

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

4 Sa 635/10

3 Ca 907/09

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 06.06.2013

Rechtsvorschriften: §§ 1, 7, 12, 15, 16 AGG, 823 BGB

Inhaltsangabe:

Behauptete Benachteiligung wegen einer Weltanschauung.

Schadenersatz wegen "Mobbings" bzw. "Strainings"

Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 27.07.2010, Az.: 3 Ca 907/09, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Schadensersatzansprüche der Klägerin, Schmerzensgeldansprüche sowie die Erstattung von Rechtsverfolgungskosten.

Die am 10.05.1958 geborene Klägerin ist bei dem Beklagten zu 1) auf der Basis des schriftlichen Arbeitsvertrages (Kopie Bl. 141, 142 d.A.) seit dem 01.03.2002 als Personalsachbearbeiterin und Direktionssekretärin beschäftigt und bezog zuletzt ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von ca. EUR 2.700,00 brutto.

Die Klägerin war in der Zeit von 2006 bis Mitte 2009 Vorsitzende des bei dem Beklagten zu 1) bestehenden Betriebsrats.

Seit dem 09.07.2009 ist die Klägerin durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und bezieht seit dem 01.07.2010 bis auf Weiteres Rente wegen Erwerbsunfähigkeit auf Zeit.

Bei dem Beklagten zu 2) handelt es sich um den Vorsitzenden des Vorstandes des Beklagten zu 1).

Mit Schreiben vom 22.04.2009 hat die Klägerin gegenüber dem Beklagten zu 1) Ansprüche wegen behaupteter Diskriminierung, Belästigung und Mobblings geltend gemacht.

Mit ihrer am 21.07.2009 beim Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Schweinfurt – eingereichten Klage verfolgt die Klägerin die geltend gemachten Ansprüche gerichtlich weiter.

Die Klägerin behauptet, die Beklagten hätten ihr demgegenüber zahlreiche Diskriminierungs-, Belästigungs- und Mobbinghandlungen vorgenommen. Dies insbesondere im Zusammenhang mit dem ORH-Bericht vom 27.05.2008, da sie der Beklagte zu 1) in seiner Stellungnahme hierzu zu Unrecht kritisiert habe. Man habe dann versucht, sie zu einer Eigenkündigung zu bewegen. Im März 2008 sei sie dann degradiert und nicht mehr entsprechend der vorgelegten Stellenausschreibung in verantwortlicher Funktion als Direktionssekretärin und Personalreferentin beschäftigt sondern mit niederwertigeren Verwaltungsaufgaben betraut worden. Seit dem Weggang des Direktors G... seien Außenkontakte direkt von Frau A... erledigt worden. Am 21.04.2008 sei sie bewusst und sichtbar vor den Mitarbeitern gedemütigt worden, indem sie demonstrativ ihr Direktionssekretariat habe räumen müssen. Während sie vorher ein großes eigenes Büro im Vorzimmer des Direktors gehabt habe und dort in ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende habe Besuch empfangen können. Nunmehr müsse sie ein Büro mit zwei weiteren Mitarbeitern teilen. Ihr sei der Zugriff zu den Personalakten entzogen worden; diese hätten sich bis zum Weggang von Direktor G... in ihrem Büro befunden. Nunmehr müsse sie ihre offizielle Stellvertreterin A... fragen, wenn sie Personalakten benötige, was für sie demütigend sei. Als sie in Verbindung mit dem Entzug der Personalakten die Einbindung des Betriebsrates angemahnt habe, habe ihr Frau K... am 30.04.2008 wörtlich erklärt, „an ihrer Stelle würde ich den Mund halten, wir können auch anders“. In ihrer Funktion als Betriebsratsvorsit-

zende sei sie mehrfach lautstark und verletzend von dem Beklagten zu 2) angegriffen worden. Dieser habe sich insbesondere am 25.10.2006 im Zusammenhang mit der Einrichtung eines Büroraums für die Vereinsgeschäftsführerin lautstark verbeten, dass sich der Betriebsrat diesbezüglich in Entscheidungen des Vorstandes einmische. Eine Berufung auf Betriebsratszuständigkeiten habe regelmäßig zu lautstarken Einschüchterungsversuchen durch den Beklagten zu 2) geführt. Am 04.06.2008 sei es zu einem angsteinflößenden Wutausbruch des Beklagten zu 2) auf der Betriebsversammlung gekommen. Es sei immer wieder versucht worden, ihre Lebenspartnerschaft zum ehemaligen Direktor G... zu thematisieren und zu missbrauchen. In diesem Zusammenhang sei die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats betreffend die Kündigung des Herrn G... in Frage gestellt worden. Auch in der Jahressitzung 2007 des Kuratoriums am 19.10.2007 sei die Lebenspartnerschaft von dem Beklagten zu 2) thematisiert worden. Die Protokollführung der Vorstands- und Mitgliederversammlung sei ihr am 03.11.2005 von dem Beklagten zu 2) entzogen worden. Man habe offensichtlich erreichen wollen, dass sie nicht mehr wisse, was in den Sitzungen besprochen werde. Am 18.03.2005 sei versucht worden, sie dafür zu gewinnen, Informationen und Unterlagen ohne Wissen des Direktors G... zu beschaffen. Am 03.11.2005 sei ihr von dem Beklagten zu 2) der unbegründete Vorwurf gemacht worden, er habe den zweiten Stellvertreter des Vorstands nicht zu einer Jubiläumsveranstaltung eingeladen. Am 31.10.2006 habe die Geschäftsführerin K... von ihr die Übertragung persönlicher Notizen und deren Heraushabe ohne Wissen des Direktors verlangt. Mitschriften hätten daraufhin überprüft werden sollen, ob sie gegen Herrn Direktor G... verwendet werden könnten. Am 24.06.2007 sei eine Betriebsratssitzung vom Beklagten zu 2) einberufen worden mit dem einzigen Tagesordnungspunkt die Kündigung des Direktors G.... Mit der Kündigung von Herrn G... sei ihr Anfang Juli 2007 die Postzuständigkeit und -verteilung entzogen worden. Im April 2008 habe sie feststellen müssen, dass ohne ihr Wissen Personalunterlagen aus dem verschlossenen Personalschrank entnommen worden seien. Am 08.07.2008 sei sie aufgefordert worden, den Mitarbeiter L... hinsichtlich des Pausenabzuges schlechter zu behandeln als die Mitarbeiterin D..., wodurch sie in einen Zweispart habe geraten sollen. Am 04.08.2008 und 12.09.2008 hätten Einzelgespräche des Beklagten zu 2) mit den Betriebsratsmitgliedern B... und W... stattgefunden. Diese hätten daraufhin ihr Betriebsratsmandat niedergelegt. Aufgrund ihrer Lebenspartnerschaft mit Herrn G... sei ihr die Protokollführung der Kuratoriumssitzung am 14.10.2008 entzogen worden. Am 20.03.2009 sei sie wegen einer angeblichen Kompe-

tenzüberschreitung unberechtigt abgemahnt worden. Anfang des Jahres 2009 sei sie in Bezug auf die Einstellung einer Teilzeitkraft als Personalsachbearbeiterin übergangen worden. Der Termin der Lohnsteuerprüfung am 18.05.2009 sei ihr nicht rechtzeitig mitgeteilt worden, so dass sie keine Vorarbeiten habe durchführen können und sie sich deshalb vor dem Prüfungsbeamten als blamiert und gedemütigt gefühlt habe. Sie sei zwar im Vorfeld krank gewesen, jedoch hätte man die Information zumindest am Tag ihrer Rückkehr nachholen können.

Die ihr aufgetragene Adresspflege habe sie deshalb nicht durchführen können, da die Dateien schreibgeschützt gewesen seien. Auch durch das Weiterleiten unvollständiger Angaben sei ihr in der Personalverwaltung das Arbeiten unnötig erschwert worden. Bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Betriebsrat seien diesem die Informationen der Fa. P... GmbH vorenthalten worden. Am 06. und 08.10.2008 sei lediglich den Mitarbeiterinnen A... und R... die Teilnahme an einer Schulung zur Zeiterfassung ermöglicht worden, jedoch nicht ihr.

Die Finanzdirektorin R... habe im Januar 2009 von ihr gerichtlich die Rücknahme angeblicher Äußerungen begehrt.

Am 17.11.2009 sei sie wegen Durchführung eines BEM angeschrieben worden, allerdings habe der vom Gesetz geforderte Hinweis auf die Freiwilligkeit der Teilnahme gefehlt.

Sie sei wegen ihrer Weltanschauung diskriminiert worden, denn sie habe sich über Jahre hinweg als Betriebsrätin für den Schutz der Kollegen und einen sozialgerechten Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen eingesetzt. Dies gelte insbesondere im Fall des Direktors G.... Die Beklagten hätten gegen das Maßregelungsverbot des § 16 AGG verstoßen. Diskriminierungen seien auch deshalb erfolgt, weil sie Herrn G... dabei unterstützt habe, sich seinerseits gegen Diskriminierungen zu wehren,

§ 16 Abs. 1 Satz 2 AGG.

Die Beklagten würden ihr eine angemessene Entschädigung in Höhe eines Jahresgehaltes von EUR 32.342,44 schulden.

Durch die Diskriminierungshandlungen, die als Mobbing oder Straining zu qualifizieren seien, habe sie massive gesundheitliche Schäden erlitten. Mittlerweile sei ein Grad der Behinderung von 50 % festgestellt worden.

Die Beklagten hätten ihr auch die Kosten der Prozessführung zu ersetzen.

Die Klägerin hat beantragt:

1. Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die klägerische Partei ein angemessenes Schmerzensgeld nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen, das 32.342,88 € nicht unterschreiten soll.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, alle weiteren Schäden zu ersetzen, die der klägerischen Partei aufgrund der in der Zeit von 2006 bis zur Rechtshängigkeit erfolgten Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch die Beklagte zu 1. und ihre Mitarbeiter sowie den Beklagten zu 2. im Rahmen des zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1. bestehenden Arbeitsverhältnisses entstanden sind und die zukünftig entstehen werden, soweit diese Ansprüche nicht auf Sozialversicherungsträger oder sonstige Dritte übergegangen sind.
3. Die Beklagten tragen die Kosten des Rechtsstreits als Gesamtschuldner.
4. Die Beklagte Parte zu 1. wird verurteilt, die Kosten der außergerichtlichen Rechtsverfolgung in Höhe von 2.493,05 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die klägerische Partei zu bezahlen.
5. Es wird festgestellt, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, die weiteren Kosten der gerichtlichen Rechtsverfolgung an die klägerische Partei zu bezahlen.

Die Beklagten haben sich der Klage widersetzt und sich darauf berufen, die Klägerin sei weder diskriminiert, belästigt noch gemobbt worden.

Die Klägerin sei seit ihrer Einstellung in zwei Aufgabenbereichen tätig gewesen, zum Einen als Sekretärin des damaligen Akademiedirektors G... und daneben zu 50 % ihrer Tätigkeit als Personalsachbearbeiterin, insbesondere im Bereich von Lohnabrechnung und Personalwesen. Vor diesem Hintergrund sei die damalige Eingruppierung in die Entgeltgruppe V c BAT, nunmehr E 8 TVöD vereinbart worden. Vom ORH sei gerügt wurden, dass die Klägerin die Lohnabrechnung nicht eigenverantwortlich vornehme. Dies habe dazu geführt, dass mit der Klägerin vereinbart worden sei, die Buchungen nunmehr selbst per EDV durchzuführen. Damit sei dieses Aufgabengebiet qualitativ gesteigert worden. Die Klägerin sei in diesem Zusammenhang im Oktober 2008 zu einer speziellen Schulung an der verwandten Software geschickt worden. Sie sei weder degradiert noch mit niedrigen Arbeiten betraut worden.

Verändert habe sich das Aufgabengebiet der Klägerin allerdings durch den Weggang des Akademiedirektors G..., dessen Direktionssekretärin sie gewesen sei. Der Geschäftsbetrieb des Beklagten zu 1) sei im Jahre 2008 wesentlich umorganisiert und in diesem Zu-

sammenhang die Firma P... GmbH gegründet worden. Deren Geschäftsführer sollte nunmehr auch die künstlerische Leitung sicherstellen. Für die Klägerin habe ein neuer, ihrem Arbeitsvertrag entsprechender Aufgabenbereich gefunden werden müssen. Zum Einen sei der Bereich Personalsachbearbeiterin ausgeweitet und ihr zum Anderen das Sekretariat des Verwaltungsdirektors übertragen worden. Dabei habe es sich um die einzige adäquate Stelle für eine Direktionssekretärin gehandelt.

Zu keinem Zeitpunkt sei die Klägerin Leiterin der Personalabteilung gewesen und es seien ihr auch keine weiteren Mitarbeiterinnen unterstellt worden. Eine Personalabteilung mit mehreren Beschäftigten habe es nicht gegeben. Für das Personal sei in früheren Zeiten vielmehr Herr G... zuständig gewesen. Schon mit ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende sei eine Tätigkeit als echte Personalleiterin unvereinbar gewesen.

Die von der Klägerin zuletzt ausgeführten Tätigkeiten seien allesamt solche gewesen, die im Sekretariat des Verwaltungsdirektors anfallen und dort hätten erledigt werden müssen. Die Bereiche Reisekostenabrechnung, Urlaubs- und Krankentageerfassung, Übersichtserstellung Mehrarbeit sowie Zuschlagsermittlung für Lohn- und Gehaltsabrechnungen habe die Klägerin schon immer gemacht. Die Belegungsstatistik sowie die Pflege der Adressverwaltung seien neu hinzugekommene Aufgaben. Nach Absolvierung der entsprechenden Schulung sei auch der Bereich Eingabearbeiten in das Personalabrechnungsprogramm PWS neu hinzugekommen. Zu keinem Zeitpunkt habe die Klägerin eine Versetzungsklage erhoben.

Bei dem Schreiben vom 20.03.2009 habe es sich um ein übliches Arbeitgeberverlangen gehandelt, denn der Klägerin sei lediglich mitgeteilt worden, wie sie im Unternehmen ihrer Stellung zu korrespondieren habe.

Die Klägerin sei auch nicht durch Veränderung der Räumlichkeiten gedemütigt worden. Sie habe früher im Vorzimmer des Akademiedirektors G... gesessen. Nach dessen Ausscheiden und Gründung der P... GmbH im Februar 2008 sei für deren Geschäftsführer und künstlerischen Leiter, Herrn H..., ein Büro gesucht worden. Er habe das Büro von Herrn G... bekommen. Frau Dr. K..., die weitere Geschäftsführerin der Firma P... GmbH, habe das dazugehörige Vorzimmer erhalten. Damit sei sichergestellt worden, dass beide GmbH-Geschäftsführer in benachbarten Büros arbeiten könnten. Die Klägerin sei in das Vorzimmer des Verwaltungsdirektors am anderen Ende des Ganges gesetzt worden, da sie nunmehr dessen Sekretärin gewesen sei. Ein eigenes Besprechungszimmer hätte von dem Betriebsrat jederzeit verlangt werden können, was jedoch nicht geschehen sei.

Die Personalakten würden beim Vorstand geführt und bei Bedarf an die Klägerin herausgegeben. Uneingeschränkte Verfügungsgewalt über die Personalakten habe sie zu keinem Zeitpunkt gehabt, diese habe vielmehr bei Direktor G... gelegen. Nach der neuen Grundordnung habe nunmehr der Beklagte zu 2) die Verfügungsgewalt über die Personalakten. Im Bereich der Lohnabrechnung habe sich der Tätigkeitsbereich der Klägerin qualitativ verbessert. Sie habe diesbezüglich auch kompletten Zugriff auf die zum Einsatz kommende EDV.

Die Äußerung von Frau Dr. K... am 30.04.2008 sei nicht so gefallen, wie von der Klägerin behauptet.

Am 25.10.2006 habe der Betriebsrat moniert, dass Mitbestimmungsrechte verletzt worden seien, als Frau Dr. K... das bisherige Büro der Klägerin zugewiesen worden sei. Dies habe der Beklagte zu 2) zurückgewiesen. Es sei nicht regelmäßig in Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit zu lautstarken Einschüchterungsversuchen seitens des Beklagten zu 2) gekommen. Auch der behauptete Wutausbruch am 04.06.2008 habe so nicht stattgefunden. Auf der Betriebsversammlung habe vielmehr die Klägerin Auskunft darüber verlangt, welche Kosten die gegen Herrn G... geführten Prozesse verursacht hätten und welche finanziellen Aufwendungen im Personalbereich der P... GmbH vorgenommen worden seien. Dazu habe der Beklagte zu 2) erklärt, dass dies nicht in eine Betriebsversammlung gehöre und man diesbezüglich lediglich den Zuschussgebern und der Mitgliederversammlung rechenschaftspflichtig sei.

Die Klägerin werde nicht aufgrund ihrer Lebensgemeinschaft mit Herrn G... diskriminiert und auch nicht wegen ihrer Weltanschauung. Die Ausübung eines Betriebsratsamtes sei keine Weltanschauung, Verstöße gegen § 16 AGG seien nicht ansatzweise erkennbar.

Mit der Klage von Frau R... gegen die Klägerin habe die Arbeitgeberin nichts zu tun.

Der Entzug der Protokollführungsbefugnis im Kuratorium sei aus Vereinfachungsgründen erfolgt, da der Verwaltungsdirektor Ka... im Kuratorium immer selbst anwesend sei und die Protokolle erstelle. Der Beklagte zu 2) habe zu keinem Zeitpunkt versucht, die Klägerin dafür zu gewinnen, ihm Informationen und Unterlagen ohne Wissen von Direktor G... zukommen zu lassen. Da es Aufgabe der Klägerin gewesen sei, Protokolle der Besprechungen mit dem Direktorium zu fertigen, habe ihr gegenüber auch aufgetragen werden können, diese zur Verfügung zu stellen. Das Zustandekommen einer Betriebsratssitzung am 24./25.06.2007 habe nichts mit einer persönlichen Diskriminierung der Klägerin zu tun. Die Postzuständigkeit habe neu reguliert werden können, weil es nicht der Wunsch von

Frau Dr. K... gewesen sei, dass alle Post bei der Klägerin abgegeben werden müsse. Auch bei dem Aufbewahrungsort der Personalunterlagen handle es sich um eine vom Unternehmer zu treffende Entscheidung. Die Klägerin sei nicht im Zusammenhang mit der Lohnsteuerprüfung gedemütigt oder blamiert worden, denn nach ihrer Erkrankung habe sie lediglich Ordner mit Unterlagen übergeben sollen.

Der Klägerin seien auch keine unvollständigen Personalunterlagen zur Bearbeitung überlassen worden.

Der Betriebsrat sei immer im erforderlichen Umfang informiert worden. Zur Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sei sie gesetzlich verpflichtet gewesen. Die Versäumung der Frist des § 15 Abs. 4 AGG werde gerügt. Die Klägerin habe ja auch die tarifliche Ausschlussfrist nach § 34 TVöD nicht gewahrt. Zudem seien etwaige Ansprüche verjährt. Einer außergerichtlichen Kostenerstattung stehe § 12 a ArbGG entgegen.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat mit Endurteil vom 27.07.2010 die Klage abgewiesen.

Es hat dies im Wesentlichen damit begründet, der Klägerin stünden keine Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche nach §§ 1, 7, 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG zu, da sie nicht wegen einer Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Auch Ansprüche nach § 16 Abs. 1 Satz 1 AGG würden ausscheiden, da kein geeignetes Diskriminierungsmerkmal verletzt worden sei. Aus § 16 Abs. 1 Satz 2 AGG könnten keine Ansprüche abgeleitet werden, da ein Nachweis nicht geführt sei, dass Herr G... wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt worden sei.

Schadenersatzansprüche könnten auch nicht auf Persönlichkeitsverletzungen infolge Mobbing oder Strainings gestützt werden. Die von der Klägerin im Einzelnen aufgeführten Vorfälle würden sich im Rahmen üblicher Konfliktsituationen im Arbeitsleben und im Verhältnis Arbeitgeber – Betriebsrat bewegen. Selbst bei Vorliegen von Pflichtverstößen auf diesem Gebiet würde es sich hierbei nicht um persönliche Angriffe gegenüber der Klägerin handeln.

Schmerzensgeldansprüche der Klägerin seien ebenso wenig gegeben.

Der Klägerin stünden auch die geltend gemachten Kostenerstattungsansprüche nicht zu, denn insofern stehe die Sonderregelung des § 12a ArbGG entgegen.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 30.07.2010 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 30.08.2010 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 29.10.2010 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax von diesem Tag begründet.

Die Klägerin meint, sie sei entgegen der Auffassung des Ausgangsgerichts wegen ihrer Weltanschauung diskriminiert worden. Sie habe sich über Jahre als Betriebsrätin für den Schutz der Kolleginnen und Kollegen und für einen sozial gerechten Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen eingesetzt. Sie sei davon überzeugt, dass ein gleichberechtigter und die persönliche Würde wahrender Umgang zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur durch einen starken Betriebsrat gewährleistet werden könne. Dieser Einsatz sei für sie sehr belastend gewesen und habe ihr erhebliche persönliche Nachteile eingebracht. Sie habe sich stets für Gerechtigkeit am Arbeitsplatz eingesetzt und sich intensiv im Betriebsrat hierfür engagiert. Dies als Folge ihrer umfassenden Wert- Lebens- und Moralvorstellungen.

Sie habe sich im Besonderen für Herrn He... G... eingesetzt und sich immer wieder für diesen positioniert. Das Mobbingverhalten gegenüber dem ehemaligen Direktor He... G... sei ihr – wie der gesamten Mitarbeiterschaft – nicht entgangen. Sie habe gewusst, dass dessen Kündigung eine arbeitgeberische Willkür darstelle und vom Vorstand bewusst die Unwahrheit vorgetragen worden sei. Noch am gleichen Tag der unberechtigten Kündigung sei sie von allen wichtigen Informationssträngen bewusst ferngehalten worden. Dies stelle eine Maßregelung nach § 16 AGG dar.

Da auch Herr G... wegen seiner Weltanschauung von den Beklagten diskriminiert worden sei, was die Beiziehung der arbeitsgerichtlichen Prozessakten ergebe, führe dessen Unterstützung zu einer Haftung der Beklagten gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2 AGG.

Die geltend gemachten Schadensersatzansprüche ergäben sich aus einem jahrelangen Mobbing der Beklagten in der Form des sogenannten „Bossing“. Sie sei am Arbeitsplatz fortgesetzt geärgert, schikaniert und in sonstiger Weise in ihrer Würde verletzt worden. Es habe sich hierbei um alle Arten unfairer Attacks von Vorgesetzten gehandelt, die einen systematischen Charakter entwickelt hätten und nicht nur einmalige Unfreundlichkeiten oder Schikanen geblieben seien. Zwar mögen einige der Handlungen für sich genommen harmlos erscheinen, eine Betrachtung des Gesamtzusammenhanges mache jedoch deutlich, dass sie gezielt als Opfer ausgewählt worden sei und sich seitdem systematischen Anfeindungen ausgesetzt sehe. Hierbei müsse sich der Beklagte zu 1) das Verhalten der

Vorgesetzten über § 278 BGB zurechnen lassen. Für den Arbeitgeber bestehe die Pflicht, seine Arbeitnehmer vor Belästigungen durch Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Dritte, auf die er Einfluss habe, zu schützen und ihnen einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitnehmer habe insbesondere Anspruch darauf, dass auf sein Wohl und seine berechtigten Interessen Rücksicht genommen werde, er vor Gesundheitsgefahren psychischer wie auch physischer Art geschützt werde und er keinem Verhalten ausgesetzt werde, das bezwecke oder bewirke, dass seine Würde verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen werde.

Die jahrelangen Diskriminierungs- und Mobbinghandlungen hätten ihre Gesundheit geschädigt, weshalb die Beklagten Schadensersatz zu leisten hätten. Dies auch in Form eines Ausgleichs des immateriellen Schadens, den sie durch die systematische Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts und ihrer Gesundheit erlitten habe.

Selbst wenn man unterstellen wollte, es lägen keine fortgesetzten Mobbinghandlungen vor, so sei das Vorgehen der beklagten Parteien jedenfalls als „Straining“ zu bewerten. Hierbei handele es sich eine dem Mobbing ähnliche Verhaltensweise, wobei jedoch bereits eine einzige feindselige Handlung genüge, wenn hierdurch eine dauerhafte Belastung der Arbeitsbedingungen ausgelöst werde. Die feindliche Handlung müsse nur infolge seiner langfristigen negativen Auswirkungen konstant das Arbeitsleben des Opfers beeinträchtigen. Diese Voraussetzungen seien im vorliegenden Fall gegeben und es sei gleichzeitig in erheblichem Umfang ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht verletzt worden.

Ihre Stellenausschreibung sei von Direktor G... erstellt und ihr persönlich am 29.10.2002 im Rahmen einer Mitarbeiterbesprechung ausgehändigt worden.

Am 18.03.2005 habe sie der Beklagte zu 2) aufgefordert, ihm ohne das Wissen von Direktor G... wichtige Unterlagen von dessen Schreibtisch zu holen und ihm auszuhändigen.

Bei den Unterlagen habe es sich um vorläufige Projektab- und -berechnungen von Frau R... gehandelt, die von Direktor G... noch nicht geprüft worden seien. Die Unterlagen hätten ebenso gut von Frau R... eingefordert werden können. Sie habe dadurch in einen schweren Zwiespalt und Loyalitätskonflikt geführt werden sollen. Dies sei ein klarer Testversuch gewesen, inwieweit sie für Intrigen und Illoyalitäten zu missbrauchen sei. Dieses Arbeitgeberverhalten sei schädig gewesen und habe gegen die guten Sitten verstoßen.

Die Rüge am 03.11.2005 wegen einer angeblich unterlassenen Einladung des 2. Vorsitzenden des Beklagten zu 1) habe dazu dienen sollen, sie zu verunsichern und Druck auf sie auszuüben.

Der weitere Vorfall vom 03.11.2005, der Entzug der Protokollführung bei Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlungen, habe dazu gedient, sie vom Informationsfluss abzuschneiden und ihren Kontakt zu den Gremiummitgliedern zu unterbinden. Ein solcher einmaliger Vorgang reiche aus, um eine schadensersatzpflichtige Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts zu begründen.

Gleiches gelte für den Entzug der Protokollführung der Kuratoriumssitzung am 14.10.2008.

Am 25.10.2006 sei sie von dem Beklagten zu 2) in ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende wegen angeblicher Einmischungen des Betriebsrats in Vorstandsangelegenheiten angebrüllt und hierdurch in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt worden. Das Anbrüllen eines Mitarbeiters – ob Betriebsratsmitglied oder nicht – sei eine völlig unakzeptable Maßnahme. Der Beklagte zu 2) habe sie so lautstark und verletzend angegriffen, dass sie hierdurch eingeschüchtert worden sei.

Sie sei von Direktor G... aufgefordert worden, an den Direktionssitzungen teilzunehmen, um Termine und Aufgabenstellungen, welche das Direktionsbüro beträfen, zu notieren und anschließend abzuarbeiten. Diesbezüglich sei sie mit Schreiben vom 31.10.2006 von der Geschäftsführerin K... aufgefordert worden, ihre stenografischen Mitschriften in Langschrift zu übertragen und an sie auszuhändigen.

Bei dieser Aufforderung, von ihr gefertigte Mitschriften von dienstlichen Besprechungen in Langschrift zu übertragen und an die Geschäftsführerin Frau K... herauszugeben, handle es sich um einen wiederholten Versuch, sie in einen Loyalitätskonflikt zu bringen. Bei den Mitschriften habe es sich nämlich nicht um dienstliche Protokolle sondern um persönliche Aufzeichnungen gehandelt. Das Herausgabeverlangen sei in keiner Weise vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt gewesen.

Im Schriftsatz des Beklagten zu 1) vom 13.07.2007 sei auf ihre Lebenspartnerschaft mit Direktor G... hingewiesen und in diesem Zusammenhang von einem Mitwirken eines wahrscheinlich rechtlich verhinderten Betriebsratsmitglieds gesprochen worden. Hierdurch werde ihr mangelnde Professionalität unterstellt, was wiederum eine Persönlichkeitsverletzung darstelle.

Am 04.06.2008 sei es anlässlich einer Betriebsversammlung zu einem lautstarken, Angst einflößenden Wutausbruch des Beklagten zu 2) ihr gegenüber gekommen. Mehrere Zeuginnen hätten ihr gegenüber geäußert, sie seien erschüttert, wie der Beklagte zu 2) mit ihr umspringe.

Der Beklagte zu 2) habe sich am 30.07.2008 unter Umgehung ihrer Person und ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende an das Betriebsratsmitglied B... gewandt. Hierdurch habe man ihre Autorität untergraben, um sie letztendlich zum Aufgeben zu bewegen. Der Betriebsrat habe in seinem Schreiben vom 30.07.2008, in Zusammenhang mit der Tätigkeit der P... GmbH und dem Wechsel der Mitarbeiterin C... zu dieser Firma, angeboten, für Rückfragen zur Verfügung zu stehen. Die Rückfragen seien nicht an sie als die zuständige Betriebsratsvorsitzende gerichtet worden sondern an das Betriebsratsmitglied B....

Auch am 04.08. bzw. 12.09.2008 sei es zu Einzelgesprächen des Beklagten zu 2) mit der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden W... und dem Betriebsratsmitglied B... gekommen, was dazu geführt habe, dass Frau W... am 12.09.2008 von ihrem Betriebsratsamt zurückgetreten sei. Die Inhalte der Gespräche vom 04.08. und 12.09.2008 mit dem Betriebsratsmitgliedern W... und B... seien ihr nicht bekannt. Frau W... selbst habe formuliert, dass sie aufgrund der vorhandenen Umstände für den Betriebsrat keine Handlungsfähigkeit mehr sehe.

Im Zusammenhang mit der außerordentlichen Kündigung des Direktors G... am 28.06.2007 sei ihr die Postzuständigkeit- und Verteilung entzogen worden. Damit habe sie sichtbar degradiert werden sollen, obwohl sie dem Beklagten zu 1) gegenüber immer eine loyale Mitarbeiterin gewesen sei, die verstanden habe, Privat- und Berufsleben voneinander zu trennen.

Der Beklagte zu 1) habe am 23.05.2008 versucht, sich gegenüber dem ORH wegen ihrer Eingruppierung zu rechtfertigen. Der Vorstand des Beklagten zu 1) habe in allem Gremien verbreitet, dass sie unerlaubt und ohne Willen des Vorstandes einen Full-Service-Vertrag mit einer Drittfirma abgeschlossen habe, obwohl es der Beklagte zu 2) gewesen sei, der in Vertretung für den Beklagten zu 1) gehandelt habe. Dies stelle einen Akt der Diskriminierung und Anfeindung dar.

Nach dem Ausscheiden von Direktor G... sei sie nicht mehr entsprechend der erstellten Stellenbeschreibung als Chefsekretärin beschäftigt worden, obwohl diese Position bei dem Beklagten zu 1) immer noch vorhanden gewesen sei. Die in der Stellenbeschreibung

aufgeführten Tätigkeiten habe sie in der Vergangenheit auch tatsächlich ausgeübt. Eine hiervon abweichende Zuweisung neuer Tätigkeiten habe eine mitbestimmungspflichtige Versetzung dargestellt, an der der Betriebsrat nicht beteiligt worden sei. Neben der Betrauung mit niederwertigen Aufgaben zeige sich die schikanöse Tendenz der Versetzung auch noch aus dem Begleitumstand der Räumung des bisherigen Arbeitsplatzes.

Ihre Demontage habe dadurch für alle sichtbar werden sollen. Sie habe am 21.04.2008 ihr bisheriges großes eigenes Büro räumen müssen und sei in das Sekretariat des Verwaltungsdirektors gesetzt worden. Dort habe sie den neuen Büroraum mit zwei Kollegen teilen müssen. Wegen ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende habe der Beklagte zu 1) diesbezüglich auch gegen betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften verstoßen.

Im Zusammenhang mit dem Bürowechsel habe sie auch keinen unmittelbaren Zugriff mehr auf die Personalakten der Mitarbeiter gehabt. Die Schlüsselgewalt habe nunmehr bei der Mitarbeiterin A... gelegen, an die sie nachfragende Mitarbeiter habe verweisen müssen. Hierdurch sei sie öffentlich gedemütigt worden. Als sie in diesem Zusammenhang Einwendungen des Betriebsrats anmahnte, sei ihr gegenüber der Satz gefallen, „an ihrer Stelle würde ich den Mund halten, wir können auch anders“.

Die Geschäftsführerin Dr. K... habe sie am 08.07.2008 aufgefordert, zwei Arbeitnehmer hinsichtlich des Pausenabzuges unterschiedlich zu behandeln. Hierdurch habe sie in einen Zwiespalt geraten sollen, was die gleiche Behandlung der Mitarbeiter nach dem TVöD betreffe.

Wegen des Einsatzes des Praktikanten An... Ra... sei sie am 20.03.2009 zu Unrecht gerügt worden. Vom Einsatz der Praktikantin sei der Verwaltungsdirektor von ihr in Kenntnis gesetzt worden.

Im Zusammenhang mit der Bewerbung von Frau E... sei sie am 14.05.2009 in ihrer Funktion als Personalsachbearbeiterin umgangen worden. Hierdurch habe sie weiter verunsichert und isoliert werden sollen.

Die arbeitgeberseitigen Maßregelungen und Diskriminierungen hätten sich nochmals im Monat April 2009 verschärft, als der Direktor G... eine Klage auf Entschädigung nach dem AGG erhoben und sie mehrfach als Zeugin benannt habe. Den Beklagten sei bekannt gewesen, dass sie hinter ihrem Vorgesetzten stehe und sich diesem gegenüber loyal verhalte, hierdurch habe sie zahlreiche Nachteile erfahren müssen.

Nach Rückkehr aus einer vorhergehenden Krankheit sei ihr der Lohnsteuerprüfungstermin am 18.05.2009 nicht rechtzeitig mitgeteilt worden, so dass sie nicht rechtzeitig habe ein-

zelne Unterlagen für den Prüfungsbeamten zusammenstellen können. Hierdurch sei sie gegenüber dem Finanzbeamten bloßgestellt worden. Vor der Lohnsteuerprüfung am 18.05.2009 sei sie in der Zeit vom 27.03. bis 30.04.2009 erkrankt gewesen. Sie habe an diesem Tag aus 12 Ordnern die Lohnkonten der Mitarbeiter und monatliche Lohnsteueranmeldungen durchforsten und heraussuchen müssen, was erheblichen Stress verursacht habe und sie habe unprofessionell aussehen lassen.

Nachdem die Adresspflege zu ihrem Aufgabenbereich gehört habe, sei am 22.05.2009 ihre Aufforderung, hierzu den Schreibschutz zu entfernen, nicht entsprochen worden. Dies sei ein schikanöses Verhalten.

Eine schikanöse Erschwerung der Arbeitsbedingungen stelle auch dar, dass ihr der Urlaubsantrag von Frau R... nicht vorgelegt worden sei und sie so die Stundenerfassungen für die Monate März und Mai 2009 nicht habe fertig stellen können. Insoweit hätten ihr falsche Sollarbeitszeiten von Frau R... vorgelegen.

In dem Anschreiben vom 17.11.2009 wegen Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sei kein Hinweis auf den freiwilligen Charakter dieser Maßnahme erfolgt. Hierdurch sei ihr gegenüber suggeriert worden, dass eine Pflicht zur Teilnahme bestehe.

Zur Durchführung eines BEM sei es wegen ihres gesundheitlichen Zustandes nicht gekommen.

Das Erstgericht habe ihren Tatsachenvortrag nicht ausreichend gewürdigt, Rechtsausführungen ignoriert und gebotene gerichtliche Hinweise unterlassen.

Der geltend gemachte Kostenerstattungsanspruch sei nicht durch die Regelung in § 12a ArbGG ausgeschlossen, insoweit stünden europarechtliche Vorgaben entgegen.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 27.07.2012 wird abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, alle weiteren Schäden zu ersetzen, die der klägerischen Partei aufgrund der in der Zeit von 2006 bis zur Rechtshängigkeit erfolgten Persönlichkeitsrechtsverletzungen durch die Beklagte zu 1. und ihre Mitarbeiter sowie den Beklagten zu 2. im Rahmen des zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1. bestehenden Arbeitsverhältnisses entstanden sind und die zukünftig entstehen werden, soweit diese An-

sprüche nicht auf Sozialversicherungsträger oder sonstige Dritte übergegangen sind.

3. Die Beklagten tragen die Kosten des Rechtsstreits als Gesamtschuldner.
4. Die beklagte Partei zu 1. wird verurteilt, die Kosten der außergerichtlichen Rechtsverfolgung in Höhe von 2.493,05 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die Klägerische Partei zu bezahlen.
5. Es wird festgestellt, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, die weiteren Kosten der gerichtlichen Rechtsverfolgung an die klägerische Partei zu bezahlen.
6. Die Revision wird zugelassen.

Die Beklagten und Berufungsbeklagten beantragen:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Zur Begründung tragen sie vor, die Klägerin selbst sei nicht wegen ihrer Weltanschauung diskriminiert worden. Das Diskriminierungsmerkmal „Weltanschauung“ sei nämlich weder in den Engagement der Klägerin für einen starken Betriebsrat zu sehen noch in ihrem Einsatz für Herrn G....

Im Zusammenhang mit der Unterstützung des Herrn G... könne sich die Klägerin nicht auf das Benachteiligungsverbot des § 16 Abs. 1 S. 2 AGG stützen, denn Herrn G... selbst habe keine Benachteiligung i. S. d. §§ 1, 6, 7, 16 Abs. 1 S. 1 AGG erfahren, wie rechtskräftig arbeitsgerichtlich festgestellt worden sei.

Der Klägerin stünden Schadenersatz und Schmerzensgeldansprüche wegen einer Persönlichkeitsverletzung nicht zu, da sie beziehungsweise ihre Vertreter die Klägerin nicht über einen längeren Zeitraum massiv beeinträchtigt oder betriebsöffentlich gedemütigt hätten. Vom Erstgericht sei in diesem Zusammenhang zutreffend festgestellt worden, dass die Anweisungen, die die Arbeitstätigkeit der Klägerin betroffen hätten, sich im Rah-

men des Direktionsrechts der Arbeitgeberin bewegt hätten. In diesem Zusammenhang sei weder versucht worden, die Klägerin in einen Loyalitätskonflikt zu führen oder sie gegenüber ihren unmittelbaren Vorgesetzten G... auszuspielen. Die von ihr vorgenommene Neuordnung der Postzuständigkeit habe insbesondere nicht zum Inhalt gehabt, dass jeder andere Mitarbeiter die Post entgegennehmen dürfe nur nicht die Klägerin.

Die Konflikte zwischen der Klägerin als Vertreterin des Betriebsrats und dem Vorstand, insbesondere dem Beklagten zu 2), seien nicht geeignet, den Tatbestand von Mobbinghandlungen zu erfüllen. Anlässlich der Betriebsversammlung vom 04.06.2008 sei es zu keinem lautstarken, Angst einflößenden Wutausbruch des Beklagten zu 2) gegenüber der Klägerin gekommen. Bei den vorgenommenen Organisationsänderungen seien keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt worden. Insbesondere sei nicht gegen das BetrVG verstoßen worden, um die Klägerin zu isolieren. Zu keinem Zeitpunkt habe die Klägerin einen eigenen Raum als Betriebsratsvorsitzende verlangt. Vom Betriebsrat sei auch zu keinem Zeitpunkt ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht eingeleitet worden. Von ihnen sei zu keinem Zeitpunkt auf Betriebsratsmitglieder eingewirkt worden, um diese zum Rücktritt zu bewegen und zu keinem Zeitpunkt hätten sie irgendeine Kündigungsabsicht gegenüber der Klägerin entwickelt. Im Bezug auf ihre Person, den ORH-Bericht und den Abschluss eines Full-Service-Vertrages seien keinerlei Diffamierungen oder Fehlinformationen über die Klägerin verbreitet worden, insbesondere nicht die Behauptung, sie habe unerlaubt und ohne Willen des Vorstandes den Full-Service-Vertrag selbst abgeschlossen. Ihr gegenüber sei mit Schreiben vom 20.03.2009 auch keine unberechtigte Abmahnung ausgesprochen worden.

Zu keinem Zeitpunkt sei es zu irgendwelchen Beschwerden des Betriebsrats geschweige einem gerichtlichen Beschlussverfahren gekommen. Selbst wenn sie einzelne Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats missachtet hätten, würde dies keine Mobbingmaßnahme gegenüber der Klägerin als damalige Betriebsratsvorsitzende darstellen. Dass es im Zusammenhang mit der Gründung der Firma P... GmbH Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat gegeben habe, werde nicht bestritten, dies zeige das Schreiben des Rechtsanwalts S... vom 13.08.2008. Mit der gerichtlichen Auseinandersetzung der Mitarbeiterin R... und der Klägerin hätten sie nichts zu tun.

Selbst wenn am 18.03.2005 Unterlagen herausverlangt worden seien, die man unschwer von der Mitarbeiterin R... hätte erhalten können, hätte die Klägerin den Beklagten zu 2) nur darauf verweisen müssen. Mit einer Mobbinghandlung habe dies nichts zu tun.

Wenn es in Folge des Schreibens vom 30.07.2008 zu unmittelbaren Rückfragen bei anderen Betriebsratsmitgliedern gekommen sei, habe dies offenbar darauf beruht, dass die Klägerin vom 11. bis 31.08.2008 erkrankt gewesen sei.

Bei den von der Klägerin gefertigten Protokollen habe es sich um keine persönlichen Aufzeichnungen gehandelt, sondern um solche dienstlichen Charakters. Insofern sei es gerechtfertigt gewesen, eine Übertragung in Langschrift zu verlangen und die Zurverfügungstellung zu dienstlichen Zwecken.

Soweit vom Herrn Direktor G... die von der Klägerin in diesem Verfahren verwendete Stellenbeschreibung gefertigt worden sei, sei dies zuvor mit dem Vorstand nicht abgestimmt gewesen. Diese Stellenbeschreibung sei auch nicht Arbeitsvertragsinhalt geworden, weshalb sie nicht geeignet sei, ihr Direktionsrecht einzuschränken. Im Rahmen der vorgenommenen organisatorischen Veränderungen im Betrieb des Beklagten zu 1) habe auch das Arbeitsverhältnis der Klägerin angepasst werden müssen. Von ihr sei zu keinem Zeitpunkt eine Versetzungs- oder Änderungsschutzklage erhoben worden. Mit Mobbing hätten all diese Maßnahmen nichts zu tun, insbesondere was den erforderlichen Zimmerwechsel anlange.

Wenn ein Finanzamtsprüfer im Rahmen einer Betriebsprüfung willkürlich Unterlagen herausverlange, sei dies völlig üblich. Er habe sich zu keiner Zeit über die Zuarbeit der Klägerin am 18.05.2009 beschwert. Insoweit sei auch nicht ansatzweise erkennbar, inwiefern hier die Klägerin habe in eine unangenehme Situation gebracht werden sollen.

Bezüglich der näheren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird abgesehen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn der Klägerin stehen die streitgegenständlichen Schadensersatz-, Entschädigungs- und Erstattungsansprüche gegenüber den Beklagten nicht zu.

Dies betrifft sowohl die Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nach den §§ 1, 7, 15 Abs. 1 und 2, 16 Abs. 1 S. 1 und 2 AGG.

Des Weiteren die Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche wegen der behaupteten Beeinträchtigung ihrer Persönlichkeitsrechte und ihrer Gesundheit unter den Aspekten „Mobbing“ und „Straining“ gemäß § 823 Abs. 1 und 2 BGB i.V.m. §§ 7, 12 Abs. 1 AGG.

Die Beklagten sind auch nicht verpflichtet, der Klägerin die Kosten der außergerichtlichen Rechtsverfolgung zu erstatten.

In diesem Zusammenhang kann in vollem Umfang auf die ausführliche Begründung in der angegriffenen Ausgangsentscheidung des Arbeitsgerichts (Seiten 26 bis 52 des Ersturteils) verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind nur folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

1. Eine Inanspruchnahme des Beklagten zu 2) im Rahmen der §§ 15, 16 AGG scheitert bereits deshalb, da dieser nicht Arbeitgeber der Klägerin ist und insofern nicht Adressat der im AGG geregelten Verbote und Gebote. Insofern steht die Entscheidung des Erstgerichts in Einklang mit der des Landesarbeitsgerichts Nürnberg (Urteil vom 01.03.2011 – 6 Sa 254/10).
2. Soweit sich Ansprüche der Klägerin gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 und 2 AGG gegen die Beklagte zu 1) richten, fehlt es an den gesetzlichen Tatbestandsvoraussetzungen für die behaupteten Verbotsverstöße des Beklagten zu 1).

Auch in der Berufungsinstanz werden von der Klägerin keine konkreten Tatsachen dafür vorgetragen, wann und in welcher Weise sie Rechte nach dem Abschnitt II des AGG in Anspruch genommen hat und welche konkreten Maßregelungsmaßnahmen des Beklagten zu 1) daraufhin die Folge gewesen sind.

Diesbezüglich stellt nicht jedwedes Tätigwerden der Klägerin in ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende zur Wahrnehmung von Informations- und Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach dem BetrVG eine Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG dar.

Die rechtlichen Bestimmungen für ein Tätigwerden des Betriebsrats und ihrer Vorsitzenden sind vielmehr im BetrVG geregelt. Etwaige Konfliktsituationen die sich hieraus zwischen den Betriebsrat und Arbeitgeberseite ergeben sind mit den Mechanismen des BetrVG zu lösen, insbesondere durch die Einleitung gerichtlicher Beschlussverfahren bzw. von Einigungsstellenverfahren. Insoweit stellen – selbst lautstarke – Auseinandersetzungen, die Verweigerung einer Beteiligung bzw. die Verneinung eines Mitbestimmungsrechtes nicht per se Maßregelungsmaßnahmen des Arbeitgebers i. S. d. § 16 Abs. 1 S. 1 AGG dar.

Wenn es in der Vergangenheit zu den von der Klägerin behaupteten Wutausbrüchen auf einer Betriebsversammlung oder Verletzung von Informations- und Beteiligungsrechten des Betriebsrates gekommen ist, stehen hierfür die im BetrVG und ArbGG geregelten Konfliktlösungsverfahren zur Verfügung. In Zusammenhang mit der Gründung der Firma P... GmbH, dem Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebes und der diesbezüglichen Betroffenheit der Belegschaft ist durch die Einschaltung der Rechtsanwaltskanzlei S... (vgl. Schriftsatz vom 13.08.2008, Bl. 1242 bis 1245 d.A.) dieser rechtlich vorgezeichnete Weg auch beschritten worden.

Bei all den von der Klägerin geschilderten Konfliktsituationen in ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende - auch soweit sie ein Tätigwerden des Betriebsrats in der Auseinandersetzung der Beklagten mit den ehemaligen Musikdirektor G... betreffen – handelt es sich um solche, die mit den Instrumenten des BetrVG und des ArbGG zu lösen gewesen wären. Maßnahmen der Arbeitgeberin bzw. ihrer Vertreter im Rahmen des § 16 Abs. 1 S. 1 AGG vermögen darin nicht gesehen zu werden.

3. Soweit es die Unterstützung des ehemaligen Musikdirektors G... betrifft, greift die Regelung in § 16 Abs. 1 S. 2 AGG bereits deshalb nicht, weil in dem von Herrn G... an-

gestrengten gerichtlichen Auseinandersetzungen rechtskräftig festgestellt worden ist, dass ihm gegenüber keine Diskriminierung gemäß der §§ 1, 7 ff. AGG stattgefunden hat (vgl. Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 01.03.2011 – 6 Sa 254/10; Beschluss des BAG vom 10.11.2011 – 8 AZN 1261/11).

4. Die Klägerin wird wegen ihres Engagements für die Belegschaft im allgemeinen und Herrn G... im besonderen nicht wegen einer „Weltanschauung“ i. S. d. § 1 AGG diskriminiert, weshalb er diesbezüglich auch keine Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüche gemäß § 15 Abs. 1 und 2 AGG gegenüber dem Beklagten zu 1) zustehen.

Dahingestellt bleiben kann, ob es sich bei der Lage der Klägerin für ein Tätigwerden im Betriebsrat um eine „Weltanschauung“ i. S. d. § 1 AGG handelt. Selbst wenn dies zutreffen sollte, stellen die von der Klägerin geschilderten Auseinandersetzungen über die unterschiedlichen Positionierungen der beiden Betriebspartner, insbesondere auch in den Herrn G... betreffenden Angelegenheiten, keine Diskriminierungsmaßnahme i. S. d. § 7 ff. AGG dar.

Gleiches gilt hinsichtlich der unterschiedlichen Standpunkte zu einzelnen Informations- und Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach dem BetrVG. Solche Auseinandersetzungen über die einzelnen Rechte des Betriebsrats und im Rahmen der Wahrnehmung derselben sind systemimmanent und der betrieblichen Praxis nicht fremd. Hierfür stehen die bereits dargestellten Konfliktlösungsverfahren zur Verfügung. Solche sind in all den geschilderten Streitpunkten dieses Verfahrens vom Betriebsrat nicht eingeleitet worden. Insoweit hat letztlich der Betriebsrat davon abgesehen, eine gerichtliche Klärung herbeizuführen oder eine betriebliche Regelung zu erzwingen. Bei dem Vorgehen der Arbeitgeberin bzw. ihrer Vertreter in all den von der Klägerin geschilderten Fällen, in denen sie in ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende tätig geworden ist, handelt es sich um keine Benachteiligungsmaßnahmen gegenüber einzelnen Betriebsratsmitgliedern i. S. d. § 7 Abs. 1 AGG.

Dies gilt selbst dann, wenn in Einzelfällen verbale Auseinandersetzungen heftig und teilweise auch lautstark geführt worden sind. Von der Klägerin sind im vorliegenden Verfahren über einen Zeitraum von ca. 5 Jahren nur wenige Einzelfälle geschildert worden, in denen heftige Konfliktsituationen hinsichtlich der unterschiedlichen Sicht-

weise des Betriebsrats und des Vorstands in der Angelegenheit G... entstanden sind. Es prägt aber nicht generell den Umgang des Vorstandes mit dem Betriebsrat bzw. ihrer Vorsitzenden. Dies gilt insbesondere auch für die von der Klägerin geschilderten Vorfälle vom 25.10.2006, vom 25.06.2007, 30.04.2008 und 04.06.2008, worauf auch das Erstgericht bereits ausreichend hingewiesen hat.

Dahingestellt bleiben kann, ob die streitgegenständlichen Ansprüche, soweit sie ihre Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzende betreffen, rechtzeitig innerhalb der gesetzlichen Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG geltend gemacht worden sind. Auch unter Berücksichtigung der von der Klägerin im Schriftsatz vom 15.05.2012 geschilderten Chronologie der Ereignisse betreffen keine Konfliktsituationen nach Oktober 2008. Unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist des § 37 des TVöD konnte mit dem Geltendmachungsschreiben vom 22.04.2009 (Bl. 143 bis 148 d.A.) nur Benachteiligungen während der letzten sechs Monate erfolgreich geltend gemacht werden (vgl. BAG vom 21.06.2012 – 8 AZR 188/11).

5. Weder der Beklagte zu 1) noch der Beklagte zu 2) schulden der Klägerin Schadensersatz bzw. Schmerzensgeld wegen der Verletzung ihrer Persönlichkeit und ihrer körperlichen Unversehrtheit aufgrund fortgesetzter „Mobbing“- bzw. „Straining“- Handlungen.

Diesbezüglich hat sich das Erstgericht auf Seite 28 bis 51 des Urteils mit den rechtlichen und tatbestandlichen Voraussetzungen solcher Entschädigungsansprüche zutreffend auseinandergesetzt und die von der Klägerin behaupteten schadensbegründenden Handlungen im Einzelnen abgearbeitet.

Die Berufungsangriffe der Klägerin führen zu keiner hiervon abweichenden Bewertung durch das Berufungsgericht.

Die von dem Beklagten vorgenommen organisatorischen Änderungen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn G... und der Einschaltung der neu gegründeten Firma P... GmbH hielten sich allesamt im Rahmen der dem Arbeitgeber zustehenden Organisationsgewalt.

Gleiches gilt für die in diesem Zusammenhang erfolgten Veränderungen in Bezug auf

die Zuordnung von Mitarbeitern und die Ausgestaltung deren konkreten Tätigkeitsfelder.

Waren in diesem Zusammenhang Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu beachten, hätte es dem Betriebsrat oblegen, seine diesbezüglichen Beteiligungsrechte einzufordern. Hiervon hat der Betriebsrat durch die Einschaltung der Rechtsanwaltskanzlei S... zumindest teilweise Gebrauch gemacht, was das in diesem Verfahren vorgelegte Schreiben vom 13.08.2008 zeigt.

Aufgrund der neuen Organisationsstrukturen war der Beklagte zu 1) nicht gehindert, auch neue räumliche Zuordnungen vorzunehmen. Er hat in diesem Zusammenhang die getroffenen Entscheidungen ausreichend sachlich begründet, was ausschließt, dass diese lediglich dem Ziele dienen sollten, die Klägerin zu isolieren, zu erniedrigen oder zu demütigen.

Hätte sich der angeordnete Bürowechsel mit ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende und dem Erfordernis eines eigenen abgeschirmten Besprechungsraums als unvereinbar erwiesen, wäre es ihre Obliegenheit gewesen, dem Beklagten darauf hinzuweisen und die Zuweisung eines Einzelbüros zu erreichen.

Sämtliche erfolgten Veränderungen im Tätigkeitsbereich hielten sich im Rahmen des mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 01.03.2002 (Kopie Bl. 141, 142 d.A.). Die von Herrn Direktor G... im Oktober 2002 erstellte Stellenbeschreibung war nicht die Grundlage des erfolgten Vertragsschlusses. Sie gibt vielmehr die Zuweisung der Tätigkeiten wieder, die Herr Direktor G... zum damaligen Zeitpunkt der Klägerin im Rahmen des der Arbeitgeberin eingeräumten Weisungsrechts zugewiesen hat. Dies schließt nicht aus, dass aufgrund erfolgter organisatorischer und personeller Veränderungen von späteren Vorgesetzten der Klägerin anderweitige Dispositionen getroffen werden, die sich im Rahmen der arbeitsvertraglich geschuldeten Angestelltentätigkeit der Klägerin bewegen.

Auch die von der Klägerin in dem streitgegenständlichen Verfahren kritisierten Einzelanweisungen halten sich im Rahmen des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechts. So konnten beispielsweise berechtigt vom Vorstand benötigte Projektabrechnungen herausverlangt werden, auch wenn sich diese auf dem Schreibtisch von Herrn

G... befunden haben. Dies hat mit der willentlichen Herbeiführung eines Loyalitätskonflikts wenig zu tun, weil es sich um kaufmännische Unterlagen gehandelt hat, die nicht von Herrn G... sondern von Frau R... erstellt worden sind. Als Chefsekretärin von Herrn G... hätte sie die erfolgte Wegnahme für diesen nachvollziehbar dokumentieren können, damit er sich zu einem späteren Zeitpunkt hätte wieder in den Besitz dieser Unterlagen bringen können.

Zulässig war auch, jeweils autonom darüber zu befinden, ob externe Mitarbeiter zur Protokollierung von Gremiensitzungen herangezogen werden oder nicht. Soweit eine solche Heranziehung der Klägerin in der Vergangenheit erfolgt ist, insbesondere auch durch Herrn Direktor G..., waren die von ihr bei Besprechungsterminen erstellten Aufzeichnungen nicht solcher privater Natur sondern dienstlichen Charakters. Insofern war es legitim, die Klägerin, soweit sie zur Protokollierung herangezogen worden ist, zur Übertragung der Kurzschrift-Protokolle in Langschrift und zur Herausgabe zur dienstlichen Verwendung aufzufordern.

Soweit die Beklagten nach der fristlosen Kündigung von Herrn G..., dem Lebenspartner der Klägerin, abgesehen haben, sie weiterhin als Protokollantin zu Gremiensitzungen hinzuzuziehen, konnte dies auch damit zusammenhängen, sie bei Sitzungen, in denen die Angelegenheit G... intern besprochen worden ist, gerade in keinen Loyalitätskonflikt hinein zu führen.

Beanstandet werden kann nicht, dass sich Vertreter des Arbeitgebers auch mit einzelnen Betriebsratsmitgliedern austauschen und Rücksprache halten. Nur soweit diese offiziell als Vertreter des Betriebsrats angesprochen werden sollten, wäre darin eine Umgehung der Betriebsratsvorsitzenden zu sehen. Dies jedoch dann nicht, wenn diese selbst verhindert gewesen ist oder in personellen Angelegenheiten von Herrn G... als dessen Lebenspartnerin als verhindert gilt.

Ohne Mitteilung des exakten Inhalts der mit den Betriebsratsmitgliedern W... und B... am 04.08. und 12.09.2008 geführten Gespräche kann nicht davon ausgegangen werden, diese seien darauf gerichtet gewesen, diese Betriebsratsmitglieder zu einem Rückzug aus dem Betriebsrat zu veranlassen um zu einer Isolierung der Klägerin im Betriebsrat.

Die Beklagten waren nicht gehindert, in unmittelbarem Zusammenhang mit der außerordentlichen Kündigung des Direktors G... am 28.06.2007 hinsichtlich der Bearbeitung der Post eine Neuregelung zu treffen, wie mit der Postordnung vom 29.06.2007 (Kopie

Bl. 262 d.A.) geschehen. Wenn Herr G... im Bezug auf die Klägerin als seiner Chefsekretärin, in der Vergangenheit eine anderweitige Anordnung getroffen hat, bindet dies die Beklagte und die späteren Vorgesetzten der Klägerin nicht für die Zukunft. Was die einzelnen Vorgänge anlangt, die von der Klägerin als eine bewusste Erschwerung ihrer Arbeit empfunden werden bzw. Verstöße gegen gebotene Vorgehensweisen, z.B. die Behandlung eines Pausenabzugs, die Einsätze einer Praktikantin, der Stellenbewerbung einer Mitarbeiterin, den Lohnsteuerprüftermin, der Adresspflege, der Arbeitszeiterfassung, o.ä., stellen sich diese als normale Konfliktsituationen oder Belastungen dar, die sich im betrieblichen Alltag nicht vermeiden lassen, weil kein Mitarbeiter stets fehlerfrei handelt (vgl. BAG v. 16.05.2007 – 8 AZR 709/06; v. 24.04.2008 – 8 AZR 347/07. Ein zielgerichtetes schikanöses und erniedrigendes Vorgehen von Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern kann darin nicht gesehen werden.

Was mit üblichen Kompetenzkonflikten zwischen Betriebsratsvorsitz und Betriebsleitung nicht mehr erklärt werden kann, ist die behauptete eigenmächtige Einladung zu einer Betriebsratssitzung in Sachen G... durch den Beklagten zu 2) am 25.06.2007. Ebenso wenig hielte sich die von der Klägerin behauptete Äußerung der Geschäftsführerin Frau K... vom 30.04.2008 im Rahmen üblicher Konfliktsituationen zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzter, sollte diese erklärt haben „an ihrer Stelle würde ich den Mund halten, wir können auch anders“.

Diesen beiden einzelnen Vorgängen, die mit der besonders angespannten Situation aufgrund der heftigen Auseinandersetzungen des Herrn G... mit dem Beklagten zu 2) zusammenhängen und den sich anschließenden organisatorischen Veränderungen bei dem beklagten zu 2), kann indes nicht das Gewicht einer solch großen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Klägerin zugebilligt werden, dass ihr daraus unter dem Gesichtspunkt des „Mobbing“ oder „Straining“ Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche erwachsen. Diesbezüglich handle es sich um einmalige Entgleisungen mit doch erheblichem zeitlichen Abstand. Dies vor dem Hintergrund der besonderen Konflikte zwischen Herrn G... und dem Beklagten zu 2), die vor Gerichten und in der Öffentlichkeit ausgetragen worden sind und sogar die Strafverfolgungsbehörden tangiert haben (vgl. Urteil des LAG Nürnberg vom 18.11.2008 – 1 Sa 787/07).

Eine so schwer wiegende Persönlichkeitsverletzung der Klägerin war mit diesen beiden Vorgehensweisen nicht verbunden, dass dies zu einer Schadensersatzpflicht der

Beklagten führen würde. Zum einen war die Betriebsratsvorsitzende wegen der Lebenspartnerschaft zu Herrn G... verhindert, als Vertreterin des Betriebsrats bei einer personellen Angelegenheit von Herrn G... tätig zu werden. Das führt dazu, dass allenfalls die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende in ihrer Funktion umgangen worden ist, wenn der Beklagte zu 2) zu einer Sitzung des Betriebsrats eingeladen hat, in der die Kündigung des Herrn G... behandelt werden sollte.

Die behauptete verbale Entgleisung der Geschäftsführerin K... hat keine ähnlichen Äußerungen in der Folgezeit nach sich gezogen, so dass dies keine nachhaltige Persönlichkeits- bzw. Gesundheitsbeeinträchtigung darstellt. Von Letzterem konnte schon wegen des zeitlichen Abstands von etwa einem Jahr nicht ausgegangen werden, worauf bereits das Erstgericht hingewiesen hat.

6. Hinsichtlich der außergerichtlichen Rechtsverfolgungskosten gilt es bereits an einer Schadensersatz auslösenden Handlungsweise der Beklagten, wie unter 5. dargestellt. Im Übrigen steht hier die Sonderregelung des § 12 a ArbGG entgegen.

III.

1. Der Klägerin sind die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels aufzuerlegen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Heider
ehrenamtlicher Richter

Pelikan
ehrenamtlicher Richter