



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

N. L., L. str. 18, O.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigter:** Rechtsanwalt U. A.,  
G. str. 17, E.,

**g e g e n**

V. Q. Service Deutschland T.. & Co. OHG, H. Str. 1,  
O.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte K. u. a.,  
Neue N. Str. 26, G.,

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 15.02.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nübold als Vorsitzen-  
den sowie den ehrenamtlichen Richter Koller und den ehrenamtlichen Richter  
Bauer

**für R e c h t erkannt:**

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts  
Mönchengladbach vom 23.08.2017 - 6 Ca 630/17 - wird kosten-  
pflichtig zurückgewiesen.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

## TATBESTAND:

Die Parteien streiten über Schadensersatzansprüche.

Die Beklagte gehört zu einem weltweit tätigen Logistikkonzern. Innerhalb der Unternehmensgruppe übernimmt sie im Schichtbetrieb den Transport von Containern zwischen den verschiedenen Hauptumschlagbasen. Der Kläger war bei der Beklagten seit August 2000 als Kraftfahrer im Regionalbetrieb West beschäftigt. Im Jahr 2016 setzte die Beklagte dort etwa 130 eigene Kraftfahrer sowie 10 Leiharbeitnehmer ein. Die Fahrer werden üblicherweise auf festen Touren eingesetzt.

In den Jahren 2006 und 2007 beschwerte sich der Kläger über seine Behandlung durch seinen damaligen Vorgesetzten. Ab Dezember 2007 setzte die Beklagte den Kläger auf der Tour YD-09 mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 11:00 bis 21:00 Uhr ein, was seinen persönlichen Bedürfnissen in hohem Maß entsprach. Im Januar 2013 versetzte sie ihn auf eigenen Wunsch in die mit einem Zuschlag von 38 % vergütete Nachtschicht Tour D-604. Auf Wunsch eines Betriebsratsmitglieds wies die Beklagte diesem ab dem 04.12.2013 die Tour D-604 und dem Kläger die dadurch freigewordene Tour D-400 – ebenfalls in der Nachtschicht – zu. Die Zuweisung der Tour D-400 hatte ein um zwei Stunden späteres Arbeitsende zur Folge, so dass der Kläger nach seinem Vortrag wegen des um diese Zeit höheren Außenlärms an seiner Wohnung schlechter in den Schlaf fand. Infolge der Versetzung erlitt der Kläger am 05.12.2013 einen Schwächeanfall und war fünf Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Er litt unter Schlafstörungen und Depressionen. Am 13.03.2014 fuhr der Kläger nach I. und führte dort ein Gespräch mit dem Vorgesetzten über die geänderte Tourenzuweisung. Unter dem 08.05.2014 beantragte er die Rückversetzung in die Tagschicht. Zum 09.05.2014 kam die Beklagte dem Wunsch des Klägers nach, entgegen seiner Erwartung und zu seiner Enttäuschung wies sie ihm jedoch nicht seine frühere Tagschicht YD-09, sondern die Tour YD-01 zu, welche von 13:00 bis 23:00 Uhr gefahren wird. Nach Rückkehr von einer knapp sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls setzte die Beklagte den Kläger ab dem 27.07.2015 auf der Tour YD-09 ein. Er hatte sich zwischenzeitlich an den Einsatz auf der Tour YD-01 gewöhnt. Eine gegen diese Umsetzung erhobene Klage des Klägers vor dem Arbeitsgericht Mönchengladbach wurde mit Urteil vom 07.04.2016 rechtskräftig abgewiesen. Am 05.08.2015 brach der Kläger seine Arbeit ab und war in der Folge bis zum 20.09.2015 und dann ab dem 11.11.2015 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Mit Wirkung zum

05.02.2016 wurde dem Kläger ein Grad der Behinderung von 30 anerkannt. Am 29.09.2016 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristlos.

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung hat der Kläger mit Klage vom 16.03.2017 Schadensersatzansprüche geltend gemacht. Er hat die Ansicht vertreten, er sei vielfältigen Mobbing-Handlungen seiner Kollegen und Vorgesetzten ausgesetzt gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte als Gesamtschuldnerin das Auflösungsverschulden zu verantworten hat und ihm wegen dem Verlust seines Arbeitsplatzes eine Entschädigung in Höhe von 76.530,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB zu leisten hat;
2. die Beklagte als Gesamtschuldnerin zu verurteilen, an ihn für die resultierenden Schäden auch für diese, die nicht Vermögensschäden sind, Schadenersatz und Schmerzensgeld zu leisten, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, das aber nicht unter 105.000,00 € liegen sollte. Dabei sollte Art. 6 GG eine entsprechende Beachtung finden.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat ein rechtswidriges Verhalten gegenüber dem Kläger in Abrede gestellt. Vielmehr habe lediglich der Kläger jeglichen ihrer Handlungen eine negative Zielsetzung beigemessen.

Mit Urteil vom 23.08.2017 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Es hat angenommen, der Antrag auf Feststellung eines Auflösungsverschuldens sei mangels des erforderlichen Feststellungsinteresses bereits unzulässig. Der Leistungsantrag auf Zahlung einer Entschädigung wegen eines Auflösungsverschuldens sei unbegründet, da der Kläger seine außerordentliche Eigenkündigung außerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB erklärt habe. Auch der Klageantrag zu 2. sei unbegründet, da nicht festgestellt werden könne, dass der Kläger im laufenden Arbeitsverhältnis sog. Mobbing- und/oder Bossing-Handlungen ausgesetzt gewesen sei. Soweit auf der Grundlage der Behauptungen des Klägers

einzelne unangemessene Verhaltensweisen von Mitarbeitern der Beklagten vorlägen, genügten diese nicht, um ein systematisches Handeln feststellen zu können.

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Parteivorbringens wird nach § 69 Abs. 3 ArbGG auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Gegen das ihm am 22.09.2017 zugestellte Urteil hat der Kläger am 12.10.2017 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 22.12.2017 – mit einem an diesem Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Zur Begründung seiner Berufung führt er aus, ihm sei erst mit dem Entlassungsbericht aus der Reha-Maßnahme vom 19.09.2016 deutlich geworden, dass die unzumutbaren Verletzungshandlungen am Arbeitsplatz die Ursache seiner Erkrankungen seien und es ihm allein aus diesem Grund unmöglich sei, für die Beklagte weiter zu arbeiten. Nach dem Verkehrsunfall im November 2015 sei er teilweise handlungsunfähig und außerstande gewesen, rationale Entscheidungen über seine Zukunft zu treffen. Nach dem Verkehrsunfall im November 2015 sei zwar diagnostiziert worden, dass keine physische, sondern eine durch psychische Gewalteinwirkung ausgelöste psychische Erkrankung vorläge. Als juristischer Laie sei er aufgrund eben dieser psychischen Erkrankung nicht in der Lage gewesen, die Schlussfolgerungen zu ziehen, die notwendig seien, um eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu erklären. Auf einen gerichtlichen Hinweis, dass die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB auch nach diesem Vortrag zweifelhaft sei, hat der Kläger behauptet, er habe sich bis zu seiner Entlassung aus der Reha-Maßnahme in einem die freie Willensbildung ausschließenden Zustand in Bezug auf Rechtsgeschäfte im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten befunden. Er hat weiter gemeint, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts liege auch ein systematisches Handeln der Mitarbeiter der Beklagten vor. Da die Beklagte im Rahmen der sie treffenden abgestuften Darlegungslast keine sachlichen Gründe für die vorgetragene Maßnahmen geschildert habe, sei davon auszugehen, dass diese allein dazu gedient hätten, ihn fortgesetzt in seinem Persönlichkeitsrecht zu verletzen. Dass ein koordiniertes Verhalten vorliege, folge bereits daraus, dass Arbeitsanweisungen an die Fahrer nicht ohne vorherige Abstimmung zwischen dem Regionalleiter und den Einsatzleitern erfolgten.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn

1.
  - a) Euro 30.612,00 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus Euro 2.551,00 seit dem 01.11.2016, sowie aus jeweils Euro 5.102,00 seit dem 01.12.2016, dem 01.01.2017, dem 01.02.2017, dem 01.03.2017, dem 01.04.2017 sowie aus Euro 2.551,00 seit dem 01.05.2017,
  - b) eine angemessene Abfindung wegen des Verlusts des Arbeitsplatzes entsprechend §§ 9, 10 KSchG nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.10.2016,
2. ein angemessenes Schmerzensgeld nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.10.2016.

zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Vortrag. Den Vorstellungen des Klägers liege eine fehlerhafte Einschätzung von Inhalt und Umfang des arbeitgeberseitigen Weisungsrechtes zugrunde. Zudem weist sie darauf hin, dass der Kläger seine Depression ihr gegenüber nicht offenbart hat, so dass sie diese bei ihren Entscheidungen nicht habe berücksichtigen können.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

## ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

### **A.**

Die Berufung des Klägers ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

### **B.**

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit zutreffenden Erwägungen abgewiesen. Die Berufungskammer folgt der Begründung des Arbeitsgerichts und sieht von einer nur wiederholenden Begründung gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ab. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen und die Erörterungen in der mündlichen Verhandlung ist lediglich wie folgt ergänzend auszuführen:

1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht unter Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angenommen, wenn die gesetzliche Ausschlussfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB versäumt sei, könne ein pflichtwidriges Verhalten nicht mehr zum Anlass einer vorzeitigen Beendigung des Vertragsverhältnisses genommen werden und damit entfalle auch der Schadensersatz gemäß § 628 Abs. 2 BGB. Die Angriffe des Klägers gegen die Würdigung des Arbeitsgerichts, bei Ausspruch seiner Kündigung habe der Kläger die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten, gehen fehl. Schadensersatzansprüche nach § 628 Abs. 2 BGB stehen dem Kläger daher auch in dem im Berufungsverfahren geltend gemachten Umfang nicht zu.

a) Dem Kläger sind die von ihm vorgetragene Pflichtverletzungen der Beklagten wie auch deren Auswirkungen auf seinen Gesundheitszustand bereits weit außerhalb der Zwei-Wochen-Frist bekannt gewesen.

Anderes folgt nicht aus der Argumentation des Klägers, er habe erst anlässlich der Entlassung aus der Reha-Maßnahme im September 2016 erfahren, dass „die Wiederaufnahme seiner Tätigkeit bei der Beklagten mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit aufgrund der zu erwartenden erneuten Verletzungen seines Persönlichkeitsrechts erneut zu einer erheblichen Verschlechterung seines Gesundheitszustands führen“ werde. Welche Tatsache daran neu gewesen sein soll, lässt sich seinem Vortrag nicht entnehmen. Er trägt im Anschluss selbst vor, spätestens seit seiner erfolglos gebliebenen Beschwerde beim Regionalleiter Ende 2013 habe er mit weitere Schikane rechnen müssen. Eine bessere Kenntnis konnten ihm die behandelnden Ärzte, die alle Informationen zum Sachverhalt nur

von ihm hatten, insoweit nicht vermitteln. Auch die Erkenntnis, dass weitere Verletzungen seines Persönlichkeitsrechts erneut Gesundheitsbeeinträchtigungen nach sich ziehen dürften, konnte dem Kläger nicht neu sein. Der Kläger hat bereits auf Seite 13 der Klageschrift vorgetragen, die Schikanen hätten zu dem Verkehrsunfall am 11.11.2015 geführt; während des anschließenden stationären Krankenhausaufenthaltes seien physische Erkrankungen/Störungen ausgeschlossen worden; es sei eine psychische Erkrankung diagnostiziert worden, welche durch psychische Gewalteinwirkung ausgelöst worden sei. Es ist weder vorstellbar noch vom Kläger vorgetragen, dass nicht das von ihm im Rechtsstreit vorgebrachte Verhalten der Beklagten bzw. ihrer Mitarbeiter als diese „psychische Gewalteinwirkung“ identifiziert worden ist. Zudem zeigt der Umstand, dass der Kläger ab 2013 ein „Mobbingtagebuch“ geführt hat, auf, dass er selbst die von ihm vorgetragene Verhaltensweisen der Mitarbeiter der Beklagten als Verletzung seines Persönlichkeitsrechts eingeordnet hat.

In diesem Tagebuch hat der Kläger unter dem 06.08.2015 notiert, nachdem er dem Arzt erzählt habe, was geschehen sei, habe dieser seinen akuten Gesundheitszustand erkannt und ihm geraten, eine andere Arbeitsstelle zu suchen. Entsprechend heißt es zum 11.11.2015, die Untersuchungen im Krankenhaus hätten ergeben, dass der Kläger physisch vollkommen gesund sei und dass es sich um eine psychische Störung handle, die auf den gesamten Stress zurückzuführen sei, den der Kläger im weiteren selbst als durch die Konflikte mit seiner Arbeitgeberin verursacht einstuft. Am 15.01.2016 notiert der Kläger sodann überdeutlich: „Da die Ursache meines Zustandes bekannt ist, wäre ein erneuter Arbeitsversuch absolut auszuschließen, ...“; es läge bereits ein Grad der Behinderung von 30 vor. Zum 05.02.2016 notiert der Kläger, die Betriebsärztin habe die Schwere der Erkrankungen sowie die fehlerhafte Führung im Vorgesetztenbereich erkannt. Zum 10.03.2016 vermerkt der Kläger: „Psychische Erkrankung – Schwerbehinderung i.H.v.30 – Depressionen durch den Arbeitgeber“. Für den 16.06.2016 gibt er ein anwaltliches Beratungsgespräch wieder. Der Rechtsanwalt habe von einer Kündigung abgeraten, beweisbare „Mobbing oder Bossing“-Handlungen seien schwer erkennbar. Zum 24.06.2016 teilt der Kläger mit, ein Sozialarbeiter habe ihm von einer Kündigung abgeraten und eine Reha empfohlen. Auch hier wird deutlich, dass der Zusammenhang zwischen dem vorgetragenen Verhalten der Arbeitgeberin und dem Gesundheitszustand des Klägers – gerade auch im Hinblick auf die Frage einer Eigenkündigung – dem Kläger bewusst war. Letztlich stimmt dies auch damit überein, dass nach der klägerseits mit Schriftsatz vom 03.08.2017 überreichten ärztlichen Stellungnahme des Hausarztes Herrn Dr. C. dieser ihm bereits erstmals am

16.10.2014 empfohlen hat, die Beschäftigung aufzugeben. Durch die genannten Umstände ist die pauschale Behauptung des Klägers widerlegt, erst durch den Entlassungsbericht der T.-Klinik sei ihm deutlich geworden, dass die Verletzungshandlungen am Arbeitsplatz die Ursache seiner Erkrankungen seien.

Unerklärt bleibt zudem, weshalb es dem Kläger unzumutbar gewesen sein soll, sein Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigung unter fortdauernder Arbeitsunfähigkeit fortzusetzen.

Darauf, dass sich zudem aus dem vom Kläger vorgelegten Entlassungsbericht vom 22.09.2016 ergibt, dass er selbst – anders als die behandelnden Ärzte – seine gesundheitliche Situation so eingeschätzt hat, dass er nicht mehr in der Lage sei, den Beruf als Lkw-Fahrer auszuüben – also unabhängig von der Tätigkeit bei der Beklagten – kam es in diesem Zusammenhang nicht mehr entscheidend an.

**b)** Der Kläger war auch nicht aufgrund Geschäftsunfähigkeit im Zeitraum von November 2015 bis September 2016 gehindert, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen. Insoweit erscheint bereits bemerkenswert, dass er zunächst nur vorgetragen hat, er sei „zumal als juristischer Laie“, aufgrund der Erkrankung nicht in der Lage gewesen, die für eine außerordentliche Kündigung notwendigen Schlussfolgerungen zu ziehen. Auf eine zutreffende rechtliche Würdigung der ihm bekannten Umstände durch den Betroffenen kommt es jedoch nicht an. Auf den gerichtlichen Hinweis vom 10.01.2018 hat er sich auf eine (bezogen auf Rechtsgeschäfte im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis bestehende) Geschäftsunfähigkeit berufen, allerdings insoweit lediglich den Gesetzestext wiederholt, ohne konkreten Sachvortrag zu halten. Eine Geschäftsunfähigkeit ist daher mangels konkreten Sachvortrags für die Berufungskammer nicht feststellbar. Geschäftsunfähigkeit iSd. § 104 Nr. 2, § 105 Abs. 1 BGB setzt voraus, dass sich der Betroffene im Zustand einer dauerhaften, die freie Willensbestimmung ausschließenden Störung der Geistestätigkeit befindet und insbesondere nicht „lediglich“ eine vorübergehende Störung der Geistestätigkeit iSd. § 105 Abs. 2 BGB. Die freie Willensbestimmung fehlt bei der Abgabe einer Willenserklärung nur dann, wenn jene nicht nur geschwächt oder gemindert, sondern völlig ausgeschlossen ist (BAG 28.02.1980 – 2 AZR 330/78 – juris). Tatsächliche Anhaltspunkte für einen derartigen Zustand des Klägers im gesamten Zeitraum seit seinem faktischen Ausscheiden aus dem Betrieb und dem Beginn der Zwei-Wochen-Frist sind nicht erkennbar. Im Gegenteil ist für den Kläger trotz mehrfacher ärztlicher Behandlung zu keiner Zeit die Bestellung eines Betreuers veranlasst worden. Inwieweit sich aus dem Entlassungsbericht vom

22.09.2016 die vom Kläger vorgetragene Lage ergeben soll, erschließt sich der Berufungskammer nicht. Im Gegenteil heißt es zur ebenfalls außerhalb der Zwei-Wochen-Frist stattgefundenen Aufnahme des Klägers, es erscheine „pünktlich ein wacher, bewusstseinsklarer und allseits orientierter Rehabilitand“.

**2.** Mit überzeugender Begründung hat das Arbeitsgericht auch den auf Zahlung von Schmerzensgeld gerichteten Antrag abgewiesen. Ergänzend weist die Berufungskammer auf das Folgende hin:

Auf der Grundlage des vorgetragenen Sachverhaltes hat die Berufungskammer den Eindruck gewonnen, dass die Wahrnehmung der über die Jahre erfolgten Versetzungen seitens des Klägers Kern und Ursache des durchaus feststellbaren massiven Konfliktes am Arbeitsplatz des Klägers war. Dabei lag in objektiver Hinsicht kein rechtswidriges Verhalten der Beklagten vor, der Kläger hat diese – auch in Verkennung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts – jedoch subjektiv massiv als kränkend empfunden. Im Einzelnen stellten sich die Versetzungen so dar, dass der Kläger zunächst im September 2001 im Tausch mit einem Kollegen, der sich dies erbeten hatte, in eine Wechselschicht eingeteilt wurde und sodann etwa zwei Jahre später in eine permanente Spätschicht. Erstere empfand der Kläger als nachteilig, weil er als „Vater zweier spielfreudiger Kinder“ tagsüber nicht zum Schlaf fand, letztere, weil sie zu einer Verletzung seiner Vaterpflichten führte. Die Kammer konnte insoweit dahinstehen lassen, ob der Kläger damit nicht lediglich jeder derartigen Schichtarbeit immanente und damit grundsätzlich jeden Mitarbeiter treffende Nachteile formuliert. Denn zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass jedenfalls dadurch, dass der Kläger von Dezember 2007 bis Ende 2012 die Tour YD-09 zugeteilt erhielt, die für ihn optimale Arbeitszeiten aufwies, zwischen den späteren Vorgängen und denjenigen vor 2008 kein systematisches, zusammenhängendes Handeln auf Seiten der Beklagten bzw. ihrer Mitarbeiter festgestellt werden kann. Im Januar 2013 kam die Beklagte überdies sogar dem Wunsch des Klägers nach, nunmehr doch in der Nachtschicht eingesetzt zu werden.

Der „Knackpunkt“ im Arbeitsverhältnis trat sodann im Dezember 2013 ein. Die Beklagte kam dem Wunsch des Betriebsratsmitglieds nach, die Tour D-400 abgeben zu wollen und wies diese dem Kläger zu. In objektiver Hinsicht war diese Maßnahme vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt. Entgegen der Auffassung des Klägers musste die Beklagte diese von den Arbeitnehmern als besonders belastend empfundene Tour nicht weiter dem Betriebsratsmitglied zuweisen; es ist vielmehr aus Fürsorgegesichtspunkten sogar eher angezeigt, derartige Touren von Zeit zu Zeit anderen

Arbeitnehmern zuzuweisen. Darauf, dass es nach dem Vortrag des Klägers nicht üblich war, derartige Versetzungen ohne vorherige Besprechung mit dem Betroffenen durchzuführen, kommt es nicht an. Die Beklagte konnte davon ausgehen, dass kein Fahrer freiwillig die unbeliebte Tour D-400 übernehmen würde. Auch mag eine Rolle gespielt haben, dass die Beklagte nicht offenlegen wollte, dass sie auf Wunsch eines Betriebsratsmitglieds handelte, um nicht in eine Diskussion darüber eintreten zu müssen. Ohne dass sich die besonderen Belastungen der ihm am 04.12.2013 zugewiesenen Tour aus der Sicht eines außenstehenden Dritten bereits nachhaltig körperlich auf ihn ausgewirkt haben konnten, erlitt der Kläger bereits am 05.12.2013 einen körperlichen Kollaps („burn out“) und war für fünf Wochen arbeitsunfähig krank. Die in objektiver Hinsicht nicht gerechtfertigte Sorge des Klägers, es gehe wieder so los wie Anfang der 2000er Jahre, führte damit bei ihm zu einer für das Arbeitsumfeld in keiner Weise verständlichen Reaktion. Die damit begründete Konfliktlage wurde sodann durch das Verhalten des Klägers weiter verschärft, der sich zunächst beschwerte, nicht in die Tour YD-09, sondern auf YD-01 versetzt worden zu sein, und sich später dann beklagte, als er doch die Tour YD-09 zugeteilt erhielt. Wer den Eindruck erweckt, das Zuteilen von Arbeitsaufgaben als „Wunschkonzert“ anzusehen, darf sich über Arbeitsplatzkonflikte nicht wundern. Dabei geht es nicht darum, dem Kläger Vorwürfe zu machen. Es ist lediglich aufzuzeigen, dass die in der Persönlichkeitsstruktur des Klägers begründete Wahrnehmung der Außenwelt und die dadurch hervorgerufenen Reaktionen zu Konflikten im Arbeitsverhältnis beigetragen haben. Wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, waren in der Arbeitsumgebung des Klägers im weiteren Verlauf auch rechtswidrige Verhaltensweisen festzustellen. Es handelte sich jedoch nicht um zielgerichtete Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch seine Vorgesetzten; vielmehr haben sich die Reaktionen beider Seiten in der schuldlos entstandenen dauerhaften Konfliktlage gegenseitig bedingt.

Soweit sich der Kläger auf Äußerungen des Regionalleiters im Gespräch am 13.03.2014 beruft, sind zwar einzelne Vorhaltungen isoliert betrachtet geeignet, Persönlichkeitsrechte des Klägers zu verletzen. Da der Kläger diese jedoch nicht im Gesprächszusammenhang schildert, vermag die Berufungskammer nicht auszuschließen, dass nur der Kläger diese als Angriff empfunden hat, sie jedoch als – zugegeben teilweise pointiert formulierter – Rat gemeint waren, indem der Regionalleiter dem Kläger darlegte, wie der Kläger – aus Sicht des Regionalleiters – im Kollegenkreis angesehen wurde.

**C.**

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO.

Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich vorgesehener Anlass.

**RECHTSMITTELBELEHRUNG:**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Nübold

Koller

Bauer

Beglaubigt

Wilden  
Regierungsbeschäftigte

