

## Mobbingopfer mit Schmerzensgeldanspruch ?

Mobbing kommt im Arbeitsleben häufig vor. Sei es tatsächlich im Sinne der Definition des Bundessozialgerichts:

*"Darunter ist ein über längere Zeit sich hinziehender Konflikt zwischen dem Opfer und Personen seines gesellschaftlichen Umfeldes zu verstehen, in dessen Verlauf das Opfer verbal attackiert, in seinen Möglichkeiten zur Kommunikation eingeschränkt, in seinen sozialen Beziehungen angegriffen und in seinem Ansehen herabgesetzt wird (vgl. zum Begriff Fischer/Riedesser, Lehrbuch der Psychotraumatologie, 2. Aufl 1999, 331ff: speziell zum Arbeitsrecht Kollmer, Mobbing im Arbeitsverhältnis, 2. Aufl 2000, 2ff; BAG Beschluß vom 15. 1. 1997, AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1997, 1475)." (BSG, Urteil vom 14.02.2001 - B 9 VG 4/00 R, AP Nr. 1 z. § 611 BGB Mobbing)*

- ein länger durchgehaltenes, bewusst herabwürdigendes und als Druck empfundenes Verhalten gegenüber einem Mitarbeiter, Untergebenen oder Kollegen. Und natürlich als Vorwurf, sobald man bei einem problematischen Mitarbeiter den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts Rechnung trägt und dessen Fehlverhalten konsequent abmahnt - damit er sich ändert oder gekündigt werden kann. Während bei letzterem der Mobbing-Vorwurf verfehlt ist und letztendlich als Schutzbehauptung erhoben wird, ist in ersterem Fall der Arbeitgeber aus seiner Fürsorgepflicht heraus gehalten, den einzelnen Arbeitnehmer in Schutz zu nehmen und das herabwürdigende Verhalten zu unterlassen bzw. zu unterbinden. Eine Verletzung dieser Fürsorgepflicht hatte bislang für den Arbeitgeber verschiedene Folgen:

- Zum einen früher oder später der Verlust des Gemobbten oder zumindest dessen ungeschmälerter Arbeitsleistung.
- Verunsicherte Mitarbeiter, die auf derartige Situationen sensibel reagieren, und ermutigte Mitarbeiter, die zu herabwürdigenden Verhaltensweisen gegenüber Schwächeren neigen, - somit ein Betriebsklima mit erheblichen Reibungsverlusten
- Ggf. Schadensersatzansprüche gem. § 628 Abs. 2 BGB

**UWE JAHN**  
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT  
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

Und diese Schadensersatzansprüche waren bislang ausschließlich auf Vermögensschäden beschränkt - konkret den Einkommensverlust. Wie das BAG ja unlängst deutlich gemacht hatte, wachsen da die Bäume nicht in den Himmel. So kommt kein zeitlich unbegrenzter Ausfallschaden, sondern lediglich die Differenz zwischen dem Einkommen bei fristloser Kündigung und dem bei fristgemäßer Kündigung in Betracht (liegt ihnen aus der BAG-Rechtsprechungsübersicht vor, Urteil v. 26.7.2001, 8 AZR 739/00). Hintergrund davon war die bisherige generelle Beschränkung von vertraglichen Schadensersatzansprüchen, die den immateriellen Schaden nicht kannten. Schmerzensgeld als Einstieg für die Geltendmachung immaterieller Schäden gab es nur im Bereich der deliktischen Haftung gem. § 823 ff. BGB. Der widerrechtliche Verursacher des Ungemachs (für unsere Fragestellung: der Mobber) war zwar haftbar, aber regelmäßig als Prozessgegner unattraktiv. Der attraktive Prozessgegner - der Arbeitgeber - war kaum haftbar zu machen.

Das hat sich mit dem 1.8.2002 geändert.

Eine dezente Änderung im Schadensersatzrecht im BGB zieht den Ersatzanspruch für immaterielle Schäden vor die Klammer (§ 253 statt § 847) und bringt so den Anspruch auf Ersatz eines immateriellen Schadens auch in den Bereich vertraglicher Haftung.

Scheidet ein Mobbing-Opfer also zukünftig aus, hat er im Rahmen des Schadenersatzanspruchs gem. § 628 Abs. 2 BGB auch einen Anspruch auf Schmerzensgeld wegen der seelischen Belastung durch das Mobbing, welches der Arbeitgeber unter Verletzung seiner Fürsorgepflicht nicht von ihm abgewendet hat.

Die Schätzungen über die Höhe setzen bei einfacheren Fällen bei € 500 ein und enden - derzeit noch - bei 3 bis 5 T€. Die merkliche Steigerung der Höhe von ausgeurteilten Schmerzensgeldansprüchen verheißt auch hier durchaus Steigerungsmöglichkeiten.

Für den Arbeitgeber wird es also nur noch dringlicher, derartige Verhaltensweisen im Unternehmen unter Kontrolle zu bringen. Schulungen für Mitarbeiter, um sie für das Thema zu sensibilisieren, sind sicherlich sinnvoll - und lassen sich gegebenenfalls als Nachweis für die Wahrnehmung der Fürsorgepflicht vorweisen. Ein Abschlussgespräch mit jedem ausscheidenden Mitarbeiter sorgt für Informationen über dessen Motive - und für eine gewisse Befangenheit beim Täter, der eine von innerbetrieblichen Zukunftssorgen unbeschwerte Auskunft seines Opfers erwarten muß. Und schließlich kommt noch die konsequente Abmahnung bzw. verhaltensbedingte Kündigung gegenüber dem Täter in Betracht.

Für den Umgang mit problematischen Mitarbeitern empfiehlt sich in Zukunft größere Vorsicht. Ein aus dem Betrieb vergraulen oder Spießruten laufen lassen war bisher zumindest wegen der innerbetrieblichen Ausstrahlung schon immer problematisch, jetzt wird's auch noch kostspielig. Wenn der Mitarbeiter ohnehin gehen muß, dürfte ihn nichts von dieser Variante der Wertschöpfung abhalten - zumal talentierte Arbeitnehmeranwälte bereits darauf aufmerksam machen und zukünftig noch breiter

darauf hinweisen werden.

Sollten mehrere Mitarbeiter betroffen sein, hat man es möglicherweise als Arbeitgeber mit sich jeweils stützenden Zeugen zu tun.

Auch bei der Rücknahme einer formal unwirksamen Kündigung vor dem Arbeitsgericht sollte der Arbeitgeber jeglichen Hinweis an den Arbeitnehmer im Sinne einer Ankündigung von "Spießrutenlauf" auch anspielungsweise vermeiden. Der gegnerische Anwalt und der Richter haben im Zweifel ein gutes Gedächtnis, wenn die betreffende Äußerung nicht sogar vom Richter protokolliert wird.

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin