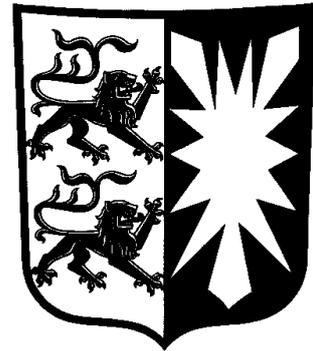


Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 287/16

3 Ca 1/16 ArbG Flensburg



Beschluss

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein ohne mündliche Verhandlung durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende am 11.05.2017

beschlossen

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 22.09.2016, Az. 3 Ca 1/16, wird als unzulässig verworfen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revisionsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist das Rechtsmittel der Revisionsbeschwerde nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 77 Satz 2 und 3 ArbGG verwiesen.

Gründe

I.

Die Parteien streiten über Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis.

Die 52-jährige Klägerin wurde von der Stadt B. ab dem 12.06.2006 befristet bis zum 31.12.2010 als Personalvermittlerin eingestellt. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging infolge einer Verwaltungsfusion zum 01.05.2008 auf die Beklagte über. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund ordentlicher Kündigung vom 08.05.2009 zum 30.06.2009. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD) Anwendung.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien war belastet durch einen Konflikt, der zum einen die Unzufriedenheit des beklagten Amtes mit der Arbeitsleistung der Klägerin und zum anderen die von der Klägerin empfundene Arbeitsüberlastung zum Gegenstand hatte. Dieser Konflikt war Gegenstand zahlreicher Personalgespräche. Nachdem das beklagte Amt bereits eine ordentliche und hernach eine fristlose Kündigung ausgesprochen und sodann im Rahmen der Kündigungsschutzprozesse einvernehmlich wieder „zurückgenommen“ hatte, kündigte es mit drei Schreiben vom 08.05.2009 das

Arbeitsverhältnis der Klägerin erneut fristgemäß zum 30.06.2009. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit drei Kündigungsschutzklagen, welche erstinstanzlich erfolgreich waren. Auf die Berufung des beklagten Amtes wies das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein durch Urteile vom 17.01.2012 (1 Sa 84 b/11) und 11.12.2012 (1 Sa 83 b/11 und 1 Sa 85 b/11) unter Abänderung der erstinstanzlichen Urteile die gegen die ordentlichen Kündigungen vom 08.05.2009 gerichteten Klagen - rechtskräftig - ab. Im Berufungsverfahren 1 Sa 84b/11 wurde der Vorgesetzte der Klägerin, Herr Dr. M. , als Zeuge vernommen. In der Folge erstattete die Klägerin Strafanzeige gegen den Zeugen Dr. M. wegen des Verdachts der falschen uneidlichen Aussage. Das Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft K. zum Aktenzeichen 5.. Js/13 wurde unter dem 29.05.2014 nach § 170 Abs. 2 StPO eingestellt.

Seit Dezember 2008 befand sich die Klägerin in ambulanter psychotherapeutischer Behandlung und war seitdem bis Juni 2010 arbeitsunfähig krank. Die Klägerin bezog ab Juni 2010 Arbeitslosengeld. Ausweislich eines für die Deutsche Rentenversicherung Bund erstellten Gutachtens vom 28.11.2012 wurde bei der Klägerin eine verminderte psychische Belastbarkeit aufgrund einer ängstlich vermeidenden Persönlichkeitsstörung festgestellt. Der Klägerin wurde in der Folge mit Bescheid vom 08.08.2013 rückwirkend für die Zeit vom 01.07.2009 bis zum 30.09.2013 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung in Höhe von 307,45 € monatlich und mit Bescheid vom 21.11.2013 sodann für die Zeit vom 01.07.2009 bis zum 31.10.2014 Rente wegen voller Erwerbsminderung zuerkannt. Für die Zeit ab dem 01.01.2014 betrug die Erwerbsunfähigkeitsrente 614,90 € monatlich.

Mit Anwaltsschreiben vom 07.09.2015 machte die Klägerin gegen das beklagte Amt Ansprüche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Mobbings geltend. Am 23.12.2015 beantragte die Klägerin den Erlass eines Mahnbescheides wegen einer Hauptforderung in Höhe von 80.000,00 € wegen Mobbings im Arbeitsverhältnis. Nach Widerspruch des beklagten Amtes begründete die Klägerin ihre Ansprüche mit der am 21.01.2016 bei Gericht eingegangenen Klagschrift.

Die Klägerin hat vorgetragen, dass das beklagte Amt ihr Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Mobbing schulde. Das Arbeitsvolumen, das ihr von dem beklagten Amt auferlegt worden sei, sei nicht in der vereinbarten Arbeitszeit zu bewältigen gewesen. Hierüber habe sie das beklagte Amt mehrfach informiert, ohne dass Abhilfe geschaffen worden sei. Sie habe nicht ausreichend Zeit gehabt, um sich zu erholen. Ihr Vorgesetzter, Herr Dr. M., habe nicht einmal Überstunden angeordnet, sondern zugelassen, dass sie ihn ihrem Urlaub und sogar während bestehender Arbeitsunfähigkeit gearbeitet habe. Dabei sei sie stets mit einer Arbeitskollegin verglichen worden, die geleistete Arbeitsstunden zum Teil nicht dokumentiert habe und deren Arbeitsbelastung weitaus geringer gewesen sei. Damit habe das beklagte Amt den Zweck verfolgt, ihr ein schlechtes Gewissen zu machen. Trotz ihrer erheblichen Arbeitsbelastung sei bei ihr besonders genau hingeschaut und so der Druck erhöht worden. Das beklagte Amt habe auch dann nicht für Entlastung gesorgt, nachdem sie zusammengebrochen sei, sondern ihr weitere Aufgaben übertragen und sie dadurch bewusst und systematisch überfordert. Darüber hinaus seien ihre Verbesserungsvorschläge nicht aufgegriffen worden. Stattdessen sei sie regelrecht dafür abgestraft worden, dem beklagten Amt die durch fehlerhafte Arbeitsorganisation verursachten Schwierigkeiten aufzuzeigen. So habe ihr Vorgesetzter ihr gegenüber einen harscheren Ton angeschlagen und offen zum Ausdruck gebracht, sie möge sich einen neuen Job suchen. Bei anderer Gelegenheit habe er sie angeschrien und zuletzt herrisch aus seinem Büro geworfen. Ihr Vorgesetzter habe sie offen und systematisch am Arbeitsplatz demontiert und mit einer Vielzahl von Abmahnungen und Kündigungen überzogen. Er habe systematisch ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Arbeitsumfeld geschaffen und dadurch ihr Persönlichkeitsrecht verletzt. Dies und die Arbeitsüberlastung hätten bei ihr zum Burnout und zur Erwerbsunfähigkeit geführt. Das beklagte Amt müsse sich das Fehlverhalten ihres direkten Vorgesetzten nach § 278 BGB zurechnen lassen und schulde ihr sowohl Ersatz der materiellen Schäden in Gestalt von Gehaltseinbußen als auch die Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes. Hinsichtlich der Gehaltseinbußen ab dem 01.07.2009 sei die Differenz zwischen der bezogenen Erwerbsunfähigkeitsrente (307,45 € bzw. 614,90 €) und der bei dem beklagten Amt zuletzt erzielten Nettovergütung (ca. 1.450,00 €) zugrunde zu legen. Sie beschränke sich zunächst auf

die Geltendmachung eines Schadensersatzes für 35 Monate beginnend ab 01.07.2009. Zudem stehe ihr ein angemessenes Schmerzensgeld zu. Die Klagenansprüche seien auch nicht verfallen. § 37 Abs. 1 TVöD erfasse Ansprüche aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung nicht. Im Übrigen sei die Ausschlussfrist gewahrt. Die Ausschlussfrist habe erst mit der Vernehmung ihres ehemaligen Vorgesetzten vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Berufungsverfahren, Az. 1 Sa 84 b/11, am 17.01.2012 begonnen. Die Aussage des Zeugen Dr. M. müsse als letzte Mobbinghandlung angesehen werden, da es sich objektiv um eine Falschaussage gehandelt habe und der Zeuge dem Gericht Unterlagen nicht vorgelegt bzw. deren Existenz verschwiegen habe. Bereits zuvor seien die streitgegenständlichen Ansprüche in den von ihr erhobenen Bestandsschutzklagen vom 16.12.2008, 14.05.2009 und 17.02.2011 geltend gemacht worden. Die Ansprüche seien auch nicht verjährt. Sie habe erst im Rahmen der Verrentung erkennen können, einen Gesundheitsschaden erlitten zu haben, der auf die Mobbingssituation am Arbeitsplatz zurückzuführen sei. Die Verjährung habe daher erst mit dem Schluss des Jahres 2013 begonnen. Die dreijährige Verjährungsfrist sei im Zeitpunkt der Klageerhebung noch nicht abgelaufen gewesen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte verurteilen, an die Klägerin für Entgelteinbußen einen Betrag von 40.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin ein in das Ermessen des Gerichts gestelltes Schmerzensgeld zu zahlen, mindestens jedoch 35.000,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.12.2015;
3. festzustellen, dass die Beklagte zum Ersatz aller weiteren Schäden verpflichtet ist, die der Klägerin durch das der Beklagten zuzurechnende Fehlverhalten ihrer Mitarbeiter in Form der bewussten Schaffung einer andauernden Arbeitsüberlastung, gezielte Behinderung der Arbeit der Klägerin, der Nichtabhilfe von organisatorischen Missständen, der Ignorierung von arbeitstechnischen Verbesserungsvorschlägen und von Überforderungssymptomen bei der Klägerin, Bevorzugung von der direkten Kollegin der Klägerin, Duldung und Förderung des schädlichen Konkurrenzverhaltens im direkten Arbeitsumfeld der Klägerin, der fehlenden Unterstützung der Klägerin bei der Problembewältigung durch die faktisch bestehende Arbeitsüberlastung und des unangebracht aggressiven Umgangs mit der

Klägerin durch den direkten Vorgesetzten entstanden sind oder noch entstehen werden;

4. festzustellen, dass die zu Ziffer 1. titulierte Verpflichtung wegen einer vorsätzlich begangenen unerlaubten Handlung der Beklagten begründet worden ist.

Das beklagte Amt hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens des beklagten Amtes in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.09.2016 die Klage insgesamt abgewiesen. Die Klägerin habe keinen Schadensersatzanspruch in Höhe des Differenzbetrages zwischen der zuletzt bei dem beklagten Amt bezogenen Nettovergütung und ihrer Erwerbsunfähigkeitsrente, da es an der erforderlichen Kausalität fehle. Das Mobbingverhalten, das die Klägerin dem beklagten Amt vorwerfe und das nach ihrem Vortrag zur Verrentung geführt habe, sei nicht ursächlich für den Verlust des Vergütungsanspruchs geworden. Vielmehr habe das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung der Beklagten vom 08.05.2009 zum 30.06.2009 geendet. Aufgrund der rechtswirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.09.2009 könne die Vergütung nicht mehr Berechnungsgrundlage für einen möglichen Schadensersatzanspruch wegen Mobbing für die Zeit ab dem 01.07.2009 sein. Ungeachtet dessen seien sowohl der Schadensersatz- als auch der Schmerzensgeldanspruch als auch weitere Schadensersatzansprüche gemäß § 37 Abs. 1 TVöD verfallen. Die tarifliche Ausschlussklausel erfasse nach dem Wortlaut alle wechselseitigen Ansprüche, mit hin auch solche aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung. Auch Ansprüche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld unterlägen dieser sechsmonatigen Ausschlussfrist. Da die tarifliche Ausschlussfrist vorliegend „nur“ aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme gelte, folge aus §§ 276 Abs. 3, 202 Abs. 1 BGB, dass die Haftung des beklagten Amtes wegen Vorsatzes von der in Bezug genommenen tariflichen Ausschlussfrist nicht erfasst werde. Da die Haftung für fremdes vorsätzliches Handeln

jedoch nach § 278 Satz 2 BGB i. V. m. § 276 Abs. 3 BGB ausgeschlossen werden dürfe, unterlägen auch Ansprüche aufgrund vorsätzlicher Pflichtverletzungen von Erfüllungsgehilfen der in Bezug genommenen tariflichen Ausschlussfrist. Die Klägerin begründe ihre Ansprüche damit, dass ihr ehemaliger Vorgesetzter, der Zeuge Dr. M., sie durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen vorsätzlich gemobbt habe. Dr. M. sei indessen nicht Organ des Beklagten Amtes, sondern dessen Erfüllungsgehilfe. Die Klägerin stütze die Klage mit hin nicht auf eigenes Verschulden des beklagten Amtes, sondern auf fremdes Verschulden des Erfüllungsgehilfen Dr. M. . Letzteres werde auch bei Vorsatz von der Ausschlussfrist erfasst. Es sei zweifelhaft, ob die Aussage des Zeugen Dr. M. vom 17.01.2012 als letzte Mobbinghandlung zu qualifizieren sei, aber auch dann hätte die Klägerin die Ausschlussfrist nicht gewahrt. Denn bis zum 17.07.2012 habe die Klägerin die hier streitgegenständlichen Ansprüche nicht gegenüber der Beklagten schriftlich geltend gemacht. In der Erhebung von Bestandsschutzklagen liege keine Erhebung von Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüchen.

Gegen dieses ihr am 17.10.2016 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 10.11.2016 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 17.01.2017 am 17.01.2017 begründet.

Die Klägerin trägt vor,

die Klagansprüche seien weder verjährt noch verfallen. Das Arbeitsgericht habe nicht gewürdigt, dass die tarifliche Ausschlussklausel vorliegend nicht normativ wegen beiderseitiger Tarifbindung gelte, sondern aufgrund vertraglicher Bezugnahme. Die Ausschlussfrist sei danach wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB nichtig, soweit sie Ansprüche wegen vorsätzlicher Pflicht- und/oder Rechtsgutverletzungen durch die Beklagte erfasse. Danach wären ihre Forderungen aus Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen vorsätzlichen Verhaltens des Arbeitsgebers bzw. seiner Verrichtungsgelhilfen erst mit dem 31.12.2015 verjährt. Das beklagte Amt habe ihr gegenüber die Fürsorgepflicht verletzt. Wenn die Arbeitsplatzbedingungen frei von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Beleidigungen etc. gewesen wären, hätte sie die Arbeit fortsetzen können und wäre heute nicht erwerbsunfähig. Wie der nicht ausermittelte Tatbestand erweise, wäre ihr Arbeitsplatz bei Beachtung der Für-

sorgepflicht zu erhalten gewesen, sodass sie nicht erwerbsunfähig geworden wäre.
Im Übrigen wiederholt die Klägerin ihren erstinstanzlichen Vortrag.

Die Klägerin beantragt,

unter Aufhebung und Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Flensburg vom 22.09.2016, Az. 3 Ca 1/16,

1. das beklagte Amt zu verurteilen, an die Klägerin für Entgelteinbußen einen Betrag von 40.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. das beklagte Amt zu verurteilen, an die Klägerin ein in das Ermessen des Gerichts gestelltes Schmerzensgeld zu zahlen, mindestens jedoch 35.000,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.12.2015;
3. festzustellen, dass die Beklagte zum Ersatz aller weiteren Schäden verpflichtet ist, die der Klägerin durch das der Beklagten zuzurechnende Fehlverhalten ihrer Mitarbeiter in Form der bewussten Schaffung einer andauernden Arbeitsüberlastung, gezielte Behinderung der Arbeit der Klägerin, der Nichtabhilfe von organisatorischen Missständen, der Ignorierung von arbeitstechnischen Verbesserungsvorschlägen und von Überforderungssymptomen bei der Klägerin, Bevorzugung von der direkten Kollegin der Klägerin, Duldung und Förderung des schädlichen Konkurrenzverhaltens im direkten Arbeitsumfeld der Klägerin, der fehlenden Unterstützung der Klägerin bei der Problembewältigung durch die faktisch bestehende Arbeitsüberlastung und des unangebracht aggressiven Umgangs mit der Klägerin durch den direkten Vorgesetzten entstanden sind oder noch entstehen werden;
4. festzustellen, dass die zu Ziffer 1. titulierte Verpflichtung wegen einer vorsätzlich begangenen unerlaubten Handlung der Beklagten begründet worden ist.

Das beklagte Amt beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Das beklagte Amt verteidigt

das angefochtene Urteil.

Das Berufungsgericht hat die Klägerin mit Verfügung vom 23.04.2016 unter Fristsetzung bis zum 05.05.2017 darauf hingewiesen, dass die Berufungsbegründung nicht den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO entspricht und deshalb beabsichtigt sei, die Berufung zu verwerfen.

II.

Die Berufung ist bereits unzulässig. Die Berufung ist zwar frist- und formgerecht eingelegt worden, aber die am letzten Tag der verlängerten Berufungsbegründungsfrist per Fax eingegangene 32-seitige Berufungsbegründungsschrift vom 17.01.2017 entspricht nicht den gesetzlichen Anforderungen des § 520 Abs. 3 ZPO.

1. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Danach genügt eine Berufungsbegründung nur dann den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis 4 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden, doch muss die Berufungsbegründung auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will (st. Rechtsprechung des BAG, vgl. nur: BAG, Ur. v. vom 19.10.2010 - 6 AZR 118/10 -; BAG, Ur. v. 19.02.2013 - 9 AZR 543/11 -; BAG, Ur. v. 15.03.2011 - 9 AZR 813/09 -, jeweils zit. nach juris).

Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die Regelung des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen

Punkten und aus welchen Gründen er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (BAG, Urt. v. 19.2.2013 - 9 AZR 543/11 -, Rz. 14 m.w.N., juris). Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es demnach nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG, Urt. v. 14.03.2017 - 9 AZR 633/15 -, Rn. 11, juris)

2. Die Berufungsbegründung vom 17.01.2017 genügt diesen Anforderungen nicht.

Die Klägerin hat sich mit den zur Klagabweisung führenden tragenden Entscheidungsgründen in keiner Weise auseinandergesetzt. Dies gilt sowohl in Bezug auf den Antrag zu 1. (Schadensersatz) als auch den Antrag zu 2. (Schmerzensgeld) als auch die Feststellungsanträge zu 3. und 4.

a) Das Arbeitsgericht hat die Abweisung des Antrags zu 1. (Schadensersatz über 40.000,00 €) damit begründet, dass das behauptete und strittige Mobbingverhalten, welches die Klägerin dem beklagten Amt zur Last legt, nicht ursächlich für den Verlust des Arbeitsplatzes gewesen sei, sondern die Rechtswirksamkeit der ordentlichen Kündigungen vom 08.05.2009 zum 30.06.2009. Es fehle mithin an der Kausalität zwischen dem dem beklagten Amt zur Last gelegten Mobbingverhalten (Verhalten des Schädigers) und dem Verlust des Arbeitsplatzes und damit dem Verlust des Arbeitseinkommens (Rechtsgutverletzung auf Seiten der Klägerin). Nicht das Mobbingverhalten, sondern die ordentliche Kündigung vom 08.05.2009 habe zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2009 geführt. Die Vergütung, die die Klägerin bei dem beklagten Amt erzielt habe, könne nicht mehr Berechnungsgrundlage für einen möglichen Schadensersatz wegen Mobbings sein.

Mit dieser Argumentation hat sich die Klägerin nicht auseinandergesetzt. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass sie mit der Berufungsbegründung vorträgt, dass ihr Arbeitsplatz bei Beachtung der Fürsorgepflicht hätte erhalten werden können, so dass sie nicht erwerbsunfähig geworden wäre. Die Klägerin geht indessen mit keinem Wort auf die Begründung des Arbeitsgerichts ein, dass das Arbeitsverhältnis

durch die ordentliche Kündigung vom 08.05.2009 zum 30.06.2009 endete und nicht infolge der hier von der Klägerin gegen das beklagte Amt erhobenen Mobbingvorwürfe. Die ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung war auch sozial gerechtfertigt. Dies hat das Landesarbeitsgericht mit Urteil vom 17.01.2012, Az. 1 Sa 84 b/11, rechtskräftig festgestellt. Mit dem Argument des Arbeitsgerichts, dass nicht das strittige Mobbingverhalten letztendlich zum Verlust des Arbeitsverhältnisses (z.B. durch Eigenkündigung oder personenbedingte bzw. krankheitsbedingte Kündigung) führte, sondern die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung der Beklagten, setzt sich die Klägerin in der Berufungsbegründung an keiner Stelle auseinander. Die Klägerin hat sich aber auch nicht darauf berufen und auch keine Gründe dafür vorgetragen, dass diese ordentliche verhaltensbedingte Kündigung vom 08.05.2009 ihrerseits Teil des Mobbingverhaltens des beklagten Amtes gewesen sei. Stattdessen hat sie nahezu wortwörtlich ihren erstinstanzlichen Vortrag aus der Klagschrift vom 21.01.2016 von Seite 3 bis Seite 29 in der Berufungsbegründungsschrift vom 17.01.2017 von Seite 4 bis Seite 30 wiederholt. Die schlichte Wiederholung des erstinstanzlichen Vortrags ersetzt jedoch keine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen und entspricht nicht den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO.

b) Die Berufung ist aber auch in Bezug auf die weiterverfolgten Anträge zu 2 und 4 unzulässig.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zu 2. (Schmerzensgeld über 35.000,00 €) sowie den Feststellungsantrag zu 3. und zu 4. (Haftung für weitere Schäden), mit der Begründung abgewiesen, dass derartige Ansprüche nach der einzelvertraglich in Bezug genommenen tariflichen Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD verfallen seien.

Hiergegen wendet die Klägerin ein, dass diese Ausschlussfrist wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB nichtig sei, soweit sie Ansprüche wegen vorsätzlicher Pflicht- und/oder Rechtsgutverletzungen durch die Beklagte erfasse. Entgegen der Auffassung der Klägerin stützt das Arbeitsgericht seine Entscheidung indessen gerade darauf, dass die Haftung für fremdes vorsätzliches Handeln nach § 278 Satz 2 BGB i. V. m. § 276 Abs. 3 BGB einzelvertraglich ausgeschlossen werden dürfe. Daher könnten Ansprüche aufgrund vorsätzlichen Handelns von Erfüllungsgehilfen (§ 278

Satz 1 BGB) einer individual rechtlich vereinbarten allumfassenden Ausschlussfrist unterfallen (BAG, Urt. v. 26.09.2013 - 8 AZR 1013/12 -, Rn. 41, juris). Die Klägerin stütze die Schmerzensgeld- und weiteren Schadensersatzansprüche auf ein vorsätzliches Mobbingverhalten ihres ehemaligen Vorgesetzten, des Zeugen Dr. M. . Als Beschäftigter des beklagten Amtes sei dieser dessen Erfüllungsgehilfe. Die Klägerin stütze die Klage mithin nicht auf eigenes Verschulden des vertretungsberechtigten Organs des beklagten Amtes (hier: Amtsvorsteher P.), sondern auf fremdes Verschulden. Eine Auseinandersetzung mit diesen tragenden Entscheidungsgründen fehlt in der Berufungsbegründung vom 17.01.2017 gänzlich. Eine schlichte Wiederholung des erstinstanzlichen Vorbringens genügt nicht den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 ZPO.

3. Nach alledem war die Berufung als unzulässig durch Beschluss der Vorsitzenden ohne mündliche Verhandlung nach Gewährung rechtlichen Gehörs gemäß § 66 Abs. 2 Satz 2 ArbGG i. V. m § 522 Abs. 1 Satz 2 und 3 ZPO zu verwerfen.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97 Abs. 1 ZPO, 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revisionsbeschwerde liegt nicht vor, §§ 77 Satz 1 und 2, 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...