

Arbeitsrecht Teil 9: Mobbing am Arbeitsplatz / Rechte der Betroffenen

Im arbeitsrechtlichen Verständnis erfasst der Begriff des ‚Mobbing‘ fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen (Landesarbeitsgericht Thüringen, Akz.: 5 Sa 403/00). Mobbing am Arbeitsplatz hat für die Betroffenen oft erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit (z.B. stressbedingte chronische und psychiatrische Erkrankungen, etc.). Aber auch für den Betrieb können sich erhebliche negative Folgen entwickeln (Fehlzeiten aufgrund Krankheit, Kündigungen, Qualitätseinbußen etc.). Viele Mobbingopfer entscheiden sich für eine Kündigung, um der Unerträglichkeit ihrer Arbeitssituation zu entfliehen. Gemobbt wird aus den verschiedensten Gründen wie z.B. Besitzstandswahrung, Angst um den Arbeitsplatz, Frustration, Missgunst etc. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den beschäftigten Arbeitnehmer vor Schaden zu bewahren und seine Gesundheit zu schützen. Das heißt, er muss auch Anstrengungen unternehmen, die Mitarbeiter vor Mobbing zu bewahren. Duldet oder ignoriert der Arbeitgeber Mobbinghandlungen, so sind dies eindeutige Verstöße gegen seine Fürsorgepflicht und die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer. Der Betroffene kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass dieser in geeigneter Weise auf die Kollegen einwirkt, um eine Änderung ihres Verhaltens herbeizuführen. Wie der Arbeitgeber das macht, bleibt ihm überlassen (z.B. Gespräch zwischen allen Beteiligten, Ermahnung, förmliche Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung, Kündigung etc.). Sofern es sich um Beleidigungen, Tätlichkeiten oder sexuelle Nötigung durch Kollegen oder durch den Arbeitgeber handelt, hat der Betroffene Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Kollegen oder Arbeitgeber auf Unterlassung in Anspruch zu nehmen und sie zudem strafrechtlich zu belangen (Strafanzeige wegen Beleidigung, Körperverletzung etc.). Im Falle der Zuweisung einer sinnlosen oder dem Arbeitsvertrag offensichtlich nicht entsprechender Aufgabe oder der Zuweisung immer neuer, nicht zu bewältigender Aufgaben durch den Arbeitgeber kann der Betroffene vom Arbeitgeber die Zuweisung einer dem Arbeitsvertrag entsprechenden Beschäftigung verlangen. Bei häufig ausgesprochenen, offensichtlich unbegründeten Abmahnungen durch den Arbeitgeber kann der Betroffene die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen. Verstößt der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmeranspruch auf Schutz vor Diskriminierung und auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, so kann hier ein Schadenersatzanspruch sowohl aus arbeitsvertraglichen Aspekten als auch aus unerlaubter Handlung gem. § 823 BGB in Verbindung mit § 75 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder § 67 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) entstehen. Ob ein Fall von Mobbing vorliegt, hängt immer von den Umständen des Einzelfalles ab. In jedem Fall sollten die Betroffenen zu Beweissicherungszwecken alle Vorfälle genau notieren und, sofern möglich, Beweise sichern. Jederzeit rechtlich zulässig ist es, sich beim Vorgesetzten oder in der Personalabteilung zu beschweren (§ 84 BetrVG). Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerbeschwerde zu prüfen. Bei Berechtigung muss er geeignete Abhilfemaßnahmen ergreifen. Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen. Falls ein Betriebs- oder Personalrat besteht, kann man sich auch bei diesem jederzeit beschweren. Der Betriebs-/Personalrat muss die Arbeitnehmerbeschwerde überprüfen. Im Falle einer berechtigten Beschwerde ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Abhilfe zu sorgen. Schließt sich der Arbeitgeber der Meinung des Betriebs- bzw. Personalrates nicht an, kann die Einigungsstelle eingeschaltet werden. Bei der Beschwerde sollte darauf geachtet werden, dass diese schriftlich eingereicht wird und das der Betroffene möglichst konkrete Maßnahmen verlangt, die dazu geeignet sind, das Mobbing zu unterbinden (z. B. Abmahnung oder Versetzung der Mobber). Weitere Rechte der Betroffenen können z.B. die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechtes, ein Schadenersatzanspruch wegen einer durch Mobbing bedingten Krankheit oder ein Schadenersatzanspruch wegen Auflösungsverschuldens nach Ausspruch einer Eigenkündigung sein. In jedem Falle sollte frühzeitig anwaltlicher Rat eingeholt werden.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Mobbing, Rechte der Betroffenen) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**