Mobbing am Arbeitsplatz – was ist das eigentlich?

Der Begriff Mobbing ist in aller Munde. Sehr häufig beklagen Arbeitnehmer, dass sie von anderen KollegInnen oder auch vom Vorgesetzten gemobbt werden. Doch was ist das eigentlich? Das Wort an sich ist in keinem Gesetz zu finden. Lediglich im Strafrecht existiert der Begriff der Nachstellung, d. h., wenn ein Täter ein Opfer systematisch beobachtet, anspricht oder sonst eine unerwünschte Belästigung ausübt. Nach dem gängigen Rechtsverständnis ist eine Mobbingmaßnahme ein systematischer und wiederholter Angriff psychischer oder physischer Natur oder Benachteiligung gegenüber einem Arbeitnehmer. Wenn das Mobbing von einem Arbeitnehmer kommt, empfiehlt es sich, sofort den Arbeitgeber einzuschalten, der dann im Rahmen der Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen hat, dass dies aufhört. Kommt das Mobbing vom Arbeitgeber, ist es empfehlenswert, die Vorfälle genau aufzuschreiben und dabei auch zu notieren, was man empfindet. Problematisch kann allerdings eine Verfallsfrist im Arbeitsvertrag sein, wobei das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, dass die einzelnen Mobbinghandlungen in einem zu sehen sind, d. h., wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Januar, Februar, März, April und Mai beleidigt und in dem Arbeitsvertrag eine 3-monatige Ausschlussfrist vereinbart ist, werden die Mobbinghandlungen im Januar und Februar immer noch gewertet werden und verfallen also nicht.

Als Reaktion auf das Mobbing des Arbeitgebers ist durchaus ein Schmerzensgeld in nicht unerheblicher Höhe zu erwarten. Des Weiteren kann der Arbeitnehmer ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeit geltend machen. Mobbing des Arbeitgebers hat nahezu immer die Zielsetzung, den unliebsamen Arbeitnehmer aus dem Betrieb zu drängen. So hat beispielsweise das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg einem leitenden Angestellten € 25.000,00 Schadensersatz zugesprochen, der zwei Jahre lang schlichtweg am leeren Schreibtisch saß und Däumchen drehte. Das hessische LAG hatte sich mit einem Fall zu beschäftigen, bei dem ein Personalleiter einen Arbeitnehmer mehrfach und vor versammelter Mannschaft mit sehr originären Worten beschimpfte. Interessant ist dabei, dass das Landesarbeitsgericht entschieden hat, dass sowohl der Personalleiter, wie auch der Arbeitgeber haftet, da der Personalleiter in seinem Namen handelt. Sehr weit reichend ist auch das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen von 2005, Az. 6 Sa 2132/03, mit welchem ein Arbeitgeber zur Zahlung eines Schmerzensgeldes i. H. v. € 24.000,00 verurteilt wurde, da er seinen Kfz-Meister in Anwesenheit von Kunden tatsächlich schwer beleidigte. Dieser erkrankte daraufhin an einer Depression und konnte die Ursächlichkeit auch nachweisen. Er bekam außerdem den Verdienstausfallschaden ersetzt.

Oliver Bittmann

Fachanwalt für Arbeits- Strafrecht und Verwaltungsrecht