



**Dr. jur. Frank Sievert ist Lehrbeauftragter der Hochschule für Angewandte Wissenschaften, HAW-Hamburg, seine Tätigkeitsschwerpunkte umfassen den Mobbingrechtsschutz, sowie das Kündigungsschutzrecht.**

**Rechtsanwaltskanzlei Dr. jur. Frank Sievert  
Alsterkamp 26  
20149 Hamburg  
Telefon/ Fax: 040 / 51 97 94**

**von Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg**

## **Mobbing durch „verbale Entgleisungen“ ?**

Besprechung des Urteils des Landesarbeitsgerichts Köln Aktenzeichen 7 Sa 857/08

Das zu besprechende Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln setzt sich mit der Frage der Abgrenzung von Mobbing durch verbale Entgleisungen und sozialadäquaten „derben Umgangsformen“ auseinander. Erstmals wird klargestellt, dass Mobbing auch durch verbale Entgleisungen entstehen kann. Maßgeblich für die Bewertung der verbalen Angriffe oder Bemerkungen sind sozialtypische und arbeitsplatzspezifische Maßstäbe. Für die Frage, welche Äußerung noch als „normales Verhalten“ oder als allgemeiner Arbeitsplatzkonflikt anzusehen ist, ist eine Abgrenzung anhand der Arbeitsplatzbedingungen und der typischen sozialen Struktur der Beteiligten am Arbeitsplatz vorzunehmen. Beispielhaft hatte dies das Landesarbeitsgericht Nürnberg in seiner Entscheidung 6 Sa 537/04 ausgeführt. Dort standen Bemerkungen wie: „Der Kläger fahre wie ein Schwein, der Kläger habe keine Ahnung von seinem Job, er, der Beklagte werde dafür sorgen, das der Kläger kein Bein mehr an die Erde kriegt.“, im Raum. Explizit führte das erkennende Gericht aus, dass derartige Bemerkungen bei LKW-Fahren deutliche Kritik seien, die als derbe Kritik noch keine Formalbeleidigung darstelle.

### **Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde:**

Der Kläger, ein 55 Jahre alter Bäcker, der einem Schwerbehinderten gleichgestellt war, arbeitete in einer Backstube. Im Rahmen seiner Tätigkeit wurde der Kläger in den Jahren 2006 und 2007 mehrmals wegen angeblich zu geringer Arbeitsleistung in lautem Ton aufgefordert, seiner Arbeitsleistung nachzugehen. Diese vom Kläger als „Anbrüllen“ empfundenen Anweisungen seines Vorgesetzten wertete der Kläger als Mobbing und forderte Schadensersatz in Höhe von € 20.000,00. Das erkennende Gericht wies die Klage unter Hinweis auf die soziale Üblichkeit der Verhaltensweise/ Äußerung des Vorgesetzten ab, die der Annahme entgegenstehe, das Anbrüllen durch den Vorgesetzten sei Mobbing. Überdies verneinte das Gericht eine Schädigungsabsicht des Vorgesetzten.

### **I. Entscheidungsgründe**

Das erkennende Gericht stellt in den Entscheidungsgründen **klar, unter welchen Voraussetzungen eine Ansammlung „verbaler Entgleisungen“** als Mobbing anzusehen sein kann. Verhaltensweisen Dritter, die von einem Arbeitnehmer als Mobbing empfunden

werden, müssen demnach abgegrenzt werden gegenüber dem noch als „Arbeitsplatzkonflikt allgemeiner Art“ aufzufassenden Umgangston im Betrieb. Hierbei ist nach der Überzeugung des erkennenden Gerichts maßgeblich auf die Art des Betriebes und die im Kreis der Beschäftigten üblichen sozialen Umgangsformen abzustellen. In Betrieben mit hoher Geräuschkulisse können die Anweisungen in einem deutlich lauterem Gesprächston erfolgen als in einem Büro. Generell stellte das Gericht fest, dass es in Handwerksbetrieben ohnehin „etwas derber zugehe“, so dass der von Außenstehenden unter Umständen als verletzend empfundene Umgangston dort zum normalen Umgang der Kollegen und Vorgesetzten untereinander zähle. Dies gelte insbesondere dann, wenn der Grund des lauten Wortwechsels in sachlicher Kritik an der erbrachten Arbeitsleistung liegt. Immer dann, wenn wegen der Lautstärke der genutzten Maschinen und der dem Grunde nach gerechtfertigten Kritik an den Arbeitsleistungen eines Mitarbeiters entweder der Tonfall rauer oder lauter werde, sei zuerst zu ermitteln, ob der neue Umgangston im konkreten Kontext noch „sozialadäquat“ sei. Nur dann, wenn entweder die verwendeten Begriffe oder der Umgangston als solcher im konkreten Fall nicht mehr hinnehmbar waren, bleibt Raum für eine Prüfung der „Schädigungsabsicht“ des Täters und damit für Mobbinghandlungen und Schmerzensgeld.

## **II. Rechtsfolgen für den Arbeitnehmer**

Nach den genannten Entscheidungsgründen herrscht nunmehr Rechtssicherheit für Arbeitnehmer. Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung klare Grenzen des Schmerzensgeldanspruches gezogen. Der Lebenswirklichkeit folgend hat das erkennende Gericht eine schwerwiegende Verletzung der Persönlichkeitsrechte gefordert, um zu einem Schmerzensgeldanspruch zu gelangen. Ob eine Verletzung schwerwiegend ist, hängt dabei davon ab, ob Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, Anlass und Beweggrund sowie der Grad des Verschuldens das sozial verträgliche Maß übersteigen, BAG NZA 2007, Seite 1154, BGHZ 160, Seite 298. Das erkennende Gericht betonte, dass es für die Gewährung von Schmerzensgeld auf eine Abgrenzung von „Mobbing“ und „Arbeitsplatzkonflikten allgemeiner Art“ ankäme“. Lediglich dann, wenn eine auf Dauer angelegte und systematische Schädigung vorliegt, kann bei bewussten und zielgerichteten verbalen Anfeindungen ein entsprechender Anspruch auf finanziellen Ersatz bestehen, BAG NZA, Seite 781, BAG NZA 2007, Seite 11545.

Die praktische Konsequenz dieser Entscheidung ist kaum zu übersehen. Arbeitnehmer, die sich wegen ungebührlichen Tons oder unsachlicher Kritik nebst lautstarkem Zurechtweisen gemobbt fühlen haben nur dann Aussicht auf eine finanzielle Entschädigung, wenn die getätigten Äußerungen im konkreten Fall den üblichen sozialen Rahmen verlassen haben.

[Dr. jur. Frank Sievert](#)  
Rechtsanwalt  
Hamburg, 17.08.2009