



Urteil

Im Rechtsstreit

X***

g e g e n

Stadt ***

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 Schädel und Müller aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2002

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers vom 15.02.2001 hin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg – Az. 9 Ca 11312/96 – vom 21.09.1999 teilweise abgeändert:
Die Beklagte hat an den Kläger € 257,69 (in Worten: Euro zweihundertsiebenundfünfzig 69/100) nebst 4% Zinsen hieraus seit 04.01.1997 zu zahlen.
Im übrigen wird die Klage abgewiesen.
- II. Im übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

- III. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Schmerzensgeld und sonstigen Schadensausgleich wegen behaupteten Mobblings und über sonstige Schadensersatzansprüche.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 10.09.1990 als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Hierbei schloss er eine am 01.09.1991 begonnene Ausbildung als Verwaltungsfachwirt im Februar 1994 mit entsprechender Prüfung ab. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages Anwendung. Das Aufgabengebiet des Klägers, der in der Stadtkämmerei tätig war, umfasste auch das Beitragswesen. Er war seit Bestehen der Prüfung dem damaligen Stadtkämmerer Y*** und dem damaligen 1. Bürgermeister Z*** unterstellt.

Bereits im Jahr 1992 brachte der Kläger gegenüber dem Vorgesetzten und dem 1. Bürgermeister zum Ausdruck, dass seiner Ansicht nach die von der Gemeinde versandten Wasser- und Kanalherstellungsbescheide an einem zu Gunsten der Beklagten wirkenden Fehler litten, weil die jeweilige Geschossflächenzahl entgegen der von der Beklagten erlassenen Satzung falsch berechnet sei. Auch entsprechende Widerspruchsbescheide seien fehlerhaft. Auf Weisung des Stadtkämmerers bereitete der Kläger dennoch seiner Ansicht nach falsche Bescheide und Widerspruchsbescheide nach der vom Stadtkämmerer festgelegten Berechnungsmethode vor bzw. erließ und unterzeichnete diese.

In der Folge kam es zwischen den Parteien zu einigen arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten. Zunächst wurde die Beklagte verurteilt, den Kläger ab März 1994 in die Vergütungsgruppe VI b Fallgr. 1a BAT einzugruppieren.

Mit Schreiben vom 04.10.1994 (Anlage 8 zur Berufungsbegründung, Bl. 525 ff. d.A.) beantragte der Kläger gegenüber dem 1. Bürgermeister, ihm die Zuständigkeit für die Beitragsbescheide für die Baumaßnahmen an der städtischen Kläranlage zu entziehen. Er begründete dies mit im einzelnen dargestellten Angriffen und Verleumdungen aus der Bevölkerung und seitens einzelner Stadträte, Veröffentlichungen in der örtlichen Presse und ihm zugefügten Beschädigungen an seinem Wohnhaus, seinem Auto und seinem Fahrrad. Eine Versetzung erfolgt nicht. Mit Schreiben vom 25.01.1995 (Anlage 9 ebenda, Bl. 529 ff. d.A.) wandte sich der Kläger in einem vertraulichen Schreiben an die Mitglieder bzw. Stadträte des Rechnungsprüfungsausschusses der Stadt und erläuterte, dass und warum die Geschossflächenzahlen in den Bebauungsgebieten seiner Ansicht nach fehlerhaft zugrunde gelegt wurden. Gleichzeitig bat er die Mitglieder, sich mit der Problematik zu befassen. Mit Schreiben vom 05.03.1995 (Anlage 10 ebenda, Bl. 533 ff. d.A.) schrieb der Kläger anlässlich einer Stadtratssitzung, auf der seine Anliegen auf der Tagesordnung standen, an die Stadträte der Beklagten. Hierbei schilderte er nochmals seinen Werdegang und die mit seinem Vorgesetzten Y*** aufgetretenen Probleme. In der Folge rügten auch die SPD-Fraktion und die Fraktion der Jungen Liste die Berechnungsweise bezüglich des Geschossflächenansatzes.

Die Beklagte erteilte dem Kläger unter dem 19.10.1994 und dem 23.12.1994 zwei Abmahnungen wegen einer Dienstaufsichtsbeschwerde des Gemeindebürgers S***. Auf die vom Kläger hiergegen gerichtete, beim Arbeitsgericht Nürnberg unter dem Aktenzeichen 9 Ca 3078/95 geführte Klage vom 24.11.1994 hin wurde die Beklagte mit Endurteil vom 27.06.1995 verurteilt, die Abmahnungen zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen. Die Entscheidung wurde mangels Einlegung eines Rechtsmittels bestandskräftig.

Am 27.05.1995 wurde der Kläger von der Beklagten versetzt. Gleichzeitig wurde ihm ab 01.03.1995 die Stellenzulage entzogen. Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 16.04.1996 festgestellt, dass die Zuweisung der Aufgaben und der Entzug der Stellenzulage unwirksam waren (Az. 9 Ca 2748/95 und 9 Ca 1208/96).

Die Beklagte erteilte dem Kläger unter dem 13.03.1995 und unter dem 20.03.1995 zwei weitere Abmahnungen. Dabei wurden ihm Falschaussagen gegenüber dem Rechnungsprüfungsausschuss hinsichtlich des Erlasses der Wasser- und Kanalarstellungsbescheide bzw. hinsichtlich einer fehlenden Einweisung in ein EDV-Programm vorgeworfen. Das Arbeitsgericht verpflichtete die Beklagte durch Urteile vom 16.04.1996 (Az. 9 Ca 2236/95 bzw. 9 Ca 2237/95), die Abmahnungen zurückzunehmen und aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis schließlich mit Schreiben vom 16.05.1995 mit Wirkung zum 30.06.1995. Auf die Klage des Klägers vom 23.05.1995 hin stellte das Arbeitsgericht mit Urteil vom 16.04.1996 fest (Az. 9 Ca 3924/95), dass das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Auch diese Urteile sind mangels Einlegung von Rechtsmitteln rechtskräftig geworden.

Der Kläger befand sich seit Februar 1995 in fachärztlicher psychotherapeutischer Behandlung. Er war von 30.01.1995 bis 25.02.1995 und von 06.03.1995 bis zum 10.06.1996 arbeitsunfähig krank geschrieben. Ab 11.06.1996 ließ er sich auf Wunsch des Bürgermeisters der Beklagten wieder gesund schreiben. Im Zeitraum 18.07.1996 bis 29.08.1996 befand sich der Kläger in einer psychosomatischen Fachklinik. Vom 19.06.1997 bis 30.09.1997 befand sich der Kläger ebenfalls wegen der beruflichen Situation im Krankenstand. Im Verfahren 9 Ca 7669/97 vor dem Arbeitsgericht einigten sich die Parteien schließlich darauf, dass der Kläger rückwirkend ab 01.10.1996 mit Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1a BAT-VKA entlohnt würde und dass das Arbeitsverhältnis zum 30.09.1997 beendet werde.

In seiner am 19.12.1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage vom 18.12.1996 hat der Kläger die Zahlung von Schmerzensgeld nicht unter 40.000,- DM begehrt. Er hat dies damit begründet, er habe – nachdem er durch den Lehrgang zum Verwaltungsfachwirt auf das Problem aufmerksam geworden sei – festgestellt, dass die Beklagte falsche und rechtswidrige Beitragsbescheide erlassen habe, in denen unter anderem die Geschossflächenzahlen zuungunsten der Gemeindebürger angesetzt worden seien. Seinen Vorgesetzten sei aufgrund einiger Berichtigungen in Widerspruchsbeseiden bewusst gewesen, dass die Bescheide an bestimmten Fehlern litten. Dennoch habe sein Vorgesetzter, Stadtkämmerer Y***, darauf bestanden, dass er weiter falsche Bescheide erlasse. Er, der Kläger, habe wie auch der städtische Beamte T*** den Stadtkämmerer Y*** bereits am 14.05.1992 auf den falschen Satzungsvollzug aufmerksam gemacht. Dieser habe seine Auffassung nicht geändert. Er, der Kläger, habe in der Folge auch den damaligen Bürgermeister auf die Fehlerhaftigkeit hingewiesen. Dieser habe jedoch dem Stadtkämmerer Y*** Rückendeckung gegeben. Er habe sich mit Schreiben vom 14.10.1994 an den Bürgermeister gewandt, weil er auf dem Lehrgang gelernt habe, dass er persönlich für falsche Be-

scheide haftbar gemacht werden könne. Das Schreiben sei dem Stadtrat nicht zeitnah, sondern erst in der Sitzung vom 03.04.1995 in ungekürzter Form vorgelegt worden. Als er wegen seines Schreibens erhebliche Sanktionen habe in Kauf nehmen müssen und weiterhin falsche Anweisungen erhalten habe, habe er sich mit Schreiben vom 25.01.1995 an die Mitglieder des Rechnungsprüfungsausschusses gewandt, mit Schreiben vom 05.03.1995 an alle Stadträte. Er habe sich in einer erheblichen Konfliktsituation befunden, einerseits den Weisungen der Vorgesetzten Folge leisten zu müssen, andererseits sich wegen des Erlasses wissentlich falscher Bescheide strafbar und regresspflichtig zu machen.

Der Kläger führt aus, die Vertretung seiner Rechtsmeinung habe zu erheblichen Konsequenzen geführt. Er habe sich von seinem Vorgesetzten Bemerkungen anhören müssen wie "Sie sind hier, um Weisungen zu befolgen und nicht, um zu denken" oder "das muss doch endlich in Ihre Birne reingehen". Er habe deswegen auch mehrere Abmahnungen erhalten. Er sei strafversetzt worden, seine Stellenzulage sei gestrichen worden. Schließlich sei er sogar gekündigt worden. Sämtliche Prozesse habe er gewonnen. Darüber hinaus sei ihm in der örtlichen Presse die Verantwortung für die falschen Beitrags- und Widerspruchsbescheide zugeschoben worden. Selbst die Kündigung sei in der Presse bekannt gegeben worden. Es sei ihm in der Presse vorgeworfen worden, er sei im Gegensatz zur Beklagten nicht kompromissbereit gewesen, weil die Beklagte doch eine Abfindung angeboten habe. Auch die Abmahnungen habe man in der Presse nachlesen können. Insoweit habe sich die Presse auf die Äußerungen seines Vorgesetzten Y*** berufen. Er sei als streitsüchtig dargestellt worden, weil er es gewagt habe, arbeitsrechtlich gegen die Abmahnungen vorzugehen. Soweit die Presseberichte ihn als "zuständigen Sachbearbeiter" oder "ehemaligen Beitragssachbearbeiter" bezeichneten, sei dies für die Gemeindebürger eindeutig zuzuordnen gewesen. Selbst nach der Urteilsverkündung habe sein Vorgesetzter Y*** gegenüber der Presse am 17.04.1996 angegeben, er – der Kläger – habe "wegen unmöglichen Verhaltens gegenüber der Bevölkerung und falscher Aussagen gegenüber dem Rechnungsprüfungsausschuss" Abmahnungen und Kündigung erhalten. Eine klarstellende Erklärung gegenüber der Presse sei seitens der Beklagten trotz entsprechender Aufforderungen nicht erfolgt. Er sei von Bürgern auf der Straße angesprochen worden, auch von Mitgliedern seines Sportvereins. Er habe massive Anrufe erhalten, auch seine Ehefrau sei an ihrer Arbeitsstelle angesprochen worden.

Der Kläger hat vorgetragen, er sei, da er die falschen Beitragsbescheide weiter reklamiert habe, von seinem Vorgesetzten Y*** derart schikaniert worden, dass hierunter seine Arbeit erheblich gelitten habe. Dieser habe in "Oberlehrer-Manier" Bescheide rot durchgestrichen, weil ihm der Satzbau missfallen habe. Der Vorgesetzte habe ihn mehrmals die gleichen 6-seitigen Bescheide abfassen lassen, weil ein Wort nicht in den Satzbau gepasst habe oder weil das Wort "eingangs genannt" nicht zusammengeschrieben werde. Beim Überprüfen der Korrektur habe der Vorgesetzte Y*** dann neue Fehler moniert. Er, der Kläger, habe jeden Fall vorher mit seinem Vorgesetzten absprechen müssen. Dieser habe Bemerkungen gemacht wie "Sie sind nicht hier um zu denken, sondern um zu arbeiten". Der Vorgesetzte habe sich jeden Bescheid zum Abzeichnen vorlegen lassen.

Der Kläger hat ausgeführt, die am Arbeitsplatz aufgetretenen Probleme hätten zu Schlafstörungen, Lustlosigkeit und Aggressivität geführt. Er habe sich nur noch mit seinem Arbeitsplatz beschäftigt, Frau und Kind vernachlässigt. Gespräche im Familien- und Freundeskreis hätten sich nur noch um die Schikanen gedreht, so dass die sozialen Kontakte nach und nach abgebrochen seien. Die berufliche Konfliktsituation habe sein ganzes Denken eingenommen. Er sei depressiv geworden. Von der Bevölkerung sei er beschimpft und beleidigt worden, da der Eindruck erweckt worden

sei, die falschen Bescheide seien von ihm zu verantworten. Er sei wegen dieser Schikanen, des Mobbing durch den Vorgesetzten, krank geschrieben gewesen, habe sich auch danach noch in ärztlicher Behandlung befunden. Seine Symptome seien typische Mobbing-Syndrome. Er habe 17 kg abgenommen. Er habe, und hierbei handele es sich um einen Dauerschaden, ein gestörtes Verhältnis zur Umwelt bekommen.

Der Kläger vertritt die Auffassung, bei schweren Persönlichkeitsverletzungen sei der Verursacher in Analogie zu § 847 BGB zur Zahlung eines Schmerzensgeldes zu verurteilen. Die besonderen Voraussetzungen hierfür lägen in der Schwere des Eingriffs in seine Persönlichkeit, im Maß des Verschuldens und in der Schwere der verursachten Beeinträchtigungen. Der Beklagten wäre es ohne weiteres möglich gewesen, über ein Sachverständigengutachten die Richtigkeit seiner – des Klägers – Rechtsansicht über die Bescheide festzustellen. In Einzelfällen habe die Beklagte seine Berechnungsmethode auch angewandt. Die Beklagte hätte daher feststellen können, dass die Fehlerquelle nicht bei ihm, dem Kläger, sondern bei seinem Vorgesetzten Y*** gelegen habe. Sie habe es unterlassen, den Stadtkämmerer Y*** ausreichend zu beaufsichtigen und einzuschreiten. Sie hafte daher nach § 831 BGB, da sie ihre Sorgfaltspflichten in grober Weise verletzt habe.

Der Kläger hat über sein Schmerzensgeldbegehren hinaus verschiedene Schadensersatzansprüche geltend gemacht. So hat er den Unterschied zwischen hypothetischem Bruttoverdienst ohne seine Erkrankung in Höhe von 49.774,93 DM brutto und Krankengeldbezug mit 28.669,74 DM netto verlangt, darüber hinaus den Differenzbetrag bei der Weihnachtsgratifikation 1995 und 1996 in Höhe von 2.886,53 DM brutto. Er hat darüber hinaus Schadensersatz für Urlaubsansprüche 1994 und 1995, die er wegen seiner Erkrankung nicht habe in Natur einbringen können, insgesamt für 29 Urlaubstage begehrt. Diesen Anspruch hat er nach Ausscheiden in einen Abgeltungsanspruch auf Zahlung von DM 5.427,06 brutto umgestellt. Der Kläger hat Ausgleich für den während seiner Krankengeldzeit nicht gezahlten Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von DM 143,- verlangt; für die fehlende Nutzungsmöglichkeit der Abschreibung nach § 10e EStG hat er für das Jahr 1995 einen Mindestschadensbetrag von DM 3.600,- geltend gemacht, für 1996 von 2.100,- DM, daneben einen Mehraufwand anlässlich seiner Kur von 982,- DM, Fahrtkosten zu Prozessbevollmächtigten einschließlich Telefon- und Telefaxkosten in Höhe von 919,- DM, Kosten für 18 Bewerbungen in Höhe von 234,- DM, Fahrtkosten zu Behandlungsterminen bei seinen Ärzten und Gutachtern in Höhe von 2.340,- DM und 468,- DM bzw. 32,50 DM und 58,50 DM sowie Ausgleich für Parkgebühren von 120,- DM. Schließlich verlangt er Ausgleich für Soll- und Überziehungszinsen auf seinem Privatkonto in Höhe von 158,24 DM. Der Kläger meint, all diese Kosten wären ihm ohne das Verhalten seiner Vorgesetzten und ohne die Sorgfaltspflichtverletzungen der Beklagten nicht entstanden. Die Beklagte hafte auch aus dem Rechtsinstitut der "positiven Forderungsverletzung". Sie müsse sich das Verhalten seines Vorgesetzten Y*** nach § 278 BGB zurechnen lassen.

Der Kläger hat in erster Instanz folgende Anträge gestellt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ein Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens jedoch 40.000,- DM.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 50.522,74 brutto abzüglich DM 28.669,74 netto nebst 4% Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Zustellung der Klageschrift vom 18.12.1996 zu zahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere DM 10.804,34 netto nebst 4% Zinsen hieraus seit Zustellung der Klageschrift zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere DM 468,- zu bezahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere DM 5.427,06 brutto zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen,

Die Beklagte hat im wesentlichen geltend gemacht, es sei falsch, dass der Kläger den Erlass fehlerhafter Bescheide aufgedeckt habe. Es sei nicht immer einfach festzustellen, wie die genaue Berechnung der Geschossflächenzahlen vorzunehmen sei. Die Bescheide seien seit 18.07.1994 unter Berücksichtigung der vom Kläger ermittelten Geschossfläche erlassen worden. Im Jahr 1992 sei nie über die Richtigkeit der Bescheide diskutiert worden. Der Kläger habe keine falschen Anweisungen durch seinen Vorgesetzten erhalten, und wenn ja, habe dies der Kläger als weisungsabhängiger Arbeitnehmer hinnehmen müssen. Ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung des Klägers und der Situation am Arbeitsplatz werde bestritten. Ein Fall des Mobbing liege nicht vor. Er habe auch mit seinen Nachbarn bis hin zu Gerichtsverfahren gestritten, habe selbst auch Leserbriefe verfasst. Der Urlaubsanspruch sei verfallen; der Kläger habe den Urlaub 1994 nicht im Urlaubsjahr 1995 eingebracht; dasselbe gelte für den Urlaub von 1995, der im Jahr 1996 hätte eingebracht werden können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch am 21.09.1999 verkündetes Endurteil in vollem Umfang abgewiesen.

Das Arbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, die Beklagte habe keine positive Vertragsverletzung begangen, und zwar selbst dann nicht, wenn die Bescheide, wie vom Kläger moniert, tatsächlich fehlerhaft gewesen seien. Die Beklagte bzw. der Vorgesetzte des Klägers hätten nur ihr arbeitsvertraglich bestehendes Weisungsrecht über die Art und Weise der Erbringung der Arbeitsleistung ausgeübt. Wenn diese Weisungen fehlerhaft gewesen seien, liege dies in der Verantwortung der Beklagten. Anhaltspunkte für ein Verschulden des Vorgesetzten Y*** lägen nicht vor. Im übrigen fehle es am Rechtswidrigkeitszusammenhang zwischen – möglicherweise – sachlich fehlerhafter Anweisung und Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Anhaltspunkte für eine schikanöse Behandlung habe der Kläger nicht ausreichend vorgetragen. Abmahnungen und Kündigungsausspruch seien arbeitsvertraglich zustehende Rechte der Beklagten, die sämtlich einen nachvollziehbaren Anlass gehabt hätten. Die Tatsache, dass sie arbeitsrechtlich dann keinen Bestand gehabt hätten, ändere hieran nichts. Es sei nicht nachvollziehbar, dass es gerade die Beklagte gewesen sei, die die vom Kläger als inkriminierend angesehenen Presseveröffentlichungen veranlasst habe. Der Schmerzensgeldanspruch sei schon deswegen nicht gegeben, weil es an einer rechtswidrigen Schädigungshandlung der Beklagten fehle. Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei verfallen, weil der Kläger den Urlaub nicht rechtzeitig eingebracht habe.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist den Klägervetretern ausweislich ihres Empfangsbekennnisses am 26.01.2001 zugestellt worden (Bl. 426 d.A.). Der Kläger hat mit Schriftsatz seiner anwaltlichen Vertreter vom 15.02.2001, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 16.02.2001, Berufung einlegen lassen. Er hat diese Berufung gleichzeitig begründet. Er stellt das Ersturteil in vollem Umfang zur Überprüfung.

In der Berufungsinstanz trägt der Kläger und Berufungskläger vor, entgegen der Ansicht des Erstgerichts sei der Anspruch auf Schmerzensgeld und Schadensersatz in vollem Umfang begründet. Er bezieht sich hierbei im wesentlichen auf den in erster Instanz vorgetragenen Sachverhalt, den er wiederholt und ergänzt. Hinsichtlich des Schadensersatzanspruches für den Urlaub meint der Kläger, die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass der Urlaub verfallen sei, weil sie den Urlaub anderen Mitarbeitern, etwa dem Mitarbeiter F***, trotz dessen Arbeitsunfähigkeit noch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes gewährt habe. Der Kläger rügt, das Urteil des Arbeitsgerichts sei verfahrensfehlerhaft nicht innerhalb der Frist von fünf Monaten nach Verkündung zugestellt worden und schon deswegen fehlerhaft. Entgegen den Ausführungen des Arbeitsgerichts liege eine positive Vertragsverletzung der Beklagten vor. Der Grundsatz, dass die Ausübung des Weisungsrechts für sich genommen nicht fehlerhaft sei, gelte jedenfalls dann nicht, wenn der Arbeitgeber eine fehlerhafte Anweisung erteile. Erst recht gelte dies nicht, wenn der Dienstgeber wie vorliegend wegen Amtspflichtverletzungen auf den Arbeitnehmer Rückgriff nehmen könnte. Schließlich habe der Kläger vorsätzlich falsche Beitragsbescheide erlassen müssen. Fehlerhaft nehme das Arbeitsgericht an, dass sein Vorgesetzter Y*** die fehlerhaften Beitragsbescheide seinerseits als richtig angesehen habe. Dies habe er, der Kläger, nie vorgetragen. Vielmehr habe sich der Vorgesetzte Y*** nicht mit seinen Argumenten auseinander gesetzt. Da auch der Beamte L*** auf die Fehlerhaftigkeit der Bescheide hingewiesen habe, sei das Verhalten des Stadtkämmerers Y*** zumindest fahrlässig schuldhaft gewesen. Der Stadtkämmerer habe mit Billigung des damaligen Bürgermeisters die Satzung gar nicht angewendet, sondern eine pauschale Berechnung vorgenommen. Es sei klar gewesen, dass dies fehlerhaft sei. Man sehe dies auch daran, dass er, der Kläger, nach einem politischen Machtwechsel beauftragt worden sei, die fehlerhaften Bescheide zu korrigieren. Entgegen der Ansicht des Erstgerichts habe er substantiiert vorgetragen, dass der Vorgesetzte ihn systematisch schikaniert habe. Wenn das Gericht noch Näheres hierzu hätte hören wollen, hätte es einen entsprechenden Hinweis geben müssen. Aus der Gesamtschau der Vielzahl der Abmahnungen und der Kündigung ergebe sich in Verbindung mit dem zeitlichen Zusammenhang, dass der Kläger von der Beklagten fertig gemacht worden sei, weil er seine Meinung hinsichtlich der Bescheide vertreten habe. Sie habe damit die ihr zustehenden Arbeitgeber-Rechte missbraucht. Daher sei auch der kausale Zusammenhang mit der Erkrankung ersichtlich.

Der Kläger und Berufungskläger stellt daher in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 21.09.1999, Az. 9 Ca 11312/96, wird abgeändert.
2. Die Beklagte und Berufungsbeklagte wird verurteilt, an den Kläger ein Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens jedoch 40.000,- DM.
3. Die Beklagte und Berufungsbeklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 50.522,74 brutto abzüglich DM 28.669,74 netto nebst 4% Zinsen aus dem sich

hieraus ergebenden Nettobetrag seit Zustellung der Klageschrift vom 18.12.1996 zu zahlen.

4. Die Beklagte und Berufungsbeklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere DM 10.804,34 netto nebst 4% Zinsen hieraus seit Zustellung der Klageschrift vom 18.12.1996 zu zahlen.
5. Die Beklagte und Berufungsbeklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere DM 468,- zu zahlen.
6. Die Beklagte und Berufungsbeklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere DM 5.427,06 brutto zu zahlen.
7. Die Beklagte und Berufungsbeklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere DM 5.427,06 brutto zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,
die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Sie beruft sich darauf, das Arbeitsgericht sei zu Recht davon ausgegangen, die Ausübung des Weisungsrechts stelle keine Vertragsverletzung dar. Für fehlerhafte Weisungen trage der Arbeitgeber die Verantwortung, nicht der weisungsunterworfenen Arbeitnehmer. Eine eventuelle Amtspflichtverletzung treffe den Dienstherrn, nicht aber den Arbeitnehmer. Mobbing setze vorsätzliches Handeln voraus; vorliegend sei jedoch nicht einmal Verschulden in Form der Fahrlässigkeit gegeben. Zumindest fehle es am Rechtswidrigkeitszusammenhang zwischen Anweisung und Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Anhaltspunkte für schikanöse Handlungsweisen lägen nicht vor. Die Abmahnungen seien nicht willkürlich gewesen, ebenso wenig die ausgesprochene Kündigung. Der zeitliche Zusammenhang reiche zur Begründung einer kausalen Schädigung nicht aus. Für Presseberichte sei sie, die Beklagte, nicht verantwortlich. Der Urlaubsanspruch sei verfallen: Sie habe nur einem einzigen Mitarbeiter den Resturlaub noch nach Ablauf des Übertragungszeitraums gewährt, weil diesem die Einbringung während des Übertragungszeitraums nur teilweise gestattet worden sei. Im übrigen seien die Ansprüche nach § 70 BAT verfallen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Tatbestand des Ersturteils vom 21.09.1999 (Bl. 414 ff. d.A.), die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 28.05.2002 (Bl. 655 ff. 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 1.200,- DM (§ 64 Abs. 2 ArbGG in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung). Die Berufung ist auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 518, 519 ZPO, 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG, 9 Abs. 5 ArbGG, jeweils in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung, vgl. § 26 Nr. 5 EG-ZPO);

die Frist zur Berufungseinlegung endete nämlich vorliegend – das Urteil des Arbeitsgerichts mit der darin enthaltenen Rechtsmittelbelehrung wurde erst nach gut 16 Monaten zugestellt – frühestens 17 Monate nach der Urteilsverkündung am 21.02.2001 (BAG vom 06.08.1997 und vom 08.06.2000, EzA § 9 ArbGG 1979 Nrn. 12 und 15). Die Berufung ist auch innerhalb der 17-Monats-Frist begründet worden.

II.

Die Berufung ist jedoch nur zu einem kleinem Teil begründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts erweist sich im wesentlichen als richtig. Das Arbeitsgericht hat die Klage, soweit sie sich auf "Mobbing" gründet, zu Recht abgewiesen. Die Klage ist nur insoweit zum Teil begründet, als der Kläger Aufwendungen zum Besuch seiner Anwälte eingeklagt hat.

1. Im Hinblick auf die Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche wegen "Mobblings" folgt die Berufungskammer zunächst den sorgfältigen Erwägungen des Arbeitsgerichts, denen sie sich in vollem Umfang anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 543 Abs. 1 ZPO in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung, vgl. § 26 Nr. 5 EG-ZPO). Nur ergänzend sei noch hinzugefügt:
 - a. Mit Recht geht das Arbeitsgericht davon aus, dass Ansprüche gegen die Beklagte aus den Grundsätzen der "positiven Vertragsverletzung" (§§ 280, 286, 325, 326 BGB entsprechend in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung) nicht gegeben sind. Dabei ist zwischen eigenen Handlungen der Beklagten bzw. des Bürgermeisters als ihres gesetzlichen Vertreters und Ansprüchen aus Verletzung der Fürsorgepflicht wegen Nichteinschreitens gegen Handlungen des Stadtkämmerers Y*** sowie der Haftung für Handlungen des Stadtkämmerers aus § 278 BGB bzw. 831 BGB zu unterscheiden.
 - b. Soweit der Kläger der Beklagten den Ausspruch der vier Abmahnungen vorwirft, kann die Kammer eine Verletzung der Fürsorgepflicht bzw. eine Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts des Klägers hierdurch nicht erkennen. Zu Recht hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die beiden ersten Abmahnungen – vom 19.10.1994 und vom 23.12.1994 – wegen einer Dienstaufsichtsbeschwerde des Gemeindebürgers S*** erteilt worden seien. Der Kläger hat dies auch in der Berufungsinstanz nicht bestritten. Eine Schädigungshandlung der Beklagten oder eine Fürsorgepflichtverletzung wird dann aber nicht erkennbar. Mit der Abmahnung übt der Arbeitgeber ein ihm zustehendes Rügerecht im Hinblick auf die Erbringung der Arbeitsleistung aus. Er begeht damit zunächst keinen Verstoß gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Dies gilt grundsätzlich auch, wenn sich die Abmahnung als unberechtigt herausstellt (so ausführlich auch LAG Köln vom 07.01.1998, Az. 2 Sa 1014/97). Eine Verletzung der Fürsorgepflicht liegt zumindest dann nicht vor, wenn ein verständiger Arbeitgeber die Rüge im Zeitpunkt des Ausspruchs als berechtigt ansehen durfte; er handelte dann in Wahrung berechtigter eigener Interessen. Selbst wenn man die unberechtigte Abmahnung gleichzeitig als Fürsorgepflichtverletzung ansehen würde, würde vorliegend ein Schadensersatzanspruch ausscheiden. Der Kläger hat nämlich bezüglich dieser Abmahnung in keiner Weise dargetan, dass die Beklagte ein – vorsätzliches oder fahrlässiges

– Verschulden daran trifft, dass die Abmahnung unberechtigtweise ausgesprochen wurde. Damit scheidet ein hierauf gestützter Schadensersatzanspruch aus.

- c. Ähnliches gilt für die Abmahnungen vom 13.03.1995 und vom 20.03.1995. Zwar stellt der Kläger diesbezüglich nachvollziehbar dar, dass diese Abmahnungen auch inhaltlich falsch gewesen seien. Sein diesbezüglicher Vortrag lässt nicht erkennen, dass die Beklagte bereits bei Ausspruch der Abmahnung Pflichtverletzungen begangen hätte – etwa weil ihr die Fehlerhaftigkeit der Anschuldigung bewusst gewesen wäre. Um so mehr fehlt es an der Darlegung eines entsprechenden Verschuldens. Soweit der Kläger darlegt, die Abmahnungen seien nur deswegen ausgesprochen worden, weil er eine im Verhältnis zu seinem Vorgesetzten abweichende Auffassung hinsichtlich der Kanal- und Wasserbescheide vertreten habe, kann die Kammer einen solchen Zusammenhang nicht erkennen. Die Beklagte hat mit den Abmahnungen konkrete Verhaltensweisen bzw. Angaben gegenüber Mitgliedern im Stadtrat und im Rechnungsprüfungsausschuss gerügt. Der rein zeitliche Zusammenhang mit den aufgetretenen Problemen besagt hierbei schon deswegen wenig, weil der Kläger das Vorhandensein unterschiedlicher Auffassungen im Verhältnis zu seinem Vorgesetzten schon seit Mai 1992 behauptet. Im übrigen bestehen hinsichtlich dieser Abmahnungen auch erhebliche Zweifel an der Kausalität. Der Kläger erklärt selbst, er habe sich bereits seit Februar 1995 – also vor Ausspruch der genannten Abmahnungen – in fachärztlicher psychotherapeutischer Behandlung befunden. Er war seit 06.03.1995 wegen der dargelegten Störungen arbeitsunfähig krank geschrieben. Die später ausgesprochenen Abmahnungen scheiden als Ursache für die Entstehung der Erkrankung damit aus. Anhaltspunkte dafür, dass sie die vom Kläger ausgeführten psychischen Probleme in einer Weise verstärkt hätten, die zum Schaden beigetragen hätte, hat auch der Kläger nicht vorgetragen.
- d. Ähnliches gilt für die ausgesprochene Kündigung vom 16.05.1996. Zwar kann auch eine sozialwidrige Kündigung eine positive Vertragsverletzung darstellen (zu weit KR-Spilger in Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2002, § 10 KSchG RdNr. 75). Auch dies setzt jedoch voraus, dass der Arbeitgeber beim Ausspruch der Kündigung pflichtwidrig und schuldhaft gehandelt hat. Es genügt nicht, dass er eine vertretbare Rechtsauffassung vertreten und sich zum Ausspruch einer Kündigung berechtigt gehalten hat. Der Kläger hat – und auch hierauf hat bereits das Arbeitsgericht hingewiesen (S. 11 der Entscheidungsgründe, Bl. 496 d.A.) – auch diesbezüglich nichts vorgetragen außer der Tatsache, dass sich die Kündigung als ungerechtfertigt herausgestellt hat. Dies genügt jedoch den Anforderungen an eine schuldhaftes Pflichtverletzung – und nur eine solche führt dem Grunde nach zu Schadensersatzansprüchen nach den Grundsätzen der positiven Vertragsverletzung (vgl. etwa Palandt-Heinrichs, BGB, 60. Aufl. 2001, § 276 RdNr. 1 und 105 ff.) – nicht. Im übrigen gilt diesbezüglich dasselbe wie bezüglich der Abmahnungen vom März 1995: Der Kläger befand sich im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits im Zustand der Arbeitsunfähigkeit. Es sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass die Kündigung die Arbeitsunfähigkeit hervorgerufen oder verlängert hat. Es ist also auch diesbezüglich nicht erkennbar, was der Kündigungsausspruch zum Entstehen des behaupteten Schadens beigetragen haben soll.

- e. Ähnliches gilt für die am 27.05.1995 ausgesprochene Versetzung und die Streichung der Stellenzulage. Auch diesbezüglich ist eine schuldhafte Pflichtverletzung der Beklagten nicht erkennbar, ebenso wie ein Einfluss auf die bereits eingetretene Arbeitsunfähigkeit. Im übrigen hat der Kläger selbst im Schreiben an den Bürgermeister vom 04.10.1994 (Anlage 8 zur Berufungsbeurteilung, Bl. 525 d.A.) um Versetzung gebeten. Es wird aus seinem Sachvortrag nicht erkennbar, dass und inwieweit die dann durchgeführte Versetzung eine schuldhafte Pflichtverletzung darstellen würde.
- f. Soweit sich der Kläger darauf beruft, die schuldhafte Pflichtverletzung der Beklagten ergebe sich daraus, dass diese nicht dafür gesorgt habe, dass die Bescheide korrigiert würden, greift dieser Ansatzpunkt ebenfalls nicht. Hierbei unterstellt die Kammer zugunsten des Klägers, dass die Handhabungen hinsichtlich der Geschossflächenzahlen tatsächlich, wie vom Kläger angeführt, fehlerhaft gewesen sind. Mit Recht führt das Arbeitsgericht insoweit aus, eine Pflichtverletzung der Beklagten könnte sich allenfalls ergeben, wenn diese Fehlerhaftigkeit der Beklagten bekannt gewesen wäre. Zwar genügt für die Schuldhaftigkeit einer Pflichtverletzung in der Tat auch Fahrlässigkeit. Es fehlt jedoch an einem unmittelbaren Zusammenhang. Die Beklagte selbst hat dem Kläger keine Anweisungen gegeben. Der Bürgermeister hat sich, wie der Kläger selbst darlegt, auf den Stadtkämmerer und dessen Ansicht verlassen. Die Kammer folgt auch diesbezüglich den Ausführungen des Arbeitsgerichts: Der Arbeitgeber begeht nicht schon deshalb Pflichtverletzungen, weil er sich in einer Sachfrage auf das Urteil der von ihm eingesetzten zuständigen Fachkraft verlässt. Er ist auch bei Vorstelligwerden von anderen Arbeitnehmern nicht verpflichtet, sich deren Argumente zu eigen zu machen oder diese zu überprüfen. Er handelt auf eigenes Risiko, wenn er die Überprüfung unterlässt. Es besteht aber von vornherein keine gegenüber dem anderen Arbeitnehmer begründete Pflicht, sich dessen Argumente zu eigen zu machen oder diese auch nur zu prüfen. Anderes gilt sicherlich bei persönlichen Angriffen eines Arbeitnehmers oder eines Vorgesetzten gegenüber anderen Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber darf sich bei der Beantwortung einer Sachfrage auf bestimmte Arbeitnehmer verlassen. Er muss insbesondere nicht davon ausgehen, dass ein in einer Sachfrage überstimmter Arbeitnehmer so beeinträchtigt wird, dass er arbeitsunfähig erkrankt und hierdurch weitere Schäden entstehen. Insoweit fehlt es auch, wie vom Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt, am Rechtswidrigkeitszusammenhang. Soweit der Kläger meint, er habe sich durch den Erlass falscher Bescheide strafbar oder haftbar machen können, kann die Kammer diese Einschätzung nicht nachvollziehen. Er hat doch, was die Beklagte nie bestritten hat, auf Weisung gehandelt. Er hat seine abweichende Auffassung mehrfach zu Papier gebracht. Schadensersatzansprüche von betroffenen Bürgern konnten allenfalls gegen die Beklagte entstehen – und ein Rückgriff der Beklagten gegen ihn, den Kläger, war gerade aufgrund seiner ständigen Remonstrationen nicht zu befürchten.
- g. Auch aus einer Gesamtschau ergibt sich nicht, dass ein Schadensersatzanspruch aufgrund von Handlungen der Beklagten oder ihrer Organe vorliegen könnte. Für die Einschätzung des Klägers, die Beklagte habe die arbeitsvertraglichen Maßnahmen wegen seiner Rechtsansicht in Bezug auf die Beitragsbescheide ergriffen, fehlen Anhaltspunkte. Der zeitliche Zusammenhang genügt wie dargestellt zur Begründung eines solchen Zusammenhangs nicht. Die Maßnahmen erscheinen für sich gesehen und auch in ihrer Gesamtheit nicht

als ungewöhnlich. Darüber hinaus spricht der zeitliche Zusammenhang – zwei der Abmahnungen und die Kündigung liegen nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit – eher gegen als für den kausalen Zusammenhang. Ein unmittelbarer Anspruch gegen die Beklagte aus deren Handeln bzw. aus dem Handeln von deren Organen scheidet damit aus.

- h. Der Kläger hat aber auch keinen Anspruch gegen die Beklagte aus dem Gesichtspunkt von Fürsorgepflichtverletzungen, weil diese nicht gegen Handlungen des Stadtkämmerers Degener eingeschritten ist. Insoweit ist zu beachten, dass der Beklagten selbst vom Kläger kein "Mobbing" vorgeworfen wird. Soweit er zielgerichtetes schikanöses Handeln des Stadtkämmerers Y*** moniert, kann er nur diesen hierfür verantwortlich machen. Die Beklagte macht sich nur schadensersatzpflichtig, wenn sie ihrerseits ein Verschulden trifft, welches im Nichteinschreiten gegen Maßnahmen des Vorgesetzten und in der Verletzung ihrer Fürsorgepflicht liegen könnte. Darüber hinaus besteht die Ersatzpflicht für Handlungen des Stadtkämmerers Y*** nur im Rahmen des Eintritts für Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen (§ 278 bzw. § 831 BGB).
- i. Verletzungen ihrer Fürsorgepflicht können der Beklagten dabei nur zur Last gelegt werden, soweit ihr – oder ihren Organen – die Handlungen des Stadtkämmerers Y*** bekannt gewesen sind. Dies lässt sich aus dem Sachvortrag des Klägers jedoch nicht im einzelnen entnehmen. Soweit ersichtlich hat er erstmals im Schreiben vom 05.03.1995, gerichtet an die Stadträte, Einzelheiten seiner Probleme mit dem Vorgesetzten Y*** berichtet. Diese einzelnen Stadträte haben jedoch keine Befugnisse; solche stehen allenfalls dem Bürgermeister und dem Stadtrat als Gremium zu. Eine Reaktion auf die Problematik hätte daher erst nach dem 06.03.1995 erfolgen können. Auch diesbezüglich fehlt es daher an der Kausalität für den Eintritt der Arbeitsunfähigkeit und damit des vom Kläger behaupteten Schadens.
- j. Der Stadtkämmerer Y*** hat bei der Ausübung der Weisungen gegenüber dem Kläger und bei den vom Kläger behaupteten Äußerungen in Ausübung der ihm von der Beklagten anvertrauten Pflichten gehandelt. Aus diesem Grund haftet auch die Beklagte für die Handlungen des Stadtkämmerers über die Zurechnungsnorm des § 278 BGB im Rahmen der positiven Vertragsverletzung (vgl. Kollmer, AR-Blattei SD Mobbing RdNr. 69 ff.). Keine Pflichtverletzung gerade gegenüber dem Kläger besteht jedoch, soweit der – unterstellt – fehlerhafte Satzungsvollzug betroffen ist. Ist der diesbezügliche Vortrag des Klägers richtig, dann hat der Stadtkämmerer gegen seine eigenen gegenüber der Beklagten bestehenden Pflichten zur sorgfältigen Durchführung der ihm anvertrauten Arbeiten verstoßen – nicht jedoch gegen Pflichten gegenüber dem Kläger. Auch insoweit gilt: Selbst wenn der Vorgesetzte rechtsfehlerhafte Anweisungen gibt, verstößt er nicht gegenüber dem Untergebenen bestehende vertragliche Pflichten. Der Arbeitsvertrag gibt dem weisungsunterworfenen Arbeitnehmer nämlich keinen Anspruch auf rechtsfehlerfreie Handhabungen gegenüber Dritten durch den Arbeitgeber. Erst recht gilt dies im Rahmen einer schwierigen Rechtsproblematik.
- k. Pflichtverstöße des Stadtkämmerers gegenüber dem Kläger sind nicht ersichtlich, soweit dieser Bescheide des Klägers korrigiert hat und soweit er diesem aufgetragen hat, ihm Bescheide zur Abzeichnung vorzulegen. Der Kläger

selbst trägt doch vor, er habe ständig eine andere Auffassung über den Inhalt der entsprechenden Bescheide vertreten als sein Vorgesetzter und der die Beklagte repräsentierende damalige Bürgermeister. Ist dies der Fall, entspricht es einem ordnungsgemäßen Vorgehen, wenn eine entsprechende Kontrolle durch den Vorgesetzten erfolgt. Soweit der Kläger auf handschriftliche Korrekturen durch seinen Vorgesetzten verweist (Anlagen 31 – 34 zur Berufungsbegründung, Bl. 568 ff. d.A.), handelt es sich durchweg um sachliche Anmerkungen ohne Bezug zur Person des Klägers. Sie stellen eine sehr intensive Ausübung der arbeitsrechtlich gegebenen Weisungsbefugnis dar, sind allerdings weder als Pflichtverletzung noch als Schikane des Vorgesetzten anzusehen. Bemerkungen wie "Sie sind nicht hier um zu denken, sondern um zu arbeiten" und "das muss doch endlich in Ihre Birne reingehen" erscheinen als nicht sehr geschmackvoll. Auch sie erreichen die Grenze der Pflichtverletzung gegenüber dem Arbeitnehmer noch nicht. Aus den vom Kläger vorgelegten Unterlagen lässt sich entnehmen, dass das Verhältnis zum Vorgesetzten nicht ungetrübt war. Auch lässt sich erkennen, dass der Kläger viele einzelne, für sich eher bedeutungslose Sachverhalte auf seinen Einsatz für die von ihm als richtig angenommene Berechnungsweise bezog. Selbst wenn man "Mobbing"-Symptome bei ihm unterstellt, was auch für die Kammer nahe liegt: Das Entstehen der Symptome ist nicht gleichzusetzen mit pflichtwidrigen und schuldhaften Handlungen des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten. Anderes wäre nur anzunehmen, wenn solche Handlungen gezielt eingesetzt würden, um den Kläger in seiner Person zu beeinträchtigen und zu verletzen oder um ihn loszuwerden. Hierfür bestehen jedoch keine Anhaltspunkte.

- I. Pflichtverletzungen scheiden schließlich aus, soweit sich der Kläger auf Verleumdungen gegenüber der örtlichen Presse beruft. Die von ihm vorgelegten Zeitungsartikel lassen keine Anhaltspunkte für Pflichtverletzungen durch die Beklagte oder den Stadtkämmerer Y*** erkennen.
- aa. Dies gilt zunächst für den Artikel vom 28./29.01.1995 (Anlage 14 zur Berufungsbegründung, Bl. 550 d.A.). Dort geht es um das Tätigwerden des Landratsamtes. Ein Bezug zum Kläger wird hier in keiner Weise hergestellt. Soweit Versäumnisse bei der Beklagten angesprochen werden, beziehen sich diese in keiner Weise auf eine bestimmte Person. Dasselbe gilt für die Stellungnahme des Regierungsdirektors K***. Im übrigen lässt sich nicht erkennen, dass diese Artikel der Beklagten zurechenbar wären. Der Inhalt spricht eher für das Gegenteil: Es geht um die Stellungnahmen der Rechnungsprüfer und des Landratsamtes, nicht um eine solche der Beklagten.
- bb. Ähnliches gilt für den Artikel vom 28.01.1995 (Anlage 15 ebenda, Bl. 551 d.A.). Dort wird objektiv berichtet. Die Ansicht des Sachbearbeiters wird ebenso zitiert wie diejenige des Stadtkämmerers. Außerdem geht es um Äußerungen des Vorsitzenden des Rechnungsprüfungsausschusses, nicht um solche von Organen der Beklagten.
- cc. Die Stellungnahme des 2. Bürgermeisters vom 01.02.1995 (Anlage 16 ebenda, Bl. 551 d.A.) verteidigt zunächst das Vorgehen des "zuständigen Sachbearbeiters". Soweit diesem in Frageform vorgeworfen wird, warum er nicht längst Berichtigungsbescheide erlassen hat, ist auch hier ein Angriff auf die Person des Klägers nicht erkennbar. Im übrigen wird für die Kammer nicht deutlich, was

dieser Vorwurf mit der Sachlage zu tun hat. In der Stellungnahme geht es doch um zu Gunsten der Bürger und zu Lasten der Beklagten verjährte Angelegenheiten, nicht aber um die vom Kläger lange Zeit angeprangerte fehlerhafte Pauschalberechnung zu Lasten der Bürger. Auch hier ist eine Pflichtverletzung der Beklagten bezüglich der arbeitsrechtlichen Beziehungen zum Kläger nicht erkennbar.

- dd. In der Stellungnahme vom 04.02.1995 (Anlage 17 ebenda, Bl. 552 d.A.) verteidigt der Vorsitzende des Rechnungsprüfungsausschusses den "zuständigen Sachbearbeiter", der schon wegen des Zeitablaufes keine Berichtigung habe vornehmen können. Fehlerquellen hätten der "mit diesem Bereich betraute Sachbearbeiter" und in gleichem Atemzug "dessen Vorgesetzter" eingeräumt. Auch diesbezüglich ist – abgesehen davon stammt die Stellungnahme wiederum nicht von der Beklagten – eine Richtigstellung nicht veranlasst. Der Beitrag ist auch im Hinblick auf die vom Kläger gerügte Fehlerhaftigkeit der Bescheide objektiv und neutral und lässt in keiner Weise einen Angriff auf den Kläger erkennen.
- ee. Was die Beklagte mit den karikierenden Darstellungen des Karnevalsclubs zu tun hat (Anlage 18 ebenda, Bl. 554 d.A.), wird für die Kammer nicht erkennbar.
- ff. Der Artikel vom 10.03.1995 (Anlage 19, Bl. 555 d.A.) enthält zunächst in breiter Form die Darstellung entsprechend den Rechtsansichten und dem Schreiben des Klägers an den Rechnungsprüfungsausschuss. Soweit die Beklagte, wie der Kläger unwidersprochen vorträgt, fehlerhaft die Einarbeitung in das Computerprogramm als Beispiel anführt, liegt nur eine geringfügige Pflichtverletzung vor. Soweit Äußerungen des Stadtkämmerers Y*** zitiert sind, wird dies ebenfalls als "Behauptung" angeführt. Die Beklagte bzw. der Vorgesetzte des Klägers nehmen auf die öffentlich gewordenen Angriffe des Klägers Stellung. Bewusste Falschaussagen sind hierbei nicht erkennbar. Eine Pflichtverletzung gegenüber dem Kläger liegt hierin nicht. Anderes könnte allenfalls angenommen werden, wenn die Beklagte von sich aus mit falschen Informationen oder Angriffen an die Öffentlichkeit gegangen wäre. Dies wirft auch der Kläger der Beklagten nicht vor.
- gg. Ähnliches gilt für die Stellungnahme des Bürgermeisters in der Ausgabe vom 05.04.1995 (Anlage 20 ebenda, Bl. 556 d.A.). Dort wird dem "zuständigen" bzw. "vormaligen" Sachbearbeiter zwar Ungleichbehandlung unterstellt. Die Stellungnahme steht jedoch im Kontext mit der Darstellung der Problematik und der Tatsache, dass die Angelegenheit besonders schwierig sei. Eine den Kläger über die Wahrung berechtigter Interessen hinausgehende belastende Darstellung liegt nicht vor. Im übrigen ist – die Arbeitsunfähigkeit des Klägers dauerte im Zeitpunkt des Artikels schon mehrere Wochen an – nicht ersichtlich, inwieweit dieser Artikel für die Arbeitsunfähigkeit und die hieraus resultierenden Schäden des Klägers kausal geworden sein könnte.
- hh. Der Zeitungsbericht vom 17.05.1995 (Anlage 21 ebenda, Bl. 557 d.A.) lässt keinerlei Bezug zum Kläger erkennen.

- ii. Der Artikel vom 18.05.1995 (Anlage 22 ebenda, Bl. 558 d.A.) geht zugunsten des Klägers davon aus, dass er "Opfer" der Affäre geworden sei. Vorwürfe ihm gegenüber sind auch nicht ansatzweise ersichtlich.
- jj. Die Meldung vom 19.05.1995 (Anlage 23 ebenda, Bl. 559 d.A.) lässt Vorwürfe gegenüber dem Kläger nicht erkennen. Im übrigen ist er – erwähnt wird eine "Anfrage" beim Bürgermeister – offenbar nicht auf Initiative der Beklagten verfasst worden. Was hätte dieser denn sonst gegenüber der Presse mitteilen sollen? Im übrigen ist nicht erkennbar, was der Artikel mit der schon länger andauernden Arbeitsunfähigkeit des Klägers zu tun haben soll.
- kk. Die Kurzmeldung vom 18.04.1996 (Anlage 24 ebenda, Bl. 560 d.A.) enthält keinerlei Angriffe gegenüber dem Kläger. Hinsichtlich der Kausalität gilt des oben Dargelegte.
- ll. Der weitere Artikel vom 18.04.1996 (Anlage 25 ebenda, Bl. 561 d.A.) enthält ebenfalls einen weitgehend objektiven Bericht. Es wird im wesentlichen der Richter des Arbeitsgerichts zitiert. Soweit der Vorgesetzte Y*** auf die Begründung der Kündigung eingegangen war, entsprach dies tatsächlich der von der Beklagten vorgebrachten Begründung, die sich – wie der Artikel ja selbst ausführt – als nicht haltbar erwies. Der Begriff "keiner juristischen Auseinandersetzung aus dem Weg gehende Mitarbeiter" ist der Beklagten nicht zurechenbar. Im übrigen fehlt es auch hier an der Kausalität für den behaupteten eingetretenen Schaden.
- mm. Der Artikel vom 27./28.04.1996 (Anlage 26, Bl. 562 d.A.) enthält ebenfalls keine Angriffe. Im Gegenteil: Der neue Bürgermeister erklärt hierin, dass seine persönliche Chemie zum Stadtkämmerer Y*** nicht passe. Die saloppe Formulierung "muss B*** erneut den streitbaren Mitarbeiter X*** loslassen, den das Arbeitsgericht wieder auf seinen alten Arbeitsplatz gehievt hat" ist nicht der Beklagten zurechenbar.
- nn. Insgesamt fehlt es hinsichtlich der Presseveröffentlichungen, worauf schon das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat, zum großen Teil an der Verantwortung der Beklagten. Im übrigen sind persönliche Angriffe durch die Beklagte nicht erkennbar. Pflichtwidrigkeiten sind hierbei also nicht ersichtlich. Zu einer klarstellenden Anmerkungen war die Beklagte daher auch nicht verpflichtet.
- m. Nach alldem fehlt es schon an Pflichtverletzungen der Beklagten gegenüber dem Kläger. Sie hat ihre Pflichten weder durch eigene Handlungen verletzt noch durch im Rahmen der Fürsorgepflicht gebotene Handlungen unterlassen, noch sind ihr Pflichtverletzungen des Vorgesetzten des Klägers über § 278 BGB zurechenbar. Eine Haftung für die geltend gemachten Schäden aus dem Gesichtspunkt der positiven Vertragsverletzung scheidet damit aus. Auch die erforderliche Gesamtschau ändert hieran nichts.
- n. Aus ähnlichen Gründen kommt auch eine Haftung aus dem Gesichtspunkt der unerlaubten Handlung (§ 823 BGB), erst recht aus vorsätzlicher sittenwidriger

Schädigung (§ 826 BGB) nicht in Betracht. Die Beklagte hat sich schon keiner Pflichtwidrigkeit schuldig gemacht, so dass es auf Verschulden und den vom Arbeitsgericht zu Recht gerügten "Rechtswidrigkeitszusammenhang" nicht ankommt. Soweit in Rechtsprechung und Literatur über eine Umkehr der Beweislast in Mobbing-Fällen nachgedacht wird, ist dies vorliegend nicht relevant, weil es bereits an der Darlegung nachvollziehbarer Indizien für Pflichtverletzungen der Beklagten fehlt und eine erklärte Absicht, den Kläger los zu werden (so LAG Thüringen vom 10.04.2001, vgl. etwa ArbuR 2001, 274, 277) gerade nicht erkennbar wird.

2. Nach alldem scheiden Schadensersatzansprüche des Klägers, soweit sie auf die Arbeitsunfähigkeit zurückgehen – die durch die Beklagte oder ihr zurechenbares Verhalten verursacht worden sei –, aus. Der Kläger kann weder Differenzbeträge zwischen hypothetischem Entgelt und Krankengeld noch Ausgleich für fehlende vermögenswirksame Leistungen noch Schäden bei der Abschreibung von Immobilienvermögen noch Fahrtkosten zu behandelnden Ärzten noch Parkgebühren noch Kontoüberziehungszinsen von der Beklagten verlangen. Im übrigen erscheinen die Ansprüche auch nach der vom Kläger angestellten Berechnung zum Teil nicht als schlüssig. Der Kläger begehrt das ihm zustehende Bruttoentgelt abzüglich von Netto-Krankengeldleistungen. Er übersieht, dass auch beim Bezug des Krankengeldes Rentenversicherungsbeiträge abgeführt und gezahlt werden müssen (vgl. etwa Schlegel in Küttner, Personalbuch 2002, Stichwort "Rentenversicherungsbeiträge" RdNr. 23). Hinsichtlich dieser Sozialversicherungsbeiträge, welche die Krankenkasse automatisch abführt, liegt also bereits Erfüllung vor. Der Kläger kann sie nicht nochmals einklagen. Nicht schlüssig erscheinen auch die Schadensbeträge in bezug auf die nicht voll in Anspruch genommene Abschreibung für sein erworbenes Wohneigentum nach § 10e EStG. Sie sollen sich offenbar daraus errechnen, dass er in den betreffenden Jahren weniger Einkommensteuern zu entrichten hatte. Ein Schaden kann hierdurch nicht entstehen. Der Kläger hat doch tatsächlich weniger Steuern gezahlt. Soweit der Kläger Ersatz von Bewerbungskosten verlangt, wird ein Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit erst recht nicht deutlich.
3. Schließlich scheidet nach alldem auch ein Schmerzensgeldanspruch des Klägers wegen Verletzung seines Persönlichkeitsrechts nach § 847 BGB – direkt oder entsprechend – aus. Auch dieser setzt das Vorliegen einer unerlaubten Handlung und damit eine schuldhaft Pflichtenverletzung voraus (BAG vom 13.12.2001, Az. 8 AZR 131/01; Palandt-Heinrichs, a.a.O., § 847 RdNr. 2; Lorenz, PersR 2002, 65, 69). Diese liegen nicht vor.
4. Mit Recht hat das Arbeitsgericht darauf verwiesen, dass die Schadensersatzansprüche wegen der verhinderten Urlaubnahme zum einen wegen der fehlenden Schädigungshandlung durch die Beklagte, zum anderen aber auch wegen eingetretenen Verfalls nicht bestehen. Der Kläger selbst hat nicht bestritten – dies ergibt sich im übrigen aus den vom Kläger dargelegten Arbeitsunfähigkeitszeiten –, dass er den Urlaubsanspruch aus 1994 im Urlaubsjahr und darüber hinaus noch im Jahr 1995 hätte einbringen können. Dasselbe gilt für den Urlaubsanspruch 1995, der noch 1996 hätte eingebracht werden können. Der Urlaub muss bei Arbeitsunfähigkeit bis 30.06. des Folgejahres angetreten

sein. Da der Kläger ab 11.06.1996 wieder gearbeitet hat, wäre die Erfüllung in Natur möglich gewesen. Soweit der Kläger geltend macht, die Beklagte dürfe sich aus Gleichheitsgrundsätzen nicht auf den Verfall berufen, greift dies ebenfalls nicht. Die Beklagte hat eine dahingehende Übung, der Urlaub werde grundsätzlich nicht als verfallen betrachtet, bestritten. Irgendwelche weiteren Einzelheiten hat der für eine solche Übung darlegungspflichtige Kläger nicht angeführt. Er hat sich nur auf den Einzelfall des Mitarbeiters F*** berufen. Die Beklagte hat hier substantiiert erwidert, der dortige Sachverhalt sei nicht vergleichbar, weil dieser Mitarbeiter aus dienstlichen Gründen den Urlaub im Übertragungszeitraum nicht habe einbringen können. Der Kläger ist dem nicht mehr entgegen getreten, so dass die Kammer von einer fehlenden Vergleichbarkeit mit dem einzigen vom Kläger benannten Sachverhalt auszugehen hat.

5. Begründet ist die Klage, wenn auch nicht in voller Höhe, soweit der Kläger Ansprüche auf Ersatz der Aufwendungen für Fahrten zu seinen anwaltlichen Vertretern und zu Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht hat. Diese Ansprüche haben mit der Arbeitsunfähigkeit nichts zu tun. Sie gründen, wie der Kläger unwidersprochen vorgetragen hat, auf den mit der Beklagten geführten Prozessen. Der Kläger hat diese Prozesse – bis auf den streitgegenständlichen - sämtlich gewonnen. Die Beklagte wurde in den entsprechenden Urteilen auch verurteilt, die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Zu diesen Kosten zählen auch die notwendigen Reisekosten der obsiegenden Partei (§ 91 Abs. 1 S. 2 ZPO in der bis 31.12.2001 geltenden Fassung). Diese Kosten sind nicht durch § 12a ArbGG ausgeschlossen (einhellige Auffassung, vgl. etwa Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, ArbGG, 4. Aufl. 2002, § 12a RdNr. 20). Allerdings sind solche Fahrtkosten nur in derjenigen Höhe zu erstatten, wie dies für die Entschädigung von Zeugen vorgesehen ist (§ 91 Abs. 1 S. 2 Halbsatz 2 ZPO). Die Beklagte hat weder die Behauptung bestritten, dass der Kläger 14 Termine bei seinen Prozessvertretern bzw. dem Arbeitsgericht in den betreffenden Prozessen wahrgenommen hat, noch Einwendungen gegen die Notwendigkeit der Besuche bei den anwaltlichen Vertretern erhoben. Sie hat auch gegen den Ansatz notwendiger 90 km pro Termin keine Einwendungen erhoben. Die Kammer geht daher von der grundsätzlichen Notwendigkeit der Wahrnehmung im Zusammenhang mit den oben genannten Prozessen aus. Allerdings sind gemäß den in den Jahren 1994 bis 1996 geltenden Regelungen des ZSEG (§ 9 Abs. 3 Nr. 2) nur 0,40 DM pro gefahrenem Kilometer erstattungsfähig. Es errechnet sich ein dem Kläger zustehender Betrag von 504,- DM bzw. 257,69 €. Insoweit sind Ausschlussfristen nach dem BAT nicht zu beachten, weil der Anspruch nicht dem Arbeitsverhältnis, sondern dem zwischen den Parteien bestehenden Prozessrechtsverhältnis entspringt.
6. Nach alldem ist die Klage nur zu einem geringen Teil begründet. Insoweit war das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und der Klage stattzugeben. Im übrigen war die Berufung zurückzuweisen.

III.

1. Der Kläger hat die Kosten seiner weitestgehend erfolglosen Berufung sowie diejenigen des erstinstanzlichen Verfahrens zu tragen. Sein verschwindend geringes Obsiegen hat besondere Mehrkosten nicht verursacht.
2. Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass. Die Parteien streiten um die Bewertung eines einen Einzelfalls betreffenden Verhaltens des Arbeitgebers.

Vetter, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Schädel, Ehrenamtlicher Richter

Müller, Ehrenamtlicher Richter

Verkündet am 02.07.2002