

Dieter Struck, Alfred Fleissner

# Die 45 Mobbing-Antworten

Ein Leitfaden für Betroffene,  
Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte  
sowie sonstige Interessenvertreter und Berater

## Vorwort

Dieser Leitfaden gibt Antworten auf die häufigsten, insbesondere arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen zum Thema «Mobbing am Arbeitsplatz»<sup>1</sup> Der Erstautor ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg tätig. Die hier zusammengetragenen Antworten sind das Ergebnis seiner jahrelangen anwaltlichen Tätigkeit im Zusammenhang mit Mobbing-Sachverhalten und seiner zu dieser Thematik durchgeführten Vortragsveranstaltungen im Rahmen einer multidisziplinären Vorlesungsreihe des Koautors im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) zur Konflikt- und Motivationsforschung am Arbeitsplatz im Jahre 2002, sowie seiner Referenten-Tätigkeit für den Hamburgischen Anwaltverein e.V. zum Thema «*Anforderungen der Rechtsprechung an die Geltendmachung von Ansprüchen aus Mobbing-Sachverhalten*» in den Jahren 2002 und 2003 und für die Universität Hamburg im Rahmen einer kriminologischen Studienwoche zum Thema «*Mobbing: Phänomen – Prävention – Recht*» im September 2003.

Die Antworten erfolgen zur Veranschaulichung z.T. unter Verwendung von als solchen gekennzeichneten, insgesamt 31 Fallbeispielen anhand von ausgewählten Urteilen aus der Rechtsprechung. Sie sind teilweise mit weiterführenden Literaturhinweisen versehen, basieren auf den geltenden gesetzlichen Regelungen und berücksichtigen auch etwaige Besonderheiten des Beamtenrechts sowie straf- und strafprozessualrechtliche Normen. Sie werden verbunden mit wichtigen praktischen Ratschlägen für konkrete Verhaltensweisen in Mobbing-Situationen, ersetzen aber keinesfalls die stets notwendige Beratung im Einzelfall. Einige besonders wichtig erscheinende Gesichtspunkte werden an geeigneten Stellen wiederholt.

Im *Anhang* des Leitfadens findet der Leser einen *aktuellen Rechtsprechungsnachweis* für erfolgreich abgeschlossenen Mobbing-Rechtsschutz sowie eine Zusammenstellung der 91 wichtigsten Urteile und Beschlüsse der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte, des Bundesarbeitsgerichts, der Sozial- und Verwaltungs-

---

<sup>1</sup> vgl. auch die Fragen und Antworten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zum gleichen Thema in [www.bmwa.bund.de](http://www.bmwa.bund.de) - Arbeit - Arbeitsrecht - Mobbing

gerichtsbarkeit, einzelner Oberlandesgerichte sowie des Bundesgerichtshofs, die sich unmittelbar oder mittelbar mit tatsächlichen oder vermeintlichen Mobbing-Sachverhalten befassen, und zwar chronologisch dargestellt unter Angabe von Datum, Aktenzeichen und Fundstellen sowie mit einer kurzen Inhaltsangabe.

Der Titel dieses Leitfadens wurde in Anlehnung an «Die 45 Handlungen – was die Mobber tun» von Heinz Leymann in seinem Werk «*Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*», S. 33 f., in dem Bewusstsein gewählt, dass es sicherlich weitere praxisrelevante Fragen und Antworten gibt, die in diesem Zusammenhang ebenfalls erörterungsbedürftig sind. Für entsprechende Anregungen und Hinweise auf solche Fragestellungen wären die Autoren dankbar, damit der Titel zu gegebener Zeit in *Die 45+... Mobbing-Antworten* erweitert werden kann<sup>2</sup>. Unter anderem soll dafür im Internet auf der Homepage [www.mobbing-abwehr.de](http://www.mobbing-abwehr.de) der Konfliktlösungsinitiative Mobbinganlaufstelle KLIMA e. V. ein Forum zur Verfügung stehen. Auch vertiefende Anmerkungen sowie aktuelle Ergänzungen werden dort nachzulesen sein.

Es liegt in der Natur der Sache, dass in einem demokratischen Rechtsstaat die Mehrheiten entscheiden. Bei Mobbing haben sich Mehrheiten gewöhnlich gegen einen Einzelnen verbündet. Daher ist die Beweisführung für Mobbing-Betroffene erheblich erschwert. Obwohl zwischenzeitlich erwiesen ist, dass etwa jede neunte Person im Laufe ihres Erwerbslebens Mobbing-Erfahrungen machen muss<sup>3</sup>, scheint die Rechtsprechung dem bisher zuwider zu laufen, wie die Vielzahl klagabweisender Entscheidungen zeigt. Aus den hier vorgelegten Mobbing-Antworten ist zu ersehen, wie wichtig Maßnahmen zur Mobbing-Prävention sind und wie sorgfältig die Argumentation aufgebaut werden muss, um zu seinem Recht zu gelangen.

Viele Mobbing-Betroffene haben mittelbar an diesem Leitfaden mitgewirkt. Aus dem Verlauf ihrer Leidensgeschichten lassen sich wichtige Ratschläge ableiten, um in der Rechtsprechung genügend Verständnis wecken bzw. im Vorfeld einer gerichtlichen Auseinandersetzung die richtigen Maßnahmen treffen zu können. Auch die Erfahrungen von Interessenvertretern sind in die vorgeschlagenen Verhaltensregeln eingeflossen. Selbstverständlich wurde auch die Expertise vieler ausgewiesener Fachleute einbezogen. Unser besonderer Dank für wertvolle Hinweise und Anregungen gilt in diesem Zusammenhang Herrn PD Dr. Gerd Arentewicz<sup>4</sup>, der 1998 am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf die Nachfolge von Prof. Dr. Dr. Heinz Leymann als externer Leiter einer der bundesweit ersten Konfliktberatungsstellen angetreten hatte.

---

<sup>2</sup> in Anlehnung an Esser/Wolmerath: *Mobbing – Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*, S. 26 ff.

<sup>3</sup> siehe u.a. Meschkutat/Stackelbeck/Langenhoff: *Der Mobbing-Report, Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*, Dortmund 2002

<sup>4</sup> Mitherausgeber des Kompendiums «*Arbeitsplatzkonflikte: Mobbing als Psychoterror am Arbeitsplatz. Ursachen, Folgen und Formen der Hilfe*» (Lang 2003)

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Literaturverzeichnis

1. Mobbing: Ein Randphänomen der Arbeitswelt?
2. Was ist Mobbing am Arbeitsplatz?
3. Wann liegt kein Mobbing vor?
4. Gibt es typische Mobbing-Handlungen?
5. Auf Grund welcher Rechtsgrundlagen ist Mobbing arbeitsrechtlich verboten?
6. Gibt es besondere Rechtsgrundlagen zum Schutz von Frauen vor Mobbing-Handlungen?
7. Gibt es besondere Vorschriften zum Schutz anderer Personengruppen vor Benachteiligungen?
8. Wie kann man sich rechtlich gegen Mobbing-Handlungen zur Wehr setzen?
9. Macht sich eine mobbende Person durch ihr Verhalten strafbar?
10. Können sich Arbeitnehmer bei Mobbing-Sachverhalten beschweren?
11. Müssen bzw. können Betriebsrat oder Personalrat auch ohne Beschwerde bei Kenntnis von Mobbing-Sachverhalten tätig werden?
12. Welche Handlungsmöglichkeiten haben Betriebsrat bzw. Personalrat?
13. Haben Betriebs- bzw. Personalrat einen Anspruch auf Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zum Thema «Mobbing» sowie auf Kostenübernahme durch den Arbeitgeber?
14. Haben Mobbing-Betroffene gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Unterlassung der Mobbing-Handlungen sowie auf Beseitigung der Beeinträchtigung?
15. Haben Mobbing-Betroffene gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Schadensersatz?

16. Wofür kann Schadensersatz verlangt werden?
17. Haben Mobbing-Betroffene Anspruch auf eine Geldentschädigung oder auf Schmerzensgeld gegen den Arbeitgeber?
18. Dürfen Mobbing-Betroffene das Arbeitsverhältnis kündigen und vom Arbeitgeber Schadensersatz verlangen?
19. Müssen Mobbing-Betroffene bei Eigenkündigung mit einer Sperrzeit durch die Bundesagentur für Arbeit rechnen?
20. Dürfen Mobbing-Betroffene die Arbeitsleistung zurückbehalten und Fortzahlung der Vergütung verlangen?
21. Besteht bei Mobbing-Sachverhalten in einem Kündigungsschutzprozess das Recht, gem. § 9 Abs. 1 KSchG einen Auflösungsantrag gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung zu stellen?
22. Wie kann bzw. muss der Arbeitgeber ggf. gegen eine mobbende Person vorgehen?
23. Muss der Arbeitgeber eine mobbende Person vor Ausspruch einer Kündigung abmahnen?
24. Welche Präventionsmöglichkeiten gibt es für den Arbeitgeber?
25. Können Mobbing-Betroffene von der mobbenden Person die Unterlassung der Mobbing-Handlungen sowie eine Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen?
26. Können Mobbing-Betroffene gegen die mobbende Person Ansprüche auf Schadensersatz, Geldentschädigung oder Schmerzensgeld geltend machen?
27. Wie wirkt sich ein etwaiges Mitverschulden von Mobbing-Betroffenen aus?
28. Können Schadensersatzansprüche gegen die mobbende Person oder den Arbeitgeber aus sonstigen rechtlichen Gründen ausgeschlossen sein?
29. Wie ist die Haftungsverteilung bei mehreren Mobbing-Beteiligten?
30. Wer hat in Mobbing-Schutzprozessen die Darlegungs- und Beweislast?
31. Empfiehlt es sich, ein Mobbing-Tagebuch zu führen?
32. Gibt es Beweiserleichterungen in Mobbing-Schutzprozessen?
33. Was versteht man unter einer mobbing-typischen Motivation?
34. Was sind mobbing-typische Geschehensabläufe?

35. Wann handelt es sich um mobbing-typische Veränderungen des Gesundheitszustands?
36. Ist die außergerichtliche Einholung eines ärztlichen Attests oder medizinischen Sachverständigengutachtens als Beweismittel zu empfehlen?
37. Gibt es sonstige prozessuale Beweiserleichterungen in Mobbing-Schutzprozessen?
38. Ist eine krankheitsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber zulässig, wenn Mobbing-Betroffene aufgrund der Mobbing-Handlungen erkranken?
39. Ist die Kündigung von Mobbing-Betroffenen durch den Arbeitgeber während der Probezeit mit der Begründung zulässig, der Betriebsfrieden sei gefährdet?
40. Welche Risiken gehen Mobbing-Betroffene ein, wenn die von ihnen erhobenen Mobbing-Vorwürfe objektiv nicht begründet sind?
41. Auf welche Mobbing-Handlungen ist abzustellen, wenn rechtliche Fristen einzuhalten sind?
42. Wann verjähren Ansprüche aus Mobbing-Sachverhalten?
43. Vor welchem Gericht müssen Ansprüche gegen den Arbeitgeber oder mobbende Personen geltend gemacht werden?
44. Können Mobbing-Betroffene sozialversicherungsrechtliche Ansprüche geltend machen?
45. Besteht gesetzgeberischer Handlungsbedarf für ein spezielles Mobbing-Schutzgesetz?

Anlage 1: Rechtsprechungsnachweise für erfolgreich abgeschlossenen Mobbing-Rechtsschutz

Anlage 2: Chronologische Rechtsprechungsübersicht mit Kurz-Inhaltsangabe

Stichwortverzeichnis

## Anlage 1: Rechtsprechungsnachweise für erfolgreich abgeschlossenen Mobbing-Rechtsschutz

Arbeitsgericht Kiel, Urteil vom 16.1.1997, Az. 5d Ca 2306/96, bisher nicht im Fachschrifttum veröffentlicht

- Abmahnungsmobbing

Landesarbeitsgericht Thüringen, Urteil vom 15.2.2001, Az. 5 Sa 102/00, DB 2001, 1783 ff.; NZA-RR 2001, 577 ff.; LAGE § 626 BGB Nr. 133, [www.thueringen.de/largef](http://www.thueringen.de/largef)

- fristlose Kündigung des Mobbers

Landesarbeitsgericht Thüringen, Urteil vom 10.4.2001, Az. 5 Sa 403/00, DB 2001, 1204 ff.; BB 2001, 1358 ff.; NZA-RR 2001, 347 ff.; LAGE Art. 2 GG Persönlichkeitsrecht Nr. 2., [www.thueringen.de/largef](http://www.thueringen.de/largef)

- Anspruch auf Unterlassung von Mobbinghandlungen

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 27.7.2001, Az. 5 Sa 72/01, Der Personalrat 2002, 9; (abgedruckt auch bei Wickler in HMR, Anhang 4) [www.s-line.de/homepages/lagbw/sa1/5sa7201.htm](http://www.s-line.de/homepages/lagbw/sa1/5sa7201.htm)

- Anspruch auf Unterlassung von Mobbinghandlungen

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.8.2001, Az. 6 Sa 415/01, ZIP 2001 S. 2298 ff., NZA-RR 2002, 121

- Anspruch auf Schmerzensgeld bei Mobbing in Höhe von DM 15.000,00

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 08.03.2002, Az. 40 Ca 5746/01, bisher nicht im Fachschrifttum veröffentlicht

- Schadensersatz und Schmerzensgeld bei Mobbing in Höhe von € 8.000,00.

In der Berufungsinstanz wurde dieses Urteil allerdings vom LAG Berlin mit Urteil vom 01.11.2002, Az.: 19 Sa 940/02, NZA-RR 2003, 232 ff., aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Arbeitsgericht Dresden, Urteil vom 08.07.2003, Az. 5 Ca 5954/02, Kurzwiedergabe in AuR 2004, 114

- Geldentschädigung von € 25.000,00 wegen schwerer Persönlichkeitsrechtsverletzung und Schmerzensgeld von € 15.000,00 wegen des erlittenen Gesundheitsschadens.

Dieses Urteil wurde in der Berufungsinstanz vom Sächsischen LAG mit Urteil vom 17.02.2005, Az.: 2 Sa 751/03, EzA Schnelldienst 12/2005, S. 12 und <http://www.justiz.sachsen.de/lag/docs/2Sa751-03.pdf>, aufgehoben und die Klage abgewiesen.

- Schmerzensgeld wegen eines schweren Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht der Klägerin durch Mobbing von € 12.000,00

Diese Aufzählung entspricht dem Stand vom 01.08.2005. In allen anderen veröffentlichten oder sonst zugänglichen Gerichtsentscheidungen waren die zur Mobbing-Abwehr oder zur Beseitigung der Mobbing-Folgen eingereichten Klagen nicht erfolgreich.

Das vorstehend zum Ausdruck gekommene Missverhältnis zwischen erfolgreichen und erfolglosen Klagen darf allerdings keinesfalls entmutigen und spiegelt auch nicht in vollem Umfang die Rechtswirklichkeit wider. Die weitaus überwiegende Mehrzahl der Mobbing-Fälle wird nämlich im außergerichtlichen Bereich geregelt, und zwar nach den persönlichen Erfahrungen der Autoren immer häufiger im Sinne der Mobbing-Betroffenen. Den Grundsatzurteilen des Thüringer LAG und in ihrer Folge den weiteren, oben zitierten Urteilen kommt insoweit das Verdienst zu, eine Mobbing-Schutz-Konzeption auf der Grundlage der Verfassung und der geltenden Gesetze entwickelt zu haben, die für alle Beteiligten des Arbeitslebens klare Rechte und Pflichten definiert und damit zur Rechtssicherheit beiträgt. Die positiven Auswirkungen dieser Rechtsprechung sind in der Praxis deutlich zu spüren, und zwar vor allem im außergerichtlichen Bereich im Rahmen der Präventionsbereitschaft vieler Arbeitgeber, die ihre rechtliche Verpflichtung ebenso erkannt haben wie die dahinter stehende wirtschaftliche Bedeutung einer sinnvollen Mobbing-Prävention in den Betrieben. Die Bereitschaft, gemeinsam mit den Betriebs- und Personalräten, ggf. auch mit Hilfe externer Mediatoren, Mobbing-Handlungen entgegen zu treten und konfliktlösende Maßnahmen durchzuführen, nimmt vor dem Hintergrund der bekannt gewordenen Gerichtsentscheidungen nach den persönlichen Erfahrungen des Erstautors stetig zu. Selbst wenn als letzter Ausweg aus der Konfliktsituation eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, kann bei geschickter Verhandlung und kompetenter Vertretung der Mobbing-Betroffenen sehr oft eine Abfindung erzielt werden, die unter Einbeziehung der Schadensersatz- und Schmerzensgeldrisiken der Arbeitgeber erheblich über den Beträgen üblicher Abfindungen liegt, so dass für den betroffenen Arbeitnehmer jedenfalls eine finanzielle Kompensation für den Verlust des Arbeitsplatzes und eine gewisse Genugtuung für erlittenes Unrecht verbleibt.