

**11 Sa 722/10**  
10 Ca 584/09  
ArbG Dortmund

11 Sa 722/10  
Verkündet am 19.01.2012:

Hofmann  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**Landesarbeitsgericht Hamm**  
**Im Namen des Volkes**  
**Urteil**

In Sachen

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm  
auf die mündliche Verhandlung vom 18.11.2011  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Limberg  
sowie den ehrenamtlichen Richter Hoffmeier und die ehrenamtliche Richterin Böttger  
für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des ArbG Dortmund vom 13.01.2010 –  
10 Ca 584/09 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

## Tatbestand

Der Kläger begehrt Schadensersatz mit der Begründung, der Beklagte habe ihn ab etwa dem Jahreswechsel von 2001 auf 2002 wiederholt und häufig unangemessen behandelt (Mobbing) und schulde deshalb Schadensersatz für nachfolgende Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Der am 11.04.1950 geborene Kläger ist seit dem 15.08.1987 im S1. Marien-Hospital in L2 beschäftigt. Zum 01.12.1990 wurde der Kläger Oberarzt und zum 01.07.1992 Erster Oberarzt. Nach Ausscheiden des damaligen Chefarztes D1. T1 wurde dem Kläger Anfang 2001 die kommissarische Leitung der Neurochirurgischen Klinik übertragen. Der Kläger bewarb sich für die Chefarztstelle. Die Bewerbung hatte keinen Erfolg. Als Erster Oberarzt bezog der Kläger zuletzt im Jahr 2003 eine Gesamtvergütung von 114.972,41 € (Lohnsteuerbescheinigung 2003, Bl. 246 GA).

Ab dem 01.10.2001 wurde der Beklagte als externer Bewerber als Chefarzt eingestellt. Der Kläger macht geltend, er sei ab Anfang 2002 von dem Beklagten unangemessen behandelt worden, er sei systematisch degradiert und schikaniert worden. Im März 2003 erhob der Kläger erste Mobbingvorwürfe gegen den Beklagten und schaltete im Sommer 2003 einen Rechtsanwalt ein. Auf das Schreiben der Rechtsanwälte K1 und M1 an das S1.-Marien-Hospital L2 vom 18.06.2003 wird Bezug genommen (Anlage B 1, Bl. 410 b – 410 f GA). Die Arbeitgeberin führte Gespräche mit den Parteien dieses Rechtsstreits und anderen Ärzten und Mitarbeitern der neurochirurgischen Klinik und versuchte durch die Beauftragung eines externen Vermittlers Streitigkeiten zwischen dem Kläger und dem Beklagten zu schlichten. Ab dem 13.11.2003 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Er begab sich in stationäre psychiatrische Behandlung. Nach dem 11.02.2004 erfolgte die Behandlung ambulant. Am 07.05.2004 nahm der Kläger seine Tätigkeit wieder auf. Vom 19.05.2004 bis zum 17.06.2004 arbeitete der Kläger krankheitsbedingt nicht. Nach einem Urlaub nahm der Kläger am 20.07.2004 seine Arbeit wieder auf. Im Oktober 2004 wurde der Kläger erneut krankgeschrieben und war fortan durchgehend bis Mitte Oktober 2008 arbeitsunfähig erkrankt. Das S1. Marien-Hospital zahlte im gesetzlich vorgesehenen Umfang Entgeltfortzahlung im

Krankheitsfall. Der Kläger beziffert seine vom K2 tatsächlich bezogenen Jahreseinkünfte des Jahres 2004 mit 52.750,00 € und des Jahres 2005 mit 3.236,00 €. In den Jahren 2006 und 2007 und bis Mitte Oktober 2008 habe er kein Entgelt vom K2 erhalten. Während der Arbeitsunfähigkeit erhielt der Kläger Leistungen aus einer von ihm abgeschlossenen Krankentagegeldversicherung.

Der Kläger hatte zunächst gegen die Arbeitgeberin, das S1. Marien-Hospital L2, Klage erhoben mit dem Antrag, die Arbeitgeberin zu verurteilen, den Beklagten zu entlassen und hilfsweise ihm - dem Kläger - einen auch hinsichtlich der Vergütung gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten, an dem eine Weisungsgebundenheit gegenüber dem Beklagten nicht bestehe. Darüber hinaus hat er Schmerzensgeld von der Arbeitgeberin gefordert. Die Klage ist in erster Instanz abgewiesen worden. Die Berufung ist vom LAG Hamm zunächst zurückgewiesen worden (Urt. 06.03.06 - 16 Sa 76/05 -). Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Chefarzt - dem jetzigen Beklagten - könne der Kläger nicht verlangen. Wenn auch davon auszugehen sei, dass das Verhalten des Chefarztes - des hiesigen Beklagten - dem Kläger gegenüber mehrmals durch nicht ausreichenden Respekt und unzureichende Rücksichtnahme gekennzeichnet gewesen sei und der Kläger deshalb im November 2003 erkrankt sei, stehe dem Kläger ein Schmerzensgeldanspruch nicht zu. Eine Haftung des Chefarztes - des jetzigen Beklagten - und damit der Arbeitgeberin, die sich des Chefarztes als ihres Erfüllungshilfen bedient habe, scheitere daran, dass der Chefarzt - den jetzigen Beklagten - kein Verschulden an der Gesundheitsschädigung des Klägers treffe. Es sei für ihn nicht erkennbar gewesen, dass durch sein Verhalten die Krankheit des Klägers ausgelöst werde. Er habe nicht damit rechnen müssen, dass der Kläger aufgrund der Auseinandersetzung, die dieser seinerseits ebenfalls nicht gescheut habe, „in die Knie gehen werde“. Ab dem Zeitpunkt, ab dem der Chefarzt von der psychischen Erkrankung des Klägers aufgrund der beruflichen Situation Kenntnis gehabt habe und ab dem deshalb eine besondere Rücksichtnahme gegenüber dem Kläger geboten gewesen sei, seien Handlungen des Chefarztes, die den Rechtskreis des Klägers verletzt hätten, nicht mehr festzustellen. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 25.10.2007 - 8 AZR 593/06 - das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und ausgeführt, dass der Kläger zwar entsprechend den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts keinen Anspruch darauf habe, dass dem Chefarzt - dem jetzigen Beklagten - gekündigt

werde und die Arbeitgeberin ihm auch nicht in zumutbarer Weise einen anderen entsprechenden Arbeitsplatz zur Verfügung stellen könne. Der Rechtsstreit sei jedoch an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, soweit das Landesarbeitsgericht die vom Kläger geltend gemachten Zahlungsansprüche mit der Begründung zurückgewiesen habe, dass den Chefarzt kein Verschulden an der Gesundheitsschädigung treffe, da für ihn nicht erkennbar gewesen sei, dass durch sein vertragswidriges Verhalten die Krankheit des Klägers ausgelöst werde. Der Kläger hat sich dann mit der Arbeitgeberin über die Konditionen einer anderweitigen Weiterbeschäftigung geeinigt und ist seitdem im medizinischen Controlling tätig. Der Rechtsstreit gegen das K2 ist schließlich hinsichtlich der erhobenen Zahlungsansprüche durch Abschluss eines Vergleichs beendet worden.

Mit der hier vorliegenden bei dem Arbeitsgericht am 27.12.2007 eingereichten Klage hat der Kläger von dem Beklagten zunächst Schadensersatz in Höhe eines Betrages von 403.902,00 € verlangt und die Feststellung begehrt, dass der Beklagte verpflichtet sei, ihm alle materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, die ihm aus der seit dem 19.05.2004 eingetretenen Arbeitsunfähigkeit durch seine vom Beklagten verursachte psychische Erkrankung entstanden seien bzw. noch entstehen würden, soweit der Anspruch nicht auf einen Sozialversicherungsträger oder einen Dritten übergegangen sei und festzustellen, dass der Beklagte aus unerlaubter Handlung hafte. Mit Schriftsatz vom 31.07.2009 hat der Kläger die Klage erweitert und als Ersatz für Verdienstausfälle von Januar bis September und hälftig für Oktober 2008 weitere 91.019,79 € eingeklagt (9 Monate x 9.581,03 € zzgl. 4.790,52 €).

Der Kläger hat sich im Wesentlichen auf die von ihm bereits in dem Rechtsstreit gegen seine Arbeitgeberin vorgetragenen Behauptungen gestützt sowie auf eine Bescheinigung des Dipl.-Psychologen S7 und ein psychiatrisches Gutachten des Arztes für Psychiatrie A2. W5, das vom Landesarbeitsgericht in dem vorangegangenen Rechtsstreit gegen die Arbeitgeberin eingeholt worden ist, sowie auf weitere Gutachten, die von seiner privaten Krankentagegeldversicherung in Auftrag gegeben worden waren (s.u.). Nach Wiederaufnahme der Arbeit am 07.05.2004 habe er seine Tätigkeit am 19.05.2004 wieder einstellen müssen, da er erneut durch weitere Übergriffe des Beklagten massiv erkrankt sei und arbeitsunfähig

geworden sei. Infolge der Übergriffe sei ein Vermögensschaden auf seiner Seite eingetreten, der sich zunächst aus der vom Arbeitgeber nicht gezahlten Vergütung ab einschließlich Juli 2004 ergebe. Während im Jahre 2003 laut Lohnsteuerbescheinigung (Bl. 264 GA) seine Jahresgesamtbruttovergütung noch 114.972,41 € betragen habe, habe er im Jahre 2004 nur noch 52.750,00 €, im Jahre 2005 nur noch 3.236,00 € verdient und in den Jahren 2006 und 2007 keine Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit erhalten. Daraus ergebe sich der eingeklagte bezifferte Betrag. Die Beiträge zur Rentenversicherung habe er in dieser Zeit direkt bezahlt. Zwar bestehe die Krankentagegeldversicherung, diese stehe jedoch seinem Anspruch nicht entgegen, da es sich nicht um eine Schadens- sondern um eine sogenannte Summenversicherung handele. Infolge dessen sei sein Klageanspruch weder übergegangen noch sei die Versicherungsleistung auf den Klageanspruch anzurechnen. Nach der höchstrichterlichen Rechtssprechung komme das Bestehen einer derartigen Versicherung nicht dem Schädiger zu Gute.

Der Kläger hat zur Begründung seiner Klage 29 Vorfälle geschildert und hierzu im Einzelnen behauptet:

**1.** Bereits Ende Januar/Anfang Februar 2002 habe er seinen Jahresurlaub für die Zeit vom 09.08.2002 bis zum 30.08.2002 angemeldet gehabt. Sein Urlaubswunsch sei von dem Beklagten akzeptiert worden. Er habe einen Pauschalurlaub in der Türkei gebucht. Kurz vor Urlaubsantritt habe der Beklagte verlangt, er solle den Urlaub ändern, da er, der Beklagte, selbst bis zum 10.08.2002 in Urlaub sei. Er, der Kläger, habe nachgegeben und seine Urlaubsreise umgebucht, um einen Konflikt zu vermeiden.

**2.** Seinen Urlaub in den Herbstferien 2002 habe er bereits Anfang des Jahres für die Zeit vom 11. bis 27.10.2002 angemeldet gehabt. Dies sei mit dem Beklagten abgesprochen gewesen. Erneut habe der Beklagte später verlangt, dass der Urlaub zum 18.10.2002 abzurechnen sei, weil ihm als Chefarzt der Vorrang gebühre und er, der Beklagte, selbst ab 19.10.2002 in Urlaub sei.

**3.** Zum Jahreswechsel 2001/2002 habe er im Rahmen einer umfangreichen Diskussion im Haus des Arbeitgebers eine Methode aufgezeigt, bei der anstelle von

industriell vorgefertigten Dübeln eigenes Knochenmaterial der Patienten als Knochendübel eingesetzt werde. Sein umfassend vorbereiteter Vortrag sei durch den Beklagten in Gegenwart Dritter verworfen worden, ohne dass seitens des Beklagten auch nur versucht worden sei, sich inhaltlich damit zu beschäftigen.

**4.** Der Beklagte habe ihm formell wie auch inhaltlich unzutreffende Abmahnungen erteilt. Im Rahmen der Behandlung einer Patientin, die im Verlaufe des stationären Aufenthalts stark antriebsgemindert gewesen sei und ständiger Betreuung der Intensivstation bedurft habe, habe der Beklagte auf einer Verlegung der Patientin auf eine Normalstation bestanden. Sämtliche behandelnden Ärzte, auch der Leitende Oberarzt der Anästhesie, haben einer derartigen Verlegung widersprochen, da diese mit einer nicht verantwortbaren Gefährdung der Patientin einhergegangen wäre. Dies habe der Beklagte zum Anlass angenommen, ihm eine schriftliche Abmahnung vom 27.02.2003 zu formulieren, mit der er ermahnt worden sei, derartiges Fehlverhalten - gemeint sei die von ihm geäußerte und sowohl sachlich gebotene wie auch respektvoll vorgetragene Kritik - in Zukunft zu unterlassen (Kopie der „Abmahnung“ vom 27.02.2003, Bl. 20 GA).

**5.** Im Rahmen einer Hirntumoroperation habe er als anwesender Oberarzt die Operateurin vier Bohrlöcher zur Trepanation durchführen lassen, was angesichts des Alters des Patienten und der Lage des Tumors den Regeln der ärztlichen Kunst entsprochen habe. Am 04.06.2003 sei er daraufhin von dem Beklagten auf dem Flur vor den Aufzügen in Gegenwart von vier Kollegen herablassend aggressiv angesprochen worden, dass maximal zwei Bohrlöcher gereicht hätten. Falls der Kläger dies nicht könne, werde er, der Beklagte, es ihm demnächst bei einer Operation zeigen. Die von ihm gewählte Operationsmethode sei allgemein anerkannt gewesen. Trotzdem habe ihn der Beklagte im Kreis seiner Kollegen mit der benannten Äußerung bloßgestellt.

**6.** Während des Mittagessens am 04.06.2003 sei ein Patient mit einem chronischen subduralen Hämatom angekündigt worden. Der Beklagte habe erklärt, er stehe nicht zur Verfügung. Er, der Kläger, habe erklärt, dass er diesen Patienten annehmen werde. Dem habe der Beklagte nicht widersprochen. Kurz darauf sei er von der Zentrale informiert worden, dass der Patient bereits von der Kollegin D1. S2 empfangen

worden sei. Sein Versuch, sich über den Zustand des Patienten zu informieren, habe mit der Mitteilung geendet, dass der Beklagte verbindlich mitgeteilt habe, dass nicht er, der Kläger, sondern Frau D1. S2 den Patienten operieren solle, wovon wiederum er nicht informiert worden sei.

**7.** Der Beklagte habe die unzutreffende Aussage über ihn verbreitet, dass er, der Kläger, den vormaligen Chefarzt, Herrn D1. T1, hintergangen habe und dessen Rauswurf aus dem Betrieb des Arbeitgebers veranlasst habe. Als diese Behauptung Herrn D1. T1 zu Ohren gekommen sei, habe Herr D1. T1 eine derartige Vermutung eindeutig zurückgewiesen. Ungeachtet der Richtigstellung des Sachverhalts durch den Zeugen habe der Beklagte weiterhin ihm gegenüber behauptet, er, der Kläger, habe den vormaligen Chefarzt hintergangen und dessen Rauswurf veranlasst.

**8.** Im Rahmen einer Diskussion über fachübergreifende Bereitschaftsdienste habe der Beklagte ihm vor einer Vielzahl anwesender Ärzte unlautere Motive unterstellt. Es sei diskutiert worden, die neurologischen und neurochirurgischen Bereitschaftsdienste zusammenzulegen, wobei überlegt worden sei, dass der nicht im Bereitschaftsdienst befindliche Fachvertreter im Falle von Problemen ins Haus kommen solle, wobei die Oberarztendienste wie bisher im Hintergrund bleiben sollten. Er habe seine Argumente vorgetragen und darauf hingewiesen, dass bei der Verwaltung Beschwerden über die verzögerte Einsatzbereitschaft der neurologischen Assistenzärzte vorlägen, die Zeit zwischen Eintreffen des Notfallpatienten und der CT-Diagnostik bei neurologischen Assistenzärzten zu umfangreich sei. Im Gegensatz zu diesen sei die Kenntnis der CT-Diagnostik bei neurochirurgischen Assistenzärzten vorhanden, so dass diese im Allgemeinen schnell und zielgerechter handeln würden. Auf diese Argumente habe er vom Beklagten vor versammelter Mannschaft die Antwort erhalten, er argumentiere nur so, „um seinen Arsch im Bett lassen zu können, des Weiteren um seine Pfründe zu sichern“.

**9.** In einem Konfliktgespräch, das am 24.06.2003 aufgrund des von ihm veranlassten Anwaltsschreibens vom Juni 2003 anberaumt worden sei, habe der Beklagte erklärt, nach seiner Berufung zum Chefarzt habe er sich bei den niedergelassenen Fachkollegen vorgestellt. Hierbei hätten sich einige der niedergelassenen Ärzte über den Kläger sehr negativ geäußert und dessen fachlichen ärztlichen Fähigkeiten in

Frage gestellt. Zur Aufklärung der vermeintlichen Behauptungen Dritter sei der Beklagte aufgefordert worden, konkrete Einzelfälle, insbesondere Namen und Anschriften der Personen, zu nennen, die derartige Äußerungen getätigt hätten. Dies sei von dem Beklagten insgesamt verweigert worden.

**10.** Im Rahmen des Gesprächs sei am 24.06.2003 als Ergebnis erzielt worden, dass zur Bereinigung der Konfliktsituation ein Coaching durchgeführt werden solle. Dieses sei nicht durchgeführt worden, da der Beklagte entgegen seiner ursprünglich am 24.06.2003 erklärten Bereitschaft zur Teilnahme später die Teilnahme kategorisch abgelehnt habe.

**11.** Am 26.09.2003 habe er ein Schreiben des Beklagten erhalten, in dem dieser ihm vorgeworfen habe, sich selbst Urlaub gewährt zu haben und hierdurch einen personellen Engpass verursacht zu haben. Da dieser Vorwurf unzutreffend gewesen sei, habe er mit Schreiben vom 28.09.2003 geantwortet und darauf hingewiesen, dass die Urlaubsplanung zuvor abgestimmt gewesen sei und der Urlaub vom Beklagten genehmigt worden sei (Kopie der Schreiben vom 26.09.2003 und vom 28.09.2003 Bl. 21 - 23 GA).

**12.** Am 29.09.2003 habe der Beklagte ihn zu Unrecht beschuldigt, im Hinblick auf die Behandlung einer Patientin während seiner Urlaubsabwesenheit eigenmächtig und entgegen seiner Weisung gehandelt zu haben. Der Beklagte habe erklärt, er habe dem Kläger vor dem Urlaub klare Anweisungen gegeben, dass er die Patienten nach dem Urlaub operieren wolle und das Verhalten des Klägers eine Unverschämtheit sei. Er, der Kläger, habe versucht, die Angelegenheit richtig zu stellen. Er sei allerdings von dem Beklagten barsch und verärgert zurückgewiesen worden. Eine Rücksprache mit der Sekretärin habe ergeben, dass der Kläger sich im Hinblick auf die Patientenbehandlung an die abgesprochene Therapiemaßnahme gehalten habe.

**13.** Im Oktober 2003 sei er von dem Beklagten gefragt worden, ob er bereit sei, mit dem Kollegen D1. K3 in einem Zimmer zusammen zu arbeiten. Er habe erklärt, dass dies prinzipiell kein Problem sei, beruflich bedingt sei dies jedoch nicht möglich, da beide auch ambulante Patienten in ihren jeweiligen Zimmern untersuchten, so dass für den anderen jeweils keine Möglichkeit mehr bestanden hätte, in dieser Zeit



Diktate abzufassen. Trotz dieses Hinweises, dass eine Unterbringung von zwei Ärzten in einem Zimmer sehr problematisch sei, sei einige Tage später im Zimmer des Klägers ein Schreibtisch für den Kollegen D1. K3 aufgestellt worden. Sein Protest beim stellvertretenden Verwaltungs Direktor habe zu der Erkenntnis geführt, dass die Verwaltung des Arbeitgebers von der Zusammenlegung durch den Beklagten überhaupt nicht informiert worden sei und es sich hierbei um eine eigenmächtige Maßnahme des Beklagten gehandelt habe.

**14.** Ein weiterer Vorfall habe sich am 04./05.11.2003 ereignet. Eine Patientin sei am 05.11.2003 operiert worden, nachdem sie am 04.11.2003 vollständig über die Operation aufgeklärt worden sei. Dieser Aufklärung nach hätte in sitzender Lage operiert werden sollen. Entgegen der zuvor erklärten Aufklärung sei die Patientin am Folgetag in Bauchlage operiert worden, was das Risiko erhöht habe. Als die Operation bereits weit fortgeschritten gewesen sei, sei er vom Beklagten telefonisch angewiesen worden, dass er anstelle des behandelnden Arztes die Operation fortsetzen müsse, da dieser einen unaufschiebbaren Unterricht zu geben habe. Angesichts der Dringlichkeit habe er, der Kläger, die Operation der Patientin zu Ende geführt. In der Frühbesprechung am folgenden Tag, dem 06.11.2003, habe er seine Bedenken angesichts der medizinisch-rechtlichen Problematik einer Operation in einer Lagerung, über die zuvor nicht aufgeklärt worden sei, mitgeteilt. Während er noch seine Bedenken gegen diese Vorgehensweise vorgetragen habe, sei er von dem Beklagten angeschrien worden mit den Worten „Ich bin hier der Operateur und Sie sind mein Handlanger. Sie haben zu tun, was ich Ihnen sage!“. Mit dieser Äußerung habe der Beklagte ihn zum Schweigen gebracht. Nach Abschluss der Besprechung habe der Beklagte ihm gegenüber erklärt: „Sehen Sie, Sie laufen bei mir vor die Wand. Warum machen Sie das immer wieder?“. Gemeint gewesen sei die Äußerung von sachlicher Kritik durch ihn, den Kläger.

In der Zeit vom 13.11.2003 bis 11.02.2004 sei er erkrankt gewesen und stationär behandelt worden, da die Vielzahl der durch den Beklagten gegen seine Person gerichteten Angriff zu einer ernsthaften psychischen Erkrankung geführt hätten. Als er in der Zeit vom 07.05.2004 bis zum 19.05.2004 seine Tätigkeit im K2 wieder aufgenommen habe, sei er während dieser Zeit durch den Beklagten erneut permanent angegriffen worden:

**15.** Mit Schreiben vom 15.05.2004 habe der Verwaltungs Direktor des K5 dem Beklagten mitgeteilt, dass ein Rechtsanwalt von Angehörigen einer Wochen zuvor nach zwei Operationen verstorbenen Patientin Schadensersatzansprüche erhebe. Die Operationen seien von ihm, dem Kläger, durchgeführt gewesen. Der Beklagte sei aufgefordert worden, Stellung zu nehmen und eine Ablichtung der Krankenakten an den Anwalt zu senden. Eine Reaktion des Beklagten auf diese Aufforderung sei nicht erfolgt, obwohl er dreimal an deren Erledigung erinnert worden sei. Von Bedeutung sei auch, dass der Beklagte gezielt davon abgesehen habe, den von dem Vorgang betroffenen Kläger in irgendeiner Weise zu unterrichten. In einem Schreiben an den Anwalt habe der Beklagte mitgeteilt, dass die geforderten Operationsberichte nicht existieren würden, und habe als Begründung ausgeführt, der Kläger habe die Berichte nicht umgehend nach dem Eingriff, wie allgemein üblich, verfasst, sondern habe diese zu einem späteren Termin abfassen wollen, sei aber seit dem 07.11.2003 arbeitsunfähig erkrankt. Der gesamte Vorgang sei von dem Beklagten gegenüber ihm, dem Kläger, der als Operateur unmittelbar betroffen gewesen sei, über viele Wochen geheim gehalten worden, obwohl er bereits im März des Jahres und trotz seiner Erkrankung habe anfragen lassen, ob Post für ihn vorliege und ob alles in Ordnung sei, was regelmäßig bejaht worden sei. Demzufolge habe er erst am 27.04.2004 über ein Ermittlungsverfahren der örtlichen Staatsanwaltschaft erfahren, dass der Patient verstorben sei und ihm die Schuld angelastet werde. Zwar hätten die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft ergeben, dass der Patient nicht an den Folgen der beiden Operationen sondern anderweitig begründet verstorben sei, allerdings seien ihm wichtige Informationen seitens des Beklagten gezielt vorenthalten worden.

**16.** Am 07.05.2004 habe er von dem Beklagten die telefonische Mitteilung erhalten, dass der neue von ihm gefertigte Dienstplan für die Hintergrunddienste in seinem Zimmer liege. Die bisher über Jahre geübte Praxis, die Hintergrunddienste gemeinsam abzusprechen, sei von dem Beklagten einseitig abgeändert worden.

**17.** In einer Besprechung am 07.05.2004 gegen 15:00 Uhr habe er angefragt, ob er seinen Dienst am 20.05.2004 tauschen und hierfür zwei andere Dienste übernehmen könne, da er an diesem Tag an einer seit langem geplanten Familienfeier habe

teilnehmen wollen. Ohne dass ein sachlicher Grund diesem Wunsch entgegengestanden habe, habe der Beklagte erklärt, das gehe nicht, desweiteren habe der Kläger den Dienstplan und die Dienste so zu machen, wie er, der Beklagte, es sage.

**18.** Am Vormittag des 07.05.2004 sei er in das Arbeitszimmer des Beklagten zu einem Vieraugengespräch zitiert worden, wobei er vom Beklagten mit der herablassenden und ironischen Bemerkung „Sie können ja Ihren Anwalt direkt mitbringen" bedacht worden sei.

**19.** Am Vortag des 10.05.2004 habe die Sekretärin des Beklagten ihm mitgeteilt, er habe sein Arbeitszimmer zu verlassen, da eine Teilzeitkraft für drei Stunden mit dem Computer den Raum brauche, um Arbeit zu erledigen. Auf seine Antwort, dass dies zur Zeit technisch nicht möglich sei, habe er kurz darauf von dem Beklagten die telefonische Anweisung erhalten, sein Zimmer sofort zu verlassen und in das Zimmer des Kollegen K3 umzuziehen. Dies sei verbunden gewesen mit dem Hinweis, dort stehe auch ein Computer und er, der Beklagte, werde das Zimmer für den Kläger aufschließen.

**20.** Ebenfalls am Vormittag des 10.05.2004 hätten ihn die Arbeitskollegen E2 und D1. E1 gebeten, sie auf einer Visite zu begleiten. Als der Beklagte diese Ärzte in seiner Begleitung auf der Station angetroffen habe, sei er von dem Beklagten angefahren worden, was er denn bei der Visite zu tun habe. Auf die Antwort, dass die Kollegen ihn gebeten hätten mitzugehen, habe der Beklagte ihn erneut angefahren, er habe am Freitag klare Anweisungen gegeben, dass er, der Kläger, Operationsberichte diktieren solle, die Kollegen hätten ihm nichts zu sagen, nur er.

**21.** Am 10.05.2004 habe er gegen 15:00 Uhr festgestellt, dass die Tür zwischen Stationszimmer und Arztzimmer verschlossen gewesen sei. Als er eingetreten sei, habe er festgestellt, dass dort ohne ihn eine Dienstbesprechung durchgeführt worden sei, die nach seinen Informationen um 15:45 Uhr hätte stattfinden sollen. Auf Anweisung des Beklagten sei der Kläger von der Terminänderung nicht informiert worden und mithin ausgegrenzt worden.

**22.** Am Montag, dem 19.07.2004, habe er nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit seine Arbeit wieder aufgenommen. An diesem Tag sei er nicht im Dienstplan eingetragen gewesen. Am Folgetag, dem 20.07.2004, habe der Beklagte mitgeteilt, ein geänderter Dienstplan liege seit dem vergangenen Tag im Postfach des Klägers. Nach Durchsicht des Planes habe er den Beklagten gefragt, ob er einen seit längerem geplanten Termin am Folgetag zwischen 17:00 Uhr und 19:00 Uhr noch wahrnehmen könne, die Kollegin L3 sei bereit, seinen Dienst insoweit zu übernehmen. Ohne dass ein sachlicher Grund ersichtlich gewesen sei, habe der Beklagte sofort widersprochen und herablassend erklärt, er entscheide Derartiges, der Kläger habe den Dienst so zu machen.

**23.** Am Morgen des 06.08.2004 sei er erneut zu einem Vieraugengespräch in das Zimmer des Beklagten gebeten worden. Der Beklagte habe die Tür geschlossen und ihn aufgefordert, ihm darzulegen, wie er sich die weitere Zukunft in der Abteilung vorstelle, da er nicht das Vertrauen der weiteren Kolleginnen und Kollegen besäße. Diese Äußerung sei unwahr, da er im Kreis der weiteren Kollegen jederzeit geschätzt und geachtet gewesen sei. Erklärungen, er habe das Vertrauen der Kollegen nicht, habe es in der Vergangenheit nicht gegeben. Im weiteren Verlauf habe der Beklagte erklärt, er werde seiner Fürsorgepflicht nachkommen und ihm, dem Kläger, jederzeit behilflich sein, einen anderen adäquaten Arbeitsplatz zu finden. Hinzu komme, dass der Beklagte das Gespräch mit den Worten geschlossen habe, ob der Kläger sich nicht beruflich anderweitig orientieren wolle, nachdem er sich bei den Mitarbeitern unmöglich gemacht habe und sich durch verschiedene Anrufe gegen den Beklagten und durch vorangegangene Anwaltsschreiben unglaubwürdig gemacht habe.

**24.** Ende Juli/Anfang August 2003 habe der Beklagte die Behauptung aufgestellt, ein Patient wolle wegen der Person des Klägers nicht in die Klinik zurück. Diese Behauptung sei von dem Beklagten frei erfunden und auch unwahr, da er den in Rede stehenden Patienten zu keiner Zeit gesehen gehabt habe.

**25.** Im Verlauf eines weiteren Vorfalles Ende Mai/Anfang Juni 2003 habe eine Patientin am Tag nach einem Eingriff eine grobe Lähmung entwickelt. Er habe vorgeschlagen, die Patientin mit einem Kernspin zu untersuchen. Im Rahmen der Untersuchung sei deutlich geworden, dass eine Nervenwurzel nicht frei gewesen sei,

so dass er eine Revisionsoperation mit der Patientin besprochen habe. Die Operation sei durch D1. K3 eingeleitet, im Anschluss dann vom Beklagten übernommen worden. Dieser habe einen Dübel entfernt und ihm, dem Kläger, provozierend zugerufen: „Sehen Sie D1. B2, hier ist doch gar nichts.“ Entgegen dieser Darstellung habe er jedoch an der Nervenwurzel ein weiteres Gewebe aus dem Körper der Patientin geholt. Im Anschluss an die Operation sei der Beklagte zur Patientin gegangen und habe ihr wahrheitswidrig mitgeteilt, diese Operation sei nicht nötig gewesen, man habe nichts gefunden. Sie selbst sei zwar von dem Kläger aufgeklärt worden, aber das Ganze wäre nicht nötig gewesen.

**26.** Am 09.09.2004 sei er durch den Beklagten aufgefordert worden, eine Patientin mit offenem Schädeltrauma, die zwei Tage zuvor von D1. K3 operiert worden sei, nach einem am Rand der Verletzung verbliebenen Glassplitter zu untersuchen und diesen sodann operativ zu entfernen. Er, der Kläger, habe den Beklagten anrufen sollen, sobald er einen Splitter gefunden habe, damit der Beklagte selbst kommen und sich ein Bild von der Lage machen könne. Bei der Durchführung des Eingriffs habe er eine Sonographie durchgeführt, um die Lage des Splitters exakt bestimmen zu können. Dabei habe sich gezeigt, dass der Splitter 1 mm bis 2 mm außerhalb des Verletzungsbereichs gesteckt habe. Während er das Gebiet des Eingriffs vorsichtig mit dem Mikrosauger gereinigt habe, sei der Splitter plötzlich und unerwartet mit angesaugt worden. Nach entsprechender telefonischer Information über das Geschehen sei der Beklagte im Operationssaal erschienen und habe ihn vor versammelter Mannschaft angefahren, weshalb er den Splitter nicht entsprechend der Anweisung belassen habe.

**27.** Am Morgen des 20.09.2004 habe er vom Beklagten die telefonische Anweisung erhalten, dass seine Kollegin, Frau E1, eine externe Ventrikeldrainage lege und er ihr dabei assistieren solle. Begleitet worden sei diese Anweisung von den Worten „Sie wissen ja schon, gerader Hautschnitt, Bohrloch über der Koronarnaht.“ Ihm sei dadurch eine schlicht assistierende Stelle zugewiesen worden, des Weiteren habe die Begleitbemerkung gezeigt, mit der schulmeisterhaft nur chirurgisches Basiswissen mitgeteilt worden sei, dass der Beklagte es erneut für nötig gehalten habe, ihm, dem Kläger, seine fachliche Geringschätzung mitzuteilen.

**28.** Am 22.09.2004 gegen 15:30 Uhr sei er vom Beklagten zu einem Vieraugengespräch zitiert worden. Im Verlaufe des Gesprächs sei ihm vom Beklagten in einem aggressiven Tonfall vorgeworfen worden, er habe gegen die ausdrückliche Anweisung, keine Privatpatienten zu behandeln, verstoßen, da dies nur Frau D1. S2 tun solle. In der Urlaubsabwesenheit des Beklagten habe er, der Kläger, wiederholt dagegen verstoßen. Auch habe der Kläger einen Entlassungsbrief über einen Privatpatienten geschrieben, obwohl er nur auf persönliche direkte Anweisung des Beklagten etwas mit Privatpatienten zu tun habe und sonst nicht. Diese Handhabung sei, so der Beklagte, von der Verwaltung abgesegnet. Entgegen dieser Darstellung sei jedoch kurz vor dem Urlaub ausdrücklich zwischen Herrn B3, Frau R1 und dem Beklagten vereinbart worden, dass Patienten, die bis zum Urlaubsantritt vorhanden gewesen seien, von Frau S2 behandelt würden und die neu ankommenden Patienten jedoch vom Kläger behandelt würden. Dies zeige, dass er gezielt und entgegen der vorher getroffenen Vereinbarung durch den Beklagten von Privatpatienten ferngehalten worden sei.

**29.** Am 27.09.2004 habe er einen Eingriff an einer Patientin durchzuführen gehabt. Nach Einleitung der Narkose sei eine Fronto-Parietale-Rasur vorgenommen worden. Als der Anästhesist mitgeteilt habe, dass die Anzahl der Trombozyten sich auf 60.000 belaufe, mithin im Fall der Fortsetzung des Eingriffs die Gefahr einer schädigenden Gesundheitsstörung bestanden habe, habe er den Beklagten angerufen und ihm die Werte mitgeteilt und ihn über die dadurch nicht durchführbare Operation informiert. Ohne weitere Erklärung habe der Beklagte ihn aufgefordert, ihn mit den Anästhesisten zu verbinden. Der Beklagte habe sich von dem Anästhesisten den Wert bestätigen lassen und habe sodann über den Anästhesisten befohlen, die Operation abubrechen.

Durch sein Verhalten habe der Beklagte seine Erkrankung nachweislich verursacht, was dazu geführt habe, dass er wie dargestellt wiederholt arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

Der Kläger hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 403.902,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung

(15.01.2008) zu zahlen und an ihn 91.019,79 € nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerweiterung (05.08.2009) zu zahlen,

2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihm alle materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, die ihm aus der seit dem 19.05.2004 eingetretenen Arbeitsunfähigkeit durch seine vom Beklagten verursachte psychische Erkrankung entstanden sind bzw. noch entstehen werden, soweit der Anspruch nicht auf einen Sozialversicherungsträger oder einen Dritten übergegangen ist.
3. festzustellen, dass der Beklagte ihm aus unerlaubter Handlung haftet.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, er habe sich gegenüber dem Kläger nicht pflichtwidrig verhalten. Zu den einzelnen vom Kläger geschilderten Vorfällen hat er behauptet (Überschriften stammen aus der Klageerwiderung):

#### 1. Urlaub 09.08. - 30.08.2002

Der angebliche Vorfall bezüglich des Sommerurlaubs 2002 werde bestritten. Zutreffend sei lediglich, dass er den Kläger damals gebeten habe, seinen Urlaub am 09.08.2002 erst abends nach Beendigung seines Dienstes anzutreten, weil er selbst erst am 10.08.2002 aus seinem Urlaub zurückkehren werde.

#### 2. Urlaub Herbstferien 2002

Unzutreffend suggeriere der Kläger, sein Urlaub sei zunächst verbindlich gewährt und erst anschließend von ihm, dem Beklagten, widerrufen worden. Die Urlaubsgewährung im S1.-Marien-Hospital L2 verlaufe so, dass sämtliche Beschäftigten bei ihrer jeweiligen Abteilungsleitung bereits zu Beginn eines jeden Jahres ihren voraussichtlichen Jahresurlaub anmeldeten. Eine formale Gewährung des Urlaubs sei mit dieser Anmeldung noch nicht verbunden. Die formale

Urlaubsbewilligung erfolge dagegen erst etwa zwei bis drei Wochen vor dem vorgesehenen Urlaubsantritt durch die jeweilige Abteilungsleitung. Bis zu diesem Zeitpunkt sei der Urlaub deshalb noch nicht endgültig gewährt. In dem vom Kläger geschilderten Fall sei es so gewesen, dass der Kläger am 16.09.2002 zu ihm, dem Beklagten, gekommen sei und bei ihm Urlaub für den Zeitraum vom 10. bis 28.10.2002 beantragt habe, für den gesamten Zeitraum der Herbstferien 2002. Es habe sich im Nachhinein herausgestellt, dass der Kläger diesen Urlaub zuvor auch bereits im Rahmen der Jahresurlaubsplanung angemeldet gehabt habe. Dies sei ihm, dem Beklagten, zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht bekannt gewesen. Von daher sei es unwahr, dass ein solcher Urlaub „abgesprochen“ gewesen sei. Er, der Beklagte, habe vielmehr erstmals am 16.09.2002 von der damaligen Urlaubsplanung des Klägers erfahren. Allerdings habe er in Unkenntnis der Urlaubsanmeldung des Klägers damals bereits selbst Urlaub für die 2. Herbstferienwoche (21. - 25.10.2002) geplant gehabt. Da der Kläger als Erster Oberarzt nicht gleichzeitig mit dem Chefarzt habe Urlaub nehmen können, habe er dem Kläger deshalb mitgeteilt, dass der Kläger seinen Urlaub auf die 1. Ferienwoche beschränken müsse. Der Kläger habe dies akzeptiert. Jedenfalls habe er dies ohne weiteren Widerspruch hingenommen und erklärt, dass er in diesem Fall Urlaub für den Zeitraum 10.10. bis 18.10.2002 beantrage. Daraufhin habe er für den Kläger einen entsprechend geänderten Urlaubsschein unterschrieben. Irgendwelchen Streit oder Diskussionen habe es hierüber nicht gegeben. Aus seiner Sicht habe es sich um ein ganz alltägliches Gespräch mit dem Kläger gehandelt. Dementsprechend sei für ihn die Angelegenheit auch bereits unmittelbar nach Beendigung dieses Gespräches erledigt gewesen. Nicht nachvollziehbar sei, wie der Kläger in diesem Vorfall ein wie auch immer geartetes „Mobbing“ erkennen wolle. Die von ihm vorgenommene Aufteilung der Schulferien zwischen dem Kläger und ihm sei aus seiner Sicht nur gerecht gewesen, um beiden Parteien die Möglichkeit zu geben, mit ihren Familien in den Ferien in Urlaub fahren zu können. Er, der Beklagte, sei zum damaligen Zeitpunkt alleinerziehender Vater (Witwer) zweier Kinder im Alter von 17 und 14 Jahren gewesen. Er sei deshalb ebenfalls zwingend auf die Schulferien angewiesen gewesen, um gemeinsam mit seinen Kindern Urlaub machen zu können. Dies habe der Kläger genau gewusst. Aus diesem Grund seien zuvor bereits die Oster- und Sommerschulferien 2002 zwischen den Parteien aufgeteilt worden. Zusammengefasst sei festzustellen, dass er sich gerade nicht einseitig über die



Interessen des Klägers hinweggesetzt habe und dessen Wünsche etwa völlig missachtet oder geringgeschätzt habe. Es sei ihm darum gegangen, dass sowohl der Kläger als auch er selbst in den Herbstferien in Urlaub hätten fahren können. Abschließend sei darauf hinzuweisen, dass es in den allermeisten Krankenhäusern durchaus angemessen und üblich sei, dass zunächst einmal der „Chef“ bestimme, wann er in Urlaub fahre, also den absoluten Vorrang für die Urlaubsplanung habe und sich dabei nicht nach seinen Oberärzten richte oder richten müsse. Insoweit gelte ein streng hierarchisches Prinzip. So sei es auch in seinem Dienstvertrag in § 12 Abs. 1 Ziffer 1 vereinbart worden. Die nachgeordneten Ärzte müssten ihren Urlaub dagegen durchaus mit dem Chefarzt abstimmen. Dies habe der Kläger unstreitig gerade nicht getan. Vor diesem Hintergrund könne in der Urlaubsverweigerung insgesamt kein zielgerichteter oder systematisch gegen die Person des Klägers gerichteter Angriff und keine „Belästigung“ gesehen werden.

### **3. Angebliche Verwerfung von Einsparvorschlägen**

Der Vorwurf des Klägers, sein Vorschlag zur Verwendung eigenen Knochenmaterials der Patienten als Knochendübel sei verworfen worden, ohne dass nur versucht worden sei, sich inhaltlich damit zu beschäftigen, sei nicht verständlich. Bei den damaligen Überlegungen sei es um wirtschaftliche Fragen gegangen, die er als Chefarzt und Leiter der Abteilung in Abstimmung mit dem Krankenhausträger zu entscheiden gehabt habe. Zutreffend sei zwar, dass er zu diesem Thema deshalb auch keine lange Diskussion mit den ihm unterstellten Ärzten gewünscht habe. Ein in irgendeiner Weise unangemessenes oder verletzendes Verhalten gegenüber dem Kläger sei jedoch nicht erkennbar und sei zu bestreiten. Im vorangegangenen Prozess vor dem Landesarbeitsgericht Hamm habe lediglich der Zeuge D1. K3 erklären können, dass er, der Beklagte, damals eine entsprechende Diskussion abgebrochen habe, da er seine Entscheidung bereits getroffen gehabt habe. Ein in irgendeiner Weise unangemessenes Verhalten sei insoweit nicht zu erkennen.

### **4. Angebliche Abmahnungen**

Die von dem Kläger hierzu vorgetragene Sichtweise sei schlichter Unsinn. Es gehe nicht darum, dass dem Kläger mit der Abmahnung vorgeworfen werde, dass er eine Anordnung des Chefarztes zur Verlegung eines Patienten widersprochen habe. Wenn man das Schreiben vom 27.02.2003 durchlese, werde deutlich, dass

ausdrücklich gerügt werde, dass der Kläger in Anwesenheit der Patientin geäußert habe, diese sei „zu panne“, um auf die Normalstation übernommen zu werden. Der Kläger könne nicht erwarten, dass er, der Beklagte, als Chefarzt ein derartig unangemessenes und beleidigendes Verhalten eines ihm unterstellten Oberarztes gegenüber einer Patientin widerspruchslos hinnehme. An dem Schreiben vom 27.02.2003 sei nichts zu beanstanden. Zudem sei darauf hinzuweisen, dass das Schreiben vom 27.02.2003 auch keineswegs eine „Abmahnung“ im rechtstechnischen Sinne darstellte. Es handele sich ersichtlich um eine bloße „Ermahnung“ und die Aufforderung, gleichartige oder ähnliche Äußerungen gegenüber und in Anwesenheit von Patienten künftig zu unterlassen. Für die Erteilung von Abmahnungen sei die Personalabteilung des Krankenhauses zuständig.

#### **5. Vier Bohrlöcher**

Zutreffend sei, dass er im Anschluss an die Besprechung einer Operation, in welcher der Kläger als zuständiger Operateur vier Bohrlöcher zur Durchführung einer Trepanation vorgenommen habe, zu den bei der Besprechung anwesenden Ärzten gesagt habe, künftig sollten möglichst nur ein oder zwei Bohrlöcher vorgenommen werden. Zutreffend sei auch, dass er angeboten habe, diese Operationsmethode jedem zu zeigen, der sie nicht beherrsche. Nicht richtig sei allerdings, dass diese Äußerung in irgendeiner Weise „herablassend“ oder „aggressiv“ gewesen sei oder er den Kläger hiermit in irgendeiner Weise habe bloßstellen wollen. Vielmehr sei es ihm lediglich darum gegangen, dass er die Vornahme von derart vielen Bohrlöchern als veraltet und medizinisch nicht geboten bewertet habe und deshalb die ihm unterstehenden Ärzte dazu habe anhalten wollen, zukünftig eine modernere Operationsmethode anzuwenden, bei der weniger Bohrlöcher erforderlich seien. Hintergrund sei, dass einmal in den Schädelknochen eingebrachte Bohrlöcher sich nie wieder knöchern verschließen würden, sondern nur bindegewebig durch baut würden. Sie seien deshalb lebenslang als „hässliche“ Vertiefungen der Hautschicht- und tastbar. Diese ästhetisch unschöne Folge sei aufgrund der heute zur Verfügung stehenden modernen Operationsmittel und der daraus folgenden Entbehrlichkeit derart vieler Bohrlöcher gut vermeidbar. Mit der Äußerung sei der Kläger - weil er die damalige Operation als zuständiger Operateur geleitet habe - zwar persönlich angesprochen gewesen. Zugleich habe er damals jedoch mit sämtlichen

anwesenden Ärzten geredet, für die die entsprechende Handlungsanweisung gleichermaßen gegolten habe.

#### **6. Zuweisung einer Operation an D1. S2**

Der insoweit vom Kläger erhobene Vorwurf sei nicht verständlich. Ihm sei nicht bekannt, dass der Kläger seinerzeit erklärt hätte, er werde den fraglichen Patienten „annehmen“. Der vom Kläger geschilderte Sachverhalt lasse es naheliegend erscheinen, dass er eine derartige Erklärung des Klägers, falls sie denn tatsächlich abgegeben worden sein sollte, vermutlich gar nicht mitbekommen habe. Letztlich komme es darauf jedoch nicht an. Die von dem Kläger geschilderte Erklärung bedeute nicht, dass der Kläger für die Operation bereits fest eingeteilt gewesen wäre und erst anschließend hiervon wieder abgezogen worden wäre. Wie der Kläger aus einer unwidersprochen gebliebenen eigenen Erklärung, er werde „diesen Patienten annehmen“, irgendwelche Ansprüche herleiten wolle, sei nicht nachvollziehbar. Es sei nicht ersichtlich, wieso er als Chefarzt gehindert gewesen sein sollte, die Zeugin D1. S2 für die fragliche Operation einzuteilen. Ein Werturteil oder eine Aggression gegenüber dem Kläger sei hiermit jedenfalls nicht verbunden.

#### **7. Hintergehen des vormaligen Chefarztes D1. T1**

W1 der Kläger ihm vorwerfe, er habe verbreitet, der Kläger hätte den vormaligen Chefarzt D1. T1 hintergegangen und dessen Rauswurf veranlasst, so seien diese Vorwürfe frei erfunden. Im Parallelverfahren habe der Kläger hierzu nur von einem Vieraugengespräch gesprochen. Von einer Verbreitung dieser Vorwürfe sei bisher nie die Rede gewesen. Zudem sei die Darstellung des Klägers, die er im vorangegangenen Verfahren gar nicht aufgestellt habe, auch noch völlig unsubstantiiert. Der Kläger möge einmal konkret mitteilen, wem gegenüber er die fragliche Aussage angeblich getätigt haben solle. Hierzu bleibe der Kläger jede Angabe schuldige. Zu keinem Zeitpunkt habe er in irgendeiner Form behauptet, der Kläger habe Herrn D1. T1 hintergangen, und zwar weder gegenüber dem Kläger persönlich noch gegenüber irgendjemand anders. Zutreffend sei vielmehr, dass er nach Aufnahme seiner Tätigkeit im S1.-Marien-Hospital L2 von verschiedenen Seiten gehört habe, dass der Kläger schon gegen den vormaligen Chefarzt D1. T1 gewettert und an dessen Stuhlbein gesägt habe. Allein um den Kläger Gelegenheit zu geben, hierzu Stellung zu nehmen und um sich ein eigenes Bild von der Sicht des Klägers

auf diese Angelegenheit zu machen, habe er diese Vorwürfe dann in einem Vieraugengespräch mit dem Kläger erörtert. Zu keinem Zeitpunkt habe er sich die Vorwürfe selbst zu Eigen gemacht oder gar als eigene Behauptung gegenüber dem Kläger erhoben. Er habe dem Kläger durch diese Vorgehensweise deutlich machen wollen, dass er Gerüchten und Vorwürfen von Seiten Dritter schon aus Prinzip keinen Glauben schenke, sondern sich immer erst ein eigenes Bild mache, und hierzu insbesondere auch die von den Gerüchten und Vorwürfen betroffene Person zunächst einmal selbst zu Wort kommen lasse.

#### **8. Vorwurf unlauterer Motive**

Nicht richtig sei, dass er zu dem Kläger bei der fraglichen Situation gesagt habe, er argumentiere nur so, „um seinen Arsch im Bett lassen zu können, des Weiteren um seine Pfründe zu sichern“. Richtig sei vielmehr, dass er damals zu dem Kläger gesagt habe: „Nur weil Sie zu bräsig sind, nachts aufzustehen, wollen Sie mit den Neurologen keine Dienste machen.“ Diese Äußerung sei auch seinerzeit im Rahmen der Beweisaufnahme vor dem Landesarbeitsgericht Hamm im vorangegangenen Rechtsstreit gegen das K2 durch die Zeugen D1, K3 und D1, E1 ausdrücklich bestätigt worden. Hintergrund sei gewesen, dass er persönlich sich außerordentlich darüber geärgert habe, wie der Kläger vorher über die neurologischen Kollegen gesprochen habe. Der Kläger habe aus seiner, des Beklagten, Sicht eindeutig beleidigende und rufschädigende Äußerungen über die neurologisch tätigen Kollegen abgegeben, unter anderem die Behauptung, es seien bereits Patienten verstorben, weil die Kollegen das Krankheitsbild nicht erkannt hätten. Dies habe ihn, den Beklagten, erheblich aufgebracht. Die Bezeichnung „bräsig“ bedeute „dickfellig“ oder „nicht im Stande, sich zu bewegen“ (so die entsprechende Definition im Duden). In diesem Sinne habe er das Wort verstanden und benutzt. Natürlich solle nicht in Zweifel gezogen werden, dass auch diese Formulierung unangemessen gewesen sei. Dies sei ihm auch unmittelbar nach der Äußerung bewusst geworden. Er habe sich deshalb sofort entschuldigt, und zwar noch während der Besprechung. Anschließend habe er sich sogar noch ein zweites Mal entschuldigt, weil er nicht gewollt habe, dass diese gänzlich unbedachte und in der Hitze der Diskussion gefallene Äußerungen zu einer Verschlechterung des Verhältnisses zwischen den Parteien führe. So habe der Kläger wenige Tage später im Zusammenhang mit einer Einschaltung des Konfliktbeauftragten des Krankenhauses in einer Gesprächsnotiz

angegeben, dass er, der Beklagte, sich für seine Äußerungen „umgehend entschuldigt“ habe (Anlage B 2, Bl. 410 a GA).

### **9. Negative Äußerungen niedergelassener Ärzte**

Zutreffend sei, dass er in einem Konfliktgespräch vom 24.06.2003 angegeben habe, dass er sich kurz nach seiner Berufung zum Chefarzt bei den niedergelassenen Fachkollegen im Umkreis des Krankenhauses vorgestellt habe und sich hierbei einige dieser niedergelassenen Ärzte sehr negativ über den Kläger geäußert hätten. Hierin liege keine Pflichtverletzung. Er habe diese negativen Äußerungen schließlich nicht erfunden. In der Tat hätten sich damals eine ganze Reihe Ärzte über den Kläger beschwert. Zu nennen sei insbesondere Herr D1. M2. Dieser habe sich offenbar regelmäßig stark durch den Kläger bevormundet gefühlt. Dies habe D1. M2 nicht nur gegenüber ihm, dem Beklagten, sondern gleich mehrfach gegenüber Frau D1. S2 geäußert. Im Übrigen sei dem Kläger ganz genau bekannt, dass es auch schon zu Zeiten des vormaligen Chefarztes D1. T1 zahlreiche negative Äußerungen von niedergelassenen Ärzten über den Kläger gegeben habe. Dabei sei es nie um die fachlichen ärztlichen Fähigkeiten des Klägers gegangen, sondern stets um seinen Tonfall gegenüber den Ärzten sowie um den Tonfall gegenüber den behandelten Patienten. Bei dem Konfliktgespräch vom 24.06.2003 habe er sich die Beschwerden der niedergelassenen Ärzte keineswegs selbst zu Eigen gemacht. Er habe lediglich den Kläger über die negativen Äußerungen der Ärzte informiert. Hierin liege keine Pflichtverletzung.

### **10. Verweigerung von Coaching-Gesprächen**

Zutreffend sei, dass damals vereinbart gewesen sei, ein sogenanntes Coaching unter Moderation der Herren D3 und S3 durchzuführen, um zu versuchen, die bestehenden Konflikte zu lösen. Tatsächlich hätten auch zwei solcher Coaching-Termine stattgefunden. Gegen Ende des zweiten Gespräches hätten die Herren D3 und S3 ihn nach seiner ehrlichen Einschätzung gefragt, ob im Rahmen dieses Coachings eine dauerhafte Konfliktlösung zu erreichen sei. Hierauf habe er wahrheitsgemäß geantwortet, dass er nicht glaube, dass Coaching die Probleme, die der Kläger offensichtlich mit ihm habe, lösen könne. Mit einer angeblichen „kategorischen Ablehnung“ der Coaching-Gespräche habe dies jedoch nichts zu tun. Ganz im Gegenteil wäre er durchaus bereit gewesen, an weiteren Coaching-

Terminen teilzunehmen. Er habe lediglich beträchtliche Zweifel gehabt, ob die Gespräche tatsächlich als zielführend anzusehen gewesen seien. Dementsprechend habe er sich eigentlich darauf eingestellt, dass das dritte bereits anberaumte Gespräch ebenfalls wie vereinbart stattfinden werde. Am Ende der zweiten Sitzung sei sogar noch ausdrücklich darüber gesprochen worden, dass insgesamt voraussichtlich sieben oder acht Gespräche erforderlich sein würden. Auch hiermit sei er einverstanden gewesen. Hierzu sei es allerdings nicht mehr gekommen, weil das K2 die Fortführung der Gespräche zuvor abgebrochen habe (vermutlich mangels Erfolgsaussicht). Er habe keinesfalls zum Ausdruck bringen wollen, dass er eine Konfliktlösung mit dem Kläger etwa ablehne.

#### **11. Eigenmächtige Urlaubsgewährung**

Wenn der Kläger als Beleg für ein angebliches „Mobbing“ das Schreiben vom 26.09.2003 vorlege, sei dieser Vorwurf nicht nachvollziehbar. In diesem Schreiben habe er lediglich in sachlicher Form moniert, dass es aufgrund einer sehr kurzfristigen Urlaubsbeantragung durch den Kläger sowie aufgrund des Umstandes, dass ihm die gleichzeitige Abwesenheit des weiteren Oberarztes D1. K3 hätte bekannt sein müssen, zu einer personellen Unterbesetzung der neurochirurgischen Bereichs gekommen sei. Ein Vorwurf, der Kläger hätte sich „selbst beurlaubt“, sei dem Schreiben nicht zu entnehmen. Auch enthalte das Schreiben keinerlei aggressive oder den Kläger missachtende Wortwahl. Ganz im Gegenteil sei es für einen unvoreingenommenen Leser - trotz der sachlichen Kritik am damaligen Verhalten des Klägers - sogar äußerst freundlich formuliert. So sei auf den letzten Absatz des Schreibens zu verweisen, in dem er ausdrücklich seiner Erwartung einer „weiteren guten Zusammenarbeit mit mir und den Kollegen der Klinik“ seinen Ausdruck gegeben habe. Es sei nicht nachvollziehbar, inwieweit der Kläger dieses Schreiben als „Schikane“ oder Degradierung auffassen könne. Vielmehr müsse vom Kläger erwartet werden, sich im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses auch mit sachlich begründeter Kritik auseinanderzusetzen, ohne dies gleich als Aggression oder Missachtung seiner Person zu verstehen.

#### **12. Eigenmächtige Behandlung einer Patientin**

Die dahin gehenden Behauptungen des Klägers zum Vorfall am 29.09.2003 seien insgesamt zu bestreiten. Die Zeugin W2 habe bereits im Rahmen der

Beweisaufnahme im vorangegangenen Prozess vor dem Landesarbeitsgericht Hamm eindeutig bekundet, sich an ein derartiges Vorkommen nicht erinnern zu können.

### **13. Zusammenlegung Kläger - D1. K3**

Soweit der Kläger rüge, im Oktober 2003 sei eine Zusammensetzung mit dem Oberarzt D1. K3 erfolgt, sei das in keiner Weise zu beanstanden. Hintergrund der Umorganisation sei zunächst gewesen, dass die neurochirurgische Ambulanz bereits im Frühjahr 2003 in einen neu gebauten Krankenhausflügel umgezogen gewesen sei. Dort hätten allerdings nur zwei Oberarzt-Zimmer zur Verfügung gestanden. Diese seien sodann von dem Kläger einerseits sowie Frau D1. S2 andererseits belegt worden. Der dritte Oberarzt D1. K3 sei dagegen bis auf Weiteres in seinem Zimmer auf der Station verblieben. Dort sei Herr D1. K3 aufgrund der räumlichen Entfernung nur unzureichend in die Organisation der Abteilung eingebunden gewesen. So sei es beispielsweise immer wieder vorgekommen, dass Patienten unmittelbar bei Herrn D1. K3 vorgesprochen hätten, ohne zuvor ordnungsgemäß angemeldet worden zu sein, etc. Ferner seien auf der Station insgesamt fünf Assistenzärzte (darunter einige Fachärzte) in einem einzigen Arbeitszimmer untergebracht gewesen. Aus diesem Grund habe er sich im Herbst 2003 entschlossen, alle drei Oberärzte auf der neurochirurgischen Ambulanz im Neubau zusammenzuführen. Er habe durch diese Maßnahme nicht nur erreichen wollen, dass Herr D1. K3 wieder stärker in die Abteilungsorganisation eingebunden werde. Vielmehr habe den Assistenzärzten durch den Umzug von Herrn D1. K3 auch ein weiteres Zimmer zur Verfügung gestellt und dadurch die Situation auf der Station deutlich entlastet werden können. Für die konkrete Zimmerverteilung sei dann ausschlaggebend gewesen, dass Herr D1. K3 und der Kläger bereits zuvor zwölf Jahre lang (und bis zwar noch bis zum März 2001) gemeinsam in einem Zimmer gearbeitet hätten. Aus diesem Grund habe er keinerlei Hinderungsgründe gesehen, diese Besetzung wieder so vorzunehmen, wie es diese zwölf Jahre lang problemlos gehandhabt worden sei. Zum anderen sei es naheliegend gewesen, der einzigen weiblichen Oberärztin ein eigenes Zimmer zuzugestehen, weil sich die Ärzte in der Praxis auch in ihren Zimmern umzögen. Er habe sein Vorgehen sowohl Herrn D1. K3 als auch dem Kläger gegenüber erläutert. Beide hätten sich mit der geplanten Zusammenführung in einem Büro einverstanden erklärt. Mit dieser Maßnahme sei

deshalb aber auch weder eine Herabwürdigung des Klägers noch des D1. K3 verbunden gewesen. Auch in anderen Abteilungen des Krankenhauses (etwa in der Urologie) säßen teilweise zwei Oberärzte auf einem Zimmer. Dementsprechend habe auch Herr D1. K3 dies nicht als persönlichen Angriff gesehen. Ebenso wenig habe es sich um einen persönlichen Angriff gegen den Kläger gehandelt. Die Maßnahme sei arbeitsrechtlich absolut „neutral“.

#### **14. Anordnung von Operationen in Bauchlage**

Die Behauptungen des Klägers hinsichtlich eines Vorfalles vom 04./05.11.2003 seien insgesamt zu bestreiten. Nicht richtig sei, dass die Patientin am 05.11.2003 in einer Lagerung operiert worden sei, über die sie zuvor nicht aufgeklärt worden sei. Dies sei schlicht falsch. Die Operation vom 05.11.2003 sei exakt so durchgeführt worden, wie dies vorher der Patientin dargelegt worden sei. Falsch sei auch die Darstellung des Klägers, durch die Operation in Bauchlage sei ein „erhöhtes Risiko“ eingetreten. Wie der Kläger genau wisse, habe die damalige Diskussion darüber, ob bestimmte Operationen künftig in sitzender Lage oder aber in Bauchlage vorgenommen werden sollten, nicht etwa auf einer bloßen „Vorliebe“ seinerseits für eine bestimmte Position beruhe, sondern auf einem entsprechenden Anstoß des Chefarztes der Anästhesie. Dieser habe ihn, den Beklagten, damals darauf angesprochen, dass ihm die Lagerung in Sitzposition „ein Dorn im Auge“ sei, da er diese für äußerst gefährlich halte. So könne es aufgrund des Narkosezustands der Patienten in dieser Position zu Herz-Kreislauf-Komplikationen kommen, die bis zum Tode führen könnten. Er habe dem A1 D1. W3 daraufhin zugesagt, derartige Operationen künftig soweit wie möglich in Bauchlage vorzunehmen. Entgegen der Darstellung des Klägers sei die Umstellung auf die Bauchlagerung deshalb sogar ausdrücklich zum Zwecke der Risikominimierung erfolgt. Zur weiteren Erläuterung sei darauf hinzuweisen, dass am 03.03.2008 ein weiteres Gespräch zwischen ihm und dem Ersten Oberarzt der Anästhesie, dem Chefarzt der Kardiologischen Klinik und dessen Oberarzt stattgefunden habe. In diesem Treffen sei seitens dieser Ärzte noch einmal eindringlich um die Abschaffung der risikoträchtigen Sitzlagerung gebeten worden. Nicht richtig sei, dass er in der Frühbesprechung vom 06.11.2003 zum Kläger gesagt habe „Ich bin hier der Operateur und Sie sind mein Handlanger. Sie haben zu tun, was ich Ihnen sage!“. Eine solche Äußerung habe er nie getätigt. Gleiches gelte für die Aussage „Sehen Sie, Sie laufen bei mir vor die Wand. Warum machen Sie das



immer wieder?". Auch eine solche Äußerung habe er nie getätigt. Im vorangegangenen Prozess vor dem Landesarbeitsgericht Hamm habe keiner der Zeugen die angeblichen Äußerungen bestätigen können.

#### **15. Nichtweiterleitung von Post an den Kläger**

Der in diesem Zusammenhang von dem Kläger erhobene Vorwurf sei nicht gerechtfertigt. In der Tat habe er damals von einer Information des Klägers abgesehen. Dies sei allerdings einzig und allein aus dem Grund erfolgt, weil der Kläger zum damaligen Zeitpunkt bereits psychisch erkrankt gewesen sei und von seinem Arzt arbeitsunfähig geschrieben gewesen sei. Er, der Beklagte, habe den Kläger nicht weiterem Stress durch eine Konfrontation mit den Vorwürfen eines ärztlichen Kunstfehlers sowie einer fahrlässigen Tötung aussetzen wollen, da er hierdurch die Gefahr einer weiteren Verzögerung der Genesung gesehen habe. Dies habe im Vorprozess auch die Zeugin W2 vor dem Landesarbeitsgericht Hamm eindeutig bestätigt. Es sei erstaunlich, wie der Kläger aus einer seinem Schutz dienenden Vorgehensweise nunmehr den Vorwurf eines gezielten Mobbings machen wolle.

#### **16. Festlegung des Dienstplans ohne Absprache**

Dieser Vorwurf sei ebenfalls nicht berechtigt. Zu beachten sei, dass der Kläger in der gesamten Zeit vom 13.11.2003 bis zum 06.05.2004 arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Erst am 07.05.2004 habe er seinen Dienst wieder angetreten. Entgegen jeder Üblichkeit habe sich der Kläger im Vorfeld dieses Wiederantritts zu keinem Zeitpunkt bei ihm gemeldet und sich bei ihm etwa über die Lage seines Dienstes informiert. Er sei sich deshalb nicht sicher gewesen, ob der Kläger seinen Dienst am 07.05.2004 (nach immerhin Jahr krankheitsbedingter Abwesenheit) überhaupt wieder aufnehmen werde. Völlig unangemeldet sei der Kläger an jenem Morgen dann wieder zum Dienst erschienen. Der Kläger habe nicht ernsthaft erwarten können, dass er mit der Festlegung der Dienste so lange warten werde. Wenn der Kläger eine vorherige Absprache seiner Dienste gewünscht hätte, hätte er sich deshalb selbst bei ihm melden müssen. Hieraus eine Mobbing-Handlung konstruieren zu wollen, bedürfe einiger Phantasie.

#### **17. Verweigerung eines Dienste-Tausches**

Die Darstellung des Klägers werde bestritten. Es sei darauf hinzuweisen, dass es damals in der Tat nicht ohne Weiteres möglich gewesen sei, diesen Dienst zu tauschen. Sämtliche in Frage kommenden anderen Ärzte seien bereits anderweitig verhindert gewesen. Die Behauptung des Klägers, seine Bitte nach einem Tausch der Dienste sei abgelehnt worden, sei aber auch schlicht falsch. Im Gegenteil sei es im Ergebnis nämlich er, der Beklagte selbst, gewesen, welcher sich - und zwar gerade weil kein anderer Arzt den Dienst mit dem Kläger tauschen können - bereit erklärt habe, den fraglichen Dienst für den Kläger zu übernehmen.

#### **18. Äußerung bezüglich „Anwalt mitbringen“**

Die Darstellung des Klägers bezüglich des Vorfalles vom 07.05.2004 und seiner damaligen Bemerkung, der Kläger könne „ja seinen Anwalt mitbringen“, werde bestritten. Der Kläger stelle diese Äußerung offensichtlich bewusst in einen falschen Zusammenhang. Tatsächlich sei es so gewesen: Als der Kläger nach der langen Arbeitsunfähigkeit am 07.05.2004 wieder zu seiner Arbeit erschienen sei, habe er sich insbesondere im Hinblick auf den Umstand, dass diese Arbeitsunfähigkeit auf einer psychischen Erkrankung des Klägers beruht habe, zunächst in einem persönlichen Gespräch vom gesundheitlichen Zustand des Klägers und seiner wiederhergestellten Belastungsfähigkeit überzeugen wollen. Auf diese Bitte zu einem persönlichen Gespräch habe der Kläger geradezu im Sinne einer Arbeitsverweigerung reagiert. Er habe ihm mitgeteilt, dass er mit ihm keine Vieraugengespräche mehr führe und deshalb künftig bei jeglichen Besprechungen auf der Anwesenheit Dritter, und zwar insbesondere seines Anwalts, bestehen werde. Verständlicherweise sei er über diese Mitteilung des Klägers sehr verwundert gewesen. Seine Hoffnungen auf eine künftige kollegiale Zusammenarbeit mit dem Kläger und eine Verbesserung des Verhältnisses habe er enttäuscht gesehen. Er habe dem Kläger nur resigniert geantwortet, dass er seinen Anwalt dann eben direkt mitbringen solle. Diese Bemerkung sei weder „herablassend“ noch „ironisch“ gemeint gewesen. Der Forderung des Klägers, bei künftigen Besprechungen auf anwaltlichem Beistand zu bestehen, habe er fassungslos gegenübergestanden, da ihm ein solches Verlangen in seiner gesamten beruflichen Laufbahn noch nicht untergekommen sei.

#### **19. Sekretärin im Büro des Klägers**

Der Vorfall vom 10.05.2004 werde von dem Kläger offensichtlich wider besseres Wissen dargestellt. Bereits vor dem Landesarbeitsgericht Hamm habe die Zeugin W2 klargestellt, dass der diesbezügliche Vorwurf lediglich auf einem Missverständnis des Klägers beruhe. Bei der vom Kläger angesprochenen Teilzeitkraft habe es sich um die auf der neurochirurgischen Abteilung als Schreibkraft eingesetzte Frau W4 gehandelt. Diese Zeugin habe sich zunächst in Elternzeit befunden gehabt und habe ihre Arbeit dann Anfang Mai 2004 für einen halben Tag pro Woche (jeweils montags für vier Stunden) wieder aufgenommen. Während der Elternzeit sei der ursprünglich von Frau W4 genutzte Computer an den Kläger weitergegeben und in dessen Büro installiert worden. Im Schreibzimmer der Abteilung sei dafür ein neuer PC aufgestellt worden. Nach der Rückkehr von Frau W4 habe es die EDV-Abteilung des Krankenhauses nicht geschafft, der Mitarbeiterin W4 recht-zeitig eine Nutzerkennung für den neuen PC zuzuweisen. Dementsprechend sei Frau W4 zunächst nicht in der Lage gewesen, an diesem neuen PC zu arbeiten. An ihrem ersten Arbeitstag (03.05.2004) habe Frau W4 deshalb „zur Überbrückung“ Archivierungsarbeiten erledigt. Der vom Kläger angesprochene 10.05.2004 sei dann der zweite Arbeitstag gewesen. Auch an diesem Tag sei der neue PC immer noch nicht für Frau W4 eingerichtet gewesen. Da überdies keinerlei „Überbrückungsarbeiten“ mehr zu erledigen gewesen seien, habe zu befürchten gestanden, dass Frau W4 an diesem Tag insgesamt nicht arbeiten könne. Daraufhin habe die Zeugin W2 ihn, den Beklagten, gefragt, ob sie den Kläger darum bitten dürfe, Frau W4 ihren alten PC im Büro des Klägers kurzzeitig zur Verfügung zu stellen. Hiermit sei er, der Beklagte, einverstanden gewesen. Die Zeugin W2 habe den Kläger aufgesucht und ihn darum gebeten, seinen PC vorübergehend Frau W4 zu überlassen. Der Kläger habe daraufhin ohne weitere Diskussion sein Büro verlassen, so dass Frau W4 ihre Arbeit dort habe aufnehmen können. Damit sei die Angelegenheit sowohl für Frau W2 als auch für ihn erledigt gewesen. Nicht richtig sei, dass der Kläger zunächst geäußert habe, es sei „zur Zeit technisch nicht möglich“, seinen PC Frau W4 zur Verfügung zu stellen. Nicht richtig sei, dass er den Kläger schließlich telefonisch angewiesen habe, „sein Zimmer sofort zu verlassen und in das Zimmer des Kollegen K3 umzuziehen“. Richtig sei: Der Kläger habe sein Büro damals unmittelbar auf die entsprechende Bitte der Zeugin W2 hin verlassen.

**20.** Angebliche Äußerung: „Was haben Sie bei der Visite zu suchen?“

Die Behauptungen des Klägers zum angeblichen Vorfall vom 10.05.2004, in welchem er dem Kläger „angefahren“ haben solle, „was er denn bei der Visite zu tun hätte“, seien insgesamt zu bestreiten.

#### **21. Ausgrenzung von Dienstbesprechung**

Es sei falsch, dass er den Kläger am 10.05.2004 von einer angeblich vorgezogenen Dienstbesprechung ausgegrenzt hätte. Der Kläger möge seinen diesbezüglichen Vorwurf zunächst einmal hinreichend substantiieren. Nicht deutlich sei, wem gegenüber und in welcher Weise er denn überhaupt „angewiesen“ haben solle, dass der Kläger von der angeblichen Terminsänderung nicht habe informiert werden sollen. Davon abgesehen habe er an die fragliche Dienstbesprechung vom 10.05.2004 aber auch keine Erinnerung mehr. Zu bestreiten sei daher, dass die damalige Besprechung tatsächlich vorgezogen worden sei. Hieran könne er sich nicht erinnern. Auch die Zeugin D1. S2 habe bei ihrer Aussage im Vorprozess sich nicht daran erinnern können. Die Zeugin D1. S2 habe seinerzeit ausgesagt, selbst wenn einmal eine Dienstbesprechung vorgezogen würde, könne es durchaus vorkommen, dass einige Ärzte hierüber versehentlich nicht informiert würden. Insbesondere könne dies dann vorkommen, wenn letztlich nichts zu besprechen sei. Dann gehe dies schon einmal unter.

#### **22. Verweigerung eines Dienst-Tausches**

Für den von dem Kläger für den 19.07.2004 behaupteten Vorfall gelte das, was bereits zum Vorfall 17. gesagt worden sei. Der Kläger sei in der Zeit vom 19.05. bis zum 18.07.2004 erneut krankheitsbedingt abwesend gewesen. Deshalb sei er zunächst nicht im Dienstplan eingetragen gewesen. Da der Kläger vor seinem Wiederantritt zur Arbeit wiederum keinerlei Kontakte zu ihm aufgenommen habe, um die Einteilung seiner Dienste zu besprechen, habe er die Einteilung schließlich ohne erneute Rücksprache mit dem Kläger vorgenommen. In diesem Zusammenhang sei darauf hinzuweisen, dass der Kläger nicht ernsthaft erwarten könne, dass er vor der Erteilung der Dienstpläne von sich aus an ihn herantrete und sich bei ihm darüber informiere, wann er seine Dienste gern wie gelegt hätte. Er habe schließlich die Dienste für eine Vielzahl von Ärzten einzuteilen. Er könne deshalb nicht zunächst sämtliche Ärzte nach ihren persönlichen Wünschen fragen. Es sei daher im Krankenhausbetrieb allgemein und insbesondere auch im S1.-Marien-Hospital L2

üblich, dass sich Mitarbeiter, welche einen wichtigen Termin wahrzunehmen hätten, rechtzeitig mit dem Chefarzt in Verbindung setzten, so dass dies bei der Einteilung der Dienste berücksichtigt werden könne. Eine solche Bitte habe der Kläger jedoch im Vorfeld nicht geäußert gehabt. Deshalb könne er sich nicht darüber beschweren, dass der Dienstplan „ohne Rücksprache“ mit ihm eingeteilt worden sei. Soweit der Kläger behaupte, ein von ihm gewünschter Dienstaustausch sei von ihm, dem Beklagten, abgelehnt worden, sei dies ebenfalls falsch. Als der Kläger am 19.07.2004 mitgeteilt habe, dass er am Folgetag einen seit längerem geplanten Termin wahrnehmen müsse, sei zwischen ihnen beiden ausdrücklich darüber gesprochen worden, dass der Kläger hierfür keinen halben AZV-Tag nehmen müsse, sondern diesen Termin sogar ohne Ausgleich wahrnehmen könne. Sein entsprechender Dienst sei sodann durch andere Kollegen übernommen worden. Dem Kläger sei sein Wunsch nach Verlegung des Dienstes also gerade nicht verweigert worden. Im Gegenteil habe der Kläger nicht nur seinen privaten Termin wahrnehmen können, vielmehr habe er hierfür sogar noch nicht einmal einen halben AZV-Tag in Anspruch nehmen müssen.

### **23. Gespräch über Zukunft in der Abteilung**

Zutreffend sei, dass am Morgen des 06.08.2004 ein Gespräch zwischen ihnen beiden stattgefunden habe. Anlass für dieses Gespräch seien die zu diesem Zeitpunkt bereits schriftlich formulierten Anschuldigungen des Klägers gegen ihn, den Beklagten, wegen angeblichen Mobblings gewesen sowie die lange Arbeitsunfähigkeit des Klägers und die von ihm offen propagierte Bewerbung bei anderen Kliniken. Vor diesem Hintergrund habe er als Chefarzt und Leiter der Abteilung sich verständlicherweise darüber informieren wollen, ob und wie sich der Kläger seine Zukunft im S1.-Marien-Hospital vorstelle. Unwahr sei, dass er im Rahmen dieses Gespräches geäußert hätte, dass der Kläger nicht das Vertrauen der weiteren Kolleginnen und Kollegen besäße. Eine solche Äußerung habe es nie gegeben. Vielmehr habe er dem Kläger höflich und sachlich mitgeteilt, dass er ihm - sollte er tatsächlich Abwanderungsgedanken hegen - bei der Suche eines anderen Arbeitsplatzes gegebenenfalls auch behilflich sein könne. Einen Arbeitsplatzwechsel nahegelegt oder den Kläger gar zu einem Wechsel aufgefordert habe er nicht. Auch habe der Kläger nie gesagt, dass er, der Beklagte, sich bei den Mitarbeitern unmöglich und unglaubwürdig gemacht habe. Im Ergebnis werde nicht ganz klar,

was der Kläger ihm insoweit überhaupt vorwerfen wolle: Unstreitig hätten zu diesem Zeitpunkt bereits erhebliche Spannungen zwischen den Parteien bestanden. Diese seien von Seiten des Klägers unter Zuhilfenahme anwaltlichen Beistands ausgetragen worden. Unstreitig sei der Kläger damals bereits über einen längeren Zeitraum hinweg arbeitsunfähig erkrankt gewesen und habe zudem geäußert gehabt, sich bei anderen Krankenhäusern bewerben zu wollen. In Anbetracht all dieser Umstände könne es ihm nicht ernsthaft vorgeworfen werden, dass er den Kläger nach seiner weiteren beruflichen Planung innerhalb oder außerhalb des S1.-Marien-Hospitals L2 befragt habe.

#### **24. Patient kommt wegen Kläger nicht in die Klinik zurück**

Zu dem Vorwurf des Klägers, er, der Beklagte, habe im Zeitraum Juli/Anfang August 2003 behauptet, „ein Patient wolle wegen der Person des Klägers nicht in die Klinik zurück“, sei ihm eine sachliche Stellungnahme kaum möglich. So sei bereits nicht klar, wem gegenüber er diese Behauptung überhaupt aufgestellt haben solle. Auch fehlten jegliche nähere Angaben zu der Person des fraglichen Patienten. Äußerst vorsorglich werde darauf hingewiesen, dass es durchaus möglich sei, dass sich zur damaligen Zeit (mal wieder) ein Patient über den Kläger beschwert oder sogar eine Behandlung durch den Kläger abgelehnt gehabt habe. Derartige Vorfälle habe es immer wieder gegeben. Stichpunktartig könnten hierzu Vorfälle vom 05.03.2002, vom 07.03.2002, vom 15.04.2002, vom 10.12.2002, vom 07.01.2003 und vom 03.03.2003 geschildert werden. Wegen der Einzelheiten zu diesen Vorfällen wird auf die Seiten 37 - 39 der Klageerwiderung an das Arbeitsgericht Dortmund vom 13.03.2008 Bezug genommen (Bl. 77 - 79 GA).

#### **25. Angebliche Äußerung: „Hier ist doch gar nichts“**

Die Äußerung „Sehen Sie D1. B2, hier ist doch gar nichts!“ habe er nie getätigt. Erst recht sei er nicht im Anschluss an die Operation zu der Patientin gegangen und habe ihr mitgeteilt, dass die Operation „nicht nötig gewesen“ sei, da man „nichts gefunden“ habe. Auch eine solche Äußerung habe es nie gegeben. Der Vortrag des Klägers ergebe auch keinen Sinn: Schließlich würde er als verantwortlicher Chefarzt sich letztlich selbst schaden und eine Schadensersatzforderung der Patientin riskieren, wenn er eine Operation einer Patientin gegenüber als „unnötig“ darstellen würde -

dies umso mehr, wenn die betreffende Information tatsächlich noch nicht einmal der Wahrheit entspräche.

## **26. Entfernung eines Glassplitters**

Es sei nicht richtig, dass er den Kläger am 09.09.2004 „vor versammelter Mannschaft angefahren“ habe solle, wieso er einen Glassplitter nicht im Schädel eines Patienten gelassen habe. Dieser Vorwurf habe sich auch im Vorprozess nicht bestätigt gefunden. Kein einziger der vernommenen Zeugen habe sich an eine derartige Äußerung erinnern können. Nunmehr verzichte der Kläger auf jegliches Beweisangebot.

## **27. „Gerader Hautschnitt, Bohrloch über der Koronarnaht“**

Soweit der Kläger rüge, ihm sei am 20.09.2004 eine „schlicht assistierende Stelle zugewiesen“ sowie „schulmeisterhaft nur chirurgisches Basiswissen mitgeteilt“ worden, zeige auch dieser Vorwurf, dass der Kläger nicht in der Lage sei, sich kooperativ in ein Team von Ärzten zu integrieren. So möge sich der Kläger in Erinnerung rufen, dass auch er als Chefarzt regelmäßig anderen Kollegen bei Operationen assistiere. Dies sei in einem Team von Ärzten nicht nur üblich, sondern entspreche darüber hinaus sämtlichen gängigen Behandlungsstandards. Aus diesem Grund werde es auch in der Neurochirurgie des S1.-Marien-Hospitals L2 bereits seit jeher so gehandhabt, dass sämtliche Ärzte ungeachtet ihrer Stellung als Chef-, Ober- oder Assistenzarzt einander regelmäßig bei Operationen assistierten. Der Kläger könne dies nicht ernsthaft bestreiten. Dass der Kläger die Zuweisung einer solchen assistierenden Tätigkeit bei einer Operation als Herabwürdigung seiner Person auffasse, belege seine mangelnde Teamfähigkeit, keinesfalls jedoch ein irgendwie geartetes Mobbing durch ihn, den Beklagten. Mit dem behaupteten Hinweis auf die vorzunehmende Schnittweise sei ihm auch keineswegs „schulmeisterhaft neurochirurgische Basiswissen mitgeteilt“ worden. Im Vorfeld dieser Operation habe es vielmehr wiederholt Diskussionen zwischen den Parteien über die Art und Weise dieser Hautschnitte gegeben. So habe der Kläger bei derartigen Operationen - wie er im Kollegenkreis mehrfach propagiert habe - einen runden Hautschnitt bevorzugt, während er, der Beklagte, Wert auf einen geraden Schnitt gelegt habe, da hierdurch einerseits das Infektionsrisiko für den Patienten nachweislich geringer sei sowie andererseits bei den gerundeten Hautschnitten der Verschluss der Wunde immer ein

ästhetisch unschönes Ergebnis hinterlasse. Letztlich handele es sich hierbei also um eine medizinische Fachfrage, welche er mit seiner - ohnehin nur verkürzt wiedergegebenen - Bemerkung habe klären wollen. Mit der angeblichen Mitteilung einer „fachlichen Geringschätzung“ habe dies nichts zu tun. Vielmehr würden an dieser Stelle wiederum nur zwei Dinge deutlich. Der Kläger könne offensichtlich nicht akzeptieren, dass es hinsichtlich bestimmter medizinischer Fragen unterschiedliche Ansichten zwischen den Parteien gegeben habe, welchen der Kläger sich im Einzelfall aufgrund seiner untergeordneten Position zu unterwerfen gehabt habe. Zum anderen belege der Vorwurf erneut, dass der Kläger nicht in der Lage sei, sich konstruktiv in ein Team einzuordnen und in die Abteilung unter Führung eines Chefarztes einbinden zu lassen.

#### **28. Fernhalten von Privatpatienten**

Eine Vereinbarung zwischen ihm, dem Beklagten, und Herrn B3 und Frau R1, nach der während der Urlaubszeit eingewiesene Patienten vom Kläger behandelt werden sollten, habe es nie gegeben. Sie sei frei erfunden. Im Übrigen habe die Verwaltungsleitung des Krankenhauses mit der Behandlung von Privatpatienten ohnehin nichts zu tun. Dies sei ausschließlich seine Sache als zuständigem Chefarzt. Er allein habe deshalb auch festzulegen, wer im Falle seiner Abwesenheit als sein Vertreter tätig werden solle. Da es deshalb keinerlei „Anspruch“ des Klägers auf Behandlung von Privatpatienten gebe, habe auch die Entscheidung, den Kläger nicht als seinen diesbezüglichen Vertreter einzusetzen, nichts mit einem „Fernhalten“ des Klägers von solchen Privatpatienten zu tun.

#### **29. Thrombozytenzahl 60.000**

Der angebliche Vorfall vom 27.09.2004, in welchem er den Kläger aufgefordert haben solle, ihn mit dem Anästhesisten zu verbinden und sich von diesem den Thrombozytenwert bestätigen zu lassen, sei insgesamt zu bestreiten. Einen solchen Vorfall habe es nie gegeben. Es spreche für sich selbst, dass der Kläger für diesen Vorfall keinerlei Zeugen benenne. Ansonsten sei ohnehin nicht ganz klar, was der Kläger ihm insoweit vorwerfen wolle. Es sei letztlich normal, dass der Chefarzt bei Komplikationen während einer Operation die Einschätzung mehrerer Ärzte, insbesondere jedoch des zuständigen Anästhesisten, der letztendlich auch verantwortlich über den Abbruch einer Operation zu entscheiden habe, einhole. Dies



entspreche dem gebotenen ärztlichen Vorgehen und sämtlichen medizinischen Standards. Selbst unter Zugrundelegung des Vorbringens des Klägers habe das behauptete Verhalten deshalb nichts mit „Mobbing“ zu tun.

### **[30.] Fehlverhalten des Klägers**

Im Gegenteil zur Darstellung des Klägers habe er vielmehr ursprünglich immer größten Wert auf eine kollegiale und konstruktive Arbeitsatmosphäre mit dem Kläger gelegt. Bereits aufgrund der Stellung des Klägers als Erster Oberarzt sei er auf ein vernünftiges und vom gegenseitigen Respekt getragenes Verhältnis zum Kläger geradezu angewiesen gewesen. Ursache der Belastungen im Verhältnis zum Kläger sei vielmehr die Unfähigkeit (oder Unwilligkeit) des Klägers, die Autorität und Weisungsbefugnis des ihm vorgesetzten Chefarztes anzuerkennen. Offenbar habe der Kläger es nicht verwinden können, dass seine eigene Bewerbung um den Chefarztposten nicht von Erfolg gekrönt gewesen sei sondern das K2 dem ihn, den Beklagten, dem Kläger vorgezogen habe. Noch bevor er, der Beklagte seinen Dienst angetreten habe, habe der Kläger gegenüber der Zeugin N1 geäußert, er habe sich über den Beklagten erkundigt, der Beklagte könne nicht so viel, der Beklagte habe seinen OP-Katalog geschönt. Darüber hinaus sei es schon an seinem – des Beklagten - ersten Arbeitstag bei der Antrittsvisite zu einem eindeutigen Affront und einer Verdeutlichung fehlenden Respekts durch den Kläger gekommen.

### **Erste Visite**

Schon beim zweiten Patienten habe sich der Kläger unangemessen verhalten. Dieser Patient habe seinerzeit eine unklare Diagnose gehabt. Der Kläger habe sich zunächst die Diskussion der anwesenden Ärzte angehört und habe dann ihn, den Beklagten, zur Seite geschoben mit der Bemerkung „Gehen Sie mal zur Seite, lassen Sie mich mal!“. In völlig unangemessenem Tonfall habe der Kläger dann zu dem Patienten gemeint: „Heben Sie mal das Beinchen, heben Sie mal das Füßchen“. Diese geradezu absurde Art mit dem Pateinten zu reden habe offensichtlich ausschließlich dazu gedient, den Beklagten und die vorangegangene medizinische Diskussion lächerlich zu machen als „Kinderkram“ und Zeichen fehlenden medizinischen Sachverstands herabzuwürdigen. Im Anschluss an die kurze Untersuchung habe der Kläger dann in herablassendem Tonfall in äußerst abfälliger Art und Weise zu ihm gemeint: „Der hat ein Tarsaltunnel-Syndrom.“ Er, der Beklagte,

sei von diesem Verhalten des Klägers völlig geschockt gewesen, habe hierzu angesichts des Faktums des ersten Arbeitstages hierzu zunächst nichts gesagt und nur „tief Luft geholt“. Auch die Zeugin N1, die bei der Visite anwesende Oberschwester, sei vom Verhalten des Klägers geschockt gewesen. Nach der Visite im dritten Patientenzimmer habe der Kläger dem Beklagten dann unvermittelt mitgeteilt, dass er jetzt gehe, da er „eine Aufklärung machen“ müsse. Dieses Verhalten gegenüber dem Chefarzt bei dessen Antrittsvisite sei ein Zeichen absoluter Respektlosigkeit. Aufklärungen würden üblicherweise erst vorgenommen, wenn der OP-Plan feststehe, was regelmäßig erst nach dem Mittagessen und weit nach Abschluss der Visite der Fall sei. Für jedermann sei offensichtlich gewesen, dass die angebliche Aufklärung nur vorgeschoben gewesen sei. Ohnehin sei die „Aufklärung“ frei erfunden gewesen. Der Kläger habe sich nämlich nach Verlassen der Visite ins Schwesternzimmer zurückgezogen und dort eine Zigarette geraucht. Als die Zeugin N1 ihn dort erwischt und zur Rede gestellt habe, habe der Kläger mitgeteilt, dass ihn „das alles ankotze“ und er „kein Interesse [habe] an der Visite teilzunehmen. Dies belege, mit welcher aggressiven Grundhaltung der Kläger ihm von vornherein entgegen getreten sei.

Vier bis sechs Wochen nach Arbeitsantritt sei es zwischen den Parteien zu einer fachlichen Diskussion über die Einlage eines Shunts zur Verringerung des Hirndrucks gekommen. Nachdem der Kläger sich mit seiner Meinung nicht habe durchsetzen können, sei der Kläger erregt aus dem Zimmer gelaufen, habe die Tür geschmissen und zur Zeugin N1 gesagt, dass er „ärztliche Hilfe brauche“.

Die Zeugin N1 habe das Verhalten des Klägers bei ihrer Vernehmung im vorangegangenen Prozess vor dem LAG Hamm zusammengefasst dahingehend beschrieben, dass der Kläger „völlig quer im Stall“ gestanden habe.

Das Bestreben des Klägers, ihn, den Beklagten, zu diskreditieren und in der Arbeit zu beschädigen habe sogar zu dem Versuch des Klägers geführt, den weiteren Oberarzt zum Vortäuschen einer angeblich von ihm, dem Beklagten, veranlassten Erkrankung zu veranlassen. D1. K3 habe zu der Zeugin N1 gesagt: „Hildegard, hören Sie mal, D1. B2 hat mich angerufen. Ich soll mich krankschreiben lassen, damit man

etwas gegen D1. H3 in der Hand hat." Allerdings habe sich D1. K3 nicht in dieser Weise instrumentalisieren lassen und das Ansinnen rundheraus zurückgewiesen.

Entgegen der Darstellung des Klägers sei es der Kläger selbst gewesen, der von Anfang an deutlich gemacht habe, dass er ihn als neuen Chefarzt weder fachlich noch persönlich respektiere und die Führungsrolle als Chefarzt nicht anerkennen werde. Angesichts dessen sei es wohl kaum zu erwarten, dass er derartige wiederholte Angriffe gleichmütig hinnehme, ohne dass sich auch hierdurch das eigene Verhalten ändere. Reaktionen auf vorangegangene Provokationen könnten nach der Rechtsprechung des BAG keinen „Mobbing“-Vorwurf begründen. Insgesamt habe er sich gegenüber dem Kläger nicht pflichtwidrig verhalten. Dies gelte insbesondere für die Zeit nach Rückkehr des Klägers auf seinen Arbeitsplatz im Mai 2004. Er habe dem Kläger gegenüber lediglich die Aufgaben und Rechte eines Chefarztes wahrgenommen. Der Kläger stelle die Sachverhalte, auf die er seine Klage stütze, falsch oder zumindest einseitig und verzerrt dar. Dass es teilweise zu Auseinandersetzungen und Verstimmungen gekommen sei, sei allein darauf zurückzuführen, dass der Kläger ihn als Chefarzt und Vorgesetzten mit Weisungsbefugnissen nicht habe akzeptieren wollen.

Der Schaden, der dadurch entstanden sei, dass der Kläger noch nach dem 18.05.2004 arbeitsunfähig krankgeschrieben gewesen sei, könne nicht allein durch einen Verweis auf das Einkommen im Jahr 2003 berechnet werden und zudem nicht ohne Anrechnung der durch die private Krankenversicherung geleisteten Zahlungen und der von der Arbeitgeberin zu beanspruchenden Zahlungen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 13.01.2010 als unbegründet abgewiesen. Der Kläger habe gegen den Beklagten keinen Anspruch gemäß §§ 823 ff. BGB auf Schadensersatz für die nach seinem Vorbringen nach dem 18.05.2004 eingetretenen erneuten Arbeitsunfähigkeitszeiten. Aus dem Vorbringen des Klägers, soweit er Beweis angetreten habe, ergebe sich nicht, dass der Beklagte nach der Erkrankung des Klägers im Jahr 2003 noch Verhaltensweisen gezeigt habe, die bewirkt hätten, dass die Würde des Klägers weiterhin verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder

Beleidigungen gezeichnetes Umfeld erhalten geblieben sei. Zu den umfangreicheren Darstellungen der Sachverhalte durch den Beklagten nehme der Kläger keinerlei Stellung und trete insofern bezüglich des ergänzenden Vorbringens des Beklagten auch keinen Gegenbeweis an. Jedenfalls sei der vom Kläger geltend gemachte Schaden in der Zeit nach dem 19.05.2004 nicht mehr adäquat kausal durch ein Verhalten des Beklagten verursacht worden. Schließlich müsse sich der Kläger auf einen Anspruch und Ersatz aller materiellen und immateriellen Schäden, die ihm aus der Zeit seit dem 19.05.2004 wegen der Arbeitsunfähigkeit entstanden seien bzw. noch entstehen würden, auch die Leistung anrechnen lassen, die von der Arbeitgeberin erbracht worden seien oder erbracht würden. Ergänzend wird auf den Text der arbeitsgerichtlichen Entscheidung verwiesen (Bl. 276 – 287 GA).

Das Urteil ist dem Kläger am 18.05.2010 zugestellt worden. Der Kläger hat am 20.05.2010 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 19.08.2010 am 16.08.2010 begründet.

Der Kläger wendet ein, zu Unrecht habe das Arbeitsgericht die Klage für unbegründet erachtet. Das Arbeitsgericht hätte berücksichtigen müssen, dass unstreitig seine Erkrankung im Jahr 2003, die bis zum 06.05.2004 andauert habe, durch Handlungen des Beklagten ausgelöst worden sei. Insofern komme es überhaupt nicht mehr darauf an, ob danach noch Handlungen durch den Beklagten stattgefunden hätten, die die bereits eingetretene Rechtsverletzung weiter vertieft hätten. Unrichtig seien die Ausführungen des Arbeitsgerichts, er habe keinen Vortrag und keinen Beweisantritt dafür erbracht, dass nach der Erkrankung im Jahre 2003 noch Verhaltensweisen des Beklagten vorgelegen hätten, die ihn weiterhin beeinträchtigt hätten. Ab Seite 11 der Klageschrift, Ziffer 16, seien weitere einzelne Sachverhalte unter Beweisantritt beschrieben worden. Es würden weitere einzelne Mobbing-Vorwürfe geschildert bis auf Seite 17 der Klageschrift mit der Nr. 29. Der letzte geschilderte Vorwurf stamme vom 27.09.2004. Es sei somit durchgehend vorgetragen und belegt, dass das Mobbing durch den Beklagten weiter fortgeführt worden sei. Soweit er zwischen den stationären Krankenhausaufenthalten innerhalb des Gesamtkrankheitszeitraumes von 2003 bis 2009 seiner Arbeitstätigkeit

nachgegangen sei, lasse sich daraus nicht entnehmen, dass er gesund gewesen sei. Er habe lediglich - nach dem ersten stationären Aufenthalt psychisch stabilisiert - versucht, seiner Arbeitstätigkeit wieder nachzugehen. Seine Erkrankung habe in den Jahren 2003 bis 2009 durchgehend bestanden. Diese Erkrankung sei durch den Beklagten kausal und schuldhaft ausgelöst worden. Deshalb liege sowohl die Kausalität für die Rechtsgutverletzung als auch für den eingetretenen Schaden vor. Es fehle auch nicht an der adäquaten Kausalität zwischen der Verletzungshandlung und dem Verdienstaussfall. Der Verdienstaussfall stelle keine gänzlich unwahrscheinliche Situation dar, mit der der Beklagte in keiner Weise hätte rechnen können und die ihm deswegen nicht mehr hätte zugerechnet werden können. Ihm, dem Kläger, könne ein Mitverschulden gemäß § 254 BGB nicht angelastet werden. Ihm könne nicht vorgeworfen werden, dass er versucht habe, sich anwaltlich und gerichtlich gegenüber dem Beklagten zu wehren durch unverzügliche Feststellungen und Nachweise der Mobbing-Vorwürfe. Genau dies habe er von Anfang an getan. Hinsichtlich gegebenenfalls anzurechnender Vorteile obliege die Darlegungs- und Beweislast dem Beklagten. Der Beklagte sei in dem Parallelprozess nicht unbeteiligt gewesen. Die dortige Beklagte (das K2) habe dem hiesigen Beklagten den Streit verkündet. Der Beklagte sei dem Streit dort beigetreten. Danach sei durch das Gericht das Sachverständigengutachten D1. W5/B4 eingeholt worden, um die Frage der Kausalität der Mobbing-Handlungen für die aufgetretene Erkrankung zu klären. Der Gutachter sei bekanntlich zu dem Ergebnis gelangt, dass die klägerische Erkrankung eindeutig auf die Handlungen des Beklagten zurückzuführen sei. Der Kläger nimmt Bezug auf die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Vorprozess 8 AZR 593/06 unter 4 c (dort Rn. 80 ff. / wörtlich zitierter Auszug auf S. 2 - 4 des Schriftsatzes vom 14.09.2010 / Bl. 325 - 327 GA). Er, der Kläger, sei zwar mittlerweile wieder arbeitsfähig, die Erkrankung sei jedoch trotz ärztlicher Behandlung und Medikation noch nicht völlig geheilt. Der Beklagte habe die vom Arbeitgeber veranlassten Konfliktvermittlungsgespräche unter Beteiligung eines Coachs einseitig mit den Worten „Für so etwas habe er keine Zeit“ beendet. Nicht zutreffend seien die Ausführungen des Beklagten, es sei kein Schaden entstanden, weil Vergütungsansprüche nicht beeinflusst worden seien. Die vom Beklagten hierzu angeführte Bestimmung des § 326 Abs. 2 BGB gehe am zugrunde liegenden Sachverhalt vorbei. Die Anwendung dieser Bestimmung würde voraussetzen, dass er selbst leistungsfähig gewesen wäre, dies im Hinblick auf den konkret vorliegenden

Arbeitsvertrag mit seinem Arbeitgeber. Ob man sodann in dem Vorhandensein des Beklagten in der Chefarztposition ein Leistungshindernis im Sinne des Gesetzes sehen könne, brauche nicht weiter geprüft zu werden, da er jedenfalls nicht infolge des Vorhandenseins des Beklagten am Arbeitsplatz, sondern infolge einer ärztlich gutachterlich festgestellten Erkrankung nicht arbeitsfähig gewesen sei. Nicht richtig sei die Darstellung des Beklagten, bei der ersten Visite im Oktober 2001 habe eine hochbrisante Stimmung wie auf dem Pulverfass geherrscht. Herr F1 sei als Assistenzarzt bei der ersten Visite anwesend gewesen. Herr F1 könne bestätigen, dass es während der Visite keinerlei Aggressionen durch ihn, den Kläger, gegeben habe. Er habe weder den Beklagten an die Seite geschoben noch habe er an diesem vorbei Diagnosen gestellt und die Visite verlassen. Der Zeuge F1 werde bestätigen, dass in den ersten Monaten eine gute und harmonische Zusammenarbeit zwischen ihm, dem Kläger, und dem Beklagten stattgefunden habe. Er habe weder über den Beklagten behauptet, dieser habe seinen OP-Katalog geschönt noch habe er zu irgendeiner Zeit gegen den Beklagten Stimmung gemacht. Der Zeuge D1. K3 könne bestätigen, dass er, der Kläger, diesen nicht aufgefordert habe, sich krankschreiben zu lassen, um etwas gegen den Beklagten in der Hand zu haben. Insoweit habe die Zeugin N1 falsch ausgesagt. Der Gutachter D1. W5 sei in seinem Gutachten im Vorprozess zu dem Ergebnis gekommen, dass die Handlungen des Beklagten ursächlich für die Erkrankung gewesen seien. Da der Beklagte dem vorgenannten Verfahren zum damaligen Zeitpunkt bereits beigetreten gewesen sei, müsse er das Beweisergebnis auch hier gegen sich gelten lassen. Gegebenenfalls sei ein neues Sachverständigengutachten zum Beweis der Tatsache einzuholen, dass er aufgrund der dargestellten Handlungen des Beklagten für den in Rede stehenden Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt sei. Es könne dahinstehen, ob sich tatsächlich in der Vergangenheit Personen über ihn, den Kläger, beschwert hätten. Jedenfalls habe der Beklagte die Behauptung in den Raum gestellt, es hätten sich Ärzte über seine (des Klägers) Person beschwert, ohne ihm durch eine Konkretisierung Gelegenheit zur Verteidigung zu geben. Das entscheidende und auch mobbingtypische Verhalten des Beklagten liege darin, Vorwürfe in den Raum zu stellen, die ihn betreffen, ohne dass er die Gelegenheit erhalte, sein Ansehen wiederherzustellen. Die im Schriftsatz des Beklagten vom 12.09.2011 dargestellten Beschwerden (Bl. 498 ff GA) über ihn, den Kläger, sowie deren Begründetheit würden bestritten.

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund - 10 Ca 584/09 - vom 13.01.2010 abzuändern,
2. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 403.902,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen,
3. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger alle materiellen und immateriellen Schäden zu ersetzen, die ihm aus der seit dem 19.05.2004 eingetretenen Arbeitsunfähigkeit durch seine vom Beklagten verursachte psychische Erkrankung entstanden sind bzw. noch entstehen werden, soweit der Anspruch nicht auf einen Sozialversicherungsträger oder einen Dritten übergegangen ist,
4. festzustellen, dass der Beklagte dem Kläger aus unerlaubter Handlung haftet,
5. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger weitere 91.019,79 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Die Berufungsbegründung gehe zu Unrecht davon aus, dass die angeblichen Verletzungshandlungen, die Erkrankung des Klägers, die (adäquate) Kausalität der Verletzungshandlung für die Erkrankung und das darauf bezogene Verschulden „unstreitig“ oder „unzweifelhaft“ seien. Wenn der Kläger sich auf den „Parallelrechtsstreit“ zwischen dem Kläger und dem Arbeitgeber berufe, so sei darauf hinzuweisen, dass er, der Beklagte, nicht Partei dieses Rechtsstreits gewesen sei und an dessen Ergebnisse nicht gebunden

sei. Darüber hinaus sei der „Parallelrechtsstreit“ nicht rechtskräftig entschieden worden, so dass verbindliche, verwertbare Feststellungen daraus ohnehin nicht zu gewinnen seien. Zutreffend habe das Arbeitsgericht die Würdigung der Konfliktsituation zwischen den Parteien als rechtswidrigen Eingriff verneint. Zu Recht habe das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass in einem Arbeitsverhältnis beiderseits berechtigte Interessen bestünden. Zutreffend habe das Arbeitsgericht als nicht mehr adäquat kausal bewertet, dass der Kläger offensichtlich dauerhaft nicht mehr in der Lage gewesen sei, im Betrieb tätig zu werden, solange der Beklagte dort beschäftigt gewesen sei. Der Kläger habe nach seiner Darstellung und nach der Auffassung der von ihm zitierten Gutachten nur so lange nichts arbeiten können, wie er, der Beklagte, sein Vorgesetzter gewesen sei. Nicht der Arbeitsplatz als solcher oder ein steuerbares Verhalten des Beklagten, sondern die bloße Existenz des Beklagten am eigenen Arbeitsplatz habe den Kläger an der Ausübung seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit gehindert. Eine solche absolut ungewöhnliche Krankheitsfolge sei nicht mehr adäquat. Jedenfalls sei sie nach dem Schutzzweck der Norm und allgemeinen Wertungen der Rechtsordnung nicht mehr der angeblichen Schädigungshandlung zurechenbar. Im Ergebnis müsse er sonst nicht mehr für ein Verhalten, sondern für sein bloßes „Dasein“ haften. Der Hinweis des Arbeitsgerichts auf § 254 BGB sei zutreffend. Durch die Gesundheitsbeeinträchtigung sei dem Kläger unmittelbar kein Vermögensschaden entstanden, weil seine Vergütungsansprüche davon nicht beeinflusst gewesen seien. Der Kläger habe gemäß eigenem Vortrag gegen seinen Arbeitgeber den vollen Vergütungsanspruch gemäß § 326 Abs. 2 Satz 1 BGB behalten. Die Berufungsanträge zu Ziffer 3. und 4. seien unzulässig. Alle vom Kläger behaupteten Handlungen bewegten sich noch in einem Bereich des allgemeinen Lebensrisikos und der allgemeinen Lebenserfahrung. Es handele sich um „normale“ Auseinandersetzungen, die die Grenze des normalen Lebensrisikos nicht überschritten. Bei allen genannten Handlungen über den gesamten Zeitraum hinweg sei es keine verhältnismäßige Reaktion mehr, wenn der Kläger sich schlichtweg auf Lebenszeit außer Stande sehe, in der gleichen Abteilung wie der Beklagte zu arbeiten. Zutreffend sei die Darstellung, dass sich niedergelassene Ärzte ihm, dem Beklagten, gegenüber bei Vorstellungsgesprächen negativ geäußert hätten. In diesem Sinne hätten sich die Zeugen D1. M2, D1. R2 und D1. P3 geäußert (Einzelheiten S 1 u. 2 des Schriftsatzes vom 12.09.2011 = Bl. 498 - 499 GA). Auch in



der Zeit davor habe es entsprechende Beschwerden gegeben. Insoweit wird auf S. 3 bis 6 des Schriftsatzes vom 12.09.2011 sowie die dazu vorgelegten Anlagen Bezug genommen (Bl. 500 - 511 GA). Wegen der einzelnen Vorfälle nimmt der Beklagte auf sein Vorbringen erster Instanz Bezug.

Nachfolgende in Kopie vorgelegte Unterlagen werden ergänzend in Bezug genommen:

- „Erstellung eines spez. Gutachten Mobbing Gutachtens“, Allianz-Versicherung vom 25.05.2007, Bl. 127 – 132 GA
- „Nachuntersuchungsbericht zum Gutachten `Mobbing´“, Allianz-Versicherung vom 31.10.2007, Bl. 123 – 126 GA
- „Bescheinigung (zur Vorlage beim Arbeitsgericht)“ Psychologischer Psychotherapeut Siegel vom 08.04.2008, Bl. 120 – 122 GA
- „Wissenschaftlich-psychiatrisches Gutachten“ D1. A2. W5 vom 15.10.2008, Bl. 142 – 166 GA
- Gutachterliche Stellungnahme D1. H4 vom 24.03.2009 zum Rechtsstreit LAG Hamm 16 Sa 103/08, Bl. 185 – 223 GA

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachvortrags der Parteien und wegen weiterer Einzelheiten ihrer rechtlichen Argumentation wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Die Berufungskammer hat am 11.04.2011 Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen D1. K3, E2, D1. T1, B5, B3, N1, L3. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 11.04.2011 Bezug genommen (Bl. 392 - 410 GA).

Am 25.07.2011 hat die Kammer Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen E1, G1-W2. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 25.07.2011 Bezug genommen (Bl. 468 - 471 GA).

In der Sitzung am 18.11.2011 ist Beweis erhoben worden durch Vernehmung der Zeugen D1. K3 (erneut), D1. S2 und F1. Wegen des Ergebnisses der

Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 18.11.2011 Bezug genommen (Bl. 548 - 554 R GA).

Am Schluss der mündlichen Verhandlung vom 18.11.2011 hat der Klägervertreter erklärt:

„Es wird nicht bestritten, dass es Beschwerden von niedergelassenen Ärzten gegeben hat. Allerdings sind solche Beschwerden nicht begründet. Insbesondere ist nicht mehr aufklärbar, von welchen Patienten und aus welchen Gründen es zu Beschwerden gekommen sein soll. Der zentrale Vorwurf in diesem Kontext geht dahin, dass der Beklagte den Kläger in diesem Gespräch pauschal angegriffen hat und dann dem Kläger nicht die Möglichkeit eröffnet hat, sachlich darauf zu erwidern, weil er Namen und Inhalt der Beschwerden nicht spezifiziert hat.“

## **Entscheidungsgründe**

Die Berufung des Klägers ist statthaft und zulässig gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG. Der Kläger hat seine Berufung form- und fristgerecht eingelegt und begründet, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO. Die Berufung ist jedoch in der Sache unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage als unbegründet abgewiesen.

**A.** Die Klage ist mit allen Anträgen zulässig. Dies ist für die bezifferten Zahlungsanträge unproblematisch. Zulässig ist aber auch der Feststellungsantrag zu 3). Da auf der Grundlage der Sachdarstellung des Klägers ein weiterer Schadenseintritt möglich erscheint und dafür eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht, kann der Kläger eine entsprechende gerichtliche Feststellung nach § 256 Abs. 1 ZPO beantragen (*vgl. BAG 19.08.2010 – 8 AZR 315/09 - NZA 2010, 1443 Rn. 29*). Im Hinblick auf die

erweiterten Möglichkeiten der Zwangsvollstreckung wegen einer Forderung aus unerlaubter Handlung nach Maßgabe des § 850 f Abs. 2 ZPO ist auch der Feststellungsantrag zu 4) zulässig (*Zöller-Stöber, ZPO, 29.Aufl. 2012, § 850 f ZPO Rn. 9a mwN*).

**B.** Bei der Prüfung, ob dem Kläger Ersatzansprüche der geltend gemachten Art zustehen, geht die Kammer von der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus (*z.B. BAG 28.10.2010 – 8 AZR 546/09 - mwN*).

Danach ist „Mobbing“ kein Rechtsbegriff und damit auch keine mit einer Rechtsnorm vergleichbare selbständige Anspruchsgrundlage für Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber oder gegen Vorgesetzte bzw. Arbeitskollegen. Macht ein Arbeitnehmer konkrete Ansprüche aufgrund von Mobbing geltend, muss vom Gericht jeweils geprüft werden, ob der in Anspruch Genommene in den vom Kläger genannten Einzelfällen arbeitsrechtliche Pflichten, ein absolutes Recht des Arbeitnehmers i. S. d. § 823 Abs. 1 BGB, ein Schutzgesetz i. S. d. § 823 Abs. 2 BGB verletzt oder eine sittenwidrige Schädigung i. S. d. § 826 BGB begangen hat. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass es Fälle gibt, in welchen die einzelnen, vom Arbeitnehmer dargelegten Handlungen oder Verhaltensweisen seiner Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder seines Arbeitgebers für sich allein betrachtet noch keine Rechtsverletzungen darstellen, jedoch die Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen zu einer Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung führt, weil deren Zusammenfassung aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung eines geschützten Rechtes des Arbeitnehmers führt. Letzteres ist insbesondere dann der Fall, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dies entspricht der in § 3 Abs. 3 AGG erfolgten Definition des Begriffes „Belästigung“, die eine Benachteiligung i. S. d. § 1 AGG darstellt. Da ein Umfeld grundsätzlich nicht durch ein einmaliges sondern durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen wird, sind alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen

sind, in die Betrachtung mit einzubeziehen. Demzufolge dürfen einzelne zurückliegende Handlungen/Verhaltensweisen bei der Beurteilung nicht unberücksichtigt gelassen werden (*BAG 28.10.2010 AP BGB § 611 Mobbing Nr. 7; BAG 24.04.2008 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitgebers Nr. 42; BAG 25.10.2007 AP BGB § 611 Mobbing Nr. 6; BAG 16.05.2007 AP BGB § 611 Mobbing Nr. 5*).

Bei der Prüfung von Ersatzansprüchen nach den vorstehenden Grundsätzen ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, nicht geeignet sind, derartige rechtliche Tatbestände zu erfüllen. Es gilt daher, sogenanntes folgenloses oder sozial- und rechtsadäquates Verhalten auf Grund einer objektiven Betrachtungsweise, d. h. 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. Gleiches kann für den Rahmen des Direktionsrechts überschreitende Weisungen gelten, denen jedoch sachlich nachvollziehbare Erwägungen des Arbeitgebers zugrunde liegen (*BAG 16.05.2007 AP BGB § 611 Mobbing Nr. 5*). In ähnlicher Weise kann der Ausspruch einer unwirksamen Kündigung Ansprüche des betroffenen Arbeitnehmers nach den aufgezeigten Grundsätzen nur rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer im Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldprozess konkret darlegt, dass der Arbeitgeber bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung hätte erkennen können, und auch hätte erkennen können, dass der Arbeitnehmer aufgrund dieser Kündigung erkranken werde (*BAG 24.04.2008 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitgebers Nr. 42*). Auch können Verhaltensweisen von Arbeitgebern oder Vorgesetzten nicht in die Prüfung einbezogen werden, die lediglich eine Reaktion auf Provokationen durch den vermeintlich gemobbten Arbeitnehmer darstellen (*BAG 16.05.2007 AP BGB § 611 Mobbing Nr. 5*).

Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen eines so begründeten Ersatzanspruches trägt der Arbeitnehmer, der Schadensersatz oder Schmerzensgeld wegen unangemessener Behandlung

einfordert (*BAG 24.04.2008 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitgebers Nr. 42; BAG 16.05.2007 AP BGB § 611 Mobbing Nr. 5*)

**C.** Davon ausgehend kann hier eine dem Beklagten vorwerfbare Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, eines absoluten Rechts des Klägers i. S. d. § 823 Abs. 1 BGB, eines Schutzgesetzes i. S. d. § 823 Abs. 2 BGB oder eine von dem Beklagten begangene sittenwidrige Schädigung i. S. d. § 826 BGB nicht bejaht werden. Einen Teil der erhobenen Vorwürfe hat der Kläger nicht schlüssig oder nicht hinreichend sub-stantiert aufgezeigt. Für einen Teil der behaupteten Mobbingvorfälle hat der Kläger nicht den ihm obliegenden Beweis angetreten oder den Beweis nicht erfolgreich geführt. Andere behauptete Vorfälle haben sich nach der Aussage der vernommenen Zeugen nicht so ereignet, wie der Kläger es behauptet hat. Insgesamt tragen die durch die Berufungskammer festgestellten Tatsachen nicht den Vorwurf des Mobbings. Es ist nicht festzustellen, dass der Beklagte durch pflichtwidriges Verhalten die Würde des Klägers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen hat. Bei den festgestellten Konflikten sind schikanöse Verhaltensweisen des Beklagten nicht nachgewiesen worden. Die festgestellten Vorfälle erschöpfen sich in Konfliktsituationen, wie sie im Arbeitsleben üblich sind und wie sie sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, die aber nicht geeignet sind, einen Schadensersatzanspruch nach der einschlägigen Rechtsprechung des BAG (s.o.) zu begründen. Dies gilt sowohl bei einer Einzelbetrachtung der Vorfälle (II) wie auch bei einer zusammenfassenden Gesamtschau des Geschehens (III).

**I.** Bei der Prüfung der Tatbestandsvoraussetzungen der verfolgten Schadensersatzansprüche ist von den Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast und vom Ergebnis der Beweisaufnahme zu den einzelnen Vorfällen auszugehen. Die Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast besagen, dass es im Zivilprozess und damit auch im Urteilsverfahren vor den Arbeitsgerichten den Parteien obliegt, den Stoff zusammenzutragen, der Entscheidungsgrundlage werden soll. Die Tatsachen werden nicht „von Amts wegen“ durch das Gericht ermittelt. Die Parteien haben den

Tatsachenstoff beizubringen und im Bestreitensfall die Beweise dafür zu beschaffen und anzubieten (Beweisantritt). Umfang und Beweisbedürftigkeit des Streitstoffes hängen vom Verhalten der Parteien ab. Tatsachen, die die Parteien nicht mitteilen, oder Behauptungen, die sie zurücknehmen, dürfen nicht Urteilsgrundlage sein. Tatsachen, die die Gegenseite nicht bestreitet, bedürfen keines Beweises. Bleiben Tatsachen streitig, so wirkt es sich zum Nachteil der beweisbelasteten Partei aus, wenn sie den ihr obliegenden Beweis nicht führen kann. Bei Nichterweislichkeit der aufgestellten und von der Gegenseite bestrittenen rechtserheblichen Tatsachen droht der beweisbelasteten Partei der Rechtsnachteil des Prozessverlusts (*zum Vorstehenden: vgl. § 138 ZPO; Rosenberg/Schwab/Gottwald, Zivilprozessrecht, 11. Auflage 2010, §77 I, II = S. 397-400 mwN; Zöller-Greger, ZPO, 29.Auflage 2012, vor § 284 ZPO Rn. 18 - jeweils mit umfangreichen weiteren Nachweisen*).

**II.** Nach diesen Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast und nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen von der nachstehend dargestellten Tatsachenlage auszugehen. Dabei ergibt sich, dass bei einer auf den jeweiligen Einzelfall beschränkten Sichtweise die Anspruchsvoraussetzungen nach den Grundsätzen zu B. nicht erfüllt sind.

**1.** Der Kläger wirft dem Beklagten vor, dieser habe im Sommer 2002 rücksichtslos seine eigenen Urlaubswünsche zulasten der bereits bestehenden und zuvor im Januar 2002 akzeptierten Urlaubsplanung des Klägers für den 09.08.2002 bis zum 30.08.2002 durchgesetzt. Er, der Kläger, habe nachgegeben und seinen Urlaub umgebucht. Der Beklagte ist dem entgegen getreten und hat darauf hingewiesen, es sei nur um eine Überschneidung am 09.08. / 10.08.2002 gegangen. Er, der Beklagte, sei erst am 10.08.2002 aus seinem Urlaub zurückgekehrt, weshalb er den Kläger gebeten habe, dass dieser seinen Urlaub erst am 09.08.2002 nach Beendigung seines Dienstes antrete. Da der Kläger für die Anspruchsvoraussetzungen des geltend gemachten Ersatzanspruches darlegungs- und beweispflichtig ist, hätte es ihm obliegen, für einen abweichenden Tatsachenhergang Beweis anzutreten. Da er dies nicht getan hat, ist bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen von der Darstellung des Beklagten auszugehen. Wenn der Kläger in der von dem Beklagten dargestellten Situation der von dem Beklagten formulierten Bitte entsprochen hat und

seinen Urlaub nicht beginnend mit dem 09.08.2002 sondern erst nach Ableistung seines Dienstes am 09.08.2002 angetreten hat, kann die Berufungskammer ein unangemessenes rücksichtsloses Verhalten des Beklagten nicht feststellen.

**2.** In ähnlicher Weise bringt der Kläger Beanstandungen vor, der Beklagte habe einen Konflikt zur zeitlichen Lage des Urlaubs in den Herbstferien 2002 rücksichtslos zu eigenen Gunsten entschieden. Der Beklagte hat hingegen ausgeführt, der Kläger habe seinen Urlaub zwar Anfang 2002 angemeldet, dies sei ihm indes nicht bekannt gewesen, bei der notwendigen verbindlichen Urlaubsbewilligung habe er dann selbst Urlaubspläne für die Herbstferien gehabt, weshalb man den Urlaub der Herbstferien geteilt habe, was der Kläger ohne Streit und Diskussionen in einem alltäglichen Gespräch akzeptiert habe. So habe für beide Seiten die Möglichkeit bestanden, mit der Familie Urlaub zu machen, worauf er, der Beklagte, damals als Witwer mit zwei Kindern im Alter von 17 und 14 Jahren in besonderer Weise angewiesen gewesen sei. Die hierzu vernommene Zeugin G1-W2, seinerzeit Sekretärin bei dem Beklagten, vermochte sich an den Vorgang als solchen zu erinnern, nicht aber daran, dass laut oder barsch gesprochen worden wäre. Die Zeugin hat sich dahin erinnert, dass der Kläger seinen Urlaub bereits geplant hatte, dass der Beklagte nach Offenbarwerden der Kollusion auf eine Woche Urlaub verzichtet hat und nur eine Woche Urlaub während der Herbstferien gemacht hat. Auf Vorhalt hat die Zeugin auch bestätigt, dass für den Beklagten damals eine angespannte Situation bestand, weil neben der eigenen familiären Situation noch der Bruder des Beklagten schwer erkrankt war und nachfolgend verstorben ist und zugleich die Mutter des Beklagten krank war und der Beklagte deshalb vermehrt zu seinen Eltern nach O1 fuhr. Dies alles berücksichtigend kann der gefundene Kompromiss nicht als unangemessen rücksichtslos und vorwerfbar einseitige Interessenwahrung durch den Beklagten qualifiziert werden. Das Verhalten des Klägers trägt einen Vorwurf der Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzung nicht, und zwar auch nicht als Bestandteil eines mehrgliedrigen Mobbinggeschehens (*s.u. C.III*).

**3.** Als zutreffend hat sich erwiesen, dass der Beklagte Ende 2001 / Anfang 2002 einen Vorschlag des Klägers vergleichsweise kurz zurückgewiesen hat, anstelle der seinerzeit aktuell genutzten industriell gefertigten Dübel solche aus eigenem

Knochenmaterial der Patienten einzusetzen. Allerdings hat die Aussage des Zeugen D1. K3 auch ergeben, dass es sich dabei nicht um einen innovativen Vorschlag des Klägers handelte, sondern es lediglich darum ging, zu einer zuvor geübten Praxis zurückzukehren, zu einem Verfahren, das - nach Einschätzung des Zeugen D1. K3 - zwar kostengünstiger ist aber weniger zeitgemäß und heute in zunehmend weniger Krankenhäusern überhaupt noch eingesetzt wird und gegen das der Beklagte sich zuvor bereits ausgesprochen hatte:

*„An ein derartiges Gespräch kann ich mich erinnern. In der Situation 2001/2002 war es so, dass zu dem Zweck regelmäßig Zement eingesetzt wurde und alternativ Knochendübel. Letzteres aber seltener. Der Beklagte hat dann vorgegeben, dass zukünftig Cages (industriell vorgefertigte Dübel) eingesetzt würden. Es hat eine Diskussion gegeben, ob man das so oder so machen solle. Ich habe das so gemacht, wie der Beklagte es bevorzugte. Der Kläger hatte geäußert, es solle weiter Zement eingesetzt werden, weil das billiger sei. Ich kann mich nicht genau erinnern, was damals besprochen worden ist. Der Beklagte hat aber im Ergebnis den Kläger angewiesen, zukünftig Cages einzusetzen. Ich selber hielt das auch für besser also das, was der Beklagte bevorzugte. Ich weiß nicht, ob der Beklagte das dem Kläger in unangemessener Weise vermittelt hat. Es gab des Öfteren derartige Diskussionen. Ich habe welche mitbekommen und welche auch nicht. ... Wenn ich damals gesagt habe, dass der Beklagte es meist so handhabt, dass er etwas Bestimmtes so oder so haben wolle und dass er dann darüber keine weitere Diskussion wünsche, dann stimmt das. Das finde ich auch in Ordnung so, weil er der Chef ist und er die Entscheidung treffen muss. Es ist auch so, dass die von dem Beklagten bevorzugte Methode die zeitgemäßere ist. Inzwischen ist es so, dass vielleicht noch zwei oder drei Kliniken in Deutschland überhaupt nur nach dem alten Verfahren vorgehen (Knochen/Zement). Es ist richtig, dass das alte Verfahren viel billiger war.“ (Bl.394 GA).*

Ausweislich dieser Aussage ging es lediglich darum, das Für und Wider einer von dem Beklagten bereits getroffenen Entscheidung ein weiteres Mal zu diskutieren. Dann aber ist es nicht zu beanstanden, wenn der Beklagte sich als Chefarzt der Abteilung auf keine längere Diskussion einließ und das Gespräch vergleichsweise knapp hielt. Dass der Beklagte sich bei dem Gespräch in der Wortwahl oder im Ton vergriffen hätte oder sich sonst unangemessen gegenüber dem Kläger verhalten hätte, lässt sich der Aussage des Zeugen D1. K3 nicht entnehmen. Das vom Zeugen D1. K3 geschilderte Verhalten des Beklagten ist situationsangemessen. Auch die weiteren von dem Kläger für diesen Vorfall aufgetragenen Zeugen haben kein Fehlverhalten des Beklagten bekundet. Die Zeugen E2 und D1. S2 hatten keine Erinnerung an einen derartigen Vorfall (*„An den mir vorgetragenen Vorfall Nr. 3 habe ich keine Erinnerung. Ich weiß nicht, ob ich überhaupt anwesend war.“*, Bl. 400 GA, bzw. *„Bei diesem Vorfall war ich nicht zugegen. Ich muss dazu sagen, dass ich nur*



*bis Ende 2001 im K2 tätig war. Ich bin dann zum 31.12.2001 ausgeschieden. Zuvor hatte ich meinen gesamten Resturlaub genommen. Später bin ich dann wieder im K2 angefangen. Ich glaube im Februar 2003 und dann als Oberärztin." Bl. 548, 549 GA ).*

4. Entgegen der Argumentation des Klägers ist der Inhalt des Schreibens des Beklagten vom 27.02.2003, vom Kläger als „Abmahnung“ bezeichnet, nicht zu beanstanden. Der Kläger missversteht das Schreiben, wenn er aus ihm entnimmt, der Beklagte habe ihm „sachlich gebotene, wie auch respektvoll vorgetragene Kritik“ für die Zukunft untersagt. Beanstandet findet sich vielmehr, dass der Kläger *„im Rahmen der Besprechung am Bett der Patientin stehend deutlich gesagt [hat], die Patientin sei zu ´panne´, um auf die Normalstation B 5 übernommen werden zu können.“* (Bl. 20 GA). Der Beklagte hat sich mit dem Schreiben ausweislich seines Textes nicht „sachlich gebotene, wie auch respektvoll vorgetragene Kritik“ verboten sondern zum Ausdruck gebracht, dass er *„derartige, ehrabschneidende Äußerungen und Tonlagen nicht respektiere und auf keinen Fall hinnehmen möchte“*. Dass der Beklagte sich dagegen wendet, dass der Kläger eine Patientin in deren Beisein als „zu panne“ bezeichnet, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

5. An die konkreten Behauptungen des Klägers zum Vorfall 5 („vier Bohrlöcher“ / Gespräch vor dem Aufzug) hatte der Zeuge D1. K3 keine eigene Erinnerung. Er hat berichtet, dass man bei den in Rede stehenden Operationen früher häufig vier oder fünf Bohrlöcher angelegt hat, während jetzt nach neuerem Stand der Medizin eher weniger als vier oder fünf Bohrlöcher gemacht werden. Bis zum Eintritt des Beklagten als Chefarzt wurde im K2 in L2 nach alter Vorgehensweise mit der größeren Anzahl an Bohrlöchern operiert, auch vom Kläger. Der Zeuge konnte sich an Gespräche zur Thematik im Aufenthaltsraum erinnern und daran, dass der Beklagte dem Kläger angeboten hat, ihm die neue Operationsmethode zu zeigen – wie er dies auch gegenüber dem Zeugen bei anderer Gelegenheit gemacht hatte. Der Zeuge E2 konnte sich zwar erinnern, dass es ein Gespräch insbesondere des Klägers und des Beklagten im K2 vor dem Aufzug über die Zahl der anzubringenden Bohrlöcher gegeben hat, nicht aber daran, dass der Beklagte mit dem Kläger *„abkanzeln oder von mangelndem Respekt getragen“* über die Anzahl der Bohrlöcher gesprochen hätte. Allerdings hat er, als ihm seine Aussage aus dem

Vorprozess vorgehalten worden ist, angegeben, dass er damals die Wahrheit gesagt habe:

*Wenn mir meine damalige Aussage vorgehalten wird, so ist es richtig, dass der Beklagte laut war (Aussage November 2005: „An den Vorfall mit den Bohrlöchern kann ich mich erinnern. Es war nach der Röntgenbesprechung und fand vor den Aufzügen statt. Herr D1. H3 war auf dem Weg zur Ambulanz. Er hat Herrn D1. B2 darauf angesprochen, warum er vier Bohrlöcher gesetzt hätte, eins oder zwei hätten gereicht. Genauer kann ich mich an den Wortlaut nicht erinnern. Er war sehr laut. Herr D1. H3 hat gesagt, dass ein Bohrloch gereicht hätte, Herr D1. B2, dass er es mit den vier Bohrlöchern wie üblich gemacht hätte. Die Gefahr, die Hirnhaut zu verletzen, sei mit älteren Leuten bei vier Bohrlöchern geringer. Der Vorgang war insgesamt sehr kurz. Die Interventionen erfolgten hintereinander ab. Herr D1. H3 war sehr laut. Beide haben ihre Meinung geäußert. Ich kann mich daran erinnern, dass Herr D1. H3 zu Herrn D1. B2 gesagt hat, wenn er das nicht könne, würde er ihm das bei der nächsten Operation zeigen. Diese Äußerung war zumindest in der Runde nicht angemessen. Beide Kollegen sind Fachärzte. Für meine Person muss ich sagen, dass ich geschluckt hätte, wenn mir das gesagt worden wäre.).*

*Ja, es ist richtig, es hätte mich total fertig gemacht, wenn ich in dieser Situation so angesprochen worden wäre. Damals habe ich, soweit ich mich daran erinnere, die Wahrheit gesagt. Wenn ich mich heute weniger detailreich erinnere, dann liegt das an der verstrichenen Zeit und daran, dass ich mich mit den Vorgängen lange nicht mehr beschäftigt habe. (Bl. 401 GA)*

Die Zeugin S2 hat - entgegen der Behauptung des Klägers - ausgesagt, bei diesem Vorfall nicht zugegen gewesen zu sein. Sie habe allerdings vom Hörensagen Kenntnis erlangt, dass es einen derartigen Vorfall gegeben habe und zwar in dem Sinne, dass die Situation für den Kläger unangenehm gewesen sei.

**6.** Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist dem Beklagten im Zusammenhang mit einer Patientenaufnahme zur Mittagszeit am 04.06.2003 kein Vorwurf zu machen. Die nach Darstellung des Klägers zentrale Zeugin zu diesem Geschehen, Frau D1. S2, hatte an eine Begebenheit, dass der Kläger sich während des Mittagessens zur Behandlung einer soeben eingelieferten Patientin bereit erklärt hätte und diese dann doch von der Zeugin D1. S2 behandelt worden wäre, keine Erinnerung. Weiter hat sie nach Vorhalt der schriftsätzlichen Darstellung des Klägers angegeben:

*„Unabhängig davon würde ich den Vorgang, so wie er geschildert ist, auch nicht so ungewöhnlich finden. Man guckt in einer solchen Situation, wer gerade frei ist.“ ( Bl. 549 GA)*

Auch die weitere vom Kläger benannte Zeugin L3 hat die Darstellung des Klägers nicht bestätigt („An so etwas kann ich mich nicht erinnern.“, Bl. 409 GA). Bei diesem Beweisergebnis kann der Vorfall nicht anders in die rechtliche Prüfung einbezogen

werden, als er sich nach der unwiderlegt gebliebenen Darstellung des Beklagten darstellt: Es kann danach weder davon ausgegangen werden, dass durch einen Wortwechsel am Mittagstisch eine Zuständigkeit des Klägers für die Behandlung der eingelieferten Patientin verbindlich festgelegt worden wäre, noch davon, dass eine derart begründete Zuständigkeit nachfolgend durch eine gegenteilige Weisung des Beklagten aufgehoben worden wäre. Es ist nicht bewiesen worden, dass eine Behandlung der Patientin durch den Kläger durch eine ändernde Weisung des Beklagten aus unsachlichen Gründen hintertrieben worden wäre.

**7.** Der Zeuge D1. T1, der vormalige Chefarzt der Abteilung, hat nicht die Behauptung des Klägers bestätigt, der Beklagte habe die (unzutreffende) Aussage über den Kläger verbreitet, der Kläger habe Herrn D1. T1 hintergangen und dessen Rauswurf aus dem Betrieb des Arbeitgebers veranlasst. Der Zeuge D1. T1 hat - entgegen dem Beweisantritt des Klägers - bekundet, er könne sich nicht an ein Gespräch mit dem Beklagten erinnern, in dem dieses thematisiert worden wäre. Ein „Verbreiten“ der fraglichen Aussage ist durch die Zeugenaussage des D1. T1 nicht bewiesen. Nach der – nach den Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast zugrunde zu legenden - Darstellung des Beklagten ist ein vorwerfbares Fehlverhalten nicht festzustellen. Der Beklagte hat nach seiner unwiderlegt gebliebenen Darstellung lediglich in einem Vieraugengespräch mit dem Kläger erörtert, dass ihm, dem Beklagten, von verschiedenen Stellen zugetragen worden sei, der Kläger habe seinerzeit gegen den damaligen Chefarzt D1. T1 gewettert und „an dessen Stuhlbein gesägt“. Er habe dies dem Kläger mitgeteilt, ohne sich die Darstellung zu eigen zu machen, um sich ein eigenes Bild von der Sicht des Klägers von dieser Angelegenheit machen zu können. Er habe den Kläger mit von Dritten aufgestellten Behauptungen vertraut gemacht und damit kein eigenes Werturteil verbunden. Er habe den Kläger aus Gründen der Fairness selbst zu den Gerüchten und Vorwürfen zu Wort kommen lassen wollen. Ein unangemessenes und respektloses Verhalten des Beklagten kann in dieser Vorgehensweise nicht gesehen werden.

**8.** Zur strittigen Diskussion über die Durchführung von Bereitschaftsdiensten gemeinsam mit der neurologischen Abteilung hat der Zeuge D1. K3 sich bei seiner Vernehmung durch die Berufungskammer am 11.04.2011 nicht an die vom Kläger

beanstandeten Formulierungen des Beklagten zu erinnern vermocht. Er hat allerdings auf Vorhalt angegeben:

*„Wenn mir vorgehalten wird, dass ich seinerzeit genau die mir soeben vorgehaltene Äußerung („bräsigt“) bekundet habe, so sage ich, dass ich mich daran heute nicht erinnern kann. Wenn ich das damals so gesagt habe, war das die Wahrheit - [gemeint: bei seiner Vernehmung im vorangegangenen Prozess gegen das K2 vor der 16. Kammer des LAG Hamm] -.“*

Der Zeug E2 hat demgegenüber im Wesentlichen die Darstellung des Klägers bestätigt:

*„Dem Zeugen wurde der Vorfall 8 und insbesondere die Formulierung „um seinen Arsch im Bett lassen zu können, des Weiteren um seine Pfründe zu sichern“. Der Zeuge erklärte: Ja, an diesen Satz erinnere ich mich. Das ist so gesagt worden. .... Ich erinnere mich auch daran, dass das Wort „bräsigt“ gefallen ist. ... Vielleicht kann ich mich an das Wort „bräsigt“ von der damaligen Verhandlung her erinnern. Es könnte sein, dass es in meiner Erinnerung an das Originalgespräch nicht enthalten war.“*

Am detailliertesten war die Erinnerung der Zeugin D1. S2:

*„An die Diskussion kann ich mich erinnern. Das war damals eine lebhaftige Diskussion, nicht nur in unserem Haus, sondern auch in anderen Krankenhäusern. Ich hatte mich bei Kollegen, die an anderen Häusern arbeiteten, erkundigt, wie das dort gehandhabt werde. Wir drei Oberärzte, der Kläger, Herr D1. K3 und ich waren eher dagegen, während der Beklagte eine eher der Klinikleitung verschriebene Haltung einnahm. Es ging im Wesentlichen darum, ob die diskutierte Zusammenlegung fachlich sinnvoll sei. Der Kläger war ganz eindeutig dagegen. W6 – D1. K3 und ich – waren auch eher dagegen. Ich habe das auch so gesagt. Ob der Beklagte das wollte, war da noch gar nicht so eindeutig. Er hat das als Modell zur Diskussion gestellt. Auch im Assistentenbereich war das Modell nicht willkommen. Die Assistenten hätten sich mit den neurologischen Fragestellungen überfordert gefühlt.*

*Es ist etwas in dem Sinne gefallen, dass man lieber im Bett bleibe. Das hat der Beklagte gesagt. An genaue Wortlaute kann ich mich nicht erinnern. So kann ich mich z.B. an das Wort „bräsigt“ nicht erinnern. Mit „Pfründe“ ist auch nichts gesagt worden. Es war auch so, das möchte ich hier noch sagen, dass der Beklagte in der Gesprächssituation etwas in die Ecke gedrängt war. Es war eine hitzige Diskussion. Es war für den Beklagten undankbar, dass er etwas vorgestellt hatte und dann auf diesen Widerstand stieß. Zuletzt wurde die Diskussion nur noch zwischen dem Kläger und dem Beklagten geführt. Eine Äußerung wie „Pfründe sichern“ macht im damals gegebenen Kontext auch gar keinen Sinn. Entweder hat man Dienst, dann bekommt man sein Geld oder man hat keinen Dienst.*

*Wenn ich vorhin gesagt habe, es war eigentlich nichts Böses an sich, so meinte ich damit, dass es eigentlich nicht so war, dass einer der beiden persönlich werden wollte. „Hitzige Diskussion“ heißt schon, dass ein entsprechender Tonfall auf beiden Seiten ist. So erinnere ich diese Situation.*

*Wenn es seinerzeit im Protokoll meiner damaligen Vernehmung heißt, ich hätte mich weniger durch die Wortwahl als durch den Tonfall verletzt gefühlt, so wird das schon so richtig sein. Man muss auch bedenken, dass es jetzt noch ein paar Jahre länger her ist. Wie ich mich an die Situation erinnere, war der Tonfall zumindest zum Ende des Gesprächs von beiden Seiten hitzig, beide sprachen lauter.*

*Auf weiteren Vorhalt aus dem seinerzeitigen Protokoll: Ich erinnere mich auch heute, dass der Beklagte sich bei dem Kläger zuletzt entschuldigt hat. Die Situation war so, dass zuletzt die anderen nichts sagten, nur die beiden sprachen. Ansonsten war es still geworden. Dann hatte der Beklagte wohl gemerkt, dass er zu weit gegangen war und hat sich bei dem Kläger entschuldigt. Ich kann mich jetzt nicht mehr aktiv erinnern, wie der Kläger darauf reagiert hat. Wenn es im damaligen Protokoll heißt, der Kläger habe die Entschuldigung nicht angenommen, indem er einfach nichts gesagt habe, so kann das so gewesen sein. Vielleicht ist er einfach rausgegangen. Aber daran kann ich mich jetzt nicht mehr erinnern. Ich weiß noch ungefähr, wie die Sitzrunde aufgeteilt war. Von daher denke ich, dass er einfach rausgegangen ist.*

*Auf Vorhalt des Beklagtenvertreters: Ja, es ist richtig, der Beklagte hat sich unmittelbar entschuldigt. Also direkt im Anschluss an eine Äußerung.*

*Auf weiteren Vorhalt des Beklagtenvertreters aus dem seinerzeitigen Protokoll:*

*Ja, ich glaube schon, dass sich der Beklagte durch den Kläger provoziert gefühlt hatte. Der Ton macht die Musik beiderseits.*

*Der Klägervorteiler hielt der Zeugin ihre Aussage aus dem Protokoll vom 16.01. vor: „Herr D1. B2 spricht sehr laut. Einfach so vom Stimmvolumen her. Herr D1. H3 fühlte sich angegriffen und hat eine entsprechende Äußerung getan. Er war im Ton sehr scharf. Die Äußerung war sicher verletzend. Die Formulierung weiß ich nicht mehr genau. Es ging in die Richtung, dass sich Herr D1. B2 schon aus dem Bett bewegen müsste“:*

*Ja, ich meine schon, in diese Richtung ist das gegangen. Rein grundsätzlich fing das Ganze sachlich an und entwickelte sich dann aber in eine andere Richtung. Ich könnte jetzt nicht mal sagen, wer das in die andere Richtung gelenkt hat, wann dann der Kickpunkt war.“*

Die Gesamtwürdigung des durch die Beweisaufnahme zur Überzeugung der Berufungskammer bewiesenen Gesprächsverlaufs führt zu dem Ergebnis, dass die Grenzen einer sozial adäquat ausgetragenen sachlichen Meinungsverschiedenheit eingehalten worden sind. Das Verhalten des Beklagten ist sozialadäquat (s. *auch unten zu C. III*). Dabei geht die Kammer davon aus, dass der Beklagten die drei strittigen Äußerungen getan hat („Arsch im Bett“, „Pfründe sichern“, „bräsig“ – „bräsig“ ist dabei nach Auffassung der Kammer hier zu verstehen als Vorwurf der „Dickfelligkeit“, also einer deutlich demonstrierten Unbeweglichkeit aus Gründen eigener Bequemlichkeit oder eigenen Unwillens). Die Worte sind für sich betrachtet auch unangemessen. Zu berücksichtigen ist allerdings der konkrete Gesprächskontext: der Beklagte hatte eine Diskussion angestoßen, es ging um eine fachliche Frage zur zukünftigen Organisation von Arbeitsabläufen, der Beklagte war bei den angesprochenen Kollegen auf einheitliche Ablehnung gestoßen, er sah sich „in die Ecke gedrängt“, es war eine hitzige Diskussion mit „einem entsprechenden Tonfall auf beiden Seiten“, zuletzt sprachen nur noch der Kläger und der Beklagte. N2 diesem Gesprächsverlauf ist durch die Aussage der Zeugin D1. S2 aber auch zur Überzeugung der Kammer bewiesen, dass der Beklagte sich noch während dieses

Gesprächs am Schluss der Auseinandersetzung bei dem Kläger „*unmittelbar ...also direkt im Anschluss an eine Äußerung.*“ entschuldigt hat. Dies deckt sich mit der Darstellung des Vorfalls durch den Zeugen B5 in der „interne[n] gesprächsnotiz“ vom 05.06.03, die auch von dem Kläger inhaltlich nicht in Zweifel gezogen worden ist (Äußerung des Klägers laut dieser Notiz: „... Hr. CA D1. H3 sei daraufhin ausfallend geworden, indem er Hr. Böskens vorgeworfen habe, er argumentiere nur so, damit er mit dem A... im Bett liegen bleiben könne. Zwar habe sich H5. D1. H3 umgehend entschuldigt, aber da diese Äußerung vor KollegInnen geäußert wurde, sei dies nicht hinnehmbar. ...“, Bl. 410 a GA). Bei der Gesamtwürdigung ist für die Kammer entscheidend, dass es sich um ein beidseitig engagiert geführtes Streitgespräch handelte, dass die despektierlichen Äußerungen keine umfassende Abqualifizierung der Person des Beklagten beinhalteten sondern lediglich die von diesem vorgebrachten Argumente als egoistisch motiviert erscheinen lassen sollten und dass der Beklagte noch während des Gesprächs den Weg zur Entschuldigung fand.

**9.** Zum Vorfall 9 ist es unbestritten, dass der Beklagte im Jahr 2003 gegenüber dem Kläger im Rahmen eines Konfliktgesprächs geäußert hat, einige der niedergelassenen Fachärzte hätten sich negativ über den Kläger geäußert und seine fachlichen Fähigkeiten in Frage gestellt, als er, der Beklagte, sich nach seiner Berufung zum Chefarzt bei den niedergelassenen Kollegen vorgestellt habe. Weiter ist unstrittig, dass der Beklagte es abgelehnt hat, dem Kläger die entsprechenden niedergelassenen Ärzte namentlich zu benennen. Nachdem der Kläger darüber hinaus bestritten hatte, dass es derartige negative Äußerungen niedergelassener Ärzte überhaupt gegeben habe, hat der Beklagte zu diesem Beweisthema die niedergelassenen Ärzte D1. M2, D1. R2 und D1. P2 benannt. Das Gericht hat die Zeugen am 19.10.2011 zur mündlichen Verhandlung am 18.11.2011 geladen, alle drei Zeugen waren verhindert. Zum Schluss der mündlichen Verhandlung am 18.11.2011 hat der Kläger dann erklärt, es werde nicht bestritten, dass es negative Äußerungen von ärztlichen Kollegen gegeben habe, allerdings seien solche Beschwerden nicht begründet (s.o.). Damit ist der Vorwurf, der Beklagte habe wahrheitswidrig ausgeführt, es gebe negative Äußerungen niedergelassener Ärzte, nicht berechtigt. Es verbleibt, dass der Beklagte sich – unstrittig – geweigert hat, die Namen der kritischen Ärzte zu benennen. Dies allein ist jedoch nicht als unangemessenes respektloses Verhalten gegen die Person des Klägers zu

würdigen. Wenn der Beklagte im Gesprächskontext des Juni 2003 Vertraulichkeit hinsichtlich seiner Gespräche mit niedergelassenen Kollegen wahrte, so drückt sich darin kollegiale Rücksichtnahme gegenüber den damaligen Gesprächspartnern aus, nicht aber eine Missachtung und Geringschätzung zur Person des Klägers.

**10.** Unter 10. erhebt der Kläger den Vorwurf, der Beklagte habe im Jahr 2003 nach einer ursprünglich erklärten Bereitschaft, die Konfliktsituation durch ein Coaching zu bereinigen, später die Teilnahme kategorisch abgelehnt. Beweis hat der Kläger für diese Behauptung nicht angetreten. Der Beklagte hat demgegenüber eingewandt, es hätten tatsächlich zwei Coachingtermine stattgefunden, gegen Ende des zweiten Gespräches habe er die Frage nach seiner Einschätzung der Erfolgsaussicht entsprechend seiner ehrlichen Einschätzung verneint (Schriftsatz 13.03.2008, S. 18 = Bl. 58 GA: „...[er] glaube nicht, dass das „Coaching“ die Probleme ... lösen könne.“), das K2 habe dann von sich aus eine Fortführung der Gespräche „(vermutlich mangels Erfolgsaussicht)“ abgebrochen, obwohl er – der Beklagte - zu einer Fortführung der Gespräche durchaus bereit gewesen sei und von einer Fortführung zunächst auch ausgegangen sei. Der Vorwurf, der Beklagte habe eine Problembereinigung durch Coaching kategorisch abgelehnt, ist nicht berechtigt.

**11.** Der Kläger misst dem Schreiben des Beklagten vom 26.09.2003 eine unzutreffende Bedeutung zu, wenn er meint, der Beklagte werfe ihm mit diesem Schreiben (zu Unrecht) vor, dass er sich selbst Urlaub gewährt habe. Der Beklagte führt in seinem Schreiben im Gegenteil ausdrücklich aus, dass er dem Kläger nach dessen Abreise am 15.09.2003 auf dem vom Kläger ausgefüllten Urlaubsantrag vom 13.09.2003 die Genehmigung für den beantragten Urlaub erteilt hat, „um letzten Endes größeren Ärger von I1 fernzuhalten“. Mit dem dann vorangestellten Hinweis, er müsse aber dennoch einige Bemerkungen machen, übt der Beklagte nachfolgend Kritik daran, dass durch die kurzfristige Beantragung und Bewilligung des Urlaubs eine Situation heraufbeschworen war, dass der Kläger und gleichzeitig der zu einer Fortbildung abwesende D1. K3 nicht in der Abteilung Dienst tun konnten und so ein personeller Engpass entstanden war, obwohl zuvor mündlich verfügt worden war, dass sich nicht zwei Oberärzte oder auch Fachärzte gleichzeitig in Urlaub befinden könnten. Den Umstand, dass zeitgleich auch noch der Arzt E2 erkrankt gewesen war, benennt der Beklagte im weiteren Text zwar als „erschwerend hinzukommend“,

dies aber nicht ohne zugleich den sachlich gebotenen Hinweis anzufügen, dass dem Kläger insoweit „natürlich kein Vorwurf“ gemacht werden könne. Der Vorwurf beschränkt sich dann darauf, dass der Kläger trotz Kenntnis der Situation im Voraus nicht entsprechende Vorkehrungen getroffen habe, um die Engpässe dieser beiden Wochen zu mildern bzw. zu beseitigen, was seine Aufgabe als Leitender Oberarzt einer Neurochirurgischen Klinik während der dreiwöchigen Urlaubsabwesenheit des Beklagten gewesen wäre. Erneuert findet sich anschließend die Dienstanweisung, dass die gleichzeitige Abwesenheit von zwei Assistenzärzten bzw. zwei Oberärzten nicht möglich sei, verbunden mit der Bitte an den Kläger, das auch in Zukunft so zu beherzigen. Abschließend wird in der Schlussformulierung des Schreibens neben der Hoffnung auf zukünftige Berücksichtigung auch Freude „auf Ihre weitere, gute Zusammenarbeit mit mir und den Kollegen der Klinik“ zum Ausdruck gebracht. Das Schreiben des Beklagten vom 26.09.2003 überschreitet mit seinem Inhalt und mit den gewählten Formulierungen nicht die Grenzen des arbeitsrechtlich Zulässigen. Es ist ein berechtigtes Anliegen des Beklagten, nach dem eingetretenen personellen Engpass im September 2003 durch ein Schreiben an den Kläger auf eine zukünftige Vermeidung und eine rechtzeitigere Kommunikation von Abwesenheitszeiten hinzuwirken.

**12.** An das vom Kläger als Vorfall 12 zum Datum 29.09.2003 dargestellte Geschehen hatte die einzige hierzu benannte Zeugin G1-W2 keine zuverlässige detaillierte Erinnerung. Sie erinnerte sich lediglich dahingehend, „dass es in dem Urlaubszeitraum im September 2003 einmal eine Meinungsverschiedenheit zu einer Behandlung gab, die der Kläger im Urlaubszeitraum durchgeführt hatte“. Durch diese Aussage ist weder bewiesen, dass es um den Vorwurf einer während des Urlaubs „eigenmächtig“ vom Kläger durchgeführten Behandlung gegangen wäre, noch kann die Kammer feststellen, dass Ausgangspunkt der Meinungsverschiedenheit ein widersprüchliches Verhalten des Beklagten gewesen wäre. Mit der – schlichten - Bekundung einer „Meinungsverschiedenheit“ ist für die Kammer keine Einschätzung möglich, wer bei der aufgetretenen Kontroverse „im Recht“ war und wer nicht, wer sich angemessen verhalten hat und wer ggf. unangemessen agiert hat, ob etwa der Beklagte sich widersprüchlich verhalten hat oder ob vielmehr der Kläger eigenmächtig gehandelt hat oder ob die Kontroverse ihren Grund (nur) in einer



unzureichenden Kommunikation zwischen den Parteien und innerhalb des Krankenhauses hatte.

**13.** Zum Vorfall „Zusammenlegung Kläger – D1. K3“ hat die Kammer beweislich den Zeugen B3 und gegenbeweislich den Zeugen D1. K3 vernommen. Der Zeuge B3 hat ausgesagt, er sei damals in die Planung eingebunden gewesen, es habe eigentlich nur die Möglichkeit eines Doppelbüros für den Kläger und D1. K3 gegeben, es werde dann wohl irgendwelche Einzelgespräche gegeben haben, weil es ja letztlich ein Einzelbüro geworden sei, an einen derartig detaillierten Vorfall wie in der Klageschrift dargestellt könne er sich nicht erinnern. Dieser Zeugenaussage lässt sich ein Hinweis auf ein Fehlverhalten des Beklagten nicht entnehmen. Gleiches gilt nach der Aussage des gegenbeweislich vernommenen Zeugen D1. K3. Dieser hatte eine detailliertere Erinnerung. Er, D1. K3, habe in der Vergangenheit seit den 90er Jahren bis zum Februar 2001 ein gemeinsames Zimmer mit dem Kläger genutzt. Bei Fertigstellung des neuen Gebäudes habe er sein Zimmer noch auf der Station im früheren Raucherzimmer gehabt. Der Beklagte habe die Zimmer der drei Oberärzte in seiner Nähe haben wollen. Nachdem er, D1. K3, zunächst für einige Tage im Zimmer der Zeugin D1. S2 gewesen sei, habe der Beklagte geäußert, es sei nicht so gut, wenn eine Ärztin und ein Arzt ein Zimmer teilten. Er, D1. K3, solle sich deshalb das Zimmer mit dem Kläger teilen. Da er, D1. K3, das nicht für so glücklich gehalten habe, weil der Kläger mit lauter Stimme diktiert habe und man sich einen Spind hätte teilen sollen, habe er, D1. K3, sich an die Verwaltung gewandt, um das zu ändern. Die Verwaltung habe dann entschieden, dass er, D1. K3, wieder in das alte Raucherzimmer auf der Station gehe. Ein gemeinsames Zimmer mit dem Kläger habe er – so glaube er – höchstens für einen Tag gehabt. Der Zeuge D1. K3 hat die entscheidenden Gespräche zur Zimmerverteilung mit der Verwaltung und nicht mit dem Beklagten geführt. Er kann sich nicht daran erinnern, dass in seinem Beisein ein Gespräch zwischen dem Kläger und dem Beklagten zu dieser Problematik geführt worden ist. Das von den Zeugen geschilderte Handeln des Beklagten ist von nachvollziehbaren sachlichen Gründen getragen: Unterbringung der drei Oberärzte in räumlicher Nähe zum Chefarzt; ein gemeinsames Zimmer für die beiden männlichen Ärzte, die sich zudem in der Vergangenheit bereits über mehrere Jahre ein Zimmer geteilt hatten, und ein Einzelzimmer für die einzige weibliche Oberärztin. Eine zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits direkt ausgetragene verbale

Kontroverse zur Zimmerverteilung haben die Zeugen nicht bekundet. Nimmt man hinzu, dass nach der Intervention des Zeugen D1. K3 sofort von dem geplanten gemeinsamen Büro Abstand genommen worden ist, lässt sich ein unangemessenes schikanöses und den Kläger herabwürdigendes Verhalten des Beklagten in dieser Situation nicht feststellen. Die Planung des Beklagten war nachvollziehbar von Überlegungen zur zweckmäßigen Arbeitsorganisation getragen, eine Gegenvorstellung aus dem Kreis der betroffenen Oberärzte führte unverzüglich zu einer Wiederherstellung des bisherigen Zustands. Ein Angriff des Beklagten gegen die Person, die körperliche Unversehrtheit oder die Gesundheit des Klägers liegt in diesem Verhalten nicht.

**14.** Der Vorfall 14 vom 04./05.11.2003 („Anordnung von Operationen in Bauchlage“) stellt sich nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme als Diskussion über eine fachlich begründete Meinungsverschiedenheit dar. Der Zeuge D1. K3 hat geschildert, dass der Kläger und auch er selbst eine Operation in sitzender Lagerung bevorzugt hätten, während der Beklagte eine Operation in Bauchlagerung favorisiert habe. Der Zeuge hat sich auch an einen dazu kontrovers geführten verbalen Austausch zwischen den Parteien erinnert, auch daran, dass diese Diskussion - wie häufiger zwischen den Parteien - von beiden Seiten lautstark geführt worden ist, nicht allerdings an die von dem Kläger behaupteten Äußerungen, der Kläger sei der „Handlanger“ des Beklagten und der Kläger „laufe“ bei dem Beklagten „vor die Wand“. Der weitere vom Kläger benannte Zeuge E2 hat sich an einen solchen Vorfall nicht erinnern können. Auch nach dem Vorhalt, er habe im vorangegangenen Prozess eine Äußerung des Beklagten „Ich bin der Chef, ich ordne das an.“ bekundet, hat der Zeuge ausgesagt, dass er sich jetzt nicht daran erinnern könne. Die dritte vom Kläger benannte Zeugin, die seinerzeitige Oberärztin D1. S2, hat ausgesagt, dass sie das Gespräch nicht mitbekommen habe. Sie wisse allerdings, dass der Kläger tendenziell die sitzende Lagerung bevorzugt habe und der Beklagte eher die Bauchlage. Wenn sie dabei gewesen wäre, so die Zeugin abschließend, glaube sie schon, dass sie sich erinnern könnte. Man habe dann ja auch umgestellt [Operationen in Bauchlagerung]. Der Beklagte hat zur Begründung seiner fachlichen Einschätzung auf geringere Risiken bei einer Operation in Bauchlage und auf eine ebenfalls dahingehende Anregung des Chefarztes der Anästhesie D1. W3 im Interesse der Risikominimierung verwiesen. Auf der Grundlage des Sachvortrags

und des Beweisergebnisses lässt sich ein unsachlich feindliches und unangemessenes Verhalten des Beklagten nicht feststellen. Mit einer gemeinsamen Erledigung hoch spezialisierter Arbeiten geht es zwangsläufig einher, dass zwischen den tätigen Spezialisten fachliche Meinungsverschiedenheiten auftreten können und dann auch im Interesse der Sache ausgetragen werden müssen.

**15.** Unstreitig ist zwischen den Parteien, dass der Beklagte im Jahr 2004 mit Korrespondenz zu fachlichen Vorwürfen befasst war, die gegen den Kläger erhoben wurden. Unstreitig hat der Beklagte den Kläger nicht informiert und einbezogen. Unstreitig haben sich die Vorwürfe im weiteren Verlauf als nicht stichhaltig erwiesen. Die staatsanwaltlichen Ermittlungen ergaben, dass die Patientin nicht an den beiden Operationen sondern anderweitig begründet verstorben war. Der Beklagte hat sein Verhalten mit Rücksichtnahme gegenüber dem damals gesundheitlich beeinträchtigten Kläger erklärt. Diese Motivation hat Bestätigung gefunden in der Aussage der Zeugin G1-W2, der seinerzeitigen Chefarztsekretärin: *„Ich kann mich im Zusammenhang mit diesem Vorfall daran erinnern, dass der Beklagte mit mir darüber gesprochen hat, dass er, um weiteren Schaden von dem Kläger, der ja arbeitsunfähig erkrankt war, abzuwenden, den Kläger nicht mit diesem Vorwurf konfrontieren wollte. Es ist so, dass ich immer die Post öffne. In solchen Angelegenheiten versuchte ich immer darauf zu achten, dass die Fristen beachtet wurden. Von daher kann ich mich an diese Angelegenheit erinnern.“* Die Kammer ist überzeugt, dass die Aussage der Zeugin der Wahrheit entspricht. Sie ist persönlich glaubwürdig aufgetreten. Erkennbar war ihr Bemühen, sich konkret zu erinnern und nur entsprechend vorhandener Erinnerung auszusagen. Die Zeugin stand bei ihrer Vernehmung nicht mehr in einem besonderen Näherverhältnis zu dem Beklagten. Seit Anfang 2009 ist sie nicht mehr Chefarztsekretärin. Die Zeugin hat nicht einseitig zugunsten des Beklagten ausgesagt. Sie hat sich durchaus auch kritisch zum Beklagten geäußert (*„Ich kann mich erinnern, dass die Zeit mit den beiden [= Kläger und Beklagter] nicht gerade schön war.“*). Auf der anderen Seite finden sich in ihrer Aussage auch positive Aussagen zur Person des Klägers (*„Ich selber habe allerdings den Kläger immer sehr geschätzt und hätte ihn auch jederzeit selbst um medizinischen Rat gebeten.“*).

**16.** Unstreitig ist, dass mit dem Kläger die Hintergrunddienste für die Tage ab dem 07.05.2004, dem ersten Arbeitstag des Klägers nach langwährender Erkrankung (13.11.2003 – 06.05.2004), nicht vorab abgesprochen worden waren, wie es im laufenden Betrieb üblich war. Der Beklagte entgegnet, dass der Kläger seinerseits sich in den Tagen vor dem Wiederantritt der Arbeit am 07.05.2004 nach mehrmonatigem Fehlen zu keinem Zeitpunkt gemeldet habe und sich etwa über die Lage seiner Dienste informiert habe. Völlig unangemeldet sei der Kläger am 07.05.2004 zum Dienst erschienen. Für ihn, den Beklagten, sei vorab noch nicht einmal sicher gewesen, ob der Kläger am 07.05.2004 nach  $\frac{3}{4}$  Jahr krankheitsbedingter Abwesenheit überhaupt den Dienst antreten werde. Bei der von den Parteien mitgeteilten Tatsachenlage lag nach Auffassung der Kammer auch für den Kläger eine vorbereitende Kontaktaufnahme oder Ankündigung nach der langwährenden Abwesenheit nahe. Die beidseitig unterbliebene Kommunikation kann nicht als Akt eines Mobbinggeschehens qualifiziert werden (*s.u. C III*).

**17.** Die vom Kläger behauptete Verweigerung eines Dienstaushes am 20.05.2004 bestreitet der Beklagte. Er, der Beklagte selbst, habe sich schließlich bereit erklärt, den fraglichen Dienst zu übernehmen. Zu dieser Darstellung hat sich der Kläger nicht mehr geäußert. Insbesondere hat der Kläger keinen Beweis für die Verweigerung eines Dienstaushes am 20.05.2004 angetreten. Eine strittige Behauptung, für die der Kläger keinen Beweis angetreten hat, kann das Klagebegehren nicht stützen.

**18.** Für eine ironisch herablassende Äußerung des Beklagten in einem Gespräch am 07.05.2004, der Kläger könne zu einem Gespräch mit dem Beklagten ja seinen Anwalt direkt mitbringen, hat der Kläger keinen Beweis angetreten. Der Beklagte ergänzt die Darstellung des Klägers dahingehend, dass der Kläger zunächst seinerseits ein Vieraugengespräch verweigert habe und auf der Anwesenheit seines Anwalts bei künftigen Vieraugengesprächen bestanden habe. Er habe sich durch diese Äußerung des Klägers in seiner Erwartung auf eine Verbesserung des Verhältnisses enttäuscht gesehen und dann resigniert geantwortet, dass der Kläger dann eben seinen Anwalt mitbringen solle. Zu dieser Darstellung hat sich der Kläger nachfolgend nicht mehr geäußert. Insbesondere hat der Kläger keinen Beweis für einen von der Darstellung des Beklagten abweichenden Gesprächsverlauf angetreten. Die Darstellung des Beklagten trägt nicht den Vorwurf eines

unangemessenen Verhaltens. Eine strittige Behauptung, für die der Kläger keinen Beweis angetreten hat, kann das Klagebegehren nicht stützen.

**19.** Zum Vorfall „Sekretärin im Büro des Klägers“ am 10.05.2004 hat die von dem Kläger für das Geschehen benannte Zeugin G1-W2 einen Hergang geschildert, der einen Vorwurf gegen den Beklagten nicht rechtfertigt. Die Idee, die aus der Elternzeit im Mai 2004 in eine Teilzeittätigkeit von 4 Stunden innerhalb einer Woche zurückkehrende Schreibkraft Worrach diese 4 Stunden vorübergehend im Sinne einer Übergangslösung im Zimmer des Klägers arbeiten zu lassen, weil versäumt worden war, für Frau W4 rechtzeitig einen Arbeitsplatz mit PC-Ausstattung vorzubereiten, stammte nicht von dem Beklagten sondern von der Zeugin. Die Zeugin war es auch, die die Angelegenheit mit dem Kläger besprochen hat. Nach Aussage der Zeugin hat der Kläger das Ansinnen nicht strikt zurückgewiesen, allerdings hat er das Zimmer in einer Weise verlassen, die gezeigt habe, dass er mit dieser Lösung nicht glücklich sei. Die Beteiligung des Beklagten an diesem Geschehen beschränkte sich nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme darauf, dass er auf Anfrage der Zeugin deren Vorschlag zugestimmt hatte. Dieses Verhalten des Beklagten war ersichtlich durch arbeitsorganisatorische Unzulänglichkeiten im K2 motiviert, die der Beklagte nicht zu verantworten hatte. Das Verhalten kann nicht als unangemessene feindliche Behandlung des Klägers gewürdigt werden.

**20.** An einen Vorfall vom 20.05.2004 („Was haben Sie bei der Visite zu tun“) haben sich die beiden vom Kläger aufgebotenen Zeugen nicht erinnert, – E2: *„An so einen Vorfall erinnere ich mich nicht.“*, - Elias: *„An einen solchen Vorfall kann ich mich nicht erinnern.“* -. Eine strittige Behauptung, welche die vom Kläger aufgebotenen Zeugen nicht bestätigt haben, kann das Klagebegehren nicht stützen.

**21.** Eine Anweisung des Beklagten, den Kläger von einem geänderten Termin einer Dienstbesprechung am 10.05.2004 nicht zu informieren und den Kläger so von der Teilnahme auszugrenzen, hat die von dem Kläger für diese Behauptung benannte Zeugin D1. S2 nicht bestätigt: *„Ich kann mich an eine Situation erinnern – ich weiß nicht ob dies am 10.05.2004 war, dass wenig zu tun war und eine Dienstbesprechung vorgezogen worden ist. Ich meine, dass die Assistenten mich gefragt hatten, ob man die Besprechung nicht vorziehen könne, da man nicht so lange*

warten möchte. Ich meine sogar, dass das am Freitag gewesen ist. Herr D1. K3 war ohnehin anwesend. Der Beklagte ist auch gefragt worden. Ich erinnere mich, dass der Kläger kam und die Besprechung war schon zu Ende, weil die Besprechung so kurz war (höchstens 5 Minuten). Es ging mehr darum, die Form zu wahren und festzustellen, dass nichts zu besprechen war. Ob der Kläger benachrichtigt worden war, kann ich nicht sagen. Ich denke eher nicht, dass ich ihn benachrichtigt habe. Daran habe ich gar keine Erinnerung. Das alles steht natürlich unter dem Vorbehalt, dass es bei dem Vorfall 21 um diese Situation ging, an die ich mich soeben erinnere." Die Initiative zur Vorverlegung der Besprechung ist nach dieser Aussage von den Assistenzärzten und der Zeugin D1. S2 ausgegangen. Eine Weisung des Beklagten, den Kläger auszugrenzen, ist durch die Aussage nicht bewiesen.

**22.** Eine sachlich nicht gebotene und von dem Beklagten herablassend ausgesprochene Verweigerung eines Dienstaustausches zwischen dem Kläger und der Ärztin L3 am 20.07.2004 ist nicht bewiesen worden. Die Zeugin L3 konnte sich bei ihrer Vernehmung durch die Berufungskammer an einen solchen Vorfall nicht erinnern. Ebenso war es bei der Zeugin D1. S2 – und zwar auch nachdem ihr ihre Aussage im vorangegangenen Prozess vor der 16. Kammer des LAG Hamm vorgehalten worden war. Die der Zeugin S2 vorgehaltene frühere Aussage ihrerseits verbleibt derart im Ungefähren, dass die Berechtigung des insoweit vom Kläger erhobenen Vorwurfs nicht zur Überzeugung der Kammer nachgewiesen ist (*damalige Aussage: „... kann ich mich erinnern. Der Chef hat relativ rasch entschieden, dass Herr D1. B2 den Dienst macht. Ich weiß nicht, dass ich den Dienst machen konnte. Irgendetwas war da. Es mag sein, dass Frau D1. L3 sich bereit erklärt hatte, den Dienst zu übernehmen. Das könnte ich mir wohl vorstellen.“*).

**23.** Der Vorwurf, dass der Beklagte gegenüber dem Kläger wahrheitswidrig behauptet habe, er besitze nicht mehr das Vertrauen der weiteren Kolleginnen und Kollegen, ist nicht bewiesen. Richtig ist, dass die Kollegen sich nicht derart zum Nachteil des Klägers geäußert hatten. Der Beklagte hat allerdings auch ausgeführt, dass er in dem Gespräch am 06. August 2004 Derartiges nicht gesagt habe. Unstreitig ist zwischen den Parteien in diesem Zusammenhang lediglich, dass der Beklagte in diesem Gespräch die Frage der weiteren Zusammenarbeit und einer etwaigen beruflichen Neuorientierung des Klägers thematisiert hat – dies, so der

Beklagte, vor dem Hintergrund der von dem Kläger auch schriftlich erhobenen Mobbingvorwürfe, der langen Erkrankung des Klägers und der von dem Kläger selbst geäußerten Abwanderungsgedanken. Auch der Kläger war im weiteren Verlauf, wie seine Klageanträge im Rechtsstreit gegen das K2 vor der 16. Kammer des LAG Hamm zeigen, zu der Einschätzung gelangt, eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Beklagten sei nicht zu erwarten; auch hat der Kläger sich nach eigenem Vortrag selbst für eine andere Stelle in W8 beworben. Über den unstrittigen Gesprächsverlauf hinausgehende Pflichtwidrigkeiten des Beklagten hat der Kläger nicht bewiesen.

**24.** Einen Vorfall, dass der Beklagte Ende Juli 2003 / Anfang August 2003 wahrheitswidrig geäußert habe, ein Patient wolle wegen der Person des Klägers nicht in die Klinik zurück, hat die Kammer nach den zivilprozessualen Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast nicht feststellen können. Der Kläger gibt nicht an, um welchen Patienten es sich gehandelt haben soll. Er teilt nicht mit, wem gegenüber und in welcher Situation der Beklagte eine solche Äußerung getan haben soll. Inwieweit eine als Zeugin benannte - Ärztin (?) - Frau D1. K4 aus S4 in dieses Geschehen einbezogen gewesen sein könnte, erschließt sich für das Gericht nicht. Auf die Unklarheiten und Unzulänglichkeiten bei der Darstellung des Vorfalls 24 in der Klageschrift hat der Beklagte in seinem Schriftsatz vom 13.03.2008 ausdrücklich hingewiesen. Gleichwohl hat der Kläger keine ergänzenden Angaben zu dem behaupteten Geschehen gemacht. Gleichwohl die Zeugin D1. K4 vorzuladen und zu vernehmen, wäre auf eine prozessual unzulässige Ausforschung hinausgelaufen. Angesichts dessen braucht nicht weiter auf die vom Beklagten aufgezählten Einzelfälle von Beschwerden über den Kläger durch Patienten oder niedergelassene Ärzte vom 05.03.2002, 07.03.2002, 15.04.2002, 10.12.2002, 07.01.2003 und 03.03.2003 eingegangen zu werden; insbesondere musste die Kammer nicht der Frage nachgehen, ob und inwieweit der Kläger diesem Sachvortrag des Beklagten hinreichend substantiiert begegnet ist oder ob bzw. inwieweit die entsprechenden Behauptungen als un-strittig anzusehen sind.

**25.** Der Kläger behauptet unter 25., dass der Beklagte Ende Mai / Anfang Juni 2003 unzutreffend eine vom Kläger für geboten erachtete Revisions-OP sowohl gegenüber dem Kläger als auch gegenüber der Patientin als „nicht nötig“ dargestellt habe, da

nichts gefunden worden sei. Die Berechtigung eines solchen Vorwurfs ist nach Vernehmung der vom Kläger hierzu benannten Zeugen nicht zur Überzeugung der Kammer bewiesen. Der Zeuge D1. K3 hat ausgesagt, der Beklagte habe bei der fraglichen OP einen Dübel, ein „Knochen-Zement“, heraus nehmen müssen. Der Beklagte habe etwas entfernen müssen, wobei es sich nicht um einen zu entfernenden Fremdkörper gehandelt habe, das habe vielmehr herausgenommen werden müssen, um die medizinische Situation richtig einschätzen zu können. Nach der Operation habe der Beklagte erklärt, die OP sei nicht nötig gewesen. Der Beklagte habe ihn, den Zeugen D1. K3, der die Revisions-OP für erforderlich gehalten hatte und die OP begonnen hatte, nicht kritisiert. Ergebnis der Revisions-OP war dem Zeugen zufolge: *„Man hat nichts gefunden, weshalb man hätte eingreifen müssen. .... dass dort nichts festgestellt worden ist, was ein Eingreifen erforderlich gemacht hätte.“* Der Zeuge D1. K3 hat eine triumphierende Äußerung des Beklagten im Sinne von *„Sehen Sie, D1. B2 ....“*, wie sie der Kläger behauptet, nicht bestätigt. Der Zeuge hat nicht mitbekommen, was der Beklagte der Patientin nach der OP zu dem Eingriff und dessen Erforderlichkeit mitgeteilt hat. Die Zeugin L3 war ihrer Aussage zufolge bei diesem Vorfall nicht anwesend und konnte deshalb nichts zum Beweisthema sagen. Die weitere Zeugin D1. S2 konnte sich an ein solches Geschehen nicht erinnern.

**26.** Der Beklagte hat die Behauptung des Klägers bestritten, dass er den Kläger am 09.09.2004 nach der Entfernung eines Glassplitters vor versammelter Mannschaft angefahren habe. Die Darstellung des Klägers sei unwahr. Der Beklagte hat darauf hingewiesen, dass im vorangegangenen Rechtsstreit keiner der zu diesem Vorfall vernommenen vier Zeugen die Behauptung des Klägers bestätigt habe. Offenbar deshalb habe der Kläger jetzt auf jedes Beweisangebot verzichtet. Eine strittige Behauptung, für die der Kläger keinen Beweis angetreten hat, kann das Klagebegehren nicht stützen.

**27.** Gleiches gilt für die Behauptung des Klägers zu Vorfall 27, der Beklagte habe ihm durch die schulmeisterhafte Anweisung *„Sie wissen ja schon, gerader Hautschnitt, Bohrloch über der Koronarnaht“* eine schlicht assistierende Stelle bei einer Ventrikeldrainage durch Frau E1 zugewiesen und fachliche Geringschätzung mitgeteilt. Der Beklagte hat – unwidersprochen - darauf verwiesen, wechselseitiges



Assistieren sei beruflicher Alltag im Ärzteteam – ungeachtet der Stellung als Chef-, Ober- oder Assistenzarzt. Über die Art des Schnittes – runder Hautschnitt oder gerader Schnitt – habe es wiederholt Diskussionen zwischen ihm und dem Kläger gegeben. Der Kläger habe den runden Schnitt bevorzugt. Er, der Beklagte, sei für den geraden Schnitt gewesen, weil dabei das Infektionsrisiko geringer sei und der Verschluss der Wunde ästhetischer ausfalle. Diese Fachfrage habe er durch seine Bemerkung klären wollen, was mit fachlicher Geringschätzung nichts zu tun habe. Nachdem der Kläger diesen rechtfertigenden Ausführungen des Beklagten nicht mit substantiiertem ergänzenden Tatsachenvortrag entgegen getreten ist, ist das dargestellte Verhalten des Beklagten entgegen der Auffassung des Klägers nicht zu beanstanden. Assistenz und Weisung gründen auf fachlichen Erwägungen und können nicht als unangemessen oder schikanös qualifiziert werden.

**28.** Nach den Darlegungen des Klägers kann nicht festgestellt werden, dass der Beklagte den Kläger am 27.09.2004 unberechtigt und entgegen einer vorangegangenen Absprache wegen einer Behandlung von Privatpatienten im Urlaub des Beklagten getadelt hätte. Der Kläger benennt den Patienten nicht: Er spezifiziert die von ihm durchgeführte Behandlung nicht in einer Weise, dass eine Zuständigkeit des Klägers für die Behandlung des Patienten festgestellt werden könnte. Dass der Beklagte unberechtigt kritisierte, kann auf dieser Tatsachengrundlage nicht festgestellt werden.

**29.** Zum Vorfall 29 vom 27.09.2004 hat der Beklagte in seiner Erwiderung ausgeführt, es sei normal, dass ein Chefarzt bei einer Komplikation während einer Operation die Einschätzung mehrerer Ärzte einhole, insbesondere die des zuständigen Anästhesisten, der verantwortlich über den Abbruch der Operation zu entscheiden habe, dies entspreche dem gebotenen ärztlichen Vorgehen und sämtlichen medizinischen Standards. Der Kläger habe in der gegebenen Situation akzeptieren müssen, dass er die Zweiteinschätzung eines anderen Arztes einhole. Der Kläger ist diesen rechtfertigenden Ausführungen des Beklagten nicht mit weiterem Tatsachenvortrag entgegen getreten und hat keinen Beweis für den von ihm behaupteten Geschehensablauf angetreten.

**30.** Mitwirkendes Fehlverhalten des Klägers

Zum Verhalten des Klägers während der ersten Visite des Beklagten hat zwar die Zeugin N1 die verschiedenen Behauptungen des Beklagten bestätigt. Dem steht jedoch gegenüber, dass der gegenbeweislich vom Kläger aufgebote Zeuge F1 ausgesagt hat, das Verhalten des Klägers sei kooperativ und in keiner Weise auffällig gewesen, weder abweisend noch aggressiv. Der Zeuge hat seinerzeit als Arzt an der Visite teilgenommen. Der Zeuge hat angegeben, dass er sich an die Situation auch heute noch erinnern könne, die erste Visite sei ja etwas Besonderes - „quasi eine Premiere“ - gewesen, man habe sich deshalb darauf auch besonders vorbereitet, man habe zeigen wollen was man könne und wer man sei; wenn der Beklagte sich auffällig verhalten hätte, dann würde er sich angesichts dieser besonderen Umstände daran auch erinnern, er erinnere sich aber nicht an auffälliges Verhalten des Klägers. Aus dieser Aussage resultieren so gewichtige Zweifel, dass die Kammer nicht von der Richtigkeit der Behauptung des Beklagten zur ersten Visite überzeugt ist.

Gleiches gilt für die Behauptung, der Kläger habe Herrn D1. K3 - zum Nachteil des Beklagten - zur Simulation einer Erkrankung aufgefordert. Zwar hat die Zeugin N1 ausgesagt, der Zeuge D1. K3 habe ihr von einer entsprechenden Äußerung des Klägers berichtet. Hierzu hat der am 18.11.2011 erneut als Zeuge vernommene D1. K3 dann allerdings ausgesagt, der Kläger habe ihn nicht aufgefordert, „eine vom Beklagten verursachte Erkrankung vorzutäuschen“. Bei einem Zusammentreffen auf der Straße habe man darüber gesprochen, dass es mit dem Beklagten eine angespannte Situation gebe, der Kläger habe dann zu ihm gesagt: „Wenn Du erschossen bist, ist es zu spät.“ Er, D1. K3, habe dann mit der Zeugin N1 besprochen, er wisse nicht, was der Kläger mit dieser Äußerung gemeint habe, ob der Kläger vielleicht gemeint habe, dass er, D1. K3 sich krankschreiben lassen solle. Bei diesem Beweisergebnis ist die Kammer nicht mit der für eine Beweisführung nach § 286 ZPO erforderlichen Zweifelsfreiheit überzeugt, dass der Kläger die behauptete Aufforderung ausgesprochen hat. Auch insoweit ist der Beweis nicht geführt.

Die Ausführungen des Beklagten zu weiterem Fehlverhalten des Klägers sind nicht entscheidungserheblich (*s.u. C III a.E.*) und müssen hier deshalb nicht weiter thematisiert werden.

**III.** Auch die abschließende Prüfung der nach den Ausführungen zu II. zugrunde zu legenden Geschehensabläufe in einer Gesamtschau führt nicht zur Begründetheit der Ersatzforderungen nach den Berufungsanträgen zu 2) bis 5). Auch das zusammengefasst gewürdigte Gesamtverhalten des Beklagten hat die Grenzen sozial- und rechtsadäquaten Verhaltens in Konfliktsituationen des Arbeitslebens nicht überschritten. Eine dem Verhalten des Beklagten zugrunde liegende Systematik und eine durchgängig verfolgte Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung einer geschützten Rechtsposition des Klägers sind nicht festzustellen. Entgegen der Argumentation des Klägers kommt die mit dem Antrag zu 1) beantragte Abänderung des erstinstanzlichen Urteils nicht in Betracht.

**1.** In etlichen der vom Kläger zur Begründung angeführten Vorfälle kann nach den Grundsätzen der Darlegungs- und Beweislast oder nach den Ergebnissen der Beweisaufnahme nicht festgestellt werden, dass der Beklagte sich feindlich und unangemessen gegenüber dem Kläger verhalten hätte. Diese Vorfälle können weder für sich betrachtet die verfolgten Ersatzansprüche stützen (*s.o.*) noch können sie – mangels feststellbarer feindlicher Ausrichtung - in Zusammenschau mit anderen Ereignissen in den systematischen Zusammenhang eines Mobbinggeschehens eingeordnet werden.

**a)** ...Zunächst rechnen zu dieser Gruppe die beiden Vorfällen, in denen der Kläger Schreiben des Beklagten unzutreffend interpretiert und daraus dann einen Vorwurf unangemessener Kritik herleitet. Das sind die Vorfälle 4 („Abmahnung“ vom 27.07.2003 / „Patientin zu panne“) und 11 (Schreiben vom 26.09.2003 betreffend Urlaub) (*vgl. im Detail die Ausführungen unter C II zu den entsprechenden Gliederungspunkten*). Diese Darstellungen sind unschlüssig.

**b)** Hier sind weiter die Vorfälle anzuführen, bei denen der Kläger sein (bestrittenes) Vorbringen nicht in einer Weise substantiiert hat, dass sie einer Beweisaufnahme zugänglich gewesen wären. Das sind die Vorfälle 24 (Patient kommt wegen Kläger

nicht in Klinik zurück) und 28 (Fernhalten von Privatpatienten) (*vgl. im Detail die Ausführungen unter C II zu den entsprechenden Gliederungspunkten*).

**c)** Weiter gehören hierzu die Geschehnisse, denen der Beklagte mit einer substantiierten Gegendarstellung entgegen getreten ist und für die der Kläger dann gleichwohl keinen Beweis angetreten hat. In diesen Fällen hat die weitere rechtliche Prüfung auf der Grundlage der Sachdarstellungen des Beklagten zu erfolgen (s.o.), die ihrerseits eine Qualifikation als feindlich, unangemessen oder schikanös nicht rechtfertigen und die deshalb auch nicht als „Glied innerhalb einer Kette“ als Mobbinghandlung gewürdigt werden können. Das sind die Vorfälle 1 (Urlaub Sommer 2002), 10 (Coaching-Gespräche), 17 (Diensttausch 20.05.2004), 18 (Äußerung „Anwalt mitbringen“), 25 (Revisions-OP), 26 (Entfernung Glassplitter), 27 („Sie wissen ja schon, gerader Hautschnitt, Bohrloch über der Kornonarnah“), 29 (Thrombozytenzahl 60.000 / Befragung auch des Anästhesisten) (*vgl. im Detail die Ausführungen unter C II zu den entsprechenden Gliederungspunkten*).

**d)** Schließlich zählen hierzu die Vorfälle, bei denen die Beweisaufnahme die Darstellung des Klägers nicht bestätigt hat und nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme von einem Hergang auszugehen ist, der nicht zu beanstanden und nicht konfliktbeladen ist. Hierzu gehören die Vorfälle 6 (Zuweisung OP an D1. S2), 7 (Verbreiten, der Kläger habe den Rauswurf des D1. T1 veranlasst), 12 (Vorwurf eigenmächtiger Behandlung während Urlaub), 15 (Nichtweiterleitung von Post / Ermittlungsverfahren), 20 („Was haben sie bei der Visite zu tun“), 21 (Vorverlegung einer Dienstbesprechung), 22 (Diensttausch Juli 2004), (*vgl. im Detail die Ausführungen unter C II zu den entsprechenden Gliederungspunkten*).

**2.** Auf der Grundlage der verbleibenden in einer Gesamtschau zu würdigenden Vorfälle 2, 3, 5, 8, 9, 13, 14, 16, 19, 23 ist ein fortdauerndes Verhalten des Beklagten im Sinne eines systematischen Prozesses zur Schaffung eines feindlichen Umfeldes nicht festzustellen. Es handelt sich jeweils um anlassbezogene Konflikte, bei denen der konfrontative Ablauf des Geschehens von sachlich nachvollziehbaren Gründen des Beklagten getragen ist. Auch in der Gesamtschau überschreitet das Handeln des Beklagten den Rahmen des sozial- und rechtsadäquaten Verhaltens im Arbeitsverhältnis nicht. So ergibt sich für den Urlaubskonflikt für die Herbstferien 2002 (Vorfall 2) nachvollziehbar ein besonderes Gewicht des Urlaubswunsches des Beklagten aus dessen privatem Lebensumfeld (Schulferien, alleinerziehender Witwer

mit zwei Schulkindern, zusätzliche Belastung durch schwere Erkrankung des Bruders und Erkrankung der Mutter). Auch die letztlich gefundene Lösung, Aufteilung des Ferienzeitraums zu gleichen Teilen, belegt, dass der Beklagte nicht einseitig eigene Interessen rücksichtslos und unter Missachtung der Interessenlage des Klägers verfolgt hat. Das Verhalten des Beklagten belegt keine Motivation, dem Kläger ohne sachlichen Grund schaden zu wollen oder den Kläger aus einer per se feindlichen Grundhaltung heraus herabwürdigen zu wollen. Im Ergebnis hat ein im Arbeitsleben häufig anzutreffender Konflikt eine Lösung gefunden, welche Interessen beider Seiten berücksichtigt. Zum Vorfall 3 ist bereits oben (II. 3) ausgeführt worden, dass eine besondere Beeinträchtigung des Klägers aus der knappen Abhandlung des Vorschlags durch den Beklagten deshalb nicht hergeleitet werden kann, weil es sich nicht um einen innovativen Vorschlag handelte sondern um eine von dem Beklagten bereits zuvor entschiedene fachliche Frage. Eine von der fachlichen Kontroverse unabhängige feindliche Haltung des Beklagten kann nicht festgestellt werden. Gleiches gilt für den Vorfall 5 (Bohrlöcher). Auch hier wurde eine fachliche Kontroverse zur erforderlichen Anzahl von Bohrlochern bei einer OP ausgetragen. Auch wenn dies weniger konfrontativ hätte geschehen können, drückt sich in dem Hergang eine systematisch verfolgte Strategie der Herabwürdigung nicht aus. Dies gilt auch für die kontroverse Diskussion über die Bereitschaftsdienste (Vorfall 8). Der Kläger hat sich in dieser Situation lautstark als Wortführer gegen den Vorschlag positioniert, den der Beklagte zur Diskussion gestellt hatte. Die Diskussion wurde hitziger. Die Zeugin D1. S2 hat die Situation als für den Beklagten „undankbar“ geschildert, weil der Beklagte mit seinem Vorschlag allein gegen alle anderen stand. Weiter hat die Zeugin ausgesagt, es sei eigentlich nichts Böses gewesen, es sei nicht so gewesen, dass einer der beiden hätte persönlich werden wollen, das Ganze sei sachlich angefangen und habe sich dann aber in eine andere Richtung entwickelt, wobei sie jetzt nicht mal sagen könne, wer das in die andere Richtung gelenkt habe, wann dann der Kickpunkt gewesen sei. Unter Berücksichtigung der Gesprächssituation und des gesamten Gesprächsinhalts ist in dem Gesprächsverlauf eine systematisch feindliche Haltung des Beklagten gegen den Kläger nicht zu Tage getreten. Zwar hat der Beklagte drastische Worte gefunden. Er hatte selbst das Empfinden, sich entschuldigen zu sollen. Er hat sich dann aber auch noch innerhalb des laufenden Gesprächs und im Beisein der übrigen Gesprächsteilnehmer bei dem Kläger für seine Wortwahl entschuldigt. Dies spricht gegen einen vom konkreten

Anlass losgelösten Willen des Beklagten, den Kläger fortgesetzt systematisch anzufeinden und herabzuwürdigen. Wenn der Beklagte bei dem Vorfall 9 im Rahmen eines Konfliktgesprächs gegenüber dem Kläger ausführte, dass (auch) andere Ärzte sich über das Verhalten des Klägers beschwert hätten, so stellt sich dies als Rechtfertigungsvorbringen des Beklagten gegenüber dem vom Kläger erhobenen Mobbingvorwurf dar. Dass es kritische Äußerungen anderer Ärzte zur Person des Klägers gegeben hat, ist im Verlaufe des Rechtsstreits unstrittig geworden, auch hat die Zeugin D1. S2 von kritischen Äußerungen des D1. M2 über den Kläger berichtet (S. 5 des Protokolls vom 18.11.2011). Dass der Beklagte im Konfliktgespräch die Namen der Beschwerde führenden Ärzte nicht preisgab, schützt die Vertraulichkeit seines Gesprächs mit den Ärzten. An der Namhaftmachung dieser Ärzte bestand im Konfliktgespräch zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits kein gesteigertes Interesse des Klägers. Anlass und Thema des Gesprächs waren Fragen der Zusammenarbeit der Parteien dieses Rechtsstreits und nicht das Verhältnis des Klägers zu dritten Personen. Die Position des Beklagten zur Kontroverse bei der Zimmerverteilung (Vorfall 13) ist – wie oben ausgeführt – sachlich ohne weiteres nachvollziehbar. Berücksichtigt man zudem, dass nach der Aussage des Zeugen D1. K3 die Krankenhausverwaltung wesentlicher Akteur bei der Zimmerzuweisung war und dass der auch vom Kläger gewünschte Zustand mit Einzelbüros nach der Intervention des Zeugen D1. K3 unverzüglich (wieder)hergestellt worden ist, kann auch dieser Vorfall nicht als Teilakt eines systematischen Mobbinggeschehens gewürdigt werden (D1. K3: „*Ein gemeinsames Zimmer mit dem Kläger hatte ich – so glaube ich – höchstens für einen Tag.*“). Für den Vorfall 14 (sitzende Lagerung / Bauchlagerung) gelten dieselben Erwägungen wie für den Vorfall 5 (Bohrlöcher). Zwischen den Parteien wurde in einer konkreten Situation des ärztlichen Arbeitsalltags eine medizinische Fachfrage kontrovers diskutiert. Wenn der Beklagte den Kläger vor seiner Rückkehr aus dem mehrmonatigen Krankenstand nicht zu Fragen der Dienstplangestaltung befragte (Vorfall 16), so kann man hier zwar zu der Einschätzung gelangen, eine vorherige Kontaktaufnahme durch den Beklagten wäre angesichts der Probleme der Vergangenheit fürsorglich gewesen. Ebenso gut kann aber auch der Standpunkt eingenommen werden, es wäre am Kläger gewesen, sich einige Tage vor seiner Rückkehr nach mehrmonatiger Krankheit von sich aus im K2 zu melden und etwaige organisatorische Fragen ggf. vorab zu klären. Wenn der Beklagte den von dem Kläger offenbar erwarteten Aufwand einer vorbereitenden

Anfrage vor der Dienstaufnahme nicht unternahm, ist dies kein Zeichen grundlegender Missachtung der Person des Klägers. Beim Vorfall 19 war nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme die Zeugin G1-W2 die entscheidende handelnde Person. Die Mitwirkung des Beklagten beschränkte sich auf Kenntnisnahme und Zustimmung, Initiative und Umsetzung erfolgten durch die Zeugin. Dieses Verhalten kann nicht in einen Zusammenhang systematischer Anfeindung durch den Beklagten eingeordnet werden. Ebenfalls nicht einem Mobbinggeschehen zuzuordnen ist der Umstand, dass der Beklagte mit dem Kläger ein Gespräch über dessen weitere berufliche Zukunft geführt hat (Vorfall 23). Dass der Beklagte bei dieser Gelegenheit die von dem Kläger beanstandete (unzutreffende) Äußerung über einen fehlenden Rückhalt des Klägers in der Kollegenschaft gemacht hätte, konnte nicht festgestellt werden. Das Gespräch als solches kann nicht als schikanös oder herabwürdigend qualifiziert werden, nachdem der Kläger seinerseits wiederholt auf die Probleme in der Zusammenarbeit hingewiesen hatte. Auf die obigen Ausführungen zu diesem Vorfall wird ergänzend Bezug genommen (s.o. C II 23).

Bei diesem Ergebnis kommt es nicht entscheidungserheblich darauf an, ob der Kläger seinerseits durch ein obstruktives Verhalten insbesondere zu Beginn der Tätigkeit des Beklagten provozierend aufgetreten ist und zu den nachfolgenden Spannungen beigetragen hat. Oben ist ausgeführt worden, dass sich zumindest die zentralen darauf bezogenen Behauptungen des Beklagten in der Beweisaufnahme nicht zur Überzeugung der Kammer bestätigt haben (*Erste Visite / Aufforderung an D1. K3, sich krankschreiben zu lassen / s.o. unter C II 30*).

**IV.** Die weiteren vom Kläger vorgebrachten Argumente führen zu keinem anderen Ergebnis.

Der Abweisung der Klage steht nicht entgegen, dass dem Beklagten im Verlaufe des Vorprozesses der Streit verkündet worden ist und er dem Rechtsstreit dann auch beigetreten ist. Die Streitverkündung nach §§ 72, 73 ZPO bewirkt gemäß § 74 Abs. 1 ZPO, dass sich das Verhältnis des Streitverkündeten zu den Parteien des Rechtsstreits nach den Grundsätzen der Nebenintervention bestimmt. Diese Grundsätze besagen, dass der Nebenintervenient – bzw. hier dann der Streitverkündete – nicht mit der Behauptung gehört wird, dass der Rechtsstreit, so wie er dem Richter vorgelegen habe, unrichtig entschieden sei (§ 68 ZPO).

Voraussetzung für diese sog. Interventionswirkung ist, dass der Rechtsstreit durch ein rechtskräftiges Sachurteil zuungunsten der Hauptpartei entschieden worden ist; keine Interventionswirkung entfaltet hingegen der Prozessvergleich (*Zöller-Vollkommer, ZPO, 29.Auflage 2012, § 68 ZPO Rn. 4*). Der seinerzeit vom Kläger gegen das K2 ausgetragene Rechtsstreit endete nicht mit einem rechtskräftigen Sachurteil, der Rechtsstreit ist vielmehr durch Abschluss eines Prozessvergleichs erledigt worden. Darüber hinaus ergibt auch der subjektive Umfang der Interventionswirkung nicht die von dem Kläger gewünschte Rechtsfolge. Die Interventionswirkung als Folge des Beitritts entfaltet sich nur zwischen dem Streitverkündeten und der von ihm unterstützten Hauptpartei, nicht aber der Gegenpartei (*Zöller-Vollkommer, ZPO, 29.Auflage 2012, § 68 ZPO Rn. 6; Wieczorek/Schütze, ZPO, 3.Aufl. 1994, § 68 ZPO Rn. 10*). Der Kläger war im Vorprozess nicht die von dem Beklagten unterstützte Hauptpartei. Eine Begründetheit der Klage lässt sich nicht aus dem im Vorprozess eingeholten Sachverständigengutachten herleiten. Die vorliegende Klage bleibt ohne Erfolg, weil die Kammer unter Berücksichtigung der Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast und nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ein pflichtwidriges und rechtlich zu beanstandendes Fehlverhalten des Beklagten nicht festgestellt hat. Zu dieser Frage verhält sich das Gutachten des Sachverständigen D1. W5 nicht. Das Gutachten beschäftigt sich mit der gedanklich erst nachrangig zu stellenden Frage, ob Verhalten des Beklagten für die Erkrankung des Klägers ursächlich geworden ist. Bereits aus diesem Grunde sind die Ausführungen des Gutachters hier nicht entscheidungserheblich. Zusätzlich sei darauf hingewiesen, dass die Aussage des Gutachtens auch deshalb problematisch ist, weil sich das Gutachten – worauf der Beklagte zutreffend hinweist – nicht an den konkreten vom Landesarbeitsgericht im Beweisbeschluss ausgewiesenen Geschehnissen ausrichtet sondern undifferenziert zugrunde legt, dass es eine „jahrelange Vorgeschichte eines s.g. Mobbing“ gegeben hat und dass das Selbstbild des Klägers durch die „unvertraute und subjektiv massiv und dauerhaft herabsetzende Umgangsweise [des Beklagten] mit ihm erheblich und nachhaltig erschüttert“ worden ist (Bl. 162, 165 GA). Nach der Rspr des BAG gilt es jedoch, sogenanntes folgenloses oder sozial- und rechtsadäquates Verhalten auf Grund einer objektiven Betrachtungsweise, d. h. ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers, von der rechtlichen Bewertung auszunehmen (*BAG 16.05.2007 AP BGB § 611 Mobbing Nr. 5 – s.o. unter B.*).



D. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. Gründe für eine Zulassung der Revision bestehen nicht. Die Rechtssache hat keine über den entschiedenen Einzelfall hinausgehende grundsätzliche Bedeutung (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). Die Kammer ist nicht von einem Urteil der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG genannten Gerichte abgewichen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.  
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Limberg

Hoffmeier

Böttger

/Lim./Ri.