



Update Rechtsprechung Arbeitsrecht IV

12. November 2025



Ogletree
Deakins

Ogletree
Deakins

Atlanta / Austin / Berlin / Birmingham / Boston / Charleston / Charlotte / Chicago / Cleveland / Columbia / Dallas / Denver / Detroit (Metro) / Greenville / Houston / Indianapolis / Kansas City / Las Vegas / London
Los Angeles / Memphis / Mexico City / Miami / Milwaukee / Minneapolis / Montreal / Morristown / Nashville / New Orleans / New York City / Oklahoma City / Orange County / Paris / Philadelphia / Phoenix
Pittsburgh / Portland (ME) / Portland (OR) / Raleigh / Richmond / Sacramento / San Antonio / San Diego / San Francisco / Seattle / St. Louis / St. Thomas / Stamford / Tampa / Toronto / Torrance / Tucson / Washington, D.C.



Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt/ Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

I.

LAG Niedersachsen vom 13.8.2025 2 SLa 735/24

„Du sollst nicht lügen“: Fristlose Kündigung wegen (versuchten) Prozessbetrugs

II.

LAG Hamburg, Urteil vom 14.7.2025 – 4 SLa 26/24

Einwurf-Einschreiben – Kein Anscheinsbeweis für tatsächlichen Zugang

III.

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.3.2025 – 9 Sa 4/25

Urlaubsabgeltungsanspruch bei rechtshängiger Kündigungsschutzklage –
Aussetzung wegen Voreiligkeit

IV.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.8.2025 – 1 Sa 104/25

Nachschieben von Kündigungsgründen

V.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24.6.2025 – 5 SLa 20/25

Kein Schmerzensgeld wegen Mobbing

I. LAG Niedersachsen vom 13.8.2025 2 SLa 735/24

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2016 beschäftigt.

Im März 2023 wurde dem Kläger ein Arbeitsvertragsentwurf übermittelt, der eine Bonuszahlung vorsieht, jedoch nicht unterzeichnet wurde.

Ende 2023 wurden im Rahmen einer Inventur Unregelmäßigkeiten festgestellt und es bestand der Verdacht auf Schwarzgeldgeschäfte. Im Januar 2024 wurde das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt.

Hiergegen legte der Kläger Kündigungsschutzklage ein.

I. LAG Niedersachsen vom 13.8.2025 2 SLa 735/24

Sachverhalt

Im Rahmen dieser reichte der Kläger, zur Begründung eines ebenfalls geltend gemachten Anspruchs auf Zahlung eines Bonus, ein als „**Arbeitsvertrag**“ (vom **15.1.2016**) bezeichnetes Beweismittel vor, dass hinsichtlich des Bonus vom Vertragsentwurf der Beklagten aus März 2023 abwich. Er behauptete, man habe sich auf diesen Vertrag geeinigt.

Im unmittelbaren Nachgang kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Das ArbG entschied, dass die außerordentliche Kündigung vom 21.2.2024 mangels wichtigen Grundes unwirksam sei.

Gegen das Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt.

I. LAG Niedersachsen vom 13.8.2025 2 SLa 735/24

Problemstellung(en)

- Rechtfertigt eine „Lüge“ im Gerichtsprozess eine Kündigung?
- Was ist eine angreifbare Unwahrheit und an welcher Stelle muss man nicht zwingend die Wahrheit sagen?
- Welche Reaktionsmöglichkeiten hätte der Arbeitgeber in diesem Fall noch gehabt?

I. LAG Niedersachsen vom 13.8.2025 2 SLa 735/24

Entscheidung

Das LAG hat der Berufung in den hier maßgeblichen Punkten stattgegeben.

- Die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 21.2.2024 war wirksam.
- Der Kläger habe einen versuchten Prozessbetrug begangen. Dies sei geeignet, den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung zu rechtfertigen.
- Unter Bezugnahme auf die insoweit einschlägige höchstrichterliche Rechtsprechung hat das LAG herausgearbeitet, dass der Kläger bewusst wahrheitswidrig ein als „Arbeitsvertrag“ gekennzeichnetes Schriftstück als Beweismittel zur Klage eingereicht habe. Hiermit habe er das Ziel verfolgt, sich einen Vorteil hinsichtlich des geltend gemachten Anspruchs auf Zahlung eines Bonus zu verschaffen.

I. LAG Niedersachsen vom 13.8.2025 2 SLa 735/24

Entscheidung

- Durch die Geltendmachung des Anspruchs und den Verweis auf das beigefügte Dokument habe der Kläger den Abschluss eines Arbeitsvertrages in der von ihm vorgelegten Fassung behauptet. Tatsächlich sei ein solcher aber nie zustande gekommen. Insoweit habe der Kläger über Tatsachen getäuscht.
- Dies sei auch vorsätzlich erfolgt. Der Kläger habe durch sein Vorbringen im Prozess selbst zu erkennen gegeben, dass er die Unrichtigkeit und Unvollständigkeit seines Vortrages kannte. Insoweit verwies das LAG insbesondere darauf, dass der Kläger selbst eingeräumt habe, dass es keine Einigung über sämtliche Ansprüche gegeben, er gleichzeitig seine Behauptung eines Vertragsschlusses jedoch aufrechterhalten habe.
- Einer vorherigen Abmahnung hat es nach dem LAG nicht bedurft, da es sich im Falle eines vorsätzlichen Verstoßes gegen die prozessuale Wahrheitspflicht, um eine schwerwiegende Pflichtverletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflichten handele. Durch den versuchten Prozessbetrug habe der Kläger das Vertrauen in seine Redlichkeit zerstört. Das seit acht Jahren bestehende, beanstandungsfreie Arbeitsverhältnis trete im Rahmen einer Interessenabwägung hinter dem Beendigungsinteresse der Beklagten zurück.

I. LAG Niedersachsen vom 13.8.2025 2 SLa 735/24

Sonstiges

Darüber hinaus hätte der Arbeitgeber einen sog. Auflösungsantrag in Betracht ziehen können....

§ 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts, Abfindung des Arbeitnehmers

(1) Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

II. LAG Hamburg, Urteil vom 14.7.2025 – 4 SLa 26/24

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch eine auf krankheitsbedingte Gründe gestützte ordentliche Kündigung der Bekl. Aufgrund diverser Fehlzeiten über mehrere Jahre hat die Bekl. den Kl. mehrfach zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) eingeladen.

Ob dem Kl. per Einwurf-Einschreiben eine Einladung der Bekl. vom 11.10.2023 zu der Teilnahme an einem neuen bEM zugegangen ist, ist streitig.

Der Kl. behauptet, die Einladung vom 11.10.2023 habe er nicht erhalten. Einwurf-Einschreiben werden von der Deutschen Post prioritär befördert und in der Regel am nächsten Werktag ausgeliefert. Nach den (neuen) Anweisungen der Deutschen Post ist bei der Zustellung von Einwurf-Einschreiben folgendes Verfahren einzuhalten:

II. LAG Hamburg, Urteil vom 14.7.2025 – 4 SLa 26/24

Sachverhalt

- Der Zusteller dokumentiert die Auslieferung ausschließlich über seinen Scanner.
- Am Zustellort angekommen, steht er vor dem Hausbriefkasten des Empfängers und vergewissert sich, dass der Name des Empfängers an seinem Hausbriefkasten steht.
- Dann scannt er die Einlieferungsnummer des Einschreibens (Strichcode auf dem Aufkleber auf der Sendung, den der Absender aufgeklebt hatte) mit seinem Scanner.
- Die Einlieferungsnummer wird durch das Scannen im Scannersystem hinterlegt. Sodann unterschreibt der Zusteller auf dem Eingabefeld des Scanners mit seiner Unterschrift und dokumentiert so diesen Vorgang.
- Das Datum wird automatisch im System hinterlegt.
- Der Zusteller beendet den Systemvorgang im Scanner und wirft den Brief anschließend in den Hausbriefkasten.
- Die Daten werden sofort vom Scanner in das Trackingsystem der Deutschen Post übertragen

II. LAG Hamburg, Urteil vom 14.7.2025 – 4 SLa 26/24

Problemstellung(en)

Warum ist so wichtig, ob BEM angeboten wurde? Wie wirkt sich das aus?

Was besagt § 623 BGB und kann man in Textform kündigen?

Wer kann unterzeichnen und was bedeutet § 174 BGB, bzw. die sog. Zurückweisung?

Welche Möglichkeiten der nachweisbaren Zustellung von Kündigungen verbleiben demnach?

II. LAG Hamburg, Urteil vom 14.7.2025 – 4 SLa 26/24

Entscheidung

Das ArbG hat der Kündigungsschutzklage des Kl. stattgegeben, da die Bekl. dafür beweisfällig geblieben sei, dass sie dem Kl. mit Schreiben vom 11.10.2023 die Teilnahme an einem bEM angeboten habe. Die Kündigung war somit jedenfalls nicht das mildeste Mittel, weshalb es auf die weiteren Voraussetzungen der Wirksamkeit der Kündigung nicht ankomme.

Das LAG hat die Berufung der Bekl. zurückgewiesen. Zwar liege im konkreten Fall eine negative Gesundheitsprognose (erste Stufe) vor. Auch führe diese zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen (zweite Stufe). Allerdings erweise sich die Kündigung als unverhältnismäßig (dritte Stufe).

- Der Arbeitgeber sei gem. § 167 Abs. 1 S. 1 SGB IX zur Durchführung eines bEM verpflichtet, dieser Verpflichtung aber nicht nachgekommen.
- Der Arbeitgeber habe gem. § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX grundsätzlich ein neues bEM durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines bEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig war. Auf das Bestreiten des Kl. habe die darlegungs- und beweisbelastete Bekl. nicht den Zugang des Einladungsschreibens nachweisen können.

II. LAG Hamburg, Urteil vom 14.7.2025 – 4 SLa 26/24

Entscheidung

- Für den Zugang streite insbesondere nicht (mehr) der Beweis des ersten Anscheins. In der Vergangenheit habe der überwiegende Teil der Rechtsprechung dies zwar angenommen. Inzwischen scanne der Postangestellte die Einlieferungsnummer allerdings vor Einlage des Einschreibens in den Briefkasten. Insofern sei das Abscannen des Strichcodes bereits dann möglich, wenn der Postangestellte noch weitere Sendungen in der Hand halte, was die Gefahr eines Fehlwurfs erhöhe.
- Zudem bliebe unklar, welcher konkrete Geschehensablauf überhaupt dokumentiert werde. Weder die Adresse noch die Uhrzeit der Zustellung ließen sich dem Zustellbeleg entnehmen. Auch welche Adresse auf der Sendung als Empfängeradresse angebracht war, ließe sich dem Dokumentationssystem nicht entnehmen.
- Zudem seien als Empfangsbestätigung zwei Zustellvarianten angegeben, nämlich die Übergabe an den Empfangsberechtigten und das Einlegen in dessen Empfangsvorrichtung. Angesichts dessen bleibe unklar, ob der Empfänger zu entkräften habe, dass die Sendung in seinen Briefkasten eingelegt wurde oder sie einem Empfangsberechtigten übergeben wurde.

II. LAG Hamburg, Urteil vom 14.7.2025 – 4 SLa 26/24

Fazit

- Einschreiben der Post nimmt man nur, wenn man mit Risiken leben kann.
- Alternativen?
 - persönliche Übergabe
 - Bote mit Protokoll
 - Zustellung per Gerichtsvollzieher (wenn man Zeit hat).

III. LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.3.2025 – 9 Sa 4/25

Sachverhalt

Der Rechtsstreit betrifft die Abgeltung von 36 Urlaubstagen aus den Jahren 2021 und 2023.

Der Kläger war seit 01.05.2021 als technischer Betriebsleiter bei der Beklagten beschäftigt und ist einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

Nach zunächst unwirksamer Kündigung mangels Beteiligung des Integrationsamtes wurde das Arbeitsverhältnis nach Zustimmung des Integrationsamtes zum 31.01.2024 beendet. Das Arbeitsgericht Karlsruhe löste das Arbeitsverhältnis gegen Sozialabfindung zum 31.01.2024 auf.

Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Vertrag vom 01.04.2021 zugrunde mit einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit für Ansprüche in Textform, ausgenommen unverzichtbare Ansprüche (insb. Mindestlohn).

Der Kläger verlangte die Abgeltung von 30 Urlaubstagen (2023) und 6 Resturlaubstagen (2021) sowie ein qualifiziertes Arbeitszeugnis und eine Arbeitsbescheinigung. Mit Klage vom 21./22.05.2024 begehrt er 8.141,54 EUR brutto Urlaubsabgeltung plus Zinsen seit 01.02.2024 und die genannten Bescheinigungen.

III. LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.3.2025 – 9 Sa 4/25

Sachverhalt

Der Kläger stützt sich darauf, dass mit der arbeitgeberseitigen Beendigung zum 31.01.2024 Urlaubsabgeltung für die offenen Tage zu zahlen sei und Ausschlussfristen trotz Kündigungsschutzklage nicht außer Kraft treten.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung und beruft sich auf Verfall der Ansprüche aufgrund der vertraglichen Ausschlussfristen; zudem seien nach § 5 des Arbeitsvertrags höchstens 23 Tage abzugelten.

III. LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.3.2025 – 9 Sa 4/25

Problemstellung(en)

- Kann Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis verfallen?
- Wie lange müssen Arbeitgeber daher - nach Beendigung - Ansprüche auf Urlaubsabgeltung befürchten?
- Was ist der Unterschied zwischen Urlaub und Urlaubsabgeltung? Worauf ist der jeweilige Anspruch gerichtet?
- Können Ausschlussfristen Urlaub verfallen lassen, was gilt bzgl. Urlaubsabgeltung?
- Sollte man etwa bestehenden Urlaub nach einer Kündigung abgelden?

III. LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.3.2025 – 9 Sa 4/25

Entscheidung

Das Gericht hat entschieden, den Rechtsstreit über die Urlaubsabgeltung bis zum Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens auszusetzen.

Das Arbeitsgericht wies die Klage auf Urlaubsabgeltung ab, da die vertragliche Ausschlussfrist nicht eingehalten wurde.

Der Kläger legte Berufung ein und argumentierte, die Ausschlussklausel sei unwirksam und der Urlaubsabgeltungsanspruch bestehe unabhängig von der Kündigungsschutzklage.

Das Berufungsgericht entschied

- der Urlaubsabgeltungsanspruch entstehe erst mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird daher bis zur Klärung der Kündigungsschutzklage ausgesetzt
- Zudem sei die vertragliche Ausschlussfrist unwirksam, da sie die Haftung wegen vorsätzlicher Schädigung nicht umfassend ausnimmt.

III. LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14.3.2025 – 9 Sa 4/25

Fazit

Urlaub sollte erst abgegolten werden, wenn das Arbeitsverhältnis rechtssicher beendet ist, nicht vor Ende/Abschluss eines Kündigungsschutzprozesses.

Die Ausschlussfrist im Hinblick auf die Urlaubsabgeltung kann auch erst zu laufen beginnen, wenn der Kündigungsschutzprozess rechtssicher beendet ist.

IV. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.8.2025 – 1 Sa 104/25

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war unter anderem Teil der Werksfeuerwehr der Beklagten. Über den Lautsprecher des Gerätewagens verkündete er während seiner Pause in einer zweiminütigen „Traueransprache“ den Tod seines tatsächlich nicht verstorbenen Kollegen und ließ sich dabei filmen.

Das Video lud der Kläger in eine WhatsApp-Gruppe mit mehreren Kollegen hoch, der auch der betroffene Kollege angehörte. Letzterer ordnete das Video in seiner Reaktion als Scherz ein und reagierte amüsiert. Als die Geschäftsführung der Beklagten von dem Vorfall erfuhr, führte sie Gespräche mit dem Kläger und dem betroffenen Kollegen.

Anschließend hörte sie den Betriebsrat zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers aufgrund einer schwerwiegenden ehrverletzenden Äußerung an und sprach später die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung aus.

IV. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.8.2025 – 1 Sa 104/25

Sachverhalt

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger zur Erstellung des Videos den Gerätewagen der Werksfeuerwehr umgeparkt und dadurch die Einsatzbereitschaft der Werksfeuerwehr gefährdet hat oder nicht.

Jedenfalls hat die Beklagte diesen Umstand nicht zum Gegenstand der Betriebsratsanhörung gemacht. Nach der Behauptung der Beklagten hätten jedoch zwei Mitglieder des Betriebsrats aus anderen Gründen von dem Umparken gewusst.

Das ArbG gab der Kündigungsschutzlage statt.

IV. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.8.2025 – 1 Sa 104/25

Problemstellung(en)

- Was muss ich dem BR in der BR Anhörung mitteilen?
- Was bedeutet Nachschieben von Gründen?
- Kann ich private whatsapp Nachrichten als Kündigungsgrund verwenden?

IV. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.8.2025 – 1 Sa 104/25

Entscheidung

Das LAG wies die Berufung der Beklagten zurück. Die Kündigung sei unwirksam.

- Der Inhalt des Videos stelle eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dar. Der betroffene Kollege werde ausgegrenzt und sein sozialer Geltungsanspruch in Abrede gestellt. Ob die Aussagen in dem Video strafrechtlich relevant seien, spiele für die arbeitsrechtliche Bewertung keine Rolle. Die Reaktion des betroffenen Kollegen ändere daran nichts.
- Bei der Bewertung des Kündigungsgrundes habe außer Betracht zu bleiben, ob der Kläger zur Erstellung des Videos den Gerätewagen umgeparkt habe oder nicht. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 BetrVG alle Gründe mitzuteilen, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluss maßgebend sind. Er kann in den Kündigungsschutzprozess keine Gründe nachschieben, die er dem Betriebsrat nicht mitgeteilt hat. Möglich ist jedoch, dass der Arbeitgeber die dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe im Prozess weiter erläutert und konkretisiert, ohne dass dies den Kündigungssachverhalt wesentlich verändert

IV. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.8.2025 – 1 Sa 104/25

Entscheidung

- Beim Umparken des Gerätewagens handle es sich aber um eine eigenständige Pflichtverletzung und nicht um eine Konkretisierung der dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe. Diesen Vorgang habe die Beklagte nicht zum Gegenstand der Betriebsratsanhörung gemacht. Das Umparken sei auch nicht deshalb berücksichtigungsfähig, weil dem Betriebsrat bereits bekannte Umstände nicht erneut mitgeteilt werden müssen. Dies beziehe sich allein auf Umstände im Zusammenhang mit dem mitgeteilten Kündigungsgrund, nicht auf weitere selbstständige Kündigungsgründe. Es könne daher dahinstehen, ob einzelne Mitglieder des Betriebsrats von einem Umparken Kenntnis hatten. Nach der berücksichtigungsfähigen Tatsachengrundlage wiege die Pflichtverletzung des Klägers nicht besonders schwer, unter anderem da keine außerhalb der WhatsApp-Gruppe stehenden Personen die Erstellung oder den Inhalt des Videos mitbekommen haben.
- Für die außerordentliche Kündigung liege daher kein wichtiger Grund iSd § 626 Abs. 1 BGB vor.
- Die ordentliche Kündigung scheitere an einer fehlenden vorherigen Abmahnung.

IV. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.8.2025 – 1 Sa 104/25

Fazit

Selbst wenn dem Betriebsrat Tatsachen bekannt gewesen sein sollte, scheidet ein Nachschieben dieses Kündigungsgrundes im Kündigungsschutzprozess aus, wenn dem Betriebsrat nicht mitgeteilt wurde, dass – auch auf diesen selbständigen – Kündigungssachverhalt die Kündigung gestützt werden soll.

Im konkreten Fall konnte der Inhalt der WhatsApp für eine Kündigung herangezogen werden, weil das Video im Arbeitsverhältnis produziert wurde. Aber auch private WhatsApp Nachrichten in einer größeren Gruppe können trotz außerdienstlichen Verhaltens für eine Kündigung relevant werden, wenn der Inhalt schwerwiegend ist (schwere Beleidigung, unerträgliche Äußerungen, etc.) und man aufgrund der Größe der Gruppe nicht damit rechnen kann, dass der Inhalt nicht weitergegeben wird.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24.6.2025 – 5 SLa 20/25

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Entschädigung wegen eines geltend gemachten Gesundheitsschadens aufgrund von Mobbing.

Die Klägerin war seit dem 1.10.2021 bei der Beklagten beschäftigt. Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit nahm sie ihre Tätigkeit bei der Beklagten wieder auf. Sodann kam es zu Auseinandersetzungen und Meinungsverschiedenheiten zwischen der Klägerin und ihren Kollegen bzw. ihrer Stationsleitung, auf welche die Klägerin ihren Schmerzensgeldanspruch stützt.

Nach Angabe der Klägerin habe sich die Stationsleitung der Klägerin unter anderem geweigert, ihren Vornamen korrekt zu schreiben und sie sei von verschiedenen Kollegen regelmäßig nicht begrüßt worden. Die Klägerin machte geltend, aufgrund des Mobblings unter anderem an Hautausschlägen und Schlafstörungen gelitten zu haben.

Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin die Zahlung eines Schmerzensgeldes iHv 30.000 EUR. Das ArbG wies die Klage ab.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24.6.2025 – 5 SLa 20/25

Problemstellung

- Was ist Mobbing?
- Was hat der Arbeitgeber zu veranlassen? Welche Risiken treffen den Arbeitgeber?

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24.6.2025 – 5 SLa 20/25

Entscheidung

Das LAG wies die Berufung der Klägerin zurück.

Ihr stünden weder vertragliche noch deliktische Ansprüche auf Zahlung einer billigen Entschädigung in Geld zu.

Zwar treffe den Arbeitgeber die Pflicht, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, wobei er grds. auch für Pflichtverletzungen durch seine Erfüllungsgehilfen hafte. Eine solche setze jedoch voraus, dass durch objektiv vorwerfbares Verhalten ein durch Einschüchterung, Anfeindung oder Herabwürdigung geprägtes Arbeitsumfeld geschaffen werde. Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit stelle eine rechtswidrige und vorwerfbare Verletzung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers dar.

Die Klägerin trage die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen. Dieser sei sie nicht nachgekommen.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24.6.2025 – 5 SLa 20/25

Entscheidung

Die von der Klägerin herangezogenen Verhaltensweisen stellten weder bei einer Einzelbetrachtung noch in der Gesamtschau eine Rechtsverletzung dar.

Es handele sich um typische anlassbezogene Arbeitsplatzkonflikte, die aus Missverständnissen oder Meinungsverschiedenheiten über die zu leistenden Arbeiten herrührten und zum Großteil das Arbeitsverhalten der Klägerin, nicht aber ihre Person beträfen. Ein systematisches Vorgehen von Vorgesetzten und Kollegen, das darauf abziele oder bewirke, die Klägerin psychisch zu beeinträchtigen, sie zu erniedrigen oder herabzuwürdigen, liege nicht vor.

Es sei in einem Arbeitsverhältnis grds. zulässig, Kritik zu äußern, solange diese nicht dazu diene, unterstellte Mitarbeiter systematisch zu verunsichern und zu erniedrigen. Es sei nicht ersichtlich, dass die Klägerin eingeschüchtert, gekränkt, gedemütigt oder im Team isoliert werden solle. Das wiederholt bewusste Falschschreiben des Namens eines Beschäftigten könne zwar grds. ein Mittel sein, ihn herabzuwürdigen und verächtlich zu machen. Die Klägerin habe allerdings nicht dargelegt, wann und wer ihren Vornamen nicht nur aus Unachtsamkeit, sondern bewusst falsch geschrieben habe.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24.6.2025 – 5 SLa 20/25

Fazit

Ruhe Bewahren!

Die Anforderungen an den Arbeitgeber sind hoch



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



martin.roemermann@ogletree.com



+49 30 862030 137

Ogletree
Deakins



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



daniela.schumann@ogletree.com



+49 30 862030 131

