Dr. jur. Hans G. Holly
RECHTSANWALT*Fachanwalt für Arbeitsrecht
www.DocHolly.de

Mobbing

Jeder kennt den Begriff, jeder kennt jemanden, der schon einmal „gemobbt“ worden ist. Doch was ist Mobbing eigentlich wirklich und wie kann man sich wehren?

Mobbing – ein weit verbreitetes Phänomen

Im Arbeitsrecht bezeichnet man als Mobbing das systematische Anfeinden, Einschüchtern, Schikanieren, Erniedrigen oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch den Arbeitgeber, wobei es nicht auf einmalige Handlungen, sondern auf die systematische Begründung eines insgesamt feindlichen Umfeldes ankommt. Allerdings wird häufig verkannt, dass nicht jede Konfliktsituation am Arbeitsplatz bereits als Mobbing zu qualifizieren ist; erst wenn nicht mehr das Arbeitsverhalten kritisiert, sondern gezielt die Persönlichkeit des Arbeitnehmers angegriffen wird, kann von Mobbing gesprochen werden.

Die rechtlichen Folgen

Mobbing ist eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Der Arbeitgeber ist aus Fürsorgegesichtspunkten gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer zum Schutz verpflichtet. Er hat daher die im Einzelfall geeigneten und erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Schutz zu gewährleisten. Dies kann eine räumliche Trennung der betroffenen Arbeitnehmer sein, aber auch arbeitsrechtliche Sanktionen gegenüber der handelnden Person im Sinne einer Abmahnung oder Kündigung. Wiegt die Persönlichkeitsrechtsverletzung besonders schwer, kann der betroffene Arbeitnehmer Schadenersatz und Schmerzensgeld verlangen; beruht das Mobbing auf bestimmten Merkmalen wie dem Alter, dem Geschlecht oder der ethnischen Herkunft, können darüber hinaus Ansprüche aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bestehen.

Die Grenzen der Arbeitsgerichtsbarkeit

Die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen wegen Mobbings gelingt nur selten. Da in einer Gesamtschau überprüft werden muss, ob ein feindliches Mobbing-Umfeld besteht, muss der Arbeitnehmer vor Gericht detailliert alle Handlungen und Verhaltensweisen darlegen (und erforderlichenfalls beweisen), mit denen er den Mobbingvorwurf begründet. Dies gelingt nur, wenn der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum ein sogenanntes Mobbingtagebuch geführt hat. Zudem muss aus den geschilderten Vorkommnissen deutlich werden, dass nicht nur ein allgemeiner zwischenmenschlicher Konflikt am Arbeitsplatz besteht, sondern ein gezielter Angriff gegen die Persönlichkeit des Arbeitnehmers unternommen wird. Aus diesem Grund sind Klagen wegen Mobbings nur selten erfolgreich.

Wer bietet Unterstützung und Hilfe?

Aufgrund der Schwierigkeiten in der rechtlichen Durchsetzung bietet es sich für betroffene Arbeitnehmer stets an, auch auf außergerichtliche Hilfe zu setzen. Persönliche Gespräche mit den betroffenen Personen, auch im Rahmen eines Coaching- oder Mediationsverfahrens, können zu einer erheblichen Verbesserung der Situation beitragen, auch der Betriebs- oder Personalrat kann sich unterstützend einbringen. In manchen Unternehmen gibt es auch eigene Beratungsstellen, die Hilfe anbieten.

➔ Wir beraten Sie gerne und umfassend in allen weiteren Fragen des Arbeitsrechts.

In Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein © Deutscher AnwaltVerlag 2015