

Schmerzensgeld wegen Mobbing

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (AZ: 2 Ta 12/04)

Physische und vor allem psychische Belastungen unter Mitarbeitern sind häufig. Quelle zahlreicher Erkrankungen der Arbeitnehmer. Der dadurch ausgelöste jährliche Produktionsausfall in Deutschland soll nach einschlägigen Schätzungen bei etwa 12,5 Mrd. EURO liegen. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht umfasst der Begriff "Mobbing" eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Arbeitnehmern oder zwischen ihnen und den Vorgesetzten bei der jemand systematisch und oft über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel oder dem Ergebnis des Ausstoßes aus der Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Für den Arbeitgeber besteht die Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis das Opfer derartiger Belästigungen und Attacken zu schützen und allgemein für ein ausgeglichenes Betriebsklima zu sorgen. Eine Klage gegen den Arbeitgeber ist möglich, wenn er diesen Verpflichtungen nicht nachkommt.

In begründeten Fällen kann der Gemobbte auch mit Erfolg die Zahlung von Schmerzensgeld verlangen. In einem vom LAG Rheinland-Pfalz jetzt entschiedenen Fall waren die von einer ausgeschiedenen Mitarbeiterin gestellten Forderungen dann aber doch so sehr überzogen, dass sie vom Gericht abgelehnt wurden. Die Assistentin der Vertriebsleitung war nach nur 1-jähriger Beschäftigungsdauer bereits mit einer Abfindung in Höhe von 6.000 EURO ausgeschieden. Rund acht Monate nach Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens berief sie sich dann auf Mobbing und hatte sowohl die Firma als auch ihren damaligen Vorgesetzten auf Zahlung von 4.000 EURO Schmerzensgeld verklagt.

Mitgeteilt von Dr. Martin Krüger, Fachanwalt für Arbeits- und Versicherungsrecht, Heilbronn.



0800 / 3 222 444
(K O S T E N L O S A N R U F E N)

www.anwalt-auswahl.de