

Mandanteninfo Juni 2008

Mobbing: neue Definition durch Bundesarbeitsgericht

1. „Mobbing“ liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
2. Ein durch „Mobbing“ geschädigter Arbeitnehmer kann analog § 12 Abs. 3 AGG verlangen, dass der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung des „Mobbing“ wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergreift.
3. Ein Arbeitgeber haftet gemäß §§ 241 Abs. 2, 253 Abs. 2, 278, 280 Abs. 1 BGB für Schäden, die einem Arbeitnehmer durch Mobbing seitens seiner Vorgesetzten entstehen. Ein Ausschluss dieser Haftung nach § 12 Abs. 1 und 2 AGG findet nicht statt.
BAG, Urteil v. 25.10.2007, 8 AZR 593/06 (Leitsätze vom Verfasser)

Über viele Jahre haben das BAG und die Instanzgerichte den Begriff des „Mobbing“ definiert: hiervon hat sich das BAG in der vorliegenden Entscheidung **verabschiedet**. Das BAG sieht nunmehr den Tatbestand der „**Belästigung**“ aus § 3 Abs. 3 AGG als maßgeblich an für die Frage, ob von „Mobbing“ geredet werden könne: Mit dieser Definition des Begriffes „Belästigung“ habe der Gesetzgeber letztlich auch den Begriff des „Mobbing“ umschrieben, soweit dieses seine Ursachen in der Rasse, der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, im Alter oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) des Belästigten habe. Dieser in § 3 Abs.3 AGG umschriebene Begriff des „Mobbing“, der sich lediglich auf Benachteiligungen aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe bezieht, **könne auf die Fälle der Benachteiligung eines Arbeitnehmers - gleich aus welchen Gründen - übertragen werden**. Diese Norm zeige vor allem, dass es grundsätzlich auf die Zusammenschau der einzelnen „unerwünschten“ Verhaltensweisen ankomme, um zu beurteilen, ob „Mobbing“ vorliege. § 3 Abs. 3 AGG stelle nämlich darauf ab, ob ein durch „Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigun-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

gen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ geschaffen werde. Ein Umfeld werde aber grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen. Damit seien alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen sind, in die Betrachtung mit einzubeziehen. Deshalb dürften einzelne zurückliegende Handlungen / Verhaltensweisen nicht bei der Beurteilung unberücksichtigt gelassen werden. Wesensmerkmal der als “Mobbing” bezeichneten Form der Rechtsverletzung des Arbeitnehmers sei damit die systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen / Verhaltensweisen zusammensetzende Verletzung, wobei den einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen für sich allein betrachtet oft keine rechtliche Bedeutung zukomme.

Analog § 12 Abs. 3 AGG könne der betroffene Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber die im Einzelfall **geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung** ergreife, wenn der betroffenen Arbeitnehmer durch Vorgesetzte „gemobbt“ worden sei. Zwar habe in diesen gesetzlich normierten Fällen der betroffene Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber Anspruch darauf, dass dieser die zur Beseitigung der Störung erforderlichen Maßnahmen ergreift, **einen Anspruch auf eine bestimmte Maßnahme eröffneten die gesetzlichen Vorschriften jedoch nicht**. Vielmehr verbleibe dem Arbeitgeber ein Ermessensspielraum, durch welche Maßnahmen er die aufgetretenen Belästigungen des Arbeitnehmers beseitigen wolle. Der Arbeitnehmer habe allerdings Anspruch auf die Ausübung rechtsfehlerfreien Ermessens durch den Arbeitgeber. Wenn allerdings nach objektiver Betrachtungsweise eine rechtsfehlerfreie Ermessensentscheidung des Arbeitgebers nur das Ergebnis haben könne, **eine bestimmte Maßnahme zu ergreifen, habe der Arbeitnehmer Anspruch auf deren Durchführung**. Der Arbeitgeber hafte dem betroffenen Arbeitnehmer gegenüber gemäß § 278 BGB für schuldhaft begangene Rechtsverletzungen, die von Vorgesetzten begangen worden seien, jedenfalls dann, wenn der Vorgesetzte gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiere bzw. wenn er ihm gegenüber Weisungsbefugnis habe.

Fazit:

Mit der analogen Anwendung des § 3 Abs. 3 AGG wird es etwas leichter, sich gegen „Mobbing“ zur Wehr zu setzen, weil nunmehr auf die stetig wachsende Rechtsprechung zum AGG zurückgegriffen werden kann. Beim Mobbing durch Vorgesetzte haftet ein Arbeitgeber uneingeschränkt gemäß § 278 BGB und kann sich nicht auf allgemeine Anweisungen oder Schulungen entsprechend § 12 Abs. 1, 2 AGG herausreden. Einen Anspruch auf bestimmte Maßnahmen – z.B. Entlassung des Vorgesetzten – haben die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber nur in Ausnahmefällen.

ViSdP: Rechtsanwalt Stefan Bell, Marktstraße 16, 40213 Düsseldorf.

Bei unveränderter Übernahme einschließlich unseres Logos sind wir mit einer Veröffentlichung einverstanden.

Über eine kurze Benachrichtigung freuen wir uns.

Wenn Sie unser Mandanten-Info nicht mehr beziehen wollen, mailen Sie bitte an info@fachanwaeltinnen.de