

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

SONDERAUSGABE:

MOBBING

Egal, ob „echtes“ oder nur „vermeintliches“ Mobbing: Unterstützen Sie als MAV Ihre Kolleg*innen!

BOSSING

Neben dem eigentlichen Mobbing gibt es auch Varianten, je nachdem, wer wen mobbt. Von Bossing beispielsweise spricht man, wenn Vorgesetzte Mitarbeitende mobben. Im umgekehrten Fall nennt man es Staffing. Mehr dazu auf Seite 3.

SONDERAUSGABE OKTOBER 2025

ADUVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

sehr oft höre ich in meiner arbeitsrechtlichen Beratung das Wort „Mobbing“. Aber ganz unabhängig von der Frage, wann nun tatsächlich Mobbing vorliegt und welche rechtlichen Konsequenzen sich daraus ableiten lassen, zeigen mir die Beratungsgespräche doch immer wieder, dass viele Mitarbeitende sich am Arbeitsplatz einfach nicht wohlfühlen. Das führt nicht selten auch zu einer längeren Leidensgeschichte.

Und egal, ob eine Leidensgeschichte nun rechtlich betrachtet auf Mobbing beruht oder nicht – es besteht jedenfalls immer Handlungsbedarf. Neben den rechtlichen Überlegungen sollte dabei vor allem die Gesundheit immer im Blick bleiben und möglichst geschont werden.

Die vorliegende Sonderausgabe gibt Ihnen einen Überblick über das Thema Mobbing. Sie zeigt Ihnen die wichtigsten rechtlichen und praktischen Ansätze auf.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ihr

Michael Tillmann, Chefredakteur

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor:** Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: pict rider; S. 3: patila; S. 5: Annett Seidler; S. 7: MQ-Illustrations; S. 8: kid_a; S. 10: yelosmiley – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Mobbing“ liegt der Ausgabe 18 | Oktober 2025 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

EINLEITUNG

Mobbing, Bossing, Staffing – was sich dahinter verbirgt und wie die Begriffe rechtlich einzuordnen sind 3

GRUNDWISSEN

Das sind die wichtigsten rechtlichen Ansätze gegen Mobbing 4

SCHWERPUNKTTHEMA

Der 7-Stufen-Plan – oder warum Sie mal die Perspektive wechseln sollten 5 – 7

KOLLEKTIVRECHT

Mitwirkung: So können Sie als MAV Ihren Kolleg*innen bei Mobbing helfen und gegensteuern 8

Mitwirkung: Dienstvereinbarung – eine gute Arbeitsgrundlage 9

AUFBAUWISSEN

Diese Fristen sollten Sie im Auge haben, damit Schmerzensgeldansprüche nicht verwirken oder verjähren 10

WICHTIGE URTEILE

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Versetzung gegen Mobbing 11

LAG Köln: Hohe Hürde bei Schmerzensgeld 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Der „Mobbing-Report“ des BMAS: Hintergründe und Zahlen 12

Begriffsbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

Mobbing, Bossing, Staffing – was sich hinter den Begriffen verbirgt

Der Begriff Mobbing kommt aus dem Englischen „to mob“, was so viel wie belästigen oder anpöbeln bedeutet. Historisch gesehen soll der Begriff zuerst vom Verhaltensforscher Konrad Lorenz im Hinblick auf Tiere gebraucht worden sein. In der Tat möchte man so manches Mobbingverhalten gelegentlich auch als „tierisch“ bezeichnen.

Sprachlich ist der Mobbingbegriff also einigermaßen geklärt. Juristisch ist es aber ungleich schwieriger, Mobbing zu fassen. Eine der größten Schwierigkeiten baut sich also gleich am Anfang auf, wenn man Mobbing juristisch behandeln möchte.

Mobbing ist kein Rechtsbegriff

Die Rechtsprechung betont immer wieder, dass Mobbing kein Rechtsbegriff sei. Das bedeutet, dass sich aus ihm keine konkreten Rechtsfolgen ableiten lassen. Wie entscheidend das ist, wird klar, wenn man sich als Gegenbeispiel einen sehr wichtigen Rechtsbegriff aus dem Arbeitsrecht anschaut, nämlich den Begriff „Arbeitnehmer*in“.

Wenn jemand Arbeitnehmer*in im rechtlichen Sinne ist, ergeben sich daraus zahlreiche konkrete Rechtsfolgen. Beispielsweise genießt ein*e Arbeitnehmer*in grundsätzlich Kündigungsschutz – ein*e freie*r Mitarbeiter*in dagegen nicht.

Stellt man hingegen fest, dass jemand gemobbt wird, folgt daraus rechtlich zunächst einmal – nichts.



Rechtsprechung definiert Mobbing trotzdem

Obwohl es sich also unstreitig nicht um einen Rechtsbegriff handelt, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) schon im Jahre 1997 Mobbing einmal definiert.

Das BAG betrachtet **Mobbing** als „**systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte**“.

Wichtig erscheint dabei die „Systematik“: Oft ergibt sich das Mobbing erst aus der Zusammenschau vieler Einzelfälle, die für sich betrachtet vielleicht gar nicht so schlimm sind.

Definitionsansätze gibt es auch außerhalb der Rechtsprechung

Die Rechtsprechung hat die Definition von Mobbing nicht selbst erfunden, sondern damit auf Ansätze in der Psychologie und Soziologie zurückgegriffen.

Und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt auf ihren Internetseiten (www.antidiskriminierungsstelle.de) in einem „Infopapier Mobbing am Arbeitsplatz“ aus dem Jahr 2023 als typische Anzeichen von Mobbing unter anderem Folgendes auf:

- Sticheleien, Hänseleien, Kränkungen, Beleidigungen
- würdelose Behandlung vor den Augen oder im Beisein anderer
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Betroffene werden ständig im Gespräch / in der Diskussion unterbrochen
- Verweigerung von Gesprächen
- Ausschluss von Zusammenkünften, Feiern, gemeinsamen Ritualen
- Betroffene werden „wie Luft“ behandelt
- über eine anwesende Person in der 3. Person sprechen
- Zuweisung von Aufgaben weit unter oder über dem eigentlichen Können
- Zuweisung immer neuer, nicht zu bewältigender Aufgaben
- vollständiger Entzug von Arbeitsaufgaben
- kurzfristig hintereinander ausgesprochene, offensichtlich nicht gerechtfertigte Er- und Abmahnungen
- Vorenthalten arbeitsrelevanter Informationen

Letztlich lässt sich aber auch mit einer noch so langen Liste keine Definition erstellen, mit der in der Praxis im Zweifel eine trennscharfe Abgrenzung zu einem „normalen“ Konflikt und „normalen“ Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz garantiert wäre.

Neben Mobbing gibt es auch noch Bossing

Neben dem Begriff Mobbing haben sich noch weitere Begriffe „im Umfeld“ etabliert. So spricht man auch von Bossing und Staffing. **Bossing** ist das **Mobben von Mitarbeitenden durch Vorgesetzte**. Unter **Staffing** wird umgekehrt das **Mobben von Vorgesetzten durch Mitarbeitende** verstanden.

Diese weitere Differenzierung kann leicht den Anschein erwecken, als handle es sich hier um wissenschaftlich präzise abgrenzbare Phänomene. Ich erlebe immer wieder, dass Mandant*innen sich vor einem Beratungsgespräch meist auf Basis von Informationen aus dem Internet schon viele Gedanken gemacht haben, ob in ihrem Fall nun beispielsweise „nur einfaches Mobbing“ oder doch schon Bossing vorliegt.

Die abgeleiteten Begriffe Bossing und Staffing – oder was man sich sonst noch ausdenken mag – sind aber als solche rechtlich genauso irrelevant wie der Hauptbegriff Mobbing. Jedoch Vorsicht: Es kann bei der rechtlichen Bewertung durchaus einen Unterschied machen, ob ein rechtswidriges Verhalten von einem*einer Vorgesetzten oder von Kolleg*innen ausgeht.

Rechtliche Ansätze | Lesezeit 3 Minuten

Das sind die wichtigsten rechtlichen Ansätze gegen Mobbing

Auch wenn Mobbing kein Rechtsbegriff ist, ist es in der Praxis der erste entscheidende Schritt, Mobbing überhaupt erst einmal als solches zu erkennen. Im zweiten Schritt geht es dann um die Suche nach rechtlichen Ansätzen gegen das Mobbingverhalten.

Typische Konstellationen und Verhaltensabläufe bei Mobbing sind etwa:

- Verbreitung von Gerüchten über eine*n Kolleg*in und Gekuschel „hinten herum“
- Ausschluss eines*iner Kolleg*in von der Kommunikation im Team – dies kann die „offizielle“ Kommunikation z. B. der Einladung zu Besprechungen sein oder auch die „inoffizielle“ Kommunikation über den „Flurfunk“
- Zuweisung von sinnentleerten oder minderwertigen Tätigkeiten
- Bloßstellung durch Vorgesetzte vor Kolleg*innen in Teamsitzungen z. B. durch überzogene Kritik, die auch unter 4 Augen hätte geäußert werden können
- Kursieren von Witzen über Kolleg*innen

Mobbing als systematische Handlung

Typisch für das „klassische“ Mobbing ist, dass Mitarbeitende durch viele kleine und eher unscheinbare Handlungen zurückgesetzt werden, die für sich genommen als nicht so gravierend erscheinen, aber in der Gesamtschau die Schwelle zur Rechtsverletzung überschreiten. Dabei müssen alle Handlungen von einem **einheitlichen Vorsatz und Konzept** getragen werden.

In rechtlicher Hinsicht kann in solchen Fällen eine Persönlichkeitsrechtsverletzung vorliegen. Diese kann dann bei hinreichender Intensität einen Schmerzensgeldanspruch begründen.

Rechtlich muss es nicht immer das „ganze Mobbing“ sein

Das „eigentliche“ oder „ganze“ Mobbing im Sinne eines systematischen Vorgehens zu fassen ist rechtlich meistens sehr schwierig bis unmöglich. Es gehört dazu eben nicht nur das Vorkommen der soeben aufgezählten beispielhaften Mobbinghandlungen, sondern auch der Umstand, dass diese von einer „Systematik“ getragen werden, also vorsätzlich und im Rahmen eines „Gesamtkonzepts“ erfolgen.

Auch mit dem vielfach empfohlenen „Mobbingtagebuch“ lässt sich das in der Praxis erfahrungsgemäß nur sehr schwer nachweisen. Bei Kritik etwa wird der*die Arbeitgebende oder werden die Kolleg*innen fast immer einen „sachlichen Grund“ hierfür finden.

Rechtlich gesehen kann es sich um eine Persönlichkeitsrechtsverletzung handeln, die einen Schmerzensgeldanspruch nach sich zieht, wenn man Mobbing tatsächlich nachweisen kann.

Nicht jeder Konflikt ist schon Mobbing

Aus der erforderlichen Systematik, die bei Mobbing regelmäßig vorliegen muss, ergibt sich, dass nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz schon Mobbing bedeutet. Wenn beispielsweise Meinungsverschiedenheiten zwischen Kolleg*innen oder zwischen Vorge-

setzten und Kolleg*innen bestehen, gehört dies zunächst einmal grundsätzlich zum „normalen“ Arbeitsleben – auch wenn dies nicht immer angenehm sein mag.

Prüfen Sie, welche einzelnen Mobbingelemente rechtlich relevant sein können

Besser, als das „große Rad“ zu drehen, ist es häufig, sich einzelne Handlungen und Vorkommnisse herauszupicken, die sich konkret nachweisen lassen und die für sich genommen schon eine Persönlichkeitsrechtsverletzung darstellen. Eine solche kann nämlich auch ohne mehrfache, systematische Handlungen vorliegen, wenn die einzelne Handlung nur gravierend genug ist.

Beispiel: Auch ein einmaliges heftiges Beschimpfen und Herunterputzen in einer Teamsitzung kann eine Persönlichkeitsrechtsverletzung sein.

Ein anderes Beispiel, wie man das oft schwer zu greifende Mobbing besser rechtlich fassen kann, ist das Vorgehen gegen eine Versetzung oder bestimmte unterwertige Aufgabenzuweisungen.

Das AGG gibt Hilfestellung

Ein interessanter Ansatzpunkt beim Mobbing kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sein.

Wenn eine Diskriminierung wegen der in § 1 AGG genannten Merkmale, insbesondere wegen

- Rasse,
- ethnischer Herkunft oder
- sexueller Identität,

erfolgt, gibt es Beweiserleichterungen.

Da Beweise vor Gericht eine wichtige Rolle spielen, ist dies ein entscheidender Punkt. Gemäß § 22 AGG muss ein*e Kolleg*in eine Diskriminierung wegen der genannten Merkmale nicht nachweisen, sondern nur Indizien dafür vorbringen. Das kann im Prozess die Sache erleichtern.

Das AGG sieht dann insbesondere auch die Zahlung eines Schmerzensgelds vor (§ 15 Abs. 2 AGG, „Entschädigung wegen Nichtvermögensschadens“).



WICHTIG

Beachten Sie die Frist beim AGG!

Ein Anspruch nach AGG muss innerhalb von 2 Monaten schriftlich geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 4 AGG). Beginnend mit der schriftlichen Geltendmachung ist dann zudem noch eine Klagfrist von 3 Monaten einzuhalten (§ 61b Arbeitsgerichtsgesetz).

7-Stufen-Plan | Lesezeit 15 Minuten

Wechseln Sie doch mal die Perspektive

Manchmal ist es hilfreich, ein altbekanntes Thema, an dem man sich vielleicht schon länger „die Zähne ausgebissen“ hat, mal etwas anders zu betrachten.

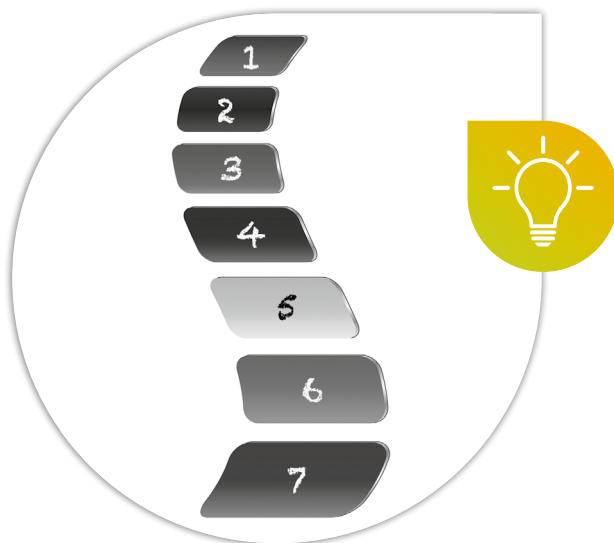
Perspektivwechsel kann hilfreich sein

Aus einer übergeordneten Perspektive betrachtet landen viele arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen – beispielsweise über Vergütung, Arbeitszeit oder eben auch Mobbing – nach einer gewissen Zeit beim Thema Abfindung. Diese übergeordnete Perspektive möchte ich hier mit Ihnen in einem 7-Stufen-Plan durchspielen.

Dieser Plan beinhaltet keine Wunderlösungen für Ihre Kolleg*innen. Schließlich geht es um eine alternative Perspektive und nicht um alternative Fakten. Aber es gibt doch vielleicht den einen oder anderen Gedanken zu entdecken, der Bewegung in eine festgefahrene Situation bringen könnte.

Im Kern geht es bei dem Plan darum, sich von einer unmittelbaren rechtlichen Betrachtung von Mobbing zu lösen. Stattdessen kann es sinnvoll sein, die Dinge zunächst verhandlungspsychologisch zu betrachten. Bei der Umsetzung des Verhandlungsergebnisses wird das Rechtliche dann aber wieder wichtig.

Und so sieht der 7-Stufen-Plan aus:



Stufe 1: Der Auftakt

Wenn Ihre Kolleg*innen bei Mobbing erst einmal cool bleiben, stellen sie gleich am Anfang die Weichen richtig

„Cool bleiben – soll das ein Witz sein?“, werden Sie jetzt vielleicht fragen. Natürlich ist es wohl in kaum einer Situation am Arbeitsplatz schwieriger, die Nerven zu bewahren, als im Falle von Mobbing. Denn das Mobbing zielt ja oft gerade darauf ab, die Nerven zu ruinieren.

Trotz alledem sollten betroffene Kolleg*innen unbedingt versuchen, so weit wie möglich cool und entspannt zu bleiben oder jedenfalls nach außen so zu wir-

ken. Denn das ist definitiv der erste und wichtige Schritt auf dem Weg zu einer Abfindung.

Auch wenn es sicher nicht immer völlig gelingt, cool zu bleiben, sollten Kolleg*innen sich auf jeden Fall vor großen Gefühlsausbrüchen hüten. Eine tatsächliche oder zumindest gut gespielte „Coolness“ kann nämlich im späteren „Abfindungspoker“ eine starke Waffe werden.

Stufe 2: Die Beschwerde

Warum Kolleg*innen zunächst einmal das mildeste Mittel gegen Mobbing wählen sollten

Dass Kolleg*innen möglichst cool bleiben sollen, heißt nicht, dass sie das Mobbing einfach ignorieren sollten. Vielmehr sollten sie Kritikpunkte ruhig deutlich benennen. Optimal verhalten sie sich, wenn sie immer mit dem mildesten Mittel anfangen und nur dann das nächstschärfere Mittel wählen, wenn ein Mittel nicht erfolgreich war.

Das mildeste Mittel ist zunächst, Probleme in einem 4-Augen-Gespräch gegenüber der betroffenen Person – dem*der Kolleg*in oder dem*der Vorgesetzten – anzusprechen. Natürlich kann es auch Situationen geben, die schon so weit eskaliert sind, dass ein solches vertrauliches Gespräch von vornherein aussichtslos erscheint. Dann sollten die betroffenen Kolleg*innen sofort zur nächsten Stufe übergehen und sich offiziell bei Ihnen als MAV und beim Dienstgeber bzw. bei der Dienstgeberin beschweren.

Die Beschwerdemöglichkeit ist ausdrücklich in § 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO und in § 35 Abs. 3c) MVG-EKD geregelt. Darauf kann man den*die Dienstgeber*in bei Bedarf auch hinweisen.

Stufe 3: Das Schmerzensgeld

Die wichtigen rechtlichen Hebel beim Mobbing prüfen

Mobbing ist wie erwähnt kein Rechtsbegriff. Diese Feststellung, die in der Rechtsprechung oftmals bekräftigt worden ist, bedeutet, dass man seine*n Arbeitgeber*in nicht „wegen Mobblings“ verklagen kann.

Stattdessen muss man im Einzelfall prüfen, ob ein Anspruch nach den allgemeinen Vorschriften des Arbeits- und Zivilrechts besteht. Insbesondere kommt dabei ein

Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Betracht.

Sogar bei einmaligen Handlungen wie beispielsweise dem Bloßstellen eines*iner Kolleg*in vor versammelter Belegschaft kann schon ein Schmerzensgeldanspruch gegeben sein, wenn das Verhalten des*der Arbeitgebenden oder der Kolleg*innen im Einzelfall entsprechend gravierend ist.

Aber auch Herabwürdigungen in weniger gravierenden Fällen können ausreichend sein, wenn sie in der Gesamtbetrachtung die Schwelle zur Persönlichkeitsrechtsverletzung überschreiten, obwohl man das für den einzelnen Fall vielleicht nicht bejahen würde.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Gerichte in den letzten Jahren zunehmend für Mobbing sensibilisiert wurden und auch durchaus einmal mehrere 1.000 € an Schmerzensgeld zusprachen. Voraussetzung ist aber, dass die Rechtsverletzungen konkret und zweifelsfrei auch in ihrer Schwere nachgewiesen werden.



Stufe 4: Das „Gegenmobbing“

Wie man aus der Opferrolle beim Mobbing herauskommt

Wenn die Beweislage schwierig ist, kann – zugespitzt formuliert – manchmal „Gegenmobbing“ das Mittel der Wahl sein. Natürlich sollen die betroffenen Kolleg*innen dabei nicht selbst jemanden mobben. Aber wenn das Mobbing so subtil abläuft, dass ein Schmerzensgeldanspruch nicht oder nur sehr schwer begründet werden kann, sollten sie statt zur rechtlichen zunächst zur tatsächlichen Gegenwehr greifen.

Diese besteht darin, dem Mobbing passiven Widerstand entgegenzusetzen. Das bedeutet, dass die Kolleg*innen nicht mehr tun, als sie nach dem Dienstvertrag zu tun

verpflichtet sind. Da die meisten Dienstgebenden erfahrungsgemäß von ihren Mitarbeitenden ein besonderes Engagement erwarten, das über die reinen dienstvertraglichen Pflichten hinausgeht, führt ein streng an der Einhaltung des Dienstvertrags orientiertes Verhalten oftmals dazu, dass beim Dienstgeber bzw. bei der Dienstgeberin der Wunsch entsteht, das Dienstverhältnis zu beenden.

Dieser Perspektivwechsel ist ganz entscheidend dafür, dass die betroffenen Kolleg*innen aus einer Opferrolle herauskommen, um doch noch zu einem finanziellen Erfolg zu gelangen, wenn die Voraussetzungen eines Schmerzensgeldanspruchs nicht gerichtsfest nachweisbar sind.

Stufe 5: Die Initiative ...

... des*der Dienstgebenden

Warum beim Mobbing Passivität an der richtigen Stelle sehr sinnvoll sein kann

Wenn die betroffenen Kolleg*innen ausreichend langen Atem und eine gewisse Nervenstärke im „passiven Widerstand“ beweisen, wird voraussichtlich früher oder später Ihr*e Dienstgeber*in in irgendeiner Form die Initiative ergreifen. Das heißt: Er*Sie wird entweder Abmahnungen oder eine Kündigung aussprechen oder auch einen Aufhebungsvertrag anbieten. Denn wenn Unruhe in der Einrichtung herrscht, weil Kolleg*innen untereinander oder mit Vorgesetzten im Streit liegen, haben in der Regel nicht nur die betroffenen Kolleg*innen ein Bedürfnis, die Situation zu bereinigen, sondern auch der*die Dienstgebende.

Falls die betroffenen Kolleg*innen Kündigungsschutz genießen und der*die Dienstgebende keinen Kündigungsgrund „liefern“ kann, wird er*sie in aller Regel nicht umhinkommen, eine Abfindung zur Beendigung des Dienstverhältnisses anzubieten.

Die Höhe der Abfindung ist dabei nicht festgeschrieben, sondern Verhandlungssache. Ein wichtiger Faktor ist in diesem Zusammenhang weitere Geduld bzw. eine Fortsetzung des „passiven Widerstands“. Das konkrete Ergebnis einer Abfindungsverhandlung liegt ähnlich wie bei einem Mosaik noch an vielen weiteren Details, die man in der Praxis geschickt aus der Erfahrung heraus ausspielen sollte.

Stufe 6: Der Abschluss

Erfolgreiche Verhandlungsführung maßgeschneidert umsetzen

Wenn man im Abfindungspoker ein gutes Ergebnis in Reichweite hat, geht es im letzten Schritt darum, in der konkreten Ausformulierung ein Paket zu schnüren, das

optimal zur persönlichen Situation passt. Es geht also um eine maßgeschneiderte Einigung.

Dabei kommt es darauf an, weitere Elemente neben der Abfindung wie etwa Freistellung, Turboklausel, Urlaubsanrechnung und Zeugnisklausel geschickt und an den Einzelfall angepasst einzusetzen. Nach meiner Erfahrung kann es hier die unterschiedlichsten Interessen geben.

Für manch einen ist beispielsweise ein etwas längeres Dienstverhältnis für Bewerbungen oder aus rentenversicherungsrechtlichen Gründen interessanter als eine weitere Erhöhung der Abfindung.

Stufe 7: Die Nachbearbeitung



Auch nach dem Abschluss einer Vereinbarung gilt es, aufmerksam zu bleiben

Wenn der Vergleich geschlossen ist, ist das Hauptziel erreicht: Der*Die betroffene Kolleg*in hat einen vollstreckbaren Titel in der Hand, mit dem er*sie die Abfindung notfalls eintreiben kann, falls sie nicht „freiwillig“ gezahlt werden sollte. Den Eingang dieser Zahlung sollte natürlich überwacht werden.

Darüber hinaus sollten die betroffenen Kolleg*innen auf eine optimale Umsetzung ihres Zeugnisanspruchs achten. Ein Abfindungsvergleich sollte in aller Regel auch eine Zeugnisklausel enthalten. Wer gut verhandelt hat, hat mit einer solchen Klausel alle Trümpfe in der Hand.

Diese Trümpfe sollten dann aber auch konsequent ausgespielt werden. Es lohnt sich, sich über den konkreten Zeugnistext Gedanken zu machen und auf ein sorgfältig erstelltes und maßgeschneidertes Zeugnis hinzuarbeiten.

Der Erfolg hängt auch von der Kraft und von der Unterstützung ab

Wer diese 7 Stufen beachtet, hat beste Aussichten, das Maximum an Abfindung herauszuholen, wenn er*sie das Mobbing nicht beenden kann. Ein Selbstläufer sind diese Stufen aber nicht. Sie bilden sozusagen zwar eine Treppe, aber keine Rolltreppe. Man muss – bildlich gesprochen – die Treppe also aus eigener Kraft hinaufsteigen und kann sich nicht einfach hinauffahren lassen wie bei einer Rolltreppe.

Den Weg zur Abfindung über die Stufen, der also sicher nicht immer leicht zu gehen ist, muss der*die betroffene Kolleg*in außerdem selbst gehen. Niemand – auch kein Rechtsbeistand – kann dabei an deren Stelle treten und ihnen sämtliche Nervenanspannung einfach abnehmen bzw. die Treppe für den*die Betroffene*n steigen.

Der*Die betroffene Kolleg*in muss den Weg aber nicht allein gehen. Ein guter Rechtsbeistand wird versuchen, dem*der betroffenen Mitarbeitenden den Rücken zu stärken. Ebenfalls kann der*die behandelnde Arzt*in bzw. Psychotherapeut*in eine wichtige und konstruktive Rolle spielen. Und schließlich kann auch die Unterstützung von Familie und Freundeskreis wichtig und hilfreich sein.

Insgesamt kann ein*e betroffene*r Kolleg*in also im Idealfall viel Unterstützung bekommen, auch wenn es natürlich dabei bleibt, dass er*sie während der ganzen Zeit immer „an vorderster Front“ steht.



FAZIT

Keine Garantie – aber auch kein Luftschloss

Im Ergebnis lässt sich zusammenfassend festhalten, dass es sich bei dem Plan trotz fehlender Garantien um einen praxiserprobten Weg handelt und nicht um ein rein theoretisches und völlig unrealistisches „Luftschloss“.

ES KANN HELFEN,
DEN MOBBING-
PROZESS MIT
ANDEREN AUGEN
ZU BETRACHTEN



Mitwirkung | Lesezeit 3 Minuten

So können Sie als MAV Ihren Kolleg*innen bei Mobbing helfen und gegensteuern

Gerade bei einem sensiblen Thema wie Mobbing wird es Kolleg*innen oft leichter fallen, zunächst mit Ihnen als MAV Kontakt aufzunehmen als mit dem*der Dienstgebenden. Sie als MAV können daher gerade in diesem Bereich ein wichtiges Bindeglied sein.

Auch wenn die meisten Kolleg*innen bei einem Gespräch mit der Beschäftigtenvertretung regelmäßig weniger Schwellenangst haben werden, ist und bleibt rechtlich gesehen natürlich der*die Dienstgebende in erster Linie verpflichtet, gegen Mobbing aktiv zu werden.

Der*Die Dienstgebende ist aufgrund seiner*ihrer Fürsorgepflicht gehalten, Schaden von seinen*ihrn Mitarbeitenden möglichst abzuwenden. Dies gilt in besonderem Maße, wenn nicht „nur“ Sachschaden bei den Mitarbeitenden entstehen kann, sondern die Gesundheit – auch die psychische – gefährdet ist.

Schauen Sie dem*der Dienstgebenden auf die Finger

Als MAV haben Sie sowohl im katholischen Bereich gemäß § 26 MAVO als auch im evangelischen Bereich gemäß § 33 MVG-EKD ein allgemeines Überwachungsrecht gegenüber Ihrem*Ihrer Dienstgebenden.

Sie sind also berechtigt und verpflichtet, darauf zu achten, dass Ihr*e Dienstgeber*in sich im Rahmen seiner*ihrer gesetzlichen Rechte und Pflichten bewegt. Das gilt selbstverständlich auch für die Einhaltung der Fürsorgepflicht und damit auch für Maßnahmen gegen Mobbing.

Diese speziellen Mitwirkungsrechte kommen in Betracht

Neben dem allgemeinen Überwachungsrecht kommt auch eine Reihe besonderer Mitwirkungsrechte in Betracht:

• Maßnahmen gegen Gesundheitsschädigungen

Bei Maßnahmen zur **Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen** und sonstigen **Gesundheitsschädigungen** haben Sie als MAV ein **Mitwirkungsrecht** gemäß § 36 Abs. 1 Ziff. 10 MAVO im katholischen Bereich und gemäß § 40 Buchstabe b MVG-EKD.

Derartige Maßnahmen kann Ihr*e Dienstgeber*in nur mit Ihrer Zustimmung ergreifen. Dabei steht ihnen sogar ein Initiativrecht zu (§ 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO bzw. § 47 MVG-EKD). Das bedeutet, dass Sie als MAV selbst entsprechende Maßnahmen anregen und ins Gespräch bringen können.

• Vorschlagsrecht zur Ordnung in Einrichtungen

Sie haben als MAV ein **allgemeines Vorschlagsrecht** gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 3 MAVO bzw. § 40 Buchstabe k MVG-EKD. Danach können Sie Vorschläge für die Regelung der **Ordnung in den Einrichtungen** machen.

Denkbar wäre etwa, ein festes, standardisiertes Regelwerk vorzuschlagen, wie bei Auftreten von Mobbingfällen reagiert werden soll. Man könnte beispielsweise eine*n Mobbingbeauftragte*n als Anlaufstelle einführen und regeln, wie diese*r ausgewählt und nach welchen Regeln er*sie tätig werden soll.

• Versetzung

Wenn Ihr*er Dienstgeber*in als Maßnahme zur Auflösung einer Mobbingssituation eine **Versetzung** vornimmt, kann diese **mitbestimmungspflichtig** sein. Im katholischen Bereich ist eine Versetzung nur mitbestimmungspflichtig, wenn der*die betroffene Mitarbeitende zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung versetzt wird (§ 35 Nr. 5 MAVO). Eine Umsetzung innerhalb derselben Einrichtung ist nicht mitbestimmungspflichtig.

Etwas anderes gilt jedoch, wenn dabei der „Level“ der Tätigkeit geändert wird, also höherwertige und niedriger bewertete Tätigkeiten zugewiesen werden (§ 35 Nr. 4 MAVO).

Im evangelischen Bereich ist die Rechtslage ähnlich. Eine Mitbestimmungspflichtigkeit besteht, wenn eine Versetzung in eine andere Dienststelle erfolgt oder eine Umsetzung innerhalb derselben Dienststelle mit einem Ortswechsel verbunden ist (§ 42g und f MVG-EKD). Außerdem kann auch hier die Änderung des Tätigkeitslevels zu einer Mitbestimmungspflichtigkeit führen, nämlich wenn sie für mehr als 3 Monate erfolgt (§ 42d MVG-EKD).

• Schulungen

Sie können als MAV **Schulungen zum Thema Mobbing** anregen (§ 32 Abs. 1 Nr. 4 MAVO bzw. § 47 i. V. m. § 39c und 39d MVG-EKD).

• Dienstvereinbarungen

„Last but not least“ ist natürlich auch eine **Dienstvereinbarung zum Thema Mobbing** möglich (§ 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO bzw. § 36 MVG-EKD).



Mitwirkung | Lesezeit 4 Minuten

Dienstvereinbarung – eine gute Arbeitsgrundlage

Eine spezifische Dienstvereinbarung zu schaffen ist eine sehr breit angelegte und deutlich sichtbare Herangehensweise an das Thema Mobbing. Sie sendet ein starkes Signal an die Belegschaft aus, dass sowohl die MAV als auch die Dienstgebendenseite das Thema ernst nehmen.

Dienstgebende reden meist ungern von „Mobbing“, weil sie dies als „Schuldeingeständnis“ betrachten. Schließlich könne es in einer „anständigen“ Einrichtung Mobbing ja gar nicht geben.

Wer jedoch als Dienstgeber*in das Thema offensiv angeht und klar zum Ausdruck bringt, dass er*sie Mobbing nicht duldet, hat oft schon den ersten wichtigen Schritt zur Prävention unternommen.



Checkliste: Dienstvereinbarung „Mobbingklauseln“



Klausel	Erläuterung
Präambel	Geben Sie der Belegschaft als Adressat ein kleines „Geleitwort“ an die Hand, worum es Ihnen mit der Dienstvereinbarung geht.
Geltungsbereich	Definieren Sie den sachlichen und persönlichen Geltungsbereich der Dienstvereinbarung – etwa alle Mitarbeitenden der Einrichtung. In größeren Einrichtungen kann es sinnvoll sein, gesonderte Dienstvereinbarung für einzelne Abteilungen/Mitarbeitergruppen zu schließen.
Maßnahmenkatalog	Stellen Sie einen Katalog auf, welche Maßnahmen Sie gemeinsam mit dem*der Dienstgebenden ergreifen wollen, z. B.: • Bestimmung eines*einer Mobbingbeauftragten • Präventionsmaßnahmen wie Schulungen, Umfragen, Beratung • Konfliktlösungsverfahren
Ausführung der Maßnahmen	Stellen Sie möglichst präzise dar, wie die einzelnen Maßnahmen konkret aussehen sollen, z. B. durch • Beschreibung eines Wahlverfahrens für den*die Mobbingbeauftragte*n, • inhaltliche Anforderungen an Präventionsmaßnahmen und • Ablaufbeschreibungen für Konfliktlösungsverfahren.
Reaktionsmöglichkeiten des*der Dienstgebenden	Es kann sinnvoll sein, im Sinne der Transparenz die allgemeinen Reaktionsmöglichkeiten des*der Dienstgebenden bei Mobbing zu benennen, z. B. • Abmahnung, • Kündigung und • Versetzung. Bedenken Sie dabei aber, dass es nicht möglich ist, konkrete Kündigungsgründe in einer Dienstvereinbarung zu definieren. Dies ist allein dem Gesetz und der Rechtsprechung vorbehalten.
Bekanntmachung und Information	Legen Sie fest, auf welche Weise die Dienstvereinbarung und das Thema Mobbing in der Einrichtung bekannt gemacht werden sollen. Denken Sie daran, dass dies eine wichtige Voraussetzung dafür ist, eine solche Vereinbarung mit Leben zu füllen. Besser als eine bloße Kommunikation per E-Mail oder im Intranet ist sicherlich eine „Liveveranstaltung“. Das dürfte insbesondere auch mehr Akzeptanz bei der Belegschaft schaffen.
Inkrafttreten, Laufzeit	Bestimmen Sie, wann die Dienstvereinbarung in Kraft treten soll und wie sie ggf. endet – z. B. durch Befristung oder Kündigung mit einer bestimmten Kündigungsfrist.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



WICHTIG

Maßgeschneidert ist besser!

Nehmen Sie diese Checkliste gerne als Basis, aber halten Sie sich nicht „sklavisch“ daran fest. Entscheidend für den praktischen Erfolg einer Dienstvereinbarung zum Thema „Mobbing“ wird vor allem sein, dass Sie nicht einfach mehr oder weniger eine Checkliste ab-

arbeiten oder eine Muster-Vereinbarung abschreiben, sondern eine wirklich „eigene“ Vereinbarung erarbeiten. Denn maßgeschneiderte Lösungen passen einfach besser.

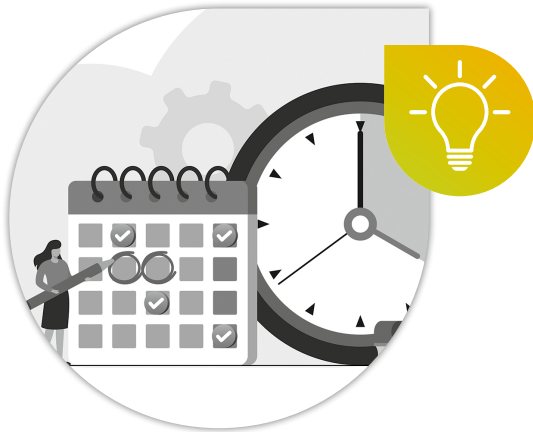
Nehmen Sie sich daher genügend Zeit, beispielsweise in einem gemeinsamen „Workshop“ mit Ihrem Dienstgeber / Ihrer Dienstgeberin – und vielleicht mit Unterstützung einer externen Fachkraft – eine maßgeschneiderte Lösung für die konkreten Anforderungen in Ihrer Einrichtung zu erarbeiten.

Fristen | Lesezeit 3 Minuten

Diese Fristen sollten Sie im Auge haben

Auch wenn es, wie auf den vorigen Seiten dargestellt, nun wirklich schon schwierig genug ist, die Voraussetzungen für einen Schmerzensgeldanspruch wegen Mobblings nachzuweisen, gibt es eine weitere Hürde, um die Ansprüche durchzusetzen – nicht nur im Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: Ansprüche können verjähren, verirken oder an sonstigen Fristen scheitern.

Wichtig ist, die verschiedenen Tatbestände, die unter zeitlichen Gesichtspunkten einem Schmerzensgeldanspruch entgegenstehen können, auseinanderzuhalten.



Schmerzensgeldansprüche können verjähren

Am leichtesten zu greifen ist die Verjährung. Diese ist im Gesetz klar geregelt. Im Arbeitsrecht und beim Schmerzensgeld gilt die regelmäßige Verjährungsfrist. Diese beträgt gemäß § 195 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) 3 Jahre. Sie beginnt gemäß § 199 Abs. 1 Ziff. 1 BGB mit dem Ende des Jahres, in dem das Schadenereignis stattfand.

In der Praxis ist die Verjährung bei Mobbing eher selten ein Problem. Wer sich gemobbt fühlt, wird meist deutlich vor Ablauf von 3 Jahren aktiv.

Es kommt aber auch vor, dass Mitarbeitende während eines laufenden Arbeitsverhältnisses eine gerichtliche Auseinandersetzung scheuen und dann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch lange zurückliegende Ereignisse „aufarbeiten“ möchten. Dann kann tatsächlich die Durchsetzung von Ansprüchen schon wegen der Verjährung ausscheiden.

Ausschlussfristen sind meist deutlich kürzer – greifen aber nicht immer

Wesentlich bedeutsamer als die Verjährung sind im Arbeitsrecht Ausschlussfristen. Diese haben eine ganz ähnliche Wirkung wie die Verjährung, sind aber in aller Regel deutlich kürzer. Eine Ausschlussfrist greift meist schon nach wenigen Monaten. Beispielsweise ist in § 57 KAVO und in § 36 BAT-KF jeweils eine Ausschlussfrist von 6 Monaten enthalten.

- Ausschlussfristen greifen aber nicht bei vorsätzlichen Verletzungshandlungen. Das gilt jedenfalls für vertragliche Ausschlussfristen.
- Bei tariflichen Ausschlussfristen kann hingegen auch ein Anspruch, der auf Vorsatzhandlungen beruht, ausgeschlossen werden.

Man könnte meinen, dass damit zumindest im evangelischen Bereich die Ausschlussfrist greift, weil es sich ja um einen „Tarifvertrag“ handelt. Der BAT-KF ist aber nur dem Namen nach ein Tarifvertrag. Rechtlich gesehen handelt es sich um Regelungen, die durch Bezugnahme im Dienstvertrag gelten. Es handelt sich also letztlich um vertragliche Regelungen.

Somit unterliegen jedenfalls die klassischen Schmerzensgeldansprüche wegen Mobblings regelmäßig keiner Ausschlussfrist.

Einen weiteren Rettungsanker gegen vertragliche Ausschlussfristen gerade auch im kirchlichen Bereich mit dem häufigen Verweis auf die KAVO kann das Nachweisgesetz (NachwG) bilden:

Wenn der*die Dienstgebende nicht klar auf die Ausschlussfrist hinweist, kann ein Schadenersatzanspruch wegen Verletzung des NachwG entstehen. So können Sie als Mitarbeiter*in auf einem rechtlichen Umweg letztlich doch noch an die gewünschte Schmerzensgeldzahlung kommen.

Verwirkung

Von der Wirkung her ebenfalls so ähnlich wie die Verjährung ist die sogenannte Verwirkung. Allerdings kennt die Verwirkung keine konkreten Fristen, sondern ist ein bisschen diffus und schwer zu greifen.

Nach der Rechtsprechung tritt sie ein, wenn sowohl ein entsprechendes Umstandsmoment als auch ein Zeitmoment vorliegt.

Es muss also seit dem Schadenereignis oder der Verletzungshandlung nicht nur eine gewisse Zeit verstrichen sein, sondern es muss auch ein Umstand hinzukommen, der den*die Vertragspartner*in berechtigt darauf vertrauen lässt, es würden keine Ansprüche mehr geltend gemacht.

! WICHTIG

Der „Trick“ mit dem Fristbeginn

Manchmal kann man Fristen, die auf den ersten Blick schon abgelaufen erscheinen, mit einem Trick noch retten. Die Rechtsprechung geht beim Mobbing nämlich davon aus, dass Fristen erst mit Ende der letzten Mobbinghandlung zu laufen beginnen.

Wenn also ein*e Mitarbeiter*in über 5 Jahre immer wieder schikaniert wurde, kann ein Schmerzensgeldanspruch auch auf Handlungen gestützt werden, die mehr als 3 Jahre zurückliegen. Voraussetzung ist aber, dass sich die Handlungen insgesamt einem einzigen systematischen Mobbing zuordnen lassen. Genau das ist aber in der Praxis oft der problematische Punkt, der nur sehr schwer nachzuweisen ist. Insofern handelt es sich auch nicht um ein Allheilmittel.

Versetzung | Lesezeit 2 Minuten

Versetzung als Maßnahme gegen Mobbing

Nicht nur über die Frage, ob Mobbing vorliegt, sind Mitarbeitende und Arbeitgebende oft unterschiedlicher Meinung. Vielmehr können die Ansichten auch darüber auseinandergehen, was denn das angemessene Mittel gegen eine Mobbingssituation oder jedenfalls eine Konfliktsituation ist.

Der Fall: Eine Köchin in einem Pflegeheim lag im Dauerclinch mit ihrer Chefin, der Küchenleiterin. Die Köchin fühlte sich gemobbt. Wie es so geht, wenn einmal der Wurm in einer Beziehung drin ist, kann man sich über alle möglichen Dinge streiten. So ging es in der Auseinandersetzung zwischen der Köchin und der Küchenleiterin unter anderem um die Zubereitung einer Senfsauce und um die Verwendung übrig gebliebener Kartoffeln.

Nach diesem Streit war die Köchin mehrere Monate arbeitsunfähig krankgeschrieben. Der Arbeitgeber versetzte die Köchin schließlich in ein anderes Pflegeheim. Dadurch stieg die tägliche Fahrzeit der Köchin von rund 20 Minuten auf rund 50 Minuten.

Versetzung des Opfers ist rechtlich in Ordnung

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (30.7.2019, Az. 5 Sa 233/18) gab dem Arbeitgeber recht, nachdem die Köchin gegen die Versetzung geklagt hatte. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, die Schuldfrage bei einer Auseinandersetzung zwischen Mitarbeitenden zu klären. Er könne auch das – echte oder vermeintliche – Mobbingopfer versetzen, um den Betriebs-

frieden wiederherzustellen. Die Köchin hatte gemeint, da sie ja gemobbt worden sei, sei die Küchenleiterin zu versetzen. Die verlängerte Anfahrtszeit sei noch im Rahmen des Zumutbaren.



FAZIT

Die Rechtsprechung räumt Arbeitgebenden Spielraum ein

Mobbingsituationen sind zugegebenermaßen auch für Arbeitgebende nicht immer einfach zu behandeln. Die Rechtsprechung erkennt das an und gibt Arbeitgebenden mit der Versetzungsmöglichkeit ein Mittel an die Hand, Konfliktsituationen aufzulösen, ohne den jeweiligen Konflikt vorher bis ins Detail analysieren zu müssen. Der*Die Arbeitgebende muss dabei aber sowohl den Rahmen des Arbeitsvertrags als auch die Grenzen der Zumutbarkeit einhalten.

Schmerzensgeld | Lesezeit 1 Minute

Hohe Hürde bei Schmerzensgeld

Der „klassische“ Ansatz gegen Mobbing ist eine Schmerzensgeldklage wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung. Grundsätzlich kann bei Persönlichkeitsrechtsverletzung ein Schmerzensgeldanspruch entstehen. Aber der Teufel steckt in der Praxis regelmäßig im Detail.

Der Fall: Ein als „Prüfer“ im Schichtdienst beschäftigter Mitarbeiter lag mehr oder weniger im Dauerstreit mit seinem Arbeitgeber. Er erhielt insgesamt 14 Abmahnungen in 8 Jahren und eine verhaltensbedingte Kündigung. Außerdem gab es unter anderem noch 2 erfolglose Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt (der Mitarbeiter war inzwischen einem Schwerbehinderten gleichgestellt).

Die zahlreichen Rechtsstreitigkeiten endeten teils durch Vergleich und teils durch Urteil. Der Mitarbeiter, der sich sodann wegen psychosomatischer Leiden in Behandlung begeben musste, sah sich gemobbt und verlangte vom Arbeitgeber Schmerzensgeld. Er habe durch die unberechtigten Abmahnungen zermürbt werden sollen und sei dadurch krank geworden.

Zahlreiche Maßnahmen sind nicht gleich Mobbing

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht Köln sah jedoch keinen Anspruch des Mitarbeiters auf Schmerzensgeld gegeben (10.7.2020, Az. 4 Sa 118/20). Es sei nicht konkret dargelegt worden, inwieweit „gesundheitlich neutrale Maßnahmen“ wie Abmahnung und

Kündigung im vorliegenden Fall ursächlich für die gesundheitliche Schädigung des Mitarbeiters geworden seien. Außerdem stellten die verschiedenen zahlreichen Maßnahmen des Arbeitgebers weder einzeln betrachtet noch in der Gesamtschau eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung dar, da es für die einzelnen Maßnahmen jeweils einen sachlichen Grund gegeben habe – auch wenn die Maßnahmen zum großen Teil einer gerichtlichen Prüfung nicht standgehalten hätten.



FAZIT

Die Messlatte liegt hoch

Dieses Urteil zeigt wieder einmal, wie enorm schwierig es ist, mit einer Schmerzensgeldklage wegen Mobbing Erfolg zu haben. Es reicht nicht, dass sich eine Maßnahme als unberechtigt herausstellt, sondern es muss jeglicher „sachliche Grund“ fehlen.

Mobbing in Zahlen | Lesezeit x Minuten

Der „Mobbing-Report“ des BMAS

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat eine Broschüre mit dem Titel „Mobbing in der Arbeitswelt – Mobbing-Report 2024“ herausgegeben, die Sie kostenlos von dieser Website des BMAS <https://kurzlinks.de/mobbing-report-2024> herunterladen können.

Hier finden Sie mehr Hintergründe und Zahlen

Mit einem Gesamtumfang von über 50 Seiten stellt die Broschüre zunächst eingehend dar, was Mobbing ist. Sie befasst sich dabei auch mit den soziologischen Hintergründen und veranschaulicht das Phänomen Mobbing durch etliche Zahlen und Schaubilder.

Wenn Sie sich also intensiver mit dem Thema Mobbing beschäftigen möchten, ist es sicherlich ein guter nächster Schritt, sich im Rahmen der vorhandenen Literatur zum Thema die Broschüre anzuschauen.

Wollen Sie danach noch tiefer in das Thema einsteigen, seien Ihnen die umfangreichen Literaturhinweise am Ende der Broschüre empfohlen.

Auch rechtliche Ansätze kommen in den Blick

Die Broschüre bleibt aber natürlich nicht bei der Beschreibung von Mobbing stehen, sondern zeigt auch Ansätze für Maßnahmen gegen Mobbing auf.

In diesem Zusammenhang werden einige rechtliche Ansätze gezeigt – auch wenn diese nach meiner Erfahrung längst nicht alle wirklich praxisrelevant sind. Das betrifft etwa den Einsatz von strafrechtlichen Mitteln oder die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs, nachdem man als Mitarbeiter*in selbst wegen Mobbing fristlos gekündigt hat.

Arbeitsschutz kann ein zusätzlicher Ansatz sein

Die Broschüre nimmt auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Blick, auch wenn Mobbing eigentlich kein klassisches Thema des Arbeitsschutzes ist und in den einschlägigen Gesetzen auch nicht ausdrücklicher erwähnt wird.

Seit einigen Jahren werden jedoch die „psychischen Belastungen“ als mögliche Gefährdung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich genannt. Somit kann sich ein zusätzlicher, indirekter Ansatz gegen Mobbing ergeben (siehe unsere Sonderausgabe „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ Oktober 2024).

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!