



Willms
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau H. N., E. berg 81, S.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Michael Hiesgen,
Bahnhofstraße 37, 45525 Hattingen,

g e g e n

die Stadt Solingen, vertreten durch den Oberbürgermeister, Rathausplatz 1,
42651 Solingen,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: KAV Wuppertal,
Werth 79, 42275 Wuppertal,

hat die 17. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 08.01.2013
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Jansen als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Böhm und die ehrenamtliche Richterin
Jaeckel

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Solingen vom 03.02.2012 – 3 Ca 1050/10 – wird kostenpflichtig zu-
rückgewiesen.**

Die Revision wird nicht zugelassen.

TATBESTAND

Die Parteien streiten über die Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen Mobbing sowie über eine Vergütung der Klägerin nach Entgeltgruppe E 13, Stufe 6 TVöD (Unterschiedsbetrag: EUR 699,45).

Die am 30.06.1960 geborene Klägerin ist Diplom-Ökonomin und seit dem 01.07.1995 für die Beklagte tätig. In der Zeit vom 01.07.1995 bis 31.10.1997 wurde sie als betriebswirtschaftliche Kostenrechnerin für die Städtischen Kliniken der Beklagten eingesetzt. Zum 01.11.1997 wechselte die Klägerin vom Klinikum zum Revisionsdienst der Beklagten als vom Rat bestellte betriebswirtschaftliche Prüferin. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD (VKA) Anwendung. Die Klägerin erhält eine Vergütung nach Gehaltsstufe E 11 TVöD.

Die Klägerin hat eine flexible Arbeitszeit. Sie kann sie, sofern dies mit den dienstlichen Belangen vereinbar ist, frei gestalten. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden nicht erfasst. Die Klägerin gibt auf monatsbezogenen Formularen lediglich als Plus- oder Minuswert an, in welchem Umfang ihre Tagesarbeitszeit von der Sollarbeitszeit abweicht.

Die Parteien stritten in der Vergangenheit über die richtige Eingruppierung der Klägerin. Am 14.08.2000 schlossen die Parteien vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf (- 10 Sa 596/00 -) einen gerichtlichen Vergleich, in dem die Parteien vereinbarten, dass die Klägerin in die VG III Fg. 1d. eingruppiert ist. Sie wurde sodann in die Gehaltstufe EG 11 TVöD übergeleitet.

Im Zusammenhang mit der Umstellung des kommunalen Haushaltsrechts auf das NKF/Doppik wurde der Aufgabenbereich für die Klägerin zum 01.01.2008 neu gefasst. Der Entwurf der vorläufigen Geschäftsverteilung für Ap. 12 (Bl. 213 d. A.) hat folgenden Inhalt: Prüfung, Wirtschaftsprüfung und Rechnungswesen der Sondervermögen 801 und 802; betriebswirtschaftliche Prüfungen und Beratungen im Konzern Stadt Solingen (Mitwirkung); Prüfung Eröffnungsbi-

lanz/Jahresabschluss Stadt Solingen (Mitwirkung); lfd. Prüfung Gesamtabchluss (Konzern Stadt Solingen) (Mitwirkung); lfd. Prüfung der Vorgänge der Finanzbuchhaltung; Vorbereitung der Prüfung des Jahresabschlusses (Mitwirkung): Teilnahme an größeren Prüfungen im Team; Bearbeitung der sonstigen Aufgaben nach der Revisionsordnung.

Die Klägerin führte von 2008 bis 2010 u.a. folgende Prüfungen durch (Bl. 282/284 d. A.).

2008 Beschaffung von Maschinen und Fahrzeugen im Vermögensbetrieb der
Beklagten VWS im Jahr 2007

2009 Prüfung der Eröffnungsbilanz (Aktiva/Umlaufvermögen) liquide Mittel
Grundlagenermittlung (sonstige Vermögensgegenstände)

Prüfung der Schulgirokonten (Teil von liquiden Mitteln)

Liquide Mittel

Prüfung der Eröffnungsbilanz (Aktiva/Umlaufvermögen) von Vorräten

2010 Prüfung der Abrechnung von Vorschüssen (Klinikum)

Prüfung der Abrechnung von Überstunden und Mehrarbeit

Prüfung der Abrechnung von Reisekosten

Prüfung der Abrechnung von Beihilfen

Die Klägerin sieht sich seit 2008 zunehmend Schikanen ausgesetzt, die nach ihrer Auffassung insgesamt als Mobbing gewertet werden müssten. Sie bezieht sich im Wesentlichen auf folgende Sachverhalte:

Am 03.01.2008 konnte Herr L. (ehemaliger Leiter des Revisionsdienstes) die Klägerin nachmittags nicht erreichen. In einem Telefongespräch vom 04.01.2008 wies die Klägerin darauf hin, dass sie Gespräche mit dem ehemaligen VBS geführt und gegen 14:00 Uhr nach Hause gefahren sei. Mit Schreiben vom 07.01.2008 forderte Herr L. die Klägerin auf, zu dem Vorgang nochmals Stellung zu nehmen. In einer schriftlichen Antwort vom gleichen Tag teilte die Klägerin mit, dass sie das doch bereits erläutert habe, dass sie am 03.01.2008 starke Zahnschmerzen gehabt und ihre Tabletten vergessen habe. Sie sei deshalb gegen 14:00 Uhr nach Hause gefahren. Herr L. und die Kollegen seien um

diese Uhrzeit nicht zu erreichen gewesen. An die Möglichkeit einer E- Mail habe sie nicht gedacht. Es sei dienstlich nicht notwendig gewesen, am Nachmittag anwesend zu sein. Zugleich entschuldigte sie sich für die unterlassene E- Mail.

Am 20.01.2009 fand zwischen der Klägerin, Herrn L. und Herr C. (zuständiger Sachbearbeiter beim Personalmanagement) ein Gespräch u.a. wegen Erkrankungen der Klägerin statt.

Danach war die Klägerin vom 21.01.2009 bis 11.02.2009 arbeitsunfähig erkrankt. Ihrer Einlassung nach hatte sie einen Nervenzusammenbruch erlitten. Ursache seien massive Beschimpfungen bei einem Gespräch mit Herrn L. und Herrn C. gewesen. Ihr sei unterstellt worden, nicht zu arbeiten. Herr L. und Herr C. hätten erklärt: „Sie machen null.“ Nach der Schilderung der Klägerin hatte sie das Verhalten ihres Vorgesetzten in Panik versetzt und sich vor ihrer schriftlichen Erklärung anwaltlich beraten lassen. In einem von der Klägerin in Kopie zu den Akten gereichten Schreiben vom 21.01.2009 an Frau Rechtsanwältin X., deren Hilfe sie damals in Anspruch nahm, führt die Klägerin u.a. aus:

„Da das Gespräch keine andere Wendung nahm, nur Vorwürfe und ich noch einmal sagte, ich könne die Vorwürfe so nicht hinnehmen, da ich mich sehr angestrengt habe, um die Aufgabe zu lösen. Aber auch die beste Mitarbeiterin könne ohne Prüfungsunterlagen kein Ergebnis liefern. Ich wusste keinen Ausweg mehr und habe weinend das Büro von Herrn L. verlassen. Zwei Mitarbeiterinnen traf ich im Vorraum, denen ich laut sagte, dass ich nun mit meinem Auto gegen einen Baum fahre, weil ich keinen Ausweg mehr wisse. Ich werde genötigt, etwas zu prüfen, wo ich zurzeit keine Unterlagen erhalten kann, da die Gegenseite auch Schwierigkeiten bei der Ausführung ihrer Arbeit hat.

Ich ging dann in mein Büro, gefolgt von Herrn C.. Herr C. sagte mir, dass das auch keine Lösung sei etc. Er sah meine drei Aufgabenstellungen hinsichtlich der Bilanzprüfung von Herrn G. auf meinem Tisch liegen und meinte, ob ich diese Prüfung mit einer Kollegin machen müsse. Ich be-

jahte. Daraufhin rief er Herrn L. an, dass er in mein Büro kommen solle, er wolle eine Absprache mit mir tätigen. Herr L. erklärte sich nur widerwillig bereit, von der Prüfung der Finanzbuchhaltung (Anlagenbuchhaltung) abzusehen und mich nun einmal mit einer Kollegin zusammen die gestellten Aufgaben von Herrn G. bearbeiten zu lassen. Herr L. sagte mir sofort bei Betreten meines Raumes, dass ich krank sei. Er würde es begrüßen, wenn ich dem Amtsarzt vorgestellt werde, damit mir geholfen werden kann. Ferner fragte er mich, ob ich denn überhaupt noch in der Lage wäre, meiner Aufgabe im Revisionsdienst nachzukommen. Ich sagte ihm darauf, dass, wenn man im Glashaus sitzt, nicht mit Steinen werfen solle. Er würde seinen Führungsaufgaben mir gegenüber auch nicht nachkommen. Ich hätte überdies nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte. Der Arbeitgeber hat auch eine Fürsorgepflicht zu erfüllen. Ob er nun sein Ziel erreicht hat und nun zufrieden wäre, mich so zu sehen. Herr L. verließ nun mein Büro“.

Mit Schreiben der Beklagten vom 28.01.2009 wurde die Klägerin gebeten, zur Prüfung ihrer Arbeits-/Einsatzfähigkeit am 13.02.2009 im Stadtdienst Gesundheit – Gutachterlicher Dienst vorzusprechen. Die städtische Medizinaldirektorin Frau Dr. S. fasst das Ergebnis dieser Untersuchung im Schreiben vom 13.02.2009 (Bl. 164 ff. d. A.) wie folgt zusammen:

Zusammenfassende Beurteilung:

Aufgrund des aktuellen Gesundheitszustandes ergeben sich aus medizinischer Sicht keine Anhaltspunkte für das Vorliegen chronischer körperlicher oder geistiger Erkrankungen, die die intellektuelle und psychofunktionale Leistungsfähigkeit beeinträchtigen könnten.

Eine Objektivierung der Leistungsfähigkeit ist hier mangels Testverfahrens jedoch nicht möglich. Bei Bedarf könnte eine solche Untersuchung im Neurologischen Therapiezentrum in Köln durchgeführt werden. Diese Untersuchung würde laut telefonischer Auskunft ambulant an drei Tagen

durchgeführt werden und mit Kosten in Höhe von ca. 500,00 bis 600,00 EUR verbunden sein.

Die Betroffene erklärte sich einverstanden mit der Überprüfung ihrer Leistungsfähigkeit.

Im Zusammenhang mit dieser Begutachtung schickte Herr L. der Klägerin unter dem 16.02.2009 eine E-Mail und bat um Mitteilung, „wie es in Ihrem Fall nun weitergehen soll.“ In einer weiteren E-Mail vom 18.02.2009 rügte er, dass er noch keine Antwort erhalten habe und setzte der Klägerin eine Frist bis zum 19.02.2009. In beiden Mails ist von einer „angeschlagenen Gesundheit“ der Klägerin die Rede („Wie ich gehört habe, sind Sie zwar heute im Dienst, jedoch gesundheitlich angeschlagen“ und „Ich hatte Ihnen am 16.02.2009 mit Rücksicht auf Ihre angeschlagene Gesundheit eine Mail geschickt ...“)

Mit Schreiben des Neurologischen Therapiecentrums in Köln vom 25.02.2009 wurden der Klägerin zwei Termine für „ihre neuropsychologische Testung“ mitgeteilt. Mit Anwaltsschreiben vom 11.03.2009 ließ die Klägerin die Forderung nach einer neurologischen Testung zurückweisen. Für eine solche Testung bestehe kein Anlass. Weitere Untersuchungen fanden daraufhin nicht statt.

Am 04.09.2009 fand eine Dienstbesprechung des Revisionsdienstes statt, in dem u.a. der Umstrukturierungsprozess zur Neuorganisation des Revisionsdienstes ein Thema war. Die Klägerin hat behauptet, dass sie von Herr G. vor dem gesamten Kollegenkreis des Revisionsdienstes mit den Worten gerügt worden sei: „Um das zu verstehen, reicht ihr geistiger Horizont nicht aus“. Die Beklagte hat behauptet, dass sich die Klägerin zur Darstellung des Umstrukturierungsprozesses in scharfer Form äußerte. Es sei nur vom „dienstlichen Horizont“ die Rede gewesen. Herr G. habe diesen Ausdruck im Zusammenhang damit gebraucht, dass er der Klägerin vorgehalten habe, dass sie an all den, den Umstrukturierungsprozess begleitenden Besprechungen nicht teilgenommen habe und ihr somit der nötige Beurteilungsrahmen fehlen würde. Die Diskussion habe mit dem Vorwurf geendet, dass der Komplex der Neuorganisation ihren Horizont überschreiten dürfte.

Mit Schreiben vom 19.10.2009 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Begründet wurde diese Kündigung damit, dass die Klägerin unrichtige Angaben über ihre Arbeitszeiten gemacht habe. Die Beklagte bezog sich auf einen Vergleich von Beobachtungen, die der Leiter des Revisionsdienstes und dessen Vertreter gemacht hätten und den von der Klägerin in der Zeitsummenkarte für September 2009 gemachten Angaben. Im Zusammenhang mit der Kündigung erteilte die Beklagte der Klägerin das Zeugnis vom 20.10.2009 (Bl. 22 d. A.).

Gegen die Kündigung erhob die Klägerin eine Kündigungsschutzklage. Mit Urteil vom 28.05.2010 - 3 Ca 2221/09 – stellte das Arbeitsgericht Solingen nach Beweisaufnahme die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung fest. Begründet wurde dieses Urteil im Wesentlichen damit, dass der Klägerin eine nach der Vernehmung der Zeugen L. und G. über deren Beobachtungen über das Ende der Arbeitszeit der Klägerin am 07.09.2009 in den Prozess eingeführte Einlassung, aufgrund derer es möglich erschien, dass die Klägerin das Dienstgebäude doch noch einmal hätte betreten können, ohne dass die Zeugen dieses hätten bemerken müssen, letztlich nicht zu widerlegen war. Gegen dieses Urteil, das die Beklagte auch zur Weiterbeschäftigung der Klägerin zu „unveränderten Arbeitsbedingungen“ als „Prüferin im Bereich des Revisionsdienstes“ verurteilte, hat die Beklagte kein Rechtsmittel eingelegt.

Mit Anwaltsschreiben vom 11.06.2010 ließ die Klägerin der Beklagten mitteilen, dass sie am „kommenden Montag“ (= 14.06.2010) ihren Dienst wieder antreten werde. In dem Schreiben wird darauf hingewiesen, dass die Klägerin einen Anspruch darauf habe, zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Prüferin im Bereich des Revisionsdienstes beschäftigt zu werden. Die Klägerin bat per E-Mail vom 11.06.2010 um Sicherstellung, dass ihr Büro im Revisionsdienst zu dem Zeitpunkt wieder zur Verfügung steht. Per E-Mail vom 11.06.2010 antwortete Herr L., dass sie am Montag den Dienst im Revisionsdienst nicht wieder antreten könne. Sie brauche nicht zum Dienst zu erscheinen. Herr C. vom Personalmanagement werde sich kurzfristig mit ihr in Verbindung setzen, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Mit Schreiben vom 14.06.2010 wurden die Mitglieder des Rechnungsprüfungsausschusses über die Inhalte der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses informiert. Als Punkt 7. des öffentlichen Teils der Sitzung war auf der Tagesordnung aufgeführt, „Abberufung einer Prüferin beim Revisionsdienst der Stadt Solingen“. Die Klägerin, die davon ausging, dass es dort um ihre Abberufung ging, wandte sich mit Schreiben vom 17.06.2010 an den Oberbürgermeister persönlich und setzte ihn von ihrer Auffassung in Kenntnis, dass der Rat, sollte er einen solchen Beschluss fassen, gegen geltendes Recht handeln würde, da das Gerichtsurteil ja eine Wiedereinstellung in den Revisionsdienst fordere.

Am 28.06.2010 übergab die Klägerin vor der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses dem Vorsitzenden G. die im Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht Solingen - 3 Ca 2221/09 - protokollierten Zeugenaussagen und das Urteil. Die Klägerin hat behauptet, dass ihre Bitte, Aussagen und Urteile an alle Ausschussmitglieder überreichen zu dürfen, vom Ausschussvorsitzenden abschlägig beschieden worden sei. Der Vorsitzende habe sie gebeten, den Sitzungsraum vor der Sitzung zu verlassen und ihr auch mitgeteilt, dass die Abberufung erst im September 2010 erfolgen solle. Die Klägerin hat weiter behauptet, dass sie von den Herren L. und G. bewusst ignoriert worden sei. Beide hätten alle Anwesenden mit Ausnahme der Klägerin mit Handschlag begrüßt. Auch hätten sie dem Vorsitzenden G. durch Zeichensprache signalisiert, er solle die Klägerin aus der – öffentlichen Sitzung – herauswerfen.

Ende Juni 2010 fanden zwischen der Klägerin und Herrn C. mehrere Telefongespräche über die Fortsetzung der Tätigkeit statt. Am 29.06.2010 wurde ihr bei der Beklagten von Herrn C. der Prüfungsauftrag vom 25.06.2010 übergeben, der die Prüfung der Abrechnung von Reisekosten, Beihilfen, Vorschüssen, Überstunden und Mehrarbeit im Städt. Klinikum T. gGmbH vorsah. Nach dem Beklagtenvortrag wurde die Klägerin darauf hingewiesen, dass man das Arbeitsverhältnis befriedet fortsetzen wolle und es sich bei dem Einsatz um eine anfängliche räumliche Distanz handele, um eine entspannte weitere Zusammenarbeit zu ermöglichen. Eine Rückkehr zum alten Arbeitsplatz solle erfolgen. Die Klägerin rügte in dem Zusammenhang mit der Übergabe des Prüfauftrages

die fehlende Unterschrift des Prüfauftrages, und dass Herr C. nicht befugt sei, ihr den Prüfauftrag zu erteilen.

Am 30.06.2010 nahm die Klägerin ihren Dienst im Klinikum auf. Ihr wurde ein Zimmer im Klinikum zur Verfügung gestellt. Ihr ursprüngliches Zimmer hatte Herr L., der neue Abteilungsleiter erhalten. Die von der Klägerin im Büro genutzten Akten und Unterlagen hatte die Beklagte im Zusammenhang mit der Kündigung zuvor in Kisten verstauen und ins Archiv bringen lassen. Die Klägerin rügt insoweit, dass wichtige Aufzeichnungen von ihr und auch ein privates Fachbuch nicht auffindbar seien und die Beklagte sich bis heute weigere, die Kosten für das verschwundene private Fachbuch zu erstatten.

Anlässlich der Wiederaufnahme der Tätigkeit im Klinikum rügte die Klägerin die damit verbundenen Arbeitsbedingungen (Aushändigung einer Chipkarte zum Betreten der Räumlichkeiten und Beginn der Arbeitszeit erst ab 7:30 Uhr) sowie die Ausstattung des Büros. Am 02.07.2010 besuchten Herr L. und Herr L. den Arbeitsplatz der Klägerin. Per E-Mail vom 05.03.2010 fasste die Klägerin ihre wichtigsten Punkte aus dem Gespräch vom 02.07.2010 zusammen (1. Benötigtes Büromaterial, 2. Telefon erledigt, 3. EDV-Ausstattung, 4. Stellung eines Dienstlaptops, 5. Urlaubs- und Überstundenansprüche 2009, 6. Post, 7. Abgrenzung von Kollegen, 8. Akten im Keller (fehlender Zugang), 9. Führung einer Kladde bzgl. Arbeitszeit, 10 Dienstzeit ab 6 Uhr morgens, 11. Unterschrift unter Prüfauftrag, 12. Arbeitsergebnisse). In der Folgezeit kam es zwischen der Klägerin und Herrn L. zu einem umfangreichen E-Mailverkehr über die Erledigung bzw. Nichterledigung der von der Klägerin angesprochenen Kritikpunkte. Auszugsweise wird auf die E-Mails u.a. vom 02.07.10, 05.07.10, 08.07.2010, 13.07.10, 14.07.2010 (C.) Bezug genommen. Da die Aufgaben nach Auffassung der Klägerin nicht in vollem Umfang erledigt wurden, verfolgte die Klägerin die offenen Streitpunkte mit der am 15.07.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen vorliegenden Klage weiter. Auf die Anträge, die nach der Klageerweiterung vom 16.07.2010 auch die Erteilung eines Zwischenzeugnisses und die Entfernung des Zeugnisses von 20.10.2009 zum Inhalt hatten wird Bezug genommen. Die Klägerin rügte das Zwischenzeugnis als teilweise nicht akzeptabel und als Ohr-

feige. Die Anträge hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 18.11.2010 für erledigt erklärt.

Per E-Mail vom 30.08.2010 teilte Herr L. der Klägerin u.a. mit, das vorgesehen sei, ihr das alte Büro wieder zur Verfügung zu stellen. Der dort untergebrachte Herr L. werde Anfang Oktober nach Ausscheiden von Herrn K. in dessen Büro beziehen. Die Maßnahme wurde sodann umgesetzt und die Klägerin bezog wieder ihr Büro im Verwaltungsgebäude.

Im Gütetermin vom 27.08.2010 regte der Vorsitzende der Kammer eine Mediation an. Per E-Mail vom 30.08.2010 wandte sich Herr C. in dem Zusammenhang an Frau L.-M. und wies darauf hin, dass die Klägerin wegen eines Arbeitszeitbetruges gekündigt worden sei, die Beklagte aber letztlich den Beweis nicht habe erbringen können. Die Gespräche sollten dazu dienen, verlorenes Vertrauen wieder zu gewinnen. Frau L.-M. schlug zunächst ein Gespräch zwischen der Klägerin und Herrn G. vor. Per E-Mail vom 13.09.2010 an Herr C. kritisierte die Klägerin die Voreingenommenheit von Frau L.-M., weil sie durch seine E-Mail vom 30.08.2010 fehlerhaft informiert worden sei, insbesondere weil unterschwellig angedeutet werde, dass sie aus Mangel an Beweisen wieder einzustellen gewesen sei. Am 17.09.2010 fand zwischen der Mediatorin Frau L.-M., der Klägerin und Herrn G. ein Gespräch statt. Per E-Mail vom 20.09.2010 teilte die Klägerin Frau L.-M. mit, dass die Anregung des Vorsitzenden gescheitert sei, weil Herr G. in dem Gespräch nicht bereit gewesen sei, seine Mobbinghandlungen ihr gegenüber einzuräumen. Er habe die Ansicht vertreten, sich korrekt verhalten zu haben und hierzu lediglich Alltagssituationen aufgeführt. Per E-Mail vom 24.09.2010 legte Frau L.-M. ihr Amt als Vermittlerin nieder. Hierüber wurde die Klägerin informiert.

Der hierüber weiter geführte E-Mailverkehr wird auszugsweise wiedergegeben. Per E-Mail vom 11.10.2010 an Herrn C. kritisierte die Klägerin eine fehlende Gesprächsbereitschaft und dass sich ihre Vorgesetzten nicht ansatzweise um eine Entspannung bemüht hätten. Auf die Einladung von Herrn C. zu weiteren Gesprächen wies u.a. sie darauf hin, dass sie nicht wisse, was besprochen werden

solle und das Ziel nicht definiert sei. Außerdem teilte sie mit, dass die vorgeschlagenen Termine wegen Fristarbeiten und des bevorstehenden Urlaubs nicht wahrgenommen werden könnten. Mit Schreiben vom 14.10.2010 bestätigte Herr C. eine Rede und Klärungsbereitschaft der Beklagten und wies darauf hin, dass für das erste Gespräch die Klägerin und Herr L. vorgesehen sei. Sie könne vorab ein Gespräch mit dem Mediator Herrn O. führen. Per E-Mail vom 20.10.2010 bat die Klägerin um Vermittlung eines Vor-abgesprächs mit dem Mediator. Per E-Mail vom 11.11.2010 teilte Herr C. Ort und Zeit der vorgesehenen Termine mit dem Mediator Herrn O. mit. Per E-Mail vom 06.12.2010 teilte die Klägerin u.a. mit, dass sie ein weiteres Klageverfahren bei Gericht eingeleitet habe und es deshalb nach ihrer Auffassung zum jetzigen Zeitpunkt keinen Sinn mache, Gespräche auf freiwilliger Basis zu führen. Sie wies weiter darauf hin, dass in der Vergangenheit keine Gesprächsbereitschaft bestanden habe und die vom Gericht vorgeschlagene Verfahrensweise allein durch Herrn L. und G. verschuldet sei. Außerdem habe man ihren Wunsch nicht erfüllt, vorab mit dem Mediator zu reden. Sie bitte deshalb darum, die Gespräche abzusagen.

Am 22.10.2010 legte die Klägerin die Prüfberichte bezüglich des Klinikums vor. Vom 29.10.2010 bis 03.12.2010 war sie in Urlaub. Der Prüfbericht, der nach der Dienstanweisung von dem Vorgesetzten gegengezeichnet wird, wurde von Herrn L. wegen eines fehlenden Schlussgesprächs nicht gegengezeichnet. Dies rügt die Klägerin.

In dem Zusammenhang führten die Klägerin und Herr L. im Wesentlichen folgenden E-Mail-Verkehr.

Per E-Mail vom 03.12.2010 wies Herr L. die Klägerin darauf hin, dass die Berichte ans Klinikum übersandt seien und eine Rückäußerung bezüglich einer Schlussbesprechung ausstehe. Über die Prüfberichte der Klägerin fanden zudem zwischen dem Klinikum und Herrn L. am 01.12.2010 und 05.01.2011 Gespräche statt. Mit Schreiben vom 05.01.2011 wandte sich der Personaldirektor Herr C. an Herrn L. und kritisierte das Verhalten der Klägerin. Wegen der Äußerungen teilte die Klägerin der Beklagten mit, dass sie beabsichtige, gegen Herr C. Strafanzeige zu erstellen. Nach der Anweisung von Herrn L., eine Schlussbesprechung über die Prüfberichte anzuberaumen, bat die Klägerin per E-Mail

vom 10.02.2011 die Gespräche bis zur Klärung der Vorgänge im Klinikum zurückzustellen. Sie kündigte an, diese sowie das Verhalten der Beklagten zum Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens zu machen. Per E-Mail vom 16.02.2010 lud sie sodann zu einer Schlussbesprechung im Verwaltungsgebäude ein. Per E-Mail vom 17.02.2011 teilte Herr L. mit, dass das Klinikum gebeten habe, den Termin zu verschieben. Er wies auch darauf hin, dass die Besprechungen üblicherweise in den Räumen des zu prüfenden Betriebes stattfinden und bat, einen neuen Termin abzustimmen. Über die Umsetzung dieser Mitteilung fand ein weiterer Schriftverkehr statt. Per-E-Mail vom 04.03.2011 wehrte sich die Klägerin gegen den Vorwurf von Herrn L. in einer E-Mail vom 24.02.2011, dass sie das Arbeitsklima durch Vorbehalte und Unterstellungen belaste und verschärfe und bat die Unterstellungen zu unterlassen. Sie wies darauf hin, dass sie bereits in vier Berichten ausgeführt habe, dass sie eine Schlussbesprechung nicht für erforderlich halte und nach der Dienstanweisung alleine entscheiden könne. Im Übrigen wies sie darauf hin, dass der Vorgesetzte verpflichtet sei, den Bericht zu unterzeichnen. Der Aufforderung die Berichte wieder bei ihm abzuholen, komme sie nur bei seiner Anwesenheit nach. Zudem nehme sie die Berichte nur in Empfang, wenn sie von ihm ordnungsgemäß entsprechend der Dienstanweisung unterzeichnet sei

Im Januar 2011 führte Herr L. in Abstimmung mit dem Personalrat ein Abwesenheitsbuch für die Mitarbeiter des Revisionsdienstes ein. Hierüber wurden die Mitarbeiter mit Schreiben vom 20.01.2011 informiert. Die Klägerin wandte sich bezüglich der Führung des Anwesenheitsbuchs an den Personalrat.

Die Klägerin trug im Abwesenheitsbuch für Gewerkschaftsbesuche am 25.01.2011, 1 h:10 min, für den 10.05.2011, 1 h: 30 min, für den 15.06.2011, 1 h: 15 min und für den 16.06.2011, 5: 50 min ein. Die monatlichen Eintragungen wurden zunächst vom Vorgesetzten abgezeichnet. Im Oktober 2011 kürzte die Beklagte nach Überprüfung im Arbeitszeitkonto die Arbeitszeiten um die Besuchszeiten bei ver.di. (Saldo +3,2 auf -1,8; neuer Saldo 5,3 statt 10,3 h). Die Beklagte ermittelte einen Gesamtwert von 4 Stunden und 50 Minuten = 4,83 h. Ursprünglich gestrichenen 1,2 h für Januar 2011, wurden im Nachhinein wieder gutgeschrieben.

Wegen der Führung eines Abwesenheitsbuchs und Streichung der Stunden wandte sich die Klägerin sowohl an die Arbeitgeberin als auch an den Personalrat. Per E-Mail vom 17.11.2011 verwies der Personalrat darauf, dass das Führen der Abwesenheitsbücher in vielen Bereichen üblich und von den Kollegen nicht beanstandet worden sei. Er verwies auf das vereinbarte Gespräch mit Herrn L. und die Bereitschaft des Personalrats, eine Person des Vertrauens zu dem Gespräch zu entsenden. Per E-Mail vom 22.11.2011 an den Personalrat rügte die Klägerin, dass nicht genügend getan werde, um einen Missbrauch des Abwesenheitsbuchs zu verhindern. Das angesprochene Gespräch lehnte sie ab, weil ihr Stunden ohne Rücksprache gestrichen worden seien, und dadurch das Vertrauensverhältnis gestört sei.

Die Klägerin rügt zudem die fehlende Bereitschaft ihres Vorgesetzten zur Führung eines persönlichen Gesprächs bzw. Mitarbeitergesprächs. Auf die Forderung der Klägerin zu einem Gespräch per E-Mail 05.05.2011 teilte Herr L. der Klägerin mit, dass ihm sein Rechtsanwalt den Rat gegeben habe, mit ihr kein 4-Augengespräch zu führen. Zu den Bedingungen der E-Mail 04.05.2011 sei er zu einem Zielvereinbarungsgespräch bereit.

Per E-Mail vom 05.05.2011 wandte sich die Klägerin an den Oberbürgermeister der Stadt Solingen und warf darin ihren Führungskräften massives Mobbing vor. Die Anfrage der Klägerin zu einem Mitarbeitergespräch beantwortete Herr L. per E-Mail vom 06.06.2011 dahingehend, dass Mitarbeitergespräche im Bereich der Kernverwaltung generell nicht mehr geführt würden. Dagegen wandte sich die Klägerin unter Hinweis auf die Dienstanweisung per E-Mail vom 07.06.2011. Per E-Mail vom 07.06.2011 an Herrn X. vom Personalmanagement warf die Klägerin Herrn L. einen massiven Verstoß gegen Dienstvorschriften vor.

Bereits am 21.09.2010 erhielt die Klägerin von Herrn L. den Auftrag zur unterjährigen Prüfung der Finanzbuchhaltungen. Per E-Mail vom 23.09.2010 wies die Klägerin u.a. darauf hin, dass der Auftrag dem aus dem Jahre 2008 entspreche und sie schon damals darauf hingewiesen habe, dass sie zur Aufgabenerledigung nicht in der Lage sei und das Gespräch damals zu ihrem Ner-

venzusammenbruch geführt. In der Mail heißt es weiter, dass sie feststellen müsse, dass Herr L. nicht gewillt sei, die Vorfälle der letzten Monate und auch die Mobbingvorwürfe zu realisieren. Außerdem seien umfangreiche und detaillierte SAP-Kenntnisse erforderlich, die sie nicht besitze und die Stadt ihr keine Schulungen ermöglicht habe. Sie habe insbesondere keine finanzbuchhalterische Ausbildung. Auf die Schulungsforderung wies Herr L. per E-Mail vom 11.02.2011 u.a. darauf hin, dass die Klägerin Schulungen in SAP und der im Revisionsdienst eingesetzten Prüfungssoftware sowie diverse Einzelschulungen erhalten habe und weitere Schulungen aus Gründen der Gleichbehandlung nicht genehmigt würden und sie gebeten werde, die Prüfung fortzusetzen. Diese Prüfaufträge wurden zunächst nicht umgesetzt.

Mit Schreiben vom 07.07.2011 erteilte Herr L. der Klägerin erneut zwei Prüfaufträge zur laufenden Prüfung der Finanzbuchhaltung und dauernden Überwachung der Zahlungsabwicklung der Gemeinde, mit der Bitte um Erledigung bis zum 31.08.2011. Wegen der weiteren Einzelheiten des Auftrages und Hinweisen zur Auftragserledigung wird auf das Schreiben (Bl. 772 d. A.) Bezug genommen. Zwischenzeitlich hatte sich die Klägerin per E-Mail vom 14.07.2011 an den Oberbürgermeister gewandt und die Zuweisung des Prüfauftrags und die fehlende Zuweisung anderer Prüfaufträge gerügt. In dem Schreiben heißt es weiter, „Interessiert es Sie als Oberbürgermeister, Verwaltungschef und direkter Fachvorgesetzter des Revisionsdienstes nicht, wenn Gehalt gezahlt wird, vom Mitarbeiter aber dafür keine Leistung erbracht wird“.

Mit Schreiben vom 12.09.2011 informierte das Personalmanagement den Personalrat darüber, dass beabsichtigt sei, das Verhalten der Klägerin abzumahnen, da sie den Auftrag zur Prüfung der Finanzbuchhaltungen weiterhin ablehne. Mit Schreiben vom 22.09.2011 bat der Personalrat von der Abmahnung im Hinblick auf das gerichtliche Verfahren abzusehen. Dem folgte die Beklagte.

Mit Schreiben vom 10.02.2012 forderte Herr L. die Klägerin unter Hinweis darauf, nunmehr nach Abschluss der ersten Instanz einen normalen Berufsalltag zu gestalten auf, die Prüfung vom 07.07.2011 (Finanzbuchhaltung) zum

17.02.2012 anzumelden. Er wies gleichzeitig auf die Anregungen des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts hin, dass sie die Möglichkeit habe, ihn während der Prüfung anzusprechen. Per E-Mail vom 13.02.2012 wies die Klägerin darauf hin, dass sie einen anderen Ablauf als vorgegeben für sinnvoller halte und bat um einen Gesprächstermin, um die Schulungen und Prüfaufgabe nochmals mündlich zu erörtern. Sie hielt es auch für sinnvoll, die Prüfung aufgrund vorrangiger Jahresabschlussprüfungen terminlich nach hinten zu verschieben. Per E-Mail vom 14.02.2012 bestätigte Herr L. die Vorrangigkeit der von der Klägerin angesprochenen anderen Prüfungen und bat darum, dann am 02.04.2012 mit den Prüfungen zu beginnen. Gleichzeitig erklärte er sich zu einem Gespräch nach Beginn der Prüfungen unter Anwesenheit einer Vertrauensperson der Klägerin ab Mitte April bereit. Per E-Mail vom 15.02.2012 teilte die Klägerin mit, dass sie den Termin für zu spät halte und schlug zudem ein 4-Augengespräch vor. Dem entsprach Herr L. nicht (E-Mail vom 16.02.2012). Per E-Mail vom 17.02.2012 schlug die Klägerin mehrere Seminare vor, um die Prüfung der Finanzbuchhaltung bei Herrn X. durchzuführen. Per E-Mail vom 23.02.2012 lehnte Herr L. die Vorschläge, die nach seinen Berechnungen Gesamtkosten von bis zu 10.000,00 € verursachten, ab, weil diese Größenordnung aufgrund der wirtschaftlichen Lage der Stadt außerhalb jeder Realität liege. Das Fortbildungsbudget liege für die Revisionsabteilung bei 1.700,00 € von dem 2012 schon ein Betrag von 758,00 € für 2012 verplant sei. Er wies zudem darauf hin, dass er sich bemühe, eine hausinterne Hilfestellung (Schulung SAP) zu organisieren.

In der Folgezeit führten die Klägerin und Herr L. einen umfangreichen E-Mail-Verkehr über die Notwendigkeit und die Art von Schulungen sowie Lernmöglichkeiten zur Erledigung des Prüfauftrags im Selbststudium, der nur im Wesentlichen wiedergegeben wird. Per E-Mail vom 28.02.2012 wies Herr L. darauf hin, dass auf NKF-Intranetseiten Schulungsunterlagen für die zentrale Finanzbuchhaltung veröffentlicht seien. Die seien für ein Selbststudium geeignet. Zudem biete sich das Handbuch (275 Seiten) an, da die Abwicklung im Wesentlichen im SAP –Modul Geschäftspartnerbuchhaltung erfolge. Er bat sie, Kontakt zu Herrn X. (Finanzmanagement) aufzunehmen. Er bat sie, die Schulungen parallel vorzunehmen. Dem widersprach die Klägerin per E-Mail vom

01.03.2012 und bat um Zurückstellung des Auftrags, bis sie durch das Selbststudium ausreichend geschult sei. Den Zeitraum könne sie noch nicht abschätzen. Per E-Mail vom 05.03.2012 widersprach dem Herr L. und hielt an dem Prüfungsbeginn fest. Er verwies auf eine andere Handhabung des Selbststudiums. Gleichzeitig bot er ihr eine Fortbildung am 26. und 27.07.2012 (Die Prüfung des kassenmäßigen Vollzugs des Haushalts nach kameralem Haushaltsrecht und der Doppik an (Kosten 260,-€). Per E-Mail vom 06.03.2012 lehnte die Klägerin das Seminar als nicht ausreichend ab, da es auf Erfahrungen aufbaue, die sie nicht besitze. Mit Hilfe des Selbststudiums sei es unmöglich, die Kenntnisse zu erwerben. Sie sei unter den Bedingungen nicht gewillt, den Prüfauftrag durchzuführen, da sie ihn nicht ordnungsgemäß erledigen könne. Mit Schreiben vom 14.03.2012 wandte sich der klägerische Anwalt wegen der Auseinandersetzungen an den Oberbürgermeister der Beklagten.

Der Prüfauftrag wurde nicht umgesetzt.

Die Klägerin rügt weiterhin das Verhalten der Beklagten im Zusammenhang der Gewährung eines Leistungsentgelts als Schikane. Mit Schreiben der Gewerkschaft vom 17.06.2011 an die Personalverwaltung rügte die Klägerin für 2010 eine fehlende Zielvereinbarung und forderte eine Teilprämie. Mit Schreiben vom 28.06.2011 rügte die Beklagte, dass auch die Klägerin kein Zielvereinbarungsgespräch initiiert habe, die betriebliche Kommission aber am 04.05.11 trotzdem entschieden habe, ihr einen LOB-Betrag auf der Basis von 18 Punkten zukommen zu lassen. Eine Klage gegen eine höhere Prämie wurde nach dem Beklagtenvortrag am 13.12.2011 (1 Ca 1271/119) vom Arbeitsgericht abgewiesen.

Per E-Mail vom 02.02.2012 teilte Herr L. den Mitarbeitern des Revisionsdienstes mit, dass mit LOB 2012 gestartet werden könne und forderte sie auf, ihn über eine Teilnahme zu informieren und geeignete Ziele vorzuschlagen. Im Zusammenhang mit der Gewährung einer Prämie nach der Leistungsordnung begehrte die Klägerin ebenfalls ein persönliches Gespräch mit Herrn L.. Nach dem Kammertermin in erster Instanz wies Herr L. die Klägerin per E-Mail vom 14.02.2012 darauf hin, dass das gewünschte dienstliche Gespräch neben der Prüfung der Finanzbuchhaltung auch die LOB 2012 zum Inhalt haben sollte.

Der Wiederaufbau einer Zusammenarbeit im beruflichen Alltag könne aber nur in kleinen Schritten erfolgen. Er schlage daher vor, auch um mögliche Missverständnisse auszuschließen, zu dem Gespräch Mitte April eine Person des Vertrauens zusätzlich einzuladen. Dem widersprach die Klägerin per E-Mail vom 15.02.2012 und wies darauf hin, dass sie ein Gespräch unter 4-Augen für erforderlich halte. Per E-Mail vom 16.02.2012 verwies Herr L. lediglich auf seine getroffenen Festlegungen und bot ein Gespräch Mitte April 2012 an.

Über die anzusetzenden Ziele kam es zwischen der Klägerin und Herrn L. ebenfalls zu einem umfangreichen E-Mail Verkehr u. a. im Februar und März 2012 (u.a. Bl. 809-828 d. A.), der nur im Wesentlichen dargestellt wird. Da keine vollständige Einigung erzielt werden konnte, schlug Herr L. unter Hinweis auf die Dienstvereinbarung über eine leistungsorientierte Bezahlung die Einschaltung einer Vermittlungsperson vor. Er benannte zunächst Frau E. Gleichstellungsbeauftragte per E-Mail vom 06.03.2012 und nach der E-Mail der Klägerin ebenfalls vom 06.03.2012 per E-Mail vom 08.03.2012 Herrn T.. Er wies darauf hin, dass Herr T. seit Jahren als Konfliktlotse im Konzern der Stadt Solingen tätig sei. Per E-Mail vom 09.03.2012 rügte die Klägerin zum wiederholten Male, dass keine Gründe für die Ablehnung ihres Vorschlags genannt seien. Per E-Mail vom 12.03.2012 wies Herr L. darauf hin, dass die Klärung der jeweiligen Ablehnungsgründe Aufgabe des Konfliktlotsen sei. Per E-Mail vom 12.03.2012 wunderte sich die Klägerin über die Änderung der Vermittlungsperson und bat Herrn T. aus dem Verteilerkreis herauszunehmen, da sie sich als zuständige Prüferin für den Bereich von Herrn T. bloßgestellt fühle. Im Übrigen heißt es: Ich stelle fest, dass sich nach dem Gerichtsurteil nichts geändert hat. Sie halten weiter an ihrer alten Fahrweise fest. Eine Ablehnung ohne Begründung halte ich für Willkür. Per E-Mail vom 12.03.2012 wies Herr L. darauf hin, dass Frau E. aus dienstlichen Gründen nicht zur Verfügung stehe und forderte die Klägerin auf, eine Vertrauensperson zu benennen. Per E-Mail vom 13.03.2012 begehrte sie wiederum die Angabe von Gründen zur Ablehnung ihres Vorschlags, ohne eine Vermittlungsperson zu benennen. Per E-Mail vom 26.03.2012 wandte sich die Klägerin erneut an Herrn L. und thematisierte sein völlig unzulängliches

Verhalten, wobei im Verteiler der Mail Führungskräfte, bzw. Vertreter des Personalrats aufgeführt waren.

Außerdem stritten die Parteien über die von der betrieblichen Kommission vorgeschlagene Begrenzung der Punktzahl auf 18 Punkte. Am 04.09.2012 fand unter Beteiligung der Klägerin, des Personalratsmitglieds I. und Herrn G. ein Zielvereinbarungsgespräch statt. Man verständigte sich auf einen Bewertungsmaßstab. Per E-Mail vom 04.09.2012 teilte Herr G. der Klägerin mit, dass keine Einwände gegen das nunmehr von der Klägerin vorgeschlagene Ziel 3 beständen und eine schriftliche Zielvereinbarung morgen unterschrieben werden könne. Er wies darauf hin, dass nach Rücksprache mit Herr C. - Geschäftsstelle der betrieblichen Kommission LOB-Ziel 3 - die Erfüllungsfrist bis zum 15.10.2012 verlängert werde und sie 18 Punkte für dieses Ziel erhalte. Per E-Mail vom 04.09.2012 bat die Klägerin um Verschiebung des Termins, da Herr I., der an dem Termin teilnehmen sollte, nicht zu erreichen sei. Damit war Herr G. einverstanden. Per E-Mail vom 06.09.2012 an Herrn G. und C. rügte die Klägerin die Begrenzung der Punktzahl auf maximal 18 statt 30. Per E-Mail vom 07.09.2012 an die Klägerin wies Herr C. auf das Gespräch hin und erläuterte per E-Mail vom 10.09.2012, dass seine E-Mail als Beratung zu verstehen sei, dass Sie das Recht habe, sich, bei nach Auffassung der Klägerin bestehenden Mängeln, an die betriebliche Kommission zu wenden.

Per E-Mail vom 11.09.2012 an Herrn C. rügte die Klägerin nochmals die Begrenzung der Punktzahl. In dem Schreiben heißt es einleitend: „Ich vertrete, nach wie vor die Ansicht, dass Sie kein Freund von „klaren“ Worten sind und „das Kind nicht gern beim Namen nennen“....Es endet damit, dass sie davon ausgeht, dass das in „böser“ Absicht geschieht. Per E-Mail vom 12.09.2012 wandte sich die Klägerin an Herrn C. und schilderte den E-Mailverkehr mit Herr L. und rügte das Verhalten ihr gegenüber. Gleichzeitig rügte sie die Begrenzung der Punktzahl auf 18 auf seinen Vorschlag als Verstoß gegen die Dienstvereinbarung und wies daraufhin, dass nur durch Eingreifen des Personalrats (Herr I.) eine Erhöhung der Punktzahl erreicht worden sei.

Am 30.11.2011 fand bei der Beklagten eine Personalversammlung statt. Die Klägerin beabsichtigte, ihre Situation darstellen. In dem Zusammenhang sprang Herr X. auf und sagte, dass sie die ganze Wahrheit sagen solle und nicht nur Halbwahrheiten.

Mit der am 15.07.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage beehrte die Klägerin u.a. die Beschäftigung im Verwaltungsgebäude des Revisionsdienstes und die Unterlassung von Verhaltensweisen ihrer Vorgesetzten. Auf die Antragschrift wird Bezug genommen. Mit der Klageerweiterung vom 16.07.2010 beehrte sie die Erteilung eines Zwischenzeugnisses und die Entfernung des Zeugnisses vom 20.10.2009 aus der Personalakte. Nach Erledigung dieser Anträge beehrt die Klägerin nunmehr mit der Antragserweiterung vom 18.11.2010, die Zahlung eines Schmerzensgeldes und die Zahlung einer Vergütung nach der Entgeltgruppe 13, Stufe 6) .

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass sie gemobbt werde. Beginn der Schikanen sei die unzulässige und sachlich nicht mehr nachvollziehbare Hinterfragung ihrer Arbeitszeit seit 2008 gewesen. Der Versuch, sie durch Kritik an ihrer Leistung systematisch zu zermürben, sei auch Grund für die erstrebte Untersuchung beim neurologischen Therapiezentrum in Köln gewesen. Als es nicht gelungen sei, sie auf diese Art und Weise loszuwerden, habe man es mit dem Vorwurf des Arbeitszeitbetruges versucht. Nach dem Gewinn des Kündigungsschutzprozesses sei sie ins Klinikum abgeschoben und mit unzumutbaren Arbeitsbedingungen, die erst nach Einleitung des vorliegenden Rechtsstreites nach und nach beseitigt worden seien, konfrontiert worden. Seit Erteilung des Prüfauftrages vom 21.09.2010, den sie mangels geeigneter Ausbildung nicht erledigen könne, lasse man sie, da man ihr auch keinen anderen Auftrag erteile, nicht mehr vertragsgemäß arbeiten. Flankiert würde diese Verhaltensweise durch weitere Vorfälle: So habe Herr L. ihr in einer Mail vom 03.12.2010 – nach ihrem Urlaub verschwiegen, mit dem Personaldirektor des Klinikums C. über die Prüfung des Klinikums Gespräche geführt zu haben. Dazu passe es, dass Herr L. sie vor den unberechtigten Vorwürfen, die Herr C. im Schreiben vom 05.01.2011 gegen sie erhoben habe, nicht schütze. Dadurch, dass Herr L. die

von ihr anberaumte Schlussbesprechung ohne Rücksprache abgesagt habe, und sie zugleich angewiesen habe, sich persönlich mit Herrn C. in Verbindung zu setzen, sei sie bloßgestellt worden. Auch habe Herr L., obgleich er dazu verpflichtet sei, ihre Prüfungsberichte bisher nicht gegengezeichnet. Ihr sei auch ein berechtigter Lohnanspruch aufgrund der leistungsorientierten Bezahlung verweigert worden und das vorgeschriebene Mitarbeitergespräch mit Herrn L. finde aufgrund von dessen Weigerungshaltung nicht statt. Die Einführung eines Abwesenheitsbuches durch Herrn L. diene ihrer Überwachung und sei auch zu Unrecht zum Anlass dafür genommen worden, ihr bereits anerkannte Stunden zu streichen. Sie habe sich auch nie geweigert, konstruktiv an einer Lösung der bestehenden Problematik mitzuwirken. Dass es nicht zur Mediation gekommen sei, liege nicht an ihr. Solange nicht eingeräumt würde, dass sie gemobbt werde, seien weitere Gespräche sinnlos, sodass sie auch auf das Angebot einer Mediation durch den ihr benannten externen Mediator nicht habe eingehen können. Die Zuweisung des Auftrags zur Prüfung der Finanzbuchhaltung sei, wie den Vorgesetzten bekannt, in den in den vorgegebenen Zeiten ohne Schulung nicht zu lösen gewesen. Die gezielte Überforderung sei ein Versuch, die Klägerin zu diskreditieren.

Die Klägerin ist der Ansicht, die Beklagte schulde ihr wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts ein Schmerzensgeld, dessen Höhe sie auf eine im Zusammenhang mit einem Antrag auf Streitwertfestsetzung erfolgte Anfrage des Gerichts auf EUR 893.000,00 beziffert hat. „In Anlehnung an eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Wiesbaden (5 Ca 46/08)“ (Schriftsatz vom 21.11.2011, Bl. 483 d. Akten) setze sie das Schmerzensgeld in Bezug zu einem Bußgeld wegen Falschparkens. Ein solches Bußgeld in Höhe von 30,00 EUR entspreche bei einem Durchschnittsverdiener mit einem Durchschnittsjahreseinkommens von 30.000,00 EUR 1 % seines Bruttojahresverdienstes (richtig wohl: 0,1 %). Ausgehend von einem Jahresergebnis der Beklagten für das Jahr 2008 in Höhe von 357 Mio. Euro und einem Umsatzanteil von 0,25 % kommt sie auf das berechnete Schmerzensgeld.

Die Klägerin hat weiter die Auffassung vertreten, dass die formellen Voraussetzungen für eine Vergütung nach Vergütungsgruppe E 13 aufgrund ihrer Hoch-

schulausbildung erfüllt seien. Die ihr ab dem 01.01.2008 übertragenen Tätigkeiten erforderten auch eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung. Diese umfassten die Prüfung der Eröffnungsbilanz/Jahresabschluss Stadt Solingen (Mitwirkung); Prüfung Gesamtabchluss (Konzern Stadt Solingen), (Mitwirkung); Laufende Prüfung der Vorgänge der Finanzbuchhaltung zur Vorbereitung der Prüfung des Jahresabschlusses (Mitwirkung). Aufgrund der Einführung des neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF) habe die Beklagte bereits für 2008 auf die doppische Buchhaltung umgestellt und eine Eröffnungsbilanz zum 01.01.2008 erstellt. Um das Honorar für externe Wirtschaftsprüfer einzusparen sei der interne Revisionsdienst mit der Bilanzprüfung und auch der Jahresabschlussprüfung beauftragt. Für die Bewertung der Aufgaben sei daher das Berufsbild eines externen Wirtschaftsprüfers heranzuziehen. Sie habe 2005/2006 an vier Lehrgängen zur Bilanzprüfung teilgenommen, sie sei aber nur im Zusammenhang mit ihrem wissenschaftlichen Hochschulstudium in der Lage, die gestellten Prüfaufgaben ordnungsgemäß und umfassend zu bewältigen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin ein Schmerzensgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung dieser Klageerweiterung zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.05.2010 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 13, Stufe 6 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst zu zahlen und etwaige Bruttonachzahlungsbeträge ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jährlich zu verzinsen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Vorwürfe zurückgewiesen und vorgetragen, dass der Dienststellenleiter bei Prüftätigkeiten im Revisionsbereich „vor Ort“ in den Diensten und Betrieben berechtigt sei, zu fragen, wo der Mitarbeiter gewesen sei. Zur gesundheitlichen Untersuchung der Klägerin habe sie sich aufgrund

ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet gesehen, nachdem die Klägerin bei einem Gespräch in Weinkrämpfe ausgebrochen sei. Die Klägerin sei damit einverstanden gewesen. Die dann eingeleitete weitere neurologische Untersuchung in einer Fachklinik sei nur ein Angebot gewesen. Die Klägerin sei, wie sich ja auch aus dem amtsärztlichen Gutachten vom 13.02.2009 ergebe, damit zunächst einverstanden gewesen. Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei ausschließlich deshalb erfolgt, weil die Beklagte aufgrund entsprechender Beobachtungen davon ausgegangen sei, dass die Klägerin ihre Arbeitszeit nicht ordnungsgemäß festgehalten habe. Ein Arbeitgeber habe das Recht, die Einhaltung der Arbeitszeit zu überprüfen. Nach Abschluss des Prozesses sei es ihr Bestreben gewesen, wieder ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Die Klägerin sei zunächst außerhalb des früheren Umfeldes eingesetzt worden, um für alle Beteiligten die Möglichkeit zu eröffnen evtl. noch bestehende Emotionen abzubauen. Nachdem die Klägerin mit ihren Mails und schließlich mit den ursprünglichen Klageanträgen die im Klinikum aufgefundenen Arbeitsbedingungen und die weiteren sich aus dem Einsatz im Klinikum ergebenden Probleme wie beispielsweise die Teilnahme am Postumlauf – problematisiert habe, habe diese Probleme auch so schnell wie möglich gelöst.

Entgegen der Ansicht der Klägerin stelle der neue, nach Abschluss der Prüfung des Klinikums erteilte Prüfauftrag keine Schikane dar. Die Beklagte habe sich auch einer erneuten Schulung nicht verschlossen. Eine vernünftige Lösung der offensichtlichen Konfliktsituation sei nicht an ihr gescheitert, sondern an der Klägerin. Wenn diese eine Teilnahme an einem Mediationsgespräch davon abhängig mache, dass man vorweg auf ihre Forderungen eingehe, so sei dieses Verhalten maßlos und nicht geeignet, zu einem effektiven Ergebnis zu führen. Die Klägerin versuche Weisungen im Rahmen des Direktionsrechts als Mobbing erscheinen zu lassen.

Die Beklagte hat weiter die Auffassung vertreten, dass die Klägerin die Voraussetzungen für die begehrte Eingruppierung nicht dargelegt habe.

Mit Urteil vom 03.02.2012 hat das Arbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen. Es hat im Wesentlichen ausgeführt, dass die Klägerin als darlegungs- und beweispflichtige Partei nicht ausreichend einen Mobbing Sachverhalt aufgezeigt

habe. Für die Zeit bis zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung ergäbe sich kein Sachverhalt, der Vorwurf eines systematisch anfallenden Schikanierens oder Diskriminierens stützen könnte. Der Vorgesetzte, der einen Mitarbeiter nicht am Nachmittag an der Dienststelle antreffe, sei berechtigt, nachzufragen, wo er gewesen sei. Der Umstand, dass der Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten habe, schließe eine Kontrolle nicht aus. Es sei nicht nachvollziehbar, warum die Klägerin deswegen in Panik geraten sei. Es ergäben sich auch keine ausreichenden Umstände bis Januar 2009, an dem die Klägerin einen Nervenzusammenbruch gehabt haben soll. Die zu dem Zeitpunkt kritisierte Leistung der Klägerin könne nicht als Persönlichkeitsrechtsverletzung gewertet werden. Nicht jede überzogene oder unberechtigte Kritik sowie unwirksame Kündigung stelle eine Persönlichkeitsrechtsverletzung dar, selbst wenn der Ausdruck "Sie machen null" gefallen sein solle. Es sei auch nicht nachvollziehbar, inwieweit die daran anschließenden amtsärztlichen Untersuchungen geeignet sein sollten, einen Mobbingvorwurf zu stützen. Zudem habe die Amtsärztin selbst auf eine Zustimmung der Klägerin zu den Untersuchungen in ihrem Bericht aufgeführt. Die außerordentliche Kündigung sei auch kein Mosaikstein im Rahmen eines Mobbingzenarios. Die Klägerin verkenne, dass die Beklagte angesichts der Beobachtungen über ihre Abwesenheit vom Arbeitsplatz und der Differenz zu den Arbeitszeitaufzeichnungen Anlass habe, davon auszugehen, dass sie unrichtige Arbeitszeiten notiert hatte. Arbeitszeitbetrug sei geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Gewonnen habe die Klägerin den Kündigungsschutzprozess deshalb, weil das Gericht die nach der Beweisaufnahme erfolgte weitere Einlassung der Klägerin, dass sie als erheblich angesehen habe und die Widerlegung dieser Einlassung der Beklagten nicht möglich gewesen sei. Die weiteren Vorfälle und der E-Mailverkehr zeigten nach Ansicht der Kammer, dass es den Parteien auch nach Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens nicht gelungen sei, die schwierige Situation untereinander zu bewältigen. Zu dem Umstand passe auch die Auseinandersetzung über die Ausstattung des Büros im Klinikum. Jedes Detail würde diskutiert und hierzu unterschiedliche Auffassungen vertreten. Dazu gehöre auch die Zuweisung des Auftrags im Klinikum, dass die Klägerin als Mobbing bewehrte, obwohl das Direktionsrecht des Arbeitgebers durch die Verurteilung zur Weiterbeschäftigung nicht

eingeschränkt worden sei. Es dränge sich auch nicht auf, dass die Klägerin im Klinikum eingesetzt worden sei, um sie zu schikanieren. Die von der Beklagten beabsichtigte Trennung der Beteiligten, um die Spannungen abzubauen, sei nachvollziehbar. Auch die Zuweisung des neuen Prüferauftrags ändere nichts an der Beurteilung. Es fehlten ausreichende Anhaltspunkte dafür, dass der Auftrag alleine erteilt worden sei, um sie zu schikanieren. Zudem habe sie einen solchen Auftrag bereits 2008 erhalten und damals Schulungen erhalten. Darüber hinaus ergebe sich nicht, welche konkreten Schulungen fehlten. Die Auseinandersetzung zeige auch insoweit eine Hilflosigkeit der Beteiligten. Angesichts der Umstände erübrige es sich auch, auf die weiteren Vorwürfe, sei es die Aufhebung des Termins für die Schlussbesprechung durch Herrn L., sei es die fehlende Gegenzeichnung des Prüfungsauftrages, sei es das unterlassene Mitarbeitergespräch mit Herrn L. usw. einzugehen. Die Beteiligten hätten bisher keinen Weg gefunden, aufeinander zuzugehen. Das gegenseitige Verhalten sei nur geprägt von Misstrauen und Furcht. Dass diese Situation fortbestehe, sei auch ein Verdienst der Klägerin, die eine Mediation und weitere Gespräche davon abhängig gemacht habe, dass ihr Vorgesetzter zugestehende, sie in der Vergangenheit gemobbt zu haben. Aufgrund der Unbegründetheit des Antrags habe man auf die Höhe des geltend gemachten Schmerzensgeldes nicht mehr eingehen brauchen.

Die Eingruppierungsklage sei ebenfalls unbegründet. Voraussetzung für die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe sei, dass mindestens die Hälfte der Tätigkeit aus Arbeitsvorgängen bestehe, die die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe erfüllten. Hierfür sei die Klägerin darlegungs- und beweispflichtig. Sie müsse auch Tatsachen vortragen, die den Schluss einer Bewertung zuließen, dass die ausgeübten Tätigkeiten die nach der Vergütungsgruppe benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten erforderten. Daran fehle es. Die Behauptung, die Prüfungsaufgaben könnten nur aufgrund des Studiums erlangte Kenntnisse durchgeführt werden, genüge nicht.

Gegen das der Klägerin am 06.03.2012 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin mit dem am 02.04.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Beru-

fungsbegründungsfrist bis zum 06.06.2012 mit dem am 05.06.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die gesamten Umstände nur als Mobbing bewertet werden könnten. Es handele sich um eine Vielzahl von Nadelstichen. Sie sei einer ständigen Bedrohungssituation ausgesetzt. Das Mobbingverhalten habe schon 2008 mit der Zuweisung der Prüfung der Finanzbuchhaltung, ohne die notwendigen Schulungen zu gewährleisten, begonnen. In dem Gespräch vom 20.01.2009 sei sie massiv beleidigt worden. Die geforderten Untersuchungen, insbesondere die neurologische Testung sei ein schwerwiegender Eingriff in die Menschenwürde und Intimsphäre der Klägerin. Am 04.09.2009 sei sie in einer Dienstbesprechung von Herrn G. mit den Worten vorgeführt worden, dass „das ihren geistigen Horizont“ übersteige. Die unberechtigte außerordentliche Kündigung könne nur als schwerwiegende Vertragsverletzung angesehen werden, da ihr nicht die dafür notwendige Abberufung als vom Rat bestellte Prüferin vorausgegangen sei. Die protokollierten Zeugenaussagen machten auch deutlich, dass die vorgebrachten Anschuldigungen hinsichtlich des Arbeitszeitbetruges völlig haltlos gewesen seien. Zudem habe sich die Beklagte die behaupteten Verdachtsmomente durch eine unzulässige Auswertung der Zugangsdaten beschafft. Bei der Beurteilung dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass man in der Dienstvereinbarung bewusst auf eine Zeiterfassung bei flexibler Arbeitszeit verzichtet habe. Die Erteilung des unterdurchschnittlichen Zeugnisses vom 20.10.2009 sei als Einschüchterungsversuch zu werten. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgericht zeigten auch die weiteren Vorfälle nach Abschluss des Kündigungsschutzprozesses, dass der Leiter und Stellvertreter des Revisionsdienstes sowie der für die Klägerin zuständige Abteilungsleiter und die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen des Revisionsdienstes nicht mehr beabsichtigten, mit der Klägerin zusammenzuarbeiten. So habe man versucht, sie in der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses vom 28.06.2010 absetzen zu lassen und dafür gesorgt, dass sie ihre Position nicht habe darstellen können und den Raum verlassen musste. Dafür spreche auch, dass sie erst am 30.06.2010 ihren Dienst wieder antreten konnte und ihr ein Arbeitsplatz isoliert von den Kollegen und Geschehnissen im Revisionsdienst

im Klinikum zugewiesen worden sei. Selbst wenn man davon ausgehe, dass die Zuweisung eines solchen Prüfauftrages im Direktionsrecht der Beklagten liege, könne die Maßnahme nur als Schikane angesehen werden, da andere Prüfer im Rahmen einer solchen Prüfung Ihr Büro behalten hätten. Zudem sei der Arbeitsplatz im Klinikum nicht so ausgestattet gewesen sei, dass sie Ihre Arbeit ordnungsgemäß habe wieder aufnehmen können. Es habe ein langer E-Mail Verkehr geführt werden müssen, um eine ordnungsgemäße Ausstattung und Aufnahme der Tätigkeit zu ermöglichen. Sie sei auch vom Postumlauf ausgeschlossen gewesen und habe das Archiv nicht alleine betreten dürfen. Im Übrigen habe man sie mit dem Einsatz im Klinikum in ihrer flexiblen Arbeitszeit eingeschränkt, da sie ihre Tätigkeit nicht ab 6:00 Uhr ausüben, sondern den Arbeitsplatz nur mit der Chipkarte ab 7:30 Uhr erreichen konnte. Die Missachtung des Gerichtsurteils und der Einsatz im Klinikum könnten nur als Bloßstellung und Demontage einer Prüferin verstanden werden. Trotz der nicht ordnungsgemäßen Arbeitsbedingungen sei ihre Arbeitsleistung gerügt und sie damit zu Unrecht unter Druck gesetzt worden. Ihr Vorgesetzter habe sich auch nicht im Rahmen der Auseinandersetzung über ihren Prüfbericht des Klinikums schützend vor sie gestellt, sondern sie bloßgestellt. Er habe sich nicht gegen die Beleidigungen und unzutreffenden Vorwürfe von Herrn C. gewehrt und auch eine Schlussbesprechung verlangt, obwohl sie nicht in der Dienstanweisung vorgesehen sei. Er habe ohne Rücksprache mit ihr hinter ihrem Rücken mit den Mitarbeitern des Klinikums gesprochen und letztlich, entgegen seiner Verpflichtung, nicht den Prüfbericht gegengezeichnet. Sie habe damit für den Papierkorb gearbeitet. Eine weitere Schikane stelle die erneute Übertragung des Auftrags zur Prüfung der Finanzbuchhaltung dar, obwohl sie ihn schon 2008 mitgeteilt habe, dass sie dazu wegen fehlender Ausbildung nicht in der Lage sei. Diese Schulungsangebote ihres Vorgesetzten seien völlig unzureichend gewesen. Das habe die Beklagte letztlich auch eingesehen, da sie eine Schulung angeboten habe, die aber ebenfalls unzureichend sei. Im Wege eines Selbststudiums parallel zur Prüfung könnten die Kenntnisse nicht erlangt werden. Sie sei auch massiv unter Druck gesetzt worden, da innerhalb der beiden Jahresabschlüsse 2010 und 2009 nur eine sehr kurze Prüfzeit angesetzt gewesen sei. Dass die Vorgesetzten der Beklagten mit dem Ziel gehandelt hätten, die Klägerin zu

schikanieren, ergebe sich auch daraus, dass in der Frühstücksrunde eine Hetzkampagne gegen sie geführt worden sei. So sei eine E-Mail der Klägerin vom 08.11.2012 an Herrn G. an andere Prüfer weitergeleitet worden. Außerdem habe sich Herr G. nach dem verlorenen Kündigungsschutzprozess dahingehend geäußert, dass er dafür Sorge tragen werde, dass die „Alte“ keinen Fuß in die Räumlichkeiten des Revisionsdienstes setze. Auf die Frage, wann die Klägerin zurückkehre, habe Herr G. geantwortet: "Solange ich hier leite, bleibt die „Alte“ eingelagert im Klinikum. Herr G. habe die politischen Kontakte genutzt, um ihr einen Abstellraum als Büro im Klinikum herzurichten und einen pseudo Prüfauftrag zu formulieren. Er habe sich gegenüber der Zeugin H. damit gerüstet, dass die „N. " sowieso zu blöd sei, einen Prüfauftrag zu erledigen, und es egal sei, womit sie beschäftigt werde, Hauptsache sie bleibe abberufen. Im Juli 2012 habe er erklärt, dass sie das Betriebsklima belaste und ein Verbleib im Revisionsdienst nicht möglich sei. Im Zusammenhang mit einem modifizierten Prüfbericht habe Herr G. überfallartig ihr Büro betreten und sie befehlshaberisch aufgefordert, den Bericht zu unterschreiben. Ihre Reaktion per E-Mail vom 08.11.2012 habe er an andere Prüfer weitergeleitet, um sie zu deskreditieren. Es habe auch anderen ihren Arbeitsplatz angeboten. Herr G. habe auch gezielt gehandelt, um sie von Dienstbesprechungen auszugrenzen. Der Termin vom 12.11.2012 sei angesetzt worden, obwohl sie im Bildungsurlaub gewesen sei. Das Angebot per E-Mail auf Führung eines Einzelgesprächs bestätige den Ausgrenzungswillen. Er habe auch eine berechtigte Forderung auf Protokollierung der Dienstbesprechung abgelehnt. Insofern habe sie sich zu Recht gegen die Ablehnung gewehrt. In der Dienstbesprechung vom 16.10.2012 sei sie von Herrn G. mit der Aufforderung, auf den Wandkalender zu schauen, gemäßregelt worden. In der Dienstbesprechung vom 22.11.2012 habe eine feindselige Atmosphäre bestanden. Herr G. und Herr L. hätten sie zu Unrecht angegriffen. In der Personalversammlung vom 30.11.2011 sei sie zudem mit dem Hinweis, dass sie nur Halbwahrheiten sage, herabgewürdigt worden. Insgesamt ergebe sich eine andauernde Schikanie und Herabwürdigung ihrer Person durch Vorgesetzte und Führungskräfte der Beklagten, die ein Schmerzensgeld rechtfertige. Wie das Privatgutachten von Dr. S. zeige, sei sie durch das Verhalten der Beklagten im Zusammenhang mit der Kündigung und nach der Wiederein-

stellung erkrankt. Bei der Berechnung der Höhe sei die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und der Grad der Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Es könne nur ein Schmerzendgeld in empfindlicher Höhe der Sache gerecht werden und insbesondere weitere Pflichtverletzungen verhindern.

Die Voraussetzungen für die höhere Eingruppierung seien erfüllt. Sie habe ein Hochschulstudium mit einer Mindeststudienzeit von 6 Semestern mit einem Diplom abgeschlossen und erledige als Prüferin Tätigkeiten, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderten.

Die Klägerin beantragt,

1. Das Urteil des Arbeitsgericht Solingen vom 03.02.2012, 3 Ca 1050/10 wird abgeändert.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin ein Schmerzensgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen i.H.v.5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.

3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 01.05.2010 eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 13, Stufe 6 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst zu zahlen und etwaige Bruttonachzahlungsbeträge ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jährlich zu verzinsen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte bestreitet die Mobbingvorwürfe. Die Klägerin sei in der Dienstbesprechung vom 20.01.2009 nicht beleidigt worden. Es sei auch nicht gesagt worden, „Sie machen null“. Anlass für das Gespräch sei gewesen, dass die Klägerin gesundheitlich angegriffen erschien. Die ärztlichen Untersuchungen seien mit Ihrem Einverständnis erfolgt. In der Dienstbesprechung vom 04.09.2009 habe sich die Klägerin in scharfer Form zum Umstrukturierungsprozess geäußert, obwohl sie die Details aufgrund ihrer Abwesenheit von vielen Besprechungen nicht habe erkennen können. Die Diskussion habe lediglich mit dem Vorwurf geendet, dass der Komplex der Neuorganisation ihren Horizont überschreiten dürfte. Für die fristlose Kündigung hätten konkrete Verdachtsmomente bestanden, dass die Klägerin ihre Arbeitszeiten nicht richtig angege-

ben hätte. Ihren Vortrag hätte sie aber vor Gericht nicht beweisen können und sei deswegen im Kündigungsschutzprozess unterlegen. Insofern könnten aus ihrem Verhalten keine Mobbingvorwürfe hergeleitet werden. Der Verweis auf eine vorherige notwendige Abberufung als Prüfer als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung führe nicht weiter, da man die Stellung als Prüfer von der arbeitsrechtlichen Maßnahme trennen müsse. Die Klägerin sei auch nicht dadurch beeinträchtigt worden, dass sie nicht sofort nach Obsiegen im Prozess beschäftigt worden sei. Sie sei unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt worden. Sie habe auch nicht versucht, darauf Einfluss zu nehmen, dass die Klägerin als Prüferin abberufen wird. Die Zuweisung der Tätigkeit im Klinikum sei nicht zu beanstanden. Sie liege in ihrem Direktionsrecht. Es liege auch keine Schikanemaßnahme vor. Die Aufgabenzuweisung sei erfolgt, um für die Zukunft eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu ermöglichen. Man habe es für erforderlich gehalten, die Beteiligten für einen vorübergehenden Zeitraum räumlich zu trennen. Auch andere Prüfungen würden jeweils vor Ort vorgenommen. Es sei zwar richtig, dass das Büro im Verwaltungsgebäude in den Fällen bestehen bleibe. Hier sei man aber davon ausgegangen, im Kündigungsschutzprozess zu obsiegen und habe deswegen das klägerische Büro geleert. Sie habe die Unterlagen der Klägerin in Kisten verstaut und im Archiv gelagert. Das von der Klägerin angesprochene Privatbuch sei nicht bekannt. Sie sei davon ausgegangen, dass Sie es mitgenommen habe, als sie bei ihrem Ausscheiden nach der Kündigung ihre privaten Gegenstände mitgenommen habe. Man habe ihr auf Anfrage ein entsprechendes Buch zum dienstlichen Gebrauch zur Verfügung gestellt. Das Büro selbst sei nicht zu beanstanden. Es würde auch von anderen Prüfern in Anspruch genommen. Die Klägerin hat zwar Kritik an der Ausstattung übt. Darauf habe man jedoch darauf reagiert und das Büro im Rahmen des Möglichen ausgestattet. Die meisten streitigen Punkte seien in einem angemessenen Zeitraum schon vor der Klageerhebung erledigt worden. Die Kritik an der improvisierten EDV-Ausstattung sei nicht gerechtfertigt. Der Klägerin sei auch nicht der Zugang zum Archiv oder zur Post verweigert worden. Soweit die Klägerin den Ausschluss von der morgendlichen Dienstbesprechung rüge, sei dies nicht nachvollziehbar, da sich die Kollegen morgens lediglich zu Frühstückspause trafen. Auf ihre Beschwerde sei ihr lediglich gesagt worden, dass

es nicht wirtschaftlich sinnvoll sei, die Entfernung zwischen dem Klinikum und der Verwaltung aus diesem Grund auf sich zu nehmen. Ansonsten sei ein jederzeitiger Kontakt mit den Kollegen möglich gewesen. Soweit die fehlende Arbeitsaufnahme gerügt worden sei, sei dies in legitimer Weise erfolgt, und stelle kein Mobbing dar. Die Klägerin sei auch nicht im Zusammenhang mit der Erstellung des Berichts für das Klinikum bloßgestellt worden. Der Vorgesetzte habe von dem Klinikum Kritik an der Arbeit der Klägerin erfahren. Dies sei weitergeleitet worden. Die Schlussbesprechung sei vom Klinikum gewünscht worden. Da die üblicherweise in den Diensträumen des zu prüfenden Betriebes abgehalten werde, habe Herr L. die Klägerin gebeten, dies einzuhalten. Soweit die Klägerin rüge, dass der Prüfbericht nicht abgezeichnet worden sei, sei dem entgegengehalten, dass noch keine Schlussbesprechung erfolgt sei. Die Klägerin könne auch nicht mit Erfolg rügen, dass sich ihre Vorgesetzten weigerten, mit ihr Gespräche zu führen. Der Leiter der Revision habe mehrfach Gespräche unter Beteiligung einer Vertrauensperson angeboten. Die Klägerin habe aber auf ein 4-Augengespräch bestanden. Dies sei aber angesichts der problematischen Situation zwischen den Beteiligten als nicht geeignet empfunden worden. Die Klägerin habe im Übrigen selbst den Versuch einer Veränderung der Situation verhindert, indem sie als Voraussetzung für die Durchführung der Mediation verlangt habe, dass Herr G. zugestehe, sie in der Vergangenheit gemobbt zu haben. Eine vergleichbare Situation habe es im Zusammenhang mit den Gesprächen über die Streichung von Stunden aus Mai und Juni 2011 gegeben. Der Personalrat sei zu einem Gespräch zwischen den Beteiligten bereit gewesen. Die Klägerin habe aber ein solches Gespräch wiederum mit den Worten abgelehnt, dass zuerst die Streichung von Stunden zurückgenommen werden müsse. Sie habe zu Recht einige Stunden und zwar die Besuche bei der Gewerkschaft vom Arbeitszeitkonto gestrichen. Ihr könne nicht als Mobbinghandlung vorgeworfen werden, der Klägerin die Prüfung der Finanzbuchhaltung übertragen zu haben. Die Klägerin sei insofern geschult worden. Zudem sei Herr L. auf Ihre Hinweise zu den fehlenden Kenntnissen eingegangen und habe konkrete Hilfestellungen angeboten. Es sei nicht nachvollziehbar, warum es der Klägerin nicht möglich sei, mit den Arbeiten zu beginnen und dann bei konkreten Fragestellungen die angebotene Hilfestellung in Anspruch zu nehmen. Die

Ausbildungsforderungen der Klägerin seien überzogen und hätten das Fortbildungsbudget der gesamten Abteilung bei weitem überstiegen. Sie habe zu dem mit den Arbeiten bis zum heutigen Tag nicht begonnen.

Soweit die Klägerin die leistungsorientierte Bezahlung für 2010 rüge, sei darauf hinzuweisen, dass sie es bei ihrer Rückkehr unterlassen habe, ein Zielvereinbarungsgespräch zu führen. Deswegen habe sie auch das arbeitsgerichtliche Verfahren verloren. Für das folgende Jahr 2012 sei die Klägerin, wie alle Mitarbeiter, informiert worden und es sei ein umfangreicher E-Mail-Verkehr geführt worden. Unter Mithilfe eines Vermittlers sei dann eine Vereinbarung erreicht worden. Insgesamt sei die Klägerin in keiner Weise schikaniert worden, sondern man habe von ihr die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben zulässigerweise verlangt. Die von der Klägerin behaupteten Äußerungen des Herrn G. nach verlorenem Kündigungsschutzprozess habe es nicht gegeben, genauso wie Hetzkampagnen gegen die Klägerin. Sie sei auch nicht in der Personalversammlung bloßgestellt worden. Auf ihre Fragen sei sachlich reagiert worden. Die Fristsetzung für den Prüfbericht bis zum 09.11.2012 sei auch nicht zu beanstanden. Angesichts der kurzen Zeitabläufe habe nur eine pauschale Prüfung verlangt worden. Es habe keine Absicht bestanden, die Klägerin auszugrenzen. Sie sei auch nicht in der Dienstbesprechung beeinträchtigt worden. Es sei nur ihr Verhalten und ihre Auffassung diskutiert und die Veröffentlichung ihrer Kritik beanstandet worden, weil es der Abteilung schade. Die Weiterleitung der E-Mail vom 08.11.2012 sei erforderlich gewesen weil darin Behauptungen aufgestellt worden seien, die sich mit Abläufen zu den Prüfberichten befassten, und auch andere betrafen wie auch die Entscheidung, Herrn G. als Vertreter des Revisionsleiters einzusetzen. Soweit es die Veröffentlichung von E-Mails betreffe, habe die Klägerin immer die halbe Verwaltung informiert, so auch über die Mails vom 08.11.2012 und 20.11.2011. Einen überfallartigen Besuch von Herr G. habe es am 07.11.2011 nicht gegeben. Die Fristsetzung für den Prüfbericht bis zum 09.11.2012 sei auch nicht zu beanstanden. Angesichts der kurzen Zeitabläufe habe nur eine pauschale Prüfung verlangt worden. Insgesamt sei ein Mobbingvorwurf nicht gerechtfertigt. Bei der Beurteilung dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass die Klägerin ihre Vorgesetzten selbst dauernd in scharfer Form kritisiert und nicht zur Entspannung der Situation beigetragen habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt, die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die gerichtlichen Protokolle in beiden Instanzen ergänzend Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

A. Die Berufung ist bezüglich des Antrags zu 1. zulässig.

I. Sie ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Ziffer b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 66 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).

II. Die Berufung hatte keinen Erfolg.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer billigen Entschädigung in Geld (Schmerzensgeld) gem. §§ 280 Abs. 1 Satz 1, 278 BGB i. V. m. §§ 241 Abs. 2, 253 Abs. 2 wegen der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch ihre Erfüllungsgehilfen. Die Klägerin bezieht sich im Wesentlichen auf das Verhalten der Führungskräfte des Revisionsdienstes (Herr L., ehemaliger Leiter des Revisionsdienstes; Herr G. (Vertreter), Herr L. (Nachfolger von Herrn K., ehemaliger Abteilungsleiter) und Herrn C. vom Personalmanagement. Die Erfüllungsgehilfen der Beklagten haben keine Pflichtverletzung begangen, die einen Schmerzensgeldanspruch rechtfertigt.

1. Gemäß § 278 BGB haftet der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer für schuldhaft begangene Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten durch von ihm als Erfüllungsgehilfen eingesetzte andere Arbeitnehmer und Vorgesetzte.

Der Arbeitgeber hat demzufolge für schuldhafte Pflichtverletzungen der auf seine Erfüllungsgehilfen übertragenen arbeitsvertraglichen Fürsorge- und Schutzpflichten einzustehen. Dies betrifft Mitarbeiter, die gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht konkretisieren bzw. Weisungsrechte haben. Eine Zurechnung kommt hingegen nicht in Betracht, wenn gleichgestellte Kollegen agieren (BAG 25.10.2007 - 8 AZR 593/06 - AP Nr. 6 zu § 611 BGB Mobbing; BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - NZA 2007, 1154; ErfK/Preis, 9. Aufl. § 619a BGB Rz. 64; Palandt/Heinrichs, 69. Aufl. § 278 Rz.16).

2. Die Klägerin behauptet, durch ihre Vorgesetzten und deren Stellvertreter, sowie Mitarbeiter des Personalmanagement seit 2008 gemobbt worden zu sein.

a) „Mobbing“ ist kein Rechtsbegriff und damit auch keine Anspruchsgrundlage für Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber oder gegen Vorgesetzte bzw. einen oder mehrere Arbeitskollegen. Insofern muss jeweils geprüft werden, ob der in Anspruch Genommene in den von der Klägerin genannten Einzelfällen arbeitsrechtliche Pflichten, ein absolutes Recht des Arbeitnehmers iSd. § 823 Abs. 1 BGB, ein Schutzgesetz iSd. § 823 Abs. 2 BGB verletzt oder eine sittenwidrige vorsätzliche Schädigung iSd. § 826 BGB begangen hat (BAG 24.04.2008 - 8 AZR 347/07 - NZA 2009, 38; BAG 13.03.2008 - 2 AZR 88/07 - DB 2009, 68; BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - NZA 2007, 115).

b) Für den Begriff „Mobbing“ gibt es keine einheitliche Definition. Mobbing wird „als systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“ (BAG 15.01.1997 - 7 ABR 14/96 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 118) oder „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen“, verstanden (LAG Thüringen 15.02.2001 - 5 Sa 102/2000 - LAGE BGB § 626 Nr. 133; 10.04.2001 - 5 Sa 403/2000 - LAGE GG Art. 2 Persönlichkeitsrecht

Nr. 2; LAG Rheinland-Pfalz 16.08.2001 - 6 Sa 415/01 - NZA-RR 2002, 121; LAG Bremen 17.10.2002 - 3 Sa 78/02 - LAGE GG Art. 2 Persönlichkeitsrecht Nr. 5; LAG Hamm 25.06.2002 - 18 (11) Sa 1295/01 - NZA-RR 2003, 8).

Es geht um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Arbeitnehmern oder zwischen ihnen und den Vorgesetzten, bei der jemand systematisch und oft über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel oder dem Ergebnis des Ausstoßes aus der Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet. Die zahlreich in Betracht kommenden Handlungen können darin bestehen, dass der Betroffene tätlich angegriffen oder auch nur geringschätzig behandelt, von der Kommunikation ausgeschlossen, beleidigt oder diskriminiert wird (LAG Schleswig-Holstein 25.07.2008 - 2 Ta 106/08 - juris; LAG Schleswig-Holstein 01.04.2004 - 3 Sa 542/03 - NZA-RR 2005, 15; LAG Thüringen 15.02.2001 - 5 Sa 102/00 - LAGE BGB § 626 Nr. 133). Der Arbeitnehmer darf keinem Verhalten ausgesetzt werden, das bezweckt oder bewirkt, dass seine Würde verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (BAG 24.04.2008 - 8 AZR 347/07 - NZA 2009, 38; BAG 13.03.2008 - 2 AZR 88/07 - DB 2009, 68; BAG 25.10.2007 - 8 AZR 593/06 - NZA 2008, 223; BAG v. 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - NZA 2007, 1154; LAG Mecklenburg-Vorpommern 13.01.2009 - 5 Sa 86/08 - juris; LAG Rheinland-Pfalz 30.10.2008 - 10 Sa 340/08 - juris). Dies entspricht dem Begriff der Belästigung, wie er im AGG verwendet wird. Denn § 3 Abs. 3 AGG definiert den Begriff, der eine verbotene Benachteiligung nach §§ 1, 2 AGG darstellt.

c) Bei der Beurteilung ist zu berücksichtigen, dass im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, nicht geeignet sind, derartige rechtliche Tatbestände zu erfüllen (BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - NZA 2007, 1154; u. Verweis auf LAG Schleswig-Holstein 19.03.2002 - 3 Sa 1/02 - NZA-RR 2002, 457) und es daher gilt sog. folgenloses (Benecke NZA-RR 2003, 225, 228) oder sozial- und rechtsadäquates Verhalten (Rieble/Klump ZIP 2002, 369) aufgrund einer objektiven Betrachtungsweise, dh. 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 Weisungen gelten, denen jedoch sachlich nachvollziehbare Erwägungen des Arbeitgebers zugrunde liegen (vgl. Benecke aaO; Rieble/Klumpp aaO).

An der mehrere Einzelhandlungen zusammenfassenden Systematik kann es darüber hinaus fehlen, wenn ein Arbeitnehmer von verschiedenen Vorgesetzten, die nicht zusammenwirken und die zeitlich aufeinander folgen, in seiner Arbeitsleistung kritisiert oder schlecht beurteilt wird oder wenn die Arbeitsleistung nicht nur kritisiert oder ignoriert, sondern ausdrücklich gleichermaßen auch positiv gewürdigt wird. Ebenfalls können Verhaltensweisen von Arbeitgebern 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 (vgl. Thüringer LAG 10.04.2001 - 5 Sa 403/2000 - LAGE GG Art. 2 Persönlichkeitsrecht Nr. 2; Benecke aaO; dies. Mobbing Rn. 19 ff.). Ferner kann es an der für die Verletzungshandlung erforderlichen Systematik fehlen, wenn zwischen den einzelnen Teilakten lange zeitliche Zwischenräume liegen (vgl. Benecke Mobbing Rn. 34).

d) Die rechtliche Besonderheit der als Mobbing bezeichneten tatsächlichen Erscheinungen liegt letztlich darin, dass nicht eine einzelne, abgrenzbare Handlung, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers führen kann, wobei die einzelnen Teilakte jeweils für sich betrachtet rechtlich wiederum „neutral“ sein können. Rechtlich betrachtet geht es damit zunächst um die Qualifizierung eines bestimmten Gesamtverhaltens als Verletzungshandlung im Rechtssinne. Die Zusammenfassung der einzelnen Verhaltensweisen erfolgt dabei durch die ihnen zugrunde liegende Systematik und Zielrichtung, Rechte und Rechtsgüter - im Regelfall das Persönlichkeits-

recht und/oder die Gesundheit des Betroffenen - zu beeinträchtigen (vgl. (BAG 24.04.2008 - 8 AZR 347/07 - NZA 2009, 38; BAG 13.03.2008 - 2 AZR 88/07 - DB 2009, 68; BAG v. 25.10.2007 - 8 AZR 593/06 - NZA 2008, 223; BAG v. 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - NZA 2007, 1154; LAG Niedersachsen v. 09.03.2009 - 9 Sa 378/08 – juris; Thüringer LAG 15. 02.2001 - 5 Sa 102/2000 - aaO; 10.06. 2004 - 1 Sa 148/01 - LAGE GG Art. 2 Persönlichkeitsrecht Nr. 8a; LAG Schleswig-Holstein 19.03.2002 - 3 Sa 1/02 - NZA-RR 2002, 457). Die Frage, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzt ist, ist auf Grund einer Güter- und Interessenabwägung unter sorgsamer Würdigung aller Umstände zu beurteilen (BAG 18.12.1984 - 3 AZR 389/83 - AP BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 8).

e) Nach allgemeinen Grundsätzen ist ein Kläger für die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegungs- und beweispflichtig. Er hat im Rechtsstreit die einzelnen Handlungen oder Maßnahmen, aus denen er die angeblichen Pflichtverletzungen herleitet, konkret unter Angabe deren zeitlicher Lage zu bezeichnen. Nur dadurch werden die Tatsachengerichte in die Lage versetzt, zu überprüfen, ob die behaupteten Vorgänge für sich allein betrachtet oder in der Gesamtschau zu einer Rechtsbeeinträchtigung des Arbeitnehmers geführt haben, um dann gegebenenfalls über jeden behaupteten Vorgang Beweis zu erheben (BAG 24.04.2008 - 8 AZR 347/07 - NZA 2009, 38; BAG 13.03.2008 - 2 AZR 88/07 - DB 2009, 68; BAG v. 25.10.2007 - 8 AZR 593/06 - NZA 2008, 223; BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - NZA 2007, 1154).

3. Unter Berücksichtigung dieser Kündigung hat die Klägerin keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergibt, dass das Verhalten der Vorgesetzten als Mobbing bewertet werden kann.

Im Einzelnen:

a) Die Bitte von Herr L. an die Klägerin am 04.01.2008 um Erläuterung, wo sie am Nachmittag des Vortags gewesen ist, ist, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, nicht zu beanstanden. Dass ein Arbeitnehmer flexible Arbeitszeiten hat, bedeutet nicht, dass er keinen Kontrollen unterliegt. Es kann eine

weitere Erläuterung begehrt werden, wenn die mündlichen Erklärungen nach Auffassung des Vorgesetzten nicht ausreichen, um den Grund für die Abwesenheit nachzuvollziehen.

b) Die Durchführung des Dienstgesprächs am 20.01.2009 mit Herrn L. und C. kann nicht beanstandet werden. Dass zum damaligen Zeitpunkt Auseinandersetzungen über die Erledigung von Aufgaben bestanden und auch krankheitsbedingte Fehlzeiten vorlagen, hat die Klägerin selbst vorgetragen. Warum sie in dem Zusammenhang ein Kritikgespräch und die Frage nach ihrer gesundheitlichen Eignung in Panik versetzt hat, wie sie das im Schriftsatz vom 21.01.2009 an ihre Rechtsanwältin geschrieben hat, ist nicht nachzuvollziehen. Selbst wenn Worte gefallen sind wie: „Sie machen Null“, dürfen einmaligen Äußerungen nicht überbewertet werden, wenn Auseinandersetzungen über die Arbeitsleistung bestanden haben. Nicht jede berechtigte oder überzogene Kritik stellt eine Persönlichkeitsverletzung dar. Soweit die Klägerin darüber hinaus von weiteren massiven Beleidigungen in dem Gespräch spricht, fehlt es an einem ausreichenden Sachvortrag, um dies anzunehmen. Unabhängig davon hat sie für die behaupteten Äußerungen, die von der Beklagten bestritten werden, keinen Beweis angeboten.

c) Die Kritik an der Durchführung einer ärztlichen Untersuchung durch das Gesundheitsamt der Stadt ist nicht gerechtfertigt. Wenn Krankheitszeiten vorliegen, oder sonst Auseinandersetzungen über die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers bestehen, ist es nicht unangemessen, sondern naheliegend und erforderlich, die Arbeits- und Einsatzfähigkeit auch medizinisch überprüfen zu lassen. Nach dem unwidersprochenen Beklagtenvortrag hat sich die Klägerin im Übrigen zu einer Untersuchung in dem Gespräch am 20.01.2009 einverstanden erklärt.

d) Die Einordnung der beabsichtigten Durchführung einer neurologischen Testung als Persönlichkeitsverletzung ist ebenfalls nicht nachzuvollziehen. Wie sich aus dem Schreiben der Medizinerin vom 13.02.2009 ergibt, hat die Untersuchung keine Einschränkung der Leistungsfähigkeit ergeben. Wenn bei diesem Ergebnis die Frage nach weiteren Untersuchungen zur Ermittlung der Diagnose

gestellt wird, ist dies nachvollziehbar und nicht zu beanstanden. Wie sich aus dem Schreiben der Medizinerin vom 13.02.2009 ergibt, hat sich die Klägerin zudem damit einverstanden erklärt. Erst aufgrund dieses Einverständnisses wurde der Kontakt zu dem Krankenhaus hergestellt und Termine vorgeschlagen. Die Klägerin kann im Übrigen jederzeit selbst entscheiden, ob sie, bzw. welche Untersuchung sie durchführen lässt. Diese hat sie ja dann nach Überlegung abgelehnt. Von einem Zwang zur Durchführung einer neurologischen Testung kann nicht ausgegangen werden. Dass sich der Vorgesetzte im Zusammenhang mit ärztlichen Untersuchungen bei der Klägerin nach dem Stand der Untersuchungen und ihrer Leistungsfähigkeit erkundigt, ist auch nicht zu kritisieren, sondern ergibt sich von selbst.

e) Die Äußerungen von Herrn G. in der Dienstbesprechung vom 04.09.2009 lassen auch nicht den Schluss auf ein Mobbingverhalten zu. Es kann dahinstehen, ob Herr G. die von der Klägerin behaupteten Äußerungen abgegeben hat, oder ob sie, wie von der Beklagten behauptet, anders gefallen und aus dem Zusammenhang gerissen worden sind. Selbst wenn man von der Behauptung der Klägerin ausgeht, und die Äußerung als Entgleisung ansieht, darf bei der Beurteilung nicht außer Acht gelassen werden, dass sie nach Angaben der Beklagten, denen die Klägerin insoweit nicht konkret widersprochen hat, im Rahmen einer Auseinandersetzung über den im Revisionsdienst durchgeführten Umstrukturierungsprozess erfolgt ist. Es kann auch nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Äußerung nach Angaben der Beklagten darauf beruhte, dass die Klägerin Kritik in heftiger Form übte, ohne an allen Vorgesprächen teilgenommen zu haben. Im Übrigen darf nicht jede Äußerung bei einer inhaltlichen Auseinandersetzung auf die Goldwaage gelegt werden. Da sich nicht ergibt, dass bei folgenden Dienstbesprechungen vergleichbare Äußerungen durch diesen Vorgesetzten erfolgt sind, kann der Äußerung, selbst wenn sie so gefallen ist, kein Gewicht im Rahmen der Beurteilung eines andauernden Verhaltens beigemessen werden.

f) Die Berufungskammer folgt auch der Auffassung des Arbeitsgerichts, dass die außerordentliche Kündigung nicht als Mosaikstein im Rahmen eines Mobbing szenarios angesehen werden kann.

aa) Allein durch den Ausspruch einer unwirksamen Kündigung verletzt ein Arbeitgeber nicht seine dem Arbeitnehmer gegenüber bestehenden Rücksichtnahmepflichten. Die im Arbeitsleben üblichen Konfliktsituationen sind grundsätzlich nicht geeignet, die Tatbestandsvoraussetzungen einer Vertragspflichtverletzung oder einer unerlaubten Handlung zu erfüllen (BAG 24.04.2008 – 8 AZR 347/07 – NZA 2009, S. 38). Eine solche in der Praxis häufig vorkommende Konfliktsituation ist der Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung. Der Gesetzgeber hat durch das Kündigungsschutzgesetz konkret geregelt, dass und wie sich der Arbeitnehmer gegen diese Maßnahme des Arbeitgebers zur Wehr setzen kann. Außerdem sind die Folgen einer rechtsunwirksamen Kündigung gesetzlich geregelt (vgl. z.B. Annahmeverzug des Arbeitgebers nach § 11 KSchG, § 615 BGB, Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, Möglichkeit eines Auflösungsantrags durch den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber nach § 9 KSchG). Damit geht der Gesetzgeber davon aus, dass der Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber sich im Regelfall als ein sozial adäquates Verhalten darstellt, dessen Rechtsunwirksamkeit der Arbeitnehmer im Einzelfall gerichtlich überprüfen lassen kann. Eine nicht mehr sozial adäquate Maßnahme könnte eine Kündigung nur dann darstellen, wenn sie den Arbeitnehmer über den bloßen Kündigungsausspruch hinaus in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt und dies vom Arbeitgeber auch so gewollt ist (BAG 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 – aaO).

bb) Umstände, die einen solchen Schluss zulassen, sind im Streitfalle aber weder von der Klägerin konkret dargelegt noch erkennbar. Dagegen spricht insbesondere nicht der Erfolg der Kündigungsschutzklage. Wenn dem rechtswidrigen Arbeitgeberhandeln eine sachlich nachvollziehbare Erwägung zugrunde liegt, scheidet eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts aus (BAG 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 – aaO; Benecke, NZA-RR 2003, 225; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369). Auch bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung handelt es sich in der

Regel um im Arbeitsleben normale Konflikte, die unter Zuhilfenahme der Arbeitsgerichte geklärt werden, auch wenn sich nachher die Rechtswidrigkeit einer Maßnahme herausstellt (LAG Schleswig-Holstein 15.10.2008 – 3 Sa 196/08 – juris; BAG 24.04.2008 – 8 AZR 347/07 – NZA 2009, 38).

Anlass für die Kündigung der Klägerin waren Differenzen zwischen Arbeitszeitaufzeichnungen der Klägerin und Beobachtungen über ihre Anwesenheitszeit. Die Klägerin rügt zwar in dem Zusammenhang die unberechtigte Überprüfung ihrer Arbeitszeit bzw. die Auswertung der Zeitsummenkarte. Wenn sich aber aus Sicht des Arbeitgebers Ungereimtheiten über die Einhaltung der Arbeitszeit ergeben, ist er berechtigt, dem nachzugehen. Im Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitgeber konkrete Abweichungen von den Angaben in der Zeitsummenkarte und dem beobachteten Arbeitszeitende an verschiedenen Tagen im September 2009 vorgetragen und unter Beweis gestellt. Unter anderem wurde vorgetragen, dass am 07.09.2010 fehlerhafte Aufzeichnungen erfolgt sind, insbesondere die Klägerin um 16.10 Uhr ihre Arbeit beendet hat und keine Plusstunden, wie aufgeführt, angefallen sein können. Das Arbeitsgericht hat die Frage, ob fehlerhafte Aufzeichnungen erfolgt sind, für die Beurteilung der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung für erheblich gehalten und über die Beobachtungen der Zeugen L. und G. über den Zeitpunkt des Verlassens des Dienstgebäudes und eine mögliche Rückkehr der Klägerin am 07.09.2010 eine Beweisaufnahme durchgeführt. Es hat das Urteil im Wesentlichen damit begründet, dass die Beklagte als beweispflichtige Partei die fehlerhaften Aufzeichnungen nicht habe beweisen können, weil sie die nach der Beweisaufnahme erfolgte Einlassung der Klägerin, dass sie im Nachhinein das Gebäude wieder betreten habe, nicht habe widerlegen können. Angesichts dieser Gesamtumstände kann der Beklagten nicht vorgeworfen werden, dass sie nicht nur die arbeitsrechtlichen Konsequenzen aus einer ihrer Auffassung nach vorliegenden schwerwiegenden Arbeitsvertragsverletzung ziehen wollte, sondern die Klägerin damit auch in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzen wollte. Insofern kann der Ausspruch der Kündigung nicht als nicht mehr sozial adäquat angesehen werden.

Dieser Beurteilung steht nicht entgegen, dass die Kündigung nach Auffassung der Klägerin bereits wegen fehlender Abberufung als Prüferin unwirksam war.

Es kann dahinstehen, welche Auswirkungen eine fehlende Abberufung einer bestellten Prüferin für die Wirksamkeit einer Kündigung hat. Das Arbeitsverhältnis und das Bestellungsverhältnis stehen nebeneinander. Es ist nicht dargetan, dass die Bestellungsregelungen vor einer Kündigung eines Prüfers dessen Abberufung verlangen. Diese Frage war zudem nicht Gegenstand des Kündigungsschutzprozesses und wurde vom Gericht nicht behandelt. Es ging alleine um die Bewertung des Verhaltens der Beklagten, die eine Arbeitsvertragsverletzung gerügt hat und als Konsequenz die vom Gesetzgeber vorgesehenen Maßnahmen bei der Annahme einer Vertragsverletzung eingeleitet hat. Nach alledem folgt die Kammer weiter dem Arbeitsgericht, dass die außerordentliche Kündigung nicht als Teil eines gesamten Mobbingszenarios angesehen werden kann.

g) Vor diesem Hintergrund kann auch nicht der Bewertung des Zeugnisses vom 20.10.2009 durch die Klägerin gefolgt werden. Es enthält zwar einschränkende Formulierungen, „im Wesentlichen, überwiegend“, die in der üblichen Zeugnissprache als negativ anzusehen sind. Zu dem Zeitpunkt ging die Beklagte aber von den Vertragsverletzungen der Klägerin aus. Unterschiedliche Auffassungen über den Inhalt eines Zeugnisses sind zudem im arbeitsgerichtlichen Verfahren zu klären. Grenzüberschreitungen ergeben sich insoweit nach Auffassung der Kammer nicht. Im Übrigen haben die Parteien diese Fragen nach Veränderung der Umstände durch den gewonnen Kündigungsschutzprozess übereinstimmend erledigt. Die Klägerin erhielt ein neues nicht streitiges Zwischenzeugnis. Es handelt sich um einen abgeschlossenen Sachverhalt handelt, dem im Rahmen der Beurteilung einer andauernden Beeinträchtigung kein besonderes Gewicht mehr zuzumessen ist.

h) Die Klägerin sieht es weiterhin als Schikane an, dass sie trotz des obsiegenden Kündigungsschutzprozesses und der Verurteilung der Beklagten auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen als „Prüferin im Bereich des Revisionsdienstes“ nicht sofort nach der Verkündung des Urteils beschäftigt worden ist. Dem kann aber nicht gefolgt werden. Die Folgen der Nichtbeschäftigung sind gesetzlich geregelt. So stehen der Klägerin für diesen Fall Annahme-

verzugsansprüche zu, die die Beklagte auch beglichen hat. Darüber hinaus liegt es an der Klägerin, Vollstreckungsmaßnahmen zu ergreifen. Das Urteil des Arbeitsgerichts ist vorläufig vollstreckbar. Im Übrigen wurde die Klägerin noch vor der Zustellung des Urteils an die Beklagte am 24.06.2010 mit Schreiben vom 11.06.2010 darüber informiert worden, dass man sich mit ihr in Verbindung setzen wolle, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Insofern ergeben sich keinerlei Anhaltspunkte für die Annahme einer Persönlichkeitsverletzung durch eine vorübergehende Nichtbeschäftigung.

i) Entgegen der Auffassung der Beklagten können die Umstände im Zusammenhang mit der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses am 28.06.2010 nicht als Mobbinghandlung gewertet werden. Für die Sitzung und den Ablauf ist der Vorsitzende des Rechnungsprüfungsausschusses verantwortlich. Insofern hat er zu entscheiden, welche Unterlagen verwertet und welche Personen in welchem Zusammenhang sich äußern sollen. Ein Zusammenwirken des Vorsitzenden des Rechnungsprüfungsausschusses mit den Vorgesetzten der Klägerin, den Herren L. und G., zum Nachteil der Klägerin ist nicht dargetan. Soweit die Klägerin behauptet, von ihren Vorgesetzten L. und G. bewusst ignoriert worden zu sein, fehlt es an einem ausreichenden Vortrag, um dieses anzunehmen. Eine Verpflichtung, jeden per Handschlag zu begrüßen, gibt es nicht. Unabhängig davon kann nicht ausgeschlossen werden, dass aufgrund des vorherigen Kündigungsschutzprozesses, in dem die Vorgesetzten als Zeugen vernommen worden sind, zwischen den Beteiligten noch erhebliche Spannungen bestanden. Bei der Beurteilung der Umstände darf zudem nicht außer Acht gelassen werden, dass sich die Klägerin bereits mit Schreiben vom 17.06.2010 an den Oberbürgermeister gewandt und einen eventuellen Beschluss des Gremiums über ihre Abberufung als Gesetzesverstoß bezeichnet hatte. Unabhängig davon, dass nicht ausreichend dargelegt worden ist, dass eine Abberufung eines Prüfers durch das zuständige Gremium rechtswidrig ist, ergibt sich von selbst, dass eine im Vorgriff vorgenommen Bewertung eines möglichen Verhaltens des Ausschusses Gegenreaktionen auslöst und bestehende Spannungen verstärkt.

j) Die Zuweisung des Prüfauftrags im Klinikum kann nicht als schuldhaftes Schikanemaßnahme gewertet werden. Dass die Übertragung eines solchen Auftrags nicht im Direktionsrecht der Arbeitgeberin liegt, ergibt sich nicht und hat die Klägerin auch nicht in Zweifel gezogen.

aa) Dem Arbeitsgericht ist zu folgen, dass die Beklagte sachlich nachvollziehbare und damit vertretbare Erwägungen für ihre Entscheidung dargetan hat. In dem vorangegangenen Kündigungsschutzprozess waren die Vorgesetzten der Klägerin, Herr L. und Herr G., direkt beteiligt. Aus den zusammengetragenen Tatsachen ergab sich nach ihrer Auffassung eine erhebliche Vertragsverletzung der Klägerin und ein damit verbundener Vertrauensverlust, der zum Ausspruch der fristlosen Kündigung führte. Dass die Vorgesetzten im Prozess als Zeugen vernommen wurden, zeigt, dass der Vortrag nach Auffassung des Gerichts erheblich war. Damit konnten trotz der Entscheidung des Gerichts weitere Spannungen zwischen den Beteiligten nicht ausgeschlossen werden. Wenn sich die Beklagte angesichts dieser Umstände entschließt, die Klägerin im Klinikum einzusetzen, um die Beteiligten für einen vorübergehenden Zeitraum räumlich zu trennen, ist dies nachvollziehbar und vertretbar. Die sich ergebende räumliche Distanz zu den anderen Mitarbeitern, ergibt sich aus dem neuen Arbeitsplatz. Darüber, dass es sich um eine vorübergehende Maßnahme handelte, wurde die Klägerin im Gespräch am 29.06.2010 von Herrn C. informiert. Dass kein Enddatum des Einsatzes genannt wurde, wie die Klägerin behauptet hat, ändert nichts an der Beurteilung, dass die Maßnahme auch von der Klägerin nur als Neuanfang verstanden werden konnte. Dass die Klägerin allerdings mit dieser Art des Neuanfangs nicht einverstanden war, hat sie deutlich gemacht, indem sie die fehlende Unterschrift und Befugnis des Herrn C. zur Erteilung des Prüfauftrags gerügt hat. Selbst wenn die Beklagte insoweit einen Fehler gemacht hat, zeigt die Reaktion der Klägerin nicht den direkten Willen, zur Entschärfung der Situation beizutragen. Die in dem Zusammenhang erhobene Kritik, dass ihr Herr L., ein ehemaliger Kollege, als Vorgesetzter zugewiesen worden sei, ist nicht nachzuvollziehen. Sie übersieht, dass die Besetzung der Dienststellen der Beklagten obliegt.

bb) Die Klägerin rügt weiter die Auflösung ihres Büros im Verwaltungsgebäude, den Umgang mit ihren Akten und Unterlagen, sowie die technische Ausstattung des Büros im Klinikum und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen als Schikane. Nach Auffassung der Kammer ist diesen Umständen keine Mobbinghandlung zu entnehmen. Dass die Beklagte das Büro der Klägerin nach Ausspruch der fristlosen Kündigung räumen, die Akten und Unterlagen in Kisten verstauen und ins Archiv bringen ließ, mag zwar aus Sicht der Klägerin als Affront zu werten sein. Die Beklagte hätte, um zur Deeskalation beizutragen, das Ende des Kündigungsschutzprozesses in erster Instanz abwarten können. Andererseits ging die Beklagte offensichtlich von der Wirksamkeit der Kündigung und einem Ausscheiden der Klägerin aus. Dass der Kündigung aus Sicht der Beklagten erhebliche Gründe zugrunde lagen, wurde bereits oben ausgeführt. Insofern kann es auch nicht als Schikane angesehen werden, wenn die Beklagte angesichts einer nicht absehbaren Prozessdauer das Büro nicht leer stehen lässt, sondern mit dem Nachfolger des Abteilungsleiters besetzt. Die Rüge des fehlenden privaten Fachbuchs ist in dem Zusammenhang nicht nachzuvollziehen. Die Beklagte hat vorgetragen, dass die Klägerin im Zusammenhang mit der Kündigung gebeten worden sei, ihre privaten Gegenstände aus dem Raum zu entfernen und dass sie davon ausgegangen sei, dass sie alle privaten Gegenstände mitgenommen habe. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte das Buch hat beseitigen lassen, ergeben sich nicht. Zudem wurde das Fachbuch auf ihren Wunsch angeschafft und ihr dienstlich zur Verfügung gestellt.

cc) Das Verhalten der Beklagten im Zusammenhang mit der Ausstattung des Büros kann nicht als Teil eines Mobbingzenarios angesehen werden. Die von der Klägerin heftig gerügte Beschränkung ihrer Arbeitszeitgestaltung hatte sachliche Gründe, da im Klinikum aus betrieblichen Gründen ein Arbeitsbeginn erst ab 7.30 Uhr möglich war. Dies hätte auch für die Klägerin gegolten, wenn sie als Prüferin mit einem Büro im Verwaltungsgebäude des Revisionsdienstes im Rahmen einer Prüfung im Klinikum vor Ort Tätigkeiten ausführen wollte. Der Verweis auf eine Ausgrenzung, den eingeschränkten Informationsaustausch und die fehlende Teilnahmemöglichkeit an den morgendlichen Gesprächen in der Kantine führt nicht weiter. Nach dem unwidersprochenen Beklagtenvortrag

wurde die Klägerin zu den Dienstbesprechungen eingeladen. Die Klägerin hat im Übrigen nicht dargetan, dass sie an bestimmten Dienstbesprechungen nicht teilnehmen konnte. Dass bei der Entfernung des Arbeitsplatzes vom Verwaltungsgebäude nicht an den freiwilligen Zusammenkünften anlässlich der Frühstückspause teilgenommen werden kann, ergibt sich von selbst.

dd) Die sonstige technische Ausstattung hat war zwar offensichtlich nicht 1:1 der Ausstattung ihres alten Büros entsprochen. Es handelte sich aber um das Zimmer, das zuvor auch von anderen Prüfern genutzt wurde. Die Klägerin wurde nach Auffassung der Kammer nicht mit den Problemen alleine gelassen. Am 30.06.2010 nahm die Klägerin ihren Dienst im Klinikum auf. Nach ihrer Rüge kam es bereits am 02.07.2010 vor Ort zu einem Gespräch zwischen der Klägerin und ihren Vorgesetzten Herr L. und Herr L. über die von ihr aufgeführten Mängel, die die Klägerin nochmals in ihrer E-Mail vom 05.03.2010 zusammenfasste. Es kann dahinstehend, ob die Kritikpunkte alle berechtigt waren. Der nachfolgende umfangreiche E-Mailverkehr zwischen der Klägerin und ihren Vorgesetzten zeigt, dass sich die Beklagte ernsthaft darum bemüht hat, dem nachzukommen und wesentliche Kritikpunkte (u.a. EDV, Dienstlaptop usw.) erledigt wurden. Das immer noch Fragen offen blieben, steht dem nicht entgegen. Bei der Beurteilung über die Ausstattung darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es sich nur um eine vorübergehende Maßnahme handeln sollte, und insoweit gewisse Unzulänglichkeiten, die auch mit einer Außenstelle verbunden sind, hinzunehmen sind. Soweit die Klägerin behauptet, dass ihr verboten wurde, das Archiv alleine zu betreten, kann davon mangels konkreten Sachvortrags und Beweisantritts nicht ausgegangen werden. Im Übrigen bedarf die Umsetzung von Maßnahmen in der Verwaltung eines gewissen Zeitablaufs. Die Klägerin hat nur ca. zwei Wochen nach Dienstantritt mit dem am 15.07.2010 eingereichten Antrag ein weiteres gerichtliches Verfahren eingereicht, um die nach ihrer Auffassung offenen Fragen zu klären. Über diese Punkte hat man sich dann verständigt.

ee) Soweit die Klägerin rügt, dass ihr im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung über die Ausstattung des Büros zu Unrecht vorgeworfen worden sei,

ihre Arbeit nicht ordnungsgemäß nachzukommen und arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht worden seien, führt dies nicht zur Annahme einer rechtswidrigen Verhaltensweise der Beklagten. Als darlegungs- und beweispflichtige Partei hat sie bereits nicht ausreichend dargetan, dass die Kritik der Beklagten in jedem Fall unberechtigt war. Unabhängig davon ist, wie bereits ausgeführt, nicht jede auch unberechtigte Kritik einer Mobbinghandlung zuzuordnen. Der Sachvortrag spricht unter Berücksichtigung des in diesem Zusammenhang geführten E-Mailverkehrs dafür, dass es sich um sachbezogene Auseinandersetzungen handelte. Ein auf Beeinträchtigung der Klägerin gerichteter Wille, ist nicht zu erkennen. Dafür, dass es der Beklagten, wie von ihr ausgeführt, nicht darum ging, die Klägerin auf Dauer aus dem Verwaltungsbüro zu entfernen, spricht zudem, dass die Maßnahme wieder zurückgenommen wurde. Bereits per E-Mail vom 30.08.2010 wurde der Klägerin von Herrn L. mitgeteilt, dass sie wieder ihr altes Büro erhält. Dies ist auch geschehen.

k) Insgesamt ergeben sich nach Auffassung der Kammer aus dem Verhalten der Beklagten oder ihrer Vorgesetzten im Einzelnen in der Zeit bis zur Rückkehr in das Verwaltungsgebäude keine Umstände, aus denen die Systematik und Zielrichtung der Beklagten oder ihrer Vorgesetzten zu entnehmen ist, die Klägerin auf Dauer in ihrer Persönlichkeit zu beeinträchtigen. Auch eine Gesamtbeurteilung lässt keinen anderen Schluss zu, insbesondere keine Tendenz, die Klägerin auszugrenzen. Die Sachverhalte hatten einen nachvollziehbaren sachlichen Hintergrund. Der Umfang der Auseinandersetzung ist auch der jeweiligen Reaktion der Klägerin geschuldet. Dass die Beklagte ernsthaft versucht hat, ein „normales Verhältnis“ wieder herzustellen zeigt sich darin, dass sie sich auf Anregung des Gerichts in erster Instanz um eine Vermittlerin (Frau L.-M.) bemüht hat. Dem ist die Klägerin zu Unrecht per E-Mail vom 13.09.2010 mit dem Vorwurf entgegengetreten, dass Herr C. mit seinem Anschreiben vom 30.08.2010 an die Vermittlerin versucht habe, diese gegen sich zu vereinnahmen, weil er unterschwellig angedeutet habe, dass sie aus Mangel an Beweisen wieder einzustellen gewesen sei. Wie sich aus dem Urteil des Arbeitsgerichts ergibt, war dies ein wesentlicher Grund für die stattgebende Entscheidung. Das Gespräch am 17.09.2010 zwischen der Vermittlerin, Herrn G. und der Klägerin scheiterte

im Übrigen, weil die Klägerin zu Unrecht zunächst verlangt hatte, dass Herr G. seine Mobbinghandlungen ihr gegenüber einräumt. Sie ließ die Einwände die Herr G. im Zusammenhang mit einzelnen Sachverhalten darstellte, nicht gelten. Zum Einen sind solche Mobbinghandlungen in der Vergangenheit durch Herrn G., wie ausgeführt, nicht ausreichend festzustellen. Zum Anderen erschwert eine solche Haltung der Klägerin eine „normale“ vertrauensvolle weitere Zusammenarbeit für die Zukunft. Die weiteren Versuche der Beklagten zu einer Mediation hat die Klägerin ebenfalls nicht angenommen. Per E-Mail vom 11.10.2010 reagierte sie auf die Einladung von Herrn C. mit dem Hinweis darauf, dass sie nicht wisse, was besprochen werden solle und das Ziel nicht definiert sei. Auf das Schreiben von Herrn C. vom 14.10.2010, in dem er noch einmal eine Rede- und Klärungsbereitschaft der Beklagten ansprach und darauf hinwies, dass für das erste Gespräch die Klägerin und ihr Vorgesetzter Herr L. vorgesehen sei, reagierte sie mit der Ablehnung vom 06.12.2010, obwohl sie beim ersten Einigungsversuch gerade die fehlende Beteiligung von Herrn L. gerügt hatte. Sie wies darauf hin, dass sie ein weiteres Klageverfahren bei Gericht eingeleitet habe und es deshalb nach ihrer Auffassung zum jetzigen Zeitpunkt keinen Sinn mache, Gespräche auf freiwilliger Basis zu führen. Im Übrigen erhob sie Vorwürfe, dass die Verfahrensweise allein durch Herrn L. und Herrn G. verschuldet sei. Die Klägerin ist zwar nicht verpflichtet, eine Mediation durchzuführen. Solche alleinigen Schuldzuweisungen sind aber bei der Bewertung der Reaktion der Angegriffenen zu berücksichtigen. Sie verfestigen die Störung des Vertrauensverhältnisses und stehen einer Annäherung und „normalen“ Kommunikation der Beteiligten entgegen. Soweit die Klägerin zudem vorgetragen hat, dass Herr G. verbreitet habe, dass es sich bei der von der Beklagten beabsichtigten Mediation um eine Falle handele und diese nur dazu diene, ein vernichtendes Urteil über ihrer soziale Kompetenz abzugeben, kann hiervon mangels Konkretisierung und Beweistritts nicht ausgegangen werden. Zudem hätte die Klägerin dem gerade durch ihr Verhalten in der Mediation entgentreten können. Der Vortrag zeigt ein grundsätzliches Misstrauen der Klägerin gegenüber ihren Vorgesetzten, in Bezug deren dienstlichen Anweisungen und Äußerungen.

I) Das weitere Verhalten der Beklagten (Vorgesetzten) im Zusammenhang mit den Prüfberichten des Klinikums, den die Klägerin am 22.10.2010 vorgelegt hat, kann auch nicht als Mobbinghandlung gewertet werden. Die Klägerin wirft ihrem Vorgesetzten Herrn L. im Wesentlichen vor, dass er seine Fürsorgepflicht ihr gegenüber dadurch verletzt habe, dass er sich nicht im Zusammenhang mit Anschuldigungen von Herrn C. vom Klinikum vor sie gestellt, gegen ihre Wünsche auf eine Schlussbesprechung bestanden und entgegen der Dienstanweisung, ihren Prüfbericht nicht gegengezeichnet habe. Damit kann die Klägerin aber nicht gehört werden. Über den Schlussbericht des Klinikums gab es ebenfalls einen umfangreichen E-Mailverkehr zwischen der Klägerin und Herrn L.. Es kann Herr L. nicht vorgeworfen werden, dass er mit dem Klinikum gesprochen hat. Als Leiter des Revisionsdienstes ist seine Aufgabe, u.a. Gespräche zu führen, wenn über den Ablauf der Prüfung eines Prüfers Konflikte bestehen. Auf das Schreiben vom 05.01.2011 des Personaldirektors des Klinikums, Herrn C., hat Herr L. keinen Einfluss. Es ist auch sachgerecht, wenn Herr L. zwischen den Beteiligten versucht, zu vermitteln. Der Hinweis der Beklagten, dass die Schlussbesprechungen in der Regel in den Räumen des zu prüfenden Betriebes stattfinden und die Bitte, dort einen entsprechenden Termin abzustimmen, ist nicht zu kritisieren, zumal die Klägerin auch nicht substantiiert dargetan hat, dass dies nicht in der Vergangenheit der Üblichkeit entsprochen hat. Es kann auch dahinstehen, ob die gegen sie erhobenen Vorwürfe seitens des Klinikums berechtigt oder unberechtigt waren. Es gab jedenfalls solche, die Anlass zu Gesprächen gaben. Insofern hat sich auch der Leiter des Revisionsdienstes einzuschalten. Die Schlussbesprechung dient gerade der Ausräumung der unterschiedlichen Standpunkte. Wenn die Klägerin die Notwendigkeit einer solchen in Frage stellt, zeigt sie, dass sie nicht bereit ist, sich im Gespräch kritischen Fragen zu stellen. Die Reaktion der Klägerin auf die Äußerungen des Klinikums mit dem Hinweis auf die Einleitung eines Strafverfahrens zeigt im Übrigen, dass sie selbst mit Kritik nur eingeschränkt umgehen kann. Es kann ihrem Vorgesetzten im Übrigen nicht als negativ vorgehalten werden, dass er vor einer Gegenzeichnung bis zum Schluss auf eine Schlussbesprechung besteht, um den aus seiner Sicht notwendigen Austausch zwischen Prüfer und Geprüften zu

gewährleisten. Dies stellt nicht die Position eines unabhängigen Prüfers in Frage.

m) Die Klägerin kann die Mobbingvorwürfe auch nicht mit Erfolg auf die Zuweisung der unterjährigen Prüfung der Finanzbuchhaltung stützen.

aa) Die am 21.09.2010 von Herrn L. erteilten Prüfaufträge wurden wegen anderer vorrangige Aufgaben und der Einwände der Klägerin zunächst nicht umgesetzt. Mit Schreiben vom 07.07.2011 erhielt sie jedoch wiederum zwei Prüfaufträge zur laufenden Prüfung der Finanzbuchhaltung und dauernden Überwachung der Zahlungsabwicklung der Gemeinde mit der Bitte um Erledigung bis zum 31.08.2011. Auch diese Aufgabenzuweisung und das Bestehen des Vorgesetzten auf Durchführung solcher Arbeiten kann nach Auffassung der Kammer nicht als Schikanemaßnahme verstanden werden. Es darf nicht übersehen werden, dass selbst den Rahmen des Direktionsrechts überschreitende Weisungen des Arbeitgebers nicht den Tatbestand einer Persönlichkeitsrechtsverletzung erfüllen, wenn ihnen sachlich nachvollziehbare Erwägungen des Arbeitgebers zugrunde liegen (BAG 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - AP BGB § 611 Mobbing Nr. 5). Dies ist hier gegeben. Diese Aufgaben gehörten zudem der Klägerin zum 01.01.2008 zugewiesenen Aufgabenbereich. Die Notwendigkeit dieser Prüfungen hat die Klägerin selbst nicht in Zweifel gezogen.

bb) Soweit die Klägerin behauptet, zur Aufgabenerledigung aufgrund fehlender Schulungen in der Lage gewesen zu sein, führt dies nicht zu einer anderen Beurteilung. Der Auftrag wurde nicht ohne Erläuterung erneut übertragen. Im Hinblick auf die von der Klägerin zuvor geäußerte Kritik erhielt sie mit dem Schreiben vom 07.07.2011 konkrete Hinweise zur Aufgabenerledigung, insbesondere, wo sie sich welche Informationen beschaffen kann. Der umfangreiche weitere Schriftverkehr im Zusammenhang mit der Durchführung der Prüfung der Finanzbuchhaltung zeigt zudem, dass sich der Vorgesetzte der Klägerin mit ihren Einwänden auseinandergesetzt und ihnen teilweise gefolgt ist. Mit Schreiben vom 10.02.2012 forderte Herr L. die Klägerin zwar unter Hinweis darauf, nunmehr nach Abschluss der ersten Instanz einen normalen Berufsalltag zu gestalten.

ten, auf, die Prüfung vom 07.07.2011 (Finanzbuchhaltung) zum 17.02.2012 anzumelden. Er bot ihr aber gleichzeitig an, ihn während der Prüfung anzusprechen. Auf die Anregung der Klägerin per E- Mail vom 13.02.2012, den Beginn der Prüfung zu verschieben und die Bitte um einen Gesprächstermin zu den Schulungen und zur Prüfaufgabe, bestätigte Herr L. per E- Mail vom 14.02.2012 die Vorrangigkeit der von der Klägerin angesprochenen anderen Prüfungen und verschob den Prüfungsbeginn. Gleichzeitig erklärte er sich zu einem Gespräch nach Beginn der Prüfungen unter Anwesenheit einer Vertrauensperson der Klägerin ab Mitte April bereit. Dass er ein 4- Augengespräch im Hinblick auf den dauernden Vorwurf des Mobbing zurückwies, ist in der Sache nachzuvollziehen und nicht zu beanstanden.

cc) Letztlich ist der weiteren Auseinandersetzung über die Notwendigkeit von Schulungen und das Beharren auf der Erfüllung des Auftrags durch den Vorgesetzten keine Absicht zu entnehmen, die Klägerin zu schikanieren. Es ist nicht zu beanstanden, dass Seminarvorschläge abgelehnt werden, die das Fortbildungsbudget der Revisionsabteilung erheblich überschreiten und dass die Klägerin im Hinblick auf die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Beklagten auf die Nutzung der vorliegenden Materialien hingewiesen wird. Per E-Mail vom 28.02.2012 von Herrn L. wurde zudem auf in NKF-Intranetseiten veröffentlichten Schulungsunterlagen für die zentrale Finanzbuchhaltung und das Handbuch (275 Seiten) verwiesen. Er bat außerdem zur Hilfestellung Kontakt zu Herrn X. (Finanzmanagement) aufzunehmen. Soweit die Klägerin auf die Unzumutbarkeit eines Selbststudiums bei einem Handbuch von 275 Seiten verweist, hat dem die Beklagte nachvollziehbar dargetan, dass man sich den Problemen bei Abwicklung des Prüfauftrags schrittweise nähert und damit auch nur jeweils Bereiche des Handbuchs von Bedeutung sind. Insgesamt ist jedenfalls nicht ausreichend dargetan, dass die Klägerin mit den angebotenen Hilfsmitteln nicht zumindest mit der Prüfung hätte beginnen können. Es ist auch nicht nachvollziehbar, warum die Klägerin nicht im Hinblick auf den langen Zeitablauf seit der erstmaligen Zuweisung des Auftrags und der Tatsache, dass sie, wie von ihr ausdrücklich kritisiert, zeitweise nicht anderweitig beschäftigt war, zumindest mit dem Selbststudium oder der Inanspruchnahme der anderen Hilfestellungen

beginnen konnte. Es war ihr nach Auffassung der Kammer zuzumuten, nicht pauschal den Beginn der Arbeit zu verweigern, sondern sich schrittweise bei Auftreten von Einzelproblemen erneut an ihren Vorgesetzten bzw. die Beklagte zu wenden. Soweit durch diese Verfahrensweise Fehler auftreten und sich Zeitverzögerungen ergaben, wären sie nicht der Klägerin anzulasten. Der per E-Mail vom 01.03.2012 geäußerten Bitte der Klägerin um Zurückstellung des Prüfungsbeginns zum Selbststudium mit Verweis darauf, dass sie die Dauer noch nicht abschätzen kann, brauchte die Beklagte nicht in der Form zu folgen. Sie beinhaltet einen allein vom Willen der Klägerin abhängigen Prüfungsbeginn ohne jede Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse. Soweit die Klägerin letztlich darauf verweist, dass die Beklagte durch das Zugestehen einer außerbetrieblichen Schulung selbst erkannt hat, dass die Arbeiten von vornherein zu Unrecht übertragen worden sind, kann dem nicht gefolgt werden. Dem kann nur entnommen werden, dass die Beklagte den Wünschen der Klägerin nachkommen und damit zur Konfliktlösung beitragen wollte.

Insgesamt kann dem Verhalten der Beklagten im Zusammenhang mit der Zuweisung dieses Prüfauftrages keine Vertragsverletzung entnommen werden. Die Beklagte hat auf die Vorwürfe angemessen reagiert. Insofern ergibt sich daraus keine Zielrichtung, die Klägerin zu verletzen. Dies ist bei den Reaktionen der Klägerin nicht immer der Fall. Wenn man ihr auch nicht vorwerfen kann, sich mit Schreiben vom 14.07.2011 beim Oberbürgermeister über die Zuweisung dieses Auftrags und die Nichtzuweisung anderer Aufträge beschwert zu haben, so ist der weitere Inhalt des Schreibens, „dass Gehalt gezahlt wird, ohne eine Leistung zu verlangen“, nicht nachzuvollziehen. Der darin liegende Vorwurf des nicht sachgerechten Einsatzes öffentlicher Gelder durch den Vorgesetzten kann angesichts der ansonsten sachlich geführten Auseinandersetzung über die Anforderungen an den Prüfungsauftrag, den Kenntnisstand der Klägerin und die Notwendigkeit von internen bzw. externen Schulungen nur als überzogen angesehen werden. Dass die Beklagte trotz der Weigerungshaltung der Klägerin mit dem Prüfauftrag zu beginnen von weiteren arbeitsrechtlichen Maßnahmen abgesehen hat, spricht zudem eher dafür, dass sie an einer Entschärfung

der Situation interessiert ist und es ihr nicht darum geht, die Klägerin zu benachteiligen.

n) Die Klägerin rügt zudem die fehlende Bereitschaft ihres Vorgesetzten zur Führung eines persönlichen Gesprächs bzw. Mitarbeitergesprächs als Maßnahme der Ausgrenzung. Dem kann nicht gefolgt werden. Ihr Vorgesetzter, Herr L., hat nicht grundsätzlich ein Gespräch mit der Klägerin verweigert. Auf die Forderung zu einem Gespräch hat er, wie ausgeführt, mehrfach reagiert und seine Bereitschaft zu einem Gespräch unter Hinzuziehung einer Vertrauensperson hingewiesen. (u.a. E-Mail vom 05.05.2011 mit dem Verweis auf den Rat seines Rechtsanwalts). Angesichts der angespannten Situation zwischen der Klägerin und ihren Führungspersonen und den wiederholten Mobbingvorwürfen der Klägerin auch nach Beendigung des Kündigungsschutzprozesses, ist die Einschränkung nicht zu beanstanden. Darüber hinaus hat Herr L. in weiteren Mails die Gesprächsbereitschaft zu seinen Bedingungen signalisiert. Dies ergibt sich u.a. aus der E-Mail vom 14.02.2012 in Bezug auf das gewünschte dienstliche Gespräch über die Prüfung der Finanzbuchhaltung und die LOW 2012. Die Klägerin hat aber (etwa per E-Mail vom 15.02.2012) auf ein 4- Augengespräch bestanden und damit dazu beigetragen, dass ein solches Gespräch nicht geführt wurde.

o) Die Einführung eines Abwesenheitsbuchs kann nicht als Mosaikstein eines Mobbingzenarios angesehen werden. Dies verpflichtet nicht nur die Klägerin, sondern alle Mitarbeiter des Revisionsdienstes. Im Übrigen wurde das Abwesenheitsbuch mit Zustimmung des Personalrats eingeführt. Der Kritik der Klägerin an der Einführung des Buches ist der Personalrat mit Schreiben vom 17.11.2011 entgegengetreten und hat u.a. darauf hingewiesen, dass das Führen der Abwesenheitsbücher in vielen Bereichen üblich und von den Kollegen nicht beanstandet worden sei. Soweit die Klägerin in dem Zusammenhang weiter rügt, dass nachträglich eine unzulässige Abgleichung des Abwesenheitsbuchs mit dem Arbeitszeitkonto erfolgt und für Mai und Juni Stunden gestrichen worden seien, kann hierin auch keine Vertragsverletzung gesehen werden. Gekürzt wurden Stunden, die die Klägerin für Gewerkschaftsbesuche ein-

getragen hatte. Hierbei handelt es sich aber nicht um dienstlich veranlasste Arbeitszeit. Der Verweis der Klägerin auf die notwendige Beratung ist nicht nachzuvollziehen. Die nachträgliche Streichung mag zwar überraschend gewesen sein. Der Klägerin ist auch zu folgen, dass es zu einer gedeihlichen Zusammenarbeit gehört, zuvor mit dem Mitarbeiter zu sprechen, wenn die Stunden zunächst abgezeichnet worden sind. Dies ändert aber nichts an der Sache selbst. Zudem hat die Klägerin das im Nachhinein angebotene Gespräch mit dem Hinweis abgelehnt, dass ihr Stunden ohne Rücksprache gestrichen worden seien und dadurch das Vertrauensverhältnis gestört sei. Sie verkennt, dass sie Auslöser für die Auseinandersetzung war und zeigt damit gleichzeitig, dass sie nicht ausreichend an einer Lösung dieser Probleme mitwirken will. Soweit die Klägerin darauf verweist, dass sie ungleich behandelt werde, weil von ihr Eintragungen in das Abwesenheitsbuch verlangt würden, während die Abwesenheit der Führungskräfte und Mitarbeiter des Revisionsdienstes anlässlich eines Gespräch mit dem Oberbürgermeister nicht eingetragen worden seien, kann dem nicht gefolgt werden. Hierbei handelt es sich um ein einmaliges Ereignis, das nicht mit dem täglichen Arbeitsablauf verglichen werden kann. Dass insoweit eine unterschiedliche Behandlung erfolgt ist, ergibt sich nicht.

p) Das Verhalten der Beklagten im Zusammenhang mit der Gewährung eines Leistungsentgelts kann ebenfalls nicht beanstandet werden. Ein Fehlverhalten für das Jahr 2011 ist nicht ausreichend dargetan. Für das Jahr 2012 wurden alle Mitarbeiter des Revisionsdienstes per E-Mail vom 02.02.2012 darauf hingewiesen, dass mit LOB 2012 gestartet werden könne und sie über eine Teilnahme informieren und geeignete Ziele vorschlagen sollen. Dieses Schreiben hat die Klägerin erhalten. Aus dem in diesem Zusammenhang geführten umfangreichen E-Mailverkehr ergibt sich ein Austausch der gegenseitigen Meinungen zur Geeignetheit der vorgeschlagenen Ziele. Bei einem entsprechenden Streit sieht die Dienstvereinbarung die Einschaltung einer Vermittlungsperson vor. Darauf hat Herr L. die Klägerin zu Recht hingewiesen. Der Vorschlag von Herrn T. als Vermittlungsperson kann nicht beanstandet werden, da er unstrittig seit Jahren als Konfliktlotse im Konzern der Stadt Solingen tätig war. Die Kritik der Klägerin, dass er als von ihr geprüfte Person nicht geeignet sei, ist

nicht nachzuvollziehen. Insoweit sind die Arbeitsaufgaben und die Aufgaben als Konfliktlotse zu trennen. Im Übrigen hat sich die Beklagte auf die Einwendungen der Klägerin eingelassen und eine andere Vermittlungsperson akzeptiert. Die in diesem Zusammenhang von der Klägerin erhobene Mobbingrüge, dass sich Herr L. geweigert habe, seine ablehnende Haltung bezüglich ihrer Zielvereinbarungsvorschläge im Einzelnen vorher schriftlich zu begründen, geht fehl. Es kann angesichts des umfangreichen Schriftverkehrs mit der Klägerin bei unterschiedlichen Auffassungen über dienstliche Belange nicht als Vertragsverletzung angesehen werden, wenn Herr L. das Vermittlungsgespräch abwarten will, um mit Hilfe des Vermittlers eine Lösung möglichst in einem Termin herbeizuführen. Dass die von Herrn C. bzw. der betriebsüblichen Kommission LOW vorgeschlagene Begrenzung der Punktzahl auf maximal 18 als Schikane zu werten ist, ist nicht nachzuvollziehen. Insofern fehlt es an einem ausreichenden Vortrag. Unterschiedliche Auffassungen über die Arbeitsleistung sind im Arbeitsverhältnis ständig möglich. Das bei anderen die Zielvorgabe akzeptiert wurde, führt auch nicht weiter. Um einen Vergleich vorzunehmen, bedarf es vergleichbare Umstände. Solche sind nicht dargetan. Letztlich haben sich die Parteien auch auf Ziele geeinigt und damit das vorgesehen Verfahren ausgeschöpft.

q) Dem Ablauf der Personalversammlung vom 30.11.2011 kann entgegen der Auffassung der Klägerin keine ungerechtfertigte Zurückweisung entnommen werden, insbesondere ergibt sich daraus nicht, dass sich alle Führungskräfte gegen die Klägerin gewandt hätten. Die Äußerungen von Herr X., „sie solle die ganze Wahrheit sagen und nicht nur Halbwahrheiten verbreiten, schließlich liege die Sache beim Arbeitgeber“ sind nicht zu beanstanden. Die Beklagte kann darauf verweisen, dass sie die Personalversammlung als falsche Plattform ansieht, um ihre arbeitsrechtliche Streitigkeit zu erörtern. Dass die Angaben der Klägerin in der Versammlung, die von Herrn X. vorgenommene Bewertung im Übrigen nicht zulassen, hat die Klägerin nicht ausreichend dargetan, zumal die Verwaltungsspitze über Herrn C. und X. mit ihr im schriftlichen Kontakt stand.

r) Der Rüge der Klägerin, dass sie im Zusammenhang mit den Jahresabschlüssen 2009 und 2010 Anfang 2012 aufgrund extrem kurzer Prüfungsfristen unter

Druck gesetzt wurde, kann nicht gefolgt werden. Dem hat die Beklagte entgegen gehalten, dass es sich um eine vordringliche Aufgabe handelte, weil die Jahresabschlüsse Voraussetzung für die Gewährung von Landesmitteln waren. Die gesamte Prüfgruppe habe sich damit intensiv befasst. Außerdem habe nur eine stichprobenartige Prüfung vorgenommen werden sollen. Auf die nur pauschale Prüfung hat die Klägerin auch hingewiesen. Es ist nicht dargetan, dass die Aufgabe nicht in der Frist zu erledigen war. Insofern ergibt sich kein ausreichender Anhaltspunkt für ein gezieltes Fehlverhalten.

s) Soweit die Klägerin die Übersendung von Unterlagen am 16.05.2012 während ihrer Arbeitsunfähigkeit rügt, kann dies nicht als Schikanemaßnahme gewertet werden. Die Beklagte hat dies nachvollziehbar begründet. Sie hat ausgeführt, dass die Post auch externe private Zuschriften und die monatlichen Gehaltszettel enthalten habe und man der Klägerin aufgrund einer längeren Krankheitszeit die gesammelte Post komplett nach Hause geschickt habe, um ihrem Informationsbedürfnis Rechnung zu tragen. Der Hinweis auf die Prüfaufträge habe keinen zeitlichen Bezug zum Zeitraum der Erkrankung gehabt. Angesichts des mehrfach erhobenen Vorwurfs, ausgegrenzt zu werden, kann der Beklagten nicht vorgeworfen werden, dass sie die Unterlagen übersendet, um einem möglichen Informationsbedürfnis der Klägerin Rechnung zu tragen. Bei einer Nichtübersendung der gesamten Unterlagen hätte sie sich ansonsten dem Vorwurf der Klägerin aussetzen können, von Informationen ausgeschlossen zu werden. Angesichts dieser Umstände ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine Benachteiligungsabsicht.

t) Die in zweiter Instanz eingeführten Behauptungen der Klägerin über die Äußerungen ihres Vorgesetzten (Herrn G.) im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutzprozess gegenüber der Zeugin H. und in der Kantine anlässlich der Frühstückspause bzw. der Mittagspause führen nicht zu einer anderen Beurteilung der aufgeführten Streitpunkte. Es kann dahinstehen, ob die Äußerungen, die von der Beklagten bestritten werden, in der Form gefallen sind. Solche oder vergleichbare Äußerungen sind zwar als Indizien für die Bewertung von Handlungen von Bedeutung. Für die Beurteilung und Einordnung von Äußerungen

kommt es auf die Gesamtumstände und nicht auf einzelne Worte an. Diese sind aber nicht ausreichend dargestellt. Unmutsäußerungen über gerichtliche Entscheidungen sind nicht unüblich und können sich auch in solcher Form entladen. Es darf nicht übersehen werden, dass Herr G. sowie Herr L. im Kündigungsschutzprozess als Zeugen vernommen sind und offensichtlich von den dort behaupteten Vertragsverletzungen der Klägerin überzeugt waren. Die behaupteten Äußerungen alleine bieten insofern keinen ausreichenden Anlass, um davon auszugehen, dass die vorgegangenen oder danach vorgenommenen Handlungen der Vorgesetzten nicht mehr sachbezogen erfolgt sind, sondern von dem Willen getragen waren, die Klägerin in ihrer Persönlichkeit zu beeinträchtigen. Es kann auch nicht als Mobbinghandlung angesehen werden, wenn sich ein Vorgesetzter dafür eingesetzt, dass ein Mitarbeiter, mit dem er in ständigen Auseinandersetzungen lebt und deswegen von einer erheblichen Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses ausgeht, seinen Bereich verlässt. Dies ist lediglich dann für die vorliegend zu beurteilende Frage von Bedeutung, wenn ausreichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass dies mit Mitteln bewirkt werden soll, die als Vertragsverletzung zu werten sind. Solche Umstände liegen aber nicht vor, wie oben im Einzelnen dargestellt. An einer Vertragsänderung sind zudem mehrere Gremien u.a auch der Personalrat beteiligt. Die Klägerin ist bis zum heutigen Tag in der Revisionsabteilung tätig.

Der Hinweis darauf, dass Herr G. und Herr L. nach dem Vortrag der Klägerin bei Ihrem Erscheinen in der Kantine am 07.04.2011 und 11.07.2011 aufgestanden sind, führt auch nicht weiter. Die Beklagte hat die Behauptungen bestritten. Es kann dahinstehen, ob ein solches Verhalten vorlag. Es handelt sich bei der Pause um private Zeit, die jeder selbst gestalten kann. Eine Beschränkung des Kontakts auf rein dienstliche Vorgänge kann auch einem Vorgesetzten bei ständigen Mobbingvorwürfen und Auseinandersetzungen nicht vorgeworfen werden.

u) Die weiteren Ausführungen zum Verhalten von Herrn G. im Jahr 2012 führen nicht weiter. Die Klägerin bewertet eine Vielzahl von Verhaltensweisen ihrer Vorgesetzten als Schikane, ohne dass die Umstände eine solche Beurteilung zulassen. Insoweit wird nur auf die nach Auffassung der Kammer wesentlichen

Gesichtspunkte eingegangen. Zunächst ist dem Schriftverkehr keine ständige Auseinandersetzung zu entnehmen. Er behandelt zum großen Teil Fragen, die sich im üblichen Betriebsablauf stellen. Es wird sich auch für die Übersendung eines Berichts bedankt oder sich entschuldigt (Terminierung durch Herrn G.). Den Darlegungen der Klägerin zu dem am 28.09.2012 fertig gestellten Prüfbericht kann nicht gefolgt werden. Gerade dieser Schriftverkehr zeigt eine sachliche Abstimmung über die anstehenden Fragen. Die von der Klägerin kritisierte Ansprache durch ihren Vorgesetzten Herrn G. in der Sitzung vom 16.10.2012, „dass sie auf den Wandkalender schauen sollte“, darf nicht überbewertet werden. Sie spiegelten die Spannungen zwischen den Beteiligten wieder. Zudem überschreitet es nicht die Grenzen, wenn ein Mitarbeiter angesprochen wird, von dem der Vortragende den Eindruck hat, dass er den Ausführungen nicht folgt.

Die Klägerin kann nicht mit dem Vorwurf gehört werden, ihr Vorgesetzter Herr G. sei am 07.11.2012 überfallartig in ihrem Büro erschienen und habe sich befehlshaberisch verhalten. Zum Einen fehlt es an einem Vortrag, der eine solche Bewertung als zutreffend erscheinen lässt. Zum Anderen hat sie für ihren Vortrag, den die Beklagte bestritten hat, keinen Beweis angeboten. Sie ist damit beweisfällig.

Der pauschale Verweis der Klägerin auf gegen sie geführte Hetzkampagnen führt nicht weiter. Insofern fehlt es insgesamt an einem ausreichenden Sachvortrag. Darüber hinaus dürfen in dem Zusammenhang bei der Bewertung nicht die Vorwürfe gegen die Leitung des Revisionsdienstes außer Acht gelassen werden. Es kann dahinstehen, ob, was die Beklagte bestreitet, E-Mail vorgelesen wurden. Die Klägerin hat in vielen Fällen selbst den Inhalt von E-Mails mit zum Teil erheblichen Vorwürfe gegenüber ihren Vorgesetzten, wie in der E-Mail vom 08.11.2012, durch Angabe von Personen unter (cc) einem größeren Personenreis kenntlich gemacht. Im Übrigen ist es auch nicht zu beanstanden, wenn ein Vorgesetzter gegen ihn von der Klägerin erhobene Vorwürfe den Mitarbeitern seiner Abteilung mitteilt und dazu engagiert Stellung nimmt.

Die angeführte Kritik an der Terminierung der Dienstbesprechung im November 2012 ist nicht nachzuvollziehen. Das übersehen wird, dass die Klägerin wegen eines Bildungsurlaubs an einer Dienstbesprechung (12.11.11) nicht teilnehmen

kann, lässt angesichts der weiteren Umstände nicht den Schluss einer Ausgrenzung zu. Hierfür hat sich Herr G. nach dem Hinweis der Klägerin per E-Mail vom 08.11.2011 ausdrücklich entschuldigt. Soweit die Klägerin dieser Entschuldigung die Ernsthaftigkeit abspricht und das Angebot von Herrn G. einer Einzelbesprechung als Bestätigung einer Ausgrenzung ansieht, kann dem nicht gefolgt werden. Die Klägerin hat keine ausreichenden weiteren Umstände dargelegt, die diese Beurteilung zulassen. Dies spricht vielmehr für eine Überbewertung einzelner Vorwürfe. Hierfür spricht ebenfalls nicht die von der Klägerin per E-Mail vom 09.11.2011 reklamierte und von Herrn G. per E-Mail vom 12.11.2009 abgelehnte Protokollierung einer Dienstbesprechung. Darin wird plausibel erläutert, warum er eine Protokollierung für nicht erforderlich hält. An der in diesem Schreiben gleichzeitig angesetzten neuen Dienstbesprechung am 22.11.2012 hat die Klägerin teilgenommen.

Den Darlegungen der Klägerin über ihre Herabwürdigung in dieser Dienstbesprechung vom 22.11.2012 kann nicht gefolgt werden. Auseinandersetzungen auch in scharfer Form sind im Arbeitsverhältnis nicht unüblich. Angesichts der in den E-Mails der Klägerin enthaltenen heftigen Kritik an dem Verhalten ihrer Vorgesetzten bzw. einer Kritik an der Arbeit der Abteilung ist es nicht zu beanstanden, dass andere Abteilungsmitarbeiter mit einer anderen Auffassung ihre Unzufriedenheit gegenüber der Klägerin äußern. Die Klägerin muss damit rechnen, dass ihr Schreiben vom 20.11.2012 nicht nur in Bezug auf Inhalt und Form, sondern auch in Bezug die Weitergabe an Mitarbeiter die nicht zur Revisionsabteilung gehören, kritisiert und eine andere Bewertung abgegeben wird. Aus dem vorgetragenen Ablauf ergibt sich nicht, dass die Äußerungen ihrer Vorgesetzten oder Kollegen im Rahmen der Auseinandersetzungen grenzüberschreitend waren. Bei der Gesamtbeurteilung des Einzelverhaltens darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Klägerin nicht nur ihre unmittelbaren Vorgesetzten, sondern auch die Personalabteilung (Herrn C.) in die Vorwürfe mit einbezieht. Auf die E-Mail vom 11.09.2012, in dem sie ihm u.a. „böse Absicht“ unterstellt, wird genauso Bezug genommen, wie auf ein Schreiben an Herrn C. und G. vom 16.10.12 in dem sie die Richtigkeit ihrer Stellenbewertung aufgrund ihres Studiums gegenüber Herrn L. u.a. mit den Worten bezweifelt, „

dass er nur ein Fachstudium aufweise und demnach nur ein sogenannter „Hausfrauenbetriebswirt“ sei.

v) Insgesamt ergeben sich aus den Einzelhandlungen keine ausreichenden Anhaltspunkte für Mobbinghandlungen der Beklagten bzw. deren Vorgesetzten. Die Betrachtung der Gesamtheit aller Vorfälle führt nicht zu einer anderen Beurteilung. Die unter umfangreichem Aufwand in schriftlicher Form geführten Auseinandersetzungen vor und auch nach Beendigung des Kündigungsschutzprozesse sind letztlich Ausdruck eines bestehenden gegenseitigen Misstrauens und erheblich beeinträchtigten Vertrauensverhältnisses. Dienstanweisungen und ablehnende Entscheidungen des Arbeitgebers wie sie auch in „normalen“ Arbeitsverhältnissen vorkommen, werden von der Klägerin zu Unrecht als Nadelstiche gewertet, um sie in ihrer Persönlichkeit zu beeinträchtigen. Die Kammer übersieht hierbei nicht, dass die Beklagte mit bestimmten nicht zwingend notwendigen Maßnahmen dazu beigetragen hat, das Misstrauen der Klägerin eher zu verfestigen als zu beseitigen. Selbst wenn die Beklagte, wie oben ausgeführt, sachlich nachvollziehbare Erwägungen für die Entscheidungen vorlagen, hätte im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutzprozess als positives Zeichen z.B. auf die Auflösung des Büros und die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes verzichtet werden können. Andererseits hat die Beklagte mehrmals durch die Einschaltung eines Vermittlers versucht, die Probleme einer Lösung zuzuführen. Dem ist die Klägerin aber nicht gefolgt und hat durch die Beibehaltung ihrer Einschätzung einer jahrelangen Mobbinghandlung durch ihre Vorgesetzten eine Annäherung mit verhindert. Dass die erheblichen Vorwürfe, die teilweise einem breiteren Personenkreis zugänglich gemacht wurden, die Reaktion der Gegenseite jeweils beeinflussen, ist bei der Bewertung des Verhaltens und der Beklagten und ihrer Führungskräfte als Mobbinghandlungen zu berücksichtigen, wie oben im Einzelnen ausgeführt.

Die nach der erstinstanzlichen Entscheidung im Rahmen von Gesprächen über eine gütliche Einigung geäußerten Vorstellungen über eine dauerhafte Freistellung (Schreiben vom 21.06.2012 an Herr X. Leitung und Personal) der Klägerin unter Fortzahlung der Bezüge bestätigt nur eine Verhärtung der Fronten. Nach Auffassung der Kammer scheint trotzdem die zwischen den Beteiligten beste-

hende „Sprachlosigkeit“ nur dadurch behebbar, dass erneut ohne Vorbedingungen im Wege einer Mediation versucht wird, das Vertrauensverhältnis als notwendige Voraussetzung für eine weitere Zusammenarbeit wieder aufzubauen. Da bereits keine schuldhaften rechtswidrigen Vertragsverletzungen bzw. Persönlichkeitsverletzungen durch die Beklagte bzw. Vorgesetzte der Klägerin festgestellt werden können und damit kein Anspruch auf Schmerzensgeld besteht, kann dahinstehen, wie ein Schmerzensgeld zu bemessen ist.

B. Die Berufung ist bezüglich des Antrags zu 2. unzulässig.

I. Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine Begründung gegeben werden. Fehlen Ausführungen zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (BAG 24. 02.2010 - 4 AZR 657/08 - AP ZPO § 551 Nr. 68; BAG 18.02.1999 - 8 AZR 70035/97 – BAGE 91,49; BAG 22.11.2000 - 4 AZR 608/99 - EzA ZPO § 554 Nr. 10 mwN).

II. Die Berufung gegen die Abweisung des Eingruppierungsantrags ist nicht zulässig.

1. Mit der Berufungsbegründungsschrift ist die erstinstanzliche Entscheidung nicht ausreichend iSv. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO, § 64 Abs. 6 ArbGG angegriffen worden. Es fehlt an einer hinreichenden Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des arbeitsgerichtlichen Urteils.

2. Eine Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis Nr. 4 ZPO nur dann, 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. Gemäß § 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. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den zur Ent-

scheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden, doch muss die Berufungsbegründung sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn es diese bekämpfen will (BAG 15.08.2002 – 2 AZR 473/01 - AP ZPO § 519 Nr. 55 mwN). Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es 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 16.05.2012 - 4 AZR 245/10 - NZA-RR 2012, 599-601 Eingruppierungsklage; BAG 18.05.2011 - 4 AZR 552/09 - AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 45 mwN).

3. Die Berufungsbegründung der Klägerin gegen das im Einzelnen begründete Urteil des Arbeitsgerichts genügt diesen Anforderungen nicht.

a) Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, dass maßgeblich für eine Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe sei, dass die auszuübende Tätigkeit mindestens zur Hälfte aus Arbeitsvorgängen bestehe, die für sich genommen, die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der begehrten Vergütungsgruppe erfüllen. Das Gericht müsse daher aufgrund des Vortrages der klagenden Partei in der Lage sein, die erforderlichen Arbeitsvorgänge zu bestimmen. Hierfür müssten zwar nicht die Arbeitsvorgänge selber, wohl aber die Tatsachen vorgetragen werden, die es dem Gericht ermöglichen, Schlüsse auf die Arbeitsvorgänge zu ziehen. Es müsse nicht nur die Tätigkeit selbst im Einzelnen dargestellt werden, sondern es sei auch darzulegen, wie die Aufgaben ausgeführt werden und welche Tätigkeiten Zusammenhangstätigkeiten zur eigentlichen Aufgabe seien. Eine derartige Einordnung sei dem Gericht mangels eines auch nur ansatzweise konkreten Tatsachenvortrages der Klägerin nicht möglich. Auch dazu, dass die von der Klägerin durchzuführenden Tätigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeit erforderten, wie sie in einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschul-

studium von vorgeschriebenen mehr als sechs Semestern erworben werden, fehle es an jedem Tatsachenvortrag.

b) Die Klägerin hat in ihrer Berufungsbegründung lediglich pauschal die Auffassung vertreten, dass sie ausreichend vorgetragen habe und auf bestimmte erstinstanzliche Schriftsätze verwiesen. Der Berufungsbegründung ist eine argumentative Auseinandersetzung mit den Erwägungen des Arbeitsgerichts nicht zu entnehmen; insbesondere aus welchen vorgetragene Tatsachen der Schluss auf konkrete Arbeitsvorgänge und ihr anfallen in zeitlicher Hinsicht möglich ist. Es ergibt sich auch nicht, aus welchen konkreten Darlegungen es entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts möglich war, zu entnehmen, dass die Tätigkeiten die Kenntnisse und Fähigkeiten der begehrten Vergütungsgruppe E 13 TVöD erforderten.

C. Die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels hat gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 ZPO die Klägerin zu tragen.

D. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen, da weder Fragen von grundsätzlicher Bedeutung entschieden wurden, noch die Voraussetzungen einer Divergenzrevision ersichtlich sind.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a Abs. 1 ArbGG verwiesen.

Jansen

Böhm

Jaeckel