



**LAG Düsseldorf 26.3.2013, 17 Sa 602/12**

becklink 1025652

Angespanntes Arbeitsklima rechtfertigt noch keinen Mobbing-Vorwurf

Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren durch Kollegen oder Vorgesetzte. Hierfür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig. Eine länger andauernde Konfliktsituation reicht hierfür grds. ebenso wenig aus wie eine - vom Direktionsrecht gedeckte - Zuweisung unliebsamer Tätigkeiten oder drastische Kritik des Vorgesetzten.

**Der Sachverhalt:**

Die Klägerin ist seit 1995 als Diplom-Ökonomin für die beklagte Stadt tätig. Zunächst wurde sie als betriebswirtschaftliche Kostenrechnerin für die Städtischen Kliniken der Beklagten eingesetzt. Später wechselte sie zum Revisionsdienst der Beklagten als vom Rat bestellte betriebswirtschaftliche Prüferin.

Seit 2008 kam es zu regelmäßigen Auseinandersetzungen der Klägerin mit ihren Vorgesetzten. Ausgangspunkt des Konflikts war die fehlende Anwesenheit der Klägerin im Büro zu einer Zeit, zu der sie nach ihren Arbeitszeitaufzeichnungen im Dienst hätte gewesen sein müssen. In der Folgezeit wurde ihre Anwesenheit stärker als bislang überwacht. Die Klägerin hielt dies für ungerechtfertigt und fühlte sich zudem von ihren Vorgesetzten massiv bestimmt. Sie erlitt einen Nervenzusammenbruch, den sie auf Schikanen am Arbeitsplatz zurückführte.

Im Oktober 2009 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wegen Arbeitszeitbetrugs fristlos. Den hiergegen gerichteten Kündigungsschutzprozess gewann die Klägerin, weil das erkennende Gericht die nach der Beweisaufnahme erfolgte weitere Einlassung der Klägerin als erheblich angesehen hatte und die Beklagten diese Einlassung nicht widerlegen konnte. Nach Beendigung des Kündigungsrechtsstreits wurde die Klägerin vom Revisionsdienst abberufen und wieder als Kostenrechnerin für die Städtischen Kliniken eingesetzt.

Im vorliegenden Verfahren begehrte die Klägerin ein Schmerzensgeld i.H.v. 893.000 Euro wegen Mobbing. Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG keinen Erfolg.

**Die Gründe:**

Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Schmerzensgeld wegen Mobbing.

Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren durch Kollegen oder Vorgesetzte. Die Besonderheit liegt darin, dass nicht einzelne, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des Arbeitnehmers führt. Hierfür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig.

Die Klägerin hat nicht nachgewiesen, dass sie gemobbt worden ist. Zwar lag unstreitig eine bereits länger andauernde Konfliktsituation vor. Dies allein reicht aber nicht aus. Maßgeblich

ist vielmehr, ob ein Gesamtverhalten festgestellt werden kann, das als Mobbing zu werten ist. Das war hier nicht der Fall.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

- Eine **Versetzung** - hier zu den in Städtischen Kliniken - stellt keine Mobbinghandlung dar, wenn sie vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt ist und solange sich nicht eindeutig eine schikanöse Tendenz erkennen lässt.
- Es war auch nachvollziehbar und vertretbar, die Klägerin nach dem Kündigungsschutzprozess vorübergehend räumlich getrennt im Klinikum für einen Prüfauftrag einzusetzen.
- Nicht jede berechnete oder überzogene **Kritik** durch den Arbeitgeber oder Vorgesetzte stellt eine Persönlichkeitsverletzung dar, zumal die Klägerin selbst Kritik in heftiger Form übte.
- Die **Kündigung** wegen angeblichen Arbeitszeitbetrugs war kein Mosaikstein eines Mobbingverhaltens. Denn Anlass der Kündigung waren Differenzen zwischen den Arbeitszeitaufzeichnungen der Klägerin und den beobachteten Anwesenheitszeiten. Das Arbeitsgericht hat die Kündigung erst nach Beweisaufnahme für unwirksam erachtet.
- **Schulungswünsche** der Klägerin, die das Fortbildungsbudget erheblich überschritten, durfte die Beklagte ablehnen.
- Die Führung eines Abwesenheitsbuches betraf alle Mitarbeiter des Revisionsdienstes und erfolgte mit Zustimmung des Personalrats.
- Ein Vier-Augen-Gespräch durfte der Vorgesetzte angesichts der Konfliktsituation ablehnen und auf der Teilnahme einer dritten Person bestehen.
- Zu berücksichtigen war auch, dass die Klägerin eine Mediation von dem Eingeständnis des angeblichen Mobbing durch die Vorgesetzten abhängig gemacht hatte.