

## Arbeitsplatz Hölle

Es füllt hunderte von Anwaltsakten, unzählige schlaflose Nächte und die Wartezimmer der Psychologen. Derbe Breitseiten, subtile Sticheleien, Ignoranz oder Schikanen machen für eine Vielzahl den Arbeitsplatz zur Hölle oder sind der Grund für einen Nervenzusammenbruch des Kollegen oder der Kollegin. Mobbing macht den Arbeitsplatz zur Hölle.

Mobbing im rechtlichen Sinne zu greifen fällt in vielerlei Hinsicht schwer. Das fängt zum Einen damit an, dass eine juristische Definition nicht existiert. Einige Gerichte beschreiben die Bedeutung der durch den Begriff „Mobbing“ gekennzeichneten Sachverhalte damit, dass diese rechtlichen Verhaltensweisen zugänglich gemacht werden sollen, die bei einer isolierten Betrachtung der einzelnen Geschehnisse die Voraussetzungen eines Anspruchs-, Gestaltungs- oder Abwehrrechtes nicht erfüllen würden. Eine Beleidigung am Arbeitsplatz durch einen Kollegen oder die Zuweisung einer nicht vertragsgemäßen Arbeit durch den Arbeitgeber ist schon für sich gesehen eine rechtswidrige Handlung. Gegen derartig klare Schikanen kann sich der Arbeitnehmer ohne große Probleme straf-, zivil- aber auch arbeitsrechtlich zur Wehr setzen. Mobbing hingegen sind die vielen unscheinbaren, unterschwellig und doch im Ergebnis vernichtenden Angriffe auf die Person des Arbeitnehmers. Die Abwehr dieses Psychoterrors ist es, die man unter dem Begriff Mobbing vor den Arbeitsgerichten zu greifen versucht.

Wie Mobbingopfern arbeitsrechtlich geholfen werden kann hängt zum Einen von der Intensität und damit von der rechtlichen Qualität der Schikanen ab. Von Bedeutung ist auch, ob der Kollege oder Arbeitgeber sie verübt und ob der Betroffenen seine Rechte allein gegen den Arbeitskollegen oder auch seinen Chef geltend machen will. Kommt es zu strafbaren Handlungen durch Arbeitskollegen, Vorgesetzte oder den Arbeitgeber selbst, zum Beispiel zu Beleidigungen, üblen Nachreden, Tätlichkeiten oder einer sexueller Nötigung, kann der Betroffene die Unterlassung und ein Schmerzensgeld beanspruchen. Zudem kann er die Taten strafrechtlich ahnden lassen, in dem er Strafanzeige erstattet und einen Strafantrag bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft stellt. Ist der Angriff niederschwelliger, d.h. wird Geschrien, nicht begrüßt, werden Gespräche verweigert oder notwendige Informationen vorenthalten, bestehen in der Regel mangels eines rechtswidrigen Tuns der Arbeitskollegen keine Ansprüche gegen die Handelnden selbst. In derartigen Fällen kann der Betroffene jedoch Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber erheben. Die mobbenden Arbeitskollegen verstoßen nämlich gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten, die sie gegenüber dem Arbeitgeber haben und hierauf kann und muss dieser mit Sanktionen reagieren. Der Arbeitgeber kann u.a. gezwungen werden die Handelnden abzumahnern, zu versetzen oder zu kündigen. Existiert ein Betriebsrat kann auch über diesen mittels einer Beschwerde Druck auf den Arbeitgeber ausgeübt werden.

Ist der Arbeitgeber selbst treibende Kraft für das Mobbing, kann der betroffenen Arbeitnehmer beispielsweise bei der Zuweisung sinnloser oder nicht zu bewältigender Aufgaben notfalls im Eilverfahren vor dem Arbeitsgericht den Arbeitgeber zur vertragsgemäßen Beschäftigung seiner Person verpflichten lassen. Schreit der Arbeitgeber, übt er ungerechtfertigt Kritik oder verweigert er jegliche Kommunikation, kann der Arbeitnehmer abhängig vom Einzelfall Unterlassung beanspruchen. Er kann sogar nach vorheriger Ankündigung und Aufforderung zur Abhilfe, die Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung verweigern. Bleibt die Situation für den Arbeitnehmer unerträglich kann er das Arbeitsverhältnis auch außerordentlich und fristlos kündigen. In diesem Fall kann er vom

Arbeitgeber auch Schadenersatz und eine Art Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes beanspruchen.

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurden bereits seit Mai 2006 die Rechte von Mobbingopfern, die aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität belästigt werden gestärkt. Aus diesem Gesetz sind für die Opfer hilfreiche Ansprüche auf Unterlassung und Entschädigung, aber auch Beweiserleichterungen herzuleiten.

Die Folgen einer systematischen und fortdauernden Schikane sind für die Betroffenen von höchster Dramatik. Wer mit Mobbing, egal ob als Opfer oder als Vertrauensperson, konfrontiert wird, sollte deshalb offensiv und mit Konsequenz dagegen vorgehen.