

Mobbing und Arbeitsschutz

I. Mobbing – Einführung in die Problematik

1. Mobbing im allgemeinen Sprachgebrauch

Bei dem Begriff „Mobbing“ handelt es sich um eine moderne Wortschöpfung (Kunstwort), die auf das englische Wort „mob“ (als Verb: jemand anpöbeln, angreifen, attackieren, als Substantiv: Pöbel, Gesindel, Bande) zurückgeführt wird. In den allgemeinen Sprachgebrauch eingeführt wurde Mobbing als Umschreibung für „Psychoterror am Arbeitsplatz“¹. Heute wird Mobbing in der Alltagssprache überwiegend als Sammelbegriff für solche Handlungen oder Verhaltensweisen verwendet, die von dem Betroffenen als beleidigend, verletzend, kränkend, belästigend oder diskriminierend empfunden werden.

2. Mobbing im juristischen Sprachgebrauch

Eine allgemeingültige Definition des Begriffs „Mobbing“ im juristischen Sinne gibt es nicht. Das Bundesarbeitsgericht² hält eine solche Definition nicht für notwendig, weil Mobbing kein Rechtsbegriff ist und deshalb auch keine Rechts- bzw. Anspruchsgrundlage für Ansprüche des Betroffenen gegen Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Arbeitskollegen sein kann.

Wenn ein Betroffener das Verhalten von Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Arbeitskollegen als Mobbing beanstandet, ist dies juristisch zunächst nichts anderes als die Behauptung eines Sachverhaltes bzw. einer Tatsache, die der rechtlichen Würdigung bedarf. Die rechtliche Würdigung eines von dem Betroffenen als Mobbing bezeichneten Sachverhaltes hat daraufhin zu erfolgen, ob Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Arbeitskollegen durch die vom Betroffenen gerügten Verhaltensweisen rechtswidrig und schuldhaft gegen ihre arbeits- bzw. dienstrechtlichen Pflichten (z.B. die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) verstoßen und dadurch Rechte bzw. Rechtsgüter des Betroffenen (z.B. Gesundheit, Persönlichkeitsrecht) verletzt haben, die entsprechende Ansprüche seitens des Betroffenen (z.B. Unterlassung, Schadensersatz, Schmerzensgeld) begründen können. Juristisch relevant wird Mobbing daher erst, wenn drei Voraussetzungen erfüllt sind:

- Vorliegen eines sog. **Mobbingsachverhaltes**,
- **Rechtswidrige und schuldhafte Pflichtverletzung** des Mobbers,
- **Verletzung von Rechten bzw. Rechtsgütern** des Betroffenen.

3. Voraussetzungen eines rechtlich relevanten Mobbingsachverhaltes

Das BAG³ sieht die rechtliche Besonderheit der als Mobbing bezeichneten tatsächlichen Erscheinungen darin, dass nicht bereits eine einzelne abgrenzbare Handlung, sondern erst die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Betroffenen führt. Die einzelnen Teilakte müssen dabei jeweils für sich betrachtet nicht notwendig rechtswidrig sein, sondern können auch rechtlich „neutral“ sein. Wesensmerkmal der als Mobbing bezeichneten Form der Persönlichkeitsverletzung ist die systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen zusammensetzende Verletzungshandlung, wobei den jeweiligen Einzelhandlungen bei isolierter Betrachtung eine rechtliche Bedeutung oft nicht zukommt. Die Zusammenfassung der einzel-

¹ Vgl. das von Leymann im Jahr 1993 herausgegebene Buch „Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann“.

² Vgl. BAG Urteil vom 25.10.2007 – 8 AZR 593/06 – AP Nr. 6 zu § 611 BGB Mobbing = NZA 2008, 223 = ZMV 2008, 54 (m. Anm. Lorenz); BAG Urteil vom 16.05.2007 – 8 AZR 709/06 – BAGE 122, 304 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mobbing = NZA 2007, 1154; beide Urteile abrufbar unter www.bundesarbeitsgericht.de.

³ Vgl. BAG Urteile vom 25.10.2007 und 16.05.2007 – aaO.

nen Verhaltensweisen zu einem juristisch relevanten Mobbingsachverhalt, d.h. die Qualifizierung der Einzelhandlungen als sog. Mobbinghandlungen, erfolgt erst durch die ihnen zugrunde liegende Systematik und Zielrichtung der Handelnden, Rechte und Rechtsgüter – im Regelfall das Persönlichkeitsrecht und/oder die Gesundheit des Betroffenen – zu beeinträchtigen bzw. zu verletzen. Nur wenn die Personen, deren Verhaltensweisen als Mobbing beanstandet wird, gegenüber dem Betroffenen subjektiv mit dem Ziel bzw. in der Absicht handeln, ihn zu belästigen, zu schikanieren, herabzuwürdigen, anzufeinden oder zu diskriminieren, kann juristisch von einem Mobbingsachverhalt gesprochen werden. Mobbingtäter ist man – vergleichbar dem Strafrecht – erst, wenn die vom Betroffenen als Mobbing beanstandeten Handlungen (objektiver Mobbingtatbestand) auch von einem entsprechenden Tatvorsatz (subjektiver Mobbingvorsatz) getragen werden.

Für das Vorliegen eines rechtlich relevanten Mobbingsachverhaltes müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

- **Objektiver Mobbingtatbestand**, d.h. mehrere Einzelhandlungen, die entweder bereits bei isolierter Betrachtung eine rechtswidrige Belästigung, Schikanie, Herabwürdigung, Anfeindung oder Diskriminierung des Betroffenen beinhalten oder jedenfalls in der Gesamtschau sämtlicher Handlungen als solche gewertet werden können
- **Subjektiver Mobbingvorsatz**, d.h. die Zielrichtung oder Absicht des bzw. der handelnden Personen (Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Arbeitskollegen), den Betroffenen zu belästigen, zu schikanieren, herabzuwürdigen, anzufeinden oder zu diskriminieren und dadurch das Persönlichkeitsrecht und/oder die Gesundheit des Betroffenen zu beeinträchtigen bzw. zu verletzen.

Hieraus ergeben sich folgende Konsequenzen für die Praxis:

Eine **einzelne Handlung** ist nicht geeignet, einen juristisch relevanten Mobbingsachverhalt zu begründen. Dies gilt auch dann, wenn sich bei der juristischen Bewertung herausstellt, dass die vom Betroffenen als „Mobbing“ empfundene Maßnahme rechtswidrig gewesen ist. Eine rechtswidrige Kündigung, Abmahnung, dienstliche Beurteilung oder sonstige Maßnahme des Arbeitgebers ist nach der ständigen Rechtsprechung der Arbeits-, Zivil- und Verwaltungsgerichte noch kein Mobbing.

Die Rechtsprechung kennt – im Unterschied zur sog. „Mobbingliteratur“ – **keine typischen Mobbinghandlungen**. Auch wenn der Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte mehrere rechtswidrige Handlungen bzw. Maßnahmen vornimmt, die einen belästigenden, schikanierenden, herabwürdigenden oder diskriminierenden Charakter haben können und vom Betroffenen als Mobbing empfunden werden (z.B. Abmahnung, Kündigung, negative Beurteilung, Versetzung oder Umsetzung), reicht dieses Verhalten allein noch nicht aus, um einen juristisch relevanten Mobbingsachverhalt zu begründen. Ein rechtlich relevanter Mobbingsachverhalt liegt erst dann vor, wenn der Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte bei seinen Handlungen bzw. Maßnahmen subjektiv mit Mobbingvorsatz gehandelt hat, d.h. mit der Absicht, den Betroffenen zu belästigen, zu schikanieren, herabzuwürdigen, anzufeinden oder zu diskriminieren und dadurch das Persönlichkeitsrecht und/oder die Gesundheit des Betroffenen zu beeinträchtigen bzw. zu verletzen. Dies kann insbesondere dann angenommen werden, wenn die beanstandeten Handlungen bzw. Maßnahmen **„offensichtlich rechtswidrig“** sind. Offensichtlich rechtswidrig ist eine arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahme dann, wenn der Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte von vornherein nicht mit vertretbaren Gründen von der Rechtmäßigkeit seiner Maßnahme ausgehen durfte. Dies setzt wiederum voraus, dass der Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte keinen sachlich nachvollziehbaren Grund zur Rechtfertigung der getroffenen Maßnahmen hat bzw. darlegen kann.

Beispiel: Arbeitgeber spricht gegenüber dem Beschäftigten während dessen Arbeitsunfähigkeit an drei aufeinanderfolgenden Tagen insgesamt fünf Abmahnungen aus, mit denen unterschiedliche, in vier Fällen schon länger (zwischen 6 Wochen und einem Jahr) zurückliegende Vorfälle als arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen gerügt werden.

Zulässig, wenn der Arbeitgeber erst kurz vorher von den schon länger zurückliegenden Vorfällen erfahren hat.

Unzulässig, wenn dem Arbeitgeber die älteren Vorfälle schon länger bekannt sind und er keinen sachlich rechtfertigenden Grund dafür angeben kann, weshalb er die darin liegenden Pflichtverfehlungen erst jetzt rügt⁴.

Die Annahme eines rechtlich relevanten Mobbing Sachverhaltes erfordert eine **eindeutige Täter-Opfer-Konstellation**. Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen sind deshalb nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts⁵, auch wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, grundsätzlich nicht geeignet, einen rechtlich relevanten Mobbing Sachverhalt zu begründen. Etwas anderes gilt nur, wenn die beanstandeten Handlungen bzw. Maßnahmen bei objektiver Betrachtung (aus der Sicht eines verständigen Arbeitgebers) nicht mehr als sozial- und rechtsadäquates Verhalten bzw. als zulässige Ausübung der dem Arbeitgeber zustehenden Rechte (z.B. des arbeitgeberseitigen Weisungs- bzw. Direktionsrechts) anzusehen sind. So können Weisungen, die sich im Rahmen des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechts bewegen, nur ausnahmsweise eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers begründen, wenn sie eindeutig eine schikanöse Tendenz aufweisen. Auch Weisungen des Arbeitgebers, die zwar den Rahmen seines Direktionsrechts überschreiten, d.h. objektiv rechtswidrig sind, denen jedoch sachlich nachvollziehbare Erwägungen des Arbeitgebers zugrunde liegen, so dass dieser sie subjektiv vertretbar für rechtlich zulässig halten durfte, können grundsätzlich noch nicht als Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers gewertet werden. Entsprechendes gilt für Verhaltensweisen des Arbeitgebers oder Vorgesetzten, die lediglich eine Reaktion auf Provokationen durch den vermeintlich gemobbten Arbeitnehmer darstellen.

Beispiel: Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer auf, wöchentlich zwei Mal an einer Besprechung zum Zweck der Kontrolle seiner Arbeit teilzunehmen.

Zulässig, wenn solche Leistungskontrollgespräche im Betrieb üblich sind oder der Arbeitgeber einen sachlich rechtfertigenden Grund für deren Anordnung gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer darlegen kann.

Unzulässig, wenn der betroffene Arbeitnehmer wesentlich häufiger als seine Arbeitskollegen derartigen Leistungskontrollen unterzogen wird und der Arbeitgeber dafür keinen sachlich rechtfertigenden Grund darlegen kann⁶.

II. Pflichten und Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

1. Schutz- bzw. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat gegenüber den Beschäftigten als arbeitsvertragliche Nebenpflicht eine besondere Schutz- bzw. Fürsorgepflicht. Diese Schutz- bzw. Fürsorgepflicht beinhaltet - allgemein ausgedrückt - die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Rechte, Rechtsgüter und Interessen seiner Beschäftigten zu wahren und zu schützen (vgl. § 241 Abs. 2 BGB). Gesetzlich besonders geregelt ist insbesondere die Pflicht des Arbeitgebers, Leben und Gesundheit sowie das allgemeine Persönlichkeitsrecht der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen.

§ 618 Abs. 1 BGB verpflichtet den Arbeitgeber, die Beschäftigten gegen Gefahren für Leben und Gesundheit im Betrieb und bei der Arbeit so weit zu schützen, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

⁴ Vgl. zu dem sog. „Abmahnungsmobbing“ ArbG Kiel Urteil vom 16.01.1997 – 5d Ca 2306/96 – AiB 2004, 105.

⁵ Vgl. BAG Urteil vom 16.05.2007 aaO; BAG Urteil vom 24.04.2008 – 8 AZR 347/07 - AP Nr. 42 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitgebers = NJW 2009, 251 = ZMV 2009, 50 (m. Anm. Lorenz).

⁶ Vgl. dazu LAG Baden-Württemberg Urteil vom 27.07.2001 – 5 Sa 72/01.

§ 75 Abs. 2 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Aufgrund dieser Schutzpflicht hat der Arbeitgeber nicht nur eigene Eingriffe in das allgemeine Persönlichkeitsrecht seiner Beschäftigten zu unterlassen, sondern ist auch verpflichtet, seine Beschäftigten gegen Verletzungen ihres Persönlichkeitsrechts durch Vorgesetzte oder andere Beschäftigte seines Betriebs bzw. Unternehmens zu schützen.

§ 7 Abs. 1 AGG untersagt die Benachteiligung von Beschäftigten aus bestimmten Gründen, die in § 1 AGG abschließend aufgezählt sind. Dazu gehören die Rasse oder ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, die Behinderung, das Alter und die sexuelle Identität. Das Benachteiligungsverbot richtet sich sowohl an den Arbeitgeber als auch an die Beschäftigten (vgl. § 7 Abs. 3 AGG: Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten). Als Benachteiligung i.S.d. AGG gilt nach § 3 Abs. 3 AGG auch eine Belästigung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der o.g. Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

2. Verbot eigenen Mobbinghandelns

Aus der Schutz- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers folgt, dass dieser alle Handlungen zu unterlassen hat, die Leben, Gesundheit oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten beeinträchtigen oder verletzen. Mobbing zielt darauf ab, das allgemeine Persönlichkeitsrecht und die Gesundheit der Beschäftigten zu beeinträchtigen bzw. zu verletzen. Dem Arbeitgeber sind deshalb alle Handlungen bzw. Maßnahmen untersagt, die das Mobbing von Beschäftigten bezwecken, d.h. von einem subjektiven Mobbingvorsatz getragen werden.

M.a.W.: **Der Arbeitgeber darf seine Beschäftigten nicht aktiv mobben.**

3. Pflicht zur Unterbindung des Mobbinghandelns von Vorgesetzten und Mitarbeitern

Der **Arbeitgeber** hat als Ausprägung seiner Schutz- und Fürsorgepflicht die **arbeitsvertragliche Nebenpflicht**, seine Arbeitnehmer vor Mobbing und den damit verbundenen Verletzungen des Persönlichkeitsrechts und der Gesundheit durch Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Dritte, auf die er Einfluss hat, zu schützen⁷. Er darf das Mobbinghandeln von Vorgesetzten oder Mitarbeitern nicht passiv hinnehmen, sondern muss zum Schutz der betroffenen Beschäftigten **aktiv tätig werden** und das gegen sie gerichtete Mobbinghandeln durch geeignete und erforderliche Maßnahmen unterbinden.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterbindung des Mobbinghandelns von Vorgesetzten und Mitarbeitern setzt voraus, dass der Arbeitgeber **positive Kenntnis von dem Mobbinghandeln** und der damit verbundenen Verletzung des Persönlichkeitsrechts des betroffenen Beschäftigten hat⁸. Hat der Arbeitgeber diese Kenntnis nicht, so kann ihm eine schuldhaftige Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Schutz- und Fürsorgepflicht nicht vorgeworfen werden mit der Folge, dass der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber auch keine Ansprüche auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld wegen der Verletzung seines Persönlichkeitsrechts oder seiner Gesundheit geltend machen kann.

⁷ Vgl. BAG Urteile vom 16.05.2007 und 25.10.2007 – aaO.

⁸ Vgl. BAG Urteile vom 16.05.2007 und 25.10.2007 – aaO.

Der **Arbeitnehmer** hat gegen den Arbeitgeber einen **einklagbaren Anspruch auf Unterbindung des Mobbinghandelns von Vorgesetzten oder Mitarbeitern**⁹. Dieser Anspruch ist darauf gerichtet, dass der Arbeitgeber die zur Beseitigung der Rechtsverletzung, d.h. zur Unterbindung weiterer Mobbinghandlungen, erforderlichen Maßnahmen vornimmt. Welche Maßnahmen der Arbeitgeber im Einzelfall ergreift, unterliegt grundsätzlich seinem Ermessen. Der betroffene Arbeitnehmer kann deshalb vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht verlangen, dass dieser mit einer bestimmten arbeitsrechtlichen Maßnahme gegen den Mobber vorgeht, z.B. diesen auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder das Arbeitsverhältnis mit dem Mobber kündigt¹⁰.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, zum Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers aktiv tätig zu werden, erfordert nach Auffassung des BAG¹¹ **grundsätzlich noch kein Eingreifen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten über Sachfragen** wie Beurteilungen, Inhalt des Weisungsrechts, Bewertung von Arbeitsergebnissen etc. Dies gilt auch dann, wenn der Ton der Auseinandersetzung die Ebene der Sachlichkeit im Einzelfall verlässt, jedoch keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetzten über das im Arbeitsleben sozial übliche hinausgehen. Vor dem Hintergrund, dass der Umgang von Arbeitnehmern untereinander und mit Vorgesetzten im Arbeitsalltag zwangsläufig mit Konflikten verbunden ist, können keine überspannten Anforderungen an Inhalt und Reichweite der Schutzpflicht des Arbeitgebers gestellt werden.

M.a.W. Der Arbeitgeber muss nicht bereits bei jeder Meinungsverschiedenheit oder Auseinandersetzung zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmern untereinander eingreifen, sondern erst dann, wenn solche Streitigkeiten über den im Arbeitsleben üblichen Rahmen hinausgehen, d.h. nicht mehr als sozialadäquates Konfliktverhalten angesehen werden können.

4. Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers für das Vorgehen gegen mobbende Vorgesetzte und Arbeitskollegen

Ein Vorgesetzter oder Arbeitnehmer, der seine Mitarbeiter bzw. Arbeitskollegen mobbt, d.h. rechtswidrig und schuldhaft deren Persönlichkeitsrecht verletzt, begeht eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung, auf die er Arbeitgeber mit allen ihm dafür zur Verfügung stehenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Sanktionen (Abmahnung, Umsetzung bzw. Versetzung, Kündigung) reagieren kann.

Die **Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Mobbers** kommt als schärfstes Sanktionsmittel nur dann in Betracht, wenn mildere Maßnahmen (z.B. die Umsetzung bzw. Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz) nicht möglich sind oder keinen Erfolg versprechen. In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist anerkannt, dass das von einem Vorgesetzten oder Arbeitnehmer verübte Mobbing eines Arbeitskollegen einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund abgibt, der je nach Lage des Einzelfalles eine ordentliche oder sogar eine außerordentliche (fristlose) Kündigung rechtfertigen kann. Da es sich bei Mobbing um ein steuerbares Verhalten handelt, muss der Kündigung grundsätzlich eine Abmahnung vorausgehen¹². Eine vorherige Abmahnung ist nur dann entbehrlich, wenn der mobbende Beschäftigte eine so schwere Vertragsverletzung begangen hat, dass er von vornherein nicht mit einer Billigung durch den Arbeitgeber rechnen durfte und deshalb eine Wiederherstellung des für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Vertrauens nicht mehr erwartet werden kann. Das LAG Thüringen¹³ hat die Klage eines mobbenden Abteilungsleiters gegen die

⁹ Vgl. BAG Urteil vom 25.10.2007 aaO.

¹⁰ Vgl. BAG Urteil vom 25.10.2007 aaO.

¹¹ Vgl. BAG Urteil vom 16.05.2007 aaO.

¹² Vgl. LAG Thüringen Urteil vom 15.02.2001 – 5 Sa 102/2000 - LAGE § 626 BGB Nr. 133 = DB 2001, 1783; LAG Sachsen-Anhalt Urteil vom 27.01.2000 – 9 Sa 473/99.

¹³ Vgl. Urteil vom 15.02.2001 – aaO.

außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ohne vorherige Abmahnung mit der Begründung zurückgewiesen, der Kläger habe vorsätzlich und mit Schädigungsabsicht gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer gehandelt, weil er auch dann noch gegen den Betroffenen vorgegangen sei, nachdem dieser bereits aufgrund des Mobbinghandelns seines Vorgesetzten in seiner Gesundheit beeinträchtigt und mehrere Wochen arbeitsunfähig erkrankt war. Erschwerend wurde weiter berücksichtigt, dass der Kläger den Betroffenen seit dem ersten Tag der Beschäftigungsaufnahme einem fortgesetzten und besonders intensiven Mobbing ausgesetzt hat, das einen Selbstmordversuch des Betroffenen zur Folge hatte.

III. Rechte und Ansprüche des Mobbingbetroffenen

1. Anwendbare Rechtsvorschriften

Im Unterschied zu anderen Ländern (z.B. Schweden oder Frankreich) gibt es in Deutschland **keine speziellen Rechtsvorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing im Betrieb**. Entsprechende Vorschläge wurden bisher stets mit der Begründung abgelehnt, die bestehende Rechtslage gewährleiste bereits einen umfassenden Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz. Mobbingbetroffene müssen daher auf die **allgemeinen Vorschriften des Arbeits- und Zivilrechts** zurückgreifen, die den Arbeitnehmer gegen rechtswidrige und schuldhaftige Verletzungen seiner Rechte aus dem Arbeitsvertrag sowie seiner Rechtsgüter „allgemeines Persönlichkeitsrecht“ und „Gesundheit“ schützen. Erfüllt das Mobbing den Tatbestand einer Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG, stehen dem Betroffenen auch die besonderen **Rechte und Ansprüche des AGG** (vgl. §§ 13 bis 15 AGG: Beschwerderecht, Leistungsverweigerungsrecht sowie Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz mit dem Vorteil der Beweiserleichterungen nach § 22 AGG).

2. Verteidigung gegen Mobbinghandeln

Der Arbeitnehmer hat sowohl gegen den Arbeitgeber als auch gegen Vorgesetzte oder Arbeitskollegen einen **Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung** solcher Maßnahmen bzw. Handlungen, die seine Rechte aus dem Arbeitsvertrag oder die absolut geschützten Rechtsgüter „allgemeines Persönlichkeitsrecht“ und „Gesundheit“ verletzen. Für den Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch genügt es, dass die beanstandete Maßnahme objektiv rechtswidrig ist; ein Verschulden des Handelnden ist nicht erforderlich. Mit diesem Anspruch kann sich der Betroffene gegen alle justiziablen Handlungen und Maßnahmen wehren, die sein Arbeitgeber, ein Vorgesetzter oder Arbeitskollege gegen ihn ergreift. In Eilfällen kann dieser Anspruch auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden.

Beispiele:

- Anspruch auf Widerruf und Unterlassung ehrverletzender Äußerungen¹⁴,
- Anspruch auf Rücknahme einer rechtswidrigen Abmahnung und Entfernung der Abnahme aus der Personalakte (insbesondere bei Abmahnungen mit beleidigenden, abwertenden oder verleumderischen Inhalt¹⁵ oder in den Fällen des sog. „Abmahnungsmobbing“, in denen der Arbeitgeber den Betroffenen ohne sachlich rechtfertigenden Grund innerhalb eines kurzen Zeitraums mit zahlreichen Abmahnungen überzieht¹⁶),

¹⁴ Vgl. BAG Urteil vom 18.08.1999 – 8 AZR 735/97 – AP Nr. 31 zu § 611 BGB = NJW 1999, 1988 für die öffentliche Anprangerung einer Arbeitnehmerin als „die faulste Mitarbeiterin Deutschlands“.

¹⁵ Vgl. LAG Düsseldorf Urteil vom 23.02.1996 – 17 Sa 1168/95 – LAGE § 611 BGB Abmahnung Nr. 5 = NZA-RR 1997, 81 für die Bewertung des beanstandeten Verhaltens als "ungeheure Beeinträchtigung der kollegialen Zusammenarbeit".

¹⁶ Vgl. ArbG Kiel Urteil vom 16.01.1997 – 5d Ca 2306/96 – AiB 2004, 105: Arbeitgeber erteilt einem bisher unbescholtenen Arbeitnehmer während dessen Arbeitsunfähigkeit innerhalb von 9 Tagen insgesamt 9 Abmahnungen wegen verschiedener, z.T. bis zu einem halben Jahr zurückliegender Vertragsverletzungen.

- Anspruch auf Rücknahme vertragswidriger Weisungen (z.B. die sachlich nicht gerechtfertigte Weisung, an Leistungskontrollen teilzunehmen¹⁷),
- Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung, wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten seine bisherigen Arbeitsaufgaben ganz oder teilweise entzieht und ihm entweder überhaupt keine neuen Aufgabe bzw. Tätigkeiten zuweist oder nur solche Aufgaben bzw. Tätigkeiten, die nicht vom Inhalt des bestehenden Arbeitsvertrages gedeckt sind¹⁸.

§ 84 Abs. 1 BetrVG gibt jedem Arbeitnehmer, der sich vom Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder Arbeitskollegen benachteiligt, ungerechtfertigt behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren (sog. **innerbetriebliches Beschwerderecht**). Dabei kann er zur Unterstützung oder Vermittlung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Der Betroffene kann seine Beschwerde auch unmittelbar beim Betriebsrat einlegen, der in diesem Fall verpflichtet ist, beim Arbeitgeber auf eine Abhilfe hinzuwirken, sofern er die Beschwerde für berechtigt hält (vgl. § 85 Abs. 1 BetrVG). Der Arbeitgeber ist nach § 84 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, die eingelegte Beschwerde zu prüfen und den Beschwerdeführer das Ergebnis seiner Untersuchungen mitzuteilen. Soweit der Arbeitgeber die Beschwerde für begründet hält, besteht für ihn eine Rechtspflicht, der Beschwerde abzuwehren, d.h. alle möglichen und zumutbaren Abhilfemaßnahmen zur Beseitigung der Konfliktsituation und zur Unterbindung weiterer Beeinträchtigungen zu ergreifen. Hat der Betroffene seine Beschwerde an den Betriebsrat gerichtet und hält dieser die Beschwerde – anders als der Arbeitgeber – für begründet, so kann der Betriebsrat nach § 85 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann über die Berechtigung der Beschwerde¹⁹. Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Beschwerdeführer nach § 84 Abs. 3 BetrVG keine Nachteile entstehen. Dieses **Benachteiligungsverbot** greift auch dann ein, wenn die Beschwerde objektiv nicht berechtigt war. Etwas anderes gilt nur im Fall der missbräuchlichen Ausübung des Beschwerderechts, d.h. bei völlig haltlosen schweren Anschuldigungen, die sozusagen „ins Blaue hinein“ erhoben werden. Das Benachteiligungsverbot schützt den Beschwerdeführer gegen alle Nachteile, die ihm vom Arbeitgeber oder Vorgesetzten aus Anlass der Beschwerde zugefügt werden (z.B. Abmahnung, Kündigung, Versetzung, Ausschluss von Überstunden); die benachteiligenden Handlungen oder Maßnahmen sind rechtsunwirksam.

Die **Ausübung des Beschwerderechts** empfiehlt sich für den Betroffenen vor allem dann, wenn das Mobbing von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen ausgeht und nicht erkennbar vom Arbeitgeber gesteuert oder gebilligt wird. Zum einen setzt der Beschwerdeführer den Arbeitgeber dadurch über den Mobbingsachverhalt in Kenntnis mit der Folge, dass der Arbeitgeber – falls die Beschwerde berechtigt ist – in Erfüllung einer Schutz- und Fürsorgepflicht aktiv tätig werden und das Mobbinghandeln durch geeignete Maßnahmen unterbinden muss. Zum anderen schützt das Benachteiligungsverbot den Beschwerdeführer auch gegen Handlungen der von der Beschwerde betroffenen Person, die darauf gerichtet sind, ihn zur Rücknahme seiner Beschwerde zu veranlassen und „mundtot“ zu machen. So hat derjenige, über den Beschwerde geführt wird, grundsätzlich keinen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Unterlassung der Behauptungen, die Gegenstand des Beschwerdeverfahrens sind²⁰. Eine Ausnahme gilt nur bei Behauptungen, die offensichtlich unwahr oder bewusst leichtfertig („ins Blaue hinein“) aufgestellt worden sind.

¹⁷ Vgl. LAG Baden-Württemberg Urteil vom 27.07.2001 – 5 Sa 72/01: Arbeitgeber übt sein Direktionsrecht rechtsmissbräuchlich aus, wenn er einem Mitarbeiter wesentlich häufiger als vergleichbaren Mitarbeitern und ohne sachlich rechtfertigenden Grund aufgibt, an Besprechungen mit Vorgesetzten zum Zweck der Leistungskontrolle teilzunehmen; der Betroffene kann in diesem Fall die Reduzierung der Besprechungstermine auf ein angemessenes Maß verlangen.

¹⁸ Vgl. LAG Thüringen Urteil vom 10.04.2001 – 5 Sa 403/2000 - LAGE Art. 2 GG Persönlichkeitsrecht Nr. 2 = NZA-RR 2001, 347.

¹⁹ Vgl. LAG Rheinland-Pfalz – Beschluss vom 16.01.2008 - 7 TaBV 60/07.

²⁰ Vgl. LAG Hamm Urteil vom 30.11.2000 – 8 Sa 195/99 – LAGE § 3 BeschG Nr. 1 = NZA-RR 2001, 79; ArbG Offenbach Urteil vom 23.10.2001 – 5 Ca 138/01 – ArbUR 2002, 273.

3. Ersatz für mobbingbedingte Beeinträchtigungen der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts

Verletzt der Arbeitgeber rechtswidrig und schuldhaft seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag oder die Rechte bzw. Rechtsgüter des Arbeitnehmers, insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder die Gesundheit, so kann dies einen **Schadensersatzanspruch** des betroffenen Arbeitnehmers aus Vertrag (§ 280 Abs. 1 BGB, z.B. wegen Verletzung der Fürsorgepflicht) oder aus Delikt (§ 823 Abs. 1 BGB). Der betroffene Arbeitnehmer kann damit Ersatz der ihm entstandenen **materiellen Schäden** (z.B. Verdienstaufschlag, Heilbehandlungskosten) verlangen.

Bei rechtswidrig und schuldhaft begangenen Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und der Gesundheit kann der betroffene Arbeitnehmer neben dem Ersatz seiner materiellen Schäden auch eine **billige Entschädigung in Geld (sog. Schmerzensgeld)** als Ausgleich für den ihm entstandenen Nichtvermögensschaden bzw. immateriellen Schaden, d.h. die Beeinträchtigung seines Persönlichkeitsrechts bzw. seiner Gesundheit, geltend machen. Dabei ist zu beachten, dass nur schwerwiegenden Beeinträchtigungen des Persönlichkeitsrechts und der Gesundheit einen Anspruch auf Schmerzensgeld begründen können. Bisher sind nur wenige Fälle bekannt geworden, in denen die Arbeits- oder Zivilgerichte einer Klage auf Zahlung von Schmerzensgeld wegen Mobbing stattgegeben haben.

Beispiele:

- Das LAG Rheinland-Pfalz²¹ hat den Arbeitgeber sowie den unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers zur Zahlung eines Schmerzensgeldes von 15.000,- DM verurteilt, weil diese den Kläger während eines Zeitraums von 6 Jahren fortgesetzt gemobbt haben, um ihn zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bewegen (Vorinstanz ArbG Ludwigshafen: 51.900 DM).
- Das ArbG Stuttgart²² hat einen Arbeitgeber zur Zahlung eines Schmerzensgeldes von 25.000,- € verurteilt, weil dieser eine Führungskraft zwei Jahre lang mit keinen Aufgaben betraut, persönlich isoliert und organisatorisch ausgegrenzt hatte.
- Das BAG²³ hat einem Oberarzt, der von seinem Chefarzt während etwa zwei Jahren mit insgesamt 23 belästigenden, schikanösen und benachteiligenden Einzelmaßnahmen überzogen worden war, einen Anspruch auf billige Entschädigung dem Grunde nach zugesprochen. Bezüglich der Entscheidung über die Höhe des Entschädigungsanspruchs musste der Rechtsstreit an die Vorinstanz (LAG Hamm) zurückverwiesen werden.

Den Arbeitgeber haftet gemäß § 278 BGB für schuldhaft begangene Rechtsverletzungen der von ihm als Erfüllungsgehilfen eingesetzten Mitarbeiter. Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers sind alle Mitarbeiter, die dieser zur Ausübung der ihm obliegenden Weisungsbefugnis (Direktionsrecht) gegenüber den Arbeitnehmern ermächtigt hat, d.h. insbesondere alle Vorgesetzten. Nach § 278 BGB muss der Arbeitgeber das schuldhafte Handeln seiner Erfüllungsgehilfen wie eigenes Verschulden zurechnen lassen, d.h. er muss dafür so einstehen, als wenn er selbst gehandelt hätte. Den **Arbeitgeber** trifft folglich eine **Haftung für Vorgesetzte, die nachgeordnete Mitarbeiter mobben**, indem sie schuldhaft deren Persönlichkeitsrecht oder Gesundheit verletzen²⁴. Diese Haftung besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber vom Mobbingverhalten des Vorgesetzten keine Kenntnis hat. Für das **Mobbingverhalten von Mitarbeitern gegenüber anderen gleichgestellten Mitarbeitern** muss der Arbeitgeber nicht einstehen. Der Arbeitgeber haftet in diesem Fall nur dann, wenn er gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer schuldhaft seine Schutz- bzw. Fürsorgepflicht verletzt hat, d.h. wenn er untätig bleibt, obwohl er vom Mobbingverhalten des Mitarbeiters Kenntnis hat.

²¹ Vgl. LAG Rheinland-Pfalz Urteil vom 16.08.2002 – 6 Sa 415/01 -

²² Vgl. ArbG Stuttgart Urteil vom 30.11.2005 – 2 Ca 8178/04; im wesentlichen bestätigt vom LAG Stuttgart Urteil vom 12.06.2006 – 4 Sa 68/05 – AuA 2007, 122.

²³ Vgl. BAG Urteil vom 25.10.2007 aaO.

²⁴ Vgl. BAG Urteile vom 16.05.2007 und vom 25.10.2007 – aaO.

IV. Darlegung und Beweis von Mobbing im Konfliktfall

1. Allgemeine Grundregel für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Prozess

Im **Zivilprozess**, d.h. im Verfahren vor den Zivil- und Arbeitsgerichten, gilt der sog. **Verhandlungsgrundsatz (bzw. Beibringungsgrundsatz)**. Dieser besagt zunächst, dass das Gericht nur solche Tatsachen seiner Entscheidung zugrunde legen darf, die von den Parteien in den Prozess durch entsprechenden Sachvortrag eingeführt und dadurch behauptet bzw. dargelegt werden. Wer im Prozess welche Tatsachen behaupten bzw. vortragen muss, bestimmt sich nach der sog. **Darlegungslast**. Tatsachenvortrag, dessen Richtigkeit von der anderen Partei (ordnungsgemäß) bestritten wird, darf das Gericht nur dann bei seiner Entscheidung berücksichtigen, wenn die beweisbelastete Partei im Prozess die Richtigkeit der bestrittenen Tatsache(n) bewiesen hat. Wer im Prozess welche Tatsachen im Bestreitensfall beweisen muss, bestimmt sich nach der sog. **Beweislast**. Darlegungs- und Beweislast sind nicht zwingend deckungsgleich, sondern können – bei entsprechender gesetzlicher oder richterrechtlicher Regelung – auch auseinanderfallen.

Die **Verteilung der Darlegungs- und Beweislast** ist nicht nur ein bestimmendes Element der **Prozessführung**, sondern entscheidet in vielen Fällen auch über den **Prozesserfolg**, d.h. über das Obsiegen oder Unterliegen vor Gericht. Für den Zivilprozess gilt dabei folgende Grundregel, soweit gesetzlich oder richterrechtlich nichts anderes geregelt ist:

Jede Partei hat die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der **Tatbestand der ihr günstigen Rechtsnorm erfüllt** ist oder – anders ausgedrückt – jede Partei muss die Tatsachen darlegen und beweisen, aus denen sie eine für sie günstige Rechtsfolge, d.h. einen rechtsbegründenden Anspruch (Schadensersatz, Schmerzensgeld) oder eine rechtsvernichtende Einwendung (Erlöschen bzw. Verjährung des geltend gemachten Anspruchs) herleitet.

2. Anforderungen an die Darlegung und den Beweis eines Mobbingsachverhaltes

Nach der ständigen Rechtsprechung der Arbeits-²⁵, Zivil²⁶- und Verwaltungsgerichte²⁷ muss der Arbeitnehmer, der behauptet, durch Mobbing in seinem Persönlichkeitsrecht oder seiner Gesundheit beeinträchtigt worden zu sein, das Vorliegen eines Mobbingsachverhaltes darlegen und beweisen. Dazu gehört zunächst, dass der Betroffene darlegt, auf welche konkreten Handlungen und Verhaltensweisen er seinen Mobbingvorwurf stützt. Die betreffenden Handlungen und Verhaltensweisen müssen so substantiiert geschildert werden, dass sie einer richterlichen Überprüfung zugänglich sind, d.h. zum Gegenstand einer Beweisaufnahme gemacht werden können. Dies erfordert eine genaue Bezeichnung der beanstandeten Handlung bzw. Verhaltensweise unter Angabe von Zeit, Ort und Täter sowie möglicher Zeugen des jeweiligen Vorfalls.

Beispiel:

„Am 27.05.2009 nahm ich nach zweitägiger Erkrankung meine Arbeit wieder auf. Gegen 9.00 Uhr begab ich mich zur Frühstückspause in die Kantine. Vor der Kantine begegnete ich meinem Abteilungsleiter, Herrn Streng. Als ich an ihm vorbeiging, sagte Herr Streng so laut, dass es jeder im Umkreis hören konnte: „Das haben wir gerne – zwei Tage blau machen und den ersten Arbeitstag gleich mit einer Pause beginnen. Wenn Sie nur einen Funken Anstand

²⁵ Vgl. BAG Urteile vom 16.05.2007 und 24.04.2008 - aaO; LAG Rheinland-Pfalz Urteil vom 23.10.2008 - 11 Sa 407/08; LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 15.10.2008 - 3 Sa 196/08 - SchlHA 2009, 166; LAG Schleswig-Holstein Beschluss vom 25.07.2008 – 2 Ta 106/08; LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 11.03.2008 - 2 Sa 11/08 - NZA-RR 2008, 518; LAG Thüringen Urteil vom 25.01.2007 - 2 Sa 366/05; LAG Hamm Urteil vom 19.12.2006 - 9 Sa 836/06; LAG Köln Urteil vom 21.04.2006 - 12 (7) Sa 64/06 - PflR 2006, 515; LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 28.03.2006 - 5 Sa 595/05 - NZA-RR 2006, 402.

²⁶ Vgl. u.a. LG Düsseldorf Urteil vom 20.09.2009 - 2b O 229/04 - NVwZ-RR 2007, 265.

²⁷ Vgl. u.a. OVG Nordrhein-Westfalen Beschluss vom 19.02.2009 - 6 A 356/06.

hätten, würden Sie an Ihrem Arbeitsplatz sitzen und sich nicht in die Kantine trauen. Sie sollten sich vor Ihren Kollegen schämen.“ Diese Bemerkung ist von mindestens vier Arbeitskollegen und –kolleginnen mitgehört worden. Sie kann insbesondere bezeugt werden von Herrn Anton Müller, Friedrich Maier, Annelese Schmackes und Waltraud Burkhard.“

Nicht ausreichend für die Darlegung eines Mobbing Sachverhaltes ist es, wenn die beanstandeten Handlungen und Verhaltensweisen lediglich pauschal und wertend geschildert werden: „Herr Streng hat mich wiederholt – auch in Gegenwart von Arbeitskollegen – angebrüllt und beleidigt.“

Das Bundesarbeitsgericht²⁸ hat wiederholt klargestellt, dass dem Arbeitnehmer trotz der in Mobbingfällen häufig anzutreffenden Beweisnot keine Beweiserleichterungen zugute kommen können. Ausdrücklich abgelehnt hat das Bundesarbeitsgericht – ebenso wie die überwiegende Mehrheit der Instanzgerichte²⁹ - die vom Landesarbeitsgericht Thüringen³⁰ vertretene Auffassung, die Vorlage eines ärztlichen Attestes mit einem mobbingtypischen medizinischen Befund können als Indiz für die Richtigkeit des behaupteten Mobbing Sachverhaltes gewertet werden. Zur Begründung wird darauf verwiesen, dass der Arzt regelmäßig die Situation am Arbeitsplatz nicht kennt, sondern bei seiner Beurteilung auf die (subjektive) Schilderung des Betroffenen angewiesen ist.

3. Anforderungen an die Darlegung und den Beweis mobbingbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen

Arbeitnehmer, die Schadensersatz und/oder Schmerzensgeld wegen mobbingbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen einklagen wollen, müssen auch darlegen und beweisen, dass die Beeinträchtigung ihrer Gesundheit durch den behaupteten Mobbing Sachverhalt verursacht worden ist (Kausalität zwischen Verletzungshandlung und Verletzungsfolge). Dabei ist auf Folgendes hinzuweisen:

Zur Darlegung einer mobbingbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung genügt die Vorlage eines ärztlichen Attestes mit einem entsprechenden medizinischen Befund. Im Streitfall muss der behandelnde Arzt als Zeuge angeboten werden.

Der Arbeitgeber bzw. Mobbingtäter haftet nur für adäquat kausale Folgen der von ihm begangenen Fürsorgepflichtverletzung, d.h. für solche Gesundheitsbeeinträchtigungen, mit denen nach der allgemeinen Lebenserfahrung im konkreten Einzelfall zu rechnen ist. Begeht z.B. Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber zu Unrecht gekündigt hat, Selbstmord, so haftet der Arbeitgeber der Witwe des Verstorbenen nur dann auf Schadensersatz und Schmerzensgeld, wenn es objektive, für Dritte erkennbare Anhaltspunkte für eine Suizidgefährdung des Betroffenen gegeben hat³¹.

Umgekehrt kann sich der Schädiger nicht darauf berufen, eine Gesundheitsbeeinträchtigung sei nur deshalb bei dem Geschädigten eingetreten, weil dieser infolge von körperlichen Anomalien oder Dispositionen zur Krankheit besonders anfällig gewesen wäre. Wer einen gesundheitlich schon geschwächten Menschen verletzt, kann nicht verlangen, so gestellt zu werden, als wenn der Betroffene gesund gewesen wäre³².

²⁸ Vgl. BAG Urteil vom 16.05.2007 – aaO.

²⁹ Vgl. LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 15.10.2008 - 3 Sa 196/08 - SchIHA 2009, 166; LAG Berlin Urteil vom 15.07.2004 – 16 Sa 2280/03 – LAGE GG Art. 2 Persönlichkeitsrecht Nr. 9 = NZA-RR 2005, 13; OLG Stuttgart Urteil vom 28.07.2003 – 4 U 51/03 – NVwZ-RR 2003, 715

³⁰ Vgl. LAG Thüringen Urteil vom 15.02.2001 – 5 Sa 102/00 – LAGE § 626 BGB Nr. 133 = NZA-RR 2001, 577.

³¹ Vgl. BAG Urteil vom 24.04.2008 – aaO.

³² Vgl. BAG Urteil vom 25.10.2007 – aaO.

Schließlich kann sich der Schädiger auch nicht auf die gesetzliche Haftungsbeschränkung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nach §§ 104 Abs. 1, 105 Abs. 1 SGB VII (Haftung nur bei Vorsatz) berufen, weil mobbingbedingte Gesundheitsschäden regelmäßig weder als Arbeitsunfall noch als Berufskrankheit anerkannt und entschädigt werden (vgl. unter V.)³³.

V. Mobbingfolgen und Unfallversicherung

1. Anspruch auf Entschädigungsleistungen bei mobbingbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen?

Mobbing am Arbeitsplatz kann bei den Betroffenen zu erheblichen physischen und/oder psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen führen. Damit stellt sich die Frage, ob Beschäftigte, die durch Mobbinghandlungen des Arbeitgebers, der Vorgesetzten oder der Arbeitskollegen in ihrer Gesundheit beeinträchtigt worden sind, einen Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung geltend machen können.

2. Leistungen der Unfallversicherung nur bei Vorliegen eines Versicherungsfalles

Ein Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung (vgl. §§ 26 ff. SGB VII: Heilbehandlung, Rehabilitationsleistungen, Verletztengeld, Verletztenrente) besteht nur bei Vorliegen eines Versicherungsfalles. **Versicherungsfälle** sind **Arbeitsunfälle** und **Berufskrankheiten** (vgl. § 7 Abs. 1 SGB VII).

3. Voraussetzungen für die Entschädigung mobbingbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen als Folge eines Arbeitsunfalls

Ein **Arbeitsunfall** liegt vor, wenn der Versicherte infolge einer versicherten Tätigkeit einen Unfall erleidet (vgl. § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII).

Als **Unfall** gilt nach § 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII jedes **zeitlich begrenzte Ereignis** (sog. Unfallereignis), das von außen auf den Körper einwirkt und zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod des Versicherten führt. Zeitlich begrenzt sind solche Einwirkungen, die innerhalb eines verhältnismäßig kurzen Zeitraums von höchstens einer Arbeitsschicht den Körper oder die Gesundheit des Versicherten schädigen³⁴. Das Erfordernis der „zeitlichen Begrenzung“ dient der notwendigen Abgrenzung des Unfalls von der Krankheit, denn Krankheiten werden von der Unfallversicherung nur dann entschädigt, wenn es sich um eine Berufskrankheit handelt.

Das Merkmal der zeitlichen Begrenzung des Unfallereignisses hat zur Folge, dass die **Anerkennung eines durch Mobbing verursachten Arbeitsunfalls** bzw. (bei Beamten) eines Dienstunfalls **selten vorkommt**, weil i.d.R. erst die über einen längeren Zeitraum andauernde Mobbingbehandlung bei dem Betroffenen zu einem Gesundheitsschaden (insbesondere zu einer psychischen Erkrankung) führen wird. Nach der ständigen Rechtsprechung der Sozial- und Verwaltungsgerichte³⁵ können Gesundheitsschäden durch wiederholte, auf mehrere Arbeitsschichten verteilte Einwirkungen nur dann Folge eines Arbeitsunfalls sein, wenn sich eine einzelne Einwirkung derart aus der Gesamtheit der Einwirkungen hervorhebt, dass sie nicht nur als letzte, von mehreren für den Erfolg gleichwertigen Ursachen erscheint. So hat

³³ Vgl. BAG Urteil vom 25.10.2007 – aaO.

³⁴ So BSG in ständiger Rechtsprechung, vgl. etwa Urteil vom 30.05.1985 – 2 RU 17/84 - VersR 1985, 1085 = FamRZ 1985, 1138 und Urteil vom 08.12.1998 – B 2 U 1/98 R – HVBG-INFO 1999, 238.

³⁵ Vgl. LSG Schleswig-Holstein Urteil vom 03.04.2003 - L 5 U 86/02; LSG Baden-Württemberg - Urteil vom 16.08.2001 – L 7 U 18/01 – HVBG-INFO 2001, 3261 = Breithaupt 2002, 435; OVG Nordrhein-Westfalen Urteil vom 06.05.1999 – 12 A 2983/96; VG Göttingen Urteil vom 02.04.2008 – 3 A 263/06; VG Minden Urteil vom 19.06.2008 – 4 K 2398/07.

etwa das LSG Baden-Württemberg³⁶ entschieden, dass der Tatbestand eines Arbeitsunfalls nicht erfüllt ist, wenn ein Arbeitnehmer, der bereits seit längerer Zeit einer erheblichen Druck- und Konfliktsituation am Arbeitsplatz ausgesetzt war, nach einem Gespräch mit seinem Vorgesetzten, in dem dieser in massiv verletzender Weise Kritik an seiner Arbeit geübt hat, an einer Depression erkrankt, weil dieses Gespräch nur das letzte Ereignis in einer Kette mehrerer belastender Vorgänge gewesen ist, die in ihrer Gesamtheit ursächlich für die psychische Erkrankung des Betroffenen waren. Die Anerkennung eines Arbeitsunfalls kommt bei Mobbingverhalten folglich nur dann in Betracht, wenn eine einzelne (Mobbing)Handlung die unmittelbare Ursache für einen innerhalb des Zeitraums von einer Arbeitsschicht eingetretenen physischen oder psychischen Gesundheitsschaden ist. Dies haben die Gerichte u.a. in folgenden Fällen angenommen:

- Suizid eines leitenden Angestellten nach einem Personalgespräch mit der Geschäftsführung, in dem ihm die Entbindung von seiner Leitungsfunktion sowie mehrere arbeitsrechtliche Maßnahmen (Gehaltskürzung, Abmahnung, Kündigung) angedroht worden sind³⁷,
- Schlaganfall eines Vertriebsmitarbeiters nach einer Besprechung mit der Geschäftsleitung, in der dieser im Zusammenhang mit der Abwicklung eines großen risikoreichen Auftrags massiv von der Geschäftsleitung attackiert worden war³⁸,
- Zusammenbruch eines Servicetechnikers nach einer hitzigen Diskussion mit seinem Vorgesetzten³⁹.

4. Voraussetzungen für die Entschädigung mobbingbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen als Folge einer Berufskrankheit

Eine **Berufskrankheit** liegt vor, wenn der Versicherte infolge der versicherten Tätigkeit eine Krankheit erleidet, die in der sog. **Berufskrankheiten-Liste**⁴⁰ aufgeführt ist (vgl. § 9 Abs. 1 S. 1 SGB VII). In die Berufskrankheiten-Liste werden nur solche Krankheiten aufgenommen, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grad als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind (vgl. § 9 Abs. 1 S. 2 SGB VII). Psychische Erkrankungen sind derzeit nicht in der Berufskrankheiten-Liste aufgeführt. Entsprechendes gilt für Mobbing und die daraus resultierenden Gesundheitsbeeinträchtigungen.

Eine Krankheit, die nicht in der Berufskrankheiten-Liste aufgeführt ist, kann nur ausnahmsweise nach Maßgabe des § 9 Abs. 2 SGB VII wie eine Berufskrankheit als Versicherungsfall anerkannt und entschädigt werden (sog. **Quasi-Berufskrankheit**). Voraussetzung dafür ist, dass im Zeitpunkt der Entscheidung nach neuen Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft die Voraussetzungen für eine Bezeichnung als Berufskrankheit i.S.d. § 9 Abs. 1 S. 2 SGB VII erfüllt sind. Dazu gehört insbesondere, dass die Personengruppe, der der Versicherte angehört, durch ihre Tätigkeit in erheblich höherem Grad als die übrige Bevölkerung einem besonderen Erkrankungsrisiko ausgesetzt ist. Derzeit liegen nach Auffassung der Rechtsprechung keine neuen Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft vor, dass bestimmte Berufsgruppen durch ihre Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung Mobbinghandlungen, Stresseinwirkungen oder sonstigen Belastungen ausgesetzt sind, die zu einer psychischen Erkrankung führen können. Mit dieser Begründung haben die Gerichte u.a. folgende Anträge auf Anerkennung und Entschädigung psychischer Erkrankungen als Quasi-Berufskrankheit abgelehnt:

- Burn-Out-Syndrom bei einem Heimerzieher⁴¹,

³⁶ Vgl. Urteil vom 16.08.2001 – L 7 U 18/01 – aaO.

³⁷ Vgl. LSG Bayern Urteil vom 29.04.2008 – L 18 U 272/04 – NZS 2009, 232.

³⁸ Vgl. SG Ulm Urteil vom 26.3.2009 – S 10 U 4096/07.

³⁹ Vgl. SG Lüneburg Urteil vom 28.07.2008 – S 3 U 4/06.

⁴⁰ Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung vom 31.10.1997 (BGBl. I 1997 S. 2623), abrufbar unter <http://www.dguv.de/inhalt/leistungen/versschutz/bk/bk-liste/index.jsp>.

⁴¹ Vgl. LSG Rheinland-Pfalz Urteil vom 10.06.2003 - L 3 U 76/03.

- Mobbingbedingte psychische Erkrankung eines Hauptsachbearbeiters bei einer Versicherung⁴²,
- Psychische Erkrankung eines Sicherheitsingenieurs⁴³.

VI. Mobbingprävention und Arbeitsschutz

1. Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz der Beschäftigten vor einer Beeinträchtigung ihrer Gesundheit durch psychische Belastungen

Der Arbeitgeber wird durch § 3 Abs. 1 S. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Welche Maßnahmen im konkreten Einzelfall erforderlich sind, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten, hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) gemäß § 5 ArbSchG zu ermitteln. Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die daraufhin festgelegte Maßnahme des Arbeitsschutzes und das Ergebnis der Überprüfung dieser Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hat der Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 1 ArbSchG zu dokumentieren.

Nach § 2 Abs. 1 ArbSchG gehören zu den vom Arbeitgeber zu treffenden Arbeitsschutzmaßnahmen neben Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren auch Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Aus der ausdrücklichen Erwähnung der menschengerechten Gestaltung der Arbeit als Ziel der vom Arbeitgeber zu treffenden Arbeitsschutzmaßnahmen wird überwiegend gefolgert, dass sich der Arbeitgeber nicht auf den Schutz der Beschäftigten vor physischen Gefährdungen und Belastungen beschränken darf, sondern diese auch gegen gesundheits-schädliche psychische Belastungen schützen muss. Der Schutz gegen psychische Belastungen ist allerdings beschränkt auf solche Belastungen, die durch die Arbeit verursacht werden. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Beschäftigten durch die Arbeitsbedingungen (z.B. Überforderung, Unterforderung, Zeitdruck, Monotonie), die Arbeitsorganisation (Nachtarbeit, Schichtarbeit, häufig wechselnde Tätigkeiten oder Arbeitsorte) oder das Arbeitsumfeld (schwieriger Kundenkreis, ständige Geräuschkulisse, Risiko von Überfällen, Beleidigungen oder Tätlichkeiten). Dass der Arbeitgeber auch die Arbeitsorganisation und das Arbeitsumfeld bei der Festlegung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zu berücksichtigen hat, ergibt sich aus § 4 Nr. 4 und 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG. § 4 Nr. 4 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, Maßnahmen des Arbeitsschutzes mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen. § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG regelt, dass sich eine Gefährdung auch aus der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken ergeben kann. Hieraus wird überwiegend gefolgert, dass der Arbeitgeber auch psychische Belastungen, die durch die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsorganisation und das Arbeitsumfeld verursacht werden, in die von ihm vorzunehmende Arbeitsplatz- bzw. Gefährdungsbeurteilung einbeziehen muss.

2. Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger bei Mobbing am Arbeitsplatz

Lange war unklar, ob sich die staatlichen Arbeitsschutzbehörden unter dem Aspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit dem Problem „Mobbing am Arbeitsplatz“ befassen müssen und welche Rolle sie dabei einnehmen können. Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) hat deshalb im September 2003 eine Handlungsanleitung für

⁴² Vgl. LSG Berlin Beschluss vom 15.07.2003 - L 2 U 145/01.

⁴³ Vgl. SG Dortmund Urteil vom 19.02.2003 – S 36 U 267/02 – AiB 2004, 111.

die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zum Thema „Mobbing am Arbeitsplatz“ erlassen⁴⁴. In dieser Handlungsanleitung hat der LASI klargestellt, dass es nicht zu den Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung gehört, einen konkreten Mobbing-Konflikt z.B. durch Vermittlung oder Mediation zu lösen. Die Aufgaben der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung beschränken sich vielmehr darauf, die Mobbing-Prävention in den Unternehmen anzustoßen oder einen Beratungsbeitrag zu ihrer Weiterentwicklung zu liefern sowie Betroffenen und Unternehmen Wege zur Bewältigung eines konkreten Mobbing-Problems im Sinne einer Anstoßberatung aufzuzeigen⁴⁵. Dazu gehören folgende Maßnahmen:

- Mit den Arbeitgebern sollen Beratungsgespräche über die Mobbing-Prävention im Unternehmen geführt werden⁴⁶.
- Beschäftigte, die sich in Ausübung ihres Anzeige- und Beschwerderechts gemäß § 17 Abs. 2 ArbSchG über Mobbing am Arbeitsplatz bei der Arbeitsschutzverwaltung beklagt haben, sollen über ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten sowie diejenigen der Arbeitsschutzverwaltung informiert werden⁴⁷.
- Betriebe, deren Beschäftigte sich bei der Arbeitsschutzverwaltung über Mobbing beschwert haben, sollen ggf. aufgesucht werden mit dem Ziel, den Arbeitgeber und andere betriebliche Verantwortliche zu beraten, wie im konkreten Fall vorgegangen werden kann. Soweit dies erforderlich ist, sollen der Arbeitgeber und die anderen betrieblichen Verantwortlichen auf ihre arbeitsschutzrechtlichen Pflichten hingewiesen werden.⁴⁸

Fazit: Die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger beschränken sich auf den Bereich der Mobbing-Prävention. Die Mobbing-Abwehr, d.h. die Unterbindung konkreter Mobbinghandlungen, sowie die Lösung von Mobbingkonflikten kann von den Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern nicht übernommen werden, weil das geltende Arbeitsschutz- und Unfallversicherungsrecht hierfür weder entsprechende Kompetenzen noch Ahndungs- und Sanktionsmaßnahmen vorsieht.

VII. Weiterführende Hinweise

1. Benecke, Mobbing – Arbeits- und Haftungsrecht, C.H. Beck Verlag, 2005
2. Esser/Wolmerath, Mobbing – Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, Bund Verlag, 7. Aufl. 2008
3. Grünwald/Hille, Mobbing im Betrieb – Abwehrstrategien und Handlungsmöglichkeiten, C.H. Beck Verlag, 2003
4. Kollmer, Mobbing im Arbeitsverhältnis – Was Arbeitgeber dagegen tun können und sollen, Hüthig Jehle Rehm Verlag, 4. Aufl. 2007
5. Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, C.F. Müller Verlag, 2004
6. Wolmerath, Rechtshandbuch für die Praxis, Nomos Verlag, 3. Aufl. 2007
7. IG Metall, Mobbing wirkungsvoll begegnen – ein Ratgeber
8. IG Metall, Gemeinsam gegen Mobbing – Arbeitskonflikte an der Quelle bekämpfen
9. Bundesanstalt für Arbeit und Arbeitsschutz (BAuA), Wenn aus Kollegen Feinde werden – Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing
10. Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltung der Länder, 2003, abrufbar unter <http://lasi.osha.de/publications/>

⁴⁴ Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltung der Länder, 2003, abrufbar unter <http://lasi.osha.de/publications/>

⁴⁵ Vgl. Ziff. 3.1 der Handlungsanleitung (auf Seite 14).

⁴⁶ Vgl. Ziff. 3.2 der Handlungsanleitung (auf Seite 14).

⁴⁷ Vgl. Ziff. 3.3.1 der Handlungsanleitung (auf Seite 15).

⁴⁸ Vgl. Ziff. 3.3.2 der Handlungsanleitung (auf Seite 15).