



© 2024, Ogletree Deakins International LLP

Update Rechtsprechung Arbeitsrecht II

2024



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



Stephan Makowka

Rechtsanwalt
Senior Associate

I.

BAG Urt. v. 07. Februar 2024 – 5 AZR 177/23

Annahmeverzugslohn im Kündigungsschutzprozess

II.

LAG SH Urt. v. 18. Oktober 2023 – 3 Sa 81/23

Angemessene Probezeit während einer Befristung zur Erprobung

III.

BAG Beschl. v. 17. Oktober 2023 – 1 ABR 24/22

Verbot privater Handynutzung am Arbeitsplatz

IV.

LAG MV Urt. v. 28. September 2023 – 5 Sa 15/23

Gehaltsrückforderung wegen nicht erbrachter Arbeitsleistung

V.

LAG SH Urt. v. 11. Oktober 2023 – 6 Sa 48/23

Behauptetes Mobbing durch Kolleginnen

I. BAG Urt. v. 07. Februar 2024 – 5 AZR 177/23

Sachverhalt

Der Kläger ist seit 33 Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Er wurde Ende 2017 gekündigt, gewann das Kündigungsschutzverfahren in zweiter Instanz im Jahr 2020 und setzte seine Weiterbeschäftigung im Wege der Zwangsvollstreckung durch. Für die Jahre 2018 bis 2020 verlangt er von der Beklagten Vergütung aus Annahmeverzug.

Im Mittelpunkt des Rechtsstreits stand die Frage, ob der Kläger während der Dauer des Kündigungsschutzprozesses eine zumutbare Arbeit „böswillig“ nicht angenommen hatte (§ 11 Abs. 2 KSchG). Gegenüber der Agentur für Arbeit hatte er nämlich erklärt, er werde sich notfalls bewerben, potenziellen Arbeitgebern aber seine Situation schildern und ihnen schon vor einem möglichen Vorstellungsgespräch mitteilen, dass er wieder bei seinem alten Arbeitgeber arbeiten wolle. Das Arbeitsamt unterbreitete ihm daraufhin keine Stellenangebote.

I. BAG Urt. v. 07. Februar 2024 – 5 AZR 177/23

Problemstellung

Was ist Annahmeverzug?

Was ist böswillig unterlassener Verdienst?

Wann müssen sich Arbeitnehmer einen böswillig unterlassenen Verdienst anrechnen lassen?

Wie können Arbeitgeber das taktisch verwenden.

I. BAG Urt. v. 07. Februar 2024 – 5 AZR 177/23

Entscheidung

Das LAG Baden-Württemberg hatte dem Kläger zunächst Recht gegeben und einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn bejaht. Ist eine Kündigungsschutzklage erfolgreich, gilt das Arbeitsverhältnis über den Kündigungstermin hinaus als fortbestehend und muss vom Arbeitgeber vergütet werden, auch wenn der Gekündigte nicht gearbeitet hat. Denn der Arbeitgeber gerät automatisch in Annahmeverzug, weil der Gekündigte mit der Klage zum Ausdruck bringt, dass er arbeiten will, der Arbeitgeber aber mit der Kündigung zum Ausdruck bringt, dass er das Arbeitsverhältnis als beendet ansieht, also die Annahme der Arbeitsleistung verweigert.

Dieser Schwebezustand kann sich über mehrere Jahre hinziehen. Daher sieht das Gesetz vor, dass sich der Gekündigte auf den Annahmeverzugslohn des alten Arbeitgebers das anrechnen lassen muss, was er in der Zwischenzeit anderweitig verdient hat oder hätte verdienen können, wenn er dies nicht böswillig unterlassen hätte. Böswillig ist nach der Rechtsprechung auch, wenn der Gekündigte vorsätzlich verhindert, dass ihm eine zumutbare Arbeit überhaupt angeboten wird.

I. BAG Urt. v. 07. Februar 2024 – 5 AZR 177/23

Entscheidung

Ein ebensolches böswilliges Unterlassen sah das LAG Baden-Württemberg im Verhalten des Klägers jedoch nicht.

Der Kläger genieße eine Art Vertrauensschutz in die Art und Weise, wie die Agentur für Arbeit mit dem Fall umgegangen sei. Vereinbart die Agentur für Arbeit mit einem gekündigten Arbeitnehmer, ihm bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses keine Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten, ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, gleichwohl auf entsprechenden Vermittlungsvorschlägen zu bestehen.

I. BAG Urt. v. 07. Februar 2024 – 5 AZR 177/23

Entscheidung

Dem tritt das BAG in seiner Entscheidung nun deutlich entgegen. Das LAG habe zu formalistisch auf einen nicht gegebenen Vertrauenstatbestand abgestellt. Der Kläger habe nicht darauf vertrauen dürfen, dass die Agentur für Arbeit richtig handle und seine Arbeitslosmeldung ausreiche. Das Gericht habe nicht berücksichtigt, dass es dem Kläger bei lebensnaher Betrachtung gerade darauf angekommen sei, dass ihm eine zumutbare Arbeit gar nicht erst angeboten werden konnte. Soweit der Kläger eigene Bewerbungsbemühungen vorgetragen habe, seien diese ebenso wie eine aufgenommene geringfügige Beschäftigung zu gering gewesen. Denn auch das Unterlassen einer anderweitigen Erwerbstätigkeit könne böswillig sein, wenn sich der Arbeitnehmer bewusst mit einer zu geringen Entlohnung zufrieden gebe.

Dem stehe auch nicht entgegen, dass die Agentur für Arbeit die Bemühungen des Klägers als ausreichend angesehen habe. Die Bösgläubigkeit scheide nicht schon deshalb aus, weil das Jobcenter keine höheren Anforderungen an den Kläger gestellt habe. Vielmehr sei das Maß der erforderlichen Bemühungen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls unabhängig von den sozialrechtlichen Handlungspflichten des gekündigten Arbeitnehmers zu bestimmen.

II. LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 18. Oktober 2023 – 3 Sa 81/23 (AuA 4/24, S. 52)

Sachverhalt

Will sich der Arbeitgeber das Recht vorbehalten, das Arbeitsverhältnis vor dem vereinbarten Ende der Befristung durch ordentliche Kündigung zu beenden, muss dies einzelvertraglich vereinbart werden. Dabei ist darauf zu achten, dass zur Verkürzung der Kündigungsfrist eine Probezeitklausel aufgenommen wird. Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, muss diese nach § 15 Abs. 3 TzBfG in einem angemessenen Verhältnis zur vorgesehenen Dauer der Befristung und zur Art der Tätigkeit stehen.

In diesem Fall hatten die Parteien eine Probezeitbefristung von sechs Monaten vereinbart. Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt werden sollte, sollte es als unbefristetes Arbeitsverhältnis gelten. Während der sechsmonatigen Probezeit sollte das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Probezeitklausel mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden können. Die Parteien stritten über die Wirksamkeit der Probezeitklausel.

II. LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 18. Oktober 2023 – 3 Sa 81/23 (AuA 4/24, S. 52)

Problemstellung

Ist ein befristetes Verhältnis ohne besondere Vereinbarung ordentlich kündbar?

Kann in einem befristeten Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart werden?

Wie lange darf die etwaige Erprobung im befristeten Arbeitsverhältnis dauern?

Was ist die Rechtsfolge beim Verstoß gegen diese Regelung?

II. LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 18. Oktober 2023 – 3 Sa 81/23 (AuA 4/24, S. 52)

Entscheidung

Mit Urteil entschied das Gericht, dass eine Probezeit von maximal der Hälfte der Befristungsdauer stets als angemessen und damit wirksam anzusehen sei. Erst wenn diese Grenze überschritten werde, komme es auf die zweite gesetzliche Voraussetzung an. Eine Auseinandersetzung mit der Frage, ob die vereinbarte Dauer der Probezeit auch in einem angemessenen Verhältnis zur „Eigenart der Tätigkeit“ stehe, sei daher erst dann erforderlich, wenn die vereinbarte Probezeit mehr als 50 % der vorgesehenen Vertragsdauer umfasse.

Konkret bedeutet das: Die Hälfte der vertraglich vereinbarten Befristungsdauer als Probezeit zu vereinbaren, ist - bis zu einer Höchstdauer von 6 Monaten - immer angemessen im Sinne des Gesetzes und damit zulässig. In Ausnahmefällen kann aber auch eine Probezeit von mehr als 50% der Befristungsdauer angemessen sein, wenn die „Eigenart der Tätigkeit“ dies erfordert. In welchen Fällen eine solche längere Probezeit aufgrund der Art der Tätigkeit als angemessen anzusehen ist, hat das LAG Schleswig-Holstein in seiner Entscheidung allerdings offen gelassen.

II. LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 18. Oktober 2023 – 3 Sa 81/23 (AuA 4/24, S. 52)

Entscheidung

Ist die Probezeit entgegen § 15 Abs. 3 TzBfG zu lang bemessen, gilt die verkürzte Probezeitkündigungsfrist von zwei Wochen nach § 622 Abs. 3 BGB nicht mehr. Dies führt jedoch nicht dazu, dass der Arbeitnehmer einen besonderen Kündigungsschutz genießt. Die Regelungen des § 1 Abs. 1 KSchG werden durch eine unwirksame Probezeit nicht ausgehebelt. Das Kündigungsschutzgesetz findet erst nach Ablauf von sechs Monaten Anwendung.

Nicht unbeachtlich ist auch die Frage, ob das befristete Arbeitsverhältnis durch einen Verstoß gegen § 15 Abs. 3 TzBfG ordentlich unkündbar wird.

Haben die Parteien nicht ausdrücklich vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis trotz Befristung ordentlich gekündigt werden kann, ist die Antwort eindeutig: Das Arbeitsverhältnis kann dann vor Ablauf der Befristung nicht ordentlich gekündigt werden. Nach § 15 Abs. 4 TzBfG ist ein befristetes Arbeitsverhältnis nur dann ordentlich kündbar, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist.

III. BAG Beschl. v. 17. Oktober 2023 – 1 ABR 24/22 (AuA 3/24, S. 57)

Sachverhalt

Die Arbeitgeberin ist ein Automobilzulieferer und betreibt einen Produktionsbetrieb. Durch Aushang im Betrieb stellte die Arbeitgeberin eine „*Regelung zur Nutzung privater Mobiltelefone während der Arbeitszeit*“ auf, die neben einem generellen Verbot der Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit auch die Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Fall der Zuwiderhandlung enthielt. Der im Betrieb der Klägerin gebildete Betriebsrat sah sich daraufhin in seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verletzt und forderte die Arbeitgeberin auf, die Verbotsregelung unverzüglich zurückzunehmen. Da sich die Arbeitgeberin weigerte, die betriebliche Anweisung zurückzunehmen, beschloss der Betriebsrat, ein Beschlussverfahren einzuleiten.

Mit seinem Antrag begehrte der Betriebsrat die Unterlassung des Verbots. Er begründete dies damit, dass das Verbot nicht ohne seine Beteiligung hätte ausgesprochen werden dürfen. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen den Antrag jedoch als unbegründet zurück. Nach Auffassung der Instanzengerichte stand dem Betriebsrat hinsichtlich des Verbots der privaten Nutzung von Mobiltelefonen während der Arbeitszeit kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu. Gegen diese Entscheidungen richtete sich die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats.

III. BAG Beschl. v. 17. Oktober 2023 – 1 ABR 24/22 (AuA 3/24, S. 57)

Problemstellung

Besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einführung eines Verbots der Smartphonebenutzung am Arbeitsplatz?

Ist trotz eines etwaigen Verbots bei Zuwiderhandlung vor Kündigung eine Abmahnung notwendig?

III. BAG Beschl. v. 17. Oktober 2023 – 1 ABR 24/22 (AuA 3/24, S. 57)

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Rechtsauffassung der Vorinstanzen und verneinte ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Das Mitbestimmungsrecht erfasse zwar die allgemeine Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeitnehmer, soweit es ihr Zusammenleben und Zusammenwirken betreffe und damit einen Bezug zur Ordnung des Betriebs aufweise. Dieses sog. Ordnungsverhalten sei aber vom mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten zu unterscheiden.

III. BAG Beschl. v. 17. Oktober 2023 – 1 ABR 24/22 (AuA 3/24, S. 57)

Entscheidung

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts unterfällt das Smartphone-Verbot nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da es in erster Linie auf die Steuerung des Arbeitsverhaltens und nicht des Ordnungsverhaltens gerichtet sei. Das Verbot solle ein zügiges und konzentriertes Arbeiten der Beschäftigten sicherstellen, indem mögliche Ablenkungen durch die Nutzung von Smartphones unterbunden werden. Denn Smartphones verfügten über eine Vielzahl unterschiedlichster Funktionen, die aufgrund ihrer typischerweise nur kurzzeitigen Nutzung die Aufmerksamkeit der Beschäftigten binden und sie von der Arbeit abhalten oder zumindest ablenken könnten.

Die aktive Nutzung dieser Funktionen stelle eine erhebliche Ablenkung dar und rechtfertige insbesondere eine andere Bewertung als das Radiohören, das mangels Unterbrechung nicht zwangsläufig die Erledigung der Arbeit behindere. Aus diesem Grund hat das Bundesarbeitsgericht in einer älteren Entscheidung ein Radioverbot noch als mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten eingestuft.

IV. LAG Mecklenburg-Vorpommern Urt. v. 28. September 2023

– 5 Sa 15/23 (AuA 12/23, S. 57)

Sachverhalt

Die Beklagte betreibt eine Tagespflegeeinrichtung sowie eine Einrichtung für Betreutes Wohnen. Die Arbeitnehmerin war bei der Arbeitgeberin ab dem 01.12.2021 als Pflegedienstleitung und leitende Pflegefachkraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Die Arbeitnehmerin arbeitete teilweise im Homeoffice. Sie hatte ihre Arbeitszeit nach Arbeitsbeginn und Arbeitsende in eine vorgegebene Tabelle einzutragen. Zu den Aufgaben der Arbeitnehmerin gehörte insbesondere die Überarbeitung des Qualitätshandbuchs und anderer für das Pflegemanagement erforderlicher Unterlagen. Das Arbeitsverhältnis wurde ordentlich zum 31.05.2023 gekündigt.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitgeber von der Arbeitnehmerin die Rückzahlung des Arbeitsentgelts für 300,75 Arbeitsstunden (insgesamt 7.112,74 €). Dabei handelte es sich um Arbeitszeiten, die die Arbeitnehmerin in einer dafür vorgesehenen Tabelle als Home-Office-Zeiten angegeben hatte.

IV. LAG Mecklenburg-Vorpommern Urt. v. 28. September 2023

– 5 Sa 15/23 (AuA 12/23, S. 57)

Sachverhalt

Die Arbeitgeberin behauptete, dass die Angaben der Arbeitnehmerin zu den Home-Office-Zeiten falsch seien. Sie erklärte, dass die Arbeitnehmerin keine Änderungen an den Qualitätshandbüchern vorgenommen habe und dass es auch keine anderen Ausarbeitungen oder Arbeitsdokumente gegeben habe. Die Arbeitnehmerin habe bewusst und gewollt teilweise keine Arbeitsleistung im Home-Office erbracht und den Arbeitgeber wahrheitswidrig über die Fertigstellung des Qualitätshandbuchs getäuscht.

Die Arbeitnehmerin machte geltend, dass sie sehr wohl Arbeitsleistungen erbracht habe und legte dazu unter anderem E-Mails an Mitarbeiter des Arbeitgebers aus dem fraglichen Zeitraum vor. Die E-Mails enthielten verschiedene Word-Dokumente im Zusammenhang mit dem Qualitätshandbuch. Auch wenn sie den dienstlichen Laptop nicht benutzt habe, seien E-Mails mit dienstlichem Inhalt der Arbeitnehmerin aus dem fraglichen Zeitraum gefunden worden. Sie habe mit ihrem privaten Laptop gearbeitet, da eine andere Mitarbeiterin den dienstlichen Laptop benutzt habe. Außerdem habe sie während der angegebenen Zeiten unter anderem Bereitschaftsdienst geleistet.

IV. LAG Mecklenburg-Vorpommern Urt. v. 28. September 2023 – 5 Sa 15/23 (AuA 12/23, S. 57)

Problemstellung

Wann können Arbeitgeber Gehalt wegen Untätigkeit von Mitarbeitenden zurückfordern?

Wie ist die Darlegungs- und Beweislast verteilt?

IV. LAG Mecklenburg-Vorpommern Urt. v. 28. September 2023 – 5 Sa 15/23 (AuA 12/23, S. 57)

Entscheidung

Nachdem das erstinstanzliche Arbeitsgericht der Arbeitnehmerin ihre Vergütungsansprüche zugesprochen hatte, entschied nun auch das LAG, dass die Arbeitnehmerin für die streitgegenständliche Arbeitszeit im Home-Office Vergütung verlangen kann. Der Vergütungsanspruch ergebe sich aus dem Arbeitsvertrag, § 611a BGB.

Zur Begründung verweist das Gericht darauf, dass der Arbeitgeber im vorliegenden Fall nicht hinreichend dargelegt habe, dass die Arbeitnehmerin ihre Arbeitspflicht im Home-Office verletzt habe. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass und in welchem Umfang Arbeitnehmer ihrer Arbeitspflicht nicht nachgekommen sind. Im gerichtlichen Verfahren obliegt es dann den Arbeitnehmern, auf diesen Vortrag des Arbeitgebers substantiiert zu erwidern.

IV. LAG Mecklenburg-Vorpommern Urt. v. 28. September 2023

– 5 Sa 15/23 (AuA 12/23, S. 57)

Entscheidung

Vorliegend hat die Arbeitgeberin bereits nicht vorgetragen, in welchem Umfang die Arbeitnehmerin im Home-Office ihrer Arbeitspflicht nicht nachgekommen ist und keine Arbeitsleistung erbracht hat. Vielmehr stand für das Gericht aufgrund der vorgelegten E-Mails fest, dass die Arbeitnehmerin im Home-Office verschiedene Arbeitsleistungen erbracht hat.

Unerheblich sei auch, dass die Arbeitnehmerin keine vollständige und abschließend überarbeitete Fassung des Qualitätshandbuchs übermittelt habe. Daraus ergebe sich nicht, dass die Arbeitnehmerin, wie vom Arbeitgeber behauptet, überhaupt nicht im Home-Office gearbeitet habe. Auch die Frage, ob die Arbeitnehmerin die ihr übertragenen Arbeiten in der geforderten Zeit oder in dem geforderten Umfang erledigt habe sei unerheblich. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts genügt der Arbeitnehmer seiner Leistungspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet.

V. LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 11. Oktober 2023 – 6 Sa 48/23 (AuA 3/24, S. 60)

Sachverhalt

Die Klägerin, eine langjährige Zahnarzthelferin, verlangte von ihrem Arbeitgeber Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 40.000 Euro wegen Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts. Zuvor war ihr nach längerer Krankheit gekündigt worden, wogegen sie erfolglos geklagt hatte.

Vor dem Arbeitsgericht machte die Frau geltend, sie sei von ihren Kolleginnen aus Neid und Angst um den Arbeitsplatz systematisch schikaniert und gemobbt worden. Sie sei wegen ihrer Herkunft und ihres Glaubens gehänselt und lächerlich gemacht worden. Insbesondere nachdem sie sich aus gesundheitlichen Gründen gegen eine Corona-Impfung entschieden habe, sei sie häufig öffentlich diffamiert und demonstrativ ausgegrenzt worden. Dies habe bei ihr zu erheblichen gesundheitlichen Problemen wie erhöhtem Ruhezittern, massiven Magenbeschwerden und Depressionen geführt. Sie legte entsprechende ärztliche Atteste vor, die auf eine „*Mobbing-Konstellation*“ hinwiesen.

Der Arbeitgeber bestritt die Vorwürfe. Er habe von den behaupteten Mobbinghandlungen nichts gewusst und auch stets versucht Konflikte zu lösen.

V. LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 11. Oktober 2023 – 6 Sa 48/23 (AuA 3/24, S. 60)

Sachverhalt

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, da es keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers sah.

Etwaiges Verhalten der Kolleginnen sei ihm nicht zuzurechnen. Aus dem ärztlichen Attest ergebe sich kein Mobbingtatbestand. Auch einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konnten die Richter nicht erkennen.

V. LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 11. Oktober 2023 – 6 Sa 48/23 (AuA 3/24, S. 60)

Problemstellung

Was ist Mobbing?

Was ist ein Mobbingtagebuch?

Welche Schutz- und welche Gegenmechanismen kann sich der Arbeitgeber bedienen?

Welche Handlungspflichten können sich für Arbeitgeber ergeben und welche Risiken?

V. LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 11. Oktober 2023 – 6 Sa 48/23 (AuA 3/24, S. 60)

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein wies die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts als unbegründet zurück. Es bestätigte, dass der Klägerin weder eine Entschädigung wegen Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts noch nach dem AGG zustehe.

„*Mobbing*“ sei kein eigenständiger Rechtsbegriff, der unmittelbare Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber oder Arbeitskollegen begründe. Vielmehr müssten im Einzelfall konkrete Pflicht- oder Rechtsverletzungen geprüft und nachgewiesen werden, wenn ein Arbeitnehmer Ansprüche wegen Mobblings geltend macht. Gleichzeitig stellten die Richter jedoch fest, dass auch eine Gesamtbetrachtung des Verhaltens von Vorgesetzten oder Kollegen zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit führen könne, insbesondere wenn durch Einschüchterungen, Anfeindungen oder Beleidigungen die Würde des Arbeitnehmers verletzt werde.

V. LAG Schleswig-Holstein Urt. v. 11. Oktober 2023 – 6 Sa 48/23 (AuA 3/24, S. 60)

Entscheidung

Im konkreten Fall konnte die Arbeitnehmerin jedoch keine systematischen Mobbinghandlungen nachweisen, die einen Schadensersatzanspruch begründen würden. Der Arbeitgeber habe seine Fürsorge- und Schutzpflichten nicht verletzt, da er von den behaupteten Mobbinghandlungen nichts gewusst habe. Und selbst wenn ein ärztliches Attest „*mobbingtypische*“ Befunde ergeben hätte, fehle der Nachweis, dass diese Gesundheitsschäden unmittelbar durch das behauptete Mobbing verursacht worden seien.

Das LAG Schleswig-Holstein hat die Revision nicht zugelassen. Die Klägerin hat jedoch Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt. Das Verfahren könnte also wieder aufgenommen werden.



© 2024, Ogletree Deakins International LLP

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



martin.roemermann@ogletree.com



+49 30 862030 137

Ogletree
Deakins



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



stephan.makowka@ogletreedeakins.com



+49 30 862030 136

