

Mobbing – verstärkter Rechtsschutz gegen ein Massenphänomen in der Arbeitswelt

I. Einleitung:

In Deutschland gibt es nach Schätzungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1,5 Millionen Mobbing-Opfer am Arbeitsplatz. Trotz dieser hohen Anzahl an Mobbing-Betroffenen blieben Rechtsfragen, die im Zusammenhang mit dem Problemfeld „Mobbing“ stehen, in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit lange Zeit unbeantwortet.

Das Landesarbeitsgericht Thüringen hatte sich nunmehr in den Jahren 2000/ 2001 zweifach mit der rechtlichen Problematik des Mobblings zu befassen. Die fünfte Kammer des Landesarbeitsgerichts hat die Gelegenheit genutzt, eine Klärung der wesentlichen Rechtsprobleme in diesem Themenbereich herbeizuführen. Insbesondere schuf es eine präzisere Definition des Begriffs „Mobbing“ und zeigte konkrete Lösungswege für den schwierigen Bereich der Beweisführung auf. Die vom Landesarbeitsgericht Thüringen getroffenen Grundsatzentscheidungen (Urteil v.10.04.2001, Az.: 5 SA 403/ 2000; Urteil v. 15.02.2000, Az.: 5 Sa 102/ 2000) führen zu einer wesentlichen Stärkung des Rechtsschutzes der Arbeitnehmer vor Mobbing. Aufgrund der aufgestellten Leitsätze können die Arbeitsgerichte künftig vermehrt ihre Entscheidungen auf das Vorliegen eines als Mobbing zu kennzeichnenden Verhaltens stützen. Bisher erfolgte dies angesichts der Schwierigkeiten bei der rechtlichen Erfassung nur in Einzelfällen¹.

Zu Recht wird daher das Urteil vom 10.04.2001 des LAG Thüringen als Meilenstein arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung² und vom Bremer Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler als wegweisend³ beurteilt.

II. Was ist Mobbing? - Präzisierung des Mobbing-Begriffs

Als Ausgangspunkt der arbeitsrechtlichen Begriffsbestimmung wählt das Landesarbeitsgericht Thüringen die Definition des Bundesarbeitsgerichtes⁴, welche Mobbing als systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte beschreibt.

An diese Definition anknüpfend nimmt das Landesarbeitsgericht Thüringen sodann folgende konkretisierende Ergänzung vor:

„ Im Arbeitsrechtlichen Verständnis erfasst der Begriff des „Mobbing“ fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der sich jeweils bietenden Gelegenheit ist ausreichend“.

Unter Berücksichtigung müsste dabei immer bleiben, dass es sich bei dem Begriff „Mobbing“ insofern nicht um einen eigenständig juristischen Tatbestand handelt, sondern um einen Sammelbegriff für unterschiedlichste Verhaltensweisen⁵.

Ganz entscheidende Bedeutung kommt dem Gesichtspunkt zu, dass die Verhaltensweisen auch in ihrer Gesamtheit zu betrachten sind. Einzelne Handlungen können oftmals – isoliert gesehen – die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht in einem der Tragweite des Falles angemessenen Umfang erfüllen; Augenmerk soll daher verstärkt auf das Vorliegen eines Mobbingkomplexes gelenkt werden, welcher sodann der Rechtsanwendung zugänglich wäre⁶.

Hinsichtlich des Erfordernisses des Fortsetzungszusammenhangs hat das LAG Thüringen die Urteile ebenfalls zu einer Stellungnahme genutzt. Entgegen verbreiteter Auffassung⁷ sei diesbezüglich weder

¹ ArbG Kiel, Urt. V.16.1.1997 – 5 d Ca 2306/ 96; LAG Sachsen - Anhalt, Urt. v. 27.01.2001 – 5 Sa 473/ 99; LAG Thüringen Urt. v. 15.2.2001 – 5 Sa 102/2000, http://landesarbeitsgericht.thueringen.de/largef/version1b/urteile/u5_sa102.htm; LAG Thüringen Urt. v. 10.4.2001- 5 Sa 403/ 2000, NZA-RR 2000, 347 ff.

² Aigner, BB 2001,1358.

³ vgl. Spiegel Online vom 13. Mai 2001, <http://www.spiegel.de/panorama/0,1518,133623,00.html>.

⁴ BAG, Beschluss vom 15.01.1997, NZA 1997, 781 f.

⁵ LAG Thüringen, Urteil vom 10.04.2001, Az.: 5 Sa 403/2000, NZA 2001, 347 (357).

⁶ LAG Thüringen, Urteil vom 10.04.2001, Az.: 5 Sa 403/2000, NZA 2001, 347 (357).

⁷ Leymann, Mobbing- Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann,

eine halbjährige Mindestlaufzeit noch eine wöchentliche Mindestfrequenz der Mobbinghandlungen erforderlich⁸.

Die Unhaltbarkeit dieser aufgestellten Voraussetzung wird besonders deutlich, wenn man sich die Konsequenzen vor Augen führt, die als Mobbing einzustufende Geschehnisse bereits nach einem kurzen Zeitraum haben können. Aus dem Sachverhalt, welcher der Entscheidung des LAG Thüringen vom 15.02.2001 zugrunde lag, geht dies besonders hervor.

Ein Angestellter eines Supermarktes wurde mit Beginn seiner Arbeitsaufnahme in der Abteilung SB Fleisch von seinem neuen Vorgesetzten auf persönlichkeitszersetzende und menschenunwürdige Weise behandelt. Am ersten Arbeitstag kündigte der Vorgesetzte dem Mitarbeiter bereits an, „dass er bisher jedem das Arbeiten beigebracht habe und schnellstens seine Kotzgrenze finden würde“. Daran schlossen sich weitere Beleidigungen, Demütigungen und unberechtigte Herabwürdigungen seiner Arbeitsleistung an, die systematisch erfolgten und mit der Absicht, ihn fertig zu machen. Zudem verwehrte der Vorgesetzte seinem Mitarbeiter die ihm zustehenden Pausen. Mit der Bemerkung, „dass man solche Menschen wie ihn zu Hitlers Zeiten an die Wand gestellt und erschossen hätte“ trieb er ihn letztendlich so in die Enge, dass der Angestellte einen Selbstmordversuch unternahm. Dem Vorgesetzten wurde daraufhin von dem Arbeitgeber außerordentlich gekündigt. Der seitens des Vorgesetzten angestrebte Kündigungsschutzprozess blieb erfolglos. Das LAG Thüringen wies die Berufung zurück und hielt an dem Ergebnis des Arbeitsgerichts fest. Die Rechtmäßigkeit der außerordentlichen Kündigung des mobbenden Vorgesetzten wurde damit bejaht.

Die geschilderten Verhaltensweisen des Vorgesetzten, die Ursachen für einen so schwerwiegenden Schritt des Angestellten waren, erfolgten innerhalb eines Zeitraums von lediglich 5 Wochen. Die Kürze der Zeit kann mithin nicht gegen die Annahme eines gravierenden Falls von Mobbing sprechen⁹.

III. Mobbinghandlungen – Welche Verhaltensweisen können relevant werden?

Bei der Einstufung eines bestimmten Geschehensablaufes als Mobbing können insbesondere folgende Verhaltensweisen relevant werden¹⁰. Entsprechend der Zielrichtung des „Mobbings“ können sie in vier Bereiche eingeteilt werden¹¹.

1. Handlungen im Bereich der Arbeitsorganisation:
Abkoppelung von betrieblichen Informationen und Kommunikation; schikanöse Anweisungen wie die Zuteilung nutzloser, unlösbarer oder ständig wechselnder Aufgaben; Zuweisung von Aufgaben an den Betroffenen weit unter seinem Können oder Arbeitsaufgaben weit über seinen Qualifikationen, um ihn zu diskreditieren; sachlich nicht begründbare Häufung von Arbeitskontrollen; Ankündigung oder Durchführung von belastenden Maßnahmen ohne Begründung; Durchführung von Maßnahmen, denen vergleichbare Mitarbeiter nicht unterworfen sind.
2. Handlungen gerichtet auf soziale Isolierung:
Gesprächsverweigerung seitens der Arbeitskollegen; keine Beachtung des Betroffenen; Verbot des Vorgesetzten, mit Mitarbeiter zu kommunizieren; Versetzung in einen abgesonderten Arbeitsraum weitab von den Kollegen
3. Handlungen gerichtet auf die Person, ihr soziales Ansehen und ihre Privatsphäre:
Demütigungen; Diskriminierungen; ehrverletzende Handlungen, grundlose Herabwürdigung der Leistungen und vernichtende Beurteilungen beispielsweise vor versammeltem Arbeitskollegium; Privatleben wird ins Lächerliche gezogen; verbale Injurien zur Kränkung; Angriffe auf politische, religiöse Einstellungen, Angriffe auf andere Nationalitäten
4. Handlungen gerichtet auf die Gesundheit:
Tätlichkeiten (z.B. Anwendung leichter Gewalt, um jemanden einen Denkkzettel zu verpassen); sexuelle Belästigung; Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten

IV. Beteiligte des Mobbingkonflikts

Mobbinghandlungen können in vier unterschiedlichen Konstellationen auftreten¹².

Hamburg 1993, 21, 57 ff.; Bieler/ Heilmann, Mobbing ein bekanntes Ärgernis unter neuem Namen(?), AuR 1996, 430.

⁸ LAG Thüringen, Urteil vom 15.02.2001, Az.: 5 Sa 102/ 2000, Internet-Version (o. Fn 1), S.10.

⁹ So zutreffend LAG Thüringen (o. Fn. 7)

¹⁰ LAG Thüringen, Urteil vom 10.04.2001, 5 Sa 403/ 2000, NZA-RR 2001, 347 (357); Deutscher Gewerkschaftsbund, http://www.dgb.de/themen/mobbing_04.htm; Kerst-Würkner, AuR 2001, 251(252).

¹¹ Vgl. dazu auch Kerst - Würkner, AuR 2001, 251(252); Deutscher Gewerkschaftsbund, http://www.dgb.de/themen/mobbing_04.htm.

Erstens kann Mobbing auf derselben betrieblichen Ebene erfolgen, d.h. zwischen den Arbeitskollegen. Zweitens können Vorgesetzte die Mobbingtäter sein, die Mobbinghandlung wirkt sich dann von einer höheren betrieblichen Ebene auf eine untere aus. Drittens kann eine Kombination der beiden letztgenannten Konstellationen auftreten, dann geht die Mobbinghandlung sowohl von dem Vorgesetzten als auch von Arbeitskollegen aus. Schließlich besteht auch die Möglichkeit, dass ein Untergebener sich ein Mobbingopfer auf einer höher gestuften betrieblichen Ebene sucht. Eine Untersuchung vom Mobbing - Experten, Heinz Leymann, hat sich mit diesen verschiedenen Konstellationen des Mobbingkonflikts beschäftigt und ist zu folgendem Ergebnis gekommen¹³: Die Mobbing-Täter waren zu 44% Arbeitskollegen, zu 37% Vorgesetzte, zu 10% Vorgesetzte und Kollegen und zu 9 %Untergebene.

V. Ursachen von Mobbing

Nach Äußerungen von Ulf Imiela vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sind als Hauptgründe für das Entstehen von Mobbingkonflikten die mangelhafte Arbeitsorganisation und die zunehmende Leistungsverdichtung anzusehen¹⁴. Unter arbeitsorganisatorischen Mängeln sind insbesondere hoher Zeitdruck, starre Hierarchien mit unsinnigen Anweisungen, hohe Verantwortung bei geringem Handlungsspielraum, geringe Bewertung der Tätigkeit zu verstehen¹⁵. Die schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt respektive die hohen Arbeitslosenquoten lässt die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, ansteigen und erhöht den Konkurrenzdruck unter den Arbeitskollegen mit der Folge einer verstärkten Mobbingbereitschaft in den Betrieben. Darüber hinaus stellen Neid, das Versagen von Führungskräften und die besondere soziale Stellung von Betroffenen Ursachen von Mobbing dar¹⁶.

VI. Folgen von Mobbing

1. Auswirkungen auf das Mobbingopfer

Als Mobbing einzuordnende Verhaltensweisen können neben Schädigungen der Persönlichkeit und der Identität des Mobbingopfers auch leichtere unspezifische und abschnittsweise Befindlichkeitsstörungen, bzw. im fortschreitenden Verlauf gravierende, chronifizierte und teils irreversible Gesundheitsschädigung hervorrufen¹⁷. Nicht selten sind deshalb Folgen der schwerwiegenden Mobbinghandlungen am Arbeitsplatz der endgültige Ausschluss aus dem Arbeitsleben und der Eintritt in die Frührente¹⁸.

Besonders alarmierend ist die Anzahl der Suizide, die durch Mobbinghandlungen verursacht werden. Nach Einschätzungen von Groeblichhoff¹⁹ ist Mobbing am Arbeitsplatz in Deutschland für 20% der begangenen Suizide der ausschlaggebende Grund, in Schweden liegt der Anteil dagegen bei 10-15 %.

2. Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft

Mobbing führt nicht nur zu unmittelbaren, negativen Folgen bei der betroffenen Person selbst, sondern auch zu mittelbaren Folgen in anderen Bereichen. Es verursacht jährlich hohe betriebswirtschaftliche und gesellschaftliche Kosten.

In den Betrieben entstehen insbesondere finanzielle Schäden durch ansteigende Arbeitsausfälle, eine hohe Fluktuation (bedingt durch Kündigungen, Versetzungen, Neueinstellungen) und geringe Motivation bzw. absinkende Leistungsfähigkeit der Mobbing-Betroffenen²⁰.

Für die Gesellschaft ergeben sich Kosten durch Dauerarbeitslosigkeit, wachsende Frühverrentung, Heilbehandlung und Rehabilitationskuren²¹. Der durch Mobbing entstehende Produktionsausfall soll in Deutschland nach Schätzungen bei 25 Milliarden DM jährlich liegen²².

¹² Vgl. dazu Leymann, Heinz, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Hamburg 1993, S.47; Bieler/ Heilmann AuR 1996, 430 (432).

¹³ Leymann, Heinz, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Hamburg 1993, S.47.

¹⁴ vgl. Spiegel-Online vom 18.5.2001, <http://www.spiegel.de/panorama/0,1518,133623,00.html>.

¹⁵ Deutscher Gewerkschaftsbund, http://www.dgb.de/themen/mobbing_03.htm.

¹⁶ Kerst-Würkner AuR 2001, 251 (252); DGB, http://www.dgb.de/themen/mobbing_03.htm.

¹⁷ LAG Thüringen, (o. Fn.1), S.12.

¹⁸ Kerst-Würkner, AuR 2001, 251 (253).

¹⁹ Groeblichhoff, AuA 1999, 163.

²⁰ Kerst-Würkner, AuR 2001, 251 (254); DGB, http://www.dgb.de/themen/mobbing_05.htm.

²¹ Kerst-Würkner, AuR 2001, 251 (254); DGB, http://www.dgb.de/themen/mobbing_05.htm.

²² Vgl. Blomeyer, in Münchener Handbuch für Arbeitsrecht, 2.Aufl. 2000, § 53 Rn. 28. Der DGB beziffert den volkswirtschaftlichen Schaden sogar auf 30 bis 50 Milliarden Mark jährlich (Fn. 13).

VII. Rechtliche Instrumentarien gegen Mobbing²³

1. Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Mobbing-Opfers gegen den Arbeitgeber

Untersucht werden soll nunmehr, inwiefern der Arbeitgeber zum Schutz des betroffenen Arbeitnehmers vor Mobbing verpflichtet ist, und welche Ansprüche der Betroffene gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen kann.

Die Beachtung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, welches durch Art.1 und 2 GG gewährleistet wird, stellt auch eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht dar²⁴. Den Arbeitgeber trifft daher die grundsätzliche Verpflichtung, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte, auf die er einen vertraglichen Einfluss hat, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern²⁵.

Entscheidender Bedeutung kommt diesbezüglich der Klarstellung des LAG Thüringen²⁶ zu, dass „ der Arbeitgeber zur Einhaltung dieser Pflichten als Störer nicht nur dann in Anspruch genommen werden kann, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern auch, wenn er es unterlässt, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen ist.“

Im Falle eines rechtswidrigen Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht²⁷ des betroffenen Arbeitnehmer durch ein als Mobbing einzustufendes Verhalten stehen diesem folgende rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung²⁸:

- **Gemäß der §§ 12, 862, 1004 BGB ein vorbeugender Unterlassungsanspruch** bei drohender Verletzungsgefahr; einen **Anspruch auf Beseitigung** der andauernden Persönlichkeitsbeeinträchtigungen und auf Unterlassung weiterer Eingriffe bei bereits eingetretener Persönlichkeitsverletzung.
- **Zurückbehaltung der Arbeitsleistung gemäß § 273 I BGB** unter der Voraussetzung, dass dies zur Beseitigung der Beeinträchtigung erforderlich und angemessen ist.
- **Außerordentliche Kündigung des Mobbing-Opfers mit anschließendem Schadensersatzanspruch gemäß § 628 Abs. 2 BGB**, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.
- **Schadensersatzansprüche des Mobbing-Opfers gegenüber dem Arbeitgeber selbst aus positiver Vertragsverletzung** wegen eigener Verletzung von Organisations- und Schutzpflichten oder in Verbindung mit § 278 BGB für das Handeln eines in seinem Pflichtenkreis tätigen Erfüllungsgehilfen.
- **Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aus unerlaubter Handlung gemäß § 823 BGB** wegen Unterlassung einer Betriebsorganisation, die auf die Verhinderung einer Schädigung der Beschäftigten ausgerichtet ist.
- **Haftung des Arbeitgebers gemäß § 831 BGB** für widerrechtliches, schadensverursachendes Handeln bei Verrichtung einer vom Arbeitgeber übertragenen Tätigkeit.
- **Unter den Voraussetzungen der §§ 847, 831 BGB Schmerzensgeldanspruch des Betroffenen gegenüber dem Arbeitgeber.**

2. Rechtliche Handlungsmöglichkeiten gegen den Mobbing-Täter

a. Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers gegen den Mobbing-Täter

Die Arbeitnehmer sind zur Achtung der allgemeinen Persönlichkeitsrechte ihrer Arbeitskollegen aus zweierlei Gründen verpflichtet:

Erstens strahlt die Verfassung auch auf die zwischen den Bürgern bestehenden Rechte aus und zweitens sind sie aufgrund der bestehenden Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, keine schädigenden Handlungen gegenüber diesem auszuführen²⁹.

²³ Instrumentarien aus strafrechtlicher Hinsicht sind nicht Gegenstand der Untersuchung.

²⁴ BAG v. 4.4.1990, NZA 1990, 933; ErfK/ Dietrich, Art.2 GG, Rn 77ff.

²⁵ LAG Thüringen, Urteil vom 10.04.2001 – 5 SA 403/2000, NZA-RR 2001,347 (354); vgl. dazu auch Grunewald, NZA 1993, 1071 (1072); Hage/ Heilmann, BB 1998, 742 (745).

²⁶ Siehe oben (Fn. 23).

²⁷ Gilt ebenso für die Verletzung der Rechtsgüter Ehre und Gesundheit des Betroffenen.

²⁸ LAG Thüringen, Urteil vom 10.04.2001 – 5 SA 403/2000, NZA-RR 2001, 347 (354); LAG Thüringen, (o. Fn.1), S.11,12.

Auf die Verletzung dieser arbeitsvertraglichen Nebenpflicht durch Mobbinghandlungen eines Arbeitnehmers kann vom Arbeitgeber im Wege der Ermahnung, Abmahnung, Versetzung und schließlich mit einer verhaltensbedingten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung reagiert werden³⁰.

Ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem „mobbenden“ Arbeitnehmer aus positiver Vertragsverletzung wegen des Verstoßes gegen die arbeitsrechtliche Treuepflicht ist auch vereinzelt³¹ angedacht worden. Angesichts der Schwierigkeiten, die betrieblichen Kosten, die durch das Mobbingverhalten entstanden sind, zu beziffern, fehlt es diesbezüglich allerdings häufig an einem konkreten Schaden³².

2. Handlungsmöglichkeiten des Mobbing-Opfers unmittelbar gegen den Mobbing-Täter³³

Der betroffene Arbeitnehmer hat aber auch die Möglichkeit, sich selbst auf dem Rechtsweg gegen die Mobbinghandlungen zu wehren.

Zum einen kann der Betroffene einen Schadensersatzanspruch wegen unerlaubter Handlung gemäß § 823 BGB geltend machen. Zum andern kann er gegen den Mobber auf Widerruf und Unterlassung ehrverletzender Äußerungen, respektive auf Unterlassung der beeinträchtigenden Mobbinghandlungen entsprechend der §§ 12, 862, 1004 BGB klagen.

VIII. Problem der Beweisführung

Der Betroffene, der sich entschieden hat, gegen den Mobber gerichtlich vorzugehen, trägt grundsätzlich die Beweislast für das Vorliegen des schädigenden Mobbingverhaltens. Dabei reicht es jedoch nicht aus, das Vorliegen von Mobbing schlagwortartig zu behaupten; es muss vielmehr ein Sachvortrag erfolgen, der Ablauf und Einzelheiten so erfasst, dass sich entsprechende Rückschlüsse aus ihm ziehen lassen³⁴.

Die Beweisführung erweist sich jedoch in vielen Fällen als äußerst schwierig. Dem Betroffenen stehen häufig keine Zeugen zur Verfügung, die die in Frage stehenden Mobbinghandlungen bestätigen könnten. An Zeugen mangelt es automatisch bei Vier-Augen-Gesprächen und Telephonaten. Dieses Vorteils ist sich der Mobber auch bewusst und nutzt ihn gezielt aus. Selbst das Vorhandensein von Zeugen erleichtert die Beweissituation oftmals nicht. Bei diesen Zeugen handelt es sich zunehmend um Personen, die entweder aus dem Lager des Arbeitgebers/ Vorgesetzten oder Arbeitskollegen kommen, oder die aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes oder anderen schwerwiegenden Konsequenzen auf eine Aussage zugunsten des Mobbing-Opfers verzichten³⁵. Das Risiko, den Prozess mangels ausreichender Beweise zu verlieren, war daher bislang nicht gering.

Mit der Problematik der geschilderten Beweisnot hat sich das LAG Thüringen in der Entscheidung vom 10.04.2000 eingehend beschäftigt und Wege aufgezeigt, wie diese Beweisnot ausgeglichen werden kann. Das Gericht beruft sich auf Art 6 I der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und damit auf die Grundsätze eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens³⁶. Zutreffender Weise wendet es daher die §§ 286, 448, 141 I 1 ZPO, welche diesen Grundsätzen entsprechen, an.

Bei der nach § 286 I ZPO erforderlichen Überzeugungsbildung darf sich das Gericht nicht mit einer bloßen Wahrscheinlichkeit begnügen, sondern muss sich persönliche Gewissheit verschaffen. Im Rahmen dieser Überzeugungsbildung kann auch im Zweifel die Anhörung der Partei nach § 141 I ZPO erforderlich werden und in den Überzeugungsprozess miteinbezogen werden³⁷. Die wesentlich Bedeutung der Möglichkeit der Parteienanhörung zeigt sich insbesondere in den bereits beschriebenen Fällen bestehender Interessenverflechtungen der benannten Zeugen und in Fällen, in denen keine Zeugen zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus kann nunmehr die Partei, die sich in Beweisnot befindet, als Partei vernommen werden (§ 448 ZPO), um den Beweisschwierigkeiten entgegenzuwirken.

Das Risiko des betroffenen Arbeitnehmers, einen Prozess trotz tatsächlichen Vorliegens von Mobbing wegen Beweisnot zu verlieren, ist aufgrund der möglichen Anwendung der aufgeführten Vorschriften der ZPO entscheidend verringert worden.

²⁹ Grunewald, NZA 1993, 1071; Hage/Heilmann, BB 1998, 742 (745); LAG Thüringen, Urteil vom 15.02.2000 (Fn.1).

³⁰ Vgl. dazu Hage/Heilmann, BB 1998, 742 (745).

³¹ Haller/ Koch NZA 1995, 356 (359).

³² So zutreffend Haller/ Koch (Fn 30).

³³ Vgl. dazu Hage/Heilmann, BB 1998, 742 (745).

³⁴ LAG Thüringen, Urteil vom 10.04.2001 – 5 SA 403/2000, NZA-RR 2001, 347 (357).

³⁵ So zutreffend Kerst-Würkner, AuR 2001, 251 (257).

³⁶ LAG Thüringen, (Fn 33).

³⁷ LAG Thüringen, (Fn 33).

IX. Betriebsvereinbarung – eine rechtliche Alternative?

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing stellte eine weitere Möglichkeit dar, der Zunahme von Mobbing am Arbeitsplatz entgegenzuwirken.

Die Volkswagen AG und die Deutsche Bahn AG haben beispielsweise Betriebsvereinbarungen über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz mit den jeweiligen Betriebsräten abgeschlossen³⁸. Ziel dieser Betriebsvereinbarungen ist, eine frühzeitige Sensibilisierung der Beschäftigten, eine offene und sachliche Kommunikation über Mobbing unmittelbar am Arbeitsplatz und einvernehmliche innerbetriebliche Lösungen des Mobbing-Konfliktes³⁹ zu erreichen.

Vorteilhaft daran ist vor allem, dass bei internen Konfliktlösungsstellen die Hemmschwelle des Mobbing-Opfers, sich gegen das Mobbing-Verhalten zu wehren, geringer wird⁴⁰.

Es muss allerdings darauf geachtet werden, dass die Konflikt- bzw. Mobbingbeauftragten auch tatsächlich neutral sind und nicht dem „Lager“ des Mobbingtäters zuzuordnen sind.

Festzustellen bleibt, dass die Betriebsvereinbarung zwar keine Alternative zu den vorab aufgeführten rechtlichen Instrumentarien ist, aber eine zusätzliche Möglichkeit zur Bekämpfung von Mobbing in den Betrieben von hohem Stellenwert. Dies gilt insbesondere wegen ihres auch präventiven Charakters⁴¹.

X. Fazit

Bislang war eine klare Linie der Gerichte bei der rechtlichen Behandlung von Mobbing-Fällen nicht zu erkennen. Oftmals wurde eine Auseinandersetzung mit Mobbingkonflikten sogar gänzlich vermieden. Die Grundsatzentscheidungen des LAG Thüringen vom 10.04.2001 und 15.02.2000, die zu einer erheblichen Verbesserung des Rechtsschutzes vor Mobbing geführt haben, stellen daher einen bemerkenswerten Wendepunkt dar.

In Ermangelung einer speziellen gesetzlichen Regelung hat die Rechtsprechung entsprechend des Verfassungsauftrages des Art.1 Abs.1 GG in Verantwortung gegenüber dem Bestandschutz der verfassungsmäßigen Wertordnung und zur Gewährleistung der physischen und psychischen Unversehrtheit der im Arbeitsleben stehenden Bürger gegenüber Mobbing ein klares Stoppsignal gesetzt⁴².

Ob dies den Ruf nach einem Anti-Mobbing-Gesetz verstummen lässt, bleibt abzuwarten. In Schweden gibt es bereits ein derartiges Gesetz und auch Frankreich hat sich im Mai diesen Jahres zu einer gesetzlichen Regelung für Mobbinghandlungen entschieden. Mobbing am Arbeitsplatz kann nunmehr mit einer Geldbuße von bis zu 100.000 Francs oder einem Jahr Gefängnis bestraft werden; die Beweislast liegt beim Angeklagten, der den Nachweis erbringen muss, dass kein Mobbing vorliegt⁴³. Abschließend ist noch auf die Entscheidung des Mainzer Landesarbeitsgerichts vom 16. August 2001 mit dem Az.: 6 SA 415/2001 hinzuweisen, die einen Mobbing-Täter zu Schadensersatz in Höhe von 15 000 DM verurteilt hat⁴⁴. Die Entscheidungsbegründung liegt noch nicht vor, darf aber in den nächsten Monaten mit Spannung erwartet werden.

Mit freundlicher Genehmigung des Autors.

Copyright:

**Rechtsanwalt
Hans-Karl Gamerschlag
Königstraße 10
53113 Bonn**

Tel.: 0228 / 94 91 811

Fax: 0228 / 94 91 89

³⁸ Betriebsvereinbarung VW AG, AuR 1996, 443 f..

³⁹ Vgl. dazu Bieler/ Heilmann AuR 1996, 430 (434); Kerst-Würkner, AuR 2001, 251 (260).

⁴⁰ Hage/ Heilmann, BB 1998 742 (747).

⁴¹ Zutreffend Bieler/ Heilmann (Fn 38).

⁴² 1. Leitsatz der Entscheidung des LAG Thüringens vom 15.02.2000, siehe (Fn 1).

⁴³ vgl. Le Monde v. 26.05.2001, S.14.

⁴⁴ vgl. Focus v. 03.09.2001, S.12.