

Rechtanwalt Benedikt Kröger – Sendenhorst-Albersloh

Mobbing - Rechtzeitiger Schutz mit anwaltlicher Hilfe

Folgen von Mobbing

Die Zahl der psychischen Erkrankungen durch Mobbing steigt. Mobbing berührt das Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Mobbing-Opfers. Mobbing verursacht hohe betriebswirtschaftliche und gesellschaftliche Kosten, für ein Unternehmen z.B. durch Fehlzeiten, Fluktuation oder Minderleistung. Mobbingbetroffene reagieren zunächst mit erhöhter Leistung. Halten die Schikanen an, ist irgendwann der Punkt erreicht, dass nur noch nach Anweisung gearbeitet wird. Die durch Mobbing verursachten Kosten beliefen sich bereits im Jahr 2011 auf rund 25 Milliarden!

Kennzeichen von Mobbing

Mobbing ist die systematische psychosoziale Misshandlung von Personen, die zielgerichtete Schikane oder Diskriminierung einer bestimmten Personen, die oft von mehreren Kollegen gemeinsam, von Vorgesetzten oder sogar vom Arbeitgeber selbst (sog. Bossing) ausgeübt wird. Kennzeichen sind insbesondere Angriffe gegen die Arbeitsleistung (Sabotage, Unterschlagung von Arbeitsergebnissen), gegen den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses (Behaupten von Fehlverhalten, willkürliche Abmahnungen), destruktive Kritik (pauschale Kritik „Sie machen alles falsch!“), Angriffe gegen die soziale Integration am Arbeitsplatz (abgelegener Arbeitsplatz, Gespräche hinter dem Rücken).

Oftmals erlangt erst die fortgesetzte Kombination einiger oder mehrerer Handlungsweisen in ihrer Gesamtschau die rechtliche Bedeutung des Mobbings, während die einzelne Handlung für sich genommen oft unerheblich ist. Mobbing ist die Politik der kleinen Nadelstiche (LAG Hamm 9 Sa 444/06).

Arbeitsrechtliche Regelungen

Regelungen zum Mobbing befinden sich u.a. im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG (§ 7 Benachteiligungsverbot; § 15 Schadensersatz und Entschädigung bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot) und im Bürgerlichen Gesetzbuch (z.B. § 226: Schikaneverbot).

Chronologische Dokumentation und Sicherung von Beweismitteln

Häufigster Grund für ein Scheitern von Mobbingschutzklagen ist die mangelhafte Darlegung des Mobbingsachverhaltes. Daher ist die genaue chronologische Dokumentation sämtlicher die Arbeitsbedingungen erschwerenden und die Person belastenden Verhaltensweisen und Maßnahmen von entscheidender Bedeutung – Festhalten von Zeitpunkt, Tatort, Verursacher, Anlass, Verhaltensweise.

Beweismittel sind zu sichern. Der Mobbingbetroffene kann sich ggf. von potentiellen Zeugen miterlebte Mobbingangriffe schriftlich bestätigen lassen. Denkbar ist weiter die Einholung eines ärztlichen Attestes für die festgestellte Erkrankung und ggf. den syndromhaften Erkrankungszusammenhang.

Mobbingabwehr

Wie kann man sich bereits im Anfangsstadium schützen? Sinnvoll ist es zunächst einmal das Gespräch mit dem Mobber zu suchen, am besten im Beisein mindestens einer neutralen Person. Wird kein Ergebnis erzielt oder dieses nicht im Arbeitsalltag umgesetzt, ist Handeln angesagt.

Der Arbeitgeber sollte frühestmöglich unterrichtet werden. Den Arbeitgeber trifft eine Schutzpflicht. Er ist verpflichtet, sich schützend vor den gemobbten Arbeitnehmer zu stellen und gegen den Mobber vorzugehen, etwa durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung des Mobbers. Bleibt der Arbeitgeber untätig, kann der Arbeitnehmer nach entsprechender Vorankündigung und Ablauf einer angemessenen Frist sein Zurückbehaltungsrecht (§ 273 BGB) an der Arbeitsleistung ausüben. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer auch die Einrede der Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung (§ 275 Abs. 3 BGB) erheben. Allerdings verliert der gemobbte Arbeitgeber hier, anders als bei der Einrede nach § 273 BGB, idR seinen Vergütungsanspruch.

Zu denken ist weiter, ggf. parallel mit einer Unterrichtung des Arbeitgebers eine Beschwerde beim Betriebs- oder Personalrat, damit dieser seinerseits bei dem Arbeitgeber oder Dienststellenleiter auf Abhilfe hinwirkt.

Stellt der Mobber seine Mobbingangriffe nicht ein, kommt die gerichtliche Geltendmachung des vorbeugenden Unterlassungsanspruchs analog §§ 12, 862, 1004 BGB in Betracht. Da ein Klageverfahren oft monatelang dauert, ist dem Arbeitnehmer in den Fällen der Eilbedürftigkeit ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zu empfehlen.

Kurzschlusshandlungen sind auf jeden Fall zu vermeiden. Vor einer außerordentlichen Eigenkündigung sollte daher ein Arbeitnehmer auf jeden Fall anwaltlichen Raten einholen, um das Risiko einer Sperrzeitverhängung (max. 12 Wochen) durch die Agentur für Arbeit oder die Gefahr einer Verminderung von Schadensersatzansprüchen abzuwenden. Durch eine solche Kündigung kann insbesondere die zukünftige Geltendmachung eines zeitlich nicht begrenzten Erwerbsschadensersatzanspruchs oder eines Schmerzensgeldanspruches abgeschnitten sein.

"Informieren Sie sich in einem persönlichen Beratungsgespräch mit einem Anwalt über Ihre Rechte und Pflichten", so Rechtsanwalt Kröger. "Jeder Schritt gegen den mobbenden Kollegen oder gar den Vorgesetzten muss juristisch einwandfrei sein."