

**Titel:**

**Urteile sind der Rechtskraft nur insoweit fähig, als über den durch die Klage erhobenen Anspruch entschieden worden ist.**

**Normenketten:**

ZPO § 322, § 519, § 520

BGB § 253 Abs. 2, § 280, § 823 Abs. 1

**Leitsätze:**

Hat ein Gericht die Schmerzensgeldklage wegen Mobbings rechtskräftig abgewiesen, kann eine erneute Schmerzensgeldklage grundsätzlich nur auf Tatsachen gestützt werden, die zeitlich nach dem bereits entschiedenen Sachverhalt entstanden sind. Bei der gebotenen Gesamtbetrachtung sind auch die Umstände zu berücksichtigen, die der Vorentscheidung zugrunde lagen. Dabei hat das Gericht den Inhalt der Vorentscheidung in Bezug auf die rechtliche Einzelwürdigung zugrunde zu legen und lediglich zu überprüfen, ob sich aufgrund der neu entstandenen Tatsachen eine abweichende Gesamtbetrachtung rechtfertigt.

1. Nach § 322 Abs. 1 ZPO sind Urteile der Rechtskraft nur insoweit fähig, als über den durch die Klage erhobenen Anspruch entschieden worden ist. Über einen Schmerzensgeldanspruch eines Arbeitnehmers aufgrund seiner Gesundheit und sein allgemeines Persönlichkeitsrecht verletzenden Handlungen, die sich bis einschließlich Herbst 2018 ereignet haben sollen, ist im Vorprozess nicht entschieden worden. Es liegt deshalb keine Identität der Streitgegenstände vor, die - in seltenen Fällen - zur Unzulässigkeit der erneuten Klage führen würde. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)

2. Zwar erwachsen die tatsächlichen Feststellungen in einem Urteil nicht in Rechtskraft. Die Rechtskraft der Entscheidung über den im Vorprozess erhobenen Anspruch darf jedoch nicht mit dem Vorbringen ausgehöhlt werden, das rechtskräftige Urteil gründe sich auf unrichtige tatsächliche Feststellungen. Hat das Gericht den Streitgegenstand eines rechtskräftig entschiedenen Vorprozesses erneut zu prüfen, hat es deshalb seinem Urteil den Inhalt dieser Entscheidung zugrunde zu legen. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

3. 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 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 wird. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)

4. 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. (Rn. 33) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbings, Rechtskraft einer früheren Schmerzensgeldklage, Rechtskraft, Schmerzensgeld, Mobbing, Persönlichkeitsrecht, Meinungsverschiedenheit

**Vorinstanz:**

ArbG München, Endurteil vom 27.07.2020 – 19 Ca 13704/18

**Fundstelle:**

BeckRS 2021, 5802

**Tenor**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 27.07.2020 - 19 Ca 13704/18 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

## **Tatbestand**

**1**

Die Parteien streiten über einen Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing.

**2**

Der ... geborene Kläger war seit dem ... bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Nach einer Tätigkeit als Lagerhelfer in B-Stadt wurde er seit dem 01.05.1993 als Hausordner im Bildungszentrum am Standort Z. eingesetzt.

**3**

Auf Grund eines Vorfalls am Abend des 02.06.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15.06.2015 außerordentlich fristlos gemäß § 34 Abs. 2 TVÖD Bund. Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage des Klägers durch Urteil vom 17.12.2015 - 21 Ca 302/15 - statt. Die hiergegen erhobene Berufung der Beklagten wurde durch Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 13.10.2016 - 3 Sa 137/16 - zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht München stellte zwar fest, dass der Kläger hinsichtlich des Betretens dienstlicher Räume zur Nachtzeit einen „durchaus auch als erheblich zu wertenden Pflichtverstoß“ begangen habe, sah jedoch die außerordentliche fristlose Kündigung des tarifvertraglich unkündbaren Klägers ohne vorherige Abmahnung als nicht verhältnismäßig an. Mit Ausspruch der außerordentlichen Kündigung erkrankte der Kläger arbeitsunfähig. Jedenfalls seit dem 13.10.2016 hielt dieser Zustand durchgehend bis zum 06.12.2018 an.

**4**

Mit Verfügung vom 08.03.2017 versetzte die Beklagte den Kläger aus dienstlichen Gründen auf den Dienstposten des Kanalreinigers am Standort X. Hiergegen reichte der Kläger Klage beim Arbeitsgericht München ein. Darüber hinaus beantragte er die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen Mobbings. Mit Schriftsatz vom 01.11.2017 trug er diesem Verfahren erstinstanzlich vor:

„Auch in neuester Zeit hören die Schikanen nicht auf. Dem Kläger wurde gewährter Urlaub wieder entzogen.

Der Kläger hatte mit Antrag vom 08.09.2017 einen Urlaubsantrag für die Zeit vom 25.09. -

24.10.2017 gestellt. Den Urlaub für die Zeit vom 25.09.-24.10.2017 hatte die Beklagte gewährt.

Die Parteien waren und sind unterschiedlicher Meinung zur Berechnung der Urlaubsansprüche (in Bezug auf eine 5 bzw. 4,33 Tage-Woche und auch über den ev. Verfall des Urlaubs aus dem Jahr 2014); diesbezüglich hatte die Unterzeichnerin die Beklagte angeschrieben. Daraufhin übersandte die Beklagte ein Schreiben vom 28.09.2017, mit diesem die Beklagte den bereits gewährten Urlaub vom 25.09.-24.10.2017 für die Zeit vom 13.-24.10.2017 widerrief.

Begründet hat die Antragsgegnerin den Urlaubswiderruf damit, dass der Urlaub des Antragsgegners (wohl richtig: Antragstellers) für das Jahr 2015 verfallen wäre, das sei der Beklagten erst jetzt aufgefallen.

Bisher wurde „nur“ behauptet, dass der Urlaub aus dem Jahr 2014 verfallen sei.

Der Widerruf des Urlaubs war unwirksam. Der Kläger stellte Antrag auf einstweilige Verfügung zur Gewährung von Urlaub (AZ: 21 Ga 7/17). Dem Antrag wurde stattgegeben.

Dem Kläger war demnach weiterhin der gewährte Urlaub auf für die Zeit vom 13.-24.10.2017 zu gewähren.

Auch mit diesem Vorfall versuchte die Beklagte wiederum den Kläger müde zu machen und hat mit diesem Handeln sogar seine arbeitsvertraglichen Rechte verletzt.“

**5**

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Urteil vom 23.11.2017 - 21 Ca 135/17 - abgewiesen. Die Berufung des Klägers wurde auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18.05.2018 durch Urteil des

Landesarbeitsgerichts München vom selben Tage - 7 Sa 869/17 - zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen (vgl. Anl. B1 = Bl. 254 ff d. A.). Die hiergegen eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers blieb erfolglos (vgl. BAG Beschluss vom 29.01.2019 - 10 AZN 785/18 -).

## 6

Mit Schreiben vom 22.05.2018 bot die Beklagte dem Kläger Unterstützung im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an, dass dieser mit Schreiben vom 23.05.2018 annahm (vgl. Anl. K21 = Bl. 110 d. A.). Auf dem beigegefügtten Formblatt erklärte der Kläger sein Einverständnis mit der Teilnahme eines Mitglieds des Personalrats, der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen und der Gleichstellungsbeauftragten. Des Weiteren wünschte er die Teilnahme eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin des Integrationsdienstes Oberbayern Süd sowie seines Prozessbevollmächtigten. Mit Schreiben vom 24.05.2018 teilte die Beklagte mit, dass sie einen Untersuchungsauftrag beim Vertrauensärztlichen Dienst erstellen werde, nachdem ihr nunmehr die Schwerbehinderung des Klägers mit einem Grad der Behinderung von 40 bekannt geworden sei. Der Kläger solle bis dahin den Dienstposten des Kanalreinigers antreten (vgl. Anl. K22 = Bl. 112 d. A.).

## 7

Mit E-Mails vom 05.06. und 13.06.2018 wandte sich der Kläger an den Abgeordneten des Bayerischen Landtags Herrn M. und beklagte sich u. a. wie folgt:

„...Die Herrschaften in X., allen voran eine Frau W., schikaniert seit 5,5 Jahren mich und meinen Arbeitskollegen in jeder erdenklichen Weise, man versucht uns zu zermürben, uns kaputt zu machen, gesundheitlich und finanziell hat man uns bereits in massivster Weise geschädigt...“

## 8

Mit Schreiben vom 08.06.2018 bat die Beklagte in Person der Frau Regierungsoberamtsrätin W. den Kläger im Rahmen des BEM zu einem Gespräch am 18.06.2018. Sie habe jeweils einen Vertreter der Gremien sowie einen Vertreter des Integrationsamts eingeladen. Da § 167 Abs. 2 SGB IX die Teilnahme eines Rechtsbeistandes nicht vorsehe, würde dem Prozessbevollmächtigten des Klägers die Teilnahme an dem Gespräch nicht ermöglicht werden (vgl. Anl. K 23 = Bl. 113 d. A.). Daraufhin bat der Prozessbevollmächtigte des Klägers mit Schreiben vom 12.06.2018 (vgl. Anl. K24 = Bl. 114 d. A.) erneut, ihn am Gespräch teilnehmen zu lassen. Der Kläger habe kein Vertrauen „in die sogenannten Interessenvertreter wie Personalrat, Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen beziehungsweise Gleichstellungsbeauftragten“ und würde keine Entscheidung in Abwesenheit seines Prozessbevollmächtigten treffen. Da eine Stellenbeschreibung des Dienstposten „Kanalarbeiter“ nicht vorläge, eine betriebsärztliche Untersuchung noch nicht in Auftrag gegeben worden sei, der Integrationsfachbeauftragte sich bis 24.06.2018 im Urlaub befände und der Kläger ohne dessen Anwesenheit nicht an dem Gespräch teilnehmen werden, beantragte der Prozessbevollmächtigte des Klägers die Aufhebung des Termins vom 18.06.2018. Die Beklagte entsprach dieser Bitte mit Schreiben vom 14.06.2018 (vgl. Anl. K25 = Bl. 116 d. A.).

## 9

Mit Schreiben vom 03.07.2018 informierte die Beklagte den Prozessbevollmächtigten des Klägers, dass das Inklusionsamt frühestens an einem Termin Ende August 2018 teilnehmen könne, und bat um Mitteilung, wessen Beteiligung - die des Inklusionsamtes oder die des Integrationsfachdienstes - an dem Gespräch gewünscht sei (vgl. Anl. B2 = Bl. 287 d. A.). Nachdem hierzu keine Äußerung des Klägers erfolgte, erklärte die Beklagte mit Schreiben vom 06.08.2018 (vgl. Anl. B 3 = Bl. 288 d. A.), dass sie noch bis zum 17.08.2018 abwarten und sodann einen Termin ohne eine der genannten Stellen anberaumen werde. Des Weiteren übersende sie dem Kläger eine Tätigkeitsdarstellung des Dienstpostens „Kanalreiniger“ und kündigte an, dem Personal- und Vertrauensärztlichen Dienst einen Untersuchungsauftrag zur Feststellung der gesundheitlichen Eignung des Klägers für diesen Dienstposten zuzuleiten.

## 10

Mit Schreiben vom 23.08.2018 lud die Beklagte den Kläger zum BEM-Gespräch am 29.08.2018 ein (Anl. K26 = Bl. 117 d. A.). Der Kläger ließ diesen Termin durch Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 24.08.2018 absagen, weil wegen der Kurzfristigkeit des Termins weder ein Vertreter des Inklusionsamtes noch ein Vertreter des Integrationsfachdienstes teilnehmen könne, was der Kläger aber wünsche (vgl. Anl. K 27 = Bl. 118 d. A.). Darüber hinaus solle zunächst das Ergebnis der vertrauensärztlichen Untersuchung am 27.08.2018 abgewartet werden.

## 11

Mit Schreiben vom 27.08.2018 lehnte die Beklagte eine nochmalige Terminverschiebung ab. Der Kläger sei vergeblich zu einer Teilnahme des Inklusionsamtes und des Integrationsfachdienstes befragt worden. Die Beklagte gehe davon aus, dass der Kläger von der Durchführung eines BEM-Gesprächs gänzlich Abstand nehmen möchte (vgl. Anl. K 28 = Bl. 119 d. A.).

## 12

Am 27.08.2018 fand die vertrauensärztliche Untersuchung statt, für deren Stellungnahme vom 02.10.2018 auf die Anlage K33 (= Bl. 126 d. A.) verwiesen wird. Danach kann der Kläger für Tätigkeiten als Kanalarbeiter nicht eingesetzt werden. Eine Besserung der Beschwerden sei zum derzeitigen Zeitpunkt nicht absehbar. Insgesamt bestehe eine massive Beeinträchtigung der physischen und psychischen Belastbarkeit. Hinsichtlich der zukünftig zu erfüllenden arbeitsvertraglichen Pflichten sei von einer negativen Prognose auszugehen.

## 13

Mit Schreiben vom 22.11.2018 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aus personenbedingten Gründen außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit zum 30.06.2019. In dem hiergegen eingeleiteten Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht München - 13 Ca 12578/18 - schlossen die Parteien einen Auflösungsvergleich gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von € 75.000,00 brutto. Ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht München wegen Urlaubsabgeltung - 21 Ca 2863/19 - wurde mitverglichen.

## 14

Mit der hiesigen, am 31.12.2018 erhobenen Klage hat der Kläger erneut Zahlung eines Schmerzensgeldes gemäß § 253 BGB im Hinblick auf die Verletzung seiner Gesundheit und seines Persönlichkeitsrechts verlangt. Er habe zahlreiche massive Mobbingattacken der Beklagten bzw. deren Bediensteter erlitten, u.a. habe die Beklagte im Zeitraum 2014 bis 2017 den Urlaub des Klägers immer wieder neu und falsch berechnet und den Urlaubsantrag des Klägers vom 17.05.2018 für den Zeitraum vom 20.05.2018 bis 03.07.2018 zu Unrecht verweigert, sei das BEM-Verfahren beklagten-seits nur vorgetäuscht worden und würde die Beklagte das Privatleben des Klägers und seiner Familie ausspionieren. Der Kläger habe über seine vormalige Prozessbevollmächtigte keine Mobbingklage eingereicht. Es seien immer wieder einzelne Mobbingpunkte angesprochen worden, die das Persönlichkeitsrecht des Klägers in unzulässiger Weise angegriffen hätten. Die frühere Mobbingklage sei mangels substantiierten Sachvortrags abgewiesen worden.

## 15

Die Beklagte hat für ihren Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, dass die Klage zum Teil unzulässig sei, weil einige der vom Kläger aufgeführten Mobbinghandlungen bereits Gegenstand der rechtskräftigen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 18.05.2018 - 7 Sa 869/17 - gewesen seien. Darüber hinaus sei die Klage unbegründet, da sämtliche vom Kläger benannten Umstände weder bei einer isolierten Betrachtungsweise noch im Rahmen der gebotenen Gesamtschau seine Behauptung begründeten, dass die Beklagte in Form von sog. Mobbinghandlungen eines seiner Rechtsgüter verletzt habe. In der korrigierten Berechnung der Urlaubstage sei kein Mobbing der Beklagten zu erkennen. Der Urlaubsantrag für die Zeit vom 20.05. bis 03.07.2018 sei zu Recht abgelehnt worden, weil der Kläger nicht nachgewiesen habe, dass er die Tätigkeiten als Kanalreiniger ausüben könne. Auch sei der Kläger in der beantragten Zeit dringend als Kanalreiniger benötigt worden. Ausweislich der Korrespondenz zum BEM-Verfahren habe die Beklagte dieses nicht vorgetäuscht. Die Beklagte habe das Privatleben des Klägers nicht durchleuchtet, weil die Facebook-Einträge des Klägers und anderer Personen in der Öffentlichkeit zugänglich gewesen seien.

## 16

Das Arbeitsgericht München hat die Klage durch Urteil vom 27.07.2020 - 19 Ca 13704/18 - abgewiesen. Die Klage sei zwar zulässig, weil ihr Streitgegenstand nicht mit dem bereits rechtskräftig entschiedenen Rechtsstreit vor dem LAG München zum Az. 7 Sa 869/17 identisch sei, jedoch unbegründet. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld nach §§ 823 Abs. 1, 253 Abs. 2 BGB. Bei Anwendung der durch das Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zu „Mobbing“ (Urteil vom 14.11.2013 - 8 AZR 813/12) sei ein Schmerzensgeldanspruch des Klägers nicht gegeben. Es lägen schon keine Pflichtverletzungen der Beklagten vor. Auch sei ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder

Diskriminieren des Klägers durch die Beklagte nicht erkennbar. Vielmehr handele es sich bei den vom Kläger geschilderten einzelnen Vorfällen um im Arbeitsleben normale Konflikte, aus denen sich keine schikanöse Motivation der Beklagten ergebe. In der angeblich unrechtmäßigen Urlaubsverweigerung für die Zeit vom 20.05. - 03.07.2018 könne keine gezielte und planmäßige Mobbinghandlung der Beklagten gesehen werden. Es sei unbestritten geblieben, dass die Beklagte einen berechtigten dienstlichen Grund gehabt hätte, den Urlaubsantrag des Klägers abzulehnen. Zudem scheidet eine Urlaubsgewährung von vornherein aus, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig sei. Der Vorwurf des Klägers, die Beklagte habe das BEM-Verfahren nur vorgetäuscht, entbehre jeglicher Grundlage. Der Termin vom 18.06.2018 sei auf Antrag des Klägervertreters aufgehoben worden. Auch der weitere Termin vom 29.08.2018 sei vom Kläger mit Schreiben vom 24.08.2018 abgelehnt worden, weil er zu kurzfristig sei sowie die Teilnahme des Inklusionsamtes und des Integrationsfachdienstes gewünscht sei, obwohl zuvor ein entsprechender Wunsch trotz Fristsetzung durch die Beklagte nicht geäußert worden sei. Im Ausspruch der außerordentlichen Kündigung vom 22.11.2018 könne keine Mobbinghandlung erkannt werden. Es handele sich um eine legitime Arbeitgebermaßnahme, die für sich genommen keine Schikane durch den Arbeitgeber erkennen lasse. Dies gelte im vorliegenden Fall auch deshalb, weil sich die Parteien zwischenzeitlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2019 gegen Zahlung einer Abfindung verglichen hätten. Die Behauptung des Klägers, die Beklagte würde das Privatleben des Klägers ausspionieren, treffe nicht zu, da sowohl der Facebook-Eintrag des Klägers vom 28.05.2017 als auch der Zeitungsartikel unter [www.merkur.de](http://www.merkur.de) vom 29.12.2016 sowie der Facebook-Eintrag des Musikers V. vom 23.05.2017 für die Öffentlichkeit zugänglich gewesen seien. Nachdem sämtliche vom Kläger gegenüber der Beklagten vorgebrachten Vorwürfe bereits dem Grunde nach nicht einmal ansatzweise den Anschein einer Rechtsgutsverletzung des Klägers begründen könnten, seien sie auch in der gebotenen Gesamtschau nicht geeignet, einen Schmerzensgeldanspruch des Klägers zu begründen.

#### **17**

Gegen dieses, seinem Prozessbevollmächtigten am 25.08.2020 zugestellte Urteil hat der Kläger am 25.09.2020 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 25.11.2020 am 25.11.2020 begründet.

#### **18**

Die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, den Urlaubsantrag des Klägers für die Zeit vom 20.05. bis 03.07.2018 abzulehnen. Es habe kein dienstlicher Grund bestanden. Ein Kanalreiniger fehle noch heute beim Bundeswehrdienstleistungszentrum U.. Hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit verkenne das Erstgericht Ursache und Wirkung. Der Kläger sei in Bezug auf den Dienstposten des Kanalreinigers nicht arbeitsunfähig, sondern dienstpostenunfähig, weil er an einer Klaustrophobie leide und an der Wirbelsäule erkrankt sei. Bei der Beurteilung des BEM-Verfahrens sei nicht beachtet worden, dass dieses beklagtenseits grundlos abgebrochen worden sei. Zum einen sei nicht gewünscht gewesen, dass der Prozessbevollmächtigte den Kläger bei dem BEM-Gespräch begleite. Zum anderen sollte das Ergebnis der vertrauensärztlichen Untersuchung, ob nämlich der Kläger überhaupt für den Dienstposten des Kanalreinigers körperlich geeignet sei, nicht abgewartet werden. Der Vorwurf des Ausspionierens des Privatlebens des Klägers sei ohne Einvernahme der benannten Zeugen nicht zu beurteilen. Insoweit liege eine antizipierte Beweiswürdigung durch das Erstgericht vor.

#### **19**

Der Kläger beantragt,

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 27.07.2020, Geschäftszeichen 19 Ca 13704/18, wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ein Schmerzensgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens jedoch 5.000,00 €, zu zahlen.

#### **20**

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

#### **21**

Der Kläger wiederhole im Kern nur die bereits erstinstanzlich vertretenen Ansichten, ohne neue rechtliche oder tatsächliche Gesichtspunkte aufzuzeigen.

## **22**

Durch die Versetzung des Klägers auf den Dienstposten des Kanalreinigers liege kein Mobbing durch die Beklagte vor. Der Dienstposten sei nicht extra für den Kläger „geschaffen“ worden, um ihn als „Strafmaßnahme“ dorthin zu versetzen. Der Kläger trage selbst an anderer Stelle vor, dass die Stelle bis heute unbesetzt sei. Im Übrigen sei durch das Urteil des LAG München vom 18.05.2018 - 7 Sa 869/17 - rechtskräftig festgestellt worden, dass die Versetzung zulässig und rechtmäßig gewesen sei und die Beklagte damit völlig angemessen auf die massive Vertragsverletzung des Klägers reagiert habe. Der Urlaubsantrag vom 17.05.2018 für den Zeitraum vom 20.05. bis 03.07.2018 sei zu Recht abgelehnt worden. Nach Erhalt des Ablehnungsschreibens der Beklagten vom 18.05.2018 sei der Kläger sofort wieder arbeitsunfähig erkrankt. Hinsichtlich des BEM-Verfahrens gehe die Argumentation des Klägers an den Entscheidungsgründen des Erstgerichts vorbei. Das Erstgericht habe verneint, dass die Beklagte das BEM-Verfahren nur vorgetäuscht habe. Zu einem „Abbruch“ habe sich das Erstgericht nicht geäußert. Für die Beurteilung der Behauptung des Klägers, die Beklagte habe versucht, seinen Privat- bzw. Intimbereich auszuforschen, hätte es keiner Beweisaufnahme bedurft. Der Inhalt eines Facebook-Eintrags und eines Zeitungsartikels können den Vorwurf des „Ausspionierens“ objektiv nicht begründen.

## **23**

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 24.11.2020 (Bl. 480 - 502 d. A.), den Schriftsatz der Beklagten vom 18.01.2021 (Bl. 513 - 525 d. A.) und das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 04.02.2021 (Bl. 526 - 529 d. A.) Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

### **24**

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber unbegründet.

I.

### **25**

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) 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.

II.

### **26**

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass dem Kläger der geltend gemachte Schmerzensgeldanspruch schon dem Grunde nach nicht zusteht.

### **27**

1. Die Klage ist zulässig. Die Rechtskraft des Urteils des LAG München vom 18.05.2018 - 7 Sa 869/17 - steht der hiesigen Klage nicht entgegen, § 322 Abs. 1 ZPO.

### **28**

Nach § 322 Abs. 1 ZPO sind Urteile der Rechtskraft nur insoweit fähig, als über den durch die Klage erhobenen Anspruch entschieden worden ist. Über einen Schmerzensgeldanspruch des Klägers aufgrund seine Gesundheit und sein allgemeines Persönlichkeitsrecht verletzenden Handlungen, die sich bis einschließlich Herbst 2018 ereignet haben sollen, ist im Vorprozess nicht entschieden worden. Es liegt deshalb keine Identität der Streitgegenstände vor, die - in seltenen Fällen - zur Unzulässigkeit der erneuten Klage führen würde (vgl. BAG, Urteil vom 19.08.2010 - 8 AZR 315/09 - Rn. 32 f.).

### **29**

2. Die Klage ist jedoch unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schmerzens geld. 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 immaterieller Schäden (§§ 249 ff., 253 Abs. 2, 823 Abs. 1 BGB) verpflichten würden.

## **30**

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.

### **31**

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.).

### **32**

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 eine 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.).

### **33**

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. sozial- und 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.).

### **34**

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.).

### **35**

b) Danach können die vorgetragenen 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:

### **36**

aa) Soweit sich der Kläger zur Begründung seines Anspruchs auf Tatsachen stützt, die bis zum 24.10.2017 entstanden sind, ist er mit seinem Vorbringen aufgrund der Rechtskraft des Urteils des LAG München vom 18.05.2018 - 7 Sa 869/17 - präkludiert, d.h. ausgeschlossen.

### **37**

(1) Zwar erwachsen die tatsächlichen Feststellungen in einem Urteil nicht in Rechtskraft. Die Rechtskraft der Entscheidung über den im Vorprozess erhobenen Anspruch darf jedoch nicht mit dem Vorbringen ausgehöhlt werden, das rechtskräftige Urteil gründe sich auf unrichtige tatsächliche Feststellungen. Hat das Gericht den Streitgegenstand eines rechtskräftig entschiedenen Vorprozesses erneut zu prüfen, hat es deshalb seinem Urteil den Inhalt dieser Entscheidung zugrunde zu legen (vgl. BGH, Urteil vom 30.06.2017 - V ZR 134/16 - Rn. 8; zur Rechtskraftwirkung eines rechtskräftigen Teilurteils in sog. Mobbingfällen vgl. BAG, Urteil vom 19.08.2010 - 8 AZR 315/09 - Rn. 36 f.).

### **38**

Dabei erfasst die Präklusionswirkung der rechtskräftigen Entscheidung im Vorprozess nicht nur die dort vorgetragenen Tatsachen, die zu einer Abweichung von der rechtskräftig festgestellten Rechtsfolge führen sollen. Vielmehr erfasst sie auch alle Tatsachen, die zu dem Lebenssachverhalt gehören, auf den sich das Rechtsschutzbegehren des Klägers im Vorprozess bezieht, unabhängig davon, ob einzelne Tatsachen dieses Lebenssachverhaltes von den Parteien vorgetragen worden sind oder nicht und auch unabhängig davon, ob die Parteien die im Vorprozess nicht vorgetragenen Tatsachen des Lebenssachverhaltes damals bereits kannten oder hätten vortragen können (vgl. BGH, Urteil vom 30.06.2017 - V ZR 134/16 - Rn. 9).

### **39**

Andererseits geht die Tatsachenpräklusion nicht weiter als die Rechtskraft des Urteils im Vorprozess. Die Tatsachenpräklusion ist kein Institut neben der materiellen Rechtskraft, sondern nur die notwendige Kehrseite der Maßgeblichkeit der Entscheidung. Außerhalb der Grenzen des Streitgegenstandes besteht keine Präklusion, auch wenn mit der neuen Klage ein wirtschaftlich identisches Ziel verfolgt wird und sich die Tatsachen überschneiden. Bei der Geltendmachung von Teilansprüchen ergreift die Rechtskraft nur diesen Teil, so dass das Urteil, das einen Teilanspruch zuspricht oder aberkennt, nicht darüber Rechtskraft bewirkt, ob dem Kläger mehr als der geltend gemachte Teil zusteht oder noch andere aus dem Sachverhalt zustehen (vgl. BGH, Beschluss vom 22.09.2016 - V ZR 4/16 - Rn. 18 und 19 m.w.N.).

### **40**

(2) Nach diesen Grundsätzen kann sich der Kläger hinsichtlich des jetzt verfolgten Schmerzensgeldanspruchs nicht erneut auf die Behauptungen zu einzelnen Handlungen oder

Verhaltensweisen der Beklagten oder ihrer Beschäftigten stützen, die bis einschließlich 24.10.2017 entstanden sind. Aufgrund des Urteils des LAG München vom 18.05.2018 steht insoweit fest, dass diese vorgetragene Tatsachen einen Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing nicht begründen (vgl. BAG, Urteil vom 19.08.2010 - 8 AZR 315/09 - Rn. 39). Der Zeitpunkt 24.10.2017 leitet sich aus dem im Vorprozess mit Schriftsatz vom 01.11.2017 erhobenen Vorwurf des Klägers ab, die Beklagte habe rechtswidrig den ihm zunächst vom 13. bis 24.10.2017 gewährten Urlaub widerrufen und auch mit diesem Vorfall versucht, ihn müde zu machen. Präkludiert sind dabei im Anschluss an die vorstehende Rechtsprechung auch diejenigen Tatsachen, die nicht vorgetragen worden sind.

#### **41**

Die gegen die Rechtskraftwirkung vorgebrachten Einwände des Klägers greifen nicht durch. Ausweislich des im Verfahren vor dem LAG München zum Geschäftszeichen 7 Sa 869/17 gestellten Antrags ist über einen Schmerzensgeldanspruch des Klägers wegen Mobbing entschieden worden. Die Klage ist auch nicht wegen Unzulässigkeit, sondern wegen Unbegründetheit abgewiesen worden. Auf etwaige Versäumnisse der vormaligen Prozessbevollmächtigten des Klägers kommt es wegen der Rechtskraftwirkung des Urteils im Vorprozess gerade nicht an.

#### **42**

Zu prüfen bleibt im hiesigen Verfahren deshalb, ob durch einzelne Handlungen oder Verhaltensweisen der Beklagten bzw. der bei ihr Beschäftigten nach dem 24.10.2017 für sich allein betrachtet eine Rechtsverletzung vorliegt. Sodann ist eine Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen vorzunehmen, die unter Berücksichtigung auch derjenigen Handlungen oder Verhaltensweisen zu erfolgen hat, die bereits Gegenstand des Vorprozesses waren. Denn die vorzunehmende Gesamtschau kann im Ergebnis von der des Vorprozesses abweichen, weil sie die weiteren Einzelhandlungen nach dem 24.10.2017 einbezieht.

#### **43**

bb) Die Handlungen nach dem 24.10.2017 vermögen etwaige Rechtsverletzungen nicht zu begründen.

#### **44**

(1) Der Urlaub vom 20.05. bis 03.07.2018 ist nicht zu Unrecht verweigert worden. Der Kläger ist unstreitig durchgehend vom 13.10.2016 bis 06.12.2018 und damit auch im beantragten Urlaubszeitraum arbeitsunfähig erkrankt. Die Differenzierung des Klägers zwischen Arbeitsunfähigkeit und Dienstpostenunfähigkeit erschließt sich nicht, da der Kläger unstreitig Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für die ihm rechtmäßig zugewiesene Tätigkeit auf dem Dienstposten „Kanalreiniger“ vorgelegt hat.

#### **45**

(2) Die Behauptung des Klägers, die Beklagte habe das BEM-Verfahren nur vorgetäuscht, wird durch die zwischen den Parteien geführte Korrespondenz nicht bestätigt. Der Kläger begründet dies auch nicht, sondern beschränkt sich auf die erstinstanzliche Wiedergabe seines Vortrags. Dies genügt gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nrn. 2 - 4 ZPO für eine Berufungsbegründung nicht. Im Übrigen hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht München erklärt, das BEM sei erst auf seinen mehrfachen Vorschlag hin erfolgt. Inwieweit es dann vorgetäuscht sein soll, erschließt sich nicht. Wenn der Kläger in der Berufungsbegründung darüber hinaus ausführt, das BEM sei von der Beklagten grundlos abgebrochen worden, hält er den Vorwurf, es sei „vorgetäuscht“ worden, gleichfalls nicht aufrecht. Es kann nur etwas abgebrochen werden, was vorher begonnen worden ist.

#### **46**

Der weitere Vorwurf der fehlenden Ernstlichkeit, mit der die Beklagte das BEM-Verfahren betrieben habe, ist nicht nachvollziehbar. Die Beklagte hat sich um einen Ersatztermin bemüht, nachdem der Kläger den Termin am 18.06.2018 abgesagt hatte. Sie hat ihn aufgefordert und erinnert mitzuteilen, ob das Inklusionsamt und/oder der Integrationsfachdienst am nächsten Gespräch teilnehmen solle. Diese Frage war auch berechtigt, nachdem insoweit Unklarheit bestand. Gründe, die den Kläger hinderten, auf diese Anfrage innerhalb der Fristen zu antworten, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Bereits mit Schreiben vom 03.07.2018 war dem Kläger auch mitgeteilt worden, dass das Inklusionsamt nicht vor Ende August 2018 an einem Termin teilnehmen könne. Der dann auf den 29.08.2018 anberaumte Termin war deshalb nicht kurzfristig oder überraschend. Dass eine kurzfristige Teilnahme des Inklusionsamtes und des Integrationsfachdienstes dann nicht möglich war, lag am Kläger, der sich diesbezüglich gegenüber der

Beklagten nicht geäußert hatte. Auch steht der Ernstlichkeit, das BEM-Verfahren durchführen zu wollen, nicht entgegen, dass die vertrauensärztliche Untersuchung des Klägers am 27.08.2018 stattfand und die Ergebnisse im BEM-Gespräch am 29.08.2018 nicht (schriftlich) vorliegen konnten. Das BEM-Verfahren erschöpft sich nicht in einem Termin. Der Klägervertreter war auch nicht nach § 167 Abs. 2 SGB IX berechtigt, am BEM-Termin teilzunehmen, zumal die diesbezügliche Ablehnung durch die Beklagte nicht darauf schließen lässt, sie wolle das BEM-Verfahren nicht ernstlich durchführen. Schließlich hätte der Kläger auf das Schreiben der Beklagten vom 27.08.2018 reagieren und mitteilen können, dass er ein BEM-Gespräch entgegen der Annahme der Beklagten trotz seiner vorherigen zweifachen Absage doch durchführen wolle. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass Verhaltensweisen von Arbeitgeber oder Vorgesetzten nicht in die Prüfung einbezogen werden, die lediglich eine Reaktion auf Provokationen durch den vermeintlich gemobbten Arbeitnehmer darstellen. Insoweit fehlt es an der so bezeichneten eindeutigen Täter-Opfer-Konstellation (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 85 f.). Wenn die Beklagte durch ihre Mitarbeiterin Frau W. aufgrund der vorstehend beschriebenen Verhaltensweisen des Klägers „genervt“ annimmt, der Kläger wolle von der Durchführung eines BEM-Sprächs gänzlich Abstand nehmen, ist dies deshalb nicht zu berücksichtigen.

#### **47**

(3) Die Behauptung des Klägers, die Beklagte würde sein Privatleben durch die Verwendung von Facebook-Einträgen und Zeitungsartikeln ausspionieren, ist präkludiert. Der Kläger stützt sich insoweit auf einen Vortrag der Beklagten in ihrem Schriftsatz vom 19.09.2017 im Verfahren 21 Ca 135/17 und damit auf eine Tatsache vor dem 24.10.2017.

#### **48**

cc) Die seitens des Klägers vorgetragene einzelnen Handlungen und Verhaltensweisen der Beklagten und ihrer Beschäftigten sind auch im Rahmen der gebotenen Gesamtschau nicht geeignet, einen Schmerzensgeldanspruch des Klägers zu rechtfertigen. Es fehlt hierzu jegliche Begründung seitens des Klägers. Das Gericht kann in ihnen aber auch nicht eine zugrundeliegende Systematik und Zielrichtung erkennen, die dazu diene, den Kläger einzuschüchtern, zu erniedrigen oder herabzuwürdigen und dadurch aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Der 2013 um die Rechtmäßigkeit der Dienstpläne entstandene Konflikt der Parteien hat sich durch die schwere Pflichtverletzung des Klägers am Abend des 02.06.2015 verschärft, ohne die es nicht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung vom 15.06.2015 und ihrer Folge im März 2017 nicht zur Versetzung des Klägers auf den Dienstposten des Kanalreinigers gekommen wäre. Dies verkennt der Kläger trotz rechtskräftiger Gerichtsurteile zum Teil über drei Instanzen. Er übersieht auch, dass er durch seine (öffentlichen) Erklärungen über die Beklagte und der bei ihr tätigen Oberregierungsamtsrätin Frau W. auf Facebook und gegenüber Dritten zu dem Fortbestehen des Konflikts beigetragen hat. Wenn der Kläger in seiner E-Mail an den Landtagsabgeordneten M. vom Juni 2018 von den „Herrschaften in X.“ spricht, „allen voran eine Frau W.“, die ihn „in jeder erdenklichen Weise“ seit 5,5 Jahren schikanierten, versuchten ihn zu zermürben und kaputt zu machen, wobei man ihn gesundheitlich und finanziell bereits in massivster Weise geschädigt habe, fehlt es an der so bezeichneten eindeutigen Täter-Opfer-Konstellation (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 85 f; LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 24.01.2017 - 1 Sa 6/16), die es ausschließt, dem Kläger im Rahmen einer Gesamtbetrachtung eine Schmerzensgeldzahlung wegen Mobbings zuzusprechen.

III.

#### **49**

Der Kläger hat die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

#### **50**

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