

Karriere

Mobbing am Arbeitsplatz – Welche Rechte habe ich?

Mobbing kann jeden treffen. Juristisch dagegen vorzugehen, ist jedoch nicht immer einfach. Wie verhalte ich mich also, wenn ich selbst Opfer werde, und welche Ansprüche habe ich? Antworten finden Sie in diesem Beitrag.

Mobbing hat in den letzten Jahren im betrieblichen Alltag und in der öffentlichen Diskussion gleichermaßen an Bedeutung gewonnen. Dabei ist es kein neues Phänomen. Aber unsere beschleunigte Arbeitswelt ist gekennzeichnet von veränderten Arbeitsabläufen, digitalen Kommunikationsmöglichkeiten und stetig steigenden Ansprüchen an die Mitarbeiter. Da wächst gerade in angespannten Situationen die Gefahr, dass Arbeitnehmer Verhaltensweisen gegenüber einzelnen Kolleginnen oder Kollegen entwickeln, die als Mobbing bezeichnet werden können.

Belastung im beruflichen Umfeld

Schon auf dem 100. Deutschen Ärztetag im Jahre 1997 forderte die Ärzteschaft „die Verantwortlichen in Unternehmen und Betrieben sowie die Kranken- und Rentenversicherungsträger auf, gezielte Maßnahmen gegen Mobbing in der Arbeitswelt zu ergreifen und Institutionen für die Bekämpfung von Mobbing zu unterstützen“ [1].

Laut einer Studie der Krupp-Thyssen-Partner-Betriebskrankenkasse (ktpBKK) Essen von 2008 wurden 15% der Arbeitnehmer in Deutschland in ihrem beruflichen Umfeld schon einmal gemobbt [2]. Die IFAK Markt- und Sozialforschung GmbH führte im Jahr 2008 eine Umfrage unter Arbeitnehmern durch, die bereits am Arbeitsplatz gemobbt wurden. Diese nannten als verbreitetste Formen des Mobbings:

- ▶ das Vorenthalten von Informationen (63%)
- ▶ das Schlechtmachen durch andere (62%)
- ▶ das gezielte Verbreiten von Lügen (56%)

Aufsehen erregte ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs im Dezember 2013: Das EU-Parlament musste Schadensersatz in Höhe von 50 000 € an eine frühere Mit-

Auswirkung

Mobbing ist ein entscheidender Faktor für die gestiegene Zahl an Fehltagen durch psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen.

arbeiterin zahlen. Die Vizepräsidentin des Parlaments, also eine Vorgesetzte, hatte sie gemobbt. Daraufhin war der Mitarbeiterin zu Unrecht gekündigt worden [4].

Unter dem Titel „Stress am Arbeitsplatz macht krank“ formulierte der 115. Deutsche Ärztetag im Jahr 2012: „Nach Mitteilung des Arbeitsministeriums sind die Fehltagelagen wegen psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen seit 2001 von 33,6 auf 53,5 Mio. jährlich gestiegen ... Der Anteil an allen krankheitsbedingten Fehltagen hat sich von 6,6 auf 13,1% verdoppelt“ [5]. Mobbing gehöre zu den häufigsten krankmachenden Arbeitsbedingungen neben

- ▶ Arbeitsverdichtung,
- ▶ Zeit-, Konkurrenz- und Leistungsdruck,
- ▶ Angst vor Arbeitsplatzverlust und
- ▶ ungenügenden Erholungsmöglichkeiten.

Keine gesetzliche Definition

Selbstverständlich hat jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit, juristisch gegen Mobbing vorzugehen. Allerdings muss dafür zuerst geklärt werden, ob das Verhalten, dem sich der Arbeitnehmer ausgesetzt sieht, überhaupt eine Form von Mobbing ist. Doch was ist das im juristischen Sinne eigentlich?

Seit April 2007 gibt es eine europäische Rahmenvereinbarung zu Mobbing, welche die Staaten verpflichtet, entsprechende Einzelgesetze bis April 2010 zu verabschieden [6]. Bereits seit Januar 2002 enthält beispielsweise der französische „Code du travail“ einen Abschnitt „Kampf gegen Mobbing“ („Lutte contre le harcèlement moral au travail“). Leider gibt es in Deutschland immer noch kein „Anti-Mobbing-Gesetz“, in dem der einzelne Bürger z. B. eine Definition von Mobbing nachlesen könnte.

Die arbeitsrechtlich relevante Definition von Mobbing in Deutschland bilden daher Rechtsfortbildung und insbesondere einschlägige Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG).



Bild: Thieme Verlagsgruppe / Alexander Fischer, Symbolbild

Mobbing-Definition des BAG

Das BAG hat sich im Jahr 1997 erstmals mit dem Begriff Mobbing auseinandergesetzt und ihn definiert als das „systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“ [7].

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen hat sich im Jahr 2001 Mobbing ausführlicher gewidmet und in Anlehnung an die Definition des BAG wie folgt konkretisiert: „Mit dem Begriff des Mobbing im arbeitsrechtlichen Verständnis müssen ... fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen erfasst werden, die nach ihrer Art und ihrem 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. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der sich jeweils bietenden Gelegenheiten ist ausreichend“ [8].

Nachdem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2006 in Kraft getreten ist, hat das BAG auch die Definition der benachteiligenden Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG für die Definition des Begriffs Mobbing herangezogen: „unerwünschte Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ [9].

Erscheinungsformen

Bei Mobbing ist zu unterscheiden zwischen Einzel- und Dauertatbeständen. Denn einzelne Handlungen können schon den Tatbestand des Mobbings erfüllen. In manchen Fällen ist jedoch eine Reihe von Handlungen erforderlich, die – jede für sich gesehen – unbeachtlich erscheinen mag, insgesamt aber als Mobbing gewertet werden können [10]. Rechtlich relevante Einzelhandlungen können z. B. sein:

- ▶ Kündigungen
- ▶ Versetzungen

- ▶ Abmahnungen
- ▶ Tätlichkeiten
- ▶ ehrverletzende Handlungen
- ▶ sexuelle Belästigungen
- ▶ Demütigungen
- ▶ Diskriminierungen
- ▶ grundlose Herabwürdigung der Leistungen
- ▶ vernichtende Beurteilungen
- ▶ Isolierung
- ▶ Abkoppelung von der betrieblichen Information und Kommunikation
- ▶ schikanöse Anweisungen wie Zuteilung nutzloser oder unlösbarer Aufgaben
- ▶ Ankündigung oder Durchführung von belastenden Maßnahmen ohne Begründung
- ▶ Durchführung von Maßnahmen, denen vergleichbare Mitarbeiter nicht unterworfen sind
- ▶ sachlich nicht begründbare Häufung von Arbeitskontrollen
- ▶ Herbeiführung oder Aufrechterhaltung eines Erklärungsnotstands [11]

Juristische Vorgehensweisen

Obwohl es kein deutsches „Anti-Mobbing-Gesetz“ gibt, unterliegt Mobbing am Arbeitsplatz selbstverständlich den gesetzlichen Regulierungen. Rechtsgrundlagen hierfür finden sich u. a. im

- ▶ Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- ▶ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG),
- ▶ Strafgesetzbuch (StGB),
- ▶ Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
- ▶ Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sowie
- ▶ in den §§ 280, 823 und 826 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Der Rechtsschutz gegen Handlungen, die als Mobbing gewertet werden können, ist sehr unterschiedlich effizient. Es ist recht einfach, sich erfolgreich gegen eine unberechtigte Kündigung, Versetzung oder Abmahnung zu verteidigen. Dagegen ist es kompliziert und für das Opfer oft erniedrigend, gegen sexuelle Belästigung, üble Nachrede und Beleidigung vorzugehen.

Bei wem liegt die Beweispflicht?

Bei einer Klage trägt der Arbeitnehmer die volle Darlegungs- und Beweislast für die Rechtsgutverletzung und den eingetretenen Schaden.

Steht die Handlung im Zusammenhang mit Geschlecht, Religion, Behinderung, Herkunft oder sexueller Identität des Gemobbten, fällt sie unter das AGG. Dann sind die Rechte der Betroffenen erheblich ausgeweitet, insbesondere durch Beweisvereinfachungen.

Auch die Rechtsprechung hat in den letzten Jahren dazu beigetragen, die Rechte von Arbeitnehmern, die Mobbing ausgesetzt waren, zu stärken sowie die Arbeitgeberpflichten zu erweitern.

Um die richtige Anspruchsgrundlage zu finden und die Möglichkeiten des Einzelnen, gegen Mobbing vorzugehen, darlegen zu können, muss zuallererst unterschieden werden, von welcher Seite die als Mobbing bezeichneten Handlungen ausgegangen sind:

- ▶ durch Arbeitskollegen/Vorgesetzte
- ▶ durch den Arbeitgeber selbst oder durch Kollegen bzw. Vorgesetzte, deren Handlungen dem Arbeitgeber zugerechnet werden müssen

Die Ansprüche von Mobbingopfern betreffen Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Ehre oder der Gesundheit mit dem Ziel, Abwehr-, Schadensersatz- und ggf. auch Schmerzensgeldansprüche geltend zu machen. Für den betroffenen Arbeitnehmer kommen die in (◉ **Tab. 1**) aufgezeigten Ansprüche in Betracht.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, seine Angestellten vor Belästigungen zu schützen. Außerdem hat er für ein gesundes Arbeitsklima zu sorgen. Das durch Artikel 1 und 2 Grundgesetz (GG) gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist auch im beruflichen Bereich zu beachten [12]; nicht bloß deliktisch nach § 823 Abs. 1 BGB gegenüber jedermann – also auch Mitarbeitern –, sondern auch als Gegenstand der mit dem Arbeitsvertrag verbundenen (Neben-) Pflichten. Verletzt der Arbeitgeber innerhalb des Arbeitsverhältnisses das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, ist das zugleich ein Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten [13].

Nach § 84 I BetrVG besteht ein individuelles Beschwerderecht – auch wenn bisher kein Betriebsrat existiert. Der Arbeitnehmer kann sich bei seinem Arbeitgeber beklagen, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt, ungerecht behandelt oder beeinträchtigt

Tab. 1 Mögliche Ansprüche, die von Mobbing betroffene Arbeitnehmer geltend machen können.

Anspruchsgrundlagen	Verletzung der Rechte durch Arbeitskollegen / Vorgesetzte	Verletzung der Rechte durch Arbeitgeber selbst oder wg. zurechenbarem Verhalten
vertraglich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Da keine vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern eines Betriebs bestehen, scheiden vertragliche Ansprüche aus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung, § 611 BGB, § 242 BGB, Artikel 1, 2 GG ▶ Schadensersatz, § 628 Abs. 2 BGB oder wegen Verletzung der Nebenpflichten des Arbeitsvertrags, §§ 241 Abs. 2 i. V. m. 280 BGB ▶ Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld, § 241 Abs. 2 i. V. m. § 253 Abs. 2 BGB (ggf. i. V. m. § 278 BGB bei zurechenbarem Verhalten) ▶ Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitsleistung, § 273 Abs. 1 BGB
zivilrechtlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung gemäß §§ 823 ff., 826 BGB ▶ Schmerzensgeldanspruch nach § 253 Abs. 2 BGB 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anspruch auf Unterlassung von Persönlichkeits-, Ehr- und Gesundheitsverletzungen, § 1004 BGB, § 862 BGB ▶ Anspruch auf Schadensersatz, §§ 823, 826, 831 BGB sowie aus § 280 BGB (ggf. i. V. m. § 278 BGB bei zurechenbarem Verhalten) ▶ Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld, § 253 Abs. 2 BGB ggf. i. V. m. § 278 BGB bei zurechenbarem Verhalten
strafrechtlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Körperverletzung, §§ 223 ff. StGB ▶ Beleidigung, § 185 StGB. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass im Regelfall ein öffentliches Interesse verneint werden wird, so dass lediglich eine Privatklage in Betracht kommt. Eine bloße Strafanzeige reicht nicht aus. Es ist ein Strafantrag nötig, der innerhalb von 3 Monaten gestellt werden muss. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Körperverletzung, §§ 223 ff. StGB ▶ Beleidigung, § 185 StGB. Auch hier gilt der nebenstehende Hinweis.

fühlt. Diese Regelung ist eine Normierung des arbeitsvertraglichen Fürsorgerechts, d. h. der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, die als eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag nicht explizit gesetzlich geregelt ist, sich aber u. a. aus § 242 Abs. 2 BGB herleitet. In Unternehmen, in denen es einen Betriebsrat gibt, besteht darüber hinaus ein kollektives Beschwerderecht nach § 85 BetrVG.

Verhaltenstipps für Mobbingopfer

Als erstes sollte das Mobbingopfer versuchen, Beweise für die Mobbinghandlungen zu sichern. Denn das Opfer ist aufgrund der gesetzlichen Bedingungen beweispflichtig – mit Ausnahme der Vorschriften des AGG. Der konkrete Nachweis des Mobblings ist aber oft problematisch: Zum einen wird die mobbende Person versuchen, Beweise für ihr Verhalten gar nicht erst entstehen zu lassen oder zu vernichten. Zum anderen könnten mögliche Zeugen nicht zu einer Aussage bereit sein – aus Furcht, selbst Op-

fer des Mobbingtäters zu werden und Anfeindungen ausgesetzt zu sein. Möglich wäre es z. B., mit einem Mobiltelefon Gespräche und Situationen aufzunehmen, um diese zu dokumentieren. Des Weiteren empfiehlt sich eine Art „Mobbing-Tagebuch“, in dem genau aufgeführt ist, an welchem Tag, zu welcher Uhrzeit, von wem die Mobbinghandlungen erfolgten und welche psychischen oder physischen Auswirkungen diese hatten.

Als nächstes sollte das Mobbingopfer seinen Arbeitgeber über die Mobbinghandlungen in Kenntnis setzen und um Unterstützung bitten. Das natürlich vor allem dann, wenn dieser nicht selbst der Mobbende ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zu intervenieren. Zu den Möglichkeiten des Arbeitgebers gegen den mobbenden Arbeitskollegen gehören:

- ▶ Personalgespräch(e)
- ▶ Abmahnung
- ▶ Versetzung
- ▶ als ultima ratio eine Kündigung – ggf. sogar außerordentlich

Bei einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung ist auf die Frist von 2 Wochen zu achten. Diese ist gewahrt, wenn bei anhaltendem Mobbing die letzte Handlung innerhalb der 2 Wochen vor Ausspruch der Kündigung erfolgte [14]. Der Arbeitgeber kann den Mobber auf Schadensersatz verklagen, wenn er die Nebenpflichten seines Arbeitsvertrags verletzt. Ist er dagegen untätig oder ist seine Intervention unwirksam, kann das Mobbingopfer auch Schadensersatz vom Arbeitgeber verlangen [15] [16] [17]. Mobbingopfer sollten den Täter schriftlich auffordern, seine Handlungen zu unterlassen.

Beispiele aus der Praxis

Im Jahr 2012 musste sich der kaufmännische Direktor eines Münchner Klinikums wegen Mobbingvorwürfen einer Mitarbeiterin vor Gericht verantworten. Die Angestellte klagte erfolgreich gegen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses [19].

Ebenfalls im Jahr 2012 hat das LAG Hamm entschieden, dass die 29 geschilderten Vorfälle nicht ausreichen, um die Berufung im Verfahren eines Oberarztes gegen seinen Chefarzt zu begründen. So sei „fortdauerndes Verhalten des Beklagten im Sinne eines systematischen Prozesses zur Schaffung eines feindlichen Umfeldes nicht festzustellen. Es handelt sich jeweils um anlassbezogene Konflikte, bei denen der konfrontative Ablauf des Geschehens von sachlich nachvollziehbaren Gründen des Beklagten getragen ist“ [20].

Wichtig

Grundsätzlich gilt eine wirksam vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist (z. B. im öffentlichen Dienst 6 Monate nach § 37 TVöD) nach der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts auch für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, d. h. auch für Ansprüche aus Verletzungshandlungen durch Mobbing. Hier ist aber eine Gesamtschau vorzunehmen. Wenn mehrere Handlungen zusammen Mobbing ergeben oder es sich um ein systematisches Vorgehen handelt, sind auch länger zurückliegende Vorfälle zu berücksichtigen, die eigentlich unter die Ausschlussfrist fallen würden [18].

Im März 2013 hat das LAG Düsseldorf in einem Urteil ausgeführt, dass „Spannungen im Arbeitsverhältnis und Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ... für sich betrachtet noch nicht für die Annahme von Mobbing [genügen]. Es kommt stets auf eine Gesamtbetrachtung aller Umstände und des wechselseitigen Verhaltens an“ [21]. Aus Sicht des Gerichts hatte die Klägerin keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergäbe, dass das Verhalten der Vorgesetzten als Mobbing bewertet werden kann – trotz ausführlicher Darstellung von über 20 Sachverhalten.

Ein deutsches Mobbinggesetz?



Die Bundesregierung schließt nicht aus, dass es in Zukunft eine eigenständige Verordnung zum Schutz vor Mobbing geben wird. In ihrer „Antwort“ vom 12.3.2014 auf die „Kleine Anfrage“ einer Abgeordneten erklärt die Bundesregierung, dass ihr keine aktuellen Daten zu Mobbing vorliegen. Dennoch hält sie fest, dass Mobbing am Arbeitsplatz „ein ernstes gesellschaftliches Problem mit negativen Auswirkungen“ sei. Nach dem 2006 beschlossenen AGG könne Mobbing eine unzulässige Benachteiligung aus den im Gesetz aufgeführten Diskriminierungsgründen sein. Insofern enthalte das geltende Recht bereits einen angemessenen Schutz für Mobbingopfer. Spezielle Regelungen zu schaffen sei aus Sicht der Regierung jedoch schwierig, weil Mobbing vielfältige Erscheinungsformen habe. Es scheint so, als ob es für Betriebe und von Mobbing Betroffene auf Dauer keine verbindliche gesetzliche Grundlage geben wird [22].

Mobbing ist leider Alltag in unserem Arbeitsleben. Dennoch oder gerade deswegen dürfen es weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer dulden. Es gibt Wege, juristisch gegen Mobbing vorzugehen, auch wenn es auf absehbare Zeit wohl kein „Anti-Mobbing-Gesetz“ in Deutschland geben wird.

*Karin M. Lösch, Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht, München*

Korrespondenz: loesch@uls-frie.de

Literatur bei der Autorin

Dieser Beitrag ist erstmals erschienen in XX – Die Zeitschrift für Frauen in der Medizin 2014; 3: 154–159