

6 Sa 537/04
2 Ca 773/03 H
(Bayreuth)



LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

A...

gegen

Firma B...

wegen: Sonstiges

Die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nürnberg **V e t t e r** als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter Arnold und Kreser aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15.08.2006

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth, Kammer Hof, vom 29.04.2004, Az. 2 Ca 773/03 H, wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung zur Zahlung eines Schmerzensgeldes eines ehemaligen Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer wegen „Mobbing“-Handlungen.

Der Kläger war ab 07.01.2003 als Lkw-Fahrer bei der Beklagten beschäftigt. Im Zeitraum von 07.01. bis 10.01.2003 fuhr er im Wesentlichen mit dem Beklagteninhaber in dessen Lkw mit. Ab Montag, den 13.01.2002, war er arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23.01.2003 mit Wirkung zum 24.01.2003 (Anlage zum Schriftsatz der Klägervertreter vom 12.08.2003, Bl. 20 d.A.). Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Mit Schreiben vom 23.02.2003 und mit Anwaltsschreiben vom 10.03.2003 machte der Kläger einen Schadensersatzanspruch wegen Mobbing-Handlungen des Inhabers der Beklagten gegenüber der Beklagten geltend. Unter dem 08.05.2003 erwirkte er beim Arbeitsgericht Bayreuth, Kammer Hof, einen Mahnbescheid über einen Betrag von 8.000,- €, der nach Widerspruch der Beklagten ins Streitverfahren übergeleitet wurde.

Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte schulde ihm Zahlung von Schmerzensgeld, weil der Beklagteninhaber ihn während der Dauer der viertägigen Beschäftigung unzulässigerweise schikaniert und in seiner Ehre verletzt habe. Dies habe zu einer Gesundheitsschädigung bei ihm geführt. Folgende Handlungen seien dem Inhaber der Beklagten vorzuwerfen:

- Kurz nach Arbeitsantritt habe der Inhaber erklärt, dass der Lkw sein Hobby sei und dass er anständig fahren müsse; sollte er einen Unfall verursachen oder auch nur einen Kratzer oder ein Rücklicht beschädigen, müsse er mit Konsequenzen rechnen, auch mit Entlassung. Dies habe er bereits mit zwei Fahrern praktiziert.
- Der Inhaber der Beklagten habe ihn ständig kritisiert. Er habe diesem nichts recht machen können. Dieser habe einmal zu langsames, ein anderes Mal zu schnelles Fahren reklamiert. Er habe kritisiert, dass er – der Kläger – nicht rangieren könne, und gefragt, wo er überhaupt das Fahren gelernt habe, da er nicht fähig sei, einen Lkw zu fahren.
- Obwohl er – der Kläger – starker Raucher sei, habe der Beklagteninhaber ihm das Rauchen im Lkw verboten, so dass er nur zwei bis dreimal am Tag in den Pausen habe rauchen können.
- Als er, der Kläger, beim Abholen seiner Jacke aus dem Lkw ein fünfminütiges Gespräch mit seiner Ehefrau geführt habe – diese habe ihm mitgeteilt, dass sie keine Luft bekomme und ins Krankenhaus müsse –, habe ihn der Beklagteninhaber mit den Worten angegriffen, was ihm einfallt, von der Rampe wegzugehen. Er habe „verdammst noch mal“ das Abladen zu beobachten, damit die Arbeiter mit den Staplern nicht den Boden des Aufliegers beschädigten. Sollte dies geschehen, könne er, der Kläger, heimgehen. Es interessiere ihn nicht, dass die Ehefrau angerufen habe und ins Kranken-

haus müsse. Er untersage, dass die Ehefrau ihn, den Kläger, über Mobilfunk anrufe. Er, der Kläger, sei schließlich nicht in Urlaub, sondern in der Arbeit.

- Der Inhaber habe ihm untersagt, auf den Auflieger zu steigen, um Hackschnitzel zu verteilen, und erklärt, er erledige dies selbst. Etwa eine Stunde später habe ihm der Beklagteninhaber vorgeworfen, dass er die Aufgabe nicht durchgeführt habe. Auf seinen Einwand über die vorherige Aussage hin habe der Beklagteninhaber erklärt, er hätte trotzdem raufgehen und zuschauen können.
- Der Beklagteninhaber habe auf die Frage nach Pausen und Lenkzeiten erklärt, es gebe weder Pausen noch Einhaltung von Lenkzeiten. Die Pausen würden auch nicht bezahlt werden, da sonst nichts zu verdienen sei. Der Beklagteninhaber habe die Einhaltung von Pausen und Lenkzeiten untersagt.
- Als er zusammen mit dem Beklagteninhaber Hackschnitzel auf Lkw verteilt habe, sei er – er habe seit drei Monaten Schmerzen im Fuß gehabt und nicht richtig auftreten können – umgeknickt und fast gestürzt. Dabei sei seine Hose zerrissen. Der Beklagteninhaber habe ihn aufgefordert, zum Arzt zu gehen. Auf der anschließenden Fahrt nach Hof habe der Beklagteninhaber zwei Plastikfolien übereinandergelegt, die in jeder Kurve verrutscht seien. Bei jedem Verrutschen sei er vom Inhaber der Beklagten beschimpft worden, er fahre wie ein Schwein, er dürfe niemandem erklären, dass er Lkw-Fahrer sei, da er keine Ahnung von diesem Job habe.
- Als er, der Kläger, daraufhin erklärt habe, er lasse sich diese Beschimpfungen nicht mehr gefallen, er fahre noch nach Hof, anschließend könne der Beklagteninhaber den Lkw selbst fahren, sei er von diesem angeschrien worden, dass dies eine Kündigung sei, er solle rechts ranfahren, seine Sachen aus dem Lkw nehmen und zusehen, wie er nach Hause komme. Nachdem er sich geweigert habe, habe sich der Beklagteninhaber entschuldigt und ihm geraten, unbedingt zum Arzt zu gehen.
- Als er am Montag, den 13.01. angerufen habe, dass er bis auf weiteres krank sei, habe der Beklagteninhaber erklärt, dass dies in Ordnung sei. Am selben Tag habe jedoch dessen Ehefrau angerufen und mitgeteilt, dass er entlassen sei, die Krankmeldung interessiere nicht. Diese sei dann auch zurückgesandt worden.

Der Kläger hat erklärt, die schikanöse Behandlung habe schon während der tatsächlichen Beschäftigung von 07.01. bis 10.01. dazu geführt, dass er kaum habe schlafen können. Er habe Beruhigungsmittel zu sich nehmen müssen. Es sei ein vegetativer Erregungs- und Erschöpfungszustand mit Herzrhythmusstörungen, Gastritis, Bulbitis duodeni und Refluxösophagitis eingetreten. Letztlich habe er sich deswegen von 14.03. bis 20.03. sogar in stationäre Behandlung begeben müssen. Ursache hierfür sei die schikanöse Behandlung durch den Beklagteninhaber gewesen. Dieser habe ihn zudem, wie ein Schreiben der AOK vom 28.01.2003 zeige, zum 10.01.2003 bei den Sozialversicherungsträgern abgemeldet. Er habe ihm mit Schreiben vom 15.01.2003 die Lohnsteuerkarte sowie die An- und Abmeldebescheinigung zur Sozialversicherung über-

sandt. Dem Schreiben sei eine Ausgleichsquittung mit unzutreffendem Inhalt beigelegt gewesen (Anlage zum Schriftsatz der Klägervorteiler vom 12.08.2003, Bl. 23 d.A.). Es sei angekündigt worden, dass der Lohn erst nach Unterzeichnung der Ausgleichsquittung ausbezahlt werde. Schließlich habe er mit Schreiben vom 23.01.2003 die Kündigung zum 24.01.2003 – ohne Einhaltung jeglicher Kündigungsfrist – erhalten. Da er aufgrund des geschilderten schikanösen Verhaltens des Beklagteninhabers erkrankt sei, sei ein Schmerzensgeld von mindestens 8.000,- € angemessen.

Der Kläger hat im Verfahren vor dem Arbeitsgericht daher zuletzt folgende Anträge gestellt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ein angemessenes Schmerzensgeld, mindestens jedoch € 8.000,- zu bezahlen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat eingewandt, die Klage sei nicht begründet. Mobbing, nämlich systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren, liege nicht vor. Kurzzeitige Konfliktsituationen reichten hierfür nicht. Die geschilderten Vorfälle würden bestritten. Selbst wenn ihre Richtigkeit unterstellt würde, sei kein Verhalten ersichtlich, das die Persönlichkeit, die Ehre oder die Gesundheit des Klägers beeinträchtigen könne. Bestritten werde auch, dass die behaupteten Vorfälle Ursache für gesundheitliche Beeinträchtigungen des Klägers gewesen seien.

Der Kläger hat die eidliche Einvernahme des Beklagteninhabers als Partei als Beweis für die Richtigkeit seines Vortrages angeboten. Er hat behauptet, der Zeuge C... habe ihm bestätigt, dass der Beklagteninhaber seine Fahrer bisher immer „wie den letzten Dreck“ behandelt habe. Der Beklagteninhaber habe ihn zudem grundsätzlich jedes Mal, wenn er eine neue Arbeitsfähigkeitsbescheinigung eingereicht habe, angerufen und beschimpft und unter anderem erklärt, er werde dafür Sorge tragen, dass er – der Kläger – keinen Fuß mehr in einen Lkw setzen werde. Er werde es ihm schon zeigen und dafür Sorge tragen, dass er – der Kläger – nicht mehr auf die Füße komme und dass er kein Geld mehr bekomme.

Der Inhaber der Beklagten hat auch diesen Sachvortrag bestritten.

Das Arbeitsgericht Bayreuth, Kammer Hof, hat die Klage mit Endurteil vom 29.04.2004 abgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat diese Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, nicht jede rechtswidrige Handlung des Arbeitgebers stelle bereits eine Mobbinghandlung dar. Es sei zwischen schlicht rechtswidrigem Verhalten und Mobbing zu unterscheiden. Letzteres setze eine systematische Vorgehensweise voraus. Die arbeitgeberischen Maßnahmen müssten über das Ziel, die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung zu gewährleisten, hinaus dem Niedergang, der Ausgrenzung, Demütigung oder Zermürbung des Betroffenen dienen. All dies sei bei einem Zeitraum von vier Tagen noch nicht erkennbar. Etliche der vorgetragenen Sachverhalte seien nicht zu beanstanden. Insgesamt seien zielgerichtete Schikanehandlungen selbst dann nicht zu erkennen, wenn man den Sachvortrag des Klägers zugrunde lege.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist den Klägervetretern ausweislich ihres Empfangsbekennnisses am 25.06.2004 zugestellt worden (Bl. 51 d.A.). Der Kläger hat mit Schriftsatz seiner Vertreter vom 19.07.2004, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 20.07.2004, Berufung eingelegt. Er hat diese Berufung mit am 23.08.2004 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz vom 19.08.2004 begründet.

Der Kläger hat sich in der Berufung darauf gestützt, das Arbeitsgericht sei fälschlich davon ausgegangen, dass das Verhalten des Beklagteninhabers den Begriff des Mobblings nicht erfülle. Es sei falsch, dass die Ehrverletzungen über einen gewissen Zeitraum hinaus andauern müssten. Die im Einzelnen dargestellten Handlungen erfüllten den Tatbestand des Mobblings als zielgerichtete, systematische und zur Arbeitsunfähigkeit führende Handlungsweisen.

Der Kläger stellt daher in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

- I. Die Beklagte wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bayreuth, Kammer Hof, vom 29.04.2004, Az. 2 Ca 773/03 H, verurteilt, an den Kläger ein angemessenes Schmerzensgeld, mindestens jedoch € 8.000,- zu bezahlen.
- II. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte beantragt als Berufungsbeklagte,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Beklagte schließt sich den Ausführungen des Arbeitsgerichts an. Sie meint, fortgesetzte Handlungen, die ein planvolles Vorgehen erkennen ließen, das geeignet sei, personale Rechtsgüter des Klägers zu beeinträchtigen, sei nicht erkennbar. Es fehle an der Darlegung einer rechtswidrigen Motivation und an der Zielgerichtetheit des Beklagtenhandelns. Auch die Ursächlichkeit bleibe bestritten, da der Kläger bis 03.02. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eines Facharztes für Orthopädie, Rheumatologie und Sportmedizin vorgelegt habe.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Tatbestand des Ersturteils vom 29.04.2004 (Bl. 44 ff. d.A.), die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 15.08.2006 (Bl. 78 f. d.A.) und die zwischen den Parteien in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, weil sie sich gegen ein arbeitsgerichtliches Urteil richtet (§ 64 Abs. 1 ArbGG). Der Wert des Beschwerdegegenstandes übersteigt 600,- Euro (§ 64 Abs. 2 b) ArbGG). Die Berufung ist auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 S. 1, S. 2 ArbGG).

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts erweist sich als richtig. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Berufungskammer folgt den sorgfältigen Erwägungen des Arbeitsgerichts, denen sie sich in vollem Umfang anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Nur ergänzend ist im Hinblick auf die in der Berufung von den Parteien vorgetragene Argumente noch hinzuzufügen:

1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Sachvortrag des Klägers zur Begründung eines Schmerzensgeldanspruches nicht ausreicht. Verschiedene der vorgetragenen Bemerkungen und Handlungsweisen des Beklagteninhabers sind nicht einmal rechtswidrig, erst recht ist hierdurch keine Beeinträchtigung der Person des Klägers erkennbar.
 - a. Dies gilt zunächst für die Bemerkungen hinsichtlich der Folgen eines Unfalles. Es steht dem Arbeitgeber gerade innerhalb von Probe- und Wartezeit bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses zu, einen Arbeitnehmer zu entlassen, wenn er sein Eigentum beschädigt. Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn er dies vorher ankündigt. Für die Kammer ist nicht erkennbar, was an der Ankündigung einer solchen, wenngleich harten Reaktion eines Arbeitgebers auszusetzen sein soll.
 - b. Für die Kammer ist nicht erkennbar, worin eine rechtswidrige oder gegen Person oder Ehre des Klägers gerichtete Handlung darin liegen soll, dass der Beklagteninhaber die Fahrweise gerügt habe. Es liegt in der Natur der Sache, dass im Straßenverkehr manchmal langsamer und manchmal schneller zu fahren ist. Wenn der Beklagteninhaber in bestimmten Situationen einen anderen Fahrstil verlangt hat, geht dies über die normale Reaktion eines Beifahrers nicht hinaus. Ein zielgerichtetes, den Kläger beeinträchtigendes Verhalten ist hierin nicht zu sehen. Die Frage, wo er überhaupt das Fahren gelernt habe, mag eine unhöfliche

Kritik sein. Sie geht über eine normale Rüge, die ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz hinzunehmen hat, nicht hinaus.

- c. Schon das Arbeitsgericht hat darauf hingewiesen, dass ein Arbeitgeber berechtigt ist, seinen Arbeitnehmern das Rauchen in den von ihnen gestellten Räumen zu verbieten. Es handelt sich hierbei um eine Frage der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer. Wenn sich – diesbezügliche Behauptungen hat der Kläger nicht aufgestellt – aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder der Mitbestimmung des Betriebsrats nichts anderes ergibt, steht dem Arbeitgeber nach § 106 S. 2 in Verbindung mit S. 1 GewO ein einseitiges Weisungsrecht zu, mit dem er ein solches Verhalten des Arbeitnehmers festlegen kann. In keiner Weise ist erkennbar, dass ein solches Rauchverbot, das sich nach den Angaben des Klägers ja nicht auf die Pausen erstreckt hat, unbillig gewesen sein soll.
- d. Auch das Verbot, während der Arbeitszeit Gespräche auf dem Handy anzunehmen, ist vom genannten Weisungsrecht des Arbeitgebers über Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer gedeckt und damit nicht zu beanstanden. Der Satz, der Kläger habe „verdammt noch mal“ das Abladen zu beobachten, ist bis auf die Verwendung des drastischen Ausdrucks nicht zu beanstanden: Er bezieht sich auf den Inhalt der Arbeitsleistung gemäß § 106 S. 1 GewO. Der Ausdruck „verdammt noch mal“ ist in keiner Weise gegen die Person des Klägers gerichtet. Die Erklärung des Beklagteninhabers, es interessiere ihn nicht, ob die Ehefrau angerufen habe und ins Krankenhaus müsse, erscheint – sollte sie so gefallen sein – als wenig rücksichtsvoll. Rechtswidrig ist sie dessen ungeachtet nicht: Stil und Rücksichtnahme werden vom Gesetz nicht verlangt. Gegen die Person, Ehre oder Gesundheit des Klägers ist sie schon gar nicht gerichtet.
- e. Der Vorwurf, eine Arbeit nicht gemacht zu haben, obwohl vorher ausdrücklich gesagt worden ist, dass er diese Arbeit nicht machen solle oder müsse, kann einen gegen die Person des Arbeitnehmers gerichteten Angriff darstellen. Dies kann vor allem dann gelten, wenn der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte ständig mit derartigen unberechtigten Vorhaltungen arbeiten würde. Ein einmaliges Fehlverhalten des Beklagteninhabers in dieser Hinsicht ist jedoch rechtlich unbeachtlich und stellt noch keine die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zielgerichtet beeinträchtigende Handlung dar.
- f. Die Bemerkung des Beklagteninhabers, Pausen würden nicht bezahlt, stellt einen Hinweis auf die Rechtslage dar: Der Arbeitgeber ist zur Zahlung von Arbeitsentgelt während der Pausen in keiner Weise gesetzlich verpflichtet.
- g. Der Vortrag, der Beklagteninhaber habe „Einhaltung von Pausen und Lenkzeiten untersagt“, ist zu wenig substantiiert, um hieraus überhaupt ein Fehlverhalten des Inhabers der Beklagten erkennen zu können. Hierfür wäre ein Vortrag darüber nötig gewesen, wann welche Pausen nach Arbeitszeitgesetz oder Lenkzeitenverordnung verpflichtend gewesen wären, um welche Zeiten es überhaupt gehen solle. In der vorliegenden

pauschalen Form muss eine diesbezügliche Erklärung, die noch dazu auch nach dem Sachvortrag des Klägers auf die Verdienstmöglichkeiten bezogen waren, eher als „Gerede“ verstanden werden, nicht aber als konkretes Verbot. Der Kammer ist nicht erkennbar, was ein solches Gerede mit einer Persönlichkeitsverletzung des Klägers zu tun haben soll.

- h. Die Bemerkung, der Kläger „fahre wie ein Schwein“, überschreitet die von einem Arbeitgeber oder Vorgesetzten hinzunehmende Kritik. Sie stellt jedoch noch keine Beleidigung im Rechtssinne dar, vielmehr eine derbe Kritik. Eine Persönlichkeitsverletzung des Klägers sieht die Kammer hierin noch nicht. Erst recht liegt hierin keine Bemerkung, aufgrund derer für einen verständigen Arbeitgeber oder Dritten hätte erkennbar sein können, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung so bewertet worden ist, hierdurch arbeitsunfähig oder krank hätte werden können. Zur Begründung von Schadensersatzansprüchen ist eine solche Bemerkung bei weitem noch kein geeigneter Anlass. Dasselbe gilt für die Bemerkung – sollte sie so gefallen sein –, der Kläger habe keine Ahnung von seinem Job.
- i. Das Anschreien und den Satz, die Bemerkung des Klägers stelle eine Kündigung dar, hat der Inhaber der Beklagten auch nach den Angaben des Klägers sofort wieder zurückgenommen und sich entschuldigt. Gerade dieses Verhalten zeigt, dass die Person des Klägers hierdurch nicht über das hinzunehmende Maß beeinträchtigt sein konnte, dass ein zielgerichtetes, die Person des Klägers zermürendes Verhalten nicht erkennbar ist.
- j. Die Bemerkung der Ehefrau des Beklagteninhabers, die Krankmeldung interessiere sie nicht, der Kläger sei entlassen, stellt lediglich die Wiedergabe einer wohl unzutreffenden Rechtsmeinung dar. Für die Kammer ist nicht erkennbar, dass sie sich gegen die Persönlichkeit oder die Ehre des Klägers richten würde.
- k. Ob der Inhaber der Beklagten andere Arbeitnehmer „wie den letzten Dreck“ behandelt hat, kann – was auch immer man darunter verstehen soll – dahinstehen. Ein Schadensersatzanspruch kann allein darauf gegründet werden, dass dem betroffenen Arbeitnehmer durch ein bestimmtes, gegen ihn gerichtetes Verhalten ein Schaden zugefügt worden ist. Dies hat mit Einschätzungen ehemaliger Arbeitnehmer nichts zu tun.
- l. Zu unsubstantiiert ist der Vortrag des Klägers insoweit, als er behauptet hat, der Beklagteninhaber habe ihn „grundsätzlich“ nach Einreichung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen „beschimpft“. Für die Kammer ist in keiner Weise erkennbar, was der Inhaber dem Kläger gesagt hat, ob es sich objektiv um rechtswidrige „Beschimpfungen“ gehandelt hat und ob diese geeignet sein konnten, sein Persönlichkeitsrecht zu verletzen.
- m. Nicht von der Rechtsordnung gedeckt sind – unterstellt, sie sind vom Beklagteninhaber tatsächlich so geäußert worden, was von der Kammer nicht zu überprüfen war, weil es für die Entscheidung hierauf nicht ankommt – Äußerungen des Inhalts, der Inhaber der Beklagten werde dafür Sorge tragen, dass der Kläger keinen Fuß mehr in einen Lkw setze, nicht

mehr auf die Füße komme und kein Geld mehr bekomme. Es handelt sich hierbei – sollten diese Äußerungen so gefallen sein – um Drohungen oder Ankündigungen rechtswidrigen Verhaltens. Sie sind allerdings sehr wenig konkret. Sollte der Inhaber der Beklagten tatsächlich irgendwelche Aktivitäten dahingehend entfaltet haben, dass der Kläger nicht mehr auf die Füße komme oder keinen Job mehr bekomme, stünde dem Kläger ein Schadensersatzanspruch zu. Eine Verletzung von Ehre oder Persönlichkeit des Klägers ist hierin jedoch nicht zu erkennen.

- n. Auch aus einer Gesamtbetrachtung des – behaupteten – Verhaltens des Beklagteninhabers lässt sich eine das Persönlichkeitsrecht des Klägers verletzende Handlung nicht entnehmen. Ein verständiger Arbeitgeber musste in keiner Weise damit rechnen, dass ein Arbeitnehmer sich ein solches Verhalten so zu Herzen nehmen würde, dass die Gefahr von Arbeitsunfähigkeit oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen bestand. Ein Arbeitgeber kann davon ausgehen, dass ein Arbeitnehmer ein gewisses Maß an Kritik, auch an deutlicher Kritik, verträgt. Der Kläger hat nicht behauptet, dass er gegenüber dem Beklagteninhaber deutlich gemacht habe, dass er solche Kritik als Angriff auf seine Ehre oder Persönlichkeit empfinden würde, dass er durch solche Kritik nicht mehr schlafen könne oder sonstige gesundheitliche Probleme aufträten. Der Kläger hat erklärt, die Störungen seien von Anfang an aufgetreten. Es wäre ihm ein Leichtes gewesen, dem Inhaber der Beklagten hierüber zu berichten. Muss ein Arbeitgeber aber nicht mit Beeinträchtigungen beim Arbeitnehmer rechnen, ergibt sich auch kein Anspruch auf Ersatz eines möglicherweise durch sein Verhalten oder seine Bemerkungen verursachten Schadens (vgl. auch LAG Nürnberg vom 02.07.2002, 6(3) Sa 154/01, LAGE Art. 2 GG Persönlichkeitsrecht Nr. 4; LAG Berlin vom 15.07.2004, 16 Sa 2280/03, LAGE Art. 2 GG Persönlichkeitsrecht Nr. 9). Hinsichtlich der behaupteten Äußerungen, die nach Auftreten der Arbeitsunfähigkeit gefallen sein sollen, ist zudem die Ursächlichkeit für die – bereits durch anderweitige angebliche Äußerungen hervorgerufene – Krankheit nicht erkennbar. Die genannten Drohungen und Ankündigungen lagen jedenfalls zeitlich erst nach dem 13.01.2003, als eine tatsächliche Beschäftigung des Klägers wegen der von ihm behaupteten Erkrankung schon nicht mehr möglich war. Näheren Sachvortrag hierzu hat der Kläger trotz Bestreitens der Beklagten, trotz ihres Hinweises auf die über einen Monat aufgrund anderer Krankheiten bestehende Behandlung durch einen Orthopäden nicht gemacht; im übrigen hat der Kläger selbst vorgetragen, dass er sich wegen des verletzten Fußes in die Behandlung dieses Orthopäden begeben hat. Mit Recht hat die Beklagte daher an der Ursächlichkeit Zweifel geäußert; der Kläger hat zwar den – offenbar später eingeschalteten – Arzt Dr. D... als Zeugen eingeschaltet, sich aber zu den Einzelheiten und dem Ablauf seiner Erkrankungen nicht weiter geäußert. Er hat nicht einmal vorgetragen, wann er vom genannten Zeugen untersucht worden sei. Dies geht zu seinen Lasten.
2. Nach alledem ist ein Anspruch des Klägers auf Schmerzensgeld unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt eröffnet, weil zielgerichtete, die Persönlichkeit des Klägers objektiv und erkennbar beeinträchtigende Handlungsweisen nicht ersichtlich sind. Auf die Höhe des – mit 8.000,- € unverständlich hohen – geltend gemachten Anspruches kommt es somit nicht an. Das Ar-

beitsgericht hat zutreffend entschieden, so dass die Berufung zurückzuweisen ist.

3. Der Kläger, Berufungskläger, hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO).
4. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht
Arnold, Ehrenamtlicher Richter
Kreser, Ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 05. September 2006