



**ARBEITSSICHERHEITS-
UND GESUNDHEITS-
SCHUTZINFO**

beraten.bilden.forschen.



Mobbing am Arbeitsplatz

Eine Hilfe für Betriebe und Betroffene

Mobbing ist mehr als schlechtes Betriebsklima, schlimmer als gelegentlich ungerechte Vorgesetzte, belastender als der übliche Büroklatsch. „To mob“ bedeutet aus dem Englischen übersetzt so viel wie anpöbeln, schikanieren, attackieren, angreifen, drangsalieren. Mobbing beschreibt ein Phänomen in der Arbeitswelt, bei dem jemand am Arbeitsplatz von Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzten (dann sprechen wir von Bossing) gezielt schikaniert und ausgegrenzt wird. Dies muss häufig auftreten und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Mobbing geschieht mit dem Ziel, die betroffene Person aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

Was ist Mobbing und wie erkenne ich Mobbing?

Die Grenzen zwischen alltäglichen Konflikten, handfesten Schikanen und Mobbing sind fließend. Folgende Merkmale sind hilfreich, um den Unterschied zu erkennen:

- **Die Angriffe betreffen eine bestimmte Person oder Gruppe**
Während das cholerische oder pedantische Verhalten eines Vorgesetzten in ähnlicher Weise alle Personen betrifft, die mit ihm zusammenarbeiten, ist es bei Mobbing eine einzelne, bestimmte Person, die oft plötzlich und scheinbar willkürlich zur Zielscheibe von Anfeindungen oder Aggressionen wird.
- **Es werden die Würde und der Respekt der Person angegriffen**
Mobbinghandlungen signalisieren der betroffenen Person, dass sie nicht respektiert wird, selbst wenn die Gemobbten deutlich machen, wie verletzend sie die Demütigungen und Angriffe empfinden.
- **Die Angriffe sind zielgerichtet und systematisch**
Mobbing verfolgt häufig eine bestimmte destruktive Absicht. Das Opfer soll durch systematische Missachtung gestraft, für die Gruppe als willkommener „Blitzableiter“ fungieren oder sogar aus dem Betrieb geekelt werden.
- **Die Angriffe finden regelmäßig und über einen längeren Zeitraum statt**
Im Gegensatz zu kurzzeitigen Ausfällen einzelner Personen in besonderen Stresslagen kommt es bei Mobbing zu häufigen und regelmäßigen Vorfällen.



Mobbingangriffe erfolgen in vier Bereichen:

1. Im Bereich der Kommunikation

Es wird der Kontakt verweigert, jemand wird „wie Luft“ behandelt, demonstrativ gemieden. Nicht selten gehen im Verlauf des Mobbinggeschehens sämtliche Anstands- und Fairness-Regeln „über Bord“.

2. Im Bereich des sozialen Ansehens

Wenn Gerüchte verbreitet werden und „schlecht über eine Person gesprochen wird“, entsteht häufig von ihr unbenutzt ein negatives Bild im sozialen Umfeld, das sich nachträglich nur schwer korrigieren lässt. Im Gegensatz zu üblichem Klatsch und Tratsch, der auch als sozialer „Kitt“ bezeichnet werden kann, wird hier eine bestimmte Person aus dem sozialen Geschehen ausgegrenzt und zunehmend isoliert.

3. Im Bereich der fachlichen Kompetenz

Auf der Arbeitsebene erleben die Betroffenen, dass versucht wird, ihre fachliche Kompetenz zu negieren und ihr Ansehen zu demontieren, d.h. ihnen werden gezielt Fehler nachgewiesen bzw. unterstellt, um sie in Verruf zu bringen.

4. In der Arbeitszufriedenheit

Mobbing zielt hier auf die Arbeitszufriedenheit. Nicht selten werden den Betroffenen unliebsame Arbeit zugeteilt oder die Einsatzorte und Arbeitszeiten so geändert, bis sich deren Arbeitsbedingungen zunehmend verschlechtern.

Mobbing kränkt und macht krank – der Weg in die Katastrophe

Wer während seines Arbeitstages keinerlei fachliche oder soziale Anerkennung erlebt und ständigen Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen ausgeliefert ist, und zwar von Kollegenseite und/oder Vorgesetzten, für den stellt dieses (betriebliche Umfeld) eine gesundheitsgefährdende Belastung dar, der auf Dauer kein Mensch gewachsen ist. Solche negativen Einflüsse auf die psychische Gesundheit verursachen Schlaflosigkeit und Erschöpfung und führen somit zu psychosomatischen Erkrankungen. **Mobbing verläuft in typischen Phasen. Hier eine Übersicht:**

- *Phase 1: Konflikte und einzelne Vorfälle*

Am Anfang des Mobbing steht ein ungelöster oder nicht

bearbeiteter Konflikt. Daraus ergeben sich zunächst erste Abneigungen, Schuldzuweisungen und vereinzelte persönliche Angriffe.

- **Phase 2: Beginn des Psychoterrors**
Dann weiten sich die Differenzen aus. Der ungelöste Konflikt gerät in den Hintergrund, die betroffene Person wird immer häufiger zur Zielscheibe von systematischer Schikane. Das Selbstwertgefühl der gemobbten Person nimmt ab, sie wird zunehmend isoliert und ausgegrenzt. Das passiert nach etwa sechs Monaten.
- **Phase 3: Arbeitsrechtliche Sanktionen**
Im nächsten Schritt eskaliert die Entwicklung. Durch die ständigen Demütigungen ist die gemobbte Person so verunsichert, dass die Arbeit darunter leidet. Der oder die Betroffene gilt zunehmend als „problematisch“, es werden arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung angedroht. Diese Phase kann bis zu zwei Jahren anhalten. Oft verkennt nicht nur die Unternehmensführung die Situation, sondern auch der behandelnde Arzt; es kommt zu Fehldiagnosen.
- **Phase 4: Ausschluss aus dem Unternehmen**
Viele Mobbingfälle enden mit dem Verlust des Arbeitsplatzes, manchmal sogar mit dem Ausscheiden aus der Arbeitswelt. Entweder kündigen die Betroffenen selbst oder es wird ihnen gekündigt bzw. sie stimmen einem Auflösungsvertrag zu. Oft sind psychosomatische Krankheiten oder langfristige Krankschreibungen die Folge, manchmal auch eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit. Diese Stufe dauert etwa zwei bis sechs Jahre.

(Quelle: IG Metall: Ratgeber Mobbing)

Verbreitung von Mobbing in Deutschland

Laut der Veröffentlichung „Qualität der Arbeit 2017“ des Statistischen Bundesamtes sind 5% der befragten Beschäftigten von Mobbing betroffen. Wenngleich Mobbing in Abhängigkeit von Faktoren wie Branche, Alter, Geschlecht oder Position unterschiedlich häufig auftreten kann, gilt offensichtlich: Keine Branche, keine Betriebsgröße kann vor Mobbing sicher sein.

Formen von Mobbing

Klassisches Mobbing – die Attacken finden unter hierarchisch Gleichgestellten statt.



Bossing – die Angriffe gehen vom Chef aus.

Staffing – Untergebene verhalten sich aggressiv gegenüber dem Vorgesetzten.

Wie kann man Mobbing vorbeugen?

... auf der betrieblichen Ebene

Mobbing ist für Unternehmen immer noch ein heißes Eisen, weil wirkungsvolle Prävention und Bekämpfung des Phänomens eine selbstkritische Analyse der Arbeitsbedingungen, des Führungsstils und der Unternehmenskultur erfordern. Die Ursachen von Mobbing entstehen häufig durch organisationale Mängel (insbesondere unklare Zuständigkeiten) und Kommunikationsprobleme, die vielfältige Auswirkungen auf das Arbeitsklima haben. An dieser Stelle greift die nach dem Arbeitsschutzgesetz durch den Arbeitgeber durchzuführende Gefährdungsbeurteilung, die psychosoziale Belastungen als gesundheitliche Gefährdung einstuft und deren Vermeidung mit in die Verantwortung des Arbeitgebers legt. Er ist für die Umsetzung und damit für die gesundheitliche Unversehrtheit seiner Beschäftigten verantwortlich! Hinweise für die korrekte Umsetzung geben u.a. die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) und die gesetzliche Unfallversicherung (www.dguv.de).

Wenn Unternehmen oder Behörden die Augen vor Mobbing verschließen, nehmen sie in Kauf,

- dass die betroffenen Mitarbeiter/-innen in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind und durch Krankheit arbeitsunfähig werden,
- dass die Produktivität der Abteilung oder des gesamten Unternehmens oder der Behörde erheblich beeinträchtigt wird, weil sich die Betroffenen nicht auf ihre Aufgaben konzentrieren können und so ganze Arbeitsbereiche lahmgelegt werden und
- dass durch mobbingbedingte Erkrankungen direkte (Behandlungskosten) und indirekte Kosten (Lohnfortzahlung, Frühverrentung und Arbeitslosigkeit) entstehen, für die der Betrieb und die Allgemeinheit aufkommen müssen. Die durchschnittlichen Kosten für einen Mobbingfall liegen bei ca. 25.000 Euro.

Es gilt, Mobbing den Nährboden zu entziehen und eine faire, partnerschaftliche Unternehmenskultur zu fördern. Die conse-

quente Vorbeugung von Mobbing muss durch eine gute Informationspolitik, klare Strukturen und Anweisungen, gerechte Behandlung der Mitarbeiter/-innen und konstruktive Strategien der Konfliktbewältigung gewährleistet werden. Man erkennt zunehmend, dass Führungskräften beim Thema Mobbing eine zentrale Rolle zukommt. Führungskräfte sind bei Mobbingvorfällen immer involviert. Entweder gehen die Schikanen von ihnen aus, sie sind selbst den Schikanen ausgesetzt oder sie lassen Schikanen in der Belegschaft zu.

Es ist jedoch die Pflicht von Führungskräften, dafür Sorge zu tragen, dass Mobbing in der Belegschaft keine Chance hat. Dazu bedarf es Führungskräftebildungen, Kommunikationstrainings auch für die Beschäftigten und eine eindeutige Positionierung gegen Mobbing seitens der Unternehmensleitung.

Ebenso kann hier der positive Umgang mit Konflikten im Betrieb festgeschrieben werden. Die Arbeitskammer bietet auch auf diesen Feldern ihre Unterstützung im Rahmen von zielgruppenspezifischen betrieblichen Schulungen an.

... auf der persönlichen Ebene

- **Mobbing dokumentieren**

Um „Beweise“ zu sichern und nicht durch pauschale Mobbingvorwürfe ins Hintertreffen zu geraten, empfiehlt es sich, Mobbingvorfälle genau nach Beteiligten, Sachverhalt, Datum und Uhrzeit zu protokollieren. Dies hilft nicht nur einen klaren Kopf zu bewahren, sondern ist äußerst nützlich für die eigene Argumentation bei Konfliktgesprächen und Beschwerdeverfahren.

- **Soziale Unterstützung sichern**

Es ist von großer Wichtigkeit, sich soziale, emotionale und moralische Unterstützung zu suchen: Hilfreich ist es, mit Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen Wege aus der Krise zu finden. Eine solidarische kritische Begleitung kann dabei helfen, neue Verhaltens- und Reaktionsformen zu entwickeln und praktisch zu erproben. Mobbing nagt am Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl. Deshalb empfiehlt es sich, im privaten Umfeld geeignete Personen zu finden, die helfen, sich wieder aufzurichten und die Abwehrkräfte zu stabilisieren, ohne diese Helfer zu überfordern. Das Gefühl der Ohnmacht verringert sich, wenn man sich mit anderen Betroffenen in Selbsthilfegruppen austauscht. Zur Stabilisierung und Stärkung des psychischen



Wohlbefindens und der Widerstandskraft ist in vielen Fällen auch psychologische bzw. psychotherapeutische Unterstützung empfehlenswert.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement in Anspruch nehmen**

Hat Ihr Betrieb ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) oder analoge Hilfestrukturen für Beschäftigte, die längere Zeit krank sind, prüfen Sie diese für sich und Ihre Situation (unter den Aspekten Zeitpunkt, Krankheitsart, Gesundungszeitpunkt – in Absprache mit Ihrem behandelnden Arzt) und nutzen Sie diese gegebenenfalls. Beachten Sie, dass dieses Angebot ein freiwilliges ist und dass mit Ihren persönlichen Gesundheitsdaten vertraulich (Betriebsarzt) umzugehen ist. Weitere Informationen gibt es im AK-Faltblatt „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, das Sie auch im Internet unter www.arbeitskammer.de/publikationen finden.

Mobbing und Recht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Oktober 2007 (BAG 8 AZR 593/06) und im April 2008 (BAG 8 AZR 347/07) über die Grundsätze im Zusammenhang mit Mobbinghandlungen entschieden. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25.10.2007 haftet der Arbeitgeber auf Schadensersatz für Schäden, die der betroffene Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass sein Vorgesetzter ihn schuldhaft in seinen Rechten verletzt.

Mobbing besteht nach Ansicht des BAG in dem systematischen Anfeinden, Schikanieren und/oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte, wenn damit ein entsprechendes Umfeld geschaffen wird. Die einzelnen Handlungen bzw. Unterlassungen für sich allein betrachtet müssen keine Rechtsverletzung darstellen, aber die Gesamtschau der einzelnen Verhaltensweisen muss das Persönlichkeitsrecht verletzen. Das heißt, deren Zusammenfassung muss eine mit System gezielte schwere Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts, insbesondere für die Ehre und die Gesundheit des Arbeitnehmers, ergeben. Andere Gerichte verstehen Mobbing als fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergehende diskriminierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz gegenüber Mitarbeitern zur Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht des betroffenen Arbeitnehmers verletzen.

Das LAG Thüringen wertete Mobbing als eine von Konflikt belastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen, Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch während einer längeren Zeit direkt oder indirekt angegriffen wird mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes und die angegriffene Person dies als Diskriminierung erlebt (LAG Thüringen AZR.: 5 Sa 403/05).

Das Gericht der Europäischen Union (EuG), das für die arbeitsgerichtlichen Klagen der Beschäftigten der EU-Organen zuständig ist, verurteilte das Europäische Parlament und die Europäische Investitionsbank (EIB) zu Schadensersatz-Zahlungen in Höhe von je 10.000 Euro, weil beide EU-Beschäftigte Opfer von Mobbing durch ihre Vorgesetzten wurden (Urteile vom 13.07.2018 in den Rechtssachen T-275/17 Michela Curto / Parlament und T-377/17 SQ / EIB).

Das Gericht versteht unter dem Begriff Mobbing ein ungebührliches Verhalten, das notwendigerweise eine gewisse Zeitspanne umfasse, wiederholt andauernde Handlungen voraussetze, die vorsätzlich oder/und nicht zufällig seien. Diese Verhaltensweisen greifen die physische oder psychische Integrität einer Person an. Es geht hierbei um die Herabwürdigung einer Person und ihrer Arbeit. In einem Fall ging es um Erniedrigungen und Drohungen, Geringschätzungen, Beschimpfungen und Anschreien durch ihre Vorgesetzte – eine Europa-Abgeordnete. Das EU Parlament argumentierte zunächst, es sei in einem stressigen Arbeitsalltag ein rauher Ton nicht zu vermeiden. Deshalb klagten die Beschäftigten beim EuG.

Das Gericht entschied in diesem Fall, gerade ein Vorgesetzter oder eine Vorgesetzte sei dazu verpflichtet, die Würde und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu wahren. Der Inhalt und vor allem das besonders niedrige Niveau der Äußerungen der Europa-Abgeordneten gegenüber Beschäftigten stelle eine Herabwürdigung ihrer Person als auch ihrer Arbeit dar. Dieses Verhalten der Abgeordneten sei offensichtlich missbräuchlich gewesen, dies habe das Parlament verkannt, indem es Verhalten mit Spannungen zwischen den beiden Frauen in einem stressigen Arbeitsalltag entschuldigte.

In dem anderen Fall warf eine Referentin der EIB ihrem neuen Direktor vor, sie ohne sachlichen Grund aus der Leitungsfunktion entfernt zu haben. Er habe sie zudem angeschwärzt, sich unangemessen aggressiv, geringschätzend und mit Anschuldigungen ihr gegenüber geäußert. Die EIB gab der Referentin

teilweise Recht und zwar soweit, dass sie ein Opfer von Mobbing geworden sei. Sie forderte den Direktor auf, sich bei der Referentin förmlich zu entschuldigen und drohte bei einem erneuten Vorfall innerhalb von 3 Jahren mit einem Disziplinarverfahren. Die Personalabteilung wurde angewiesen, die Möglichkeiten für ein berufliches Coaching in Bezug auf seinen Führungs -und Kommunikationsstil zu prüfen. Die Referentin wurde aufgefordert, all dies streng vertraulich zu behandeln. Sie reichte Klage beim EuG ein.

Das Gericht entschied, die EIB habe einen Rechtsfehler begangen, indem sie fälschlicherweise forderte, dass es zu einer Wiederholung der Verhaltensweisen kommen müsse, um Mobbing zu begründen. Falsch sei es gewesen, ein Disziplinarverfahren erst innerhalb von 3 Jahren bei einem wiederholten Verstoß einzuleiten zu wollen, wie auch die Schweigepflicht für die Referentin anzuordnen.

Diese Entscheidungen sind zwar nicht rechtsverbindlich für die deutschen Arbeitsgerichte, aber sie zeigen sehr deutlich die Argumentation in den Prozessen auf, die sich mit Mobbing-Vorwürfen beschäftigen, und dass eine Verharmlosung total unangemessen ist, Voraussetzung ist allerdings, dass die Beweislage gut ist.

Der Begriff der Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG ist auf Mobbing übertragbar.

Unter das nach dem AGG normierte Verbot von Benachteiligungen fallen auch Belästigungen. Dies sind unerwünschte Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Menschen verletzt wird oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und/oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Ein solches Umfeld kann also gerade nicht durch eine einmalige Handlung geschaffen werden, sondern es ist ein fortlaufendes Verhalten erforderlich, das System hat.

Das BAG betont in seinem Urteil vom 25.10.2007, dass mit dieser Definition des Begriffs „Belästigung“ der Gesetzgeber letztlich auch den Begriff „Mobbing“ umschrieben hat. Das AGG greife aber unmittelbar nur dann ein, wenn ein spezielles Diskriminierungsmerkmal wie Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität vorliege.

Für alle sonstigen Fälle kann aber der in § 3 AGG beschriebene Begriff des Mobbings, gleich aus welchen Gründen und

gleich ob ein Diskriminierungsmerkmal vorliegt, übertragen werden. In der Konsequenz bedeutet dies, Mobbingfälle können künftig nach der Definition des § 3 Abs. 3 AGG beurteilt werden, es kommt nicht darauf an, ob zusätzlich ein Diskriminierungsmerkmal nach § 1 AGG vorliegt.

Aus dem AGG ergibt sich auch, dass der Diskriminierte Indizien beweisen muss, die die Belästigungen vermuten lassen. Dadurch verlagert sich die Beweislast auf den Arbeitgeber, d.h. der Arbeitgeber muss beweisen, dass es nicht zu einer solchen Belästigung gekommen ist.

Mobbingvorwürfe sind genau zu dokumentieren mit Datum und Uhrzeit. Der Sachverhalt ist jeweils zu schildern und die Beteiligten sind zu benennen.

Beachten Sie: Für die wesentliche Bewertung von Mobbingvorwürfen kommt es auf den konkreten Einzelfall mit seinen individuellen Besonderheiten an. Verallgemeinerungen sind also hierbei fehl am Platz (siehe Urteil LAG Thüringen Az.: 5 Sa 403/00). Oftmals kommt den einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen für sich allein betrachtet noch keine rechtliche Bedeutung zu – erst die fortgesetzte Kombination einiger oder mehrerer Handlungsformen erlangt in ihrer Gesamtschau die rechtliche Qualität des „Mobbings“. Arbeitsausfälle, Fehlzeiten bis hin zur Kündigung oder lang andauernde Krankheit, die sonst nicht eingetreten wären, können die Folge sein.

1. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin

Arbeitgeber sind verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte, auf die sie einen Einfluss haben, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern.

In vereinzelt Urteilen haben die Gerichte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts durch den Arbeitgeber Schmerzensgeld zugesprochen:

So wurde in einem Fall (LAG RLP 13.3.2014 – 2 Sa 96/13) wegen der „schwerwiegenden und beharrlichen“ Persönlichkeitsverletzung, bei der der betroffene Arbeitnehmer



fast zwei Jahre lang einer isolierten Tätigkeit nachgehen musste, sowie einer hierdurch gleichermaßen verursachten psychischen Gesundheitsschädigung ein Schmerzensgeld in Höhe von 20.000 Euro gewährt. Dieser Anspruch ergibt sich aus der rechtswidrigen Verletzung der Gesundheit (§§ 823 (1) BGB, 253 (2) BGB).

In einem zweiten Fall (AG Siegburg, Urteil vom 11.10., 2012 – 1 Ca 1310/12) musste der Arbeitgeber 7.000 Euro Schmerzensgeld leisten. Dort hatte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unterhalb seiner Qualifikation eingesetzt und ihn wiederholt feindselig behandelt, schikaniert und persönlich herabgewürdigt. Eine Aburteilung als fachlich und persönlich ungeeignet bzw. minderwertig kann damit eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellen.

In einem dritten Fall (ArbG Leipzig, Az 9 Ca 3854/11 – 03.04.2012) wurde einem Oberarzt aufgrund einer sachgrundlosen Degradierung durch den Chefarzt ein Schmerzensgeld in Höhe von 53.000 Euro zugesprochen. Dieser hatte ihm verboten, Operationen durchzuführen. Begründet hatte er dies mit „Schlechtleistung“. Diese war aber nicht bewiesen und stützte sich allein auf die Meinung des Chefarztes.

In einem weiteren Fall musste das Landgericht Frankfurt am Main bewerten, wie schwerwiegend es ist, wenn in einer Dienstbesprechung einem abwesenden Polizeibeamten von der Behördenspitze „kriminelle Machenschaften“ unterstellt werden, obwohl ein Ermittlungsverfahren noch am Anfang steht. Das Landgericht sprach ihm allein wegen der Dienstbesprechung 8.000 Euro zu, weil die Situation dort völlig unsachlich und wertend dargestellt worden war. Schmerzensgeld wegen Mobbings in Höhe von 3.000 Euro bekam ein Arbeitnehmer vom Landgericht Köln (Urteil vom 12.7.2010 – Az 5 Sa 890/09) zugesprochen. Diesem war von seinem Arbeitgeber sein bisheriges Aufgabengebiet entzogen worden, obwohl weiterhin Bedarf an der Arbeitsleistung bestanden hatte. Da ihm aber auch keine anderen Arbeiten zugewiesen worden waren, war der Arbeitnehmer im Arbeitsprozess beschäftigungslos und isoliert.

Ein Arbeitgeber, der durch verschiedene schikaniaerende Maßnahmen einen Arbeitnehmer geschädigt hatte, musste Schmerzensgeld in Höhe von 30.000 Euro zahlen sowie

alle durch sein Mobbing verursachten Schäden ersetzen. Durch destruktive Handlungen hatte er versucht, seinen Mitarbeiter aus dem Unternehmen zu drängen. Hierzu gehörten nicht kommunizierte Rücknahmen von Entscheidungen des Arbeitnehmers sowie unbegründet verhängte Hausverbote oder auch Strafanzeigen.

2. *Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Mobbingbetroffenen*

Je nach Lage des konkreten Einzelfalls eröffnen sich folgende Handlungsmöglichkeiten:

- Beschwerde an den Betriebsrat/Personalrat; MAV, SBV,
- Beschwerde an den/die Vorgesetzten bzw. Arbeitgeber/Arbeitgeberin,
- Ermahnung/Abmahnung des/der Mobbers/Mobberin durch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin,
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses des/der Mobbers/Mobberin durch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bei massiven Rechtsverletzungen,
- Schadensersatzklage gegen den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bzw. gegen den/die Mobber/Mobberin,
- Strafanzeige gegen den/die Mobber/Mobberin.

Wichtig ist: Wer das Verhalten des Mobbers rechtlich verfolgen möchte, sollte umfassende Beweise sichern (z.B. Mobbing-Tagebuch schreiben, Zeugen benennen, die zu einer Aussage gegen den Mobber bereit wären, ärztliche Befunde und beleidigende Briefe oder E-Mails aufbewahren).

3. *Rechtliche Bewertung des Verhaltens von Mobbern*

a) Arbeitsrechtliche Aspekte

Mobber verstoßen durch ihr Verhalten gegen ihre arbeitsvertragliche Nebenpflicht, sich für die Interessen des Arbeitgebers sowie des Betriebes einzusetzen und alles zu unterlassen, was diese Interessen beeinträchtigen könnte. Sie fügen dem Arbeitgeber finanzielle Schäden zu. Die durch Mobbing verursachten Pflichtverletzungen können durch Ermahnung, Abmahnung, Versetzung oder sogar durch eine verhaltensbedingte ordentliche oder außerordentliche Kündigung sanktioniert werden.

Hartnäckige Mobber riskieren selbst ihren Job. Wenn Ehre oder Gesundheit des Opfers in schwerwiegender Weise ver-

letzt wurden, ist eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung möglich (siehe dazu auch LAG Thüringen AZ: 5 Sa 102/00), und wenn schwerwiegende Lügen in Umlauf gebracht werden, muss der Arbeitgeber dem Mobbenden notfalls kündigen.

Mögliche Sanktionen gegen Mobber sind:

- Widerruf und Unterlassung ehrverletzender Äußerungen,
- Unterlassung von Mobbinghandlungen,
- Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung,
- Schmerzensgeld.

Ob der Mobbingbetroffene tatsächlich Schadensersatz erhalten wird, hängt maßgeblich davon ab, ob er die verletzende Handlung, das Verschulden des Mobbers, den Schadenseintritt sowie die jeweilige Zurechenbarkeit bei Bedarf beweisen kann.

Die Aussagen des Mobbingopfers zählen hierbei auch als Beweis (LAG Thüringen AZ: 5 Sa 403/00). Schmerzensgeld soll dem Mobbingbetroffenen Genugtuung verschaffen und ihm zudem einen Ausgleich dafür gewähren, dass seine Lebensqualität deutlich gemindert wurde (durch Sorgen, Kummer, Schmerzen, Wesensänderung, Schmälerung der Lebensfreude ...). Das LAG Rheinland-Pfalz (AZ: 6 Sa 415/01) erkannte einen Anspruch auf eine angemessene finanzielle Wiedergutmachung bei einer massiven Ehr- und Persönlichkeitsverletzung an.

b) Strafrechtliche Aspekte

Beleidigungen, Verleumdungen bzw. Nötigungen durch Mobbing können Straftaten sein, die entsprechend verfolgt werden können.

Ausschlussfristen beachten

Vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen gelten auch für die Ansprüche aus auf Mobbing beruhenden Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzungen. Da sich die Rechtsverletzungen über einen längeren Zeitraum entwickeln, knüpft die Rechtsprechung für die Bestimmung der Anspruchsentstehung im Sinne ihrer Fälligkeit an der letzten Schädigungshandlung an.

Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerververtretungen

(Betriebs-/Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, Frauenbeauftragte, Mitarbeitervertretungen)

- Aufklärung aller Beschäftigten im Unternehmen über das Thema Mobbing und Möglichkeiten der Prävention, Umgang mit Konfliktsituationen (z.B. auf Personal- bzw. Betriebsversammlungen und Initiierung spezieller Schulungen),
- Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung Mobbing,
- Führen von Schlichtungsgesprächen in der Anfangsphase,
- Initiieren und Begleiten eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM),
- Thematisierung im Arbeitsschutzausschuss,
- Einbeziehen von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft,
- Einbeziehen des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
- Anlaufstelle für Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften,
- Vermittlung von professioneller Hilfe außerhalb des Unternehmens (siehe unten).

Hilfen „von außen“

Neben Ihrem Hausarzt, einem Facharzt und Ihrer Krankenkasse stehen für verschiedene Bereiche weitere Ansprechpartner bzw. Institutionen zur Verfügung, u.a.:

- Integrationsamt mit Integrationsfachdiensten (www.integrationsamt-saarland.de),
- Reha-Kliniken, Reha-Träger,
- Berufsgenossenschaft/Unfallkasse des Saarlandes (www.dguv.de / www.uks.de),
- Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (https://www.saarland.de/landesamt_umwelt_arbeitschutz.htm),
- Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe KISS (www.selbsthilfe-saar.de),
- Saarländisches Bündnis gegen Depression (www.depression-saarland.de),
- Selbsthilfeorganisationen (www.selbsthilfe-saar.de),
- Telefonseelsorge (www.telefonseelsorge-saar.de, Tel.: 0800 111-0-111),
- Ärztekammer des Saarlandes (www.aerztekammer-saarland.de),



- Psychotherapeutenkammer des Saarlandes (www.ptk-saar.de),
- Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (www.rak-saar.de),
- Arbeitskammer des Saarlandes (www.arbeitskammer.de).

Nützliche betriebliche Ratgeber und Handlungshilfen

- Meschkutat, B. und Stackelbeck, M.: Konfliktlösung am Arbeitsplatz. Analysen, Handlungsmöglichkeiten, Prävention bei Konflikten und Mobbing. Sozialforschungsstelle Dortmund, 2008.
- PDF auf den Seiten der Uni Göttingen – <https://www.uni-goettingen.de/>
- DGUV Information I 206-013 „Stress, Mobbing & Co. 2022.“
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Wenn aus Kollegen Feinde werden. Ein Ratgeber zum Umgang mit Mobbing. Berlin, 2011.

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich kostenlos bei der Arbeitskammer beraten lassen.

1. *Beratung und Information für Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Mobbing:*

Abteilung Gesellschaftspolitik
Telefon (0681) 4005-325
Fax (0681) 4005-305
gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de

2. *Individuelle Mobbingberatung:*

Abteilung Beratung
Hotline (0681) 4005-111 (Kurzinformation)
Telefon (0681) 4005-100/150/200 (Terminvergabe)
Fax (0681) 4005-210
beratung@arbeitskammer.de

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-325, -315

Fax 0681 4005-305

E-Mail: gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de