

Mobbing und Verjährung

Zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber oder auch unter Arbeitnehmern können sich im Laufe der beruflichen Zusammenarbeit Differenzen ergeben, die zu erheblichen Spannungen führen. Wenn diese Spannungen auf Dauer zu einer nachhaltigen Verletzung des Persönlichkeitsrechts einer Person führen, kann ein Zustand erreicht werden, der gemeinhin als „Mobbing“ bezeichnet wird. Kann der Arbeitnehmer die Umstände dieser Persönlichkeitsrechtsverletzung ausreichend nachweisen, kann ein Schmerzensgeldanspruch bestehen.

Bei der Überlegung, diesen Anspruch geltend zu machen, sollte sich der betroffene Arbeitnehmer nicht allzu viel Zeit lassen. Grundsätzlich gilt hier die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren gemäß § 195 BGB. Allerdings hält das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Anwendbarkeit wesentlich kürzerer Ausschlussfristen auch für Schadensersatz- und Schmerzensgeldforderungen unter bestimmten Voraussetzungen für möglich. Daneben gibt es noch die sogenannte Verwirkung, die unter engen Voraussetzungen eine fehlende Durchsetzbarkeit des Anspruchs schon vor dem Ende der Verjährungsfrist zur Folge hat.

Das höchste deutsche Arbeitsgericht hatte unlängst entschieden, dass es aber nicht allein deshalb zu einer Verwirkung komme, wenn der vom Mobbing betroffene Kläger nahezu zwei Jahre zuwartet, bis er Klage erhebt (BAG, Urteil vom 11.12.2014 - 8 AZR 838/13).

Allein das Zeitmoment war nicht ausreichend, bei dem Beklagten schon vor dem Ende der Verjährung eine ausreichende Erwartung hervorzurufen, dass der Kläger keine Ansprüche mehr geltend machen werde. Nun muss das Landesarbeitsgericht feststellen, ob die Mobbingvorwürfe begründet sind.