

AKTUELL

Wie wehrt man sich gegen Mobbing?

Arbeitgeber muss sich schützend vor Betroffene stellen – Führen Sie ein Mobbing-Tagebuch

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Es gibt keine gesetzliche Definition für Mobbing. Und nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist rechtlich als Mobbing einzustufen. Ein gelegentlicher Streit zwischen Kollegen, eine herbe Kritik des Vorgesetzten sind für sich genommen kein Mobbing.

Mobbing setzt drei Elemente voraus: Der Betroffene muss systematisch erniedrigt oder beleidigt werden; dabei steht das schikanöse Verhalten zumindest in einem groben Zusammenhang. Das systematische Vorgehen muss sich wiederholen und auf Dauer angelegt sein, wobei neun Vorfälle in drei Jahren laut einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 17. Oktober 2002 (Aktenzeichen: 3 Sa 78/01) zu we-

nig sind. Der Betroffene muss Opfer sein und dabei in seinem Persönlichkeitsrecht, in seiner Gesundheit oder in seinem Eigentumsrecht verletzt werden.

Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen, können Mobbing sein: dem Betroffenen wird dauernd ins Wort gefallen, oder Telefonterror wird ausgeübt. Angriffe auf die sozialen Beziehungen können Mobbing sein: Der Betroffene wird in ein Büro fernab der Kollegen gesetzt, oder die Kollegen behandeln ihn „wie Luft“. Angriffe auf das soziale Ansehen können Mobbing sein: über den Betroffenen wird das Gerücht verbreitet, er habe sich strafbar gemacht; daraufhin wird er gemieden. Auch Angriffe auf die Qualität der Arbeit können Mobbing sein: der Vorgesetzte weist der quali-

fizierten Sachbearbeiterin ständig Hilfsarbeiten zu und behindert mutwillig ihre Arbeit.

Betroffener kann auf Unterlassung klagen

Egal, ob der Betroffene straf-, zivil- oder arbeitsrechtliche Schritte ergreifen möchte: er muss dem Mobber die rechtlich bedeutsamen Handlungen nachweisen können. Empfehlenswert ist das Führen eines Mobbing-Tagebuchs. Der Betroffene notiert für jeden Vorfall, wer wann was mit welchen Folgen getan hat und welche Beweise oder Zeugen es für den Vorfall gibt. Beschwerden an den Arbeitgeber oder den Betriebsrat erhebt er schriftlich und behält Kopien dieser Schreiben. So kann im Nachhinein keiner behaupten, es habe keine Beschwerden gegeben.

ten, es habe keine Beschwerden gegeben.

Ansprechpartner für den Betroffenen sind unmittelbare Vorgesetzte, Personalleiter und Arbeitgeber. Dieser hat eine arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht, die es ihm gebietet, sich schützend vor das Opfer zu stellen.

Unternimmt der Arbeitgeber trotz berechtigter Beschwerde nichts, kann der Betroffene gerichtlich Unterlassung und Schadensersatz verlangen. Der Betroffene kann Beschwerde beim Betriebsrat einreichen, der zudem bereits von Gesetzes wegen über das Wohl aller Betriebsangehörigen zu wachen hat.

Bleibt der Arbeitgeber untätig, kann der Betroffene unter Umständen sogar seine Arbeitsleistung zurückbehalten, ohne seinen Vergütungsanspruch zu verlieren.