



beraten.bilden.forschen.

**GESUNDHEITS- UND
ARBEITSSCHUTZINFO**



Mobbing und psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz

Eine Hilfe für Betriebe und Betroffene

Mobbing ist mehr als schlechtes Betriebsklima, schlimmer als gelegentlich ungerechte Vorgesetzte, belastender als der übliche Büroklatsch. „To mob“ bedeutet aus dem Englischen übersetzt so viel wie anpöbeln, schikanieren, attackieren, angreifen, drangsalieren.

Mobbing beschreibt ein Phänomen in der Arbeitswelt, bei dem Einzelpersonen oder eine Gruppe von Personen Kollegen oder Kolleginnen gezielt, häufig und über einen längeren Zeitraum hinweg angreifen. Dabei wird die betreffende Person erniedrigt, um die Ausgrenzung aus dem Arbeitsverhältnis zu erreichen. Diese feindseligen Handlungen geschehen mit einer gewissen Regelmäßigkeit und Dauer.

Was ist Mobbing und wie erkenne ich Mobbing?

Die Grenzen zwischen alltäglichen Konflikten, handfesten psychosozialen Belastungen und Mobbing sind fließend. Folgende Merkmale sind hilfreich, um den Unterschied zu erkennen:

- **Die Angriffe betreffen eine bestimmte Person oder Gruppe**

Während das cholerische oder pedantische Verhalten eines Vorgesetzten in ähnlicher Weise alle Personen betrifft, die mit ihm zusammenarbeiten, ist es bei Mobbing eine einzelne, bestimmte Person, die oft plötzlich und scheinbar willkürlich zur Zielscheibe von Anfeindungen oder Aggressionen wird.

- **Es wird die Würde und der Respekt der Person angegriffen**

Mobbinghandlungen signalisieren der betroffenen Person, dass sie nicht respektiert wird, selbst wenn die Gemobbten deutlich machen, wie verletzend sie die Demütigungen und Angriffe empfinden.

- **Die Angriffe sind zielgerichtet und systematisch**

Mobbing verfolgt häufig eine bestimmte destruktive Absicht. Das Opfer soll durch systematische Missachtung gestraft, für die Gruppe als willkommener „Blitzableiter“ fungieren oder sogar aus dem Betrieb geekelt werden.

- **Die Angriffe finden regelmäßig und über einen längeren Zeitraum statt**

Im Gegensatz zu kurzzeitigen Ausfällen einzelner Personen in besonderen Stresslagen kommt es bei Mobbing zu häufigen und regelmäßigen Vorfällen.

Mobbingangriffe erfolgen in vier Bereichen:

1. Im Bereich der Kommunikation

Es wird der Kontakt verweigert, jemand wird „wie Luft“ behandelt, demonstrativ gemieden. Nicht selten gehen im Verlauf des Mobbinggeschehens sämtliche Anstands- und Fairness-Regeln „über Bord“.

2. Im Bereich des sozialen Ansehens

Wenn Gerüchte verbreitet werden und „schlecht über eine Person gesprochen wird“, entsteht häufig von ihr unmerklich ein negatives Bild im sozialen Umfeld, das sich nachträglich nur schwer korrigieren lässt. Im Gegensatz zu üblichem Klatsch und Tratsch, der auch als sozialer „Kitt“ bezeichnet werden kann, wird hier eine bestimmte Person aus dem sozialen Geschehen ausgegrenzt und zunehmend isoliert.

3. Im Bereich der fachlichen Kompetenz

Auf der Arbeitsebene erleben die Betroffenen, dass versucht wird, ihre Kompetenz und ihr fachliches Ansehen zu demontieren, d.h. ihnen werden Fehler nachgewiesen bzw. unterstellt, um sie anzuschwärzen.

4. In der Arbeitszufriedenheit

Mobbing zielt hier auf die Arbeitszufriedenheit. Nicht selten wird den Betroffenen unliebsame Arbeit zugeteilt oder die Einsatzorte und Arbeitszeiten so geändert, bis sich die Arbeitsbedingungen zunehmend verschlechtern.

Mobbing kränkt und macht krank – der Weg in die Katastrophe

Wer während seines Arbeitstages keinerlei fachliche oder soziale Anerkennung erlebt und ständigen Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen ausgeliefert ist, und zwar von

Kollegenseite und/oder Vorgesetztenseite, für den stellt dieses (betriebliche Umfeld) eine Belastung dar, der auf Dauer kein Mensch gewachsen ist.

So führen die hohen seelischen Belastungen oft zu Erkrankungen des Körpers, also zu psychosomatischen Erkrankungen. Phasen eines typischen Mobbing-Verlaufs dokumentiert folgende Übersicht:

- **Phase 1 – Ungelöster Konflikt**
Erste persönliche Schuldzuweisungen, erste Stresssymptome, Anpassung, Versöhnungsangebote
- **Phase 2 – Der Psychoterror beginnt**
Konflikt im Hintergrund, Schikanen, Angst, Selbstzweifel
- **Phase 3 – Arbeitsrechtliche Sanktionen**
Eskalation, Fehler häufen sich, Abmahnungen, innere Kündigung, Burn-out, Erschöpfungssymptome
- **Phase 4 – Abwehrversuche**
Isolation, Verzweiflung, Misstrauen, psychosomatische Erkrankungen, ärztliche/therapeutische Fehldiagnosen, vergebliche juristische Schritte
- **Phase 5 – Der Ausschluss**
Kündigung, langfristige Krankschreibung (Posttraumatisches Stresssyndrom, Depression), Frühverrentung, Suizid

Verbreitung von Mobbing in Deutschland

Etwa 2,7 Prozent der erwerbstätigen Deutschen werden am Arbeitsplatz über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt oder ausgegrenzt. Dies ist das Ergebnis der ersten deutschen Repräsentativstudie zum Thema Mobbing. 11,3 Prozent aller Erwerbstätigen, also jede neunte Person, sind oder waren schon einmal von Mobbing betroffen. Wenngleich Mobbing in Abhängigkeit von Faktoren wie Branche, Alter, Geschlecht oder Position unterschiedlich häufig auftreten kann, gilt offensichtlich: Keine Branche, keine Betriebsgröße kann vor Mobbing sicher sein.



Bei der Bekämpfung und Vorbeugung von Mobbing sind Vorgesetzte von besonderer Bedeutung. Denn sie sind laut Mobbing-Report in 51 Prozent der erfassten Fälle alleine (38,2 Prozent) oder mit Kollegen/-innen (11,2 Prozent) am Mobbing beteiligt und damit die mit Abstand am häufigsten „mobbende Gruppe“.

Fast zwei Drittel der „Gemobbten“ berichten von einem allgemein schlechten Betriebsklima, 60,9 Prozent von der fehlenden Gesprächsbereitschaft der Vorgesetzten, 55 Prozent beklagten Unklarheiten bei der Arbeitsorganisation und den Zuständigkeiten, in der Hälfte aller Fälle wurden Entscheidungen getroffen, die die Mitarbeiter/-innen nicht nachvollziehen konnten.

Es gibt Beschäftigtengruppen, die ein höheres Risiko tragen, Mobbing ausgesetzt zu sein:

- Frauen haben im Vergleich zu Männern ein um 75 Prozent höheres Mobbing-Risiko.
- Die am stärksten betroffene Altersgruppe sind die unter 25-Jährigen mit 3,7 Prozent, gefolgt von den 55-Jährigen und älteren Mitarbeiter/-innen mit 2,9 Prozent.
- Einem besonders hohen Mobbing-Risiko sind Beschäftigte in sozialen Berufen ausgesetzt, gefolgt vom Verkaufspersonal.
- Nach den Aussagen der befragten Betroffenen waren in mehr als 50 Prozent der Fälle die Führungskräfte an Mobbingprozessen beteiligt.

Den ausführlichen Mobbing-Report finden Sie im Internet unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Schriftenreihe/Forschungsberichte/2002/Fb951.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Wie kann man Mobbing vorbeugen?

... auf der betrieblichen Ebene

Mobbing ist für Unternehmen immer noch ein heißes Eisen, weil wirkungsvolle Prävention und Bekämpfung des Phänomens eine selbstkritische Analyse der Arbeitsbedingungen, des Führungsstils und der Unternehmenskultur erfordert. Die Ursachen von Mobbing entstehen häufig durch organisatorische Mängel (insbesondere unklare Zuständigkeiten) und

Kommunikationsprobleme, die vielfältige Auswirkungen auf das Arbeitsklima haben. An dieser Stelle greift die nach dem Arbeitsschutzgesetz durch den Arbeitgeber durchzuführende Gefährdungsbeurteilung, die psychosoziale Belastungen als gesundheitliche Gefährdung einstuft und deren Vermeidung mit in die Verantwortung des Arbeitgebers legt. Er ist für die Umsetzung und damit für die gesundheitliche Unversehrtheit seiner Beschäftigten verantwortlich! Hinweise für die korrekte Umsetzung geben u.a. die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) und die gesetzliche Unfallversicherung (www.dguv.de).

Wenn Unternehmen oder Behörden die Augen vor Mobbing verschließen, nehmen sie in Kauf,

- dass die betroffenen Mitarbeiter/-innen in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind und durch Krankheit arbeitsunfähig werden,
- dass die Produktivität der Abteilung oder des gesamten Unternehmens oder der Behörde erheblich beeinträchtigt wird, weil sich die Betroffenen nicht auf ihre Aufgaben konzentrieren können und so ganze Arbeitsbereiche lahmgelegt werden und
- dass durch mobbingbedingte Erkrankungen direkte (Behandlungskosten) und indirekte Kosten (Lohnfortzahlung, Frühverrentung und Arbeitslosigkeit) entstehen, für die der Betrieb und die Allgemeinheit aufkommen müssen. Die durchschnittlichen Kosten für einen Mobbingfall liegen bei ca. 25.000 Euro.

Es gilt, Mobbing den Nährboden zu entziehen und eine faire, partnerschaftliche Unternehmenskultur zu fördern. Die konsequente Vorbeugung von Mobbing muss durch eine gute Informationspolitik, klare Strukturen und Anweisungen, gerechte Behandlung der Mitarbeiter/-innen und konstruktive Strategien der Konfliktbewältigung gewährleistet werden. Man erkennt zunehmend, dass Führungskräften beim Thema Mobbing eine zentrale Rolle zukommt, sowohl was die Vermeidung anbetrifft, als auch die Verursachung. Daher gehört zu einer betrieblichen Mobbing-Prävention die Sensibilisierung und Schulung von Vorgesetzten. Eindeutige Kommunikations- und Entscheidungswege können über entsprechende betriebliche Vereinbarungen festgelegt werden.

Ebenso kann hier der positive Umgang mit Konflikten im Betrieb festgeschrieben werden. Die Arbeitskammer bietet auch

auf diesen Feldern ihre Unterstützung im Rahmen von zielgruppenspezifischen betrieblichen Schulungen an.

Neben der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes kommt seit 2004 dem betrieblichen Eingliederungsmanagement eine große Bedeutung zu. Hiernach ist allen Beschäftigten, die mehr als 6 Krankheitswochen innerhalb Jahresfrist aufweisen, auf freiwilliger Basis ein Unterstützungsprogramm anzubieten, das Betroffenen erleichtern soll, möglichst gesund in den Betrieb zurückzukehren. Auch hier lohnt eine entsprechende betriebliche Vereinbarung. Nähere Informationen gibt Ihnen das AK-Arbeits- und Gesundheitschutz-Info zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Auch das Integrationsamt hält entsprechende Informationen für Sie vor.

... auf der persönlichen Ebene

- **Mobbing dokumentieren**

Um „Beweise“ zu sichern und nicht durch pauschale Mobbingvorwürfe ins Hintertreffen zu geraten, empfiehlt es sich, Mobbingvorfälle genau nach Beteiligten, Sachverhalt, Datum und Uhrzeit zu protokollieren. Dies hilft nicht nur einen klaren Kopf zu bewahren, sondern ist äußerst nützlich für die eigene Argumentation bei Konfliktgesprächen und Beschwerdeverfahren.

- **Soziale Unterstützung sichern**

Es ist von großer Wichtigkeit, sich soziale, emotionale und moralische Unterstützung zu suchen: Hilfreich ist es, mit Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen Wege aus der Krise zu finden. Eine solidarische kritische Begleitung kann dabei helfen, neue Verhaltens- und Reaktionsformen zu entwickeln und praktisch zu erproben. Mobbing nagt am Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl. Deshalb empfiehlt es sich, im privaten Umfeld geeignete Personen zu finden, die helfen, sich wieder aufzurichten und die Abwehrkräfte zu stabilisieren, ohne diese Helfer zu überfordern. Das Gefühl der Ohnmacht verringert sich, wenn man sich mit anderen Betroffenen in Selbsthilfegruppen austauscht. Zur Stabilisierung und Stärkung des psychischen Wohlbefindens und der Widerstandskraft ist in vielen Fällen auch psychologische bzw. psychotherapeutische Unterstützung empfehlenswert.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement
in Anspruch nehmen**

Hat Ihr Betrieb ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) oder analoge Hilfestrukturen für Beschäftigte, die längere Zeit krank sind, prüfen Sie diese für sich und Ihre Situation (unter den Aspekten Zeitpunkt, Krankheitsart, Gesundheitszeitpunkt – in Absprache mit Ihrem behandelnden Arzt) und nutzen Sie diese gegebenenfalls. Beachten Sie, dass dieses Angebot ein Freiwilliges ist und dass mit Ihren persönlichen Gesundheitsdaten vertraulich (Betriebsarzt) umzugehen ist. Weitere Informationen gibt es im AK-Faltblatt „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, das Sie auch im Internet unter www.arbeitskammer.de/publikationen finden.

Mobbing und Recht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Oktober 2007 (BAG 8 AZR 593/06) und im April 2008 (BAG 8 AZR 347/07) über die Grundsätze im Zusammenhang mit Mobbinghandlungen entschieden. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25.10.2007 haftet der Arbeitgeber auf Schadensersatz für Schäden, die der betroffene Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass sein Vorgesetzter ihn schuldhaft in seinen Rechten verletzt.

Mobbing besteht nach Ansicht des BAG in dem systematischen Anfeinden, Schikanieren und/oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte, wenn damit ein entsprechendes Umfeld geschaffen wird. Die einzelnen Handlungen bzw. Unterlassungen für sich allein betrachtet, müssen keine Rechtsverletzung darstellen, aber die Gesamtschau der einzelnen Verhaltensweisen muss das Persönlichkeitsrecht verletzen. Das heißt, deren Zusammenfassung muss eine mit System gezielte schwere Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts, insbesondere für die Ehre und die Gesundheit des Arbeitnehmers, ergeben. Andere Gerichte verstehen Mobbing als fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergehende diskriminierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz gegenüber Mitarbeitern zur Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht des betroffenen Arbeitnehmers verletzen.

Das LAG Thüringen wertete Mobbing als eine von Konflikt belastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen, Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch während einer längeren Zeit direkt oder indirekt angegriffen wird mit dem Ziel und / oder dem Effekt des Ausstoßes und die angegriffene Person dies als Diskriminierung erlebt (LAG Thüringen AZR.: 5 Sa 403 / 05).

Der Begriff der Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG ist auf Mobbing übertragbar.

Unter das nach dem AGG normierte Verbot von Benachteiligungen fallen auch Belästigungen. Dies sind unerwünschte Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Menschen verletzt wird oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und/oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Ein solches Umfeld kann also gerade nicht durch eine einmalige Handlung geschaffen werden, sondern es ist ein fortlaufendes Verhalten erforderlich, das System hat.

Das BAG betont in seinem Urteil vom 25.10.2007, dass mit dieser Definition des Begriffs „Belästigung“ der Gesetzgeber letztlich auch den Begriff „Mobbing“ umschrieben hat. Das AGG greife aber unmittelbar nur dann ein, wenn ein spezielles Diskriminierungsmerkmal wie Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität vorliege.

Für alle sonstigen Fälle kann aber der in § 3 AGG beschriebene Begriff des Mobbings, gleich aus welchen Gründen und gleich ob ein Diskriminierungsmerkmal vorliegt, übertragen werden. In der Konsequenz bedeutet dies, Mobbingfälle können künftig nach der Definition des § 3 Abs. 3 AGG beurteilt werden, es kommt nicht darauf an, ob zusätzlich ein Diskriminierungsmerkmal nach § 1 AGG vorliegt.

Aus dem AGG ergibt sich auch, dass der Diskriminierte Indizien beweisen muss, die die Belästigungen vermuten lassen. Dadurch verlagert sich die Beweislast auf den Arbeitgeber, d.h. der Arbeitgeber muss beweisen, dass es nicht zu einer solchen Belästigung gekommen ist.

Mobbingvorwürfe sind genau zu dokumentieren mit Datum und Uhrzeit. Der Sachverhalt ist jeweils zu schildern und die Beteiligten sind zu benennen.

Beachten Sie: Für die wesentliche Bewertung von Mobbingvorwürfen kommt es auf den konkreten Einzelfall mit seinen individuellen Besonderheiten an. Verallgemeinerungen sind also hierbei fehl am Platz (siehe Urteil LAG Thüringen Az.: 5 Sa 403/00). Oftmals kommt den einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen für sich allein betrachtet noch keine rechtliche Bedeutung zu – erst die fortgesetzte Kombination einiger oder mehrerer Handlungsformen erlangt in ihrer Gesamtschau die rechtliche Qualität des „Mobbings“. Arbeitsausfälle, Fehlzeiten bis hin zur Kündigung oder lang andauernde Krankheit, die sonst nicht eingetreten wären, können die Folge sein.

1. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin

Arbeitgeber sind verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte, auf die er einen Einfluss hat, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern.

In vereinzelt Urteilen haben die Gerichte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts durch den Arbeitgeber Schmerzensgeld zugesprochen:

So wurde in einem Fall (LAG RLP 13.3.2014 – 2 Sa 96/13) wegen der „schwerwiegenden und beharrlichen“ Persönlichkeitsverletzung, bei der der betroffene Arbeitnehmer fast zwei Jahre lang einer isolierten Tätigkeit nachgehen musste, sowie einer hierdurch gleichermaßen verursachten psychischen Gesundheitsschädigung ein Schmerzensgeld in Höhe von 20.000 Euro gewährt. Dieser Anspruch ergibt sich aus der rechtswidrigen Verletzung der Gesundheit (§§ 823 (1) BGB, 253 (2) BGB).

In einem zweiten Fall (AG Siegburg, Urteil vom 11.10., 2012 – 1 Ca 1310/12) musste der Arbeitgeber 7.000 Euro Schmerzensgeld leisten. Dort hatte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unterhalb seiner Qualifikation und ihn wiederholt feindselig behandelt, schikaniert und persönlich herabgewürdigt. Eine Aburteilung als fachlich und persönlich ungeeignet bzw. minderwertig kann damit eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellen.

In einem dritten Fall (ArbG Leipzig, Az 9 Ca 3854/11 – 03.04.2012) wurde einem Oberarzt aufgrund einer sachgrundlosen Degradierung durch den Chefarzt ein Schmerzensgeld in Höhe von 53.000 Euro zugesprochen. Dieser hatte ihm verboten, Operationen durchzuführen. Begründet hatte er dies mit „Schlechtleistung“. Diese war aber nicht bewiesen und stützte sich allein auf die Meinung des Chefarztes.

In einem weiteren Fall musste das Landgericht Frankfurt am Main bewerten, wie schwerwiegend es ist, wenn in einer Dienstbesprechung einem abwesenden Polizeibeamten von der Behördenspitze „kriminelle Machenschaften“ unterstellt werden, obwohl ein Ermittlungsverfahren noch am Anfang steht. Das Landgericht sprach ihm allein wegen der Dienstbesprechung 8.000 Euro zu, weil die Situation dort völlig unsachlich und wertend dargestellt worden war. Schmerzensgeld wegen Mobbing in Höhe von 3.000 Euro erhielt ein Arbeitnehmer vom Landgericht Köln (Urteil vom 12.7.2010 – Az 5 Sa 890/09) zugesprochen. Diesem war von seinem Arbeitgeber sein bisheriges Aufgabengebiet entzogen worden, obwohl weiterhin Bedarf an der Arbeitsleistung bestanden hatte. Da ihm aber auch keine anderen Arbeiten zugewiesen worden waren, war der Arbeitnehmer im Arbeitsprozess beschäftigungslos und isoliert.

Ein Arbeitgeber, der durch verschiedene schikanierende Maßnahmen einen Arbeitnehmer geschädigt hatte, musste Schmerzensgeld in Höhe von 30.000 Euro zahlen sowie alle durch sein Mobbing verursachte Schäden ersetzen. Durch destruktive Handlungen hatte er versucht, seinen Mitarbeiter aus dem Unternehmen zu drängen. Hierzu gehörten nicht kommunizierte Rücknahmen von Entscheidungen des Arbeitnehmers sowie unbegründet verhängte Hausverbote oder auch Strafanzeigen.

2. *Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Mobbingbetroffenen*

Je nach Lage des konkreten Einzelfalls eröffnen sich folgende Handlungsmöglichkeiten:

- Beschwerde an den Betriebsrat/Personalrat; MAV, SBV,
- Beschwerde an den/die Vorgesetzten bzw. Arbeitgeber/Arbeitgeberin,

- Ermahnung/Abmahnung des/der Mobbers/Mobberin durch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin,
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses des/der Mobbers/Mobberin durch den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bei massiven Rechtsverletzungen,
- Schadensersatzklage gegen den/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin bzw. gegen den/die Mobber/Mobberin,
- Strafanzeige gegen den/die Mobber/Mobberin.

Wichtig ist: Wer das Verhalten des Mobbers rechtlich verfolgen möchte, sollte umfassende Beweise sichern (z.B. Mobbing-Tagebuch schreiben, Zeugen benennen, die zu einer Aussage gegen den Mobber bereit wären, ärztliche Befunde und beleidigende Briefe oder E-Mails aufbewahren).

3. Rechtliche Bewertung des Verhaltens von Mobbern

a) Arbeitsrechtliche Aspekte

Mobber verstoßen durch ihr Verhalten gegen ihre arbeitsvertragliche Nebenpflicht, sich für die Interessen des Arbeitgebers sowie des Betriebes einzusetzen und alles zu unterlassen, was diese Interessen beeinträchtigen könnte. Sie fügen dem Arbeitgeber finanzielle Schäden zu. Die durch Mobbing verursachten Pflichtverletzungen können durch Ermahnung, Abmahnung, Versetzung oder sogar durch eine verhaltensbedingte ordentliche oder außerordentliche Kündigung sanktioniert werden.

Hartnäckige Mobber riskieren selbst ihren Job. Wenn Ehre oder Gesundheit des Opfers in schwerwiegender Weise verletzt wurden, ist eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung möglich (siehe dazu auch LAG Thüringen AZ: 5 Sa 102/00), und wenn schwerwiegende Lügen in Umlauf gebracht werden, muss der Arbeitgeber dem Mobbenden notfalls kündigen.

Mögliche Sanktionen gegen Mobber sind:

- Widerruf und Unterlassung ehrverletzender Äußerungen,
- Unterlassung von Mobbinghandlungen,
- Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung,
- Schmerzensgeld.

Ob der Mobbingbetroffene tatsächlich Schadensersatz erhalten wird, hängt maßgeblich davon ab, ob er die verletzende

Handlung, das Verschulden des Mobbers, den Schadenseintritt sowie die jeweilige Zurechenbarkeit bei Bedarf beweisen kann.

Die Aussagen des Mobbingopfers zählen hierbei auch als Beweis (LAG Thüringen AZ: 5 Sa 403/00). Schmerzensgeld soll dem Mobbingbetroffenen Genugtuung verschaffen und ihm zudem einen Ausgleich dafür gewähren, dass seine Lebensqualität deutlich gemindert wurde (durch Sorgen, Kummer, Schmerzen, Wesensänderung, Schmälerung der Lebensfreude ...). Das LAG Rheinland-Pfalz (AZ: 6 Sa 415/01) erkannte einen Anspruch auf eine angemessene finanzielle Wiedergutmachung bei einer massiven Ehr- und Persönlichkeitsverletzung an.

b) Strafrechtliche Aspekte

Beleidigungen, Verleumdungen bzw. Nötigungen durch Mobbing können Straftaten sein, die entsprechend verfolgt werden können.

Ausschlussfristen beachten

Vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen gelten auch für die Ansprüche aus auf Mobbing beruhenden Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzungen. Da sich die Rechtsverletzungen über einen längeren Zeitraum entwickeln, knüpft die Rechtsprechung für die Bestimmung der Anspruchsentstehung im Sinne ihrer Fälligkeit an der letzten Schädigungshandlung an.

Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerververtretungen

(Betriebs-/Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, Frauenbeauftragte, Mitarbeitervertretungen)

- Aufklärung aller Beschäftigten im Unternehmen über das Thema Mobbing und Möglichkeiten der Prävention, Umgang mit Konfliktsituationen (z.B. auf Personal- bzw. Betriebsversammlungen und Initiierung spezieller Schulungen),
- Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung Mobbing,
- Führen von Schlichtungsgesprächen in der Anfangsphase,

- Initiieren und Begleiten eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM),
- Thematisierung in Arbeitsschutzausschuss,
- Einbeziehen von Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft,
- Einbeziehen des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
- Anlaufstelle für Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften,
- Vermittlung von professioneller Hilfe außerhalb des Unternehmens (siehe unten).

Hilfen „von außen“

Neben Ihrem Hausarzt, einem Facharzt und Ihrer Krankenkasse stehen für verschiedene Bereiche weitere Ansprechpartner bzw. Institutionen zur Verfügung, u.a.:

- Integrationsamt mit Integrationsfachdiensten (www.integrationsamt-saarland.de),
- Reha-Kliniken, Reha-Träger,
- Berufsgenossenschaft/Unfallkasse des Saarlandes (www.dguv.de / www.uks.de),
- Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (https://www.saarland.de/landesamt_umwelt_arbeitschutz.htm),
- Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe KISS (www.selbsthilfe-saar.de),
- Saarländisches Bündnis gegen Depression (www.depression-saarland.de),
- Selbsthilfeorganisationen (www.selbsthilfe-saar.de),
- Telefonseelsorge (www.telefonseelsorge-saar.de
Tel.: 0800 111-0-111),
- Ärztekammer des Saarlandes (www.aerztekammer-saarland.de),
- Psychotherapeutenkammer des Saarlandes (www.ptk-saar.de),
- Rechtsanwaltskammer des Saarlandes (www.rak-saar.de),



- Arbeitskammer des Saarlandes
(www.arbeitskammer.de).

Nützliche betriebliche Ratgeber und Handlungshilfen

- Meschkutat, B. und Stackelbeck, M.: Konfliktlösung am Arbeitsplatz. Analysen, Handlungsmöglichkeiten, Prävention bei Konflikten und Mobbing. Sozialforschungsstelle Dortmund, 2008.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): Fachkonzept Führung und psychische Gesundheit. Berlin, 2014.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Wenn aus Kollegen Feinde werden. Ein Ratgeber zum Umgang mit Mobbing. Berlin, 2011.
- Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche (Hrsg.): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Berlin, 2017.

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich kostenlos bei der Arbeitskammer beraten lassen.

1. *Beratung und Information für Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Mobbing:*

Abteilung Gesellschaftspolitik
Telefon (0681) 4005-325
Fax (0681) 4005-305
gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de

2. *Individuelle Mobbingberatung:*

Abteilung Beratung
Hotline (0681) 4005-111 (Kurzinformation)
Telefon (0681) 4005-100/150/200 (Terminvergabe)
Fax (0681) 4005-210
beratung@arbeitskammer.de

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-325, -315

Fax 0681 4005-305

E-Mail: gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de