

SCHMERZENGELD WEGEN MOBBINGS?

Rechtstipp vom 10.03.2017

(2 Bewertungen)

aus den Rechtsgebieten [Arbeitsrecht](#), [Schadensersatzrecht](#) & [Schmerzensgeldrecht](#)

Schmerzensgeld und Schadensersatz wegen Mobbing?

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hatte über eine Schmerzensgeld- und Schadensersatzklage einer examinierten Altenpflegerin zu befinden. Diese wurde nach ihren Angaben durch das Verhalten des Arbeitgebers in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt. So hat die Mitarbeiterin vorgetragen, sie sei permanent vom Arbeitgeber mit Arbeiten zugeschüttet worden, die schlichtweg nicht zu erledigen gewesen seien. Ungeachtet dessen sei sie auch persönlich angegangen worden, die Arbeitskollegen seien ihr gegenüber auf Distanz gegangen, darüber hinaus hatte sie Kenntnis erlangt, dass im Betrieb durch Vorgesetzte verbreitet worden sei, sie sei „gefährlich“. Nach Beendigung ihrer Arbeitsunfähigkeit habe sie bemerkt, dass sich ihre Arbeitskollegen immer weiter von ihr distanziert hätten. Mitarbeitern sei wohl zugetragen worden, man solle nicht mit der Mitarbeiterin in Kontakt treten, „das wäre nicht gut für sie“. Die Mitarbeiterin wurde arbeitsunfähig entlassen. Daraufhin hat sie Klage erhoben auf Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes in Höhe von 50.000,00 €. Des Weiteren wollte sie vom Arbeitgeber die Differenz ersetzt haben zwischen den erhaltenen Krankenbezügen während der Arbeitsunfähigkeit und der regulären Monatsvergütung. Weiter hat sie die Feststellung begehrt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihr sämtliche materiellen Schäden zu ersetzen, die ihr aufgrund der vom Arbeitgeber verursachten Schädigung ihrer Gesundheit noch entstehen werden.

Sowohl das Arbeitsgericht wie auch das Landesarbeitsgericht haben die Klage als unbegründet abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat sich mit dem Rechtsbegriff des „Mobbing“ in der Entscheidung vom 18.08.2016 auseinandergesetzt und hierzu Folgendes ausgeführt.

„Mobbing“ sei kein Rechtsbegriff und damit auch keine mit einer Rechtsnorm vergleichbare selbständige Anspruchsgrundlage für Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber oder gegen Vorgesetzte bzw. Arbeitskollegen. Wenn ein Arbeitnehmer konkrete Ansprüche wegen Mobbing geltend mache, müsse jeweils geprüft werden, ob der in Anspruch Genommene in den vom Arbeitnehmer genannten Einzelfällen arbeitsrechtliche Pflichten, ein absolutes Recht i. S. d. § 823 Abs. 1 BGB, ein Schutzgesetz i. S. d. § 823 Abs. 2 BGB verletzt, oder eine sittenwidrige Schädigung i. S. d. § 826 BGB begangen habe.

Hierbei sei im Zusammenhang zu beachten, dass es Fälle gebe, in welchen die einzelnen, vom Arbeitnehmer dargelegten Handlungen oder Verhaltensweisen seiner Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder seines Arbeitgebers für sich allein betrachtet noch keine Rechtsverletzungen darstellen, jedoch die Gesamtschau der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen zu einer Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung führt, weil deren Zusammenfassung aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung eines geschützten Rechtes des Arbeitnehmers führt.

In diese Richtung zielt auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 28.10.2010 – 8 AZR 546/09. Auf den konkreten Fall bezogen kam das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen weder für sich genommen noch in einer Gesamtschau rechtsverletzenden Charakter gehabt haben, weshalb die Klage unbegründet sei. Bei den von der Arbeitnehmerin geschilderten „Mobbing“-Vorfällen habe es sich um typische Meinungsverschiedenheiten und Reibereien des alltäglichen Arbeitslebens gehandelt, die die Klägerin zwar subjektiv als unangemessen empfunden haben mag, dass jedoch der Schluss auf systematische Anfeindung und/oder schikanöses oder diskriminierendes Verhalten nicht gerechtfertigt sei.

Fazit:

Eine systematische Anfeindung setzt voraus, dass die vom Arbeitnehmer subjektiv empfundenen Mobbing-Vorfälle überhaupt eine arbeitsrechtliche Konsequenz haben können, wenn sie über eine bestimmte Zeit andauern. Wichtig ist auch, dass das vom Arbeitnehmer empfundene Mobbing dokumentiert wird, damit die einzelnen Vorfälle in einem späteren arbeitsgerichtlichen Verfahren auch substantiiert dargetan werden können.

Rechtsanwalt Daniel Müller LL.M. Eur.

LAG Rheinland-Pfalz 5. Kammer vom 18.08.2016, 5 Sa 61/16