

## **Mobbing am Arbeitsplatz!**

Überall, wo Menschen miteinander zu tun haben, gibt es Konflikte. Es „menschelt“ – mit diesem Wortgebilde wird dieser Zustand in eher freundlicher und fast liebevoller Weise umschrieben. Und so „menschelt“ es nicht nur innerhalb Familie, Verein und Bekanntenkreis, sondern zuweilen auch am Arbeitsplatz. Bis hierhin alles im grünen Bereich.

*Es menschelt nicht nur in der Familie:*

Wenn es jedoch am Arbeitsplatz zu schwerwiegenden Konflikten kommt, wiegt dies für den Betroffenen besonders schwer, bietet der Arbeitsplatz doch keine vergleichbaren Rückzugsräume wie das Privatleben. Man kann nicht einfach mal ins Nebenzimmer gehen oder der Hauptversammlung fernbleiben. Die Streithähne und der Konflikt sind einander ständig präsent, stehen vielleicht noch an der selben Maschine oder sitzen im gleichen Büro. Die Folgen eines nicht gelösten Konflikts sind sowohl für den betroffenen Arbeitnehmer wie auch für den Unternehmer fatal: Krankheit, sinkende Arbeitsmoral, nachlassende Produktivität.

*„Ich will eine Mobbing-Klage gegen meinen Chef!“*

Und so kommt es, dass zwei bis dreimal pro Jahr ein Ratsuchender in meiner Tür steht und sagt: „Ich will eine „Mobbing-Klage gegen meinen Chef“. Solche Fälle sind meist schwieriger Natur und gepaart mit hoher Emotionalität. So wie sich ein Ehepartner erst nach jahrelanger Auseinandersetzung zur Scheidung durchringt, liegt hinter dem Ratsuchenden oft ein langer und zermürbender Weg.

*Eine Klage gegen Mobbing gibt es nicht!*

Der Hilfesuchende wird von mir als anwaltlichem Berater zunächst einmal schwer enttäuscht. Denn ich muss ihm klar und deutlich sagen: „Eine Klage gegen Mobbing gibt es nicht!“ Was nämlich landläufig als Mobbingprozess bezeichnet wird, spielt sich regelmäßig in den ganz normalen Prozesskategorien des Arbeitsrechts ab, also Kündigungs- und Lohnklage. Innerhalb eines solchen Prozesses können dann – sofern für die Entscheidung relevant - Mobbingvorwürfe durch das Gericht sehr wohl geprüft werden. Ganz ausnahmsweise kann wegen Mobblings auch auf Schmerzensgeld oder Unterlassung geklagt werden.

*Arbeitsgerichte gehen Mobbingfällen gerne aus dem Weg*

Denn grundsätzlich herrscht in der Rechtspflege - im Gegensatz zur öffentlichen Diskussion - eine deutliche Reserviertheit gegenüber Mobbingfällen und damit auch gegenüber Mobbingopfern. Ein Grund hierfür ist die Unklarheit, was „Mobbing“ genau ist. Arbeitsgerichte arbeiten gerne mit den von ihnen erarbeiteten Strukturen des Kündigungsrechts, und hier will der Begriff des „Mobblings“ nicht so recht hineinpassen.

„Mobbing“ ist kein fest umrissener und schon gar nicht gesetzlich definierter Begriff. Die Bedeutung wird stark von den Medien geprägt. „Mobbing“ wird zudem subjektiv empfunden: Druck und Streit am Arbeitsplatz werden von jedem Menschen anders empfunden. Was der eine locker wegsteckt, bringt den anderen in Rage oder lässt ihn verzweifeln. Nicht jede Rüge oder gar Abmahnung des Chefs ist mit einer persönlichen Herabsetzung verbunden, selbst wenn diese ungerechtfertigt ist. Nicht jede lästige oder falsche Anweisung stellt das Ausnutzen einer Chefstellung dar. Erst dann, wenn sich ein ganzes Bündel verschiedener Vorkommnisse direkt und in schikanöser Weise gegen den Betroffenen richtet, quasi als konzertierte Aktion gegen den schutzlosen Arbeitnehmer, sind auch die Arbeitsgerichte bereit, von einem Mobbingtatbestand zu sprechen.

*Auch öffentliche Arbeitgeber sind nicht frei von Mobbing*

Mobbingfälle sind keineswegs auf die freie Wirtschaft begrenzt. Aktuell verhandle ich einen Fall vor dem Arbeitsgericht München, bei dem ich vom Mobbingvorwurf der betroffenen Arbeitnehmerin ausnahmsweise überzeugt bin. Diese wurde von ihrem Arbeitgeber, einer größeren Kommune aus unserer Region, innerhalb kurzer Zeit gleich mehrere Male vollkommen ungerechtfertigt abgemahnt. Der ersten Abmahnung lag ein Auflösungsvertrag bei und es erfolgte unter Androhung einer fristlosen Kündigung die sofortige Abmeldung von der Sozialversicherung. Man bezichtigte die Angestellte, die selbst für 30 Mitarbeiter verantwortlich ist, der Korruption und der Vorteilsnahme und – nachdem diese Vorwürfe sich als haltlos erwiesen – weigerte sich dann, die Namen derjenigen zu nennen, welche die Mandantin angeschwärzt hatten. Zuletzt hat man das Büro der Mitarbeiterin auf dem Kopf gestellt, weil man dort heimliche Alkoholvorräte vermutete.

*Nur im Extremfall: berechnigte Arbeitsverweigerung*

Hier liegt es auf der Hand, dass man die Betroffene mit allen – auch ungesetzlichen - Mitteln loswerden will und deswegen wurde hier auch eines der stärksten Gegenmittel dem Arbeitgeber entgegengesetzt: Die Zurückbehaltung der Arbeitsleistung. Solange nämlich der Arbeitgeber seine ihm gesetzlich auferlegten Schutzpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer derart mit Füßen tritt, ist der betroffene Arbeitnehmer zur Arbeitsverweigerung unter Beibehaltung des Lohnanspruchs berechtigt. Die Reaktion des Arbeitgebers folgt auf dem Fuße: Fristlose Kündigung – das Arbeitsgericht hat nun die Entscheidung.

Zum Glück gibt es solche Extremfälle hierzulande selten: Großes Lob damit an die vielen Betriebe, die ich persönlich in meiner jahrelangen Tätigkeit hier vor Ort kennen gelernt habe. Hier stimmt das Miteinander. Und wenn es doch einmal zum Streit kommt, werden Lösungen gefunden, wenn auch hin und wieder mit anwaltlicher Hilfe...

*RA Jens Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht.*

**kanzlei • müller • kochel**

rechtsanwalt jens müller dipl.-forstwirt univ.  
fachanwalt für arbeitsrecht

**Arbeitsrecht • Verkehrsrecht • Vertragsrecht**

Mittenwalder Str. 5      Tel: +49 (0)8851/614 796  
82431 Kochel a. See      Fax: +49 (0)8851/924 70 71  
www.mueller-kochel.de      kanzlei@mueller-kochel.de