



Dr. jur. Frank Sievert ist Lehrbeauftragter der Hochschule für Angewandte Wissenschaften, HAW-Hamburg, seine Tätigkeitsschwerpunkte umfassen den Mobbingrechtsschutz, sowie das Kündigungsschutzrecht.

**Rechtsanwaltskanzlei Dr. jur. Frank Sievert
Alsterkamp 26
20149 Hamburg**

Telefon/ Fax: 040 / 51 97 94

von Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg

Mobbing - Schmerzensgeldklage nach Arbeitsvertragsende: Geld gibt's nur bei eigener weißer Weste

Besprechung des Urteils des Landesarbeitsgerichtes Bremen, Aktenzeichen 3 Sa 284/99

Das eben genannte Urteil setzt sich mit den Voraussetzungen eines Schadensersatz- und Schmerzensgeldanspruches wegen Mobblings aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis auseinander. Erstmals wurde durch diese obergerichtliche Rechtsprechung vorgegeben, dass immer dann, wenn ein Gemobbter seinen Schmerzensgeldanspruch damit begründet, er habe infolge des Mobblings seinen Arbeitsplatz verloren, der Verlust seines Arbeitsplatzes auch einzig und allein auf dem behaupteten Mobbing seiner Kollegen beruhen muss und nicht auch auf seinem eigenem Verhalten basieren darf.

Der Begriff wegweisend wird bei der Besprechung von Urteilen geradezu inflationär verwendet. Beim zu besprechenden Urteil ist diese Bewertung allerdings angebracht.

Worum ging es?

Das Landesarbeitsgericht (LAG) hatte sich mit der Rechtsfrage zu befassen, wann der Arbeitgeber einem durch seine Vorgesetzten gemobbten Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Schmerzensgeld schuldet. In Fortführung und Konkretisierung der bestehenden Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat das Landesarbeitsgericht Bremen zunächst die Tatbestandsvoraussetzungen für einen Schmerzensgeldanspruch wegen Mobblings für den Gemobbten präzisiert. Klarstellend insoweit, als durch eben genanntes Urteil die Zahlung von Schmerzensgeld als ultima ratio, als letztes Mittel, zur Bereinigung der Persönlichkeitsverletzung angesehen wird. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass das Ziel der Mobbingverfahren die Beseitigung der Mobbingssituation zu sein hat. Nur dann, wenn dem Interesse des Mobbingopfers allein durch Beseitigung der Mobbingssituation

nicht hinreichend genüge getan werden kann, soll der „verbleibende durch die Verletzung des Persönlichkeitsrechts entstandene Schaden“ materiell ausgeglichen werden. Maßgebend war indes die vom Gericht zu entscheidende Frage, ob immer nur dann, wenn ein Gemobbter seinen Schmerzensgeldanspruch damit begründet, er habe infolge des Mobbings seinen Arbeitsplatz verloren, der Verlust seines Arbeitsplatzes auch einzig und allein auf dem behaupteten Mobbing seiner Kollegen beruhen muss oder nicht auch zusätzlich auf seinem eigenem Verhalten basieren bedarf. Letzteres wurde vom Landesarbeitsgericht verneint.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Der Kläger war bei einem norddeutschen Rundfunk- und Fernsehsender als Leiter der Fernsehtechnik beschäftigt. Anfang der neunziger Jahre erhielt er eine fristlose Kündigung seitens der Beklagten. Der Kläger strengte hiergegen eine Kündigungsschutzklage an, die er gewann. Die Wiederaufnahme seiner Arbeit bei der Beklagten erreichte er im Wege der Vollstreckung des zuvor ebenfalls erfolgreich eingeklagten Weiterbeschäftigungsantrages. Die Kollegen und Vorgesetzten des Klägers mobbten den Kläger, seiner Darstellung zufolge nach der erstrittenen Wiederaufnahme der Beschäftigung bei der Beklagten erneut. Der Vorgesetzte des Klägers trennte diesen dabei zunächst von den bisherigen Kollegen räumlich und persönlich. Der Kläger wurde zu diesem Zweck in ein kleines abseits gelegenes Büro in einem anderen Flügel des weitläufigen Gebäudekomplexes „versetzt“. Der Vorgesetzte des Klägers entzog diesem weiterhin einen Teil seiner zuvor innegehabten Aufgaben. Insbesondere wurde der Kläger vom Besuch von innerbetrieblichen Meetings ausgeschlossen. Nachdem der Kläger wegen der gegen ihn gerichteten Schikanen in einer Beschwerde an den Personalrat nachweislich unwahre ehrverletzende Vorwürfe gegenüber seinen Vorgesetzten erhoben hatte, kündigte die Arbeitgeberin den Kläger erneut, diesmal fristlos. Die Arbeitgeberin begründete ihre Kündigung unter anderem damit, dass der Kläger zu Unrecht behauptet hätte, seine Vorgesetzten hätte im Zusammenhang mit seinem im ersten Verfahren geltend gemachten Weiterbeschäftigungsantrag falsche eidesstattliche Versicherungen über den Wegfall seines Arbeitsplatzes abgegeben, um sich selbst zu schützen. Dieser zweite Kündigungsschutzprozess endete mit einem Vergleich und dem Verlust des Arbeitsplatzes für den Kläger. Nachdem der Kläger das Unternehmen verlassen hatte, forderte er Schmerzensgeld wegen Mobbings von seinen ehemaligen Vorgesetzten.

II. Entscheidungsgründe

Das erkennende Gericht stellt in den Entscheidungsgründen **klar, unter welchen Voraussetzungen ein Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbings ausgeschlossen ist**. Wesentliche rechtliche Gesichtspunkte sind die Schwere des Eingriffs in die Rechte des Gemobbten, die daraus herrührende Schwere der Beeinträchtigung der Rechte des Arbeitnehmers, sowie die fehlende anderweitige Befriedigungsmöglichkeit nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Bremen der Persönlichkeitsrechte ohne Schmerzensgeld und das mögliche Mitverschulden des Gemobbten.

Entgegen einer weit verbreiteten Ansicht begründet Mobbing nicht originär einen Schmerzensgeldanspruch. Ein solcher Anspruch sei nur dann gegeben, wenn der Gemobbte in keiner anderen Weise in seinen verletzten Persönlichkeitsrechten hinreichend befriedigt werden kann.

Zunächst einmal stellt das Gericht in den Entscheidungsgründen fest, dass „nicht ohne weiteres vom Vorliegen eines schweren rechtswidrigen und schuldhaften Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht des Klägers ausgegangen werden kann“. Damit hat das erkennende Gericht in Fortführung der bestehenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, BAG

Urteil vom 18.12.1984, AP Nr. 8 zu § 611, an der Darlegungs- und Beweislast für den Arbeitnehmer festgehalten. Dieser muss die Tatsachen, die das Mobbing begründen konkret, dass heißt insbesondere auch zeitlich präzise darlegen und beweisen. Die unbestimmten Rechtsbegriffe „Schwere des Eingriffs und Schwere der Persönlichkeitsverletzung“ sind von der Rechtsprechung auszufüllen. Einen Anhaltspunkt liefert das Gericht, indem „übliche Mobbinghandlungen ohne weitergehende Auswirkungen für den Gemobbten“ nicht als schwerer Eingriff angesehen werden. Im Umkehrschluss folgt daraus, dass immer dann ein Anspruch auf Schmerzensgeld bestehen kann, wenn der Eingriff als solcher oder die Summe der Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht das übliche Maß übersteigen. In Fortführung der eben genannten Grundsätze wird daher bei mobbingbedingten schweren Erkrankungen in der Regel von einem schweren Eingriff in die Persönlichkeitsrechte auszugehen sein.

Wesentlicher Aspekt des zu besprechenden Urteils war indes die Bedeutung eines möglichen Mitverschuldens des Mobbingopfers. In der Urteilsbegründung wird ausschließlich dieser Gesichtspunkt zur Begründung der Zurückweisung der Berufung des Klägers herangezogen.

Wer selbst eine Situation bewusst hervorruft, in deren Folge er zu Recht mit einer Kündigung belegt werden kann, der hat, nach Ansicht des erkennenden Gerichts, keinen Anspruch auf Wiederherstellung seiner Persönlichkeitsrechte durch Schmerzensgeld. Diesem Grundsatz folgend wertete das erkennende Gericht die nachgewiesenermaßen unzutreffende klägerische Behauptung, dass dessen Vorgesetzte im ersten Rechtsstreit über den Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers wahrheitswidrige eidesstattliche Versicherungen über den Wegfall des klägerischen Arbeitsplatzes abgegeben hätten, als evidentes Mitverschulden nach § 254 BGB. Dieses Mitverschulden nach § 254 BGB sei derart gravierend, dass es selbst bei Zulässigkeit der Berufung einen Anspruch zu Fall gebracht hätte. Dem ist im Ergebnis zuzustimmen.

Hintergrund der Entscheidung dürfte zudem folgender Gedanke gewesen sein: Im Kündigungsschutzverfahren gegen seine Arbeitgeberin hatte sich der klagende Arbeitnehmer auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung geeinigt. Regelmäßig wird in derartigen Vergleichen eine sogenannte Ausgleichsklausel aufgenommen. Mit dieser erklären die Parteien, dass durch die Erfüllung der Ansprüche aus dem zwischen ihnen geschlossenen Vergleich alle wechselseitigen Ansprüche ausgeschlossen sein sollen. Schmerzensgeldansprüche des Klägers gegen seine ehemalige Arbeitgeberin konnte der Kläger daher nicht mehr geltend machen. Wird nun vom Kläger im Nachgang zum Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber der tatsächlich oder vermeintlich mobbende Kollege in Anspruch genommen, der von der Ausgleichsklausel des Vorprozesses nicht profitiert, so haftet dem ganzen Unterfangen ein ungueter Beigeschmack an. Es entsteht der Eindruck, der gemobbte Kläger wolle hier zweimal abkassieren. Um derartige Eindrücke zu vermeiden, bietet es sich an, beide Klagen miteinander zu verbinden und nicht nacheinander zu erheben.

III. Rechtsfolgen für den Arbeitnehmer

Nach den oben unter Punkt II genannten Entscheidungsgründen hat ein Mobbingopfer anhand der durch das LAG Bremen vorgegebenen Kriterien nunmehr vorab eine rechtliche Bewertung der Mobbingssituation vorzunehmen. Der unbestimmte Rechtsbegriff des „schweren Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte“ ist durch das Gericht auszufüllen. „Schwer“ im Sinne dieser Rechtsprechung sind Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte immer dann, wenn entweder einzelne besonders schwerwiegende Eingriffe vorliegen oder die Summe der einzelnen Eingriffe in einer Gesamtschau eine besonders schwerwiegende

Verletzung der Persönlichkeitsrechte ergeben. Für die Geltendmachung von Schmerzensgeldansprüchen folgt daraus, dass der gemobbte Arbeitnehmer die besondere Schwere der Beeinträchtigungen z. B. durch Dauer, Intensität oder auf der Folgenseite durch mobbingbedingte Erkrankungen unbedingt im Detail darlegen muss. Besonders schwere Eingriffe im Sinne der Rechtsprechung sind körperliche Übergriffe, über Jahre andauernde Schikanen durch mehrere Kollegen, die unmittelbar schwere Erkrankungen wie zum Beispiel Depressionen und Angstzustände hervorrufen. Weiterhin als schwer im Sinne dieser Rechtsprechung gelten Handlungen, die bewusst darauf angelegt sind aus der psychisch labilen Persönlichkeit des Mobbingopfers eine psychische Erkrankung hervorzurufen, oder die gezielt die körperliche Unversehrtheit des Gemobbten bedrohen. Anders als bei den Beschwerdeschreibern wegen Mobblings nach § 84 BetrVG an den Arbeitgeber ist die beweisbare Darstellung der Mobbinghandlungen unverzichtbar. Das LAG Bremen hat ausdrücklich festgestellt, dass es keine zu Gunsten der Kläger sprechende Vermutung gebe, wonach die behaupteten Verletzungen des Persönlichkeitsrechts schwerwiegend und in der Folge anspruchsauslösend für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen seien.

Weiterhin wesentlich ist der durch das Gericht nur im Ansatz gestreifte Gedanke einer anderweitigen Befriedigung der Interessen des Gemobbten. Das erkennende Gericht hat damit unmissverständlich hervorgehoben, dass das Ziel der Mobbingklage zuerst die Beseitigung der bestehenden Mobbinglage zu sein hat. Nur wenn dies nicht möglich ist und die Interessen des Gemobbten selbst durch eine Beseitigung der Mobbingssituation nicht hinreichend berücksichtigt werden, ist Raum für die Zahlung von Schmerzensgeld.

Schließlich wurde im besprochenen Urteil die Zahlung von Schmerzensgeld abgelehnt. Neben den formalen Gründen wegen Verfristung war der **entscheidende Gesichtspunkt derjenige des Mitverschuldens**. In Konsequenz für den Gemobbten bedeutet dies, dass durch eigene unrechtmäßige Handlungen ein wohlmöglich bestehender Schmerzensgeldanspruch wegen des eigenen Mitverschuldens auf Null reduziert sein kann. Der Grundsatz „Auge um Auge, Zahn um Zahn“ sollte von den Mobbingopfern auf keinen Fall herangezogen werden. Wer „Gleiches mit Gleichem“ vergelten will der läuft Gefahr, seine Ansprüche zu verlieren.

Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg, 27. August 2008

Weitere Besprechungen und Kommentare: www.mobbing-web.de/