

Runder Tisch Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen

5. Längste Kaffeepause in Freiburg
am 13. Juni 2008

Mobbing und Arbeitsrecht mit

Dr. Peter H.M. Rambach
Fachanwalt für Arbeitsrecht
RA'e Dr. Fettweis & Sozien, Freiburg
www.fettweis.eu

Häufig als Mobbing empfundene Situationen

- ständige Kritik an der Arbeit
- Kontaktverweigerung
- Verbreitung von Gerüchten
- fortgesetzte Infragestellung der Entscheidungen des Betroffenen
- ständige Zuweisung neuer, unterwertiger oder sinnloser Arbeitsaufgaben
- Versetzung in einen Raum weit ab von den Kollegen

Was ist Mobbing?

Thüringer LAG, Urteil vom 15. Februar 2001, 5 Sa 102/2000

- Der Staat, der Mobbing in seinen Dienststellen und in der Privatwirtschaft zulässt oder nicht ausreichend sanktioniert, kann sein humanitäres Wertesystem nicht glaubwürdig an seine Bürger vermitteln und gibt damit dieses Wertesystem langfristig dem Verfall preis.
- Entsprechend dem Verfassungsauftrag des Art. 1 Abs. 1 GG **muss die Rechtsprechung** in Ermangelung einer speziellen gesetzlichen Regelung, in Verantwortung gegenüber dem Bestandsschutz der verfassungsmäßigen Wertordnung und zur Gewährleistung der physischen und psychischen Unversehrtheit der im Arbeitsleben stehenden Bürger **gegenüber Mobbing ein klares Stop-Signal setzen**.

Was ist Mobbing?

Thüringer LAG, Urteil vom 10.06.2004 - 1 Sa 148/01

- Mobbing kann nur angenommen werden, wenn systematische und zielgerichtete Anfeindungen gegen den Arbeitnehmer vorliegen. Daran fehlt es, wenn es in der Entwicklung einer im Wesentlichen psychisch bedingten Konfliktsituation zu einer Eskalation kommt, auf die der Arbeitgeber mit einem nicht mehr sozialadäquaten Exzess reagiert (hier: Suspendierung von der Arbeitsleistung und nachfolgende Versetzung).
- Verfahren mit Mobbingbezug entscheiden sich in der Regel an dem im Einzelfall gegebenen Sachverhalt und nicht an Rechtsfragen. Für die streitentscheidende Aufgabe der Gerichte ist es nicht hilfreich, wenn der Eindruck erweckt wird, die Gerichte müssten „gegenüber Mobbing ein klares Stop-Signal“ setzen (so Thür. LAG vom 15.02.2001, LAGE Nr. 3 zu Art. 2 GG Persönlichkeitsrecht, Leitsatz 1).

Was ist Mobbing?

LAG Rheinland-Pfalz v. 27.7.2004, 5 Sa 219/04

Aufgrund der allgemein bekannten menschlichen Unzulänglichkeiten pflegen Mitarbeiter untereinander - aber auch Vorgesetzte und Mitarbeiter - nicht immer einen Umgang miteinander wie er unter zivilisierten Menschen an sich wünschenswert und geboten ist. Verletzen einzelne Mitarbeiter - auch Vorgesetzte - Verhaltenspflichten im Umgang mit anderen Mitarbeitern, so können derartige Verhaltensweisen nicht immer dem Arbeitgeber zugerechnet werden.

Abgesehen davon versteht man unter Mobbing nur **das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern**. Verbale und sonstige Entgleisungen eines einzelnen Arbeitnehmers - auch wenn diese mehr als einmal vorkommen - erfüllen noch nicht ohne weiteres den Begriff des Mobbings.

Was ist Mobbing?

LAG Berlin, Urteil vom 15.07.2004, 16 Sa 2280/03

- „Mobbing“ ist für sich genommen kein juristisch verwertbarer Begriff.

-Behauptet eine Arbeitnehmerin, sie sei durch fortgesetzte Herabsetzungen und Schikanen ihres Arbeitgebers seelisch krank geworden, muss sie im Prozess um Schadensersatz und Schmerzensgeld die beanstandeten Verhaltensweisen so **konkret darlegen und beweisen**, dass **in jedem Einzelfall** beurteilt werden kann, ob diese Verhaltensweisen rechtswidrige und schuldhaftes Überschreitungen des Direktionsrechts gewesen sind **und** ob der Handelnde damit zu rechnen hatte, dass sein Verhalten eine Erkrankung bei der Arbeitnehmerin verursachen könnte.

-Es genügt nicht, die beanstandeten Verhaltensweisen unter eine der inzwischen gebräuchlichen Definitionen von „Mobbing“ zu subsumieren.

Was ist Mobbing?

OLG Stuttgart, Urteil v. 28.07.2003, 4 U 51/03

- Ein Amtshaftungsanspruch wegen "Mobbing" scheidet aus, wenn das Opfer sich auf im wesentlichen im mehrjährigem Abstand erteilte **unterdurchschnittliche dienstliche Beurteilungen** beruft. Es fehlt dann an einem ausreichenden, die Beurteilungen verbindenden Fortsetzungszusammenhang, wenn mit den Beurteilungen eine länger andauernde, unredliche anprangernde Wirkung nicht verbunden ist.

- Rechtmäßige, sich innerhalb des eingeräumten Beurteilungsspielraums haltende dienstliche Beurteilungen sind vom Beurteilten hinzunehmen und können auch unter dem Gesichtspunkt des "Mobbing" keine Haftung des Dienstherrn begründen, **wenn nicht im Zusammenhang mit den Beurteilungen ein Schikanewillen erkennbar wird.**

Was ist Mobbing?

OLG Stuttgart, Urteil v. 28.07.2003, 4 U 51/03

- kurzfristigen Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen fehlt in der Regel schon die notwendige **systematische Vorgehensweise**

(so auch LAG Bremen, NZA-RR 2003, 234, 235 f; LAG Hamm, Urteil vom 25.06.2002, Az.: 18 (11) Sa 1295/01; LAG Rheinland-Pfalz NZA-RR 2002, 121, 122; LAG Schleswig-Holstein NZA-RR 2002, 457).

Ansonsten erfolgt das gegen eine Person gerichtete Verhalten nur dann systematisch, **wenn sich aus einer Kette von Vorfällen ein System erkennen lässt.** Bei zeitlich weit auseinander liegenden Handlungen fehlt in der Regel die notwendige systematische Vorgehensweise (LAG Bremen NZA-RR 2003, 234, 236; im konkreten Fall von neun Vorfällen in ca. 3 1/2 Jahren in Frage gestellt).

Was verbietet das AGG ?

Zentrale Vorschrift: (§ 7 Abs. 1)

Beschäftigte dürfen nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt oder belästigt werden.

Ziele/Vorgaben des AGG

Keine Benachteiligung wegen

- der Rasse
- der ethnischen Herkunft
- der Religion
- der Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität
- des Geschlechts

Arten der Benachteiligung

nach § 3 Abs. 1 bis 5 AGG gelten als
Benachteiligung:

- unmittelbare Benachteiligung
- mittelbare Benachteiligung
- Belästigung
- sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

Mobbing Arten der Benachteiligung

Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt **und** ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Arten der Benachteiligung

Hinweis:

Nicht jedes Mobbing ist eine
Diskriminierung nach dem AGG –
sondern nur dann, wenn es wegen eines
der Merkmale des § 1 AGG erfolgt!

Arbeitsrechtliche Pflichten

Der **Arbeitgeber** hat aufgrund des bestehenden
Arbeitsverhältnisses als arbeitsvertragliche Nebenpflicht die
sog. **Fürsorgepflicht**, die ihn verpflichtet, auf das Wohl und
die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu
nehmen.

Dazu gehört auch die Pflicht, den Arbeitnehmer davor zu
schützen, dass er am Arbeitsplatz Gesundheitsgefahren
ausgesetzt ist (vgl. § 618 Abs. 1 BGB) und Maßnahmen zu
unterlassen, die geeignet sind, das Fortkommen des
Arbeitnehmers zu beeinträchtigen.

Arbeitsrechtliche Pflichten

Arbeitgeber und Betriebsrat sind verpflichtet, das **Persönlichkeitsrecht** der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer gegen Beeinträchtigungen zu schützen (§ 75 Abs. 2 BetrVG) .

Unter dem Begriff des Persönlichkeitsrechts wird das Recht des Einzelnen auf Achtung seiner Menschenwürde und Entfaltung seiner individuellen Persönlichkeit verstanden.

Arbeitsrechtliche Pflichten

Arbeitnehmer haben gegenüber dem Arbeitgeber die arbeitsvertragliche **Nebenpflicht**, sich so zu verhalten, dass der Betriebsablauf nicht beeinträchtigt wird und Schäden für das Eigentum bzw. Vermögen des Arbeitgebers vermieden werden (sog. **arbeitsrechtliche Treuepflicht** bzw. **Pflicht zur Unterlassung betriebsschädlichen Verhaltens**).

Gegenüber dem Betroffenen begeht der mobbende Arbeitnehmer durch sein Verhalten eine **unerlaubte Handlung** in Form einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit.

Ansprüche des Betroffenen

Beschwerde- und Anzeigerecht (§ 84, 85 BetrVG)

Arbeitsverweigerungsrecht und Beschäftigungsverbot (§§ 273, 618 BGB, § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz)

Unterlassung und Widerrufsanspruch (§§ 1004 BGB analog)

Schadensersatz (§§ 280, 823 BGB)

Ansprüche des Betroffenen

BAG, Urteil vom 25.10.2007, 8 AZR 593/06

Der Arbeitgeber haftet nach § 278 BGB für Schäden, die einer seiner Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass ihn sein Vorgesetzter schuldhaft in seinen Rechten verletzt.

Ansprüche des Betroffenen

Ansprüche nach dem SGB VII (= gesetzliche Unfallversicherung) scheiden aus, da Mobbingfolgen weder einen **Arbeitsunfall** noch eine **Berufskrankheit** darstellen (vgl. §§ 8, 9 SGB VII)

Rechte des benachteiligten Arbeitnehmers nach dem AGG

- Beschwerderecht § 13 AGG
- Leistungsverweigerungsrecht § 14 AGG
- Abhilfeanspruch § 12 AGG
- Schadensersatz/Entschädigung § 15 AGG

Darlegungs- und Beweislast

Will ein Arbeitnehmer gerichtlich gegen Mobbing vorgehen, so trägt er die Darlegungs- und Beweislast **für sämtliche mobbingbegründenden Umstände** und deren **Ursächlichkeit** für die geltend gemachte Rechtsverletzung (Beeinträchtigung der Gesundheit oder des Persönlichkeitsrechts)

Im Bereich des AGG besteht die Möglichkeit einer Beweiserleichterung (§ 22 AGG).

Beweislast

§ 22 AGG Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei **Indizien** beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes **vermuten** lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Verwirkung/Ausschlussfrist

BAG, Urteil vom 16.05.2007, 8 AZR 709/06

Eine wirksam vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist gilt grundsätzlich auch für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und damit für Ansprüche aus mobbingbedingten Verletzungshandlungen.

Dabei sind jedoch die Besonderheiten des sogenannten Mobbings insofern zu beachten, als eine **Gesamtschau** vorzunehmen ist, ob einzelne Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ein übergreifendes systematisches Vorgehen darstellen. **Länger zurückliegende Vorfälle sind zu berücksichtigen, soweit sie in einem Zusammenhang mit den späteren „Mobbing“-Handlungen stehen.**

Möglichkeiten des Arbeitgebers

Arbeitsrechtliches Instrumentarium, z.B.

- Ermahnung
- Abmahnung
- Versetzung
- Kündigung.

Möglichkeiten des Arbeitgebers

Z.B.

- Aufklärung/Schulung
- Leitbild, Unternehmenspolitik
- Betriebsvereinbarung („*Fairer Umgang am Arbeitsplatz*“)

Runder Tisch Sicherheit und Gesundheit
in den Unternehmen
5. Längste Kaffeepause in Freiburg
am 13. Juni 2008

Vielen Dank!