

## Vom Arbeitgeber gemobbt; von der Rechtsschutzversicherung im Stich gelassen?



**Dr. jur. Frank Sievert ist Lehrbeauftragter der Hochschule für Angewandte Wissenschaften, HAW-Hamburg, seine Tätigkeitsschwerpunkte umfassen den Mobbingrechtsschutz, sowie das Kündigungsschutzrecht.**

Rechtsanwaltskanzlei Dr. jur. Frank Sievert  
Alsterkamp 26  
20149 Hamburg

Telefon/ Fax: 040 / 51 97 94

### von Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg

Mobbing ist eine der schlimmsten Erfahrungen für einen Arbeitnehmer. Wer in dieser Ausnahmesituation sein Recht sucht und dabei auf die vermeintlich schnelle finanzielle Hilfe der Rechtsschutzversicherung vertraut, der erlebt häufig den nächsten Schock -, die Rechtsschutzversicherung will die Gebühren des Anwalts nicht begleichen.

Nachfolgend werden einige typische Fälle skizziert, in denen einige Versicherungen auch in den Fällen der Mitversicherung von Streitigkeiten aus arbeitsrechtlichen Verträgen, immer wieder, die Kosten des Anwalts nicht übernehmen wollen.

1. Mehrfachabmahnungen
2. Angedrohte Kündigung
3. Angebot eines Aufhebungsvertrages
4. Unterlassungsanspruch
5. Angedrohtes Mobbing

#### 1. Mehrfachabmahnungen

Arbeitgeber, denen es nicht gelingt, auf ordentlichem Wege ihre Mitarbeiter zu kündigen oder zu einer Kündigung zu bewegen, verfallen häufig auf den Trick, mittels einer Serie von Abmahnungen zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gelangen: Der Arbeitnehmer wird so häufig abgemahnt, dass er die Bereitschaft zur weiteren Arbeit bei seinem bisherigen Arbeitgeber verliert und entweder selbst kündigt oder in einen Aufhebungsvertrag, den er an sich nicht will, einwilligt.

Dabei ist jede Abmahnung eine für sich getrennt zu bekämpfende Verletzung der Arbeitnehmerrechte. Der Anwalt im Rechtsstreit wird **jede Abmahnung einzeln mit einer Klage bekämpfen, anderenfalls würden die nicht per Klage angegriffenen Abmahnungen nur noch inzident bei einer etwaigen Kündigungsschutzklage zu überprüfen sein.**

In der Praxis kommt es häufig vor, dass an einem Tag mehrere Abmahnungen gegenüber einem Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Rechtsschutzversicherer verwenden die Gleichzeitigkeit des Ausspruchs der Abmahnungen dann um zu behaupten, es handle sich um einen Rechtskomplex, der wie eine einzige Abmahnung zu behandeln sei. Mit dieser Argumentation wird dann der Ausgleich der Rechtsanwaltsvergütung auf den Teil reduziert, der auf eine Abmahnung entfällt. Der Versicherungsnehmer soll den Rest der Gebühren selbst tragen.

Für diese Auslegung findet sich in der Rechtsprechung keine Stütze. Die Mehrheit der Landesarbeitsgerichte (LAG Hamm, Urteil vom 05.07.1984; LAG Frankfurt, Beschluss vom 01.03.1989) rechnet Mehrfachabmahnungen ab, indem die Zahl der Abmahnungen als Multiplikator herangezogen wird. Ausdrücklich hat das Landesarbeitsgericht Hessen in einem Beschluss vom 24.05.2000 klargestellt, dass es für die Abrechnung des Rechtsanwalts nicht darauf ankommt, ob die Abmahnungen an einem Tage ausgesprochen wurden.

Selbst die Landesarbeitsgerichte, die einen abweichenden Multiplikator fordern, stellen klar, dass mehre Abmahnungen einzeln abzurechnen sind, LAG Hessen in NZA-RR 2000, Seite 438.

## 2. Angedrohte Kündigung

Die Rechtsschutzversicherer lehnen bei angedrohter Kündigung die Deckung der Rechtsverfolgungskosten häufig unter Hinweis auf eine ältere Rechtsprechung ab. Als Argument für die Deckungsablehnung führen Sie an, es läge bloße vorsorgliche Interessenwahrnehmung, nicht indes ein Versicherungsfall, vor.

Diesen bestimmt § 14 II ARB dahingehend, dass der Versicherungsfall in dem Zeitpunkt als eingetreten gilt, in dem der Versicherungsnehmer, der Gegner oder ein Dritter begonnen hat oder begonnen haben soll, gegen Rechtspflichten oder Rechtsvorschriften zu verstoßen. In der Ankündigung oder Androhung einer Kündigung liege aber noch kein Verstoß seitens des Arbeitgebers, so dass der Versicherungsfall frühestens mit Ausspruch der Kündigung eintreten könne. Erst dann habe sich die arbeitsrechtliche Position des Versicherungsnehmers verändert.

Im Gegensatz zur älteren Rechtsprechung stellt nach jüngster Rechtsprechung bereits die Androhung einer nicht gerechtfertigten Kündigung durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer einen selbständigen Rechtspflichtverstoß und daher einen Versicherungsfall dar. Dies jedenfalls dann, wenn an der Ernsthaftigkeit der Drohung kein Zweifel besteht, insbesondere aber dann, wenn der Arbeitgeber die angedrohte Kündigung als Druckmittel zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages einsetzt. Denn dann besteht jedenfalls Versicherungsschutz hinsichtlich der Abwehr der durch den Arbeitgeber begangenen rechtswidrigen versuchten Nötigung.

### 3. Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Zumeist behaupten die Rechtsschutzversicherungen, auch das Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages stelle für sich genommen keinen Rechtsverstoß im Sinne der Allgemeinen Rechtsschutzbedingungen dar. Die Unterbreitung eines Aufhebungsvertrages stelle ein arbeitsrechtlich zulässiges Vorgehen der Arbeitgeber dar. Schließlich sei es den Arbeitnehmern unbenommen, das Angebot abzulehnen. Selbst die Drohung mit einer Kündigung führe für sich genommen noch nicht zu einer Rechtsverletzung des Mitarbeiters. Zur Abschreckung wird dann eine Ansammlung von alten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen zitiert.

Zutreffend ist an dieser rechtlichen Würdigung allein, dass ein Aufhebungsvertrag angeboten werden kann, ohne dass es sich um einen Rechtsverstoß handelt. Nach ständiger Rechtsprechung der Obergerichte ist immer dann Rechtsschutz zu gewähren, wenn - wie es in Mobbing Sachverhalten den Regelfall darstellt - die Drohung mit der Kündigung nur das Ziel verfolgt, den Mitarbeiter zur Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages zu veranlassen. Die Drohung mit einer Kündigung, ohne dass ein Kündigungsgrund ersichtlich ist, genügt, um die Einstandspflicht der Versicherung zu begründen. Richtigerweise wird insoweit argumentiert, dass sich die Interessenwahrnehmung des Versicherungsnehmers, deren Kosten die Versicherung zu tragen hat, auch darauf erstreckt, dem vertragswidrigen Drängen der ehemaligen Arbeitgeberin dadurch zu begegnen, besonders günstige Möglichkeiten für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszuhandeln. Wenn die Vertragspflichtverletzung des Arbeitgebers auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Ganzen zielt, ist Versicherungsfall die Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Durch diese Auseinandersetzung ist ursächlich bedingt, dass die Parteien des Arbeitsvertrages sich vergleichsweise in Form eines Aufhebungsvertrages einigen.

### 4. Unterlassungsansprüche

Anlass von Mobbingrechtsstreitigkeiten sind häufig Beleidigungen und Belästigungen des betroffenen Arbeitnehmers durch seine Vorgesetzten. Das Mittel, hiergegen vorzugehen, ist in erster Linie die Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen.

In dieser Situation behelfen sich einige Rechtsschutzversicherer zuweilen mit der Behauptung, die Probleme mit Kollegen seien lediglich durch Unterlassungsansprüche zu beseitigen. Diese seien ausweislich der Versicherungsbedingungen nicht vom Versicherungsumfang abgedeckt. Auch diese Behauptung ist nicht einmal im Kern richtig, wenn die Geltendmachung von Schadensersatz in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen mitversichert wurde.

Ansprüche auf Unterlassung, geltend gemacht durch den Versicherungsnehmer oder mitversicherte Personen unterfallen dem Schadensersatzrechtsschutz. Dies ergibt bereits die deliktische Natur der Unterlassungsansprüche.

Belästigungen und beleidigende Äußerungen von Vorgesetzten stellen überdies Rechtspflichtverstöße im Sinne von § 14 Abs. 3 der Allgemeinen Rechtsschutzbedingungen

dar. Unstreitig ist für die Wahrnehmung rechtlicher Interessen aus dem Arbeitsverhältnissen nicht erforderlich ist, dass dem Versicherungsnehmer bereits gekündigt wurde. Die Erweiterung des Versicherungsschutzes in den Allgemeinen Rechtsschutzversicherungen erfolgte in den siebziger Jahren gerade deshalb, weil sich gezeigt hatte, dass viele arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen außergerichtlich erledigt werden. Auch bei der außergerichtlichen Interessenwahrnehmung besteht Bedarf für die Einschaltung eines Anwalts.

Für Unterlassungsansprüche, die auf die so genannte positive Vertragsverletzung, also die Verletzung vertraglicher Pflichten gestützt werden, was insbesondere dann der Fall ist, wenn der versicherte Arbeitnehmer vom mobbenden Arbeitgeber Unterlassung der Mobbinghandlung begehrt, wird überdies Versicherungsschutz im Rahmen der Allgemeinen Vertrags-RS Bedingungen gewährt.

## 5. Angedrohtes Mobbing

Bei lediglich angedrohtem Mobbing, also insbesondere in den Fällen, in denen der Arbeitgeber aufgrund tariflicher Kündigungsverbote den Arbeitnehmer nicht wirksam kündigen kann und deshalb den Arbeitnehmer auffordert, eine Eigenkündigung auszusprechen, anderenfalls der Arbeitnehmer gemobbt würde, lehnen Rechtsschutzversicherer häufig die Deckung der Kosten ab. Begründet wird dies damit, dass angeblich noch kein Versicherungsfall nach § 14 Abs. 3 der Allgemeinen Rechtsschutzbedingungen vorliege.

Besteht eine Familien- und Verkehrsrechtsschutzversicherung für Nichtselbständige, so sind die Kosten für den Rechtsschutz gegen das angedrohte Mobbing vom Umfang des Versicherungsschutzes nach den Allgemeinen Bedingungen für die Rechtsschutzversicherungen indes mit umfasst.

Danach sorgt der Versicherer nach Eintritt eines Versicherungsfalles für die Wahrnehmung der rechtlichen Interessen und trägt die dem Versicherungsnehmer hierbei entstehenden Kosten. Der Versicherungsfall gilt schon als in dem Fall eingetreten, in dem der Versicherungsnehmer, der Gegner oder ein Dritter begonnen hat oder begonnen haben soll gegen Rechtspflichten oder Rechtsvorschriften zu verstoßen.

Allein die Androhung des Mobbings vom Vorgesetzten oder dem Arbeitgeber selbst, zu dem Zweck etwas durchzusetzen, ist ein Verstoß gegen Rechtspflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Hierbei kommt es nicht darauf an, ob eine derartige Drohung auch in die Tat umgesetzt wird. Bereits die Androhung verletzt die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht nach § 618 BGB.

Voraussetzung für die Deckung ist also nur, dass der versicherte Arbeitnehmer die Androhung hinreichend konkret gegenüber seiner Rechtsschutzversicherung darlegt oder durch seinen Anwalt darlegen lässt.

**ein Beitrag von Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg**