

## Konflikte am Arbeitsplatz und Mobbing

Konflikte sind Bestandteil unseres Alltags, auch im Arbeitsleben. Viele lassen sich austräumen, gelingt dies aber nicht, entwickelt sich der Konflikt weiter und eskaliert, gibt es am Ende nur Verlierer.

### I. Was ist überhaupt Mobbing?

Mobbing ist eine Form einer solchen Konflikteskalation, bei der im Verlauf der Eskalation ein Ungleichgewicht zwischen den Beteiligten entsteht – einer der Beteiligten gelangt mit der Zeit in eine unterlegene Position. Nicht jedes böse Wort oder Verhalten ist als Mobbing anzusehen - ob Mobbing vorliegt, hängt von einer genauen Prüfung des jeweiligen Einzelfalles ab. In der Regel liegt ein schleichender Prozess vor.

Arbeitsrechtlich spricht man immer dann von Mobbing, wenn es sich um fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen handelt, die das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere, ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des oder der Betroffenen verletzen.

### II. Welche Erscheinungsformen von Mobbing gibt es?

Die Erscheinungsformen von Mobbing können vielfältig sein, die nachfolgende Aufzählung ist sicher nicht abschliessend, aber liefert einige Anhaltspunkte:

- Ständige Gesprächsunterbrechungen, Beschimpfen und Anschreien, permanente Kritik, Drohungen und Kontaktverweigerung.
- „Schneiden“ des Betroffenen, Umsetzung und Isolation von den Kollegen.
- Kränkungen, Verbreiten von Gerüchten, das „Schlechtmachen“ und Verspotten des Betroffenen, falsche Beurteilungen seines Arbeitseinsatzes, Infragestellen von Entscheidungen, sowie sexuell diskriminierenden Handlungen.
- Dem Betroffenen werden Arbeitsaufgaben weggenommen und keine neuen mehr zugewiesen, sinnlose oder fachlich unterfordernde Arbeiten aufgetragen oder überfordernde Aufgaben zugewiesen, um ihn schlecht dastehen zu lassen.
- Der Betroffene wird zu gesundheitsschädlichen Arbeiten gezwungen oder es werden „Denkzettel“ verteilt. Im Extremfall kommt es zu körperlichen Mißhandlungen, es werden dem Betroffenen oder seinem Umfeld Schäden zugeführt oder es kommt zu sexuellen Übergriffen.

Sind Mobbing und Mobber dann erkannt, stellt sich natürlich die Frage nach den rechtlichen, medizinischen und therapeutischen Handlungsmöglichkeiten.

### III. Erste Schritte

Auf jeden Fall gilt es zu handeln, denn Mobbing führt bei Betroffenen zu starkem seelischen und körperlichen Stress und kann langfristig von Schlafstörungen und Gereiztheit, über Ängstlichkeit und depressiven Verstimmungen zu körperlichen und psychosomatischen Beschwerden führen. Ohne Hilfe sind Mobbing-Betroffene nicht in der Lage, ihre Situation zu bewältigen. Der Versuch, allein mit der Situation fertig zu werden, wird scheitern und führt möglicherweise zu einer Verschlimmerung. Was aber ist zu tun, wenn es im Betrieb keine Stellen zur Mobbing-Prävention gibt, der Vorgesetzte sich desinteressiert zeigt oder gar selbst der „Mobber“ ist oder das Einschalten dieser Stellen nicht geholfen hat?

Unverzichtbar ist insbesondere die Führung eines sog. Mobbing-Tagebuches, wo die einzelnen Vorfälle nach Datum, Uhrzeit, Ort, Verlauf und ggf. Zeugen aufgeführt werden.

Ein Rechtsanwalt als Ihr unabhängiger Berater kann in diesem frühen Stadium wichtige Weichenstellungen vornehmen, indem er zunächst hilft die Situation umfassend – unter Einbeziehung auch medizinischer Kompetenz - aufzuklären. Er ist auch der richtige Ansprechpartner, um über die Rechte aufzuklären, die man als Betroffener hat, das Mobbing-Tagebuch ist dabei für ihn eine wichtige Arbeitshilfe.

Daneben sollten sich Mobbing-Betroffene einer Vertrauensperson aus dem privaten – nicht dem betrieblichen – Umfeld offenbaren und Unterstützung suchen. Der Haus- oder Facharzt kann ein wichtiger Ansprechpartner sein, neben der gebotenen medizinischen Unterstützung dient dies auch der Dokumentation im Rahmen eines späteren juristischen Vorgehens.

Gerade in frühen Stadien des Mobblings kann therapeutische Unterstützung oder Coaching eine wertvolle Hilfe sein.

Wichtig ist vor allem ein vernetztes Vorgehen aller genannten Beteiligten, um für den Betroffenen eine sinnvolle Lösung zu erarbeiten. Als Betroffener muss man sich darüber klar zu werden, dass eine Mobbing-Situation ohne Hilfe in der Regel nicht zu bewältigen ist – ein „das schaffe ich schon“ ist die ganz falsche Herangehensweise!

#### IV. Welche weiteren Möglichkeiten habe ich?

Für Betroffene gilt es nach diesen ersten Schritten den Konflikt öffentlich zu machen – in welcher Form dies geschieht, sollte nach einer gründlichen Bestandsaufnahme (s. „Erste Schritte“) festgelegt werden. Es ist wichtig, dass Betroffene sich aus ihrer Isolation lösen, auch zur Geltendmachung der verschiedenen Betroffenen zustehenden Ansprüchen ist eine solche Maßnahme notwendig.

Mobbing-Betroffenen können Unterlassungs-, Schmerzensgeld- und Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber und/oder den „Mobber“ zustehen, in besonderen Fällen kann ihnen neben einem Zurückbehaltungsrecht auch ein Recht zur fristlosen Kündigung zustehen. Nicht zuletzt kann das Verhalten eines „Mobbers“ für diesen auch strafrechtliche Konsequenzen haben. Gegen unberechtigte Versetzungen, Abmahnungen und Anweisungen kann man sich wehren. Keinesfalls sind sie als Betroffener also wehrlos!

Dadurch dass das Bundesarbeitsgericht Mobbing in die Systematik des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eingeordnet hat, steht auch hierdurch ein gutes Instrumentarium zur Durchsetzung der Recht Betroffener zur Verfügung.

Es gilt aber sorgfältig abzuwägen, welcher Schritt in welcher Reihenfolge getan wird, Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen müssen gewahrt werden. Wichtig ist, das jetzt keine Gelegenheiten durch schlechte Vorbereitung „verschenkt“ werden – meist gibt es nicht viele klärende Gespräche! Durch zu viele und falsch vorgebrachte Beschwerden wird man zum Querulanten abgestempelt.

Betroffene sollten sich daher rechtzeitig von einem entsprechend spezialisierten Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten lassen, der Kontakte auch zu ärztlichen Spezialisten und Therapeuten hat - wir helfen Ihnen gerne!