

Der Begriff „Mobbing“ ist in den letzten Jahren immer mehr „in Mode“ gekommen - ist jedoch weder ein Rechtsbegriff noch eine Anspruchsgrundlage, um Schmerzensgeld, Schadensersatz oder Schutz vor missgünstigen Vorgesetzten oder Kollegen zu bekommen.

Mobbing steht heute für eine Vielzahl von unterschiedlichen Konfliktsituationen am Arbeitsplatz, die der Betroffene (m/w) als gegen ihn gerichtet oder schikanös empfindet. (LAG Köln, Urteil vom 25.03.2010, Az. 7 Sa 1127/09).

Im Einzelnen können das sein: Beleidigungen oder wiederkehrende Kränkungen, minderwertige Arbeitsaufträge, die nicht der Stellenbeschreibung entsprechen oder Abmahnungen, die jeglicher Grundlage entbehren. Aber bei weitem nicht alles, was umgangssprachlich als Mobbing bezeichnet wird, ist von arbeitsrechtlicher und schadensrechtlicher Relevanz.

Verhaltensweisen, die bei objektiver Betrachtung darauf abzielen, das Persönlichkeitsrecht und die Gesundheit zu beeinträchtigen und die materielle oder immaterielle Schäden verursachen, können einen Schadensersatzanspruch des Betroffenen auslösen. (LG Erfurt, Urteil vom 17.11.2010, Az. 3 O 1157/10). Die Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Verletzung „schwerwiegend“ ist - und das hängt von der Bedeutung und der Tragweite des Eingriffs, des Anlasses und des Beweggrundes sowie des Grades des Verschuldens ab.

Unterschied Mobbing zu alltäglicher Konfliktsituation

Die Gerichte sind heute der Auffassung, dass die arbeitsteilige Wirtschaft es typischerweise mit sich bringt, dass unterschiedlich strukturierte Menschen am Arbeitsplatz einem intensiven sozialen Dauerkontakt ausgesetzt sind. Dabei ist es auf Dauer fast unvermeidbar, dass es punktuell zu sozialen Konfliktsituationen zwischen Menschen kommt. Somit muss eine Abgrenzung zwischen sozial noch gebilligten arbeitsalltäglichen Konfliktsituationen und einem Mobbingverhalten, das geeignet ist, finanzielle Schadensersatzpflichten auszulösen, vorgenommen werden. Auf das subjektive Empfinden des Betroffenen kommt es hierbei nicht an.

Es ist erwiesen: strukturierte, zeitnahe, offene und ehrliche Mitarbeitergespräche beugen Mobbing vor und schaffen ein gutes Betriebsklima sowie die Voraussetzung für ein produktives und konstruktives Miteinander:

<http://www.z-pm.de/index.php/schulungen-workshops/gespraechsfuehrung>

Was heißt das für die Praxis?

Wird ein Mitarbeiter fortgesetzt, bewusst und zielgerichtet angefeindet, schikaniert oder diskriminiert und wird damit sein allgemeines Persönlichkeitsrecht, seine Ehre oder seine Gesundheit verletzt, so spricht man von Mobbing (Urteil vom 16.05.2007, Az. 8 AZR 709/06). Es geht also nicht um einen Einzelfall, sondern um eine Vielzahl einzelner Handlungen seitens des Vorgesetzten oder der Kollegen, die letztendlich zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des betroffenen Mitarbeiters führen.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Ein Arbeitgeber hat getreu seiner Fürsorge- und Schutzpflichten Mitarbeiter vor Mobbinghandlungen durch Vorgesetzte und/oder Kollegen bzw. Dritten (Kunden, Lieferanten o.ä.) zu schützen.

Dies umfasst insbesondere den Schutz gegen herabsetzende ehrverletzende Äußerungen, unwahre Behauptungen und Verhaltensweisen („Ehrenschutz“). Daraus kann sich ein Anspruch des betroffenen Mitarbeiters auf Unterlassung der Herabwürdigung und Missachtung durch Andere ergeben (LAG Hannover, Urteil v. 09.03.2009, Az. 9 SA 378/08).

„Schnellschuss Mobbing“

Immer häufiger wird eine unberechtigte Kritik durch den Vorgesetzten, eine unberechtigte Abmahnung oder eine unwirksame Kündigung unter „Mobbingverdacht“ gestellt und als „Persönlichkeitsverletzung“ bezeichnet. Dass dies nicht so ist, stellt das Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit seinem Urteil vom 18.06.2010 (Az. 6 Sa 271/10) klar heraus.

Der Mitarbeiter hat Beschwerderechte

Von Mobbing betroffene Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich (formlos) beim Arbeitgeber und/oder dem Betriebsrat zu beschweren (§§ 84, 85 BetrVG). Der Mitarbeiter muss darlegen, warum er sich benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlt oder sonstige Beeinträchtigungen durch den Vorgesetzten oder Kollegen erleidet und er muss Abhilfe verlangen. Der Mitarbeiter muss außerdem selbst davon betroffen sein und nicht ausschließlich als Fürsprecher anderer Mitarbeiter auftreten (BAG, Beschluss vom 22.11.2005, Az. 1 ABR 50/04).

Für den Mitarbeiter besteht weiterhin die Möglichkeit, sich mit Hilfe der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegen Diskriminierungen und Belästigungen zu wehren. Voraussetzung ist ein Diskriminierungstatbestand nach § 1 AGG (z. B. geschlechts- oder herkunftsspezifische Benachteiligung) oder Belästigungen im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG.

Trifft dies zu, so steht dem Betroffenen ein Beschwerderecht gemäß § 13 AGG zu. Eine solche Beschwerde muss hinreichende Tatsachen enthalten, um dem Arbeitgeber eine Überprüfung zu ermöglichen. Eine bestimmte Frist oder Form für die Beschwerde gibt es nicht und kann daher auch mündlich, per Fax oder per E-Mail eingelegt werden.

Erstattung einer Strafanzeige

Mobbingopfer können den/die Täter auch strafrechtlich belangen (z. B. wegen Beleidigung, sexueller Nötigung, Körperverletzung, Verleumdung, übler Nachrede).

Hauptproblem Beweislast

Ein Mitarbeiter, der sich auf Mobbing beruft, muss im Detail angeben, auf welche Weise und von wem Mobbing ausgeht und hat den Nachweis zu führen, dass er systematisch gemobbt wird. Die gesundheitlichen Auswirkungen und psychischen Belastungen können z. B. anhand eines ärztlichen Attests nachgewiesen werden. Was jedoch die konkrete Ursache für die Krankheit war, ist in der Praxis häufig schwierig nach-

zuweisen. (LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 11.03. 2008, Az. 2 Sa 11/08).

§ 22 AGG sieht für den Betroffenen eine Beweis-erleichterung vor, wenn die Mobbinghandlung gleichzeitig eine Diskriminierung darstellt: „*Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.*“

Literaturtipp des Monats

Überraschen Sie einen (Geschäfts-) Freund doch einmal mit einem guten Buch! Oder beschenken Sie sich selbst! Auf unseren Websites finden Sie viele Anregungen

Unser Literaturtipp des Monats:

High-Performance-Teams



Lesen Sie hier eine Kurzbeschreibung:

<http://www.z-pm.de/index.php/literaturtipps-/fuehrung>

Ausschluss- und Verjährungsfristen

Selbst wenn Gerichte die Mobbingvorwürfe bestätigen, kann es sein, das Betroffene leer ausgehen, weil arbeits- oder tarifvertragliche Ausschlussfristen nicht eingehalten und Ersatz- oder Schmerzensgeldansprüche nicht rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht wurden.

Wir denken in Lösungen!

Ihr