

Arbeitgeberhaftung - Organisationsverschulden

1. Was versteht man unter Mobbing am Arbeitsplatz?

Nach allgemeiner Meinung wird unter Mobbing am Arbeitsplatz das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. durch den Arbeitgeber verstanden, also Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen, verletzen. Danach geht es um schikanöses, tyrannisierendes oder ausgrenzendes Verhalten am Arbeitsplatz.

Es muss sich um fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen handeln, auch wenn sie nicht nach einem vorgefassten Plan erfolgen. Vereinzelt auftretende, alltägliche Konfliktsituationen zwischen einem Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber und/oder Kollegen oder autoritäres Auftreten von Vorgesetzten sind nicht als Mobbing anzusehen.

2. Lassen sich allgemeine Kriterien zur Feststellung von Mobbing aufstellen?

Nein. Voraussetzung ist zwar ein dauerhaftes Fehlverhalten. Eine bestimmte Zeitdauer, ab der - rechtlich gesehen - Mobbing vorliegt, kann jedoch nicht angegeben werden. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalles, die in einer Gesamtschau zu würdigen sind. Nur diese ermöglicht eine angemessene Beurteilung und Würdigung von einzelnen, als Mobbing zu bewertenden Verhaltensweisen.

3. Gibt es typische Mobbinghandlungen?

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit können folgende typische Beispiele genannt werden:

- ständige unberechtigte Kritik an der Arbeit
- Einschränkung der Möglichkeiten, sich zu äußern
- Kontaktverweigerung (soziale und/oder räumliche Isolation), man "wird wie Luft" behandelt
- ständige Beleidigungen, Verleumdungen, üble Nachreden (Verbreitung von Gerüchten), Lächerlichmachen (Abqualifizierung durch Vorgesetzte vor Kollegen)
- ständige sexuelle Annäherungen und/oder verbale sexuelle Angebote
- Art und Inhalt der Zuweisung von Arbeiten (es wird immer die schlechteste Arbeit zugewiesen, sinnlose Arbeiten werden zugewiesen, nur Problemfälle werden zugewiesen, Zuweisung gesundheitsschädlicher Arbeiten)
- Androhung oder gar Ausführung körperlicher Gewalt/körperlicher Misshandlung

4. Ist Mobbing arbeitsrechtlich verboten?

Ja. Mobbing ist als Eingriff in das durch Artikel 1 und 2 Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre und die Gesundheit anzusehen. Welche rechtlichen Folgerungen sich hieraus ergeben, hängt von der Art und dem Inhalt des geltend gemachten Rechts oder der Verpflichtung ab. Es können sich hieraus Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretung sowie Ansprüche der Arbeitnehmer ergeben.

5. Welche Rechtspflichten haben Arbeitgeber?

Dem Arbeitgeber obliegt der Schutz des Persönlichkeitsrechts und der sonstigen Rechtspositionen wie Gesundheit und Ehre des Arbeitnehmers. In jedem Schuldverhältnis, wie insbesondere dem Arbeitsverhältnis, besteht die Pflicht zur Rücksicht gegenüber den Rechten, Rechtsgütern und Interessen des Vertragspartners (§ 241 Abs. 2 BGB).

Das Betriebsverfassungsrecht (§ 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG) bestimmt ausdrücklich, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat die freie Entfaltung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben.

Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, z. B. durch eine entsprechende Organisation der Betriebs- und/oder Arbeitsstrukturen dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer nicht gemobbt werden. Nicht nur ist es ihm selbst untersagt, seine Beschäftigten zu mobben. Erlangt er Kenntnis von Mobbing eines Beschäftigten durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen, so muss er hiergegen vorgehen und Abhilfe schaffen. Diese Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich für den Bereich des Gesundheitsschutzes auch aus den besonderen Vorschriften der §§ 617 bis 619 BGB. Des Weiteren enthält das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) den Auftrag, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umfassend zu fördern. Auf der Grundlage der §§ 3, 4 und 5 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Er muss die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb unter Arbeitsschutzgesichtspunkten beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen treffen. Letztere sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.

6. Gibt es spezielle Vorschriften für besondere, insbesondere Frauen betreffende Mobbingformen?

Ja. Besteht das Mobbing in ständiger sexueller Belästigung, enthält das Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz - BeschSchG) entsprechende Sondervorschriften. Des Weiteren gibt es das gesetzliche Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts (§ 611 a Bürgerliches Gesetzbuch - BGB), wenn das Mobbingverhalten darin besteht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des Geschlechts bei Maßnahmen des Arbeitgebers ständig benachteiligt werden.

7. Gibt es weitere Vorschriften zum Schutz besonderer Personengruppen vor Benachteiligung?

Ja. Besonders hervorzuheben ist das Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen (§ 81 Abs. 2 Sozialgesetzbuch - SGB - VII). Danach darf ein schwerbehinderter Beschäftigter bei Vereinbarungen oder Maßnahmen nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Hinzukommt, dass die EU-Richtlinie 2000/78/EG (Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf [Abl. L 303/16]), die bis zum 2. Dezember 2003 in nationales Recht umzusetzen ist, ausdrücklich die Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf untersagt. Des Weiteren dient die EU-Richtlinie 2000/43/EG (Richtlinie des Rates 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, [Abl. L 180/22]), die bis zum 19. Juli 2003 in nationales Recht umzusetzen ist, der Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der Herkunft. Auch die Umsetzung dieser Richtlinien kann einen Beitrag zur Verhinderung von Mobbing gegenüber besonderen Personengruppen leisten.

9. Wie können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Mobbing zur Wehr setzen?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können den mobbenden Arbeitskollegen/Vorgesetzten oder Arbeitgeber gezielt ansprechen.

Es empfiehlt sich für das Mobbing-Opfer, den Arbeitgeber frühzeitig zu informieren, da dies teilweise Voraussetzung für die Geltendmachung der nachfolgend dargestellten Ansprüche ist. Möglicherweise gibt es betriebliche Interventionsstrategien - beispielsweise aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung -, die nutzbar gemacht werden können.

Außerbetrieblich könnte eine Mediation stattfinden, die durch die Gewerbeaufsicht initiiert werden könnte.

Darüber hinaus haben Beschäftigte eine Reihe von rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zu wehren. Das sind im Einzelnen:

- das Beschwerderecht
- Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche(vgl.
- das Leistungsverweigerungsrecht
- die außerordentliche Eigenkündigung - der Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Des Weiteren haben sie die Möglichkeit, Schadensersatzansprüche geltend zu machen.

10. In welcher Form und bei wem können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschweren?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht in Betrieben des privaten Rechts zunächst die Möglichkeit offen, sich bei der im Betrieb zuständigen Stelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber oder von anderen Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen (§ 84 BetrVG). Dieses Recht besteht unabhängig von der Existenz eines Betriebsrates. Zuständig ist im Zweifel der unmittelbare Vorgesetzte. Bleibt die Beschwerde erfolglos, können sie sich an den Arbeitgeber wenden. Formen und Fristen für die Beschwerde gibt es nicht. Sie können ein Mitglied des Betriebsrats als Person ihres Vertrauens hinzuziehen (§ 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).

Besteht ein Betriebsrat, so haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch die Möglichkeit, diesen einzuschalten. Der Betriebsrat ist verpflichtet, die Beschwerde entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken (§ 85 Abs. 1 BetrVG). Erkennt der Arbeitgeber die Beschwerde an oder geschieht dies auf Betreiben des Betriebsrats, so erwerben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hierdurch einen durchsetzbaren, vor dem Arbeitsgericht einklagbaren Anspruch auf Abhilfe. Dort wo Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte bestehen, können auch diese eingeschaltet werden.

In Betrieben des öffentlichen Dienstes ergibt sich das Beschwerderecht gegenüber dem Personalrat aus dem Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG) bzw. den entsprechenden Bestimmungen der Landespersonalvertretungsgesetze.

Für den Bereich der sexuellen Belästigung, der sich mit dem des Mobbings überschneiden kann, ist das Beschwerderecht ebenfalls gesetzlich geregelt (§ 3 BeschSchG).

Soweit ein schwerbehinderter Arbeitnehmer betroffen ist und eine Schwerbehindertenvertretung (§ 95 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) besteht, kann auch diese eingeschaltet werden.

11. Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von dem mobbenden Kollegen/Vorgesetzten oder Arbeitgeber die Unterlassung des Mobbings verlangen?

Ja. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht gegen den mobbenden Kollegen/Vorgesetzten oder Arbeitgeber ein Unterlassungsanspruch (§ 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB analog, § 823 BGB) zu. Durch diesen Anspruch werden das allgemeine Persönlichkeitsrecht und alle absoluten Rechtsgüter, insbesondere Leben und Gesundheit, gegen Angriffe

Arbeitgeberhaftung - Organisationsverschulden

geschützt. Dieser Anspruch erfordert zu seiner gerichtlichen Durchsetzung, dass eine Wiederholungsgefahr besteht. Diese wird bei systematischem, also dauerhaftem Mobbing regelmäßig vorliegen.

12. Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Beseitigung von Mobbingfolgen verlangen?

Ja. Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer können von dem mobbenden Kollegen/Vorgesetzten oder Arbeitgeber auch die Beseitigung bereits eingetretener Verletzungen verlangen. Hierbei handelt es sich insbesondere um den Widerruf ehrverletzender Äußerungen. In Betracht kommt beispielsweise auch der Anspruch auf Entfernung einer erteilten Abmahnung aus den Akten, wenn der Arbeitgeber darin nicht nur objektive Leistungsmängel bezeichnet, sondern die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auch noch beleidigt, überzogen abwertet oder verleumdet.

13. Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber nicht gegen das Mobbing vorgeht, die Arbeitsleistung einstellen, ohne den Anspruch auf das Arbeitsentgelt zu verlieren?

Ja. In den Mobbingfällen kann den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach den allgemeinen Bestimmungen ein Leistungsverweigerungsrecht an der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung zustehen (§§ 273 Abs. 1, 615 BGB). Voraussetzung ist jedoch, dass sie den Arbeitgeber auf die Vertragsverletzung hingewiesen und ihm eine angemessene Frist zur Abhilfe eingeräumt haben.

Besteht das Mobbing in einer sexuellen Belästigung, so kann der oder die betroffene Beschäftigte die Arbeitsleistung kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung (§ 4 Abs. 2 BeschSchG) unter Fortzahlung seiner Vergütung einstellen, wenn der Arbeitgeber oder Vorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung unternimmt.

Im Einzelfall kann sich auch ein gesetzliches Beschäftigungsverbot ergeben, wenn beispielsweise Leben und Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin oder des Kindes durch Mobbing gefährdet werden (§ 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz - MuSchG). Die Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung folgt dann aus § 11 MuSchG.

14. Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außerordentlich kündigen oder das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beenden?

In besonders schweren Fällen steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch das Recht zu, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen. Die außerordentliche Kündigung erfordert jedoch regelmäßig, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zuvor - wie bei der Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts - erfolglos von dem Arbeitgeber die Unterbindung des Mobbings verlangt hat. Außerdem haben sie die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag zu beenden.

Auch wenn die Bundesanstalt für Arbeit Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als wichtigen Grund für die unverschuldete Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ansieht, riskieren die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass für drei Monate kein Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe gezahlt wird (sog. Sperrfrist, § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III), wenn sie nicht zuvor den Arbeitgeber darauf hingewiesen haben, dass sie von Mobbing betroffen sind und ihm eine angemessene Frist gesetzt haben, das Mobbing zu unterbinden. Nimmt die Arbeitsverwaltung eine Sperrfrist an, so können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hiergegen Widerspruch einlegen und gegebenenfalls Klage vor dem Sozialgericht erheben.

15. Ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber zulässig, wenn die Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer aufgrund von Mobbing erkrankt ist?

Die krankheitsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur nach den strengen Voraussetzungen der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zulässig. Bei Mobbing muss darüber hinaus in der erforderlichen Abwägung der Umstände des Einzelfalles zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, dass die Krankheitsursache in der betrieblichen Sphäre lag.

16. Welche Schadenersatzansprüche bestehen gegen den mobbenden Arbeitskollegen/Vorgesetzten?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können gegen den Mobbingtäter einen Anspruch auf Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung (§ 823 ff BGB) geltend machen, wenn dieser schuldhaft gehandelt hat. Als konkrete Schadenspositionen kommen beispielsweise Arztkosten, Kosten für die Bewerbung bei einem neuen Arbeitgeber in Betracht.

Der Mobbingtäter ist im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch zum Ersatz des durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstandenen Schadens verpflichtet (§ 824 BGB), sofern er schuldhaft gehandelt hat. Zu ersetzen ist der Verdienstausfall. Die Haftung ist der Höhe nach regelmäßig auf den Verdienst, der bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist angefallen wäre, beschränkt.

Ebenfalls kann ein Schmerzensgeldanspruch bestehen (§ 253 Abs. 2 BGB i. d. F. ab 01.08.2002).

17. Kann der Schadensersatzanspruch gegen mobbenden Vorgesetzten/ Kollegen ausgeschlossen sein?

Grundsätzlich nein. Die Haftung der Arbeitskollegen aufgrund betrieblicher Tätigkeit kann nach § 105 Sozialgesetzbuch -SGB- VII ausgeschlossen sein. Dies gilt jedoch nur bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, jedoch nicht für Mobbingfälle. Als Arbeitsunfall kann Mobbing in aller Regel nicht gelten, da es sich bei Mobbing nicht um ein plötzliches Ereignis, sondern um einen längere Zeit andauernden Prozess handelt. Mobbing ist bisher auch nicht als Berufskrankheit anerkannt. Im Übrigen gilt der Haftungsausschluss nach § 105 SGB VII bei Vorsatz nicht.

18. Welche Schadensersatzansprüche bestehen gegen den Arbeitgeber? Haftet der Arbeitgeber für Mobbing durch seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Der mobbende Arbeitgeber haftet unter denselben Voraussetzungen wie der mobbende Kollege/Vorgesetzte (siehe unter 16.). Darüber hinaus stellt Mobbing durch den Arbeitgeber eine Vertragspflichtverletzung dar (§ 280 Abs. 1 BGB).

Auch wenn Mobbing unter Kollegen erfolgt - der Arbeitgeber also nicht selbst beteiligt ist - und der Arbeitgeber trotz Kenntnis des Mobbing keine Abhilfe schafft oder seine Betriebs- und Arbeitsstrukturen nicht so organisiert, dass Mobbing möglichst vermieden wird (sog. Organisationsverschulden), kann der gemobbte Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Schadensersatz verlangen. In diesen Fällen verletzt er seine Schutzpflicht gegenüber dem Arbeitnehmer und haftet ebenfalls wegen Vertragspflichtverletzung (§ 280 Abs. 1 BGB).

Darüber hinaus können Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen, wenn die von ihm zur Erfüllung seiner Aufgaben eingesetzten Führungskräfte die ihnen unterstellten Mitarbeiter mobben und er sich dieses Fehlverhalten zurechnen lassen muss (§§ 278, 831 BGB).

19. Kann der Schadensersatzanspruch gegen Arbeitgeber ausgeschlossen sein?

Nein. Auch hier gilt der Haftungsausschluss nur für nicht vorsätzlich herbeigeführte Arbeitsunfälle und anerkannte Berufskrankheiten

20. Kann es für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer Probleme bei der Durchsetzung seiner Ansprüche geben?

Ja. Wer sich gegen Mobbing zur Wehr setzen und deshalb Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche geltend machen will, muss als Anspruchsteller beweisen, dass er gemobbt wird bzw. worden ist. Insbesondere der Zeugenbeweis wird oft nur schwierig zu führen sein. Ob und inwieweit Beweiserleichterungen oder gar eine Beweislastumkehr zugunsten des Arbeitnehmers gelten, muss der Rechtsprechung vorbehalten bleiben, die auch bislang in Fällen der konkreten Beweisnot angemessene Lösungen gefunden hat. In der Rechtsprechung werden jedoch schon jetzt Beweiserleichterungen zugunsten des Arbeitnehmers angenommen, wenn ausreichende Indiztatsachen vorliegen. Auch sind die Gerichte gehalten, von der Möglichkeit der Anhörung der betroffenen Partei (§ 141 Abs. 1 Zivilprozessordnung - ZPO) oder der Parteivernehmung (§ 448 ZPO) Gebrauch zu machen. Dies gebietet auch der Grundsatz des fairen Verfahrens und der "Waffengleichheit" (Art. 6 Abs. 1 Europäische Menschenrechtskonvention - EMRK).

21. Welche Folgen hat es für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer, wenn die Beschwerde objektiv unrichtig ist? Bestehen Schadensersatzansprüche des Beschuldigten Arbeitnehmer?

Der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer dürfen durch die Erhebung der Beschwerde keine Nachteile entstehen. Es gilt ein gesetzliches Benachteiligungsverbot (§ 84 Abs. 3 BetrVG; § 4 Abs. 3 BeschSchG; § 612 a BGB). Dieses gilt auch dann, wenn die Beschwerde objektiv nicht begründet war. Es genügt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich in ihren Rechten - subjektiv - beeinträchtigt fühlen, es sei denn sie handeln missbräuchlich. Maßnahmen wie Abmahnungen, Versetzungen oder Kündigungen, die hiergegen verstoßen, sind unwirksam (§ 134 BGB).

Grundsätzlich hat es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine objektiv unrichtige Beschwerde erheben, daher keine negativen rechtlichen Folgen.

Nach der Rechtsprechung besteht nur bei bewusst wahrheitswidrigen Behauptungen ein Schadensersatzanspruch des beschuldigten Arbeitnehmers.

22. Wo müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Rechte gegen den mobbenden Kollegen/Vorgesetzten und Arbeitgeber gerichtlich geltend machen?

Die Gerichte für Arbeitssachen sind für diese Rechtsstreitigkeiten zuständig. Das gilt sowohl für Klagen gegen den Arbeitgeber (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG) als auch für Klagen gegen den mobbenden Kollegen/Vorgesetzten (§ 2 Abs. 1 Nr. 9 ArbGG).

23. Welche Präventionsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber?

- umfassende Informationen für Leitungspersonen, Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Ursachen und Auswirkungen von Mobbing
- die Schaffung von Organisationsstrukturen, die eine erfolgreiche Konfliktbewältigung begünstigen und ihr nicht im Wege stehen oder gar erst zu Konflikten führen (z.B. Entwicklung einer mitarbeitergerechten, angstfreien Führungskultur, Selbstorganisation, Personalentwicklung, partizipativer Führungsstil des Vorgesetzten, hierarchieübergreifende Kommunikation, regelmäßige Mitarbeitergespräche)
- Abschluss von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, aufgrund derer innerbetrieblich ein Klima erzeugt wird, das deutlich macht, dass derjenige, der "mobbt", mit Sanktionen zu rechnen hat.

24. Haben Betriebsrat oder Personalrat auch ohne Beschwerde tätig zu werden?

Der Betriebsrat hat - ebenso wie der Arbeitgeber - auch ohne ausdrückliche Beschwerde eines Arbeitnehmers die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen (§ 75 Abs. 2 BetrVG). Entsprechendes gilt für die Personalräte (§ 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bzw. der entsprechenden Bestimmungen der Landespersonalvertretungsgesetze). In den begründeten Fällen hat die Arbeitnehmerversammlung von dem Arbeitgeber Abhilfe zu verlangen. Die in schwerwiegenden Fällen in Betracht kommende Kündigung des mobbenden Arbeitskollegen/Vorgesetzten kann der Betriebsrat gegebenenfalls zwangsweise durchsetzen (§ 104 BetrVG: Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer). Ist der Arbeitgeber der Mobbingtäter, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dass dem Arbeitgeber aufgegeben wird, derartige Handlungen zu unterlassen. In diesem Fall droht dem Arbeitgeber bei Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zu 10.000,- Euro.

25. Stehen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sozialrechtliche Ansprüche zu?

Regelmäßig bestehen keine Ansprüche auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung (§§ 26 ff SGB VII), weil die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls nicht vorliegen. Mobbing ist auch nicht als Berufskrankheit anerkannt. Ansprüche nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) bestehen nur bei tätlichen Angriffen (§ 1 Abs. 1 OEG). Bei rein psychischen und/oder psychosomatischen Schäden handelt es sich nach der Rechtsprechung nicht um einen solchen tätlichen Angriff.

26. Macht sich der Mobbingtäter auch strafbar?

In der Regel Ja. Die als Mobbing bezeichneten Verhaltensweisen werden grundsätzlich vom geltenden Strafrecht erfasst. Es kann beispielsweise der Straftatbestand der Körperverletzung (§ 223 Strafgesetzbuch - StGB), der Beleidigung (§ 185 StGB), der üblen Nachrede (§ 186 StGB) oder Verleumdung (§ 187 StGB) ebenso vorliegen wie eine Nötigung (§ 240 StGB).

27. Besteht gesetzgeberischer Handlungsbedarf für ein spezielles Mobbing-Schutzgesetz?

Nein. Auch wenn in anderen europäischen Staaten wie Frankreich und Schweden dieser Weg gewählt wurde, gewährleisten die dargestellten rechtlichen Möglichkeiten einen ausreichenden Schutz bzw. ausreichende Handlungsmöglichkeiten.

Quelle: BMA (2004)

Wir meinen: „Bei zunehmender Verschärfung der Situation am Arbeitsmarkt und bei immer subtileren Methoden des Mobbing/Bossing besteht die Notwendigkeit der Anpassung gesetzlicher Vorschriften (z.B. Beweislastumkehr).“

Anti-MoBB e.V.

Was versteht man unter der "Beschäftigungspflicht" des Arbeitgebers?

→ Begriffe s. unter Ratgeber Recht

Es verstößt gegen das Persönlichkeitsrecht, wenn ein Arbeitnehmer trotz bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht beschäftigt wird. Nur wenn betriebliche Interessen es gebieten (z.B. beim Verdacht des Verrats von Betriebsgeheimnissen), kann der Arbeitgeber die Beschäftigung des Arbeitnehmers verweigern.

Persönlichkeitsrecht ist als Grundrecht verfassungsrechtlich geschützt. Es beinhaltet das Recht eines jeden Menschen auf Achtung seiner Persönlichkeit und Würde. Vgl. Art. 2 Grundgesetz.

Welche Verpflichtungen ergeben sich aus der **Fürsorgepflicht** für den Arbeitgeber?

Aus der **Fürsorgepflicht** ergeben sich für den Arbeitgeber insbesondere folgende Einzelpflichten:

- Schutz des Lebens und der Gesundheit des Arbeitnehmers;
- Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers;
- Schutz des Arbeitnehmers vor sexueller Belästigung;
- Schutz der vom Arbeitnehmer eingebrachten Sachen;
- Aufklärungs-, Beratungs- und Unterrichtungspflichten.

Welche Verpflichtungen ergeben sich für den Arbeitgeber aus seiner Pflicht, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen?

Der Arbeitgeber hat

- den Arbeitnehmer vor sexuellen Belästigungen zu schützen,
- seine **Privatsphäre** zu wahren,
- seine persönlichen Daten zu schützen,
- nur eine eingeschränkte Überwachungsmöglichkeit, und
- eine **Beschäftigungspflicht**.

Welche Rechtspflichten haben Arbeitgeber?

Dem Arbeitgeber obliegt der Schutz des Persönlichkeitsrechts und der sonstigen Rechtspositionen wie Gesundheit und Ehre des Arbeitnehmers. In jedem Schuldverhältnis, wie insbesondere dem Arbeitsverhältnis, besteht die Pflicht zur Rücksicht gegenüber den Rechten, Rechtsgütern und Interessen des Vertragspartners (§ 241 Abs. 2 BGB).

Das Betriebsverfassungsrecht (§ 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG) bestimmt ausdrücklich, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat die freie Entfaltung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben.

Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, z. B. durch eine entsprechende Organisation der Betriebs- und/oder Arbeitsstrukturen dafür zu sorgen, dass seine Arbeitnehmer nicht gemobbt werden. Nicht nur ist es ihm selbst untersagt, seine Beschäftigten zu mobben. Erlangt er Kenntnis von Mobbing eines Beschäftigten durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen, so muss er hiergegen vorgehen und Abhilfe schaffen.

Diese Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich für den Bereich des Gesundheitsschutzes auch aus den besonderen Vorschriften der §§ 617 bis 619 BGB. Des Weiteren enthält das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) den Auftrag, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umfassend zu fördern. Auf der Grundlage der §§ 3, 4 und 5 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Er muss die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb unter Arbeitsschutzgesichtspunkten beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen treffen. Letztere sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.