

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher

SONDERAUSGABE:

MOBBING

Stellen Sie sich entschieden gegen
das systematische
Fertigmachen von Kollegen!



STOP MOBBING

BOSSING UND STAFFING

Mobbing ist facettenreich – so vermeiden Sie in Ihrer
Dienststelle alle Varianten

SONDERAUSGABE NOVEMBER 2025

AD  UVA



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

„Ich fühle mich gemobbt“ – das höre ich oft von Arbeitnehmern. Vielfach handelt es sich dann rechtlich betrachtet noch nicht um Mobbing. Mir tut es immer sehr leid, dies den Mandanten mitteilen zu müssen, denn vor mir sitzen Menschen, die Druck und Angst spüren. Das macht etwas mit ihnen, und schon in dieser Phase dürfen wir nicht wegsehen. Denn Täter beginnen leise – und wenn sie damit durchkommen, setzen sie noch einen drauf und noch einen. Bis das Opfer nicht mehr kann – und dann fragen wir uns: Warum habe ich das nicht früher erkannt, warum bin ich nicht früher schon eingeschritten?

Hören Sie zu, wenn sich jemand in der Dienststelle gemobbt fühlt. Es geht um den Menschen und um seine Gesundheit – die ist schützenswert, egal, ob es Mobbing ist oder nicht.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Herausgeberin:** Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Maria Markatou, RAin, München | **Produktmanagement:** Lisa Vogl, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: chocolatefather; S. 9: MQ-Ilustrations – alle AdobeStock; S. 12: www.bmas.de | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ 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 22 | November II 2025 von „Personalrat aktuell“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

DEFINITIONEN

Mobbing, Bossing, Staffing – die vielen Gesichter gemeinen Verhaltens 3

RECHTLICHE ANSÄTZE

So erkennen Sie beginnendes Mobbing 4

FÜRSORGEPFLICHT

Dienstherr muss sich schützend vor die Opfer stellen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Das können Sie als Personalrat präventiv und bei akutem Mobbing konkret tun 6+7

MOBBING

Eine einmalige Schikane ist noch kein Mobbingvorwurf..... 8

RECHTSPRECHUNG

Schweigen ist kein Mobbing 9

Mobbing führt nicht immer zu Schmerzensgeld 9

FORMULIERUNGSVORSCHLAG

Ihre Dienstvereinbarung gegen Mobbing 10

RECHTSPRECHUNG

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Versetzung des Opfers als geeignete Maßnahme 11

LAG Köln: Schmerzensgeld ist schwer durchzusetzen 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

BMAS verfasst den Mobbing-Report 12

Varianten | Lesezeit 4 Minuten

Mobbing, Bossing, Staffing – die vielen Gesichter gemeinen Verhaltens

Jeder von uns hat schon mal von einem Mob gehört. Ein „Mob“ bezeichnet eine aufgewiegelte, oft gewalttätige Menschenmenge. Zum Mobbing ist es da nur ein kleiner Gedankenschritt. Der Begriff Mobbing kommt aus dem Englischen von „to mob“, was so viel wie „belästigen“ oder „anpöbeln“ bedeutet.

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“. Wenn jemand Arbeitnehmer im rechtlichen Sinne ist, ergeben sich daraus zahlreiche konkrete Rechtsfolgen. Beispielsweise genießt ein Arbeitnehmer grundsätzlich Kündigungsschutz, ein*e freie*r Mitarbeiter*in dagegen nicht. Stellt man hingegen fest, dass jemand gemobbt wird, folgt daraus rechtlich zunächst einmal – nichts.

Die Rechtsprechung definiert Mobbing trotzdem

Obwohl es sich also unstreitig nicht um einen Rechtsbegriff handelt, hat das Bundesarbeitsgericht schon im Jahr 1997 Mobbing definiert, und zwar als „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“.

! WICHTIG

Systematik des Handelns ist entscheidend

Oft ergibt sich das Mobbing erst aus der Zusammenschau vieler Einzelfälle, die für sich betrachtet vielleicht gar nicht so schlimm sind. Achten Sie also immer auch auf kleine „Spitzen“.

Definitionsansätze gibt es auch außerhalb der Rechtsprechung

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

- Sticheleien, Hänseleien, Kränkungen, Beleidigungen
- würdelose Behandlung vor den Augen oder im Beisein anderer
- Anschreien oder lautes Schimpfen

- Verweigerung von Gesprächen
- Betroffene werden ständig im Gespräch / in der Diskussion unterbrochen.
- 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 in dessen „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 Mandanten 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 Vorgesetzten oder von Kollegen ausgeht. Denn bei Mobbing durch einen Vorgesetzten kommt noch die Ausnutzung des Über-/Unterordnungs-Verhältnisses hinzu.



ADIIVA IMPULS

Haben Sie weitere Fragen zum Thema Mobbing? Ich helfe Ihnen gern. Schicken Sie mir die Frage einfach per E-Mail an: markatou@mitbestimmung-heute.de

Mobbinghandlungen | Lesezeit 4 Minuten

So erkennen Sie beginnendes Mobbing schon früh

Eine Herausforderung beim Mobbing ist, es früh genug zu erkennen und entgegenzuwirken. Die Täter sind geschickt, handeln subtil. Oft schaffen sie es sogar, sich in der Rolle des Guten zu präsentieren und das Opfer als „überspannt“ oder „verrückt“ dastehen zu lassen. Das darf nicht passieren. Sehen Sie also genau hin.

Typische Konstellationen und Verhaltensabläufe bei Mobbing sind:

- Verbreiten von Gerüchten über eine Kollegin und Getuschel „hintenherum“
- Ausschluss von Kollegen von der Kommunikation im Team – dies kann die „offizielle“ Kommunikation sein, z. B. die Einladung zu Besprechungen, oder auch die „inoffizielle“ Kommunikation über den „Flurfunk“
- Zuweisen von sinnentleerten oder minderwertigen Tätigkeiten
- Bloßstellen durch Vorgesetzte vor Kolleg*innen in Teamsitzungen, z. B. durch überzogene Kritik, die auch unter 4 Augen hätte geäußert werden können
- Kursierenlassen von Witzen über Kollegen

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 von Mobbinghandlungen, wie oben genannt, sondern auch der Umstand, dass diese von einer „Systematik“ getragen werden, also vorsätzlich und im Rahmen eines „Gesamtkonzepts“ erfolgen.

Auch mit dem vielfach empfohlenen „Mobbing-Tagebuch“ lässt sich das in der Praxis erfahrungsgemäß nur sehr schwer nachweisen. Bei Kritik etwa wird die Dienststellenleitung oder werden die Kollegen 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 Vorgesetzten 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 herauszusuchen, 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

Der einmalige Ausraster

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

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

Das AGG gibt Hilfestellung

Ein interessanter Ansatzpunkt beim Mobbing kann das AGG sein. Wenn eine Diskriminierung wegen der in § 1 AGG genannten Merkmale erfolgt, insbesondere wegen

- Rasse,
- ethnischer Herkunft oder
- sexueller Identität,

gibt es Beweiserleichterungen.

Da Beweise vor Gericht eine wichtige Rolle spielen, ist dies ein entscheidender Punkt. Gemäß § 22 AGG muss eine Kollegin 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

Achtung: Fristablauf im AGG!

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

Arbeitnehmerschutz | Lesezeit 3 Minuten

Ihr Dienstherr muss handeln und sich schützend vor die Opfer stellen

Kommt es zu Mobbinghandlungen in Ihrer Dienststelle, ist es nicht so, dass sich die Opfer selbst um ihren Schutz kümmern müssten oder Sie als Personalrat wie ein Bodyguard hinter den Opfern stehen müssen. Nein – zuallererst muss Ihre Dienststellenleitung handeln. Dazu ist sie sogar gesetzlich verpflichtet.

Ihre Dienststellenleitung wird durch §§ 4–6 Arbeitsschutzgesetz, das AGG und ihre Fürsorgepflicht zum Schutz der Beschäftigten verpflichtet. Diese Verantwortung Ihres Dienstherrn eröffnet Ihnen als Personalrat Mitbestimmungsrechte.

Zum einen haben Sie nach § 62 BPersVG darüber zu wachen, dass Ihr Dienstherr alle Gesetze und Vorschriften zum Schutz seiner Beschäftigten einhält.

§ 62 Nr. 2 BPersVG

Allgemeine Aufgaben

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben: [...] darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden, [...]

Zum anderen haben Sie auch ein Mitbestimmungsrecht, wenn Ihr Dienstherr Maßnahmen gegen Mobbing plant. Denn diese können das Ordnungsverhalten Ihrer Kollegen betreffen, § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG.

§ 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG

Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

Der Personalrat bestimmt mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über [...] Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten, [...]

MEIN TIPP

Schließen Sie eine Dienstvereinbarung

Um Mobbing zu vermeiden beziehungsweise konsequent zu unterbinden, sind genaue Verhaltensanweisungen und Vorgehensweisen notwendig. Schließen Sie daher am besten eine Dienstvereinbarung zum Thema. Sie können sich dabei am Muster auf [Seite 11](#) orientieren.

Ihre Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen (§ 62 BPersVG) sowie sonstiger Gesundheits-

schädigungen erstreckt sich auch auf Einzelmaßnahmen, die Ihr Dienstherr gegen Mobbing ergreift, wenn er damit die Gefahren für die Belegschaft verhindern will.

Denken Sie an die Ausschlussfrist!

Möchten Ihre Kolleginnen oder Kollegen Schadenersatzansprüche wegen Mobblings gegen Ihren Dienstherrn geltend machen, weisen Sie sie unbedingt darauf hin, dass auch diese Ansprüche unter tarifliche Ausschlussfristen fallen, etwa nach § 37 TVöD.

! WICHTIG

6 Monate sind fix!

Die Ausschlussfrist nach § 37 TVöD beträgt 6 Monate. Mehr Zeit sollten sich Ihre Kolleginnen und Kollegen also nach Möglichkeit nicht lassen! Da Mobbing aber keine Einzelhandlung ist, beginnt die Frist erst mit der letzten Handlung.

Beachten Sie außerdem bei vertraglichen Regelungen:

Vertraglich vereinbarte Ausschlussfristen (das sind Fristen, innerhalb derer ein Anspruch geltend gemacht werden muss, weil er sonst verfällt) gelten grundsätzlich auch für Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Sie sind damit auch für Mobbingfälle von Bedeutung.

Das Bundesarbeitsgericht hat aber entschieden, dass bei systematischem Mobbing immer eine Art Gesamtbetrachtung vorzunehmen ist. Die kann dann dazu führen, dass auch noch außerhalb der Ausschlussfristen liegende Vorfälle zu berücksichtigen sind.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass sie in einem inneren Zusammenhang mit den späteren Handlungen stehen (16.5.2007, Az. 8 Sa 949/05).

→ FAZIT

Halten Sie Fristen grundsätzlich immer lieber ein

Trotz Ausschlussfristen kann sich Ihr Dienstherr nicht immer in Sicherheit wiegen; andererseits sind Ansprüche wegen Mobblings vor Gericht nur äußerst schwierig durchsetzbar. Raten Sie Ihren Kollegen deswegen immer zur strikten Einhaltung der Fristen – sich auf den Einzelfall oder den Sonderfall zu verlassen, ist viel, viel zu riskant.

Hilfestellung | Lesezeit 8 Minuten

Das können Sie als Personalrat präventiv und bei akutem Mobbing konkret tun

Kommen die Mitarbeiter zu Ihnen, um Ihnen etwa in der Sprechstunde zu berichten, dass sie gemobbt werden, dann sind Sie mitten in einem schwierigen Thema. Ihr Handeln erfordert Fingerspitzengefühl.

Vorbeugen ist besser als heilen

Keine Frage: Am besten ist es natürlich, wenn es gar nicht erst zu Mobbing kommt. Die Wahrscheinlichkeit hierfür ist hoch, wenn Sie und Ihre Dienststellenleitung bereits vorbeugend tätig werden. Prüfen Sie als Erstes, ob Ihre Dienststelle mobbinggefährdet ist. Indikatoren wie diese geben hier Aufschluss:

- auffällige Fehlzeiten
- plötzliche Kündigungen oder ganze Kündigungsserien
- hitzige Besprechungs- und Diskussionsrunden
- unverhältnismäßig starke emotionale Reaktionen bei Konflikten
- einen spürbaren Rückzug einzelner Mitarbeiter
- eine sichtbare Ausgrenzung von Betroffenen

Auch wenn die Dienststelle nicht akut gefährdet ist, ist es sinnvoll, über Prävention nachzudenken. Die folgenden 5 Maßnahmen gehören dazu:

1. Klären Sie umfassend über Mobbingfolgen auf: durch Anhänge, Rundschreiben, Aufgreifen des Themas im Intranet.
2. Ermutigen Sie Ihre Kollegen, sich Mobbing nie gefallen zu lassen und sich umgehend zu melden.
3. Machen Sie immer wieder deutlich, dass Mobbing bei Ihnen nicht geduldet wird.
4. Verlangen Sie Schulungen der Führungskräfte zum Thema Konfliktmanagement.
5. Richten Sie eine Beschwerdestelle für Mobbing ein und machen Sie dies publik.

Wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist

Trotz aller Prävention kann es zu Mobbing kommen. Tritt dann ein Kollege an Sie heran, um Ihnen seine Erfahrungen zu schildern, ist es noch schwierig, die Situation abzuschätzen: Sie wissen ja noch nicht, was wirklich passiert ist.

Um hier aber Erste Hilfe leisten zu können, sollten Sie Ihren Kollegen als allererster Schritt mit Infomaterial zu Mobbing versorgen und ihm auch Ärzte nennen, die sich mit Mobbing und Mobbingfolgen auskennen.



MEIN TIPP

Werden Sie gleich hellhörig

Wehren Sie den Anfängen: So sollten Sie schon bei einmaligen Vorkommnissen, die über eine bloße Unhöflichkeit hinausgehen, einschreiten (etwa durch eine Ermahnung). Das hat meist Signalwirkung und kann Mobbing bei Ihnen in der Dienststelle schon recht wirkungsvoll vorbeugen.

Licht und Schatten: Was sagt die andere Seite?

Nun folgt Schritt 2: Für Sie heißt es nun, den Sachverhalt zu recherchieren und schlichtend tätig zu werden. Treten Sie an den Beschuldigten heran und schildern Sie ihm den Vorwurf. Bleiben Sie hier aber in jedem Fall noch neutral und unterstellen Sie dem Beschuldigten nicht voreilig, dass er die Kollegin oder den Kollegen wirklich gemobbt hat. So lernen Sie auch die andere Seite kennen. Orientieren Sie sich an den folgenden Fragen:

- Worum geht es in dem Streit?
- Wie ist der Verlauf des Konflikts?
- Welche Parteien sind beteiligt?
- Welche Machtpositionen haben die Beteiligten?
- Welche Beziehungen haben sie zueinander?
- Welche Grundeinstellung zum Konflikt haben die Parteien?
- Wird der Konflikt für lösbar gehalten?
- Was wird von einer Lösung erwartet?
- Droht der Konflikt sich auszuweiten oder ist er begrenzt?

Steuern Sie gegen!

Kommen Sie zu dem Schluss, dass Mobbing vorliegt, müssen Sie Gegenmaßnahmen ergreifen. Aussitzen sollte man derartige Situationen auf keinen Fall! Denn damit lässt man das Opfer allein, in einer sich immer weiter verschlimmernden Situation.



HINWEIS

Bleiben Sie neutral

Es ist nicht Ihre Aufgabe, Partei zu ergreifen oder Ihre Wertung der Dinge darzustellen. Sie müssen vielmehr schlichtend und vermittelnd tätig werden. Bleiben Sie also neutral!

Ein bewährtes Mittel ist es immer, die Parteien zu einem gemeinsamen Gespräch zu bitten. Dieses müssen Sie aber gut vorbereiten. Arbeiten Sie mit dem Opfer deshalb vorher den folgenden Fragenkatalog ab:

- Durch welche Handlungen fühle ich mich beeinträchtigt?
- Wer übt diese Handlungen aus?
- Welcher Konflikt könnte sich dahinter verbergen?
- Wie stehe ich zu dem möglichen Konflikt? Welche Lösungen halte ich für denkbar?
- Was wünsche ich mir in Zukunft im Umgang mit meinem Kollegen/Vorgesetzten?
- Was bin ich bereit, dafür zu geben?

Den Beschuldigten lassen Sie dann zu den Antworten Stellung nehmen.

So wissen Sie schon vor dem gemeinsamen Gespräch, wo die Knackpunkte liegen, und vor allen Dingen, wo es eventuell zu Eskalationen kommen könnte. Dieses Vorgehen hat aber auch einen anderen Vorteil: Die Parteien haben durch das Gespräch mit Ihnen schon im Vorfeld etwas Dampf abgelassen. Das erhöht die Chancen auf ein sachliches Gespräch zu dritt.



MEIN TIPP

Manchmal hilft nur der Blick von außen

Sind die Parteien besonders zerstritten oder stehen heikle Vorwürfe im Raum (Gewalt oder sexuelle Belästigung), können Sie auch auf einen externen Moderator, einen sogenannten Mediator, zurückgreifen. Sprechen Sie dies aber mit Ihrem Dienstherrn ab!

Holen Sie auf jeden Fall Ihren Vorgesetzten ins Boot

Denn dieser muss wissen und dafür sensibilisiert werden, was in der Dienststelle vor sich geht. Er ist ja auch für das Vorgehen in der Dienststelle und für die Mitarbeiter verantwortlich. Spätestens dann, wenn Ihr Vermittlungsgespräch scheitert, müssen Sie ihn ohnehin informieren. Denn Gegenmaßnahmen wie eine Versetzung oder eine Abmahnung kann nur er ergreifen. Appellieren Sie zusätzlich an seine Fürsorgepflicht!



MEIN TIPP

Sie müssen sich stellen

Weitaus schwieriger wird es für Sie, wenn Sie zu dem Schluss kommen, dass sich das vermeintliche Opfer alles nur eingebildet hat. Bitten Sie dieses zu einem weiteren Gespräch. Fangen Sie etwa so an:

Herr/Frau ..., ich habe den Sachverhalt recherchiert. Er stellt sich für mich folgendermaßen dar: ... Wie konnte es dazu kommen, dass Sie und Herr/Frau ... die Situation völlig anders beurteilen? Würde Ihnen ein klärendes Gespräch zu dritt helfen?

So können Sie gemeinsam herausfinden, was zu tun ist. Wichtig ist nur, dass Sie den Kollegen nicht im Regen stehen lassen. Sind dessen Schilderungen aber zu pauschal oder zu vage, machen Sie ihm klar, dass die vorliegenden Fakten für ein Vorgehen (noch) nicht ausreichen. Empfehlen Sie ihm dann, ein „Mobbing-Tagebuch“ zu führen. In diesem soll er von nun an alle Vorfälle genau dokumentieren. So wird ihm und auch den anderen bewusst, was in der Dienststelle vor sich geht.

Vereinbaren Sie, dass Sie sich nach einem gewissen Zeitraum wieder zusammensetzen werden, um den Mobbingvorwurf anhand der Dokumentation erneut zu prüfen.

Legen Sie generelle Regelungen fest

Mobbing kann nur wirksam bekämpft werden, wenn in Ihrer Dienststelle klare und unmissverständliche Regelungen darüber bestehen, wie im Fall eines Mobbingvorwurfs reagiert werden soll. Hierzu bietet sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung an. Eine Muster-Dienstvereinbarung finden Sie auf [Seite 11](#) dieser Ausgabe.

Woran liegt's?

Ein Kollege mobbt nicht immer nur aus Feindseligkeit, manchmal liegen die Ursachen auch in der Arbeitsorganisation. Gestresste Kollegen brauchen ein Ventil, und da greifen sie dann manchmal auf den Azubi, die Schreibkraft etc. zurück. Das ist keine Entschuldigung, kommt aber in der Realität leider so vor. Achten Sie auf

- hohen Zeitdruck,
- Arbeitsverdichtungen,
- starre Hierarchien mit unsinnigen Anweisungen,
- hohe Verantwortung bei geringem Handlungsspielraum,
- geringe Bewertung der Tätigkeit.

Dann wissen Sie, wo gezielt gegengesteuert werden muss.

Beschäftigtenvertreter an einen Tisch setzen

Denken Sie daran, dass Sie nicht die alleinige Personalvertretung in Ihrer Dienststelle sind. Vielleicht musste die Gleichstellungsbeauftragte auch schon mal bei einem Mobbingvorwurf schlichtend tätig werden? Mit ihr können Sie dann Ihre Erfahrungen austauschen.

Und wenn es um Mobbing an einem schwerbehinderten Kollegen oder an einer Frau geht, sollten Sie sich ohnehin an die Schwerbehindertenvertretung bzw. die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Schließlich haben diese die Aufgabe, über die Gleichstellung der von ihnen vertretenen Mitarbeitergruppen zu wachen.

Verlangen Sie Schulungen

Mobbing ist und bleibt ein heikles Thema. Sich hier richtig zu verhalten, können Sie nicht nur theoretisch lernen. Sie müssen geschult werden. Treten Sie deshalb an Ihren Dienstherrn heran und verlangen Sie entsprechende Schulungen!

Auch der Chef ist nicht zu schonen

Mobben Vorgesetzte, sollten Sie sich als Personalrat nicht scheuen, diese direkt anzusprechen. Denken Sie hier nicht an hierarchische Ebenen, sondern nur an das Wohl der Kollegen in Ihrer Dienststelle. Gehen Sie aber nicht unvorbereitet in das Gespräch. Verständnis und Nähe schaffen Sympathie. Prüfen Sie deswegen vorab, ob Vorgesetzte aus „Not“ mobben:

- wegen des unerträglichen Leistungsdrucks, die gestellten Aufgaben zu erledigen,
- wegen Arbeitsverdichtung, Stress, Unzufriedenheit,
- weil es in der Dienststelle gehäuft zu Personalausfällen kommt, der Vorgesetzte schlicht nicht weiß, wo ihm der Kopf steht.

Mit einem Herr/Frau ..., *mir ist aufgefallen, dass sich Ihr Aufgabenbereich in der letzten Zeit sehr erweitert hat. Es ist viel Verantwortung, die Sie hier tragen. Aber ist Ihnen eigentlich aufgefallen, dass Sie sich gegenüber dem Mitarbeiter ... in letzter Zeit wiederholt ... verhalten haben?* haben Sie sicher bessere Karten als mit einem Herr/Frau ..., *Sie haben ...! Wie konnten Sie nur ...!*

Fruchten Ihre Bemühungen nicht, müssen Sie sich an den Vorgesetzten des Vorgesetzten wenden! Bleiben Sie am Ball! Denn oft wird Ihre Beschwerde dort schnell in irgendwelchen Schubladen verschwinden. Wenn Sie hier nicht nachhaken, wird sich nichts zum Positiven verändern! Fragen Sie doch einfach mal 4 Wochen nach Ihrer Beschwerde nach: Herr/Frau ..., *was ist eigentlich aus der Sache von damals geworden?* So wird allen klar, dass Sie als Personalrat nicht lockerlassen.

Feststellung | Lesezeit 4 Minuten

Eine einmalige Schikane reicht noch nicht für einen Mobbingvorwurf

Mobbing ist nicht zu tolerieren, das ist klar. Aber: Der eine ist mehr, der andere weniger empfindlich. Was für den einen untragbar ist, steckt der andere einfach so weg. Die Frage, die sich dann stellt, ist, wann überhaupt Mobbing vorliegt. Wann müssen Sie und/oder Ihr Dienstherr im Einzelfall eingreifen?

Mobbing ist eine fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder in- einander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskrimi- nierung dienende Verhaltensweise, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsord- nung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich ist und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen, verletzt. Mobbinghandlungen können zum Beispiel ausgeführt werden durch

- Diskriminierung und Demütigung,
- Tötlichkeiten,
- sexuelle Belästigungen,
- grundlose Herabwürdigung der erbrachten Arbeitsleistung,
- soziale Isolierung,
- Zuteilung nutzloser oder unlösbarer Aufgaben,
- Maßnahmen, denen andere Kollegen nicht ausgesetzt sind,
- sachlich nicht gerechtfertigte Arbeitskontrollen.

Denken Sie hier ganz praktisch: Haben sich ein oder mehrere Kolle- gen auf einen anderen eingeschossen, um diesen fertigzumachen oder hinauszuekeln, und sind den Kollegen dafür alle Mittel recht, dann liegt Mobbing vor.

Ein wirklich vorgefasster Plan ist nicht erforderlich, aber einmalige Handlungen reichen auch nicht aus, um Mobbing zu begründen. Die beanstandeten Verhaltensweisen müssen fortgesetzt und schi- kanös sein. Bitten Sie daher vermeintliche Opfer immer darum, in sich zu gehen und sich zu fragen, ob es sich wirklich um fortge- setzte Handlungen oder um einmalige handelte. Nicht jede uner- wünschte Handlung ist gleich Mobbing. Das ist im Einzelfall zwar unbefriedigend, wir kommen an diesem Fakt aber nicht vorbei!

Wann wird bloße Schikane zum Mobbing?

Ein Beschäftigter saß vor einigen Tagen bei mir in der Kanzlei und wollte einen Mobbingprozess gegen seinen Arbeitgeber einleiten. Er fühlt sich vernachlässigt, weil nach seiner Wahrnehmung sein Vorgesetzter eine Kollegin permanent bevorzugt behandelt. Mehr konnte er mir nicht erzählen. Die Frage ist also, ob Mobbing vorliegt oder nicht. Das alleinige Bevorzugen einer Mitarbeiterin gegenüber einem anderen Arbeitnehmer ist an sich noch kein Mobbing. So lautet auch ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Nie- dersachsen (15.3.2011, Az. 16 Sa 396/10).

Bedenken Sie: In einer Dienststelle mit einer Vielzahl von Beschäf- tigten kommt es regelmäßig vor, dass sich der ein oder andere aus unterschiedlichsten Gründen vernachlässigt fühlt. Stellen Sie sich die folgenden Fragen, um Mobbing festzustellen:

- Gibt es unerwünschte Verhaltensweisen, etwa in Form von Beleidigungen, Schikanen, Ausgrenzung?

- Handelt es sich dabei um wiederholte Vorgänge?
- Stehen die Vorgänge in zeitlichem Zusammenhang?
- Werden dadurch Rechte wie das Persönlichkeitsrecht ver- letzt?
- Kann klar zwischen Täter und Opfer unterschieden werden?
- Können die Vorgänge konkret bezeichnet und datiert wer- den?
- Gibt es Zeugen?
- Können „normale“ Konflikte ausgeschlossen werden?

Je mehr Fragen Sie mit Ja beantworten können, umso eher liegt Mobbing vor.

Fakt ist aber: Auch der beste Dienstherr kann es nicht jedem recht machen. Solange seine Weisungen keine sogenannte schikanöse Tendenz haben, kann nicht von Mobbing ausgegangen werden. Mobbing setzt immer eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts voraus. Eine solche liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Dienstherr andere Arbeitnehmer bevorzugt behandelt – solan- ge es nicht in einem auffälligen Missverhältnis geschieht. Sogar die Zuweisung niederer oder schikanöser Tätigkeiten kann einen Mobbingvorwurf erst begründen, wenn sie mehrfach und gezielt erfolgt. Ein Einzelfall genügt nicht.



MEIN TIPP

Bewahren Sie sich den neutralen Blick

Werden Ihnen Mobbinghandlungen oder vermeintliche Mobbinghandlungen geschildert, versuchen Sie immer, das Geschehene so sachlich wie möglich zu beurteilen. Nicht alles, was uns stört, ist Mobbing!

Setzen Sie auf Abschreckung: Täter und Dienststellenleitung haften

Was viele Beschäftigte nicht wissen, ist, dass Mobbingopfer gegen den mobbenden Kollegen und/oder gegen den Dienstherrn vorge- hen können. Und genau das sollten Ihre Kollegen auch tun! Raten Sie ihnen, zweigleisig zu fahren: Opfer können zum einen Straf- anzeige erstatten und zum anderen auf zivilrechtlichem Weg die Unterlassung der Mobbinghandlung verlangen. Auch können sie die Zahlung von Schmerzensgeld oder Schadenersatz vom Täter verlangen. Bei Untätigkeit des Dienstherrn oder bei unwirksamen Maßnahmen kann das Opfer auch vom Dienstherrn Schadenersatz verlangen, der eventuell Therapiekosten, Rechtsanwalts- und Pro- zessführungskosten sowie Schmerzensgeld umfasst. Informieren Sie Ihre Kollegen ruhig über diese doppelte Haftung, so schrecken Sie den ein oder anderen Täter vielleicht ab.

Mobbinghandlungen | Lesezeit 1 Minute

Schweigen ist kein Mobbing

Nicht zu grüßen ist unfreundlich. Reicht es aber auch schon für einen Mobbingvorwurf? Die Antwort kommt vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (20.9.2012, Az. 10 Sa 121/12):

Der Fall: Eine Mitarbeiterin, die bereits 19 Jahre in der Firma war, fühlte sich jeden Morgen vom Geschäftsführer der Firma gemobbt. Der hatte es nämlich eingestellt, seine Arbeitnehmerin zu grüßen. Außerdem habe er sie bei mehreren Personalentscheidungen einfach übergangen. Klarer Fall für die Personalerin: Sie wurde gemobbt. 120.000 € Entschädigung wollte sie zum Ausgleich haben.

Morgenmuffelei ist erlaubt

Das Urteil: Die Klage scheiterte. Trotz der 19 Jahre Beschäftigung im Unternehmen: Wenn der Chef nicht grüßt, ist das noch lange kein Mobbing. Jedenfalls sei sein Verhalten nicht gezielt schikanös und herabwürdigend – und damit kein Mobbing.



FAZIT

Der Einzelfall entscheidet

Für die Personalerin im Fall hat es also nicht gereicht, um Schmerzensgeld zu erhalten. Sie sehen an dem Fall aber ganz klar, dass ein persönliches „Krummnehmen“ oder Verletztsein nicht als Begründung eines Mobbingtatbestands reicht. Es müssen schon mehr Fakten vorgetragen werden.

Schmerzensgeld | Lesezeit 2 Minuten

Mobbing führt nicht immer zu Schmerzensgeld

Ein Fall, wie er oft vorkommt: Ein Mitarbeiter leidet sehr, aber das Gericht sieht noch kein Mobbing. Aber lesen Sie selbst (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 11.10.2023, Az. 6 Sa 48/23):

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war über 20 Jahre als Zahnarzthelferin in einer Praxis beschäftigt. Sie hatte insgesamt 5 Kolleginnen. Der Arbeitnehmerin wurde ordentlich zum 30.6.2022 gekündigt.

Kurz vor Ablauf der Kündigungsfrist machte sie einen Schadenersatzanspruch in Höhe von 40.000 € wegen Persönlichkeitsverletzung geltend: Sie sei bei der Arbeit von ihren Kolleginnen gemobbt worden. Ihre „natürlicherweise“ bestehende „Weisungsbefugnis“ sei nicht mehr respektiert worden. Konflikte wurden geschürt, um sie bezüglich ihres Verantwortungsbereichs schlecht dastehen zu lassen. Zuletzt habe die „Panik“ der Kolleginnen vor Corona weitere Anfeindungen veranlasst, weil sie selbst deutlich „normaler“ mit der Thematik umgegangen sei. Endgültig sei sie zum Feindbild

erklärt worden, als sie sich nach überstandener Corona-Erkrankung aus gesundheitlichen Gründen gegen eine Impfung entschieden habe. Außerdem hätten die Kolleginnen sich über ihre polnische Herkunft und ihren katholischen Glauben lustig gemacht.

Diese Vorfälle habe sie ihrem Arbeitgeber zumindest abstrakt mitgeteilt; dieser habe jedoch nichts dagegen unternommen. Tatsächlich hatte ein Gespräch mit der Arbeitnehmerin stattgefunden.

Gericht sieht kein Mobbing

Das Urteil: Das Gericht wies die Klage ab. Es könne dahinstehen, ob die von der Arbeitnehmerin umfangreich dargestellten Verhaltensweisen ihrer Kolleginnen in den Jahren ab Anfang des Jahres 2020 den Tatbestand einer Persönlichkeitsrechts- oder Gesundheitsverletzung erfüllten und den Arbeitgeber bei näherer Kenntnis zum Eingreifen hätten veranlassen müssen. Eine schuldhaft Verletzung der arbeitgeberseitigen Schutzpflicht komme aber nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber von den Verletzungen der Rechte oder Rechtsgüter des Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer Kenntnis hat und untätig bleibt. Dem Arbeitgeber seien hier jedoch keine konkreten Verhaltensweisen bekannt gewesen.



FAZIT

Mobbing oder nicht: Schreiten Sie ein

Auch wenn das Gericht hier noch kein Mobbing sah: Solche Verhaltensweisen gehören einfach unterbunden!



Mitbestimmung | Lesezeit 4 Minuten

Die Dienstvereinbarung als Mittel gegen Mobbing

Ganz egal, ob jemand schikaniert, drangsaliert, verbal oder körperlich angegangen wird – hier hilft nur eines: Flagge zeigen. Das geht sehr gut mit einer Dienstvereinbarung wie der nachfolgenden.



Dienstvereinbarung gegen Mobbing

Präambel

Der Personalrat und die Dienststelle sind sich einig, dass ein fehlerhafter sozialer Umgang, unsoziale Verhaltensweisen und nicht gelöste Konflikte das Arbeitsklima nachteilig negativ beeinflussen. Mit dieser Dienstvereinbarung (DV) soll dies vermieden werden.

1. Geltungsbereich und Definitionen

Diese DV gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle.

- **Mobbing:** Unter Mobbing im Sinne dieser DV werden alle persönlichen Auseinandersetzungen und administrativen Vorgänge und Konflikte verstanden, bei denen zielgerichtet die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit einer Person, ihre Persönlichkeitsentwicklung, ihr Selbstwertgefühl, ihre sozialen Beziehungen, ihre Würde und ihr soziales Ansehen herabgewürdigt und verletzt werden. Diese Handlungen müssen zielgerichtet und fortgesetzt erfolgen, um als Mobbing zu gelten.
- **Betroffener und Mobber:** Betroffener ist die Person, gegen die sich die oben genannten Handlungen richten. Mobber ist, wer die Handlungen durchführt oder zu ihnen anstiftet.

2. Verhaltenskodex

Beschäftigte, aber auch Vorgesetzte und Führungskräfte verpflichten sich, andere Personen in der gleichen Weise zu behandeln, wie sie es von den anderen für sich selbst erwarten. Hierzu gehört eine offene, ehrliche und zugleich respektvolle Kommunikationskultur.

3. Maßnahmen gegen Mobbing

Der Personalrat bestimmt aus seiner Mitte den Konfliktbeauftragten der Dienststelle. Dieser wird den Arbeitnehmern im Personalratsbüro zur Verfügung stehen. Die Aufgaben des Konfliktbeauftragten sind:

- Durchführen von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing,
- regelmäßige Sprechstunden,
- Beratung und Unterstützung der von Mobbing Betroffenen,
- Durchführung und Leitung von Gesprächen zur Konfliktlösung,
- Einberufung und Leitung des Schlichtungs- und des Konfliktlösungsverfahrens.

a) Sachverhaltsermittlung / einvernehmliche Lösung

Wird dem Konfliktbeauftragten ein Mobbingtatbestand mitgeteilt, klärt er zunächst den Sachverhalt, auch durch Gespräche mit den Betroffenen und vermeintlichen Tätern, so weit wie möglich auf. Sodann versucht er, eine einvernehmliche Lösung zwischen den Streitparteien herbeizuführen.

b) Konfliktlösungsverfahren

Ist eine einvernehmliche Lösung nicht möglich oder nicht zu erwarten, ist das Konfliktlösungsverfahren einzuleiten. Hierbei wird eine Sitzung einberufen. Geladen werden:

- der von Mobbing Betroffene, der Mobber,
- ein Vertreter des Personalrats, ein Vertreter der Dienststellenleitung.

Sitzungsleiter ist der Konfliktbeauftragte. Die Gesprächsrunden werden maximal 2-mal im Abstand von 3 Wochen abgehalten. Das Ziel der Gesprächsrunden ist die Lösung des Konflikts.

c) Inhalt der Gesprächsrunden

In der 1. Gesprächsrunde können Betroffener und Mobber ihre Sicht der Dinge schildern. Der Konfliktbeauftragte gibt sodann seine Ergebnisse der eigenen Recherchen bekannt. Konfliktlösungsvorschläge sind jederzeit möglich. Der Konfliktbeauftragte zeigt Konsequenzen von Mobbing auf. In der 2. Gesprächsrunde wird, aufbauend auf der 1. Gesprächsrunde, nach einer einvernehmlichen Lösung gesucht. Wird diese auch hier nicht erreicht und liegt Mobbing nach Überzeugung des Konfliktbeauftragten, des Vertreters des Personalrats und des Vertreters der Dienststellenleitung vor, werden gegen den Mobber Sanktionen ausgesprochen. Sanktionen können sein:

- Ermahnung in leichten Fällen, Abmahnung in schwereren Fällen und
- im Wiederholungsfall oder in besonders drastischen Fällen (etwa mit sexuellem Hintergrund) eine Kündigung.

Daneben wird der Dienstherr nach Möglichkeiten suchen, den Mobber auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen.

4. Hilfe für den von Mobbing Betroffenen

Jeder Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung, der sich Mobbingangriffen ausgesetzt fühlt, kann sich während seiner Arbeitszeit unter Fortzahlung seines Entgeltes an den Konfliktbeauftragten wenden.

5. Information der Belegschaft

Die Belegschaft wird regelmäßig über Mobbing informiert und gehalten, Tendenzen hierzu unverzüglich der Dienststellenleitung zu melden.

6. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am ... in Kraft.

Ort, Datum

Unterschriften

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



Personelle Maßnahmen | Lesezeit 2 Minuten

Versetzung des Opfers als geeignete Maßnahme

Nicht nur über die Frage, ob Mobbing vorliegt, sind Mitarbeitende und Arbeitgebende oft unterschiedlicher Meinung. Die Ansichten können 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 erhöhte sich 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

Dienststellenleitung hat weiten Handlungsspielraum

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

Finanzielle Entschädigung | Lesezeit 2 Minuten

Schmerzensgeld ist schwer durchzusetzen

Denkt man an Mobbing, kommt einem schnell eine Schmerzensgeldklage wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung in den Sinn. Grundsätzlich ist das auch nicht verkehrt, aber der Teufel steckt in der Praxis regelmäßig im Detail.

Der Fall: Ein als „Prüfer“ im Schichtdienst beschäftigter Mitarbeiter befand sich 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 als gegeben (10.7.2020, Az. 4 Sa 118/20). Es sei nicht konkret dargelegt worden, inwieweit „gesundheitlich neutrale Maßnahmen“ wie Ab-

mahnung und Kündigung im vorliegenden Fall ursächlich für die gesundheitliche Schädigung des Mitarbeiters geworden seien. Außerdem seien die verschiedenen zahlreichen Maßnahmen des Arbeitgebers weder einzeln betrachtet noch in der Gesamtschau eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung, 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

Rechtsprechung setzt hohe Hürden

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. Sonst kann kein Mobbing festgestellt werden.

Statistik | Lesezeit 1 Minute

BMAS verfasst den Mobbing-Report

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 der Website des BMAS herunterladen können (<https://kurzlinks.de/mobbing-report-2024>). Nutzen Sie diese Möglichkeit, um Zahlen und Fakten rund um das Mobbing zu erhalten.

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.

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. Es werden z. B. auch mögliche strafrechtliche Schritte, die ergriffen werden können, dargestellt.

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 ausdrücklich 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. Sie sehen, es gibt Ansatzpunkte gegen Mobbing. Nutzen Sie sie!



Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Stellen Sie Maria Markatou Ihre Frage

Stellen Sie mir Ihre Frage per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de.

Sie erhalten dann innerhalb von 24 Stunden eine Antwort. Die Antwort verfasse ich als Ihre Chefredakteurin persönlich. So haben Sie eine schriftliche Aussage, auf deren Basis Sie im Gremium weiterarbeiten können.

Onlinebereich: Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Wir stellen Ihnen online auf www.adiuva.de alle Arbeitshilfen (Checklisten, Übersichten und Musterschreiben) der Ausgaben als Download zur Verfügung.



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