

## Merkblatt „Mobbing am Arbeitsplatz“

---

Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden, also Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen, verletzen. Danach geht es um schikanöses, tyrannisierendes oder ausgrenzendes Verhalten am Arbeitsplatz.

Es muss sich um fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen handeln, auch wenn sie nicht nach einem vorgefassten Plan erfolgen. Vereinzelt auftretende, alltägliche Konfliktsituationen zwischen einem Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber und/oder Kollegen sind noch nicht als Mobbing anzusehen.

Allgemeine Kriterien lassen sich nicht aufstellen. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalles, die in einer Gesamtschau zu würdigen sind.

Mobbing ist arbeitsrechtlich verboten. Es ist als Eingriff in das durch Artikel 1 und 2 Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre und die Gesundheit anzusehen. In der Regel sind die als Mobbing bezeichneten Verhaltensweisen auch strafbar.

Dem Arbeitgeber obliegt der Schutz des Persönlichkeitsrechts und der sonstigen Rechtspositionen wie Gesundheit und Ehre des Arbeitnehmers. Er ist danach verpflichtet, seine Betriebs- und/oder Arbeitsstrukturen so zu organisieren, dass seine Arbeitnehmer nicht gemobbt werden. Nicht nur ist es ihm selbst untersagt, seine Beschäftigten zu mobben. Erlangt er Kenntnis von Mobbing eines Beschäftigten durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen, so muss er hiergegen vorgehen und Abhilfe schaffen. Die im Einzelfall gebotenen rechtlichen Maßnahmen können sein: Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung des Mobbingtäters.

Sondervorschriften gelten für die betreffenden Mobbingformen der ständigen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz – BeschSchG) oder Diskriminierung wegen des Geschlechts (§ 611 a Bürgerliches Gesetzbuch – BGB).

Auch behinderte Menschen haben einen besonderen Schutz vor Benachteiligung wegen ihrer Behinderung (§ 81 Abs. 2 Sozialgesetzbuch – SGB – VII).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben neben der tatsächlichen Möglichkeit, den mobbenden Kollegen / Vorgesetzten oder Arbeitgeber anzusprechen eine Reihe von rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zu wehren:

- Ihnen steht das Recht zu, sich bei dem Arbeitgeber, dem ggf. bestehenden Personalrat, Mobbingbeauftragten und / oder dem Gleichstellungsbeauftragten zu beschweren. Behinderte Menschen können sich auch an die Schwerbehindertenvertretung wenden.

- Sie können von dem mobbenden Kollegen/Vorgesetzten oder Arbeitgeber die Unterlassung des Mobblings sowie die Beseitigung bereits eingetretener Mobbingfolgen wie beispielsweise den Widerruf ehrenverletzender Äußerungen oder die Entfernung von Abmahnungen aus den Akten, die in der Form beleidigend sind, verlangen.
- Wenn der Arbeitgeber nicht gegen Mobbing vorgeht, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Arbeitsleistung einstellen, ohne den Anspruch auf das Arbeitsentgelt zu verlieren. Voraussetzung ist jedoch, dass sie den Arbeitgeber auf die Vertragsverletzung hingewiesen und ihm eine angemessene Frist zur Abhilfe eingeräumt haben.
- Bei Gefährdung von Leben und Gesundheit einer schwangeren Arbeitnehmerin oder ihres Kindes kann ein gesetzliches Beschäftigungsverbot bestehen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können den mobbenden Arbeitskollegen/Vorgesetzten auf Schadensersatz in Anspruch nehmen. Schadenspositionen können zum Beispiel sein: Arztkosten, Bewerbungskosten und Verdienstausfall wegen Verlustes des Arbeitsplatzes. Ebenfalls kann ein Schmerzensgeldanspruch bestehen. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer nicht nur für eigenes Mobbing, sondern auch für Mobbing seiner Mitarbeiter, wenn er dieses kennt und nicht unterbindet oder seine Betriebs- und Arbeitsstrukturen nicht so organisiert, dass Mobbing möglichst vermieden wird. Gegebenenfalls muss er sich das Verhalten seiner Arbeitnehmer zurechnen lassen, weil er sie zur Erfüllung seiner Aufgaben eingesetzt hat.
- In besonders schweren Fällen steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch das Recht zu, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen, wenn sie den Arbeitgeber zuvor erfolglos aufgefordert haben, das Mobbing zu unterbinden.

Klagen gegen den mobbenden Kollegen/Vorgesetzten oder Arbeitgeber sind vor dem Arbeitsgericht zu erheben. Im Einzelfall kann der Nachweis des Mobblings schwierig sein. In der Rechtsprechung werden jedoch Beweiserleichterungen angenommen, wenn ausreichende Indiztatsachen vorliegen.

Betriebs- oder Personalräte haben auch ohne ausdrückliche Beschwerde darüber zu wachen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gemobbt werden und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. In schwerwiegenden Fällen kann die Arbeitnehmervertretung von dem Arbeitgeber die Kündigung des mobbenden Kollegen/Vorgesetzten verlangen.

Präventionsmöglichkeiten bestehen für den Arbeitgeber in der umfassenden Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dem Aufbau von Organisationsstrukturen zur Konfliktvermeidung und / oder -bewältigung.