

WILFRIED DORMANN

- Anwaltskanzlei -

Rechtsanwalt W. DORMANN - Landwehrstr. 31 - 80336 München

Stolpersteine im arbeitsrechtlichen Mobbingprozess

1. Konkreter Sachvortrag

Wie in der Praxis häufig zu beobachten, ist es die größte Stolperfalle im gerichtlichen Verfahren, sich darauf zu beschränken, lediglich ein „Mobbing-Tagebuch“ vorzulegen. Die pauschale Bezugnahme in einer Klageschrift auf das als Anlage vorgelegte Tagebuch genügt nicht den Anforderungen an einen substantiierten Sachvortrag. Die Klagepartei muss im Rechtsstreit die einzelnen Handlungen oder Maßnahmen konkret und zeitlich bestimmt vortragen.

Zur vollständigen Ermittlung des Sachverhalts gehört auch die Angabe der Position der Mobbingaktivisten. Deshalb muss die betriebliche Funktion der Person angegeben werden, die die Verletzungshandlung begeht. Der Arbeitgeber hat zwar für die schuldhaft Verletzung der auf seine Erfüllungsgehilfen übertragenen Schutzpflichten einzustehen. Dies ist aber nur der Fall, wenn die Erfüllungsgehilfen gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht konkretisieren bzw. ihm gegenüber Weisungsbefugnisse haben.

In der Praxis ist vielfach zu beobachten, dass sich der Vortrag der Betroffenen in der Wiedergabe von pauschalen Anschuldigungen und Vermutungen sowie Schlussfolgerungen erschöpft, tatsächlich aber keine gerichtsverwertbaren Tatsachen enthält. Ein gerichtliches Verfahren ist allenfalls nur dann erfolgversprechend, wenn dem

WILFRIED DORMANN
Rechtsanwalt

Landwehrstraße 31
80336 München

Telefon (089) 54 54 39 0
Telefax (089) 54 54 39 20

info@kanzlei-dormann.de,

www.kanzlei-dormann.de

In Kooperation mit: DR. MARTIN WOLMERATH
Rechtsanwalt

BANKVERBINDUNG
HypoVereinsbank München
BIC HYVEDEMMXXX

Geschäftskonto IBAN DE52 70020270 0660914331
Anderkonto IBAN DE74 70020270 0660914323

UStNr: DE245889476

Érikastraße 35, 59069 Hamm
www.wolmerath.de

Gericht ein Sachverhalt vorgetragen wird, der schlüssig und nachvollziehbar ist. Ein un schlüssiger Sachvortrag hat die Klageabweisung zur Folge.

2. Direktionsrecht des Arbeitgebers

LAG Rheinland-Pfalz vom 09.08.2012 - 11 Sa 731/11

"Hierbei ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich die Möglichkeit hat, sich gegen in seinen Augen unrechtmäßige Arbeitsanweisungen tatsächlich und rechtlich zur Wehr zu setzen (LAG Schleswig-Holstein 28.03.2006 - 5 Sa 595/05 - zitiert nach juris, Rn. 24). Dabei verkennt die Kammer nicht, dass sich ein Arbeitnehmer, der auf den Arbeitsplatz angewiesen ist, in aller Regel in der schwächeren Position befindet. Sofern er eine Arbeitsanweisung wegen Überschreitung des Direktionsrechts nicht befolgt, setzt er sich womöglich des Vorwurfs einer Arbeitsverweigerung mit der Gefahr einer fristlosen Kündigung aus. Indessen darf diese Gefahr auch nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer sehenden Auges alles „schluckt“ und sich im Nachhinein auf Mobbing beruft und Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche geltend macht. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber nicht selbst handelt, sondern die jeweils unmittelbaren Vorgesetzten oder Kollegen des gemobbten Arbeitnehmers. Gerade in diesen Fällen hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich beim Arbeitgeber direkt zu beschweren und vertragsgemäße Beschäftigung einzufordern. Es ist mithin stets zu prüfen, ob es dem Arbeitnehmer zumutbar war, sich beim Arbeitgeber über Mobbing-Handlungen zu beschweren und entsprechende Abhilfe zu fordern."

3. Täter-Opfer-Konstellation

LAG Schleswig-Holstein vom 01.04.2004 - 3 Sa 542/03

"Handelt es sich bei dem vom Arbeitnehmer für das Vorliegen von "Mobbing" vorgetragenen Handlungen des Arbeitgebers überwiegend um die Auseinandersetzung um unterschiedliche Rechtsansichten, z.B. über den Umfang des Weisungsrechts des Arbeitgebers oder Rechte anlässlich der Ausübung des Betriebsratsamtes, ergibt sich aus der Menge der Auseinandersetzungen noch keine verwerfliche Motivation des Arbeitgebers. Vielmehr handelt es sich bei derartigen rechtlichen Auseinandersetzungen um im Arbeitsleben normale Konflikte, die unter Zuhilfenahme der Arbeitsgerichte geklärt

werden.

Es entspricht einer typischen arbeitsrechtlichen Konfliktsituation, dass ein engagierter Betriebsratsvorsitzender weit mehr im Angriffsfeld des Arbeitgebers steht, als ein Arbeitskollege ohne Funktion, ohne dass diese Angriffssituation automatisch als systematische Anfeindung einzuordnen ist.

Auch wenn Sachstreitigkeiten vom Arbeitgeber aufgrund dessen Persönlichkeitsstruktur und dessen Rollenverständnis in unangemessener, teils intoleranter Form ausgetragen werden, ergibt sich aus der Art und Weise der Konfliktführung noch nicht per se eine verwerfliche Motivation des Arbeitgebers, die automatisch als "Mobbing" einzuordnen wäre."

4. Ungleichbehandlung

LAG Niedersachsen vom 15.03.2011 - 16 Sa 396/10

"Das Bevorzugen einer Mitarbeiterin durch einen Vorgesetzten stellt kein Mobbing gegenüber anderen Arbeitnehmern dar."

5. Rechtsschutzabgrenzung

Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen kann den Begriff des "Mobbings" erfüllen. Vielmehr ist es dem Zusammenarbeiten mit anderen Menschen immanent, dass sich Reibungen und Konflikte ergeben, ohne dass diese Ausdruck des Ziels sind, den anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen.

6. Allgemein schwieriges Arbeitsumfeld

LAG Rheinland-Pfalz vom 09.08.2012 - 11 Sa 731/11

"Soweit der Kläger vorträgt, er sei von seinem Vorgesetzten ignoriert, belächelt und nicht ernst genommen worden, sind diese Behauptungen zu pauschal, um hierauf den geltend

gemachten Anspruch stützen zu können. Erforderlich ist ein substantiiertes Sachvortrag. Dazu müssen die einzelnen Mobbinghandlungen genau, auch datumsmäßig, bezeichnet werden (BAG 24.04.2008 - 8 AZR 347/07 - zitiert nach juris, Rn. 29; LAG Rheinland-Pfalz 30.04.2009 - 11 Sa 677/08 - zitiert nach juris). Dies hat der Kläger nicht getan. Mangels Angabe konkreter Daten können daher auch die im Tatbestand unter den Ziffern 5, 6 und 7 aufgeführten Vorfälle bzw. behaupteten Dauerzustände den Mobbingvorwurf des Klägers nicht schlüssig begründen. Vielmehr spricht der Hinweis des Klägers, dass alle Mitarbeiter durch den gesamten Zustand und das Umgehen miteinander belastet gewesen wären, für ein allgemein schwieriges Arbeitsumfeld, das sich nicht speziell gegen die Person des Klägers richtete."

7. Systematische und zielgerichtete Anfeindungen

LAG Rheinland-Pfalz vom 30.04.2012 - 5 Sa 687/11

"Mobbing kann folglich nur angenommen werden, wenn systematische und zielgerichtete Anfeindungen gegen den Arbeitnehmer vorliegen (s. BAG 28.10.2010, 8 AZR 546/09 NZA-RR 2011, 378). Daran fehlt es, wenn es in der Entwicklung einer im Wesentlichen psychisch bedingten Konfliktsituation zu einer Eskalation kommt, auf die der Arbeitgeber mit einem - im Einzelfall - nicht mehr sozial-adäquaten Exzess reagiert, z. B. einer unberechtigten Suspendierung von der Arbeitsleistung und nachfolgenden rechtswidrigen Versetzung (LAG Thüringen 10.06.2004, ZRT 2004, 596). Diese wechselseitige Betroffenheit berechtigter Vertragsinteressen der Parteien des Arbeitsverhältnisses wird völlig verkannt, wenn zur " Mobbingbekämpfung ... ein auf das Prinzip der Nulltoleranz gegründeter und als verhaltenstrukturelles Steuerungsmittel wirksamer Mobbingrechtsschutz gefordert" wird (unzutr. daher LAG Thüringen 28.06.2005, AuR 2006, 31; vgl. Hohmann NZA 2006, 530 ff.)."