

Mobbing am Arbeitsplatz: Ein ernsthaftes Problem für alle Betroffenen



Definition, aktuelle Rechtsprechung
und hilfreiche Tipps für Mobbingopfer

Die Schikane durch Kollegen und Vorgesetzte

Die Arbeitswelt bietet Raum für viele Arten von Konflikten, die zwischen einzelnen Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern entstehen. Diese lassen sich in den meisten Fällen friedlich und erwachsen aus der Welt schaffen. Oft liegen auch nur einfache Missverständnisse vor.

Komplexer und schwieriger wird jedoch es beim Thema Belästigung und üble Nachrede am Arbeitsplatz, oder kurz: Mobbing.

In diesem Ratgeber erfahren Sie, wie sich das Arbeitsschutzgesetz zur Problematik Mobbing am Arbeitsplatz verhält, wie diese Art der Schikane im Detail funktioniert, und welche komplexen Ursachen dahinterstecken. Auch die Folgen, welche die ständigen Sticheleien der Kollegen nach sich ziehen, werden diskutiert.

Weiterhin gibt es eine umfangreiche Übersicht zu vorbeugenden Maßnahmen und empfehlenswerten Hilfsangeboten, die Betroffene in jedem Fall in Anspruch nehmen können und auch sollten, um der Mobbingspirale zu entkommen. Nicht zuletzt werden Sie über die aktuelle Rechtslage in Bezug auf Mobbing ausführlich aufgeklärt.

Die Schikane durch Kollegen und Vorgesetzte.....	2
1. Die Definition von Mobbing und wichtige Erkennungsmerkmale	4
1.1 So erkennen Sie Mobbinghandlungen	4
1.2 Mobbing im Büro, auf dem Bau, im Sport: In allen Branchen vertreten	5
2. Mobbing am Arbeitsplatz: Konkrete Beispiele.....	6
2.1 Verweigerung von Äußerungsmöglichkeiten	7
2.2 Schädigung des sozialen Rufes	7
2.3 Einschränkungen der Berufs- und Lebensqualität	8
2.4 Unterbindung sozialer Beziehungen	8
2.5 Gesundheitsgefährdende Maßnahmen	8
3. Ursachen und Folgen von Mobbingaktivitäten	9
4. Was tun bei Mobbing am Arbeitsplatz – Eine Anleitung zur Hilfe	11
4.1 Die Situation analysieren.....	11
4.2 Angriff ist die beste Verteidigung – Maßnahmen gegen Mobbing	12
4.3 Die Pflicht der Unternehmen: Bekämpfung und Vorbeugung	13
5. Mobbing nach dem Arbeitsrecht.....	14
Impressum.....	17

1. Die Definition von Mobbing und wichtige Erkennungsmerkmale

Jeder, der mit dem Begriff bisher nicht vertraut war, fragt sich erst einmal: „Was ist eigentlich Mobbing am Arbeitsplatz?“ Die Wortbedeutung geht zurück auf das englische Wort „mob“. Als Nomen bedeutet es so viel wie Pöbel oder Gesindel. Als Verb hingegen steht es dafür, jemanden zu bedrängen und anzugreifen. Beide Bedeutungen kombiniert ergeben eine schon sehr nahe Erklärung des Begriffs:

So beschreibt das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Mobbing als eine „konfliktbelastete Situation“, die zwischen Kollegen oder Vorgesetzten und Untergebenen stattfindet. Mobbing am Arbeitsplatz wird dabei stets mit einem Ziel durchgeführt – nämlich mit der zielgerichteten Belästigung und Ausgrenzung des betroffenen Opfers. Die Täter, auch Mobber genannt, sehen sich oft am Ziel, wenn der Gemobbte schließlich das Handtuch wirft und durch Kündigung das Unternehmen verlässt.

Der Begriff des Mobbings lässt sich weiterhin aufteilen in „Bossing“ und „Staffing“. Bei ersterem ist die mobbende Kraft der Chef, eine Führungskraft oder gar mehrere Personen der Unternehmensleitung. Die Betroffenen besetzen in diesem Fall generell eine niedrigere Position in der Firmenhierarchie und haben gefühlt keine Chance, sich gegen die Sticheleien von oben zu wehren. Seltener dagegen ist das Staffing, bei dem Kollegen zusammenarbeiten, um die Stellung und den Ruf eines Vorgesetzten zu schädigen.

1.1 So erkennen Sie Mobbinghandlungen

Das Arbeitsschutzgesetz sieht Mobbing am Arbeitsplatz als psychische Gefahr für Beschäftigte an, die im Sinne der Gefährdungsbeteiligung niedrig gehalten werden muss. Doch wie kann Mobbing auf der Arbeit erkannt werden? Oft liegt nur eine dünne Linie zwischen heftigen Streitigkeiten mit

psychosozialen Folgen und dem konstanten Vorgehen des Mobbens. Die folgende Auflistung zeigt Merkmale, die für Mobbing am Arbeitsplatz typisch sind:

- **Es wird immer eine bestimmte Person drangsaliert:** Ist ein Arbeitgeber verärgert, kann dieser auch mal das gesamte Personal lautstark kritisieren. Anders läuft es beim Mobben. Dabei wird dauerhaft eine einzelne Person, ohne plausible Gründe, immer wieder – mehr oder weniger spontan - angegriffen.
- **Die Belästigung verläuft systematisch:** Jemanden zu mobben hat nichts mehr damit zu tun, konstruktive Kritik auszuüben. Hier herrscht von vornerein das Ziel der Destruktivität und der Wunsch, sich an demjenigen abzureagieren oder ihn zur Kündigung zu bewegen.
- **Es wird offen Respektlosigkeit demonstriert:** Die Mobber zeigen offen ihre Abneigung gegenüber den Opfern und lassen auch nicht von diesen ab, wenn sie bereits sichtbar psychisch verletzt sind.
- **Handlungen finden dauerhaft statt:** Mobbing am Arbeitsplatz kommt regelmäßig und häufig vor.

1.2 Mobbing im Büro, auf dem Bau, im Sport: In allen Branchen vertreten

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat 2002 den sogenannten Mobbing-Report herausgebracht. Dabei handelt es sich um eine Repräsentativstudie, die aufzeigen sollte, dass im Sinne vom Arbeitsschutzgesetz mehr gegen Mobbing getan werden muss.

So zeigte die Untersuchung, dass ungefähr 2,7 Prozent aller deutschen Erwerbstätigen Mobbing am Arbeitsplatz über einen sehr langen Zeitraum erleben: Sie werden ausgegrenzt, benachteiligt oder kontinuierlich schikaniert.

Kurzzeitig betroffen waren sogar schon 11,3 Prozent aller Erwerbstätigen. Faktoren wie die Berufsbranche, die Position, das Alter und das Geschlecht spielen dabei zwar eine Rolle – jedoch

sind alle Berufsgruppen von dieser Problematik betroffen. Der Mobber ist in den meisten Fällen ein Vorgesetzter oder Teil einer Gruppe von Kollegen.

Die Betroffenen verbinden Mobbing bei der Arbeit in vielen Fällen mit einem schlechten Betriebsklima. Oft zeigt sich die Unternehmensleitung in diesen Betrieben auch als nicht sehr gesprächsbereit und sowohl Arbeitsorganisation als auch Zuständigkeiten sind unklar gestaltet. Die Führungskräfte dieser Firmen verstoßen damit aktiv gegen das Arbeitsschutzgesetz und fördern Mobbing am Arbeitsplatz, anstatt es zu bekämpfen.

Einige Gruppen von Beschäftigten sind besonders gefährdet, Opfer von Mobbing am Arbeitsplatz zu werden. Dazu gehören:

- **Weibliche Beschäftigte:** Frauen tragen laut Mobbingreport ein 75 Prozent höheres Risiko auf der Arbeit schikaniert und ausgegrenzt zu werden.
- **Mitarbeiter in sozialen Berufen oder im Verkauf:** Arbeitnehmer, die in diesen Branchen tätig sind, werden besonders häufig gemobbt.
- **Bestimmte Altersgruppen:** Gemobbte Personen sind häufig unter 25 oder über 55 Jahre alt.

2. Mobbing am Arbeitsplatz: Konkrete Beispiele

Mobbinghandlungen lassen sich in bestimmte Beispielgruppen einteilen und so effektiv dazu nutzen, Mobbing am Arbeitsplatz zu erkennen und zu bekämpfen. Deutsche Wissenschaftler haben mittlerweile über 100 solcher Handlungen aufgelistet. Damit Sie einen Eindruck davon bekommen, wie sich permanente Belästigung im Betrieb äußern kann, folgt ein kompakter Überblick über die bekanntesten Handlungsweisen:

2.1 Verweigerung von Äußerungsmöglichkeiten

Bei Handlungen aus dieser Gruppe wird der Betroffene geradezu mundtot gemacht und ihm die Möglichkeit genommen, sein Sicht der Dinge zu äußern. Das kann in einem Meeting durch ständige Unterbrechungen vonseiten der Vorgesetzten passieren, oder auch im Pausenraum, wenn die Kollegen demjenigen dauerhaft ins Wort fallen.

Typisch für diese Art der Angriffe ist auch lautes Anschreien, kontinuierliche Kritik an der Arbeit und dem Privatleben, schriftliche oder mündliche Drohungen sowie Kontaktverweigerung durch abwertende Gesten und Blicke. Sogar Telefonterror ist möglich.

2.2 Schädigung des sozialen Rufs

Wird hinter Ihrem Rücken schlecht über Sie gesprochen? Werden Gerüchte über Sie in Umlauf gebracht? Werden Sie durch Nachahmung von Stimme und Gesten lächerlich gemacht? Findet Mobbing durch Vorgesetzte oder Kollegen auf diese Weise statt, wird dem sozialen Ansehen geschadet.

Dabei wird alles versucht, um den Betroffenen auszugrenzen. Derjenige wird als psychisch krank oder behindert hingestellt und es wird sich über sein Privatleben, seine Religion oder seine Nationalität lustig gemacht.

Auch direkte Beleidigungen und die Verordnung von Selbstbewusstsein senkenden Arbeitstätigkeiten greifen den sozialen Status des Beschäftigten an.

Bei dieser Art von Mobbing am Arbeitsplatz wird dem Gemobbten das Gefühl gegeben, dass er und seine Arbeitsergebnisse nichts wert sind. Alle seine Entscheidungen werden in Frage gestellt und es kann sogar zu sexueller Belästigung kommen.

2.3 Einschränkungen der Berufs- und Lebensqualität

Hierbei wird versucht, psychischen Druck aufzubauen und die Arbeitsposition so abstoßend wie nur möglich erscheinen zu lassen. Häufig wird dies durch den Einsatz von Überforderung (es werden mehr und mehr Aufgaben zugewiesen) oder Unterforderung (Aufgaben werden erteilt, die weit unter dem Niveau des Arbeitnehmers liegen) versucht. Auch viel zu schwere Arbeitsaufgaben sind hier denkbar, um das Können des Gemobbten in Frage zu stellen.

2.4 Unterbindung sozialer Beziehungen

Damit Mobber ihr Ziel erreichen, lassen diese oft nichts unversucht, die absolute Ausgrenzung des Geschädigten zu erreichen. Deshalb wird beim Mobbing am Arbeitsplatz in der Regel immer auch versucht, eine soziale Isolation zu erzwingen. Das bedeutet: Mit dem Mobbingopfer wird weder gesprochen noch wird es zugelassen, sich von diesem ansprechen zu lassen. Im Extremfall verlassen auch alle den Pausenraum, wenn der Betroffene diesen betritt.

Kommt das Mobbing vom Chef, ist auch eine Arbeitsplatzversetzung in einen Raum möglich, der sich weit entfernt von den anderen Mitarbeitern befindet. Es kann sogar so weit gehen, dass allen Beschäftigten (auch denen, die sich nicht am Mobbingvorgang beteiligen) verboten wird, mit der auszugrenzenden Person zu sprechen.

2.5 Gesundheitsgefährdende Maßnahmen

Für gewöhnlich beschränken sich Mobber auf rein psychischen Terror, der außerdem auf die Arbeitsumgebung begrenzt ist. In besonders heftigen Fällen können sich diese Grenzen jedoch ausweiten und die Mobbingopfer gesundheitlichen Schaden erleiden.

Dabei kann die Androhung von Gewalt der tatsächlichen Ausführung dieser vorangehen. Selbst körperliche Misshandlungen sind denkbar. Die Täter wollen damit abschrecken und den Opfern sozusagen einen „Denkzettel verpassen“. Das gilt auch, wenn es zu sexuellen Handgreiflichkeiten kommt.

Bei dieser Art des Extremmobbings kommt es besonders häufig zu multiplen Gesetzesverstößen. So können Arbeitgeber auch Beschäftigte zu gesundheitsschädlichen Arbeiten zwingen oder dafür sorgen, dass am Arbeitsplatz oder auch am Heim der betreffenden Personen materieller Schaden verursacht wird.

Es ist egal, welche Mobbinghandlungen im Endeffekt genutzt werden. In jedem Fall nehmen die Opfer extremen Schaden. Es ist jedoch wichtig festzuhalten, dass die Ausführung einzelner, oben genannter Handlungen nicht immer auf das Vorhandensein von Mobbing am Arbeitsplatz hindeuten muss. Ist jedoch immer die gleiche Person von mehreren der genannten Aktionen betroffen, muss die Unternehmensleitung handeln und die Sache überprüfen.

3. Ursachen und Folgen von Mobbingaktivitäten

Die Gründe für Mobbing durch den Arbeitgeber oder auch durch das kollegiale Umfeld sind von komplexer Natur – auch wenn gerne einzelne Personen als Grund aufgeführt werden. Gerade die Täter behaupten häufig, dass die Gemobbten doch selbst schuld an ihrer Misere sind.

Trotz der bereits genannten Personengruppen, die am häufigsten von Anfeindungen und Mobbinghandlungen betroffen sind, konnte keine bisher durchgeführte Studie eindeutig und fundiert die Eigenschaften eines Mobbingopfers definieren. Bezüglich des Täterprofils verhält es sich ähnlich. Folgende Fakten haben sich aber herauskristallisiert:

- Persönlichkeitsmerkmale (wie Hautfarbe, Geschlecht oder soziale Herkunft) können durchaus ein Grund für Mobbing am Arbeitsplatz sein.
- Mobber gibt es in allen Berufsfeldern, Gesellschaftsschichten und Hierarchiestufen.
- Vorgesetzte wie auch ihre Untergebenen können das Ziel der beruflichen Schikane sein (ohne Akzeptanz können sich diese in ihrer Position unmöglich durchsetzen).
- Ein Grundmotiv der mobbenden Beschäftigten ist Angst (vor beruflichem Versagen, einer Kündigung usw.) – daraus kann extrem aggressives Verhalten entstehen.
- Auch Frust, Neid und falscher Ehrgeiz sind mögliche Ursachen.

Die Unternehmenspolitik und die Arbeitsorganisation spielen also ebenfalls eine große Rolle. Das Konfliktpotential in einer Firma nimmt zu, wenn strukturelle Fehler gemacht werden: Ein zu hohes Arbeitspensum, unklare Zuständigkeiten, Konkurrenzgerangel und nicht transparente Entscheidungen können Beschäftigte dazu bewegen, sich gegenseitig anzugreifen. Auch mangelndes Führungsverhalten und niedrige Gesprächsbereitschaft bei Vorgesetzten sowie Über- und Unterforderung können Mobbing am Arbeitsplatz provozieren.

Zu den firmeninternen, fehlerhaften Strukturen kommen oft gesellschaftliche Probleme dazu, beispielsweise die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und der Verarmung. Beides zusammen bietet eine explosive Mischung, die sich in Form von Mobbing am Arbeitsplatz entladen kann.

Die Folgen für die Leidtragenden sind fatal – das erkannte auch der Gesetzgeber und machte für Arbeitgeber die psychische Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsschutzgesetz zur Pflicht. Mobbing richtet psychischen Schaden an, der die Mobbingopfer lange Zeit begleitet. Depressionen, Angstzustände und sogar Verfolgungswahn sind nicht ungewöhnlich. Aber auch körperliche Krankheiten können aus der psychischen Belastung am Arbeitsplatz heraus entstehen (die sogenannten psychosomatischen Krankheiten).

Schwierigkeiten beim Atmen, Essstörungen, Schwindel und Kopfschmerzen sind hierfür nur einige Beispiele. Gemobbte sind auch besonders anfällig für beispielhafte Stresskrankheiten wie Herz-Kreislauf-Probleme und Magengeschwüre. Richtige Extremfälle landen sogar im Krankenhaus und müssen neben dem Wiederaufbau der Psyche auch natürliche Sinne wie Geschmacks- und Geruchssinn von neuem erlernen. Im schlimmsten Fall nehmen sich ehemalige Mobbingbetroffene das Leben. Selbst eine Kündigung wegen Mobbing kann das oft nicht verhindern.

Das Arbeitsschutzgesetz sollte bei Mobbing und genereller psychischer Belastung am Arbeitsplatz nicht nur im Interesse der Geschädigten umgesetzt werden. Auch Arbeitgeber leiden unter der Problematik. Vom Mobbing betroffene Mitarbeiter lassen sich häufig lange Zeit krankschreiben und werden eventuell arbeitsunfähig. Sind diese anwesend, arbeiten sie mit niedriger Effektivität. Alles in allem ist diese Art des Produktionsausfalls eine kostspielige Angelegenheit für Unternehmensleiter.

4. Was tun bei Mobbing am Arbeitsplatz – Eine Anleitung zur Hilfe

Menschen, die von Mobbing im Betrieb betroffen sind, machen häufig Fehler, die die Situation nur verschlimmern. Sie steigern sich emotional vollkommen in die Schikane hinein und erleichtern den Mobbern so ihr Vorgehen. Sie verhalten sich defensiv und hoffen darauf, dass die Belästigung von allein aufhört. Und oft versuchen sie, das Problem ohne Hilfe von außen zu bewältigen. Es folgen handfeste Tipps, die Ihnen verraten, wie der Mobbingspirale wirklich entkommen werden kann.

4.1 Die Situation analysieren

Sind Sie selbst durch Mobbing am Arbeitsplatz betroffen? Dann dürfen Sie in keinem Fall untätig bleiben und sich in die Rolle des Opfers hineindrängen lassen. Mobber lassen sich nur sehr selten durch Ignoranz beruhigen. Die Leidtragenden werden dann oft nur noch schlimmeren Angriffen

ausgesetzt. Auch verstärkte Freundlichkeit gegenüber den Angreifern ist nicht zu empfehlen.

Analysieren Sie Ihre Situation und stellen Sie sich folgende Fragen:

- Welche Ihrer Verhaltensweisen sorgt dafür, dass Sie zum Mobbingopfer gemacht werden?
- Aus welchen Gründen verhalten sich die Mobber Ihnen gegenüber aggressiv?
- Fühlen die Angreifer sich bedroht und mobben, um sich selbst zu verteidigen?
- Sind Sie als Person vielleicht gar nicht die Zielscheibe, sondern Ihre Beziehung zum Chef, zum Unternehmen oder zu anderen?

Überlegungen wie diese lösen noch nicht die Mobbingproblematik, aber ermöglichen es, dass die Situation klarer eingeschätzt werden kann und Sie sich selbst weniger bedroht fühlen.

4.2 Angriff ist die beste Verteidigung – Maßnahmen gegen Mobbing

Ein Fall von Mobbing am Arbeitsplatz lässt sich nicht durch Abwarten lösen. Auch wenn der Gedanke und die Umsetzung Ihnen unangenehm erscheinen: Sie sollten die direkte Konversation mit Ihrem Peiniger suchen. Im Vier-Augen-Gespräch sollten Sie sachlich bleiben und nicht beleidigend werden.

Fragen Sie frei heraus, warum er sich so verhält, wie er es tut. Manche Täter lassen von ihren Opfern ab, wenn sie so direkt konfrontiert werden. Denn sie merken in diesem Moment, dass das Opfer sich nicht so einfach in seine Rolle zwingen lässt und eventuelle Konsequenzen drohen.

Reicht das nicht aus, suchen Sie sich in jedem Fall Hilfe. Bei Mobbing am Arbeitsplatz ist es immer ratsam, Verbündete an seiner Seite zu haben. Kontaktieren Sie Ihren Partner, Freunde, Verwandte oder auch gute Bekannte und besprechen Sie zusammen die Situation.

Dadurch erhalten Sie in jedem Fall psychologischen Rückhalt, der Ihnen dabei hilft, sich dem Problem zu stellen. Auch extern können Sie durch Selbsthilfegruppen und Telefonseelsorge (welche teilweise sogar kostenlos ist) Hilfe erhalten.

Auch unbeteiligte Mitarbeiter können gute Ansprechpartner sein. Bei diesen sollten Sie sich aber unbedingt absolut sicher sein, dass sie vertrauenswürdig sind. Sonst könnte sich dadurch die Lage verschlimmern. Ein Rückhalt unter Kollegen ist auf jeden Fall ein starkes Schild gegen jegliche Mobbingversuche. Haben Sie das Gefühl, dass das schlechte Betriebsklima ein wichtiger Faktor ist, sprechen Sie es auch das in der nächsten Teamsitzung unbedingt an.

4.3 Die Pflicht der Unternehmen: Bekämpfung und Vorbeugung

Es ist die Pflicht jedes Unternehmens (im Sinne vom Arbeitsschutzgesetz) gegen Mobbing am Arbeitsplatz vorzugehen. Dabei geht es nicht nur um die schon genannten, drohenden finanziellen Verluste. Mobber in der Firma können einen verheerenden Imageschaden bedeuten und sind außerdem ein lebender Beweis für die Nichteinhaltung der Fürsorgepflicht (siehe „Mobbing und Recht“), wenn sie nicht in ihrem Handeln ausgebremst werden.

Wird ein Mobbingfall angezeigt, muss der Arbeitgeber in jedem Fall die Sache verfolgen und bei Richtigkeit auch sanktionieren. Fühlt sich die Unternehmensleitung nicht fähig, das Problem allein zu lösen, müssen externe Berater hinzugezogen werden.

Doch nicht nur aktive Bekämpfung, auch Vorbeugungsmaßnahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz sollten durchgeführt werden, um eine Eskalation von vorneherein zu verhindern. Mögliche Maßnahmen sind:

- Kommt es zu Konflikten zwischen Mitarbeitern, muss schnell eingegriffen und geschlichtet werden.
- Fehler in der Arbeitsorganisation müssen erkannt und so schnell wie möglich behoben werden.
- Arbeitsaufgaben und die einzelnen Verantwortlichkeiten müssen eindeutig verteilt sein.
- Entscheidungen im Betrieb sollten so offen wie möglich gehalten werden (Stichwort: Transparenz).

- Gerade in schweren Zeiten muss der Mitarbeiterstab zum Thema Mobbing informiert und sensibilisiert sein.
- Es ist zu empfehlen, eine Betriebsvereinbarung gegen Mobbing am Arbeitsplatz zu entwerfen und abzuschließen. Eine Beratungsstelle innerhalb der Firma ermöglicht Opfern außerdem, ihre Anonymität zu bewahren.
- Die Ernennung eines Mobbing- bzw. Konfliktverantwortlichen kann ebenfalls dabei helfen, Streitigkeiten schon früh zu schlichten.

Auch unbeteiligte Kollegen können dabei helfen, einen Fall von Mobbing am Arbeitsplatz schnell im Keim zu ersticken. Finden Sie sich selbst in der Rolle des Beobachters wieder, suchen Sie den Kontakt zum Gemobbten und bieten Sie ihm Hilfe an. Dabei kann es etwas dauern, bis er genug Vertrauen aufbaut und sich selbständig an Sie wendet. Auch ein Gespräch mit dem Arbeitgeber bietet sich an. Berichten Sie über die besorgniserregende Situation im Team.

5. Mobbing nach dem Arbeitsrecht

Prinzipiell ist Mobbing am Arbeitsplatz nicht strafbar, da es keinen direkten Tatbestand dafür gibt, der im Gesetz verankert ist. Es verstößt in jedem Fall aber gegen die arbeitsvertragliche Pflicht, sich für die Interessen des Unternehmens einzusetzen und keine Handlungen zu vollführen, die diesem schaden könnten. Folglich müssen Mobber damit rechnen, Ermahnungen, Abmahnungen oder sogar eine Kündigung zu erhalten, wenn sie schon öfter deswegen abgemahnt wurden. Auch eine Arbeitsplatzversetzung ist möglich.

Strafrechtlich verändert sich die Lage, wenn die Mobber so weit gegangen sind, dass der Geschädigte gesundheitlichen Schaden erlitten hat oder sein Hab und Gut beschädigt wurde. Ein finanzieller Ausgleich, beispielsweise in Form von Schmerzensgeld, steht dem Opfer in diesem Fall zu. Den Täter erwarten dann noch weitere Strafen, je nachdem welcher Tatbestand vorliegt (Körperverletzung,

sexuelle Belästigung oder ähnliches).

Zur Beweispflicht: Das Landgericht Thüringen ließ bereits die Aussagen eines Mobbingopfers als Beweis zu. Sind Sie selbst von Mobbing am Arbeitsplatz betroffen, sollten Sie aber in jedem Fall versuchen, mehr Beweise zu sammeln. Dokumentieren Sie alles: Herabwürdigende E-Mails, beschädigte Arbeitsplätze, Zeitpunkte und Arten der Mobbinghandlungen – es kann der Beweiskraft nur dienen. Als Zeugen eignen sich besonders Personen, die das Unternehmen verlassen. Diese besitzen weniger Scheu davor, gegen mögliche Vertreter des Betriebs auszusagen.

Eine Handlung, die im Rahmen von Mobbing ausgeführt wird, muss nicht zwingend eine Rechtsverletzung darstellen. Es können jedoch die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen verletzt werden. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und diese Rechte der Beschäftigten zu schützen. In §§ 617 – 619 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) ist diese Pflicht festgeschrieben. Verstößt der Unternehmensleiter dagegen, kann er dafür bestraft werden.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kann angewandt werden, wenn beispielsweise Belästigungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Religion stattfinden. Dabei gilt:

- Das AGG überträgt die Beweislast auf den Arbeitgeber.
- Dieser muss beweisen, dass es nicht zu Mobbing am Arbeitsplatz gekommen ist.
- Andernfalls gelten die Indizien des Diskriminierten als Beweis.

Arbeitsgerichte zeigen bis heute jedoch höchst unterschiedliche Ansichten bezüglich Mobbing am Arbeitsplatz. Forderte das Landesarbeitsgericht Thüringen, entschieden gegen Schikanen auf der Arbeit vorzugehen, erklärte das Arbeitsgericht Köln Mobbing zum „kommunikativen Lebensrisiko“, das so nicht justiziabel sei. Eine einheitliche Rechtsprechung auf Landesebene ist bisher nicht vorhanden. Seit 2007 geht das Bundesarbeitsgericht aber deutlich gegen zweifelhafte Urteile der Landesarbeitsgerichte vor und hebt diese teilweise auf.

Wollen Sie gegen Mobbing am Arbeitsplatz rechtliche Schritte einleiten, informieren Sie sich selbst umfangreich über die betreffenden Gesetzespassagen. Die Rechtsprechung auf Bundesebene kommt so nicht bei allen Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten an. Ein fähiger Rechtsanwalt kann Ihnen die beste Hilfe bieten, wenn er vor dem Gericht die höchstrichterliche Rechtsprechung in allen Einzelheiten benennen kann. Ein weiterer Tipp: Bleiben Sie bei Tatsachen und vermeiden Sie Meinungen. Eine sachliche Aussage muss auch ohne Begriffe wie „extremes Mobbing“ oder „heftig“ überzeugen können – dann haben Sie bei Gericht eine Chance.

Herausgeber:

Berufsverband der Rechtsjournalisten e.V.
Greifswalder Straße 208
10405 Berlin

Vertreten durch:

Mathis Ruff (Vorsitzender)

Kontakt:

Telefon: 030 / 56796641

Email: info@arbeitsschutzgesetz.org

Registereintrag:

Eintragung im Vereinsregister

Registergericht: Amtsgericht Charlottenburg

Registernummer: VR 34275 B

Verantwortlich für den Inhalt nach § 55 Abs. 2 RStV:

Mathis Ruff (Vorsitzender)

Haftung für Inhalte:

Die Inhalte unserer Seiten wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen. Als Diensteanbieter sind wir gemäß § 7 Abs.1 TMG für eigene Inhalte auf diesen Seiten nach den allgemeinen Gesetzen verantwortlich. Nach §§ 8 bis 10 TMG sind wir als Diensteanbieter jedoch nicht verpflichtet, übermittelte oder gespeicherte fremde Informationen zu überwachen oder nach Umständen zu forschen, die auf eine rechtswidrige Tätigkeit hinweisen. Verpflichtungen zur Entfernung oder Sperrung der Nutzung von Informationen nach den allgemeinen Gesetzen bleiben hiervon unberührt.

Eine diesbezügliche Haftung ist jedoch erst ab dem Zeitpunkt der Kenntnis einer konkreten Rechtsverletzung möglich. Bei Bekanntwerden von entsprechenden Rechtsverletzungen werden wir diese Inhalte umgehend entfernen.

Bildnachweis:

fotolia.com / © Trueffelpix

Urheberrecht:

Die durch die Autoren erstellten Inhalte und Werke in diesem E-Book unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Autors bzw. Erstellers. Soweit die Inhalte in diesem E-Book nicht vom Betreiber erstellt wurden, werden die Urheberrechte Dritter beachtet. Insbesondere werden Inhalte Dritter als solche gekennzeichnet. Sollten Sie trotzdem auf eine Urheberrechtsverletzung aufmerksam werden, bitten wir um einen entsprechenden Hinweis. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Inhalte umgehend entfernen.

Der Nutzung von im Rahmen der Impressumspflicht veröffentlichten Kontaktdaten durch Dritte zur Übersendung von nicht ausdrücklich angeforderter Werbung und Informationsmaterialien wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Die Betreiber der Seiten behalten sich ausdrücklich rechtliche Schritte im Falle der unverlangten Zusendung von Werbeinformationen, etwa durch Spam-Mails, vor.