3 Ca 3613/25

ARBEITSGERICHT DORTMUND
IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Dortmund

Kläger

Prozessbevollmächtigter
Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstr. 20, 44135 Dortmund

g e g e n

Schwerte

Beklagter

Prozessbevollmächtigte
Rechtsanwälte Hagen

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 02.06.2026
durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. als Vorsitzende
und die ehrenamtliche Richterin
und die ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

...

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 5.000,00 € zu zahlen.

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 85% und der Beklagte zu 15% bei einem Kostenstreitwert in Höhe von 32.966,18 €.

4. Der Streitwert wird auf 27.032,86 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche.

Der Kläger ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 100. Die Schwerbehinderung ist durch eine Diastrophische Dysplasie begründet. Dabei handelt es sich um eine angeborene Erkrankung mit den Hauptkennzeichen Kleinwuchs, kurzen Extremitäten und Gelenkdeformationen. Der Kläger ist etwa einen Meter groß.

Der Beklagte betreibt eine Tischlerei. Der Kläger war seit dem 01.05.2020 bei dem Beklagten als Angestellter für die Auftragsvorbereitung beschäftigt. Dabei erzielte er ein Bruttomonatsentgelt iHv. von zuletzt etwa 3.000,00 Euro. Grundlage der Tätigkeit des Klägers war der Arbeitsvertrag vom 15.08.2022, wegen dessen Einzelheiten auf die Anlage zur Klageschrift vom 24.09.2025 *(Bl. 11 ff. d. A.)* verwiesen wird. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Eigenkündigung des Klägers mit Ablauf des 31.08.2025. Der Kläger war ab dem 07.07.2025 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krank.

Am 07.06.2024 fand auf dem Betriebsgelände des Beklagten ab ca. 18.00 Uhr eine Betriebsfeier statt. An dieser nahmen etwa 30 Personen teil, darunter der Kläger, der Beklagte, sämtliche Arbeitskollegen und deren Partnerinnen sowie die Familie des Beklagten und auch einige Freunde. Es war ein Pool aufgebaut, der eine Tiefe von etwa 130 bis 150cm aufwies. Im Laufe des Abends begab sich der Kläger zu einer Sitzgruppe, die etwa 30 Meter von dem Beklagten entfernt war. Sodann schlich sich der Beklagte von hinten an den Kläger heran und umklammerte ihn mit beiden Armen auf Brusthöhe. Er hob ihn hoch und setzte ihn in einen in der Nähe befindlichen Kinderwagen (Buggy). Der Beklagte drückte dessen Griffe sofort nach unten, um den Kläger

...

am Verlassen des Buggys zu hindern. Anschließend zog der Beklagte den Kläger rückwärts im Buggy über den Hof in Richtung Pool. Der Kläger äußerte in Richtung seiner Kollegen „Ey! Stoppt das!". Nachdem der Beklagte mit dem Buggy am Pool angekommen war, packte er den Kläger mit einem Arm von hinten in Brusthöhe und umklammerte ihn mit diesem Arm. Mit dem anderen Arm fuhr er unter das Gesäß des Klägers und hob ihn quasi einem Baby gleich aus dem Buggy, um ihn die letzten Schritte in Richtung Pool zu tragen. Kurz bevor für den Beklagten die Möglichkeit bestand, den Kläger in den Pool zu werfen, kam der Mitarbeiter des Beklagten . herbei, riss den Kläger aus dessen Armen und forderte den Beklagten auf, damit aufzuhören. Der Beklagte warf dann mit kleinen Kieselsteinen oder Kronkorken auf den Kläger. Der Kläger äußerte, dass es ihm nun reiche und dass er jetzt nach Hause fahre. Als das von dem Kläger gerufene Taxi erschien, trat der Beklagte erneut an den Kläger heran und schrie: „Hast du einen Aufmerksamkeitskomplex? Du hast mir die Party gecrasht, für die ich viel Geld ausgegeben habe." Mit erhobener Hand und erregter Stimme schrie er dem Kläger weiter entgegen: „Wenn du jetzt gehst, klatsche ich dir eine!" Der Kläger stieg sodann in das Taxi und fuhr nach Hause. Die weiteren Vorkommnisse am Abend des 07.06.2024 sind zwischen den Parteien streitig.

Am 01.09.2025 zahlte der Beklagte an den Kläger als Urlaubsabgeltung einen Betrag iHv. 2.769,23 Euro brutto. Der Beklagte rechnete als weitere Urlaubsabgeltung einen Betrag iHv. 4.031,97 Euro brutto ab und zahlte am 15.01.2026 den sich daraus ergebenden Nettobetrag iHv. 3.164,09 Euro an den Kläger aus.

Mit seiner am 24.09.2025 beim Arbeitsgericht Dortmund eingegangenen Klage macht der Kläger Ansprüche auf Urlaubsabgeltung, Überstundenvergütung sowie immateriellen Schadensersatz geltend. Die Klageschrift vom 24.09.2025 ist dem Beklagten am 02.10.2025 zugestellt worden.

Der Kläger ist der Ansicht, er könne von dem Beklagten die Abgeltung von 49 Urlaubstagen verlangen. Dies entspreche einem Betrag iHv. 6.801,20 Euro brutto. Der Kläger meint darüber hinaus, er habe gegen den Beklagten einen Anspruch auf Vergütung von Überstunden iHv. 6.164,98 Euro brutto. Dazu behauptet er, das von dem Beklagten eingeführte elektronische Zeiterfassungssystem habe in der Zeit vom 22.04.2023 bis zum 22.05.2025 355,33 von dem Kläger geleistete Überstunden ausgewiesen. Diese Überstunden seien – wie die Anlagen J4 bis J8 zum Schriftsatz vom 14.01.2026

...

(Bl. 78 ff. d. A.) belegten – von dem Beklagten auch angefordert worden. Der Kläger ist ferner der Meinung, er habe gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung einer Geldentschädigung wegen der Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Dazu trägt er vor, der Beklagte habe ihn auf der Betriebsfeier am 07.06.2024 plötzlich mit beiden Händen von hinten unter den Achseln gepackt und ca. 50cm hochgehoben. Anschließend sei er mit ihm in Richtung des Pools gegangen und habe dabei „Ich schmeiß dich da jetzt rein!" geäußert. Da er an diesem Tag seine schweren Orthesen getragen habe, habe er den Beklagten angeschrien, er solle damit aufhören. Der Kläger bestreitet mit Nichtwissen, dass dem Beklagten durch Arbeitskollegen zugetragen worden sei, dass der Kläger beabsichtige, diesen mithilfe anderer Kollegen in den Pool zu schubsen. Der Kläger behauptet hinsichtlich der Situation mit dem Kinderwagen/Buggy, er habe den Beklagten wiederholt aufgefordert, es zu unterlassen, ihn in dem Kinderwagen über den Hof in Richtung Pool zu ziehen. Konkret habe er „Ich will das nicht!" geäußert. Angesichts der Schwere der Persönlichkeitsrechtsverletzung sei eine Geldentschädigung iHv. von 20.000,00 Euro angemessen.

Der Kläger hat neben den zuletzt gestellten Anträgen zunächst beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn 12.966,18 € brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2025 zu zahlen. Nachdem der Beklagte 2.769,23 Euro brutto als Urlaubsabgeltung gezahlt hatte, hat der Kläger die Klage in diesem Umfang zurückgenommen.

Der Kläger beantragt zuletzt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 10.196,95 € brutto abzgl. gezahlter 3.164,09 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2025 zu zahlen;

2. den Beklagten zu verurteilen, an ihn ein angemessenes Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

...

Der Beklagte meint, der streitbefangene Anspruch auf Zahlung von Urlaubsabgeltung sei durch Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen. Ferner habe der Kläger keinen Anspruch auf die geltend gemachte Überstundenvergütung. Der Beklagte behauptet in diesem Zusammenhang, es habe seinerseits keinerlei Veranlassung für die Leistung von Überstunden gegeben. Überdies sei die Klage hinsichtlich dieses Streitgegenstandes nicht schlüssig. Denn der Kläger habe nicht darzulegen vermocht, wann genau er in welchem Umfang über seine vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben will. Schließlich ist der Beklagte der Meinung, dass der Anspruch auf Überstundenvergütung nach § 18 des Arbeitsvertrags vom 15.08.2022 verfallen sei. Letztlich vertritt der Beklagte die Auffassung, der Kläger könne von ihm nicht die Zahlung einer Geldentschädigung beanspruchen. Dazu trägt er vor, ihm sei von Arbeitskollegen zugetragen worden, dass der Kläger beabsichtige, ihn auf der Betriebsfeier mithilfe anderer Arbeitskollegen in den Pool zu schubsen. Daher habe er sich dazu entschieden, „den Spieß umzudrehen" und den Kläger für kurze Zeit in den Kinderwagen gesetzt. Dabei habe es sich jedoch um einen „Jugenstreich" gehandelt wie ihn sich die über den beruflichen Kontext hinaus miteinander bekannten Parteien in der Vergangenheit häufiger wechselseitig gespielt hätten. Dies werde auch und insbesondere durch die Anlagen B7 bis B18 zum Schriftsatz vom 17.02.2026 *(Bl. 113 ff. d. A.)* verdeutlicht. Der Beklagte behauptet, er habe nicht beabsichtigt, den Kläger in den Pool zu werfen. Wenn der Kläger verlangt hätte, dass er damit aufhöre, so hätte er dies direkt getan. Letztlich meint der Beklagte, es müsse auch berücksichtigt werden, dass der Kläger – wie sein öffentlich zugängliches Instagram-Profil und die beigefügten Anlagen zeigten – mit seinen Beeinträchtigen selbst spielerisch umgehe und diese provokativ einsetze. Es sei überdies nicht nachvollziehbar, weshalb der Kläger das Arbeitsverhältnis nach der Betriebsfeier am 07.06.2024 trotz der von ihm behaupteten niederträchtigen Behandlung durch den Beklagten noch fortgeführt und sich sogar dazu bereit erklärt habe, die Patenschaft für dessen Tochter zu übernehmen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Klageschrift vom 24.09.2025 *(Bl. 2 ff. d. A.)* und die Schriftsätze des Klägers vom 14.01.2026 *(Bl. 71 ff. d. A.)* und 15.01.2026 *(Bl. 88 d. A.)* sowie die Schriftsätze des Beklagten vom 26.11.2025 *(Bl. 50 ff. d. A.)*, 17.02.2026 *(Bl. 95 ff. d. A.)* und 28.05.*2026 (Bl. 171 ff. d. A.)* nebst die dazugehörigen Anlagen sowie die Terminsprotokolle verwiesen.

...

Entscheidungsgründe

A.

Die Klage ist zulässig, aber nur teilweise begründet.

I.

Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung einer Geldentschädigung iHv. 5.000,00 Euro.

Der Anspruch ergibt sich daraus, dass der Beklagte das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers *(Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG, Art. 8 Abs. 1 EMRK)* durch das Setzen in den Kinderwagen, das Hindern des Klägers am Verlassen des Kinderwagens, das Ziehen des Klägers im Kinderwagen über den Hof sowie das anschließende einem Baby gleiche Hochheben während der Betriebsfeier am 07.06.2024 in rechtswidriger, schuldhafter und erheblicher Weise verletzt hat. Der Anspruch folgt aus § 280 Abs. 1 BGB *(der Beklagte hat die ihn gemäß § 241 Abs. 2 BGB treffende vertragliche Nebenpflicht, das Persönlichkeitsrecht des Klägers zu schützen, verletzt)* und aus § 823 Abs. 1 BGB *(das Persönlichkeitsrecht ist als sonstiges Recht durch § 823 Abs. 1 BGB geschützt)*, jeweils in Verbindung mit § 253 Abs. 2 BGB *(vgl. LAG Hamm 28.05.2025 – 18 SLa 959/24 – Rn. 33)*.

1.

Dabei ist in rechtlicher Hinsicht von folgenden Grundsätzen auszugehen:

a)

Das durch Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs.1 GG und Art. 8 Abs. 1 EMRK gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist auch im Privatrechtsverkehr und damit insbesondere auch im Arbeitsverhältnis zu beachten. Ein Anspruch auf Geldentschädigung wegen einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung - nur eine solche kommt für eine Entschädigungszahlung in Betracht - setzt voraus, dass die Beeinträchtigung nicht auf andere Weise befriedigend ausgeglichen werden kann. Die Zubilligung einer Geldentschädigung im Fall einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung beruht auf dem Gedanken, dass ohne einen solchen Anspruch Verletzungen der Würde und Ehre des Menschen häufig ohne Sanktion bleiben würden mit der Folge, dass der Rechtsschutz

...

der Persönlichkeit verkümmern würde. Bei dieser Entschädigung steht - anders als beim Schmerzensgeld - regelmäßig der Gesichtspunkt der Genugtuung des Opfers im Vordergrund. Außerdem soll sie der Prävention dienen *(vgl. BAG 19.02.2015 – 8 AZR 1007/13 – Rn. 14; BGH 12.03.2024 - VI ZR 1370/20 – Rn. 71, BGHZ 240, 45).*

b)

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst dabei den Schutz der Achtung der eigenen personalen und sozialen Identität und deren Entfaltung. Der Einzelne soll davor geschützt werden, zum Objekt fremden Handelns gemacht oder in seiner Persönlichkeit herabgewürdigt zu werden *(vgl. BVerfG 14.01.2020 – 2 BvR 1333/17 - Rn. 111, BVerfGE 153, 1).*

c)

Ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass hierdurch die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich wird, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des jeweiligen Einzelfalls beurteilt werden. Hierbei sind im Rahmen der gebotenen Gesamtwürdigung insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner der Anlass und die Beweggründe des Handelnden - hier der Beklagten - sowie der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen *(vgl. BAG 19.02.2015 - 8 AZR 1007/13 – Rn. 16).*

2.

In Anwendung dieser Prämissen hat der Beklagte nach Auffassung der erkennenden Kammer schwerwiegend, rechtswidrig und schuldhaft in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers eingegriffen, indem er diesen während der Betriebsfeier am 07.06.2024 in einen Kinderwagen gesetzt, am Verlassen des Kinderwagens gehindert, sodann in dem Kinderwagen über den Betriebshof gefahren und einem Baby gleich aus dem Kinderwagen gehoben und in Richtung des aufgebauten Pools getragen hat.

a)

Zwischen den Parteien steht nicht im Streit, dass der Beklagte den Kläger - wie von diesem vorgetragen – anlässlich der Betriebsfeier am 07.06.2024 hochgehoben, in einen in der Nähe befindlichen Kinderwagen gesetzt, dessen Griffe nach unten gedrückt, den Kläger anschließend in dem Kinderwagen rückwärts über den Hof in Rich-

tung des aufgestellten Pools gezogen und im Anschluss daran einem Baby gleich aus dem Kinderwagen gehoben hat. Dadurch stellte der Beklagte den Kläger für sämtliche Anwesenden sichtbar einem Kleinkind gleich. Die Verwendung eines Kinderwagens stellt ein Symbol frühkindlicher Hilfsbedürftigkeit und Unmündigkeit dar. Indem der Beklagte den erwachsenen Kläger in einen Kinderwagen setzte und dort festhielt, sprach er ihm symbolisch seine Eigenständigkeit und Gleichwertigkeit als erwachsener Mensch ab. Besonders schwer wiegt, dass diese Darstellung gerade an die körperliche Besonderheit des Klägers anknüpfte. Die Situation erhielt ihren vermeintlichen Unterhaltungswert ausschließlich daraus, dass der Kläger aufgrund seiner Kleinwüchsigkeit optisch die Rolle eines Kindes einnehmen konnte. Die körperlichen Beeinträchtigungen des Klägers wurden damit gezielt instrumentalisiert, um ihn zum Objekt der Belustigung des Beklagten und der übrigen Belegschaft zu machen. Die Verletzung des sozialen Achtungsanspruchs des Klägers wird dadurch intensiviert, dass der Beklagte letzteren am Verlassen des Kinderwagens hinderte. Dadurch wurde dem Kläger die Möglichkeit genommen, die für ihn entwürdigende Situation eigenständig zu beenden. Erschwerend kommt außerdem hinzu, dass der Beklagte als Arbeitgeber das zwischen den Parteien bestehende Über-/Unterordnungsverhältnis ausnutzte und den Kläger im Rahmen einer Betriebsfeier vor einem Großteil der Belegschaft öffentlich zum Objekt degradierte und der Lächerlichkeit preisgab. Mögen die Parteien im privaten Bereich auch einen anderen Umgang gepflegt haben, kann ohne weiteres nicht davon ausgegangen werden, dass dieser auch in die arbeitsvertragliche Verbindung der Parteien übertragen werden darf.

b)

Die Beeinträchtigung war auch rechtswidrig.

Da es sich bei dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht um ein sog. Rahmenrecht handelt, ist die Rechtswidrigkeit im Wege einer Güter- und Interessenabwägung festzustellen *(vgl. BAG 15.09.2016 – 8 AZR 351/15 – Rn. 40)*.

aa)

Auf Seiten des Beklagten kommt allenfalls das Interesse an einer lockeren Gestaltung der Betriebsfeier in Betracht.

...

bb)

Dieses Interesse vermag den Eingriff jedoch nicht zu rechtfertigen. Die öffentliche Herabwürdigung eines Arbeitnehmers unter bewusster Ausnutzung seiner Behinderung bzw. körperlichen Beeinträchtigung stellt keinen schutzwürdigen Beitrag zur Unterhaltung einer Betriebsveranstaltung dar. Humor findet seine Grenze jedenfalls da, wo die Würde eines anderen Menschen verletzt wird. Der Beklagte knüpfte gezielt an eine unveränderliche körperliche Eigenschaft des Klägers an und machte diese zum Gegenstand der öffentlichen Belustigung. Ein legitimes Interesse, einen Arbeitnehmer auf diese Weise vor seinen Kollegen lächerlich zu machen, besteht nicht. Die vorzunehmende Abwägung fällt daher zugunsten des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers aus.

cc)

Soweit der Beklagte einwendet, die Parteien hätten außerhalb des Arbeitsverhältnisses einen freundschaftlichen Umgang gepflegt, in dessen Rahmen der Kläger regelmäßig selbst Scherze über seine Beeinträchtigung gemacht habe, ergibt sich daraus nichts anderes. Allein der Umstand, dass der Kläger selbst gelegentlich Witze über seine Kleinwüchsigkeit gemacht hat, berechtigt Dritte nicht, ihn ihrerseits über eine „Generaleinwilligung" zum Gegenstand öffentlicher Belustigung zu machen. Wer eine körperliche Besonderheit (etwa auf einem öffentlich einsehbaren Instagram Profil) selbstironisch thematisiert, verzichtet damit nicht in jeder Situation auf den Schutz seiner Persönlichkeit. Die Selbstbestimmung über die Art und Weise der Darstellung der eigenen Person verbleibt vielmehr beim Betroffenen selbst.

dd)

Die Rechtswidrigkeit des Handelns des Beklagten ist im vorliegenden Fall auch nicht deshalb ausgeschlossen, weil der Kläger ausdrücklich eingewilligt hat, von dem Beklagten in den Kinderwagen gesetzt, an dessen Verlassen gehindert, in dem Kinderwagen rückwärts über den Hof gezogen und sodann einem Bay gleich aus dem Kinderwagen herausgehoben zu werden. Eine solche Einwilligung liegt zur Überzeugung der erkennenden Kammer nicht vor. Der Kläger hat insofern vorgetragen, zunächst im Zusammenhang mit dem Versuch des Beklagten, ihn in den Pool zu werfen, und sodann, als er im Kinderwagen saß, gegenüber dem Beklagten ausdrücklich kommuniziert zu haben, dass er das nicht wolle. Darüber hinaus hat er sogar seine Arbeitskollegen dazu aufgerufen, den Beklagten in seinem Handeln zu stoppen. Dieser Vortrag

gilt nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. Nach § 138 Abs. 3 ZPO sind Tatsachen, die nicht ausdrücklich bestritten werden, grundsätzlich als zugestanden anzusehen. So liegt der Fall hier. Der Beklagte ist dem Vortrag des Klägers zu den genauen Abläufen am Abend der Betriebsfeier zur Überzeugung der erkennenden Kammer *(§ 286 ZPO)* nicht erheblich entgegengetreten. Insofern beschränkt sich der Beklagte an dieser Stelle darauf, schlicht zu behaupten, er hätte mit seinem Handeln aufgehört, wenn der Kläger dies verlangt hätte. Dies ist jedoch nicht ausreichend, um dem Vorbringen des Klägers auf der Darlegungsebene erheblich entgegenzutreten. Dazu wäre angesichts der detaillierten Schilderungen des Klägers zu den Ereignissen am Abend des 07.06.2024, dezidiertes Gegenvorbringen des Beklagten, insbesondere hinsichtlich der von dem Kläger vorgetragenen konkreten Äußerungen, erforderlich gewesen.

c)

Der Beklagte hat auch schuldhaft in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers eingegriffen. Die Rechtsgutverletzung erfolgte jedenfalls fahrlässig iSd. § 276 Abs. 1 BGB. Es kann dahinstehen, wie die Einlassung des Beklagten zu bewerten ist, er habe eine Herabwürdigung des Klägers nicht gewollt und diesem nur einen „Gegenstreich" spielen wollen. Auch wenn man diesen zwischen den Parteien streitigen Vortrag zu Gunsten des Beklagten als wahr unterstellt, hätte er die Herabwürdigung des Klägers bei Reflektion seines Handelns unschwer erkennen können, weshalb ihn jedenfalls ein Fahrlässigkeitsvorwurf trifft.

d)

Der Anspruch auf Zahlung einer Geldentschädigung, den der Kläger unter Äußerung einer Vorstellung von 20.000,00 Euro letztlich in das Ermessen des Gerichts gestellt hat, beläuft sich auf 5.000,00 Euro.

aa)

Eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts begründet dann einen Anspruch auf Entschädigung, wenn eine so schwerwiegende Rechtsverletzung vorliegt, die in anderweitiger Weise nicht aufgefangen bzw. kompensiert werden kann. Die Höhe eines Geldentschädigungsanspruchs wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts hängt insbesondere von der Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner von Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie von dem Grad seines Verschuldens ab *(ArbG Dortmund 13.09.2024 – 3 Ca 1093/24 – Rn. 78)*.

...

bb)

Zunächst kann die Beeinträchtigung nicht anderweitig, etwa durch den Ausspruch einer Entschuldigung, kompensiert werden. Die Herabwürdigung des Klägers erfolgte öffentlich vor einer Vielzahl von Kollegen. Die damit verbundene Ehr- und Würdeverletzung wirkt über den Zeitpunkt des Geschehens hinaus. Der Kläger musste erleben, dass seine körperliche Beeinträchtigung zum Gegenstand kollektiver Belustigung gemacht wurde. Eine Geldentschädigung ist nach Ansicht der erkennenden Kammer daher erforderlich, um dem erlittenen immateriellen Schaden angemessen Rechnung zu tragen und Genugtuung zu verschaffen.

cc)

Unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls erachtet die Kammer eine Geldentschädigung iHv. 5.000,00 Euro für angemessen, aber auch ausreichend.

Zugunsten des Klägers fällt die Schwere des Eingriffs in sein allgemeines Persönlichkeitsrecht ins Gewicht. Das Verhalten des Beklagten knüpfte erkennbar an die Kleinwüchsigkeit des Klägers an und war geeignet, diesen in den Augen der Anwesenden kindlich, hilfsbedürftig und nicht vollwertig erscheinen zu lassen. Hierdurch wird der soziale Geltungsanspruch des Klägers erheblich beeinträchtigt *(vgl. auch oben unter A.I.2.a))*. Besonders belastend wirkt sich aus, dass die Handlung von dem Beklagten als Arbeitgeber des Klägers ausging. In dieser Funktion oblag es gerade dem Beklagten, die Persönlichkeit und Würde des Klägers zu schützen. Stattdessen schuf er eine Situation, in der die körperliche Beeinträchtigung des Klägers zum Gegenstand öffentlicher Belustigung werden konnte. Auch eine kritische Selbstreflektion des eigenen Verhaltens des Beklagten ist nicht feststellbar gewesen. Dies zeigt sich daran, dass er den Kläger, als dieser nach der Situation mit einem Taxi nach Hause fahren wollte, mit kleinen Kieselsteinen oder Kronkorken beworfen und außerdem wenig verständnisvoll und einsichtig geäußert hat: „Hast du einen Aufmerksamkeitskomplex? Du hast mir die Party gecrasht, für die ich viel Geld ausgegeben habe."

Auf der anderen Seite war bei der Bemessung der Entschädigungshöhe zu berücksichtigen, dass die Parteien nach dem von dem Kläger nicht erheblich bestrittenen und damit nach § 138 Abs. 3 ZPO zugestandenen Vorbringen des Beklagten auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses über einen längeren Zeitraum freundschaftlich miteinan-

der verbunden waren und einen lockeren Umgang pflegten. Hierzu gehörte - wie die dem Schriftsatz des Beklagten vom 17.02.2026 beigefügten Anlagen zeigen – insbesondere auch ein offener und humorvoller Umgang mit der Kleinwüchsigkeit des Klägers. Mag daraus zwar kein Verzicht des Klägers auf den Schutz seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts folgen *(vgl. dazu oben unter A.I.2.b)cc))*, relativiert dieser Umstand die (subjektive) Intensität der Herabwürdigung der streitgegenständlichen Handlung jedenfalls insoweit, als die Parteien zuvor einen Umgang miteinander etabliert hatten, in dem die körperliche Besonderheit des Klägers nicht tabuisiert war.

Gleichwohl überschritt der Beklagte die Grenzen eines bei freundschaftlicher Verbundenheit möglicherweise noch hinnehmbaren Scherzes deutlich. Entscheidend ist, dass die Situation nicht im rein privaten Bereich stattfand, sondern im Rahmen einer Betriebsfeier vor einer größeren Zahl von Anwesenden. Die Herabwürdigung erhielt dadurch eine erhebliche soziale Breitenwirkung. Zudem bestand zwischen den Parteien ungeachtet einer privaten Verbundenheit weiterhin ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis, welches den Beklagten zu besonderer Rücksichtnahme verpflichtete.

Unter Abwägung aller Umstände des vorliegenden Einzelfalls hält die Kammer daher die von dem Kläger für angemessen erachtete Entschädigung von 20.000,00 Euro für übersetzt. Die Verletzung erreicht weder hinsichtlich ihrer Dauer noch hinsichtlich ihrer Intensität oder ihrer nachhaltigen Folgen ein Gewicht, das die Zubilligung eines derart hohen Betrages rechtfertigen könnte. Auf der anderen Seite wäre lediglich eine symbolische Entschädigung dem Gewicht des Eingriffs nicht angemessen. Mit Blick auf die Erheblichkeit der Persönlichkeitsrechtsverletzung des Klägers erachtet die Kammer daher eine Geldentschädigung von 5.000,00 Euro für angemessen, um der Genugtuungsfunktion des Anspruchs wirksam Geltung zu verschaffen.

II.

Im Übrigen ist die zulässige Klage nicht begründet.

1.

Nachdem der Kläger seinen auf die Zahlung von Urlaubsabgeltung gerichteten Klageantrag nach erfolgter Zahlung durch den Beklagten iHv. 2.637,20 Euro brutto zurückgenommen hat, war nur noch über einen Urlaubsabgeltungsanspruch iHv. 4.031,97 Euro brutto abzüglich 3.164,09 Euro netto zu entscheiden. Die hinsichtlich dieses

Streitgegenstandes insoweit noch rechtshängige Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

a)

Der Kläger hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeltung iHv. 4.031,97 Euro brutto abzüglich 3.164,09 Euro netto aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Denn der Anspruch ist durch Erfüllung nach § 362 Abs. 1 BGB untergegangen. Zwischen den Parteien steht nicht in Streit, dass der Beklagte die noch ausstehende Urlaubsabgeltung iHv. 4.031,97 Euro brutto abgerechnet und den sich daraus ergebenden Nettobetrag iHv. 3.164,09 Euro netto am 15.01.2026 an den Kläger ausbezahlt hat *(vgl. Schriftsatz des Klägers vom 15.01.2026, Bl. 88 d. A., und Schriftsatz des Beklagten vom 17.02.2026, dort S. 2, Bl. 96 d. A.).*

b)

Mangels Bestehens der Hauptforderung ist auch der geltend gemachte Zinsanspruch nicht gegeben.

2.

Soweit der Kläger darüber hinaus einen Anspruch auf Vergütung von ihm geleisteter Überstunden iHv. 6.164,98 Euro brutto geltend macht, steht ihm auch dieser Anspruch nicht zu. Der Anspruch folgt auch nicht aus § 612 Abs. 1 BGB. Denn die Kammer ist mit dem Beklagten der Auffassung, dass der Kläger die Voraussetzungen für die Vergütung von Überstunden nicht schlüssig dargelegt hat.

a)

Der Arbeitgeber ist nach § 611a Abs. 2 BGB zur Gewährung der vereinbarten Vergütung für die vereinbarte Arbeitsleistung verpflichtet. Legen die Parteien – wie im Streitfall in § 1 des Arbeitsvertrags vom 15.08.2022 – einen bestimmten Umfang der zu erbringenden Arbeitsleistung fest, betrifft die Vergütungspflicht zunächst (nur) die Vergütung für die vereinbarte Normalarbeitszeit. Verlangt der Arbeitnehmer gestützt auf § 612 Abs. 1 BGB weitere Vergütung, so treffen ihn die Darlegungs- und Beweislast dafür, über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet zu haben und dass die Leistung von Überstunden vom Arbeitgeber veranlasst worden oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeit notwendig oder vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden ist *(vgl. BAG 12.12.2016 – 5 AZR 363/16 – Rn. 21, BAGE 157, 347; BAG*

10.04.2013 – 5 AZR 122/12 – Rn. 9). Bei einem Arbeitszeitkonto genügt es, dass der Arbeitnehmer die Vereinbarung des Arbeitszeitkontos und das Guthaben zum vereinbarten Auszahlungszeitpunkt darlegt *(LAG Niedersachsen 26.02.2026 – 10 SLa 667/25 – Rn. 11).*

b)

Die Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos hat der Kläger im Streitfall nicht dargelegt. Er beschränkt sich insoweit auf die bloße Behauptung des Bestehens eines Arbeitszeitkontos *(vgl. S. 3 seines Schriftsatzes vom 14.01.2026, Bl. 73 d. A.)*, ohne eine entsprechende Vereinbarung mit dem Beklagten dezidiert darzutun. Er führt lediglich aus, dass der Beklagte einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ein elektronisches Zeiterfassungssystem, eingeführt hat. Dabei handelt es sich regelmäßig jedoch nur um ein technisches System für die Erfassung der Arbeitszeiten (Kommen, Gehen, Pausen, etc.), das nicht per se einen Rückschluss auf die Vereinbarung eines Kontos zulässt, auf dem die erfassten Zeiten gesammelt, mit der vertraglichen Soll-Arbeitszeit verrechnet und gegebenenfalls als Über- oder Minusstunden ausgewiesen werden. Überdies hat die unionsrechtlich bedingte Pflicht zur Arbeitszeiterfassung keinen Einfluss auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess *(vgl. BAG 04.05.2022 – 5 AZR 474/21 – Rn. 29 ff.).*

c)

Im vorliegenden Fall kann dahinstehen, ob der Kläger ausreichend zur Veranlassung der Überstundenleistung durch den Beklagten vorgetragen hat. Denn der Kläger hat auch auf das Bestreiten des Beklagten nicht ausreichend substantiiert, an welchen Tagen, zu welchen Zeiten und in welchem Umfang er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist bzw. sich auf Weisung des Beklagten zur Arbeitsleistung bereitgehalten hat. Er weist in diesem Zusammenhang schlicht darauf hin, dass das bei dem Beklagten installierte Zeiterfassungssystem im Zeitraum vom 22.04.2023 bis 22.05.2025 zu seinen Gunsten insgesamt 355,33 Überstunden ausgewiesen habe. Wie sich diese Stunden im Einzelnen zusammensetzen, konkretisiert der Kläger auch nicht durch die Ausführungen zu einzelnen Tagen in der Zeit vom 17.10.2024 bis 15.03.2025 in seinem Schriftsatz vom 14.01.2026 *(dort S. 2 f., Bl. 72 f. d. A.)*. Denn er schildert nur Umstände, die seiner Ansicht nach dafür sprechen, dass die von ihm behaupteten Überstunden dem Beklagten zurechenbar sind. Wie sich die behaupteten 355,33 Überstunden im Einzelnen zusammensetzen führt der insoweit darlegungsbe-

lastete Kläger jedoch weder für die Kammer nachvollziehbar noch für den Beklagten einlassungsfähig aus.

d)

Da der Kläger bereits darlegungsfällig für das Vorliegen der Voraussetzungen eines Anspruchs auf Vergütung von Überstunden geblieben ist, kommt es nicht darauf an, ob der Anspruch auch deshalb nicht gegeben ist, weil er nach § 18 des Arbeitsvertrags vom 15.08.2022 verfallen ist.

e)

Mangels Bestehens der Hauptforderung ist auch der geltend gemachte Zinsanspruch nicht gegeben.

B.

Die Kostenentscheidung resultiert aus § 92 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Da beide Parteien in dem Rechtsstreit teilweise obsiegen und teilweise unterliegen, waren die Kosten verhältnismäßig zu teilen. Dem Kläger waren überdies die Kosten für die teilweise Klagerücknahme aufzuerlegen. Unter Zugrundelegung eines Kostenstreitwerts von 32.966,18 Euro haben der Kläger demnach 85% und der Beklagte 15% der Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

C.

Der Streitwert war nach § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Dabei wurden die zuletzt streitgegenständlichen Forderungen mit ihrem Nennbetrag berücksichtigt.

...

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite www.justiz.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung

...

durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**