

WILFRIED DORMANN

- Anwaltskanzlei -

[Rechtsanwalt W. DORMANN - Landwehrstr. 31 - 80336 München](#)

Rechtliche Probleme bei Verfahren wegen Mobbing

I. Mobbing kein Rechtsbegriff

Das Wort "Mobbing" entstammt der Arbeitswissenschaft und wurde daher auch von ihr definiert. Dagegen handelt es sich hierbei nicht um eine juristische Begrifflichkeit. Da es keine rechtsverbindliche Definition gibt, was unter Mobbing zu verstehen ist, mussten die Gerichte selbst eine Begriffsbestimmung vornehmen. In vergleichbarer Weise hatten sie zu bestimmen, was nicht unter diese Begrifflichkeit fallen soll. Hierbei hatten sie zu bedenken, dass es Handlungen und Verhaltensweisen gibt, die sich aus dem sozialen Miteinander zwangsläufig ergeben und daher von jedem Mitglied unserer Gesellschaft sanktionslos hingenommen werden müssen (sog. sozialadäquate Verhaltensweisen).

II. Gerichtliche Mobbingdefinition

1. "Mobbing" als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.

Erforderlich sind aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen, die der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienen, nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall ein von der Rechtsordnung missbilligtes Ziel verfolgen und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre, den Körper oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen.

2. Mit der Definition des Begriffs "Belästigung" im § 3 Abs. 3 AGG hat der Gesetzgeber letztendlich auch den Begriff des "Mobbings" umschrieben. Dieser umschriebene Begriff des "Mobbings" kann auf die Fälle der Benachteiligung eines Arbeitnehmers übertragen werden. Diese Norm zeigt vor allem, dass es grundsätzlich auf die Zusammenschau der einzelnen "unerwünschten" Verhaltensweisen ankommt, um zu beurteilen, ob "Mobbing" vorliegt. § 3 Abs. 3 AGG stellt nämlich darauf ab, ob ein durch "Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld" geschaffen wird. Ein Umfeld wird aber grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern durch fortdauerndes Verhalten geschaffen.

WILFRIED DORMANN
Rechtsanwalt

Landwehrstraße 31
80336 München

Telefon (089) 54 54 39 0
Telefax (089) 54 54 39 20

info@kanzlei-dormann.de,

www.kanzlei-dormann.de

--

In Kooperation mit: DR. MARTIN WOLMERATH
Rechtsanwalt

BANKVERBINDUNG
HypoVereinsbank München
BIC HYVEDEMMXXX

Geschäftskonto IBAN DE52 70020270 0660914331
Anderkonto IBAN DE74 70020270 0660914323

UStNr: DE245889476

Erikastraße 35, 59069 Hamm
www.wolmerath.de

III. Rechtsschutzabgrenzung

Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen kann den Begriff des "Mobbings" erfüllen. Vielmehr ist es dem Zusammenarbeiten mit anderen Menschen immanent, dass sich Reibungen und Konflikte ergeben, ohne dass diese Ausdruck des Ziels sind, den anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen.

IV. Fürsorgepflicht

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitgeber das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht verletzen darf und dass der Arbeitnehmer im Fall einer Verletzung Anspruch auf Beseitigung der fortwährenden Beeinträchtigung und auf das Unterlassen weiterer Verletzungshandlungen hat. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, seine Arbeitnehmer vor Belästigungen durch Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Dritte, auf die er Einfluss hat, zu schützen und ihnen einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

V. Darlegungs- und Beweislast

1. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen entsprechender Rechtsgutverletzungen bei Mobbing einschließlich des für einen Schmerzensgeldanspruch erforderlichen Verschuldens trägt der klagende Arbeitnehmer, der die beanstandeten Verhaltensweisen so konkret darzulegen und zu beweisen hat, dass in jedem Einzelfall beurteilt werden kann, ob diese ein rechtswidriges, weil systematisch diskriminierendes Verhalten in diesem Sinn, darstellen und die behaupteten Folgen ausgelöst haben.

2. Hilfreich sind alle Beweise, welche die Mobbingangriffe bestätigen. Dies können schriftliche Anweisungen, E-Mails, widersprüchliche mündliche Anordnungen, die vor Zeugen geäußert wurden, zerrissene Papiere usw. sein. Aus diesem Grund ist es ratsam, Fakten detailliert zusammenzutragen und in eine Form zu bringen, die es erlaubt, diese auch noch später zu verwerten. Die aussagekräftigste Form einer Bestandsaufnahme ist das Führen eines Mobbingtagebuchs. Damit können die aktuellen Vorkommnisse schnell und genau aufgezeichnet werden. Was ist heute (Datum, Uhrzeit) genau vorgefallen? Gibt es Zeugen oder andere Beweise?

VI. Empfohlene Literatur

- * **Martin Wolmerath / Axel Esser** - Werkbuch Mobbing, Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz, 1. Auflage 2011
- * **Axel Esser / Martin Wolmerath** - Mobbing und psychische Gewalt, 8. Auflage 2011
- * **Peter Teuschel** - Mobbing, Dynamik - Verlauf - gesundheitliche und soziale Folgen, 1. Auflage 2010
- * **Margarete Szpilok / Ludwig Gunkel** - Mobbing bewältigen - Arbeitsbeziehungen erfolgreich gestalten, 1. Auflage 2004