplatzdienst (APD) L., APD K. sowie das Back-Office, das der Kläger leitet. Die

interne Kommunikation ist bei der Beklagten zu 1) in einer Kommunikationsrichtlinie (Anlage B 17, Bl. 450 - 467 d. A.) geregelt, die ausweislich Ziff. 1.1. den Charakter einer Arbeitsanweisung hat. Im Anhang der Richtlinie findet sich eine „Kommunikationskaskade“ (Bl. 199 d. A.) Die Kommunikationskaskade dient ausweislich Ziff. 2.1 der Richtlinie der Weitergabe von Informationen und Beschlüssen des Managements an alle Mitarbeiter. Ihr ist zu entnehmen, dass Bereichsrunden im SM 14-tägig donnerstags stattfinden und an diesen u. a. die Gruppenleiter teilnehmen.

Die Beklagte zu 1) beschäftigt insgesamt 12 Gruppenleiter. Von diesen ist der Gruppenleiter APD K. in K. beschäftigt, der Gruppenleiter P. aus dem Bereich Klinische Verfahren arbeitet 3 Tage in L. und 2 Tage in K. oder in einem Home-Office. Er nimmt die Betreuung von PICIS und ICM (Intensivstation) in K. vor Ort vor. Die weiteren Gruppenleiter der Beklagten zu 1) sind in L. tätig.

Die Beklagte zu 2) betreibt in K. und L. die Universitätsklinik. Sie ist nach der Auslagerung ihrer IT-Organisation neben einem privaten Partner Gesellschafterin der Beklagten zu 1). Im März 2012 informierte sie den Betriebsrat der Beklagten zu 2) über den beabsichtigten Umzug der Beklagten zu 1) vom Standort K. zum Standort L. (Anl. B 3, Bl. 112 - 115 d. A.). Im Oktober 2012 schloss sie mit ihrem Personalrat eine Dienstvereinbarung über die Verwendung eines freiwilligen Sozialfonds im Zusammenhang mit der am Campus L. erfolgenden Zentralisierung des Verwaltungssitzes der UKSH Gesellschaft für IT Services mbH (= Beklagte zu 1) (DV Sozialfonds). Diese sieht eine zeitlich gestaffelte Versetzung der Mitarbeiter von L. nach K. vor, wobei Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern als letzte versetzt werden sollten (§ 3 DV Sozialfonds). Für diese Mitarbeiter war eine Versetzung zum 01.08.2013 vorgesehen. § 14 DV Sozialfonds sieht die Möglichkeit vor, für einzelne Beschäftigte einen Home-Office-Arbeitsplatz einzurichten. Eine vergleichbare Betriebsvereinbarung schloss auch die Beklagte zu 1) mit ihrem Betriebsrat.

Unter dem 21.05.2013 schloss die Beklagte zu 1) mit dem Kläger eine „Nebenabrede zum Arbeitsvertrag“ (Anlage B6, Bl. 131f. d. A.), nach der dieser vom 01.08. bis 31.12.2013 an zwei Tagen in L. und an drei Tagen in K. seine Arbeitsleistung erbringen sollte, ab dem 01.01.2014 dann ausschließlich in K.. In der Folge gab es mehre-

re Gespräche zwischen dem Kläger und der Geschäftsführerin K. der Beklagten zu 1). Inhalt war neben anderem der Wunsch des Klägers, seine Arbeitsleistung zumindest teilweise von zuhause aus erbringen zu können. Dies wurde am 15.11.2013 abgelehnt. Der Kläger stellte darauf noch an diesem Tag einen Antrag auf Einrichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes nach § 14 DV Sozialfonds sowie am 30.12.2013 einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beim Arbeitsgericht, mit der er die Beschäftigung in K. und im Home-Office sowie hilfsweise ausschließlich in K. geltend machte. Der Antrag wurde mit Urteil vom 07.02.2014 abgewiesen (ArbG Kiel - 2 Ga 35/13 -).

Den Antrag auf einen Home-Office-Arbeitsplatz lehnte die Beklagte zu 1) am 04.02.2014 ab (Anlage B 8, Bl. 134 d. A.), der Betriebsrat befürwortete ihn (Bl. 136 d. A.). Für die Zeit vom 31.03. bis 27.04.2014 arbeitete der Kläger dann in einer Testphase im Home-Office. Am 18.06.2014 teilte die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1) dem Kläger mit, für ihn sei ein Home-Office-Arbeitsplatz ausgeschlossen.

Der Kläger hat erstinstanzlich im Wesentlichen wie folgt vorgetragen:

Die Beklagte zu 1) habe im Rahmen der Verlagerung der IT mit sämtlichen Mitarbeitern, die dies wünschten, sozialverträgliche Lösungen vereinbart. Nur ihm gegenüber sei eine solche Lösung über das Jahresende 2013 hinaus abgelehnt worden, obwohl er mehrfach auf seine familiäre Situation und die langen Fahrtzeiten hingewiesen habe. So habe der damalige Geschäftsführer der Beklagten zu 1) Dr. P. ihm gesagt, wenn er nicht die vorgelegte Nebenabrede, mit der der Beginn der Arbeit in L. auf den 01.01.2014 verschoben worden sei, unterzeichne, müsse er bereits zum 01.08.2013 nach L. wechseln. Für ihn gebe es keine andere Lösung. Nur wegen dieser Zwangssituation habe er unterschrieben. Im Gespräch am 18.06.2014 mit der neuen Geschäftsführerin K. habe er auf seine Frage, warum bei ihm ein Home-Office von vorneherein ausgeschlossen gewesen sei, keine Antwort erhalten. Tatsächlich müsse er für 70 % seiner Aufgaben nicht vor Ort in L. sein.

Seit November 2012 sei er entgegen der Kommunikationskaskade von seinem Vorgesetzten W. wiederholt nicht zu den regelmäßigen Meetings eingeladen worden. Er

habe wiederholt festgestellt, dass er im Verteilerkreis der Einladung „vergessen“ worden sei. Er habe dann, soweit er Kenntnis erhalten habe, wiederholt ohne Einladung an den Treffen teilgenommen, in denen auch für seinen Bereich wichtige Informationen erörtert worden seien. Trotz wiederholter Bitten, ihn wieder in die Kommunikation einzubinden, habe sich nichts geändert. Eine Beschwerde über den Betriebsrat habe nichts geändert. Erst nach zwei Ansprachen des Themas bei der Geschäftsführerin, sei er am 26.09. und 19.12.2013 sowie am 10.04.2014 wieder eingeladen worden, danach regelmäßiger. Wiederholt sei er in diesen Meetings von Herrn W. ehrverletzend behandelt worden. Darüber hinaus hätten Kollegen ihm berichtet, Herr W. habe sich auch in Meetings, an denen er (Kläger) nicht teilgenommen habe, ehrverletzend über ihn geäußert. Ferner ignoriere Herr W. ihn im beruflichen Alltag, indem er nicht grüße, auf fachliche E-Mails nur in seltenen Fällen und dann erst auf Nachfrage antworte und ihm gegenüber grundlos Vorwürfe erhebe. Zum Beleg hierfür hat der Kläger diverse E-Mails vorgelegt (Anlagenkonvulut K 4, Bl. 43 - 47 d. A.).

Ende April/Anfang Mai 2013 habe Herr W. ihn aufgefordert, sich einen anderen Job zu suchen.

Anlässlich der Gespräche über die Einrichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes habe die Geschäftsführerin K. verlangt, dass Herr W. unter seiner Mitwirkung eine neue, aktuelle Stellenbeschreibung erarbeiten solle. Entsprechende Versuche, sich mit Herrn W. abzustimmen, seien erfolglos geblieben. Ein von Herrn W. am 13.11.2013 vorgelegter Entwurf habe wesentliche nachteilige Veränderungen seiner Position enthalten, u. a. sei er dort zum Teamleiter degradiert worden. Auf Anweisung von Frau K. habe Herr W. die Stellenbeschreibung mit ihm abgleichen sollen. Dem gegenüber habe Herr W. ihm am 14.11.2013 telefonisch mitgeteilt, sein Entwurf sei mit dem weiteren Geschäftsführer Dr. G. abgestimmt und werde nicht mehr geändert.

Herr W. habe ihn auch als Führungskraft übergangen und über die ihm unterstellten Mitarbeiter verfügt, so dass diese die anfallenden Aufgaben nicht mehr erledigen konnten. Im Mai 2014 habe die Geschäftsführung beim Betriebsrat Anträge auf Versetzungen von Mitarbeitern gestellt, die faktisch zu einer Auflösung seiner Abteilung

geführt hätten. Häufig müsse er gesondert um die Bescheidung seiner Urlaubsanträge bitten.

Auch seine Bitte an den Tagen seiner Termine der im Sommer 2014 aufgenommenen Psychotherapie von zu Hause aus arbeiten zu können, sei von der Beklagten zu 1) nicht beantwortet worden. Herr W. habe ihm vorgeschlagen, er solle doch an den Therapietagen Urlaub nehmen.

Im November 2013 habe die Geschäftsführung der Beklagten zu 1) gezielt seine Zeitstempeldaten ausgewertet und ihn aufgefordert, sich für die Orte, an denen er gestempelt habe zu rechtfertigen. Der Datenschutzbeauftragte der Beklagten zu 1) habe ihm die Rechtswidrigkeit dieser Maßnahme bestätigt.

Wegen des Verhaltens von Herrn W. habe er am 03.08.2014 - unstreitig - die Einleitung eines Verfahrens nach der zwischen der Beklagten zu 2) und ihrem Personalrat geschlossenen Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Anlage B 16, Bl. 163 - 168 d. A.) beantragt. Ein derartiges Verfahren sei - ebenfalls unstreitig - nicht durchgeführt worden. Entgegen der Auffassung der Beklagten gelte die Dienstvereinbarung auch für die Beklagte zu 1). Er sei am 23.10.2014 zu einem Personalgespräch gebeten worden, dass von der Geschäftsführerin K. abgebrochen worden sei. Über dieses Gespräch sei ein Protokoll erstellt worden, das ihn in ein schlechtes Licht rücke und dem sowohl der Personalratsvorsitzende als auch er widersprochen hätten. Eine Korrektur des Protokolls habe die Geschäftsführerin abgelehnt.

In Folge dieser Sachverhalte sei er erkrankt. Die verantwortlichen Mitarbeiter der Beklagten zu 1) sowie sein Vorgesetzter hätten seine Persönlichkeitsrechte und seine Gesundheit in schwer wiegender Weise verletzt. Den hieraus ihm entstandenen und entstehenden Schaden müsse die Beklagte zu 1) ersetzen und ihm ein angemessenes Schmerzensgeld von ungefähr € 10.000,-- zahlen. Wegen des Mobbings sei die Beklagte zu 2) verpflichtet, die Gestellung aufzuheben und ihn bei sich zu beschäftigen. Entsprechende Möglichkeiten habe die Beklagte zu 2).

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, dem Kläger einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei der Beklagten zu 2) zuzuweisen und den Kläger dort arbeitsvertragsgemäß zu beschäftigen;

2. festzustellen, dass die Beklagte zu 1) verpflichtet ist, sämtliche aufgrund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts durch die Beklagte zu 1) und ihre Verrichtungs-/Erfüllungsgehilfen dem Kläger erwachsenen oder noch erwachsenden materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, soweit die Ansprüche nicht auf Sozialversicherungsträger oder sonstige Dritte übergegangen sind;

3. die Beklagte zu 1) zu verurteilen, an den Kläger Schmerzensgeld, in durch das Gericht festzusetzender Höhe, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagten haben erstinstanzlich im Wesentlichen erwidert:

Die vorliegende Klage sei ein weiterer Versuch des Klägers, einen ihm vertraglich nicht zustehenden Home-Office-Arbeitsplatz zu erzwingen. Die Vorwürfe seien weitestgehend unsubstantiiert und außerdem falsch.

Soweit Mitarbeiter im Home-Office oder in K. tätig seien, gebe es hierfür jeweils einzelne, spezielle Begründungen, was die Beklagten weiter ausführen. Herr Dr. P. habe auf den Kläger auch keinen unzulässigen Druck ausgeübt. Der Kläger habe aufgrund der DV Sozialfonds schon lange gewusst, dass für ihn der Umzug zum 01.08.2013 vorgesehen gewesen sei. Die Nebenabrede sei auch - unstreitig - nicht im Anschluss an das Gespräch am 17.05., sondern erst am 21.05.2013 unterzeichnet worden. Das Ansinnen des Klägers auf einen Home-Office-Arbeitsplatz sei von den Geschäftsführern der Beklagten zu 1) deutlich abgelehnt worden, weil eine solche Lösung beim Kläger aus betrieblichen Gründen nicht in Betracht komme. Dessen Tätigkeit sei eng mit dem Funktionsbereich Service Desk verbunden. Die

Anwesenheit des Klägers vor Ort stelle die reibungslose Kommunikation und Unterstützung der Mitarbeiter im Service Desk sicher, insbesondere sei die Anwesenheit des Gruppenleiters vor Ort erforderlich, um die Situation richtig einschätzen zu können und die daraus abzuleitenden Maßnahmen zu veranlassen. Die geringe Präsenz des Klägers lasse sich auch nicht mit seinen Leitungsaufgaben als Gruppenleiter vereinbaren, wie die Vergangenheit gezeigt habe. Sein Fehlen habe in der Vergangenheit zu erheblichen betrieblichen Störungen, insbesondere unverhältnismäßigen Wartezeiten für Beschaffungsanträge geführt.

Der Kläger sei auch nicht in der Kommunikation ausgegrenzt worden. Die Festlegung der Teilnehmer an den Besprechungen erfolge nach Bedarf. Der Kläger sei dann nicht eingeladen worden, wenn keine relevanten Themen für seinen Bereich anstanden. In den Besprechungen sei der Kläger auch nicht ehrverletzend behandelt oder ihm das Wort abgeschnitten worden. Nur soweit der Kläger Themen angesprochen habe, die bereits abgehandelt gewesen seien, seien diese von den weiteren Teilnehmern nicht weiter aufgegriffen worden. Herr W. grüße den Kläger auch, er duze sich mit dem Kläger, was er nur mit 3 von ca. 30 Kollegen tue. Sein Büro befinde sich in räumlicher Nähe zu dem des Klägers und sei immer offen. Der Kläger schreibe stattdessen E-Mails, was zu zusätzlichem Aufwand führe. Es sei Herrn W. nicht immer möglich auf die E-Mails unverzüglich zu antworten. Häufig stelle der Kläger auch Anfragen zum selben Thema. Verbale Angriffe auf den Kläger gebe es nicht. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus den vom Kläger vorgelegten E-Mails. Die E-Mails des Klägers seien demgegenüber partiell unverständlich und überflüssig. Auch sei der Kläger angewiesen, sich wegen der Fragen zunächst mit den Kollegen fachlich abzustimmen. Abgewertet werde der Kläger hierdurch nicht.

Herr W. habe den Kläger nicht aufgefordert, sich einen neuen Job zu suchen.

Einen Versuch der hierarchischen Degradierung des Klägers habe es nicht gegeben. Der Kläger habe seine Aufgaben zusammengestellt und per E-Mail vom 20.11.2013 übermittelt. In der Stellenbeschreibung von Herrn W. würden die der Stelle zuzuordnenden Aufgaben aus dessen Sicht dargestellt. Die Aufgabenbeschreibung enthalte keine Degradierung.

Der Kläger werde auch nicht als Führungskraft umgangen. Von den ihm unterstellten 5 Mitarbeitern seien zwei studentische Hilfskräfte. Herr U. sei stets auch mit kaufmännischen Aufgaben befasst gewesen, die er auch weiterhin bearbeite. Herr O. sei seit längerem mit Aufgaben der Statistik befasst. Beide müssten immer wieder Aufgaben aus ihren zusätzlichen Bereichen bearbeiten und stünden dann dem Kläger nicht zur Verfügung.

Auch einen Versuch, die Abteilung des Klägers aufzulösen, habe es nicht gegeben. Die Beklagte habe allgemeine unternehmerische Überlegungen angestellt, die auf allgemeine Umstrukturierungsmaßnahmen gerichtet gewesen seien. Der Betriebsrat sei hiermit nicht einverstanden gewesen.

Eine zögerliche Bearbeitung von Urlaubsanfragen habe es nicht gegeben, was die Beklagten im Einzelnen weiter ausführen. Dass dem Kläger im Zusammenhang mit den Therapiesitzungen gesagt worden sei, er solle Urlaub nehmen, werde bestritten. Die Ausführungen zu den Therapieterminen zeigten im Übrigen, dass es dem Kläger auch dabei wieder nur um die Durchsetzung eines Home-Office-Arbeitsplatzes gegangen sei.

Ein Rechtsverstoß bei der Auswertung der Stempelkarte des Klägers habe es nicht gegeben. Es habe Auffälligkeiten bei der Arbeitszeit des Klägers gegeben, die die Kontrolle gerechtfertigt hätten.

Die DV Partnerschaftliches Verhalten sei auf die Beklagte zu 1) nicht anwendbar. Die dortigen Regelungen, etwa in § 6 DV, bezögen sich erkennbar nur auf die Beklagte zu 2). Die in der DV genannte Kommission sei bei der Beklagten zu 1) nicht eingerichtet.

Sie bestreite, dass der Kläger wegen der von ihm behaupteten Vorfälle arbeitsunfähig erkrankt sei. Es sei möglich, dass sich der Kläger in seinen Wunsch nach einem Home-Office derart hineingesteigert habe, dass dies krankhafte Zustände angenommen habe. Dafür seien sie nicht verantwortlich.

Der Kläger habe im Übrigen keinen Anspruch auf Zuweisung eines Arbeitsplatzes bei der Beklagten zu 2). Ein solcher existiere bei der Beklagten zu 2) auch gar nicht, weil deren IT-Leistungen durch die Beklagte zu 1) wahrgenommen würden.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Wegen der Einzelheiten der umfangreichen Begründung wird auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Gegen das am 10.12.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger am 05.01.2016 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 10.03.2016 am 10.03.2016 begründet.

Er führt unter Wiederholung und Vertiefung seines bisherigen Vorbringens im Wesentlichen aus:

Die Beklagte zu 2) sei verpflichtet, seine Gestellung aufzuheben und in ihrem Betrieb zu beschäftigen. Dies sei auch möglich, etwa in der IT-Stabsstelle in K. oder bei der Gesellschaft für Informationstechnologie, einer weiteren Tochter der Beklagten zu 2).

Das Arbeitsgericht verkenne auch, dass es ihm nicht um die Durchsetzung eines Home-Office-Arbeitsplatzes gehe, sondern er dargelegt habe, dass die Beklagte zu 1) mit allen nach L. versetzten Mitarbeitern eine sozial verträgliche Lösung gefunden habe und nur ihm gegenüber dies verweigere. Dies gelte auch für die Gruppenleiter und neben den vom Arbeitsgericht angesprochenen Gruppenleitern P. und W. auch für Frau D.. Durch die Ablehnung einer Fortführung der Übergangsregelung über den 31.12.2013 hinaus benachteilige ihn die Beklagte zu 1). Es habe eine bewusste Entscheidung der Geschäftsleitung der Beklagten zu 1) gegeben, ihn persönlich von einer Home-Office Lösung auszunehmen. Er könne an mindestens 3 Tagen pro Woche seine Arbeit nur mit einem Laptop und einem Mobiltelefon ausgestattet von je-

dem Ort aus verrichten; anderen Mitarbeitern - etwa Frau D. - sei dies auch gestattet worden. Auch die Führung seiner Mitarbeiter und die Interaktion mit anderen Abteilungen erfolge zu 80 % auf elektronischem oder telefonischem Wege.

Auch seinen Antrag nach § 14 DV Sozialfonds habe die Beklagte zu 1) verzögert bearbeitet, zunächst gar nicht beschieden, die technischen Voraussetzungen für ein Home-Office hätten im zunächst vorgesehenen Zeitraum nicht vorgelegen, in den danach verschobenen Testzeitraum sei ein seit langem vom Kläger beantragter Urlaub gefallen, so dass er nur an einem einzigen Tag das Home-Office tatsächlich habe in Anspruch nehmen können. Ihm sei auch verweigert worden, zumindest an seinen Therapieterminen zu Hause arbeiten zu dürfen, was eine vernünftige Lösung für ihn und die Beklagte zu 1) gewesen wäre. Hierzu legt der Kläger E-Mail-Schriftverkehr mit der Geschäftsführerin K. vor, auf deren Inhalt Bezug genommen wird (Anlage 10, Bl. 429f. d. A.). Stattdessen habe ihm Herr W. vorgeschlagen, er solle Urlaub nehmen.

Er sei von Herrn W. ausgegrenzt worden. Nach der Kommunikationskaskade seien die Gruppenleiter zu den Bereichsrunden einzuladen. Eine thematische Differenzierung sehe die Kommunikationskaskade nicht vor. Die Beklagten hätten auch nicht bestritten, dass er nach seiner Intervention bei der Geschäftsführerin wieder eingeladen worden sei. Zuvor habe er sich wichtige Informationen aus zweiter Hand besorgen müssen. Sein Vortrag zur Herabwürdigung durch Herrn W. in den Meetings, an denen er teilgenommen habe, sei hinreichend konkret. Ende August 2014 habe Herr W. ihn in einem Meeting, an dem er (Kläger) nicht teilgenommen habe, für in der Datenverarbeitung existierende Probleme verantwortlich gemacht. Dies, obwohl für alle Anwesenden offensichtlich gewesen sei, dass er nicht verantwortlich für die Probleme gewesen sei und seine Kollegen Herrn W. hierauf auch hingewiesen hätten. Herr W. habe an seinen Vorwürfen jedoch festgehalten. In einer Besprechung am 30.10.2014 habe Herr W. erklärt, es sei grundsätzlich nicht erforderlich, das seine (Kläger) E-Mails beantwortet würden. Schließlich sei auch sein Vortrag zur mangelnden Kommunikation durch Herrn W. ihm gegenüber ausreichend substantiiert. Seine E-Mails vom 06.02., 11.02., 03.03. und 10.06.2014 sowie vom 20.10.2015 sei-

en nicht beantwortet worden. Die E-Mail-Kommunikation aus Februar/März 2014 habe das Arbeitsgericht fehlerhaft dahin bewertet, sie enthalte keine verbalen Angriffe.

Bei der Aufforderung, sich einen neuen Job zu suchen, handele es sich im Kontext, in dem die Äußerung gefallen sei, um eine unangemessene Behandlung und einen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht. Der Satz sei im Zusammenhang mit der Äußerung gefallen, die Geschäftsführung der Beklagten zu 1) werde den Druck auf den Kläger aufrechterhalten.

Im Rahmen der Erstellung einer Stellenbeschreibung auf Anweisung der Geschäftsführerin K. habe Herr W. ihm eine neue Rolle als Teamleiter zuweisen und ihn damit degradieren wollen. Herr W. habe am 13.11.2013 im Rahmen des Gesprächs einen Auszug aus dem QM-Handbuch vorgelegt, in dem die Leitung des Back-Offices im SM als Teamleitung bezeichnet worden sei (Anlage 7, Bl. 424 d. A.). Er habe noch im Gespräch handschriftlich die Bezeichnung auf Gruppenleitung korrigiert, wie aus der Anlage 7 ersichtlich.

Mindestens seit August 2014 seien seine Mitarbeiter U. und O. durch Herrn W. bis zur Hälfte ihrer Zeit für andere Aufgaben herangezogen worden, ohne dass dies mit ihm abgesprochen worden sei. Herr W. habe ihm vorgeworfen, dass die Arbeitsaufgaben in seinem Bereich nicht abgearbeitet worden seien.

Die von der Beklagen zu 1) im März/April 2014 geplanten organisatorischen Umstrukturierungen hätten dazu geführt, dass die Gruppe Back Office faktisch aufgelöst worden wäre. Über die beabsichtigten Versetzungen sei er zuvor - unstreitig - nicht unterrichtet worden.

Herr W. habe auf seinen am 04.12.2013 gestellten Urlaubsantrag trotz Nachfragen am 09.01. und 20.01.2014 nicht reagiert und habe ihm, nach seiner Beschwerde beim Betriebsrat, vorgeworfen, er halte andere von der Arbeit ab. Seine Stempeldaten habe die Beklagte zu 1) ohne Rechtsgrundlage erhoben und damit in seine Persönlichkeitsrechte eingegriffen.

Die DV Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz finde auch auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter Anwendung, die - wie er - von der Beklagten zu 2) an die Beklagte zu 1) gestellt worden seien. Deswegen habe er auch den Personalleiter der Beklagten zu 2) angesprochen, der ihn an die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1) verwiesen habe. Die Beklagte zu 1) sei auch nach ihrem eigenen Leitbild verpflichtet gewesen, sich mit seinem Anliegen auseinander zu setzen.

Der Kläger beantragt,

> unter Abänderung des am 13.11.2015 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Kiel, Aktenzeichen ö.D. 2 Ca 878 c/15, nach den Schlussanträgen der ersten Instanz zu erkennen.

Die Beklagten haben beantragt,

> die Berufung zurückzuweisen.

Sie erwidern, die Vorwürfe des Klägers seien nach wie vor weitgehend unsubstantiiert und belegten auch kein Mobbing in Form einer zielgerichteten Herabwürdigung des Klägers. Im Einzelnen führen sie aus:

Bei der Beklagten zu 2) gebe es weder in der IT-Stabsstelle noch sonst irgendwo einen Arbeitsplatz mit der Entgeltgruppe EG 12 für den Kläger. Die Stabsstelle IT sei auch ausschließlich in L. angesiedelt.

Der Vortrag des Klägers, ihm sei als einzigem eine sozial verträgliche Lösung verweigert worden, sei falsch. Von den 12 Gruppenleitern sei allein mit Herrn P. aus von ihr erstinstanzlich dargelegten Gründen eine Home-Office-Lösung vereinbart worden. Frau D. sei zum 01.03.2013 nach L. versetzt worden, ein Home-Office sei mit ihr nicht vereinbart worden. Die Aufgaben des Klägers im Back-Office seien ortsbezogen. Darüber hinaus müsse der Kläger seine Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Service-Desk erbringen, die ebenfalls ortsbezogen seien. Gleiches gelte für die Leitungsaufgaben. Richtig sei, dass die Beklagte zu 1) entschieden habe, dass die dem Kläger übertragenen Aufgaben einen Home-Office-

Arbeitsplatz ausschlössen. Schließlich sei mit dem Kläger auch eine sozial verträgliche Lösung vereinbart worden, nämlich der zeitlich gestreckte Wechsel nach L..

Auch habe die Beklagte zu 1) § 14 der DV Sozialfonds zutreffend auf den Kläger angewandt. Ein Home-Office müsse nicht unmittelbar nach Antragstellung eingeräumt werden. Zuvor habe eine Erörterung zwischen Geschäftsführung und Personalrat stattzufinden, was hier geschehen sei. Die Verschiebung der Testphase habe auf dem Antrag des Klägers beruht. Während der Therapiezeiten sei der Kläger arbeitsunfähig erkrankt und benötige kein Home-Office.

Der Kläger sei auch nicht ausgegrenzt worden. Die Kommunikationskaskade sehe nicht zwingend vor, dass der Kläger zu allen Bereichsleiterrunden eingeladen werde. Vielmehr wurde über die Teilnahme der Bereichsleiter nach fachlichen Kriterien entschieden. Einladungen erfolgten dabei in den verschiedenen Bereichen ganz unterschiedlich, ausgeladen würde niemand. Der Kläger habe auch ohne Einladung zu den entsprechenden Sitzungen erscheinen können und dies nach seinem eigenen Vortrag auch getan. Die Mitarbeiter entschieden selbst, ob sie an einer Sitzung teilnehmen wollten. Herr W. habe den Kläger darüber hinaus wiederholt aufgefordert, sich bei Fragen auch kurzfristig bei ihm im Büro einzufinden. Von einer Ausgrenzung könne keine Rede sein.

Die vom Kläger im Weiteren gegen seinen Vorgesetzten erhobenen Vorwürfe blieben unsubstantiiert. Sie seien auch unrichtig. Auch habe Herr W. den Kläger nicht für von ihm nicht zu verantwortende Probleme verantwortlich gemacht. Der Vortrag des Klägers lasse auch gar nicht erkennen, um welche Probleme es gehe und ob nicht der Kläger tatsächlich für sie verantwortlich sei. Die Nichtbeantwortung von E-Mails, die der Kläger nicht vorlege, stelle keine Rechtsverletzung dar. Der Vorgesetzte entscheide, ob eine E-Mail beantwortet werden müsse. Dies gelte hier umso mehr, weil das Büro des Klägers in unmittelbarer Nachbarschaft zum Büro des Vorgesetzten liege. Die vom Kläger herangezogenen E-Mails seien auch sachlich formuliert.

Herr W. habe den Kläger nicht aufgefordert, sich einen neuen Job zu suchen. Der Kläger verwechsle den Sachverhalt möglicherweise mit dem freundlich gemeinten

Rat eines anderen Kollegen, nachdem sich der Kläger bei diesem über seine Arbeitsbedingungen beklagt hatte.

Die vom Kläger vorgelegten Unterlagen belegten auch nicht, dass dieser durch Herrn W. degradiert werden sollte. Bei dem von Herrn W. zum Gespräch am 13.11.2013 vorgelegten Auszug aus dem QM-Handbuch handele es sich um ein Arbeitspapier. Die tatsächliche Stellenbeschreibung des Klägers vom 20.10.2014, die am Ende des Kommunikationsprozesses gestanden habe (Anlage B 18, Bl 468 d. A.) lege der Kläger dagegen gar nicht vor.

Der Vortrag zur Übergehung als Vorgesetzter bleibe ebenfalls unsubstantiiert. Nach der Arbeitsorganisation der Beklagten zu 1) seien die Mitarbeiter nicht nur in ihrer jeweiligen Gruppe, sondern auch in Projekten oder bei Aufgaben in Zusammenarbeit mit dem kaufmännischen Bereich tätig. Dies betreffe auch die Mitarbeiter U. und O. und sei dem Kläger bekannt.

Im März 2014 habe sie im Hinblick auf den desaströsen Bearbeitungsstand im Bereich Service Desk eine Organisationsänderung geplant. Dieser habe durch Zuordnung der Mitarbeiter U. und O. gestärkt werden sollen. Hierzu hatte der Betriebsrat Bedenken geäußert. Dies sei übersehen worden, so dass ein Antrag auf Zustimmung zur Umsetzung der Mitarbeiter gestellt worden sei, der aber bereits 3,5 Std. später zurückgenommen worden sei. Die Beklagte zu 1) habe dann 2 Stellen im Service Desk ausgeschrieben, auf die sich u. a. die Herren U. und O. beworben hätten. Einem entsprechendem Antrag nach § 99 BetrVG habe der Betriebsrat dann nicht zugestimmt. Ergänzend wird auf die Anlagen B25 - B 31 (Bl. 478 - 497 d. A.) Bezug genommen.

Der beantragte Urlaub sei dem Kläger zeitnah genehmigt worden. Die Beklagten hätten auch bei der Auswertung der Stempelkarte des Klägers nicht rechtswidrig gehandelt. Sie habe bei allen Mitarbeitern, bei denen nach der DV Sozialfonds die Zahlung eines monatlichen Zuschusses in Betracht komme, weil sie noch keinen Wohnsitz in der Nähe von L. genommen hätten, prüfen müssen, wo der Mitarbeiter sich eingestempelt habe. Das sei über die Stempelkarte geschehen und so auch dem Daten-

schutzbeauftragten mitgeteilt worden. Dabei sei aufgefallen, dass sich der Kläger an einem Zeiterfassungsgerät in einer ausgelagerten Betriebsstätte eingestempelt hätte, ohne das hierfür ein Grund ersichtlich gewesen wäre. Dies habe sie zu einer einzelfallbezogenen Prüfung nach § 32 I BDSG berechtigt, wie die Beklagten im Folgenden weiter ausführen.

Es bleibe dabei, dass die DV Partnerschaftliches Verhalten nicht für Mitarbeiter gelte, die bei der Beklagten zu 1) eingesetzt seien. Die Dienstvereinbarung setze im Übrigen bei einer Auseinandersetzung zwischen Mitarbeitern die Zustimmung der jeweiligen Mitarbeiter voraus. Diese Zustimmung habe nicht vorgelegen.

Das Gericht hat Beweis erhoben gemäß dem Beweisbeschluss vom 24.01.2017. Wegen des Inhalts dieses Beschlusses und des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 24.01.2017 verwiesen. Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Sie ist zulässig aber nicht begründet. Im Einzelnen gilt Folgendes:

A.

Der Antrag zu 3., gerichtet auf die Verurteilung der Beklagten zu 1) zur Zahlung eines Schmerzensgeldes nebst Zinsen ist zulässig aber nicht begründet.

I.

Hinsichtlich der Zulässigkeit des Antrags wird auf die zutreffenden Ausführungen auf S. 16 des Urteils des Arbeitsgerichts Bezug genommen. Einwendungen hiergegen sind im Berufungsrechtszug nicht erhoben worden.

II.

Der Antrag ist unbegründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auf Schmerzensgeld weder nach den §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 i. V. m. § 278 BGB, noch nach den §§ 823 Abs. 1, 253 BGB, 823 Abs. 2 BGB i. V. m. einem Schutzgesetz oder nach § 826 BGB zu. Nach dem gesamten Inhalt der mündlichen Verhandlung, der gewechselten Schriftsätze und dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist das Berufungsgericht nicht davon überzeugt, dass die Beklagte zu 1) sich schadensersatzpflichtig wegen „Mobbings“ gegen den Kläger gemacht hat.

1. „Mobbing“ ist kein Rechtsbegriff und damit auch keine mit einer Rechtsnorm vergleichbare selbständige Anspruchsgrundlage für Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber. Macht ein Arbeitnehmer konkrete Ansprüche aufgrund von Mobbing geltend, muss jeweils geprüft werden, ob der in Anspruch genommene in den vom Kläger 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 sittenwidrige Schädigung im Sinne des § 826 BGB begangen hat. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass es Fälle gibt, in welchen 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 Rechtsgutverletzung führt, weil deren Zusammenfassung aufgrund der ihnen zugrundeliegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung eines geschützten

Rechts des Arbeitnehmers führt. Letzteres ist insbesondere dann der Fall, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. 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 Umfelds zuzuordnen sind, in die Betrachtung mit einzubeziehen. Demzufolge dürfen einzelne zurückliegende Handlungen/Verhaltensweisen bei der Beurteilung nicht unberücksichtigt bleiben. Der Arbeitgeber hat gegenüber seinem Arbeitnehmer auch bestimmte Fürsorge- und Schutzpflichten wahrzunehmen, die aus § 241 Abs. 2 BGB folgen. Diese Rücksichtnahmepflichten verbieten auch die Herabwürdigung und Missachtung eines Arbeitnehmers. Dieser hat 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, Urt. v. 28.10.2010 - 8 AZR 546/09 - Juris, Rn 17 f.).

Zu berücksichtigen ist, dass im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, nicht geeignet sind, derartige rechtliche Tatbestände zu erfüllen und es daher gilt sogenanntes folgenloses oder sozial- und rechtsadäquates Verhalten aufgrund einer objektiven Betrachtungsweise, d. h. ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers, von der rechtlichen Bewertung auszunehmen. Weisungen, die sich im Rahmen des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechts bewegen und bei denen sich nicht eindeutig eine schikanöse Tendenz entnehmen lässt, dürften nur in seltenen Fällen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellen. Gleiches kann für den Rahmen des Direktionsrechts überschreitende Weisung gelten, denen jedoch sachlich nachvollziehbare Erwägungen des Arbeitgebers zugrunde liegen. Ebenfalls können Verhaltensweisen von Arbeitgeber oder Vorgesetzten nicht in die Prüfung

einbezogen werden, die lediglich eine Reaktion auf Provokationen durch den vermeintlich gemobbten Arbeitnehmer darstellen. Insoweit fehlt es an der von der Instanzrechtsprechung und Lehre so bezeichneten eindeutigen Täter-Opfer-Konstellation (BAG, Urt. v. 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 -) Juris, Rn 85 f.).

Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Mobbinghandlung trägt nach allgemeinen Grundsätzen der betroffene Arbeitnehmer. Dieser hat konkret die Tatsachen anzugeben, aus denen er das Vorliegen von Mobbing ableitet. Pauschaler und wertender Vortrag mit Worten wie z. B. „gängeln“, „beschimpft“, „verbalen Übergriffen“, „Beleidigungen und massiven Drohungen“ ist nicht ausreichend (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 15.10.2008 - 3 Sa 196/08 - Juris).

2. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsgrundsätze ist nicht davon auszugehen, dass die Beklagte zu 1), sei es durch ihre Geschäftsführer oder durch den Vorgesetzten W. den Kläger gemobbt hat.

a) Soweit der Kläger in der Berufungsinstanz ausgeführt hat, die Beklagte habe im Rahmen der Zentralisierung ihrer IT am Standort L. ihm gegenüber eine sozialverträgliche Lösung abgelehnt und ihn damit gegenüber seinen Arbeitskollegen ungleich behandelt, ist hierin kein die Annahme eines Mobbings begründendes Verhalten der Beklagten zu 1) zu sehen.

aa) Zunächst einmal ist festzustellen, dass schon der Ausgangspunkt der Argumentation des Klägers nicht zutrifft. Mit ihm ist eine sozialverträgliche Lösung über den Inhalt der DV Sozialfonds hinaus vereinbart worden. Der an sich vorgesehene Versetzungstermin zum 01.08.2013, der dem Kläger mindestens seit Abschluss der DV Sozialfonds am 30.10.2012, also bereits mehr als neun Monate bekannt war, ist aufgrund einer mit dem Kläger getroffenen Nebenvereinbarung um weitere fünf Monate auf den 01.01.2014 verschoben worden. In dieser Zeit war der Kläger nur verpflichtet, zwei Tage in der Woche nach L. zu fahren und konnte im Übrigen seine Arbeitsleistung wie bisher in K. erbringen.

bb) Soweit der Kläger darauf abstellt, anderen Gruppenleitern seien darüber hinausgehende Erleichterungen im Rahmen des Umzugs nach L. gewährt worden, überzeugt das nicht. Der Kläger hat sich insoweit erst- und zweitinstanzlich zum einen auf den Gruppenleiter W. und zum zweiten auf den Gruppenleiter P. bezogen. Bei Herrn W. handelte es sich um den Leiter des Arbeitsplatzdienstes K., dessen Arbeitsplatz schon aufgrund der Natur der Sache in K. verblieben ist. Zu ihm und zum Gruppenleiter P. hat bereits das Arbeitsgericht alles Notwendige ausgeführt. Auf S. 19 der Gründe des angefochtenen Urteils wird Bezug genommen. Die Beklagte zu 1) hat nachvollziehbare sachliche Gründe dafür dargelegt, warum sie mit Herrn P. wegen der Struktur seiner Aufgaben eine teilweise Tätigkeit im Home-Office vereinbart hat. Ob die Struktur der Aufgaben Tätigkeiten im Home-Office zulässt, ist eine Entscheidung, die ausschließlich dem Direktionsrecht der Beklagten zu 1) unterliegt. Hinsichtlich des Klägers hat die Beklagte zu 1) insoweit sachliche nachvollziehbare Gründe dafür angegeben, dass sie diese Möglichkeit nicht sieht. Sie hat bereits erstinstanzlich in der Klagerwiderung darauf hingewiesen, dass aus ihrer Sicht die Tätigkeit des Gruppenleiters im Back-Office eng mit dem Funktionsbereich Service-Desk verbunden ist. Das folgt auch ohne weiteres daraus, dass Aufgabe des Back-Offices die Unterstützung des First-Level-Supports und damit der im Service-Desk anfallenden Aufgaben ist. Dass die Beklagte Wert darauf legt, dass der Gruppenleiter vor Ort ist, um die Situation richtig einschätzen zu können und die daraus abzuleitenden Maßnahmen kurzfristig und ordnungsgemäß zu initiieren, unterliegt ihrer Entscheidungskompetenz. Eine schikanöse Tendenz, die nach der oben aufgezeigten Rechtsprechung erforderlich wäre, um eine Mobbingsituation anzunehmen, ist hier auch nicht im Ansatz erkennbar. Vielmehr setzt der Kläger allein seine Vorstellung von der Organisation seines Arbeitsplatzes an die der Beklagten zu 1) und schließt aus der Verweigerung einer solchen Lösung darauf, er werde gegenüber seinen Kollegen benachteiligt. Dem folgt das Berufungsgericht aus den dargestellten Gründen nicht. Soweit der Kläger in seiner Berufung dann weiter davon spricht, das Arbeitsgericht habe nicht gewürdigt, dass die Geschäftsleiterin K. am 18.06.2014 ihm mitgeteilt habe, er persönlich sei von einer Home-Office-Lösung ausgenommen, ist das nur die Konsequenz der gerade dargestellten Einschätzung der Beklagten zu 1). Die Erklärung richtet sich in diesem Sinne nicht gegen den Kläger persönlich, sondern den Inhaber der Funktion „Gruppenleiter Back-Office“.

cc) Auch im Hinblick auf die Gruppenleiterin D. hat der Kläger nicht hinreichend substantiiert belegt, dass dieser gegenüber eine Bevorzugung erfolgt ist. Der Kläger hat auf den Vortrag der Beklagten zu 1), Frau D. sei zum 01.03.2013 nach L. versetzt worden und eine Home-Office-Lösung sei mit ihr nicht vereinbart worden, zunächst nicht erwidert. Erst auf Befragen im Berufungstermin hat er klargestellt, dass nach seiner Kenntnis für Frau D. im Kalender an einzelnen Tagen ein Home-Office eingetragen worden sei. Die Beklagte zu 1) ist diesem im Berufungstermin unter Vorlage schriftlicher Erklärungen der zuständigen Mitarbeiter entgegengetreten und hat darauf hingewiesen, dass es entsprechende Vereinbarungen zwischen ihr und Frau D. nicht gebe. Das hat die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1) im Termin auch ausdrücklich noch einmal bekräftigt. Der Vortrag des Klägers zum Kalendereintrag „Home-Office“ der Frau D. belegt das Bestehen einer entsprechenden Vereinbarung und insbesondere eine Benachteiligung des Klägers nicht. Frau D. ist nicht im Back-Office eingesetzt. Zu ihren Aufgaben und dem Erfordernis ihrer Anwesenheit am Arbeitsplatz in L. legt der Kläger nichts dar. Schließlich und vor allem wäre eine Bevorzugung von Frau D. nicht gleichbedeutend mit einer zielgerichteten, auf Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung des Klägers gerichteten Behandlung.

dd) Der Kläger ist in diesem Zusammenhang auch nicht durch die Art der Behandlung seines Antrags nach § 14 DV Sozialfonds auf Einrichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt worden.

Die Antragstellung des Klägers vom 15.11.2013 war die Reaktion des Klägers auf die am selben Tag erfolgte Ablehnung der Verlängerung der mit der Beklagten zu 1) vereinbarten Lösung bis zum 31.12.2013. Dieser Ablehnung vorausgegangen waren mehrere Gespräche, die nach dem Vortrag des Klägers seit September 2013 geführt worden waren. In diesen Gesprächen kam die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1) K. ersichtlich zu dem - wie oben bereits dargestellt rechtmäßigen und durch nachvollziehbare Gründe getragenen - Ergebnis, der Kläger müsse seine Arbeitsleistung ab dem 01.01.2014 in L. erbringen. Die Antragstellung durch den Kläger war damit eine Reaktion auf die Ablehnung einer ihm günstigen Lösung. Dies durfte und hat die

Beklagte zu 1) ersichtlich als Provokation im Sinne der zitierten Rechtsprechung verstanden und auf den Antrag (zunächst) nichts weiter veranlasst. Als der Kläger am 29.12. seinen Antrag wiederholte und einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung stellte, reagierte die Beklagte zu 1) demgegenüber zeitnah und ging den nach § 14 DV Sozialfonds vorgesehenen Weg. Nach § 14 DV Sozialfonds war aufgrund des Antrags eine Prüfung durch die Dienststellenleitung, die Geschäftsführung, den Betriebsrat der Beklagten zu 1) und den Personalrat der Beklagten zu 2) vorgesehen. Die Entscheidungen nach § 14 DV Sozialfonds treffen Betriebsrat und Geschäftsführung gemeinsam. Es bedarf also eines Einigungsprozesses, der jedenfalls einige Zeit in Anspruch nimmt. Die Beklagte zu 1), die kein Einvernehmen mit dem Betriebsrat erzielen konnte, hat den Antrag des Klägers am 04.02.2014 und damit aus Sicht des Berufungsgerichts noch zeitnah im Hinblick auf den Antrag vom 29.12.2013 beschieden. Dass diese Entscheidung für den Kläger nicht günstig ausfiel, konnte dieser nicht ernsthaft anders erwarten, nachdem er bereits von September bis Mitte November 2013 über die Einrichtung eines Home-Offices mit der Geschäftsführung der Beklagten zu 1) verhandelt hatte. Wie es die Dienstvereinbarung vorsieht, ist in der Folgezeit dann die Probephase durchgeführt worden. Die Verschiebung dieser Probephase beruhte unstreitig auf einem Antrag des Klägers. Das Gericht kann in diesem Zusammenhang keine ein Mobbing begründende Pflichtverletzungen der Beklagten zu 1) erkennen.

ee) Schließlich liegt im Zusammenhang mit der Ablehnung eines Home-Offices-Arbeitsplatzes der Beklagten zu 1) auch kein Mobbing begründendes Verhalten der Beklagten zu 1) darin, dass sie es abgelehnt hat, dass der Kläger an den Tagen, an denen er Therapietermine wahrnehmen muss, den Rest des Tages die Arbeit von zu Hause aus durchführt. Die Beklagte zu 1) hat dieses Ansinnen ersichtlich als erneuten Antrag des Klägers auf Einrichtung eines Home-Offices verstanden. Dies belegen die vom Kläger vorgelegten E-Mails der Geschäftsführerin vom 30. und 31.10.2014 (Anlage 10, Bl. 429 d. A.), in denen die Geschäftsführerin den Kläger ausdrücklich auf den formalen Ablauf im Hinblick auf die Beantragung eines Home-Offices hinweist. Der Kläger spricht in seiner E-Mail vom 29.10.2014 auch ausdrücklich davon, dass er an den Tagen mit Therapieterminen „jeweils vom Home-Office aus“ arbeiten wolle. Das war nun der dritte „Anlauf“ des Klägers für die Einrichtung eines Home-

Offices. Dass die Beklagte zu 1) sich hier provoziert fühlt und diesen Antrag durch die Geschäftsführung relativ deutlich zurückweist und der Vorgesetzte W. mit der - unsachlichen - Bemerkung, der Kläger solle doch Urlaub an Therapietagen nehmen, reagiert, kann der Beklagten zu 1) nicht vorgeworfen werden. Vielmehr liegt hier aus Sicht des Berufungsgerichts erneut eine Reaktion auf eine Provokation durch den vermeintlich gemobbten Arbeitnehmer vor. Solche Verhaltensweisen des Arbeitgebers sind nicht in die Prüfung einzubeziehen.

b) Kritisch sieht das Berufungsgericht den Vortrag des Klägers zu den fehlenden Einladungen zu den regelmäßig stattfindenden Bereichsrunden. Allerdings hat der Kläger seinen schriftsätzlichen Vortrag, er sei seit November 2012 bis zum 26.09.2013 überhaupt nicht eingeladen gewesen, im Berufungstermin korrigiert. Er hat insoweit klargestellt, dass zwischen November 2012 und April 2013 wegen des Umbruchs im Zusammenhang mit der Verlagerung der IT nach L. keine Bereichsrunden stattgefunden hätten. Diese seien dann erstmals aufgrund eines entsprechenden Wunsches eines Gruppenleiters vom 12.04.2013 wieder eingeführt worden. Aber auch wenn der Kläger erst ab April 2013 anders als die weiteren Gruppenleiter nicht zu den Bereichsrunden eingeladen worden sein sollte, was die Kammer zugunsten des Klägers im Weiteren unterstellt hat, so läge hierin jedenfalls ein Anhaltspunkt für eine Ausgrenzung des Klägers. Dass das Fehlen des Klägers vom Bereichsleiter W. nicht beanstandet worden ist und dem Kläger auch keine arbeitsrechtlichen Sanktionen deswegen angedroht worden sind, ändert am Sachverhalt der Ausgrenzung nichts. Allerdings ist auch festzustellen, dass der Kläger an den Besprechungen, sofern er auf anderem Wege von ihnen Kenntnis erlangt hatte, auch in diesem Zeitraum teilgenommen hat. Dieses Vorgehen des Vorgesetzten des Klägers ist im Rahmen einer Gesamtschau zu würdigen.

c) Die Behauptung des Klägers, er sei in den Meetings, an denen er teilgenommen habe, ignoriert worden oder seine Äußerungen in verächtlicher, ehrverletzender Weise als unwichtig abgetan worden sowie aggressiv und unsachlich kritisiert worden, ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht ausreichend substantiiert. Das hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Pauschaler und wertender Vortrag ist

nach den zu I. dargestellten Ausführungen nicht geeignet eine Mobbinghandlung zu belegen.

d) Der Vortrag, Herr W. habe ihn auf einer Bereichsleiterrunde für Probleme in der EDV-Datenverarbeitung verantwortlich gemacht, für die er tatsächlich nicht verantwortlich gewesen sei, die weiteren Teilnehmer der Runde hätten ihn hierauf hingewiesen und er habe an dieser Einschätzung festgehalten, belegt nicht schlüssig einen Mobbingvorwurf. Darauf hat das Berufungsgericht den Kläger bereits unter Ziff. 3 des Beschlusses vom 20.09.2016 hingewiesen. Nach wie vor besagt allein der Umstand, dass Kollegen des Klägers Herrn W. auf eine aus ihrer Sicht fehlerhafte Einschätzung des Problemverantwortlichen hingewiesen haben, noch nicht, dass der Vorwurf falsch gewesen ist. Genauso gut kann Herr W. richtig gelegen haben und die Kollegen sich geirrt. Das lässt sich an Hand des vom Kläger angegebenen Sachverhalts „Probleme in der EDV-Datenbearbeitung“ auch nicht weiter aufklären.

e) Auch der weitere allgemeine Vortrag des Klägers zur mangelnden Kommunikation durch Herrn W. ihm gegenüber in Form von „nicht Grüßen“ oder „nicht Beachten“ ist ohne konkrete Situationsbeschreibungen nicht substantiiert.

Soweit der Kläger auf die E-Mail-Kommunikation zwischen ihm und Herrn W. aus Februar/März 2014 verweist, kann das Gericht hierin keine Anfeindungen gegenüber dem Kläger erkennen, die in sein Persönlichkeitsrecht eingreifen. Wegen dieser Einschätzung wird zunächst ebenfalls auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts auf S. 23 der Entscheidungsgründe unter (6) und (7) Bezug genommen.

Die E-Mail des Klägers vom 12.02. 08:57 Uhr hat Herr W. am selben Tag um 14:25 Uhr beantwortet. Seine Antwort lässt keinen Hinweis auf Herabwürdigung, Einschüchterung oder Anfeindung des Klägers erkennen. Auf die Nachfragen des Klägers vom 14.02.2014, 14:27 Uhr und 25.02.2014 08:01 Uhr antwortete Herr W. am 25.02.2014 um 12:44 Uhr. Seine Antwort ist klar und deutlich, aber sachlich. Der Arbeitsstil des Klägers ist offensichtlich ein anderer als der von Herrn W.. Dass es hier zu Arbeitsplatzkonflikten kommt, liegt nahe, überschreitet aber in diesem Punkt je-

denfalls nicht die Grenzen eines sozial/rechtsadäquaten Verhaltens im Sinne der aufgezeigten Rechtsprechung.

Als Anfeindung im oben genannten Sinne kann allein angesehen werden, wenn Herr W. tatsächlich, wie vom Kläger für den 30.10.2014 behauptet, tatsächlich erklärt haben sollte, E-Mails des Klägers bedürften grundsätzlich keiner Beantwortung. Dies hat die Berufungskammer bei ihrer Entscheidung zugunsten des Klägers angenommen und sie im Rahmen der Gesamtwürdigung, auf die verwiesen wird, in ihre Entscheidung einbezogen.

f) Die Behauptung des Klägers, Herr W. habe ihm gegenüber Ende April/Anfang Mai 2013 erklärt, die Geschäftsführung werde den Druck ihm gegenüber aufrechterhalten und er solle sich lieber einen neuen Job suchen, den die Kammer grundsätzlich als Anfeindung bewertet, hat der Kläger nicht bewiesen. Der Zeuge W. hat bei seiner Befragung durch das Gericht angegeben, eine entsprechende Äußerung nicht abgegeben zu haben. Die Beklagte zu 1) selbst hat die Vermutung geäußert, der Kläger unterliege insofern einer Verwechslung. Der Zeuge W. hat eindeutig ausgeführt, dass er nur auf einen bei ihm an der Wand bereits hängenden Spruch in englischer Sprache hingewiesen habe und diesen wiederholt habe, nämlich die Worte „love it, change it or leave it“. Das bedeutet aber nichts anderes, als das was der Zeuge damit auch nach seiner Erklärung im Termin verbinden wollte, nämlich dass der Kläger sich mit den Verhältnissen abfinden solle, die er nicht ändern könne.

g) Die Kammer kann aus dem Vortrag des Klägers zur „Degradierung“ durch die Vorlage einer Stellenbeschreibung durch Herrn W., in der der Kläger als Teamleiter bezeichnet worden ist, nicht mit der nötigen Gewissheit auf das Bestehen eines Mobbingtatbestands schließen. Die Stellenbeschreibung sollte auch nach dem Vortrag des Klägers in einer gemeinsamen Diskussion zwischen ihm und Herrn W. erarbeitet werden. Richtig ist, dass der vorgelegte Entwurf von Herrn W. die Position des Klägers als Teamleiter Back-Office umschreibt. Nach seinem eigenen Vortrag hat der Kläger diese Bezeichnung aber auf dem Papier sofort geändert in Gruppenleiter Back-Office. Entsprechendes weist die Unterlage, die der Kläger zu Gericht gereicht hat (Anlage 7, Bl. 424 d. A.) auch aus. Dass Herr W. hiergegen Einwände erhoben

hat und auf der Bezeichnung als Teamleiter bestand, ist vom Kläger nicht behauptet und auch sonst nicht ersichtlich. Die Beklagte zu 1) hat insoweit ausgeführt, bei der Vorlage von Herrn W. habe es sich um ein reines „Arbeitspapier“ gehandelt. Weder aus dem Vortrag des Klägers noch aus der vorgelegten Unterlage ist ersichtlich, wer den Begriff der Teamleitung First-Level eingetragen hat. Als letzter Bearbeiter weist der vorgelegte Ausdruck den Mitarbeiter des Klägers U., nicht etwa Herrn W. aus. Der Kammer fehlt insoweit eine „schikanöse Tendenz“ mit der Herr W. das Blatt in der Besprechung vorgelegt hat. Ebenso gut kann es sich um eine Ungenauigkeit aufgrund mangelnder Terminsvorbereitung durch Herrn W. handeln.

Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang darauf hinweist, Herr W. sei zu einer Zusammenarbeit nicht bereit gewesen und habe erklärt, er habe die Stellenbeschreibung des Klägers bereits mit dem weiteren Geschäftsführer der Beklagten zu 1) besprochen, ist dies vor dem Hintergrund zu betrachten, welchen Zweck die Stellenbeschreibung hatte. Dem Kläger ging es bei der Erstellung der Stellenbeschreibung darum, die Möglichkeit eines Home-Offices zu belegen. Seine eigene Aufstellung weist aus, dass nach seiner Einschätzung 70 % der anfallenden Tätigkeiten vom Home-Office/K. aus erledigt werden könnten und nur 30 % in L.. Die Beklagte zu 1) teilte diese Einschätzungen, wie bereits ausgeführt wurde, nicht. Auch hier lässt sich die Reaktion von Herrn W., wie sie der Kläger behauptet, als Reaktion auf die „Provokation“ des Klägers durch die von ihm vorgelegte Stellenbeschreibung bewerten.

h) In dem behaupteten Entzug von Mitarbeitern sieht das Gericht keine schlüssige Darlegung eines Mobbingsachverhalts. Unbestritten ist, dass die dem Kläger zugeordneten Mitarbeiter U. und O. auch in der Vergangenheit stets zusätzlich mit kaufmännischen Aufgaben betraut gewesen sind. Dass sie hierzu, ggf. auch in vermehrtem Umfang, herangezogen worden sind, belegt keine Anfeindung gegenüber dem Kläger. Soweit dieser behauptet, Herr W. habe ihm gegenüber die mangelnde Erledigung einer Arbeitsaufgaben gerügt, ist der Vortrag völlig pauschal und unsubstantiiert und nicht einmal in einen zeitlichen Zusammenhang mit der vom Kläger behaupteten vermehrten Heranziehung ab August 2014 gestellt worden. Kritischer sieht es die Berufungskammer, dass Herr W. entsprechende Heranziehungen ersichtlich ohne Absprache mit dem Kläger durchgeführt hat. Jedenfalls ist die Beklagte zu 1) ent-

sprechendem Vortrag nicht entgegengetreten sondern hat nur ausgeführt, es gebe keinen „Dienstweg nach unten“. Dieser Umstand wird vom Gericht im Rahmen der Gesamtwürdigung berücksichtigt.

i) Die vom Kläger gerügte geplante Umstrukturierung des Back-Offices stellt sich zunächst einmal als rechtmäßige Wahrnehmung der der Beklagten zu 1) zustehenden Organisationsbefugnis dar. Die Beklagte zu 1) hat im Berufungsverfahren unter Vorlage der entsprechenden Unterlagen (Anlage B 25 bis B 31, Bl. 478 - 497 d. A.) im einzelnen dargelegt aus welchen Gründen sie eine Aufstockung des Service Desks beabsichtigte. Sie hat insoweit darauf hingewiesen, es gehe darum, die notwendigen Anpassungen in PROLIN und K2 effizient umsetzen zu können. Dass sie hierzu berechtigt ist, bedarf keiner weiteren Erläuterung.

Der Durchführung einer Beweisaufnahme zum Inhalt der von der Beklagten zu 1) geplanten Organisationsmaßnahme bedurfte es nicht mehr, nachdem diese im weiteren Verlauf des Verfahrens alle erforderlichen Unterlagen zur Gerichtsakte gereicht hatte. Ihren Beweisbeschluss hat die Kammer daher (stillschweigend) wieder aufgehoben.

Aus den vorgelegten Unterlagen ist ersichtlich, dass infolge der geplanten später nicht umgesetzten Entscheidungen der Beklagten zu 1) die Gruppe des Klägers personell erheblich dezimiert worden wäre. Von den fünf ihm unterstellten Mitarbeitern wären nur zwei in Teilzeit Beschäftigte studentische Hilfskräfte sowie eine weitere, dauerkranke Mitarbeiterin, verblieben. Eine schikanöse Tendenz im Handeln der Beklagten zu 1) vermag das Gericht hingegen nicht mit der notwendigen Eindeutigkeit festzustellen. Was mit der Gruppe Back-Office geschehen wäre, ist den Planungen nicht zu entnehmen. Freie Stellen dürften auch bei der Beklagten zu 1) grundsätzlich auszuschreiben sein. Dass die Mitarbeiter U. und O. sich auf die Stellen im Service Desk beworben haben, stellt auch der Kläger nicht in Abrede.

Vorwerfbar, im Sinne eines schlechten Führungsstils und im Hinblick auf ein Indiz für eine beabsichtigte Ausgrenzung des Klägers bleibt aber, dass über die entsprechenden Veränderungen nicht mit ihm gesprochen worden ist.

j) In der Auswertung der Stempelkarte des Klägers liegt keine eine Mobbinghandlung begründende Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers. Der Hintergrund der Auswertung ist von der Beklagten zu 1) in ihrem Schriftsatz vom 29.11.2016 ab S. 5 unter Vorlage des entsprechenden Schriftverkehrs ausdrücklich erläutert worden. Danach hat keineswegs die vom Kläger behauptete ohne Anlass erfolgte Einzelfallauswertung seiner Stempelkarte stattgefunden. Vielmehr belegt die vorgelegte Anlage B20 (Bl. 470 f. d. A.) dass es tatsächlich darum ging zu prüfen, welcher Mitarbeiter die Voraussetzungen für die Gewährung eines Zuschusses in Höhe von € 300,-- erfüllt und hierzu die tagesbezogenen Daten für die Nichtanwesenheit in L. der „vom Umzug betroffenen vom UKSH gestellten Mitarbeiter“ zu ermitteln. Dieser Prüfungsumfang lässt sich der E-Mail des Personalleiters der Beklagten zu 2) vom 04.06.2013, 15:43 Uhr ausdrücklich entnehmen. Im Rahmen dieser Überprüfung sind dann, wie sich auch aus der weiteren Korrespondenz zwischen der Beklagten zu 1) und der Prozessbevollmächtigten des Klägers ergibt, Umstände aufgefallen, nämlich der ungewöhnliche Einstempelort des Klägers, die es nachvollziehbar erscheinen lassen, dass die Beklagte zu 1) die Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 BDSG für die entsprechende Datenerhebung als gegeben ansehen durfte. Der Einwand des Klägers, die Daten über seine Anwesenheit in L. hätten auch auf andere Art und Weise erhoben werden können, mag zutreffen. Anhand der vorgelegten Unterlagen lässt sich auch aus Sicht des Gerichts nicht abschließend beurteilen, ob die Erhebung tatsächlich von § 32 Abs. 1 BDSG gerechtfertigt ist. Vorliegend geht es aber um die Frage eines zielgerichteten schikanösen Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht des Klägers. Das sieht das Gericht nicht als belegt an.

Seine gegenteilige Behauptung im Berufungstermin, es sei eine einzelfallbezogene Auswertung nur der Stempelkarte des Klägers vorgenommen worden, hat der Kläger zuvor schriftsätzlich an keiner Stelle des Gerichtsverfahrens erhoben. Ein Beweisantritt hierzu fehlt völlig. Es ist auch nicht dargelegt, wer wem gegenüber diese Behauptung erklärt haben soll. Hier sah das Gericht keine Veranlassung zu einer Beweisaufnahme.

k) Der Umstand, dass der Personalleiter der Beklagten zu 2) S. gegenüber dem Kläger darauf verwies, die DV Partnerschaftliches Verhalten sei nicht anwendbar, ist von vornherein ungeeignet, eine Haftung der Beklagten zu 1) zu begründen. Für ein Verhalten des Personalleiters der Beklagten zu 2) hat diese nicht, auch nicht gemäß § 278 BGB einzustehen.

Der Vorwurf des Mobbings durch die Geschäftsführerin K. in diesem Zusammenhang ist nicht berechtigt. Ersichtlich, anderes trägt auch der Kläger nicht vor, war der Geschäftsführerin der Antrag des Klägers nach der DV Partnerschaftliches Verhalten nicht bekannt. Nichts anderes hat sie ihm gegenüber auch in dem Gespräch am 23.10.2014 erklärt. Das Gespräch war damit faktisch beendet, ohne das hierin die Verweigerung einer Gesprächshaltung durch die Geschäftsführerin der Beklagten (oder den Kläger, dazu sogleich) gesehen werden kann. Vielmehr haben der Kläger und die Geschäftsführerin der Beklagten eine Vielzahl von Gesprächen geführt, in denen es auch nach den vom Kläger vorgelegten E-Mails, etwa im Zusammenhang mit den Gesprächen im November 2013 anlässlich der Stellenbeschreibung, immer wieder um die Probleme des Klägers in der Zusammenarbeit mit Herrn W. ging. Hier lag schlicht mangelnde Kommunikation zwischen Herrn S. und der Geschäftsführerin der Beklagten zu 1) vor, die der Beklagten zu 1) nicht als Mobbing-handlung ausgelegt werden kann.

Soweit der Kläger schließlich rügt, der erste Entwurf des Gesprächsprotokolls für den 23.10.2014 gebe das Gespräch unzutreffend wieder, weil ihm eine Verweigerungshaltung zugeschrieben werde, belegt das kein Mobbing der Beklagten zu 1). Einen weitergehenden Vorwurf gegen den Kläger erhebt das Protokoll nicht. Das Wort „verweigert“ ist ungenau, wie zwischen den Parteien des Rechtsstreits letztlich unstreitig ist. Im zweiten Berufungstermin haben die Parteien jeweils noch einmal den Verlauf des Gesprächs in der Sache völlig übereinstimmend geschildert. Von einer Weigerung des Klägers oder der Geschäftsführerin der Beklagten, das Gespräch fortzusetzen kann keine Rede sein. Dementsprechend ist das Protokoll zu Recht moniert und in der Folgezeit auch berichtigt worden, ohne dass allerdings dem Gericht die berichtigte Fassung vorgelegt worden ist. Aus den vorgelegten E-Mails ergibt sich aber, dass es eine berichtigte Fassung gibt. Die ungenaue sprachliche

Bezeichnung eines Vorgangs ist häufig anzutreffen. Eine Persönlichkeitsrechtsverletzung stellt sie regelmäßig nicht dar.

l) Eine verzögerte Urlaubsgenehmigung gegenüber dem Kläger hat es nicht gegeben. Der Kläger hat am 04.12.2013 Urlaub beantragt und dabei mitgeteilt, er gehe davon aus, der Urlaub sei genehmigt, wenn innerhalb von zwei Wochen keine Rückmeldung erfolge. Der für die Eintragung des Urlaubs in den (elektronischen) Urlaubskalender zuständige Mitarbeiter D. der Beklagten zu 1) hat dem Kläger noch im Dezember den Urlaub „bestätigt“. Dem entsprechenden Vortrag der Beklagten aus ihrem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 27.10.2015 (S. 8, Bl. 207 d. A.) ist der Kläger nicht entgegengetreten. Es ist nur schwer nachvollziehbar, warum der Kläger bei dieser Sachlage noch zwei Mal um eine „offizielle“ Genehmigung des Urlaubs bat. Wäre Herr W. mit der Vorgehensweise des Klägers nicht einverstanden gewesen, hätte er doch bereits auf den Urlaubsantrag des Klägers reagiert. Schließlich hätte sich diese Frage doch jedenfalls durch ein sehr kurzes Gespräch mit Herrn W. klären lassen können. Eine Schikanierung des Klägers unter dem Aspekt der Ausgrenzung in der Kommunikation sieht das Gericht jedenfalls nicht.

m) Auch eine Gesamtschau der verbleibenden Verhaltensweisen und Handlungen der Beklagten zu 1) oder ihres Mitarbeiters W., die sich die Beklagte zu 1) nach § 278 BGB zurechnen lassen müsste, ergibt nicht, dass der Kläger gemobbt worden ist.

aa) Nach den obigen Ausführungen bleibt es dabei, dass der Kläger über einen Zeitraum von April bis September 2013 nicht zu Bereichsrunden eingeladen worden ist, dass mit ihm weder über die beabsichtigte Umstrukturierung des Back-Offices noch im Falle des Abzugs von Mitarbeitern für andere Aufgaben kommuniziert worden ist und dass nach seinem, hier zu seinen Gunsten unterstellten Vortrag, der Vorgesetzte W. erklärt habe, seine Mails müssten nicht beantwortet werden.

bb) Das Gericht kann in diesen Verhaltensweisen nicht die erforderliche systematische und zielgerichtete Beeinträchtigung der Rechte des Klägers erkennen. Die feststehenden bzw. zu Gunsten des Klägers zugrunde gelegten Handlungsweisen der

Beklagten gehen nicht über im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen hinaus. Mangelnde Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern ist ein häufiges Phänomen im Arbeitsleben. Hinzu kommt hier, dass die Versuche des Klägers, nicht dauerhaft in L. arbeiten zu müssen, mit zu einem schwierigen, von Spannungen mit der Geschäftsführung und Herrn W. getragenen Klima beigetragen haben. Eine eindeutige Täter-Opfer-Konstellation ist nicht feststellbar. Dem Vorgesetzten W. mag etwa die Anwesenheit des Klägers in den Bereichsrunden lästig gewesen sein. Er mag es begrüßt haben, wenn jener nicht erschienen ist. Es ist aber auch vom Kläger vorgetragen, dass er zu diesen Bereichsrunden ohne Einladung erscheinen konnte und auch erschienen ist. Die - unterstellte - Erklärung des Herrn W., die Mails des Klägers müssten nicht beantwortet werden, enthält zwar eine Geringschätzung des Klägers. Tatsächlich ist es aber nicht so, dass Herr W. die Mails des Klägers sämtlichst nicht beantwortet hat. Aus den vorgelegten E-Mails von Februar/März 2014 zeigt sich, dass ersichtlich der Arbeitsstil des Herrn W., sich nicht mit dem des Klägers verträgt. Die Beklagte hat wiederholt darauf hingewiesen, dass der Kläger, statt Mails zu schreiben, die direkte Kommunikation mit seinem Vorgesetzten W. hätte suchen sollen. Die Geschäftsführerin der Beklagten zu 1) hat zahlreiche Gespräche mit dem Kläger über seine Arbeitssituation geführt, wie sie im Berufungstermin ausgeführt hat. Für eine Verständigung über die Arbeitsbedingungen fehlte es jedoch an Kompromissbereitschaft und an Vertrauen in die Redlichkeit der jeweils anderen Seite. Für den Kläger in der formal unterlegenen Position ist dies ersichtlich nicht zu ertragen gewesen, was die lang andauernde Arbeitsunfähigkeit belegt. Das begründet aber nicht den Vorwurf eines Mobbings im Rechtssinne gegen die Beklagte zu 1).

B.

Auch der Antrag zu 2. hat keinen Erfolg. Wie bereits das Arbeitsgericht festgestellt hat, ist der Antrag zulässig. Auf die Ausführungen auf den S. 15 und 16 des Urteils wird Bezug genommen. Einwendungen hiergegen sind im Berufungsverfahren nicht erhoben worden.

Der Antrag ist aber nicht begründet. Insoweit wird auf die obigen Ausführungen unter **A.** verwiesen. Ein einen Schadensersatzanspruch rechtfertigendes Mobbing der Beklagten zu 1) ist nicht feststellbar.

C.

Ebenfalls unbegründet ist der Antrag zu 1. des Klägers.

Mangels Vorliegen eines Mobbings durch die Beklagte zu 1) besteht auch keine Verpflichtung der Beklagten zu 2), die Gestellung aufzuheben. Ob der Antrag auch aus anderen Gründen unwirksam ist, bedarf keiner Entscheidung.

D.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.
Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich. Es handelt sich um eine auf den Einzelfall bezogene Entscheidung, die in ihren Rechtsgrundsätzen den Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt. Eine grundsätzliche Bedeutung kommt der Entscheidung nicht zu.

gez. … gez. … gez. …