

Mobbing

Wer Schmerzensgeld infolge Mobbings begehrt, trägt die Darlegungs- und Beweislast für die begangenen Rechtsgutsverletzungen einschließlich des erforderlichen Verschuldens und der daraus resultierenden Erkrankung.

Das Wort „Mobbing“ ist derzeit in aller Munde. Häufig möchten Mandanten Schadensersatz oder Schmerzensgeld, weil sie sich am Arbeitsplatz oder an einem anderen Ort gemobbt fühlen. Das Landesarbeitsgericht Erfurt hatte nunmehr nochmals einen Fall zu entscheiden, in dem es um Mobbing ging. Die Besonderheit des Falles lag darin, dass eine Ehefrau geltend machte, ihr Mann sei durch ständige Demütigungen am Arbeitsplatz erkrankt und in den Tod getrieben worden.

Sie beehrte daher von der ehemaligen Arbeitgeberin ihres verstorbenen Ehemannes Schmerzensgeld, Schadensersatz sowie die Erstattung von Beerdigungskosten. Dies begründete sie damit, die ehemalige Arbeitgeberin habe ihren Gatten systematisch gemobbt. Die Klage hatten keinen Erfolg. Die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Thüringen führte aus, bei dem Begriff „Mobbing“ handele es sich um die Bezeichnung eines Spezialfalles der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, da durch die Summe mehrerer in systematischem Zusammenhang stehender und auf die psychosoziale Destabilisierung des Adressaten gerichtete Angriffshandlungen gekennzeichnet ist bzw. das systematische, zielgerichtete langandauernde, diskriminierende und anfeindende Verhalten von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Ein danach erforderliches, systematisches, auf das Ziel der schwerwiegenden Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Verstorbenen gerichtetes Verhalten der Beklagten sei nicht erkennbar. Selbst wenn man durch die vorzunehmende Gesamtbetrachtung zu dem Ergebnis gelangen könnte, dass die einzelnen für sich genommenen unschädlichen Handlungen der Beklagten bei einer Gesamtschau die Annahme rechtfertigen würden, dass ein systematisches, auf das Ziel der schwerwiegenden Verletzung des Persönlichkeitsrechts gerichtetes Verhalten vorgelegen hätte, so habe die Klägerin die Anforderungen an die ihr obliegende Darlegungs- und Beweislast nicht erbracht. Wer wegen Mobbing Schmerzensgeld begehre, habe die Darlegungs- und Beweislast für die begangenen Rechtsgutsverletzungen einschließlich des erforderlichen Verschuldens und der daraus resultierenden Erkrankungen. Die beanstandeten Verhaltensweisen seien in jedem Einzelfall so konkret darzulegen und zu beweisen, dass in jedem Einzelfall beurteilt werden könne, ob diese rechtswidrige, diskriminierende Verhaltensweisen darstellen und die Erkrankung des Betroffenen verursacht haben. Das Verschulden müsse sich dabei nicht nur auf die einzelnen Handlungen, sondern auch die hierdurch ausgelöste Erkrankung beziehen. Mithin sei darzulegen und zu beweisen, dass der Arbeitgeber zumindest damit rechnen musste, dass dessen rechtswidrige Handlungen grundsätzlich auch geeignet waren, den fraglichen Gesundheitsschaden auszulösen. Diese Voraussetzungen seien vorliegend nicht erfüllt. Die Beklagte habe nicht damit rechnen müssen, dass der Verstorbene durch den Ausspruch einer Kündigung und/oder die Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit erkrankt. Es lägen auch nicht die kleinsten Hinweise dafür vor, dass die Beklagte den Freitod des Verstorbenen hätte erkennen können oder gar in Kauf genommen hätte. Die Beklagte habe den Suizid des Verstorbenen nicht verursacht. Dem folgend könne die Klägerin auch keinen Ersatz der Bestattungskosten, Unterhaltsschaden oder für verlorene Dienste haben (Landesarbeitsgericht Erfurt, 2. Kammer, Urteil vom 25.01.2007, 2 Sa 366/05).

Diese Entscheidung reiht sich ein in die Rechtsprechung der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte, die für die Kläger, die ein Begehren auf angebliches „Mobbing“ stützen, in der Regel negativ ausgehen. Die Darlegungs- und Beweislast ist insoweit eine kaum zu überwindende Hürde. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Da hiervon Gebrauch gemacht wurde, bleibt abzuwarten, wie dort entschieden wird.

Es ist bekannt, dass Mobbing zu einem Suizid führen kann. Geschätzt wird, dass ca. 20 % aller Selbsttötungsfälle pro Jahr auf Mobbing zurückzuführen sind. Je länger das Mobbing andauert, desto schwieriger wird die Situation. Neben gesundheitlichen Problemen kommen soziale Folgen hinzu.

Besondere Gesetze zum Schutz vor Mobbing bestehen bisher nicht und wurden vom Gesetzgeber auch derzeit noch nicht für erforderlich gehalten. Aus dem oben Gesagten ergibt sich, dass es auch sehr schwierig ist, rechtlich gegen Mobbing vorzugehen. Insoweit sind die Betriebsparteien angehalten, durch präventive Maßnahmen Mobbing zu vermeiden.

RAin Dr. Caroline Gebhardt
Rechtanwälte JR Gebhardt und Kollegen
www.gebhardt-und-kollegen.de

