

## **Leitsatz**

In Mobbing-Fällen beginnt die Ausschlussfrist wegen der systematischen, sich aus mehreren einzelnen Handlungen zusammensetzenden Verletzungshandlung regelmäßig erst mit der zeitlich letzten Mobbing-Handlung.

## **Instanzenzug**

ArbG Gelsenkirchen 1 Ca 1603/02 vom 24.11.2004

LAG Hamm 8 Sa 949/05 vom 23.03.2006

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Zahlung von Schadensersatz, Schmerzensgeld und Entschädigung.

Der Kläger trat mit Wirkung vom 1. April 1987 auf Grund einer Bewerbung für den Bereich Kraftwerksplanung/-betrieb bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der V AG, als außertariflich angestellter Versuchsingenieur, Abteilung Versuchswesen, ein. Die Übertragung einer anderen, seiner Vorbildung und seinen Fähigkeiten entsprechenden Tätigkeit war vertraglich vorbehalten. Der Kläger ist ausgebildeter Diplomingenieur der Fachrichtung Maschinenbau. Mit Wirkung zum 1. Januar 1999 fassten die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der Kläger den Arbeitsvertrag neu. Unter § 1 des Vertrages ist die ergänzende oder sinngemäße Anwendung der Bestimmungen des Rahmentarifvertrages für die Arbeitnehmer der Unternehmen der P-Gruppe (RTV) geregelt. In § 17 des Vertrages (Schlussbestimmungen) ist die Geltung der Ausschlussfrist des RTV ausdrücklich vereinbart.

Der in Bezug genommene § 23 RTV lautet:

„1. ...

2. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruchs geltend gemacht werden; Ist dies geschehen, so bleiben die gesetzlichen Verjährungsfristen unberührt.“

Der Kläger, der über besondere Kenntnisse auf den Gebieten der Wärmeübertragung und der Thermodynamik verfügt, war ab seiner Einstellung bis Ende 1996 als Versuchsingenieur in der Abteilung Versuchswesen eingesetzt, bis zum 30. September 1991 unter dem direkten Vorgesetzten, dem Abteilungsleiter Dipl.-Ing. K. Mit der Bildung einer Gesamtabteilung, deren Direktor Herr K wurde, und deren Aufteilung in drei Abteilungen, wurden Herr G und später Herr H die für den Kläger zuständigen Abteilungsleiter. Nach weiteren Umstrukturierungen wurde 1996 Herr R Vorgesetzter des Klägers. Nach der Zusammenlegung der Abteilungen Berechnungen und chemische Verfahrenstechnik zur Abteilung Projektsteuerung/Stabsaufgaben (EAP) wurde als deren Leiter Herr Dr. S eingesetzt. Der Kläger wurde in die Abteilung EAP, die koordinative Tätigkeiten übernehmen sollte, versetzt. Hintergrund der Neugliederung war die Absicht der V AG und der P, das übergreifende Ingenieur-know-how beider Unternehmen künftig durch eine eigenständige Ingenieurgesellschaft anzubieten. Im Herbst 1998 wurde dann die P E GmbH gegründet, die Anfang 1999 die Abteilung, in der der Kläger beschäftigt war, übernahm. Im Laufe des Jahres 2002 wurde die nunmehrige Beklagte gegründet, auf die das Arbeitsverhältnis des Klägers überging.

Ab dem 23. September 1999 ist der Kläger dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt.

Seit dem 18. Januar 2001 ist er einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Im August 2002 wurde dem Kläger rückwirkend ab 1. September 2000 eine befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt. Seit Juni 2006 wird die Rente unbefristet gewährt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, wegen fortgesetzten Mobblings habe er Anspruch auf Zahlung von Schadensersatz, Entschädigung und Schmerzensgeld und macht diese Ansprüche mit der Klage geltend. Während seiner Beschäftigung sei er in vielfältiger Weise systematischen Mobbing-Handlungen, vor allem von Seiten seiner Vorgesetzten, ausgesetzt gewesen. Hierauf sei zurückzuführen, dass er nach wiederholten Arbeitsunfähigkeitszeiten wegen psychischer Erkrankungen seit dem 23. September 1999 durchgängig erkrankt ist. Die Klagesumme in Höhe von 78.109,42 Euro setze sich dabei aus dem Verdienstausfallschaden und aus der nicht gewährten zweijährigen Gehaltserhöhung als AT-Angestellter für den Zeitraum ab Januar 1995 zusammen. Wegen der Verletzung seines Persönlichkeitsrechts stehe ihm außerdem ein Entschädigungsanspruch aus § 823 Abs. 1 BGB in Höhe von 25.000,00 Euro sowie Schmerzensgeld in Höhe von weiteren 25.000,00 Euro zu.

Zur Darstellung der von ihm behaupteten Mobbing-Handlungen hat der Kläger umfangreiche Aufzeichnungen mit Anlagen vorgelegt, welche er in die Zeitabschnitte 1987 bis 1996, 1996 bis 1999 und 1999 bis 2002 gliedert. Während des ersten Zeitraums habe der Abteilungsleiter Dipl.-Ing. K trotz vieler Beschwerden bei Vorgesetzten und Betriebsräten seine Leistungen ignoriert und ihn mit Bedrohungen und Schikanen überzogen. Sein an den Vorstandsvorsitzenden der Rechtsvorgängerin der Beklagten, Herrn P, mit Schreiben vom 19. Februar 1995 gerichteter Appell an die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers habe nicht zu Änderungen des Verhaltens geführt. Ab dem Jahre 1997 sei er unter Vortäuschung falscher Tatsachen in die für ihn fachfremde Abteilungsgruppe des Chemikers Dr. S versetzt worden, wo er durch systematische Über- und Unterforderung mit berufsfremden und sinnlosen Aufgaben massiv behindert und schikaniert worden sei. Auch nach dem 23. September 1999 habe sich am Mobbing-Verhalten der Beklagten nichts geändert. Sie ignoriere ihn und kopple ihn trotz fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von betrieblichen Informationen ab. So seien ihm berechnete Zahlungsansprüche vorenthalten worden, wogegen er sich - wie auch gegen eine unberechtigte Abmahnung - gerichtlich erfolgreich zur Wehr gesetzt habe.

Der Kläger meint, es liege eine eigene unerlaubte Handlung der Beklagten bzw. ihrer gesetzlichen Vertreter vor; zumindest jedoch ein entsprechendes Überwachungsverschulden, da trotz entsprechender Kenntnisse keinerlei Kontrollmaßnahmen veranlasst oder Anweisungen an das angeblich sorgfältig ausgewählte Leitungspersonal erteilt worden seien. Spätestens die Schreiben der „Mobbing-Zentrale e.V.“ vom 7. Oktober und 16. November 1999 hätten der Beklagten Anlass geben müssen, in seinem Interesse tätig zu werden. Stattdessen habe der frühere Personalleiter L ihn als Querulanten behandelt und im Jahre 2001 auf die Frage nach seiner Person geantwortet: „Den Herrn W gibt's nicht mehr bei uns“. Hierfür müsse die Beklagte zumindest nach § 831 BGB einstehen.

Die arbeitsvertraglich in Bezug genommene Ausschlussklausel unterliege der arbeitsgerichtlichen Angemessenheitskontrolle. Ansprüche wegen Persönlichkeitsrechtsverletzungen seien ohnehin von derartigen Ausschlussklauseln nicht umfasst.

Mit seiner am 24. Juli 2002 zugestellten Klage hat der Kläger zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 78.109,42 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 12. Juli 2002 aus 63.985,49 Euro und aus 14.123,92 Euro seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn mindestens 50.000,00 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 12. Juli 2002 zu zahlen;
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche über die Anträge zu 1. und 2. hinausgehenden und derzeit noch nicht bezifferbaren Schäden zu ersetzen, die ihm auf Grund der Mobbing-Übergriffe erwachsen sind oder noch erwachsen werden.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Ansprüche seien verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

## **Gründe**

Die Revision ist zulässig und begründet. Sie führt zur Aufhebung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Das Urteil beruht auf einer rechtsfehlerhaften Anwendung der vertraglich vereinbarten Ausschlussfrist.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, soweit der Kläger Ansprüche auf Zahlung von Schmerzensgeld und Geldentschädigung geltend mache, fehle es an einer eigenen von der Beklagten selbst durch aktives Tun oder Unterlassen begründeten Persönlichkeitsrechtsverletzung und unerlaubten Handlung. Außerdem scheiterten sämtliche Ansprüche am Erfordernis der rechtzeitigen Geltendmachung, da der Kläger die in Bezug genommene tarifliche Ausschlussfrist nicht eingehalten habe.

Eine eigene von der Beklagten selbst bzw. ihren Organen aktiv begangene Persönlichkeitsrechtsverletzung trage der Kläger nicht vor. Auch liege kein Unterlassen vor. Soweit der Geschäftsführer Se drei Mal Gespräche mit dem Kläger verweigert habe, könne dem nicht die Bedeutung eines rechtswidrigen Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht beigemessen werden, da es sich dabei um das sachliche Anliegen der nach Auffassung des Klägers fehlerhaften Berechnungen beim Kraftwerk S gehandelt habe. Gleiches gelte für den Vorwurf des Klägers, die Beklagte habe auf die Schreiben der Mobbing-Zentrale und seiner früheren Prozessbevollmächtigten nicht bzw. nicht ausreichend reagiert. Das Persönlichkeitsrecht umfasse keinen Anspruch auf Kommunikation. Ein Anspruch wegen Unterlassens käme nur in Betracht, wenn die Beklagte auf der Grundlage ihrer Erkenntnisse zu der Auffassung hätte gelangen müssen, ein aktives Eingreifen sei zum Schutz des Klägers dringend geboten. Die vom Kläger geltend gemachten Eingriffe hätten jedoch mit der ihm übertragenen Arbeitsaufgabe im Zusammenhang gestanden.

Eine Haftung aus § 831 BGB komme nicht in Betracht, selbst wenn berücksichtigt werde, dass der Kläger sich mit Schreiben vom 19. Februar 1995 bei dem gesetzlichen Vertreter der Rechtsvorgängerin der Beklagten darüber beschwert habe, er werde von seinem Vorgesetzten K in unangemessener Weise behandelt. Es habe kein

Anlass zu eigenständigen Aufsichtsmaßnahmen bestanden, da das Schreiben keine konkreten Tatsachen für die Einschätzung enthalten habe, das Verhalten des Vorgesetzten verletze das Persönlichkeitsrecht des Klägers.

Auf den Gesichtspunkt der Vertragsverletzung könne der Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden nicht gestützt werden, da die Neufassung der Vorschrift des § 253 BGB erst mit Wirkung zum 1. August 2002 in Kraft getreten sei.

Im Übrigen sei der Kläger mit sämtlichen Ansprüchen wegen Versäumung der arbeitsvertraglich vereinbarten Verfallfrist ausgeschlossen. Gegen deren wirksame Einbeziehung bestünden keine Bedenken. Sie sei auch nicht deshalb unwirksam, weil sie auch den Fall der Haftung für vorsätzliches Handeln umfasse. Denn mangels Geltung des erst ab dem 1. Januar 2003 Anwendung findenden Rechts der §§ 305 ff. BGB nF komme eine vollständige Unwirksamkeit der Klausel nicht in Betracht, sondern allenfalls eine Teilunwirksamkeit. Gleiches gelte für den Umstand, dass die vereinbarte Ausschlussklausel an das „Entstehen“ des Anspruches anknüpfe.

Die Klausel umfasse auch die Ansprüche wegen Persönlichkeitsrechtsverletzungen. Dies folge aus ihrem Wortlaut sowie dem Sinn und Zweck. Den Besonderheiten der Schädigung durch „Mobbing-Verhalten“ sei bei der konkreten Anwendung der Ausschlussklauseln Rechnung zu tragen. Nach den Regeln der Anspruchskonkurrenz bestehe beim Zusammentreffen von vertraglichen und deliktischen Ansprüchen aus einem einheitlichen Lebenssachverhalt kein Grund dafür, letztere per se vom Geltungsbereich von Verfallklauseln auszunehmen.

Die sechsmonatige Ausschlussfrist habe der Kläger nicht gewahrt.

Soweit wenige Ansprüche aus Verletzungshandlungen vor der klageweisen Geltendmachung am 24. Juli 2002 nicht erfasst würden, könne dieses Verhalten - wie zB die zögerliche Behandlung seiner Anfrage über die Berechnung seines Ruhegeldes, die verspätete Zusendung von Briefwahlunterlagen zur Betriebsratswahl und die sechstägige Zahlungsverzögerung mit dem in einem anderen arbeitsgerichtlichen Verfahren ausgeteilten Betrag - die hier geltend gemachten Ansprüche jedoch nicht rechtfertigen.

B. Auf die Revision des Klägers ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Die Revision ist zulässig.

Sie ist auf Grund der im Tenor des Urteils des Landesarbeitsgerichts ausgesprochenen Zulassung statthaft, § 72 Abs. 1 ArbGG. Die Revision ist form- und fristgerecht eingelegt sowie frist- und ordnungsgemäß begründet worden, §§ 73, 74 ArbGG. Der Kläger rügt die Verletzung sowohl materiellen als auch formellen Rechts.

II. Die Revision ist auch begründet.

1. Das folgt zwar nicht bereits auf Grund von Verfahrensfehlern des Landesarbeitsgerichts. Aus der Revisionsbegründung des Klägers ergibt sich bereits nicht klar, welche das Verfahren betreffende Rechtsvorschrift durch das Landesarbeitsgericht verletzt worden sein soll.

a) Soweit er mit dem Einwand, am Verkündungstermin hätten andere ehrenamtliche Richter als an der mündlichen Verhandlung vor der Kammer teilgenommen, geltend machen will, an der Urteilsfindung hätten andere ehrenamtliche Richter mitgewirkt als an der mündlichen Verhandlung, rügt er die Verletzung des § 309 ZPO. Danach kann ein Urteil nur von denjenigen Richtern gefällt werden, die an der dem Urteil zugrunde liegenden mündlichen Verhandlung teilgenommen haben. Dies ist im Streitfall geschehen, denn das landesarbeitsgerichtliche Urteil wurde von den an der mündlichen Verhandlung beteiligten ehrenamtlichen Richtern unterzeichnet.

Soweit bei der Verkündung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils andere ehrenamtliche Richter lediglich anwesend waren, vermag dies einen Verfahrensfehler nicht zu begründen. Gemäß § 60 Abs. 3 Satz 1 ArbGG ist die Wirksamkeit der Verkündung von der Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter nicht abhängig. Sie kann auch unter Beteiligung anderer ehrenamtlicher Richter erfolgen als derjenigen, die die Entscheidung getroffen haben (BAG 27. Januar 1983 - 2 AZR 188/81 - AP ZPO § 38 Internationale Zuständigkeit Nr. 12). Das in § 309 ZPO enthaltene Gebot betrifft nur die Mitwirkung an der Sachentscheidung, nicht auch an dem formalen Akt der Entscheidungsverkündung.

b) Soweit der Kläger rügt, das Landesarbeitsgericht habe die mündliche Verhandlung wiedereröffnen müssen, macht er letztlich einen Verstoß gegen den Grundsatz der Mündlichkeit (§ 128 Abs. 1 ZPO) geltend. Dieser hat zum Inhalt, dass ohne mündliche Verhandlung das Gericht keine Entscheidung erlassen und Entscheidungsgrundlage nur der Prozessstoff sein darf, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung war (BAG 23. Januar 1996 - 9 AZR 600/93 - BAGE 82, 74 = AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 20 = EzA ZPO § 128 Nr. 2). Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz ergibt sich aus dem die Rüge des Klägers begründenden Vorbringen jedoch nicht. Der Kläger betont vielmehr, dass Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor der Kammer des Landesarbeitsgerichts am 12. Dezember 2005 fast ausschließlich die Problematik der Ausschlussfrist gewesen sei. Damit bestand keine Verpflichtung des Landesarbeitsgerichts, nach der im Nachgang zur mündlichen Verhandlung schriftsätzlich mitgeteilten Rechtsmeinung der Parteien die mündliche Verhandlung gemäß § 156 ZPO wieder zu eröffnen. Gemäß § 156 Abs. 2 ZPO hat das Gericht nur dann zwingend die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung anzuordnen, wenn einer der dort ausdrücklich genannten Fälle vorliegt. Tatsachen, die

sich einem dieser Fälle zuordnen lassen, hat der Kläger zur Begründung seiner Verfahrensrüge jedoch nicht dargetan.

c) Die weitere Verfahrensrüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe seinen Anspruch auf Gewährung rechtlichen Gehörs verletzt, ist durch die Bezugnahme auf den Schriftsatz aus dem Berufungsverfahren vom 8. November 2005 nicht nachvollziehbar. In diesem Schriftsatz rügt der Kläger eine fehlerhafte Rechtsanwendung durch das erstinstanzliche Gericht. Diese steht jedoch zur revisionsrechtlichen Überprüfung nicht an. Auch kann das landesarbeitsgerichtliche Urteil nicht auf ihr beruhen. Die Verfahrensrüge ist damit schon nicht in zulässiger Weise erhoben.

d) Schließlich führt auch die auf die vierjährige Verfahrensdauer bezogene Rüge des Klägers nicht bereits zur Begründetheit der Revision. Zwar laufen überlange Verfahrensdauern dem rechtsstaatlichen Beschleunigungsgrundsatz (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG) sowie der Garantie des Art. 19 Abs. 4 GG zuwider (vgl. BVerfG 6. Dezember 2004 - 1 BvR 1977/04 - NJW 2005, 739; 27. Juli 2004 - 1 BvR 1196/04 - NJW 2004, 3320). Im Streitfall kann jedoch dahinstehen, ob mit der Verfahrensdauer von vier Jahren die genannten Grundsätze bereits verletzt sind. Für eine zulässige Verfahrensrüge hätte der Kläger darlegen müssen, dass es bei einer kürzeren Verfahrensdauer zu einer anderen Entscheidung hätte kommen können (vgl. BFH 17. Januar 2006 - VIII B 172/05 - BFH/NV 2006, 799). Hieran fehlt es. Die Verfahrensrüge ist damit bereits unzulässig.

2. Das landesarbeitsgerichtliche Urteil hält jedoch aus materiellrechtlichen Gründen einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Ein Verfall der geltend gemachten Ansprüche auf Grund der vertraglich vereinbarten Ausschlussfrist kann mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht angenommen werden. Ob die mit der Klage geltend gemachten Ansprüche gemäß § 23 Abs. 2 des in Bezug genommenen Rahmentarifvertrages für die Arbeitnehmer der Unternehmen der P-Gruppe (RTV) verfallen sind, bedarf einer erneuten Prüfung und Entscheidung durch das Landesarbeitsgericht.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zwar zutreffend von der Anwendbarkeit und Wirksamkeit der Verfallklausel ausgegangen.

Gemäß § 23 Abs. 2 des RTV müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruchs geltend gemacht werden.

aa) Die Einbeziehungs- und Wirksamkeitskontrolle der in § 17 des Arbeitsvertrages getroffenen Regelung über die Geltung der tariflichen Ausschlussklausel richtet sich nach altem Recht. Gemäß Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB findet im Streitfall das Recht des Bürgerlichen Gesetzbuches in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 Anwendung. Dieses gilt für vor dem 1. Januar 2002 begründete Dauerschuldverhältnisse erst seit dem 1. Januar 2003. Der Kläger stützt den geltend gemachten Schadensersatzanspruch auf Ereignisse, die nach seiner Darstellung bis zum Jahr 2002 andauerten.

bb) Die Klausel ist Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien geworden. Mangels Geltung der §§ 305 ff. BGB richtet sich die Einbeziehung allein nach den Vorschriften der §§ 145 ff. BGB und den allgemeinen Rechtsgedanken, die in anderen Gesetzen ihren Niederschlag gefunden haben (vgl. BAG 13. Dezember 2000 - 10 AZR 168/00 - BAGE 96, 371 = AP BGB § 241 Nr. 2 = EzA BGB § 611 Inhaltskontrolle Nr. 8).

Ohne Belang ist, ob die Beklagte den Tarifvertrag gemäß § 8 TVG im Betrieb ausgelegt hat. Nach der Entscheidung des Vierten Senats vom 23. Januar 2002 (- 4 AZR 56/01 - BAGE 100, 225 = AP NachwG § 2 Nr. 5 = EzA NachwG § 2 Nr. 3) wird die Anwendung einer tariflichen Ausschlussfrist nicht durch einen Verstoß gegen die Auslegungspflicht ausgeschlossen.

cc) Die Klausel unterliegt hinsichtlich ihrer Wirksamkeit keinen Bedenken. Die Parteien können im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit in Arbeitsverträgen Verfallklauseln für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vereinbaren, wobei es keinen Unterschied macht, ob sie eine solche Klausel ausformulieren oder auf eine in einem anderen Regelwerk enthaltene Klausel Bezug nehmen (BAG 13. Dezember 2000 - 10 AZR 168/00 - BAGE 96, 371 = AP BGB § 241 Nr. 2 = EzA BGB § 611 Inhaltskontrolle Nr. 8).

Eine allein anhand der §§ 138, 134 und 242 BGB vorzunehmende Inhaltskontrolle führt nicht zur Unwirksamkeit der Verfallklausel. Sie gilt für beide Vertragsparteien und ist mit einer Fristdauer von sechs Monaten nicht zu kurz. Nach der zum alten Recht ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts waren bereits Verfallfristen von zwei Monaten (24. März 1988 - 2 AZR 630/87 - AP BGB § 241 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 72) und sogar von einem Monat (BAG 13. Dezember 2000 - 10 AZR 168/00 - BAGE 96, 371 = AP BGB § 241 Nr. 2 = EzA BGB § 611 Inhaltskontrolle Nr. 8) rechtlich zulässig.

dd) Die Klausel, die nach ihrem Wortlaut „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ erfasst, umfasst entgegen der Auffassung des Klägers auch Ansprüche aus vorsätzlich unerlaubter Handlung. Dem steht die seit 1. Januar 2002 geltende Vorschrift des § 202 Abs. 1 BGB, der zufolge die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann, nicht entgegen.

Zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zählen wegen des einheitlichen Lebensvorgangs nicht nur vertragliche Erfüllungs- und Schadensersatzansprüche, sondern auch solche aus unerlaubter Handlung (BAG 27. April 1995 - 8 AZR 582/94 - ZTR 1995, 520; 26. April 1990 - 8 AZR 153/89 - ZTR 1991, 26; 26. Mai 1981 - 3 AZR 269/78 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 71 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 47).

Ein Verfall ist nach der vor Inkrafttreten des § 202 BGB nF am 1. Januar 2002 ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch dann nicht ausgeschlossen, wenn es sich um Ansprüche aus deliktischer Vorsatztat handelt. Nach der Entscheidung des Senats vom 27. April 1995 (- 8 AZR 582/94 - ZTR 1995, 520; ebenso BAG 6. Mai 1969 - 1 AZR 303/68 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 42) unterscheidet eine Klausel, die den hier maßgeblichen Wortlaut hat, nicht danach, ob die den Anspruch begründende Handlung vorsätzlich oder fahrlässig geschehen ist. Deshalb werden von der Ausschlussfrist auch Ansprüche erfasst, die auf vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung beruhen. Dies verstößt nicht gegen § 276 Abs. 3 BGB, da die Haftung des Schuldners nicht im Voraus erlassen wird.

Zwar ist nach der Entscheidung des Fünften Senats vom 25. Mai 2005 (- 5 AZR 572/04 - BAGE 115, 19 = AP BGB § 310 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 3; ebenso 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - AP BGB § 307 Nr. 7 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 8) eine Ausschlussklausel, die auch die Haftung wegen Vorsatzes erfasst, gemäß den §§ 134, 202 Abs. 1 BGB teilunwirksam. Da das Gesetz einen umfassenden Schutz gegen im Voraus vereinbarte Einschränkungen von Haftungsansprüchen aus vorsätzlichen Schädigungen bezwecke, verbiete sie auch Vereinbarungen über Ausschlussfristen. Das Verbot des § 202 Abs. 1 BGB gilt für alle Schadensersatzansprüche aus Delikt und Vertrag (Palandt/Heinrichs BGB 66. Aufl. § 202 Rn. 8). Damit kann eine Haftung aus vorsätzlich begangener Vertragspflichtverletzung oder unerlaubter Handlung zwar grundsätzlich nicht mehr durch vertragliche Ausschlussfristen ausgeschlossen werden. Die von der Beklagten in der Revisionserwiderung wegen § 278 Satz 2 BGB vorgebrachte Einschränkung dieses Grundsatzes ist aber zutreffend. Da die Haftung für fremdes vorsätzliches Handeln ausgeschlossen werden kann, können derartige Ansprüche auch unter der Geltung neuen Rechts einer Ausschlussklausel unterfallen. Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 gab es eine § 202 Abs. 1 BGB entsprechende Vorschrift nicht. § 225 BGB aF ließ Vereinbarungen zur Erleichterung der Verjährung ausdrücklich zu. Dies konnte auch die Verjährung von Schadensersatzansprüchen aus vorsätzlichem Handeln betreffen (vgl. Palandt/Heinrichs 61. Aufl. § 225 Rn. 4).

Nach Art. 229 § 5 Satz 1 EGBGB ist auf Schuldverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, das Bürgerliche Gesetzbuch in der bis zu diesem Tag geltenden Fassung anzuwenden, soweit nicht ein anderes bestimmt ist. Eine solche abweichende, speziellere Überleitungsvorschrift enthält an sich Art. 229 § 6 EGBGB (BGH 19. Januar 2005 - VIII ZR 114/04 - BGHZ 162, 30; Staudinger/Peters (2003) Art. 229 § 6 EGBGB Rn. 1). Danach richtete sich auch die Beurteilung der Wirksamkeit der zwischen den Parteien vereinbarten Ausschlussfrist seit dem 1. Januar 2002 nach § 202 BGB nF, da diese Norm zu den Vorschriften des BGB über die Verjährung gehört. Dementsprechend unterliefe die Haftung wegen Vorsatzes der vertraglichen Ausschlussfrist im Streitfall nicht mehr. Nach Peters (in: Staudinger Art. 229 § 6 EGBGB Rn. 25) gilt für Vereinbarungen über die Verjährung, die vor dem 1. Januar 2002 getroffen wurden, gleichwohl § 225 BGB aF. Bei Vereinbarungen über die Verjährung in Dauerschuldverhältnissen gilt Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB mit der Folge, dass sich die Wirksamkeit der Ausschlussklausel im Streitfall noch nach altem Recht, das noch bis zum 31. Dezember 2002 galt, beurteilt. Die Übergangsvorschrift des Art. 229 § 6 EGBGB dient der Klarstellung, welche Fristen auf bei Inkrafttreten der Neuregelung bereits entstandene, jedoch noch nicht verjährte Ansprüche Anwendung finden, wann der Lauf der Fristen beginnt und auf welche Weise der Fristlauf unterbrochen oder gehemmt werden kann. Dass dabei die Frage, welches Recht zur Kontrolle von Vereinbarungen über die Verjährung wann Anwendung findet, bedacht wurde, ist nicht erkennbar und ergibt sich auch nicht aus den Gesetzesmaterialien (vgl. BT-Drucks. 14/6040 S. 273). Die Anwendung von Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB auf Verjährungsvereinbarungen ist wegen der dahinterstehenden gesetzgeberischen Überlegung, den Parteien eines Dauerschuldverhältnisses die Möglichkeit zu geben, ihren Vertrag dem neuen Recht bis zum 31. Dezember 2002 anzupassen (so BT-Drucks. aaO), angemessener.

Die im Streitfall vereinbarte Ausschlussklausel erfasst danach auch die Haftung für vorsätzliche Pflicht- oder Rechts(gut)verletzungen.

ee) Die Ausschlussklausel erfasst auch Ansprüche wegen der Verletzung der Gesundheit (vgl. zuletzt zu § 70 BAT Senat 14. Dezember 2006 - 8 AZR 628/05 - AP BGB § 618 Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 618 Nr. 2; 27. April 1995 - 8 AZR 582/94 - ZTR 1995, 520). Dabei ist aber streitig, ob eine Ausschlussklausel dieses Inhalts auch Ansprüche wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erfasst.

Nach einer Entscheidung des Ersten Senats vom 25. April 1972 (- 1 AZR 322/71 - BAGE 24, 247 = AP BGB § 611 Öffentlicher Dienst Nr. 9; ebenso Senat 27. April 1995 - 8 AZR 582/94 - ZTR 1995, 520) greift eine tarifliche Ausschlussfrist, die auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag abstellt, bei einem auf die Verletzung des Persönlichkeitsrechts gestützten Schmerzensgeldanspruch nicht ein. Die Verletzung des Persönlichkeitsrechts sei wegen der Notwendigkeit des Schutzes der Persönlichkeit ein Tatbestand eigener Art, der neben der Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsvertrag stehe. Der Fünfte Senat vertritt in ständiger Rechtsprechung, die allerdings nicht Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche zum Gegenstand hatte, die Auffassung, dass Ansprüche aus Persönlichkeitsverletzungen nicht unter Ausschlussklauseln fielen, die ihren Wirkungsbereich auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis erstreckten. Absolute Rechte, wie zB auch der Anspruch auf Herausgabe des Eigentums, fielen nicht unter derartige Klauseln (15. Juli 1987 - 5 AZR 215/86 - BAGE 54, 365 = AP BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 14 = EzA BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 5 zur Entfernung eines Vermerks aus der Personalakte; 15. Mai 1991 - 5 AZR 271/90 - BAGE 68, 60 = AP BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 23 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 91 zum Beschäftigungsanspruch). Die

Instanzrechtsprechung hat sich im Zuge der Befassung mit sog. Mobbingklagen bislang lediglich mit der Geltung von Ausschlussklauseln wegen der Verletzung der Gesundheit auseinandersetzen müssen (so LAG Köln 3. Juni 2004 - 5 Sa 241/04 - ZTR 2004, 643; Sächsisches LAG 17. Februar 2005 - 2 Sa 751/03 - allerdings unter ausdrücklicher Betonung, Ansprüche wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts würden von der Klausel nicht umfasst).

Unter Zugrundelegung der dargestellten bundesarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung spricht sich in der Literatur Hänsch (in: HMR Teil 3 Rn. 106 ff.) gegen die Geltung von Ausschlussklauseln sowohl für vertragliche als auch für deliktische Ansprüche im Zusammenhang mit Persönlichkeitsrechtsverletzungen aus. Im Übrigen ist das Meinungsbild in der Literatur differenziert. Zachert (in: Kempen/Zachert TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 480) sowie Wank (in: Wiedemann TVG 7. Aufl. § 4 Rn. 761) sprechen sich gegen den Verfall derartiger Ansprüche aus. Löwisch/Rieble (TVG 2. Aufl. § 1 Rn. 659 f.) sind demgegenüber der Auffassung, das absolute Recht sei streng zu trennen von den aus seiner Verletzung resultierenden schuldrechtlichen Ansprüchen. Ein Schadensersatzanspruch aus §§ 989 f. BGB wegen der Zerstörung von Eigentum könne durchaus verfallen, ebenso wie Entschädigungsansprüche des Arbeitnehmers wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Ohne das Persönlichkeitsrecht anzusprechen, differenziert auch Zwanziger (in: Däubler TVG 2. Aufl. § 4 Rn. 1124) zwischen dem nicht möglichen Verfall des sog. Stammrechts, etwa dem Eigentumsherausgabeanspruch, und sich daraus ergebenden etwaigen Schadensersatzansprüchen.

Der Senat geht davon aus, dass auch die Ansprüche wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erfasst werden; für ihn ist ausschlaggebend, dass durch die entgegenstehende Auffassung Schadensersatzansprüche wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts ohne nachvollziehbaren Grund gegenüber Schadensersatzansprüchen wegen der Verletzung der Gesundheit oder des Eigentums privilegiert würden. Letztere sind ebenfalls Rechtsgüter bzw. Rechte iSd. § 823 Abs. 1 BGB und teilen den Ausschließlichkeitscharakter des Persönlichkeitsrechts. Weiterhin genießen sie ebenso wie das Persönlichkeitsrecht verfassungsrechtlichen Schutz. Gleichwohl unterfallen Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche wegen ihrer Verletzung unstreitig tariflichen oder vertraglichen Ausschlussklauseln mit einem der streitigen Klausel entsprechenden Wortlaut. Diesem Wertungswiderspruch wird damit Rechnung getragen.

ff) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Ausschlussklausel grundsätzlich auch Ansprüche erfasst, die in der Zeit vor Abschluss des Arbeitsvertrages vom 26. Februar/15. April 1999, in den erstmals mit der Regelung in § 17 eine Verfallfrist aufgenommen wurde, entstanden und fällig geworden sind. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts, in dem Neuabschluss des Vertrages komme regelmäßig der Wille der Vertragsparteien zum Ausdruck, ihre Rechtsbeziehungen umfassend den neuen vertraglichen Regelungen zu unterstellen, ist ohne Rechtsfehler.

b) Das Landesarbeitsgericht hat die Verfallklausel jedoch fehlerhaft angewendet.

aa) Die in Bezug genommene tarifliche Ausschlussklausel knüpft den Beginn des Fristlaufs an die „Entstehung“ des Anspruchs. Damit ist regelmäßig die Fälligkeit gemeint (vgl. BAG 9. August 1990 - 2 AZR 579/89 - AP BGB § 615 Nr. 46 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 88; Däubler/Zwanziger § 4 Rn. 1139).

Die Fälligkeit eines Schadensersatzanspruchs setzt zunächst voraus, dass ein Schaden überhaupt entstanden ist. Erst mit der Entstehung des Schadens kann auch ein Schadensersatzanspruch entstehen, der in der Regel auch mit seiner Entstehung fällig wird (BAG 14. Dezember 2006 - 8 AZR 628/05 - AP BGB § 618 Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 618 Nr. 2; 25. Januar 1967 - 4 AZR 532/65 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 35 = EzA TVG § 4 Nr. 13 ; 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 258 = AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 26 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 9 unter Verweis auf BGH 19. Dezember 1990 - VIII ARZ 5/90 - BGHZ 113, 188, 193 ).

Die Fälligkeit tritt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei Schadensersatzansprüchen ein, wenn der Schaden für den Gläubiger feststellbar ist und geltend gemacht werden kann (Senat 14. Dezember 2006 - 8 AZR 628/05 - AP BGB § 618 Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 618 Nr. 2; 20. Juni 2002 - 8 AZR 488/01 - EzA BGB § 611 Arbeitgeberhaftung Nr. 11). Feststellbar ist der Schaden, sobald der Gläubiger vom Schadensereignis Kenntnis erlangt oder bei Beachtung der gebotenen Sorgfalt hätte erlangen können (BAG 14. Dezember 2006 - 8 AZR 628/05 - aaO; 27. April 1995 - 8 AZR 582/94 - ZTR 1995, 520; 16. Mai 1984 - 7 AZR 143/81 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 85 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 58). Geltend gemacht werden können Schadensersatzforderungen, sobald der Gläubiger in der Lage ist, sich den erforderlichen Überblick ohne schuldhaftes Zögern zu verschaffen und seine Forderungen wenigstens annähernd zu beziffern (BAG 14. Dezember 2006 - 8 AZR 628/05 - aaO; 17. Juli 2003 - 8 AZR 486/02 - AP BGB § 611 Haftung des Arbeitgebers Nr. 27). Ausreichend ist, dass der Arbeitnehmer die Ansprüche so deutlich bezeichnen kann, dass der Arbeitgeber erkennen kann, aus welchem Sachverhalt und in welcher ungefähren Höhe er in Anspruch genommen werden soll (Senat 27. April 1995 - 8 AZR 582/94 - aaO). Dementsprechend ist der Gläubiger grundsätzlich verpflichtet, bei der Geltendmachung auch zumindest die ungefähre Höhe seiner Forderung zu nennen (Senat 14. Dezember 2006 - 8 AZR 628/05 - aaO).

bb) Dieser Entstehungszeitpunkt ist in der Regel unproblematisch zu ermitteln, wenn die Verletzungshandlung sich auf einen einmaligen, zeitlich und gegenständlich abgrenzbaren Handlungsakt beschränkt. Dies wird im Fall von Persönlichkeitsrechtsverletzungen, wie sie der Kläger behauptet und wie sie häufig Gegenstand sog.

Mobbing-Prozesse sind, regelmäßig nicht der Fall sein.

Allerdings hat der Umstand, dass der klagende Arbeitnehmer die geschilderten Verhaltensweisen von Vorgesetzten und Kollegen als Mobbing bezeichnet, keinen Einfluss auf die rechtliche Prüfung. Mobbing ist kein Rechtsbegriff und erst recht keine Anspruchsgrundlage (Thüringer LAG 15. Februar 2001 - 5 Sa 102/2000 - LAGE BGB § 626 Nr. 133 ; 10. April 2001 - 5 Sa 403/2000 - LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 2; LAG Berlin 1. November 2002 - 19 Sa 940/02 - LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 6; E/Preis 7. Aufl. § 611 BGB Rn. 768a; Benecke NZA-RR 2003, 225; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369; Kollmer AR-Blattei SD 1215 Stand August 2007 Rn. 7a). Rieble/Klumpp (aaO) führen zu Recht aus, dass Mobbing an sich kein rechtliches Phänomen, sondern als tatsächliche Erscheinung rechtlich zu würdigen sei. Nicht alles, was als Mobbing bezeichnet wird ist von rechtlicher, dh. insbesondere arbeitsrechtlicher und schadensrechtlicher Relevanz.

Auch den zahlreichen von Rechtsprechung und Lehre entwickelten Begriffsdefinitionen ist gemein, dass sie keine rechtlichen Subsumtionshilfen bieten. Die rechtliche Würdigung eines von der klagenden Partei als Mobbing bezeichneten Sachverhaltes hat daraufhin zu erfolgen, ob arbeitsrechtliche Pflichten oder ein Recht bzw. Rechtsgut iSd. §§ 823 ff. BGB verletzt wurden.

cc) Die im Kern übereinstimmenden Definitionen, wie die des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts (15. Januar 1997 - 7 ABR 14/96 - BAGE 85, 56 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 118 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 133), Mobbing sei das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte, oder die des Thüringer Landesarbeitsgerichts (15. Februar 2001 - 5 Sa 102/2000 - LAGE BGB § 626 Nr. 133 ; 10. April 2001 - 5 Sa 403/2000 - LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 2; ebenso LAG Rheinland-Pfalz 16. August 2001 - 6 Sa 415/01 - NZA-RR 2002, 121; LAG Bremen 17. Oktober 2002 - 3 Sa 78/02 -LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 5; LAG Hamm 25. Juni 2002 - 18 (11) Sa 1295/01 - NZA-RR 2003, 8), Mobbing seien „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen“, zeigen - unabhängig davon, welcher Definition man folgt -, dass die unter dem Begriff Mobbing zusammengefassten tatsächlichen Erscheinungen rechtliche Fragestellungen aufwerfen, die gerade für den Lauf von Fristen von Bedeutung sind. Denn die rechtliche Besonderheit der als Mobbing bezeichneten tatsächlichen Erscheinungen liegt darin, dass nicht eine einzelne, abgrenzbare Handlung, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers führen kann, wobei die einzelnen Teilakte jeweils für sich betrachtet rechtlich wiederum „neutral“ sein können. Rechtlich betrachtet geht es damit zunächst um die Qualifizierung eines bestimmten Gesamtverhaltens als Verletzungshandlung im Rechtssinne. Die Zusammenfassung der einzelnen Verhaltensweisen erfolgt dabei durch die ihnen zugrunde liegende Systematik und Zielrichtung, Rechte und Rechtsgüter - im Regelfall das Persönlichkeitsrecht und/oder die Gesundheit des Betroffenen - zu beeinträchtigen (vgl. Thüringer LAG 15. Februar 2001 - 5 Sa 102/2000 - aaO; 10. Juni 2004 - 1 Sa 148/01 - LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 8a; LAG Schleswig-Holstein 19. März 2002 - 3 Sa 1/02 - NZA-RR 2002, 457).

dd) Entsprechend den dargelegten Grundsätzen wird auch in der Literatur zur sog. Mobbing-Problematik davon ausgegangen, dass wegen der Prozesshaftigkeit des Mobbings nicht etwa einzelne zurückliegende Handlungen aus der Berücksichtigung herausfallen könnten. Sie seien vielmehr, da sie einem systematischen Prozess angehörten, in die Betrachtung einzubeziehen (Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369).

Wesensmerkmal der als Mobbing bezeichneten Form der Persönlichkeitsrechtsverletzung ist die systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen zusammensetzende Verletzungshandlung, wobei den einzelnen Handlungen bei isolierter Betrachtung eine rechtliche Bedeutung oft nicht zukommt. Hierzu stünde im Widerspruch, wenn der Lauf der Ausschlussfrist mit Abschluss einer jeden einzelnen Handlung begönne. Dementsprechend beginnt die Ausschlussfrist in Mobbing-Fällen regelmäßig mit Abschluss der zeitlich letzten vorgetragenen „Mobbing-Handlung“. Lässt sich ein fortlaufender Prozess von Handlungen feststellen, mit dem insgesamt in rechtswidriger Weise in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingegriffen wurde, ist der Anspruchsgegner auch nicht schutzwürdig; dies gilt umso mehr, als er über einen langen Zeitraum hinweg in systematischer Weise vorgegangen ist.

Damit wird auch der Gefahr begegnet, dass über die Ausschlussfrist bestimmte Sachverhalte als verfallen angesehen und aus der Beurteilung, ob das Persönlichkeitsrecht verletzt wurde, ausgeschlossen werden. Die Persönlichkeitsrechtsverletzung wird in sog. Mobbing-Fällen durch eine zusammenhängende Gesamthandlung verursacht, die auch in ihrer Gesamtheit zu würdigen ist.

ee) Bei Zugrundelegung dieser Grundsätze kann ein Ausschluss der Ansprüche jedenfalls nicht in vollem Umfang angenommen werden. Die von dem Kläger behaupteten Eingriffe in sein Persönlichkeitsrecht haben bis in den Monat Mai 2002 hinein angedauert. Grundsätzlich ist daher zu diesem Zeitpunkt von dem Beginn der Ausschlussfrist auszugehen. Die Klage, die das Landesarbeitsgericht als erstmalige Geltendmachung der Ansprüche iSd. der Ausschlussklausel angesehen hat, wurde am 24. Juli 2002 gestellt.

ff) Die Frage, ob ein Gesamtverhalten als eine einheitliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts zu qualifizieren ist, und ob einzelne Handlungen in der Gesamtschau einen persönlichkeitsrechtsverletzenden Charakter haben,

unterliegt der revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbareren tatrichterlichen Würdigung. Die Frage, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzt ist, ist auf Grund einer Güter- und Interessenabwägung unter sorgsamster Würdigung aller Umstände zu beurteilen (BAG 18. Dezember 1984 - 3 AZR 389/83 - AP BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 8 = EzA BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 2); diese Würdigung darf dem Landesarbeitsgericht nicht entzogen werden.

3. Sollte das Landesarbeitsgericht bei erneuter Entscheidung des Rechtsstreits zu dem Ergebnis gelangen, dass ein Verfall der Ansprüche nicht oder nicht in vollem Umfang eingetreten ist, ergeben sich folgende Besonderheiten:

a) Mit dem Klageantrag zu 1) macht der Kläger den Ersatz materieller Schäden geltend, die ihm durch die vermeintlichen Mobbing-Handlungen der Beklagten bzw. seiner Vorgesetzten, insbesondere wegen der daraus folgenden Erkrankungen, entstanden sein sollen. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Differenz zwischen dem fiktiven Bruttoentgelt des Klägers und den erhaltenen Leistungen wie Krankengeld und Zuschüssen der Beklagten zum Krankengeld für den Zeitraum von März 2000 (Ende der Entgeltfortzahlung) bis März 2002. Im Laufe des Verfahrens hat der Kläger die Klagesumme rückwirkend auf einen Verdienstausfallschaden seit dem Jahr 1995 ausgedehnt. Auch von 1995 bis 1999 sei er von den für die AT-Angestellten üblichen Regelentgelt erhöhungen ausgenommen worden.

aa) Der Klageanspruch könnte auf eine positive Forderungsverletzung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend den §§ 280, 286 BGB aF gestützt werden.

(1) Im Streitfall findet gemäß Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB das Recht des Bürgerlichen Gesetzbuches in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 Anwendung.

(2) Der Anspruch setzt die Verletzung sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebender Pflichten voraus. Hierbei kommt sowohl eine von der Beklagten selbst, dh. durch ihre Organe begangene und ihr gemäß den §§ 31, 89 BGB zuzurechnende, oder aber eine durch ihre Erfüllungsgehilfen und ihr gemäß § 278 BGB zuzurechnende Pflichtverletzung in Betracht.

(a) Der Kläger wirft der Beklagten vor, sie hätte zu seinem Schutz tätig werden und auf seine Eingaben anders als geschehen reagieren müssen. Soweit der Kläger seine Auffassung damit begründet hat, die Beklagte sei auf sein an den Vorstandsvorsitzenden der Rechtsvorgängerin P gerichtetes Schreiben vom 19. Februar 1995 nicht tätig geworden, außerdem habe der frühere Geschäftsführer der Beklagten, Se, ihn trotz dreimaliger Anfrage nicht zu einem Gespräch empfangen und schließlich habe die Beklagte auf die beiden Schreiben der Mobbing-Zentrale vom 7. Oktober und 16. November 1999 nicht reagiert, hat die Beklagte als Arbeitgeberin zwar bestimmte Fürsorge- und Schutzpflichten wahrzunehmen. Wie der Senat zuletzt in seinem Urteil vom 14. Dezember 2006 (- 8 AZR 628/05 - AP BGB § 618 Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 618 Nr. 2) nochmals ausgeführt hat, erwachsen einer Vertragspartei aus einem Schuldverhältnis nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme und zum Schutz der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Diese nunmehr in § 241 Abs. 2 BGB ausdrücklich normierten Pflichten waren bereits vor Inkrafttreten dieser Norm aus § 242 BGB abgeleitet worden. Der Arbeitgeber ist damit insbesondere auch zum Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeitsrechte seiner Arbeitnehmer verpflichtet (vgl. E/Dieterich Art. 2 GG Rn. 72 ff.; E/Preis § 611 BGB Rn. 765; MünchArbR/Blomeyer 2. Aufl. § 97 Rn. 1 ff.).

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zu schützen, entspricht gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Zuletzt hat der Neunte Senat mit Urteil vom 12. September 2006 (- 9 AZR 271/06 - AP BGB § 611 Personalakte Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 4) darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen habe. Die Fürsorgepflicht sei Ausfluss des in § 242 BGB niedergelegten Gedankens von Treu und Glauben, der auch den Inhalt des Schuldverhältnisses bestimme. Bei der Frage, was Treu und Glauben und die Fürsorgepflicht im Einzelfall geböten, sei insbesondere auf die in den Grundrechten zum Ausdruck gekommenen Wertentscheidungen der Verfassung Bedacht zu nehmen. Das durch Art. 1 und Art. 2 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht sei auch im Privatrechtsverkehr und damit auch im Arbeitsverhältnis zu beachten. Verletze der Arbeitgeber das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, ohne dass dies durch eigene überwiegende Interessen gerechtfertigt sei, liege darin zugleich ein Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. In seiner Entscheidung vom 27. November 1985 (- 5 AZR 101/84 - BAGE 50, 202 = AP BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 93 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 38) hat der Fünfte Senat unter Bezugnahme auf den Beschluss des Großen Senats vom 27. Februar 1985 (- GS 1/84 - BAGE 48, 122 = AP BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 14 = EzA BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 9) ebenfalls betont, dass der verfassungsrechtliche Persönlichkeitsschutz für das Arbeitsverhältnis und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten bedeutsam sei.

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist das Recht des Einzelnen auf Achtung und Entfaltung seiner Persönlichkeit. Zum Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gehört auch der sog. Ehrenschutz, der auf den Schutz gegen unwahre Behauptungen und gegen herabsetzende, entwürdigende Äußerungen und Verhaltensweisen und die Wahrung des sozialen Geltungsanspruchs gerichtet ist (E/Dieterich Art. 2 GG Rn. 48, 85; Kollmer Rn. 38). Es umfasst damit auch den Anspruch auf Unterlassung der Herabwürdigung und Missachtung durch andere (BGH 25. Mai 1954 - I ZR 211/53 - BGHZ 13, 334; 2. April 1957 - VI ZR 9/56 -

BGHZ 24, 72 ; 20. Mai 1958 - VI ZR 104/57 - BGHZ 27, 284 ). Das Bestehen einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht des Arbeitgebers zum Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers als Aspekt der Fürsorgepflicht ist - unabhängig vom Phänomen des sog. Mobbing - durch die oben aufgezeigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Bedeutung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts im Arbeitsverhältnis vorgegeben und konsequente Fortführung derselben.

In der Rechtsprechung der Instanzgerichte und in der Literatur hat vor diesem Hintergrund die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz des Persönlichkeitsrechts als Ausprägung der allgemeinen Fürsorgepflicht im Rahmen der Diskussion um die sog. Mobbing-Problematik in den letzten Jahren besondere Aufmerksamkeit erfahren. Teilweise wurde in Ausprägung dieser Pflicht eine besondere Mobbing-Schutzpflicht des Arbeitgebers herausgearbeitet. Einer der ersten sog. Mobbing-Entscheidungen des Thüringer Landesarbeitsgerichts (10. April 2001 - 5 Sa 403/2000 - LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 2) zufolge, sei der Arbeitgeber verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen und diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte, auf die er Einfluss habe, zu schützen. Er habe einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern. Zur Einhaltung dieser Pflichten könne der Arbeitgeber als Störer nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begehe oder steuere, sondern auch dann, wenn er es unterlasse, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen werde (ebenso Thüringer LAG 15. Februar 2001 - 5 Sa 102/2000 - LAGE BGB § 626 Nr. 133 ; LAG Berlin 7. November 2002 - 16 Sa 938/02 -; LAG Nürnberg 2. Juli 2002 - 6 (3) Sa 154/01 - LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 4). Bereits mit Urteil vom 3. Mai 2000 hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (- 16a Sa 1391/99 - LAGE BGB § 273 Nr. 2 ) ausgeführt, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen habe und ihn auch vor Gesundheitsgefahren psychischer Art schützen müsse, was auch den Schutz vor systematischen Anfeindungen und vorschikanösem oder diskriminierendem Verhalten durch Kollegen oder durch Vorgesetzte umfasse.

Auch in der arbeitsrechtlichen - fast ausschließlich unter dem Schlagwort „Mobbing“ erschienenen - Literatur herrscht Einigkeit darüber, dass den Arbeitgeber die arbeitsvertragliche Nebenpflicht trifft, seine Arbeitnehmer vor sog. Mobbing und damit vor Verletzungen seines Persönlichkeitsrechts durch seine Kollegen oder auch Vorgesetzten zu schützen (Grunewald NZA 1993, 1071; Haller/Koch NZA 1995, 356; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369; dies. FA 2002, 307; Kollmer Rn. 37, 69a; MünchArbR/Blomeyer § 97 Rn. 36; Benecke NZA-RR 2003, 225; dies. Mobbing Rn. 247; HMR-Wickler Teil 2 Rn. 43 ff.; ebenso HMR-Hänsch Teil 3 Rn. 58 ff.; Spamer Mobbing am Arbeitsplatz S. 145 ff.; Wickler AuR 2004, 87).

Jedoch hat die Beklagte gegen diese Schutzpflicht nicht selbst schuldhaft verstoßen. Dabei kann an dieser Stelle dahinstehen, ob die von dem Kläger umfangreich dargestellten Verhaltensweisen seiner Kollegen und insbesondere Vorgesetzten in den Jahren seit Beginn des Arbeitsverhältnisses 1987 bis 2002 den Tatbestand einer Persönlichkeitsrechts- oder Gesundheitsverletzung erfüllen und die Beklagte bei näherer Kenntnis zum Eingreifen hätten veranlassen müssen. Denn eine schuldhaft Verletzung der arbeitgeberseitigen Schutzpflicht kommt nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber von den Verletzungen der Rechte oder Rechtsgüter des Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer Kenntnis hat (so für den Fall des sog. Mobbing: Benecke NZA-RR 2003, 225). Kenntnis von möglichen Rechts(gut)verletzungen durch Kollegen oder Vorgesetzte hatte die Beklagte - ausgehend von den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts - nicht. Diese ist ihr weder durch die Eingaben des Klägers noch auf andere Weise vermittelt worden. Das Landesarbeitsgericht ist - in anderem rechtlichen Zusammenhang - daher zutreffend davon ausgegangen, dass die Beklagte zum Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit oder des Persönlichkeitsrechts des Klägers keine Veranlassung sehen musste.

Soweit der Kläger auf sein an den Vorstandsvorsitzenden der V AG P gerichtetes Schreiben vom 19. Februar 1995 Bezug nimmt, hat er bereits nicht dargetan, warum dessen etwaiges Fehlverhalten der Beklagten gemäß §§ 31 , 89 BGB zugerechnet werden soll. Aber auch, wenn man - wie das Landesarbeitsgericht - zugunsten des Klägers von einer Zurechnung ausgeht, war die Rechtsvorgängerin der Beklagten auf Grund dieses Schreibens nicht gehalten, zum Schutz von Rechten oder Rechtsgütern des Klägers Maßnahmen zu ergreifen. Die Würdigung des Inhalts dieses Schreibens durch das Landesarbeitsgericht, das dieses im Zusammenhang mit einem etwaigen Organisationsverschulden erörtert, lässt keine Rechtsfehler erkennen. Zutreffend geht das Berufungsgericht davon aus, dass in dem Brief in erster Linie die Unzufriedenheit des Klägers mit seiner Beurteilung durch den Vorgesetzten Dipl.-Ing. K und die hieraus folgende Kürzung der Jahresvergütung zum Ausdruck kommt, was insbesondere der Abschluss des Schreibens verdeutlicht. Auch die weitere Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist ohne Rechtsfehler, soweit der Kläger in dem Schreiben darauf hinweise, er werde drangsaliert, unter Druck gesetzt, mit falschen Anschuldigungen überzogen und massiv angegriffen und verlange, menschlich und nicht als willenlose Maschine behandelt zu werden, enthalte das Schreiben keine Tatsachen und damit auch keinen Ansatzpunkt für eine Einschätzung, das Verhalten des Herrn K verletze auch objektiv den Kläger in seinem Persönlichkeitsrecht in einer Weise, die ein Einschreiten gebietet. Erst recht lässt sich dem Schreiben die Gefahr konkreter Gesundheitsbeeinträchtigungen des Klägers nicht entnehmen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, zum Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers aktiv tätig zu werden, erfordert grundsätzlich kein Eingreifen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmern und

Vorgesetzten über Sachfragen wie Beurteilungen, Inhalt des Weisungsrechts, Bewertung von Arbeitsergebnissen. Dies gilt auch dann, wenn der Ton der Auseinandersetzung die Ebene der Sachlichkeit im Einzelfall verlassen sollte, jedoch Anhaltspunkte dafür, dass die Meinungsverschiedenheit über das im Arbeitsleben sozial Übliche hinausgeht, nicht vorliegen. Vor dem Hintergrund, dass der Umgang von Arbeitnehmern untereinander und mit Vorgesetzten im Arbeitsalltag zwangsläufig mit Konflikten verbunden ist, können keine überspannten Anforderungen an Inhalt und der Reichweite der Schutzpflicht gestellt werden.

Weiterhin hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen, dass auch die von dem Kläger behauptete Tatsache, der Geschäftsführer der Beklagten, Se, habe sich auf seine telefonischen Kontaktaufnahmen und auf sein Schreiben vom 28. September 1999 nicht gemeldet, den Vorwurf, die Beklagte habe ihre arbeitsvertraglichen Schutzpflichten verletzt, nicht zu begründen vermag. Denn das Schreiben enthielt lediglich sachliche, dh. im Zusammenhang mit Arbeitsaufgaben (Berechnungen bei dem Kraftwerk S) stehenden Anliegen.

Schließlich musste sich die Beklagte auch nicht auf Grund der Schreiben der Mobbing-Zentrale vom 7. Oktober und 16. November 1999 zur Wahrnehmung etwaiger Schutzpflichten veranlasst sehen. Beide Schreiben enthalten ausschließlich allgemein gehaltene Ausführungen über „Mobbing“ und mit Ausnahme des Hinweises, der Kläger sei Vereinsmitglied, keinerlei Bezug zum Einzelfall. Hinzu kommt, dass der Beklagten ein unmittelbares Handeln zu diesem Zeitpunkt auf Grund der seit September 1999 andauernden Arbeitsunfähigkeit des Klägers nicht notwendig erscheinen musste. Ob es die Höflichkeit gebietet, auf Schreiben, insbesondere erneute Anfragen, zu antworten, unterliegt nicht der rechtlichen Würdigung. Das Nichtbeantworten von Schreiben stellt im Streitfall jedoch keine Verletzung der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht dar.

(b) In Betracht kommt damit allein eine Haftung der Beklagten für das Verschulden ihrer Erfüllungsgehilfen gemäß § 278 BGB .

Der Arbeitgeber haftet dem betroffenen Arbeitnehmer gegenüber gemäß § 278 BGB für schuldhaft begangene Persönlichkeitsrechts- oder Gesundheitsverletzungen durch von ihm als Erfüllungsgehilfen eingesetzte andere Arbeitnehmer und Vorgesetzte (so auch die ganz herrschende Meinung im Rahmen der sog. Mobbing-Diskussion: LAG Niedersachsen 3. Mai 2000 - 16a Sa 1391/99 - LAGE BGB § 273 Nr. 2 ; LAG Nürnberg 2. Juli 2002 - 6 (3) Sa 154/01 - LAGE GG Art. 2 P Persönlichkeitsrecht Nr. 4; Thüringer LAG 10. Juni 2004 - 1 Sa 148/01 - LAGE GG Art. 2 P Persönlichkeitsrecht Nr. 8a; Däubler BB 1995, 1347 ; Rieble/Klumpp FA 2002, 307; dies. ZIP 2002, 369; Benecke NZA-RR 2003, 225; dies. Mobbing Rn. 242 ff.; Kollmer Rn. 70; HMR-Hänsch Teil 3 Rn. 56 ff.).

Der Arbeitgeber hat demzufolge für die schuldhafte Verletzung der auf seine Erfüllungsgehilfen übertragenen arbeitsvertraglichen Schutzpflichten, etwa die Pflicht zum Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit, einzustehen. Notwendig ist jedoch immer, dass die schuldhafte Handlung in einem inneren sachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der Schuldner dem Erfüllungsgehilfen im Hinblick auf die Vertragserfüllung zugewiesen hat (Palandt/Heinrichs 66. Aufl. § 278 Rn. 19). Dies wird - worauf Benecke (NZA-RR 2003, 225 und Mobbing Rn. 243 ff.) und auch Kollmer (Rn. 71) zutreffend hinweisen - regelmäßig nur dann der Fall sein, wenn die Erfüllungsgehilfen gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht konkretisieren bzw. ihm gegenüber Weisungsbefugnisse haben. Eine Zurechnung kommt hingegen nicht in Betracht, wenn gleichgestellte Kollegen den anderen Arbeitnehmer beschimpfen oder ignorieren.

Ob die von dem Kläger benannten Kollegen und Vorgesetzten, wie etwa Herr K, Herr Dr. S oder der Personalleiter der Beklagten, als Erfüllungsgehilfen den Kläger in seinem Persönlichkeitsrecht oder in seiner Gesundheit oder ihnen übertragene Schutzpflichten schuldhaft verletzt haben, hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft.

(3) Das Landesarbeitsgericht hat bei einer erneuten Entscheidung des Rechtsstreits folgende Grundsätze zu berücksichtigen:

(a) Die Würdigung, ob ein bestimmtes Gesamtverhalten als rechtswidriger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers oder als Gesundheitsverletzung zu qualifizieren ist, hat jeweils im Rahmen einer sorgfältigen Einzelfallprüfung zu erfolgen, die - was die Verletzung des Persönlichkeitsrechts anbelangt - revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbar ist.

(b) Zu berücksichtigen ist dabei, dass im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, nicht geeignet sind, derartige rechtliche Tatbestände zu erfüllen (so auch LAG Schleswig-Holstein 19. März 2002 - 3 Sa 1/02 - NZA-RR 2002, 457) und es daher gilt sog. folgenloses (so Benecke NZA-RR 2003, 225, 228) oder sozial- und rechtsadäquates Verhalten (so Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369) auf Grund einer objektiven Betrachtungsweise, dh. ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers, von der rechtlichen Bewertung auszunehmen. Weisungen, die sich im Rahmen des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechts bewegen und bei denen sich nicht eindeutig eine schikanöse Tendenz entnehmen lässt, dürften nur in seltenen Fällen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellen.

(c) Gleiches kann für den Rahmen des Direktionsrechts überschreitende Weisungen gelten, denen jedoch sachlich nachvollziehbare Erwägungen des Arbeitgebers zugrunde liegen (vgl. hierzu Benecke NZA-RR 2003,

225; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369). An der verschiedene einzelne Handlungen zusammenfassenden Systematik kann es darüber hinaus fehlen, wenn ein Arbeitnehmer von verschiedenen Vorgesetzten, die nicht zusammenwirken und die zeitlich aufeinander folgen, in seiner Arbeitsleistung kritisiert oder schlecht beurteilt wird oder wenn die Arbeitsleistung - wie es bei dem Kläger der Fall war - nicht nur kritisiert oder ignoriert, sondern ausdrücklich gleichermaßen auch positiv gewürdigt wird. Ebenfalls können Verhaltensweisen von Arbeitgebern oder Vorgesetzten nicht in die Prüfung einbezogen werden, die lediglich eine Reaktion auf Provokationen durch den vermeintlich gemobbten Arbeitnehmer darstellen. Insoweit fehlt es an der von der Instanzrechtsprechung und Lehre so bezeichneten eindeutigen Täter-Opfer-Konstellation (vgl. Thüringer LAG 10. April 2001 - 5 Sa 403/2000 - LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 2; Benecke NZA-RR 2003, 225; dies. Mobbing Rn. 19 ff.).

(d) Ferner kann es an der für die Verletzungshandlung erforderlichen Systematik fehlen, wenn zwischen den einzelnen Teilakten lange zeitliche Zwischenräume liegen (vgl. Benecke Mobbing Rn. 34).

(e) Die Beweislast für die Pflichtverletzung trägt nach allgemeinen Grundsätzen der Gläubiger und damit der Arbeitnehmer (vgl. Palandt/Heinrichs 66. Aufl. § 280 Rn. 35). Dies gilt auch in sog. Mobbing-Fällen.

Die Fünfte Kammer des Thüringer Landesarbeitsgerichts (15. Februar 2001 - 5 Sa 102/2000 - LAGE BGB § 626 Nr. 133 ) möchte diesen Grundsatz modifizieren und darauf abstellen, dass das Vorliegen eines „mobbingtypischen“ medizinischen Befundes als Indiz für die Richtigkeit der Behauptungen angesehen werden kann, wenn eine Konnexität zu den behaupteten Mobbing-Handlungen besteht. Andere Landesarbeitsgerichte verweisen demgegenüber auf die allgemeinen Grundsätze zur Darlegungs- und Beweislast (LAG Berlin 15. Juli 2004 - 16 Sa 2280/03 - LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 9; LAG Bremen 17. Oktober 2002 - 3 Sa 78/02 - LAGE GG Art. 2 P ersönlichkeitsrecht Nr. 5), wobei das Landesarbeitsgericht Bremen (in Anlehnung an MünchArbR/Blomeyer § 97 Rn. 45) ergänzend darauf hinweist, die Beweisführung folge den Regeln des prima-facie-Beweises, wenn es sich um einen typischen Geschehensablauf handle, ohne zu erläutern, wann im Rahmen von behaupteten Persönlichkeitsrechtsverletzungen von typischen Geschehensabläufen gesprochen werden kann.

Benecke (NZA-RR 2003, 225 und Mobbing Rn. 328) weist zutreffend darauf hin, dass der von dem Thüringer Landesarbeitsgericht verwendete Begriff der Konnexität äußerst unbestimmt sei. Hinzu kommt, dass das Thüringer Landesarbeitsgericht - sofern man sein Vorgehen als Aufstellung einer Vermutungsregel ansehen möchte - die Vermutungsfolge (Vorliegen der behaupteten Mobbing-Handlungen) zugleich zu einer Voraussetzung des Vermutungstatbestandes macht.

In der arbeitsrechtlichen Literatur wird daher ein Abweichen von den allgemeinen Grundsätzen der Beweislast überwiegend mit der zutreffenden Begründung abgelehnt, eine Beweiserleichterung oder Beweislastumkehr komme im deutschen Rechtssystem grundsätzlich nur in Betracht, wenn der Anspruchsgegner auf Grund Sachwissens über komplexe Vorgänge dem Geschädigten weit überlegen sei, wie etwa bei der deliktischen Produzentenhaftung oder der Arzthaftung (Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369; Benecke NZA-RR 2003, 225; Abeln/Gaudernack LAG-Report 2005, 225). Dies sei bei sog. Mobbing-Fällen nicht der Fall. Das „Mobbing-Opfer“ habe keine geringere Sachkenntnis, sondern befinde sich oft allein deshalb in Beweisnot, weil es keine Zeugen für die behaupteten Mobbing-Handlungen habe. Dem kann aber durch die ebenfalls von dem Thüringer Landesarbeitsgericht aufgezeigten, prozessual an sich selbstverständlichen Mittel wie die Parteienanhörung nach § 141 ZPO und die Parteivernehmung nach den §§ 445, 448 ZPO und einer sorgfältigen Beweis- und Sachverhaltswürdigung in ausreichendem Maße Rechnung getragen werden. Dieser Auffassung schließt sich der Senat an.

(f) Bei seiner erneuten Würdigung des Streitfalls wird das Landesarbeitsgericht ggf. auch die Kausalität etwaiger Pflichtverletzungen von Erfüllungsgehilfen der Beklagten für die vom Kläger geltend gemachten Schäden, insbesondere die ihm auf Grund der Arbeitsunfähigkeit entstandenen Entgelteinbußen, zu prüfen haben.

Grundsätzlich trägt der Gläubiger auch für diesen Kausalzusammenhang die Beweislast (Palandt/Heinrichs 66. Aufl. § 280 Rn. 38). Das Thüringer Landesarbeitsgericht (15. Februar 2001 - 5 Sa 102/2000 - LAGE BGB § 626 Nr. 133 ) geht hier wiederum von Beweiserleichterungen für den Arbeitnehmer aus und meint, es spreche eine widerlegbare Vermutung für die Kausalität, wenn zwischen dem „mobbingtypischen“ medizinischen Befund und den behaupteten Mobbing-Handlungen eine Konnexität bestehe. Hierin wird von Benecke (NZA-RR 2003, 225 und Mobbing Rn. 328) ein Zirkelschluss gesehen, da die Krankheit die Richtigkeit der behaupteten Handlungen indizieren solle und diese wiederum Indizwirkung für die Kausalität entfalten sollten. Dies trifft zu. Auch hier vermengt das Thüringer Landesarbeitsgericht die Vermutungsfolge mit den Voraussetzungen des Vermutungstatbestandes.

Teilweise spricht sich die Literatur auch für eine Übernahme der zu § 618 BGB entwickelten Beweislastgrundsätze aus (so MünchArbR/Blomeyer § 97 Rn. 45; aA Benecke Mobbing Rn. 334). Danach hat der Arbeitnehmer nur den objektiv ordnungswidrigen Zustand der Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften nachzuweisen, wenn dieser generell geeignet ist, den eingetretenen Schaden herbeizuführen; der Arbeitgeber hat dann den Gegenbeweis dahin zu führen, dass der ordnungswidrige Zustand für den Schaden nicht ursächlich gewesen sei oder dass ihn kein Verschulden treffe (vgl. BAG 8. Mai 1996 - 5 AZR 315/95 - BAGE 83, 105 = AP BGB § 618 Nr. 23 = EzA BGB § 273 Nr. 5 ).

Treten in zeitlichem Zusammenhang mit feststehenden Persönlichkeitsrechtsverletzungen bei dem betroffenen Arbeitnehmer Erkrankungen auf, spricht jedenfalls ein starkes Indiz für die Kausalität (so auch Rieble/Klumpp FA 2002, 307; Benecke Mobbing Rn. 330), so dass es weiterer Beweiserleichterungen nicht bedarf. Die zu § 618 BGB entwickelten Beweislastgrundsätze entsprechen den allgemein zum Fehlen von durch Gesetz oder technischen Normen vorgesehenen Schutzmaßnahmen entwickelten besonderen Beweiserleichterungen (vgl. hierzu Palandt/Heinrichs 66. Aufl. Vorb v § 249 Rn. 162 ff.). Das Fehlen vorgeschriebener Schutzmaßnahmen ist als Vermutungstatbestand in der Regel leicht festzustellen. Dies gilt nicht für die erst im Wege einer umfangreichen Einzelfallprüfung festzustellende Verletzung des Persönlichkeitsrechts, so dass eine Übertragung dieser im Rahmen von § 618 BGB bestehenden Grundsätze nicht in Betracht kommt.

bb) Der Kläger kann den geltend gemachten Anspruch auf Ersatz der materiellen Schäden grundsätzlich auch auf das Recht der unerlaubten Handlung stützen.

(1) In Betracht kommt zunächst ein Anspruch aus § 823 Abs. 1 BGB gegen die Beklagte wegen der Verletzung der Gesundheit und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Der Anspruch setzt die Verletzung des genannten Rechts bzw. Rechtsguts durch ein eigenes Handeln der Beklagten, dh. durch aktives Tun oder durch Unterlassen, voraus.

(a) Das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist ein sonstiges Recht iSd. § 823 Abs. 1 BGB (BGH 1. Dezember 1999 - I ZR 49/97 - BGHZ 143, 214; Palandt/Sprau 66. Aufl. § 823 Rn. 84). Die Gesundheit wird als Rechtsgut in § 823 Abs. 1 BGB ausdrücklich erwähnt.

(b) Die Beklagte selbst hat den Kläger nicht durch aktives Tun in seiner Gesundheit oder seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt. Dies hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise festgestellt.

(c) Ebenso ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht eine Verletzungshandlung der Beklagten durch Unterlassen verneint hat.

Insoweit ist zu prüfen, ob zum einen ein Unterlassen gebotener Maßnahmen gegen Rechts(gut)verletzungen, die von Vorgesetzten des Klägers begangen wurden (Wickler AuR 2004, 87 bezeichnet dies in Abgrenzung zum Organisationsverschulden als Interventionsverschulden) vorliegt und zum anderen, ob ein Unterlassen in Form des sog. Organisationsverschuldens gegeben ist.

Da keine allgemeine Rechtspflicht, einen Dritten vor Schäden an den in § 823 Abs. 1 BGB genannten Rechten und Rechtsgütern zu schützen, besteht, setzt eine Haftung wegen Unterlassens der gebotenen Handlung voraus, dass eine Pflicht zum Handeln besteht und dass die Vornahme der gebotenen Handlung den Schaden hätte verhindern können. Die Pflicht zum Handeln kann dabei auf Gesetz, Vertrag oder vorangegangenes gefährliches Tun beruhen (vgl. Staudinger/Hager (1999) § 823 Rn. H 5 ff.; Palandt/Heinrichs 66. Aufl. Vorb v § 249 Rn. 84). Ob den Arbeitgeber zur Vermeidung von Persönlichkeitsrechts- oder Gesundheitsverletzungen seiner Arbeitnehmer eine Garantienpflicht im deliktsrechtlichen Sinne trifft, die sich allein aus Vertrag ergeben kann, wird ausdrücklich nur von Rieble/Klumpp (FA 2002, 307) angesprochen. Sie meinen, die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht könne keine deliktische Garantienpflicht begründen. Anderer Auffassung ist offenbar Wickler (AuR 2004, 87), der ohne nähere Problematisierung, ob die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht eine deliktische Garantienstellung des Arbeitgebers erzeugen kann, offenbar davon ausgeht, die sog. Mobbing-Schutzpflicht könne zu einer Haftung des Arbeitgebers aus Delikt führen. Das Thüringer Landesarbeitsgericht (10. Juni 2004 - 1 Sa 148/01 - LAGE GG Art. 2 P Persönlichkeitsrecht Nr. 8a) erörtert das Bestehen einer Garantienpflicht im Zusammenhang mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Betrieb so zu organisieren, dass Mobbing verhindert wird. Diese Pflicht entspricht jedoch mehr der unten noch zu erläuternden Organisationspflicht, nicht aber der hier in Rede stehenden Verpflichtung des Arbeitgebers, im Einzelfall einzuschreiten.

Mangels Verstoßes gegen die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht kann das aber dahingestellt bleiben. Allerdings entspricht es der herrschenden Meinung im allgemeinen Zivilrecht, dass eine Garantienstellung durch privates Rechtsgeschäft begründet werden kann, welches die eine Partei zur Fürsorge um die Rechtsgüter der Gegenseite verpflichtet (so ausdrücklich MünchKommBGB/Wagner 4. Aufl. § 823 Rn. 237 ff.).

Das Landesarbeitsgericht ist gleichermaßen zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, dass der Beklagten kein Organisationsverschulden zur Last zu legen ist.

Bei der Haftung für Organisationsverschulden handelt es sich um einen Unterfall der Haftung wegen Verletzung von Verkehrssicherungspflichten. Der Unternehmer ist danach verpflichtet, die innerbetrieblichen Abläufe so zu organisieren, dass Schädigungen Dritter in dem gebotenen Umfang vermieden werden. Er hat also für eine „ordentliche Betriebsführung“ zu sorgen (vgl. hierzu MünchKommBGB/Wagner § 823 Rn. 368 ff.).

Im Rahmen des zur sog. Mobbing-Problematik erschienenen Schrifttums wird dabei konkret die Frage erörtert, ob den Arbeitgeber eine Pflicht trifft, in seinem Betrieb Strukturen entgegenzuwirken, die Mobbing fördern (vgl. hierzu Benecke Mobbing Rn. 238 f.; dies. NZA-RR 2003, 225; Rieble/Klumpp FA 2002, 307; Wickler AuR 2004, 87; ders. DB 2002, 477; HMR-Hänsch Teil 3 Rn. 58 ff.). Wickler (aaO) und Hänsch (aaO) vertreten darüber hinausgehend sogar die Auffassung, wenn ein Mobbing-Sachverhalt unstrittig oder nachgewiesen sei, müsse vermutet werden, dass der Arbeitgeber seine diesbezügliche Organisations- und Schutzpflichten

schuldhaft verletzt habe. Dies steht in Widerspruch zur im allgemeinen Zivilrecht entwickelten Beweislastverteilung bei der Verletzung von Verkehrssicherungspflichten. Danach hat der Geschädigte darzulegen und zu beweisen, dass eine Verkehrspflicht verletzt wurde. Steht der objektive Verstoß gegen einer Verkehrspflicht fest, so spricht der Anscheinsbeweis für die Kausalität zwischen der Pflichtverletzung und der eingetretenen Rechtsgutverletzung, jedenfalls dann, wenn sich die Gefahr verwirklicht hat, vor der die Erfüllung der Verkehrspflicht schützen soll (vgl. Staudinger/Hager (1999) § 823 Rn. E 72 mwN). Hiervon im Rahmen von sog. Mobbing-Prozessen abzuweichen und bereits die Organisationspflichtverletzung zu vermuten, besteht keine Veranlassung. Im Übrigen ist nicht klar, was ein „Mobbing-Sachverhalt“ ist und wann er feststeht oder erwiesen ist.

Zum Inhalt der Organisationspflicht vertreten Benecke (Mobbing Rn. 239) und Rieble/Klumpp (FA 2002, 307) die Auffassung, dass die Anforderungen an diese Pflicht des Arbeitgebers mit der Folge einer deliktischen Haftung nicht überspannt werden dürfen, zumal eine generelle Aussage darüber, wie Mobbing bzw. Persönlichkeitsrechtsverletzungen in einem Betrieb verhindert werden können, kaum möglich sei.

Letztlich kann aber die Frage, ob derartige Organisationspflichten bestehen und wie weit sie reichen, im Streitfall dahinstehen, da der Kläger an keiner Stelle dargetan hat, durch welche allgemeinen organisatorischen Maßnahmen die Beklagte die von ihm behaupteten Rechts(gut)verletzungen hätte verhindern können.

(d) Schließlich kommt ein Ersatz der geltend gemachten materiellen Schäden wegen einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts - unabhängig davon, ob im Streitfall das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers durch die Beklagte selbst oder ihre Verrichtungsgehilfen verletzt worden ist - nicht in Betracht. Der materielle Schaden fällt nicht in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. So führt auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (4. Oktober 2005 - 5 Sa 140/05 - PflR 2006, 416) in seiner Entscheidung ausdrücklich aus, dass die Zahlung von Verdienstausfall und Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes vom Schutzzweck des § 823 Abs. 1 BGB iVm. den Art. 1 und 2 Abs. 1 GG nicht erfasst wird.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (1. Dezember 1999 - I ZR 49/97 - BGHZ 143, 214 ) dienen das allgemeine Persönlichkeitsrecht und seine besonderen Erscheinungsformen in erster Linie dem Schutz ideeller Interessen, insbesondere dem Schutz des Wert- und Achtungsanspruches der Persönlichkeit. Dieser Schutz werde dadurch verwirklicht, dass bei einer Verletzung dieser Rechte neben Abwehrensprüchen auch Schadensersatzansprüche in Betracht kämen, die nicht nur auf den Ersatz materieller, sondern - wenn es sich um einen schwerwiegenden Eingriff handele und die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden könne - auch auf den Ausgleich immaterieller Schäden gerichtet seien. Darüber hinaus schützen das allgemeine Persönlichkeitsrecht und seine besonderen Ausprägungen aber auch vermögenswerte Interessen der Person. So könne der Abbildung, dem Namen sowie sonstigen Merkmalen der Persönlichkeit wie etwa der Stimme ein beträchtlicher wirtschaftlicher Wert zukommen. Durch eine unerlaubte Verwertung ihrer Persönlichkeitsmerkmale würden daher häufig weniger ideelle als kommerzielle Interessen der Betroffenen beeinträchtigt. Nach dieser Rechtsprechung kommt ein auf den Ersatz materieller Schäden gerichteter Schadensersatzanspruch wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nur dann in Betracht, wenn in dessen vermögenswerte Bestandteile eingegriffen wird. Aus ihr geht weiterhin hervor, dass der Schutz des Wert- und Achtungsanspruches der Persönlichkeit eher dem ideellen Schutzbereich zuzuordnen ist.

Soweit der Kläger vorträgt, durch die von ihm behaupteten Handlungen seiner Vorgesetzten in einem vermögenswerten Bestandteil seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts verletzt worden zu sein, macht er vielmehr fortgesetzte Angriffe auf den Wert- und Achtungsanspruch seiner Persönlichkeit geltend. Wie ausgeführt, gehört zum Schutzbereich des Persönlichkeitsrechts der sog. Ehrschutz, der gegen herabsetzende, entwürdigende Äußerungen und Verhaltensweisen und die Wahrung des sozialen Geltungsanspruches der Person gerichtet ist. Persönlichkeitsrechtsverletzungen wie sie der Kläger behauptet, betreffen aber keinen Bereich des Persönlichkeitsrechts, der Schutz vor materiellen Schäden bieten soll. Im Übrigen entspricht es ständiger, jüngst durch das Urteil vom 18. Januar 2007 (- 8 AZR 234/06 - AP BGB § 823 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 823 Nr. 6) nochmals bestätigter Rechtsprechung des Senats (ebenfalls 4. Juni 1998 - 8 AZR 786/96 - BAGE 89, 80 = AP BGB § 823 Nr. 7 = EzA BGB § 823 Nr. 9 ), dass Schäden wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes oder einer Erwerbsminderung nicht in den Schutzbereich eines Ehrschutzdelikts, das letztlich den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts konkretisiert, fallen.

(2) Ob der geltend gemachte Anspruch auf Ersatz der materiellen Schäden weiterhin auf § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 75 Abs. 2 BetrVG gestützt werden kann, kann dahinstehen.

Bei der Haftung des Arbeitgebers wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers wird in der derzeitigen Diskussion um die sog. Mobbing-Problematik teilweise als Anspruchsgrundlage auch § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 75 Abs. 2 BetrVG in Betracht gezogen (HMR-Hänsch Teil 3 Rn. 60; Haller/Koch NZA 1995, 356). § 75 Abs. 2 BetrVG verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat zum Schutz und zur Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Allerdings ist streitig, ob die Vorschrift ein Schutzgesetz iSd. § 823 Abs. 2 BGB ist.

Diese Frage kann jedoch dahinstehen. Zum einen hat die Beklagte selbst nicht gegen ihre Verpflichtung zum Schutz des Persönlichkeitsrechts des Klägers verstoßen. Zum anderen fallen die von dem Kläger geltend gemachten materiellen Schäden nicht in den Schutzbereich dieses Gesetzes.

(3) Schließlich kann die Beklagte dem Kläger auf Ersatz der geltend gemachten materiellen Schäden aus § 831 BGB haften, wenn die von dem Kläger benannten Personen, wie Herr K, Herr Dr. S u.a., als Verrichtungsgehilfen der Beklagten eine tatbestandsmäßige rechtswidrige unerlaubte Handlung in Ausführung einer Verrichtung begangen haben.

Der Schaden muss aber, um eine Haftung des Geschäftsherrn auszulösen, in Ausführung der Verrichtung und nicht nur gelegentlich zugefügt worden sein (Palandt/Sprau 66. Aufl. § 831 Rn. 9), so dass das Verhalten des Gehilfen nicht aus dem Kreis oder dem allgemeinen Rahmen der ihm anvertrauten Aufgaben herausfallen darf. Ein solcher innerer Zusammenhang wird, worauf Benecke (Mobbing Rn. 234) zutreffend hinweist, in sog. Mobbing-Fällen in der Regel vorliegen, wenn die Verletzungshandlungen durch arbeitsrechtliche Maßnahmen, zB durch Weisungen, erfolgen. Hierauf beruft sich der Kläger im Streitfall überwiegend.

Ob die von dem Kläger näher bezeichneten Personen, wie zB Herr K und Herr Dr. S, Verrichtungsgehilfen der Beklagten sind und ob sie in Ausführung einer Verrichtung rechtswidrig und schuldhaft das Persönlichkeitsrecht oder die Gesundheit des Klägers verletzt haben, hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft. Ebenso hat es nicht festgestellt, ob sich die Beklagte gemäß § 831 Abs. 1 Satz 2 BGB entlastet hat. Das Landesarbeitsgericht wird daher bei einer erneuten Entscheidung im Rahmen dieses Klageantrags ggf. zu prüfen haben, ob Verrichtungsgehilfen der Beklagten den Kläger in seiner Gesundheit verletzt haben sowie ggf. ob die Beklagte sich von einem etwaigen Auswahl- und Überwachungsverschulden exkulpieren kann.

b) Mit dem Klageantrag zu 2) macht der Kläger die Zahlung eines Schmerzensgeldes und einer Entschädigung in einer Höhe von mindestens 50.000,00 Euro geltend.

aa) Der Anspruch kann nicht auf vertragsrechtliche Anspruchsgrundlagen gestützt werden. Zwar sieht § 253 Abs. 2 BGB nunmehr vor, dass, wenn wegen einer 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. Die Vorschrift wurde jedoch erst durch das Zweite Gesetz zur Änderung schadensersatzrechtlicher Vorschriften neu in das BGB aufgenommen und gilt mit Wirkung vom 1. August 2002. § 253 Abs. 2 BGB ersetzt in der heutigen Fassung § 847 BGB aF, der bisher den Geldersatz für immaterielle Schäden regelte. Gemäß Art. 229 § 8 Abs. 1 EGBGB gilt die Neuregelung aber erst für Schadensereignisse, die sich nach dem 31. Juli 2002 ereignet haben. Im Streitfall, in dem die letzte von Kläger behauptete „Teilhandlung“ im Mai 2002 stattgefunden hat, findet demzufolge altes Recht Anwendung.

bb) Der Anspruch kann, sofern er Schmerzensgeld wegen einer Verletzung der Gesundheit des Klägers betrifft, auf § 831 BGB iVm. § 847 BGB aF und sofern er die Entschädigung wegen einer Persönlichkeitsrechtsverletzung betrifft, auf § 831 BGB iVm. Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG gestützt werden. Die Herleitung des Entschädigungsanspruches aus einer deliktsrechtlichen Anspruchsgrundlage und dem Verfassungsrecht und nicht aus § 847 BGB aF ist in den Gesetzesmaterialien zum Zweiten Gesetz zur Änderung schadensersatzrechtlicher Vorschriften (BT-Drucks. 14/7752 S. 25) nochmals ausdrücklich betont worden und entsprach schon vorher ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (5. Dezember 1995 - VI ZR 332/94 - NJW 1996, 984 ).

cc) Die Prüfung, ob ein rechtswidriger Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht vorliegt, und ob ein solcher Eingriff zu einem Entschädigungsanspruch führt, unterliegt einigen Besonderheiten.

Ob das Persönlichkeitsrecht im Einzelfall verletzt ist, lässt sich nur auf Grund einer umfassenden Güter- und Interessenabwägung unter sorgsamer Würdigung aller Umstände beurteilen (BAG 18. Dezember 1984 - 3 AZR 389/83 - AP BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 8 = EzA BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 2), da das Persönlichkeitsrecht ein sog. offenes Recht ist. Die Rechtswidrigkeit muss durch Abwägung der betroffenen Interessen im Einzelfall festgestellt werden. Dabei ist zunächst zu fragen, ob der Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers gegenübersteht und dann, ob das Persönlichkeitsrecht deutlich überwiegt (so zutreffend Benecke Mobbing Rn. 157). Hier gilt im Wesentlichen bereits das oben Gesagte, insbesondere werden Maßnahmen des Arbeitgebers dann durch ein grundsätzlich schutzwürdiges Interesse motiviert sein, wenn ihnen sachliche Erwägungen zugrunde liegen. Dies kann unter Umständen auch bei rechtswidrigen Maßnahmen, zB rechtswidrigen Weisungen, der Fall sein (ebenso: LAG Nürnberg 2. Juli 2002 - 6 (3) Sa 154/01 - LAGE GG Art. 2 P Persönlichkeitsrecht Nr. 4; Benecke Mobbing Rn. 158; Rieble/Klumpp ZIP 2002, 369). Andererseits kann, worauf Rieble/Klumpp (aaO) zutreffend hinweisen, bei an sich rechtmäßigen Maßnahmen die Persönlichkeitsrechtsverletzung aus den Modalitäten folgen, so zB bei Maßnahmen in der gezielten Betriebsöffentlichkeit.

Ein Entschädigungsanspruch wegen eines rechtswidrigen und schuldhaften Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht hat darüber hinausgehend zur Voraussetzung, dass zum einen eine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, was von Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, Anlass und Beweggrund sowie Grad des Verschuldens abhängt, und zum anderen die Beeinträchtigung nach der Art der Verletzung nicht auf andere Weise befriedigend ausgeglichen werden kann (BAG 18. Dezember 1984 - 3 AZR 389/83 - AP BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 8 = EzA BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 2; BGH 5. Oktober 2004 - VI ZR 255/03 - BGHZ 160, 298 ; 12. Dezember 1995 - VI ZR 223/94 - NJW 1996, 985 ). Für den Streitfall ist dabei zu berücksichtigen, dass im Rahmen des allein noch zu prüfenden deliktsrechtlichen Tatbestandes des § 831 BGB gg f. nur ein fahrlässiges Überwachungs- oder Auswahlverschulden gegeben sein wird, was der Annahme einer

schwerwiegenden Persönlichkeitsrechtsverletzung entgegenstehen könnte.

Die Entscheidung über die Höhe der Entschädigung bzw. des Schmerzensgeldes bei der Gesundheitsverletzung ist in erster Linie Sache des Tatrichters (BGH 12. Dezember 1995 - VI ZR 223/94 - NJW 1996, 985 ). Sie ist mit der Revision nur angreifbar, wenn sie auf einer unrichtigen Würdigung der materiellen Rechtslage beruht oder wenn der Tatrichter für die Bemessung wesentliche Gesichtspunkte übersehen hat (BGH 19. September 1961 - VI ZR 259/60 - BGHZ 35, 363 ).

c) Bei dem auf Feststellung der Ersatzpflicht der Beklagten für künftige und noch nicht bezifferbare Schäden gerichteten Klageantrag zu 3) kommt es darauf an, ob die Beklagte überhaupt dem Grunde nach gemäß § 831 BGB haftet.

In der gestellten Form ist der Antrag jedoch bereits nicht zulässig. Zwar besteht grundsätzlich ein rechtliches Interesse an der auf zukünftige bzw. noch nicht bezifferbare Schäden bezogenen Feststellung, wenn Schadensfolgen in der Zukunft möglich sind. Dies gilt auch dann, wenn ihre Art, ihr Umfang und ihr Eintritt noch ungewiss sind. Es muss dabei eine gewisse Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts bestehen. Insoweit reicht es aus, wenn die nicht eben entfernt liegende Möglichkeit künftiger Verwirklichung der Ersatzpflicht durch Auftreten weiterer, bisher noch nicht erkennbarer und voraussehbarer Leiden besteht (Senat 14. Dezember 2006 - 8 AZR 628/05 -AP BGB § 618 Nr. 28 = EzA BGB 2002 § 618 Nr. 2; 19. August 2004 - 8 AZR 349/03 -AP SGB VII § 104 Nr. 4 = EzA SGB VII § 104 Nr. 2). Dies erscheint auf der Grundlage der vom Kläger behaupteten gesundheitlichen Beeinträchtigungen möglich. Allerdings ist der Antrag nicht hinreichend bestimmt gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO , soweit er die Formulierung „Schäden ..., die ihm auf Grund der Mobbing-Übergriffe erwachsen“ enthält. Das Landesarbeitsgericht wird nicht zu prüfen haben, ob der Kläger Mobbing-Übergriffen ausgesetzt war. Der Begriff „Mobbing“ ist kein Rechtsbegriff und überdies inhaltlich in den Einzelheiten unklar (ebenso LAG Berlin 7. November 2002 - 16 Sa 938/02 -), da es eine einheitliche Definition dieses tatsächlichen Phänomens nicht gibt. Hinzu kommt, dass aus dem Antrag keine zeitliche Begrenzung des Sachverhaltes oder Ereignisses, aus dem Ansprüche erwachsen sein sollen, erkennbar wird.

Ein Feststellungsantrag dieser Art dient zum einen der Hemmung der Verjährung gemäß § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB . Daneben bietet er dem Kläger den Vorteil, dass der Grund des Schadensersatzanspruches geklärt wird und im Falle späterer Folgeschäden nur noch der Ursachenzusammenhang mit dem Schadensereignis und die Schadenshöhe nachzuweisen sind. Vor diesem Hintergrund sind die Anforderungen an die Bestimmtheit des Antrages festzusetzen. Soll ein späterer Rechtsstreit über den Grund des Schadensersatzanspruches vermieden werden, muss dieser klar aus dem Feststellungsantrag hervorgehen. Die Anforderungen an die Bestimmtheit werden hingegen überspannt, wenn man wie das Landesarbeitsgericht Berlin (7. November 2002 - 16 Sa 938/02 -) verlangen wollte, den Antrag so zu fassen, dass spätere Rechtsstreitigkeiten über die Kausalität zukünftiger Schadensfolgen vermieden werden. Dies verlangt dem Geschädigten etwas Unzumutbares ab. Derartige Rechtsstreitigkeiten können und sollen durch diese Art des Antrages nicht vermieden werden.

Zutreffender ist es, in dem Antrag von Schäden, die dem Kläger „auf Grund der Verletzung der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts im Zeitraum zwischen 1987 und 2002 erwachsen sind oder noch erwachsen werden“ zu sprechen. Ob es derartige Verletzungen gab, ist hingegen eine Frage der Begründetheit der Klage. Der Antrag ist auf diese Weise auszulegen, denn dies entspricht dem Rechtsschutzziel des Klägers.

C. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.