

14. Februar 2022

Wenn die Arbeit zur Qual wird - Mobbing am Arbeitsplatz

Arbeitnehmer, die von Mobbing betroffen sind, machen schwere Zeiten durch. Während das Phänomen so alt wie die Menschheit selbst ist, hat sich der Begriff „Mobbing“ Ende des 20. Jahrhunderts als Bezeichnung für das systematische sowie fortgesetzte Schikanieren einer Person durchgesetzt. Hierbei kann Mobbing in unterschiedlichen Varianten auftreten wie z.B. Nichtbeachtung, Beleidigung, Nötigung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Einschüchterung etc.

Nach Definition des Bundesarbeitsgerichts (BAG) liegt Mobbing vor, wenn die Mobbinghandlung in Form von Anfeindungen, Schikanen und Diskriminierungen regelmäßig, systematisch und über einen längeren Zeitraum stattfindet.

Demnach ist nicht jede Auseinandersetzung bzw. jeder Streit am Arbeitsplatz gleich als Mobbing zu qualifizieren. Trotzdem ist zu beobachten, dass Mobbing immer öfter Gegenstand arbeitsrechtlicher Verfahren ist.

Betroffenen stehen hierbei Ansprüche aus dem BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) und dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zu.

In Fällen von Mobbing ist zunächst die Aussprache mit einem Vorgesetzten oder dem Betriebsrat zu suchen.

Sollte hier ein Gespräch keinen Erfolg haben, ist der Arbeitgeber zu weiteren Maßnahmen verpflichtet. Denn den Arbeitgeber trifft eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern, welche aus § 241 BGB folgt. Demnach muss der Arbeitgeber einschreiten, wenn überwiegende Interessen des betroffenen Arbeitnehmers gefährdet sind. In diesem Zusammenhang ist besonders die Gesundheit des Arbeitnehmers oder sein Persönlichkeitsrecht zu erwähnen. Betroffene Arbeitnehmer haben hierbei einen Anspruch, dass der Arbeitgeber, wenn ihm dies zumutbar ist, durch Umstrukturierung, oder Versetzung dem Mobbing entgegenwirkt. Die Maßnahmenausübung liegt im Ermessensspielraum des Arbeitgebers, eine anwaltliche Erinnerung kann aber wahre

Wunder wirken und deren Umsetzung bzw. Inangriffnahme deutlich beschleunigen.

Dem Arbeitnehmer steht ebenso das Recht zu, seine Arbeitsleistung zurückzubehalten. Dies vor allem dann, wenn es zum Schutz des Arbeitnehmers notwendig ist. Aber Vorsicht: Das Zurückbehaltungsrecht in Anspruch zu nehmen ist risikoreich! Denn sollte ein späteres Verfahren ergeben, dass kein Mobbing vorgelegen hat, kann der Arbeitnehmer evtl. wegen unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit fristlos gekündigt werden.

Außerdem können den Leidtragenden von Mobbing Schadensersatzansprüche gegen ihren Arbeitgeber zustehen, wenn dieser nicht in zumutbarer Weise gegen diesen Missstand am Arbeitsplatz vorgeht.

Gegen den oder die „Mobgenden“ können Betroffene Unterlassungsansprüche durchsetzen. Sollten die Schikanen eine gewisse Grenze überschreiten und Beleidigungen, sexuelle Bemerkungen, oder körperliche Übergriffe stattfinden, ist die strafrechtliche Verfolgung mittels Strafanzeige oder Strafantrag dringend anzuraten!

Betroffene sollten ein „Mobbing-Tagebuch“ aus Beweis Zwecken führen, denn als schwierig erweist sich in der Praxis immer wieder den Nachweis des Mobbens über einen längeren Zeitraum zu erbringen.

Sind Sie betroffen? Dann zögern Sie nicht lange! Mobbing kann für viele Menschen eine Abwärtsspirale darstellen. Selten wird es mit der Zeit besser, sondern im Regelfall schlimmer. Kontaktieren Sie uns, wir helfen Ihnen eine Lösung zu finden!

[Benedikt Nilges](#)

Angestellter Rechtsanwalt

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)