



Mobbing

Jürgen Jendral (HMAV)



Die **Geschichte des Wortes „Mobbing“** ist vielen, die dieses Wort benutzen unbekannt. Im Etymologischen Wörterbuch der deutschen Sprache wird sie wie folgt beschrieben: „Die ungewöhnliche Geschichte dieses Wortes beginnt mit dem Verhaltensforscher Konrad Lorenz, der beschreibt, wie Kleinvögel durch Massenangriffe größere Raubvögel u.a. vertreiben können. (...) Dieses Verhalten der Kleinvögel wird im Englischen als mobbing bezeichnet. (...) Zu beachten ist, dass diese Übertragung auf ein menschliches Aggressionsverhalten im Englischen bei diesem Wort nicht eingetreten ist“.¹

Ähnliche gruppensdynamische Verhaltensweisen wie sie Konrad Lorenz beschrieb wurden auch bei Schulklassen beobachtet, was dazu führte, dass die **Schulpädagogik** den Begriff benutzte, um aggressives und feindseliges Verhalten von Schülern gegen Mitschüler zu beschreiben.²

In die Arbeitswelt wurde der Begriff durch den schwedischen Arzt und Psychologen **Heinz Leymann** Anfang der 90er Jahre eingeführt, der bereits seit den 70er Jahren mit diesem Begriff Vorgänge in der Arbeitswelt umschrieb, die er in fünf Kategorien einteilte:

1. **Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen.** Beispiele: Anschreien und Unterbrechen.
2. **Angriffe auf die sozialen Beziehungen.** Beispiele: Ignorieren und „Schneiden“.
3. **Angriffe auf das soziale Ansehen.** Beispiele: Lächerlich machen, Gerüchte verbreiten.
4. **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation.** Beispiele: Zuweisung von Arbeit, die den Betroffenen über- oder unterfordert, Zuweisung sinnloser Arbeit.

¹ Kluge, Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache, 24. Auflage, Mobbing.

² Poppelreuter/ Mierke, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Rdnr. 122.

5. Angriffe auf die Gesundheit. Beispiele: Sexuelle Gewalt, sonstige gewalttätige Handlungen.³

Das Wort „Mobbing“ leitet sich ab von dem englischen Verb „to mob“, das wörtlich übersetzt „sich auf etwas stürzen, über etwas/ jemanden herfallen“ bedeutet. In der etwas freieren Übersetzung kann man auch von „schikanieren“ oder „anpöbeln“ sprechen. Das Substantiv „Mob“ hat seinen Ursprung im Lateinischen: „mobile vulgus“ umschreibt eine wankelmütige, aufgewiegelte Volksmasse.⁴

Kluge beschreibt Mobbing als „gezielte Beeinträchtigung am Arbeitsplatz durch Kollegen“.⁵

Umgangssprachlich verbinden wir mit dem Wort Mobbing meist „Psychoterror“ am Arbeitsplatz oder in Gruppen.

In einer Resolution der Bundesarbeitsgemeinschaft kritischer Polizisten wird Mobbing bezeichnet als „Methode des Psychoterrors oder der Psychofolter, die geeignet ist, die Psyche des Opfers erheblich zu verletzen und hierdurch schwere Krankheitsbilder hervorzurufen und das Opfer bis in den Suizid zu treiben“.⁶ Die Verfasser der Resolution sehen bei Mobbing „den Tatbestand der Folter und unangemessenen Behandlung i.S. v. Art. 3 Menschenrechtskonvention (MRK)“ als erfüllt an.

Die **Arbeitsrechtswissenschaft** befasst sich seit Mitte der 90er Jahre mit dem Begriff „Mobbing“. In den Jahren 1993 bis 1998 erschienen erste Beiträge dazu, die auch erste Überlegungen zu Ansprüchen der Betroffenen und Möglichkeiten des Betriebsrats aufzeigten.⁷

Dem **deutschen Gesetzesrecht** ist der Begriff „Mobbing“ unbekannt. Die MAVen kennen diesen Begriff aus der Rechtsprechung, die sich mit dem Schutz der Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern und möglichen Schadensersatz- und Schmerzensgeldforderungen beschäftigt. Das LAG Thüringen hat 2001 in einem vielbeachteten Urteil in umfangreichen Leitsätzen Grundsätze für Mobbingfälle aufgestellt.⁸

³ Leymann Mobbing S. 33 f.

⁴ Martina Benecke, Mobbing, Arbeits- und Haftungsrecht, Fußnote 1 zu Rdnr. 1.

⁵ Kluge, Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache, 24. Auflage.

⁶ Zitiert aus Martina Benecke, Mobbing, Arbeits- und Haftungsrecht, Fußnote 5 zu Rdnr. 15.

⁷ Martina Benecke, Mobbing, Arbeits- und Haftungsrecht, Rdnr. 3, mit weiteren ausführlichen Nachweisen und Fundstellenhinweisen in Fußnote 7.

⁸ Beispielsweise LAG Thüringen 15.2.2001 –5 Sa 102/00. Die erste Entscheidung des BAG zu diesem Bereich betraf eine Schulungsveranstaltung für Betriebsratsmitglieder zu Thema „Mobbing“ (BAG vom 15.1.1997, NZA 1997, 781).

Sucht man nach einer **Definition des Begriffes „Mobbing“** so fällt auf, dass es in Literatur und Rechtsprechung eine Vielzahl kürzerer oder längerer Begriffsdefinitionen gibt.

Zuschlag beispielsweise definierte 2001 den Begriff wie folgt: „Der Begriff Mobbing beschreibt schikanöses Handeln einer oder mehrerer Personen, das gegen eine Einzelperson oder eine Personengruppe gerichtet ist. Die schikanösen Handlungen werden meistens über einen längeren Zeitraum hinweg wiederholt. Sie implizieren grundsätzlich die Täter-Absicht, das (die) Opfer bzw. sein (ihr) Ansehen zu schädigen und ggf. aus seiner (ihrer) Position zu vertreiben. Aber auch ohne Schikane-Absicht des Täters können dessen „normale“ Handlungen von sensiblen Personen missverstanden und als Mobbing empfunden werden“.⁹



Im folgenden versuche ich eine Antwort auf die Frage zu geben, wie die **Rechtsprechung „Mobbing“ definiert:**

Das **LAG Thüringen** bezeichnete Mobbing als „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen (...), 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, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen“.¹⁰

Der **Bundesgerichtshof (BGH)** definierte Mobbing als „systematisches und fortgesetztes Schikanieren und Beleidigen“.¹¹

Interessant ist auch die Definition, die das **Bundessozialgericht (BSG)** aufstellte. Die Richter verstehen Mobbing als einen über längere Zeit sich hinziehenden Konflikt, „in dessen Verlauf das Opfer verbal attackiert, in seinen Möglichkeiten zur Kommunikation eingeschränkt, in

⁹ Zuschlag, Mobbing – Schikane am Arbeitsplatz (3. überarbeitete Auflage).

¹⁰ LAG Thüringen vom 15.2.2001 –5 Sa 102/00, NZA-RR 2001,577.

¹¹ BGH 1.8.2002, NZA 2002, 1214 (Entscheidung zur Amtshaftung).

seinen sozialen Beziehungen angegriffen und in seinem Ansehen herabgesetzt wird“.¹²

Nach der Definition des **Bundesarbeitsgericht (BAG)** ist unter Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte zu verstehen.¹³

Mobbing, so das BAG, ist **kein Rechtsbegriff** und damit auch keine mit einer Rechtsnorm vergleichbare selbstständige Anspruchsgrundlage für Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber oder gegen Vorgesetzte, bzw. Arbeitskollegen.¹⁴

Nach Auffassung des BAG hat der Gesetzgeber mit dem in § 3 Abs. 3 AGG definierten Begriff der „Belästigung“ den Begriff des „Mobbings“ umschrieben, soweit die unangemessene Benachteiligung auf den in den §§ 1 und 2 AGG genannten Merkmalen beruht.¹⁵

Schaut man sich die Vielzahl der Definitionen und der gerichtlichen Entscheidungen an, so ergeben sich im wesentlichen folgende übereinstimmende Merkmale:

- Mobbing kann von einer Person oder von mehreren Personen ausgehen (Täter).
- Mobbing kann sich gegen eine Einzelperson oder mehrere Personen richten (Opfer).
- **Mobbing erfordert eine abgrenzbare Täter – Opfer Beziehung.** Es muss klar bestimmbar sein, wer Täter und wer Opfer ist. Wenn beispielsweise ein Vorgesetzter generell zur Führung von Menschen ungeeignet ist und sich deswegen ständig unbeherrscht verhält, ohne eine bestimmte Person angreifen zu wollen, ist dies nach einer Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz kein Mobbing.¹⁶
- **Einzelne Handlungen, bzw. einzelne Konfliktsituationen fallen nicht unter den Mobbingbegriff.** Einzelne „Ausraster“ in konfliktträchtigen Situationen genügen nicht. Fünf einzelne Konfliktakte innerhalb eines Zeitraum von zwei Monaten sind nach

¹² BSG vom 14.2.2001 –B 9 VG 4/00 (Urteil zur Opferentschädigung).

¹³ BAG vom 15.1.1997, NZA 1997, 781.

¹⁴ BAG vom 24.4.2008, DB 2008, 2086.

¹⁵ BAG vom 22.7.2010 –8 AZR 1012/08.

¹⁶ LAG Rheinland-Pfalz vom 19.02.2004, NZA-RR 2004, 232.

Auffassung des LAG Hamm kein Mobbing.¹⁷ Das LAG Bremen sah in neun Vorfällen innerhalb eines Zeitraums von dreieinhalb Jahren keinen „mobbingtypischen Geschehensablauf“.¹⁸

- Mobbing hat einen **prozesshaften Verlauf**, dieser löst die **schädigende Wirkung** aus. Benecke vergleicht die schädigende Wirkung dieses Prozesses mit einer „schleichenden Vergiftung durch im einzelnen unschädliche Dosen“ und spricht von einer „Nadelstichtaktik“, die „Mobbing besonders perfide und wirkungsvoll“ macht.¹⁹
- Der prozesshafte Verlauf muss sich über einen längeren Zeitraum hinziehen. In der Literatur werden immer wieder sechs Monate²⁰ als eine Art Mindestzeitraum genannt. Dies kann jedoch nur ein Anhaltspunkt sein, da jeder Fall eine differenzierte Einzelbetrachtung erforderlich macht.
- Unter Mobbing wird ein **systematisches Vorgehen** verstanden, das **zielgerichtet** mit **eindeutig destruktiver Absicht** die Würde einer Person verletzt.
- Mobbing erfordert keinen vorgefassten Plan. Nach einer Entscheidung des LAG Thüringen genügt eine **Fortsetzung des Verhaltens unter Ausnutzung der Gelegenheiten**.²¹

Bei Beratungsgesprächen taucht immer wieder die Frage auf, ob ein „**schlechtes Betriebsklima**“ mit ständigen gegenseitigen Sticheleien usw. den Tatbestand des Mobbing erfüllt. Dies ist nicht der Fall. Hier haben in der Regel Leitungs- und Führungskräfte Defizite, die sie für die Führung von Menschen ungeeignet machen.

Kennzeichnend für ein „schlechtes Betriebsklima“ sind auch das Fehlen einer offenen (angsfreien) Kommunikationskultur und das Fehlen von Konfliktlösungsstrategien. Konflikte werden lieber „unter den Teppich gekehrt“ als bearbeitet und gelöst. Wenn der Teppich zu klein wird, wird –um im Bild zu bleiben– lieber ein größerer Teppich gekauft, statt die Konflikte zu lösen. So sammelt sich im „Organisationsunbewußten“ ein gefährliches Potential an, das letztlich die Organisation selbst in ihrem

¹⁷ LAG Hamm vom 25.6.2002, NZA-RR 2003,8.

¹⁸ LAG Bremen vom 17.10.2002, NZA-RR, 2003,234.

¹⁹ Martina Benecke, Mobbing, Arbeits- und Haftungsrecht, Rdnr. 26.

²⁰ Beispielsweise Poppelreuter/Mierke, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Rdnr. 130.

²¹ LAG Thüringen vom 10.4.2001, NZA-RR 2001, 347.

Bestand gefährdet und für die Mitarbeitenden ein hohes Krankheitsrisiko darstellt.²²

Auch **wechselseitige Konflikt- und Eskalationsprozesse**, in denen es keine klare und abgrenzbare Täter – Opfer – Beziehung gibt, stehen regelmäßig der Annahme eines Mobbingsachverhalts entgegen.²³

Wie häufig kommt Mobbing in der Arbeitswelt vor?

Das Zahlenmaterial hierzu ist mit Vorsicht zu betrachten. Nach dem Mobbingreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erleben in der Bundesrepublik etwa eine Million der rund 38 Millionen Beschäftigten Mobbing am Arbeitsplatz. **Insgesamt soll jede neunte Person im erwerbsfähigen Alter schon einmal im Laufe ihres Berufslebens gemobbt worden sein.**²⁴

Verursacher von Mobbing sind nach dieser Studie zu 42,4 Prozent Kollegen, 38,2 Prozent Vorgesetzte, 12,8 Prozent Kollegen und Vorgesetzte gemeinsam und 2,3 Prozent Untergebene (Rest zu 100 Prozent: weiß nicht/ keine Angabe).

Was die **Dauer von Mobbingattacken** anbelangt, gab fast die Hälfte der Befragten an, dass die Mobbingaktivitäten über ein Jahr angehalten hätten. Bei 12,2 Prozent der Betroffenen dauerte der Mobbingprozess über drei Jahre.

Welche Rechtsgüter können in Mobbingfällen verletzt werden?

Hier ist an erster Stelle das **allgemeine Persönlichkeitsrecht** (abgeleitet aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 GG) zu nennen, das besonders bei schikanösen demütigenden, ehrenrührigen und beleidigenden Handlungen verletzt sein kann.²⁵

Verletzungen von Gesundheit und Körper können durch psychosomatische Erkrankungen, die einen Kausalzusammenhang aufweisen, oder auch durch tätliche Angriffe (Körperverletzung) erfolgen. Als häufige

²² Hier ist auch auf die die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG hinzuweisen, die solche Belastungen mit einzubeziehen hat. Auch im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sind solche krankheitsfördernde Strukturen zu berücksichtigen und zu beseitigen.

²³ LAG Thüringen vom 10.4.2001, s. o.

²⁴ Meschkutat, Stackelbeck & Langenhoff, 2002, zitiert aus Poppelreuter/Mierke, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Rdnr. 131.

²⁵ Siehe Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Schmidt, GG, Art. 2, Rdnr. 84.

körperliche Beschwerden und psychische Probleme werden in der Literatur beschrieben:

- Magen-Darmprobleme, Kopfschmerzen, Übelkeit, Erbrechen, Rückenschmerzen, Atemnot, Schwindelgefühl und Schweißausbrüche.
- Schlafstörungen, Depressionen, Gedächtnisstörungen, Probleme bei der Konzentration, Selbstzweifel, Selbstunsicherheit, Gefühle der Verzweiflung, Weinkrämpfe, Suizidgedanken, paranoide Zustände und Alpträume.
- Existenzängste, sozialer Rückzug (auch aus Freundschaften), Gereiztheit und erhöhtes Aggressionsverhalten, auch Familienangehörigen gegenüber.
- Posttraumatische Belastungsstörungen (PTSD).

Verletzungen des Eigentums des Opfers, zum Beispiel durch Diebstahl und Sachbeschädigung) sind ebenfalls möglich.

Ein **Vermögensschaden** kann durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehen.

Arbeitsrechtliches zum Mobbingtatbestand.

Mobbingtatbestände fallen unter die **Diskriminierungstatbestände** des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**. Der § 3 Abs. 3 AGG definiert den Begriff der „**Belästigung**“. Mit diesem hat der Gesetzgeber den Begriff „Mobbing“ umschrieben, soweit die unangemessene Benachteiligung auf den in §§ 1 und 2 AGG genannten Merkmalen beruht, denn dieser Begriff gilt –unabhängig von den Gründen der Benachteiligung– gleichermaßen für alle anderen Fälle der Benachteiligung eines Arbeitnehmers.²⁶

Beim Vorliegen eines Mobbingtatbestandes können in zweierlei Hinsicht Ansprüche entstehen:

1. Gegen Arbeitskollegen, die als Täter agiert haben.
2. Gegen den Arbeitgeber.

²⁶ BAG vom 22.7.2010 –8 AZR 1012/08, BAG vom 25.10.2007, NZA 2008, 223, siehe auch Schaub, Arbeitsrechtshandbuch 14. Auflage, § 36, Rdnr. 43 a.

Führt das Verhalten der „mobbenden“ Kollegen oder Kolleginnen zu Körper- oder Ehrverletzungen, kann strafrechtlich der Tatbestand der Körperverletzung oder der Beleidigung vorliegen. Das Opfer muss meist eine Privatklage erheben, da ein öffentliches Interesse durch die Strafverfolgung in der Regel nicht zu erwarten ist.²⁷

Ein Anspruch nach § 1 Abs. 1 Opferentschädigungsgesetz (OEG) kommt nur dann in Betracht, wenn es auf den benachteiligten Arbeitnehmer (das Opfer) einen **tätlichen Angriff** gegeben hat.²⁸

Im Rahmen seiner **vertraglichen Nebenpflichten** muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer/ innen vor Verletzungen ihres Persönlichkeitsrechts und des Rechts auf körperliche Unversehrtheit bewahren. Dazu hat er die **notwendigen organisatorischen Maßnahmen**, die nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalls verhältnismäßig und zumutbar sind, zu ergreifen. Diese Maßnahmen müssen so angelegt sein, dass Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht und das Recht auf körperliche Unversehrtheit in der Zukunft unterbleiben.²⁹

Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer gegenüber nach § 278 BGB für schuldhaft begangene Rechtsverletzungen, die von ihm als **Erfüllungsgehilfen** eingesetzte Mitarbeiter oder Vorgesetzte begehen. Der Erfüllungsgehilfe muss jedoch dem benachteiligten Arbeitnehmer gegenüber **weisungsbefugt** sein.³⁰

Arbeitsgerichtliches Verfahren.

Hier ist grundsätzlich zu beachten, dass der Arbeitnehmer, der dem Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten vorwirft und aus diesem Verhalten Ansprüche herleitet, **darlegungs- und beweispflichtig für die anspruchsbegründenden Tatsachen** ist.³¹

Für Mobbingopfer bedeutet dies, dass sie grundsätzlich **die konkrete Situation der Mobbinghandlungen im Einzelnen nachvollziehbar beschreiben müssen**. Hierzu empfiehlt sich das Führen eines „**Mobbingtagebuches**“, auf das ich weiter unten noch eingehe.

²⁷ Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 14. Auflage, § 36, Rdnr. 43 c

²⁸ BSG vom 14.2.2001, NJW 2001, 3213.

²⁹ Siehe dazu u.a. LAG Niedersachsen vom 3.5.2000, NZA-RR 2000, 517, LAG Thüringen vom 10.4.2001, BB 2001, 1358.

³⁰ BAG vom 25.10.2007, NZA 2008, 223, siehe zusammenfassende Darstellung zu diesem Thema bei Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 14. Auflage, Rdnr. 43 e.

³¹ LAG Berlin vom 1.11.2002, 19 Sa 940/02, für den Fall des Mobbing.

Pauschale Behauptungen des Mobbingopfers genügen der Darlegungs- und Beweispflicht nicht!

Die beanstandeten Verhaltensweisen des Arbeitgebers müssen vom Mobbingopfer so konkret dargelegt und bewiesen werden, dass ein Kausalzusammenhang zwischen ihnen und der durch sie verursachten Erkrankung(en) des Arbeitnehmers hergestellt werden kann. Das heißt, es muss eine **Kausalität zwischen den Mobbinghandlungen und der Erkrankung nachgewiesen werden.**

Dies ist bei Mobbing problematisch, weil das Opfer in der Regel den Verhaltensweisen des Täters allein und ohne Zeugen ausgesetzt ist.

Wenn allerdings in einem zeitlichem Zusammenhang mit einer festgestellten Mobbinghandlung Erkrankungen auftreten, die nach ärztlicher Feststellung auf psychischen Druck zurückzuführen sind, spricht ein starkes Indiz für die Kausalität.³²

Bezüglich des **Beweiswertes von ärztlichen Attesten** sind die Arbeitsgerichte in der Regel eher zurückhaltend. Es lassen sich zwar psychosomatische Erkrankungen durch ärztliche Atteste beweisen, aber es lässt sich in der Regel nur schwer belegen, dass zwischen diesen Erkrankungen und den Mobbinghandlungen ein Kausalzusammenhang besteht.³³

Vielfach wird dazu geraten, dass Arbeitnehmer, die von Mobbing betroffen sind, eine Art „**Mobbingtagebuch**“ führen, in dem folgendes dokumentiert wird:

- Eine genaue Beschreibung des verletzenden Verhaltens.
- Wer war(en) in dieser Situation der (die) Täter/ die Täterin?
- Wann fand diese Situation statt (Datum und Uhrzeit)?
- Wo (in welchen Räumlichkeiten) fand sie statt (Büro, Flur.....)?
- Wer war ggf. Zeuge der Situation?
- Wem hat das Opfer (zeitnah) davon erzählt (z.B. betriebliche Interessensvertretung, seinem Arzt oder Therapeuten...).

Poppelreuter / Mierke empfehlen das Protokollieren von Situationen, denen das Mobbingopfer ausgesetzt auch als ein Mittel zur Analyse der Situation:

³² Martina Benecke, Mobbing, Arbeits- und Haftungsrecht, Rdnr. 330.

³³ Siehe dazu auch Martina Benecke, Arbeits- und Haftungsrecht, Rdnr. 327, mit weiterem Literaturnachweis in Fußnote 42.

„Zunächst sollte sich ein Mobbingopfer die Frage stellen, was genau passiert ist. Günstig ist, das Geschehene zu protokollieren. Dies schafft zum einen persönliche Klarheit, macht aber auch eine spätere Gegenwehr oder die Information eines Beraters bzw. Unterstützers einfacher. Es ist festzuhalten, was wann wo passiert ist, wer überhaupt agierte und wer sonst noch beteiligt war“.³⁴

Die Autoren geben weiter den Rat, dass das Mobbingopfer sich anschließend folgendes überlegen sollte:

- Welche **Ursachen** könnte es für die Mobbinghandlungen geben?
- Welchen **Nutzen** könnten die Mobbingaktivitäten für den Mobber haben?
- Welchen **Nutzen** könnten die Mobbingaktivitäten für die Organisation haben?
- Welche **Hilfsmöglichkeiten** könnten vom Opfer genutzt werden?

Als Ansätze für mögliche Hilfen beschreiben die Autoren:

- Aktive Gegenwehr gegenüber der mobbenden Person durch offenes und direktes Ansprechen der Täterperson, unter anderem verbunden mit der Aufforderung, das Verhalten zu unterlassen.
- Hilfe auf innerbetrieblicher Ebene, beispielsweise durch die Einschaltung von Vorgesetzten oder der jeweiligen betrieblichen Interessenvertretung, bei uns der MAV.
- Hilfen von Außen: Unterstützung durch Familie und Freunde, Ärzte, Psychologen, ggf. Fachanwälte für Arbeitsrecht, um beispielsweise mögliche Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche (gegenüber dem Arbeitgeber) zu klären, Mobbingberatungsstellen und Selbsthilfegruppen.

Die Autoren weisen darauf hin, dass sich in der Mobbingbefragung von Meschkutat, Stackelbeck und Langenhoff (2002) insbesondere professionelle Hilfe durch Psychologen als hilfreich erwiesen hat.

³⁴ Poppelreuter/ Mierke, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Rdnr. 151.

Das Führen eines „Mobbingtagebuches“ wird in zahlreichen Ratgebern zum Thema empfohlen.³⁵

Eine immer wieder gestellte Frage in Zusammenhang mit Mobbing lautet: Gibt es typische Mobbing-Täter und typische Mobbing-Opfer? Diese Frage muss verneint werden. Mobbing kann jeden von uns treffen und von jedem von uns ausgehen. Mobbing zieht sich –wenn man das Zahlenmaterial im Mobbing-Report betrachtet- durch alle Alterstufen. Allerdings können „persönliche Gegebenheiten, Verhaltensweisen oder auch Fähigkeiten einer Person (...) die Entstehung von Mobbing begünstigen. Das bedeutet aber nicht, dass es das „typische Mobbingopfer“ gibt. Zu den das Mobbing begünstigenden Faktoren gehören Verhaltensauffälligkeiten hinsichtlich der Sprache, der Gestik, der Körpersprache, aber auch des Leistungsverhaltens“.³⁶

Präventive Maßnahmen auf der betrieblichen Ebene zur Minimierung des Mobbingrisikos:

- Schulung der Führungskräfte, u. a. zum Erwerb von mehr Sozialkompetenz. Sozial und fachlich überforderte Leitungskräfte mit einem autoritären Führungsstil, viel Kritik und wenig Wertschätzungscompetenz sind Risikofaktoren!
- Führungsleitlinien, die nicht nur auf dem Papier stehen.
- Transparente Organisations- und Führungsstrukturen.
- Berücksichtigung der sozialen Kompetenzen von Mitarbeitern bei Personalauswahlprozessen und Neueinstellungen.
- Offene Kommunikationskultur, die „Flurfunk“ und „Gerüchteküche“ vermeiden hilft.
- Steigerung der Eigenverantwortung durch Raum für Selbst- und Mitbestimmung bei der Aufgabenerledigung.
- Klare Aufgaben- und Kompetenzabgrenzungen.

³⁵ Beispielsweise Esser/Wolmerath Mobbing, S. 178, 292, 294, Grünwald/Hille, Mobbing im Betrieb, S. 84, 115, 144, 167, 225, Martina Benecke, Mobbing, Arbeits- und Haftungsrecht, Rdnr. 326.

³⁶ Poppelreuter/Mierke, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Rdnr. 137.

- Vermittlung von Konfliktlösungsstrategien: Kommunikationstrainings, Anti-Stress-Schulungen für die Mitarbeiter.
- Sensibilisierung der Mitarbeiter **und der Führungs- und Leitungskräfte** in Bezug auf Mobbingprozesse, durch Schulungen und Informationsveranstaltungen.
- Gesundheitszirkel im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- Bestellung von Mobbing- oder Konfliktbeauftragten.
- Dienstvereinbarungen, die einen Verhaltenskodex in Form klarer „Spielregeln“ für Mitarbeiter enthalten und in denen klare Sanktionen und Maßnahmen beschrieben sind, die im Falle von Verstößen gegen die „Spielregeln“ ergriffen werden.

Buchtipp:

Poppelreuter/ Mierke

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Ursachen-Auswirkungen-Handlungsmöglichkeiten

Erich Schmidt Verlag

ISBN 978 3 503 14126 5

39,90 €

Dieses ausgezeichnet gegliederte, verständlich geschriebene und sehr praxisnah gehaltene Buch sollte in jeder Mitarbeitervertretung vorhanden sein, gelesen und gelebt werden. Auch für Dienststellenleitungen, die sich mit dem Thema auseinandersetzen, ist dieses Fachbuch sehr empfehlenswert. Die Ausführungen zum Thema Mobbing, die auch diesem Infoblatt als Grundlage dienen, sind praxisbezogen dargestellt und enthalten eine Fülle von Anregungen für die Arbeit der MAVen.

Dieses Buch ist ein absolutes „must have“ für jede MAV!

Martina Benecke

Mobbing

Arbeits- und Haftungsrecht

C.H. Beck

Reihe Aktuelles Recht für die Praxis

ISBN 3-406-52971-2

In diesem Buch bleibt keine Rechtsfrage zum Thema Mobbing unbeantwortet. Obwohl das Buch ein juristisches Fachbuch ist, dürften sich MAVen darin gut zurecht finden. Das Werk ist sehr gut gegliedert, praxisnah aufgebaut und geschrieben.

Für MAVen, die sich eingehender mit der rechtlichen Seite des Themas Mobbing befassen wollen oder müssen ist dieses Buch sehr hilfreich.

An den Schluss meiner kurzen Ausführungen in diesem Infoblatt stelle ich ein Zitat, mit dem Martina Benecke in ihrem Buch ihr Vorwort beginnt:

„Der Staat, der Mobbing in seinen Dienststellen und in der Privatwirtschaft zulässt oder nicht ausreichend sanktioniert, kann sein humanitäres Wertesystem nicht glaubwürdig an seine Bürger vermitteln und gibt damit dieses Wertesystem langfristig dem Verfall preis. Entsprechend dem Verfassungsauftrag des Art. 1 Abs. 1 GG muss die Rechtsprechung (...) gegenüber Mobbing ein klares Stop-Signal setzen.“

(LAG Thüringen, 2001)

