

Volker Rieble<sup>\*)</sup>/Steffen Klumpp<sup>\*\*)</sup>

## Mobbing und die Folgen

*In jüngerer Zeit beschäftigen sich die Arbeitsgerichte vermehrt mit der Frage, wann Mobbing das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Opfers verletzt und welche Rechtsfolgen dies nach sich zieht. Dabei ist die rechtliche Einordnung dessen, was gemeinhin als Mobbing bezeichnet wird, nicht einfach: Handelt es sich doch bei dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht um ein offenes Recht, dessen rechtswidrige Verletzung ausdrücklich festgestellt werden muss. Auch die Frage, wie eine etwaige Entschädigung bei einer festgestellten Persönlichkeitsrechtsverletzung bemessen sein muss, ist bislang nicht beantwortet.*

### I. Einleitung

Schikanöses Verhalten am Arbeitsplatz gegenüber Kollegen, Arbeitnehmern oder unterstellten Mitarbeitern gibt es seit jeher. In den letzten Jahren hat dieses Verhalten nicht zuletzt wegen der neuen Bezeichnung mit dem Anglizismus „Mobbing“ verstärkte Beachtung sowohl in der Öffentlichkeit als auch in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen gefunden.<sup>1)</sup> Mit Mobbing befassen sich Volks- und Betriebswirte, Psychologen, Mediziner – und endlich auch Juristen.<sup>2)</sup> So führte der Streit um die rechtliche Bewertung von Mobbing vermehrt zu Entscheidungen auch der oberen Arbeitsgerichtsbarkeit.

Nachdem obergerichtlich zunächst eher betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen zu beantworten waren wie die Zulässigkeit einer Einigungsstelle über eine Mobbing-Betriebsvereinbarung<sup>3)</sup> oder die Erforderlichkeit einer Betriebsratsschulung zum Thema,<sup>4)</sup> rückt Mobbing nun auch in den individualarbeitsrechtlichen Blickpunkt. Die Landesarbeitsgerichte Thüringen<sup>5)</sup> und Rheinland-Pfalz<sup>6)</sup> befassten sich vor kurzem mit der Frage, wann schikanöses Verhalten am Arbeitsplatz zur Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts führt

und welche Rechtsfolgen sich aus einer solchen Verletzung ergeben. Beiden Fällen lag ein ähnlicher Sachverhalt zugrunde: Ein leitender Angestellter einer Bank wurde jeweils von einem Vorstand der Bank, seinem direkten Vorgesetzten, schikaniert. Ziel war letztlich die Entfernung des Betroffenen aus seiner jeweiligen Führungsposition, im einen Fall aus Umstrukturierungsgründen, im anderen Fall nicht zuletzt wegen wohl vorhandener persönlicher Antipathien des Vorgesetzten. Die Methoden, die zur Umsetzung dieses Zieles gewählt wurden, waren ebenfalls ähnlich: Der Betroffene wurde aus seiner Führungsposition gedrängt, ihm wurden Aufgaben zugewiesen, die seiner Qualifikation bei weitem nicht entsprachen, und er wurde durch einzelne Handlungen – etwa ungerechtfertigte Abmahnungen oder Entzug der Arbeitsmöglichkeiten bis hin zur Zuweisung eines Schreibtisches in der von der Kundenöffentlichkeit einsehbaren Schalterhalle – in seinem sozialen Geltungsanspruch zurückgesetzt.

In beiden Fällen nahmen die Gerichte eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts an. Das LAG Erfurt sprach

1) *Gralka*, Mobbing und Arbeitsrecht, BB 1995, 2651, spricht von der Suggestivkraft des schillernden Schlagworts, das zum Mitreden regelrecht einlade.

2) *Wolmerath*, Mobbing im Betrieb, 2001; *Spanner*, Mobbing am Arbeitsplatz, 2000; *Kollmer*, Mobbing im Betrieb, AR-Blattei SD 1215; *Schaub*, Arbeitsrechtshandbuch, § 108 Rz. 57 ff.; *Aigner*, Rechtsschutz gegen Mobbing verstärkt, BB 2001, 1354; *Kerst-Würkner*, Das schleichende Gift „Mobbing“ und die Gegenarznei, AuR 2001, 251; *Wolmerath/Esser*, Mobbing – Ansätze für die Betriebsratsarbeit, AiB 2000, 388; *Hage/Heilmann*, Mobbing – ein modernes betriebliches Phänomen, BB 1998, 742; *Dieball*, Mobbing und Arbeitsrecht, BB 1996, 483; *Gralka*, Mobbing und Arbeitsrecht, BB 1995, 2651; *Däubler*, Mobbing und Arbeitsrecht, BB 1995, 1347; *Grunewald*, Mobbing – arbeitsrechtliche Perspektive eines Phänomens, NZA 1993, 1071.

3) LAG Hamburg vom 15. 7. 1998 – 5 TaBV 4/98, NZA 1998, 1245.

4) BAG vom 15. 1. 1997 – 7 ABR 14/96, NZA 1997, 781 = NJW 1997, 2542 = DB 1997, 236; auch ArbG Kiel vom 27. 2. 1997 – H 5 d BV 41/96, NZA-RR 1998, 212.

5) LAG Thüringen vom 10. 4. 2001 – 5 Sa 403/00, NZA-RR 2001, 347 = DB 2001, 1204 = BB 2001, 1358 = LAGE Art. 2 GG PersR Nr. 2 = AR-Blattei ES 1215 Nr 2, dazu EWIR 2001, 951 (*Henssler/Hartmann*) = EzBAT § 8 BAT Persönlichkeitsrecht Nr. 9 mit Anmerkung *Adam*.

6) LAG Rheinland-Pfalz vom 16. 8. 2001 – 6 Sa 415/01, ZIP 2001, 2298, nicht rechtskräftig.

<sup>\*)</sup> Dr. iur., Universitätsprofessor in Mannheim

<sup>\*\*)</sup> Dr. iur., Rechtsreferendar in Mannheim

dem von Mobbing betroffenen Kläger – freilich im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes und das nach prozessualer Überholung (!) – gegen seinen Arbeitgeber einen Unterlassungsanspruch zu und befand die Zuweisung eines unterwertigen Arbeitsplatzes als unzulässig.<sup>7)</sup> Das LAG Rheinland-Pfalz sprach dem gemobbten Kläger wegen Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts eine Entschädigung in Höhe von 15 000 DM zu<sup>8)</sup> – das Berufungsgericht kürzte damit die erstinstanzliche<sup>9)</sup> Summe von 51 900 DM, die allenfalls als „Strafgeld“ erklärlich ist, erheblich.

Welche Anforderungen das mit dem Schlagwort Mobbing nur bezeichnete, aber nicht umschriebene schikanöse Verhalten am Arbeitsplatz für Ansprüche aus Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts konkret stellt, ist eine neue Fragestellung. Jeder einfachen, weil pauschalen Einordnung steht rechtlich der Charakter des allgemeinen Persönlichkeitsrechts als offenes oder Rahmenrecht entgegen, das eine schnelle Beurteilung eines Verhaltens als Mobbing nicht zulässt, sondern eine am konkreten Fall orientierte Abwägung fordert. Auf der Rechtsfolgenseite stellt sich die Frage, ob eine Entschädigung für die erlittene immaterielle Unbill zugesprochen werden soll und welche Höhe diese Entschädigung haben soll. Die Lösung der damit zusammenhängenden rechtlichen Probleme wird – insbesondere im Anschluss an die genannten Entscheidungen – zukünftig die Arbeitsgerichte vermehrt beschäftigen, denn die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist die häufigste Schädigung, die durch Mobbing ausgelöst wird.<sup>10)</sup>

Auch im Hinblick auf metaphorische Beschreibungen des Mobbing als „Psychofolter“<sup>11)</sup> oder „schleichendes Gift“<sup>12)</sup> empfiehlt es sich freilich, die Diskussion um die rechtliche Einordnung des Mobbing möglichst unaufgeregt zu führen und weder das hohe Schädigungspotenzial von Mobbing zu vergessen, noch in eine Mobbing-Hysterie zu verfallen. Insbesondere ist nicht zu vergessen, dass Mobbingphänomene Ausdruck auch gestörter Kommunikation sind, so dass zum Mobbing immer zwei Beteiligte gehören, die beide verantwortlich sind. Dass ein Arbeitnehmer einen Konflikt mit auslöst, ihn aber nicht durchzustehen vermag, begründet keine Alleinverantwortlichkeit der anderen Seite als Täter – weshalb in einem solchen Fall wegen der fehlenden Täter-Opfer-Struktur auch nicht von Mobbing gesprochen werden kann.<sup>13)</sup>

## II. Was ist Mobbing?

### 1. Mobbing als tatsächliche Verhaltensweise

Mobbing ist kein Rechts-, sondern ein Modebegriff:<sup>14)</sup> Konflikte zwischen Menschen innerhalb einer Gruppe sind nichts Neues, durch das Schlagwort „Mobbing“ sind diese Konflikte in den Blickpunkt der öffentlichen und auch der wissenschaftlichen Betrachtung geraten.<sup>15)</sup> Es umfasst zunächst eine Vielzahl unterschiedlicher tatsächlicher Verhaltensweisen. „to mob“ bedeutet „anpöbeln, angreifen, attackieren“,<sup>16)</sup> so dass Mobbing letztlich für jede unangemessene, herabwürdigende Behandlung eines Menschen durch andere stehen kann.<sup>17)</sup>

In den letzten Jahrzehnten ist Mobbing immer mehr zur Bezeichnung für einen schikanösen Kommunikations- und

schließlich Ausgrenzungsprozess mit einer klaren Täter-Opfer-Struktur innerhalb abgrenzbarer Gruppen geworden – nicht nur innerhalb eines Betriebes; gemobbt wird überall: in der Schule, im Verein, überall dort, wo in einer Gruppe von Menschen Konfliktpotenzial besteht.<sup>18)</sup> Schlagwortartig beschreibt Mobbing aber vor allem die schikanöse Behandlung am Arbeitsplatz. Dabei ist Mobbing keinesfalls nur unter Arbeitnehmern auf derselben Hierarchiestufe anzutreffen („horizontales Mobbing“), sondern ebenso – und anscheinend noch häufiger<sup>19)</sup> – als so genanntes „bossing“ oder Abwärts-Mobbing von Vorgesetzten gegenüber Untergebenen, aber auch als „Aufwärts-Mobbing“ gegenüber einem höher rangigen Kollegen oder Vorgesetzten.

Die Folgen eines solchen Ausgrenzungsprozesses können bis hin zur Gesundheitsschädigung führen, auch über Suizid wurde berichtet.<sup>20)</sup> Oft bleibt es bei seelischen Beeinträchtigungen, die nicht selten dazu führen, dass nicht der Täter, sondern das Opfer den Arbeitsplatz aufgibt oder aufgeben muss, entweder durch eigene Kündigung oder auch durch Kündigung durch den Arbeitgeber, weil das Opfer das Betriebsklima negativ beeinflusst.<sup>21)</sup>

Schwer wiegende Folgen dieses Ausgrenzungsprozesses liegen aber nicht nur auf individueller, sondern auch – als Folge der gesundheitlichen oder sonstigen Beeinträchtigung der gemobbten Arbeitnehmer – auf betrieblicher und volkswirtschaftlicher Ebene: Der volkswirtschaftliche Schaden wird auf Milliardenbeträge geschätzt.<sup>22)</sup>

### 2. Mobbing als Entwürdigungs-Prozess

Die pauschal unter dem Begriff Mobbing zusammengefassten Verhaltensweisen sind in einer Unzahl von Varianten denkbar: Durch direkte Herabwürdigung wie Beleidigungen oder gar durch tätliche Angriffe, aber auch durch indirekte Handlungen wie das Vorenthalten sozialer Kontakte oder das „Anschwärzen“ bei Kollegen oder Vorgesetzten. Gibt es auch

7) LAG Thüringen (Fußn. 5).

8) LAG Rheinland-Pfalz ZIP 2001, 2298.

9) ArbG Ludwigshafen – 1 Ca 2136/00, n.v.

10) Diese These ist nicht allzu kühn, wenn man mit dem LAG Thüringen die Zahl der Mobbing-Opfer auf bis zu 1,5 Mio. schätzt, LAG Thüringen (Fußn. 5), NZA-RR 2001, 356. Freilich ist die Entscheidung des LAG in Form und Inhalt angreifbar.

11) LAG Thüringen (Fußn. 5), NZA-RR 2001, 347, 360.

12) *Kerst-Würkner*, AuR 2001, 251.

13) Siehe auch LAG Thüringen (Fußn. 5), NZA-RR 2001, 347, 353.

14) Vgl. *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 1.

15) In schöner Klarheit ArbG Lübeck vom 7. 9. 2000 – ÖD 2 Ca 1850b/00, AuA 2001, 138 (Kurz wiedergabe).

16) Zur Begrifflichkeit *Wolmerath* (Fußn. 2), S. 22; *Gralka*, BB 1995, 2651; *Daubler*, BB 1995, 1347.

17) Vgl. zur Wortherleitung *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 3.

18) *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 2.

19) Vgl. *Kerst-Würkner*, AuR 2001, 251, 252.

20) So werden bis zu 10 % der Selbstmorde auf Mobbing zurückgeführt, so ein Bericht der Frankfurter Rundschau, zitiert vom LAG Thüringen (Fußn. 5), NZA-RR 2001, 347, 356.

21) Vgl. den Fall LAG Hamm vom 27. 9. 2000 – 14 Sa 1163/00, n.v.: Der Betroffene wurde während der Probezeit gekündigt, weil sie zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas Anlass gab.

22) Vgl. *Kerst-Würkner*, AuR 2001, 251, 254: bis zu 100 Mrd. DM; *Aigner*, BB 2001, 1354: 25 Mrd. DM; zu den Folgen des Mobbing auch *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 21 ff.

ebenso zahlreiche Versuche, Mobbing zu definieren, so kumulieren alle diese Beschreibungen in dem Erfordernis einer systematischen, prozesshaften Beeinträchtigung.<sup>23)</sup> Charakteristisch ist nicht die einzelne herabwürdigende Handlung, sondern das Systematische und Stetige, das sich aus einer Reihe solcher Handlungen ergibt und aus dem sich eine gegen den Betroffenen gerichtete Zielrichtung erkennen lässt<sup>24)</sup> – wobei gemeinhin ein jeweiliges spontanes Ausnutzen der Gelegenheit zum Mobbing ausreicht, ein genau vorgefasster Plan zeichnet das Mobbing nicht aus.

Die einzelnen Mobbing-Handlungen können in verschiedene Fallgruppen eingeteilt werden: In Angriffe auf die Kommunikationsmöglichkeiten, auf die sozialen Beziehungen, auf das soziale Ansehen, auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation sowie – als aggressivste Form – als Angriff auf die Gesundheit.<sup>25)</sup> Diese verschiedenen „Angriffsrichtungen“ können wiederum durch eine Vielzahl von Verhaltensweisen verfolgt werden.<sup>26)</sup>

So gesehen verlangt das Mobbing einen Fortsetzungszusammenhang: Wiewohl der BGH für das Strafrecht<sup>27)</sup> und jetzt auch für das Recht der Vertragsstrafe<sup>28)</sup> diese Rechtsfigur aufgegeben hat – weil sie dort sinnwidrig sanktionenbegrenzend wirkt, braucht es für das Mobbing einen entsprechenden sanktionenbegründenden Zusammenhang solcher Einzelakte, die für sich genommen eher harmlos sind, jedenfalls aber keine Rechtsfolgen nach sich ziehen.

Nicht zuletzt diese Komplexität macht eine rechtliche Einordnung bisweilen schwierig. Nicht alles, was auf der tatsächlichen Ebene als Mobbing bezeichnet wird, wird durch Schadensersatzrechtliche Ansprüche sanktioniert: Mobbing reicht zunächst weit, nämlich von der bloßen, aber hinzunehmenden Unhöflichkeit über an sich erlaubte rechtliche Maßnahmen (Abmahnung und Ermahnung, Arbeitsweisung, Angebot einer belastenden Vertragsänderung, Kündigungsandrohung, Ausspruch einer [letztlich unwirksamen] Kündigung) bis zum Angriff auf die Gesundheit.<sup>29)</sup>

### III. Mobbing als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts

Die stete negative Beeinflussung des Betroffenen bei Mobbing führt häufig zu Gesundheitsschädigungen, insbesondere zu psychischen und psychosomatischen Erkrankungen,<sup>30)</sup> wobei die Kausalität der Ereignisse am Arbeitsplatz für die Gesundheitsschädigung schwer nachzuweisen ist.<sup>31)</sup> Praktischer wird deshalb die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, denn dieses schützt gerade die Achtung und Entfaltung der Persönlichkeit in der sozialen Umgebung, die durch das Mobbing herabgesetzt werden soll,<sup>32)</sup> und verlangt keine weiteren Beeinträchtigungen oder Schäden.

#### 1. Grundlagen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht wurde bei der Gesetzgebung zum BGB nicht in den Schutzkanon der deliktrechtlichen Generalklauseln aufgenommen, ist aber insbesondere durch die Rechtsprechung heute als sonstiges Recht im Sinne

des § 823 Abs.1 BGB anerkannt.<sup>33)</sup> Seine Grundlage ist der grundgesetzliche Schutzauftrag der Art. 1 und 2 GG, der das Recht des Einzelnen auf Achtung und Entfaltung seiner Persönlichkeit garantiert, was den Anspruch auf Unterlassen von Herabwürdigung und Missachtung durch andere einschließt.<sup>34)</sup>

Im Gegensatz zu anderen Rechtsgütern des § 823 Abs.1 BGB – und parallel zum Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb – indiziert aber ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht nicht dessen Rechtswidrigkeit: Diese muss gesondert durch Abwägung der verschiedenen Interessen festgestellt werden,<sup>35)</sup> so dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht bildhaft als offenes oder Rahmenrecht bezeichnet<sup>36)</sup> wird.

Die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wird durch § 823 Abs.1 BGB mit einem Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens sanktioniert – und zwar des materiellen wie auch aufgrund der Ausnahmegvorschrift des § 847 BGB analog des immateriellen Schadens<sup>37)</sup> –, wobei für den Anspruch auf Entschädigung qualifizierende Voraussetzungen wie etwa schweres Verschulden oder niedrige Beweggründe gegeben sein müssen.

Auch im Arbeitsverhältnis, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht zu achten.<sup>38)</sup> Schutzbereich und Grenzen haben die Arbeitsgerichte mit Recht der Rechtsprechung des BGH entnommen. Im Arbeitsrecht gelten also die gleichen Voraussetzungen für Entschädi-

23) Vgl. BAG vom 15.1.1997 – 7 ABR 14/96, AP Nr.118 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1997, 781; *Schaub*, Arbeitsrechtshandbuch, 9. Aufl., 2000, § 108 Rz. 57; *Hage/Heilmann*, BB 1998, 742, 743; *Spanner* (Fußn. 2), S. 20 ff.; *Kerst-Würkner*, AuR 2001, 251, 254; *Kollmer*, Mobbing, AR-Blattei, SD 1215, Rz. 5; *Wolmerath* (Fußn. 2), S. 30.

24) BAG vom 15.1.1997 – 7 ABR 14/96, AP Nr.118 zu § 37 BetrVG 1972 = NZA 1997, 781.

25) *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 8; *Kerst-Würkner*, AuR 2001, 251, 252.

26) Siehe auch die ausführliche Aufstellung einzelner Mobbing-Handlungen bei *Wolmerath/Esner*, AiB 2000, 388, 389

27) BGH vom 3.5.1994 – GS St 2 und 3/93, BGHSt 40, 138 = NJW 1994, 1663 = JZ 1994, 1016.

28) BGH vom 25.1.2001 – I ZR 323/98, BGHZ 146, 318 – Trainingsvertrag = LM § 157 (Gh) Nr. 10 mit Anm. *Rieble* = NJW 2001, 2622.

29) Richtig ArbG Kiel vom 27.2.1997 – H 5 d BV 41/96, NZA-RR 1998, 212: Mobbing reiche vom schlechten Scherz über Drohungen bis zum Rufmord; *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 10.

30) Vgl. *Wolmerath* (Fußn. 2), S. 44 ff.

31) Vgl. *Wolmerath* (Fußn. 2), S. 140.

32) Vgl. nur BGH vom 2.4.1957 – VI ZR 9/56, BGHZ 24, 72, 74.

33) Nur BGH vom 30.1.1996 – VI ZR 386/94, BGHZ 132, 13, dazu EWiR 1996, 453 (*Helle*).

34) BGH vom 2.4.1957 – VI ZR 9/56, BGHZ 24, 72, 76.

35) BGH vom 25.5.1954 – I ZR 211/53, BGHZ 13, 334 – Schacht; auch BGH vom 25.3.1997 – VI ZR 102/96, NJW 1997, 2513, dazu EWiR 1997, 601 (*Kleine-Cosack*).

36) Ein Ausdruck, der auf *Fikentscher* zurückgeht, vgl. Schuldrecht, 8. Aufl., 1992, Rz. 1225.

37) Siehe hierzu *Staudinger/Hager*, BGB, 1999, § 823 Rz. C 248 ff; richtigerweise ist auch die Anspruchsgrundlage für den Entschädigungsanspruch § 823 Abs.1 BGB, die durch die entsprechende Anwendung des § 847 BGB auch Ersatz immateriellen Schadens zulässt. Die direkte Ableitung des Anspruches aus den Art. 1, 2 GG ist abzulehnen.

38) Vgl. BAG vom 18.12.1984 – 3 AZR 389/83, AP Nr. 8 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht = EzA § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 2 = NZA 1985, 811; BAG vom 21.2.1979, AP Nr. 13 zu § 847 BGB = EzA § 847 BGB Nr. 3 = SAE 1981, 69; *Wiese*, ZfA 1996, 439, 467; *Leuze*, ZTR 1990, 267.

gungen – was nicht zuletzt daran liegt, dass der effektive Schutz des Persönlichkeitsrechts nur über die schmerzensgeld-ähnliche Entschädigung des weitgehend „vertragsneutralen“ Deliktsrechts möglich ist. Praktisch geworden ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht im Arbeitsverhältnis vor allem für die Frage, wie weit der Arbeitgeber bei der Überwachung der Arbeitnehmer gehen darf.<sup>39)</sup> Auch der Arbeitsrechtsgesetzgeber schützt das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, insbesondere durch § 611a BGB.<sup>40)</sup>

## 2. Mobbing und Persönlichkeitsrecht

### 2.1 Grundsatz

Aus der Besonderheit des Mobbing – dass nicht eine einzelne Handlung, sondern eine Gesamtheit von Handlungen durch ihre verbindende Systematik und ihren Fortsetzungszusammenhang den Unrechtsgehalt und die Verletzungsqualifikation bestimmt (oben II 2) – ist auch die Anforderung für eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts zu entwickeln. Im Unterschied zu der „klassischen“ Persönlichkeitsrechtsverletzung, etwa durch unrichtige Presseberichterstattung<sup>41)</sup> oder durch Beleidigung,<sup>42)</sup> handelt es sich nicht um eine einzige, klar umrissene Handlung, sondern um einen gestreckten Prozess, der vielfaches Einzelverhalten zusammenfasst. In dieser Besonderheit liegen letztlich auch die Schwierigkeiten, eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts anzunehmen, wenn die einzelnen Handlungen für sich gesehen gerade keine persönlichkeitsrechtsverletzende Qualität aufweisen:

Insofern ist mahrend zu erinnern: Mobbing ist an sich kein rechtliches Phänomen, sondern als tatsächliche Erscheinung rechtlich zu würdigen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist nach langer Entwicklungsgeschichte fest strukturiert, so dass auf die anerkannten Grundsätze auch bei der rechtlichen Einordnung des Mobbing zurückgegriffen werden kann. Geht man von dieser einfachen Feststellung aus, so ergeben sich folgende Voraussetzungen, bei deren Vorliegen eine Persönlichkeitsrechtsverletzung gegeben ist: Es muss zunächst objektiv eine den Achtungsanspruch des Betroffenen herabsetzende Behandlung stattgefunden haben und somit ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht vorliegen, der insgesamt nicht zuletzt aus einer systematischen Einwirkung resultiert; dabei muss diese Beeinträchtigung so schwer wiegen, dass sie nicht durch ein schützenswertes Interesse des Handelnden gerechtfertigt wird.

### 2.2 Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht durch Mobbing

Ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht liegt vor, wenn das Recht des Einzelnen auf Achtung gegenüber seiner Person verkürzt wird.<sup>43)</sup> Eine solche Verkürzung ist positiv festzustellen.

#### 2.2.1 Ausschluss des bloß subjektiven Empfindens einer Störung

Eine solche Verkürzung kann dann nicht festgestellt werden, wenn sie objektiv nicht erkennbar ist. Dies gilt nicht nur beim Mobbing, sondern ist allgemeiner Grundsatz, der auch bei

sonstigen Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts anzuwenden ist.

Denn das Persönlichkeitsrecht soll die persönliche Stellung in der Kommunikation mit anderen schützen, weshalb seine Verletzung Außenwirkung haben muss. Dabei soll nicht verkannt werden, dass auch ein Betroffener leiden kann, der nur subjektiv vom Mobbing ausgeht – allein reicht ein solches rein subjektives Gefühl ohne objektive Anhaltspunkte nicht aus. Andernfalls hinge die rechtliche Beurteilung nur von der seelischen Widerstandsfähigkeit des Betroffenen ab, die sich nicht nach außen offenbart.<sup>44)</sup>

An eine solche Außenwirkung sind freilich keine hohen Anforderungen zu stellen, es genügt, wenn die ausgrenzenden oder herabwürdigenden Handlungen sich irgendwie nach außen dokumentieren. Dies ist schon dann der Fall, wenn für einen außenstehenden und mit den Umständen vertrauten Dritten eine beeinträchtigende Handlung erkennbar wäre. Das Erfordernis der objektiven Erkennbarkeit korrespondiert mit dem Verschuldenserfordernis der deliktischen Schadensersatzsanktion: Der Vorwurf deliktischer Schädigung setzt voraus, dass für einen durchschnittlichen Betrachter die von einer Handlung ausgehende Miss- oder Nichtachtung erkennbar – und deshalb vermeidbar – war.

#### 2.2.2 Mobbing-typischer systematischer Prozess

Das Schikanöse am Mobbing liegt in der systematischen Missachtung. Verletzungsrelevant ist nicht eine einzige Handlung, sondern eine Vielzahl von Handlungen, deren Herabwürdigung und Ausgrenzung die Schwere gerade aus dieser – erkennbaren – Systematik zieht. Anders gewendet: Man kann in diesem Zusammenhang auch von einer steten Zermürbung des Betroffenen sprechen.<sup>45)</sup> Die notwendige Gesamtbetrachtung eines dynamischen Prozesses und nicht einzelner, isolierter Handlungen ist das eigentlich Neue bei der Feststellung einer Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Mobbing – bei den „herkömmlichen“ Fällen ist jeweils nur ein einzelner Akt, etwa eine diskriminierende Äußerung oder eine absichtlich falsche Berichterstattung, zu sanktionieren. Gerade die stetige Einwirkung auf den Betroffenen durch immer neue Hindernisse und Herabsetzungen führen bei diesem zu negativen Beeinträchtigungen bis hin zu gesundheitlichen Schädigungen; nach außen führen sie zu einer objektiven Herabsetzung im Geltungsanspruch: Wird der ehemalige Bankdirektor in die Schalterhalle versetzt, so dokumentiert dies deutlich gegenüber seinen (früher unterstellten) Kollegen seinen Abstieg auf der Hierarchieskala. Kommt es zu solchen einzelnen Demütigungen immer wieder, so verfestigt sich dieses Bild des „Absteigers“ – in der dauernden Beeinträchtigung liegt gerade die herabsetzende Behandlung.

39) Vgl. *Blomeyer*, in: *MünchArbR*, 2. Aufl., 2000, § 97 Rz. 8 ff.

40) Vgl. *Staudinger/Richardi/Annuf*, BGB, 1999, § 611a Rz. 68.

41) BGH vom 15. 11. 1994 – VI ZR 56/94, BGHZ 128, 1 – Caroline I.

42) BGH vom 5. 3. 1963 – VI ZR 55/62, BGHZ 39, 124 – Fernsehansagerin.

43) BGH vom 2. 4. 1957 – VI ZR 9/56, BGHZ 24, 72; BGH vom 20. 5. 1958 – VI ZR 104/57, BGHZ 27, 284.

44) Vgl. *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 12.

45) Sehr bildhaft *Kerst-Würkner*, AuR 2001, 251: „Schleichendes Gift“.

Dabei ist es aber letztlich für die Beurteilung, ob ein bestimmtes Handeln persönlichkeitsrechtsverletzend ist oder nicht, nicht ausschlaggebend, über welchen Zeitraum sich diese Handlungen erstrecken. Eine starre Grenze – etwa von sechs Monaten<sup>46)</sup> – steht der notwendigen Betrachtung des Einzelfalles entgegen. Und auch: Mobbing ist eine Art der Persönlichkeitsrechtsverletzung, deren verletzungsscharakteristische Begehung der länger währende Prozess ist. Das heißt aber freilich nicht, dass eine kurze oder nur einmalige Verletzung eine zu entschädigende Persönlichkeitsrechtsverletzung ausschliesse. Nur handelt es sich dann nicht mehr um „Mobbing“ im schlagwortartigen Sinne.

2.2.3 Abgrenzung zu sozial- und rechtsadäquatem Verhalten  
Wegen der „Gesamtschau“ der Mobbing-Bewertung ist gewisses Augenmerk der Grenzziehung gegenüber dem zwar belastenden, aber hinzunehmenden, eben sozialadäquaten Handeln zu widmen, das keine Eingriffsqualität besitzt. Nicht jede für den Arbeitnehmer negative Maßnahme kann als Glied in einer Mobbing-Kette gesehen werden; auch ist nicht jede Kette negativer Maßnahmen sogleich persönlichkeitsrechtsverletzend. Vor jeglichem „Subsumtions“-Automatismus ist zu warnen.

Kein Arbeitnehmer hat ein Recht auf kritikfreies Wohlgefühl am Arbeitsplatz. Beständige, aber rechtmäßige Abmahnungen sind von vornherein keine rechtswidrige Verletzung der Persönlichkeit, sondern im Gegenteil rechtmäßige Kritik; ebenso eine Vielzahl von unangenehmen Weisungen, die sich im Rahmen des Direktionsrechts halten. Nur wenn dahinter ausschließlich ein Schikanewillen steht (§ 226 BGB), können solche rechtmäßigen Verhaltensweisen in rechtswidriges Mobbing umschlagen. Im Grundsatz aber gilt: Was arbeitsvertraglich erlaubt ist, ist deliktsrechtlich nicht angreifbar und ist so auch kein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht.

Darüber hinaus kann es auf die Ex-post-Analyse als rechtmäßig oder rechtswidrig nicht ankommen. Die Arbeitsrichter sind davor zu warnen, in Parallele zu der unsäglichen Rechtsprechung zur Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte,<sup>47)</sup> die nichts anderes ist als ein Beweissicherungsverfahren für künftige Kündigungstreitereien, künftig jede unberechtigte Abmahnung, jede unbillige Arbeitsweisung und jede unwirksame Kündigung als Persönlichkeitsrechtsverletzung und damit als Ansatzpunkt für einen Mobbingvorwurf zu nehmen. Denn aus dem Rechtsstaatsprinzip folgt ein Recht auf Rechtsirrtum: Der Arbeitgeber muss eine Abmahnung, eine Arbeitsweisung oder eine Kündigung auch versuchen dürfen.<sup>48)</sup>

Die Anmaßung von vermeintlichen Rechten darf – nach herrschender Meinung – nur bei vorsätzlich falscher Rechtsausübung, nicht aber schon bei bloß fahrlässig falscher Beurteilung der Rechts- und Sachlage zu Sanktionen führen, was im Übrigen auch schon § 824 Abs. 2 BGB zeigt.<sup>49)</sup> Herrschende Meinung ist das jedenfalls für die Klageerhebung;<sup>50)</sup> für die außerprozessuale Geltendmachung von Vertragsrechten kann kaum Anderes gelten. Andernfalls wird jede Rechtsausübung (zu) riskant. Wenn der Arbeitgeber befürchten müsste, dass

jedes von ihm in Anspruch genommene Recht aus dem Arbeitsvertrag als vertragswidrige oder rechtswidrige Anmaßung angesehen wird, so dass er deshalb Schadensersatz und womöglich auch Entschädigung für Persönlichkeitsrechtsverletzung leisten muss, dann kann er Rechte nicht mehr effektiv geltend machen.

Deshalb gilt: Rechtswidrige Maßnahmen, mögen sie auch gehäuft auftreten, sind weder automatisch persönlichkeitsrechtsverletzend,<sup>51)</sup> noch rechtfertigen sie indizielle Wirkung. Jedem Arbeitgeber muss – in jedem Fall – der Spielraum des einsichtig handelnden Durchschnittsarbeitgebers zugestanden werden. Der Rechtsstaat erlaubt aber darüber hinaus auch dem Uneinsichtigen die Rechtsverfolgung, ohne ihn mit Sanktionen zu belegen.

Weiß der Arbeitgeber freilich, dass Maßnahmen – etwa Abmahnungen oder Weisungen – unzulässig sind oder muss ihm sich dies aufdrängen, setzt er aber diese Mittel zur Zermürbung des Arbeitnehmers ein, so können diese Maßnahmen Teil einer systematischen Persönlichkeitsrechtsverletzung sein, denn dann geschieht dieses Vorgehen nicht primär zur Durchsetzung eigener Rechtspositionen, sondern wird zum Teil einer Einwirkung auf den Arbeitnehmer.

Schließlich: In der täglichen Kommunikation kommt es zwangsläufig zu gegenseitigen Beeinträchtigungen. Soweit sich diese Beeinträchtigung im sozialadäquaten Rahmen hält, ist der Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nicht tangiert – zieht man sich in einer Straßenbahn einen Schnupfen zu, so kann man den niesenden Verursacher auch nicht der Gesundheitsverletzung zeihen. Auch beim allgemeinen Persönlichkeitsrecht gibt es ein selbst zu tragendes „kommunikatives“ Lebensrisiko, dessen Verwirklichung bereits einen Eingriff ausschließt. Ein Recht darauf, von allem und jedem „in Ruhe gelassen“ zu werden, kommt dem Arbeitnehmer nicht zu.

46) So etwa *Hage/Heilmann*, BB 1998, 742, 744; dagegen insofern zu Recht LAG Thüringen (Fußn. 5), NZA-RR 2001, 357.

47) Etwa BAG vom 15. 4. 1999 – 7 AZR 716/97, EzA § 611 BGB Abmahnung Nr. 41 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Abmahnung = NZA 1999, 1037.

48) Vgl. die Frage nach der Widerrechtlichkeit einer Kündigungsandrohung, BAG vom 16. 1. 1992 – 2 AZR 412/91, EzA § 123 BGB Nr 36 = NZA 1992, 1023; sowie BAG vom 30. 9. 1993 – 2 AZR 268/93, ZIP 1994, 1047 = EzA § 611 BGB Aufhebungsvertrag Nr. 13 mit instruktiver Anm. *Kaiser*, dazu EWiR 1994, 115 (v. *Hoyningen-Huene*).

49) Vgl. BAG vom 4. 6. 1994 – 8 AZR 786/96, EzA § 823 BGB Nr. 9 = AP Nr. 7 zu § 823 BGB = DB 1998, 2617 unter III 2, dazu EWiR 1998, 1027 (*Oetker*): Wenn die Wahrnehmung berechtigter Interessen die fahrlässige Kreditgefährdung rechtfertigt, dann auch die des Arbeitsplatzes.

50) BGH vom 7. 3. 1956 – V ZR 106/54, BGHZ 20, 169, 171 f. – Bauverzögerung; BGH vom 3. 10. 1961 – VI ZR 242/60, BGHZ 36, 18, 20 ff. – Konkursantrag = LM § 823 (Ai) BGB Nr. 18 = NJW 1961, 2254; BGH vom 13. 3. 1979 – VI ZR 117/77, BGHZ 74, 9, 15 f. – Schuldnerverzeichnis = LM § 823 (Ai) BGB Nr. 54 = NJW 1979, 1351; BGH vom 7. 10. 1982 – III ZR 148/81, ZIP 1982, 1483 = NJW 1983, 284 – Beweissicherungsverfahren; BGH vom 23. 5. 1985 – IX ZR 132/84, BGHZ 95, 10, 18 ff. = ZIP 1985, 1414 – Drittwiderspruchsklage = LM § 717 ZPO Nr. 19 = NJW 1985, 1959, 1961; OLG Köln vom 31. 5. 1995 – 2 U 182/94, NJW 1996, 1290, 1291 f. – Grenzmauer; *Larenz/Canaris*, Schuldrecht, Bd. II 2, 13. Aufl., 1994, § 78 IV 4 b S. 461 f.; *Palandt/Thomas*, BGB, 61. Aufl., 2002, § 823 Rz. 41 und § 826 Rz. 45; beschränkt auf das Deliktsrecht auch *Zeiss*, NJW 1967, 703, 707 f.; monographisch: *Hopt*, Schadensersatz aus unberechtigter Verfahrenseinleitung, 1968; *Häsemeyer*, Schadenshaftung im Zivilrechtsstreit, 1979; *Klaus-Jürgen Götz*, Zivilrechtliche Ersatzansprüche bei schädigender Rechtsverfolgung, 1989.

51) LAG Köln vom 7. 1. 1998 – 2 Sa 1014/97, MDR 1998, 1036; *Blomeyer* (Fußn. 39), § 97 Rz. 27.

Umgekehrt wird aus dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dessen Recht abgeleitet, sich umfassend kritisch mit dem Verhalten des Arbeitgebers zu befassen – bis hin zum „whistleblowing“, also dem Verpfeifen des Arbeitgebers.<sup>52)</sup> Wieso soll dieser „aktiv kritikfähige“ Arbeitnehmer seinerseits vor Kritik geschützt werden? Die Arbeitsrichter dürfen nicht zwei Leitbilder des Arbeitnehmers<sup>53)</sup> bereithalten, eines für die Angriffsberechtigung und eines für die Verteidigung.

Unter Arbeitnehmern auf gleicher Hierarchiestufe tritt meist das Problem auf, die Abgrenzung zwischen steter Unhöflichkeit und persönlichkeitsrechtsverletzendem Mobbing zu finden. Wird verleumdet oder beleidigt oder direkt die Gesundheit geschädigt, liegt der Fall klar. Hier wird meist schon die singuläre Handlung das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Betroffenen verletzen; geschieht dies systematisch, so verstärkt dies die Persönlichkeitsrechtsverletzung nur noch. Hier finden die spektakulären Fälle ihre rechtliche Würdigung, wie das gewollte Herbeiführen von „Arbeitsunfällen“ durch Kollegen, die gezielte Falschinformation des Vorgesetzten über vermeintliche Fehler des Betroffenen oder auch rassistische Verhaltensweisen gegenüber ausländischen Kollegen.<sup>54)</sup>

Mobbing durch Mitarbeiter und Kollegen kann als Hintergrund die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz haben: Bei der Erhaltung desselben ist der Betroffene als Konkurrent im Wege. Dass ein Arbeitnehmer den eigenen Arbeitsplatz im Verdrängungswettbewerb zu behaupten sucht, ist nicht anstößig. Versucht der Arbeitnehmer, sich – mit zulässigen Mitteln – zu profilieren, um seine eigenen Qualitäten herauszustellen, und wird deshalb der Konkurrent weniger angesehen und fühlt sich deshalb ausgegrenzt, ist das nicht zu beanstanden. Auch Kritik an der Arbeitsleistung oder am betrieblichen Verhalten von Arbeitskollegen bleibt möglich. Ein Schweigegeplübe folgt aus dem Mobbingverbot nicht. Der Betrieb ist kein Trappistenkloster. Mit dem Schlagwort Mobbing darf der Wettbewerb unter Arbeitnehmern nicht unterbunden werden. Problematisch wird erst der „unlautere Wettbewerb“, insbesondere durch gezielte Indiskretionen aus dem Privatleben oder Unwahrheiten über den Leistungsstand oder das soziale Verhalten. Freilich: Wer das Verpfeifen des Arbeitgebers durch Arbeitnehmer für zulässig erachtet, der kann wenig gegen das Verpfeifen von Kollegen sagen. Arbeitnehmersolidarität ist kein Rechtsprinzip.

Wie aber ist es zu beurteilen, wenn ein Mitarbeiter den anderen stetig nicht mehr grüßt? Das kann verschiedene Gründe haben: von schlechten Manieren über Ärger bis hin zum Teil einer „Zermürbungstaktik“. Hier kann nur dann die Grenze des sozialadäquaten Verhaltens überschritten sein, wenn nicht nur das Opfer sich beeinträchtigt fühlt, sondern sich auch ergibt, dass die Unhöflichkeit aus Tätersicht zielgerichtet zur Ausgrenzung des Betroffenen oder dessen Missachtung führen soll. Gleiches gilt, wenn ein Kollege eben nicht mehr mit einem anderen spricht, als für die betriebliche Tätigkeit unbedingt nötig. Auch Duzen und Siezen<sup>55)</sup> sind Umgangsformen, die vom Recht nicht normiert werden.

Freilich: Gerade in diesem Bereich ist die Schwelle zur Persönlichkeitsrechtsverletzung hoch anzulegen. Das Abwehrrecht auf Schutz der eigenen Persönlichkeit ist kein Anspruch auf

wohlgefälliges Verhalten anderer. Oder: Das Persönlichkeitsrecht kann nur negativ die Missachtung begrenzen, aber keinen positiven Achtungserfolg garantieren. Den muss sich das Mobbingopfer selbst verdienen. Mobbing ist kein Einfallstor für Gutmenschen.

Dabei ist sorgfältig zu trennen zwischen der Frage, ob überhaupt ein rechtswidriger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten vorliegt – der immerhin schon einen Unterlassungsanspruch auslösen kann –, und dann erst auf der zweiten Stufe, ob die Beeinträchtigung der Persönlichkeit hinreichend schwer wiegt, dass die Schwelle zur Gewährung einer Entschädigung erreicht wird. Insbesondere das letztere Tatbestandsmerkmal hat effektive Filterwirkung für Querulanten. Durch den neuen § 253 Abs. 2 BGB<sup>56)</sup> wird diese Anforderung für das Schmerzensgeld bei Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit oder sexueller Selbstbestimmung nunmehr gesetzliche Schwelle.

### 2.3 Die Interessenabwägung

Mit der Feststellung eines objektiv negativen Verhaltens gegenüber dem Arbeitnehmer und damit eines Eingriffs in sein Persönlichkeitsrecht wird häufig die Rechtswidrigkeit feststehen. Stetige öffentliche Beleidigung oder das der Lächerlichkeit Preisgeben sind Tatbestände der Herabwürdigung, die durch kein Interesse des „Mobbers“ gerechtfertigt werden können. Bei diesen Fallgruppen ist die Rechtswidrigkeit bereits mit dem Eingriff indiziert.<sup>57)</sup>

Allerdings sind auch – gerade beim Abwärts-Mobbing oder Bossing – Fälle denkbar, bei denen sich von außen das Bild eines Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht ergibt, die aber doch vor dem Hintergrund des Interesses des Handelnden nicht als rechtswidrig angesehen werden können: So kann ein rechtswidrig qua Direktionsrecht geänderter Aufgabenbereich für den Betroffenen zu einer Belastung führen, weil der neue Aufgabenbereich nicht die gleiche Anerkennung mit sich bringt wie der alte; gleichwohl kann eine solche Umsetzung aber im

52) Vgl. LAG Baden-Württemberg vom 3. 2. 1987 – 7 (13) Sa 95/86, NZA 1987, 756; LAG Köln vom 23. 2. 1996 – 11 (13) Sa 976/95, LAGE § 626 BGB Nr. 94; vgl. zur Problematik der Meinungsfreiheit BVerfG vom 8. 11. 1965 – 8 StE 1/65, BVerfGE 28, 191; BVerfG vom 25. 1. 1984 – 1 BvR 272/81, BVerfGE 66, 116.

53) Siehe zum Arbeitnehmerbild noch *Fastrich*, in: Festschrift Kissel, S. 193; vgl. für das Verbraucherleitbild *Sack*, wrp 1998, 264; *Dreher*, JZ 1997, 167.

54) Vgl. hierzu *Krummel/Küttner*, NZA 1996, 67; monographisch *Daniela Graser*, Whistleblowing: Arbeitnehmeranzeigen im US-amerikanischen und deutschen Recht, 2000; *Blomeyer* (Fußn. 39), § 97 Rz. 36; siehe auch die Internetseite des Bundesarbeitsministeriums zur Ausländerdiskriminierung [www.bma.bund.de](http://www.bma.bund.de) unter dem Link: „Gesicht zeigen“ (abgerufen am 1. 2. 2002); siehe weiter die Entscheidung BAG vom 1. 7. 1999 – 2 AZR 676/98, EzA § 15 BBiG Nr. 13 = AP Nr. 11 zu § 15 BBiG = NZA 1999, 1270 = DB 1999, 2216: Anbringen eines Blechschildes „Arbeit macht frei Tuerkei schoenes Land“.

55) Siehe die bekannte Duzen-Entscheidung LAG Hamm vom 29. 7. 1998 – 14 Sa 1145/98, NJW 1999, 1053 mit abl. Anm. *Roellecke*, NJW 1998, 1053.

56) Vgl. den Gesetzentwurf BT-Drucks. 14/7752.

57) Nach Meinung von *Larenz/Canaris* (Fußn. 50), S. 519, lässt sich das gesamte Persönlichkeitsrecht in solche Schutzbereiche einteilen, bei deren Verletzung immer die Rechtswidrigkeit indiziert wird. Allerdings wird man bei diesem Vorgehen schlicht die nach der herrschenden Meinung notwendige Interessenabwägung bereits bei der Einteilung der einzelnen Fallgruppen vornehmen – gewonnen wird dadurch nichts, im Gegenteil, die Gefahr einer starren, unflexiblen Beurteilung ist gegeben.

Hinblick auf die Verletzung des Persönlichkeitsrechts von einem Umstrukturierungsinteresse des Arbeitgebers gedeckt sein. Dies macht zwar nicht die Weisung rechtmäßig, führt aber eben nicht zu einer rechtswidrigen Persönlichkeitsrechtsverletzung. Herabwürdigende Äußerungen können auch Ausdruck einer Meinungsäußerung sein, wenn sie etwa ein bestimmtes Verhalten des Arbeitnehmers abwertend kritisieren. So ist „die faulste Mitarbeiterin Deutschlands“<sup>58)</sup> keine hinzunehmende Kritik mehr. Dass aber einem Diebstahlsverdacht nachgegangen wird, dass Arbeitskollegen nicht mehr mit einem Mitarbeiter zusammenarbeiten wollen<sup>59)</sup> und der Arbeitgeber nach den Gründen sucht, ist von dessen Interesse gedeckt.

Mag man in Fällen einer Kette für den Arbeitnehmer negativer, rechtswidriger Maßnahmen auch die Eingriffsqualität annehmen, dann gebietet es spätestens die notwendige Interessenabwägung, das Interesse des Arbeitgebers an der Rechtsdurchsetzung gegen das Arbeitnehmerinteresse zu setzen.<sup>60)</sup> Dass der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer bereits dreimal vergeblich zu versetzen suchte, dies immer weiter versucht, um den jetzigen Arbeitsplatz frei zu machen, muss der Arbeitnehmer hinnehmen. Insofern gibt es kein Rücksichtnahmegebot, das den Arbeitgeber mit Blick auf das Persönlichkeitsrecht verpflichtete, den Arbeitnehmer „in Ruhe“ zu lassen. Solange der Arbeitgeber seine Versetzungsversuche auf sein Interesse am effektiven Personaleinsatz stützt, muss der Arbeitnehmer das hinnehmen, so wie auch der Arbeitgeber die Gegenwehr des Arbeitnehmers ertragen muss, mag sie ihm auch noch so querulatorisch vorkommen. Umgekehrt kann sich auch bei berechtigter Interessenwahrnehmung des Arbeitgebers (oder Vorgesetzten) die Mobbingspur aus den Modalitäten ergeben: Maßnahmen zur Unzeit, in einer gezielten Betriebsöffentlichkeit (Prangerwirkung) können darauf deuten, dass der Arbeitnehmer zermürbt werden soll.<sup>61)</sup>

Eine Interessenabwägung, wie sie typisch für den offenen Tatbestand des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist, kann also auch bei einem Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht durch vermeintliches Mobbing notwendig sein. So hat das LAG Thüringen bei der Frage der Umsetzung des Betroffenen auch eine solche Interessenabwägung vorgenommen, allerdings mit negativem Ergebnis: Das handelnde Vorstandsmitglied wollte offensichtlich einen Konkurrenten, die Unterstellten einen vielleicht unangenehmen Vorgesetzten los werden; denn der Betroffene hatte stets hervorragende Beurteilungen seiner Arbeitsleistung erhalten und das Klima erkalte merklich mit der Geschäftsaufnahme des Vorstandsmitgliedes.<sup>62)</sup>

Von vornherein nicht schützenswert sind Motivationen, die man durchaus als „niedere Beweggründe“ bezeichnen kann: wie Neid, Minderwertigkeitsgefühl des Täters, Arroganz, schlichte Antipathie.<sup>63)</sup>

Kommt es zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern, so ist auch das Recht auf freie Meinungsäußerung des vermeintlichen „Mobbers“ zu berücksichtigen: Stetige, aber berechtigte Kritik mag für den Adressaten belastend sein, für eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts wird sie nur dann ausreichen, wenn die Art und Weise dieser Kritik nicht hinnehmbar ist.<sup>64)</sup>

Bedeutung bei der Feststellung eines persönlichkeitsrechtlich relevanten Verhaltens des Täters hat die Wahl der zur Durchsetzung seiner Interessen benutzten Mittel. Bei der Beurteilung der Zweck-Mittel-Relation ist wieder die Ebene der einzelnen Mobbing-Handlung zu betrachten, sie ist vor dem Hintergrund der Zielsetzung des Handelnden zu sehen. So darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer abmahnen, wenn er an die Notwendigkeit der Abmahnung glaubt. Er darf dies auch vor dem Hintergrund, dass er womöglich eine außerordentliche oder eine verhaltensbedingte Kündigung anstrebt. Der Arbeitgeber darf schließlich auch Rechtsmittel einlegen, wenn er der Meinung ist, eine erstinstanzliche Entscheidung sei falsch – mag dies den Arbeitnehmer auch emotional belasten. Dies ist so lange nicht zu beanstanden, wenn auch ein anderer objektiver Arbeitgeber entsprechend gehandelt hätte. Mit anderen Worten: Eine gewisse Hartnäckigkeit im Verfolgen bestimmter Ziele führt eben nicht zu einem persönlichkeitsrechtsverletzenden Mobbing. Auch hier ist jeder pauschale Automatismus fehl am Platze.

### 3. Zusammenfassung

Eine systematische, für den Betroffenen negative „zermürbende“ Behandlung, sei es durch Kollegen, Vorgesetzte oder den Arbeitgeber, verletzt dann das allgemeine Persönlichkeitsrecht, wenn objektiv eine schikanöse Behandlung festgestellt werden kann, wobei nicht jede einzelne Handlung, sondern der Gesamtzusammenhang zu betrachten ist. Bloße subjektive Beeinträchtigungen reichen nicht aus.

Dabei ist stets zu berücksichtigen, dass ein Arbeitnehmer sich nicht vor jeder für ihn negativen Maßnahme mit dem Hinweis auf sein allgemeines Persönlichkeitsrecht schützen kann. Vielmehr werden sich viele subjektiv beeinträchtigende Maßnahmen im Bereich dessen halten, was hinzunehmen ist.

Aus den im Zusammenhang gesehenen einzelnen Maßnahmen muss sich eine schikanöse Systematik ergeben, die gerade darauf gerichtet ist, den Arbeitnehmer in seinem sozialen Geltungsanspruch herabzuwürdigen. So ist selbst bei einer Kette aufeinander folgender rechtswidriger Maßnahmen nicht automatisch das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verletzt, denn hinter den Maßnahmen kann auch ein Interesse des Arbeitgebers stecken, das bei der vorzunehmenden Interessenabwägung dazu führt, keinen rechtswidrigen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht anzunehmen.

Sind Beeinträchtigungen von einem solchen Interesse aber nicht gedeckt und ergibt sich aus dem Verhalten ein Fortsetzungszusammenhang der negativen Maßnahmen gegenüber

58) BAG vom 18.2.1999 – 8 AZR 735/97, EzA § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 13 = AP Nr. 31 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht = NZA 1999, 645.

59) Siehe BAG vom 4.6.1994 – 8 AZR 786/96, EzA § 823 BGB Nr. 9 = AP Nr. 7 zu § 823 BGB = DB 1998, 2617, das ein Recht am Arbeitsplatz gegenüber der Druckkündigung verneint.

60) Dazu weiter unten.

61) Vgl. LAG Rheinland-Pfalz ZIP 2001, 2298.

62) LAG Thüringen (Fußn. 5), NZA-RR 2001, 347.

63) Hierzu *Kollmer*, AR-Blattei, SD 1215, Rz. 17 ff.; *Kerst-Würkner*, AuR 2001, 251, 253.

64) Vgl. *Blomeyer* (Fußn. 39), § 97 Rz. 37; ArbG Siegburg vom 4.11.1993 – 4 Ca 1766/93, NZA 1994, 698.

dem Arbeitnehmer, so ist dessen allgemeines Persönlichkeitsrecht verletzt, wenn er dadurch objektiv in seinem Anspruch auf Achtung seiner Person herabgesetzt wird.

#### IV. Rechtsfolgen

Bei den Rechtsfolgen, die aus einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch Mobbing resultieren, ist zunächst zwischen Ansprüchen gegen den wirklich handelnden „Mobber“ und dann gegen den nicht mobbenden Arbeitgeber zu unterscheiden.

##### 1. Ansprüche gegen den „Mobber“

Verletzt ein Verhalten das allgemeine Persönlichkeitsrecht, so kann der Verletzte den verursachten Schaden ersetzt verlangen, § 823 Abs. 1 BGB. Schadensersatz ist in verschiedenen Formen möglich: in dem Anspruch auf Unterlassung – wengleich dies in der Regel ein Fall des § 1004 BGB ist –, auf Widerruf einer falschen Tatsachenbehauptung, die im Zusammenhang mit dem Mobbing aufgestellt wurde, auf Ersatz des entstandenen materiellen Schadens und – als praktisch wesentlichste Rechtsfolge – auf Entschädigung wegen immaterieller Schäden, (Quasi-)Schmerzensgeld.

##### 1.1 Entschädigung

Der Anspruch auf eine Entschädigung immaterieller Schäden bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ergibt sich noch aus § 823 Abs. 1, § 847 analog BGB. Die direkte Herleitung des Anspruchs aus den Art. 1, 2 GG<sup>65)</sup> ist abzulehnen,<sup>66)</sup> weil unnötig: § 847 BGB gewährt Entschädigung bei Verletzung höchstpersönlicher Rechtsgüter und der Kanon dieser Rechtsgüter weist mit dem Fehlen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts eine Lücke auf – wie die Rechtsentwicklung offensichtlich gemacht hat; diese Lücke ist durch die entsprechende Anwendung zu schließen.

Nach der herrschenden Meinung in Literatur und Rechtsprechung führt aber nicht jede festgestellte Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zu einem Anspruch auf Entschädigung immaterieller Schäden. Vielmehr bedarf es einer qualifizierten Persönlichkeitsrechtsverletzung, die zum einen durch die besondere Schwere der Verletzung, zum anderen aber auch dadurch geprägt ist, dass andere Formen des Schadensersatzes die Entschädigung nicht überflüssig erscheinen lassen.<sup>67)</sup> Der Anspruch auf Entschädigung ist also subsidiär gegenüber dem Widerruf, der Unterlassung, der Abgabe einer Ehrenerklärung oder auch dem presserechtlichen Gegendarstellungsanspruch – dies ist Folge der von der herrschenden Meinung angenommenen Genugtuungsfunktion der Entschädigung.<sup>68)</sup> Als Faktoren für die Schwere der Verletzung werden der Verschuldensgrad, die Art und Schwere des Eingriffs sowie Anlass und Beweggrund des Handelns genannt.<sup>69)</sup>

Diese Voraussetzungen sind mittlerweile auch von den Arbeitsgerichten anerkannt; die ältere Auffassung, bei Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts sei eine Entschädigung zu verneinen, wenn der Eingriff auch gleichzeitig gegen Vertragspflichten verstößt, wurde zu Recht aufgegeben.<sup>70)</sup> So-

mit zieht auch nicht jedes Mobbing eine Entschädigung nach sich: Kann anderweit abgeholfen werden, etwa durch die Genugtuung, einen Rechtsstreit über eine Maßnahme gewonnen zu haben,<sup>71)</sup> oder durch die Abgabe einer Ehrenerklärung durch den Verletzte, die zur Rehabilitation führt, ist eine Entschädigung nicht indiziert.

Auch bedarf es eines weiteren, erschwerenden Moments: So genügt einfache Fahrlässigkeit gemeinhin nicht – bei Vorsatz dagegen, wie er beim klassischen Mobbing die Regel ist, liegt ein Qualifikationsgrund vor. Ebenso dann, wenn – wie es oft der Fall sein wird – erkennbar niedere Beweggründe Anlass für das Mobbing sind, so z. B. Neid oder Missgunst. Ernste Sorge des Mobbers um den eigenen Arbeitsplatz ist zwar kein niedriger Beweggrund, auch in solchen Fällen wird aber regelmäßig die schwere Verschuldensform des Vorsatzes gegeben sein. Führt das Mobbing zu starker Missachtung und starken Beeinträchtigungen des Opfers, so kann auch darin ein Grund für eine Entschädigung liegen. Allerdings genügen auch hier nur subjektive Empfindlichkeiten nicht.

##### 1.2 Zweites Schadensrechtsänderungsgesetz

Das Zweite Gesetz zur Änderung schadensersatzrechtlicher Vorschriften<sup>72)</sup> führt mit § 253 Abs. 2 BGB eine grundlegende Neuerung des Rechts der Entschädigung immaterieller Schäden herbei. Hiernach ist künftig jeder immaterielle Schaden durch eine billige Entschädigung in Geld zu ersetzen, wenn wegen einer Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung Schadensersatz zu leisten ist und entweder die Verletzung vorsätzlich herbeigeführt wurde oder der Schaden unter Berücksichtigung seiner Art und Dauer nicht unerheblich ist.

Dies bedeutet, dass bei Verletzung der angeführten Rechtsgüter ein Schmerzensgeld zukünftig auch auf vertraglicher oder gefährdungshaftungsrechtlicher Grundlage in Frage kommt. Für das Persönlichkeitsrecht und seine Verletzung durch Mobbing ist interessanter, was nicht geregelt wird: In den Kanon der Rechtsgüter des neuen § 253 Abs. 2 BGB wurde das allgemeine Persönlichkeitsrecht gerade nicht aufgenommen. Das ist kein Versehen des Gesetzgebers und damit keine qua Analogie aufzufüllende planwidrige Regelungslücke. Der Gesetzgeber hat gemeint, dass der Anspruch auf Entschädigung we-

65) Vgl. BGH vom 15. 11. 1994 – VI ZR 56/94, BGHZ 128, 1, 15.

66) Vgl. BAG vom 18. 2. 1999 – 8 AZR 735/97, AP Nr. 31 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht mit Anm. *Wiese*.

67) Vgl. BGH vom 19. 9. 1961 – VI ZR 259/60, BGHZ 35, 363, 364; BGH vom 5. 3. 1963 – VI ZR 55/62, BGHZ 39, 124, 133; MünchKommB-Rixecker, BGB, 4. Aufl., 2001, § 12 Anh. Rz. 220; BAG vom 21. 2. 1979 – 5 AZR 568/77, AP Nr. 13 zu BGB § 847 = EzA § 847 BGB Nr. 3 = SAE 1981, 69; BAG vom 18. 12. 1984 – 3 AZR 389/83, AP Nr. 8 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht = EzA § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 2 = NZA 1985, 811; *Leuze*, ZTR 1990, 267, 265; *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 66.

68) Zu ihr sogleich.

69) BGH vom 5. 3. 1974 – VI ZR 89/73, DN 1974, 1567; BGH vom 30. 1. 1996 – VI ZR 386/94, BGHZ 132, 13, 27; BGH vom 15. 11. 1994 – VI ZR 56/94, BGHZ 128, 1, 12.

70) So noch BAG vom 24. 4. 1972 – 1 AZR 322/71, AP Nr. 9 zu § 611 Öffentlicher Dienst = BB 1972, 1139 = NJW 1972, 2016; zur mittlerweile ganz herrschenden Meinung *Wiese*, ZfA 1996, 468; auch BAG vom 21. 2. 1979 – AP Nr. 13 zu § 847 BGB = EzA BGB Nr. 3 = SAE 1981, 69.

71) LAG Rheinland-Pfalz ZIP 2001, 2298.

72) Vgl. den Gesetzentwurf BT-Drucks. 14/7752.

gen Verletzung des Persönlichkeitsrechts nicht aus einer analogen Anwendung des § 847 BGB folge, sondern aus dem Schutzauftrag der Art. 1, 2 GG.<sup>73)</sup> Durch die Änderung des § 253 BGB und die Abschaffung des § 847 BGB werde dieser Anspruch mithin nicht tangiert. Diese Äußerung des Gesetzgebers ist eindeutig. Sie hat zur Folge, dass zukünftig immaterielle Schäden bei Verletzungen der höchstpersönlichen Rechtsgüter Leben, Gesundheit, Freiheit und sexuelle Selbstbestimmung auch über die vertragliche Haftung liquidiert werden können, nicht aber Schäden dieser Art bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Dies kann ein Auseinanderdriften der Haftung für immaterielle Schäden bei unterschiedlichen Rechtsgütern bedeuten – ganz gegen die bisherige Entwicklung, die auf gemeinsamer Grundlage des § 847 BGB und der Ausgleichsfunktion des Schmerzensgeldes eine Vereinheitlichung suchte.<sup>74)</sup> Schäden, die aus Persönlichkeitsrechtsverletzungen folgen, und solche kraft anderer immaterieller Schädigungen sind dann weniger vergleichbar. Daneben ist ein aus der Verfassung abgeleiteter zivilrechtlicher Anspruch eine Kopfgeburt, letztlich systemsprengend und dogmatisch gefährlich.<sup>75)</sup> Hier wird ein Beliebigkeitszugriff eröffnet. Einer solchen Entwicklung kann man entgegenreten, wenn man systemkonform immer dann den Ausgleich immaterieller Schäden zulässt, wenn die Verletzung des Rechtsguts oder Rechts spezifische Folge einer immateriellen Schädigung ist. Und dies ist eben in den Fällen des Rechtsgüterkanons des § 847 BGB und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Fall. Insofern wäre es besser gewesen, das allgemeine Persönlichkeitsrecht in den neuen § 253 Abs. 2 BGB aufzunehmen, um so die Rechtsentwicklung einheitlich voranzuführen zu können. Dies meinte der Gesetzgeber nicht leisten zu können.<sup>76)</sup>

Mag diese Entwicklung aus der Dogmatik des Schadensrechts gesehen zwar fragwürdig sein, aus praktischer Sicht ist dies zu begrüßen: Aberwitzigen Arbeitsrichtern wird so der Weg (nicht genommen, aber) erschwert, für Vertragsverstöße wie eine unberechtigte Abmahnung nun auch noch Schmerzensgeld zu verhängen, das in ihren Händen ohnehin zum Strafgeld zu mutieren droht: Praktisch bedeutet der neue § 253 Abs. 2 BGB mithin für das Mobbing: Entschädigung kann nach wie vor lediglich auf deliktischer Grundlage für immaterielle Schäden gewährt werden. Gerade im Arbeitsrecht ist dies bedeutsam, da ein Dauerschuldverhältnis mit erheblichem personalem Charakter vorliegt, bei dem eine Vertragspflichtverletzung auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Vertragspartners leicht verletzen kann. Entgegen der bisherigen Möglichkeit, § 847 BGB entsprechend anzuwenden, kommt eine analoge Anwendung des § 253 Abs. 2 BGB wegen der Ausdrücklichkeit der Gesetzesmaterialien nicht in Frage. Es bewendet bei der bisherigen Rechtslage. Das heißt insbesondere, dass dem Arbeitgeber ein Mobbing durch Vorgesetzte nicht nach § 278 BGB zugerechnet werden kann, er vielmehr nur über § 831 BGB haftet.

### 1.3 Höhe der Entschädigung

Mit dem Ob des Anspruchs auf Entschädigung ist nicht über seine Höhe entschieden. Wenn § 847 BGB eine billige Entschädigung verlangt, so ist damit nur so viel gewonnen, als

sich die Höhe der Entschädigung im konkreten Einzelfall vor dem Hintergrund der Funktion der Entschädigung bemessen muss. Dies bereitet freilich oft Schwierigkeiten.

#### 1.3.1 Funktionen der Entschädigung

§ 847 BGB ist eine schadensrechtliche Norm.<sup>77)</sup> Dementsprechend hat auch die Entschädigung bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts die Funktion, eingetretenen Schaden beim Betroffenen auszugleichen. Über § 847 BGB können nur – entgegen § 253 BGB – immaterielle Schäden berücksichtigt werden: So soll Ausgleich für erlittene Schmerzen und entgangene Lebensfreude geboten und zur Überwindung von Unlustgefühlen verholfen werden.<sup>78)</sup>

Faktoren für die Bemessung des immateriellen Schadens sind diejenigen, die unmittelbar von der Persönlichkeitsrechtsverletzung ausgehen; dies können Erniedrigungsgefühle, Stressreaktionen und Ähnliches sein. Neben der Ausgleichsfunktion hat die Entschädigung nach herrschender Rechtsprechung auch eine Genugtuungsfunktion, weil die Ausgleichsfunktion allein für die billige Entschädigung nicht ausreichend sei: Der Schädiger soll dem Verletzten durch die Entschädigungszahlung Genugtuung leisten für das, was er ihm angetan hat.<sup>79)</sup> Dabei soll die Genugtuungsfunktion gerade in Fällen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gegenüber der Ausgleichsfunktion hervortreten und zur bestimmenden Bemessungsgrundlage für die Entschädigungshöhe werden.<sup>80)</sup> Zu Recht wird die Genugtuungsfunktion aus dogmatischen Gründen von der wohl überwiegenden Meinung in der Literatur abgelehnt.<sup>81)</sup>

Weiterhin wird dem Schmerzensgeld auch eine präventive Funktion zugeschrieben: Durch die Verpflichtung zur Entschädigung soll der Schädiger davon abgehalten werden, zukünftig weitere unerlaubte Handlungen zu begehen. Neben der Problematik der verspäteten Schadenswiedergutmachung durch Versicherungen<sup>82)</sup> spielt der Präventionsgedanke vor allem bei der Zwangskommerzialisierung der Persönlichkeit<sup>83)</sup> eine wichtige Rolle. Freilich gibt es auch vereinzelte Stimmen im Schrifttum, die die Entschädigung bei Mobbing so bemessen wollen, dass der „Mobber“ von weiterem Mobbing abgehalten wird.<sup>84)</sup>

73) BT-Drucks. 14/7752, S. 25.

74) Vgl. Klump, Die Privatstrafe, S. 164.

75) Vgl. zur Diskussion *Canaris*, in: Festschrift Deutsch, S. 99 f.; *Diederichsen*, AcP 198, 1998, S. 193 ff.

76) Vgl. BT-Drucks. 14/7752, S. 25.

77) Diese Selbstverständlichkeit meint das LAG Rheinland-Pfalz ZIP 2001, 2298, 2301 nochmals besonders hervorheben zu müssen.

78) MünchKomm-Stein, BGB, 3. Aufl., 1997, § 847 Rz. 3.

79) Grundlegend BGH vom 6. 7. 1955 – GSZ 1/55, BGHZ 18, 149 – Herrenreiter.

80) BGH vom 19. 9. 1961 – VI ZR 259/60, BGHZ 35, 363, 369; BGH vom 15. 11. 1995 – VI ZR 56/94, BGHZ 128, 1.

81) Vgl. nur *E. Lorenz*, Immaterieller Schaden und billige Entschädigung in Geld, 1981, S. 95 ff.; *ders.*, in: Festschrift Günther Wiese, 1998, S. 261, 272 ff.; *Canaris*, in: Festschrift Deutsch, 1999, S. 85, 103; *Klump*, Die Privatstrafe, 2002, S. 155.

82) OLG Nürnberg v. 23. 2. 1981 – 5 U 3025/80, n. v.; OLG Karlsruhe v. 2. 11. 1972 – 4 U 149/71, NJV 1973, 851.

83) BGH v. 15. 11. 1994 – VI ZR 56/94, BGHZ 128, 1, 16.

84) So *Keist-Würkner*, AuR 2001, 251: Mobbing kann und sollte den Arbeitgeber, der seine Fürsorgepflicht vernachlässigt, durchaus teuer zu stehen kommen, schließlich stünde die Menschenwürde auf dem Spiel.

Richtigerweise hat auch die Entschädigung bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nur Ausgleichsfunktion. Wenn die Genugtuungsfunktion auf mehr gerichtet ist, als immaterielle Schäden – sprich: unangenehme Gefühle – auszugleichen, die sich nicht unmittelbar aus der erlittenen Schädigung ergeben, sondern mittelbar über die Beeinträchtigung eines nur schwer festzumachenden Rechtsgefühls<sup>85)</sup> entstehen sollen, so ist sie mit dem inzwischen überwiegenden Schrifttum abzulehnen.<sup>86)</sup> Und auch die Präventionsfunktion ist nicht mit der schadensrechtlichen Dogmatik in Einklang zu bringen.<sup>87)</sup> Sie führt letztlich zur Überlagerung des einzelnen Schuldverhältnisses durch Allgemeininteressen und sprengt so die Relativität der Beziehung zwischen Gläubiger und Schuldner: Aus der Entschädigung wird so eine systemwidrige Privatstrafe.<sup>88)</sup>

### 1.3.2 Maßgebliche Kriterien

Aus der reinen Ausgleichsfunktion der Entschädigung bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts folgt, dass nur solche Kriterien für die Bemessung der Entschädigung eine Rolle spielen, die auch das Maß der immateriellen Schädigung bestimmen. Freilich kann man eine öffentliche Bloßstellung, eine Herabwürdigung oder das Gefühl, ausgegrenzt zu sein, nicht eins zu eins in eine Geldsumme übertragen, gleichwohl kann man aber vor allem im Vergleich mit anderen Fällen die Schwere einordnen und eine ungefähre Summe festsetzen. Dabei gelten auch bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen im Arbeitsverhältnis keine Besonderheiten gegenüber der zivilrechtlichen Haftung.

#### 1.3.2.1 Monatsentgelt?

In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung wird in manchen Fällen bei der Bemessung der Entschädigung als Rechnungsgrundlage das Monatsnettoentgelt genommen.<sup>89)</sup> Dieses wird dann je nach Dauer des Mobbingprozesses erhöht oder gar mit der Anzahl der Jahre der Mobbinghandlungen multipliziert.<sup>90)</sup>

Eine gewisse Tradition hat die Heranziehung des Nettomonatsentgelts in der Rechtsprechung zur Entschädigung geschlechtsbedingter Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses – was damals vom BAG gerade als erhebliche Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts verstanden wurde.<sup>91)</sup> Das war freilich nur ein Notbehelf, um den diskriminierten Frauen europarechtskonform zu einer effektiven Entschädigung zu verhelfen, die ihrerseits zivilrechtskonform nur über § 847 BGB gewährt werden konnte. Der Gesetzgeber hat inzwischen § 611a BGB so gestaltet, dass eine entsprechende effektive Sanktion mit der vom EuGH geforderten „wirklich abschreckenden“ Wirkung greift.<sup>92)</sup>

Dass § 611a Abs. 3 BGB nunmehr ausdrücklich Monatsverdienste nennt, heißt aber nicht, dass damit Persönlichkeitsrechtsverletzungen stets nach Monatsentgelten zu berechnen wären. Denn zum einen begründet § 611a BGB nur eine Haftungsobergrenze und zum anderen ist die Höhe der Entschädigung europabedingt und nimmt auf das nationale Recht keine Rücksicht. Außerdem hat die Orientierung am Monats-

entgelt bei der Einstellungsdiskriminierung einen sachlichen Hintergrund: Durch die Diskriminierung wird eine wirtschaftliche Erwerbschance genommen und deren Wert bemisst sich nach dem Arbeitsentgelt.

Bei der Bemessung einer Entschädigung wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts kann keinesfalls auf die bequeme Rechengröße des Monatsentgelts zurückgegriffen werden: Erstens führt eine Ausrichtung am Monatsnettoentgelt dazu, dass bei Persönlichkeitsverletzungen gleicher Intensität und vergleichbarer Art der Arbeitnehmer mit dem höheren Monatsentgelt auch die höhere Entschädigung enthält. Dann ist das Mobbing einer Putzfrau ungleich „preiswerter“ als das eines höheren Angestellten. Als Beispiel kann der Fall einer kaufmännischen Angestellten herangezogen werden, die öffentlich als „faulste Mitarbeiterin Deutschlands“ betitelt wurde und der eine Entschädigung von zwei Monatsgehältern zugesprochen wurde, was 4 000 DM entsprach.<sup>93)</sup> Die Folge einer solchen Bemessung ist eine Klassenjustiz und hat mit dem Bemühen um eine billige Entschädigung, also eine gerechte Entschädigung im konkreten Einzelfall, nichts zu tun.

Eine derartige entgeltorientierte Berechnung bedeutet erstens eine wertmäßige Einordnung der Persönlichkeit und damit dieses Menschen selbst: Die Persönlichkeit ist soviel wert, wie der Arbeitnehmer monatlich verdient. Dies ist ein Abkauf der Persönlichkeit, den die Väter des BGB gezielt verhindern wollten.<sup>94)</sup> Von den Grundlagen des Persönlichkeitsrechts her gesehen, ist eine Verknüpfung mit dem vertraglichen Entgelt nicht möglich: Leitet man das allgemeine Persönlichkeitsrecht aus der Menschenwürde her, so verträgt es sich nicht, diese Menschenwürde in Geld aufzuwiegen. Aus dem Schutz vor Diskriminierung würde eine neuerliche Diskriminierung.<sup>95)</sup>

Zweitens soll die Entschädigung bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts eine billige sein, also gerecht im Einzelfall. Hierfür sind dann die Umstände des konkreten Einzelfalles maßgeblich.<sup>96)</sup> Einer solchen flexiblen Bemessung steht aber die starre Heranziehung des Monatsentgelts im Wege,

85) Vgl. *Stoll*, Haftungsfolgen im bürgerlichen Recht, S. 207; *Großfeld*, Die Privatstrafe, S. 78, 101.

86) *Canaris*, in: Festschrift Deutsch, S. 103; *E. Lorenz*, in: Festschrift Wiese, S. 272; schon *Schwerdtner*, JuS 1978, 289, 297; *Klumpp* (Fußn. 81), S. 155.

87) Ausführlich: *Klumpp* (Fußn. 81), S. 85 ff.

88) *Klumpp* (Fußn. 81), S. 117 ff.

89) ArbG Ludwigshafen vom 6. 11. 2000 – 1 Ca 2136/00, n.v.; aber auch ArbG Bocholt vom 5. 4. 1990 – 3 Ca 55/90, BB 1990, 1562; LAG Hamburg vom 3. 4. 1991 – 8 Sa 1 /91, NZA 1992, 509, 510; LAG Hamm vom 3. 9. 1997 – 14 Sa 433/97, LAGE § 847 Nr 3.

90) So im Falle des ArbG Ludwigshafen vom 6. 11. 2000 – 1 Ca 2136/00, n.v.; vgl. aber auch LAG Hamburg vom 3. 4. 1991.

91) BAG vom 14. 3. 1989 – 8 AZR 447/87, AP Nr. 5 und 6 zu § 611a BGB = EzA § 611a BGB Nr. 4 und 5 mit gemeinsamer Anmerkung *Schlachter* = NZA 1990, 21; dazu *Staudinger/Richardi/Ammuß* (Fußn. 40), § 611a Rz. 1 ff., 72 ff.

92) EuGH vom 22. 4. 1997 – Rs C-180/95, EuGHE 1997, 2195 – Nils Draempael = EzA § 611a BGB Nr 12 = NJW 1997, 1839; Gesetz vom 29. 6. 1998, BGBl I, 1964; hierzu *Worzalla*, NJW 1997, 1809.

93) LAG Hamm vom 3. 8. 1997 – 14 Sa 433/97, in der Entschädigungsbemessung durch BAG vom 18. 2. 1999 – 8 AZR 735/97, AP Nr. 31 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht nur bestätigt.

94) Vgl. Protokolle I, S. 622.

95) So auch LAG Rheinland-Pfalz vom 16. 8. 2001 – 6 Sa 415/01, ZIP 2001, 2298, 2302.

96) Vgl. *Blomeyer* (Fußn. 39), § 97 Rz. 45; zur Billigkeit siehe auch *Staudinger/Rieble*, BGB, 2001, § 315 Rz. 113 ff.; v. *Hoyningen-Huene*, Billigkeit im Arbeitsrecht, 1978, S. 12 ff.

denn das Einkommen hat mit der konkreten Persönlichkeitsrechtsverletzung nichts zu tun. Hier dürfen und können nur solche Faktoren eine Rolle spielen, die sich auf die aus der Verletzung resultierende Schädigung beziehen, nicht aber ein feststehendes Entgelt.

Schließlich verbietet der Vergleich mit anderen Fällen der Entschädigung bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen aber auch bei anderen immateriellen Schäden, etwa bei schweren Verletzungen, die schematische Berücksichtigung des Monatsentgelts. Es ist nicht begreifbar zu machen, dass einem höheren Angestellten wegen Mobbing eine Entschädigung von rund 50 000 DM zugesprochen wird<sup>97)</sup> und einem Geschädigten, der einen Halswirbelbruch davontrug mit der Folge, dass dieser Bruch das permanente Risiko einer Querschnitts- oder Atemlähmung birgt und auch die indizierte Versteifungsoperation zu solchen Schädigungen führen kann, dieselbe Summe.<sup>98)</sup> Die Verhältnismäßigkeit der Schmerzensgeldbemessung ist dann nicht mehr gewährleistet. Dies bedeutet nicht, dass nicht auch in besonders krassen Fällen von Mobbing hohe Entschädigungen zugesprochen werden können; dies bedeutet aber sehr wohl, dass die schematische Heranziehung des Monatsentgelts kein Bemessungsfaktor sein kann.

### 1.3.2.2 Dauer des Mobbing

Die pauschale und unkritische Heranziehung der Dauer des Mobbing als Prozess widerspricht der Billigkeit. Wird die Dauer pauschal in die Bemessung einbezogen, so bekommt diese doppeltes Gewicht: einmal bei der Frage, ob überhaupt eine Persönlichkeitsrechtsverletzung wegen Mobbing gegeben ist, zum anderen bei der Schmerzensgeldbemessung. Eine automatische Erhöhung des Schmerzensgeldes wegen der Dauer des Mobbing führte zu einer relativ hohen Ausgangsentzündung – mit der Folge, dass leicht eine gegenüber anderen Entschädigungshöhen unverhältnismäßig hohe Entschädigung resultiert. Die Dauer des Prozesses kann zwar berücksichtigt werden, aber nicht pauschal. Es kommt auf die Besonderheiten jedes Einzelfalles an, auch weil nicht in jedem Zeitabschnitt eines Mobbing-Prozesses über Monate oder Jahre Verletzungshandlungen von gleicher Intensität vorgenommen werden. In der Regel nimmt der von Mobbing ausgehende Druck und damit auch der immaterielle Schaden im Laufe der Zeit zu. Vor pauschalen Formeln ist also zu warnen.

## 2. Ansprüche gegen den Arbeitgeber

### 2.1 Wegen Bossing

Mobbt der Arbeitgeber in Person (oder als Organ, § 31 BGB) – so genanntes Bossing –, so steht dem Betroffenen auch gegen diesen ein Anspruch auf Unterlassung und Entschädigung nach den vorher genannten Regeln zu, wobei anscheinend gerade das Bossing der Regelfall des Mobbing ist.<sup>99)</sup>

### 2.2 Deliktshaftung für Verrichtungsgehilfen

Ist der Vorgesetzte Verrichtungsgehilfe, so kommt eine Haftung des Arbeitgebers über § 831 BGB zum Tragen. Auch nach dem Zweiten Schadensersatzrechtsänderungsgesetz wird weiterhin eine Entschädigung für immaterielle Schäden bei

Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch einen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nur über § 831 BGB zu erlangen sein, hier allerdings mit der – wohl weitgehend greifenden – Exkulpationsmöglichkeit. Mobbender Arbeitnehmer und Arbeitgeber haften dann als Gesamtschuldner, § 840 Abs. 1 BGB.

### 2.3 Haftung aus dem Arbeitsvertrag

Der neue § 253 Abs. 2 BGB öffnet die vertragliche Haftung für eine Entschädigung bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nicht.<sup>100)</sup> Deshalb scheidet eine solche arbeitsvertragliche Haftung bei Mobbing weiterhin an der Sperrwirkung des § 253 Abs. 1 BGB.

Allerdings trifft den Arbeitgeber die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, den Betroffenen vor Mobbing durch seine Kollegen oder auch Vorgesetzten zu schützen.<sup>101)</sup> Dies ist nicht zuletzt Inhalt der vom Arbeitgeber zu beachtenden Fürsorge- und Treuepflicht.<sup>102)</sup> Dabei ergeben sich die Treuepflichten grundsätzlich aus der vertraglichen Beziehung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, nicht aber deshalb, weil ein Wirtschaftsunternehmen eine Wertegemeinschaft sei.<sup>103)</sup> Konkretisiert wird eine solche Fürsorgepflicht beispielhaft in § 2 BeSchuG, der sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz verhindern und zu diesem Behufe den Arbeitgeber zu einer Gewährleistung eines effektiven Schutzes anhalten will.<sup>104)</sup>

Zum Schutz des Betroffenen hat der Arbeitgeber die verhältnismäßigen Mittel anzuwenden: Zunächst hat er das Mobbing zu unterbinden, indem er auf den „Mobber“ einwirkt – etwa durch Ermahnung oder Abmahnung –, oder das Konfliktpotenzial verringert, indem er den mobbenden Arbeitnehmer versetzt oder umsetzt, wobei bei der Beurteilung der Versetzung oder Umsetzung im Rahmen der billigen Ausübung des Direktionsrechtes, § 315 BGB, das Verhalten des Arbeitnehmers einfließt.

Mobbing kann aber auch – freilich als ultima ratio – zur Kündigung des mobbenden Arbeitnehmers führen; dabei setzen aber sowohl die verhaltensbedingte als auch die außerordentliche Kündigung grundsätzlich eine Abmahnung voraus.<sup>105)</sup>

Erfolgt Mobbing durch den Vorgesetzten des Betroffenen, und zwar in Ausübung seiner Tätigkeit als Vorgesetzter,<sup>106)</sup> so ist dieser Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers, das Verschulden des Vorgesetzten wird dem Arbeitgeber gemäß § 278 BGB

97) ArbG Ludwigshafen vom 6. 11. 2000 – 1 Ca 2136/00, n.v.

98) OLG Nürnberg vom 25. 1. 2000 – 3 U 3596/99, DAR 2000, 165.

99) *Kerst-Würkner*, AuR 2001, 251, 252, unter Berufung auf eine Studie von *Zapp*, spricht von über 70 % der Fälle. Auch die von LAG Thüringen (Fußn. 4) und LAG Rheinland-Pfalz ZIP 2001, 2298 entschiedenen Fälle befassten sich mit Bossing.

100) Siehe oben IV 1.2.

101) *Blomeyer* (Fußn. 39), § 97 Rz. 37.

102) Siehe nur BAG vom 9. 2. 1977, AP Nr. 83 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht = BB 1977, 1401; LAG Niedersachsen vom 3. 4. 2000 – 16a Sa 1391/99, NZA-RR 2000, 517; *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 38.

103) So aber *Aigner*, BB 2001, 1354, 1356.

104) BT-Drucks. 12/5468, S. 46.

105) Vgl. LAG Sachsen-Anhalt vom 27. 1. 2000 – 9 Sa 473/99, n.v.; *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 43.

106) *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 71.

zugerechnet.<sup>107)</sup> Es ist aber kein paradoxes Ergebnis,<sup>108)</sup> wenn das Verschulden dem Arbeitgeber nur dann zugerechnet wird, wenn mit der Mobbing-Handlung ein gewisser beruflicher Zusammenhang besteht, sondern Folge des Zurechnungsgrundes: Das Verschulden des Erfüllungsgehilfen soll nur dann zugerechnet werden, wenn sein Verhalten auch im Zusammenhang mit der vom Vertragspartner übernommenen Verpflichtung steht. Dabei kommt es auf den Beweggrund des Mobbers nicht an: Auch wenn dieser aus bloßer Antipathie mobbt, hierzu aber sein Weisungsrecht missbraucht, ist der notwendige Zusammenhang gegeben.<sup>109)</sup> Freilich, auf diesem vertraglichen Wege ist keine Entschädigung, sondern nur Ersatz für materielle Schäden zu erlangen.

Zur Durchsetzung der Ansprüche wegen Verletzung der Fürsorgepflicht steht dem Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber trotz Hinweises keine Abhilfe schafft, ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB zu.<sup>110)</sup> Allerdings steht die Ausübung des Zurückbehaltungsrechtes unter dem Vorbehalt der Verhältnismäßigkeit, die dann nicht gegeben sein soll, wenn der Betroffene auch zu dem Konflikt beigetragen hat.<sup>111)</sup> Keinesfalls kann ein Arbeitnehmer, der seine eigenen Kommunikationsprobleme nicht löst, über §§ 615, 298, 273 BGB bezahlten Mobbing-Urlaub ertrotzen. Schließlich kann der Arbeitnehmer sein Beschwerderecht gemäß § 84 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausüben.

## V. Probleme der Rechtsdurchsetzung

### 1. Verjährung

Der Entschädigungsanspruch bei Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch Mobbing basiert darauf, dass über einen längeren Zeitraum durch einzelne Maßnahmen der Betroffene systematisch in seinem Geltungsanspruch herabgewürdigt wird. Bei der Betrachtung dieses Prozesses stellt sich die Frage, wann einzelne Handlungen, insbesondere wenn sie länger zurückliegen, nicht mehr berücksichtigt werden können, weil etwa Verjährung eingetreten ist.

Das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz<sup>112)</sup> hat das Verjährungsrecht grundlegend umgestaltet. Das Deliktsrecht kennt keine spezielle Verjährungsvorschrift im Sinne des § 852 BGB a. F. mehr. Grundsätzlich verjähren Ansprüche in drei Jahren ab Kenntnis oder Kennenmüssens des Anspruchs. Für Schadensersatzansprüche wegen Verletzung der höchstpersönlichen Rechtsgüter Leben, Körper, Gesundheit und Freiheit gilt aber eine 30jährige Verjährungsfrist, § 199 Abs. 2 BGB, und zwar ohne Rücksicht auf die Kenntnis ab Begehung der Handlung, der Pflichtverletzung oder sonstigen, den Schaden auslösenden Handlungen.

Ist es auch ein interessantes Problem, ob auf die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts § 199 Abs. 2 BGB analog anzuwenden ist, wofür die Höchstpersönlichkeit des Rechts spricht, oder ob es hierfür bei der dreijährigen Regelverjährung bleibt, so ist dies beim Mobbing wohl kaum von praktischer Bedeutung: Selbst wenn man eine dreijährige Frist – entsprechend dem alten § 852 BGB – annimmt, so gilt, dass wegen der Prozesshaftigkeit des Mobbing nicht einzelne Handlungen, die länger als drei Jahre vor der Klageerhebung

liegen, aus der Berücksichtigung herausfallen können; auch sie sind, da sie einem systematischen Prozess angehören, in die Betrachtung einzubeziehen. Somit beginnt die Verjährung drei Jahre nach Abschluss des Verletzungsprozesses. Kenntnis des Geschädigten von den Anspruch begründenden Umständen muss vorausgesetzt werden, so dass die zehn- bzw. dreißigjährige Verjährungsfrist des § 199 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, 2 BGB nicht praktisch wird.

### 2. Beweiserleichterung?

Die einzelnen Mobbing-Handlungen spielen sich selten öffentlich ab, vielmehr kommt es dazu im Kontaktbereich zweier Personen – vor allem bei Konflikten zwischen Vorgesetzten und unterstellten Arbeitnehmern. Der Betroffene muss aber bei der gerichtlichen Durchsetzung seiner Ansprüche die einzelnen Mobbing-Handlungen beweisen, was unter den genannten Vorzeichen schwierig sein kann.<sup>113)</sup> Für eine Beweislasterleichterung oder gar eine Beweislastumkehr ist aber kein Raum.<sup>114)</sup> Solche sind dann anerkannt, wenn der Anspruchsgegner aufgrund Sachwissens über komplexe Vorgänge dem Geschädigten weit überlegen ist: so bei der deliktischen Produzentenhaftung<sup>115)</sup> oder bei der Arzthaftung für grobe Behandlungsfehler.<sup>116)</sup> Der Anspruchsgegner überblickt den Streitgegenstand besser und manches Mal allein und hieraus soll er nicht durch das Prozessrecht Frucht ziehen. Deshalb soll prozessuale Waffengleichheit hergestellt werden.<sup>117)</sup>

Die Situation ist freilich beim Mobbing meist eine andere: Hier hat der vermeintliche „Mobber“ keine solche besondere Sachkenntnis, sondern der Betroffene hat das Problem, dass er meist nur einen anderen Mitwissenden hat, nämlich den Anspruchsgegner, der nicht Zeuge, sondern in der Regel Partei ist. Eine solche Vier-Augen-Situation ist aber nicht Mobbing-spezifisch, sie tritt auch dann auf, wenn es z. B. um die Auslegung eines unter vier Augen geschlossenen Vertrages geht. In diesem Falle aber denkt niemand an eine Beweislastumkehr, vielmehr greift hier das Prozessrisiko des Betroffenen. Außerdem wird sich das Mobbing häufig so nach außen dokumentieren, dass zumindest Kollegen diesen Vorgang mitbekommen; sie sind dann als Zeugen zu hören. Dass sie etwa aus Sorge um den Arbeitsplatz falsch aussagen, kann nicht von vornherein angenommen werden. Weiter – und nur insofern ist dem LAG Thüringen zuzustimmen<sup>118)</sup> – kommt gerade in solchen Beweisschwierigkeiten der Parteienanhörung, § 141 ZPO, und auch der Parteivernehmung, § 445 ZPO, eine erheb-

107) LAG Niedersachsen vom 3. 5. 2000 – 16a Sa 1391/99, NZA-RR 2000, 517.

108) So aber *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 72.

109) Anders *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 72.

110) LAG Niedersachsen vom 3. 5. 2000 – 16a Sa 1391/99, NZA-RR 2000, 517; *Kollmer*, AR-Blattei, Mobbing, SD 1215, Rz. 47.

111) LAG Niedersachsen vom 3. 5. 2000 – 16a Sa 1391/99, NZA-RR 2000, 517.

112) Vom 26. 11. 2001, BGBI I, 3138.

113) LAG Thüringen (Fußn. 5), NZA-RR 2001, 347, 357 ff.; *Kollmer*, AR-Blattei, SD 1215, Rz. 12.

114) So aber *Kerst-Würkner*, AuR 2001, 251, 257.

115) BGH v. 7. 6. 1988 – VI ZR 91/87, BGHZ 104, 323 = ZIP 1988, 1129.

116) BGH v. 8. 6. 1988 – VI ZR 210/87, NJW 1988, 2948.

117) *Palandt/Thomas* (Fußn. 50), § 823 Rz. 169.

118) Vgl. LAG Thüringen (Fußn. 5), NZA-RR 2001, 347, 357.

liche Bedeutung zu. Diese kann der Betroffene beantragen, § 445 Abs. 1 ZPO, oder sie erfolgt auf Anordnung des Gerichts, § 448 ZPO. Eine Beweislastumkehr ist somit nicht gerechtfertigt.

### 3. Rechtskraftprobleme

Wehrt sich der Arbeitnehmer immer wieder gerichtlich gegen einzelne schikanöse Maßnahmen des Arbeitgebers, so steht bei einer späteren Gesamtschau einer Klage auf Entschädigung wegen Mobbing die Rechtskraft der Einzelentscheidungen nicht entgegen. Dies folgt aus zweierlei: einmal aus der Systematik des Mobbing. Es werden eben nicht einzelne Vorkommnisse, sondern ein längerer Prozess beurteilt. Schädigend ist dann das Stetige. Wehrt sich der Arbeitnehmer gegen einzelne schikanöse Maßnahmen und bekommt er Recht, so verstärkt es erst die schikanöse Wirkung und bringt diese zum Ausdruck, wenn der Arbeitgeber dennoch weiterhin rechtswidrige Maßnahmen ergreift.

Zum anderen erstreckt sich die Rechtskraft einer Entscheidung auf den abzuurteilenden Streitgegenstand, der sich aus Antrag und zugrunde liegendem Sachverhalt ergibt.<sup>119)</sup> Insbesondere der Antrag wird aber bei der gerichtlichen Klärung einzelner arbeitsrechtlicher Maßnahmen – wie der Rechtmäßigkeit einer Abmahnung oder Weisung – ein anderer sein als der auf Entschädigung gerichtete Antrag bei vorgetragener Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Mobbing. Die Rechtskraft einer solchen vorherigen Entscheidung reicht nur so weit, als beispielweise der Arbeitgeber die bereits rechtskräftig festgestellte Rechtswidrigkeit der Abmahnung auch im Mobbing-Prozess bestreitet.

## VI. Zusammenfassung

Mobbing führt häufig zur Missachtung der Persönlichkeit des Betroffenen und damit zu einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Die wichtigste Rechtsfolge bei einer solchen Verletzung ist die billige Entschädigung in Geld, wie sie § 847 BGB a. F. vorsah und wie sie sich jetzt – nach Auffassung des Gesetzgebers<sup>120)</sup> – aus § 823 Abs. 1 BGB i. V. m. Art. 1, 2 GG ergibt.

Allerdings bedarf es bei der Beurteilung der Frage, ob eine entschädigungspflichtige Persönlichkeitsrechtsverletzung vorliegt, zweier Prüfungsschritte: einmal, ob – und hierfür spielt vor allem die Interessenabwägung und die Abgrenzung zum hinzunehmenden Verhalten eine Rolle – überhaupt ein rechtswidriger Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht vorliegt, und zum zweiten, ob dieser Eingriff so erheblich ist, dass er eine Entschädigung erfordert.

Bei der Bemessung der Entschädigung ist stets auf den konkreten Einzelfall abzustellen und auf die Vergleichbarkeit mit anderen Entschädigungen bei immateriellen Einbußen. Starre Entschädigungsregeln wie die Heranziehung der Entgelthöhe des Betroffenen stehen einer billigen Entschädigung entgegen und verstoßen gegen die Gleichbehandlungspflicht aus Art. 3 GG.

119) BGH v. 6. 5. 1999 – IX ZR 250/98, NJW 1999, 2119; Zöller/Vollkommer, ZPO, 21. Aufl., Einl. Rz. 83.

120) BT-Drucks. 14/5468.