

Ratgeber Arbeitsrecht (Arbeiter & Angestellte)

Mobbing am Arbeitsplatz - Rechtsmittel als Arbeitnehmer

Autor: Roland Sudmann - Rechtsanwalt, verfasst am 28.05.2009

Die Diskriminierung eines Arbeitnehmers, dem suggeriert wird, er sei fachlich und/oder persönlich ungeeignet und/oder minderwertig, der schikaniert, diskriminiert und ausgegrenzt wird, was zu einer Verletzung der Ehre, Gesundheit und/oder des allgemeinen Persönlichkeitsrechts führt, wird unter dem Begriff Mobbing gefasst.

Dem gemobbten Arbeitnehmer stehen folgende rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung:

1. Er kann Beschwerde beim Arbeitgeber und beim Betriebsrat (soweit vorhanden) einlegen gemäß §§ 84, 85 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und in Verbindung mit den §§ 104, 75 BetrVG in schwereren Fällen über den Betriebsrat vom Arbeitgeber die Versetzung oder gar Entlassung des Mobbers verlangen.
2. Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren Erfüllungsanspruch vor Schikaniierungen, Diskriminierungen und sonstigen Anfeindungen geschützt zu werden. Der Arbeitgeber ist zu einem konkreten Eingreifen verpflichtet, er muss sich schützend vor den Arbeitnehmer stellen und ggf. gegen den oder die Mobber vorgehen. Er hat unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes die geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, wie eine Abmahnung, eine Versetzung bis hin zu einer fristlosen Kündigung (Münch. Arbeitsrecht-Blomeyer, § 97 Rz. 37). Dieses Recht steht dem Arbeitnehmer aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu.
3. Im Extremfall kann der Arbeitnehmer sogar gemäß § 273 Abs. 1 BGB seine Arbeitsleistung zurückbehalten, ohne seinen Lohnanspruch zu verlieren, wenn der Arbeitgeber trotz Kenntnis des Mobbing keine oder nicht genügende Maßnahmen zur Beseitigung des Mobbing-Terrors ergreift. Denn Niemandem kann zugemutet werden, dass er sich einer Gefahr aussetzt. Wenn der Arbeitgeber nichts tut, verletzt er damit auch seine Fürsorgepflicht.
4. Darüber hinaus kann der gemobbte Arbeitnehmer den mobbenden Kollegen persönlich vor dem Arbeitsgericht auf Unterlassung mit einer sogenannten Unterlassungsklage § 1004 BGB analog in Anspruch nehmen. Allein die Erhebung einer solchen Klage kann schon ein wirksames Mittel sein, dass der Mobber seine Handlungen unterlässt. Möglich ist auch die Stellung einer Strafanzeige, was z. B. bei Beleidigungen, übler Nachrede oder Verleumdung in Frage kommen kann.
5. Der gemobbte Arbeitnehmer kann auch Schadensersatzansprüche geltend machen. Dies kann er gegen den Arbeitgeber als Mobbenden oder als das Mobbing Duldenden und auch gegen die handelnden mobbenden Arbeitnehmer. Der Schadensersatzanspruch kann den Ersatz von Körper- und Gesundheitsverletzungen umfassen. Ein Anspruch auf Schmerzensgeld gemäß § 253 Abs. 2 BGB besteht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Mobbing erkrankt; ist der Arbeitnehmer nicht in seiner Gesundheit beeinträchtigt, kann ein Anspruch auf Schmerzensgeld auch wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestehen; dieser ist jedoch nach der Rechtsprechung nur bei schwerwiegenden Persönlichkeitsverletzungen gegeben, soweit Art und Schwere des Eingriffs die Zuerkennung eines Schmerzensgeldes erfordern und das Persönlichkeitsrecht auf andere Weise nicht ausreichend geschützt werden kann (BAG 18.12.1984, DB 1985, 2307).

Bei Beleidigungen oder unwahren Behauptungen kann auch auf Widerruf geklagt werden.

Das Hauptproblem für den gemobbten Arbeitnehmer liegt im Nachweis des Mobbing. Die Verwendung des Begriffs „Mobbing“ in einem Schadensersatz- oder Unterlassungsrechtstreit ersetzt nicht die nach allgemeinem Recht erforderliche Darlegung der anspruchsbegründenden Tatsachen und deren Nachweis. Der betroffene Arbeitnehmer ist im eigenen Interesse gehalten, die aus seiner Sicht belastenden Vorfälle sorgfältig zu dokumentieren, am besten tagebuchartig nach Ort, Zeit, Art, Inhalt und handelnder Person, unter Beifügung von Beweismitteln (Nennung von Zeugen, Unterlagen u. ä.). Denn grundsätzlich trägt derjenige, der einen Mobbingsachverhalt behauptet, die Darlegungs-

und Beweislast, der mit einem schlagwortartigen Vortrag oder einer wertenden Zusammenfassung der Ereignisse nicht genügt wird. Nur wenn der gemobbte Arbeitnehmer die einzelnen Mobbinghandlungen darlegen und nachweisen kann, kann er betriebliche Abhilfe erreichen und, falls dies nicht gelingt, in einem Rechtsstreit Ansprüche erfolgreich durchsetzen.

Es bietet sich an, den Arbeitgeber zunächst schriftlich aufzufordern, gegen die mobbenden Kollegen einzuschreiten. In diesem Schreiben sollte sowohl die mobbende Person namentlich als auch die Mobbinghandlung konkret benannt werden, verbunden mit der Aufforderung an den Arbeitgeber, gegen diese Person einzuschreiten.

Autor:

Roland Sudmann - Rechtsanwalt, Kolpingstraße 18, 68165 Mannheim, Deutschland

Telefon: 0621-328890, Telefax: 0621-3288932, E-Mail: r.sudmann@philipp-rae.de

Quelle:

<http://www.experten-branchenbuch.de/ratgeber/mobbing-am-arbeitsplatz-rechtsmittel-als-arbeitnehmer>