



**Entscheidung im Streit mit der Leiterin des Skulpturenmuseums „Fritz Koenig“  
in Landshut (LAG München, 8 Sa 766/18 vom 04.03.2020)**

Das LAG München hat entschieden, dass die im Jahre 2018 erfolgte Anordnung des „Vier-Augen-Prinzips“, das der Klägerin in weiten Teilen ein Tätigwerden nur mit vorheriger Zustimmung des Museumsamtsleiters erlaubte, unverhältnismäßig, damit unbillig und unwirksam ist. Im Übrigen hat es die Klageabweisung der ersten Instanz bestätigt.

Auch in der Berufungsinstanz stritten die Klägerin als Leiterin des Skulpturenmuseums und die Stadt Landshut um eine vertragsgemäße Beschäftigung und darum, welche Vorgaben die Stadt als Arbeitgeberin machen darf. Zudem ging es um die Verpflichtung der Arbeitgeberin zu Schutzmaßnahmen und zur Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen „Mobbings“.

Soweit keine zwingenden Regelungen bestehen, richtet sich der Beschäftigungsanspruch im Arbeitsverhältnis zunächst nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. In diesem Rahmen steht dem Arbeitgeber ein Weisungsrecht zu. Damit kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung einseitig näher bestimmen, muss aber bei seiner Entscheidung berücksichtigen, was dem Arbeitnehmer billigerweise zumutbar ist. Das LAG München kam im konkreten Fall zu dem Ergebnis, dass die aus dem Jahre 2010 stammende Tätigkeitsbeschreibung für die Leitung des Skulpturenmuseums teilweise weiter Geltung hat und die ablösende Zuweisung von Tätigkeiten, insbesondere die Anordnung des „Vier-Augen-Prinzips“, rechtswidrig war. Für einen von der Klägerin beanspruchten Freiraum unter Hinweis auf den wissenschaftlichen Charakter ihrer Haupttätigkeiten, in dem die Beklagte ihr keine (fachlichen) Weisungen erteilen darf, hat das LAG keine rechtliche Grundlage gesehen.

Der Antrag auf Schutzmaßnahmen vor „Mobbing“ scheiterte bereits aus prozessualen Gründen an mangelnder ausreichender Bestimmtheit. Ein Schmerzensgeld stand der Klägerin nicht zu. Im Arbeitsleben sind Konfliktsituationen nicht unüblich. Nicht jede Auseinandersetzung, Meinungsverschiedenheit oder nicht gerechtfertigte Maßnahme des Arbeitgebers stellt eine rechtswidrige und vorwerfbare Verletzung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers dar. Die Grenze wird dann überschritten, wenn Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Im vorliegenden Fall war weder ein Verstoß des Arbeitgebers oder der für ihn tätigen Personen gegen vertragliche Pflichten feststellbar, noch ein Verhalten, das einen rechtswidrigen und vorwerfbaren Angriff auf die Gesundheit oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin darstellt.

Die Revision zum Bundearbeitsgericht wurde nicht zugelassen.

Nollert-Borasio

Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht und Pressesprecherin

| Dienstgebäude                     | Bürozeiten                                | Öffentl. Verkehrsmittel   | Telefon Vermittlung                                | E-Mail  |
|-----------------------------------|---|---|--|---|
| Winzerstraße 106<br>80797 München | Mo-Do 8.00-16.00 Uhr<br>Fr 8.00-14.00 Uhr | U-Bahn Haltestelle<br>U2 - Hohenzollernplatz<br>Tram Haltestelle<br>27 - Herzogstraße | 089 3 06 19-0<br><b>Telefax</b><br>089 3 06 19-211 | presse@lag-m.bayern.de<br><b>Internet</b><br>http://www.lag.bayern.de |

---

## Genereller Hinweis:

Mitteilungen an Medienvertreter zu öffentlichen Verhandlungen oder Urteilen des Landesarbeitsgerichts München können Angaben zu den Verfahrensbeteiligten enthalten, die diese bei der Berichterstattung identifizierbar werden lassen. Es wird gebeten zu beachten, dass die presserechtlich notwendige Entscheidung, in welchen Fällen eine Veröffentlichung derartiger Daten zulässig ist, sowie die ggf. erforderliche Anonymisierung der Berichte von Ihnen bzw. Ihrer Redaktion in eigener journalistischer Verantwortung vorzunehmen ist. Nicht anonymisierte Pressemitteilungen des Landesarbeitsgerichts München dürfen nur vervielfältigt, bearbeitet und gespeichert werden, soweit und solange dies für die Zwecke der Berichterstattung erforderlich ist. Eine Weitersendung dieser Mitteilungen darf nur in diesem Rahmen und ausschließlich an Personen erfolgen, die selbst den journalistischen Sorgfaltspflichten unterliegen und auf die sich daraus ergebenden Pflichten nochmals hingewiesen wurden. Nach erfolgter Berichterstattung bzw. sobald entschieden ist, dass eine Berichterstattung nicht erfolgen soll, müssen die Texte gelöscht werden.

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
| <b>Dienstgebäude</b><br>Winzererstraße 106<br>80797 München | <b>Bürozeiten</b><br>Mo-Do 8.00-16.00 Uhr<br>Fr 8.00-14.00 Uhr | <b>Öffentl. Verkehrsmittel</b><br>U-Bahn Haltestelle<br>U2 - Hohenzollernplatz<br>Tram Haltestelle<br>27 - Herzogstraße | <b>Telefon Vermittlung</b><br>089 3 06 19-0<br><b>Telefax</b><br>089 3 06 19-211 | <b>E-Mail</b><br>presse@lag-m.bayern.de<br><b>Internet</b><br><a href="http://www.lag.bayern.de">http://www.lag.bayern.de</a> |
|---|--|---|--|---|

Hinweise zum Datenschutz finden Sie auf unserer Homepage <http://www.lag.bayern.de/muenchen/lag/> unter „Datenschutzrechtliche Informationen“.