

**Arbeitsgericht
Cottbus**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

7 Ca 1960/08



Verkündet

am 08.07.2009

Xxx
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

Xxx

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Xxx

gegen

XxxgGmbH

- Beklagte zu 1) -

Xxx

- Beklagter zu 2) -

Prozessbevollmächtigte:

Xxx

zu 1, 2)

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus auf die mündliche Verhandlung vom 08.07.2009 durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Schönfeld als Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter **Xxx** und **Xxx**

für Recht erkannt:

1. Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin Schmerzensgeld in der Höhe eines Betrages von 30.000,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit dem 03.10.2008 zu zahlen.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagten verpflichtet sind, als Gesamtschuldner der Klägerin alle weiteren Gesundheits-, Vermögens- und sonstigen Schäden zu ersetzen, die der Klägerin infolge und auf Grund der ab Beginn des 13. Februar 2008 im Zusammenhang mit der beabsichtigten Herbeiführung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Beklagten aus deren Verhalten folgender und mit diesem einhergehender Persönlichkeitsrechtsverletzung der Klägerin entstanden sind bzw. zukünftig entstehen werden, sofern diese Ansprüche nicht auf einen oder mehrere Träger der Sozialversicherung oder auf Dritte übergegangen sind.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin 2/3tel, die Beklagten tragen 1/3tel der Kosten des Rechtsstreits als Gesamtschuldner.
5. Der Streitwert wird in der Höhe eines Betrages von 88.646,40 Euro festgesetzt,

Tatbestand

Die Parteien streiten um Schadensersatzansprüche sowie um die Feststellung der Ersatzpflicht im Hinblick zukünftiger Schäden.

Die am **xx.xx.19xx** geborene, **Familienstand der** Klägerin stand beginnend mit dem **xx.xx.20xx** in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1), in welchem sie zuletzt als Pflegedienstleiterin im Alten- und Pflegeheim „**Name der Einrichtung**“ in **Axxx** gegen eine monatliche Bruttoarbeitsvergütung von **x.xxx,xx** € bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Wochenstunden beschäftigt war.

Die Beklagte zu 1) betreibt in der Rechtsform einer als gemeinnützig anerkannten Gesellschaft mit beschränkter Haftung eine wirtschaftliche Unternehmung der Alten- und Krankenpflege. Sie wird vertreten durch den Beklagten zu 2) als deren Geschäftsführer. Alleiniger Gesellschafter der Beklagten zu 1) ist der **Gesellschafter der Beklagten zu 1) Axxx** e. V..

Im Betrieb der Beklagten zu 1) im „**Name der Einrichtung**“ in **Axxx** amtiert ein dreiköpfiger Betriebsrat.

In ihrer Funktion als Pflegedienstleiterin wurde die Klägerin vertreten durch die Mitarbeiterin **Bxxx** als stellvertretende Pflegedienstleiterin, die zugleich Mitglied des Betriebsrats war. Das Alten- und Pflegeheim „**Name der Einrichtung**“ in **Axxx** wurde durch den Heimleiter Herrn **Cxxx** geführt.

Bei Eintritt der Klägerin in den Betrieb der Beklagten zu 1) wurde diese noch vertreten durch den seinerzeitigen Geschäftsführer Herrn **Dxxx**. Den Vorsitz im Vorstand des **Gesellschafters der Beklagten zu 1) Axxx** e. V. hatte der damalige Bürgermeister der Stadt **Axxx**, Herr **Exxx**, inne.

Durch den Geschäftsführer Herrn **Dxxx** initiiert und mitgetragen erarbeitete die Klägerin in den Kalenderjahren 2002 bis 2004 in ihrer Funktion als Pflegedienstleiterin ein Qualitätsmanagementsystem für das Alten- und Pflegeheim „**Name der Einrichtung**“ in **Axxx**, für welches der Beklagten zu 1) in Anerkennung des Qualitätsmanagementsystems ein Zertifikat nach der DIN EN ISO 9001:2000 am 11.08.2004 verliehen wurde.

Zum Jahresende des Kalenderjahres 2004 schied der Geschäftsführer Herr **Dxxx** aus der Geschäftsführung der Beklagten zu 1) aus. An dessen Stelle trat zunächst kommissarisch der Beklagte zu 2) sowie dessen Mitgeschäftsführer Herr **Fxxx**, denn zu diesem Zeitpunkt beabsichtigte der damalige Vorstand des **Gesellschafters der Beklagten zu 1) Axxx** e. V. noch, den Sohn des Bürgermeisters der Stadt **Axxx** und Vorsitzenden des Vereinsvorstandes Herrn **Exxx**, Herrn **Exjuniorxxx**, zum Geschäftsführer der Beklagten zu 1) zu bestellen.

Das Verhältnis zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 2) als Geschäftsführer der Beklagten zu 1) war fortan zunehmend konfliktbeladen.

Ob aus dem seitens des Beklagten zu 2) der Klägerin gegenüber gezeigten Verhalten und der ihr gegenüber getätigten Aussagen seitens des Beklagten zu 2) Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche folgen, ist der Streitgegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

In einem Gespräch zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 2) im Dezember 2004, in welchem es um die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems im Betrieb der Beklagten zu 1) ging, reagierte der Beklagte zu 2) auf das Thema „Qualitätsmanagementsystem“ unverständlich, indem er erklärte, dass er nicht verstehe, wieso überhaupt ein so teures Zertifikat gemacht worden sei. Auf die Erklärungen der Klägerin hierzu reagierte er mit Schulterzucken und beendete das Gespräch schließlich ohne werthaltige Äußerung.

Zu einem weiteren Gespräch hierüber kam es zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 2) im März 2005, in welchem der Beklagte zu 2) schließlich erklärte, dass die Zertifizierung nur Geldschneiderei sei und die Qualität des Heimes doch auch ohne Zertifizierung ständig überprüft werde, also die Frage im Raum stehe, was das alles dann solle.

Gleichfalls ablehnend äußerte sich der Beklagte zu 2) im Rahmen der Leitungsbesprechung am 10. und 11. Mai 2005, an welcher er, die Klägerin, der Heimleiter Herr **Cxxx** und die stellvertretende Pflegedienstleiterin Frau **Bxxx** teilnahmen. Auch in dieser Besprechung bezeichnete der Beklagte zu 2) das Qualitätsmanagementsystem nur als „Geldschneiderei“, das Heim werde von der Heimaufsicht und dem MDK kontrolliert, das sei ausreichend, so der Beklagte zu 2).

In dem Gespräch am 10./11.05.2005 thematisierten die Gesprächsteilnehmer ebenfalls die Einbindung der Pflegedienstleitung und Hausleitung in die vom Beklagten zu 2) getroffene Entscheidung, dass Arztfahrten/Rezepte zukünftig nicht mehr vom Hausmeister, sondern von den Fachkräften durchgeführt werden sollten.

Der Beklagte zu 2) forderte im weiteren Gesprächsverlauf seitens der Klägerin deren Stellenbeschreibung ein mit der Begründung, dass deren Disziplinarbefugnisse zu prüfen seien und schloss das Gespräch schließlich mit der Bemerkung: „Frauen meckern nur und sind alle niederträchtig und boshaft und sie, Frau **Klägerin**, gehören ja auch zu diesem Geschlecht. Es ist mit Männern immer einfacher, nicht Herr **Cxxx**?“.

Am 04.11.2005 informierte der Beklagte zu 2) die Klägerin darüber, dass beim Vorsitzenden des Vorstands des **Gesellschafter** **Axxx** e. V., Herrn **Exxx**, eine anonyme Beschwerde eingegangen sei, die auch die Klägerin betreffe. Nachdem die Klägerin hier zum Gespräch mit dem Beklagten zu 2) und dem Heimleiter Herrn **Cxxx** zu den Inhalten der Beschwerde Stellung genommen hatte, äußerte der Beklagte zu 2): „Sehen Sie es als positive Kritik und beobachten Sie sich, wenn etwas dran ist, korrigieren sie ihr Verhalten und wenn nicht ist ja gut, an jedem Gerücht ist ja ein Fünkchen Wahrheit, Frau **Klägerin**“.

Als die Klägerin allerdings auf die Anonymität der Beschwerde hinwies, erklärte der Beklagte zu 2): „Sie sollten das schon Ernst nehmen, Frau **Klägerin**“.

Im Dezember 2005 erklärte der Beklagte zu 2) gegenüber dem Heimleiter Herrn **Cxxx**, dass Entscheidungen bezüglich Urlaub der Mitarbeiter, Verträge und arbeitsrechtliche Belange allein durch ihn, dem Beklagten zu 2) in seiner Funktion als Geschäftsführers bearbeitet würden. Gleiches gelte für Geldangelegenheiten und Verträge, die das Heim als solches beträfen, wobei diese Erklärung in Anwesenheit der Klägerin getätigt wurde.

Ebenfalls im Dezember 2005 beschwerten sich anonym Mitarbeiter eines Wohnbereiches über das innerbetriebliche Verhalten der Wohnbereichsleiterin Frau **Gxxx**, Schwiegertochter des Vorstandsvorsitzenden Herrn **Exxx**.

Diese anonyme Beschwerde war an die Pflegedienstleitung und die Heimleitung gerichtet. Sie lag auch dem Betriebsrat zur Bearbeitung vor und wurde von diesem an die Geschäftsführung weitergeleitet.

Ebenfalls beschwerte sich unter dem Datum des 12. Dezember 2005 die Bewohnerin Frau **Hxxx** offiziell über den Umgang und das Verhalten der Wohnbereichsleiterin Frau **Gxxx**.

Im Ergebnis dieser Beschwerden fand am 06.01.2006 zwischen den Beklagten zu 2) und der Klägerin in Anwesenheit des Betriebsratsmitglieds Frau **Bxxx** und des Heimleiters Herrn **Cxxx** ein Gespräch statt.

In diesem machte der Beklagte zu 2) deutlich, dass er gegen Frau **Gxxx** nichts unternehmen werde, weil diese die Schwiegertochter von Herrn **Exxx** sei und riet der Klägerin an, ebenfalls in dieser Sache nichts weiter zu unternehmen, weil ansonsten der Verlust ihres Arbeitsplatzes die Folge sein könne.

Mit Schreiben vom 11.01.2006 zog der Beklagte zu 2) die Aufklärung der anonymen Beschwerde aus dem Monat Dezember 2005 an sich und untersagte der Klägerin in diesem Schreiben jedwedes tätig werden in dieser Sache unter Androhung etwaiger arbeitsrechtlicher Konsequenzen.

Am 11.01.2006 fanden Mitarbeiter im Haus **Nr.** in der 2. Etage auf einer Fensterbank ein gefülltes Medikamententablett unbeaufsichtigt, welches unverzüglich sichergestellt wurde und welches als Verursacherin ebenfalls der Mitarbeiterin **Gxxx** zuzuschreiben war.

Mit Schreiben vom 25. Januar 2006 brachte die Klägerin diesen Sachverhalt bei der Geschäftsführung zur Anzeige. Ein gleichgelagerter Sachverhalt ereignete sich am 18. Februar 2006. Diesen brachte die Klägerin mit Schreiben vom 24. Februar 2006 der Geschäftsführung gegenüber zur Anzeige und wies zugleich darauf hin, dass sie für die Arbeitsweise der Mitarbeiterin **Gxxx** keine Verantwortung mehr übernehmen werde. Die Klägerin mahnte in ihrem Schreiben vom 24. Februar 2006 Konsequenzen der Geschäftsführung hierzu an und erinnerte erneut an die insoweit ausstehenden Entscheidungen der Geschäftsführung in ihrem Schreiben vom 13.03.2006, ohne dass seitens der Geschäftsführung hierauf reagiert wurde.

Unter anderem die Person der Frau **Gxxx** betreffend sprachen die Klägerin, das Betriebsratsmitglied Frau **Bxxx** und der Beklagte zu 2) am 08. Juni 2006, nachdem der Beklagte zu 2) zuvor mitgeteilt hatte, dass der Vorstand des **Gesellschafters der Beklagten zu 1) Axxx** e. V. nunmehr beschlossen habe, den Sohn des Vorstandsvorsitzenden, Herrn **Exjuniorxxx**, ab Beginn des 01. August 2006 zum Geschäftsführer zu berufen.

Auf die Forderung der Klägerin, dass im Hinblick der Person der Frau **Gxxx** sofort etwas passieren müsse, reagierte der Beklagte zu 2) mit Kopfschütteln und sagte, „dass ab 01.08.2006 Zustände wie zu damaligen Betriebsratszeiten kommen würden und einige Köpfe rollen, z. B. Frau **Ixxx** und Leitung Pflege“.

Am 04. Juli 2006 erkundigten sich zwei unbekannte männliche Personen beim Hausmeister des Heimes, Herrn **Jxxx**, nach Wohnort und Kraftfahrzeug der Klägerin, woraufhin dieser bereitwillig Auskunft gab.

Im Ergebnis dessen belehrte der Beklagte zu 2) den Mitarbeiter **Jxxx** am 06. Juli 2006 nochmals zum Datenschutz und darüber, dass er keine Daten von Mitarbeitern herauszugeben habe.

Als am 13. Juli 2006 die Klägerin den Beklagten zu 2) darauf hinwies, dass noch bis zum 31. August 2006 Zeit sei, die Forderungen der Zertifizierungskommission zu erfüllen, um die Zertifizierung weiter behalten zu dürfen, äußerte der Beklagte: „Wer braucht denn diesen „Scheißdreck“?“, wobei der Beklagte zu 2) diese verbale Entgleisung bestreitet.

Im Februar 2007 fragte die Klägerin den Beklagten zu 2), wann denn ein Abbau von Überstunden möglich sei, da sowohl sie als auch die stellvertretende Pflegedienstleiterin über ein erhebliches Überstundenkontingent verfügten.

Ohne hierauf näher einzugehen erklärte der Beklagte zu 2), dass er für das Problem eine Lösung habe, indem bei gleichbleibendem Gehalt die Wochenarbeitszeit von 40 auf 60 Stunden heraufgesetzt werde.

Bereits im November 2007 (08.11.2007) beabsichtigte der Beklagte zu 2) dem Ergotherapeuten, Herrn **Kxxx**, geänderte Arbeitsbedingungen des Inhalts anzubieten, dass dessen Wochenarbeitszeit von 35 Wochenstunden auf 40 Wochenstunden angehoben werde.

Hierüber hatte er zuvor nicht mit der dem Ergotherapeuten Vorgesetzten, der Klägerin, Rücksprache gehalten, zumal seitens der Klägerin Unregelmäßigkeiten und Beanstandungen in der Arbeitsweise des Herrn **Kxxx** zu verzeichnen waren.

Am 14. Dezember 2007 ließ der Beklagte zu 2) der Klägerin eine Einladung vom 29. November 2007 zur feierlichen Zertifikatsübergabe bei der **Firma gGmbH** am 13.12.2007 zukommen.

Im Dezember 2007 einigten sich die Heimleitung und die Pflegedienstleitung darauf, dass die Sozialarbeit und die Ergotherapie für die Heimbewohner auch an den Wochenenden Betreuungsangebote bereithalten sollten. Entsprechende Dienstpläne sollten vorbereitet werden. Der Beklagte zu 2) hob ohne vorherige Rücksprache bzw. Information der Klägerin von seiner Absicht im Januar 2008 diese erzielte Einigung wieder auf.

Am 07. Januar 2008 teilte der Beklagte zu 2) dem Heimleiter Herrn **Cxxx** auf dessen Nachfrage hin mit, dass er entschieden habe, die Wochenarbeitszeit des Mitarbeiters **Kxxx** anzuheben auf 40 Wochenstunden, woraufhin die Klägerin in dem Gespräch bemängelte, dass und warum diese Entscheidung nicht zuvor mit ihr abgestimmt worden sei.

Hierauf folgend fand am 13. Februar 2008 ein weiteres Gespräch zwischen dem Beklagten zu 2) und der Klägerin zusammen mit dem Heimleiter, Herrn **Cxxx**, statt.

Im Rahmen dieses Gespräches übergab der Beklagte zu 2) sowohl dem Heimleiter, Herrn **Cxxx** als auch der Klägerin eine anonyme Beschwerde, bestehend aus jeweils zwei Blättern, mit der Bitte, diese sich durchzulesen. Zugleich händigte der Beklagte zu 2) der Klägerin einen beiliegenden Anwesenheitskalender nicht aus, zeigte ihn dieser nur mit dem Hinweis, sie solle sich Gedanken machen, er verstehe, dass sie jetzt nichts sagen könne, er bitte aber, dass sie am Montag eine Stellungnahme einreiche, hinsichtlich derer ein weiterer Gesprächstermin für den 18. Februar 2008 vereinbart wurde.

Inhalt der anonymen Beschwerde waren Anwürfe gegenüber der Klägerin, mit welchem ihr falscher oder verfehlter Führungsstil, mangelnde Wahrnehmung ihrer Kontrollpflichten, häufige Nichtanwesenheit und damit Nichteinhaltung von Arbeitszeiten und Aufgabenerfüllungen vorgehalten wurden.

Mit Schreiben vom 15. Februar 2008 fertigte die Klägerin in Vorbereitung des Termins für den 18. Februar 2008 eine schriftliche Stellungnahme, in welcher sie die anonym erhobenen Vorwürfe zurückwies.

Mit Schreiben vom 17. Februar 2008, gerichtet an den Vorstand des **Gesellschafter Axxx** e. V. als alleinigen **Gesellschafter der Beklagten zu 1)**, bat die Klägerin um ein klärendes Gespräch über etwaige Differenzen, die in der Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung der Beklagten auftraten.

In dem Gespräch am 18. Februar 2008 um 10:30 Uhr übergab die Klägerin sodann ihre Stellungnahme vom 15. Februar 2008 und erklärte, dass dies ihre abschließende Stellungnahme sei und sie weiter nicht zu den anonym erhobenen Vorwürfen Stellung nehmen werde.

Hieraufhin erreichte den Geschäftsführer der Beklagten ein weiteres anonymes Schreiben, in welchem die Verfasser mitteilten, dass der Betriebsrat eine Unterschriftenaktion ins Leben gerufen habe, mit welcher sich die Beschäftigten im „**Name der Einrichtung**“ gegen anonyme Schreiben positionieren sollten. Es würde Druck ausgeübt, sich in die Mitarbeiterliste zustimmend einzutragen.

Nunmehr beschloss der Vorstand des **Gesellschafter Axxx** als **Gesellschafter der Beklagten zu 1)** am Vormittag des 21. Februar 2008 einzelne Mitarbeiter der Frühschicht zu den anonym erhobenen Vorwürfen zu befragen.

Hierzu wurden im Verlauf des Vormittags des 21. Februar 2008 die Mitarbeiterin Frau **Lxxx**, die Mitarbeiterin Frau **Mxxx**, der Hausleiter Herr **Cxxx** und die stellvertretende Pflegedienstleiterin Frau **Bxxx** befragt. Über die Befragungen wurde jeweils ein Gesprächsprotokoll angefertigt.

Gegen 15:30 Uhr des 21. Februar 2008 verließ die Klägerin zusammen mit der stellvertretenden Pflegedienstleiterin Frau **Bxxx** den Betrieb der Beklagten. Für den folgenden 22. Februar 2008 war der Klägerin insoweit und in Abgeltung etwaiger Überstunden Arbeitsbefreiung gewährt worden. Die Klägerin führte bei Verlassen des Betriebs der Beklagten verschiedene dienstliche Unterlagen mit sich, darunter einen Ordner Qualitätsmanagementhandbuch, zwei Qualitätsmanagementhandbücher gebunden, einen Ordner Konzepte (Biographiearbeit, demenzielle Erkrankungen, Sterbegleitung, Pflegevisite) und einen Hefter Konzept zur Betreuung, wie auch ein Ernährungskonzept, erstellt 2004, als Rahmenrichtlinie für die Arbeitsprozesse im Verpflegungsbereich – Küche.

Als der Beklagte zu 2) hiervon am 22. Februar 2008 Kenntnis erhielt, verfügte er mit Schreiben vom 22. Februar 2008 die sofortige Suspendierung der Klägerin, erteilte dieser ein Hausverbot und forderte sie zur Herausgabe der mitgenommenen Unterlagen auf.

Gleichzeitig erstatte er bei der Kriminalpolizei Strafanzeige wegen Unterschlagung von im Eigentum der Beklagten zu 1) stehender dienstlicher Dokumente.

In Beantwortung des Schreibens des Geschäftsführers der Beklagten erklärte die Klägerin unter dem 25. Februar 2008 in einem an den Geschäftsführer der Beklagten gerichteten Schreiben:

„Da Sie bei Ihrer geheimnisvollen Aktion am 21. Februar 2008 in unserem Heim weder Betriebsrat noch mich informierten, fühlte ich mich in dieser Ausgrenzung stark verunsichert.

Nur aus dieser Unsicherheit heraus habe ich das Qualitätsmanagementhandbuch und die entsprechenden Kopieexemplare sichergestellt. Diese sind mein geistiges Eigentum.

In einer Mitteilung an die Heimaufsicht habe ich die Existenz dieser Dokumente als persönliche Arbeitsgrundlage der Pflegedienstleitung unseres Heimes bestätigt, so dass die befürchteten Einschränkungen des Betriebsablaufs nicht gegeben sind.“

Bereits am Morgen des 26. Februar 2008 ließ die Klägerin verschiedene Unterlagen durch ihren Ehemann der Beklagten zurückgeben. Ausweislich der hierüber erstellten Rückgabequittung übergab der Ehemann der Klägerin einen Ordner Qualitätsmanagementhandbuch, zwei Qualitätsmanagementhandbücher gebunden, einen Ordner Konzepte (Biographiearbeit, demenzielle Erkrankungen, Sterbegleitung, Pflegevisite) und einen Hefter Konzept zur Betreuung.

Das für den 26. Februar 2008 zwischen der Klägerin und dem Vorstand des **Gesellschafters Axxx** e. V. avisierte Gespräch sagte die Klägerin in Ansehung des seitens der Beklagten verfügten Hausverbotes und der Suspendierung ihrerseits ab. Die Beklagte zu 1) wiederum führte am 26. Februar 2008 eine Mitarbeiterversammlung durch, in welcher sie über die anonymen Schreiben und die Suspendierung der Klägerin berichtete.

Mit Schreiben vom 27. Februar 2008 hörte die Beklagte zu 1) den in ihrem Betrieb amtierenden Betriebsrat zu der Absicht an, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sowohl außerordentlich fristlos als auch hilfsweise ordentlich fristgemäß zu kündigen. Noch am 27. Februar 2008 stimmte der Betriebsrat der außerordentlichen fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Klägerin zu. Hinsichtlich der beabsichtigten ordentlichen fristgemäßen Kündigung gab der Betriebsrat keine Stellungnahme ab.

Die Beklagte zu 1) kündigte das Arbeitsverhältnis zur Klägerin mit Schreiben vom 03. Mai 2008 außerordentlich fristlos und nachgehend mit Schreiben vom 12. März 2008 hilfsweise ordentlich fristgerecht.

Zugleich beauftragte die Beklagte zu 1) ihren Prozessbevollmächtigten mit der Erhebung einer Herausgabeklage, welche sie gegen die Klägerin führte und mit welcher die Herausgabe verschiedener bei der Klägerin vermuteter Arbeitsmittel, Dokumente, Disketten, Ordner, etc. verfolgt wurde.

Unter dem Datum des 12. März 2008 wurde die Klägerin durch das Polizeipräsidium Frankfurt/Oder Schutzbereich Cottbus/Spree-Neiße zur Beschuldigtenvernehmung vorgeladen.

Die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus wies durch Teil-Urteil vom 28.05.2008 den überwiegenden Teil der seitens der Beklagten zu 1) geführten Herausgabeklage gegen die Klägerin als unzulässig ab. Mit Schluss-Urteil vom 02. Juli 2008 wies die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus auch die seitens der Beklagten zu 1) geführte Herausgabeklage im Übrigen und damit vollumfänglich ab.

Unter dem Datum des 14. Juli 2008 verfügte die Staatsanwaltschaft Cottbus die Einstellung des Ermittlungsverfahrens gegen die Klägerin gemäß § 170 II StPO.

In der mündlichen Verhandlung vom 03. September 2008 über den Antrag auf Feststellung der Nichtauflösung des Arbeitsverhältnisses infolge der außerordentlichen fristlosen, zugleich hilfsweise fristgemäß erklärten arbeitgeberseitigen Kündigung vom 03.03./12.03.2008 erklärte der Beklagtenvertreter und Prozessbevollmächtigte der Beklagten zu 1), dass eine Mehrzahl der Beschäftigten sich dafür ausgesprochen habe, dass die Klägerin nicht mehr in den Betrieb der Beklagten zurückkehren werde. Er stellte insoweit in Aussicht, dass sich die Beklagte zu 1) gehalten sehen könne, das Arbeitsverhältnis zur Klägerin erneut unter dem rechtlichen Gesichtspunkt einer „Druckkündigung“ zu kündigen.

Auf die mündliche Verhandlung vom 03. September 2008 stellte die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus nunmehr fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten zu 1) vom 03. März 2008 noch infolge der hilfsweise erklärten ordentlichen fristgemäßen Kündigung vom 12. März 2008 aufgelöst worden ist.

Die Klägerin war zwischenzeitlich ab Beginn des 25. Februar 2008 arbeitsunfähig erkrankt. Ihre Erkrankung dauerte bis zum 13. Juni 2008 an.

Bereits am 29. September 2008 informierte der Beklagte zu 2) die Belegschaft des Alten- und Pflegeheims „**Name der Einrichtung**“ in **Axxx** über das Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 03. September 2008, ohne dass zu diesem Zeitpunkt das arbeitsgerichtliche Urteil vom 03. September 2008 den Parteien zugestellt war.

Im Ergebnis dessen sprachen sich verschiedene Mitarbeiter des Alten- und Pflegeheimes „**Name der Einrichtung**“ gegen eine Weiterbeschäftigung der Klägerin, andere wiederum für eine solche aus.

Hieraufhin hörte die Beklagte zu 1) unter dem Datum des 20.11.2008 den im Betrieb amtierenden Betriebsrat zur beabsichtigten neuerlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Klägerin an. Dabei wies die Beklagte zu 1) darauf hin, dass sie beabsichtige, das Arbeitsverhältnis erneut verhaltensbedingt zu kündigen, da mehr als zwei Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung eine weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin strikt ablehnten.

Mit Schreiben vom 03. Dezember 2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin nunmehr ordentlich verhaltensbedingt zum Ablauf des 31. März 2009 und erklärte der Klägerin gegenüber die sofortige Suspendierung und erneuerte ein etwaiges Hausverbot zu Lasten der Klägerin.

Nachdem die Beklagte gegen das arbeitsgerichtliche Urteil vom 03. September 2008 zunächst das Rechtsmittel der Berufung eingelegt hatte, nahm sie dieses mit Schriftsatz vom 26. März 2009 wieder zurück, weil die Berufung unzulässig war.

Die Beklagte sah sich folglich gehalten, das Arbeitsverhältnis für die Zeit von Beginn des 03.03.2008 bis einschließlich des 31.03.2009 abzurechnen.

Im Ergebnis dieser Bemühungen ließ die Beklagte zu 1) durch ihren Prozessbevollmächtigten mit Schriftsatz vom 22. April 2009 in dem Rechtsstreit 5 Ca 1/09 erklären, dass die Beklagte zu 1) gegenüber der Klägerin Rückzahlungsansprüche für die Zeit vom 06.04. bis einschließlich des 13.06.2008 in der Höhe von 5.456,19 € brutto bzw. 3.339,51 € netto geltend machen könne, obgleich die Beklagte zu 1) bis einschließlich des 22. April 2009 keinerlei Vergütungszahlungen an die Klägerin ausgebracht hatte.

Die Klägerin wiederum hatte die Kündigung vom 03. Dezember 2008 ebenfalls klageweise vor dem Arbeitsgericht Cottbus unter dem Az.: 2 Ca 1926/08 angegriffen.

Mit Schriftsatz vom 17. Juni 2009 stellte die Klägerin im Kündigungsschutzverfahren 2 Ca 1926/08 einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Verurteilung der Beklagten zu 1) zur Zahlung einer angemessenen Abfindung.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde zum Ablauf des 31.03.2009 durch Vergleich vom 01. Juli 2009 im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor der 2. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus am 01.07.2009 beendet.

Mit ihrer am 30. Dezember 2008 vor dem Arbeitsgericht Cottbus erhobenen und der Beklagten am 07.01.2009 zugestellten Klage vom gleichen Tage, die im Rahmen der klägerseitigen Replik vom 04. Juli 2009 erweitert worden ist, verfolgt die Klägerin gegenüber den Beklagten Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche.

In abschließender Wertung und Würdigung aller klägerseitig dokumentierter Vorfälle, Aussagen und Ereignisse behauptet die Klägerin seitens des Beklagten zu 2) seit Dezember 2004 fortgesetzt, aufeinander aufbauend und ineinander übergreifend Anfeindungen, Missbilligungen, Schikanen ausgesetzt gewesen zu sein, nach deren Art und Ablauf eine von der Rechtsordnung nicht gedeckte Zielsetzung verfolgt worden sei.

Denn es sei, so behauptet die Klägerin, dem Beklagten zu 2) im Ergebnis seines Handelns schließlich darum gegangen, sie, die Klägerin zur Aufgabe ihres Arbeitsverhältnisses zu bewegen. Da aber die Klägerin solches nicht von sich aus beabsichtigt habe, habe der Beklagte zu 2) durch sein systematisches auf eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausgerichtetes Handeln schließlich der Klägerin die Vertragsauflösung aufgezwungen. Hierbei verweist die Klägerin insbesondere darauf, dass das Prozessverhalten der Beklagten darauf angelegt gewesen sei, dass die Klägerin irgendwann „aufgeben“ und sich mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses abfinden werde.

Unter dem rechtlichen Gesichtspunkt einer langjährigen fortgesetzten Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Klägerin verfolgt diese den Beklagten gegenüber Schmerzensgeldansprüche zu mindestens von 80.000,00 € sowie die Feststellung, dass die Beklagten verpflichtet seien, ihr, der Klägerin, auch weitere aus der Verletzungshandlung resultierende Schäden zu ersetzen.

Gestützt auf ein Auflösungsverschulden nimmt die Klägerin die Beklagten auf Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Arbeitsvergütung über den 31.03.2009 hinaus in Anspruch, obgleich das Arbeitsverhältnis der Parteien durch Vergleich zum Ablauf des 31.03.2009 beendet worden ist.

Die Klägerin geht hierbei von einer gesamtschuldnerischen Haftung beider Beklagter aus, denn durch das Handeln des Beklagten zu 2) habe zugleich die Beklagte zu 1) als Arbeitgeberin der Klägerin gegenüber deren Treue und Fürsorgepflichten verletzt.

Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin ein angemessenes Schmerzensgeld nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.10.2008 zu zahlen, das 80.000,00 € nicht unterschreiten soll,
2. es wird festgestellt, dass die Beklagten verpflichtet sind, als Gesamtschuldner alle weiteren Gesundheits-, Vermögens- und sonstigen Schäden zu ersetzen, die der Klägerin aufgrund der in der Zeit von 2004 bis 2008 erfolgten Persönlichkeitsrechtsverletzungen in Form von fortgesetzten aufeinander aufbauenden und ineinander übergreifenden Anfeindungen, Missbilligungen und Schikanen durch die Mitarbeiter der Beklagten zu 1) im Rahmen des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses entstanden und die zukünftig entstehen werden, soweit die Ansprüche nicht auf Sozialversicherungsträger oder sonstige Dritte übergegangen sind.
3. Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin 7.440,00 € brutto abzüglich von der Agentur für Arbeit erhaltener 2.793,60 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagten beantragen,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagten treten den Klageforderungen entgegen. Sie verweisen darauf, dass die Leitungsentscheidung getroffen worden sei, das Zertifikat über das Qualitätsmanagementsystems aufzugeben, das Qualitätsmanagementsystem jedoch weiter innerbetrieblich anzuwenden.

Dass der Beklagte zu 2). das Qualitätsmanagementsystem als „Scheißdreck“ bezeichnet habe, bestreiten die Beklagten, denn eine solche Formulierung gehöre nicht zum Wortschatz des Beklagten zu 2).

Soweit die Klägerin auf eine geschlechterdiskriminierende Entäußerung des Beklagten zu 2) verweise, so erklären die Beklagten, dass es sich hierbei keinesfalls um eine Herabwürdigung der Klägerin gehandelt habe, sondern die zitierte Formulierung scherzhaft gemeint gewesen sei, zumal die Klägerin den Beklagten zu 2) mit seiner Erklärung nicht vollständig zitiere.

Ebenso scherzhaft sei die Erklärung zum „Abbau von Überstunden“ gemeint gewesen.

Die Einladung zur Zertifikatsübergabe bei der Rettungsdienst gmbH sei an alle leitenden Angestellten des Kreisverbandes des DRK und seiner Gesellschaften gegangen.

Entgegen der Auffassung der Klägerin seien dieser auch keine Disziplinarbefugnisse entzogen worden, denn sie hat nach ihrem Arbeitsvertrag und der dazugehörigen Stellenbeschreibung solche gar nicht inne gehabt.

Entgegen der Behauptung, die Geschäftsführung habe in Sachen **Frau Gxxx** nichts unternommen, verweisen die Beklagten darauf, dass die Geschäftsführer, darunter der Beklagte zu 2) und dessen Mitgeschäftsführer, Herr **Fxxx**, hierzu mehrfach das Gespräch mit Herrn **Exxx** als Vorstandsvorsitzenden des **Gesellschafters der Beklagten zu 1)** gesucht hatten, welcher sich allerdings jeglicher disziplinarischer Maßnahmen gegen seine Schwiegertochter verbeten habe, da er solches mit ihr selbst regeln würde.

Die Wochenendeinsätze der Sozialarbeit- und Ergotherapeuten habe der Beklagte zu 2) in der Tat rückgängig gemacht, weil er sich im Rahmen einer Geschäftsführertagung mit den Leitern anderer DRK-Kreisverbände hierzu verständigt gehabt habe und ihm erklärt worden sei, dass generell solche Dienste an Wochenenden und Feiertagen nicht durchgeführt würden, da diese Tage ausdrücklich verwandtschaftlichen Besuchen vorbehalten seien.

Hinsichtlich der Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu Gunsten des Herrn **Kxxx** verweisen die Beklagten darauf, dass es hierzu keiner Zustimmung der Klägerin bedurft hätte.

Zu der Problematik der Kündigung und dem im Rahmen dieser erhobenen Vorwurf der Unterschlagung halten die Beklagten weiterhin daran fest, dass es sich bei Behauptung der Klägerin, sie habe einige Unterlagen zur Überarbeitung wegen des angekündigten Heimaufsichtsbesuches und des bevorstehenden Vorstandsgesprächs mit nach Hause genommen, um eine solche Schutzbehauptung handele. Ihre tatsächlichen Beweggründe habe die Klägerin vielmehr in ihrem eigenen Schreiben vom 25. Februar 2008 niedergelegt

gehabt, in welchem sie ausgeführt habe, dass sie die mitgenommenen Unterlagen als ihr geistiges Eigentum betrachte und sie deshalb sicher stellen wollte.

Nicht etwa die Beklagten seien bemüht gewesen, die Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen, wie die Klägerin solches behauptet, vielmehr habe sie selbst durch ihr gesamtes Verhalten sich entsprechend in Abseits gestellt. Insofern verweisen die Beklagten darauf, dass es nicht miteinander vereinbar sei, dass die Klägerin auf der einen Seite beantrage, zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Pflegedienstleiterin weiter beschäftigt zu werden und diesbezüglich sogar Anstrengungen zur Durchsetzung dieses Antrages unternehme, andererseits aber gleichzeitig die Beklagte auf Schadensersatz und Schmerzensgeld mit den hier erhobenen Mobbingvorwürfen in Anspruch nehme.

Die Beklagten weisen daher im Ergebnis den klägerseitigen Vorwurf des Mobbing als unberechtigt zurück.

Es fehle hierfür bereits an einem systematischen Vorgehen in einer Täter-Opferkonstellation, wovon nicht die Rede sein könne.

Maßgeblich sei nämlich eine objektive Betrachtung und nicht das allein subjektive Empfinden der Klägerin, so die Beklagten. Soweit der Klägerin im Rahmen der Abrechnung ihres Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum vom 04. März 2008 bis zum 31.03.2009 ein Rückforderungsanspruch der Beklagten zu 1) ausgewiesen worden sei, habe es sich hierbei um einen bedauerlichen Fehler im Abrechnungssystem gehandelt, so erklären die Beklagten.

Die Parteien haben in der mündlichen Verhandlung vom 08. Juli 2009 ihre gegenseitigen Rechtsstandpunkte ergänzt und vertieft.

Hinsichtlich der diesbezüglich abgegebenen Erklärungen sowie hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 08. Juli 2009 als auch auf sämtliche zur Gerichtsakte gereichte, gewechselte Schriftsätze der Parteien nebst den jeweils beigefügten Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nur in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet. Sie war im Übrigen abzuweisen.

A)

Antragsgemäß waren die Beklagten in gesamtschuldnerischer Haftung zu verurteilen, an die Klägerin als Schmerzensgeld einen Betrag in Höhe von 30.000,00 € zu zahlen, wie auch antragsgemäß festzustellen war, dass die Beklagten, solches ebenfalls in gesamtschuldnerischer Haftung, verpflichtet sind, der Klägerin alle zukünftigen aus dem schadensstiftenden und rechtswidrigen Verhalten der Beklagten resultierenden Schäden zu ersetzen.

I.

Die Klage ist zulässig.

Die Klägerin hat die Beklagten zu 1.) und zu 2.) mit ihrer am 30.12.2008 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Leistungs- und Feststellungsklage, die durch Schriftsatz vom 04. Juli 2009 noch um einen zusätzlichen Zahlungsantrag erweitert worden ist, ordnungsgemäß im Sinne des § 253 II ZPO und in zulässiger Klagehäufung, § 260 ZPO, in gesamtschuldnerischer Haftung auf Zahlung von Schmerzensgeld und Schadensersatz und auf Feststellung von Schadensersatzansprüchen in Anspruch genommen.

Soweit die Klage auf die Feststellung der Ersatzpflicht zukünftiger Schäden gerichtet ist, handelt es sich bei dieser um eine gemäß § 256 ZPO zulässige Feststellungsklage, mittels welcher das Bestehen eines zwischen den Parteien streitigen Rechtsverhältnisses in Gestalt eines Haftungsverhältnisses festgestellt werden soll.

Auch der insoweit in Ziffer 1 der Anträge nur in Gestalt einer Schmerzensgelduntergrenze und damit der Höhe nach nicht konkret bezifferte Schmerzensgeldanspruch begegnet keinen gerichtlichen Zulässigkeitsbedenken, denn es ist anerkannt, dass es dem Verletzten aus prozessökonomischen Gesichtspunkten anheim steht, die Bestimmung der Höhe des angemessenen Schmerzensgeldes in das Ermessen des Gerichts zu stellen (BAG NJW 1993, 311).

II.

Die Klage ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang auch begründet.

1.) Die Klägerin hat Anspruch gegen die Beklagten auf Zahlung eines Schmerzensgeldes in Höhe eines Betrages von 30.000,00 € aus den §§ 823 I; 611 I, 280 I, 241 II BGB, Artikel 1 I, 2 I Grundgesetz in Verbindung mit § 253 II BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 30. Oktober 2002 in gesamtschuldnerischer Haftung gemäß

§ 421 BGB.

a) Zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1) bestand nach Maßgabe des Anstellungsvertrages vom 30.10.2002 in der Zeit von Beginn des 15.11.2002 bis einschließlich des 31.03.2009 ein Arbeitsverhältnis, in welchem die Klägerin als Arbeitnehmerin sich der Beklagten zu 1) gegenüber zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichtet hatte, demgegenüber die Beklagte zu 1) sich verpflichtete, diese von der Klägerin zu erbringenden Dienstleistungen entsprechend der arbeitsvertraglichen Entgeltabrede gemäß § 3 des Arbeitsvertrages vom 30.10.2002 zu vergüten.

Die Konkretisierung der vertraglich eingegangenen Dienstleistungsverpflichtungen nach Art und Umfang und Ort und Zeit unterliegt, soweit hierzu arbeitsvertraglich keine Regelungen getroffen worden sind, gemäß § 106 der Gewerbeordnung dem Direktionsrecht der Beklagten zu 1), welches diese durch den Beklagten zu 2) als deren Geschäftsführer im Rahmen billigen Ermessen ausübte.

Über vorgenanntes Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung hinaus schulden beide Vertragsparteien als nicht im Synallagma stehende vertragliche Nebenpflichten, Treue- und Fürsorgepflichten. Solches bedeutet, dass die Klägerin als Angestellte der Beklagten zu 1) auf deren Belange, Interessen und deren Erscheinungsbild nach außen hin Rücksicht zu nehmen hat (§ 4 des Arbeitsvertrages vom 30.10.2002), wohingegen die Beklagte zu 1) als Arbeitgeberin der Klägerin verpflichtet ist, die Persönlichkeitsrechte der Klägerin, deren Anspruch auf Wahrung und Unverletzlichkeit ihrer Würde und ihrer körperlichen Integrität, ihres Rufes und ihres Ansehens in der Öffentlichkeit zu schützen und zu bewahren hat (Treue und Fürsorgepflicht) § 241 II BGB.

b) Diese ihre Treue und Fürsorgepflicht hat aber die Beklagte zu 1) durch das Verhalten deren Geschäftsführers des Beklagten zu 2), der Klägerin gegenüber verletzt. Sie hat mit ihrem Verhalten in der Zeit von Beginn des 13. Februar 2008 bis zur Vertragsauflösung am 01.07.2009 in ihrem zielgerichteten Streben nach der Auflösung und Beendigung des Arbeitsvertrages das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin des Inhalts verletzt, dass sie der Klägerin zum Ersatz des hieraus resultierenden Schadens und zur Leistung eines Schmerzensgeldes verpflichtet ist.

Denn gemäß § 280 I BGB kann der Gläubiger Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen, wenn der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt. Solches gilt nicht, wenn der Schuldner die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat, § 280 I 2 BGB.

aa) Die Beklagte zu 1) hat durch das Verhalten ihres Geschäftsführers, des Beklagten zu 2), in der Zeit von Beginn des 13. Februar 2008 bis zum 01. Juli 2009 mit ihrem zielgerichteten Streben nach Auflösung und Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses zur Klägerin dieser gegenüber deren allgemeines Persönlichkeitsrecht verletzt.

Denn der Beklagte zu 2) hat beginnend mit dem 13. Februar 2008 unter Nutzung aller sich ihm vertraglich und gesetzlich bietender Möglichkeiten betrieblich, persönlich und wirtschaftlich zielgerichtet die Vertragsbeendigung des Arbeitsverhältnisses zur Klägerin verfolgt und betrieben, bis dass die Klägerin ihrerseits in eine Vertragsauflösung einwilligte, obgleich sie die Fortsetzung des Arbeitsvertrages zur Beklagten zu 1) weiter hätte verfolgen können.

Dieses Verhalten des Beklagten zu 2), welches sich die Beklagte zu 1) als Arbeitsgeberin der Klägerin zurechnen lassen muss, verletzt aber die Klägerin in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, denn es stellt einen rechtswidrigen Eingriff in die Würde des Menschen, dessen Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit und dessen Recht auf freie Berufswahl und die Freiheit der Berufsausübung dar, Artikel 1 I, 2 I, 12 Grundgesetz.

bb) Vorgenannte Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Klägerin steht zur Überzeugung der erkennenden Kammer im Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 08. Juli 2009 fest. Die insoweit maßgeblichen Tatsachen sind zwischen den Parteien unstrittig, so dass die Entscheidung über den Schmerzensgeldanspruch der Klägerin hat ergehen können, ohne den Beklagten auf die zuletzt seitens des Klägersvertreters zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze noch rechtliches Gehör gewähren zu müssen.

(a) Der Beklagte zu 2) hat am 13. Februar 2008 und am 21. Februar 2008 die betriebliche Stellung und Glaubwürdigkeit der Klägerin als Pflegedienstleiterin im Alten- und Pflegeheim „**Name der Einrichtung**“ in **Axxx** untergraben und herabgewürdigt.

Denn der Beklagte zu 2) hat der Klägerin am 13. Februar 2008 zunächst eröffnet und erklärt, dass er entgegen der getroffenen Vereinbarungen ohne vorherige Rücksprache und Konsultation der Klägerin als Pflegedienstleiterin von der Durchführung zusätzlicher Angebote der Sozialarbeit und Ergotherapie an den Wochenenden Abstand genommen habe.

Der Beklagte zu 2) hat der Klägerin sodann die zweiseitige anonyme Beschwerde vom 06. Februar 2009 zur Kenntnis und zur vorläufigen Stellungnahme gegeben, der Klägerin allerdings die Einsichtnahme in einen als Beweismittel geführten Kalender versagt und damit

die Möglichkeit angemessener Rechtsverteidigung genommen.

Auf die abschließende Stellungnahme der Klägerin zur anonymen Beschwerde am 18. Februar 2009 hat der Beklagte zu 2) ohne vorherige Rücksprache und Information, was vom Beklagten zu 2) bewusst und gewollt war, Mitarbeiter zur Aussage zu den Anwürfen aus der anonymen Beschwerde aus dem Dienstbetrieb des Alten- und Pflegeheims herausgelöst, er hat sich beim Heimleiter, Herrn **Cxxx**, diesbezüglich vergewissert, dass die Klägerin hiervon Kenntnis erlangt habe, was seinerseits beabsichtigt gewesen war.

(b) Der Beklagte zu 2) hat die Klägerin einseitig von der arbeitsvertraglichen Leistungserbringung ausgeschlossen, ohne hierzu vorher die Klägerin angehört zu haben und die Klägerin hierdurch gegen ihren Willen von ihrem arbeitssozialen Umfeld getrennt.

Denn der Beklagte zu 2) hat mit Schreiben vom 22. Februar 2008 die Klägerin vom Dienst suspendiert und gegenüber der Klägerin ein Hausverbot ausgesprochen, solches unter Inbezugnahme darauf, dass auf Befragen ein Mitarbeiter bekundete, er habe gesehen, wie die Klägerin zusammen mit der Kollegin **Bxxx** mehrere Aktenordner in ihren Pkw eingeladen habe.

Der Beklagte zu 2) hat aber die Klägerin zuvor zu diesen Umständen nicht angehört. Er hat ihr keine Möglichkeit der Erklärung gegeben und der Klägerin damit eine angemessene Rechtsverteidigung genommen und die Klägerin infolge dessen von ihrem durch die Arbeitstätigkeit geprägten sozialen Umfeld abgeschnitten.

Obgleich die Klägerin im Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 3. September 2008 hinsichtlich der Kündigungserklärungen vom 03. März und 12. März 2008 die Feststellung der Nichtauflösung des Arbeitsverhältnisses und die Verurteilung der Beklagten zu 1) zu ihrer, der Klägerin, Weiterbeschäftigung erwirkt hatte, hat der Beklagte zu 2) die Klägerin entgegen ihres titulierten Beschäftigungsanspruchs weder weiterbeschäftigt, noch das Hausverbot der Klägerin gegenüber aufgehoben, sondern im Rahmen der Folgekündigung vom 03. Dezember 2008 die Aufrechterhaltung der Suspendierung und des gegenüber der Klägerin ausgesprochenen Hausverbotes verfügt.

(c) Der Beklagte zu 2) hat gegen die Klägerin behördliche Verfahren eingeleitet, die unbegründet waren und hinsichtlich derer sich die Klägerin hat erwehren müssen.

Denn der Beklagte zu 2) hat am 21. Februar 2008 gegen die Klägerin Strafanzeige wegen Diebstahls und Unterschlagung von solchen im vermeintlichen Eigentum der Beklagten zu 1)

stehender Gegenstände erstattet und die Klägerin vor dem Arbeitsgericht Cottbus auf Herausgabe verschiedener Gegenstände klageweise in Anspruch genommen.

Das Ermittlungsverfahren, im Zuge dessen die Klägerin am 12. März 2008 eine Vorladung zur Beschuldigtenvernehmung seitens der Kriminalpolizei, Polizeipräsidium Frankfurt (Oder), bekam, wurde gemäß § 170 II StPO mangels hinreichendem Tatverdacht eingestellt. Die Herausgabeklage vor dem Arbeitsgericht Cottbus wurde überwiegend als unzulässig, im Übrigen als unbegründet abgewiesen.

Vor der Erstattung der Strafanzeige gewährte der Beklagte zu 2) der Klägerin wiederum kein rechtliches Gehör noch gab er der Klägerin Gelegenheit zur Erklärung oder Stellungnahme hinsichtlich der beklagtenseitig als erheblich erachteten Verdachtsmomente.

(d) Der Beklagte zu 2) kündigte das Arbeitsverhältnis zur Klägerin verhaltensbedingt außerordentlich fristlos, nachgehend ordentlich fristgemäß und wiederum verhaltensbedingt fristgemäß, ohne dass die Kündigungen wirksam waren und schuf hierdurch für die Klägerin eine existenzbedrohliche Lage.

Denn der Beklagte zu 2) sprach unter dem Datum des 03. März 2008 gegenüber der Klägerin eine verhaltensbedingt begründete außerordentliche, fristlose Kündigung aus, welche nachgehend durch eine solche ordentliche fristgemäße Kündigung vom 12. März 2008 untersetzt wurde und berief sich im Rahmen derer in der Begründung dieser auf den Vorwurf eines wichtigen, mindestens jedoch eines verhaltensbedingt vertragswidrigen von der Klägerin zu vertretenden Grundes.

Mit Urteil des Arbeitsgerichts Cottbus vom 03. September 2008, rechtskräftig nach Rücknahme der Berufung am 26. März 2009 wurde allerdings festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien infolge vorgenannter Kündigungen nicht aufgelöst worden ist. Gleichwohl ließ der Beklagte zu 2) den Kündigungen vom 03. März und 12. März 2008 unter dem Datum des 03. Dezember 2008 eine weitere verhaltensbedingte Kündigung folgen, obgleich die Klägerin seit dem 22. Februar 2008 nicht mehr für die Beklagte zu 1) tatsächlich tätig war.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses schafft jedoch für einen Arbeitnehmer, der schließlich zur Sicherung seines Lebensunterhalts auf die wirtschaftliche Verwertung seiner Arbeitskraft angewiesen ist, eine existenzgefährdende Lebenssituation, deretwegen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als ultima ratio Prinzip des Kündigungsrechts die Unabweisbarkeit der Kündigung verlangt (vgl. zum ultima ratio Prinzip BAG vom 21.04.2005

– 2 AZR 132/04 – NZA 2005, 1289).

e) Der Beklagte zu 2) hat aktiv eine Rückkehr der Klägerin in den Betrieb der Beklagten zu 1) dadurch hintertrieben, dass er noch ohne Vorliegen der Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils vom 03. September 2008 am 29. September 2008 die Belegschaft des Alten- und Pflegeheims „**Name der Einrichtung**“ in **Axxx** über die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht und Entscheidung des Arbeitsgerichts Cottbus unterrichtete.

Denn der Beklagte zu 2) konnte insoweit zu den Gründen der gerichtlichen Entscheidung vom 3. September 2008 noch keine Aussagen treffen, denn diese waren zu diesem Zeitpunkt noch nicht an die Parteien zugestellt. Er hat hierdurch mit der Information der Belegschaft am 29. September 2008 eine Stimmungslage gegen die Klägerin gefördert und genutzt, in deren Folge er zu zwei Dritteln der Belegschaft eine akute Antipathie gegen die Klägerin des Inhalts hat feststellen wollen oder können, welche ihn zum Ausspruch der Folgekündigung vom 03. Dezember 2008 veranlasste.

(f) Der Beklagte zu 2) hat die wirtschaftliche Existenznot der Klägerin ausgenutzt, um bei dieser den Willen zur Vertragsbeendigung zu stärken.

Denn der Beklagte zu 2) hat ohne selbst überhaupt tatsächliche Zahlungen zu Gunsten der Klägerin angewiesen zu haben, der Klägerin gegenüber Rückforderungsansprüche in der Höhe eines Betrages von 5.456,19 € brutto bzw. 3.339, 51 € netto erhoben bzw. erheben lassen. Die Unrichtigkeit dieser „Gegenforderung“ muss dem Beklagten zu 2) auf erstes Ansehen erkenntlich gewesen sein, denn er hat seinerseits zu keinem Zeitpunkt etwaige Zahlungen zu Gunsten des Lohn- und Gehaltskontos der Klägerin zur Anweisung gebracht.

Soweit der Beklagte zu 2) zu dieser unberechtigten Rückforderung entschuldigend im Rahmen der mündlichen Verhandlung auf einen Systemfehler verwiesen hat, vermochte die erkennende Kammer diesen seinen Ausführungen am 8. Juli 2009 nicht zu folgen. Denn es ist nicht etwa das Abrechnungssystem, welches eigenständig fehlerhaft rechnet, es sind vielmehr die in der Verantwortung des Beklagten zu 2) gelegenen fehlerhaften Abrechnungsgrundlagen, die zur fehlerhaften Abrechnung führen.

cc) Im Ergebnis der Bemühungen des Beklagten zu 2), die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Klägerin unter allen Umständen herbeizuführen, hat der Beklagte zu 2) als rechtsgeschäftlicher Vertreter der Beklagten zu 1) die der Beklagten zu 1) obliegende Treu- und Fürsorgepflicht und hierdurch das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Diese Verletzung der Treue- und Fürsorgepflicht stellt nämlich einen Eingriff

in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin dar, denn sie ist geeignet, die Klägerin in ihrer Würde, in ihrem Recht auf freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit, in ihrer Freiheit der Berufswahl und Berufsausübung und schließlich in ihrem Anspruch auf körperliche und seelische Unversehrtheit zu verletzen.

Denn das Verhalten des Beklagten zu 2), beginnend mit dem 13. Februar 2008 stellt sich als fortgesetztes, aufeinander aufbauendes und ineinander übergreifendes Schikanieren und Diskriminieren der Klägerin dar, welches nach Art und Ablauf eine von der Rechtsordnung nicht gedeckte Zielsetzung verfolgt.

Denn durch dieses hat die Klägerin fremdbestimmt zu der Einsicht gebracht werden sollen, ihren vertraglichen Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten zu 1) aufzugeben und sich mit der Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses abzufinden. Mit Stellung des Auflösungsantrages im Rechtsstreit um die Feststellung der Nichtauflösung des Arbeitsverhältnisses infolge der Kündigung vom 03. Dezember 2008, Arbeitsgericht Cottbus Az.: 2 Ca 1926/08, ist der Verletzungserfolg eingetreten.

dd) Die Verletzungshandlung ist für den Verletzungserfolg kausal, denn sie ist *conditio-sine-qua-non*, also eine Bedingung, die nicht hinwegzudenken ist, ohne dass die eingetretene Rechtsverletzung entfielen.

ee) Die Beklagte zu 1) hat als Arbeitsvertragspartner der Klägerin den Verletzungserfolg zu vertreten, denn dieser ist durch ihren rechtsgeschäftlichen Vertreter, dem Beklagten zu 2) mit dem Bestreben um die Herbeiführung der Vertragsbeendigung vorsätzlich, das heißt bewusst und gewollt herbeigeführt worden. Der Eintritt des Verletzungserfolges beruht damit im Verantwortungsbereich der Beklagten zu 1) auf einer Verletzung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt, §§ 276, 278 BGB, denn diese hätte im Rahmen ihrer Treu- und Fürsorgepflichten gegenüber der Klägerin spätestens im Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 03. September 2008 zu der Erkenntnis kommen müssen, dass sie gehalten ist, das Arbeitsverhältnis zur Klägerin fortzusetzen.

ff) Den aus der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts resultierenden Schaden haben die Beklagten als Gesamtschuldner im Sinne des § 421 BGB der Klägerin zu ersetzen. Die Beklagten waren daher im Rahmen dessen zur Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes in einer Höhe von 30.000,00 € zu verurteilen.

(a) Nach dem Grundsatz der Naturalrestitutionen ist die Klägerin im Wege des Schadensersatzes so zu stellen, als sei das schädigende Ereignis nicht eingetreten, § 249 BGB.

Allerdings bestimmt § 253 II BGB, dass dann, wenn wegen der Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung Schadensersatz zu leisten ist, auch wegen des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine billige Entschädigung in Geld gefordert werden kann.

Der Schmerzensgeldanspruch im Falle der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts beruht, wie die Rechtsprechung von Anfang an mehr oder weniger deutlich ausgesprochen hat, (BGHZ 35, 363, 367 – „Ginseng“; BGH NJW 1996, 984 – „Caroline von Monaco II“; BGHZ 128, 1 – „Caroline von Monaco“), gleichfalls auf dem Schutzauftrag der Artikel 1 I; 1 II des Grundgesetzes. Weil Private die Würde des Einzelnen und seine freie Entfaltung der Persönlichkeit nachhaltig verletzen können und weil der Gesetzgeber keine Instrumente einer adäquaten Vorbeugung und Kompensation vorgesehen hat, bedarf es des Schutzes durch einen Anspruch auf Geldentschädigung.

Zwar ist die Aufzählung der Rechtsgüter in § 253 II BGB abschließend. Das gilt nicht nur für das Eigentum und dessen vergleichbar absolut geschützte Vermögensrechte, sondern auch im Hinblick auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht, sofern dieses nicht über den Tatbestand der sexuellen Selbstbestimmung erfasst wird. Waren zum bisherigen Recht als Alternative zu dem vom Bundesgerichtshof befürworteten Rückgriff auf Artikel 1 und Artikel 2 des Grundgesetzes eine Fortbildung des § 847 a. F. erwogen worden konnte, steht diesem Weg nunmehr der in den Materialien ausdrücklich bekundete Wille des Gesetzgebers entgegen, Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nicht in den Tatbestand des § 253 II BGB einzubeziehen, sondern es insoweit bei dem konzeptionellen Ansatz der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu belassen (siehe Regierungsbegründung Bundestagsdrucksache 14/7752, Seite 24 ff.; Wagner in NJW 2002, 2049, 2056 ff.; kritisch Katzenmaier, JZ 2020, 1029, 1033).

Dementsprechend wurde ein Vorschlag des Bundesrates, der auf eine die Rechtsprechungsgrundsätze aufgreifende Neufassung des § 847 a. F. BGB gerichtet war, im Gesetzgebungsverfahren ausdrücklich verworfen (Gegenäußerung der Bundesregierung, Bundestagsdrucksache 14/7752, Seite 55). Wenngleich unveränderte methodische Bedenken dagegen bestehen, die Grundrechtsordnung als eigenständige unmittelbare Quelle für zivilrechtliche Ansprüche zu aktivieren, wird angesichts der Entstehungsgeschichte des Zweiten Schadensersatzrechts Änderungsgesetzes die methodisch unerlässliche Voraussetzung einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes anzunehmen sein, um § 253 II BGB bei Verletzungen des allgemeine Persönlichkeitsrechts analog anwenden zu können (Oetker in Münchener Kommentar 4. Auflage zu § 253 BGB Rz 27).

§ 253 BGB ist damit zumindest seinem Rechtsgedanken nach auch auf die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts anzuwenden und bezieht in seinen Geltungsbereich auch solche Rechtsgutverletzungen mit ein, die nicht dem Bereich deliktischen Handelns entspringen, sondern aus dem Vertragsrecht folgen, wie beispielsweise aus § 280 I BGB.

Der aus Artikel 1 I; 2 I Grundgesetz in Verbindung mit § 253 II BGB folgende Schmerzensgeldanspruch steht hierbei unter der Voraussetzung, dass die Schwere des Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht nach dem Grad des Verschuldens, Art und Schwere der Beeinträchtigung, Anlass und Beweggrund des Handelnden Genugtuung durch eine Geldentschädigung erfordert und die Rechtsgutverletzung sich nicht in anderer Weise insbesondere durch Unterlassung oder durch eine Gegendarstellung oder einen Widerruf befriedigend ausgleichen lassen (BGHZ 132 Seite 12 – „Lohnkiller“; BGHZ 128, Seite 1 ff. – „Caroline von Monaco“; BGH NJW 1989, 2941; BGH NJW 1985, 1617 – „Nacktfotos“; vgl. Erfurter Kommentar – Preis 4. Auflage 2004, § 619 a BGB Rz. 83).

(b) Nach der Überzeugung der erkennenden Kammer erfordern im vorliegenden Fall die Umstände der Rechtsgutsverletzung eine Geldentschädigung. Denn der Beklagte zu 2) hat als rechtsgeschäftlicher Vertreter der Beklagten zu 1) der Klägerin auf allen sozialen Ebenen, dass heißt betrieblich, persönlich und wirtschaftlich durch Ausnutzung der ihm durch die Rechtsordnung zur Verfügung gestellten Möglichkeiten, ohne hinreichenden Anlass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu verwehren versucht. Der Beklagte zu 2) hat dabei in der Absicht gehandelt, das Arbeitsverhältnis zur Klägerin zu beenden, obgleich hierfür kein hinreichender Anlass mehr vorhanden war und obgleich das zwischen den Parteien vereinbarte Vertragsverhältnis dessen Fortführung und Fortsetzung gebot.

Die Rechtsgutverletzung lässt sich auch nicht auf andere Weise befriedigend ausgleichen. Denn ein insoweit möglicherweise zu verfolgender Unterlassungsanspruch hat sich insofern erledigt, als dass die Klägerin schließlich unter dem Verfolgungsdruck des Beklagten zu 2) in die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses zur Beklagten zu 1) einwilligte und das Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Vergleiches am 01.07.2009 zum Ablauf des 31.03.2009 einvernehmlich beendet worden ist. Mit einer Gegendarstellung oder einem Widerruf kann die Klägerin auch nicht für die Monate der Ungewissheit um den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses und damit um ihre wirtschaftliche Existenz und die im Zuge der arbeitsrechtlichen Maßnahmen seitens des Beklagten zu 2) hervorgerufene depressive Erkrankung entschädigt werden.

Die Kammer hat die Höhe des der Klägerin zuzuerkennenden angemessenen Schmerzensgeldes mit 30.000,00 € bestimmt. In diesem Zusammenhang war zu berücksichtigen, dass die Klägerin über die seitens des Beklagten zu 2) rechtswidrig verfügte Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses infolge der Kündigungen vom 03. und 12. März 2008 langdauernd seelisch erkrankt ist und das Verfahren um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich schließlich auf unterschiedlichen Ebenen über die Dauer von mehr als einem Jahr bis hin zur Auflösung im Rahmen eines gerichtlichen Vergleiches hinzog.

Die Höhe des der Klägerin zuerkannten Schmerzensgeldes folgt unter anderem aus generalpräventiven Gesichtspunkten, denn die Rechtsordnung verbietet es, ein Vertragsverhältnis absichtlich und vorsätzlich des Inhalts zu torpedieren, bis dass der Vertragspartner schließlich und endlich von seinem Ansinnen ablässt, die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses weiter zu verfolgen. Das Arbeitsverhältnis als synallagmatisches Rechtsverhältnis, welches in dem Austausch der Arbeitsleistung gegen Zahlung der vertraglich geschuldeten Vergütung seinen Ursprung findet, unterliegt in der modernen Arbeits- und Wirtschaftswelt schließlich vielfältigen sozialen und wirtschaftlichen Verknüpfungen. Es bildet die wirtschaftliche und die soziale Existenzgrundlage des Arbeitnehmers, so dass die unberechtigte willentliche und beabsichtigte Vertragsauflösung gegen den Willen des Arbeitnehmers ein von der Rechtsordnung in besonderem Maße zu missbilligendes Ziel darstellt. Hierbei verkennt die Kammer nicht, dass es jeder arbeitsrechtlichen Vertragspartei selbstverständlich freisteht, ihrem Vertragspartner die Vertragsauflösung anzubieten und gegebenenfalls das Vertragsverhältnis zu kündigen, sofern der Vertragspartner der einvernehmlichen Vertragsbeendigung nicht zustimmt.

Aus der vom Bundesverfassungsgericht festgestellten strukturellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers (vgl. BVerfG vom 23.11.2006 – 1 BvR 1909/06 – „Quelle: Juris mit zahlreichen weiteren Nachweisen) folgt aber, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers nur im Rahmen der gesetzlichen Grenzen und unter den gesetzlichen Voraussetzungen erklärt werden kann, §§ 138, 242, 623, 626 BGB; § 1 KSchG.

Hieraus folgt aber, dass der Wille des Arbeitnehmers, am Arbeitsverhältnis festhalten zu wollen, im Falle der unberechtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber anzuerkennen und zu respektieren ist. Denn die Rechtsordnung stellt außerhalb der hierzu vorhandenen Ausnahmeregelung des § 9 KSchG (Auflösungsantrag im Arbeitsverhältnis leitender Angestellter) keine Instrumente zur Verfügung, gegen den Willen des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis trotz ungerechtfertigter Kündigung zu beenden.

2.) Der Zinsanspruch folgt aus den §§ 286, 288, 247 BGB. Die Klägerin hat ihre Schmerzensgeldansprüche den Beklagten gegenüber unter Fristsetzung bis zum Ablauf des 03.10.2008 geltend gemacht, folglich war der der Klägerin zuerkannte

Schmerzensgeldanspruch mit Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemäß § 247 BGB ab Beginn des 04.10.2008 zu verzinsen.

3.) Auf den klägerseitig als Ziffer 2 beantragten Feststellungsantrag hin, war ebenfalls antragsgemäß festzustellen, dass die Beklagten verpflichtet sind, als Gesamtschuldner, der Klägerin alle weiteren Gesundheits-, Vermögens- und sonstigen Schäden zu ersetzen, die der Klägerin infolge und aufgrund der ab Beginn des 13. Februar 2008 im Zusammenhang mit der beabsichtigten Herbeiführung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Beklagten aus deren Verhalten folgender und mit diesem einhergehender Persönlichkeitsrechtsverletzung der Klägerin entstanden sind bzw. zukünftig entstehen werden, sofern diese Ansprüche nicht auf ein oder mehrere Träger der Sozialversicherung oder auf Dritte übergegangen sind.

Begründungshalber kann insoweit zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf die obigen Ausführungen zum Haftungsgrund Bezug genommen werden. Die Beklagten haften daher im Weiteren auf zukünftig entstehende Schäden, die auf das schadensstiftende Ereignis um die Herbeiführung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge des Verhaltens des Beklagten zu 2) zurückzuführen sind, sofern diese Ansprüche nicht auf einen oder mehrere Träger der Sozialversicherung oder auf einen Dritten übergegangen sind.

B)

Im Übrigen jedoch war die Klage abzuweisen.

Im Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 08. Juli 2009 vermochte die erkennende Kammer der Klägerin keinen weiteren Schmerzensgeldanspruch, insbesondere im Hinblick auf eine etwaige Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts ab Beginn des Dezember 2004 bis hin zum 13. Februar 2008 zuzuerkennen.

Denn soweit die Klägerin beginnend mit dem Monat Dezember 2004 in zahlreichen Einzelpunkten Vorkommnisse schildert, in deren Folge sie unter dem Oberbegriff des Mobbing oder Strainings oder Bossings ebenfalls eine allgemeine Persönlichkeitsrechtsverletzung durch den Beklagten zu 2) im Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1) sieht, konnte die erkennende Kammer der klägerseitigen Rechtsauffassung insofern nicht folgen, weil es bereits an einem aufeinander aufbauenden, fortgesetzten und ineinander übergreifenden schikanösen, missbilligenden, anfeindenden oder diskriminierenden Verhalten seitens des Beklagten zu 2) fehlt. Hierbei war zu berücksichtigen, dass die seitens der

Klägerin herangezogenen Sachverhalte beispielsweise um das offensichtliche Desinteresse und die Ablehnung des Qualitätsmanagementsystems des Beklagten zu 2) nicht zwingend auf die Person der Klägerin zurückzuführen sind. Denn ist nicht ersichtlich, dass gerade die Klägerin mit der ablehnenden Haltung des Beklagten zu 2) hinsichtlich des Qualitätsmanagementsystems hat getroffen werden sollen, und der Beklagte zu 2) einer anderen Arbeitnehmerin gegenüber, die dessen Wertschätzung gehabt hätte in anderer Weise das Qualitätsmanagementsystem eingeordnet und bezeichnet hätte.

Selbst wenn der Beklagte zu 2) der Klägerin zum Ende des Kalenderjahres 2007 die Einladung zur Übergabe des Qualitätsmanagementzertifikates bei der Rettungsdienst gGmbH zu einem Zeitpunkt zugeleitet hat, an welchem die Veranstaltung bereits stattgefunden hatte, so lässt sich daraus neben der individuellen Fehlleistung des Beklagten zu 2) allenfalls nur schließen, dass der Beklagte zu 2) gerade im Hinblick auf die Pflegetätigkeit der Beklagten zu 1) im Alten- und Pflegeheim „**Name der Einrichtung**“ die Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems offenbar für unnötig erachtete und sich damit nicht auseinandersetzen wollte.

Soweit die Klägerin auf das Verhalten des Beklagten zu 2) im Zusammenhang mit der Mitarbeiterin **Frau Gxxx** abstellt und hierin und damit für die Zeit vom Beginn des 06.01.2006 bis einschließlich des 08.06.2006 Teil eines Mobbing-Verhaltens seitens des Beklagten zu 2) sieht, vermochte die erkennende Kammer ebenfalls der klägerseitigen Einordnung dieser Sachverhalte nicht zu folgen.

Denn ersichtlich ist für die erkennende Kammer, dass der Beklagte zu 2), welcher zwar Geschäftsführer der Beklagten zu 1) war, zugleich allerdings ebenfalls abhängig Beschäftigter des **Gesellschafters der Beklagten zu 1) Axxx** e. V. seinerseits arbeitsrechtliche Konsequenzen durch den seinerzeitigen Vorstandsvorsitzenden Herrn **Exxx** zu befürchten hatte, in dieser Funktion versuchte, die Vorfälle um die Mitarbeiterin **Frau Gxxx** unter den Teppich zu kehren. In diesem Zusammenhang gerade ist aber auch die Aussage des Beklagten zu 2) vom 08. Juni 2006 zu verstehen, in welcher er unter Inbezugnahme der anstehenden Übernahme der Geschäftsführung durch den Sohn des Herrn **Exxx**, Herrn **Beklagten zu 2)**, formulierte, das beispielsweise in der Pflegeleitung Köpfe rollen werden. Denn die Klägerin hatte offenbar mit ihrer Kritik an der Arbeitsweise der **Frau Gxxx** den Unmut der Familie **Exxx** auf sich gezogen, so dass der Beklagte zu 2) der Klägerin in diesem Zusammenhang schon deutlich machen konnte, dass mit der Änderung in der Person der Geschäftsführung auch der Bestand ihres Arbeitsverhältnisses gefährdet sei. Genau in diesem Sinne hatte der Beklagte zu 2) bereits am 06.01.2006 der Klägerin zu verstehen gegeben, dass auch sie besser daran täte, in Sachen **Frau Gxxx** „stillzuhalten“.

Aber auch die Entscheidung des Beklagten zu 2) zur Heraufsetzung der Arbeitszeit beim Mitarbeiter **Kxxx** ohne vorherige Konsultation der Pflegedienstleitung, stellt sich für die erkennende Kammer noch nicht als Teil eines fortgesetzten ineinander übergreifenden Mobbing-Verhaltens des Beklagten zu 2) dar. Denn die Klägerin hatte in diesem Zusammenhang keine Mitbestimmung wahrzunehmen, hinsichtlich derer der Beklagte zu 2) sie hätte konsultieren müssen. Sie war zwar Vorgesetzte des Ergotherapeuten, Herrn **Kxxx**, die arbeitsvertragliche Situation betraf jedoch nur dessen Rechtsverhältnis zur Beklagten zu 1), worüber wiederum der Beklagte zu 2) in seiner Funktion als rechtsgeschäftlicher Vertreter der Beklagten zu 1) zu befinden und zu entscheiden hatte.

Es verbleiben damit als etwaige maßgebliche Sachverhalte die Entscheidung des Beklagten zu 2) an der Pflegedienstleitung vorbei, Arztbesuche und Rezepte durch die pflegerischen Fachkräfte wahrnehmen zu lassen (**10.11.2005**) wie auch die geschlechterspezifische Diskriminierung (**10.11.2005**), der Hinweis des Beklagten zu 2) vom **04.11.2005**, die Klägerin solle eine anonyme Beschwerde schon Ernst nehmen und die Bezeichnung des Qualitätsmanagementsystems als „Scheißdreck“ am **13. Juli 2006** wie auch die zynische Beantwortung der Frage nach dem Überstundenabbau im **Februar 2007**, insgesamt also vier Einzelsachverhalte in einer Zeitspanne von November 2005 bis Februar 2007.

Aus diesen einzelnen Vorfällen jedoch kann noch nicht auf ein ineinander übergreifendes fortgesetztes aufeinander aufbauendes Anfeinden, Missbilligen, Schikanieren oder Diskriminieren geschlossen werden, so dass insoweit dem seitens der Klägerin auch für diesen Zeitraum verfolgten Schmerzensgeldanspruch der Erfolg zu versagen war.

II.

Die Klage war schließlich auch hinsichtlich des mit der Klageerweiterung vom 04.07.2009 weitergehend geltend gemachten Schadensersatzanspruchs auf Fortzahlung der arbeitsvertraglichen Vergütung für die Monate April, Mai und Juni 2009 abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes abzuweisen.

Denn die Klägerin hat mit Vergleich vom 01. Juli 2009 ihrerseits das Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1) zur Auflösung gebracht. Sie stand damit vor der Wahl, ob sie am Arbeitsverhältnis festhalten werden wolle und hätte für diesen Fall weitere Annahmeverzugslohnansprüche der Beklagten zu 1) gegenüber liquidieren können. Für den Fall der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses musste ihr jedoch klar sein,

dass damit weitere Ansprüche auf Fortzahlung der arbeitsvertraglichen Arbeitsvergütung nicht mehr geschuldet sein konnten.

Die Klägerin kann in diesem Zusammenhang nicht mit Erfolg darauf verweisen, dass die Beklagte unter dem rechtlichen Gesichtspunkt des § 280 I BGB über den 31.03.2009 im Sinne eines Auflösungsverschuldens unter Schadensersatzgesichtspunkten zur Leistung verpflichtet sei.

Denn die Zuerkennung eines solchen Schadensersatzanspruchs auf Fortzahlung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsvergütung abzüglich des jeweils erhaltenen und für den Zeitraum der Arbeitsleistung bezogenen Krankengeldes, Arbeitslosengeldes oder Arbeitsentgeltes, führte zur Zuerkennung eines sogenannten Endlosschadens, welcher der deutschen Rechtsordnung insofern allerdings fremd ist.

C)

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 91, 92 ZPO. Entsprechend des Obsiegens bzw. Unterliegens der Parteien im Rechtsstreit waren die Kosten auf die Parteien zu verteilen.

Der Streitwert war entsprechend des materiellen Interesses der Parteien am Rechtsstreit festzusetzen. Hierbei hat die erkennende Kammer den Antrag zu Ziffer 1. mit einem Betrag von 80.000,00 €, den Antrag zu Ziffer 2. mit einem Betrag von 4.000,00 € und schließlich den Antrag zu Ziffer 3. in der Höhe des mit diesem verfolgten Bruttoarbeitslohns abzüglich des hierauf gezahlten Arbeitslosengeldes bewertet.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

Berufung

eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

- d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe.

Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft beziehungsweise einer Arbeitgebervereinigung oder einem Zusammenschluss solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb einer **Notfrist von einem Monat** bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder eine ähnliche Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustelldatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.
--