

Die erfolgreiche Mobbingklage

von Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert

Mobbing am Arbeitsplatz ist eines der häufigsten Themen in der arbeitsgerichtlichen Praxis. In den Urteilen der Arbeitsgerichte wird es immer noch, fußend auf einer landesarbeitsgerichtlichen Entscheidung aus Thüringen des Jahres 2001, umschrieben als „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise am Arbeitsplatz gegenüber Mitarbeitern zur Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und die jedenfalls in ihrer Gesamtheit das Allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzen“.

Meist ist das Mobbing am Arbeitsplatz erst die Folge eines zunächst alltäglichen Konflikts im Betrieb. Häufig eskaliert dieser immer weiter. Dies führt dann zu den systematischen Ausgrenzungen, Demütigungen und Schikanen, die den Mobbingvorwurf rechtfertigen. Statistische Erhebungen gehen von bis zu zwei Millionen betroffenen deutschen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus.

Immer dann, wenn außergerichtlich die Mobbingsituation am Arbeitsplatz nicht beseitigt wird und/oder keine Regelung zur Kompensation der materiellen und immateriellen Schäden des Mobbingopfers gefunden wird, steht die Durchsetzung der Ansprüche der gemobbten Arbeitnehmerinnen mittels arbeitsgerichtlichen Verfahrens im Raum. Die Hürden für die erfolgreiche Durchsetzung der Ansprüche von Mobbingopfern sind unterschiedlich hoch. Sie hängen davon ab, ob das Mobbingopfer gerichtlich nur Unterlassung weiterer Mobbinghandlungen fordert, oder den Widerruf systematischer Herabsetzungen, eine amtsangemessene Beschäftigung wegen des Entzugs wesentlicher Aufgaben oder Schadensersatz- und Schmerzensgeld begehrt. Entscheidend, ist weiterhin, ob sich das Mobbingopfer nur an den Arbeitgeber oder sich ausschließlich oder ergänzend an den oder die mobbenden Kollegen hält.

Nicht nur die Fragen des materiellen Rechts, wie diejenigen nach etwaigen Verschuldenserfordernissen auf Seiten des Mobbers stellen sich ganz unterschiedlich. Auch die Beweisfragen spielen je nach einschlägiger Beweislast eine erhebliche Rolle bei den Erfolgsaussichten für ein erfolgreiches Klagen der gemobbten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Nach rund zwanzigjähriger anwaltlicher Tätigkeit bei der Vertretung von Mobbingopfern möchte ich Ihnen einen kleinen Einblick in Kernprobleme der gerichtlichen Vertretung von Mobbingopfern und deren Lösungen hierzu geben.

Häufig besteht Mobbing aus fortwährenden ehrkränkenden Äußerungen der Mobber über das Mobbingopfer. Ehrkränkende bzw. das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzende Äußerungen begründen einen Widerrufsanspruch nach § 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn ein sonstiges Recht i. S. d. § 823 Abs. 1 BGB oder ein Schutzgesetz rechtswidrig durch den Störer verletzt worden ist und die Beeinträchtigung durch die Rechtsgutverletzung fort dauert. Das heißt, es muss ein fort dauernder Störungszustand bestehen, der sich für das Mobbingopfer als eine stetig fließende Quelle der Schädigung und der Ehrverletzung darstellt. Wird also einer Behauptung durch zwischenzeitlich eintretende Ereignisse, wie der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Boden entzogen, bedarf es eines Widerrufs nicht mehr und eine fortdauernde Beeinträchtigung scheidet regelmäßig aus. Darüber hinaus muss der Widerruf notwendig und geeignet sein, den Störungszustand zu beseitigen. Schließlich ist eine Abwägung zwischen den widerstreitenden Grundrechten des Äußernden nach Art 5 GG (Meinungsfreiheit) und des von der Äußerung betroffenen Arbeitnehmers auf Schutz seines allgemeinen Persönlichkeitsrechtes und seiner Ehre nach Art. 2 Abs. 1 GG andererseits erforderlich. Ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist daher nur dann rechtswidrig, wenn das Schutzinteresse des Betroffenen die schutzwürdigen Belange der anderen Seite überwiegt.

Dies ist bei Tatsachenbehauptungen immer dann der Fall, wenn bewusst unwahre Tatsachen oder aber Tatsachen, deren Unwahrheit im Zeitpunkt der Äußerung unzweifelhaft feststeht, geäußert werden. Ist die Wahrheit der geäußerten Tatsache im Zeitpunkt der Äußerung ungewiss, so hat eine Güterabwägung zu erfolgen, bei der auch zu berücksichtigen ist, ob mit der Äußerung im Äußerungszeitpunkt berechnete Interessen im Sinne des § 193 StGB wahrgenommen wurden. Der Anspruch des Mobbingopfers auf Widerruf einer Äußerung erfordert zudem die Feststellung der Unwahrheit der geäußerten Tatsache, da anderenfalls der Äußernde, der die Wahrheit seiner Äußerung nicht beweisen kann, im Wege der Zwangsvollstreckung gezwungen werden könnte, potentiell unrichtige Erklärungen abzugeben. Daher muss das Mobbingopfer für seinen Widerrufsanspruch, die Unwahrheit der Tatsachenbehauptung darlegen und beweisen. Das ist beim Unterlassungsanspruch des Mobbingopfers ganz anders.

Im Gegensatz zu einem Widerrufsanspruch ist es im Rahmen des Anspruchs des Mobbingopfers auf Unterlassen für die Rechtswidrigkeit einer Verletzung durch Tatsachenäußerung ausreichend, dass diese nicht erweislich wahr ist. Es reicht also, dass der Äußernde ihre Wahrheit nicht beweisen kann. Zudem kommt es statt auf das Fortdauern einer Beeinträchtigung durch die Tatsachenäußerung darauf an, ob eine Wiederholung der Äußerung droht. Grundsätzlich begründet die erstmalige Verletzung der Ehre und/oder des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes des Mobbingopfers die tatsächliche Vermutung, es werde zu weiteren Rechtsverletzungen kommen. Jedoch nur so lange, wie die Ausgangslage nach der Erstbegehung unverändert bleibt, also grundsätzlich nicht, wenn das Arbeitsverhältnis des Gemobbten zwischenzeitlich endete.

Eine Entschädigung kann das Mobbingopfer aus dem Gesichtspunkt der Gesundheitsverletzung sowie der Verletzung seines sogenannten Allgemeinen Persönlichkeitsrechtes gegenüber dem Arbeitgeber als auch gegenüber den Mobbern gerichtlich geltend machen. Ob im Falle der Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechtes wie auch der Gesundheit des Arbeitnehmers durch das Mobbing am Arbeitsplatz nur ein einheitlicher Entschädigungsbetrag verlangt werden kann oder ob jeweils gesondert für die Gesundheitsverletzung auf der einen und die Persönlichkeitsverletzung auf der anderen Seite jeweils eine eigenständige Entschädigung auszuurteilen ist, ist in der Rechtsprechung umstritten. Die Höhe des zu fordernden Schmerzensgeldes bemisst sich nach dem Gewicht der Mobbinghandlungen und den Folgen, insbesondere den eingetretenen Gesundheitsbeeinträchtigungen. Schließlich gibt es die Möglichkeit des Mobbingopfers dann, wenn es wegen der unerträglichen Mobbing-situation am Arbeitsplatz eine Eigenkündigung seines Arbeitsverhältnisses aussprechen musste, auch nach der Sondernorm des § 628 Abs. 2 BGB Schadensersatz im dort vorgesehenen Umfang gegen den Arbeitgeber gerichtlich durchzusetzen.

Mobbing kann zu psychischen und psychosomatischen Erkrankungen, wie Angststörungen, Ver bitterungsstörungen und Depressionen, also zu justiziablen Gesundheitsschädigungen führen. Allerdings ist die Ursächlichkeit der Ereignisse am Arbeitsplatz für die Gesundheitsbeeinträchtigungen vom gemobbten Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen. Erfolgversprechender ist es daher im Rahmen einer Mobbingschadensersatzklage auf die Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechtes abzustellen.

Das Allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt abstrakt und vereinfacht formuliert davor, durch Verbreitung unwahrer Tatsachen oder Herstellen nicht gegebener Zusammenhänge in ein falsches Licht gerückt zu werden.

Bei der Prüfung, ob ein bestimmtes (Gesamt-)Verhalten als rechtswidriger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zu qualifizieren ist, ist zu beachten, dass die Reichweite des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes wegen seiner Eigenart als Rahmenrecht nicht absolut festliegt, sondern grundsätzlich erst durch eine Abwägung der widerstreitenden grundrechtlich geschützten Belange bestimmt werden muss. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist deshalb nur dann rechtswidrig, wenn das Schutzinteresse des Betroffenen die schutzwürdigen Belange der anderen Seite überwiegt. Ein Entschädigungsanspruch wegen eines rechtswidrigen und schuldhaften Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht setzt darüber hinaus voraus, dass es sich um einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht handelt und dass die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend aufgefangen werden kann. Ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechtes vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden.

Hierbei sind insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad seines Verschuldens zu berücksichtigen, BAG 15. September 2016 - 8 AZR 351/15. Das Hauptproblem bei der Durchsetzung von Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüchen wegen Mobbings am Arbeitsplatz aufgrund der Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechtes und der Gesundheit ist regelmäßig bereits die hinreichend genaue Darlegung des Mobbings, die sogenannte Substantiierung.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, der unter Berufung auf erlittenes Mobbing am Arbeitsplatz Schmerzensgeld geltend macht, hat im Prozess die Darlegungs- und Beweislast für die begangenen Rechtsgutverletzungen einschließlich des erforderlichen Verschuldens und der daraus resultierenden Erkrankungen (LAG Hamm, 13 (5) Sa 659/04 -, zit. n. Juris). Der Arbeitnehmer hat mithin die beanstandeten Verhaltensweisen so konkret darzulegen und zu beweisen, dass in jedem Einzelfall beurteilt werden kann, ob diese Verhaltensweisen rechtswidrig, diskriminierende Verhaltensweisen darstellen und ob diese die Persönlichkeitsverletzung oder die Erkrankung des Arbeitnehmers verursacht haben. Da Mobbing begrifflich ein fortgesetztes Verhalten voraussetzt, welches sich aus vielen kleinen Einzeltaten zusammensetzt, müssen in der Klage zumindest so viele einzelne Vorfälle vom Gemobbten vorgetragen werden, dass sich das daraus erforderliche Gesamtgeschehen ergibt. Das vorgetragene Verschulden des Arbeitgebers bzw. des für ihn Handelnden muss sich nicht nur auf die einzelnen Tathandlungen, sondern auch auf die hierdurch ausgelöste Erkrankung des sog. Mobbingopfers beziehen.

Die Anforderungen an die Substantiierungspflicht bei Mobbing-Vorwürfen verpflichten den Arbeitnehmer nicht nur nach Art und Inhalt der einzelnen Vorfälle sowie der begleitenden

Umstände vorzutragen, sondern diese des Weiteren unter Datumsangabe, jedenfalls nach konkreten Zeiträumen, wieder zu geben. Schon hieraus wird deutlich, dass jedes Mobbingopfer ein Tagebuch führen sollte, in dem die Vorfälle nach Anlass, Inhalt, etwaigen Zeugen (Kollegen und/oder Kunden), und Auswirkungen chronologisch aufgeführt sind.

Auch größere Zeiträume zwischen einzelnen Mobbinghandlungen müssen plausibel (z. B. durch Krankheitszeiten des Arbeitnehmers) erklärt werden. Neben Schadensersatz wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechtes und der Gesundheit kann der Gemobbte aber auch noch in den Fällen, in denen er eine Eigenkündigung ausgesprochen hat, insbesondere, wenn es sich um eine fristlose Eigenkündigung handelte, Schadensersatz nach § 628 Abs. 2 BGB vom Arbeitgeber verlangen für den sogenannten Verfrühungsschaden, ein Verdienstausfall infolge vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sowie eine Abfindung fordern und sich zusätzlich hinsichtlich des darüber hinausgehenden Erwerbsausfallschadens beim mobbenden Kollegen schadlos halten.

Der Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB setzt voraus, dass die Kündigung durch ein vertragswidriges Verhalten des anderen Teils veranlasst wird. Das vertragswidrige Verhalten der anderen Seite begründet lediglich dann einen Schadensersatzanspruch, wenn es ursächlich für die Kündigung, also das Motiv für die Kündigungserklärung war. Das Arbeitsverhältnis muss gerade "wegen" der Vertragswidrigkeit des Partners beendet worden sein. Zwischen der schuldhaften Vertragspflichtverletzung und der Veranlassung zur Auflösung des Arbeitsvertrags muss eine Kausalität (vgl. BAG 20. November 2003 - 8 AZR 608/02 - zu II 2 c der Gründe in Gestalt eines unmittelbaren Ursachenzusammenhangs) bestehen (vgl. BGH 12. Juni 1963 - VII ZR 272/61). Wie über den dortigen Gesetzeswortlaut hinaus sogar im Rahmen des § 89b Abs. 3 Nr. 2 HGB und ähnlich wie bei § 612a BGB (vgl. dazu BAG 21. September 2011 - 5 AZR 520/11) genügt es nicht, dass ein vertragswidriges Verhalten des anderen Teils bloß den äußeren Anlass für die Kündigung gebildet hat.

Vielmehr muss das vertragswidrige Verhalten des anderen Teils der tragende Grund für die Kündigung gewesen sein (vgl. LAG Köln 21. Juli 2006 - 4 Sa 574/06 - zu B der Gründe; OLG Koblenz 28. April 1975). Das ist bei Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung regelmäßig schon dann festzustellen, wenn der Kündigungsgrund dem Kündigenden zurzeit der Kündigungserklärung bekannt war. Andere Formen der Vertragsbeendigung (z. B. eine ordentliche fristgerechte Kündigung oder eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit) lösen demgegenüber Beweisschwierigkeiten aus, wenn autonome Entscheidungen einer Vertragspartei oder Dritter den Kausalverlauf beeinflusst haben könnten (vgl. ErfK/Müller-Glöge 13. Aufl. § 628 BGB Rn. 21). Dem darlegungs- und beweispflichtigen Anspruchsteller (vgl. LAG Niedersachsen 4. Oktober 2010 - 9 Sa 246/10 – juris Rn. 45) kommen hinsichtlich der haftungsbegründenden Kausalität jedenfalls dann, wenn er keine außerordentliche fristlose Kündigung erklärt hat, keine - sich ggf. bereits auf die Anforderungen an seinen Vortrag (Darlegungsebene) auswirkenden – Beweiserleichterungen zu gute (z.B. im Sinn eines "Anscheinsbeweises") zugute (vgl. LAG Köln 21. Juli 2006 - 4 Sa 574/06 - zu A der Gründe, NZA-RR 2007, 134).

Selbst wenn die Schadensersatzklage des oder der Gemobbten alle vorstehenden Hürden genommen hat, muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin immer noch damit rechnen, dass ihm/ihr vorgeworfen wird, er/sie hätte sich zu spät und nicht gegen die das Mobbing ausmachenden Einzelakte, die häufig in zahlreichen Abmahnungen, unbegründeten Versetzungen und unzulässigen Dienstanweisungen bestanden, gewandt, und damit wesentlich zum tatsächlichen Schadenseintritt und Umfang beigetragen.

Der Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber kann also auch durch ein Mitverschulden des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin, gemäß § 254 Abs. 1 BGB, oder eine Schadensminderungspflicht, nach § 254 Abs. 2 BGB, herabgesetzt oder sogar entwertet werden. Eine solche kann z.B. auch im Unterlassen eines Hinweises auf einen drohenden, besonders hohen Schaden liegen.

Ihr

Dr. jur. Frank Sievert
Rechtsanwalt