

## **Mobbing – was muss der Arbeitgeber unternehmen?**

Der Ausdruck „Mobbing“ ist in der deutschen Justiz ein relativ neuer. Er umschreibt ein systematisches Schikanieren, Anfeinden und Diskriminieren am Arbeitsplatz, wobei die Handlungen einen Zusammenhang, einen „roten Faden“ aufweisen müssen. Dabei kann das sowohl von Mitarbeitern (mobbing), Vorgesetzten (bossing) oder Untergeordneten (staffing) geschehen.

Wenn daher ein Mitarbeiter entweder über den Betriebsrat oder persönlich vorträgt, von einem oder mehreren Kollegen gemobbt zu werden, ist es auch für den Arbeitgeber an der Zeit, zu handeln.

Die falscheste aller Lösungen wäre es, den Arbeitnehmer nicht ernst zu nehmen oder auf unbestimmte Zeit zu vertrösten.

Der Arbeitgeber hat für seine Arbeitnehmer eine sogenannte „Fürsorgepflicht“. Das bedeutet, dass er auch dafür verantwortlich ist, dass der Arbeitnehmer vor Diskriminierungen bewahrt wird. Zunächst ist daher seitens des Arbeitgebers festzustellen, ob in der Tat ein Fall von Mobbing vorliegt, oder ob es nur um punktuelle Unstimmigkeiten zwischen den Mitarbeitern geht. Hierbei sind unter anderem folgende Punkte zu klären:

- Sind die Vorfälle glaubhaft vorgetragen?
- Ziehen sich die Vorfälle über einen längeren Zeitraum hin oder ereigneten sie sich in einer sehr kurzen Zeitspanne?
- Sind die Beteiligten stets die gleichen oder werden immer neue „Täter“ angeführt?
- Können die Vorfälle belegt werden (hierzu unten mehr)?
- Haben die Vorfälle zu körperlichen Auswirkungen beim Arbeitnehmer geführt (Depression, Schlaflosigkeit, ...)?
- Sind die Vorfälle von der Schwere her ausreichend oder an der individuellen Arbeitsstelle üblich?

Letzterer Punkt ist nicht unerheblich. Umgangston/Umgangsweisen mit und unter den Mitarbeitern (und das soll in keiner Weise wertend gemeint sein) beispielsweise im Straßenbau sind erheblich unterschiedlich zur Vorstandsetage einer Aktiengesellschaft, was bedeutet, dass ein Mobbingvorwurf an der einen Stelle berechtigt sein kann, an der anderen aber nicht.

Was die Glaubhaftigkeit und den Nachweis der Vorfälle anbelangt, sollte nachgeforscht werden, ob der Mitarbeiter Ort und Zeit der Vorfälle belegen und idealerweise auch Zeugen benennen kann. Sollte dies der Fall sein, so rate ich regelmäßig davon ab, die Zeugen sofort zu den Vorfällen zu befragen. Als aussichtsreicher hat sich erwiesen, den/die Mitarbeiter zu befragen, welche als Täter genannt sind. In vielen Fällen hat sich gezeigt, dass ein nüchternes Gespräch bereits viel bewirken kann. Zum Nachweis dieses Gespräches ist anzuraten, eine weitere Person hinzuzuziehen.

Stellt sich heraus, dass die Vorwürfe (zumindest großen Teils) berechtigt sind, ist der Schutz des Opfers gegenüber anderen Interessen in der Regel von Vorrang. Die Täter sind mindestens zu verwarren, besser noch abzumahnern und können im Wiederholungsfall gekündigt werden. Sollten schwerwiegende Fälle vorliegen, kann auch eine außerordentliche Kündigung des Täters erfolgen, jedoch ist zu empfehlen, sicherheitshalber in das Kündigungsschreiben eine „hilfsweise ordentliche Kündigung“ einzufügen.

Es sollte dokumentiert werden, dass der Arbeitgeber sich jedenfalls mit diesen Gedanken auseinandergesetzt hat. Sollte der Arbeitgeber dem Täter wegen Mobbing gekündigt haben, ist er jedoch auch beweispflichtig, dass Mobbing tatsächlich vorgelegen hat.

Sollten die Vorwürfe jedoch nicht ausreichend bestimmt sein, beispielsweise keine Orts- und Zeitangaben enthalten, kann der Arbeitgeber nicht vom Arbeitnehmer gezwungen werden,

einen aussichtslosen Prozess gegen den vermeintlichen Täter zu führen. In solchen Fällen sollte – soweit möglich – eine Umsetzung im Büro vorgenommen werden.

Reagiert der Arbeitgeber nicht auf einen Mobbingvorwurf, so riskiert er nicht nur eine außerordentliche Kündigung des Mitarbeiters und negative Presseberichterstattung, sondern kann überdies zu Schadensersatzleistungen (z.B. den Lohn weiterzuzahlen bis zur gesetzlichen Kündigungsfrist) und Schmerzensgeldzahlungen verurteilt werden.

Der Arbeitgeber hat daher auch im Mobbingfall eine ungünstige Position. Liegt Mobbing vor und der Arbeitgeber reagiert nicht oder nicht ausreichend, riskiert er außerordentliche Kündigung und Schadensersatzansprüche, liegt kein ausreichend nachweisbares Mobbing vor und er kündigt den Mobber, verliert er einen kostspieligen Prozess.

Es ist daher entscheidend, dass der Arbeitgeber sich entweder in diesem Gebiet auskennt oder rechtzeitig die Unterstützung eines Rechtsanwaltes in Anspruch nimmt.