Inhaltsverzeichnis

Einleitung 19
A. Einführung 19
B. Zielsetzung und Gang der Untersuchung 21
Kapitel 1: Grundlegendes zum Thema „Mobbing“ 23
A. Begriffliche Einordnung und Entwicklung des Begriffs „Mobbing“ in der Wissenschaft 23
I. Begriffliche Einordnung 23
II. Entwicklung des Begriffs „Mobbing“ in der Wissenschaft 23
B. „Mobbing“ in den Sozialwissenschaften 24
I. Der Begriff „Mobbing“ 24
1. Definition von „Mobbing“ 24
2. Wesensmerkmale von „Mobbing“ 25
a) Mehrere Handlungen 25
b) Systematische Vorgehensweise 26
c) Längerer Zeitraum 26
d) Täter-Opfer-Beziehung 27
3. Konkrete „Mobbing“-Handlungen 27
a) Angriffe gegen die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen 27
b) Angriffe gegen das Arbeitsverhältnis 28
c) Destruktive Kritik 28
d) Angriffe gegen die soziale Integration 28
e) Angriffe gegen das soziale Ansehen im Beruf 28
f) Angriffe gegen das Selbstwertgefühl 28
g) Schreck, Angst und Ekel erzeugen 29
h) Angriffe gegen das Privatleben 29
i) Angriffe gegen die Gesundheit und die körperliche Unversehrtheit 29
j) Unterlassene Hilfeleistung 29
4. Besondere Formen von „Mobbing“ 29
a) „Bossing“ und „Staffing“ 29
b) „Cybermobbing“ 30

Bibliografische Informationen
http://d-nb.info/121450941X

digitalisiert durch DEUTSCHE NATIONAL BIBLIOTHEK

5. Abgrenzung zu verwandten Erscheinungsformen ... 31
II. Statistische Grundlagen zum Thema „Mobbing“ ... 31
1. „Mobbing“ abhängig von der Berufsgruppe ... 32
2. Geschlecht der Betroffenen ... 33
3. Alter der Betroffenen ... 33
III. Ursachen von „Mobbing“ ... 33
1. Betriebliche Rahmenbedingungen ... 33
2. Person des Betroffenen ... 34
3. Sonstige Gründe ... 34
IV. Folgen von „Mobbing“ ... 34
1. Folgen für den Betroffenen ... 35
2. Folgen für das Unternehmen ... 35
V. Ergebnis ... 35
Kapitel 2: Rechtliche Einordnung von „Mobbing“ ... 37
A. „Mobbing“ als primär tatsächliches Phänomen ... 37
B. Der Begriff „Mobbing“ in den Rechtswissenschaften ... 37
I. Die Definition von „Mobbing“ ... 37
1. Erste Definitionsansätze in Literatur und Rechtsprechung ... 38
2. Definition des Landesarbeitsgerichts Thüringen ... 38
3. Weiterentwicklung durch das Bundesarbeitsgericht ... 39
II. Stellungnahme: Kein Erfordernis einer „Mobbing“-Definition ... 39
C. Normative Erfassung von „Mobbing“ ... 40
I. „Mobbing“ und das allgemeine Persönlichkeitsrecht ... 40
II. „Mobbing“ als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ... 41
1. Grundlagen des zivilrechtlichen allgemeinen Persönlichkeitsrechts ... 41
a) Geschichtliche Entwicklung ... 42
b) Dogmatische Herleitung ... 43
aa) Einwirkung der Grundrechte auf das Privatrecht ... 44
bb) Zivil- und verfassungsrechtliches allgemeines Persönlichkeitsrecht ... 46
c) Dogmatische Struktur ... 47

d) Besondere Bedeutung im Arbeitsrecht 48
2. „Mobbing“ im Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts .. 48
a) Heranziehung der sog. Sphärentheorie? 49
b) Konkretisierung des Schutzbereichs durch Fallgruppenbildung 50
c) Schutzbereich der Ehre 52
aa) Äußere und innere Ehre 52
bb) Objektiver Maßstab 54
cc) „Mobbing“ im Anwendungsbereich des Ehrschutzes 55
3. Abgrenzung von „Mobbing“ zu noch sozialadäquatem Handeln 55
a) Problemstellung 56
b) Lösungsansatz: Die Lehre von der Sozialadäquanz 57
aa) Entwicklung der Lehre von der Sozialadäquanz 57
bb) Inhalt und Bedeutung im Rahmen des Persönlichkeitsrechts 59
cc) Anwendung auf „Mobbing“-Sachverhalte 60
4. Interessenabwägung im Einzelfall 61
5. Ergebnis 62
III. „Mobbing“ als Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG 62
1. Der Belästigungsbegriff 63
a) Unerwünschte Verhaltensweisen 63
b) Zusammenhang mit § 1 AGG 63
c) Bezwecken oder Bewirken einer Würdeverletzung 64
d) Feindliches Umfeld 64
2. Vergleich mit „Mobbing“ 65
a) Meinungsstand 65
b) Stellungnahme 65
c) Ergebnis 67
IV. Exkurs: Einfügung eines „Mobbing“-Tatbestandes in das AGG? 67
1. Systemgerechte Regelung von „Mobbing“ im AGG? 68
a) Begriff der Benachteiligung 68
b) Belästigung als Benachteiligung 68
c) „Mobbing“ als Benachteiligung 70
2. Ergebnis 70

Kapitel 3: Einführung in das Thema Compliance ... 71
A. Begriffliche Einordnung und Abgrenzung ... 71
I. Der Begriff Compliance ... 71
II. Grundzüge einer Compliance-Organisation ... 72
1. Risikoanalyse ... 72
2. Konzeption ... 73
3. Umsetzung der Compliance-Organisation ... 74
4. Kontrolle ... 75
III. Compliance und ethische Grundsätze ... 75
IV. Abgrenzung zu verwandten Begriffen ... 76
1. Corporate Social Responsibility ... 76
2. Corporate Governance ... 77
3. Betriebliches Risikomanagement ... 77
4. Interne Revision ... 78
B. Historische Entwicklung ... 78
C. Motive für die Einführung einer Compliance-Organisation ... 79
I. Vermeidung von Haftungsrisiken ... 80
II. Unternehmensimage ... 80
III. Schutz der Mitarbeiter und Betriebsfrieden ... 81
D. Allgemeine Compliance-Pflicht? ... 81
I. Gesamtanalogie spezialgesetzlicher Compliance-Vorschriften? ... 82
II. Compliance-Pflichten im Innenverhältnis? ... 83
1. Deutscher Corporate Governance Kodex und IDW PS 980 ... 83
2. Gesellschaftsrechtliche Compliance-Pflicht ... 84
a) Aktienrechtliche Compliance-Pflicht ... 84
aa) § 91 Abs. 2 AktG ... 84
bb) §§ 76 Abs. 1, 93 Abs. 1 S. 1 AktG ... 85
cc) Zwischenergebnis ... 88
b) Allgemeine gesellschaftsrechtliche Compliance-Pflicht ... 88
3. Ergebnis ... 88
III. Compliance-Pflichten im Außenverhältnis? ... 89

1. Compliance-Pflicht aus § 130 Abs. 1 OWiG ... 89
2. Deliktische Organisationspflichten ... 90
a) Geschäftsherrenhaftung, § 831 Abs. 1 BGB ... 90
b) Betriebliche Organisationspflichten des Arbeitgebers ... 91
3. Zwischenergebnis ... 92
IV. Ergebnis ... 92
Kapitel 4: Compliance-Relevanz von „Mobbing" ... 95
A. Pflichten des Arbeitgebers im Umgang mit „Mobbing" ... 96
I. Schutz- und Organisationspflichten des Arbeitgebers ... 96
1. Schutzpflichten des Arbeitgebers ... 96
a) Begriffliche Einordnung und geschichtliche Entwicklung ... 96
b) Reichweite der Schutzpflichten des Arbeitgebers ... 97
aa) Betrieblicher Bezug ... 98
bb) Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ... 99
cc) Grundsatz der Eigenverantwortung ... 100
2. Organisationspflichten des Arbeitgebers ... 100
3. Sog. „Interventionspflichten" ... 101
4. Ergebnis ... 102
II. Anwendung von § 12 AGG auf „Mobbing"-Sachverhalte ... 103
1. Überblick über die Vorschrift des § 12 AGG ... 103
a) Inhalt ... 103
aa) Die Generalklausel des § 12 Abs. 1 AGG ... 103
bb) Präventivmaßnahmen gem. § 12 Abs. 2 AGG ... 104
cc) Reaktionsmaßnahmen gem. § 12 Abs. 3 AGG ... 105
b) § 12 AGG als Konkretisierung der Schutz- und Organisationspflicht ... 106
2. Keine direkte Anwendung von § 12 AGG auf „Mobbing"-Fälle ... 106
3. Analoge Anwendung von § 12 AGG auf „Mobbing"-Fälle? ... 106
a) Auffassung in der Rechtsprechung ... 106
b) Auffassung in der Literatur ... 107
c) Stellungnahme ... 108
aa) Vergleichbarkeit der Interessenlage ... 108

bb) Regelungslücke ... 109
cc) Planwidrigkeit der Regelungslücke ... 109
c) Ergebnis ... 110
4. § 12 AGG als Konkretisierung der Pflichten des Arbeitgebers bei „Mobbing“ ... 110
5. Vorbildcharakter des § 12 AGG ... 111
III. Ergebnis ... 111
B. Übersicht über mögliche Rechtsfolgen von „Mobbing“ ... 112
I. „Mobbing“ durch den Arbeitgeber ... 112
1. Person des Arbeitgebers ... 112
2. Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche ... 113
a) Vertragliche Schadensersatzansprüche ... 113
b) Deliktische Schadensersatzansprüche ... 113
c) Schmerzensgeldansprüche ... 114
2. Sonstige Rechte des „gemobbten“ Arbeitnehmers ... 115
a) Unterlassungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber ... 115
b) Außerordentliches Kündigungsrecht ... 115
c) Zurückbehaltungsrecht ... 115
II. „Mobbing“ durch Mitarbeiter ... 116
1. Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche ... 116
a) Vertragliche Ansprüche ... 117
aa) Haftung wegen eigenen Verschuldens ... 117
bb) Haftung wegen Zurechnung fremden Verschuldens ... 117
cc) Relevanz des Grundsatzes der beschränkten Arbeitnehmerhaftung? ... 119
b) Deliktische Ansprüche ... 119
aa) Haftung wegen eigenen Organisationsverschuldens ... 119
bb) Haftung für Verrichtungsgehilfen ... 119
2. Sonstige Rechtsfolgen ... 120
a) Anspruch des „Gemobbten“ auf Ergreifung konkreter Maßnahmen ... 120
b) Kündigungs- und Zurückbehaltungsrecht ... 122
III. Rechtsfolgen für den „mobbenden“ Mitarbeiter ... 122

IV. Ausschlussfristen, Verjährung und Verwirkung 124
V. Darlegungs- und Beweislast bei „Mobbing“ 124
1. Substantiierung im Hinblick auf einzelne „Mobbing“-Handlungen 125
2. Nachweis der einzelnen „Mobbing“-Handlungen 125
3. Nachweis der systematischen Begehungsweise 126
a) Keine Beweiserleichterung durch Anscheinsbeweis 127
b) Beweiserleichterung durch Indizienbeweis 127
4. Kausalitätsnachweis der Gesundheitsverletzung 128
5. Zwischenergebnis 128
VI. Ergebnis 128
Kapitel 5: Compliance-Maßnahmen bei „Mobbing“ 129
A. § 12 AGG als normative Grundlage einer Compliance-Organisation? 129
B. Risikoanalyse 130
C. Präventivmaßnahmen 131
I. „Mobbing“-Schulungen 132
1. Anforderungen an das Vorliegen einer geeigneten Schulung 133
a) Intensität der Einwirkung auf die Mitarbeiter 133
b) Adressaten der Schulung 134
c) Regelmäßige Wiederholung 135
d) Ergebnis 136
2. Ausgestaltung von „Mobbing“-Schulungen 136
a) Inhalt von „Mobbing“-Schulungen 136
b) Darstellung von „Mobbing“-Schulungen 137
3. Betriebsrat und „Mobbing“-Schulungen 137
a) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats 138
aa) „Mobbing“-Schulungen als Berufsbildung 138
bb) „Mobbing“-Schulungen als sonstige Bildungsmaßnahmen 138
cc) Mobbing“-Schulungen als technische Einrichtung 140
dd) Ergebnis 141
b) Exkurs: „Mobbing“- Schulungen des Betriebsrats 141
c) Ergebnis 142
II. Ethikrichtlinien 142

1. Grundlegendes zum Thema Ethikrichtlinien 143
a) Begriffliche Einordnung 143
b) Ursprung 143
c) Überblick über typische Inhalte von Ethikrichtlinien 144
d) Pflicht zur Einführung von Ethikrichtlinien? 145
2. Ethikrichtlinien und § 12 AGG 146
a) Exkulpationsmaßnahme im Sinne von § 12 Abs. 2 S. 2 AGG? 146
b) „Erforderliche Maßnahme" im Sinne von § 12 Abs. 1 S. 1 AGG? . 147
c) (Präventive) Pflichtenerfüllung durch „Mobbing"-Richtlinien? 147
3. Arbeitsrechtliche Implementierung von Ethikrichtlinien 148
a) Direktionsrecht, § 106 GewO 149
aa) Grundlagen des Direktionsrechts 149
bb) Gegenstand des Direktionsrechts 150
cc) Grenzen des Direktionsrechts 151
b) Vertragliche Abrede 152
aa) AGB-Kontrolle 152
(1) Wörtliche Einbeziehung der Ethikrichtlinie in den Vertragstext 152
(2) Einbeziehung der Ethikrichtlinie mittels Bezugnahmeklausel . 153
bb) Ergebnis 155
c) Änderungskündigung 155
d) Betriebsvereinbarung 156
e) Implementierung von „Mobbing-Richtlinien 156
aa) Einführung von „Mobbing"-Richtlinien durch Direktionsrecht . 156
(1) Grundlegendes zu den Nebenpflichten des Arbeitnehmers 157
(2) „Mobbing" als Nebenpflichtverletzung 157
(3) Erstreckung auf „Cybermobbing" als außerdienstliches Verhalten 158
(4) Interessenabwägung 159
(5) Praktikabilität des Direktionsrechts bei „Mobbing"-Richtlinien 159
bb) Einführung von „Mobbing"-Richtlinien durch Arbeitsvertrag . 160

cc) Einführung von „Mobbing"-Richtlinien durch Betriebsvereinbarung ... 161
dd) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei „Mobbing"-Richtlinien ... 162
(1) Ordnungsverhalten im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. 163
(2) „Mobbing"-Verbot als „gesetzliche Bestimmung"? ... 163
(3) Teleologische Reduktion bei rein deklaratorischer Regelung. 165
(4) Zwischenergebnis ... 166
f) Zwischenergebnis ... 166
4. Ergebnis ... 166
D. Aufdeckung von „Mobbing"-Sachverhalten ... 166
I. Kenntniserlangung möglicher „Mobbing"-Fälle ... 167
1. Einrichtung einer Beschwerdestelle ... 167
2. Whistleblowing ... 168
a) Begriff ... 169
b) Einführung eines Whistleblowing-Systems mittels Direktionsrecht ... 169
aa) Arbeitnehmerseitige Anzeigepflicht bei Fehlverhalten Dritter. 170
(1) Auffassung in der Rechtsprechung ... 170
(2) Meinungsstand in der Literatur ... 170
(3) Stellungnahme ... 172
bb) Einführung von Whistleblowing-Klauseln in „Mobbing"-Richtlinien ... 172
c) Praktische Relevanz von Whistleblowing bei „Mobbing" ... 173
d) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ... 174
3. Ergebnis ... 175
II. Maßnahmen bei „Mobbing"-Verdacht ... 175
1. Sachverhaltsermittlung ... 175
a) Anhörung der Beteiligten ... 176
aa) Person des Befragenden ... 176
bb) Beteiligte Personen ... 176
cc) Mitwirkungspflichten der Beteiligten ... 177
(1) Mitwirkung der betroffenen Person ... 177

(2) Mitwirkung von Zeugen ... 178
(3) Mitwirkungspflicht des mutmaßlichen „Mobbers" ... 179
dd) Durchführung der Anhörung ... 181
b) Zugriff auf Telekommunikation bei „Cybermobbing" ... 182
c) Zwischenergebnis ... 183
2. Beteiligungsrechte des Betriebsrats ... 184
3. Verdachtskündigung ... 185
4. Ergebnis ... 185
E. Reaktion auf „Mobbing"-Handlungen ... 186
I. Maßnahmen nach dem Vorbild § 12 Abs. 3 AGG ... 186
1. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und Ermessensspielraum ... 186
2. Ermahnung ... 187
3. Abmahnung ... 188
4. Umsetzung und Versetzung ... 189
5. Kündigung des „Mobbers" ... 191
a) Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung ... 191
aa) „Mobbing" als vorwerfbare Pflichtverletzung ... 192
bb) Abmahnerfordernis bei „Mobbing"-Handlungen? ... 192
cc) Institut der vorweggenommenen Abmahnung ... 194
(1) Wahrung der Warnfunktion durch vorweggenommene Abmahnung ... 194
(2) Verhältnismäßigkeit der vorweggenommenen Abmahnung ... 195
dd) Interessenabwägung ... 196
ee) Zwischenergebnis ... 197
b) Außerordentliche Kündigung ... 197
c) Besonderheiten der Kündigung wegen „Cybermobbings" ... 199
II. Alternative Interventionsmaßnahmen ... 199
1. Suspendierung und Mediation als taugliche Alternativmaßnahmen? ... 200
2. Betriebsbuße ... 201
III. Ergebnis ... 203
Kapitel 6: Zusammenfassende Thesen ... 205