La Kanzlei

Mildere Rechtsprechung für den Arbeitgeber im Mobbingfall

Arbeitsrecht



Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter zu schützen. Diese gesetzliche Fürsorgepflicht ist als Erfolgspflicht zu verstehen, und beinhaltet somit sowohl das Unterbinden von bereits erwiesenen oder möglichen Mobbing- und Belästigungsfällen als auch vorbeugende Maßnahmen. 2010 hatte der Kassationsgerichtshof eine diesbezüglich ‚strenge' Rechtsprechung etabliert, nach welcher „Der Arbeitgeber (…) [seiner] Erfolgspflicht nicht nachkommt, wenn ein Arbeitnehmer Opfer einer moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch den einen oder anderen seiner Arbeitnehmer wird, auch wenn der Arbeitgeber Maßnahmen zur Beendigung dieses Verhaltens ergriffen hat".

Somit reichte es für Arbeitgeber nicht aus, im Falle einer Mobbingsituation zu reagieren: schon der Eintritt einer Mobbingsituation führte zur Haftung.

In einem Fall, der jüngst vor dem Kassationsgerichtshof entschieden wurde (Nr. 16-25.438 vom 17. Oktober 2018), war eine Mitarbeiterin Opfer rassistischer Kommentare seitens eines ihrer Kollegen geworden. Zwar hatte der Arbeitgeber gehandelt, um der Situation ein Ende zu setzen, allerdings ging das Berufungsgericht aufgrund dessen, dass die Fürsorgepflicht eine Erfolgspflicht ist, davon aus, dass der Arbeitgeber schon allein wegen des bestehenden Mobbingtatbestands haften müsse.

Der Kassationshof bewertete den Fall anders und revidiert dadurch seine bisherige Rechtsprechung, insbesondere im Hinblick auf seine Einschätzung der Erfolgspflicht: Demnach soll der Arbeitgeber nur dann haften, wenn er nicht nachweisen kann, dass er nach Eintritt der Belästigungen sofortige Maßnahmen getroffen hat, um diesen ein zügiges Ende zu setzen.

Gelingt es ihm nicht, der Mobbingsituation ein Ende zu setzen, muss er tatsächlich haften (Entscheidung Nr. 17-17.985, ebenfalls vom 17. Oktober 2018).

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Ergreifung von Präventivmaßnahmen bleibt unberührt; dennoch scheint der vertretene Ansatz aber etwas pragmatischer zu sein, wenn es um die nachträgliche

Haftung des Arbeitgebers geht.

Praxistipp: In Sachen Mobbing und Belästigung jeglicher Art am Arbeitsplatz gilt nach wie vor, dass jedem Hinweis auf eine schwierige Situation und/oder eventuelles Mobbing unbedingt nachweislich nachgegangen werden sollte, gegebenenfalls mit dem offiziellen Einbinden der Personalvertretung.

2018-08-20

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com