

Wann liegt nach der Rechtsprechung Mobbing oder Bossing vor?

11.01.2012, 11:25 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwaltskanzlei Bredereck & Willkomm*



Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Ein Fachbeitrag von Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck, Essen und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Essen
Wann kann der Arbeitnehmer wegen Mobbings Schadensersatz verlangen?

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung setzt folgendes für einen Schadensersatzanspruch eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber wegen Mobbings voraus:

- I. Vorliegen einer so genannten Mobbinghandlung.
- II. Es muss ein sogenannter Fortsetzungszusammenhang gegeben sein.
- III. Der Schädiger muss vorsätzlich handeln, das heißt mit den fortgesetzten Mobbinghandlungen einen Nachteil beim gemobbten Arbeitnehmer bezwecken wollen.

IV. Durch die fortgesetzten Mobbinghandlungen muss das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verletzt worden sein.

V. Die Persönlichkeitsrechtsverletzung muss erheblich sein.

Zu I.: Die Mitarbeiter des gemobbten Arbeitnehmers oder der Vorgesetzte muss den Arbeitnehmer in einer Art und Weise behandelt haben, dass hierin eine Schikane, Benachteiligung oder Diskriminierung liegt. Zum Beispiel: unberechtigte Anschuldigungen, grobe Beleidigungen, herablassende Behandlung, etc. Infrage kommen sehr viele Verhaltensweisen. Entscheidend ist, dass der betroffene Arbeitnehmer durch die Maßnahmen und Handlungsweisen „niedergemacht“ bzw. „fertig gemacht“ wird. Eine Mobbinghandlung wird wohl bereits dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer unter der Behandlung der Kollegen nicht nur kurzfristig leidet.

Von Mobbing spricht man, wenn die Kollegen einen Mitarbeiter unterdrücken. Wenn der Vorgesetzte einen Untergebenen fertig macht, spricht man von Bossing.

Zu II. Ein Fortsetzungszusammenhang zwischen den Mobbingmaßnahmen liegt vor, wenn die einzelnen Maßnahmen ein gemeinsames Ziel verfolgen. Zum Beispiel: einem Kollegen wird so lange gesagt, dass er unfähig oder dumm sei, bis er entnervt aufgibt und die Abteilung oder den Arbeitgeber wechselt.

Zu III. Der Schädiger muss wollen, dass der gemobbte Kollege durch die Mobbinghandlung einen Nachteil erleidet. Meistens ist der Vorsatz darauf gerichtet, dass der Kollege aus der Abteilung verschwindet oder den Arbeitgeber wechselt. Durch Mobbing wird gern auch ein Rivale zermürbt, damit dieser Fehler begeht und bei einer Beförderung den Kürzeren zieht.

Zu IV. Eine allgemeine Persönlichkeitsverletzung liegt nach der Rechtsprechung dann vor, wenn der betroffene Arbeitnehmer durch das Mobbing in seiner Würde verletzt ist. Dieser Aspekt ist sehr einzelfallabhängig, man wird aber sagen können, dass eine allgemeine Persönlichkeitsverletzung dann vorliegt, wenn der gemobbte Arbeitnehmer sich durch die Handlungen wertlos oder in seinem Ehrgefühl herabgestuft fühlt.

Zu V. Nach der Rechtsprechung ist nicht jede Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wegen Mobblings schadensersatzpflichtig. Es muss eine so genannte schwere Persönlichkeitsverletzung vorliegen. Wenn etwa ein Arbeitnehmer wegen Mobblings oder Bossings einen Burn-out oder Nervenzusammenbruch erleidet oder wenn er wegen dieser oder anderer Krankheiten oder Symptome in ärztlicher Behandlung ist, wird eine schwere Persönlichkeitsverletzung wohl zu bejahen sein.

Arbeitnehmer-Tipp vom Fachanwalt: Sollten Sie in Ihrem Unternehmen das Gefühl haben, dass man Sie gezielt fertig macht, sollten Sie so schnell, wie möglich aktiv werden. Denn: Ein gemobbter Arbeitnehmer arbeitet selten mit voller Leistungsfähigkeit. Wenn Sie zu lange passiv bleiben, riskieren Sie Abmahnungen oder – sollte der Zustand andauern – eine verhaltensbedingte Kündigung wegen schlechter Arbeitsleistung. Sprechen Sie das Mobbing bei Ihrem Vorgesetzten an. Sie sollten auch frühzeitig mit einer Vertrauensperson und gegebenenfalls auch mit einem Rechtsanwalt oder Fachanwalt für Arbeitsrecht über die weitere Vorgehensweise sprechen.

7.10.2011

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Brederick, Fachanwalt für Arbeitsrecht und von Dr. Attila Fodor, Rechtsanwalt, Essen

Brederick Willkomm Rechtsanwälte, Essen und Berlin

Ihr kompetenter Fachanwalt für Kündigungsschutzklagen und Arbeitnehmervertretung in Essen, im Raum Rhein-Ruhr und in Berlin

fachanwalt@arbeitsrechtler-essen.com

Essen: Ruhrallee 185, 45136 Essen
(Büopark Ruhrallee, Bus 154 und 155, Haltestelle Hohefuhstraße)

Tel. 0201-4532 00 40

Mail: Fachanwalt@Arbeitsrechtler-essen.com

Berlin-Charlottenburg: Kurfürstendamm 216 (Ecke Fasanenstraße), 10719 Berlin

(U-Bahnhof Uhlandstraße, S- und U-Bahnhof Zoologischer Garten)

Tel. 030-4000 4999

Alles zum Arbeitsrecht: www.arbeitsrechtler-essen.com

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte

Angebote für Arbeitnehmer:

- Vertretung gekündigter Arbeitnehmer
- Kündigungsschutzklagen
- Außergerichtliche und gerichtliche Verhandlungen über Abfindungssummen
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall ihrer Versetzung
- Beratung von Arbeitnehmern bei Änderungskündigungen
- Änderungsschutzklagen
- Vertretung von Arbeitnehmern in Statussachen (Problem der sogenannten „Scheinselbstständigkeit“)
- Statusklagen
- Vertretung von Arbeitnehmern bei allen Fragen des Arbeitsentgelts
- Beratung von Arbeitnehmern bei Aufhebungsverträgen
- Beratung von Arbeitnehmern bei Abwicklungsvereinbarungen
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall einer Abmahnung
- Beratung zur rechtlichen Wirkung von Arbeitsvertragsklauseln
- Allgemeine Arbeitsvertragsberatung
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall von Mobbing oder Bossing
- Beratung von Arbeitnehmern bei der Formulierung von Zeugnissen
- Zeugnisklagen
- Beratung von Handelsvertretern
- Provisionsklagen
- Deutschlandweite Vertretung von Arbeitnehmern in allen Prozessen vor den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten, in Berufungssachen vor allen Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

Portrait

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.

News-ID: 598514 • Views: 4710 (Stand: 14.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/598514/Wann-liegt-nach-der-Rechtsprechung-Mobbing-oder-Bossing-vor.html>