

**4 Sa 159/14**  
21 Ca 12312/10  
(ArbG München)

Verkündet am: 30.10.2014

Hömberg  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

S.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwältin N.

gegen

Firma A.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt D.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. September 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtlichen Richter Bühler und Hans

für Recht erkannt:

- I. **Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 29. März 2011 – 21 Ca 1312/10 – wird auch im Übrigen zurückgewiesen.**
- II. **Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.**
- III. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten noch über Ansprüche des Klägers gegenüber seiner beklagten Arbeitgeberin auf Zahlung einer Entschädigung und Schmerzensgeld sowie Schadensersatz wegen Mobbings durch seinen Vorgesetzten und Zeugen Sch. ihm gegenüber.

Der - ausweislich der vorgelegten Unterlagen: am 00.00.0000 geborene, verheiratete und für zwei Kinder unterhaltspflichtige - Kläger ist auf der Grundlage des Anstellungsvertrages (zweisprachiger „Employment Contract“) vom 13.07.2000 seit 16.10.2000 bei der Beklagten - seit 01.07.2008 als „System Support Programmier/Analyst“ - mit einer Vergütung von zuletzt 5.625,- € brutto/Monat beschäftigt.

Mit seiner Klage gemäß Klageschriftsatz vom 04.10.2010 hat der Kläger u. a. Ansprüche auf Entschädigung in Geld sowie Schmerzensgeld und Feststellung der Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Schadensersatz wegen behaupteten Mobbings seitens seines Vorgesetzten Sch., der im vorliegenden Verfahren zuletzt als Zeugen vernommen wurde, geltend gemacht - dieser habe ihn am 28.05.2008 aufgefordert, er, der Kläger, solle nicht „krank feiern“; am 03.07.2008 habe ihm dieser erklärt, er passe möglicherweise nicht ins Team, einen Tag später: der Kläger werde niemals eine Beförderung erhalten, solange der Zeuge Sch. sein Vorgesetzter sei u. a. -. Der Kläger hat sich zum Beweis dieser Vorwürfe im erstinstanzlichen Verfahren und ebenso im vorausgegangenen Berufungsverfahren allein auf seine eigene Parteieinvernahme berufen.

Das Arbeitsgericht München hatte mit Endurteil vom 29.03.2011 die Klage - auch - insoweit mit der Begründung abgewiesen, dass unter Zugrundelegung der entsprechenden Behauptungen des Klägers dem kein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren im Sinne des Mobbingtatbestandes zu entnehmen sei, es sich bei den von ihm geschilderten einzelnen Vorfällen vielmehr um im Arbeitsleben normale Konflikte handle, im Übrigen erhebliche Zweifel an den von ihm durch das Verhalten der Beklagten behaupteten gesundheitlichen Beeinträchtigungen bestünden. Das Landesarbeitsgericht München hat mit Urteil vom 04.11.2011 die – auch - hiergegen gerichtete Berufung des Klägers mit der Begründung zurückgewiesen, dass dieser zwar hinreichend konkret Vorfälle an einzelnen – in Bezug genommenen – Tagen dargelegt habe, die, wenn sie sich wie geschildert zugetragen hätten, einen systematischen Zusammenhang in Richtung einer zielgerichteten Verletzung der Würde des Arbeitnehmers und damit eine Erfüllung des Mobbingtatbestandes begründen könnten. Der Kläger habe jedoch zum Beweis dieser bestrittenen Behauptungen lediglich seine eigene Parteivernehmung angeboten, ohne dass die Beklagte ihr nach § 447 ZPO erforderliches Einverständnis hierzu erteilt hätte. Eine Vernehmung des Klägers als Partei von Amts wegen gemäß § 448 ZPO sei nicht in Betracht gekommen, weil es an einer gewissen Wahrscheinlichkeit für die Richtung seiner streitigen Behauptungen als Voraussetzung für eine solche Parteivernehmung fehle, ein sog. Anfangs- oder An(-scheins-)beweis für die behaupteten Tatsachen bestehe nicht. Anderes könne auch nicht allein aus dem Grundsatz der prozessualen Waffengleichheit abgeleitet werden, da dieser nicht gebiete, die beweisbelastete Partei notwendig förmlich als Partei zu vernehmen, vielmehr auch eine Anhörung im Rahmen des § 141 Abs. 1 Satz 1 ZPO ausreichend sei. Hinsichtlich weitergehender Vorwürfe des Klägers fehle es bereits tatbestandlich an über normale Arbeitskonflikte hinausgehenden Sachverhalten im Sinne eines systematischen Zusammenhangs, wie er solchen Mobbingvorwürfen zugrunde liegen müsse. Das Landesarbeitsgericht München hat die Revision gegen dieses Urteil vom 04.11.2011 nicht zugelassen.

Auf die Beschwerde des Klägers hiergegen hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Revision (allein) hinsichtlich der erfolglos geltend gemachten Ansprüche des Klägers auf Zahlung von Entschädigung, Schmerzensgeld und Schadensersatz wegen Mobbing zugulassen und sodann auf die Revision mit Urteil vom 14.11.2013 (8 AZR 813/12, u. a. in NJW 2014, S. 1326 f) das Urteil des Landesarbeitsgericht München vom 04.11.2011 in diesem Umfang aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung

und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht München zurückverwiesen. Zur Begründung hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass der Kläger die Beweislast für das Vorliegen von Mobbinghandlungen trage, aus denen er seinen Entschädigungs-, Schmerzensgeld- und Schadensersatzanspruch herleite. Die vom Kläger hierzu allein angebotene Parteivernehmung stelle nach allgemeiner Meinung ein - insbesondere gegenüber dem Zeugenbeweis nach §§ 273 f ZPO - subsidiäres Beweismittel dar, zumal der Kläger hier zum Beweis der Richtigkeit seiner Behauptungen seinen Vorgesetzten Sch. als Zeugen benennen hätte können. Nachdem der Kläger dies jedoch unterlassen habe, habe das Landesarbeitsgericht München trotzdem darüber entscheiden müssen, ob es den Kläger für die Richtigkeit seiner streitigen Behauptungen nach § 448 ZPO von Amts wegen als Partei vernehmen solle, wofür - wie das Landesarbeitsgericht München argumentiert habe - Voraussetzung sei, dass für die zu beweisende Tatsache aufgrund einer vorausgegangenen Beweisaufnahme oder des sonstigen Verhandlungsinhalts eine gewisse Wahrscheinlichkeit spreche. Deshalb hätte das Landesarbeitsgericht München in nachprüfbarer Weise darlegen müssen, weshalb es von der Parteivernehmung des Klägers nach § 448 ZPO abgesehen und das Vorliegen einer gewissen Wahrscheinlichkeit der Beweistatsache in diesem Sinne offensichtlich verneint habe. Da Letzteres unterlassen worden sei, leide dieses Berufungsurteil an einem Verfahrensfehler, weshalb die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung hierüber zurückzuverweisen sei.

Nach Zurückverweisung des Verfahrens hat der Kläger weitergehend ausführen lassen, dass die im vorigen Urteil des Landesarbeitsgericht München aufgeführten Verletzungshandlungen, auf die er sich bezogen gehabt habe, lediglich als exemplarische Aufzählung zu betrachten seien – es sei eine Vielzahl schikanöser Verhaltensweisen ihm gegenüber an den Tag gelegt worden, wie er nunmehr weitergehend aufgelistet hat. Hierbei handle es sich entgegen der Ansicht der Beklagten nicht lediglich um am Arbeitsplatz übliche Konflikte, wobei auch das Schikaneverbot gemäß § 226 BGB und das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB zu beachten seien. Allein die Tatsache, dass der Kläger als einziger einen wöchentlichen Report abgeben habe müssen und insgesamt zweimal dazu veranlasst worden sei, das sog. PIP-Programm zu durchlaufen, das im Betrieb bei sog. „Low-Performern“ angewandt werde, bringe zutage, dass andere Handlungsmotive als die Schikane des Klägers auszuschließen seien. Aufgrund einer tathäu-

figkeits- und tatintensitätsbezogenen Plausibilitätskontrolle sei das Vorliegen einer mobbingrelevanten Verhaltensgesamtheit auch danach zu beurteilen, ob hierbei eine mobbingintentionale Struktur hervortrete, wobei selbst rechtlich erlaubte Maßnahmen oder sozial adäquate Verhaltensweisen Schikanehandlungen darstellen könnten, zumal dem Kläger zu keinem Zeitpunkt konkret mitgeteilt worden sei, warum man etwa mit seiner Arbeitsleistung nicht zufrieden sei.

Der Kläger beantragt hierzu unverändert:

***Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung in Geld und Schmerzensgeld, jeweils in durch das Gericht festzusetzender Höhe, nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen.***

***Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche auf Grund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts durch die Beklagte und ihre Verrichtungs-/Erfüllungsgehilfen im Zeitraum zwischen Juni 2008 und Mai 2010 dem Kläger erwachsenen oder noch erwachsenden materiellen wie immateriellen Schäden zu ersetzen, soweit die Ansprüche nicht auf Sozialversicherungsträger oder Dritte übergehen.***

Die Beklagte hat nach Zurückweisung des Verfahrens durch das Bundesarbeitsgericht zur Begründung Ihres aufrechterhaltenen Antrages auf Zurückweisung der Berufung ergänzend ausgeführt, dass unverändert bestritten bleibe, dass der Kläger „schikanösem und diskriminierendem Verhalten seines Vorgesetzten Sch. ausgesetzt gewesen“ sei. Selbst bei Wahrunterstellung der diesbezüglichen Behauptungen des Klägers könnten diese keinen Mobbingvorwurf begründen, eine Parteieinvernahme des Klägers sei deshalb nicht erforderlich.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug insbesondere nach Zurückverweisung des Rechtsstreits durch Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.11.2013 im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 08.05.2014 und vom

05.06.2014 sowie - hinsichtlich ihrer Stellungnahmen der Parteien zu der vom Berufungsgericht zuletzt durchgeführten Beweisaufnahme - auf ihre Schriftsätze vom 16.10.2014 (Kläger und Beklagte) und insbesondere auch auf die ausführlichen, umfangreich protokollierten, Einlassungen des Klägers im Rahmen seiner Parteienanhörung in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren am 15.05.2014 gemäß der entsprechenden Feststellungen in der dortigen Sitzungsniederschrift (Bl. 525 f d. A.) Bezug genommen.

Das Landesarbeitsgericht München hat aufgrund Beweisbeschlusses vom 03.07.2014 nunmehr Beweis erhoben durch jeweils uneidliche Einvernahme des Klägers als Partei und des von der Beklagten benannten Zeugen Sch.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom 25.09.2014 (Bl. 584 bis 596 d. A.) Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung hinsichtlich der noch rechtshängigen Anträge des Klägers hat in der Sache unverändert keinen Erfolg.

### **I.**

Dass die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 29.03.2011 auch hinsichtlich der allein noch berufungs-/streitgegenständlichen Klageanträge (Zahlung von Entschädigung, Schmerzensgeld und Feststellung des Bestehens eines Schadensersatzanspruches wegen Mobbings gemäß Ziffern VI. und VII. der Klageanträge im Klageschriftsatz vom 04.10.2010) statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und daher zulässig war (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO), hat das Landesarbeitsgericht München bereits in seiner ersten Berufungsentcheidung vom 04.11.2011 (3 Sa 541711) ausgeführt bzw. unterstellt.

- 7 -

## II.

Die Berufung des Klägers hinsichtlich seiner erstinstanzlich (ebenfalls) abgewiesenen Anträge auf Zahlung von Entschädigung, von Schmerzensgeld und Feststellung seiner Schadensersatzansprüche, die allein noch rechtshängig sind, nachdem das Bundesarbeitsgericht in diesem Umfang das Urteil des Landesarbeitsgericht München vom 04.11.2011 aufgehoben und - nur - insoweit das Verfahren zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht München zurückverwiesen hatte, ist - unverändert - unbegründet. Der Kläger hat seine Mobbingvorwürfe als Verletzung von der Beklagten zurechenbaren arbeitsvertraglichen Pflichten im Sinne des § 823 Abs. 1 oder § 823 Abs. 2 bzw. im Sinne des § 826 BGB zur Überzeugung der Berufungskammer unverändert jedenfalls nicht ausreichend unter Beweis gestellt.

1. a) Mobbing“, worauf der Kläger seine Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche insgesamt stützt, bedeutet, wie bereits das Arbeitsgericht näher ausgeführt hat, das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte (vgl. BAG, U. v. 28.10.2010, 8 AZR 546/09, NZA-RR 2011, S. 378 f = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Mobbing - Rzn. 17 f -; BAG, U. v. 22.07.2010, 8 AZR 1012/08, NZA 2011, S. 93 f/111 - Rzn. 90 f -; BAG, U. v. 16.05.2007, 8 AZR 709/06, AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mobbing - Rzn. 56 f -; BAG, U. v. 25.10.2007, 8 AZR 593/06, AP Nr. 6 zu § 611 BGB Mobbing; sh. bereits BAG, B. v. 15.01.1997, 7 ABR 14/96, AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972 - B. 1. a) d. Gr. -; BAG, U. v. 13.12.2001, 8 AZR 131/01, DB 2002, S. 1508 f - II. 2. e) d. Gr. -).

Erforderlich sind nach einer - im Anschluss an die Entscheidungen der Fünften Kammer des Landesarbeitsgerichts Thüringen vom 15.02.2001 und vom 10.04.2001 (LAGE Nrn. 3 und 2 zu Art. 2 GG Persönlichkeitsrecht; vgl. auch LAG Thüringen, 5 Sa 63/04, DB 2005, S. 1974 f (LS)) - verbreiteten Definition näher aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen, die der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienen, nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall ein von der Rechtsordnung missbilligtes Ziel verfolgen und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre, den Körper oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen (vgl. etwa aus jüngerer Zeit auch LAG München, U. v. 01.02.2012, 10 Sa 685/11; U. v. 10.12.2009, 2 Sa

710/09; U. v. 23.09.2009, 9 Sa 296/09; U. v. 12.08.2009, 10 Sa 306/09; U. v. 24.04.2008, 4 Sa 1200/07, juris - II. 1. b) aa) d. Gr. -; s. a. LAG Niedersachsen, U. v. 09.03.2009, 9 Sa 378/08, BeckRS 2010, 66442 = ArbG aktuell 2010, S. 128; SächsLAG, U. v. 15.02.2005, 2 Sa 751/03, AuA 2005, S. 687; LAG Thüringen, 1 Sa 148/01, ZTR 2004, S. 596 f = LAGReport 2004, S. 347 f; LAG Rheinland-Pfalz, U. v. 03.05.2006, 9 Sa 43/06 (juris); LAG Mecklenburg-Vorpommern, U. v. 30.03.2006, 1 Sa 461/05 (juris); LAG Schleswig-Holstein, U. v. 28.03.2006, 5 Sa 595/05, NZA-RR 2006, S. 402 f; LAG Hamm, U. v. 23.03.2006, 8 Sa 949/05 (juris); LAG Düsseldorf, U. v. 22.07.2004, 5 TaBV 38/04 (juris); LAG Schleswig-Holstein, U. v. 01.04.2004, 3 Sa 542/03, NZA-RR 2005, S. 15 f; OLG Stuttgart, U. v. 28.07.2003, 4 U 51/03, VersR 2004, S. 786 f; LAG Nürnberg, U. v. 02.07.2002, 6 (3) Sa 154/01, NZA-RR 2003, S. 121 f; LAG Nürnberg, U. v. 25.04.2006, 6 Sa 864/05 (offensichtlich nv); so auch die ständige Rspr. der Berufungskammer, zuletzt etwa U. v. 26.06.2014, 4 Sa 20/14; Abeln/Gaudernack, Mobbing in der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte, LAGReport 2005, S. 225 f, m. w. N.; Benecke, RdA 2008, S. 357 f; Benecke, NZA-RR 2003, S. 225 f; Sasse, BB 2008, S. 1450 f).

Hiermit vergleichbar ist dies in § 3 Abs. 3 AGG für Benachteiligungen aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe als „Belästigung“ geregelt, was grundsätzlich und unabhängig hiervon auch für die unter den Begriff „Mobbing“ zusammengefassten Verhaltensweisen gelten kann (vgl. BAG, U. v. 28.10.2010, aaO, - Rz. 17 aE, m. w. N. -; BAG, U. v. 25.10.2007, aaO - Rzn. 57 f -).

**b)** „Mobbing“ ist jedoch als solches kein Rechtsbegriff und erst recht keine selbstständige Anspruchsgrundlage für Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber oder gegen Vorgesetzte bzw. Arbeitskollegen. Macht ein Arbeitnehmer aufgrund behaupteten Vorliegens von „Mobbing“ konkrete Ansprüche geltend, muss jeweils geprüft werden, ob der in Anspruch Genommene in den von der Klagepartei genannten Einzelfällen konkret arbeitsrechtliche Pflichten, ein absolutes Recht des Arbeitnehmers im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB, ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB verletzt oder auch eine sittenwidrige Schädigung iSd § 826 BGB begangen hat.

Hierbei ist zu beachten, dass es Fälle gibt, in denen die einzelnen, vom Arbeitnehmer dargelegten Handlungen oder Verhaltensweisen seiner Vorgesetzten, seiner Arbeitskollegen oder seines Arbeitgebers jeweils für sich – isoliert - betrachtet noch keine Rechtsverletzungen darstellen, jedoch - wie die Klägerin der Berufung auch geltend

macht – jedenfalls die Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen eine Vertrags- oder Rechtsgutverletzung begründet, weil erst deren Zusammenfassung aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung eines geschützten Rechts des Arbeitnehmers führt.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt oder ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer bestimmte Fürsorge- und Schutzpflichten nach § 241 Abs. 2 BGB wahrzunehmen, darunter Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme zum Schutz der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitnehmers, was dessen Herabwürdigung und Missachtung verbietet. Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass auf sein Wohl und seine berechtigten Interessen Rücksicht genommen und er vor Gesundheitsgefahren, auch psychischer Art, geschützt und keinem Verhalten ausgesetzt wird, das bezweckt oder bewirkt, dass seine Würde verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Der Arbeitgeber ist hierbei auch zum Schutz der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers verpflichtet, worunter der sog. Ehrenschutz, der Anspruch auf Unterlassung der Herabwürdigung und Missachtung durch andere gehört (vgl. hierzu nur BAG, U. v. 28.10.2010, aaO - Rzn. 17 f, m. w. N. -; s. a. LAG München, U. v. 01.02.2012, aaO – S. 16 f -).

**c)** Der Arbeitgeber haftet dem betroffenen Arbeitnehmer gem. § 278 BGB und/oder § 831 BGB für schuldhaft begangene Persönlichkeitsrechts- oder Gesundheitsverletzungen durch vom Arbeitgeber als Erfüllungsgehilfen oder als Verrichtungsgehilfen eingesetzte andere Arbeitnehmer und Vorgesetzte, weshalb er für die schuldhafte Verletzung der auf seine Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfengehilfen übertragenen arbeitsvertraglichen Schutzpflichten, etwa die Pflicht zum Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit, grundsätzlich einzustehen hat.

Notwendig ist hierbei jedoch immer, dass die schuldhafte Handlung in einem inneren sachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der Schuldner dem Erfül-

lungs- bzw. Verrichtungsgehilfen im Hinblick auf die Vertragserfüllung zugewiesen hat, also diese gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht konkretisieren bzw. ihm gegenüber Weisungsbefugnisse haben (vgl. BAG, U. v. 16.05.2007, aaO - Rzn. 80 f - und U. v. 25.10.2007, aaO - Rzn. 79 f -, jew. m. w. N.).

**d)** Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen entsprechender Rechtsgutverletzungen qua Mobbing einschließlich des auch für einen Schmerzensgeldanspruch erforderlichen Verschuldens trägt, was nicht näher begründet zu werden braucht, der klagende Arbeitnehmer, der die beanstandeten Verhaltensweisen damit so konkret darzulegen und zu beweisen hat, dass in jedem Einzelfall beurteilt werden kann, ob diese ein rechtswidriges, weil systematisch diskriminierendes Verhalten in diesem Sinn darstellen und die behaupteten (hier gesundheitlichen) Folgen ausgelöst haben (BAG in seiner Zurückverweisungsentscheidung vom 14.11.2013, 8 AZR 813/12, aaO - Rz. 11 -; vgl. auch LAG Nürnberg, U. v. 25.04.2006, aaO; LAG Schleswig-Holstein, U. v. 28.03.2006, aaO; LAG Bremen, U. v. 15.07.2004, NZA-RR 2005, S. 13 f; LAG Bremen, U. v. 17.10.2002, aaO). Beweiserleichterungen oder gar eine Beweislastumkehr hinsichtlich der Pflichtverletzung, ebenso eines Verschuldens, des Kausalzusammenhangs und/oder der Zurechenbarkeit von entsprechenden Pflichtverletzungen etwa von Vorgesetzten zum beklagten Arbeitgeber bei Vorliegen mobbing-typischer medizinischer Befunde o. ä. bestehen nicht (vgl. BAG, U. v. 16.05.2007, aaO - Rzn. 88 f - m. w. N.; kritisch hierzu Brams, VersR 2010, S. 880 f).

**2.** Der rechtlichen Würdigung des Vorliegens eines Mobbingtatbestandes in diesem Sinn sind allein die sieben vom Kläger behaupteten Tatbestände (vom 28.05.2008, vom 03.07.2008, vom 04.07.2008, vom 24.09.2008, vom 08.05.2009, vom 07.12.2009 und vom 02.03.2010) zugrunde zu legen wären, auf die sich das Bundesarbeitsgericht in seiner Zurückverweisungsentscheidung vom 14.11.2013 (dort unter Rz. 9) unter Bezugnahme auf die Ausführungen im, damit aufgehobenen, Urteil der Dritten Kammer des Landesarbeitsgerichts München vom 04.11.2011 (dort unter Ziff. 6. lit. a/S. 17 der Entscheidungsgründe) ausdrücklich bezogen hat, oder auch weitergehende Vorwürfe hierzu, die der Kläger im Schriftsatz vom 05.06.2014 nach Zurückverweisung des Verfahrens an das Landesarbeitsgericht München ergänzend bzw. wiederholend aufgelistet hat:

Zu zahlreichen dieser zusätzlichen, bereits erstinstanzlich ansatzweise erhobenen, Vorwürfen hat das Landesarbeitsgericht München bereits im Urteil der Dritten Kammer vom 04.11.2011 überzeugend ausgeführt (dort Ziff. 6. lit. d/S. 18 f der Entscheidungsgründe) – worauf zur Vermeidung von bloßen Wiederholungen vollständig Bezug genommen wird -, dass solche weitergehenden Vorwürfe zum einen bereits mangels Substantiierung teilweise nicht geeignet sind, irgendeinen Bezug zu einem mobbingartigen Verhalten herzustellen, im Übrigen, wie das Arbeitsgericht bereits in seinem Ersturteil zu Recht festgestellt habe, weitgehend „normale“ Arbeitskonflikte betreffen, bei denen es jedenfalls an einem, ggf. schadensersatzbegründenden, systematischen Schikanieren o.ä. hinsichtlich einer Begründung von Mobbingvorwürfen fehle. Auch bei der Auflistung des Klägers im Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten nunmehr vom 05.06.2014 fehlt es - zumal im Hinblick auf die Ausführungen der Dritten Kammer des Landesarbeitsgericht München bereits in seinem Urteil vom 04.11.2011 hierzu (aaO) und des Inhalts der Zurückweisungsentscheidung des BAG sodann vom 14.11.2013 - an einem substantiierten Vorbringen, das allererst beweisheblich sein könnte, jedenfalls weitestgehend an irgendeiner Relevanz hinsichtlich einer Begründung systematisch schikanierenden Verhaltens der Beklagten - des Vorgesetzten Sch. des Klägers - diesem gegenüber im Sinne des Mobbingtatbestandes, über übliche Arbeitskonflikte und nicht ungewöhnliche „Reibereien“ und Auseinandersetzungen im Rahmen der betrieblichen Zusammenarbeit hinaus - jedenfalls an einem Beweisangebot des Klägers auch hierzu, etwa hinsichtlich einer Parteieinvernahme seiner eigenen Person auch insoweit.

Der rechtlichen Würdigung sind deshalb allein die vom Bundesarbeitsgericht in seiner Zurückweisungsentscheidung vom 14.11.2013 ausdrücklich in Bezug genommenen sieben Vorwürfe zugrunde zulegen, wie sie das Landesarbeitsgericht München im Urteil der Dritten Kammer vom 04.11.2011 als, allein, potentiell mobbingrelevant angesehen hat.

**3.** Zwar mag, mit der Auffassung der Dritten Kammer des Landesarbeitsgericht München im ersten Berufungsurteil vom 04.11.2011 sowie der sich hieran anschließenden Einschätzung des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 14.11.2013, angenommen werden, dass die dort in diesem Zusammenhang vom Kläger angezogenen Vorfälle vom 28.05.2008, am 03.07.2008, am 04.07.2008, am 24.09.2008, am 08.05.2009, am 07.12.2009 und am 02.03.2010 im Einzelfall jeweils für sich betrachtet (?), jedenfalls in

ihrer Gesamtschau – wie dies letztlich auch der Kläger selbst akzentuiert -, geeignet sein könnten, ein systematisches Schikaneverhalten im Sinne einer zielgerichteten Verletzung seiner Würde und Erschaffung eines Umfeldes der Einschüchterung etc. gemäß der Anforderungen an einen Mobbingvorwurf (s.o.) zu begründen. Der Kläger ist hierfür nach Auffassung der Berufungskammer jedoch, unverändert, jedenfalls beweisfällig geblieben.

**a)** Die nunmehr zuständige Berufungskammer hat im Anschluss an den Hinweis des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 14.11.2013, mit der die Sache insoweit an das Landesarbeitsgericht München zurückverwiesen wurde (aaO, Rz. 25), den Kläger in der folgenden mündlichen Verhandlung vom 15.05.2014 zu den einzelnen Tatbeständen ausführlich nach § 141 ZPO angehört und, ausgehend von seinen dortigen umfangreichen - umfangreich protokollierten - Einlassungen zu den einzelnen von ihm zuvor schriftsätzlich behaupteten (sieben) Vorfällen (Sitzungsniederschrift vom 15.05.2014, S. 2 - 4, Bl. 525 f d. A.), schließlich das Vorliegen einer gewissen Wahrscheinlichkeit für die Richtigkeit dieser seiner Vorwürfe und damit der Voraussetzungen für eine Parteieinvernahme des Klägers von Amts wegen nach § 448 ZPO bejaht (vgl. hierzu jetzt auch Waldenfels, ArbRAktuell 2014, S. 459 f)..

In seiner förmlichen Parteieinvernahme in der weiteren mündlichen Verhandlung vom 25.09.2014 (Sitzungsniederschrift, Bl. 584 f d. A.) aufgrund Beweisbeschlusses vom 03.07.2014 hat der Kläger seine - ihm in den meisten Fällen zunächst im Wortlaut verlesenen - Parteieinlassungen in der vorigen mündlichen Verhandlung zu seinen einzelnen Vorwürfen durchgängig vollständig bestätigt und zum Teil ergänzend bekundet, dass

- er jedes Jahr öfters Urlaubsreisen nach P., das Heimatland seiner Ehefrau, mache und dort gelegentlich erkrankt sei; nach Rückkehr aus einem solchen Urlaub habe ihn sein Vorgesetzter, der Zeuge Sch., am 28.05.2008 in seinem Büro angeschrien: dass er nicht krank aus dem Urlaub zurückkommen und den Urlaub nicht so ausnutzen und quasi nicht „krankfeiern“ solle; dies stelle sich aus Sicht des Klägers in einen Zusammenhang mit der Kläger gewünschten und vom Zeugen Sch. abgelehnten Beförderung;

- am 03.07.2008 habe sein Vorgesetzter Sch. wiederum in einem Vier-Augen- Zielvereinbarungsgesprächs zu ihm im Zusammenhang u. a. mit Krankheitszeiten gesagt - nachdem der Kläger seinerseits zu Herrn Sch. gesagt gehabt habe, dass dessen Vorwürfe ihm gegenüber moralisch nicht korrekt seien ... -, dass der Kläger hohe moralische Werte habe und deswegen nicht ins Team passe, wahrscheinlich deshalb, weil er aus A. (B.) komme;
- am Folgetag, 04.07.2008, habe der Zeuge Sch. zum Kläger im Rahmen einer von diesem beantragten Anpassung des Arbeitsvertrages zu einem „Senior-System-Support-Programmer“ - also einer gewünschten Beförderung - gesagt, dass der Kläger keine solche oder andere Beförderung erhalten werde, ohne dies ihm gegenüber näher zu begründen;
- am 24.09.2008 habe der Zeuge Sch. als sein Vorgesetzter zu ihm im Zusammenhang mit einem Gespräch über eine vorausgegangene oder beginnende Erkrankung gesagt, der Kläger solle sich nicht krank melden, sondern von zu Hause aus arbeiten – was er so verstanden habe, dass Herr Sch. ihn damit „kleinhalten“ habe wollen;
- am 08.05.2009 sei ihm im Zusammenhang mit einem erneuten Antrag auf Elternzeit nach der Geburt seines zweiten Kindes - nachdem ihm bereits im Jahr 2008 nach der Geburt des ersten Kindes die dort ebenfalls beantragte Elternzeit verweigert und daraufhin Arbeit im Homeoffice vereinbart worden seien - dies von Herrn Sch. mit der Bemerkung verweigert worden, dass dies für den Kläger dann „horrible“ werde; am 29.04.2009 sei dem Kläger dann von der Personalabteilung der Beklagten Elternzeit für, glaublich, zweimal drei Monate genehmigt worden;
- damit übereinstimmend habe er am 07.12.2009 nach der Geburt des ersten Kindes im Jahr 2008 Elternzeit beantragt und sodann von Herrn Sch. wiederum das Angebot bekommen, halbtags zu Hause im Homeoffice zu arbeiten - in der Folge sei er von Herrn Sch. gequält und von diesem auch gesagt worden, dass dies ein Gefallen von ihm dem Kläger gegenüber sei; am 02.03.2010 schließlich habe wiederum der Zeuge Sch. in seinem Büro zum Kläger gesagt: „If you do not do what I want, i will make your working life horrible using all my authorities“ (Wenn

Sie nicht tun, was ich will, werde ich alles in meiner Macht stehende unternehmen, um Ihr Leben in der Firma zur Hölle zu machen); dies sei am Tag vor Beginn der zweiten Phase seiner Elternzeit im Rahmen eines Gesprächs mit der Ankündigung des Herrn Sch., dass der Kläger nach der zweiten Phase der Elternzeit das PIP-Programm übernehmen solle, geschehen.

Diese Aussage des Klägers im Rahmen seiner förmlichen Parteieinvernahme nach § 448 ZPO war für die Berufungskammer grundsätzlich (nicht un-)glaubhaft. Der Kläger hat seine umfangreich protokollierten jeweiligen Einlassungen im Rahmen seiner vorausgegangenen Parteianhörung in der mündlichen Verhandlung vom 15.05.2014, die ihm regelmäßig im Wortlaut verlesen wurden, jeweils vollständig bestätigt. Seine Parteiaussage, wie seine Parteieinlassungen zuvor, waren differenziert und nach ihrer jeweiligen Schilderung der entsprechenden Äußerungen seines Vorgesetzten und gegenbeislich benannten Zeugen Sch. ihm gegenüber durchaus nachvollziehbar geschildert und grundsätzlich (nicht un-)glaubhaft bekundet - nicht von einem, erkennbaren, besonderen „Belastungseifer“ hinsichtlich des Verhaltens des Zeugen Sch. ihm gegenüber oder einer greifbaren Tendenz zur Dramatisierung solcher wiedergegebener Äußerungen geprägt. Auch der Eindruck der Berufungskammer von der Person des Klägers und vom Ablauf seiner Parteiaussage, sowie seinen Einlassungen in seiner Parteianhörung zuvor, geben zu keinen entscheidenden Zweifeln hinsichtlich deren Glaubhaftigkeit Anlass.

**b)** Der von der Beklagten zu diesen (sieben) Vorfällen/Vorwürfen jeweils gegenbeislich benannte Zeuge Sch., auf dessen Äußerungen und Verhalten ihm gegenüber der Kläger bei seinen mobbingrelevanten Vorwürfen zu Lasten der Beklagten jeweils allein abhebt, hat demgegenüber ausgesagt,

- dass der Kläger relativ oft krank gewesen sei und sich hierbei Unregelmäßigkeiten - Krankheitszeiten zum Teil vor, zum Teil während und teilweise auch nach dem Urlaub, teilweise auch an bestimmten Wochentagen - gezeigt hätten, weshalb der Zeuge bei einer erneuten solchen Erkrankung des Klägers während dessen Polenurlaubs nachfragen und sich nach dem Grund dieser Erkrankung erkundigen hätte wollen, zumal es kaum Informationen seitens des Klägers über die Ursachen seiner Krankheiten und im Übrigen auch Beschwerden anderer Mitarbeiter über die Krankheitszeiten des Klägers gegeben habe; den Begriff des

„Krankfeiern“ habe man dabei zwischen den Zeilen heraus lesen können; weiter habe es eine Reihe von Meetings mit dem Kläger gegeben, wobei der Zeuge diesen sicher nicht angeschrien habe;

- was den weiter behaupteten Vorfall am 03.07.2008 betreffe, sei die hier zugrunde liegende Aussage vom Kläger selbst gekommen, der, öfters, gesagt habe, selbst hohe moralische Ansprüche und Prinzipien zu haben – andererseits „wir speziell“ und die Beklagte generell korrupt seien;
- die weitere Äußerung, vom Kläger auf den 04.07.2008 datiert, - dass dieser keine Beförderung erhalten werde - sei sinngemäß so gefallen, wobei es jedoch eine generelle Unzufriedenheit mit den Leistungen des Klägers und deswegen auch mehrere Meetings gegeben habe, wo dem Kläger gesagt worden sei, was bei ihm zu beanstanden und warum die Beklagte mit seinen Leistungen nicht zufrieden sei;
- was die Behauptungen des Klägers hinsichtlich Äußerungen des Zeugen am 24.09.2008 betreffe, so halte die Beklagte kranke Mitarbeiter grundsätzlich nicht dazu an, dass sie auch während der Krankheit zu Hause arbeiteten;
- die vom Kläger behauptete Äußerung am 15.05.2014 habe es seitens des Zeugen Sch. nicht gegeben; der Kläger habe sich nach der Geburt seines ersten Kindes auf familiäre Probleme berufen, weshalb mit ihm teilweise Arbeit vom Homeoffice aus vormittags vereinbart worden sei;
- auch die vom Kläger behauptete Äußerung vom 07.12.2009 habe es so nicht gegeben - dies sei normalerweise nicht die Ausdrucksweise des Zeugen; es habe jedoch ein Gespräch mit dem Kläger über Arbeitsanweisungen gegeben, wo der Zeuge ihm gesagt habe, dass es in Zukunft Konsequenzen hätte, wenn dieser Arbeitsanweisungen nicht beachte, und auch, dass der Zeuge dem Kläger sonst sein Arbeitsleben schwierig machen werde;

- an eine vom Kläger behauptete Äußerung am 02.03.2010 könne sich der Zeuge nicht erinnern, eine solche auch nicht ausschließen, wobei es hier wiederum Gespräche mit dem Kläger wegen des PIP-Programms für sog. Low-Performer wie den Kläger gegeben habe.

Auch die Aussage des Zeugen Sch. war für die Berufungskammer glaubhaft. Dieser war, als Vorgesetzter des Klägers, jeweils in diese vom Kläger als mobbingrelevant angesehenen Vorfälle/Vorwürfe involviert. Der Zeuge hat die Aussagen des Klägers über Äußerungen und Vorwürfe des Zeugen ihm gegenüber nicht etwa, jedenfalls weitgehend, bestritten oder auch grundsätzlich in Abrede gestellt, sondern solche Äußerungen mehrfach, zum Teil jedenfalls sinngemäß, so eingeräumt, jedoch deren jeweiligen Zusammenhang teilweise anders akzentuiert und den Hintergrund hierzu aus seiner Sicht schildert.

Die Aussage des Zeugen Sch. war differenziert, in sich stimmig und frei von erkennbaren Widersprüchen - in wesentlichen Punkten auch im Vergleich zur jeweiligen Parteiaussage/-einlassung des Klägers. Auch der Eindruck der Berufungskammer von Inhalt und Ablauf seiner Aussage sonst und der Persönlichkeit des Zeugen gibt zu keinen Zweifeln hinsichtlich der Glaubwürdigkeit seiner Person und/oder der Glaubhaftigkeit seiner Aussage Anlass.

**c)** Insgesamt steht damit für die erkennende Berufungskammer fest (§ 286 Abs. 1 ZPO), dass die Vorwürfe/Vorfälle, die mobbingrelevantes Verhalten des Zeugen Sch. im Sinne der eingangs dargelegten Grundsätze systematischen Schikaniens etc. - der Beklagten zurechenbar - begründen könnten, nicht erwiesen sind.

Nach allem steht zwar zur Überzeugung der Berufungskammer fest, dass der Zeuge Sch. als Vorgesetzter des Klägers diesen offensichtlich wiederholt durchaus unverblümt, direkt, angesprochen und ihm, unter Umständen im Einzelfall möglicherweise nicht immer vollständig berechtigte, Vorwürfe gemacht hat („häufiges Krankfeiern“ des Klägers in den Vorjahren, zumal in zeitlichem Zusammenhang mit Urlaub, unumwundene Mitteilung, dass der Kläger „keine Beförderung erhalten werde“, wie von diesem offensichtlich immer wieder gewünscht ...). Der Zeuge Sch. ist nach dem Eindruck der Berufungskammer eine eher „direkte“ Führungsperson mit bestimmter Erwartungshaltung und

unterstelltem Leistungsethos, die vorhandene Probleme - Leistungsdefizienten, Einsatzbereitschaft ... - durchaus auch unverblümt anspricht. Auch war das Arbeitsklima zwischen dem Zeugen und dem Kläger erkennbar in grundsätzlicherer Weise belastet, weil der Kläger aus Sicht seines Vorgesetzten Sch. hinsichtlich seiner Leistung und Einstellung eher ein „Low-Performer“ ist/war (dieser sei aus Sicht des Zeugen „nicht selbstständig und nicht zielorientiert, nicht pro-aktiv und (habe) keine Eigeninitiative entwickelt“), zumal der Kläger eine nach Ansicht des Zeugen auffällig hohe und vor allem sich in/an Urlaubszeiten anschließende Zahl krankheitsbedingter Fehltage gehabt habe und der Zeuge sich weiter veranlasst sah, einen überproportional hohen Zeitaufwand gerade in Gespräche mit dem Kläger zu investieren (nach seiner Aussage seien etwa 80 % seiner gesamten Zeit für die Betreuung der ihm unterstellten insgesamt ca. 8/9 Mitarbeiter allein mit dem Kläger „draufgegangen“).

Andererseits war nach Ansicht der Berufungskammer auch nicht zu übersehen, dass der Kläger allem Anschein nach sicherlich in eher atypischer Weise „sensitiv“, (bis ggf. über-)empfindlich, ist, er ggf. weniger belastbar ist - was seine Reaktion auf Vorwürfe des Zeugen Sch. als seines Vorgesetzten und auch seine Arbeitssituation unmittelbar betraf, er sich durch den Zeugen Sch. in seinem wiederholten Versuch auf beruflichen Aufstieg - „Beförderung“ - blockiert und als „Low Performer“ abgestempelt sah.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass zum einen der, für sich betrachtet: nicht ungläubhaften, förmlichen Parteiaussage des Klägers zu den einzelnen von ihm erhobenen Mobbingvorwürfen eine jeweils mindestens gleichermaßen glaubhafte Aussage des Zeugen Sch., an den unmittelbar sich diese Vorwürfe richteten und der von der Beklagten jeweils gegenbeweislich benannt war, gegenübersteht - was ein grundsätzliches non liquet begründet.

Zum anderen und jedenfalls können die tendenziell eher rudimentären Vorwürfe des Klägers, soweit sie der Zeuge Sch. im Kern, objektiv, eingeräumt hat, keinesfalls – nicht auch nur ansatzweise – geeignet sein, ein systematisches Schikanieren/Diskriminieren im vorstehenden Sinne seiner Mobbingvorwürfe zu begründen.

4. Deshalb fehlt es an einer Rechtsgrundlage für die noch streitgegenständlichen Ansprüche des Klägers auf Zahlung von Entschädigung, von Schmerzensgeld und Fest-

stellung des Bestehens von Schadensersatzansprüchen hinsichtlich aller materiellen und immateriellen Ansprüche wegen „Mobbings“ gemäß seiner noch rechtshängigen Anträge zu VI. und VII. im Klageschriftsatz vom 04.10.2010 - weshalb seine Berufung wiederum zurückzuweisen ist.

### III.

Der Kläger hat damit die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, was auch die Kosten seiner zunächst erfolgreichen Revision begriff, die lediglich zur Zurückverweisung des Verfahrens an das Landesarbeitsgericht München, ohne Sachentscheidung durch das Bundesarbeitsgericht, führte - weshalb hierbei angefallene Kosten wegen ihres überschaubaren Umfangs unberücksichtigt bleiben konnten (§§ 97 Abs. 1, 92 Abs. 2 ZPO).

### IV.

Da dem Rechtsstreit über die Klärung der konkreten Rechtsbeziehungen der Parteien hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gemäß § 72 a ArbGG der Kläger wiederum hingewiesen wird, zulassen sollte.

Burger

Bühler

Hans