



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
Mail: info@rechtsanwalt-sievert.de
Webseite: www.mobbing-anwalt-hamburg.de

von Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg

Neue LAG Rechtsprechung zur Gesamtschau beim Mobbing –

Abgrenzung zwischen Mobbinghandlungen und zulässigen innerbetrieblichen Personalmaßnahmen

Besprechung des Urteils des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg Aktenzeichen 6 Sa 271/10 vom 18.06.2010

Das neue Urteil des LAG Berlin-Brandenburg setzt sich schwerpunktmäßig mit den Problemen der Abgrenzung von im Interesse des Unternehmens zulässigen Personalmaßnahmen und Mobbinghandlungen auseinander. Besonderes Gewicht in den Entscheidungsgründen legt das erkennende Gericht dabei auf die so genannte Gesamtschau der Vorfälle. Gegen den Mitarbeiter gerichtete Maßnahmen sollen nunmehr unter Heranziehung der aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz übernommenen Bewertungsmaßstäbe des § 3 III des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG nur dann als Mobbing gewertet werden, wenn in den jeweiligen Maßnahmen eine Persönlichkeitsrechtsverletzung erkennbar ist. Sachlich begründete Personalmaßnahmen sollen nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Berlin Brandenburg regelmäßig keine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellen, selbst wenn sie sich nachträglich als rechtswidrig herausstellen.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde

Die Klägerin, eine allein erziehende Mutter von drei Kindern war seit dem Jahre 1992 bei der Beklagten, zuletzt als Senior Consultant beschäftigt. Auf der Basis einer Vereinbarung aus dem Jahre 2001 erbrachte die Klägerin seit dem Jahre 2001 einen wesentlichen Teil ihrer Arbeitsleistung von zu Hause aus. Die Klägerin nutzte das Home office derart intensiv, dass sie ihren Arbeitsplatz im Büro nur unregelmäßig aufsuchte.

In den Jahren 2002 und 2003 unternahmen ihre Vorgesetzten insgesamt drei Versuche die Telearbeitsvereinbarung ganz oder teilweise zu widerrufen. Nachdem die Klägerin sich gegen den Widerruf der Telearbeitsvereinbarung gewehrt hatte, vereinbarten die Klägerin und die Beklagte im Dezember 2003 eine modifizierte Telearbeitsvereinbarung, deren wesentlicher Bestandteil eine wöchentlich zweitägige Präsenzpflcht im Firmenbüro war.

Ab dem Herbst 2007 traten bei der Klägerin vermehrte krankheitsbedingte Fehlzeiten auf, die zu einer dauerhaften Erkrankung seit dem 09.02.2009 führten. Die Klägerin sah diese Erkrankung als unmittelbare Nachwirkung der im Jahre 2002 und 2003 unternommenen Versuche der Beklagten, ihre Telearbeitsvereinbarung zu widerrufen an, und meinte, dass es sich bei den Maßnahmen um Mobbing handelte. Nach Auffassung der Klägerin ergab sich das Mobbing bereits aus dem Umstand, dass zusätzlich zu den vorgenannten Einschränkungen der Telearbeit, ihr gegenüber angeordnete Weisungen und Bemerkungen der Vorgesetzten eine „ausgrenzende Wirkung“ gehabt und bezweckt hätten. Die Klägerin hielt insbesondere die an sie als Teamleiterin gerichtete Anordnung, auf einen Abbau von Gleitzeitstunden bei den Mitarbeitern hinzuwirken, für eine bewusste Ausgrenzung.

I. Entscheidungsgründe

In den Entscheidungsgründen des Urteils gab das erkennende Gericht der Beklagten Recht. Das erkennende Gericht setzte sich mit der notwendigen Gesamtschau in Mobbingfällen auseinander, wobei es unter Berufung auf die vom Bundesarbeitsgericht genannten Beurteilungsmaßstäbe eine Abgrenzung zwischen Mobbinghandlungen und zulässigen Personalmaßnahmen durchführte.

1. Gesamtschau der Mobbinghandlungen

Der bisherigen Rechtsprechung folgend, hat das erkennende Gericht ausdrücklich bestätigt, dass auch bei Handlungen, die über mehrere Jahre hinweg zu einer Belastung der Klägerin geführt haben, dann von Mobbing gesprochen werden kann, wenn ein innerer Zusammenhang der Handlungen im Wege der Gesamtschau herzustellen ist. Ein innerer Zusammenhang setzt dabei ausdrücklich eine in der Betrachtung ex post als zielgerichtet auszumachende Vorgehensweise voraus. Einzelne gegen das Persönlichkeitsrecht gerichtete Handlungen, bei denen der innere Zusammenhang fehlt, können nicht als Mobbinghandlungen begriffen werden. Zukünftig wird bei der Gesamtschau das Kernargument der Entscheidung, wonach eine längere störungsfreie Zusammenarbeit nach dem Beginn von als Mobbing empfundener Handlungen, als Indiz gegen Mobbing anzusehen ist, da während der „Ruhephase das Element des planvollen Zermürens fehlt“, immer in die Bewertung von Mobbing einfließen.

2. Übertragung der Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als Beurteilungsmaßstab

Das erkennende Gericht hat die Wertungen des AGG auf den bisher schwer fassbaren unbestimmten Begriff Mobbing übertragen. Nach Rechtsansicht des erkennenden Gerichts sind gegen die Klägerin gerichtete Einzelhandlungen nur dann als Mobbinghandlungen zu bewerten, wenn die Handlungen dazu dienten und geeignet waren, die Würde der Klägerin zu verletzen, und ein von Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen.

3. Abgrenzung Mobbinghandlung / Personalmaßnahme

Die Klägerin konnte mit ihrer Rechtsauffassung, dass die Versuche ihre Arbeitsbedingungen durch Widerruf der Telearbeitsvereinbarung zu ändern, Mobbinghandlungen seien nicht durchdringen. Auch hier hat das erkennende Gericht zu Lasten der Klägerin, den Spielraum der Arbeitgeber für unternehmerische, einzelne Mitarbeiter belastende Maßnahmen erweitert. Das erkennende Gericht hat in den Maßnahmen der Beklagten lediglich eine im Interesse der effektiven Aufgabenerledigung gebotene Anordnung der Vorgesetzten gesehen. Gleichzeitig stellte das Gericht fest, dass selbst dann, wenn einzelne der getroffenen Anordnungen unberechtigt gewesen seien, nicht automatisch eine Persönlichkeitsrechtsverletzung vorliegt. Die gebotene Abwägung zwischen betrieblichen Interessen, dem reibungslosen Ablauf im Unternehmen und der geordneten Büronutzung auf der einen Seite und dem persönlichen Integritätsinteresse auf der anderen Seite ist nach Auffassung des erkennenden Gerichts bei jeder einzelnen als Mobbing empfundenen Handlung durchzuführen. Bei objektiv nachvollziehbaren Personalmaßnahmen ist nach Auffassung des Gerichts selbst dann nicht zwingend von einer Schikane auszugehen, wenn die Maßnahme die Klägerin belastet.

II. Rechtsfolgen für den Arbeitnehmer

Bei der Bewertung einer Handlung als Mobbinghandlung wird nicht mehr auf allgemeine unbestimmte Begrifflichkeiten zurückgegriffen. Vielmehr wird nunmehr das Bewertungskonstrukt des AGG übernommen. Dieses wurde ursprünglich für einen enumerativ festgelegten Kreis von Diskriminierungsmerkmalen entworfen, und enthält neben den Begriffen der Benachteiligung und Belästigung, welche zur Bestimmung des Begriffs Mobbing herangezogen wurden, auch zahlreiche Beweiserleichterungen.

Unscheinbar und dennoch folgenschwer ist die Rechtsansicht des erkennenden Gerichts zum Komplex Gesamtschau. Für das Opfer von Mobbing oder als Mobbing empfundener Handlungen ist nicht vorhersehbar, welche Zeiträume eine Ruhephase bedingen, die gegen die Annahme von Mobbing spricht. Hier herrscht dringender Klärungsbedarf, da vielfach Mobbinghandlungen über einen längeren Zeitraum mit größeren Intervallen stattfinden. Schließlich werden die Anforderungen an Vortag und Nachweis bei Mobbing durch viele Personen erhöht.

Aus der Gesamtschau Handlungen einer Vielzahl von agierenden Personen muss sich nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergeben, dass diese vielen arbeitsteilig und nach einem gemeinsamen Plan, das Opfer zu schädigen, handelten

Ein weiterer wesentlicher Nachteil für die Arbeitnehmer folgt aus dem Umstand, dass das erkennende Gericht erstmals eine ausdrückliche Abwägung zwischen betrieblichen Umstrukturierungsinteressen und Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte vorgenommen hat. Hier wurde leider dem Arbeitgeber eine neue Möglichkeit gegeben, unliebsame Mitarbeiter mittels Anweisungen, die als Mobbing empfunden werden, aber nicht als solches zu qualifizieren sind, zu drangsalieren. Für den Arbeitnehmer der Opfer von Schikanen durch Personalmaßnahmen geworden ist, wird es dann deutlich schwerer sich auf Mobbing zu berufen, weil der Arbeitgeber grundsätzlich „Personalmaßnahmen auch einmal versuchen dürfen muss...“, wie sich das Landesarbeitsgericht auszudrücken beliebte. Es bleibt zu hoffen, dass diese Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Berlin vom Bundesarbeitsgericht korrigiert wird

III Fazit

Das Urteil wirft viele neue Fragen auf, effektive Hilfe gegen als Mobbing empfundene Handlungen wird im Ergebnis nur der anwaltliche Spezialist bringen können. Das Mobbingopfer wird erneut mit rechtlichen Problemen konfrontiert, deren Lösung zumeist außerhalb der eigenen Befähigung liegt.

Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert,

Alsterkamp 26
20149 Hamburg
Telefon/ Fax: 040 / 51 97 94
Mail: info@rechtsanwalt-sievert.de
Webseite: www.mobbing-anwalt-hamburg.de