

## **Arbeitsrecht (Nr. 41/2004)**

### **Mobbing: Anspruch auf Schmerzensgeld?**

Das Arbeitsgericht (AG) Lübeck entschied:

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nur dann Schmerzensgeld wegen Mobbings beanspruchen, wenn er konkret darlegt, dass es sich bei den Vorgehensweisen des Arbeitgebers um dauerhafte systematische degradierende oder beleidigende Handlungen handelt und er hierdurch eine psychische Gesundheitsbeeinträchtigung erleidet. Maßnahmen, die arbeitsrechtlich zulässig sind, können grundsätzlich nicht Grundlage eines Schmerzensgeldanspruches sein. Gleiches gilt für nur einzelne rechtswidrige Maßnahmen.

Der Kläger ist 48 Jahre alt und seit 1975 als Masseur und medizinischer Bademeister bei der Beklagten beschäftigt. Mit der Klage nahm er die Beklagte, die ein Krankenhaus betreibt, auf Schmerzensgeld von mindestens DM 54.000,00 wegen fortgesetzter Mobbing-Attacken in Anspruch. Durch verstärkte Überwachung und Kritik habe er sich zunehmend unter psychischen Druck gesetzt gefühlt mit der Folge erheblicher Gesundheitsbeeinträchtigungen. Seit 1997 sei er einem ständigen Mobbing ausgesetzt gewesen. Die Beklagte habe ohne seine Kenntnis einen Vermerk über angebliche Fehlleistungen sowie eine formell fehlerhafte Abmahnung zur Personalakte genommen, habe ihm Fortbildungsmaßnahmen nicht oder nur zögerlich bewilligt, ihn auf eine andere Station versetzt und ihm durch eine neue Arbeitsplatzorganisation den Aufgabenbereich Krankengymnastik entzogen. Als die Parteien über einen Aufhebungsvertrag verhandelten, habe die Beklagte ihn zum Verlassen der Klinik

gedrängt. Mehrere Ärzte attestierten dem Kläger, dass er an schwerer arterieller Hypertonie (Bluthochdruck) sowie an depressiven Störungen leide, die auf die belastende Arbeitsplatzsituation zurückzuführen seien. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Zur Begründung führte es aus, dass rechtswidriges Mobbing dann vorliege, wenn der unterlegene Arbeitnehmer von Vorgesetzten oder Kollegen systematisch und während längerer Zeit direkt oder indirekt mit dem Ziel und Effekt des Ausstoßes angegriffen werde, wobei dies der angegriffene Arbeitnehmer als Diskriminierung erlebe. Wegen Mobbing könne ein Arbeitnehmer nur dann Schmerzensgeld beanspruchen, wenn er substantiiert darlege, dass es sich bei den Vorgehensweisen des Arbeitgebers um dauerhafte systematische degradierende oder beleidigende Handlungen handele. Maßnahmen, die arbeitsrechtlich zulässig seien, könnten nicht Grundlage für einen Schmerzensgeldanspruch sein, auch wenn der Arbeitnehmer diese als belastend empfinde und hierdurch psychisch krank werde. Auch einzelne rechtswidrige Maßnahmen lösten noch keinen Schmerzensgeldanspruch aus. Unter Berücksichtigung dessen habe der Kläger nicht schlüssig dargelegt, dass die Beklagte ihn vorsätzlich oder fahrlässig an seiner Gesundheit verletzt habe. Selbst wenn es sich bei der Aktennotiz und der Abmahnung um ehrverletzende Aktenstücke handele, hätte die davon ausgehende Beeinträchtigung durch Entfernung derselben aus der Personalakte beseitigt werden können. Der Kläger habe auch nicht dargelegt, dass die Beklagte bei der Versetzung ihr Direktionsrecht überschritten habe. Dies gelte auch für die Bearbeitung seiner Fortbildungsanträge und die Zuteilung der Arbeit. Obgleich der Kläger sich möglicherweise subjektiv gemobbt fühlte und dadurch krank geworden sei, habe er jedoch nicht im einzelnen vorgetragen und unter Beweis gestellt, dass die Beklagte ihn durch die gerügten Maßnahmen dauerhaft und systematisch herabgesetzt und diskriminiert habe. Das Urteil ist rechtskräftig.

**Urteil des Arbeitsgericht Lübeck vom 07.09.2000**  
**Aktenzeichen : 2 Ca 1850 b/00**

**Veröffentlicht: Pressestelle des Landesarbeitsgerichts  
Schleswig-Holstein in der  
Pressemitteilung Nr. 14/2000 vom 12. Dezember 2000**  
29.02.2004