

Der Begriff "Mobbing" bezeichnet nach Ansicht des Landesarbeitsgerichtes Schleswig-Holstein eine "konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz" unter Kollegen oder aber zwischen Vorgesetzten und Untergebenen. Die Situation des Betroffenen sei gekennzeichnet durch den Versuch der anderen, ihn aus dem Arbeitsverhältnis auszustoßen. Nicht jede Meinungsverschiedenheit könne daher als "Mobbing" qualifiziert werden, schreiben die Richter (Urteil vom 19. März 2002 - 3 Sa 1/02). Nötig sei vielmehr ein systematisches Vorgehen gegen einzelne.

"Mobbing" stammt ebenso wie "Corporate Governance" oder Regeln über Zielvereinbarungen aus dem anglo-amerikanischen Rechtsraum und ist auf das deutsche Rechtssystem nicht als Anspruchsgrundlage zu übertragen. Vielmehr kommen in derartigen Fällen, in denen dem Arbeitgeber durch fortlaufende Handlungen den Arbeitnehmer kausal schädigende schuldhaftige Ehr-, Gesundheits- und Pflichtverletzungen vorgeworfen werden, Ansprüche aus positiver Forderungsverletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sowie aus § 823 Abs.1 BGB, § 823 Abs.2 BGB i. V. mit §§ 185, 223, 230 StGB, § 847 BGB in Betracht. Voraussetzung für alle angesprochenen Anspruchsgrundlagen sind Handlungen, die der Arbeitnehmer bei Bestreiten des Arbeitgebers konkret darlegen und beweisen muss, dadurch kausal verursachte Verletzungen der Rechtsgüter des Arbeitnehmers, ein zurechenbarer Schaden und ein Verschulden des Arbeitgebers, der insbesondere die psychischen Gesundheitsverletzungen des Arbeitnehmers voraussehen können muss (LAG Berlin, Urt. v. 1.11.2002 - 19 Sa 940/02).