

Mobbing im Arbeitsrecht

Den Fall, den ich zu betreuen hatte, resultiert aus dem Arbeitsrecht. Als Arbeitgeberanwalt vertrat ich die Interessen des Unternehmers. Dieser wurde von einem seiner Arbeitnehmer auf Schmerzensgeld in Höhe von EUR 20.000,00 vor dem Arbeitsgericht verklagt. Der Grund: Mobbing am Arbeitsplatz.

Der Arbeitnehmer, ebenfalls anwaltlich vertreten, begründete seinen Schmerzensgeldanspruch damit, dass er von den Arbeitskollegen regelmäßig „absichtlich“ gemieden wurde. Als man sich auf der Arbeitsstelle begegnete, wurde der Arbeitnehmer von keinem begrüßt. Das „Guten Morgen“ und „Auf Wiedersehen“ blieb aus. Auch habe er sich mit den anderen Arbeitskollegen nicht verstanden. Ständig schien er ignoriert und von keinem beachtet worden zu sein. Die Arbeitskollegen würden hinter seinem Rücken tuscheln und Gerüchte in die Welt setzen. Dies ging soweit, dass sich der betroffene Arbeitnehmer dauerhaft krank meldete. Der Krankheitsgrund sei psychischer Natur. Mit der Klage machte der Arbeitnehmer einen Schmerzensgeldanspruch in Höhe von EUR 20.000,00 geltend.

Die Behandlung eines solchen Falles ist deshalb so interessant, da dieser verschiedene Hürden enthält, damit ein solcher Anspruch gerichtlich zugesprochen werden kann. Zunächst hielt der vorsitzende Richter es für problematisch, ob es überhaupt der Wahrheit entspricht, dass der Arbeitnehmer von den übrigen Mitarbeitern „gemobbt“ wurde. In der Verhandlung wurden insgesamt 8 Zeugen (meist Mitarbeiter) geladen, die hierüber eine Aussage treffen sollten.

Fraglich war weiterhin, ob das vorgetragene Verhalten der Arbeitskollegen, den betroffenen Mitarbeiter in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt hat. Denn, nicht jedes Ignorieren oder Nichtgrüßen stellt automatisch eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Betroffenen dar. Es führt auch nicht jede Persönlichkeitsverletzung automatisch zu einer psychischen Erkrankung. Durch ein ärztliches Sachverständigengutachten wurde geklärt, ob überhaupt eine psychische Erkrankung vorliegt und ob diese Erkrankung seine Ursache in dem Mobbingverhalten hatte.

Schließlich musste auch geklärt werden, ob die Persönlichkeitsverletzung des betroffenen Arbeitnehmers zu einem Schaden in Höhe eines Schmerzensgeldes von EUR 20.000,00 geführt hat. Zum Schluss war die Frage zu beantworten, ob die Höhe des geltend gemachten Schmerzensgeldanspruchs von EUR 20.000,00 angemessen sei. Das Verfahren endete damit, dass die Klage abgewiesen wurde. Zunächst konnten nicht sämtliche Zeugen ein „Mobbingverhalten“ bestätigen. Der Richter stellte auch fest, dass hier nicht von einer Persönlichkeitsverletzung auszugehen war. Die psychische Erkrankung des Arbeitnehmers hatte seine Ursache auch nicht in dem behaupteten Mobbingverhalten, sondern beruhte auf einer vererblichen Krankheit in der Familie des Mitarbeiters.

Die Höhe des Schmerzensgeldes war ebenfalls total überzogen. Der Richter äußerte, dass in der Bundesrepublik Deutschland keine amerikanischen Verhältnisse vorliegen. Denn dort werden mit solchen Klagen Millionenbeträge eingeklagt und meist auch zugesprochen. Ein solches Vermögensstrafrecht kenne das deutsche Recht nicht. Der Fall veranschaulicht besonders gut, welche Hürden ein Mobbing - Betroffener überwinden muss, um einen adäquaten Schmerzensgeldanspruch durchsetzen zu können. Besonders deutlich wird jedoch, dass die Frage, ob ein Schmerzensgeldanspruch besteht meist keine rechtliche, sondern vielmehr eine tatsächliche Frage ist. Denn es reicht nicht aus Tatsachen zu behaupten, diese müssen auch bewiesen werden.