

Was ist eigentlich Mobbing?

Mobbing und darauf begründete Ansprüche beschäftigen mehr und mehr die Arbeitsgerichte.

Dabei ist es durchaus nicht einfach, den Begriff des „Mobbing“ zu definieren und von alltäglichen Konfliktsituationen am Arbeitsplatz abzugrenzen.

Mobbing ist weder ein Rechtsbegriff, noch eine Anspruchsgrundlage, um Schadensersatz, Schmerzensgeld oder Schutz vor missgünstigen Kollegen oder Vorgesetzten zu bekommen. Nach der Rechtsprechung bezeichnet man mit „Mobbing“ eine Vielzahl unterschiedlicher Konfliktsituationen am Arbeitsplatz, die mindestens einer der Betroffenen als gegen seine Person gerichtet und schikanös empfindet. Dies können im Einzelfall Beleidigungen sein oder ständige Kränkungen, diskriminierende und damit herabwürdigende Arbeitsaufträge, die nicht der arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder der Stellenbeschreibung entsprechen oder Abmahnungen, die jeglicher Grundlage entbehren. Aber nicht alles, was als Mobbing bezeichnet wird, ist von rechtlicher, insbesondere arbeitsrechtlicher Relevanz. Unter den Begriff „Mobbing“ fallen alle rechtlichen Verhaltensweisen, die bei objektiver Betrachtung darauf abzielen, Rechtsgüter des Betroffenen, wie insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder die Gesundheit nachhaltig zu beeinträchtigen. Solche Verhaltensweisen können im Einzelfall (Schadensersatz-) Ansprüche auslösen, wenn sie materielle oder immaterielle Schäden verursachen. Nach einem Urteil des Landgerichts Erfurt ist ein deliktischer Schadensersatzanspruch wegen des sozialen Phänomens des Mobbing unter dem Gesichtspunkt der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts grundsätzlich anerkannt. Ein solcher Anspruch setzt aber voraus, dass die Verletzung **schwerwiegend** ist und hängt im Übrigen von Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, Anlass und Beweggrund sowie Grad des Verschuldens ab.

Arbeitskonflikte allgemeiner Art sind kein „Mobbing“. Die unterschiedliche Persönlichkeitsstruktur der Menschen am Arbeitsplatz, die einem intensiven sozialen Dauerkontakt ausgesetzt sind, führen unvermeidbar dazu, dass der Einzelne sporadisch in soziale Konfliktsituationen hineingezogen wird. Ein sozial- und rechtsadäquates Verhalten auf Grund einer objektiven Betrachtungsweise bleibt also immer folgenlos, im Gegensatz zu einem Mobbingverhalten, das allein geeignet ist, finanzielle Ersatzpflichten auszulösen. Dabei, und dies ist interessant zu wissen, kommt es auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers überhaupt nicht an.

Nur ein systematisches Verhalten des oder der Schädiger kann einen Schadensersatzanspruch unter dem Gesichtspunkt des Mobbing begründen. Vorausgesetzt wird, dass eine bestimmte Person fortgesetzt, bewusst und zielgerichtet angefeindet, schikaniert oder diskriminiert wird und damit sein allgemeines Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzt wird.

Bei dem Begriff des „Mobbing“ geht es also nicht um Einzelfälle, sondern immer um eine Vielzahl einzelner Handlungen seitens Kollegen oder Vorgesetzten, die letztlich zu einer Rechtsverletzung (Persönlichkeitsrecht oder Gesundheit) des betroffenen Arbeitnehmers führen.

Den Arbeitgeber trifft hier eine Fürsorge- und Schutzpflicht, zu der es gehört, den Arbeitnehmer vor Mobbinghandlungen durch Kollegen oder seiner Vorgesetzten zu schützen. Wird ein Arbeitnehmer gemobbt, hat er einen Anspruch auf Beseitigung der fortwährenden

Beeinträchtigung und auf Unterlassung weiterer Verletzungen/Handlungen im Verhältnis zum Arbeitgeber.

Fazit: Nicht jede unberechtigte Kritik, überzogene Abmahnung oder gar unwirksame Kündigung stellt gleichzeitig auch eine Persönlichkeitsverletzung dar und führt zu einer Verletzung der vertraglichen Pflicht zur Rücksichtnahme und damit zu einem Schadensersatzanspruch.

Arbeitnehmer, die vom Mobbing betroffen sind, sollten sich formlos beim Arbeitgeber, und/oder beim Betriebsrat beschweren. Wenn das „Mobbing“ strafrechtliche Relevanz besitzt, wie etwa bei Beleidigung, Körperverletzung, sexueller Nötigung oder übler Nachrede, ist eine Strafanzeige gegen den Kollegen/die Kollegin möglich.

In der Praxis ist es das Hauptproblem für den Betroffenen, den Nachweis zu führen, dass er systematisch gemobbt wurde. Mit der Vorlage eines Attestes ist dies nicht getan. Auch die pauschale Behauptung eines „Mobbing“ genügt nicht ansatzweise. Die Mobbingsituation muss im Einzelnen geschildert werden, wobei es sich auch nicht empfiehlt, pauschale Behauptungen oder wertende Begriffe wie „gängeln“, „beschimpfen“, „massive Drohungen und Beleidigungen“ zu nutzen. Vielmehr müssen sich die Darlegungen darauf erstrecken, dass die beanstandeten Verhaltensweisen die Gesundheitsprobleme etwa psychischer Art ausgelöst haben. Insoweit ist es empfehlenswert, ein so genanntes Mobbingtagebuch zu führen, die Anlass, Datum, Uhrzeit und Täter der Mobbinghandlungen wiedergeben. Weitere Dokumente wie Emails, diskreditierende Arbeitsanweisungen usw. sollten gerade auch im Hinblick auf diese Beweisproblematik gesammelt werden.

(Toennes) Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht