

# Mobbing

Mobbing kann Ihre Gesundheit und Ihren Arbeitsplatz bedrohen. Zu viele Menschen erdulden und erleiden täglich die Angriffe von Kollegen auf ihre Person. Doch: Sie können sich zur Wehr setzen - und Sie sollten dies auch tun!

Lesen Sie bitte folgende Artikel, die ich für Sie zusammengestellt habe. Im Artikel über Arbeitsrecht finden Sie klare Handlungsanweisungen. Sprechen Sie mit Ihrem Anwalt und ggf. mit Ihrem Therapeuten/Ihrer Therapeutin.

Das Mobbing-Tagebuch dient als Beweismittel und als Erinnerungstütze.

In meiner Praxis gibt es auch immer wieder Angebote für Mobbing-Opfer. Diese Angebote finden Sie unter ***miniklinik***.

Auch Arbeitgeber können sich hier umfangreich informieren lassen.

# Artikel zum Thema Mobbing:

## Einleitung: Mobbing - ein gesamtgesellschaftliches Problem

### Wie finde ich heraus, dass ich gemobbt werde?

- Mobbing und Bossing – Definition
- Warum trifft Mobbing häufig die Starken?
- Liste der Mobbing-Handlungen nach Leymann
- Psychische Probleme durch Mobbing

### Wie wehre ich mich gegen Mobbing?

- Arbeitsrecht
- Ausnahmefall: Bossing
- Mobbing-Tagebuch
- Hilfsangebote gegen Mobbing

### Psychische Bewältigung

- Bewältigungsstrategien für Betroffene

### Was kann der Arbeitgeber tun?

- Prävention bei Mobbing – die Pflicht des Arbeitgebers

### Literatur und Links zu Mobbing

## Einleitung: Mobbing – ein gesamtgesellschaftliches Problem

Konflikte am Arbeitsplatz gibt es seitdem Menschen in organisierten Formen zusammenarbeiten. An der Schwelle vom Industrie- zum Dienstleistungszeitalter hat der Terror am Arbeitsplatz jedoch eine nie zuvor gekannte Qualität erreicht. Um die eigene Position im Unternehmen zu sichern, greifen immer mehr Beschäftigte zu illegitimen Mitteln und führen gleichsam Krieg gegen Kolleginnen und Kollegen. Seit den frühen 90er Jahren hat Terror am Arbeitsplatz einen Namen: *MOBBING*.

Mobbing ist zu einer volkswirtschaftlichen Gefahr von bedrohlicher Größe geworden, das in den westlichen Industriestaaten jährlich Verluste in zweistelliger Milliardenhöhe verursacht.

In Schweden, Norwegen, Finnland, England und Deutschland sind die Ursachen dieses Phänomens längst erforscht. Dabei geht es nicht nur um die wirtschaftliche Dimension der planmäßigen Mitarbeiter-Schikane, sondern auch um die Ursachen und gesellschaftliche Konsequenzen.

Vor allem in großen Unternehmen und staatlichen Einrichtungen, wie der Polizei, den Verwaltungen, aber auch in Institutionen wie etwa in Kirchen, in Krankenhäusern und Großunternehmen, sprechen Beschäftigte von der systematischen Vergiftung des Betriebsklimas durch Vorgesetzte und Kollegen. Die Fallstudien der Mobbing-Forscher lesen sich mitunter wie eine Enzyklopädie der Niedertracht. Es sind häufig die farblosen Büroexistenzen, die bei der zielstrebigem Zermürbung erschreckende Fantasie und Kreativität entwickeln.

Mobber greifen selten direkt an, sondern wählen meist den Hinterhalt. Ihre Opfer sind in der Regel Kollegen, die die Routine am Arbeitsplatz in Frage stellen und/oder durch besonderen Fleiß oder Ehrgeiz auffallen. Planmäßig werden Gerüchte im Kollegenkreis gestreut, beiläufig Beleidigungen fallen gelassen und die Arbeit der zunächst Ahnungslosen sabotiert. Mobbing wird dann zur vernichtenden Waffe. Das Komplott ist perfekt, sobald das Opfer isoliert ist. In einigen Fällen gehen Mobber noch weiter und entwickeln geradezu sadistische Energien bei der Zerstörung eines Kollegen. Auf perfide Art und Weise steigert dessen Erniedrigung ihr Selbstwertgefühl.

Parallel wachsen Selbstzweifel, der zunehmende Druck führt zu psychischen und körperlichen Erkrankungen. Gegen die Dynamik des Mobbings sind die Opfer fast wehrlos. Aus der lähmenden Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ertragen sie selbst entwürdigende Schikanen.

Experten schätzen, dass alleine in Deutschland zwischen 500.000 und 1,4 Millionen Beschäftigte unter monate-, wenn nicht jahrelangen Schikanen leiden. In Frankreich gehen Forscher davon aus, dass rund zwei Millionen Menschen von Mobbing betroffen sind - auch hier regiert die Angst.

Auslöser von Mobbing können Neuerungen am Arbeitsplatz sein, die gewohnte Abläufe verändern. Hinzu kommt die mangelnde Fähigkeit von Vorgesetzten und Beschäftigten, Konflikte zu lösen. Verschärft wird das Problem durch die Angst vor Arbeitslosigkeit. Psychologen und Arbeitsrechtler sehen Mobbing als Zeichen für ein schlechtes Klima in der Arbeitswelt.

(Quelle: arte 22.02.01)

# Wie finde ich heraus, dass ich gemobbt werde?

## Mobbing und Bossing - Definition

Mobbing ist eine sehr alte Form des Konflikts. Mobbing bedeutet nichts anderes als Anpöbeln, und doch unterscheidet es sich vom langläufigen Konflikt. Obwohl Mobbing und dessen negative Folgen für das Opfer, die bis hin zum Selbstmord reichen, ist die Definition noch immer unterschiedlich, sowie auch z.B. die Beurteilung der Gerichte. Mobbing ist ein Prozess konfliktbelasteter Kommunikation am Arbeitsplatz, der sowohl zwischen Kollegen als auch zwischen Vorgesetzten und den Untergebenen stattfindet. In ca. 50% der Mobbingfälle - so der Mobbingbericht der Bundesregierung - sind Vorgesetzte an Mobbing beteiligt.

Mobbing am Arbeitsplatz hat für die Betroffenen oft erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit: Bluthochdruck, Herzschmerzen, Magen- und Darmentzündungen, Geschwüre, Muskelverspannung, Körperfehlhaltung, Krankheiten, wie z.B. stressbedingte chronische und psychiatrische Erkrankungen. Mobbing ist psychische Aggression gegen eine Person. Diese dauert mindestens einige Monate an und kehrt regelmäßig wieder. In mehr oder weniger großen Abständen werden Sticheleien verabreicht, die eine noch so stabile Persönlichkeit zerstören kann. Es sind immer Angriffe mit System, die feindselig sind. Der Gemobbte wird sich bei den Vorgesetzten beschweren, was ihn, je nach Heftigkeit und Dauer in negativer Weise auffällig macht und zum Querulanten abstempeln kann.

Das Opfer ist in der Regel unterlegen und soll aus seinem Arbeitsverhältnis herausgedrängt werden, nach dem einfachen Muster „Person weg - Problem weg“.

## Bossing

Drangsalieren Chefs oder Vorgesetzte ihre Mitarbeiter, sprechen die Forscher von „Bossing“ - eine sehr deutsche Mobbing-Variante, Folge der strengen Hierarchien in den Unternehmen.

Die Ursache ist, dass Vorgesetzte oft Persönlichkeitsprobleme haben. Nach einer Studie sollen 70 Prozent der deutschen Führungskräfte neurotisch gestört sein. „Sie schikanieren ihre Untergebenen aus Mangel an Selbstbewusstsein. Sie fühlen sich von starken Mitarbeitern bedroht.“ Bossing-Opfer sind in der Regel keine Drückeberger oder Faulpelze, sie sind fleißig und kreativ. Führungskräfte und Kollegen fühlen sich dadurch bedroht. Auch Umstrukturierungen und ein mieses Betriebsklima führt zum Bossing. Die Opfer sind quasi die ausgewählten Sündenböcke und Blitzableiter für den Frust von Chefs und Kollegen. Nachfragen zu Arbeitsabläufen können ebenfalls zum Bossing führen.

Leider ist es auch der Öffentliche Dienst mit seiner hierarchischen Struktur, der es den Tätern immer wieder leicht macht, neue Opfer zu terrorisieren, da dort die Beschaffung von Gründen aus Sicht der Dienststellenleitung rechtlich abgesichert scheint. Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen MitarbeiterInnen werden gerne in Anspruch genommen, damit wird dann bezweckt, die nervliche und damit gesundheitliche Zermürbung des Opfers als Zweckerreichung einer Kündigung des Opfers (Druckkündigung) zu erreichen. Hinzu kommen dann auch noch Anweisungen, Schikanen, Unterstellungen und Demütigungen auf Zersetzung der Persönlichkeit des Opfers. Laut Thüringer Urteil verletzt dieser Psychoterror nicht nur die Menschenwürde, sondern berührt auch die Grenze zur strafbaren Körperverletzung.

Quelle::[www.echo-online.de](http://www.echo-online.de) vom 17.10.2003

## **Warum trifft Mobbing häufig die Starken?**

Unter Mobbing am Arbeitsplatz ist jede Verhaltensweise zu verstehen, die durch das bewusste Überschreiten von Grenzen in Benehmen, Handlungen, Gesten, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen die Persönlichkeit, die Würde oder die physische bzw. psychische Unversehrtheit einer Person beeinträchtigen, deren Anstellung gefährden oder das Arbeitsklima verschlechtern kann.

Entgegen landläufiger Meinung sind die Betroffenen keineswegs schwache, häufig kranke oder inkompetente Persönlichkeiten. Im Gegenteil: Gerade die Fähigkeiten, Repressalien zu widerstehen, gegen Autorität Widerstand zu leisten oder peinlich genau zu arbeiten und ein Immer-zur-Stelle-sein zeichnen die Opfer von Mobbing überproportional häufig aus.

Erst der Prozess des Quälens lässt diese Menschen auf eine Art und Weise reagieren, die im Nachhinein die Sicht des Aggressors bestätigen. Bricht die gequälte Person etwa in Tränen aus oder kommt es zu einem Ausbruch des Zorns, so kann der Täter zufrieden sagen: Na bitte, ich hab 's doch immer gewusst, dass der verrückt ist.... So wird der Persönlichkeit angelastet, was erst als Folge des Mobbings entsteht und der Gemobbte wird zu dem, was der Mobbende aus ihm machen will. Ein besonderer Hinweis: Mobbing beschränkt sich nicht auf den Arbeitsplatz. Auch im Privatleben sind solche zerstörerischen Strukturen zu finden.

## **Warum wird gemobbt?**

Gemobbt wird aus den verschiedensten Gründen: Frustration, Langeweile, Druck, Misgunst, Besitzstandswahrung, Intoleranz, Angst um den Arbeitsplatz u. ä. In der Regel stimmt in Betrieben, in denen gemobbt wird, grundsätzlich mit dem Betriebsklima etwas nicht. Mit den Mobbern zu reden ist meistens sinnlos, weil ihnen die Tragweite ihres Verhaltens nicht bewusst ist. Sie bewerten ihr Verhalten als fair; eine offene Auseinandersetzung ist ihnen zu riskant. Sie haben keine moralischen Bedenken, es stehen nur ihre eigenen Interessen im Vordergrund. Sie fühlen sich durch das Opfer gefährdet oder beeinträchtigt und versuchen von ihrem eigenen Unvermögen abzulenken.

# Liste der 45 Mobbing-Handlungen nach Leymann

## **Angriffe auf die Möglichkeit, sich zu äußern**

1. Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern
2. Man wird ständig unterbrochen
3. Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern
4. Anschreien oder lautes Schimpfen
5. Ständige Kritik an der Arbeit
6. Ständige Kritik am Privatleben
7. Telefonterror
8. Mündliche Drohungen
9. Schriftliche Drohungen
10. Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
11. Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht

## **Angriffe auf die sozialen Beziehungen**

12. Man spricht nicht mehr mit den Betroffenen
13. Man lässt sich nicht ansprechen
14. Versetzung in einen Raum weitab von Kollegen
15. Den Arbeitskollegen/innen wird verboten, den/die Betroffene/n anzusprechen
16. Man wird wie Luft behandelt

## **Angriffe auf das soziale Ansehen**

17. Hinter dem Rücken des/der Betroffenen wird schlecht über ihn/sie gesprochen
18. Man verbreitet Gerüchte
19. Man macht jemanden lächerlich
20. Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein
21. Man will jemanden zu einer psychiatrischen Behandlung zwingen
22. Man macht sich über eine Behinderung lustig
23. Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
24. Man greift die politische oder religiöse Einstellung an
25. Man macht sich über das Privatleben lustig
26. Man macht sich über die Nationalität lustig
27. Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen
28. Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher und kränkender Weise
29. Man stellt Entscheidungen des/der Betroffenen in Frage
30. Man ruft ihm/ihr obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach
31. Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote

## **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation**

32. Man weist dem/der Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu

33. Man nimmt ihm/ihr jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er/sie sich nicht einmal selbst Aufgaben stellen kann
34. Man gibt ihm/ihr sinnlose Arbeitsaufgaben
35. Man gibt ihm/ihr Aufgaben weit unter seinem/ihrer eigentlichen Können
36. Man gibt ihm/ihr ständig neue Arbeiten
37. Man gibt ihm/ihr 'kränkende' Arbeitsaufgaben
38. Man gibt dem/der Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine/ihre Qualifikation übersteigen, um ihn/sie zu diskreditieren

## **Angriffe auf die Gesundheit**

39. Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
40. Androhung körperlicher Gewalt
41. Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemanden einen Denkmittel zu verpassen
42. Körperliche Misshandlung
43. Man verursacht Kosten für den/die Betroffene/n, um ihn/ihr zu schaden
44. Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des/der Betroffenen an
45. Sexuelle Handgreiflichkeiten

# Psychische Probleme durch Mobbing

Als langfristige Folgen von Mobbing kann es neben den körperlichen bzw. psychosomatischen Beschwerden auch zu psychischen Beeinträchtigungen und Erkrankungen kommen.

## Die häufigsten psychischen Beschwerden von Gemobbten:

- Konzentrationsprobleme, Gedächtnisstörungen, Schlaflosigkeit
- Selbstzweifel, Selbstunsicherheit
- Depressionen, Antriebslosigkeit, Weinkrämpfe
- Gefühle der Verzweiflung, Selbsttötungsgedanken
- paranoide Zustände, Verfolgungswahn
- Übersensibilität (Empfindlichkeit)
- gereizte, aggressive Stimmungen
- Hektik, Rastlosigkeit
- Alpträume

Im Einzelfall reagiert jeder Mensch anders auf die gleiche psychische Belastung (siehe auch Stresstest). Aus verschiedenen Untersuchungen ist mittlerweile bekannt, dass es durch Mobbing bei den Betroffenen häufig zu Angstzuständen kommt. Diese gelten anfangs nur der Konfrontation mit den Mobbern und Mobberinnen und können sich im Laufe der Zeit zu generellen Angstzuständen ausweiten.

Viele der Betroffenen ziehen sich in dieser Situation innerlich mehr und mehr zurück. Diese Selbstisolation und starke Selbstwertzweifel, über die Gemobbte oft berichten, münden dann vielfach in eine Depression. Manchmal bäumen sie sich mit einer für Außenstehende fanatisch erscheinenden Rechthaberei gegen ihr Schicksal auf. Es kann dann passieren, dass die allmählichen Persönlichkeitsveränderungen der Betroffenen als Anlass genommen werden, sie als Querulanten und psychisch gestört abzustempeln. Die Selbstzweifel der Gemobbten werden dadurch noch verstärkt. Selbsttötungsgedanken sind nicht selten die Folge.

*Quelle: Mobbingbroschüre der IG Metall*



# Wie wehre ich mich gegen Mobbing?

## Arbeitsrecht

### 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 sind noch 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 Mobbing-Handlungen?

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 Mobbing-Formen?**

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 Mobbing-Verhalten 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 Mobbing überschneiden kann, ist das Beschwerderecht ebenfalls gesetzlich geregelt (§ 3 BeschSchG).

Soweit ein schwer behinderter 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 Mobbing 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 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 Mobbing-Folgen 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 Schadenersatz 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 Verdienstaussfall. 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 Schadenersatzanspruch 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 Schadenersatzansprüche 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 Arbeitnehmers?**

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 Arbeitsachen 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.

## **Ergänzung von RA Frank Linzer:**

### **Welche Pflichten hat der Arbeitgeber bezüglich Mobbing?**

Arbeitgeber haben eine Mobbingschutzpflicht. Wer es unterlässt, seinen Betrieb so zu organisieren, dass Verletzungen des Persönlichkeitsrechts durch Mobbing ausgeschlossen sind, kann selbst in Anspruch genommen werden. Geeignete Organisationsmaßnahmen sind:

- 1.) Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gegen Mobbing
- 2.) Gestaltung der einzelnen Arbeitsverträge
- 3.) aktives Eintreten des Arbeitgebers gegen Mobbing
- 4.) Überwachung der Einhaltung der Vereinbarungen
- 5.) Schaffen einer angstfreien Anlaufstelle im Betrieb
- 6.) Nachweis von Interventionsmaßnahmen bei Mobbing.

## **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 Arbeitnehmervertretung 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*

## **Zusammenfassung (Quelle: RA Frank Linzer):**

Welche Rechte haben Arbeitnehmer bei Mobbing?

Arbeitnehmer können sich beim Arbeitgeber beschweren.

Arbeitnehmer können sich an den Betriebsrat/Personalrat wenden.

Arbeitnehmer können sich bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde beschweren.

Arbeitnehmer können ihren Arbeitgeber abmahnen.

Arbeitnehmer können vom Mobber Unterlassung fordern.

Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber die Erfüllung der Mobbingschutzpflicht verlangen.

# Ausnahmefall Bossing

## Von „Bossing“ spricht man, wenn Vorgesetzte mobben.

Bossing ist eine besonders schlimme Form des Mobbing, denn bei Mobbing durch Kollegen kann man sich an seinen Vorgesetzten mit der Bitte um Unterstützung wenden. Diese Möglichkeit scheidet hier oft aus.

Die Suche nach innerbetrieblicher Unterstützung gestaltet sich schwierig:

- Betriebsräte sind oft zu schwach und zu arbeitgeberfreundlich
- Personalabteilungen sind Dienstleister der Fachabteilungen
- die Geschäftsführung wird eher der Führungskraft glauben als Ihnen.

Patentrezepte gibt es nicht. Wenn Sie die Möglichkeit haben, kann es ratsam sein den Arbeitsplatz zu wechseln. Versuche, den Chef zu ändern, sind meist nicht von Erfolg gekrönt. Wer meint, im Recht zu sein, ändert sich nicht.

Außerdem: Untersuchungen in USA haben gezeigt, dass ca. 8 % aller Vorgesetzten echte Psychopathen sind, denen es Spaß macht, andere zu quälen (Untersuchungen von Prof. Robert Hare und Dr. Paul Babik): ein starkes Ego, hohe Energie und ein gewisser Narzissmus sind in der Wirtschaft geschätzte Eigenschaften. Wenn jedoch Unaufrichtigkeit, Arroganz, manipulatives Verhalten und mangelnde Verantwortung hinzutreten und sich in jedem Aspekt des Handelns zeigen, spricht man von *psychopathischen Tendenzen*.

(Quelle: [www.mobbing-sprechstunde.de](http://www.mobbing-sprechstunde.de))

# Ein Mobbing-Tagebuch

Ein Mobbing-Tagebuch sollte jeder/jede Mobbing-Betroffene führen. So ein Mobbing-Tagebuch wirklich regelmäßig und detailliert zu führen, macht sicherlich Arbeit und erfordert Disziplin. Allerdings erfüllt es wichtige Funktionen: es dient der Beweissicherung. Alle Vorkommnisse werden aufgelistet Zusammenhänge können ersichtlich werden Richter/innen, Rechtsanwälte/innen, Berater/innen, Ärzte/innen, Unternehmen etc. können schwarz auf weiß nachlesen, was genau sich wie zugetragen hat, ferner hilft es bei der persönlichen Bewältigung.

## Wie führe ich mein Mobbing-Tagebuch?

- Am sinnvollsten ist ein dicker Kalender mit viel Platz für jeden Tag.
- Das Tagebuch unbedingt täglich führen.
- Es sollte folgende Punkte enthalten: Datum und Uhrzeit
- Was genau ist passiert. Die Handlungen exakt beschreiben. Wer hat welche Handlung begangen
- Wer ist alles anwesend und hat die Situation evtl. mitbekommen (die möglichen Zeugen).
- Wenn möglich, Zeugen unterschreiben lassen.
- Wie habe ich mich gefühlt.
- Gab es körperliche/gesundheitliche Reaktionen als Folge?
- Vermerken, in welchem zeitlichen Abstand zu der Situation diese aufgetreten sind.  
An Tagen, an denen nichts passiert ist...dies auch so notieren: "Heute nichts passiert".
- Vermerken Sie außerdem, wann Sie warum der Arbeit ferngeblieben sind (Urlaub, freier Tag, krank geschrieben, etc.).
- Wenn Sie aufgrund des Mobbings einen Arztbesuch hatten...weil sich bei Ihnen gesundheitliche Beschwerden in Folge eingestellt haben, dies ebenfalls benennen (beim Arzt sowieso wegen Schlafstörungen, Herzrasen, Schwindelgefühle, etc.).
- Wenn die Mobber/innen in Urlaub sind...dies aufschreiben. So werden "Lücken" in der zeitlichen Abfolge erklärbar (Herr Schreihals nicht im Haus, in Urlaub, krank, etc.
- Auch zu Hause...können Sie belästigt werden. Betroffene werden häufig zu Hause angerufen, wenn sie z.B. krank sind und werden am Telefon unter Druck gesetzt. Vergessen Sie nicht, diese Situationen mit aufzuführen.

## Hilfsangebote gegen Mobbing

*Bei psychischen oder psychosomatischen Beschwerden aufgrund von Mobbing sollten frühzeitig die Hausärzte u/o die Psychotherapeuten zu Rate gezogen werden.*

### **Telefon Seelsorge:**

**0800-111 0 111 oder 0800-111 0 222 24**

24 Stunden täglich anonym, vertraulich & gebührenfrei

### **Zivilcourage: [www.zivilcourage.at](http://www.zivilcourage.at)**

### **DGB-Angestelltensekretariat**

Postfach 10 10 26

40001 Düsseldorf

Tel: 0211/4301 – 327 /-347

### **ver.di Bildungswerk Hessen**

Hilke Schmidt (auch Burnout-Beratung)

Tel.: 0 69 / 25 69 -1903

Freitag 9 - 10 Uhr

### **Bürgertelefon: [www.bmg.bund.de](http://www.bmg.bund.de)**

zum Nulltarif\* anrufen.

\*Alle Rufnummern mit der Vorwahl 0800 sind gebührenfrei. Sie finden das Bürgertelefon unter „Serviceangebote“.

### **Internet-Notruf Deutschland e.V. [www.internet-notruf.de](http://www.internet-notruf.de)**

Wir bieten Menschen in Not jeglichen Alters professionelle, kostenlos und anonym Hilfe.

### **Hier einige allgemeine Hinweise, wie man eine örtliche Anlaufstelle ausfindig machen kann:**

Gewerkschaftsmitglieder sollten sich zunächst an die Verwaltungsstelle / Ortsverwaltung ihrer Gewerkschaft wenden, sofern Sie Mitglied sind. Allerdings wird selbst bei den Gewerkschaften Mobbing nicht immer als ein Problem angesehen, jedenfalls wird dies häufig von Betroffene berichtet. Da ist es sicher eine Überlegung Wert, ob eine Rechtsschutzversicherung nicht ggf. eher einen Rechtsschutz bietet, zumal diese kostengünstiger sein kann als die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

**Hinweis: Alle Links in diesem Dokument sind anklickbar und verweisen auf die jeweilige Homepage der Anbieter**

# Psychische Bewältigung

## Bewältigungsstrategien für Betroffene

Wenn Sie gemobbt werden, suchen Sie sich bitte eine/n Psychologin/en auf. Zunächst hat jeder Mensch, ob gemobbt oder nicht gemobbt, die Selbstverantwortung, sich aktiv um die Erhaltung seines seelischen und körperlichen Wohlbefindens zu kümmern.

### **Ihre Einstellungen können mobbingfördernd sein.**

#### **Einige Beispiele zur Verdeutlichung:**

„Ich muss von allen Menschen immer gemocht werden. Konflikte dürfen nicht offen angesprochen werden. Keiner versteht mich. Ich darf keine Schwäche zeigen, muss immer stark sein, ... „

Mit der Einstellung, von allen immer „geliebt“ zu werden, stehen die Betroffenen vor dem Problem, dass jede ablehnende Handlung einer Katastrophe gleichkommt. Kommt dazu, dass Schwächen nicht gezeigt oder Konflikte nicht offen angesprochen werden dürfen, ziehen sie sich innerlich enttäuscht zurück. Die Gegenseite kann dann das Schweigen beliebig deuten.

Wichtig ist, die dabei ablaufenden Gedanken und Gefühle aufmerksam wahrzunehmen und zu entscheiden, welche zur Entschärfung oder zur Eskalation der Situation beitragen.

Sie sind dafür geeignet, das eigene Verhalten in Konfliktsituationen kritisch unter die Lupe zu nehmen und neue Bewältigungsstrategien zu erlernen.

In Stressbewältigungs- und Mobbing-Seminaren können solche Strategien in Rollenspielen eingeübt werden. Die Scheu vor neuen Reaktionen gegenüber Arbeitskollegen/innen (aber auch im Privatleben!) kann so leichter überwunden werden.

Gerade dann, wenn der ursprüngliche Konflikt noch nachvollziehbar ist, besteht die realistische Chance, sich durch Gespräche mit dem einzelnen Mobber oder der Mobberin wieder zu versöhnen.

Schweigt man und frisst den Groll in sich hinein, kann es nur schlechter werden.

Wenn der „Mobbingkarren“ schon festgefahren ist, sich im Bewusstsein der Gemobbten Hoffnungslosigkeit festgesetzt hat und körperliche und seelische Beschwerden schon stark ausgeprägt sind, dann ist dringend professionelle Hilfe erforderlich.

Gemobbte sollten sich nicht ihrer psychischen Verletzungen schämen, die ihnen ihre Arbeitsumgebung zugefügt hat. Jeder Mensch würde mit psychosomatischen und psychischen Symptomen reagieren, wenn ihm lange genug auf der „Seele herumgetrampelt“ worden wäre.

Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftliche Vertrauensleute sollten in dieser Phase die besten Ansprechpartner, um an weitere Informationen über Hilfsangebote zu gelangen.

Diese Hilfsangebote können beispielsweise darin bestehen, in Beratungsgesprächen mit Psychologen/Psychologinnen und anderen qualifizierten Experten und Expertinnen einen Menschen zu haben, der zuhört und sie in ihrem Leiden versteht.

Entspannungsverfahren haben sich bei der Linderung der körperlichen und seelischen Beschwerden sehr gut bewährt. Sie sind allerdings kein Ersatz für die Beseitigung der Ursachen oder die Notwendigkeit einer Psychotherapie.

Besonders geeignet sind das Autogene Training und die Progressive Muskelentspannung. Ebenso eignet sich aktiver Sport, um die Spannungszustände zu lindern.

## **Handlungsmöglichkeiten von Kollegen und Kolleginnen**

Kollegen und Kolleginnen, die mitbekommen, wie eine Person aus ihrer Abteilung von einem oder mehreren anderen Kollegen oder Kolleginnen oder von Vorgesetzten gemobbt wird, stecken in einer schwierigen Lage.

Empfinden sie die Situation als unfair und gemein, entsteht meistens der Impuls zu helfen. Gleichzeitig haben sie Angst davor, selbst zu Gemobbten zu werden, wenn es ihnen nicht gelingt, die Feindseligkeiten zu beenden.

Fakt ist: Schuldig machen sie sich auf jeden Fall, wenn sie gar nichts unternehmen. Denn durch Zuschauen bestärken sie die Mobber stillschweigend in der Rechtmäßigkeit ihres Tuns.

### **Sie sind zu „Möglichmachern“ geworden.**

Aus der Sozialpsychologie ist bekannt, dass beim Beobachten von Not- und Gefahrensituationen typische Gedankenmuster ablaufen. Diese tragen dazu bei, dass man, ohne Schuldgefühle zu haben, untätig zuschaut.

### **Jeder denkt:**

„Ich bin doch nicht der einzige, der mitkriegt, was hier läuft. Soll doch einer der anderen eingreifen!“ oder „Wenn keiner etwas unternimmt, dann sind die Angreifer vielleicht im Recht. Ich will mich doch nicht blamieren, indem ich etwas Falsches tue.“

Fatalerweise laufen diese Gedanken bei vielen Menschen in gleicher oder ähnlicher Weise ab. Die Folgen sind immer die gleichen. Die Gemobbten werden weiter schikaniert. Ist einem dieser Sachverhalt einmal klar geworden, gibt es keine Entschuldigung mehr für untätiges Zuschauen.

Selbstverständlich gehört viel Zivilcourage dazu, allein gegen mehrere Mobber oder Mobberinnen oder Schikanierten der Vorgesetzten vorzugehen.

Es hat sich bewährt, in Einzelgesprächen im Kollegenkreis die eigene Betroffenheit zum Ausdruck zu bringen und den anderen nach seiner/ihrer Sicht der Dinge zu fragen. Solange man den anderen nicht in die Enge treibt (z. B. „Was treiben Sie mit Herrn W. für ein mieses Spiel!“ statt besser „Ich habe das Gefühl, Herr W. wird von den meisten in der Abteilung geschnitten. Haben Sie eine Idee, woran das liegt?“), besteht die Chance, in kleinen Schritten ein Problembewusstsein unter den Kollegen und Kolleginnen zu schaffen.

Ist man sich unsicher, selbst in der geschilderten Weise aktiv zu werden, kann man wenigstens den Betriebsrat oder je nach Einzelfall auch Vorgesetzte informieren, aber leider finden auch dort nicht immer die Betroffenen die Hilfe und Unterstützung die sie erwarten.

Wer sich ausführlicher über sinnvolles Verhalten in Konfliktsituationen informieren möchte, kann sich anhand der Literaturliste geeignete Bücher besorgen. Empfehlenswert, nicht nur für den Beruf, sondern auch die eigene Lebenszufriedenheit, ist die Teilnahme an einem Seminar zum z.B. zum Thema „Konfliktvorbeugung im Gespräch“ oder ähnlich lautenden Seminaren, in denen es um das Miteinander von Menschen in schwierigen Situationen geht. Selbsthilfegruppen sind dort sicher auch sehr hilfreich.

*Quelle zum Teil: IGM*

# Was kann der Arbeitgeber tun?

## Prävention – die Pflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, das Persönlichkeitsrecht und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Er muss daher Mobbing unterbinden, gegen mobbende Arbeitnehmer vorgehen und alles zu tun, um Mobbing oder Bossing zu verhindern.

Eine faire, partnerschaftliche Organisationskultur ist die beste Prävention. Dazu zählen übersichtliche Strukturen und Regeln, Fehlerfreundlichkeit und Toleranz, Freiraum,- aber keine Willkür. Kooperation, offene Kommunikation, Schutz der Privatsphäre, Angst- und Konfliktmanagement. Oft werten Führungskräfte es offensichtlich noch immer als Eingeständnis von Schwäche und eigenes Versagen, wenn ihr Zuständigkeitsbereich mit Mobbing in Verbindung gebracht wird. Die Experten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz empfehlen daher, bei Qualifizierungsangeboten mehr den Aspekt des Konfliktmanagements in den Vordergrund zu stellen. Um die Führungskräfte in die Lage zu versetzen, zu einer Anti-Mobbing Kultur beizutragen, ist es unbedingt erforderlich, sie für ihre Aufgaben durch Schulung und Beratung zu qualifizieren. Damit Verdrängung oder Vertuschung, nicht dazu führt, dass Führungskräfte zu Täter oder Mittäter werden.

## Maßnahmen für ein gutes Arbeitsklima/gegen Mobbing

**Jeder Arbeitgeber hat aus rechtlicher Sicht eine „Fürsorgepflicht“ für seine Mitarbeiter. Je früher er eingreift, um so besser sind die Chancen, den Mobbing-Prozess noch im Ansatz zu stoppen.**

- Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter
- Personalchefs und Vorgesetzte
- Ansprechpartner für psychische Krisenfälle im Betrieb
- Vermittlung sozialer Kompetenz durch entsprechende Trainings
- Betriebsvereinbarungen gegen Mobbing
- Rasche Versetzung oder Kündigung des Täters
- Konkrete Hilfestellungen für Gemobbte
- Offene Aussprachen
- Analysieren der Situation
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Als Arbeitgeber oder Führungskraft werden Sie in Ihrem beruflichen Alltag immer wieder vor die Aufgabe gestellt, Konflikte in Ihrem Team zu erkennen, anzusprechen und angemessen zu reagieren.

## Weitere Möglichkeiten der Mobbing-Prävention und -Intervention

**Moderation:** Eine Arbeitsgruppe behandelt mit dem Moderator eine Aufgabe oder einen Konflikt. Der Moderator begleitet diesen zielgerichteten und strukturierten Prozess lediglich

**Mediation:** Die Konfliktparteien arbeiten gemeinsam mit dem neutralen Dritten die strittigen Punkte heraus, um dann Kompromisse und Handlungsalternativen zu entwickeln, die den Interessen aller Rechnung tragen und ein weiteres Zusammenarbeiten ermöglichen.



**Supervision:** In der Supervision werden die „Innensichten“ der Beteiligten zu einem Konflikt der „Außensicht“ des Supervisors gegenübergestellt und gemeinsam Lösungsstrategien erarbeitet. Supervision eignet sich sowohl für Einzelne als auch für Gruppen und ist eine sinnvolle und hilfreiche Maßnahme der Mobbing-Prävention und -Intervention.

**Organisationsentwicklung und -beratung:** Dieses Verfahren ist dann zu empfehlen, wenn Veränderungsprozesse in Organisationen initiiert, gesteuert und ausgewertet werden sollen. Die Organisationsentwicklung bezieht alle Bereiche einer Organisation ein und beinhaltet, dass alle Beschäftigten am Veränderungsprozess aktiv als „Experten in eigener Sache“ einbezogen werden. Die Organisationsentwicklung und -beratung bietet einen wirksamen Ansatz dafür, mobbingbegünstigende Faktoren zu erkennen und zu verändern.

*Quelle: Sozialnetz-Hessen*

# Literatur und Links zu Mobbing

Hinweis: Alle Links in diesem Dokument sind anklickbar und verweisen auf die jeweilige Homepage der Anbieter

## Links:

Dies sind u.a. Quellen, aus denen die Artikel für meine Homepage entnommen wurden.

<http://archives.arte-tv.com/societe/mobbing2/dtext/thema.htm>

[www.mobbing-sprechstunde.de](http://www.mobbing-sprechstunde.de)

[www.mobbing-web.de](http://www.mobbing-web.de)

(diese Homepage wurde unter den 8 Mio. deutschsprachigen Web-Sites als eine der besten 6.000 ausgewählt)

## Literatur:

Oswald Neuberger: *Mobbing: Übel mitspielen in Organisationen*. 3. Auflage. Hampp, München 1999, ISBN 3-87988-339-4

Gabriele Haben, Anette Harms-Böttcher: *Das Hamsterrad. Mobbing-Frauen steigen aus*. 2. Auflage. Orlanda Frauenverlag, Berlin 2001, ISBN 3-929823-66-7

Gabriele Haben, Anette Harms-Böttcher: *„In eigener Sache - Selbstmanagement in Mobbingprozessen.“* 1. Auflage. Orlanda Frauenverlag, Berlin 2002, ISBN 3-929823-91-8

Heinz Leymann: *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Rowohlt, 2002, ISBN 3-499-26374-2

Sven Max Litzcke: *Sozialer Stress durch Mobbing* gekürzte und bearbeitete Fassung des gleichnamigen Kapitels aus: Litzcke, Sven; Schuh, Horst: *Strategien gegen Stress, Mobbing und Burn-Out*. 2. Auflage, Köln 2003, ISBN 3-602-14621-9

Lutz Stührenberg: *Professionelle betriebliche Kommunikation*. Gabler, Wiesbaden 2003, ISBN 3-409-12316-4

Axel Esser, M. Wolmerath: *Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*. 5. Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt a.M. 2003, ISBN 3-7663-3496-4

Birgit Will: „*Wer anders denkt, fliegt raus. Zu Mobbing-Opfern werden oft die Kreativen und Intelligenten*“. Süddeutsche Zeitung, 10. Juni 2003, Nr. 131, S. 18. Artikel mit Hinweis auf die Studie

W. Roth: *Mobbing – Herkunft des Begriffs und sein theoretischer Hintergrund*. In: *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, Bd. 33, Heft 2, S. 197-211 (2002)

Peter Wickler (Hrsg.): *Handbuch Mobbing-Rechtsschutz*, C.F. Müller Verlag Heidelberg 2004, ISBN 3-8114-1856-4

Marie-France Hirigoyen: *Mobbing – Wenn der Job zur Hölle wird – Seelische Gewalt am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehrt*, dtv September 2004, ISBN 3-423-34123-8

Marie-France Hirigoyen: *Die Masken der Niedertracht – Seelische Gewalt im Alltag und wie man sich dagegen wehren kann*, dtv September 2002, ISBN 3-423-36288-X

H. Eber: *Sieben Jahre gemobbt – und trotzdem ungebrochen – Der etwas andere Mobbingbericht*, Verlag Frieling & Partner GmbH Berlin, ISBN 3-8280-1303-1