



Merkblatt: Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz

Unter **Mobbing** am Arbeitsplatz wird das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte 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 sind noch nicht als Mobbing anzusehen.

Allgemeine Kriterien lassen sich nicht aufstellen. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalles, die in einer Gesamtschau zu würdigen sind. Mobbing ist arbeitsrechtlich **verboten**. Es ist als Eingriff in das durch Artikel 1 und 2 Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre und die Gesundheit anzusehen. In der Regel sind die als Mobbing bezeichneten Verhaltensweisen auch **strafbar**.

Dem **Arbeitgeber** obliegt der Schutz des Persönlichkeitsrechts und der sonstigen Rechtspositionen wie Gesundheit und Ehre des Arbeitnehmers. Er ist danach verpflichtet, seine Betriebs- und/oder Arbeitsstrukturen so zu organisieren, dass seine Arbeitnehmer nicht gemobbt werden. Es ist ihm selbst untersagt, seine Beschäftigten zu mobben. Erlangt er Kenntnis von Mobbing eines Beschäftigten durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen, so muss er die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen treffen, um Abhilfe zu schaffen. Die im Einzelfall gebotenen rechtlichen Maßnahmen können sein: Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung des Mobbingtäters.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben neben der tatsächlichen Möglichkeit, den mobbenden Kollegen/Vorgesetzten oder Arbeitgeber anzusprechen, eine Reihe von rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zu **wehren**:

- Ihnen steht das Recht zu, sich bei dem Arbeitgeber, dem ggf. bestehenden Betriebs- bzw. Personalrat und/oder der/dem Gleichstellungsbeauftragten zu **beschweren**. Behinderte Menschen können sich auch an die Schwerbehindertenvertretung wenden.
- Sie können von dem mobbenden Kollegen/Vorgesetzten oder Arbeitgeber die **Unterlassung** des Mobblings sowie die Beseitigung bereits eingetretener Mobbingfolgen wie beispielsweise den Widerruf ehrenverletzender Äußerungen oder die Entfernung von Abmahnungen aus den Akten, die in der Form beleidigend sind, verlangen.

- Wenn der Arbeitgeber nicht gegen Mobbing vorgeht, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die **Arbeitsleistung einstellen**, ohne den Anspruch auf das Arbeitsentgelt zu verlieren. Voraussetzung ist jedoch, dass sie den Arbeitgeber auf die Vertragsverletzung hingewiesen und ihm eine angemessene Frist zur Abhilfe eingeräumt haben.
- Bei Gefährdung von Leben und Gesundheit einer schwangeren Arbeitnehmerin oder ihres Kindes kann ein gesetzliches **Beschäftigungsverbot** bestehen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können den mobbenden Arbeitskollegen/Vorgesetzten auf **Schadensersatz** in Anspruch nehmen. Schadenspositionen können zum Beispiel sein: Arztkosten, Bewerbungskosten und Verdienstausschluss wegen Verlustes des Arbeitsplatzes. Ebenfalls kann ein Schmerzensgeldanspruch bestehen.
- Der Arbeitgeber **haftet** dem Arbeitnehmer nicht nur für eigenes Mobbing, sondern auch für Mobbing seiner Mitarbeiter, wenn er dieses kennt und nicht durch im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen unterbindet oder seine Betriebs- und Arbeitsstrukturen nicht so organisiert, dass Mobbing möglichst vermieden wird.
- In besonders schweren Fällen steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch das Recht zu, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu **kündigen**, wenn sie den Arbeitgeber zuvor erfolglos aufgefordert haben, das Mobbing zu unterbinden.

Klagen gegen den mobbenden Kollegen/Vorgesetzten oder Arbeitgeber sind vor dem Arbeitsgericht zu erheben. Im Einzelfall kann der **Nachweis** des Mobbings schwierig sein. In der Rechtsprechung werden jedoch Beweiserleichterungen angenommen, wenn ausreichende Indiztatsachen vorliegen.

Neben den bereits genannten rechtlichen Möglichkeiten kann sich ein Arbeitnehmer nunmehr auch auf das am 18.08.2006 in-Kraft-getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berufen, wenn er aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt worden ist. Das Gesetz greift in Mobbingfällen jedoch nur, wenn eine **Benachteiligung** aus den aufgeführten Diskriminierungsmerkmalen erfolgt ist.

Als solche verbotenen Benachteiligungen werden vom AGG auch **Belästigungen** angesehen, die mit einem der genannten Diskriminierungsmerkmale zusammenstehen. Während es für Mobbing keine gesetzliche Begriffsbestimmung gibt, wird in dem neuen AGG eine Belästigung eindeutig definiert. Hiernach ist eine Belästigung eine Benachteiligung, die durch unerwünschte Verhaltensweisen dazu führt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, abwertende Äußerungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Es handelt sich hier jedoch nicht um eine abschließende Aufzählung. Vielmehr soll durch diese Aufzählung deutlich gemacht werden, dass Eingriffe von erheblicher Art sein müssen. Nicht jede sozial inkompetente Unfreundlichkeit, Unhöflichkeit, verächtliche Bemerkung oder ein nur raues Umgangsklima am Arbeitsplatz reichen aus, um eine Belästigung im Sinne des AGG zu bejahen.

Eine verbotene Benachteiligung im Sinne des AGG kann auch in einer **sexuellen Belästigung** einer oder eines Beschäftigten bei der beruflichen Tätigkeit liegen. Dies ist nach dem AGG der Fall, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Als unerwünscht sexuell bestimmtes Verhalten nennt das AGG exemplarisch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen oder Bemerkungen sexuellen Inhalts (auch per SMS) sowie auch das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Soweit Mobbing eine Benachteiligung darstellt, bestimmt das AGG erforderliche Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen. Auch wenn andere Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen **Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung** zu ergreifen. Dabei könnten beispielsweise Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung in Betracht gezogen werden. Das Gleiche gilt bei Benachteiligungen von Beschäftigten durch Dritte bei der beruflichen Tätigkeit. Auch hier hat der Arbeitgeber, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu treffen.

Darüber hinaus regelt das AGG auch die wesentlichen Rechte von benachteiligten Beschäftigten. So steht den Betroffenen ein **Beschwerderecht** zu. Dieses Beschwerderecht sieht vor, sich wegen einer eingetretenen Benachteiligung bei den zuständigen Stellen des Betriebs wie z.B. dem Vorgesetzten, der Gleichstellungsbeauftragten, einer betrieblichen Beschwerdestelle oder aber auch bei der Arbeitnehmervertretung zu beschweren. Ebenso kann der betroffene Beschäftigte, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz ergreift, seine Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einstellen, soweit dies zu seinem Schutz erforderlich ist (**Leistungsverweigerungsrecht**).

Kernstück des AGG sind die Regelungen zu Entschädigung und Schadensersatz, die die Vorgaben der EU-Richtlinie mit dem deutschen Schadensersatzrecht verknüpfen. Das AGG regelt neben dem Ersatz von materiellen Schäden (wie z.B. Arztkosten, Bewerbungskosten) auch den Anspruch auf eine angemessene Entschädigung. Das AGG stellt klar, dass der benachteiligte Beschäftigte daneben auch die sich aus sonstigen allgemeinen Rechtsvorschriften ergebenden Rechte hat, wie z.B. den Anspruch auf Unterlassung einer Benachteiligung.

Bei der Durchsetzung seiner Rechte trägt allerdings in einem Rechtsstreit derjenige, der sich auf eine Benachteiligung im Sinne des AGG beruft, die **Beweislast**. Hat jedoch der Betroffene Indizien bewiesen, die den Schluss auf eine Benachteiligung wegen eines geschützten Diskriminierungsmerkmals zulassen, kehrt sich die Beweislast um, d.h. der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war.

Weiter soll das so genannte **Maßregelungsverbot** verhindern, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer bestrafen, wenn diese die Ihnen zur Verfügung stehenden Rechte des AGG in Anspruch nehmen.

Ein wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen fällt auch der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu. Sie hat ihren Sitz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Antidiskriminierungsstelle soll Anlaufstelle für alle Menschen sein, die sich wegen der im AGG genannten Gründe benachteiligt fühlen. Gesetzliche Aufgaben dieser Stelle sind neben Information, Beratung und auf Wunsch Unterstützung von Betroffenen bei einer gütlichen Beilegung auch die Schaffung von Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen.

Betriebs- oder Personalräte haben auch ohne ausdrückliche Beschwerde darüber zu wachen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gemobbt werden und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. In schwerwiegenden Fällen kann die Arbeitnehmervertretung von dem Arbeitgeber die Kündigung des mobbenden Kollegen/Vorgesetzten verlangen.

Präventionsmöglichkeiten bestehen für den Arbeitgeber in der umfassenden Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dem Aufbau von Organisationsstrukturen zur Konfliktvermeidung und/oder -bewältigung.

Informationen, Handlungsstrategien und Schulungsmaterialien zum Thema "Mobbing am Arbeitsplatz" hält die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, Anschrift: Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund, Internet: <http://www.baua.de>) bereit.

Das Bürger- und Service-Center der Landesregierung Nordrhein-Westfalens - C@ll NRW – bietet Mobbing-Opfern direkte Hilfe an: telefonischer Sofortkontakt: 01803 100 113, Internet: http://www.callnrw.de/mobbingline_nrw.php.

Weiterführende Informationen

- Klima e.V. - Mobbing Abwehr (<http://www.klimaev.de>)
- Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten e.V. (<http://www.gesuenderarbeiten.de>)
- mobbing.net: Verein für Arbeitsschutz und Gesundheit durch systemische Mobbingberatung und Mediation e.V. (<http://www.mobbing.net>)