MDR Monatsschrift für Deutsches Recht

Zeitschrift für Zivil- und Zivilverfahrensrecht

Aufsätze

Arbeitsrecht

Jacqueline Diehl / Dr. Joachim Wichert

Typische Konflikte am Arbeitsplatz – Mobbing?

Zugleich Auswertung einiger neuer obergerichtlicher Entscheidungen

Wo gehobelt wird, da fallen Späne. Und wo Menschen am Arbeitsplatz aufeinandertreffen, da entstehen Konflikte: Stresssituationen sind zu bewältigen, Leistungsbeiträge und Einsatz divergieren, verschiedene Charaktere und Temperamente treffen aufeinander, Kritikfähigkeit ist unterschiedlich ausgeprägt, persönliche Animositäten entwickeln sich. Es kommt zu typischen Auseinandersetzungen, etwa kritische Personalgespräche, kontroverse Standpunkte über Krankheitszeiten, Zuweisung neuer Aufgaben, Versetzung, Abmahnung oder Kündigung. Schnell ist der Vorwurf des Mobbings bei der Hand. Doch sind solche typischen Konflikte am Arbeitsplatz tatsächlich als Mobbing zu werten? Wie wird Mobbing überhaupt juristisch definiert? Welche Rechte haben Mobbingopfer, aber auch zu Unrecht beschuldigte Mobbingtäter? Mit diesen und weiteren Fragen befasst sich der nachfolgende Beitrag.

I. Ausgangsfall

1 Ein Verfahren vor dem BAG[1] soll als Ausgangsfall dienen:

2 Die Arbeitnehmerin war seit 2001 bei dem Arbeitgeber angestellt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund gerichtlichen Vergleichs zum 30.6.2011. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses erhebt die Arbeitnehmerin Klage und begehrt vom Arbeitgeber Schmerzensgeld wegen Mobbings i.H.v. 5.000 € sowie die Feststellung, dass er ihr allen weiteren noch entstehenden materiellen und immateriellen Schaden zu ersetzen habe. Dazu trägt sie im Wesentlichen vor:

Sie sei seit November 2009 systematischen Anfeindungen und 3
Zermürbungen ausgesetzt gewesen, aufgrund derer sie an Depressionen erkrankt sei. Ausgangspunkt sei gewesen, dass sie ihren Vorgesetzten auf einer Mitarbeiterversammlung offen kritisiert habe. Er sei deswegen persönlich beleidigt gewesen und hätte sie von da an ins Visier genommen. Er habe ihre im laufenden Arbeitsverhältnis absolvierte Fortbildungsmaßnahme grundlos abgebrochen. Ihr sei rechtswidrig die Gruppenleiterfunktion entzogen worden und man habe sie vorübergehend gegen ihren Willen örtlich versetzt. Der Arbeitgeber habe dann zwei rechtswidrige Abmahnungen und schließlich eine unwirksame außerordentliche Kündigung ausgesprochen.

Der Arbeitgeber erwidert, dass der Abbruch der Fortbildungs- 4
maßnahme und der Entzug der Gruppenleiterfunktion aufgrund mangelnder Eignung und schlechter Leistungen der Arbeitnehmerin erfolgt seien. Eigene Fehler habe sie häufig auf Kollegen geschoben; sie habe sich auch negativ über Arbeitgeber und Kollegen geäußert. Man habe dann in persönlichen Gesprächen ein anderes Arbeitsgebiet für die Arbeitnehmerin gesucht. Den Abmahnungen habe ein Fehlverhalten der Arbeitnehmerin zugrunde gelegen. Die Kündigung sei u.a. deshalb erfolgt, weil das Vertrauensverhältnis zu ihrem Vorgesetzten zerstört gewesen sei.

Wie wird das ArbG entscheiden? 5

1 BAG v. 15.9.2016 – 8 AZR 351/15, juris.

II. Mobbing: Definition und rechtliche Einordnung

1. Definition „Mobbing"

6 Der Begriff des Mobbings ist nicht gesetzlich definiert. Art. 3 Abs. 3 AGG enthält allerdings eine Definition von „Belästigung" im Zusammenhang mit einem im AGG genannten Diskriminierungsmerkmal: *„Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund 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."*

7 In Anlehnung an Art. 3 Abs. 3 AGG hat die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung inzwischen eine einheitliche Definition von Mobbing entwickelt.[2] Danach handelt es sich um das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander, durch Vorgesetzte oder durch den Arbeitgeber.[3] Systematisch ist das Vorgehen, wenn einzelne Verhaltensweisen fortgesetzt aufeinander aufbauen, ineinander übergreifen und in ihrer Gesamtheit die Gesundheit, das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder die Ehre des Opfers verletzen.[4] Es geht also regelmäßig nicht um eine einzelne abgrenzbare Handlung, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelhandlungen über einen längeren Zeitraum. Maßgeblich ist, und hier ist der Bezug zu Art. 3 Abs. 3 AGG, dass für das Opfer ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.[5]

8 Ein systematisches Vorgehen kann zu verneinen sein, wenn verschiedene Vorgesetzte unkoordiniert vorgehen oder wenn zwischen verschiedenen Handlungen lange zeitliche Abstände liegen.[6] Trägt der Betroffene mit seinem Verhalten zu der Auseinandersetzung wesentlich bei und kommt es zu einem wechselseitigen Eskalationsprozess, so liegt kein Mobbing vor. Es fehlt an der erforderlichen Täter-Opfer-Konstellation.[7]

9 Vorgesetzte können nicht nur Täter, sondern auch Opfer von Mobbing durch ihnen nachgeordnete Mitarbeiter sein. Dafür hat sich der Begriff „Staffing" eingebürgert.[8] Für Mobbing durch Vorgesetzte werden auch gerne die Begriffe „Bossing" oder „Bullying" verwendet.[9]

10 Ausnahmsweise können auch einzelne Handlungen, wenn sie schikanös oder demütigend sind, Ansprüche des Opfers auslösen. Dies wird bisweilen als „Straining" bezeichnet.[10] Die ArbG berücksichtigen das regelmäßig dadurch, dass sie differenzieren, ob einzelne Handlungen für sich gesehen oder in einer Gesamtschau die Rechte des Arbeitnehmers verletzen.[11] So kann die Isolierung eines Arbeitnehmers durch eine einmalige Versetzung in einen abgeschotteten Bereich des Betriebs ohne jeden sozialen Kontakt eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bewirken.[12]

2. Mobbinghandlungen

11 Typische Mobbinghandlungen am Arbeitsplatz können sein:[13] Über- oder Unterforderung bei der Zuweisung von Arbeitsaufgaben; Isolierung am Arbeitsplatz; übermäßige oder herablassende Kritik; Beleidigungen; Verbreiten von Gerüchten; rechtswidrige Versetzungen, Abmahnungen, Kündigungen. Einzelne Handlungen der Mobbing-Gesamthandlung können jeweils für sich betrachtet rechtlich „neutral" sein.[14]

12 Allerdings: Nach der einheitlichen Rechtsprechung der ArbG stellen im Arbeitsleben übliche Konflikte, auch wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, kein Mobbing dar. Das betrifft etwa rechtswidrige Versetzungen, Abmahnungen oder Kündigungen. Solche im Arbeitsleben üblichen Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sind nach objektiven Maßstäben sozialadäquat, selbst wenn der Betroffene das subjektiv anders empfindet.[15]

13 Die Grenze ist erst dann überschritten, wenn Verhaltensweisen in üblichen Konflikten gerade bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.[16] Davon kann aber nur in Ausnahmefällen die Rede sein.

14 Spricht etwa der Arbeitgeber eine unwirksame Kündigung aus, so ist dies nur dann als Mobbingmaßnahme zu qualifizieren, wenn dadurch zusätzlich das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers beeinträchtigt wird und der Arbeitgeber gerade dies auch gewollt hat.[17] In aller Regel will der Arbeitgeber durch die Kündigung aber lediglich das Arbeitsverhältnis beenden. Ähnlich sieht es bei anderen Maßnahmen oder bei Kritik an der Leistung des Arbeitnehmers aus. So ist eine rechtswidrige Weisung des Arbeitgebers jedenfalls dann keine Mobbinghandlung, wenn ihr sachlich nachvollziehbare Erwägungen zugrunde lie-

---

2 Den Bezug zu Art. 3 Abs. 3 AGG hat erstmals BAG v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06, MDR 2008, 511 = NZA 2008, 223, 225, hergestellt; kritisch hierzu: *Benecke*, RdA 2008, 357, 359.

3 BAG v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96, MDR 1997, 851 = NZA 1997, 781; v. 14.1.2015 – 7 ABR 95/12 Rz. 14, NZA 2015, 632; *Ahrendt* in Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 19. Aufl. 2021, § 36 Rz. 156; *Poeche* in Küttner, Personalbuch 2022, Stichwort „Mobbing", Rz. 2.

4 LAG Rheinland-Pfalz v. 16.8.2001 – 6 Sa 415/01, NZA-RR 2002, 121, 122; *Thüsing/Bleckmann*, BB 2020, 249, 250; *Stück*, MDR 2013, 378.

5 BAG v. 15.9.2016 – 8 AZR 351/15 Rz. 37, juris; *Stück*, MDR 2013, 378.

6 BAG v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, Rz. 86 f., MDR 2007, 1380 = NZA 2007, 1154; *Bissels* in Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2021, Ed. 16, Stichwort „Mobbing", Rz. 5.

7 BAG v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, Rz. 86, MDR 2007, 1380 = NZA 2007, 1154; LAG Rheinland-Pfalz v. 16.2.2018 – 1 Sa 259/17 Rz. 123, BeckRS 2018, 6088; *Benecke*, RdA 2008, 357, 361; kritisch *Richardi/Fischinger* in Staudinger, BGB 2020, § 611a Rz. 1871.

8 *Richardi/Fischinger* in Staudinger, BGB 2020, § 611a Rz. 1870; *Wolmerath*, Mobbing, 5. Aufl. 2019, § 1 Rz. 35.

9 *Wolmerath*, Mobbing, 5. Aufl. 2019, § 1 Rz. 35 f.; *Bieszk/Sadtler*, NJW 2007, 3382; *Kilg/Goldstein*, AuA 10/2021, 16, 17.

10 *Poeche* in Küttner, Personalbuch 2022, Stichwort: „Mobbing", Rz. 2; *Notzon*, öAT 2022, 89, 90; umfassend: *Jansen/Hartmann*, NJW 2012, 1540, 1543 ff.

11 Etwa BAG v. 15.9.2016 – 8 AZR 351/15 Rz. 40, juris.

12 LAG Rheinland-Pfalz v. 13.3.2014 – 2 Sa 96/13, BeckRS 2014, 70643.

13 Vgl. *Kreuder/Matthiessen-Kreuder* in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, § 611a BGB Rz. 518; *Stück*, MDR 2013, 378, 379 ff.

14 BAG v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, MDR 2007, 1380 = NZA 2007, 1154, 1159.

15 BAG v. 22.10.2015 – 2 AZR 569/14 Rz. 30, MDR 2016, 718 = juris.

16 BAG v. 15.9.2016 – 8 AZR 351/15 Rz. 37, juris; LAG Köln v. 16.11.2020 – 2 Sa 112/20 Rz. 79, juris.

17 BAG v. 24.4.2008 – 8 AZR 347/07 Rz. 48, DB 2008, 2086; *Bissels* in Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2021, Ed. 16, Stichwort „Mobbing", Rz. 8.

gen.[18] Eine rechtswidrige Abmahnung ist nur dann als Mobbinghandlung zu werten, wenn sie gerade bezweckt, den Abgemahnten zu schikanieren.[19]

3. Ansprüche des Mobbingopfers auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld

15 Mobbing ist keine eigenständige Anspruchsgrundlage. Es kann aber vertragliche oder deliktische Ansprüche des Mobbingopfers begründen. In aller Regel geht es um finanzielle Ansprüche auf Schadensersatz und/oder Schmerzensgeld. Daneben kommen Ansprüche auf Unterlassung oder auf Versetzung auf einen mobbingfreien Arbeitsplatz in Betracht.[20] Auch kann das Mobbingopfer ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitsleistung geltend machen.[21] Schließlich ist eine Eigenkündigung wegen Mobbings möglich, mit der Schadensersatzfolge gem. § 628 Abs. 2 BGB.[22]

a) Vertragliche Ansprüche gegen den Arbeitgeber auf Schadensersatz und Schmerzensgeld

16 Vertragliche Ansprüche gegen den Arbeitgeber auf Schadensersatz können sich aus §§ 280 Abs. 1 S. 1, 241 Abs. 2 BGB ableiten lassen. Der zu ersetzende materielle Schaden umfasst etwa Verdienstausfall, Heilbehandlungs- oder Rechtsverfolgungskosten. Immateriellen Schaden kann das Opfer verlangen, wenn die Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 BGB vorliegen. Das bedeutet: Haben die Mobbinghandlungen gesundheitliche Verletzungen verursacht, so begründet das grundsätzlich Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden; bei Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder der Ehre scheidet ein solcher Anspruch dagegen aus, da diese Rechtsgüter nicht in § 253 Abs. 2 BGB erwähnt sind.[23]

17 Voraussetzung für Schadensersatz ist eine dem Arbeitgeber zuzurechnende schuldhafte Pflichtverletzung. Der Arbeitgeber selbst hat Mobbinghandlungen gegen seine Arbeitnehmer zu unterlassen. Das Verhalten seiner Organe ist ihm gem. § 31 BGB analog und seiner Erfüllungsgehilfen gem. § 278 BGB zuzurechnen.[24] Eine Zurechnung gem. § 278 BGB setzt einen sachlichen Zusammenhang der Mobbinghandlungen mit den zugewiesenen Aufgaben des Erfüllungsgehilfen voraus.[25] Dies wird regelmäßig nur der Fall sein, wenn der betreffende Arbeitnehmer gegenüber dem Mobbingopfer unmittelbare Weisungsbefugnisse hat; dagegen ist eine Zurechnung des Handelns sonstiger Vorgesetzter oder Kollegen nicht möglich.[26]

18 Der Arbeitgeber ist weiterhin verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Mobbinghandlungen durch Kollegen oder Vorgesetzten zu schützen.[27] Wenn ihm solche Mobbinghandlungen bekannt werden, muss er einschreiten. Darüber hinaus mag dem Arbeitgeber die abstrakte Pflicht obliegen, den Betrieb so zu organisieren, dass Mobbinghandlungen möglichst unterbleiben.[28] Welche Pflichten das sein sollen, ist jedoch nicht ausreichend geklärt. Genannt werden etwa die Schaffung klarer Hierarchien oder die Einrichtung einer Ombudsstelle.[29]

b) Deliktische Ansprüche gegen Arbeitgeber und Mobbingtäter auf Schadensersatz und Schmerzensgeld

19 Deliktische Anspruchsgrundlagen gegen den Arbeitgeber auf Schadensersatz können § 823 Abs. 1 BGB, § 823 Abs. 2 BGB (etwa i.V.m. §§ 185, 223, 240, 303 StGB) und § 826 BGB sein. Für Mobbinghandlungen von Kollegen oder Vorgesetzten haftet der Arbeitgeber nach § 831 BGB.

20 Bei möglichen Ansprüchen aus § 823 Abs. 1 BGB ist eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Ehre oder der Gesundheit des Mobbingopfers zu prüfen. Die deliktische Haftung für Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts umfasst, anders als die vertragliche Haftung, auch immaterielle Schäden.[30] Voraussetzung dafür ist ein schwerwiegender Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht, der nicht in anderer Weise angemessen aufgefangen werden kann.[31]

21 Diese deliktischen Ansprüche können nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern auch gegen den Mobbingtäter, Kollegen oder Vorgesetzte, geltend gemacht werden. Aus prozesstaktischen Erwägungen kann es sogar angezeigt sein, Arbeitgeber und Mobbingtäter gemeinsam zu verklagen, fällt letzterer dann doch als Zeuge aus.[32]

c) Darlegungs- und Beweislast

22 Entsprechend den allgemeinen zivilprozessualen Regelungen ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen von Mobbinghandlungen und die kausale Verletzung seiner Rechtsgüter (allgemeines Persönlichkeitsrecht, Ge-

18 BAG v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, MDR 2007, 1380 = NZA 2007, 1154, 1162; *Richardi/Fischinger* in Staudinger, BGB 2020, § 611a Rz. 1874.

19 BAG v. 15.9.2016 – 8 AZR 351/15 Rz. 49, juris.

20 Vgl. *Notzon*, öAT 2022, 89, 90 f.

21 BAG v. 23.1.2007 – 9 AZR 557/06, NZA 2007, 1166; *Preis* in ErfK/Arbeitsrecht, 22. Aufl. 2022, § 611a BGB Rz. 623; *Stück*, MDR 2013, 378, 382.

22 *Brors* in NK/GA, 2016, § 611 BGB Rz. 574.

23 BAG v. 15.9.2016 – 8 AZR 351/15 Rz. 34 f., juris; LAG Berlin-Brandenburg v. 15.6.2021 – 7 Sa 185/21 Rz. 50, BeckRS 2021, 24376.

24 *Richardi/Fischinger* in Staudinger, BGB 2020, § 611a Rz. 1876.

25 BAG v. 15.9.2016 – 8 AzR 351/15 Rz. 32, juris; *Preis* in ErfK/Arbeitsrecht, 22. Aufl. 2022, § 611a BGB Rz. 623; *Grüneberg* in Grüneberg, BGB, 81. Aufl. 2022, § 278 Rz. 20.

26 BAG v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, MDR 2007, 1380 = NZA 2007, 1154, 1162; HessLAG v. 7.2.2012 – 2 Sa 1411/11, BeckRS 2012, 71279; *Richardi/Fischinger* in Staudinger, BGB 2020, § 611a Rz. 1876; *Benecke*, NZA-RR 2003, 225, 228.

27 BAG v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, MDR 2007, 1380 = NZA 2007, 1154, 1161; v. 15.92016 – 8 AZR 351/15 Rz. 31, juris.

28 So etwa *Richardi/Fischinger* in Staudinger, BGB 2020, § 611a Rz. 1876; *Joussen* in BeckOK/ArbR, Stand: 1.3.2022, § 611a BGB Rz. 299; *Kreuder/Matthiessen-Kreuder* in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, § 611a BGB Rz. 521.

29 *Richardi/Fischinger* in Staudinger, BGB, 2020, § 611a Rz. 1876; *Kreuder/Matthiessen-Kreuder* in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2017, § 611a BGB Rz. 521.

30 BAG v. 15.9.2016 – 8 AZR 351/15 Rz. 35, juris; vgl. auch *Katzenmeier* in NK/BGB, 4. Aufl. 2021, § 823 Rz. 245.

31 BAG v. 15.9.2016 – 8 AZR 351/15 Rz. 35, juris; *Benecke*, RdA 2008, 357, 363.

32 *Notzon*, öAT 2022, 89.

sundheit, Ehre).[33] Beweiserleichterungen wurden diskutiert, im Ergebnis aber mit Recht abgelehnt.[34]

23 Stehen die Mobbinghandlungen jedoch im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal des § 1 AGG, werden dem Arbeitnehmer die Beweiserleichterungen des § 22 AGG zuteil.[35]

4. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers und des vermeintlichen Mobbingtäters bei unzutreffenden Mobbingvorwürfen

24 Häufig werden Mobbingvorwürfe erhoben, häufig sind sie aber unberechtigt. Kann sich dann der vermeintliche Mobbingtäter wehren? Durch solche unberechtigten Vorwürfe kann er schließlich erhebliche Ansehensverluste erleiden und seinerseits Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis bekommen. Damit ist er zugleich in seinem durch § 823 Abs. 1 BGB geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt.[36] Auch fragt sich, ob der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen kann, hat er doch auch Schutzpflichten gegenüber einem Arbeitnehmer, der unzutreffend des Mobbings bezichtigt wird.

a) Kündigung, Auflösungsantrag, Anspruch auf Widerruf, Unterlassung, Schadensersatz

25 Auf unzutreffende Mobbingvorwürfe könnte der Arbeitgeber grundsätzlich mit einer Kündigung oder, im laufenden Kündigungsschutzprozess, mit einem Auflösungsantrag gem. § 9 Abs. 1 KSchG reagieren. Auch könnten solche Vorwürfe Ansprüche des vermeintlichen Mobbingtäters auf Unterlassung (§§ 823 Abs. 1, 1004 Abs. 1 S. 2 BGB analog) und Widerruf (§§ 823 Abs. 1, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB analog) unwahrer Tatsachenbehauptungen auslösen.[37] Schließlich sind Schadensersatz und Schmerzensgeld denkbar. Solche Ansprüche werden sich aber nur selten durchsetzen lassen.

26 Denn: Erhebt ein Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen unzutreffende Mobbingvorwürfe, so äußert er regelmäßig ein Werturteil und steht unter dem Schutz der Meinungsäußerungsfreiheit gem. Art. 5 Abs. 1 GG.[38] Ausgenommen davon ist allerdings Schmähkritik. Eine solche wird aber nur in Ausnahmefällen angenommen, nämlich wenn nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern allein die Diffamierung der Person im Vordergrund steht.[39] Ausgenommen sind ferner unwahre Tatsachenbehauptungen. Solche liegen aber nicht bei Äußerungen vor, in denen sich Tatsachen und Meinungen vermengen, sofern sie durch die Elemente der Stellungnahme, des Dafürhaltens oder Meinens geprägt sind.[40]

27 Diese beiden Ausnahmetatbestände werden selten vorkommen, so dass unzutreffende Mobbingvorwürfe schwer angreifbar sind. Erfolgsversprechend mag in einem laufenden Kündigungsschutzverfahren ein Auflösungsantrag des Arbeitgebers gem. § 9 Abs. 1 KSchG sein.[41] Denn Mobbingvorwürfe, wenn sie massiv geäußert werden und nicht erweislich wahr sind, lassen eine den „Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer" kaum mehr erwarten.

b) Negative Feststellungsklage

28 Berühmt sich eine Person Ansprüche gegen eine andere Person, so hat diese ein berechtigtes Interesse, die Rechtslage verbindlich zu klären. Das prozessuale Instrument dafür ist die negative Feststellungsklage, § 256 Abs. 1 ZPO. Diese kann der vermeintliche Mobbingtäter dann nutzen, wenn sich das vermeintliche Mobbingopfer ihm gegenüber Ansprüche berühmt, etwa solche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld durch ein Anwaltsschreiben.[42] Dafür reicht indes nicht aus, wenn dort ausgeführt wird, dass lediglich eine Prüfung etwaiger Ansprüche erfolgt.[43]

29 Die negative Feststellungsklage, wenn sie erfolgreich ist, verbietet also dem vermeintlichen Mobbingopfer nicht, weiter seine Mobbingvorwürfe zu erheben. Sie stellt aber fest, dass es keine entsprechenden Ansprüche gegen den vermeintlichen Mobbingtäter gibt. Dieser kann dadurch also selbst in die Offensive gehen.

30 Die negative Feststellungsklage wird unzulässig und muss für erledigt erklärt werden, wenn derjenige, der sich der Ansprüche berühmt, zwischenzeitlich Leistungsklage erhebt, etwa im Wege der Widerklage.[44] Aber auch dann kommt es zur Klärung der Ansprüche, derer sich das angebliche Mobbingopfer berühmt. Auch das nutzt also dem vermeintlichen Mobbingtäter.

---

33 BAG v. 14.11.2013 – 8 AZR 813/12 Rz. 11, NZA 2014, 564; Thür. LAG v. 25.1.2022 – 1 Sa 269/20 Rz. 54, juris; *Richardi/Fischinger* in Staudinger, BGB 2020, § 611a Rz. 1882; *Stück*, MDR 2013, 378, 382 f.

34 BAG v. 16.5.2007 – 8 AZR 709/06, Rz. 88 ff., MDR 2007, 1380 = NZA 2007, 1154; *Bissels* in Grobys/Panzer-Heemeier, StichwortKomm. Arbeitsrecht, 3. Aufl., Ed. 16, 2021, Stichwort „Mobbing", Rz. 26 ff.; *Benecke*, RdA 357, 362.

35 Thüringer LAG v. 25.1.2022 – 1 Sa 269/20 Rz. 71, juris; *Brors* in NK/GA, 2016, § 611 BGB Rz. 573.

36 Vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 30.4.2012 – 5 Sa 687/11, BeckRS 2012, 71866; *Reiter/Toma*, BB 2017, 1269, 1272.

37 Hierzu LAG Rheinland-Pfalz v. 8.11.2013 – 9 Sa 23/13, BeckRS 2014, 65495; ArbG Bamberg, Kammer Coburg, v. 30.6.1999 – 3 Ca 1312/98 C, BeckRS 1999, 30779529; *Wolmerath*, Mobbing, 5. Aufl. 2019, § 5 Rz. 49 ff.

38 Vgl. BVerfG v. 8.11.2016 – 1 BvR 988/15, BeckRS 2016, 55564 zu Mobbingvorwürfen im Prozess; BAG v. 29.8.2013 – 2 AZR 419/12 Rz. 41, NZA 2014, 660; Hess. LAG v. 10.7.2015 – 3 Sa 519/14, nicht veröffentlicht; *Reiter/Toma*, BB 2017, 1269, 1270; a.M. ArbG Bamberg, Kammer Coburg, v. 30.6.1999 – 3 Ca 1312/98 C, BeckRS 1999, 30779529.

39 BAG v. 5.12.2019 – 2 AZR 240/19 Rz. 87, NZA 2020, 646.

40 BAG v. 5.12.2019 – 2 AZR 240/19 Rz. 93, NZA 2020, 646.

41 LAG Schleswig-Holstein v. 3.4.2007 – 2 Sa 442/06 Rz. 24 ff., BeckRS 2008, 51171; *Reiter/Toma*, BB 2017, 1269, 1270.

42 *Hess.* LAG v. 10.7.2015 – 3 Sa 519/14, n.v.; vgl. auch BAG v. 19.6.1984 – 1 AZR 361/82, DB 1984 2415; *Hamacher*, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2019, Kap. A Rz. 44.

43 BGH v. 2.10.2018 – X ZR 62/16 Rz. 19, MDR 2019, 51 = MDR 2019, 405 (*Bacher*) = NJW 2019, 520; *Foerste* in Musielak/Voit, ZPO, 19. Aufl. 2022, § 256 Rz. 10.

44 BGH v. 15.10.2019 – XI ZR 759/17 Rz. 16, MDR 2019, 1458 = NJW 2020, 148; Hess. LAG v. 10.7.2015 – 3 Sa 519/14, n.v.; *Roth* in Stein/Jonas, ZPO, 23. Aufl. 2016, § 256 Rz. 92; *Hamacher*, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2019, Kap. A Rz. 63.

III. Auswertung einiger neuer obergerichtlicher Urteile: Konfliktsituationen am Arbeitsplatz als Mobbing?

1. Androhung Kündigung; arbeitgeberseitiger Versuch einvernehmlicher Vertragsaufhebung

31 Das LAG München[45] hatte über folgenden Fall zu entscheiden: Die Arbeitnehmerin begehrt Schmerzensgeld wegen Mobbings; die Höhe stellt sie in das Ermessen des Gerichts, sie soll aber mindestens 15.000 € betragen. Dazu trägt sie im Wesentlichen vor:

32 Ihr sei bei einem Gespräch am 19.2.2019 von ihrem Vorgesetzten mitgeteilt worden, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beenden wolle. Ihr sei eine Kündigung in Aussicht gestellt worden, wenn man sich nicht einvernehmlich auf eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einige. Sie habe deutlich gemacht, dass sie keine Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag schließen werde, dennoch sei sie von ihrem Vorgesetzten mehrfach darauf angesprochen worden. Dabei sei auch eine Verknüpfung zwischen einer Aufhebungsvereinbarung und einem guten Zeugnis erfolgt. Über den Bestand des Arbeitsverhältnisses sei sie längere Zeit im Ungewissen gelassen worden, da die Kündigung erst später erfolgt sei. Ab dem 2.4.2019 sei sie aufgrund Mobbings arbeitsunfähig erkrankt.

33 Das Gericht lehnt, wie schon die erste Instanz, den Antrag auf Schmerzensgeld ohne Beweisaufnahme ab. Dabei unterstellt es den Vortrag der Arbeitnehmerin als wahr und argumentiert:

34 Ein Arbeitgeber dürfe einem Arbeitnehmer im Vorfeld einer Kündigung kommunizieren, dass er eine solche beabsichtige. Ein solches Vorgehen habe zwar für den Arbeitnehmer den Nachteil, dass er über einen längeren Zeitraum in einer volatilen Situation sei und ggf. zwischen Hoffnung und Angst verharrt. Andererseits habe eine frühzeitige Information für den Arbeitnehmer den Vorteil, dass er sich auf die kommende Situation einstellen könne. Er habe somit die Möglichkeit, sich zu überlegen, ob er ggf. einer einvernehmlichen Trennung zustimmt und dabei ggf. auch eine Abfindung verhandelt. Er habe die Möglichkeit einen Antrag auf Feststellung eines Grads der Behinderung zu stellen und in den Genuss eines besonderen Kündigungsschutzes zu kommen. Des Weiteren bestehe in dieser Situation der Vorteil für den Arbeitnehmer, dass er sich aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis heraus bei anderen potentiellen Arbeitgebern bewerben könne.

35 Auch die Tatsache, dass der Arbeitgeber weitere Gespräche geführt habe mit dem Ziel, die Arbeitnehmerin zu einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu veranlassen, obwohl diese kommuniziert habe, dass sie daran nicht interessiert sei, stelle keine relevante Rechtsverletzung dar. Es sei zulässig einem Vertragspartner auch nach Ablehnung eines Verhandlungsangebots weitere Angebote zu machen oder das Angebot zu wiederholen. Dies sei nur dann anders, wenn in diesem Zusammenhang unangemessener Druck ausgeübt werde.

36 Wenn der Vorgesetzte für den Fall einer einvernehmlichen Lösung ein wohlwollendes Arbeitszeugnis in Aussicht gestellt habe, sei dies keine Mobbinghandlung. Es entspreche der Wirklichkeit des Arbeitslebens, dass es Arbeitgebern bei einer einvernehmlichen Trennung in der Regel leichter falle, ein größeres Wohlwollen an den Tag zu legen.

2. Versetzung an entfernten Ort; Auseinandersetzungen um Reisekosten; Einschaltung einer Detektei

Einem Verfahren vor dem LAG Hessen[46] lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Arbeitnehmer begehrt u.a. Schmerzensgeld wegen Mobbings, die Höhe stellt er in das Ermessen des Gerichts. Dazu trägt er im Wesentlichen vor: 37

Der Vorstand des Arbeitgebers habe in einem Gespräch am 4.4.2019 angedroht, ihn nach C zu versetzen, falls er sich der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages verweigern sollte. Am 13.5.2019 sei er vom Arbeitgeber angewiesen worden, die Arbeitsleistung an jedem Tag der Woche in C zu erbringen in Kenntnis der familiären Situation des Arbeitnehmers. Zudem sei er angewiesen worden, für Reisen nach C ausschließlich seinen Dienstwagen zu benutzen. Ihm seien nach dem 13.5.2019 keine Reisekosten erstattet worden. Seine Firmenkreditkarte sei gesperrt worden, so dass er die entstehenden Benzinkosten habe selbst verauslagen müssen. Der Arbeitgeber habe den MDK beauftragt, eine Krankheit des Arbeitnehmers zu überprüfen. Der Arbeitnehmer sei an 6 Tagen heimlich von einer Detektei observiert worden. 38

Das Gericht lehnt den Antrag auf Schmerzensgeld ohne Beweisaufnahme ab. Dabei unterstellt es den Vortrag des Klägers als wahr und argumentiert: Die einzelnen Maßnahmen (Ausübung des Direktionsrechts, fehlende Erstattung von Aufwendungen bzw. vertraglich zugesagten Leistungen) unterlägen der arbeitsgerichtlichen Kontrolle und stellten für sich genommen kein Mobbing dar. Der Arbeitgeber habe den Kläger mit diesen Maßnahmen nicht schikanieren, sondern arbeitsvertragliche Positionen wahren wollen. Die Versetzung des Arbeitnehmers nach C diente dem Zweck, dessen arbeitsvertragliche Leistungen besser überwachen zu können. Ähnliches gelte für die Einschaltung des MDK, da hinsichtlich der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durchaus Zweifel bestanden hätten. Aus der Gesamtschau ergebe sich lediglich, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien insgesamt belastet gewesen sei. Der Arbeitgeber habe jedoch nicht die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen. 39

Allerdings spricht das Gericht dem Arbeitnehmer gesonderten Schadensersatz i.H.v. 1.500 € aus Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu, weil der Arbeitgeber ihn datenschutzwidrig durch eine Detektei habe observieren lassen. 40

3. Ausspruch unwirksamer Kündigung; rechtswidrige Zuweisung von Aufgaben; Auseinandersetzung um Entgeltfortzahlung

Ein weiterer Fall spielte sich vor dem LAG Hamm[47] ab: Der Arbeitnehmer begehrt u.a. Schmerzensgeld wegen Mobbings, die Höhe stellt er in das Ermessen des Gerichts, sie soll aber mindestens 5.000 € betragen. Dazu trägt er im Wesentlichen vor: 41

45 LAG München v. 20.10.2021 – 10 Sa 135/20, n.v.

46 LAG Hessen v. 18.10.2021 – 16 Sa 380/20, BeckRS 2021, 42405.

47 LAG Hamm v. 12.2.2021 – 1 Sa 1220/20, BeckRS 2021, 2626.

42 Der Arbeitgeber habe eine unwirksame krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen. Der Arbeitgeber habe ihm nach Abschluss des Kündigungsschutzverfahren eine Arbeit als Kommissionierer zugewiesen, das sei nicht vom Direktionsrecht gedeckt. Er habe einen Arbeitsunfall erlitten, den der Arbeitgeber nicht anerkannt habe, vielmehr habe er eine Simulation unterstellt. Der Arbeitgeber habe mehrfach Entgeltfortzahlungen wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit verzögert und den medizinischen Dienst der Krankenkassen verständigt. Die negativen Verhaltensweisen des Arbeitgebers hätten bei ihm psychische Schäden und körperliche Beeinträchtigungen ausgelöst, so etwa Kopfschmerzen und Schlafstörungen, wegen derer er sich in Behandlung befände.

43 Das Gericht lehnt den Antrag auf Schmerzensgeld ohne Beweisaufnahme ab. Dabei unterstellt es den Vortrag des Klägers als wahr und argumentiert im Wesentlichen: Es handle sich um typische Konflikte am Arbeitsplatz. Der personenbedingten Kündigung hätten erhebliche Fehlzeiten des Arbeitnehmers zugrunde gelegen. Bei den Auseinandersetzungen um den Arbeitsunfall und die Entgeltfortzahlung habe der Arbeitgeber Zweifel an den Angaben des Arbeitnehmers gehabt. Bei den Streitigkeiten um die Zuweisung der Arbeit als Kommissionierer sei es um den Umfang des arbeitsrechtlichen Direktionsrechts gegangen.

4. Monatelange Nichtbeschäftigung bzw. Alibibeschäftigung

44 Eine Entscheidung des LAG Berlin[48] hatte wiederum folgenden Hintergrund: Die Arbeitnehmerin, seit Mai 2013 bei einer Bundesbehörde in Berlin angestellt, begehrt u.a. Schmerzensgeld wegen Mobbings, die Höhe stellt sie in das Ermessen des Gerichts, sie soll aber mindestens 40.000 € betragen. Dazu trägt sie im Wesentlichen vor:

45 Sie sei monatelang nicht beschäftigt bzw. seien ihr in dieser Zeit nur Alibiaufgaben zugeteilt worden. Im April 2016 habe die Bundesbehörde der Arbeitnehmerin wesentliche Aufgaben entzogen. Ab dem 14.4.2016 habe sie der Arbeitnehmerin zunächst die Erstellung von Wochenberichten der Abteilung 6 für das hausinterne Medium „BfV aktuell" übertragen. Am 26.5.2016 sei sie mit der Erstellung eines internen Handbuchs für die Zusammenarbeit mit ausländischen Nachrichtendiensten beauftragt worden. Vom 8.7.2016 bis zum 9.4.2018 ist sie wegen psychischer Beschwerden und einer depressiven Störung arbeitsunfähig erkrankt.

46 Ab 9.4.2018 sei sie wieder arbeitsfähig gewesen. Erst Anfang Juli 2018 habe sie den Auftrag erhalten, einen Vortrag zum Thema Terrorismusfinanzierung zu erstellen. Ab dem 16.7.2018 sei sie erneut erkrankt.

47 Das Gericht spricht der Arbeitnehmerin ein Schmerzensgeld von 10.000 € zu. Es argumentiert wie folgt: Die Arbeitnehmerin sei vom 14.4. bis 8.7.2016 und vom 9.4. bis 16.7.2018 nicht bzw. nicht adäquat beschäftigt worden. Die ihr in dieser Zeit erteilten Aufträge seien konstruiert und vorgeschoben. Offensichtlich wären diese Aufträge nicht geeignet, die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin auszufüllen. Es komme hinzu, dass das Personalkennzeichen der Arbeitnehmerin in „ZBV" (zur besonderen Verwendung) verändert worden sei. Damit habe die Bundesbehörde nach außen hin zum Ausdruck gebracht, dass die Arbeitnehmerin nicht mehr in den normalen Tätigkeitsablauf eingebunden ist.

48 Mit diesem Verhalten sei der Bereich des sozial- bzw. rechtsadäquaten Verhaltens überschritten. Die Bundesbehörde hätte sich unter Berücksichtigung ihrer Rücksichtnahmepflichten und unter Berücksichtigung des Beschäftigungsanspruchs der Arbeitnehmerin nicht darauf zurückziehen dürfen, diese praktisch monatelang nicht zu beschäftigen. Die sich aus dem Verhalten der Bundesbehörde ergebende Verletzung des Beschäftigungsanspruchs der Arbeitnehmerin führe zu einer schwerwiegenden Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts, die nur durch die ausgeurteilte Entschädigung beseitigt werden könne.

IV. Lösung des Ausgangsfalles und Schlussbemerkung

49 Zurück zum Ausgangsfall: In allen drei Instanzen wurde die Klage ohne Beweisaufnahme abgewiesen.[49] Die Begründung lautet im Wesentlichen: Es handele sich nicht um Mobbing, sondern um typische Konflikte am Arbeitsplatz. Es habe zwischen der Arbeitnehmerin und ihrem Vorgesetzten ein Zerwürfnis gegeben, welches von den Beteiligten nicht in angemessener Weise hätte aufgelöst werden können. Die einzelnen Maßnahmen mögen für die Arbeitnehmerin belastend gewesen sein. Es sei aber nicht erkennbar, dass ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen worden sei.

50 Auch der Ausgangsfall belegt: Typische Konflikte am Arbeitsplatz werten die Gerichte selten als Mobbing. Anders ist es nur bei erkennbar schikanösem Verhalten wie sozialer Isolierung oder monatelanger Nicht- oder Alibibeschäftigung. Das wird angemessen sanktioniert. Diese Zurückhaltung der Gerichte ist durchaus zu begrüßen; denn eine stramme Verrechtlichung solcher Konflikte am Arbeitsplatz, die sich ja häufig im zwischenmenschlichen Bereich abspielen, würde diese kaum beseitigen, sondern eher verschlimmern.

51 Bedarf es einer eigenständigen Regelung des Gesetzgebers? Das wird bisweilen gefordert.[50] Im Koalitionsvertrag der Ampelregierung heißt es dazu knapp, vage und in der charakteristischen Diktion politischer Absichtserklärungen:[51] *Den hohen Arbeits-und Gesundheitsschutz in der sich wandelnden Arbeitswelt erhalten wir und passen ihn neuen Herausforderungen an. Insbesondere der psychischen Gesundheit widmen wir uns intensiv und erarbeiten einen Mobbing-Report.* Diese Allgemeinplätze vor Augen, spricht doch einiges dafür, es bei den durch die Rechtsprechung entwickelten Regelungen zu belassen.[52]

---

48 LAG Berlin v. 15.6.2021 – 7 Sa 185/21, BeckRS 2021, 24376.

49 BAG v. 15.9.2016 – 8 AZR 351/15, juris.

50 Vgl. die Nachweise bei *Thüsing/Bleckmann*, BB 2020, 249 f.

51 Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), S. 72.

52 In diese Richtung schon *Thüsing/Bleckmann*, BB 2020, 249, 252; *Benecke*, RdA 2008, 357, 364.

Jacqueline Diehl

Studentin der Rechtswissenschaften an der Goethe-Universität, Frankfurt/M. und Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt/M.

Jacqueline.Diehl@aclanz.de / www.aclanz.de

Dr. Joachim Wichert

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Wirtschaftsmediator

aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt/M. und Berlin

Joachim.Wichert@aclanz.de / www.aclanz.de