Titel:

Schadensersatz wegen Mobblings

Normenketten:

BGB § 241 Abs. 2, § 253, § 278 Abs. 1, § 823 Abs. 1, § 831

GG Art. 1, Art. 2 Abs. 1

ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1, § 533 Nr. 1, Nr. 2

Leitsätze:

1. Eine Klageerweiterung wegen Annahmeverzugsvergütungen wird gem. § 533 Nr. 2 ZPO nicht zugelassen, weil die Berechnung des Anspruchs zwischen den Parteien wegen bezogenem Krankengeld, anderweitigem Verdienst und unterlassenem Verdienst streitig ist und sich nicht auf Tatsachen stützen lässt, die ohnehin nach § 529 ZPO zugrundelegen waren.
2. Eine Klageerweiterung wegen Schadensersatz aufgrund einer rechtswidrigen Kündigung wird gem. § 533 Nr. 1 ZPO nicht zugelassen, weil die Beklagte die Einwilligung nicht erklärt hat und die Erweiterung auch nicht sachdienlich war. Ein Folgeprozess hätte nicht vermieden werden können, weil der Antrag unbestimmt i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit unzulässig war.
3. Der Feststellungsantrag auf Entschädigung und Schadensersatz wegen Mobblings war teilweise unzulässig, teilweise unbegründet. Insoweit Einzelfallentscheidung auf der Grundlage der BAG-Rechtsprechung.

Schlagworte:

Schadensersatz wegen Mobblings, Abmahnungen, Klageerweiterung in der Berufungsinstanz, Aufhebungsvertrag, Betriebsrat, Krankengeld

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 21.08.2017 – 29 Ca 3664/15

Rechtsmittelinstanz:

BAG Erfurt, Urteil vom 09.02.2022 – 5 AZR 347/21

Fundstelle:

BeckRS 2020, 56148

Tenor

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 21.08.2017 - 29 Ca 3664/15 - teilweise hinsichtlich des Antrags zu 2 unter Zurückweisung des Rechtsmittels im Übrigen abgeändert und wie folgt gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnungen vom 27.10.2014 und 24.11.2014 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

II. Die erstinstanzlichen Kosten haben der Kläger zu 17/100 und die Beklagte zu 83/100 zu tragen. Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen der Kläger zu 23/100 und die Beklagte zu 77/100.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten zuletzt noch über Ansprüche des Klägers auf Entfernung von Abmahnungen aus seiner Personalakte, auf Schadensersatz wegen behaupteter Persönlichkeits- und Gesundheitsverletzungen durch Mobbinghandlungen insbesondere seines unmittelbaren Vorgesetzten, auf Schadensersatz wegen einer unwirksamen Kündigung sowie über Annahmeverzugsvergütungsansprüche für das Jahr 2016.

2

Der Kläger ist bei der Beklagten, die eine bundesweit tätige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft betreibt, aufgrund des Arbeitsvertrages vom 29.10.2012 i. d. F. des Nachtrags vom 05.11.2012 seit dem 15.11.2012 als Rechtsanwältin in der Service Line Tax im Grade eines Consultants in der Niederlassung A-Stadt mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einem Bruttomonatsgehalt von 3.540,00 € beschäftigt (vgl. Anlagen B1 und B2, Bl. 429 ff. d. A.). In Ziffer 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrages behielt sich die Beklagte das Recht vor, den Kläger im Bedarfsfall auch an einem anderen Arbeitsort entsprechend seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten für gleichwertige Tätigkeiten einzusetzen, wobei sie die persönlichen Belange des Klägers angemessen berücksichtigen würde.

3

Die Beklagte war zunächst mit den Leistungen und dem Engagement des Klägers zufrieden. Zum 14.05.2013 wurde die Gesamtbeurteilung der Leistung des Klägers mit der Note „B1“ beurteilt; die Notenskala reichte von A1, A2, B1, B2 bis C (vgl. Bl. 64 f. d. A.). Eine vergleichbare Bewertung erfolgte durch die Beurteilung am 31.07.2013 in Bezug auf den Entwicklungsstand „Einstieg“. Darüber hinaus wurde festgehalten, dass die Karriereperspektiven des Klägers als gut einzustufen seien (Bl. 66 ff. d. A.). Ab dem 01.07.2013 wurde der Kläger in verschiedenen Projekten eingesetzt. Die Projektleiter beurteilten den Kläger mit der Note „C“, u. a., weil die Arbeitsergebnisse nicht die geforderte Qualität erreichen würden und meistens nachgearbeitet werden müssten. Wegen der sog. Projektfeedbacks im Einzelnen wird auf das erstinstanzliche Urteil, Seiten 3 und 4, Bezug genommen. Der Kläger war mit diesen Beurteilungen nicht einverstanden.

4

Im Januar 2014 unterzeichnete der Vorgesetzte des Klägers, Herr F., die Freistellungserklärung für die Steuerberaterprüfung. Dem Kläger wurde antragsgemäß eine Examensförderung von 12.000,00 € brutto auf der Grundlage der „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Förderung von Qualifikationen“ (vgl. Anlage B 22, Bl. 554 ff. d. A.) bewilligt (vgl. Anlage B 24, 562 d. A.). Der Vorgesetzte wies den Kläger auf die dort geregelte Rückzahlungsverpflichtung hin.

5

Am 02.05.2014 zog Vorgesetzte des Klägers, Herr F., den Kläger von der Bearbeitung des Projektes OstseeSPK-Lin/Stb ab. Die seitdem dem Kläger übertragenen Aufgaben sind zwischen den Parteien streitig.

6

Am 19.05.2014 wurde dem Kläger die jährliche Mitarbeiterbeurteilung eröffnet. Danach beurteilte Herr F. den Entwicklungsstand „Einstieg“ mit „C“ und stufte die Karriereperspektiven des Klägers „derzeit“ als „offen“ ein (vgl. Bl. 69 f. d. A.). Auch mit dieser Beurteilung war der Kläger nicht einverstanden. Herr F. legte dem Kläger eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrags nahe. Daraufhin wandte sich Kläger am 20.05.2014 an die Ethik & Compliance Abteilung der Beklagten. Am 21.05.2014 erhielt der Kläger von Herrn F. einen Aufhebungsvertrag; weitere Einzelheiten hierüber sind zwischen den Parteien streitig. Am 23.05.2014 erkrankte der Kläger arbeitsunfähig bis zum 20.06.2014 (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Fr. Lee, Bl. 132 d. A.). Am 27.05.2014 sandte die Beklagte dem Kläger einen Aufhebungsvertrag mit der Bitte zu, diesen zu unterschreiben. Auch rief Herr F. deswegen mehrmals beim Kläger zu Hause an. Der Kläger unterzeichnete den Aufhebungsvertrag nicht. In der Zeit vom 23.06.2014 bis 10.07.2014 nahm der Kläger Urlaub. Von 11.07.2014 bis 09.10.2014 befand sich der Kläger in der Freistellung für die Steuerberaterprüfung („Examensurlaub“). Das Beschwerdeverfahren vor der Ethik & Compliance Abteilung ruhte auf Wunsch des Klägers vom 25.06.2014.

7

Am 10.10.2014 nahm der Kläger seine Tätigkeit bei der Beklagten wieder auf und erhielt statt seines bisherigen Arbeitsplatzes in einem sog. Doppelbüro einen Arbeitsplatz im sog. Open-Space-Bereich zugewiesen. Andere aus dem Examensurlaub zurückkehrende Consultants nahmen ihre bisherigen Arbeitsplätze ein. Herr F. will dem Kläger am 10.10.2014 ein persönliches Feedback aus dem abgeschlossenen Beurteilungsverfahren gegeben und die nach seiner Meinung schlechte Leistung des Klägers während des gesamten Geschäftsjahres angesprochen haben. Am 14.10.2014 teilte Herr F. dem Kläger mit, dass aufgrund der für die Beklagte offenkundigen fachlichen Defizite eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht als zielführend erachtet werde; dieses Gespräch war nach dem Willen der Beklagten ein „follow up-Gespräch“ zu dem „Exit-Gespräch“ vom 19.05.2014.

8

Vom 15.10. bis 17.10.2014 war der Kläger arbeitsunfähig krank (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Dr. L1., Bl. 132 d. A.).

9

Mit zwei Schreiben vom 27.10.2014 erhielt der Kläger Abmahnungen wegen Fehlverhaltens im Zusammenhang mit Arbeitsanweisungen um den 20.10.2014 und vom 21.10.2014, für deren Inhalt auf Bl. 56 ff. und 59 ff. d. A. Bezug genommen wird. Die Abmahnung vom 27.10.2014 betreffend die Überprüfung der Werbungskostenaufteilung bei einem Mandanten enthielt den Satz (Bl. 60 d. A.):

„Die Tatsache, dass Sie eine fehlerhafte Berechnung für richtig befunden haben, war auch geeignet, das Mandatsverhältnis zu gefährden.“

10

Der Kläger erkrankte arbeitsunfähig vom 04.11. bis 07.11.2014 (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Dr. L1., Bl. 132 d. A.).

11

Mit Schreiben vom 24.11.2014 sprach die Beklagte eine Abmahnung im Zusammenhang mit einem am 22.10.2014 erteilten Auftrag aus; für ihren Inhalt wird auf Bl. 61 ff. d. A. verwiesen. In dieser Abmahnung hieß es:

„Es ist zu befürchten, dass dies das Mandatsverhältnis belasten kann.“

12

Der Kläger erkrankte arbeitsunfähig vom 02.12. bis 05.12.2014 (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Fr. Lee, Bl. 132 d. A.).

13

Um den 10.12.2014 und zu anderen Zeitpunkten besprach Herr F. mit dem Kläger dessen angebliche massive Schlechtleistung und dessen angebliches mangelhaftes Kommunikationsverhalten mit Projektleitern. Am 22.12.2014 wies Herr F. dem Kläger wieder seinen früheren Arbeitsplatz zu. Am 23.12.2015 wandte sich der Kläger erneut an die Ethik & Compliance Abteilung der Beklagten und beschwerte sich über das Verhalten des Herrn F.. Auch dieses Verfahren ruhte zunächst wegen der Steuerberaterprüfung.

14

Vom 24.12.2014 bis 04.01.2015 war der Kläger feiertags- und urlaubsbedingt nicht im Betrieb.

15

Am 08.01.2015 teilte der Kläger Herrn F. auf dessen Nachfrage mit, dass er das Steuerberaterexamen nicht bestanden habe. Um den 09.01.2015 will Herr F. erneut mit dem Kläger dessen angebliche massive Schlechtleistung und seine Karriereperspektiven besprochen haben.

16

Nachdem sich der Kläger am 10.01.2015 (vgl. Bl. 28 d. A) wiederum an die Ethik & Compliance Abteilung der Beklagten wandte, fand am 12.01.2015 ein halbstündiges vertrauliches Telefongespräch des Klägers mit dem zuständigen Vorstand der Beklagten und einer Mitarbeiterin von der Ethik & Compliance Abteilung statt.

17

Im Zeitraum vom 21.01. bis 23.01.2015 war der Kläger arbeitsunfähig (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Fr. L Bl. 132 d. A.).

18

Am 26.01.2015 kam es nach Aufforderung des Herrn F. zu einem ergebnislosen Gespräch zwischen ihm und dem Kläger im Beisein des Betriebsratsmitglieds Dr. G.. Der Kläger thematisierte die Genehmigung seines vom 17.07.2015 bis 08.10.2015 geplanten Urlaubs zum Zwecke der Wiederholung der Steuerberaterprüfung. Herr F. bot die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31.10.2015 jedenfalls mit Freistellung ab Mai 2015 unter Verzicht auf die Rückzahlung der Examensförderung an.

19

Der Kläger erkrankte arbeitsunfähig vom 27.01. bis 29.01.2015 (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Dr. L1., Bl. 132 d. A.).

20

Am 31.01.2015 schrieb Herr F. dem Kläger eine E-Mail, in der er festhielt, dass wegen des Urlaubs noch Abstimmungsbedarf bestehe. Am 02.02.2015 antwortete der Kläger ebenfalls per E-Mail, dass er sich über die E-Mail wundere, da der Urlaubsantrag bereits als genehmigt gelte; der Urlaub sei entgegen der bestehenden Betriebsvereinbarung nicht innerhalb von zwei Wochen abgelehnt worden.

21

In der Zeit vom 28.01.2015 bis 13.02.2015 teilte die Zeugin E., Senior Consultant der Beklagten am Standort Frankfurt, während ihres Einsatzes am Standort A-Stadt das Zimmer mit dem Kläger. Zwischen ihr und dem Kläger kam es am 09./10.02.2015 zu im Einzelnen streitigen Gesprächen.

22

Am 09.02.2015, 17:18 Uhr teilte Herr F. dem Kläger per Email mit, dass Herr Dr. K. vom Standort Frankfurt dringend Unterstützung eines Rechtsanwaltes bei diversen investmentaufsichtsrechtlichen bzw. investmentsteuerlichen Begutachtungen benötige. Man habe sich aus diesem Grunde darauf verständigt, dass der Kläger „im Rahmen eines Einsatzes das Team von Herrn Dr. J. K. in Frankfurt ab Donnerstag, den 12.02. für insgesamt ca. vier Wochen im Wesentlichen vor Ort unterstützen ... (werde). Die weiteren Details des Projekteinsatzes (genauer Einsatz vor Ort, Dauer, Buchung der Reisekosten etc.) wären dann unmittelbar mit Herrn Dr. K. bzw. G. Sch. abzustimmen.“ (Anlage B3 = Bl. 432 d. A.). Mit Email vom 10.02.2015, 09:53 Uhr erklärte sich der Kläger mit der Abordnung nach Frankfurt nicht einverstanden und bat unter Hinweis auf die arbeitsvertragliche Regelung, seine persönlichen Belange angemessen zu berücksichtigen. Er führte einen Treppensturz seiner Mutter am 27.01.2015 mit Verdacht auf ein Schädelhirntrauma mit der Folge an, dass diese nun krank und geschwächt zu Hause liege und der Vater zur Pflege nicht immer in der Lage sei. Weiter absolviere er für die geplante Wiederholung der Steuerberaterprüfung einen Klausurenkurs, der seine Anwesenheit mittwochs ab 18.30 Uhr in A-Stadt erfordere. Auch stünden seine erlaubte Nebentätigkeit als Rechtsanwalt und eine umfangreiche Fallbearbeitung für die Erteilung des Titels „Fachanwalt für Steuerrecht“ einer längeren Abwesenheit als eine Woche entgegen (Anlage B3 = Bl. 433 f. d. A.). Die Beklagte bat per Email vom 10.02.2015, 13:54 Uhr um eine ärztliche Bescheinigung zur Einschätzung der Pflegesituation der Mutter (vgl. B 4, Bl. 433 d. A.) und wiederholte dies um 17:06 Uhr, weil dem inzwischen eingereichten Formular nicht zu entnehmen sei, welche Pflegemaßnahmen erforderlich seien (vgl. B 4, Bl. 435 d. A.). Hierauf entgegnete der Kläger per Email um 17:35 Uhr, dass es bei einer Interessenabwägung auf eine summarische Prüfung ankomme und die eingereichte Bescheinigung des Klinikums (Formular „Management bei Verdacht auf Schädelhirntrauma, Anlage B4 = Bl. 438 d. A.) ausreichend sollte (vgl. Anlage B4, Bl. 436 d. A.). Per Email vom 10.02.2015, 18:04 Uhr hielt die Beklagte ihre Auffassung, dass der Kläger ihr eine geeignete Bescheinigung zukommen lassen solle, aufrecht (vgl. B 4, Bl. 436 d. A.) Der Kläger wandte sich am 10.02.2015 erneut an die Abteilung Ethik & Compliance der Beklagten.

23

Am 11.02.2015 erkrankte der Kläger arbeitsunfähig und legte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für die Zeit vom 11.02. bis 13.02.2015 von Dr. L1., vom 16.02. bis 06.03.2015 von Fr. Lee und vom 09.03 bis 13.03.2015 von Dr. N./ Dr. S1.) vor (vgl. Anlage B8, Bl. 451 ff. d. A. und Bl. 132 d. A.). Die mit der Abteilung Ethik & Compliance für den 11.02.2015 geplante Telefonkonferenz fand nicht statt.

24

Am 17.02.2015 beantragte der Kläger beim Arbeitsgericht München zum Geschäftszeichen 14 Ga 26/15 eine einstweilige Verfügung gegen die Beklagte. Der Beklagte sollte aufgegeben werden, es zu unterlassen, dem Kläger ab 12.02.2015 für insgesamt ca. vier Wochen die Niederlassung in Frankfurt als regelmäßigen Beschäftigungsort zuzuweisen. Zur Glaubhaftmachung fügte der Kläger u.a. die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen der Ärzte Dr. L1. vom 11.02.2015 und Fr. Lee vom 16.02.2015 jeweils in der Fassung „Ausfertigung zur Vorlage bei der Krankenkasse“ bei, die als Diagnose „K29.1 G“, d. h. akute Gastritis, angaben. Der persönlich erschienene und sich selbst vertretende Kläger und die Beklagte schlossen in der Verhandlung vom 20.02.2015 einen Vergleich, demzufolge der Kläger zu einer eintägigen Besprechung des Einsatzes und zur Einarbeitung von maximal drei Tagen nach Frankfurt fahren würde. Die Tätigkeiten auf Projekte für Herrn Dr. K1. könne er von A-Stadt aus erledigen. Weitere eintägige

Dienstreisen nach Frankfurt könnten nach Bedarf (Besprechung von Arbeitsergebnissen und Mandantenterminen) anfallen. Für den Inhalt im Einzelnen wird auf die Anlage B 10 (Bl. 468 f. d. A.) Bezug genommen.

25

Am 24.02.2015 erlangte die Beklagte Kenntnis von Äußerungen des Klägers über sein Arbeitsverhältnis und seine vorgesehene Abordnung nach Frankfurt gegenüber der Zeugin E., Mit Schreiben vom 25.02.2015 hörte die Beklagten den Kläger zu ihrem Verdacht an, dass er seine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht habe und dies nach wie vor tue bzw. sich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 11.02.2015 und 16.02.2015 mit unlauteren Mitteln bzw. durch Vorspiegelung falscher Tatsachen erschlichen habe. Darüber hinaus ergebe sich der Verdacht der massiven Störung des Betriebsfriedens (vgl. Anlage B 11, Bl. 470 f. d. A.). Dazu und zum Schreiben der Beklagten vom 04.03.2015 nahm der Kläger mit dem bei der Beklagten am 05.03.2015 eingegangenen Schreiben (vgl. Anlage B 7, Bl. 444 ff. d. A.) und mit Schreiben vom 10.03.2015 (vgl. Klageschriftsatz, Bl. 11- 17 d. A.) Stellung.

26

Nach Anhörung des Betriebsrats (vgl. Anlage B 12 und B 13, Bl. 473, 475 ff. d. A. und Anlage B 14 und B 15, Bl. 537, 539 d. A.) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit am 11.03.2015 zugewangenen Schreiben vom 10.03.2015 außerordentlich und fristlos aus wichtigem Grund, hilfsweise ordentlich zum nächstzulässigen Termin (vgl. Bl. 52 d. A.). Hiergegen hat der Kläger fristgerecht Kündigungsschutzklage erhoben und des Weiteren die Entfernung der Abmahnungen vom 27.10.2014 und 24.11.2014 aus seiner Personalakte, die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Entschädigung und Schmerzensgeld, die Feststellung der Ersatzpflicht der Beklagten für Schäden des Klägers aufgrund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts des Klägers zwischen November 2012 und März 2015 und hilfsweise die Erstattung der verrechneten Examensförderung begehrt.

27

Die Abmahnungen seien u. a. deshalb unwirksam, weil sie eine nicht nachgewiesene Tatsachenbehauptung enthielten, nämlich, dass das Mandatsverhältnis gefährdet sei, obwohl der Kläger nicht bevollmächtigt gewesen sei, Arbeitsergebnisse an den Mandanten zu liefern. Der dritten Abmahnung sei keine Anhörung des Klägers vorausgegangen.

28

Zur Begründung seines Entschädigungs- und Schmerzensgeldanspruchs hat der Kläger erstinstanzlich behauptet, dass die Beklagte und insbesondere sein Vorgesetzter Herr F. seine Gesundheit beschädigt und sein allgemeines Persönlichkeitsrecht verletzt hätten. Bereits der dem Kläger zugesandte erste Arbeitsvertrag vom 29.10.2012 habe als Arbeitsort fälschlicherweise C-Stadt enthalten. Auf seine Reklamation sei am 05.11.2012 eine Ergänzung des Arbeitsvertrags mit dem mit vereinbarten Arbeitsort A-Stadt unter Hinweis auf das mögliche Anklicken eines falschen „Drop-Down-Kästchen“ ausgefertigt worden. Aufgrund der folgenden Äußerungen und Verhaltensweisen des Herrn F. habe der Kläger seine gute Arbeit als nicht richtig respektiert und bewertet empfunden und sich selbst abgewertet, entwürdigt und gemobbt gefühlt:

29

Am 15.11.2012 (erster Arbeitstag) sei der Kläger wie vereinbart um 9.30 Uhr ins Büro gekommen. Als der Vorgesetzte Herr F. dort gegen 10.00 Uhr aufgetaucht sei, habe der Kläger Herrn F. gefragt, ob man sich duzen solle, worauf Herr F. dem Kläger recht unfreundlich entgegengehalten habe, „normalerweise bietet der Ranghöhere dem Rangniedrigeren das „Du“ an.“ Herr F. habe den Kläger sodann mehrere Monate lang demonstrativ gesiezt, obwohl in der Abteilung das Duzen üblich gewesen sei und dem Kläger auch im Vorstellungsgespräch mitgeteilt worden sei, dass man sich duze.

30

Ende November 2012 habe der Kläger seine für ihn bereits gebuchte Teilnahme an der „Onboardingweek“ Anfang Dezember 2012 in Frankfurt - eine routinemäßige Veranstaltung, an der alle „Neueinsteiger“ des Monats normalerweise teilnehmen, auf Wunsch des Herrn F. wieder stornieren müssen. Herr F. sei der Meinung gewesen, dass der Kläger „schon genug zu tun“ habe. Erst im September 2013 sei Kläger nach fast einem Jahr Betriebszugehörigkeit plötzlich und völlig unerwartet zu dieser Neueinsteiger-Veranstaltung geschickt worden, obwohl er zu diesem Zeitpunkt gar nicht mehr dorthin habe wollen und auch kein „Neueinsteiger“ mehr gewesen sei.

31

Am 21.12.2012 habe Herr F. gemerkt, dass der Kläger bereits Visitenkarten gehabt habe. Obwohl dies mit dem Manager M T abgestimmt gewesen sei, habe Herr F. sinngemäß zum Kläger gesagt: „War das abgestimmt? Verteil die Visitenkarten erstmal noch nicht oder nur intern“.

32

Im Januar 2013 habe Herr F. dem Kläger gegenüber mehrmals nachdrücklich mitgeteilt: „Es gibt Angebote, die man nicht ablehnen kann!“, da der Kläger zunächst an der verspäteten Weihnachtsfeier von Herrn F. am 17.01.2013 aus terminlichen Gründen nicht teilnehmen können, es sich dann aber aus Angst vor beruflichen Konsequenzen doch anders überlegt habe.

33

Im Januar 2013 habe sich der Kläger freiwillig für einen kurzen Vortrag auf einer internen Veranstaltung des Bereichs „Financial Services“ am 24.01.2013 gemeldet. Bei der nach Auffassung des Klägers dann ungewöhnlich langen, intensiven mehrtägigen Vorbereitung für den nur ein paar Minuten dauernden Vortrag habe Herr F. den Kläger im Beisein des Managers M T mehrmals ungewöhnlich lautstark und wohl ziemlich wütend angeschrien und behauptet, dass der Kläger gerade eine halbe Stunde „Arbeitszeit“ eines Direktors und eines Managers in Anspruch genommen habe und dass er den Vortrag doch lieber selber mache oder einen externen Redner damit beauftrage. Dies käme billiger. Der Kläger sollte das Thema des Vortrags verfehlt haben, obwohl er den Vorgaben des Herrn F. entsprochen habe. Herr F. habe dem Kläger in der Probezeit offensichtlich zeigen wollen, „wer hier der Chef ist“, und wohl noch mehr zu seinem Lieblingsthema „Pension Pooling“ hören wollen. Herr F. habe sich daran gestört, dass Folienüberschriften in der Powerpoint-Präsentation des Klägers beim Umblättern noch etwas geruckelt hätten und sich kaum merkbar beim Blättern bewegten. Dies habe zwar nach vielen Stunden Arbeit vermieden werden können, sei aber eher eine Tätigkeit für das Sekretariat gewesen. Der Kläger habe daraufhin große Angst gehabt, wegen des kurzen freiwilligen Vortrags die Probezeit nicht zu bestehen und habe sich dementsprechend schlecht gefühlt und den ganzen Tag über bereits erhebliche Magenschmerzen gehabt. Bei dem Vortrag selbst habe sich der Kläger Wort für Wort an das Vortragskonzept halten müssen. Ohne vorher Herrn F. um Erlaubnis zu fragen, habe der Kläger eine zusätzliche Folie in die Power-Point-Präsentation mit einem Bild von Dagobert Duck, wie dieser in seinem Geldspeicher ein Bad in seinen Geldscheinen und Goldmünzen nehme, eingebaut, um das von Herrn F. so sehr gewünschte „Pension Pooling“ besser und noch deutlicher zu veranschaulichen.

34

Am 25.01.2013 habe Herr F. den Kläger zusammen mit dem Manager M T in die Küche im ersten Obergeschoß gebeten. Auf dem Weg dorthin sei nicht gesprochen worden. Der Kläger habe befürchtet, wegen des Vortrags vom Vortag gefeuert zu werden. Dort angekommen habe sich dann Herr F. zusammen mit M T dem Kläger gegenübergesetzt und gesagt: „Alle haben mir abgeraten, Dich einzustellen: Human Capital, Frankfurt, alle!“ „Aber ich glaub´ an Dich, enttäusch mich nicht!“ „Jeder von uns hat Druck, Druck, Druck!“ „Wir versuchen ja, den Druck nicht nach unten an Euch weiterzugeben!“ „Es kommt hier nur auf den Output an. (Steuerberater-)Titel sind hier völlig egal!“ „Es gibt schon genug arbeitslose Rechtsanwälte!“. Dem Einwand des Klägers, dass nur wenige Excel könnten, habe Herr F. zugestimmt und gesagt: „Mach den Steuerberater, ich werde Dir keine Steine in den Weg legen!“ „Ich muss mein Risikomanagement steuern, ich kann Dich nicht steuern, aber ich kann Dich rauswerfen!“ Hintergrund des Gesprächs sei das Dagobert-Duck-Foto gewesen.

35

Herr F. habe sich auch daran gestört, dass der Kläger keinen zu den Schuhen farblich passenden Gürtel getragen und zu einer der von Herrn F. angesetzten Besprechungen nicht einen offiziell ausgegebenen DIN A-4 Schreibblock mit Firmenlogo, sondern nur ein kleineres normales Blatt Papier und einen Bleistift mitgebracht habe. Der Kläger sei prompt wieder zurückgeschickt worden, um einen größeren Block zu holen.

36

Im Januar 2013 habe Herr F. das vom Kläger gefertigte Aureus-Gutachten der LBBW vor den Augen des Klägers und einiger Kollegen im Vorbeigehen wütend und mit voller Wucht laut klatschend auf einen im Gang stehenden Aktenschrank geworfen, weil es seiner Meinung nach immer noch Fehler enthalten habe,

anstatt es dem Kläger wie es ganz normal gewesen wäre, in die Hand zu drücken und es mit ihm in Ruhe zu besprechen. Der Kläger habe sich wegen der Gegenwart der Kollegen schlecht gefühlt.

37

Im Februar 2013 habe der Kläger im Büro von Herrn M. T. zu Herrn F. gesagt: „Ich wollte es Ihnen erst nach der Probezeit sagen, aber ich bin kein FC Bayern Fan“, worauf Herr F. gegrinst und sinngemäß erwidert habe, dass es dann wohl nichts mit der Probezeit werde, da er und auch einige andere hier große FC Bayern Fans seien. Dies sei dem Kläger bekannt gewesen, da Herr F. den ganzen Tag oft und gern über Fußball rede und einen überdimensionalen großen, kaum übersehbaren FC Bayern-Aufkleber in seinem Büro hängen habe, wodurch er seine Zugehörigkeit zu diesem Verein auch nach außen hin für jedermann deutlich zu erkennen gebe. Der Kläger habe sich daraufhin aus dem Team ausgegrenzt gefühlt und große Angst gehabt, die Probezeit nicht zu bestehen.

38

Zudem habe Herr F. den Kläger mehrmals gedrängt, an seinem Geburtstag Kuchen für das gesamte Team mitzubringen, weil das dort so üblich wäre. Daraufhin habe der Kläger auf seine Kosten Kuchen für das gesamte Team besorgen müssen.

39

Im Zeitraum von Februar 2013 bis Juni 2013 sei Herr F. mehrmals (ca. 5-10 Mal) im Vorrübergehen, oft mit einem Teller und einem Apfel in der Hand, ins Büro des Klägers gekommen, zum Zwecke einer „Gürtelkontrolle“, die im Verlauf auch mal zu einer „Apfelkontrolle“ geworden sei. Zweck der „Gürtelkontrolle“ sei gewesen, festzustellen, ob der Kläger einen zu seinen Schuhen farblich passenden Gürtel am Anzug getragen habe, obwohl der Kläger überhaupt keinen Kundenkontakt gehabt habe. Nach wiederholten Ausführungen von Herrn F. gehöre nämlich zu jedem Anzug ein farblich passender Gürtel. Dazu habe der Kläger auch jedes Mal aufstehen und den Gürtel vorzeigen müssen. Mittels der „Apfelkontrolle“ habe Herr F. feststellen wollen, ob der Kläger einen Apfel bei sich führe und sich so gesund ernähre. Während der meisten Kontrollen, die von den Beteiligten zwar als eher scherzhaft und lustig angesehen wurden, habe es Herr F. diskriminierend nur auf eine einzige Person - den Kläger abgesehen und Kläger habe sich auch diskriminiert gefühlt. Dass dies diskriminierend gewesen sei, habe Herr F. genau gewusst, denn er sagte einmal zum Schreibtischkollegen des Klägers, Herrn E. K2.: „Der E muss auch aufstehen, sonst ist es diskriminierend!“

Ab April 2013 habe sich Herr F. mehrmals, auch in Gegenwart des Klägers, über das MitarbeiterFoto des Klägers auf der Fotowand in der Küche lustig gemacht: „Auf dem Foto siehst Du aus wie gemalt!“ Erst als der Kläger schließlich ein anderes Foto für die Küche eingereicht hätte, habe Herr F. endlich aufgehört.

40

Im Juli 2013 habe Herr F. vom Kläger verlangt, den Aufkleber „Yes, we scan“ mit dem Bild des amerikanischen Präsidenten, den der Kläger an seinem Computer angebracht hatte, zu entfernen: „Dies ist eine politische Botschaft“. Die am Computer von E K gegenüber angebrachten Aufkleber mit Ice-Age-Comicfiguren hätten dagegen bleiben dürfen, „aber auch da komme er noch dahinter, welche Botschaft sich darin verstecke“, so Herr F. zum Kläger beim Hinausgehen. Der Kläger habe sich wieder einmal mehr in aller Öffentlichkeit völlig unnötig herabgewürdigt gefühlt.

41

Im Oktober 2013 sei Herr F. an einem Morgen gegen 9.05 Uhr ins Büro des Klägers gekommen und habe ihm das Bayern-Invest-Gutachten wütend mit den Worten: „Ich sitze hier wie auf glühenden Kohlen und Du kommst erst jetzt daher“ aus der Hand gerissen. Der Kläger habe das Gutachten wohl nicht schnell genug abgeliefert, obwohl am Abend vorher vereinbart worden sei, dass der Kläger es Herrn F. am nächsten Tag auf den Tisch lege und Herr F. selten vor 10 Uhr im Büro anzutreffen sei.

42

Im November 2013 habe der Kläger bei der Beklagten die Genehmigung einer Nebentätigkeit beantragt, damit er mehrere Wochenenden lang umfassend an zwei Kapiteln eines externen Lehrbuchs für die Steuerberaterprüfung mitschreiben könne. Im Antrag habe es „mit eigener Textverantwortung“ geheißten. Herr F. habe dazu sinngemäß zum Kläger gesagt: „Das war doch keine richtige Arbeit, da hast Du wohl nur ein paar Rechtschreibfehler korrigiert!“ Er habe mehrere Wochenenden lang intensiv an dem Buch

gearbeitet und auch der Autor des Werkes sei hinterher sehr zufrieden gewesen und habe ihm für die gute Arbeit an dem Buch gedankt.

43

Ende November 2013 habe Herr F. auf die Frage des neuen Kollegen R K, ob er denn wisse, wie man den NORD/LB-Fonds rechne, an dem sie gerade arbeiteten, geantwortet: „Ich sag mal so: es lebe das Vorjahr!“ Herr F. habe dabei auch erwähnt, dass er die FREEC-Datei, ein Excel-Programm zum Fonds-Reporting, mit dem fast jeden Tag gearbeitet worden sei, seit drei Jahren nicht mehr aufgemacht habe. R K und der Kläger hätten sich daraufhin ernsthaft gefragt, wie Herr F. angebliche Fehler des Klägers bei der Bearbeitung von in- und ausländischen Investmentfonds nach § 5 Investmentsteuergesetz (InvStG) erkennen wolle, wenn er das Programm nicht jeden Tag benutze und was Herr F. den ganzen Tag mache.

44

Als Herr R. K im Dezember 2013 nach ca. 8 Monaten von A-Stadt nach Frankfurt gewechselt sei, habe Herr F. zum Kläger gesagt: „Der R hat einen Super-Abgang hingelegt. Ich hatte schon viele Consultants, aber so etwas habe ich noch nicht erlebt!“ Im Dezember 2013 habe ein Kollege, der gekündigt und zu Herrn F. gesagt habe, „dass man mit Leuten nicht so umgehen kann“, geäußert, dass Herr F. die Kündigung von ihm wohl „persönlich“ nehme.

45

Im Dezember 2013 habe Herr F. den Kläger vor dem Büro und im Beisein von M T gefragt: „Was ist in der Tasche?“, worauf der Kläger wahrheitsgemäß gesagt habe, „da sind Bücher drin“. Daraufhin habe Herr F. ohne zu zögern zum Kläger gesagt: „Hast Du die von hier (geklaut)?“ Das Ganze habe eher wie ein schlechter Scherz gewirkt und habe den Kläger wohl schlecht dastehen lassen sollen, was auch geschehen sei.

46

Als Herr F. den Kläger am 14.01.2014 bei Unterzeichnung der üblichen Freistellungserklärung für die Steuerberaterprüfung widerwillig und demonstrativ gefragt habe: „Die Rückzahlungsklausel hast Du gelesen?“, habe sich der Kläger, der die Beklagte gar nicht verlassen wollte, von Herrn F. nicht genug respektiert gefühlt, weil er die anderen Consultants bestimmt nicht gefragt habe, ob sie die Rückzahlungsklausel gelesen hätten.

47

Als der Kläger im Januar 2014 einmal Nüsse gegessen und bemerkt habe, dass diese gut fürs Gehirn seien, habe Herr F. zu ihm gesagt. „Dann musst Du einen ganzen Sack voll essen...“

48

Im Februar 2014 habe Herr F. den Kläger, der mit einem Hausmeister vor einer anscheinend defekten Bodensteckdose gestanden habe, gefragt: „Hast Du sie kaputtgemacht?“

49

Im Februar 2014 habe Herr F. zum Kläger gesagt: „Deine Stärken liegen woanders!“ Auf die Rückfrage des Klägers, wo sie lägen, habe Herr F., bevor er nach etwa 60 Sekunden nachdenklichem Schweigen das Büro wieder verlassen, gesagt: „Da fällt mir nichts ein.“

50

Am 27.02.2014 habe Herr F. zu der im Nebenbüro sitzenden Christin Wagner laut herübergerufen: „Christin, komm rüber und schneid ihm die Krawatte ab, ich halt ihn derweil fest!“ Der Kläger habe dies gerade noch durch fluchtartiges Verlassen des Büros verhindern können.

51

Im März 2014 habe Herr F. bei der Vorstellung eines auswärtigen Kollegen über den Kläger gesagt: Das ist (der Kläger); „Er unterstützt uns“.

52

Im März 2014 habe Herr F. dem Kläger erklärt: „Hier ist es härter als bei der Bundeswehr.“ Der Kläger habe diese Aussage sehr ernst und zum Anlass genommen, noch härter zu arbeiten.

53

Ab März 2014 habe Herr F. den Kläger mit zahlreichen Gesprächen zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bewegen wollen. Am 13.03.2014 habe Herr F. den Kläger gefragt: „Wie soll es weitergehen?“ „Wir können nicht jeden mitschleppen“ „Glaub mir, niemand will Dir was Böses“ „Überleg Dir, ob Du hier an der richtigen Stelle bist“ „Du hast hier keine Zukunft“ „Ich kann Dich hier nicht halten“ „Du kriegst ein gutes Zeugnis“.

54

Obwohl der Kläger hinreichend klar zum Ausdruck gebracht habe, dass er an einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht interessiert sei, habe Herr F. am 17.03.2014 wieder zum Kläger gesagt: „Machen wir einen Cut! „Du bist überfordert“ „Du bist eine Gefahr für unser Unternehmen“ „Deine Arbeitsergebnisse sind nicht verwertbar“ „Sabine musste - alles - noch machen“ „Machen wir einen Deal. Machen wir einen Vertrag, aber ich glaube nicht, dass Du es schaffst und den Schalter umlegen kannst.“ „Ich kann Dich hier nicht halten“ „Du hast einen Fehler gemacht, aber das wäre auch nicht das erste Mal.“

55

Am 24.03.2014 habe Herr F. zum Kläger gesagt: „Wenn ich Dich wohin schicke, z.B. nach Frankfurt, schicken die Dich nach einer Woche wieder zurück!“ „Wie soll es weitergehen?“ „Überleg Dir, ob Du hier an der richtigen Stelle bist!“ „Du warst beim Betriebsrat? Jetzt habe ich endgültig das Vertrauen in Dich verloren!“ „Dann machen wir es eben auf die harte Tour!“ „Die Personalabteilung: die haben dort Experten!“ „Du machst hier keine Karriere!“ „Du bleibst Consultant!“ und - unstreitig - „Mal sehen, wie lange Du es aushältst...“, was der Kläger als unmissverständliche Drohung aufgefasst habe.

56

Am 30.04.2014 habe Herr F. zum Kläger gesagt: „Wie soll es weitergehen?“ „Du hast hier keine Zukunft!“ „Ich kann Dich hier nicht halten!“ „Keiner will mit Dir zusammenarbeiten!“ „Du kriegst hier keine Aufträge mehr!!!“ „Was passiert dann? Deine Auslastung sinkt! Wie wirkt das?“ „Lass das die Praktikanten machen, Du kostest zu viel!“ „Die Praktikanten sind besser als Du!“

57

Auf die Aussage des Klägers, „Ich hoffe, es war die richtige Datei“, habe Herr F. gesagt: „Das hoffe ich für Dich, das sag ich Dir ganz ehrlich!“ „Da kann Dir auch kein Betriebsrat mehr helfen!“ „Was ist bei Dir angekommen von dem Gespräch, sag es in eigenen Worten!“

58

Am 02.05.2014 habe Herr F. den Kläger wieder zu einem Gespräch in sein Büro gebeten: „Es geht um das Gutachten (der Ostseesparkasse). Ich ziehe jetzt die Notbremse! Das Gutachten macht jetzt C K“. Frau K4. sei lediglich eine Aushilfe gewesen.

59

Am 05.05.2014 habe Herr F. den Kläger wieder zu einem Gespräch in sein Büro gebeten und gesagt: „Du hast hier keine Zukunft!“ „Alle sagen, dass Du schlecht bist!“ „Die Praktikanten sind besser als Du!“ „Ich hab´ jetzt die Faxen dicke!“ „Du nickst immer nur und sagst ja.“ „Es ist Deine letzte Chance!“ „Enttäusch mich nicht!“ „Was ist bei Dir angekommen, sag es noch mal in eigenen Worten!“

60

Am 06.05.2014 habe Herr F. bei der Verabschiedung von Herrn T. im großen Kreis vor allen in der Küche zu diesem gesagt „Ein Wunder, dass Du es so lange mit mir ausgehalten hast!“

61

Am 14.05.2014 habe Herr F. zum Kläger gesagt: „Wie soll es weitergehen?“ „Bitte lies die interne Personalbedarfsliste durch!“ „Du könntest als Freelancer (= freier Mitarbeiter) für uns arbeiten“, „Überleg es dir“, „Die Gespräche sind auch nicht einfach für mich!“, „Du redest Dich um Kopf und Kragen.“ „Wenn Du nicht gehst, dann geh ich!“ „Hast Du Dir schon andere Stellen angeschaut?“ „Du solltest Dich doch woanders umschauchen!“ „Vielleicht hast Du in einer kleineren Kanzlei mehr Erfolg als hier!“, „Bitte kündige!“

62

Am 14.05.2014 habe Herr F. dem Kläger ausdrücklich verboten, Arbeit anzunehmen und darüber mit Kollegen zu reden. Jedwede Unterstützung bei NORD/LB sei mit ihm abzustimmen. Weiter habe Herr F. geäußert: „Du kriegst hier keine Arbeit mehr!“

63

Als der Kläger auf den Einspruch gegen die äußerst schlechten Beurteilungen im PerformanceManagement-System eingegangen sei, habe Herr F. gesagt: „Damit hast Du Dir keinen Gefallen getan!“. Als der Kläger einer neuen Mitarbeiterin helfen wollen, habe Herr F. gesagt: „Dienstliche Anweisung: Du bist nicht Buddy für Mitarbeiter, weil Du organisatorisch dazu nicht in der Lage bist. Du bist kein Buddy“.

64

Für die jährliche Mitarbeiterbeurteilung am 19.05.2014 habe Herrn F. erkennbar interessengeleitet die fünf Einzelbeurteilungen, die sodann zu der Gesamtbewertung „C“ geführt hätten, gesteuert. Herr F. habe während der Beurteilung neben dem Computer von Frau W. (10.04.2015) und von Frau S2. (15.04.2014) gestanden, da der Kläger unmittelbar danach die entsprechend automatisch generierte Email über das PMS erhalten habe.

65

In allen Beurteilungen sei fälschlicherweise, aber durchaus sehr konsequent und auffallend übereinstimmend das Kästchen „normaler Schwierigkeitsgrad“ angekreuzt worden, die Aufgaben seien aber überwiegend als hoch bis über dem Grade schwierig einzustufen gewesen, da der Kläger sie in den meisten Fällen zum ersten Mal bearbeitet und in den genannten Bereichen noch über keine oder wenig Erfahrung verfügt habe. In allen Einzelbewertungen habe der Kläger übereinstimmend und wohl auf Initiative von Herrn F. die schlechteste alle denkbaren Noten, nämlich C bekommen, obwohl diese Note nur selten vergeben werde (in ca. 5% der Fälle), nämlich dann, wenn man einen Mitarbeiter durch den Vorwurf plötzlich stark abfallender Leistungen gerne und schnell „loswerden“ wolle. Die subjektiven „Projektbeurteilungen“ seien absolut unfair und ganz und gar ungeeignet für eine faire objektive Beurteilung, weil die Initiative für diese 5 „Beurteilungen“ erst von Herrn F. ausgegangen sei, nachdem der Kläger ihm gegenüber erklärt habe, er leiste gute Arbeit. Ganz offensichtlich habe Herr F. dem Kläger mit diesen Beurteilungen deutlich vor Augen führen wollen, dass Herr F. das anders sehe, und dazu hätten die fünf Ergebnisse natürlich auch entsprechend ausfallen müssen. Bei diesen, in allen fünf Fällen doch ziemlich leicht erkennbaren extremen „Bewertungen“ (d.h. fünfmal Noten von - von Herrn F. selbst ausgewählten - Beurteilern aus seinem unmittelbaren und direkten Einflussbereich, und fünfmal „ganz zu fällig“ „einfache“ Aufgaben, die aber jedes Mal nur die allerschlechteste Benotung bekamen) habe der Kläger Verdacht geschöpft und dieses Beurteilungssystem insgesamt in Frage gestellt.

66

Am 19.05.2014 sei der Kläger von Herrn F. plötzlich unter Hinweis auf das jährliche PerformanceManagement-Gespräch in einen Besprechungsraum gebeten worden. Tatsächlich sei ein sogenanntes „Exit-Gespräch“ in Gegenwart von Herr U. A., dem zuständigen Financial-Service-Tax-Partner, gewesen. Herr F. habe geäußert: „Du hast schlechte Beurteilungen bekommen“, „Die Praktikanten, die sind besser als Du!“, „Wir machen einen Aufhebungsvertrag!“ Herr A. habe noch ergänzt: „Es geht nicht mehr um das „ob“, sondern nur noch um das „wann“. Wir reden jetzt nur noch über den Zeitpunkt“. Und: „Die BIG Four (die vier großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften) und PwC, das ist ein Haifischbecken“. Und „dass man bei PwC einen Ruf“ (zu verlieren) habe.

67

Als dem Kläger am 21.05.2014 der Aufhebungsvertrag zugeleitet worden sei, habe er gesundheitliche Beschwerden bekommen: Händezittern, Ständig unter Strom Stehen, Herzrasen, HerzRhythmus-Störung, Schwindel, Ohnmacht, Schlafstörung, Konzentrationsprobleme, gewisse Gleichgültigkeit, manchmal kaum Atmen.

68

Obwohl Herr F. gewusst habe, dass der Kläger krank sei, habe er wiederholt zu Hause angerufen, um die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages zu erreichen.

69

Am 04.06.2014 habe der Kläger einen Termin bei Kardiologen gehabt.

70

Bei seiner Rückkehr aus der Examensfreistellung am 10.10.2014 sei sein Arbeitsplatz besetzt gewesen und Herr F. habe zu ihm gesagt: „Setz' Dich vorübergehend in die Ecke.“ „Ich würde Dir empfehlen, Dich in die Ecke zu setzen! Da sitzt die Helga!“ (eine ältere Frau und TeilzeitSekretärin, selten da). Der Kläger sei als

Strafe für den nicht unterschriebenen Aufhebungsvertrag in die Praktikantenecke gesetzt und ausgegrenzt worden.

71

Am 10.10.2014 um 9.30 Uhr habe Herr F. zum Kläger gefragt: „Hast Du mal ´ne Minute?“ „Es ist unglücklich, wie das gelaufen ist, die Kommunikation gänzlich einzustellen!“ „Du hast nicht reagiert auf die Anrufe! Wo ist der Ordner, dass man ansprechbar ist!“ Als der Kläger darauf hingewiesen habe, dass Freistellung Freistellung hieße, habe Herr F. bemerkt: „Ich schreib mir das mal auf!“, „Wie soll es weitergehen?“, „Du hast hier keine Zukunft!“ Auf die Frage des Klägers, wie er darauf komme, habe Herr F. erklärt: „Schau Dir deine Beurteilungen an!“ „Du hast ausnahmslos schlechte Beurteilungen!“ „Du bist mandatsgefährdend!“ „Schlechte Leistungen!“ „Ich hab ´ keine Arbeit für dich! ...“ Nachdem Herr F. gemerkt habe, dass der Kläger ihn sieze, habe er gefragt: „Warum siezt Du mich?“ und geäußert: „Verlass mein Zimmer!“ und „So rede ich nicht mit Dir!“

72

Am 10.10.2014 um 10.10 Uhr sei Herr F. wieder zum Kläger gekommen: „Bitte stell ´ sicher, dass in Deiner Abwesenheit keine Emails untergegangen sind!“ Als Herr F. bemerkt habe, dass der Kläger alles aufschreibe, habe er gesagt: „Ich weiß nicht, was Du mit deinem Verhalten bezweckst!“ Darauf habe der Kläger geantwortet: „Ich dokumentiere alles. Das haben Sie mir doch so beigebracht. Dokumentation ist alles“.

73

Am 10.10.2014 habe der Kläger Frau S3. S2. gefragt, ob er für die NORD/LB-Cloud etwas machen müsse, was diese verneinte, da dies die zwei anderen Consultants (S. P. und J. W.) machten.

74

Am 13.10.2014 habe Herr F. dem Kläger beauftragt, ein Schreiben des Bundesfinanzministeriums zu Werbungskosten „auszudrucken, zu lesen und zu verstehen.“

75

Am 14.10.2014 gegen 9.50 Uhr habe Herr F. den Kläger zu einem Gespräch um 11 Uhr in Anwesenheit des Herrn A. aufgefordert, woraufhin der Kläger als Zeugin Frau H. vom Betriebsrat beigezogen habe. In diesem Gespräch habe Herr F. gesagt: „... Wir hatten uns zusammengesetzt, weil wir die Zusammenarbeit als nicht mehr sinnvoll erachten. Wie wir den Vertrag entsprechend aufheben können ... Wie wir mit deiner Situation umgehen können Wir hatten einen Aufhebungsvertrag vereinbart, der hatte folgende Punkte zum Inhalt... Was Dir wichtig war. So wie Du es uns vorgeschlagen hast...Wir hatten Dich gebeten, dass Du ihn akzeptierst. Du warst vier Wochen krankgeschrieben. Wir sind mit Dir in der Freistellung in Kontakt getreten, aber es ist uns nicht gelungen. Wir wollen den Aufhebungsvertrag noch mal durchgehen. Aus unserer Sicht macht es wenig Sinn, an dem Arbeitsverhältnis festzuhalten. Es hat ja einige Vorkommnisse gegeben, wo unser... Hat sich im Integrationsmeeting niedergeschlagen... „Dass Du Deine Stärken in einem anderen Bereich hast...„Das Arbeitsverhältnis ist zerrüttet...“ „Dich nicht zu siezen, das steht mir frei, solange ich nicht dazu aufgefordert werde, duze ich Dich...6-7 Projektfeedbacks...Es macht keine Sinn, an etwas festzuhalten...Kein Manager möchte Dich einsetzen! Ich bin nicht bereit, Dich einzusetzen! Wir haben zum Teil Praktikanten eingesetzt, die das schneller und besser können als Du... „(vgl. zu weiteren Einzelheiten Schriftsatz vom 19.05.2016, S. 15, Bl. 828 d. A.).

76

Am 14.10.2014 habe Herr F. den Kläger beauftragt, etwa eine halbe Seite umfassende, kurze Einschätzung, welche Auswirkungen das Urteil des EuGHs auf § 5 Investmentsteuergesetz habe, zu verfassen.

77

Am 21.10.2014 habe Herr F. zusammen mit S. S. den Kläger beauftragt, „in einem Gutachten zu prüfen, welche Auswirkungen es auf die Werbungskosten nach den Anpassungen durch das Alternative-Investment-Fonds-Manager-Steueranpassungsgesetz (AIFM-StAnpG) gebe“.

78

Am 22.10.2014 habe er den dritten Auftrag, nämlich die Investmentsteuerliche Prüfung des Fonds „LBBI PBP Chance“ erhalten. Dabei habe es sich um einen sog. Dachfonds gehandelt, welcher ca. 100 zu prüfende Zielfonds enthalten habe, eine selbst für Experten erstaunliche Zahl, und das Ganze natürlich

noch dazu in relativ kurzer Zeit (ca. 8 Tage). Die nach den Vorgaben des § 5 Investmentsteuergesetz zu prüfende und dazugehörige Exceldatei des Mandanten habe demzufolge auch auf knapp 100 zu prüfenden waagrechten Zellen und mehr als 280 zu prüfenden senkrechten Spalten, insgesamt somit gut 28.000 (!) Kästchen (Zellen) enthalten, die vom Kläger sorgfältig zu prüfen und dokumentiert zu bearbeiten gewesen seien. Das seien pro Tag etwa 3.500 Kästchen und über 400 pro Stunde gewesen. Frau S. habe dazu später gesagt: „Das kann man bei WM (Wertpapier-Mitteilungen bzw. im Bundesanzeiger) gar nicht abstimmen.“

79

Am 24.10.2014 habe Herr F. in Gegenwart von Frau S. in Bezug auf den Auftrag vom 22.10.2014 gegenüber dem Kläger festgestellt, dass bei den Werbungskosten die Zinserträge nicht berücksichtigt worden seien. Er habe geäußert: „Die zählen mit dazu!“ und „Arbeit nicht richtig gemacht!“

80

Am 27.10.2014 habe Herr F. im Zusammenhang mit den Luxemburg-Unterlagen geäußert „Ich bin fassungslos!“

81

Am 29.10.2014 habe Herr F. dem Kläger den Auftrag gegeben, einen bestimmten kleineren Aufsatz von Halsch/Hellos aus einer Zeitschrift namens Finanzrundschau 2014, Seite 319 zu suchen, zu kopieren, aber sonst nichts weiter zu veranlassen. Hierbei habe es sich um einen Praktikantenjob gehandelt.

82

Am 30.10.2014 habe Herr F. den Kläger beauftragt, einen sog. „Reliance-Letter“, d.h. ein einfaches, standardisiertes Formschreiben zur Weitergabe von Dokumenten an Mandanten zu verfassen. Dies zeige, dass der Kläger ein unliebsam gewordener Mitarbeiter geworden sei, dem die bisherigen Aufgaben entzogen worden seien.

83

Am 10.11.2014 habe der Kläger einen weiteren „Reliance-Letter“ fertigen müssen, eine Aufgabe, die weit unter seinem Können liege. Dies sei als Denkkzettel von Herrn F. anzusehen, weil der Kläger den gewünschten Aufhebungsvertrag noch nicht unterschrieben habe.

84

Am 11.11.2014 habe der Kläger einen Urlaubsantrag gestellt, da von Herrn F. die Freistellung für die mündliche Prüfung des Steuerberaterexamens anders als bei den anderen Consultants nicht gewährt worden sei.

85

Am 12.11.2014 habe Herr F. gesagt: „Ich habe einen Hinweis bekommen, aus der Personalabteilung, dass Dein Urlaubsbestand 2014 sehr hoch ist. Bitte geh´ in Dich und überleg´, ob Du Urlaub nehmen willst! Eine weitere Wiederholung des Steuerberaterexamens wird es mit PwC nicht geben! Also geh in Dich. Da kommt PwC Dir auch sehr entgegen.“ Der Kläger habe seinen Urlaub jedoch für eine mögliche weitere Wiederholung der Steuerberaterprüfung aufsparen wollen.

86

Am 12.11.2014 habe Herr F. dem Kläger den Arbeitsauftrag „Lesen und Verstehen des Schreibens des Bundesfinanzministeriums vom 10.01.2014“ gegeben, bloß um ihn ohne richtige Arbeit zu beschäftigen.

87

Am 17.11.2014 um 13.50 Uhr habe Herr F. den Kläger beauftragt, ein Memo zu einem Schreiben des Bundesfinanzministeriums und einem Urteil des Bundesfinanzhofs mit folgenden Fragestellungen zu verfassen: „Auf welches BMF-Schreiben bezieht sich das? Wann hat der BVI (Bundesverband Investment und Asset Management) diese Frage gestellt?“ „Wie und wann ist Stellung genommen worden?“ „Was ist da genau der Inhalt?“ Dies habe nur zur Beschäftigung des Klägers gedient.

88

Am 19.11.2014 habe Herr F. den Kläger um 17.40 Uhr, der gerade einen Kopfhörer aufgehört habe, gefragt: „Darf ich mal fragen, was Du hier machst?“ Der Kläger habe erklärt, dass er gerade die monatliche zweistündige PwC-Steuerschulung online mache, das sei eine interne Schulung, keine externe. Herr F. habe hierzu gesagt: 'Wer hat Dir den Auftrag gegeben? Ich möchte es abgestimmt haben! Du kannst nicht

einfach Schulungen machen!" Worauf der Kläger gesagt habe, dass Ch. W. und M. B. aus dem Nachbarteam von Herrn A. diese Online-Schulung auch machen würden: „Das ist keine Begründung!“, so Herr F., und habe darauf bestanden zu wissen, was für eine Schulung dies gewesen sei. Der Kläger habe sich erneut erniedrigt und ungleich behandelt gefühlt.

89

Am 20.11.2014 habe Herr F. gefragt: „Ich hatte gestern um Mitteilung gebeten, was für eine Schulung das war!“ Es habe sich herausgestellt, dass Herr F. die entsprechende Email des Klägers wegen eines technischen Fehlers nicht bekommen hatte.

90

Am 24.11.2014 habe Herr F. den Kläger mit einem kurzen Memo zur Verschmelzung von ausländischen Investmentvermögen mit einfachsten Fragen beauftragt wie „Wie sieht die Bescheinigung aus?“ Auch beim Memo zum BFH-Urteil habe Herr F. noch zahlreiche, einfache Fragen gehabt. Der Kläger habe damit nur beschäftigt werden sollen.

91

Am 25.11.2014 habe Herr F. erneut Druck wegen Urlaubs gemacht: „Ändert sich noch was an Deinem Erholungsurlaub? Du solltest noch mal in Dich gehen!“

92

Am 01.12.2014 habe der Kläger nach Erhalt der Abmahnung gemeint, dass er dies gerichtlich prüfen lassen werde. Herr F. habe gesagt: „Das steht Dir unbenommen zu.“. Um 15.30 Uhr habe der Kläger für eine Kollegin in der TAWS-Kachel Fonds anlegen und hochladen sollen, ohne die Fonds selbst zu bearbeiten. Dies stelle ein reiner Praktikanten- oder Aushilfsjob dar.

93

Am 08.12.2014 habe der Kläger den OELB-Fonds von NORD/L mit extra vielen Zwischenausschüttungen machen sollen. Um 11.25 Uhr sollte der Kläger zudem für AXA die „TrialBalance“ für St. B. (Managerin) abstimmen. Um 13.20 Uhr habe Herr F. gesagt „Wir haben noch einige Memos, wie da der Stand ist, dass Du mir den zurufen kannst.“ „Was Du auf dem Tisch hast“, habe Herr F. wissen wollen, obwohl er wohl ganz genau gewusst habe, dass der Kläger fast nichts mehr zu tun gehabt habe.

94

Am 9.12.2014 habe Herr F. gesagt: „Mir fehlt der Input AXA“, worauf der Kläger sagte, er sei gestern bei Steffi gewesen. Herr F. habe daraufhin erwidert: „Wir haben es ohne Deinen finalen Input gemacht. Die Steffi kommt dann noch mal auf Dich zu!“

95

Am 10.12.2014 habe Herr F. dem Kläger gesagt: „Ich wollte mit Dir abstimmen: Was hast Du auf dem Tisch?“ Offenbar habe Herr F. immer noch nicht gewusst, dass der Kläger im Vergleich zu früher fast nichts mehr zu tun habe. Weiter habe er gesagt „Das ist die Erwartungshaltung, wenn was dazwischenkommt. Ich erwarte mehr Kommunikation!“ Der Kläger indes habe sich gewundert, dass die Mitarbeiter z.B. in der Regel erst dann von neuen Mitarbeitern erfahren, wenn die neuen Mitarbeiter schon längst da seien. „Das hatte ich Dir gestern zugerufen.“ „Das ist unschön!“ Der Kläger sollte es noch „mit Sabine abstimmen“. „Das muss man eigentlich nicht mehr sagen.“ Um 14.20 Uhr habe Herr F. gesagt: „(aus deinem alten Zimmer) geht in Silkes Zimmer. Du kannst hier in der Ecke sitzen bleiben oder zu Doreen (in Dein altes Zimmer). Das überlass ich Dir“. Da es dem Kläger aber mittlerweile an seinem neuen Platz gefiel, sei er zunächst dortgeblieben.

96

Am 11.12.2014 habe der Kläger als allerletzter Mitarbeiter im Team einen neuen Laptop bekommen.

97

Am 12.12.2014 habe Herr F. den Kläger mit einer Frage zur Besteuerung einer „Investment KG“ beauftragt: „Ob Du da was findest“.

98

Am 15.12.2014 habe Herr F. gedrängt: „Nimm Urlaub, geh in Dich, andere wären froh, wenn sie über Weihnachten frei hätten!“

99

Am 16.12.2014 habe Herr F. gefragt: „Was ist mit dem Brückentag?“, worauf der Kläger geantwortet habe „Ich kann Emails kategorisieren“. Darauf habe Herr F. geantwortet. „Ich weiß nicht, was ich dazu sagen soll!“ Außerdem habe Herr F. dann wegen der Steuerberaterprüfung wissen wollen „Steht das Datum schon fest, wann es die Noten gibt?“ Er habe „Gewissheit, wie es weitergeht!“, haben wollen.

100

Am 19.12.2014 habe der Kläger an seinem Memo gearbeitet und Herr F. habe noch wissen wollen „welche Auswirkungen das Urteil des Bundesfinanzhofs hat und was das für die Branche heißt“. Dies stellten ganz einfache Fragen dar, die fast jeder beantworten könne.

101

Am 22.12.2014 habe der Kläger wieder in sein altes Büro umziehen müssen. Herr F. habe gemerkt, dass der offenbar gewünschte Effekt nicht eingetreten sei und es für ihn ungünstig sei, wenn der Kläger im offenen Bereich jedes Telefonat und jedes Gespräch mithören könne. Herr F. habe gesagt: „Du kannst dann heute umziehen“. Als der Kläger gesagt habe, er überlege es sich, habe Herr F. zunächst gesagt, dass er dem Kläger überlasse. Schließlich habe Herr F. geäußert: „Du hast Dich beschwert, dass Du hier sitzen musst. Wir haben Kopfstände gemacht, damit Du wieder in Dein altes Büro kannst!“ Auf die Erklärung des Klägers, dass er noch seine Sachen in der Schublade habe, habe Herr F. gesagt: „Ich würde Dich aber auffordern. Doreen und, die haben das auch während der Arbeitszeit hinbekommen.“ Nach dem Umzug in das alte Büro habe Herr F.: „Dankeschön!“ gesagt und, weil er gesehen habe, dass der Kläger alles aufschreibe: „Das kannst Du auch aufschreiben!“

102

Am 22.12.2014 um 16.50 Uhr habe Frau S. den Kläger mit einem LBBF Fonds bis 9.1.2015 beauftragt. Der Kläger habe also wieder einen Fonds zur Bearbeitung oder für eine Abmahnung bekommen.

103

Am 23.12.2014 sei Herr F. mittags ins Büro des Klägers gekommen: „Was machst Du eigentlich die ganze Zeit?“. Auf die Antwort des Klägers, das Memo zur Verschmelzung: „Ich sag´ dazu nichts! Das kannst Du aufschreiben!“ und kurze Zeit später: „Was hast Du seit heute Morgen 9 Uhr gemacht? Einen Satz ausformuliert?“ Auf die Antwort des Klägers, dass er das Memo anpasse, habe Herr F. moniert, „dass hier rumgesurft wird!“ Der Kläger habe erwidert: „Jetzt ist Mittagspause!“ Hierauf habe Herr F. entgegnet „Ich seh´ das nicht, das Mittagspause ist! Bitte um Entschuldigung, dass ich in der Mittagspause eine Ansprache gehalten habe! Frohe Weihnachten!“ Später sei Herr F. nochmals gekommen: „Eine Seite für ein Memo! Das ist nicht das, was wir uns hier vorstellen! Da ist eine andere Taktzahl vorhanden, auch für einen Juristen! Das macht doch keinen Sinn mehr!“ „Das Memo würde ich dann heute schon noch gerne sehen.“ Auf die Erwiderung des Klägers, er könne den LBBF Fonds machen, habe Herr F. gesagt, „wenn chargeable hours vorhanden sind, dann sollte man das machen!“

104

Am 09.01.2015 habe der Kläger wieder einen „Engagement Letter“, also ein einfaches Auftragsschreiben fertigen sollen. Der Kläger habe hierzu erklärt: „Ich bin durch die Abmahnungen dazu angehalten, es sorgfältig zu machen, das geht nicht in 10 Minuten.“ Herr F. habe hierzu erwidert: „Da ist jede Rechtfertigung zu viel!“ Auf das „OK“ des Klägers habe Herr F. gesagt: „Das ist nicht OK!“ und später am Tag: „Rechnest Du mit einer Beförderung? Wenn Du nicht den Schalter umlegst! Die Beförderung steuerst Du! Wenn man keine Perspektive hat, dann gibt es auch keine Beförderung!“ Herr F. habe wieder gefragt „Wie es weitergehen soll?“ Der Kläger habe wiederholt, dass er nicht kündigen werde, weil er gute Arbeit mache, worauf Herr F. geantwortet habe: „Das erschüttert mich, da bin ich echt sprachlos! Wie kommt das bei Dir an? Wie fühlst Du Dich dabei? Das kann doch kein tolles Gefühl sein! An was liegt das denn? Das sei eine ganz einfache Sache! Ich versteh nicht, dass es solche Schwierigkeiten bereitet. Da muss man drüber reden! Das überrascht mich! So ein leichter Auftrag, da erwarte ich das einfach! Manche Sachen gehen halt nicht! Du bist kein New Joiner. Wir sind Dienstleister. Es gibt ein Indianersprichwort: Vom toten Gaul muss man absteigen! Das hier liegt Dir nicht so. Vielleicht hast Du woanders mehr Erfolg, in einer kleineren Kanzlei vielleicht. Ich tu´ mir schwer, Dir noch Aufträge zu geben! Auftragsschreiben mussten mehrfach angepasst werden. Da läuft es hier anders. Für einen Menschen, der Karriere machen will, ist das nicht zielführend. Gut, belassen wir es bei dem.“ Danach sei es dem Kläger wieder ziemlich schlecht

gegangen, weil er gewusst habe, dass Herr F. bestimmt nicht aufgeben und ihn weiter unter Druck setzen werde, den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.

105

Am 13.01.2015 habe Herr L2. den Kläger beauftragt, aufzuschreiben, was bei dem ARZAuftrag „alles konkret gemacht werden muss“: „Damit weiß, wie es geht.“

106

Am 14.01.2015 um 17.55 Uhr habe Herr F. dem Kläger mitgeteilt, dass der Examensrechner für den Kläger nicht einschlägig sei, da es mit der Beklagten keine weitere Förderung für die Steuerberaterprüfung geben werde. Der Kläger habe sich dadurch wieder subjektiv ausgegrenzt gefühlt. Am 15.01.2015 habe der Kläger Frau K5. vom Human Capital mitgeteilt, dass sich sein Chef weigere sich, den Examensrechner zu unterschreiben, worauf Frau K5.! gesagt habe „Den Fall hatten wir noch nicht!“ Sie werde sich melden.

107

Am 19.1.2015 um 17.15 Uhr habe Herr F. den Kläger gefragt: „Wo warst Du?“ Der Kläger habe wahrheitsgemäß geantwortet, dass er gerade beim Betriebsrat gewesen sei. Herr F. habe geantwortet „Das gehört sich einfach, dass man im Sekretariat Bescheid gibt!“ Er habe zudem „das Gefühl“ gehabt, es wäre „länger als eine Stunde!“ Der Kläger habe erwidert, dass es 10 Minuten gewesen seien. Er werde die Zeit aber nacharbeiten, obwohl laut Gesetz keine Verpflichtung dazu bestehe.

108

Am 20.1.2015 habe Herr F. ein weiteres Gespräch mit Herrn A. und der Betriebsrätin angekündigt. Als er um 16.10 Uhr erneut ins Büro des Klägers gekommen sei, habe er gefragt: „Was hast Du auf dem Tisch?“ Auf die Antwort des Klägers: „Das sehen Sie doch“, habe Herr F. empört gesagt: „Das verbitte Ich mir! Ich behandle die Mitarbeiter auch respektvoll!“

109

Am 26.01.2015 habe der Kläger am ARZ-Auftrag weitergearbeitet, bis gegen 10.00 Uhr habe Herr F. angewiesen habe: „ARZ macht!“ Auf die Antwort des Klägers: „Dann mache ich die WordDatei halt wieder zu“, habe Herr F. gesagt: „Weil Du krankgeschrieben warst! Es gab widersprüchliche Informationen, damit Du weißt, wie das ankommt! Die Telefonzentrale hat gesagt, Du bist bis Donnerstag krankgeschrieben, und am Montag kommst Du wieder zur Arbeit!“ Der Kläger habe erwidert: „Das ist falsch. Ich war bis Freitag krankgeschrieben.“ Herr F. sodann: „Das ist angekommen. Da ich keine Info hatte. Schade, wenn man die direkte Kommunikation verweigert. Aber das sucht sich jeder selbst aus.“ Um 10.30 Uhr habe Herr F. dem Kläger mitgeteilt: „11 Uhr ist Termin“. Auf die Frage des Klägers, um was es gehe und dass Herr F. ihm den Grund des Gesprächs mitteilen müsse, habe Herr F. erwidert: „11 Uhr ist Termin!“ Der Kläger habe Angst gehabt und gesagt: „Ohne Zeugen nehme ich nicht teil!“ Herr F.: „Es wird ein Zeuge da sein!“ Auf die Frage des Klägers: „Ein Zeuge von mir?“, habe Herr F. noch einmal gesagt: „11 Uhr ist Termin!“ Mit Email von 10.39 Uhr habe der Kläger Herrn F. um Mitteilung gebeten, worum es in dem Gespräch ginge, und darauf hingewiesen, dass er an einem Gespräch über die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses oder eines Aufhebungsvertrages kein Interesse habe und kein Arbeitnehmer verpflichtet sei, an einem solchen Gespräch teilzunehmen. Herr F. habe die E-Mail nicht beantwortet.

110

In dem Gespräch am 26.01.2015 habe Herr F. in Gegenwart des Betriebsratsmitglieds Herrn Dr. G. und des Herrn A. gesagt: „Es geht um deinen Urlaubsantrag. Wir haben uns heute zusammengefunden, um den Ball wieder aufzugreifen. Wir hatten ja vereinbart, wenn die Ergebnisse der Steuerberaterprüfung vorliegen, dass man den Ball wiederaufnimmt!“ Der Kläger habe dazu festgestellt: Der Kläger „hat einen Urlaubsantrag gestellt, vom 17.07.2015 bis 08.10.2015. Das ist der Stand. Es muss entsprechend befürchtet werden, dass der Urlaubsantrag für die Steuerberaterprüfung genutzt wird. Über das Begehren muss entschieden werden.“ Herr F. habe zunächst noch einmal klargestellt, dass „PwC grundsätzlich kein Interesse daran hat, dass eine Folgeprüfung abgelegt wird.“ Er entnehme jedoch dem vorgelegten „Urlaubsantrag, dass das Steuerberaterexamen wieder abgelegt werden soll.“ Dies setze voraus, „dass wir dem Antrag stattgeben“ Er habe „mit vielen Leuten“ gesprochen, die die Steuerberaterprüfung bereits abgelegt hätten. Wenn man merke, dass man mit der bisherigen Vorbereitung nicht weiterkomme, erfordere dies einen völlig neuen Ansatz. Das Wissen sei zwar auf einem hohen Niveau, dies setze aber aus seiner Sicht voraus, dass man sich auf die Prüfung konzentrieren könne. Man solle die Prüfung nicht auf die leichte Schulter nehmen. Im Folgenden sei wieder über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Freistellung ab Mai und einem

Exit zum 31.10.2015 gesprochen worden. Auf Nachfrage des Klägers, „ob das ein Gesamtpaket sei“, habe Herr F. bestätigt: „Das ist ein Gesamtpaket“. Der Kläger, der mit einem Gespräch über den Urlaubsantrag gerechnet habe, und somit unter falschem Vorwand zu dem Gespräch geladen worden sei, habe sich wieder mal erpresst gefühlt. Herr F. habe ihm also nun wieder mitgeteilt: Entweder unterschreibe er endlich den Aufhebungsvertrag oder er werde bis zur Steuerberaterprüfung auf Projekten eingesetzt und er müsse sich mit Arbeitsrecht auseinandersetzen, da die Abmahnungen aufrecht erhalten blieben. Der Kläger habe dazu nur erklärt: „Wenn Sie den Urlaubsantrag nicht unterschreiben, dann werde ich mich in Frankfurt beschweren.“ Er sehe das als Nötigung an. Herr F. habe aber nicht lockergelassen und unbeirrt ausgeführt: „Bis 17.7. Mitarbeit auf Projekten... Und so wie die Projekte vom Ergebnis bisher gelaufen sind..., unschöne Gespräche..., Abmahnungen... usw... Es sei nicht zielführend, sich in der Vorbereitung aufs Steuerberaterexamen mit Arbeitsrecht auseinander zu setzen! ... Ich hab´ noch nicht erwähnt, dass PwC auf die Rückzahlung des Examensbudgets (12.000 Euro) verzichtet ... Ich kann nur einen persönlichen Hinweis mitgeben: Wenn ein Arbeitsvertrag aufgelöst wird“ kann ich mir nicht vorstellen, bestehende Abmahnungen aufrechtzuerhalten. ... Man solle in Ruhe darüber schlafen!“ Dem Kläger sei es danach natürlich sehr schlecht gegangen, da ihm zum vierten Mal ein Aufhebungsvertrag angeboten worden sei. Er habe wieder Magenschmerzen gehabt.

111

Am 26.1.2015 um 17.30 Uhr habe Herr F. dann eine E-Mail an alle gesendet: Bis auf weiteres wolle Herr Dr. L3. aus Frankfurt alle zwei Wochen die Auslastung von allen haben! Um 17.36 Uhr habe Herr F. zum Kläger gesagt: „Ich hab´ gerade eine E-Mail rumgeschickt. Könnte ich von Dir einen Ausdruck der „chargable hours“ haben, die ersten drei Wochen vom Januar! Reicht morgen!“ Um 18.35 Uhr habe Herr F. dem Kläger erklärt: „Ich hab´ kein Interesse an Überstunden! Man wird hier nicht fürs Rumsitzen bezahlt! Die Arbeitsergebnisse sind bislang mehr als fraglich. Dies rechtfertigt auch nicht Überstunden. Das kann während der normalen Arbeitszeit abgeleistet werden! Dies bitte ich zu beachten und zu bedenken!“

112

Die Beklagte und insbesondere sein Vorgesetzter Herr F. hätten seit Frühjahr 2014 das Ziel gehabt, ihn rechtswidrig aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Hierzu habe die Beklagte bzw. sein Vorgesetzter Herr F. dem Kläger Arbeit entzogen bzw. ihn nicht vertragsgemäß beschäftigt. Ihm seien wahlweise sinnlose oder möglichst fehleranfällige Aufgaben ab etwa April 2014 bis 10.03.2015 zugewiesen worden mit dem Ziel, ihn zu zermürben und selbst zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bewegen. Der Kläger habe seine monatelange Isolierung durch vorsätzlichen Arbeitsentzug im Zeiterfassungssystem lückenlos dokumentiert (vgl. Bl. 82 ff d. A). Wie in den Gesprächen durch Herrn F. bereits angekündigt, habe es für ihn keine reguläre Arbeit mehr gegeben, obwohl es in dessen Abteilung weiterhin genug zu tun gegeben hätte. Die Auslastung des Klägers, die die wesentliche Kennziffer für die die Mitarbeiterbeurteilung, die Berechnung des jährlichen Bonus und damit auch für die Gehaltshöhe sei, sei in den letzten zwölf Monaten von früher 80% auf unter 20% gesunken, während bei einem normalen Mitarbeiter die Auslastung zu etwa 70% auf Kundenaufträge geschrieben werde.

113

Die Beklagte habe falsche Leistungsbeurteilungen im Performance Management System (PMS) erteilt und den Kläger dadurch in seiner Leistung herabgewürdigt und mangelnd wertgeschätzt (vgl. vorstehende Ausführungen des Klägers zur Behandlung von Herrn F.).

114

Die Beklagte habe völlig unzutreffende und zeitlich schnell hintereinander auftretenden Abmahnungen ausgesprochen. Es sei unklar, warum die Beklagte dem Kläger die Abmahnungen vom 27.10.2014 unmittelbar vor dem Wochenende übergeben habe. Das Betriebsratsmitglied Herr RA Dr. D. habe überrascht festgestellt, dass bei den in den Abmahnungen erhobenen Vorwürfen „doch überhaupt nichts passiert sei“ und andere Leute deswegen „gar nicht abgemahnt werden“.

115

Obwohl der Kläger mehrmals deutlich zum Ausdruck gebracht habe, dass er kein Interesse an der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses habe, sei von seinem Vorgesetzten Herrn F. deswegen wiederholt unzulässig Druck auf ihn ausgeübt worden. Am 05.02.2015 habe der Kläger vom Betriebsrat gegen 16.30 Uhr unaufgefordert die Information erhalten, dass Herr F. mehrmals beim Betriebsrat angefragt habe, ob der Kläger sich das Angebot eines Aufhebungsvertrages schon überlegt habe. Der Betriebsrat habe den

Eindruck gehabt, dass Herr F., „die Schrauben anziehen“ würde, „wenn in den nächsten Tagen nichts passiert.“

116

Die Beklagte habe den Kläger nach Frankfurt strafversetzen wollen.

117

Die Beklagte habe ihm unrechtmäßig fristlos gekündigt. Die eidesstattliche Versicherung der Zeugin E. lege aufgrund einiger recht auffälligen Merkwürdigkeiten den Verdacht nahe, dass jemand nachgeholfen und der Zeugin E. die „richtigen Worte in den Mund gelegt hat“. Es könnte sich um ein (versuchtes) Aussagedelikt der §§ 159, 160 StGB handeln mit dem Ziel, den Ausgang des Gerichtsverfahrens zu beeinflussen.

118

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers sei in einer Gesamtschau der einzelnen Handlungen und Verhaltensweisen rechtswidrig durch zielgerichtetes Einschüchtern und unzulässiges Druckausüben zum Teil jedenfalls schwerwiegend missachtet worden. Spätestens ab Mai 2014, als sich der Kläger an die Ethik & Compliance Abteilung gewandt habe, sei der Beklagten das Verhalten von Herrn F. und die Gefahr konkreter Persönlichkeits- und Gesundheitsbeeinträchtigungen bekannt geworden. Dessen Verhalten müsse sich die Beklagten zurechnen lassen.

119

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die fristlose Kündigung vom 10.03.2015, zugegangen am 11.03.2015, noch durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vom 10.03.2015, zugegangen am 11.03.2015, zum 30.06.2015 aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnungen vom 27.10.2014 und 24.11.2014 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine Entschädigung in Geld und Schmerzensgeld in durch das Gericht festzusetzender Höhe, mindestens 3000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.04.2015 zu bezahlen. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche aufgrund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts durch die Beklagte und ihrer Verrichtungsgehilfen im Zeitraum zwischen November 2012 und März 2015 dem Kläger erwachsenen oder noch erwachsenden materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, soweit die Ansprüche nicht auf Sozialversicherungsträger oder sonstige Dritte übergehen.
4. Hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag 1:

120

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 4.854,93 nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.04.2015 zu bezahlen.

121

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

1. Klageabweisung
2. Hilfsweise für den Fall, dass die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung von 10.03.2015 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat:

das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung eine Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber einen Betrag von 5.310,00 € nicht überschreiten sollte, zum 30.06.2015 aufzulösen.

122

Die Abmahnungen vom 27.10.2014 und 24.11.2014 seien wirksam, weil sie inhaltlich zuträfen.

123

Die Abmahnung vom 27.10.2014 (Anlage B16, Bl. 540 f. d. A.) sei zu Recht erfolgt: Dem Kläger sei durch seinen Vorgesetzten Herrn F. am 21.10.2014 die Arbeitsaufgabe erteilt worden, zu überprüfen, ob die Berechnung des Mandanten N. die Werbungskostenverteilung nach den Anpassungen des InvStG durch das AIFM-StAnpG korrekt umgesetzt habe. Am 23.10.2014 habe der Kläger seiner Kollegin, Frau S. mitgeteilt, dass er die investmentsteuerliche Prüfung vorgenommen und die Werbungskostenverteilung für richtig befunden habe. Tatsächlich sei die Berechnung der Werbungskostenverteilung des Mandanten fehlerhaft gewesen. Der Kläger habe übersehen, dass bei den zu erfassenden Erträgen aus dem Vorjahr die Erträge aus den Zielfonds nicht berücksichtigt worden seien. Die Tatsache, dass der Kläger eine fehlerhafte Berechnung für richtig befunden habe, sei geeignet gewesen, das Mandatsverhältnis zu gefährden. Die Beklagte behaupte nicht, dass dadurch ein konkreter Schaden eingetreten wäre.

124

Auch die weitere Abmahnung vom 27.10.2014 (Anlage B18, Bl. 543 f. d. A.) sei zutreffend: Der Kläger sei am 20.10.2014 von Senior Managerin Frau K. beauftragt worden, bestimmte Unterlagen beim Abschlussprüfer PWC Luxemburg über Frau T. anzufordern. Er sollte sich in die dabei übergebene Vorjahresakte erst nach Erhalt der Unterlagen und einer gemeinsamen Besprechung einarbeiten. Nachdem Frau T. nicht erreichbar gewesen sei, habe sich der Kläger ohne Abstimmung an die Luxemburger Kollegen unter Verwendung der allgemeinen Luxemburger E-Mailadresse gewandt und unter namentlicher Angabe des Mandanten und der konkreten Angelegenheit um Mitteilung einer anderen verantwortlichen Person gebeten. Es habe noch zwei weitere E-Mails in dem Zusammenhang ohne Abstimmung gegeben. Der Kläger habe in hohem Maße unprofessionell gehandelt. Die allgemeine Anfrage hätte nicht über die allgemeine E-Mailadresse versandt werden dürfen. Sie habe ein Mandantenverhältnis betroffen und der Geheimhaltung unterlegen.

125

Die Abmahnung vom 24.11.2014 (Anlage B19, Bl. 546 f. d. A.) sei ebenfalls nicht zu beanstanden. Der Kläger sei am 22.10.2014 von der Senior Consultant Fr. S. beauftragt worden, das von einer Kapitalverwaltungsgesellschaft zur Verfügung gestellte Steuertool für einen inländischen Publikums-Investmentfonds zur Ermittlung der Besteuerungsgrundlagen nach § 5 InvStG bis zum 31.10.2014 unter Einsatz des Fund Reporting Tools G-Tax Plus der Beklagten zu überprüfen, eine Dokumentation der Prüfungshandlungen vorzunehmen und im Anschluss das Prüfungsergebnis mit Frau S. zu besprechen. Die Bearbeitung durch den Kläger habe erhebliche Mängel aufgewiesen. Die Dokumentation für den Review sei nicht geeignet gewesen, nachzuvollziehen, welche konkreten Abstimmungsarbeiten bzw. Prüfungshandlungen der Kläger durchgeführt habe. Der Kläger habe ein falsches Prüfungsergebnis errechnet, weil er die handelsrechtliche Werte nicht für steuerliche Zwecke angepasst und dadurch insbesondere zu berücksichtigende Werbungskosten nicht korrekt nach dem InvStG verarbeitet habe. Zudem habe es weitere Bearbeitungsfehler gegeben. Es sei nicht der erste vom Kläger überprüfte inländische Publikumsfond gewesen.

126

Der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung einer billigen Entschädigung. Etwaige Mobbinghandlungen insbesondere durch Herrn F. habe der Kläger nicht substantiiert dargelegt. Der Vortrag des Klägers erschöpfe sich darin, scheinbar wahllos Sachverhalte aneinanderzureihen, ohne darzulegen, aus welchem Grund er durch diese in seinen Rechten und Rechtsgütern verletzt worden sein soll.

127

Der Kläger sei von der Beklagten und Herrn F. vertragsgerecht vom April 2014 bis 10.03.2015 als Consultant im FS-Tax-Bereich eingesetzt worden. Der Kläger sei z. B. mit der Zertifizierung von inländischen Investmentfonds nach § 5 InvStG sowie mit der steuerlichen Analyse von ausländischen Fondsvehiclen betraut gewesen und habe gutachterliche Stellungnahmen für Mandanten und für interne Zwecke zu allgemeinen steuerlichen Fragestellungen gefertigt. Dazu hätten auch Zusammenfassungen zu aktuellen BMF-Schreiben und BFH-Urteilen, Memos zu aktuellen Fragestellungen und Entwicklungen der Assetmanagementbranche mit dem Ziel, Zentralmandanten mit sog. Newsflashes anzuschreiben, gehört. Im Rahmen der Mandatsbetreuung hätte der Kläger sog. Relianceletter nach Vorlage angefertigt, um die Haftung bei der Weitergabe von Gutachten durch den Mandanten an Dritte zu regeln. Im Rahmen von Akquisetätigkeiten habe der Kläger Auftragsschreiben für die Mandanten vorbereitet und Angebote nach Vorlage zur Generation von Folgeaufträgen verfasst. Arbeitsleistung würde auch außerhalb der sog.

chargeable hours erbracht werden, so dass es auf die Auslastung nicht allein ankäme. Im Übrigen sei der Kläger einen Großteil der Arbeitszeit arbeitsunfähig krankgeschrieben gewesen bzw. habe sich in der Steuerberaterprüfungsfreistellung befunden.

128

Die Abmahnungen habe die Beklagte zu Recht erteilt, da die Arbeiten des Klägers teilweise grobe Fehler aufgewiesen hätten.

129

Die Beklagte habe den Kläger nicht „strafversetzt“. Die Abordnung des Klägers nach Frankfurt sei notwendig gewesen, da der dortige Partner Herr Dr. K. Anfang Februar 2015 einen dringenden Bedarf an einem Consultant mit juristischer Ausbildung und Expertise im Investment und Investmentsteuerrecht ab 15.02.2015 angemeldet habe. Bei der Beklagten sei es üblich, standortübergreifend auch vor Ort zu unterstützen, da die Einheit „Financial Services Tax“ Standorte in Hamburg, Düsseldorf, Köln, Frankfurt und A-Stadt habe. Herr Dr. K. hätte sich persönlich mit dem Kläger in Verbindung gesetzt, um dessen Einsatz in Frankfurt zu besprechen, und habe ihm mitgeteilt, dass auf die Pflegesituation seiner Mutter und auf seine anwaltlichen Aktivitäten Rücksicht genommen werde. Es sei alles unternommen worden, um dem Kläger den erforderlichen Einsatz so komfortabel wie möglich zu machen. Insoweit werde auf den Vergleich vor dem Arbeitsgericht München vom 20.02.2015 verwiesen.

130

Der Kläger sei nicht durch ständige Mitarbeitergespräche „unter Druck“ gesetzt worden. Es werde nicht bestritten, dass Herr F. die massive Schlechtleistung des Klägers teilweise verbunden mit einem Angebot eines Aufhebungsvertrags wiederholt mit dem Kläger besprochen habe.

131

Die Beklagte gehe davon aus, dass die außerordentliche Kündigung durch den wichtigen Grund des Ankündigens einer nicht vorhandenen Krankheit, des Vortäuschens einer Krankheit, des genesungswidrigen Verhaltens sowie der Störung des Betriebsfriedens gerechtfertigt sei.

132

Die von Kläger vorgetragene Äußerung des Herrn F. - selbst ihre Wahrheit unterstellt - seien nicht geeignet, eine Schmerzensgeldzahlung zu begründen. Für die Darlegung im Einzelnen wird auf das erstinstanzliche Urteil S. 34 bis 42 Bezug genommen. gelte:

133

Ein berechtigter Mobbingvorwurf ergebe sich weder aus der Einzelbetrachtung noch aus der Gesamtwürdigung der vom Kläger geschilderten Vorfälle. Es handele sich um im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen. Es sei nicht deutlich geworden, inwieweit die Handlungen des Herrn F. die Zielrichtung gehabt hätten, den Kläger auszugrenzen. Es fehle an einer etwaigen Systematik. Die Beklagte hat bestritten, dass die von den beteiligten Ärzten festgestellten Gesundheitsschädigungen (welche?) kausal auf das behauptete Verhalten des Herrn F. zurückzuführen seien. Dies gelte insbesondere für die behaupteten rezidivierenden Oberbauchschmerzen. Die Erkrankung ab 11.02.2015 sei vorgetäuscht. Der Kläger habe das seinerseits selbst eingeleitete Ethikverfahren nicht mehr betrieben.

134

Erstinstanzlich hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 15.09.2015 als Anlage B6 (Bl. 442 f. d. A.) eine eidesstattliche Versicherung der Zeugin E. als Beweisangebot für ihre Behauptungen zu den Gründen der Kündigung vom 10.03.2015 vorgelegt. Darüber hinaus hat die Beklagte Beweis durch Einvernahme der Zeugin E. angetreten. In der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht München am 14.07.2017 gab die Beklagte zu Protokoll, dass die Formulierungen in der eidesstattlichen Versicherung von der Zeugin E. (Anlage B 6 = Bl. 442 f. d. A.) stammten und die Tippfehler von der verfassenden Senior Managerin im Personalbereich Frau S4.. Die Zeugin E. erklärte zu Protokoll, dass die eidesstattliche Versicherung nach ihren Schilderungen von Frau S4. geschrieben worden seien und sie sie unterzeichnet habe (vgl. Protokoll vom 14.07.2017, Bl. 913 d. A.).

135

Der Kläger hat am mit dem am 13.10.2015 eingegangenen Schriftsatz vom selben Tage Aussetzung des Verfahrens nach § 149 ZPO beantragt. Bei der eidesstattlichen Versicherung der Zeugin E. könnte es sich um ein (versuchtes) Aussagedelikt des §§ 159, 160 StGB handeln, mit dem Ziel, den Ausgang des

Gerichtsverfahrens zu beeinflussen. Mit Schriftsatz vom 20.10.2015 hat der Kläger den Antrag zurückgenommen „aus Rücksicht auf die Beklagte und die Anregungen des Gerichts“ im Termin vom 20.10.2015.

136

Das Arbeitsgericht München hat die Klage durch Urteil vom 21.08.2017 - 29 Ca 3664/15 - abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht München durch Teilurteil vom 22.08.2017 - 3 Sa 54/18 - dieses erstinstanzliche Urteil hinsichtlich der Anträge zu Ziffern 1 und 4 abgeändert. Es hat festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 10.03.2015 noch durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vom 10.03.2015 aufgelöst worden ist. Der Auflösungsantrag der Beklagten wurde zurückgewiesen. Des Weiteren wurde die Beklagte verurteilt, an den Kläger die Examensförderung zurückzuzahlen. Die im Berufungsverfahren erstmals geltend gemachten Anträge auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung für das Jahr 2015 wurden gem. § 533 ZPO zurückgewiesen. Sowohl die Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten als auch die des Klägers wurden als unzulässig verworfen (vgl. BAG, Beschlüsse vom 08.01.2020 - 2 AZN 1222/19 - und vom 07.01.2020 - 5 AZN 1047/19 -). Soweit für das Schlussurteil im Berufungsverfahren von Bedeutung hat das Arbeitsgericht München zur Begründung seiner Klageabweisung durch Urteil vom 21.08.2017 - 29 Ca 3664/15 - ausgeführt, dass der Antrag zu Ziff. 2 auf Entfernung der Abmahnungen aus der Personalakte unzulässig sei. Es fehle an dem erforderlichen Leistungsinteresse, weil das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 10.03.2015 mit Ablauf des 11.03.2015 aufgelöst worden sei. Der Feststellungsantrag zu Ziff. 3 Satz 2 sei mangels Feststellungsinteresses gem. § 256 Abs. 1 ZPO ebenfalls unzulässig. Bereits entstandene materielle und immaterielle Schäden könne der Kläger beziffern und im Wege der Leistungsklage geltend machen. Hinsichtlich der künftig entstehenden materiellen und immateriellen Schäden mangle es an einem Feststellungsinteresse, weil nach der außerordentlichen Kündigung weitere Mobbing Sachverhalte, die über den Klageantrag zu Ziff. 3 Satz 1 hinausgehen könnten, ausgeschlossen seien. Ein Feststellungsinteresse sei etwa durch Vorlage von Arztbriefen nicht belegt worden. Der Klageantrag zu Ziff. 3 Satz 1 sei unbegründet. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts und Beeinträchtigung der Gesundheit gem. § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1, 2 GG, §§ 31, 253 Abs. 2, 278 BGB, selbst wenn das Gericht den gesamten Sachvortrag des Klägers als wahr unterstelle. Es mangle schon an der substantiierten Darlegung eines Mobbingtatbestandes. Das subjektive Empfinden des Klägers, nicht richtig respektiert und bewertet zu werden bzw. sich abgewertet, entwürdigt und gemobbt zu fühlen, rechtfertige nicht objektiv die Annahme eines Mobbing Sachverhalts. Die vom Kläger vorgetragene Tatbestände stellten vielmehr typische und im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen dar. Soweit der Kläger Arbeitsanweisungen und Arbeitskontrollen seines Vorgesetzten Herrn F. oder Gespräche mit diesem über Schlechtleistungen des Klägers vortrage, seien die Sachverhalte dem Direktions- und Weisungsrecht der Beklagten als Arbeitgeberin, das sie durch Herrn F. wahrnehme, zuzuordnen. Dabei sei es unerheblich, ob der Kläger die erteilten Weisungen für sinnvoll und effizient halte, solange in diesen Weisungen nicht eine Persönlichkeitsrechtverletzung enthalten sei. Eine systematische Verweigerungshaltung bzw. zermürendes Verhalten gegenüber dem Kläger durch Herrn F. als zuständigen Vorgesetzten und persönlichkeitsrechtverletzende Maßnahmen oder gar Willkürakte könne die Kammer nicht erkennen. In Bezug auf die vorgetragene Situation aus einem üblichen Büroalltag wie z.B. die Teilnahme an der Weihnachtsfeier, das Mitbringen von Geburtstagskuchen, die defekte Steckdose, den Wechsel des Arbeitsplatzes, das Schmeißen des Gutachtens auf Tisch, den Hinweis auf die Rückzahlungsklausel, die Vorgänge im Zusammenhang mit dem Vortrag im Januar 2013, verkenne das Gericht nicht, dass ein inadäquates Führungsverhalten vorliegen könne. Dies rechtfertige aber ohne Vortrag weiterer substantiierten Umstände nicht die Annahme einer systematisch zielgerichteten Anfeindung und systematischen Zermürbung des Klägers durch Herrn F.. Gleiches gelte für Äußerungen wie z. B. „Zu deinen Stärken fällt mit nichts ein.“ Auch ließen Situationen, die von den Mitarbeitern und Kollegen je nach Naturell mehr oder weniger als „Scherze unter Kollegen“ empfunden würden (z. B. FC-Bayern-Fan, Apfel-/Gürtelkontrolle, Abschneiden der Krawatte), kein systematisches, zielgerichtetes Erniedrigen, Ausgrenzen des Klägers durch Herrn F. erkennen. Soweit der Kläger behaupte, ihm sei Arbeit entzogen worden oder er sei nicht vertragsgemäß beschäftigt worden bzw. ihm seien wahlweise sinnlose oder möglichst fehleranfällige Arbeiten ab April 2014 bis März 2015 zugewiesen worden, um ihn zur Arbeitsplatzaufgabe zu bewegen, fehle es an einem konkreten Vortrag dazu, warum einzelne Aufgaben sinnlos oder möglichst fehleranfällig gewesen seien. Soweit der Kläger z.B. auf die Überprüfung zahlreicher Tabellen Bezug

nehme, sei nicht erkennbar, dass der Kläger sonst keine Tabellen hätte prüfen müssen und deshalb die Tabellenprüfung besonders sinnlos und fehlerfällig gewesen sei. Der Kläger habe nicht bestritten, von 2014 bis zum 10.03.2015 im FS-Tax-Bereich und damit vertragsgerecht eingesetzt gewesen zu sein. Soweit der Kläger vortrage, er ehemals mit 80% chargeable hours ausgelastet gewesen und dann nur noch mit 20%, sei dies kein Beleg für Arbeitsentzug. Aus den vom Kläger selbst vorgetragenen Arbeitszeitaufzeichnungen ergebe sich vielmehr, dass er seine tägliche Arbeitszeit jeweils einzelnen Aufgaben zugeordnet habe. Auch wenn der Kläger die Beauftragung mit gutachterlichen Stellungnahmen für interne Zwecke sowie mit internen Fach- und Verwaltungsarbeiten nicht als wertig genug angesehen habe, sei nicht erkennbar, dass diese Aufgabenübertragungen nichtvertragsgerechte Tätigkeiten im FS-Tax-Bereich dargestellt hätten. Der Kläger habe keinen Anspruch, im Wesentlichen mit Kunden gegenüber abzurechnenden Arbeiten beschäftigt zu werden. Dass die Arbeiten zum Teil auch von Praktikanten hätten verrichtet werden können, stehe einer vertragsgemäßen Beschäftigung nicht entgegen, da davon auszugehen sei, dass die Praktikanten der Beklagten üblicherweise Studenten der Fächer Jura und BWL mit schon entsprechendem Fachwissen seien. Es obliege dem Arbeitgeber zu entscheiden, für welche (vertragsgerechte) Tätigkeit er den Kläger einsetzen wolle. Soweit der Kläger in seiner PMS-Beurteilung vom 19.05.2014 durch Herrn F. das Gesamturteil „C“ („Hat die an ihn gestellten Anforderungen weitestgehend nicht erfüllt“) erhalten habe, beinhalte diese Beurteilung keine schikanöse Wertung, die die fachliche Qualifikation und Arbeitsleistung des Klägers herabwürdige. Die bessere Beurteilung des Klägers in der Probezeit zeige, dass die Beklagte im Grundsatz bereit sei, auch den Kläger gut zu bewerten. Konkrete Anhaltspunkte, dass die Bewertung „C“ nicht angemessen sei, benenne der Kläger nicht. Er trage auch keinen konkreten Sachvortrag vor, aus dem sich herleiten lasse, dass die Beklagte bzw. für diese handelnd Herr F. die Beurteiler gezielt und bewusst zum Nachteil des Klägers beeinflusst habe. Der Vortrag, dass Herr F. bei der Beurteilung durch Frau W. und Frau S. neben deren Computer gestanden habe, sei - diesen als wahr unterstellt - nicht ausreichend. Differenzen in der Beurteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtfertigten ohne weitere Indizien keinen Mobbingtatbestand. Der Kläger habe nicht substantiiert dargelegt, dass andere Mitarbeiter für dieselbe Tätigkeit und Qualität von Arbeit besser bewertet worden seien. Soweit Herr F. in zahlreichen Gesprächen die Schlechtleistung des Klägers thematisiert habe, handele es sich um die fachliche Führung eines Mitarbeiters und sei Aufgabe eines Vorgesetzten. Die Abmahnungen der Beklagten - selbst wenn sie fehlerhaft sein sollten - stellten kein das Persönlichkeitsrecht des Klägers verletzendes Verhalten der Beklagten dar. Es obliege dem Dispositionsrecht des Arbeitgebers festzulegen, in welcher Qualität übertragene Tätigkeiten zu erledigen seien und wie der Schwierigkeitsgrad einer Aufgabe zu bewerten sei. Die Abmahnungen seien Ausfluss des dem Arbeitgeber zukommenden Rechts, Fehlverhalten seiner Mitarbeiter zu rügen. Keine der drei Abmahnungen sei nach Form und Inhalt willkürlich. Weder durch die Wortwahl der Abmahnungen noch durch die einzelnen vorgeworfenen Sachverhalte seien Aspekte zu erkennen, die das Persönlichkeitsrecht des Klägers verletzten. Es sei der Beklagten, die sich vom Kläger trennen wolle, nicht verwehrt, mittels rechtmäßiger Abmahnungen eine Kündigung des Klägers vorzubereiten. Anhaltspunkte, dass die Abmahnungen unverhältnismäßig gewesen seien, könne die Kammer nicht erkennen. Die Abordnung des Klägers für vier Wochen nach Frankfurt stelle keine Strafversetzung dar. Nachdem die Beklagte habe erkennen müssen, dass der Kläger keinen Aufhebungsvertrag abschließen wollte, habe sie ihn weiterhin vertragsgerecht beschäftigen müssen. Nach Ziffer 1.2. des Arbeitsvertrags sei die Beklagte grundsätzlich berechtigt, den Kläger außerhalb Münchens einzusetzen. Dass die dort vorgesehene Tätigkeit nicht vertragsgerecht gewesen sei, trage der Kläger nicht vor. Nachdem der Kläger persönliche Verhinderungsgründe vorgebracht habe, habe die Beklagte diese unstreitig geprüft. Aus ihrer Bewertung, dass der Kläger keine ausreichenden persönlichen Interessen geltend machen könne, lasse sich eine Persönlichkeitsrechtsverletzung nicht herleiten. Zudem habe der Kläger nicht bestritten, dass ihm der Partner in Frankfurt, Herr Dr. K1., gesagt habe, dass er nach einer kurzen Einarbeitungszeit in Frankfurt und wenigen einzelnen Tagen in Frankfurt mit Rücksicht auf seine Mutter und seine anwaltlichen Tätigkeiten die erforderlichen Arbeiten auch von A-Stadt aus erledigen könne. Entsprechendes sei auch in dem Vergleich vor dem Arbeitsgericht München, Az. 14 Ga 26/15 am 20.02.2015 festgehalten worden. Ebenso stellten die Vertragsauflösungsangebote von Herrn F. am 20./21.05.2014, 10./14.10.2014, 20.01.2015, 26.01.2015, die dieser dem Kläger unter Hinweis auf dessen, nach Auffassung der Beklagten schlechten Leistungen unterbreitet habe, keine Pflichtverletzung der Beklagten dar. Im Rahmen der Privatautonomie stehe es jeder Partei frei, durch attraktive Angebote die Beendigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses anzustreben, wie es umgekehrt der anderen Vertragspartei freistehe, das Angebot nicht, auch wiederholt, nicht anzunehmen. Die gegenseitige Rücksichtnahmepflicht schließe eine Wiederholung des Auflösungsangebots nicht aus, insbesondere, wenn

ein Arbeitsverhältnis aufgrund mehrerer Abmahnungen, schlechter Beurteilungen, einem nicht bestandenen Steuerberaterexamen verbunden mit dem Nichteintritt gegenseitigen Erwartungen belastet sei. Nicht jedes belastende Verhalten des Arbeitgebers oder eines seiner Repräsentanten stelle einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers oder eine Verletzung vertraglicher Pflichten zur Rücksichtnahme dar. Persönlichkeitsrechte würden nicht allein dadurch verletzt, dass im Arbeitsleben übliche Konflikte über einen längeren Zeitraum aufträten. Sozial- und rechtsadäquates Verhalten müsse aufgrund der gebotenen objektiven Betrachtungsweise - d. h. ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers - von der rechtlichen Bewertung ausgenommen werden. Da sich aufgrund des Sachvortrags des Klägers kein pflichtwidriges, das Persönlichkeitsrecht des Klägers verletzendes Verhalten des Herrn F. ergebe, sei der Beklagten auch kein pflichtwidriges Verhalten vorzuwerfen. Ein eigenes pflichtwidriges Verhalten der Beklagten sei ebenfalls nicht ersichtlich. Dabei sei in der Gesamtschau auch zu berücksichtigen, dass die Ethik & Compliance Abteilung der Beklagten sich dreimal sofort der Anliegen des Klägers angenommen habe. Der Umstand, dass diese keine Fortschritte erzielt habe, liege an der Unterbrechung durch die Examensfreistellung bzw. daran, dass der Kläger am 11.02.2015 aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit nicht an der Telekonferenz habe teilnehmen können.

137

Gegen dieses ihm am 18.01.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger am 19.01.2018 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 18.04.2018 am 18.04.2018 begründet. Durch Schriftsatz vom 08.12.2019, beim Landesarbeitsgericht München am 16.12.2019 eingegangen, hat der Kläger Annahmeverzugsvergütungsansprüche für Januar 2016 bis Dezember 2016 geltend gemacht. Durch Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 11.10.2019 hat der Kläger die Feststellung einer Schadensersatzpflicht aufgrund der Verletzung seiner Gesundheit und seines Persönlichkeitsrechtes bis Oktober 2019 begehrt (Bl. 1612 d. A.). In der mündlichen Verhandlung vom 17.09.2020 hat er diesen Zeitraum bis 17.09.2020 verlängert. Durch Schriftsatz vom 11.10.2019 („aufgrund der Kündigung“) hat der Kläger die Klage dahingehend erweitert, dass er Feststellung begehre, dass die Beklagte aufgrund der unberechtigten Kündigung auf Schadensersatz hafte. Das Urteil sei wegen mehrerer Verfahrensverstöße abzuändern. Die Vorsitzende Richterin sei nicht nach dem Geschäftsverteilungsplan zuständig gewesen. Die Befangenheitsanträge seien zu Unrecht abgelehnt worden. Das Urteil sei von zahlreichen Fehlern und Unvollständigkeiten geprägt. Das Arbeitsgericht habe sich fünf Monate Zeit gelassen. Die Beweisangebote des Klägers seien nicht berücksichtigt worden.

138

Die Anträge seien zulässig. Der Antrag auf Entfernung der Abmahnungen sei zulässig. Es bestehe ein Leistungsinteresse des Klägers. Die Abmahnungen seien inhaltlich falsch. Soweit die Abmahnungen die nicht bewiesene Tatsachenbehauptung in Bezug auf die Mandatsgefährdung enthielten, seien sie unwirksam. Da der Kläger nicht befugt gewesen sei, gegenüber Mandanten Erklärungen abzugeben, seien die Mandatsverhältnisse nicht gefährdet gewesen. Der Feststellungsantrag in Ziff. 3 Satz 2 betreffend bereits entstandene Schäden sei zulässig. Der Kläger sei derzeit noch nicht in der Lage, den Schaden zu beziffern. Dies gelte sowohl für die sozialversicherungsrechtlichen Nachteile in Gestalt des monatlichen Verrentungsnachteils bei der berufsständischen Rentenversicherung von derzeit 19,94 € brutto als auch für einen möglichen Steuerschaden. Ebenso würden sich die Gesundheitsschäden oft erst später zeigen. Es werde auf die Entscheidung des BAG vom 14.11.2013 (wohl zum Az. 8 AZR 813/12) mit dem wortwörtlich selben Antrag Bezug genommen. Darüber hinaus werde der Kläger die Beklagte für die Kosten seiner Rechtsverfolgung u. a. in Bezug auf die Annahmeverzugsansprüche 2015 in Anspruch nehmen, da die Beklagte insoweit zu Unrecht den Bezug des Krankengeldes mit Nichtwissen bestritten habe. Tatsächlich sei ihr durch die Mitteilungen der Krankenkasse vom März und August 2015 bekannt gewesen, dass der Kläger Krankengeld beziehe. Ebenso verlange der Kläger Schadensersatz für die aufgrund des Rechtsstreits mit der Beklagten notwendige Berufung und Nichtzulassungsbeschwerde, die nicht nötig gewesen wären, wenn die Beklagte sich anders verhalten hätte. Der Feststellungsantrag in Ziff. 3 Satz 2 sei auch in Bezug auf künftig erwachsende Schäden zulässig. Dem Kläger könnten künftige gesundheitliche Schäden auch später noch erwachsen. Es sei auch nach Zugang der streitgegenständlichen Kündigung zu Mobbing durch die Beklagten gekommen, z.B. durch die erst gut fünf Monate spätere Zusendung der für das Krankengeld dringend notwendigen Vergütungsbescheinigung. Auch habe sich die Beklagte hinsichtlich der Vorwürfe des Klägers äußerst uneinsichtig gezeigt.

139

Der Antrag auf Entfernung der Abmahnungen sei begründet. Die Abmahnungen seien ersichtlich willkürlich und unberechtigt. Die Behauptungen in den Abmahnungen, dass das Mandatsverhältnis aufgrund der angeblichen fehlerhaften Bearbeitung der Aufträge durch den Kläger gefährdet oder belastet sei, träfe nicht zu. Der Kläger sei nicht berechtigt gewesen, Erklärungen gegenüber Mandanten abzugeben.

140

Die Feststellungsanträge in Ziff. 3 seien begründet. Angesichts der erstinstanzlich geschilderten Sachverhalte läge ein Mobbing des Klägers durch die Beklagte bzw. ihren Mitarbeiter Herrn F. vor. Die systematischen und ersichtlich zum Zwecke der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages ganz bewusst geplanten Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen und das dadurch gekennzeichnete Umfeld des Klägers durch seinen Vorgesetzten Herrn F. mit dem Ziel, den Kläger zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bewegen und zu zermürben, seien offensichtlich. In der Gesamtschau ergebe sich eindeutig, dass es sich gerade nicht um im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen handele.

141

Der Arbeitsentzug, der immer in das allgemeine Persönlichkeitsrecht eingreife, wenn dem Arbeitnehmer über ein Jahr keine Arbeit gegeben werde, und der eine Pflichtverletzung darstelle, sei nachgewiesen. Zwar sei der Kläger im Financial Services (FS) Tax Bereich „eingesetzt und damit vertragsgemäß“ beschäftigt worden (vgl. Schriftsatz vom 18.04.2018, S. 22), jedoch seien ihm die bisherigen Tätigkeiten entweder ganz entzogen worden oder er hätte sinnlose oder möglichst fehleranfällige Arbeiten zugewiesen erhalten, um Abmahnungen und Kündigungen vorzubereiten. Es sei Arbeitsentzug, wenn die Auslastung dauerhaft von 80% auf 20% der chargeable hours sinke. Der Kläger habe vorgetragen, warum manche Aufgaben sinnlos und möglichst fehleranfällig gewesen seien. Während den vergleichbaren Consultants Wa., P. und Wi. nach wie vor die gleichen Tätigkeiten zugewiesen worden seien, insbesondere die Zertifizierung von inländischen Investmentfonds nach § 5 InvStG, sei der Kläger von sämtlichen derartigen Arbeiten abgezogen und nicht vertragsgemäß beschäftigt worden. Hierzu seien auch die mehrmaligen Aussagen des Herrn F. aus dem Jahr 2014 (Bl. 1624 d. A.) zu berücksichtigen („Du kriegst hier keine Arbeit mehr.“, am 24.03.2014: „Mal sehen, wie lange Du es aushälst.“, am 30.04.2014: „Du kriegst hier keine Aufträge mehr.“, am 14.05.2014: „Du kriegst hier keine Arbeit mehr.“, am 14.10.2014: „Ich bin nicht bereit, Dich einzusetzen.“). Ab März 2014 falle die Auslastung wie von Herrn F. beabsichtigt ab und umfasse fast nur noch Fach- und Verwaltungsarbeit. Auch habe der Kläger in seinem Tagebuch konkret vorgetragen, welche Arbeiten (interne Memos zur bloßen Beschäftigung) sinnlos gewesen seien.

142

Der Kläger sei falsch beurteilt worden. Fünfmal die Note „C“ sei nicht angemessen und habe nur dem Zweck gedient, den Kläger aus dem Unternehmen heraus zu drängen, wie dies bei der Beklagten wohl öfters passiere. Der Kläger habe gesehen, wie Herr F. zweimal während der „Beurteilung“ neben der Beurteilerin gestanden und Einfluss genommen habe, damit sie „in seinem Sinne“ ausfalle. Die guten Beurteilungen während der Probezeit seien zu berücksichtigen. Das Arbeitsgericht hätte durch Zeugeneinvernahme sich selbst ein Bild machen können, auch, dass andere Mitarbeiter für dieselbe Tätigkeit und Qualität besser beurteilt worden seien.

143

Die Abmahnungen seien ersichtlich willkürlich und unberechtigt. Auf einer Abmahnung habe die Arbeitgeberin zitiert „stimmt nicht“. Herr F. habe in einem überschießenden Belastungsseifer gerügt, dass das Mandatsverhältnis gefährdet sei, was nicht zuträfe.

144

Bei der Abordnung nach Frankfurt habe es sich um eine Strafversetzung gehandelt. Unmittelbar vorher sei der Kläger massiv bedrängt worden, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Als das nicht passiert sei, habe Herr F. „die Schrauben“ angezogen. Die Versetzung sei rechtswidrig. Die dortige Tätigkeit sei nicht vertragsgerecht. Die persönlichen Belange des Klägers seien nicht angemessen berücksichtigt worden. Der Vergleich (im Verfahren vor dem Arbeitsgericht München zum Aktenzeichen 14 Ga 26/15) vom 20.02.2015 sei ein Beweis für die Strafversetzung, da der Kläger die Arbeit von A-Stadt aus habe erledigen können. Die Abordnung sei „genehmigungspflichtig“ gewesen, da sie über vier Wochen hätte dauern sollen.

145

Der Arbeitgeber dürfe höchstens einmal fragen, ob der Arbeitnehmer bereit sei, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, aber nicht zehn- oder 500mal. Das Arbeitsverhältnis sei nicht durch den Kläger, sondern durch

die Beklagte und Herrn F. belastet gewesen. Trotz drei E-Mails an die „Ethic and Compliance - Abteilung“ habe die Beklagte nichts getan. Über Monate seien die persönliche Ehre und das berufliche Selbstverständnis des Klägers verletzt worden. Die außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigung seien unwirksam gewesen. Sie seien geeignet gewesen, den Ruf des Klägers nachhaltig zu beschädigen.

146

Das Verschulden der Beklagten liege darin, dass sie über die Gesundheits- und Persönlichkeitsrechtsverletzungen des Klägers informiert gewesen sei, aber nichts getan habe, um ihm zu helfen und Herrn F. zu stoppen. Die Beklagte habe die Kündigung vom 10.03.2015 mit der nachweislich falschen eidesstattlichen Versicherung der Zeugin E. stützen wollen.

147

Darüber hinaus sei die Beklagte seit vier Jahren uneinsichtig. Zudem stelle die Beklagte die Rechtsanwaltsseigenschaft des Klägers in Frage, obwohl derselbe Vor-/Nachname, dasselbe Geburtsdatum, dasselbe Zulassungsdatum, dieselbe Adresse, die Gespräche mit dem Kläger während der Arbeit usw. die Beklagte nicht daran zweifeln lassen sollten, dass er Rechtsanwalt sei. Es stelle Mobbing nach der Kündigung dar, wenn die Krankenkasse die Beklagte mit Schreiben vom 13.03.2015 und 11.08.2015 informiere, dass der Kläger aufgrund der am 09.03.2015 eingetretenen Arbeitsunfähigkeit Krankengeld beziehe, und die Beklagte die angeforderten Entgeltbescheinigungen „trotz zahlreicher Bitten“ erst gut fünf Monate später im August 2015 übersende. Die Beklagte habe auch treuwidrig gehandelt, als sie für 2015 die Zahlung des Krankengeldes trotz der Mitteilungen der Krankenkasse mit Nichtwissen bestritten habe. Gleiches gelte für die Zahlung des Arbeitslosengeldes, da dessen Höhe und Dauer von der Beklagten anhand der Lohnunterlagen leicht selbst hätte berechnet werden können. Das Landesarbeitsgericht München hätte den Antrag auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung für 2015 durch Teilurteil vom 22.08.2019 daher nicht abweisen dürfen.

148

Es liege eine Gesundheitsverletzung vor. Der Kläger habe Gastritis gehabt, eine schmerzliche Entzündung der Magenschleimhaut. Auch habe der Kläger an einer Belastungsstörung gelitten. Es hätten Ärzte wegen Verdachts auf Gastritis tätig werden müssen und hätten einen Überweisungsschein ausgestellt.

149

Soweit der Kläger klageerweiternd rückständige Arbeitsvergütung für 2016 begehrt hat, hat er die Auffassung vertreten, dass die Nichteinwilligung der Beklagten in die Klageerweiterung rechtsmissbräuchlich sei. Es seien für 2016 ein höheres Bruttogehalt und ein Bonus im September 2016 zu berücksichtigen. Urlaubsabgeltung sei zu zahlen. Der Kläger habe sich anderweitig beworben, sei aber aufgrund der fristlosen Kündigung eingestellt worden. Der während des Annahmeverzugs erzielte Nebenverdienst sei nicht anzurechnen. Die Nebentätigkeit sei mit selbständiger Tätigkeit am Wochenende ausgeübt worden. Der Beklagten sei bekannt, in welchem Zeitraum der Kläger Krankengeld bekommen habe.

150

Zur Begründung der weiteren Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 11.10.2019 („aufgrund der Kündigung“) hat der Kläger die Auffassung vertreten, dass der Arbeitgeber wegen einer unberechtigten Kündigung auf Schadensersatz hafte, wenn er die Unwirksamkeit der Kündigung bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt hätte erkennen können und deshalb fahrlässig gehandelt habe. Entscheidend sei, ob der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung mit vertretbaren Gründen zu der Annahme gelangen dürfe, die Kündigung werde sich als rechtsbeständig erweisen, „was hier nicht der Fall war.“

151

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 21.08.2017, Az. 29 Ca 3664/15, zugestellt Donnerstag 18.01.2018, vollständig abzuändern und

1. ...

2. die Beklagte zu verurteilen, die drei Abmahnungen, nämlich vom 27.10.2014, 27.10.2014 und vom 24.11.2014, aus der Personalakte des Klägers zu entfernen,

3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Entschädigung in Geld und Schmerzensgeld in durch das Gericht festzusetzender Höhe, mindestens 3.000 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5%punkten über Basiszinssatz seit 01.04.2015 zu zahlen,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche aufgrund der Kündigung und der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts durch die Beklagte und ihrer Verrichtungs- und Erfüllungsgehilfen im Zeitraum zwischen November 2012 und dem 17.09.2020 dem Kläger erwachsenen oder noch erwachsenden materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, soweit die Ansprüche nicht auf Sozialversicherungsträger oder sonstige Dritte übergehen.

4. ...

Der Kläger beantragt weiter hilfsweise, für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1:

5. ...

16. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.02.2016 zu zahlen

17. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2016 zu zahlen

18. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2016 zu zahlen

19. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2016 zu zahlen

20. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2016 zu zahlen

21. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2016 zzgl. Verzugs pauschale von 40,00 € zu zahlen

22. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2016 zzgl. Verzugs pauschale von 40,00 € zu zahlen

23. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2016 zzgl. Verzugs pauschale von 40,00 € zu zahlen

24. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2016 zzgl. Verzugs pauschale von 40,00 € zu zahlen

25. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 1.194,60 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2016 zzgl. Verzugs pauschale von 40,00 € zu zahlen

26. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2016 zzgl. Verzugs pauschale von 40,00 € zu zahlen

27. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.540 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2017 zzgl. Verzugs pauschale von 40,00 € zu zahlen

152

Die Beklagte erklärt sich mit den Klageerweiterungen nicht einverstanden und beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

153

Die Berufung sei unzulässig. Es bestünden Zweifel, ob die Berufung durch einen Rechtsanwalt eingelegt worden sei. Die vormals zur Personalakte eingereichte Zulassungsurkunde der Rechtsanwaltskammer A-Stadt sei für einen „Volker A.“ ausgestellt worden. Die Beklagte könne nicht beurteilen, ob es sich bei diesem und dem Kläger um ein- und dieselbe Person handele. Diese Zweifel seien auch unter Berücksichtigung des Prozessverlaufs angebracht.

154

Die Berufung sei jedenfalls unbegründet.

155

Die Klageerweiterungen seien gem. § 533 ZPO unzulässig. Insbesondere für die Beurteilung der Berechtigung der Klageforderungen im Zusammenhang mit dem Annahmeverzug käme es auf weitere Umstände und Tatsachen an, die bislang nicht Gegenstand des Rechtsstreits der Parteien gewesen seien.

156

Der Antrag zu 3 sei unzulässig. Es bliebe unklar, was genau der Kläger einklagen möchte. Der Antrag beziehe sich auf Entschädigungsentgelt und Schmerzensgeld. Teilweise bezögen sich die Ausführungen des Klägers dann aber auf Schadensersatz. In Bezug auf die bereits erwachsenen Schäden sei der Feststellungsantrag zu 3 unzulässig; insoweit sei ein Leistungsantrag vorrangig. In Bezug auf künftig eintretende Schäden fehle es an einem Feststellungsinteresse, weil bei verständiger Würdigung kein Grund für den Kläger bestehe, mit dem Eintritt eines Schadens wenigstens zu rechnen. Die Beschwerden körperlicher Natur seien nach seinen Behauptungen plötzlicher und vorübergehender Natur, sobald sein Vorgesetzter Herr F. anwesend sei. Nach Ausspruch der Kündigung sei damit nicht mehr zu rechnen.

157

Die Klageanträge seien darüber hinaus unbegründet.

158

An der Abmahnung vom 27.10.2014 bzgl. des Sachverhalts Luxemburg halte die Beklagte in der verfassten Form nicht fest. Die weiteren Abmahnungen seien wirksam, weil der Kläger seine arbeitsvertragliche Pflicht zur ordnungsgemäßen Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben verletzt habe. Die zu Grunde liegenden Sachverhalte seien zwischen den Parteien im Wesentlichen unstreitig; streitig seien allein die abzuleitenden Konsequenzen. Der Wirksamkeit der Abmahnungen stehe der Hinweis darauf, dass etwaige Fehler des Klägers das Mandatsverhältnis gefährdeten bzw. belasteten, nicht entgegen. Wären die Fehler des Klägers nicht aufgefallen, wären die Fehler geeignet gewesen, das Mandatsverhältnis zu gefährden. Es käme in diesem Zusammenhang nicht darauf an, ob der Kläger berechtigt gewesen sei, eigenverantwortlich Erklärungen abzugeben. Anderenfalls könne der Kläger wegen eines arbeitsvertraglichen Fehlverhaltens zu keinem Zeitpunkt wirksam abgemahnt werden. Auch bei einem Vier-Augen-Prinzip könne nicht per se ausgeschlossen werden, dass Fehler des Erstbearbeiters übersehen würden.

159

Dem Kläger stünden die geltend gemachten Entschädigungs- und Schmerzensgeldansprüche weder dem Grunde noch der Höhe nach zu. Das Arbeitsgericht habe zutreffend geurteilt, dass der Kläger, selbst bei Wahrunterstellung seines gesamten Vortrags, weder eine einzelne noch in der Gesamtschau eine schuldhaft, rechtswidrige Verletzung seines Persönlichkeitsrechts oder seiner Gesundheit durch die Beklagte oder deren Erfüllungsgehilfen substantiiert vorgetragen habe. Eine Konfliktsituation, wie sie zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten Herrn F. bestanden haben mag, sei nicht gleichbedeutend mit der Feststellung zielgerichteter Rechtsverletzungen, die zu potentiellen Schadensersatzverpflichtungen im Sinne eines Mobbingtatbestandes führten.

160

Dem Arbeitsgericht sei in seiner Beurteilung zuzustimmen, dass die vom Kläger geschilderten Vorfälle in Bezug auf seinen Vorgesetzten Herrn F. entweder Arbeitsanweisungen, Arbeitskontrollen, Aufträge, Gespräche über Schlechtleistung des Klägers, Situationen aus einem üblichen Büroalltag oder Situationen

darstellten, die von Mitarbeitern je nach Naturell mehr oder weniger als „Scherze unter Kollegen“ angesehen würden.

161

Der Kläger trage nicht substantiiert zum Arbeitsentzug vor, insbesondere nicht, welche „nahezu sinnlosen oder möglichst fehleranfälligen Aufgaben“ von April 2014 bis 10.03.2015 ihm aufgetragen worden sein sollen. Der erstinstanzliche Verweis auf die kompletten Datensätze aus dem Zeiterfassungssystem ersetze keinen Tatsachenvortrag. Aus den Tabellen ergebe sich jedenfalls eine Zuordnung der täglichen Arbeitszeit zu einzelnen Arbeitsaufgaben. Die Tabelle in der Berufungsbegründung stelle ebenfalls keinen substantiierten Vortrag dar und lasse nicht erkennen, auf welche Datengrundlagen sie sich stütze. Die Behauptung des Klägers, er sei nur noch mit 20% ausgelastet gewesen, sage über eine vertragsgerechte Tätigkeit des Klägers nichts aus und werde nicht mit entsprechenden Beweisangeboten untermauert. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass der Kläger vom Mai 2014 bis Februar 2015 98,5 krankheitsbedingte Fehltage aufweise und im August und September 2014 Examensurlaub erhalten habe. Damit hätten sich auch die chargeable hours verringert. Die streitgegenständlichen Abmahnungen belegten, dass dem Kläger die Arbeit im Oktober 2014 gerade nicht entzogen worden sei.

162

Der Kläger sei nicht falsch beurteilt worden. Selbst wenn Herr F. neben zwei Beurteilerinnen gestanden haben sollte, was die Beklagte weiterhin bestreitet, sei hieraus nicht auf eine Einflussnahme seitens des Herrn F. zu schließen. Gerade die positive Erwähnung der Teilnahme des Klägers am Schulprojekt RespAct zeige, dass Herr F. das soziale Engagement des Klägers 2014 positiv gewürdigt habe. Die Beklagte bestreitet, dass sich der Kläger in diesem Projekt engagiert habe, um nicht unbeschäftigt zu sein. Ein Störgefühl des Klägers sei durch diese lobende Erwähnung nicht nachvollziehbar.

163

Die Abmahnungen seien zu Recht erfolgt.

164

Der Einsatz in Frankfurt sei durch den Versetzungsvorbehalt im Arbeitsvertrag gedeckt und durch betriebliche Gründe veranlasst gewesen. Die Behauptung des Klägers, die Tätigkeit dort sei nicht vertragsgemäß, sei pauschal und wird durch die Beklagte bestritten. Die Beklagte habe die persönlichen Belange des Klägers berücksichtigt. Es sei durch den Vergleich vor dem Arbeitsgericht München vom 20.02.2015 - 14 Ga 26/15 - eine einvernehmliche Lösung der Parteien festgehalten worden. Erteile der Kläger sein Einverständnis mit der Versetzung, könne denkllogisch eine „Strafversetzung“ nicht vorliegen.

165

Hinsichtlich des wiederholten „Unterdrucksetzens“ mit dem Aufhebungsvertrag sei nicht erkennbar, inwieweit der Kläger das Urteil konkret angreife.

166

Nach allem fehle es an Tathandlungen des Vorgesetzten F., die der Beklagten gem. § 278 BGB zugerechnet werden könnten. Ein eigenes Verschulden der Beklagten käme ebenfalls nicht in Betracht. Die Beklagte habe mit der versuchten Durchführung eines Ethikverfahrens gezeigt, das ihr erheblich daran gelegen sei, die Situation zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten zu klären. Das am 20.05.2014 begonnene Verfahren sei auf Wunsch des Klägers am 25.06.2014 zum Ruhen gebracht worden. Am 11.02.2015 sei vergeblich auf eine Teilnahme des Klägers der anberaumten Telefonkonferenz gewartet worden. Der Kläger sei für die zuständige Mitarbeiterin auch später nicht erreichbar gewesen.

167

Schließlich habe der Kläger nicht substantiiert vorgetragen, welche angebliche Gesundheitsbeschädigung durch etwaige Äußerungen bzw. Handlungen des Herrn F. eingetreten seien soll. Wenn der Kläger zuletzt behaupte, es habe ein Verdacht auf Gastritis bestanden, stehe dies in einem unvereinbaren Gegensatz zu seiner Erklärung in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 18.07.2019, dass das „G“ in der Diagnose für gesicherte Diagnose stände. Des Weiteren bestreitet die Beklagte, dass das etwaige Verhalten des Herrn F. für eine noch darzulegende bzw. nicht substantiiert vorgetragene Gesundheitsschädigung des Klägers ursächlich gewesen sei.

168

Die Anträge auf Zahlung der Annahmeverzugsvergütung für 2016 seien unbegründet. Im außergerichtlichen Schriftsatz vom 27.02.2020 an die Beklagte (Bl. 1669 d. A.) räume der Kläger ein, in dem Zeitraum, für den er Annahmeverzugsvergütung geltend mache, anderweitigen Verdienst in einer Höhe gehabt zu haben, den er auch bei einer Beschäftigung bei der Beklagten erzielt hätte. Zu diesem anderweitigen Verdienst fehlten jegliche Ausführungen und Nachweise; im Hinblick auf die vorzunehmende Anrechnung bedürfe es einer umfangreichen Aufarbeitung/Aufklärung. Darüber hinaus könnten die Ansprüche durch den Vergleich vor dem Arbeitsgericht München vom 06.02.2020 - 12 Ca 13869/19 - erledigt sein, was einer Entscheidung des Arbeitsgerichts über die Anfechtung des Vergleichs vorbehalten bleibe.

169

Schadensersatzansprüche aufgrund der Kündigung vom 10.03.2015 seien unbegründet. Die Beklagte hätte nicht zwingend davon ausgehen müssen, dass sich die Kündigung nicht als rechtsbeständig erweise. Auch das Arbeitsgericht München habe in seinem Urteil vom 21.08.2015 die Kündigung als berechtigt angesehen.

170

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 18.07.2019 und 17.09.2020 Bezug genommen.

171

Es wurden die Verfahren des Arbeitsgerichts München zum Aktenzeichen 14 Ga 26/15 und 14 Ca 1629/20 (ehemals 12 Ca 13867/19) beigezogen.

Entscheidungsgründe

172

Die Berufung des Klägers ist, soweit über sie nach Erlass des Teilurteils vom 22.08.2019 noch zu entscheiden ist, zwar zulässig, aber nur zum Teil begründet.

I.

173

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

174

Hinsichtlich der seitens der Beklagten allgemein geltend gemachten Bedenken - Rechtsanwaltszulassung des Klägers - wird auf die Gründe des Teilurteils vom 22.08.2019 verwiesen. Es liegt aber eine ausreichende Berufungsbegründung hinsichtlich der noch rechtshängigen Anträge vor. Es kommt nicht darauf an, dass das klägerische Vorbringen in der Berufungsschrift ab Seite 39 ff. den Berufungsanforderungen des § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 bis 4 ZPO nicht genügt. Jedenfalls in den vorangehenden Seiten hat der Kläger ausreichend begründet, weshalb das erstinstanzliche Urteil nach seiner Auffassung unrichtig sei, nämlich aufgrund von Verfahrensverstößen und Rechtsverletzungen auch in Bezug auf den Antrag auf Entfernung der streitgegenständlichen Abmahnungen und den Antrag auf Entschädigung und Schmerzensgeld wegen Mobbings.

II.

175

Die Berufung des Klägers ist jedoch nur teilweise begründet.

176

1. Das Urteil ist nicht bereits wegen eines Verfahrensmangels abzuändern.

177

Das Landesarbeitsgericht hat in der Sache selbst zu entscheiden, auch wenn - wie der Kläger rügt - in der Sitzung ein geschäftsverteilungsmäßig unzuständiger Berufsrichter den Vorsitz geführt hat, die Richterbank falsch besetzt war, die Entscheidungsgründe fehlen, Beweisanträge übergangen wurden oder Rechtschreib- und sonstige Fehler im Urteil enthalten sind (vgl. Schleusener in GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING, ArbGG, 9. Auflage 2017, § 68 ArbGG Rn. 3 m. w. N.). Dies folgt aus § 68

ArbGG, wonach wegen eines Mangels im Verfahren des Arbeitsgerichts die Zurückweisung unzulässig ist. Die nach § 538 Abs. 2 Nr. 1 ZPO gegebene Möglichkeit der Zurückweisung wegen eines dem Arbeitsgericht unterlaufenden wesentlichen Verfahrensmangel ist im arbeitsgerichtlichen Verfahren ausgeschlossen.

178

2. Die Klageerweiterungen sind überwiegend unzulässig, § 533 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

179

a) Die Zahlungsanträge zu Ziff. 16 bis 27 aus dem Schriftsatz vom 08.12.2019 betreffend Annahmeverzugsvergütung für das Jahr 2016 sind gemäß § 533 Nr. 2 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG unzulässig und entsprechend abzuweisen.

180

aa) Nach § 533 Nr. 2 ZPO ist eine Klageänderung i. S. d. §§ 263, 533 ZPO, die mit einer nachträglichen Klagehäufung (§ 260 ZPO) vorliegt, nur zulässig, wenn sie zusätzlich auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat (vgl. Zöller/Heßler, 33. Aufl. 2020, § 533 Rn. 34; Wöstmann in Saenger, ZPO, 8. Aufl. 2019, § 533 Rn. 12). Nach § 529 ZPO hat das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung die vom Gericht des ersten Rechtszuges festgestellten Tatsachen (Nr. 1) und neue Tatsachen - soweit deren Berücksichtigung zulässig ist - (Nr. 2) zu berücksichtigen. Neue Tatsachen sind gemäß § 531 Abs. 2 ZPO nur zuzulassen, wenn sie einen Gesichtspunkt betreffen, der vom Gericht des ersten Rechtszuges erkennbar übersehen oder für unerheblich gehalten worden ist (Nr. 1), infolge eines Verfahrensmangels im ersten Rechtszug nicht geltend gemacht wurden (Nr. 2) oder im ersten Rechtszug nicht geltend gemacht worden sind, ohne dass dies auf einer Nachlässigkeit der Partei beruht (Nr. 3).

181

bb) Die Voraussetzungen des § 533 Nr. 2 i. V. m. §§ 529 Abs. 1 Nr. 2, 531 Abs. 2 Nr. 3 ZPO liegen nicht vor. Die Annahmeverzugsansprüche aus dem Jahr 2016 waren erstinstanzlich nicht Gegenstand des Verfahrens. Demzufolge hat das Arbeitsgericht keine Feststellung zu deren Höhe im Hinblick auf den anderweitigen bzw. böswillig unterlassenen Verdienst des Klägers i. S. d. § 615 BGB getroffen, der zwischen den Parteien streitig ist. Der Kläger hat auch nicht vorgetragen, dass es nicht auf seiner Nachlässigkeit beruht, erstinstanzlich - ggf. hilfsweise - keine Annahmeverzugsvergütungsansprüche für das Jahr 2016 geltend gemacht zu haben.

182

Nachdem die Beklagte auf die neben der Sachdienlichkeit (§ 533 Nr. 1 ZPO) erforderliche weitere Voraussetzung des § 533 Nr. 2 ZPO für die Zulässigkeit einer Klageänderung in zweiter Instanz hingewiesen hat, musste das Gericht dem Kläger nicht einen gesonderten rechtlichen Hinweis erteilen. Im Übrigen war dem Kläger die Rechtsauffassung der Kammer durch das Teilurteil vom 22.08.2019 - 3 Sa 54/18 - bekannt.

183

b) Ebenso ist die Erweiterung des Antrags zu 3, S. 2, soweit der Kläger mit Schriftsatz vom 11.10.2019 die Feststellung bereits erwachsener und noch erwachsender materieller und immaterieller Schäden „aufgrund der Kündigung“ (vom 11.03.2015) begehrt hat, nach § 533 Nr. 1 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG unzulässig mit der Folge, dass der Antrag insoweit als unzulässig abzuweisen ist.

184

aa) Mit der Formulierung „aufgrund der Kündigung“ hat der Kläger den Antrag zu 3, S. 2 i. S. d. § 263 ZPO erweitert.

185

Ausweislich seiner Erklärung in der mündlichen Verhandlung vom 17.09.2020 geht es dem Kläger um Feststellung, dass die Beklagte zum „Schadensersatz wegen der rechtswidrig ausgesprochenen Kündigung“ verpflichtet sei. Insoweit unterscheidet sich der Antrag von seinem bisherigen Klagebegehren, mit dem er Ersatz der entstandenen und künftigen Schäden „aufgrund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts“ verlangt hat, die u. a. durch die Kündigung vom 10.03.2015 eingetreten sein sollen. Es liegt ein weiterer Streitgegenstand vor.

186

bb) Diese Klageerweiterung hat der Kläger nach Stellung der Anträge in der mündlichen Verhandlung vom 17.09.2020 (§ 137 Abs. 1 ZPO) nicht wirksam zurücknehmen können. Nach § 269 Abs. 2 S. 1 ZPO setzt die Wirksamkeit einer Klagerücknahme eine Einwilligung des Beklagten voraus. Die Beklagte hat sich mit einer Klagerücknahme nicht einverstanden erklärt. Dies macht die Klagerücknahme wirkungslos (vgl. Greger in Zöller, ZPO, 33. Aufl. 2020, § 269 Rn. 16). Der erweiterte Antrag zu 3, S. 2 blieb damit rechtshängig.

187

cc) Diese Klageerweiterung ist als Klageänderung gem. § 533 Nr. 1 ZPO unzulässig und entsprechend abzuweisen.

188

(1) Nach § 533 Nr. 1 ZPO ist eine Klageänderung nur zulässig, wenn der Gegner einwilligt oder das Gericht dies für sachdienlich hält. Die Beklagte hat in die Klageänderung nicht eingewilligt, sondern sich mit ihr in der mündlichen Verhandlung vom 17.09.2020 ausdrücklich nicht einverstanden erklärt. Entgegen der Auffassung des Klägers hat sie damit nicht rechtsmissbräuchlich gehandelt. Das Gesetz billigt ihr dieses Recht grundsätzlich zu. Es sind keine Anhaltspunkte für einen Rechtsmissbrauch vorgetragen worden oder ersichtlich. Die Klageänderung ist aber auch nicht sachdienlich. Maßgebend für die Beurteilung der Sachdienlichkeit ist neben einer Abwägung der beiderseitigen Interessen in erster Linie der Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit. Dabei kommt es allein auf die objektive Beurteilung an, ob und inwieweit die Zulassung der Klageänderung den sachlichen Streitstoff im Rahmen des anhängigen Rechtsstreits ausräumt und einem andernfalls zu gewärtigen, weiteren Rechtsstreit vorbeugt (vgl. BGH, Urteil vom 11.05.2009 - II ZR 137/08 - Rn. 4 m. w. Nachw.; Heßler in Zöller, ZPO, 33. Aufl. 2020, § 533 Rn. 6).

189

(2) Die Klageänderung gem. Schriftsatz vom 11.10.2019 in der Fassung „aufgrund der Kündigung“ könnte einem weiteren Rechtsstreit nicht vorbeugen, da dieser Antrag unbestimmt i. S. d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit unzulässig ist. Der Kläger müsste nochmals Klage erheben.

190

Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift neben der bestimmten Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs auch einen bestimmten Antrag enthalten. Der Kläger muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung er begehrt. Er hat den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung (§ 322 ZPO) zwischen den Parteien entschieden werden kann (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 23 m.w.N.).

191

Der Antrag zu 3, Satz 2, in der Fassung „aufgrund der Kündigung“ erfüllt diese Anforderung nicht. Der Kläger hat damit den Inhalt der geltend gemachten Ansprüche nicht hinreichend klar umschrieben. Er lässt offen, welche entstandenen oder künftigen materiellen oder immateriellen Schäden er „aufgrund der Kündigung“ ersetzt verlangt. Der Antrag kann auch nicht unter Berücksichtigung seines Vortrags ausgelegt werden. Soweit er als mögliche Schäden wie einen monatlichen Verrentungsnachteil, einen etwaigen Steuerschaden (Schriftsatz vom 11.10.2019, ohne Seitenangabe = Bl. 1626 d. A.), einen Schadensersatz für die aufgrund des Rechtsstreits mit der Beklagten notwendige Berufung und Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht (Schriftsatz vom 22.02.2020, Seite 5) und die Kosten für den Gerichtsvollzieher (Schriftsatz vom 30.06.2020, 20.07.2020 und 12.09.2020) nennt, stellt er nicht klar, ob diese Auflistung abschließend ist. Darüber hinaus hat der Kläger nicht die Umstände der Schadenshandlung konkret umschrieben. Da sich ein Steuerschaden als Verzögerungsschadensersatz aufgrund der verspäteten Zahlung der Arbeitsvergütung gem. §§ 280 Abs. 1 und 2 i. V. m. § 286 Abs. 1 BGB ergibt (vgl. BAG, Urteil vom 20.06.2002 - 8 AZR 488/01 - unter II. 1 der Gründe; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.04.2018 - 6 Sa 449/17 - Rn. 31 ff.), sind Anträge auf Feststellung der Schadensersatzpflicht wegen eines Steuerschadens nur dann als hinreichend bestimmt und zulässig angesehen worden, wenn sie die Zahlungsverpflichtung und die tatsächliche Zahlung zeitlich konkret umschreiben, also auf Feststellung gerichtet sind, „dass die Beklagte zum Schadensersatz dem Grunde nach verpflichtet ist, soweit der Kläger für Ruhegeldnachzahlung von brutto ... € in 2006 höhere Steuern schuldet als bei Zahlung von ... € in 2005.“ (vgl. Antrag aus BAG, Urteil vom 28.10.2008 - 3 AZR 171/07), „dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm den Steuerschaden zu ersetzen, der ihm dadurch entsteht, dass die in diesen Anträgen (zu 1 bis 4) genannten Beträge Bruttobeträge sind, während bei korrekter Beschäftigung stets die Hälfte steuerfrei hätte ausgezahlt

werden müssen.“ (vgl. Antragstellung in LAG Hessen, Urteil vom 15.11.2013 - 14 Sa 1619/12) oder „dass die Beklagte zum Schadensersatz dem Grunde nach verpflichtet ist, soweit der Kläger für die Nachzahlung von brutto ... € höhere Steuern schuldet als bei Anpassung des Ruhegeldes um 5,6% zum Fälligkeitstermin am 01.01.1997 und um 3,44% zum Fälligkeitstermin am 01.01.2000.“ (vgl. die Antragstellung in LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.12.2006 - 6 Sa 913/06). Entsprechendes gilt für die weiteren, vom Kläger benannten Schäden.

192

Eines gerichtlichen Hinweises bedurfte es insoweit nicht. Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 08.09.2020 darauf hingewiesen, dass die Ausführungen des Klägers im Schriftsatz vom 11.10.2017 zumindest teilweise vollkommen durcheinandergehen und inhaltlich nicht nachzuvollziehen sind. Bereits vorher hat sie an anderer Stelle darauf hingewiesen, dass es unklar bliebe, was genau der Kläger einklagen möchte. Der ursprünglich gestellte Antrag beziehe sich auf Entschädigung in Geld und Schmerzensgeld. Teilweise bezögen sich die Ausführungen des Klägers dann aber auf „Schadensersatz“. Darüber hinaus hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vom 17.09.2020 eingeräumt, nicht gewusst zu haben, wie er Schadensersatz wegen der rechtswidrig ausgesprochenen Kündigung anders beantragen könnte. Als Prozessbevollmächtigter in eigenen Angelegenheiten hätte es ihm indessen obliegen, für eine korrekte, insbesondere hinreichend bestimmte Antragstellung zu sorgen und den gerichtlichen Prüfungsumfang abzustecken.

193

dd) Darüber hinaus liegen die Voraussetzungen des § 533 Nr. 2 ZPO nicht vor. Die Kosten für den Gerichtsvollzieher werden mit verschiedenen Vorgängen aus dem ersten Halbjahr des Jahres 2020 begründet (vgl. Schriftsatz vom 12.09.2020), die nicht Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens und damit nicht auf Tatsachen gestützt werden können, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat.

194

c) Schließlich ist die zeitliche Erweiterung des Antrags zu 3, S. 2 „bis 17.09.2020“ gem. Antrag in der mündlichen Verhandlung vom 17.09.2020 nach § 533 Nr. 1 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG unzulässig und entsprechend abzuweisen. Die Beklagte hat auch in diese Erweiterung nicht eingewilligt. Sie ist aber auch nicht sachdienlich i. S. d. § 533 Nr. 1 ZPO. Es würde zu einer Prozessverzögerung kommen, weil der Beklagten eine Schriftsatzfrist auf die Schriftsätze des Klägers vom 12.09.2020 und 15.09.2020, die weitere Tatsachen zum behaupteten Mobbing seit Anfang September 2020 enthalten, einzuräumen wäre. Die in diesen Schriftsätzen behaupteten Arbeitsumstände seit Wiederaufnahme der Tätigkeit des Klägers am 01./02.09.2020 wären ggf. durch eine umfangreiche oder aufwändige Beweisaufnahme zu klären. Wie der Sachvortrag des Klägers im Schriftsatz vom 20.09.2020 zeigt, würde zudem auch weiterhin jedes vom Kläger im betrieblichen Alltag empfundene Fehlverhalten der Beklagten zu einer Erweiterung des Mobbingantrags führen; eine Beendigung des Rechtsstreits stünde mithin nicht zu erwarten, auch wenn die zeitliche Erweiterung des Antrags zu 3, S. 2 bis zum 17.09.2020 zugelassen werden würde.

195

d) Demgegenüber ist die zeitliche Erweiterung des Antrags zu 3, Satz 2 „bis Oktober 2019“ gemäß Schriftsatz vom 11.10.2019 gemäß § 533 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG zulässig. Die Klageerweiterung ist jedenfalls sachdienlich im Sinne des § 533 Nr. 1 ZPO. Der Streitstoff „bis Oktober 2019“ kann im Rahmen des anhängigen Rechtsstreits einer gerichtlichen Entscheidung zugeführt werden. Die einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen der Beklagten und/oder ihrer Erfüllungsgehilfen bis Oktober 2019 sind Gegenstand der Gerichtsakte, weshalb sie das Gericht seiner Verhandlung und Entscheidung nach § 529 ZPO ohnehin zugrunde zu legen hat, § 533 Nr. 2 ZPO.

196

3. Der Antrag zu 2 ist zulässig. Der Antrag zu 3 in der erweiterten Form („bis Oktober 2019“) ist nur teilweise zulässig.

197

a) Der Antrag zu 2, gerichtet auf Entfernung der Abmahnungen, ist zulässig. Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis ist schon deshalb zu bejahen, weil durch Teilurteil vom 22.08.2019 rechtskräftig festgestellt ist, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien fortbesteht (weitergehend: LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.12.2012 - 9 Sa 447/12 -).

198

b) Der Antrag zu 3 S. 2, mit dem Feststellung begehrt wird, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche aufgrund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts durch die Beklagte und ihrer Verrichtungs- und Erfüllungshilfen im Zeitraum zwischen November 2012 und Oktober 2019 dem Kläger bereits erwachsenen oder noch erwachsenen materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, soweit die Ansprüche nicht auf Sozialversicherungsträger oder sonstige Dritte übergehen, ist im Hinblick auf künftige Schäden durch eine erlittene Gesundheitsverletzung unzulässig i. S. d. § 256 Abs. 1 ZPO. Es fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse.

199

aa) Grundsätzlich kann ein solcher Antrag im Anschluss an die Entscheidung des BAG vom 14.11.2013 - 8 AZR 813/12 - als zulässig erachtet werden. Im dortigen Rechtsstreit lag ein vergleichbarer Feststellungsantrag zugrunde, ohne dass das BAG Bedenken gegen seine Zulässigkeit erhoben hätte (vgl. aber Nübold in Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2019, „Schadensersatz“ Rn. 7). Der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit des Feststellungsantrags nicht entgegen, auch wenn der Kläger die Klage wegen eines Teils des sich entwickelnden Schadens schon bei Klageerhebung hätte beziffern können. Eine Partei ist nicht gehalten, ihre Klage in eine Leistungs- und in eine Feststellungsklage aufzuspalten, wenn ein Teil des Schadens schon entstanden ist und mit der Entstehung eines weiteren Schadens nach ihrem Vortrag noch zu rechnen ist (vgl. BAG, Urteil vom 17.03.2016 - 8 AZR 677/14 - unter A I. der Gründe).

200

bb) Allerdings fehlt diesem Feststellungsantrag im Hinblick auf künftige Schäden durch eine erlittene Gesundheitsverletzung das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.

201

Wird Klage auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz künftiger materieller und immaterieller Schäden erhoben, die auf der Verletzung eines absoluten Rechtsguts wie der Gesundheit resultieren, liegt ein Feststellungsinteresse vor, wenn zukünftige Schadensfolgen möglich, ihre Art und ihr Umfang, sogar ihr Eintritt aber noch ungewiss sind. Das rechtliche Interesse an einer alsbaldigen Feststellung ist dann gegeben, wenn eine nicht eben entfernt liegende Möglichkeit künftiger Verwirklichung der Schadensersatzpflicht durch Auftreten weiterer, bisher noch nicht erkennbarer und voraussehbarer Leiden besteht (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 25 m. w. N.).

202

Diese Voraussetzung ist vorliegend nicht zu bejahen. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vom 17.09.2020 angegeben, dass sich seine Beschwerden seit März 2015 verbessert hätten, weil er nicht mehr im Einflussbereich des Herrn F. sei. Wegen der Verbesserung seiner Beschwerden sei er auch nicht zu den weiteren ärztlichen Untersuchungen gegangen. Nach den erstinstanzlichen Einlassungen des Klägers hätte es sich dabei um Magenspiegelungen am 14.04.2015 und 06.05.2015 gehandelt (vgl. Nachtrag zur Klage, übergeben in der mündlichen Verhandlung vom 21.04.2015; Überweisungsschein der Frau L4. vom 20.02.2015, eingereicht mit Schriftsatz vom 13.10.2015). Vor diesem Hintergrund sind künftige Schadensfolgen an der Gesundheit nicht anzunehmen.

203

Im Übrigen bestehen keine Bedenken hinsichtlich eines Feststellungsinteresses in Bezug auf eine bis zum Kündigungszugang am 11.03.2015 erlittene Gesundheitsverletzung und der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bis einschließlich Oktober 2019.

204

4. Der Antrag zu 2. ist begründet. Die Beklagte ist in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB verpflichtet, die streitgegenständliche Abmahnungen aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

205

a) Der Arbeitnehmer kann die Entfernung einer Abmahnung u. a. dann verlangen, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist, sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unrichtigen rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht, nur pauschale Vorwürfe enthält, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt oder ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers

am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte nicht mehr besteht (vgl. BAG, Urteil vom 27.11.2008 - 2 AZR 675/07 - Rn. 16 und 17; vgl. auch BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 782/11 - Rn. 13).

206

b) Danach sind die streitgegenständlichen Abmahnungen aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

207

Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich dies allerdings nicht bereits daraus, dass die Beklagte ihn nicht vor Ausspruch der Abmahnungen zu den erhobenen Vorwürfen angehört hat. Im Bereich der Privatwirtschaft lässt sich eine derartige Pflicht des Arbeitgebers aus § 82 Abs. 1 BetrVG, nicht begründen (vgl. Linck in Schaub, ARHdb, 18. Aufl. 2019, § 132 Rn. 12 m. w. N.). Die streitgegenständlichen Abmahnungen sind vielmehr aus nachfolgenden Gründen aus der Personalakte zu entfernen:

208

Die Abmahnung vom 27.10.2014 - Komplex Luxemburg - ist zu entfernen, weil die Beklagte an ihr in der verfassten Form nicht festhält. Dies hat sie zu Protokoll der mündlichen Verhandlung am 17.09.2020 gegeben.

209

Die Abmahnung vom 27.10.2014 betreffend die Überprüfung der Werbungskostenverteilung eines Mandanten und die Abmahnung vom 24.11.2014 sind aus der Personalakte des Klägers zu entfernen, weil sie eine unrichtige Tatsachenbehauptung enthalten. In der Abmahnung vom 27.10.2014 ist die Aussage enthalten, dass die Tatsache, dass der Kläger eine fehlerhafte Berechnung für richtig befunden habe, geeignet sei, das Mandatsverhältnis zu gefährden. Insofern hat die Beklagte schon nicht dargelegt und unter Beweis gestellt, dass der Kläger im Oktober 2014 befugt war, Erklärungen gegenüber einem Mandanten abzugeben. Der Kläger hat dies bestritten. Darüber hinaus ist die Aussage insofern unrichtig, als die Arbeitsergebnisse des Klägers im Oktober 2014 durch den jeweiligen verantwortlichen Mitarbeiter oder Vorgesetzten überprüft wurden. Zu einer Gefährdung des Mandatsverhältnisses konnte es daher nur dann kommen, wenn diesem Mitarbeiter oder Vorgesetzten die fehlerhafte Berechnung des Klägers nicht aufgefallen wäre und mithin er selbst nicht sorgfältig gearbeitet hätte. Dabei wäre eine besonders sorgfältige Überprüfung der Arbeitsergebnisse des Klägers für die Beklagte aufgrund ihrer Beurteilung angezeigt gewesen, dass der Kläger den Anforderungen eines Consultants nicht gewachsen sei.

210

Eine entsprechende unrichtige Tatsachenbehauptung findet sich auch in der Abmahnung vom 24.11.2014 mit der Aussage: „Es ist zu befürchten, dass dies das Mandatsverhältnis belasten kann.“ Dabei ist schon klar nicht erkennbar ist, wodurch das Mandatsverhältnis hätte belastet werden können. Die Erklärung findet sich am Ende eines Absatzes mit verschiedenen Aussagen der Beklagten. Sollte sich die Aussage: „Es ist zu befürchten, dass dies das Mandatsverhältnis belasten kann.“ auf die Arbeitsergebnisse des Klägers beziehen, ist sie unrichtig. Insofern wird auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen. Darüber hinaus wird in der Abmahnung selbst erwähnt, dass die Arbeitsergebnisse des Klägers wegen der massiven fachlichen Fehler nicht verwendbar gewesen seien. Es konnte deshalb zur Weiterleitung bzw. Mitteilung an den Mandanten nicht kommen. Die Nichtinrechnungstellung umsonst aufgewandter Arbeitszeit kann das Mandatsverhältnis gleichfalls nicht belasten. Ob es durch die behauptete Schlechtleistung des Klägers zu Verzögerungen für den Mandanten kam oder hätte kommen können, ist seitens der Beklagte nicht dargelegt worden. Im Übrigen hätte die Beklagte aufgrund ihrer Einschätzung, der Kläger werde den Arbeitsanforderungen nicht gerecht, die Arbeitsaufträge an den Kläger zeitlich so terminieren müssen, dass ein „Puffer“ zur fristgerechten Fertigstellung verblieben wäre.

211

Soweit die Beklagte einwendet, im Hinblick auf das Vier-Augen-Prinzip könnte der Kläger wegen eines arbeitsvertraglichen Fehlverhaltens zu keinem Zeitpunkt wirksam abgemahnt werden, ist ihr nicht zuzustimmen. In der Abmahnung wäre lediglich auf den Hinweis zur angeblichen Gefährdung bzw. Belastung des Mandatsverhältnisses zu verzichten.

212

5. Die Anträge zu 3 Satz 1 und 2 sind unbegründet. Die Beklagte hat weder arbeitsvertragliche Pflichten (§ 280 Abs. 1 i. V. m. § 242 Abs. 2 BGB) noch die Gesundheit oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht des

Klägers (§ 823 Abs. 1 BGB) verletzt, die sie zum Ersatz materieller oder immaterieller Schäden (§§ 249 ff., 253 Abs. 2, 823 Abs. 1 BGB) verpflichten würden.

213

a) Ein Anspruch auf Schadensersatz wegen „Mobbings“ kann sich als vertraglicher Anspruch aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB begründen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt hat. Nach § 241 Abs. 2 BGB erwachsen jeder Vertragspartei aus einem Schuldverhältnis nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme und zum Schutz der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, ihn vor Gesundheitsgefahren, auch psychischer Art, zu schützen und ihn keinem Verhalten auszusetzen, das bezweckt oder bewirkt, dass seine Würde verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. In diesem Zusammenhang ist der Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers verpflichtet.

214

Der Arbeitgeber haftet dem geschädigten Arbeitnehmer gemäß § 278 Satz 1 BGB auch für schuldhaft begangene Rechtsverletzungen, die für ihn als Erfüllungsgehilfen eingesetzte Mitarbeiter oder Vorgesetzte begehen. Dabei ist es erforderlich, dass die schuldhafte Handlung des Mitarbeiters in einem engen sachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der Arbeitgeber ihm als Erfüllungsgehilfen zugewiesen hat. Ein solcher Zusammenhang ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Erfüllungsgehilfe gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert oder wenn er ihm gegenüber Weisungsbefugnis besitzt (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 30 - 32 m. w. N.).

215

Ein Schadensersatzanspruch wegen „Mobbings“ kann aber auch als deliktischer Anspruch insbesondere aus § 823 Abs. 1 bzw. § 831 BGB folgen. Dabei verbietet § 823 Abs. 1 BGB nicht nur eine widerrechtliche Verletzung der in dieser Bestimmung ausdrücklich aufgeführten, besonders geschützten Rechtsgüter, u. a. der Gesundheit. Auch das durch Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist als sonstiges Recht i. S. v. § 823 Abs. 1 BGB anerkannt, weshalb seine widerrechtliche Verletzung Schadensersatzansprüche auslösen kann. Allerdings ist zu beachten, dass die Reichweite des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wegen seiner Eigenart als Rahmenrecht nicht absolut festliegt, sondern grundsätzlich erst durch eine Abwägung der widerstreitenden, grundrechtlich geschützten Belange bestimmt werden muss. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist deshalb nur dann rechtswidrig, wenn das Schutzinteresse des Betroffenen die schutzwürdigen Belange der anderen Seite überwiegt. Der Anspruch setzt deshalb voraus, dass es sich um einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht handelt und dass die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend aufgefangen werden kann. Ob ein so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Hierbei sind insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad seines Verschuldens zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 30 - 35 m. w. N.).

216

Nach der Rechtsprechung des BAG stellt nicht jede Auseinandersetzung, Meinungsverschiedenheit oder nicht gerechtfertigte Maßnahme des Arbeitgebers in Gestalt einer Abmahnung, Versetzung oder Kündigung eine rechtswidrige und vorwerfbare Verletzung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers und damit eine unerlaubte Handlung oder einen Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB dar. Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, auch wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, sind nicht geeignet, derartige Tatbestände zu erfüllen, weshalb es gilt, sog. folgenloses bzw. sozialund rechtsadäquates Verhalten aufgrund einer objektiven Betrachtungsweise, d. h. ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers, von der rechtlichen Bewertung auszunehmen. Es kommt bei der Zusammenarbeit im Rahmen von Arbeitsverhältnissen typischerweise zu Konflikten und Meinungsverschiedenheiten, ohne dass die dabei zutage tretenden Verhaltensweisen des Arbeitgebers oder der Vorgesetzten bzw. Kollegen des Arbeitnehmers zwangsläufig zu einer widerrechtlichen Beeinträchtigung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers führen oder einen Verstoß gegen die

arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht bedeuten. Die Grenze zum nicht rechts- bzw. sozialadäquaten Verhalten ist allerdings dann überschritten, wenn Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 36 und 37 m. w. N.).

217

Stellen einzelne Handlungen oder Verhaltensweisen von Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder des Arbeitgebers für sich allein betrachtet noch keine Rechtsverletzung dar, ist zu prüfen, ob in einer Gesamtschau dieser einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen eine Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung anzunehmen ist, bei deren Zusammenfassung aufgrund der ihnen zugrundeliegenden Systematik und Zielrichtung es zu einer Beeinträchtigung eines geschützten Rechts des Arbeitnehmers führt. Dann sind alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die den systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen sind, in die Betrachtung mit einzubeziehen, einzelne zurückliegende Handlungen oder Verhaltensweisen dürfen bei der Beurteilung nicht unberücksichtigt gelassen werden. Diese Qualifizierung des Verhaltens erfolgt aufgrund einer Güter- und Interessenabwägung unter umfassender Würdigung aller Umstände des Einzelfalles (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 38 m. w. N.).

218

b) Danach können die vorgetragene Vorwürfe weder für sich betrachtet noch in ihrer Gesamtheit die geltend gemachten Ansprüche begründen. Es wird insoweit auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen, denen die erkennende Kammer ausdrücklich zustimmt. Im Übrigen führen die Berufungsangriffe des Klägers aus nachfolgenden Gründen nicht zu einer anderen rechtlichen Bewertung:

219

aa) Der Kläger begründet seine Behauptung, ihm sei über den Zeitraum eines Jahres Arbeit entzogen bzw. er sei mit sinnloser Arbeit betraut worden, nicht ausreichend bzw. widersprüchlich.

220

Eine bloße chronologische Auflistung von Vorfällen und die Bezugnahme auf Tabellen kann einen substantiierten Vortrag nicht ersetzen. In der Berufungsbegründungsschrift, Seite 22, räumt der Kläger ein, dass er im Financial Services (FS) Taxbereich „vertragsgemäß“ eingesetzt worden sei. Dabei ergibt sich aus dem vorgelegten Projekt-Feedback des Managers T., dass der Kläger bis zum 30.04.2014 mit Tätigkeiten eines Consultants beschäftigt worden ist. Den Schwierigkeitsgrad dieser Tätigkeiten hat der Kläger im Rahmen der Bewertungsrüge als „hoch“ angesehen (vgl. Bl. 81 d. A.); eine Nicht- oder unterwertige Beschäftigung seit März 2014 läge bis zum 30.04.2014 jedenfalls nicht vor. Nach dem insoweit nicht angegriffenen Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils hat der Kläger bis zum 01.05.2015 im Projekt OstseeSPK-Lin/Stb mitgearbeitet. Für den Zeitraum vom 01.05.2014 bis 22.05.2014 fehlt ein konkreter Vortrag des Klägers. Am 23.05.2014 erkrankte der Kläger arbeitsunfähig und war deswegen und aufgrund des sich daran anschließenden Erholungsurlaubs sowie der bezahlten Freistellung wegen des Steuerberaterexamens bis 09.10.2014 von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung befreit. Ab dem 20.10.2014 sind dem Kläger die in den streitgegenständlichen Abmahnungen genannten Arbeiten zugewiesen worden. Mit dem Auftrag vom 22.10.2014 war der Kläger bis zum 31.10.2014 beschäftigt, wie sich aus der Abmahnung vom 24.11.2014 (= Bl. 61 d. A.) ergibt, die der Kläger hinsichtlich dieser Feststellung nicht angegriffen hat. Soweit der Kläger rügt, diese Aufgabe sei in der Erstbearbeitung zu schwierig gewesen, ändert dies nichts an der Tatsache, dass ihm Arbeit zugewiesen und mithin nicht entzogen worden war. Für den 08.12.2014 hat der Kläger vorgetragen, dass er „den OELB-Fonds von Nord/L mit extra vielen Zwischenausschüttungen“ machen und für AXA die „TrialBalance“ abstimmen sollte. Am 22.12.2014 ist er mit einem LLBI Fonds bis zum 09.01.2015 beauftragt worden. Im Januar 2015 war der Kläger nach seinem Vortrag bis zum 26.01. mit dem ARZ-Auftrag befasst. Zwischenzeitlich war der Kläger seit dem 10.10.2014 mehrfach tageweise arbeitsunfähig erkrankt, so dass eine Arbeitstätigkeit nicht möglich war. Durch die E-Mail des Herrn F. vom 09.02.2015 und der anschließenden Einigung der Parteien durch Vergleich vom 20.02.2015 vor dem Arbeitsgericht München - 14 Ga 26/15 - wurde der Kläger mit einem Einsatz auf Projekten des Herrn Dr. K. am Standort Frankfurt betraut.

221

Soweit dem Kläger vor dem 23.05.2014 und nach dem 10.10.2014 Fach- und Verwaltungsarbeiten statt sog. chargeable hours-Tätigkeiten, d. h. Arbeit mit gegenüber Kunden abzurechnenden Arbeitsstunden, übertragen worden sind, stellt dies keine vertragswidrige Beschäftigung dar. Nach der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsaufgabe eines Consultants hat der Kläger keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die ausschließliche Zuweisung von chargeable hours-Tätigkeiten. Im Rahmen der Zuweisung von Arbeitsaufträgen an den Kläger durfte der Vorgesetzte auch dessen Leistungsstärke berücksichtigen, weil bei der Ausübung des Direktionsrechts auch die Interessen des Arbeitgebers abzuwägen sind, § 106 GewO. Einem leistungsschwachen Arbeitnehmer müssen nicht besonders schwierige oder fehleranfällige Arbeiten zugeteilt werden. Im Übrigen dienen auch diese Arbeiten (z. B. sog. Memo-Letter, Engagement-Letter, Reliance-Letter, Gutachtenerstellung) der Pflege des Mandatsverhältnisses und dem Kenntniserwerb des Klägers. Der Kläger argumentiert zudem widersprüchlich, wenn er seinem Vorgesetzten einerseits vorwirft, dieser frage ihn wiederholt danach, was er tue bzw. „auf dem Tisch habe“ (19.11.2014, 08.12.2014, 23.12.2014), und andererseits behauptet, sein Vorgesetzter weise ihm keine Arbeit zu bzw. habe sie ihm entzogen.

222

Ein konkreter Vortrag zu angeblich fehlenden Arbeitsaufträgen wird auch nicht durch den Verweis auf Äußerungen seines Vorgesetzten F. wie „Du kriegst hier keine Arbeit mehr!“ etc. ersetzt oder obsolet. Es sind nicht etwaige Ankündigungen des Herrn F. maßgeblich, sondern welche konkrete Arbeitsanweisung i. S. d. § 106 GewO dieser erteilt bzw. nicht erteilt hat. In Bezug auf vergleichbare Consultants und deren Tätigkeiten ist zu berücksichtigen, dass das Weisungsrecht nicht gebietet, alle Arbeitnehmer, die als Consultants beschäftigt werden, jederzeit mit gleichen Arbeiten zu betrauen. Dies wäre im vorliegenden Fall auch deshalb schwierig, weil die Consultants verschiedene Vorgesetzte hatten.

223

Der Kläger legt auch nicht im Einzelnen dar, warum welche ihm übertragene Arbeit „sinnlos“ gewesen sei. Dabei bleibt er schon eine Erklärung „sinnloser“ Arbeit schuldig. Soweit der Kläger auf Arbeitsaufträge, die auch Praktikanten oder Werkstudenten erteilt werden könnten, verweist, wären diese nur dann zu berücksichtigen, wenn sie die Arbeit des Klägers geprägt hätten. Auch hierzu trägt der Kläger nichts vor; es bleibt offen, wie häufig ihm die angeblich nicht vertragsgemäße Tätigkeit eines Praktikanten übertragen worden ist.

224

Sofern der Kläger geltend macht, ihm sei fehleranfällige Arbeit zugeteilt worden, fehlt es an einer konkreten Darlegung in Bezug auf eine zugewiesene Arbeitsaufgabe.

225

bb) Soweit der Kläger meint, er sei durch Projekt-Feedbacks der verschiedenen Projektleiter und durch die Beurteilung im PSM-Formular 2013/2014 mit der Note „C“ falsch mit dem Ziel beurteilt worden, ihn aus dem Unternehmen heraus zu drängen, fehlt es an einem Vortrag nachprüfbarer Tatsachen. Der Kläger schließt aus der angeblichen Beobachtung, dass der Vorgesetzte Herr F. zweimal neben den Projektleiterinnen gestanden und er kurz danach eine E-Mail betreffend die Beurteilung bekommen habe, dass sein Vorgesetzter Einfluss auf die Bewertung dieser zwei Projektleiterinnen genommen haben müsse. Diese Schlussfolgerung lässt sich aufgrund eines bloß zeitlichen Zusammenhangs nicht ziehen. Der Kläger hätte die beiden Projektleiterinnen, die nach seinem Wissen gar nicht mehr bei der Beklagten beschäftigt sind, befragen können. Auf eine bloße Mutmaßung hin hat das Gericht Zeuginnen zur Sachverhaltsaufklärung nicht zu laden. Die Annahme des Klägers ist unter Berücksichtigung der sonstigen Umstände auch nicht berechtigt. Von den zwei Projektleiterinnen haben noch weitere drei Projektleiter den der Kläger beurteilt. Die in der mündlichen Verhandlung vom 17.09.2020 geäußerte weitere Annahme des Klägers, aus Freundschaft hätten auch diese Projektleiter eine falsche Projektbewertung erstellt, ist eine durch nichts begründete Unterstellung. Darüber hinaus sind die Projekt-Feedbacks durchaus differenziert, abgewogen und bewerten einzelne Kompetenzbereiche des Klägers besser als die Note „C“.

226

cc) Entgegen der Auffassung des Klägers stellen die Abmahnungen der Beklagten, die vorstehend als rechtswidrig erkannt worden sind, keinen rechtswidrigen Angriff auf ihn dar. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es für einen Schadensersatzanspruch wegen „Mobbings“ nicht darauf an, ob eine Abmahnung formal und inhaltlich „in jeder Hinsicht“ den rechtlichen Anforderungen entspricht.

Entscheidend ist vielmehr, ob die Abmahnungen mit der Zielrichtung erfolgten, den Kläger zu schikanieren, und sie deshalb als Angriff auf seine Gesundheit und allgemeines Persönlichkeitsrecht gewertet werden können (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 49). Eine solche schikanöse Zielrichtung ist im vorliegenden Fall nicht ersichtlich. Die Beklagte war unstreitig mit der Arbeitsleistung des Klägers nicht zufrieden und wollte aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis beenden. Eine auf Leistungsmängel gestützte Kündigung setzt nach der Rechtsprechung eine vorherige Abmahnung voraus (vgl. dazu ErfK/Oetker, 20. Aufl. 2020, § 1 KSchG Rn. 196 ff. m. w. Nachw.). Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass keine der Abmahnungen nach Form und Inhalt willkürlich sei. Dieser Beurteilung ist der Kläger nicht substantiiert entgegengetreten. Ein falsches Datum in einer Abmahnung macht diese nicht willkürlich. Gleiches gilt für den Hinweis auf die Mandatsgefährdung. Für die Abmahnungen gab es jeweils einen Anlass. Hinsichtlich der Abmahnung vom 27.10.2014 wegen der Werbekostenverteilung hat der Kläger erstinstanzlich einen Pflichtenverstoß eingeräumt, jedoch als unerheblich angesehen. Hinsichtlich der zurückgenommenen Abmahnung vom 27.10.2014 bestätigt der Kläger ein, eine E-Mail an allgemeine Emailadresse von PWC Luxemburg geschickt und sich in die Vorjahrespapiere eingearbeitet zu haben; die Weisung zu der Einarbeitung ist zwischen den Parteien streitig. Erneut bewertet der Kläger die teilweise zugegebenen Vorwürfe anders als die Beklagte. In Bezug auf die Abmahnung vom 24.11.2014 gab der Kläger „kleinere Abweichungen“ zu, meint jedoch, diese könnten bei jedem Consultant vorkommen. Ist zwischen den Parteien die Bewertung einer Aufgabebearbeitung streitig, liegt jedenfalls keine willkürliche Abmahnung vor. Darüber hinaus implizieren die ausführlichen Texte der Abmahnungen nicht notwendig „eine eindeutige feindliche gehässige Einstellung“ des Herrn F. ihm gegenüber, wie der Kläger meint. Sie können ihren Grund auch in der fehlenden Erfahrung des Herrn F. bei der Abfassung von Abmahnungen und seiner Absicht, es besonders „richtig“ zu machen, finden.

227

dd) Die Abordnung nach Frankfurt stellt keine Strafversetzung und damit keine Verletzungshandlung des Herrn F. dar. Die Beklagte war nach Ziff. 1 Nr. 2 des Arbeitsvertrags grundsätzlich berechtigt, den Kläger im Bedarfsfall unter Berücksichtigung seiner persönlichen Belange an einem anderen Arbeitsort entsprechend seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten für gleichwertige Tätigkeiten einzusetzen. Durch die E-Mail vom 09.02.2015 hat Herr F. den Kläger entgegen seiner Auffassung schon nicht für mehr als vier Wochen nach Frankfurt abgeordnet. Ausweislich des Wortlauts der E-Mail, sollte der Kläger nur „insgesamt ca. vier Wochen im Wesentlichen vor Ort“ tätig sein, wobei „die weiteren Details des Projekteinsatzes (genauer Einsatz vor Ort, Dauer, Buchung der Reisekosten etc.) ... dann unmittelbar mit Herrn Dr. K. bzw. G. Sch. abzustimmen“ waren (vgl. Anl. B3 = 432 d. A.). Im Rahmen dieser avisierten Abstimmung hätte der Kläger mithin seine persönlichen Gründe in welcher Hinsicht auch immer vorbringen können. Tatsächlich hat Herr Dr. K. mit dem Kläger über die Abordnung schon am 10.02.2015 telefoniert und unstreitig Rücksichtnahme auf die persönlichen Belange des Klägers zugesichert. Darüber hinaus hat die Beklagte die behauptete Pflegebedürftigkeit der Mutter berücksichtigen wollen. Es wäre Sache des Klägers gewesen, nach Aufforderung durch die Beklagte am 10.02.2015 eine aktuelle, belastbare ärztliche Bescheinigung beizubringen und nicht auf das eingereichte Formular „Management bei Verdacht auf Schädelhirntrauma“ vom 27.01.2015 für eine abschließende Entscheidung durch die Beklagte zu bestehen. Dies Formular bestätigte nur einen Verdacht und war bereits zwei Wochen alt. Schließlich hat sich der Kläger nach Vorlage einer eidesstattlichen Versicherung des Dr. K. durch gerichtlichen Vergleich vom 20.02.2015 - 14 Ga 26/15 - einverstanden erklärt, zur Besprechung des Projektes für einen Tag, zur Einarbeitung für maximal drei Tagen und nach Bedarf für weitere eintägige Dienstreisen nach Frankfurt zu reisen und auf Projekte des Dr. K. vom Standort Frankfurt mitzuarbeiten. Damit hat er auch die Berechtigung der Beklagten, ihn auf Projekte des Dr. K. vom Standort Frankfurt einzusetzen, anerkannt. Für die Behauptung einer „Strafversetzung“ ist vor dem Hintergrund dieses Vergleichs kein Raum. Gleichfalls ist die nunmehrige pauschal gebliebene Behauptung des Klägers, die dort zu verrichtende Tätigkeit wäre nicht vertragsgerecht, nicht nachvollziehbar. Im Hinblick auf die genannten Einzelheiten sich die Verhältnisse zwischen der E-Mail vom 09.02.2015 und dem gerichtlichen Vergleich vom 20.02.2015 auch nicht „plötzlich“ verändert.

228

ee) Mit der außerordentlichen fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung vom 10.03.2015, die inzwischen rechtskräftig als rechtswidrig erkannt ist, liegt keine Verletzungshandlung der Beklagten vor. Es kommt nicht allein auf die Wirksamkeit der Kündigung, sondern vor allem darauf an, ob diese mit der Zielrichtung ausgesprochen worden ist, den Kläger zu schikanieren und damit in seiner Gesundheit zu beeinträchtigen oder in seiner Ehre herabzuwürdigen (vgl. BAG, Urteil vom 15.09.2016 - 8 AZR 351/15 - Rn. 53).

Anhaltspunkte für eine Schikane durch die Beklagte hat der Kläger nicht vorgetragen. Sie sind auch nicht ersichtlich. Immerhin hat das Arbeitsgericht München durch Urteil vom 21.08.2017 - 29 Ca 3664/15 - die Kündigung als wirksam angesehen, weil ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorläge. Der Ruf des Arbeitnehmers wird beschädigt, wenn Kündigungsvorwürfe bestätigt werden. Dies ist vorliegend gerade nicht der Fall.

229

ff) Soweit die Beklagte den Kläger unstreitig mehrfach gefragt hat, ob er bereit sei, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, begründet dies aufgrund der gegebenen Umstände ebenfalls keine Verletzungshandlung des für die Beklagte handelnden Herrn F.. Nach der zunächst positiven Bewertung im ersten Jahr der Beschäftigung änderte sich die fachliche und persönliche Einschätzung des Klägers durch die Beklagte im Frühjahr 2014. Es ist legitim als Arbeitgeber zu der Überzeugung zu kommen, ein Arbeitsverhältnis mit einem als nicht mehr geeignet beurteilten Arbeitnehmer zu beenden und mit dem Wunsch auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf den Arbeitnehmer zuzugehen. Aufgrund der Erkrankung, des Urlaubs und der Examensfreistellung des Klägers sind diese Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag zunächst unterbrochen und im Oktober 2014 wiederaufgenommen worden. Jedenfalls nachdem Anfang Januar 2015 feststand, dass der Kläger die Steuerberaterprüfung nicht bestanden hatte, ergab sich für die Beklagte ein neuer und als berechtigt anzusehender Anlass, den Kläger wieder auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anzusprechen. Bei den Auflösungsverhandlungen Ende Januar 2015 hat die Beklagte auch versucht, die Interessen des Klägers zu berücksichtigen, der die Wiederholung der Steuerberaterprüfung im Herbst 2015 anstrebte und deshalb seinen gesamten Rest- und zukünftigen Jahresurlaub in den Zeitraum davorlegen wollte. Sie hat diesem Anliegen durch das Angebot der bezahlten Freistellung ab Mai 2015 bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Herbst 2015 Rechnung getragen. Darüber hinaus bot sie an, auf die Rückzahlung der Examensförderung zu verzichten. Die Gespräche über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind auch in ihrer Form nicht zu beanstanden. Entsprechendes trägt auch der Kläger nicht vor, der sich darauf beschränkt, die Gespräche in angeblicher wortwörtlicher Rede aus seinem Mobbing-Tagebuch zu zitieren. Diese Zitate zeigen, dass der Vorgesetzte Herr F. dem Kläger zu vermitteln versucht hat, warum eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte nicht in Betracht kam, aber auch nicht im Interesse des Klägers liegen könnte. Während manche Äußerungen durchaus repressiv wirken (so z.B. 24.03.2014: „Dann machen wir es eben auf die harte Tour!“), wird dem Kläger auch vermittelt, dass es nicht um seine Person geht (vgl. 13.03.2014: „Glaub mir, niemand will Dir was Böses.“). Im Verlauf der weiteren Gespräche zeigt sich der Vorgesetzte Herr F. zunehmend frustriert (z.B. 30.04.2014: „Wie soll es weitergehen?“, „Ich kann Dich hier nicht halten!“ und „Keiner will mit Dir zusammenarbeiten!“). Eine 10- oder 500-malige Nachfrage nach Aufhebung des Arbeitsvertrags, wie sie der Kläger als unzulässig rügt, ist von ihm nicht vorgetragen worden.

230

gg) Der Beurteilung des Arbeitsgerichts, die vom Kläger geschilderten Vorfälle in Bezug auf seinen Vorgesetzten Herrn F. stellten entweder Arbeitsanweisungen, Arbeitskontrollen und Gespräche über Schlechtleistungen des Klägers dar, die vom Direktionsrecht der Beklagten, das sie durch den Vorgesetzten Herrn F. wahrnehme, gedeckt sei, so dass eine systematische Verweigerungshaltung bzw. ein zermürendes Verhalten gegenüber dem Kläger nicht erkennbar sei, ist der Kläger in seiner Berufungsbegründung nicht substantiiert entgegengetreten. Ebenso ist er der arbeitsgerichtlichen Bewertung, dass die Umstände im Zusammenhang mit der Teilnahme an der Weihnachtsfeier, dem Mitbringen von Geburtstagskuchen, der Steckdose, der Wechsel des Arbeitsplatzes, dem GutachtaufdenTisch-Schmeißen, dem Hinweis auf eine Rückzahlungsklausel, der Vorgänge im Zusammenhang mit dem Vortrag auf der Nachtschicht Situationen aus dem Büroalltag wiedergäben, die im Einzelfall eine inadäquate Führungsverhalten, aber nicht ohne Vortrag weiterer Umstände eine systematische, zielgerichtete Anfeindung des Klägers implizierten, nicht entgegengetreten. Ebenso wenig hat der Kläger die Bewertung des Arbeitsgerichts konkret beanstandet, dass Situationen, die von Mitarbeitern und Kollegen je nach Naturell mehr oder weniger als „Scherze unter Kollegen“ empfunden würden (z.B. FC-Bayern-Fan, Sticker, Apfel-/Gürtelkontrolle, Abschneiden der Krawatte) nicht als ein systematisches, zielgerichtetes Erniedrigen und Ausgrenzen des Klägers durch Herrn F. zu verstehen seien.

231

Der Kläger beschränkt sich in seiner Berufungsbegründung (Seite 21 und Seite 57) auf die Feststellung, dass es „völlig unverständlich“ sei, wie das Gericht zu der Meinung kommen könne, es läge angesichts der geschilderten Sachverhalte überhaupt kein Mobbing vor. Dies sei „so offensichtlich, dass die Richterin schon beide Augen ganz fest zumachen musste.“ Der Kläger legt indessen nicht dar, aus welchen Gründen diese Bewertung - im Übrigen durch die Kammer, und nicht der Vorsitzenden des Arbeitsgerichts - rechtsfehlerhaft sei und es sich deshalb nicht um im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen handele. Soweit der Kläger dann den erstinstanzlich bereits gebrachten Vortrag aus seinem Mobbingtagebuch wiederholt, stellt dieser Vortrag gerade keine Auseinandersetzung mit den erstinstanzlichen Gründen dar. Darüber hinaus fehlt es an der Schlüssigkeit des klägerischen Vortrags, weil der Kläger einräumt, dass sein Vorgesetzter Herr F. nicht gleich von Beginn an den Kläger unangemessen behandelt habe (Berufungsbegründung, Seite 36), aber nicht erklärt, ab welchem Zeitpunkt unangemessene Handlungen anzunehmen seien.

232

Vor dem Hintergrund seiner Annahme, es sei das Ziel der Beklagten gewesen, den Kläger zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bewegen, käme dann als Zeitraum für mobbingrelevante Handlungen der Zeitraum ab März 2014 in Betracht. In diesem Monat gab es erstmalig ein Gespräch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien.

233

Hilfsweise stützt die Kammer ihre Entscheidung auf nachfolgende Überlegungen:

234

Es sind nicht solche Verhaltensweisen des Arbeitgebers oder Vorgesetzten in die Beurteilung einzubeziehen, die der vermeintlich gemobbte Arbeitnehmer „proviziert“ hat (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2007 - 8 AZR 709/09 - Rn. 86). Das Verhalten des Herrn F. im Zusammenhang mit dem Siezen (ab 15.11.2012), dem Gespräch am 25.01.2013 über den Vortrag des Klägers am 23.01.2013 und mit der FC-Bayern-Fan-Diskussion sind deshalb nicht zu berücksichtigen. Am ersten Arbeitstag am 15.11.2012 hat der Kläger jedenfalls unter Verkennung der üblichen Gepflogenheiten als neuer Arbeitnehmer Herrn F. das „Du“ durch die Frage, ob man sich duzen solle, „aufgedrängt“. Das Gespräch am 25.01.2013 hat der Kläger provoziert, weil er unerlaubt im Vortrag am 24.01.2013 ein Bild von Dagobert Duck, wie dieser in seinem Geldschieber ein Bad in seinen Geldscheinen und Goldmünzen nehme, eingebaut hat. Im Februar 2013 hat der Kläger erklärt: „Ich wollte es Ihnen erst nach der Probezeit sagen, aber ich bin kein FC-Bayern-Fan.“ und damit erst eine später angeblich empfundene Ausgrenzung aus dem Team und den Bezug zur Probezeit hergestellt.

235

Darüber hinaus ist den einzelnen Handlungen des Herrn F., soweit sie erkennbar einen Bezug zum Klagebegehren des Klägers aufweisen und zu Gunsten des Klägers als wahr unterstellt werden, keinen gesundheits- oder persönlichkeitsrechtsverletzenden Charakter zuzumessen: Äußerungen des Herrn F. im Zusammenhang mit der Visitenkarte, der „Weihnachtsfeier“, dem Geburtstagskuchen, dem Arbeitsverhalten im Betrieb („hier ist es härter als bei der Bundeswehr“) etc. richten sich nicht gegen die Person des Klägers. Sie zielen darauf ab, die Gepflogenheiten im Betrieb zu erklären. Der Vorgesetzte Herr F. war auch berechtigt, Kritik an der Arbeit des Klägers zu äußern. Dem Kläger ist zuzustimmen, dass dabei lautstarke und abfällige Äußerungen (vgl. 24.01.2013), das Hinschmeißen einer Arbeit des Klägers auf den Aktenschrank vor Augen einiger Kollegen (Juni 2013) und wütende Worte (Oktober 2013: „Ich sitze hier wie auf glühenden Kohlen und Du kommst erst jetzt daher“) inadäquat sind. Ohne Vortrag weiterer Umstände ist hieraus aber nicht auf ein feindliches Verhalten gegenüber dem Kläger zu schließen. Der Kläger beschreibt selbst, dass Herr F. wiederholt von dem Druck gesprochen habe, der im Betrieb der Beklagten bestehe (25.01.2013: „Jeder von uns hat Druck, Druck, Druck!“).

236

Demgegenüber stellt die Gürtel- und Apfelkontrolle ein das Persönlichkeitsrecht des Klägers verletzendes Verhalten dar. Solange kein vorgeschriebener oder vereinbarter Kleidungsstil besteht, ist die Wahl der Kleidung, insbesondere ihrer Farbe, grundsätzlich Geschmackssache und Sache des Arbeitnehmers. Gleiches gilt für das Essen von Äpfeln. Jeder Arbeitnehmer kann frei von der Kommentierung von Vorgesetzten über die Art der von ihm verzehrten Nahrung entscheiden. Andererseits hat sich die sog. Gürtel- und Apfelkontrolle nach Angaben des Klägers lediglich im Zeitraum von Februar 2013 bis Juni 2013

abgespielt. Gerade für die Anfangszeit hat der Kläger bestätigt, sich nicht unangemessen behandelt gefühlt zu haben, so dass er weitere Umstände hätte vortragen müssen, warum dieses Verhalten nunmehr doch als unangemessen anzusehen ist.

237

Der Hinweis des Herrn F. am 14.01.2014 auf die Rückzahlungsklausel bezüglich der Examensförderung ist in Bezug auf eine mögliche Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts des Klägers unbedenklich. Der Kläger unterstellt, dass Herr F. diesen Hinweis anderen Consultants nicht gegeben habe. Für diese Annahme trägt der Kläger keine Anhaltspunkte vor. Es ist vielmehr nachvollbar, dass auf das finanzielle Risiko des Nichtbestehens der Steuerberaterprüfung hingewiesen wird, insbesondere wenn dieser Hinweis anlässlich der Unterzeichnung der Freistellungserklärung für die Steuerberaterprüfung erfolgt.

238

Die Bemerkung des Herrn F., wie „Dann musst Du einen ganzen Sack voll essen...“ auf die Erklärung des Klägers, er esse Nüsse, weil sie gut fürs Gehirn seien, oder die Frage zur defekten Steckdose, ob der Kläger sie kaputt gemacht habe oder seine Bemerkungen über das Mitarbeiter-Foto des Klägers auf der Fotowand in der Küche sind missverständlich. Bei einem guten Verhältnis würden sie als „flapsige Bemerkung“ unter Kollegen aufgefasst werden. Ohne das Hinzutreten weiterer Umstände kann ihnen ein feindlicher Charakter nicht zugemessen werden.

239

Anweisungen bezüglich dem Verhalten der Arbeitnehmer im Büro, sind zulässig. Herr F. war berechtigt zu verlangen, dass der Obama-Aufkleber des Klägers („Yes, we scan“) vom Drucker entfernt wird, insbesondere indem er ihn als politische Botschaft verstand. Gerade der Hinweis, dass er die Botschaft des Aufklebers des Kollegen des Klägers noch nicht erkannt habe, zeigt, dass es keine Handlung gerichtet gegen den Kläger war, sondern es dem Vorgesetzten darum geht, politische Botschaften im betrieblichen Bereich zu unterbinden.

240

Gespräche, die Herr F. mit dem Kläger über seinen Urlaub 2014 geführt hat, haben lediglich der Durchführung des Arbeitsvertrags gedient. Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, § 7 Abs. 3 BUrlG. Hierauf war Herr F. von der Personalabteilung in Bezug auf den Kläger hingewiesen worden. Dementsprechend forderte er den Kläger berechtigterweise mehrfach auf, den Urlaub bis zum 31.12.2014 zu nehmen.

241

hh) Durch die Zuweisung eines Arbeitsplatzes im Open-Space-Bereich nach Rückkehr aus der Examensvorbereitungsfreistellung am 10.10.2014 liegt keine Verletzungshandlung vor. Die Beklagte hat, nachdem der Kläger dies moniert hat, dafür Sorge getragen, dass der Kläger wieder seinen Arbeitsplatz in seinem alten Arbeitszimmer beziehen konnte. Dass der Kläger dann am 22.12.2014 nicht mehr zurückziehen wollte, zeigt, dass der am 10.10.2014 zugewiesene Arbeitsplatz objektiv und subjektiv dem Kläger zumutbar war. Es ist auch nachvollziehbar, dass der Vorgesetzte dann auf dem Umzug bestanden hat, nachdem er organisiert worden war.

242

ii) Eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung oder eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und der Gesundheit des Klägers ist auch nicht aufgrund des Verhaltens der Beklagten bis Oktober 2019 anzunehmen.

243

Während des Arbeitsverhältnisses bis zum Ausspruch der Kündigung am 11.03.2015 hat die Beklagte auf Verlangen des Klägers vom 20.05.2014 und 23.12.2014 zweimal das Ethikverfahren eingeleitet und jeweils auf Wunsch des Klägers (25.06.2014 und Ende Dezember 2014) eingestellt. Nach der neuerlichen Aufnahme am Anfang 2015 hat der Kläger an der auf den 11.02.2015 anberaumten Telefonkonferenz nicht teilgenommen. Dass das Ethikverfahren nicht zu einer Beilegung des Konflikts und des seitens des Klägers sogar empfundenen Mobbings geführt hat, lag mithin am Kläger, nicht an der Beklagten.

244

Die Beklagte hat die Kündigung vom 10.03.2015 nicht auf die angebliche falsche eidesstattliche Erklärung der Zeugin E. gestützt. Im Hauptsacheverfahren ist die eidesstattliche Versicherung kein zugelassenes Beweismittel. Sie dient lediglich der Glaubhaftmachung tatsächlicher Behauptungen, § 294 Abs. 1 ZPO. Es ist davon auszugehen, dass dies den Beklagtenvertretern als überörtlich tätige Rechtsanwaltskanzlei bekannt ist. Dementsprechend hat die Beklagte bereits mit Schriftsatz vom 15.09.2015 (Seite 4 = Bl. 377 d. A.) als Beweismittel auch das Zeugnis der Zeugin E. angeboten. Das Arbeitsgericht hat ausweislich des Beschlusses vom 14.07.2017 Beweis durch Einvernahme der Zeugin E. erhoben. Dem Kläger war Gelegenheit gegeben worden, Fragen an die Zeugin zu richten und zum Ergebnis der Beweisaufnahme Stellung zu nehmen. Das Arbeitsgericht hat sich in seinen Entscheidungsgründen allein auf die Aussagen der Zeugin E., nicht auf ihre eidesstattliche Versicherung gestützt. Im Übrigen hat die Zeugin E. in ihrer mündlichen Zeugenaussage im Kern ihre Erklärungen in der eidesstattlichen Versicherung bestätigt.

245

Die Beklagte durfte auch ihre Rechtsauffassung in allen Instanzen vertreten, ohne dass hieraus wegen angeblicher Uneinsichtigkeit über 4 Jahre eine Verletzungshandlung gegenüber dem Kläger zu begründen wäre. Weder die Kündigung vom 10.03.2015 noch die streitgegenständlichen Abmahnungen noch der Einbehalt der Examensförderung noch ihre Rechtsauffassungen zum Schadensersatz wegen Mobbing noch zur Frage der Zulässigkeit der Klageerweiterungen waren offensichtlich rechtswidrig. Die Länge des Verfahrens begründet sich insbesondere auch durch die wiederholten unbegründeten bzw. rechtsmissbräuchlichen Ablehnungsgesuche des Klägers in erster und zweiter Instanz.

246

Die Beklagte hat eine Verletzungshandlung auch nicht dadurch begangen, dass sie in Zweifel gezogen hat, dass der Kläger zum Zeitpunkt der Berufungseinlegung zugelassener Rechtsanwalt war. Zum einen liegt unstreitig hinsichtlich der Vornamen eine Unklarheit vor, an deren Aufklärung der Kläger nicht mitzuwirken bereit war. Zum anderen konnte auch die Geschäftsstelle des LAG München den Kläger im Zeitpunkt der Einlegung der Berufung nicht als zugelassenen Rechtsanwalt auffinden und hat ihn deswegen telefonisch kontaktiert.

247

Allein die um fünf Monate verzögerte Versendung der Entgeltbescheinigung an die Krankenkasse des Klägers im August 2015 stellt keine Mobbinghandlung dar. Nach dem Vortrag des Klägers wurde die Beklagte zum zweiten Mal erst durch Schreiben der Krankenkasse vom 11.08.2015 gebeten, die Entgeltbescheinigung zuzusenden, und hat dies noch im August 2015 getan. Welche weiteren zahlreichen Bitten es daneben noch gegeben hat, wird nicht substantiiert vorgetragen.

248

Die Beklagte durfte die Zahlung des Krankengeldes und des Arbeitslosengeldes im Rahmen des Streits über die Annahmeverzugsvergütung für das Jahr 2015 bestreiten. Der Beklagten war die Höhe dieser Zahlungen nicht bekannt. Der Kläger hätte den Antrag auf Zahlung der Annahmeverzugsvergütung rechtzeitig und mit vollständiger Erklärung stellen können. Der Anspruch des Klägers ist von vornherein um die anzurechnenden Verdienste gemäß § 615 Satz 2 BGB gekürzt geltend zu machen. Der Abzugsbetrag ist zu beziffern (vgl. ErfK/Preis, 20. Aufl. 2020, § 615 Rn. 114).

249

jj) Die vorgetragenen Äußerungen oder Verhaltensweisen des Vorgesetzten bzw. der Beklagten haben auch in der Gesamtschau keinen rechtsverletzenden Charakter.

250

Die Beklagte hat den Kläger, der sich nach seinen Erklärungen in der mündlichen Verhandlung vor dem LAG München am 17.09.2020 selbst aus Außenseiter sieht und vergleichbare Probleme wie bei der Beklagten in anderen Kanzleien der „Big Five“ erwartet, nach Ablauf von sechs Monaten trotz bereits anfänglicher Probleme („Siezen“, „Donald-Duck-Foto“, „Ich bin kein FC-Bayern-Fan“) weiterbeschäftigt, ihm eine gute Bewertung für das erste Jahr seiner Beschäftigung gegeben und ihm wie auch den anderen Consultants die bezahlte Freistellung zur Vorbereitung auf das Steuerberater-Examen im Juli 2014 gewährt. Sie hat diese Freistellung auch nicht widerrufen, nachdem sie sich im Frühjahr 2014 dafür entschieden hatte, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu beenden. Von der Möglichkeit, ein Ethikverfahren zur Verbesserung seiner konfliktbeladenen Situation im Betrieb anzustrengen, hat der Kläger erst spät, nämlich im Frühsommer 2014 Gebrauch gemacht, obwohl er das Arbeitsverhältnis angeblich bereits von Beginn an

(Mitte November 2012) als konfliktbeladen empfunden hat. Die Beklagte hat das Ethikverfahren jeweils auf Wunsch des Klägers begonnen und damit gezeigt, an der Lösung des Konflikts beizutragen. Ein Interesse der Beklagten, den Kläger an seiner Gesundheit zu schädigen oder in seinem Persönlichkeitsrecht zu verletzen, ist nicht erkennbar geworden. Der Beklagten ging es um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem von ihr als nicht hinreichend qualifiziert angesehenen Kläger. Dabei hat sie seit März 2014 bis zuletzt vor dem Landesarbeitsgericht München eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses angeboten. Erklärt sich der Kläger damit nicht einverstanden und macht auch selbst kein Angebot, verbleiben der Beklagten nur die Möglichkeiten der Abmahnung und der Kündigung zur Vorbereitung einer einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, von denen sie jeweils anlassbezogen Gebrauch gemacht hat.

251

kk) Ergänzend stützt die Kammer ihre Entscheidung darauf, dass jedenfalls eine Verletzung der Gesundheit des Klägers nicht ausreichend dargelegt worden ist. Der Kläger hat nicht vorgetragen, welcher Art seine Gesundheitsverletzung seit Mitte November 2012 war bzw. welche Feststellungen die ihn behandelnden Ärzte getroffen haben. Seine Behauptung in der mündlichen Verhandlung vor dem LAG München vom 18.07.2019, es sei eine Gastritis festgestellt worden, wobei das „G“ in den im Verfahren 14 Ga 26/15 vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für eine gesicherte Diagnose stehe, hat er schriftsätzlich zuletzt auf einen Verdacht der Gastritis abgeschwächt. Auf Nachfrage in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht München vom 17.09.2020 hat der Kläger dann angegeben, nicht sagen zu können, welche Krankheiten die Ärzte festgestellt hätten, weil er medizinischer Laie sei. Im Widerspruch hierzu behauptete der Kläger dann, an einem Magengeschwür gelitten zu haben. Stellt eine Partei zu einer Frage mehrere einander widersprechende Behauptungen auf, ohne die Widersprüche zu erläutern, so kann von keiner dieser Behauptungen angenommen werden, sie sei richtig. Ein solcher Vortrag ist auch der Beweisaufnahme nicht zugänglich (vgl. BAG. Urteil vom 13.06.2002 - 2 AZr 589/01 -).

III.

252

Für den Urteilstenor wird auf Eichele/Hirtz/Oberheim, Berufung im Zivilprozess, 5. Aufl. 2017, Kap. 18 Rn. 40 Bezug genommen.

253

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.

254

Die im Rahmen einer Klageänderung geltend gemachten Ansprüche werden bei der Bestimmung des Gebührenstreitwertes nicht berücksichtigt, wenn und soweit die Klageänderung unzulässig ist (vgl. OLG Bamberg, Beschluss vom 07.01.2013 - 6 W 51/12 - unter II. 2. a; Kurpat in Schneider/Volpert/Fölsch, Gesamtes Kostenrecht, 2. Aufl. 2017, § 3 ZPO, Rn. 141).

IV.

255

Es bestand kein Grund im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG, die Revision zum Bundesarbeitsgericht zuzulassen.