

Rechtsanwalt Privatdozent Dr. Michael Anton, LL.M.
Ref. iur. Michael Lampert, LL.M.



KANZLEI FÜR WIRTSCHAFTS- UND VERMÖGENSRECHT
RECHTSANWALT PRIVATDOZENT DR. MICHAEL ANTON

A. Ziel dieses Ratgebers

Ziel dieses Ratgebers ist zunächst, den Leser für das Thema „Mobbing“ zu sensibilisieren. Mobbing kann am Arbeitsplatz in zahlreichen Erscheinungsformen auftreten und beschränkt sich bei Weitem nicht auf das „Anschwärzen beim Chef“ oder das „Getuschel hinter dem Rücken“ des Betroffenen.

Die vorliegende Broschüre soll Sie insbesondere auch darüber aufklären, welche Rechte Ihnen zustehen, wenn Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz gemobbt fühlen. Keinesfalls sind Sie dazu verpflichtet, dieses Verhalten Ihnen gegenüber hinzunehmen! Es soll daher zugleich aufgezeigt werden, welche Schritte Sie unternehmen sollten, wenn Sie oder eine Kollegin/ein Kollege Opfer von Mobbing werden. Hierzu finden Sie im Anhang eine Checkliste, die Ihnen dabei helfen soll, sich richtig zu verhalten.

Bitte beachten Sie, dass diese Broschüre als allgemeiner Ratgeber im konkreten Fall natürlich nicht den qualifizierten Rechtsrat einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwaltes ersetzen kann oder soll. Zögern Sie in einem solchen Fall nicht, Hilfe in Anspruch zu nehmen! Mobbingopfer haben oftmals bereits einen monate- oder gar jahrelangen Leidensweg hinter sich, bis Sie andere um Unterstützung bitten. Lassen Sie es nicht soweit kommen!

Inhaltsübersicht:

- A. Ziel dieses Ratgebers
- B. Was ist „Mobbing“?
- C. Wann liegt Mobbing im rechtlichen Sinne vor?
- D. Was kann ich von meinem Arbeitgeber verlangen?
- E. Welche Rechte habe ich gegenüber der mich mobbenden Person?
- F. Wie kann ich nachweisen, dass ich gemobbt wurde/werde?
- G. Was sind meine juristischen und sonstigen Handlungsmöglichkeiten?
- H. Checkliste – was tun bei Mobbing?





B. Was ist „Mobbing“?

Der Begriff „Mobbing“ stammt aus dem Englischen und lässt sich wörtlich mit „über jemanden herfallen“ übersetzen. In der wissenschaftlichen Literatur finden sich zahlreiche Definitionen von Mobbing. Ein Beispiel (Niedl, 1995, S. 23):

„Unter Mobbing am Arbeitsplatz werden Handlungen einer Gruppe oder eines Individuums verstanden, denen von einer Person, die diese Handlungen als gegen sie gerichtet wahrnimmt, ein feindseliger, demütigender oder einschüchternder Charakter zugeschrieben wird. Die Handlungen müssen häufig auftreten und über einen längeren Zeitraum andauern. Die betroffene Person muss sich zudem aufgrund wahrgenommener sozialer, ökonomischer, physischer oder psychischer Charakteristika außerstande sehen, sich zu wehren oder dieser Situation zu entkommen.“

Welche Erscheinungsformen von Mobbing gibt es?

Wie bereits die obige Definition zeigt, muss sich Mobbing nicht auf offene, verbale Attacken beschränken. Mobbingstrategien können in Form zahlreicher Verhaltensweisen auftreten, die oftmals für sich genommen auf den ersten Blick vielleicht sogar harmlos erscheinen:

Beispiel 1:

Der Betroffene wird ignoriert und „wie Luft“ behandelt; er wird als einziger Kollege regelmäßig nicht zu Betriebsfeiern eingeladen; wichtige Informationen werden ihm viel zu spät oder überhaupt nicht mitgeteilt.

Beispiel 2:

Sobald der Kollege den Pausenraum betritt wird dieser verlassen; Türen werden buchstäblich vor seiner Nase geschlossen; Arbeitsutensilien „verschwinden“ zufällig von seinem Schreibtisch.

Beispiel 3:

Die neue Frisur oder die Kleidung des Betroffenen werden süffisant kommentiert; Details aus seinem Privatleben genüsslich „vor versammelter Mannschaft“ ausgebreitet.

Mobbing kann innerhalb eines Betriebes dabei sowohl von den Kollegen, als auch von Vorgesetzten ausgehen. Man spricht dementsprechend entweder von **horizontalem** oder **vertikalem Mobbing**. Entsprechend dieser Differenzierung unterscheiden sich oftmals auch die angewandten Mobbingstrategien: während der Vorgesetzte die Möglichkeit hat, den Betroffenen beispielsweise durch ständige Kritik seiner Arbeitsergebnisse oder durch die Übertragung ihn überfordernder Aufgaben „zermürben“ kann, liegt der Schwerpunkt beim Kollegenmobbing zumeist eher in Angriffen auf das soziale Ansehen oder die Persönlichkeit des Betroffenen.

Wann ist im Alltag die Grenze zum Mobbing überschritten?

Einige der oben genannten Verhaltensweisen oder Situationen werden Sie vielleicht schon einmal selbst erlebt oder im Alltag mitbekommen haben. Vielleicht fragen Sie sich jetzt auch, ob man hier denn wirklich schon von „Mobbing“ sprechen kann oder ob es sich nicht vielmehr um – wenn auch im Einzelfall moralisch vielleicht nicht billigen – im Ergebnis jedoch noch zu tolerierende – alltägliche Verhaltensweisen geht, wie sie an deutschen Arbeitsplätzen tagtäglich vorkommen.

In der Tat ist es wichtig, den Begriff des „Mobbings“ von solchen Verhaltensweisen abzugrenzen, die zwar kein Ausdruck eines freundlichen kollegialen Umgangs sein mögen, im Ergebnis es aber noch nicht rechtfertigen, von rechtlich relevantem Mobbing zu sprechen. Denn dort, wo ganz unterschiedliche Menschen verschiedenster sozialer und kultureller Herkunft mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen tagtäglich „gezwungen“ sind, mit-einander auszukommen und zusammenzuarbeiten, sind Konflikte natürlich stets vorprogrammiert. Es geht also um die Notwendigkeit der Abgrenzung von Mobbing gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen.

Dabei ist diese Abgrenzung aus zweierlei Gründen wichtig: genauso wenig, wie bei einer „harmlosen“ Lästerei oder einer offen zur Schau gestellten Antipathie voreilig von „Mobbing“ gesprochen werden sollte, darf man andauernde, zermürbende Sticheleien leichtfertig mit den Worten abtun, der Betroffene

solle „sich nicht so anstellen“ und müsse dies „eben hinnehmen“.

Aber wann genau liegt nun ein Fall von Mobbing vor?

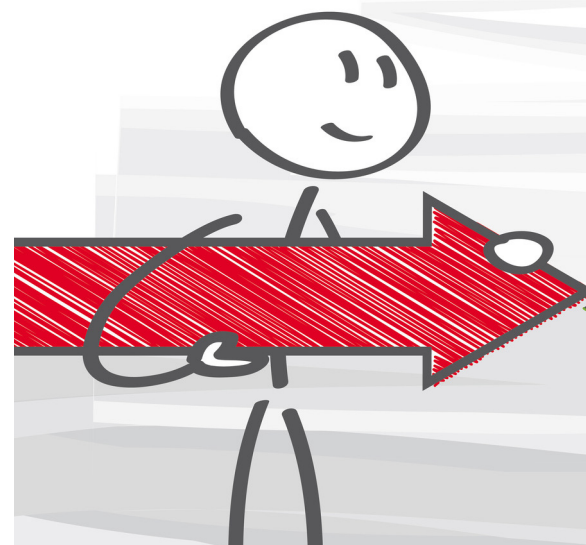
Folgende Abgrenzungskriterien unterscheiden Mobbing von sonstigen, „unfreundlichen“ Verhaltensweisen:

1. Erfolgen die Handlungen systematisch und zielgerichtet?
2. Wird der Betroffene über einen längeren Zeitraum schikaniert?
3. Wird das Verhalten gegenüber dem Betroffenen regelmäßig wiederholt?
4. Besteht zwischen den Beteiligten eine asymmetrische Rollenverteilung oder ist der Betroffene dem Täter unterlegen?

Was sind die Folgen von Mobbing?

Mobbing löst beim Betroffenen Stress aus. Es hat dabei nicht nur Auswirkungen auf die Gefühlsebene, sondern kann auch körperliche Reaktionen wie Herzrasen oder erhöhten Blutdruck hervorrufen. Daneben bewirkt es oftmals auch Verhaltensänderungen seitens des Betroffenen, wie etwa die Zunahme aggressiver Verhaltensweisen oder die Verstärkung einer Rückzugstendenz. Länger anhaltendes Mobbing kann zu ernsthaften psychischen und körperlichen Erkrankungen führen. Dabei kann es zu Depressionen, Alkoholmissbrauch und Persönlichkeitsveränderungen kommen. Schätzungen zu Folge sind bis zu 20 Prozent aller Suizide auf Mobbing zurückzuführen (Bämayr, Deutsches Ärzteblatt 2001; 98: A 1811)

HINWEIS: Bitte beachten Sie: bei obiger Definition von Mobbing sowie den eben genannten Abgrenzungskriterien handelt es sich nicht um juristische Würdigungen! Wie Mobbing rechtlich zu bewerten ist und ab wann aus juristischer Sicht ein rechtlich relevanter Fall von Mobbing vorliegt, lesen Sie sogleich unter Punkt C.



C. Wann liegt Mobbing im rechtlichen Sinne vor?

Nachdem in den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts in der Medizin und Psychologie das Phänomen des Mobbing am Arbeitsplatz allmählich als ernstzunehmendes Problem identifiziert worden war, dauerte es nicht lange, bis sich auch Juristen dem Thema Mobbing annahmen und versuchten, dieses rechtlich zu erfassen. Mittlerweile gibt es – ausgehend von der Entscheidung des BAG vom 16. Mai 2007 (Az. 8 AZR 709/06) – einige höchstrichterliche Entscheidungen zur rechtlichen Einordnung des „Mobbing“, auf die zurückgegriffen werden kann.

Mobbing ist kein feststehender Rechtsbegriff!

Wie oben bereits erwähnt, gibt es unter anderem in der sozialwissenschaftlichen wie auch der medizinischen und psychologischen Literatur zahlreiche Versuche, „Mobbing“ zu definieren. Allerdings ist damit für die juristische Bewertung von Mobbing noch nicht viel gewonnen. Bei „Mobbing“ handelt es sich nicht um einen feststehenden Rechtsbegriff, sondern um eine tatsächliche Erscheinung, die rechtlich gewürdigt werden muss. Allgemein wird von den Gerichten Mobbing als „das systematische Anfeinden, Schikaniieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“ beschrieben (BAG, a.o.O., Tz. 60).

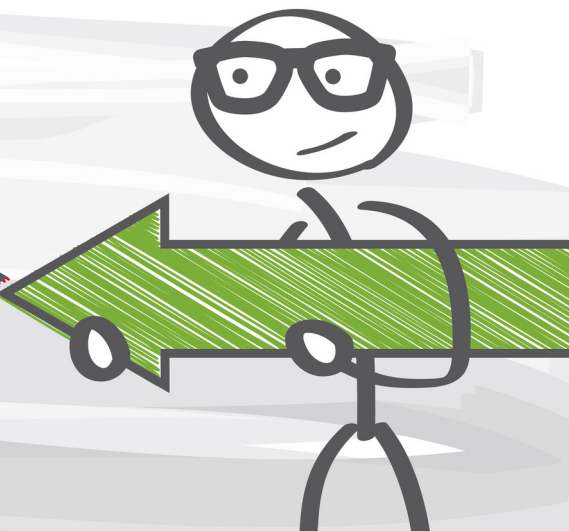
Auf welche Gesetze kann ich mich als Betroffener berufen?


Es gibt kein Gesetz, das lautet: „Wer einen anderen am Arbeitsplatz systematisch schikaniert oder diskriminiert und diesem dadurch psychisches oder physisches Leid zufügt, ist diesem zur Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes verpflichtet.“

Da es keinen solchen dezidierten „Mobbing-Paragrafen“ im deutschen Recht gibt, besteht die Herausforderung für die Gerichte darin, ein von der klagenden Partei als „Mobbing“ bezeichnetes Verhalten rechtlich dahingehend zu untersuchen, ob dieses gegen eines der bestehenden Gesetze verstößt.

Es gibt durchaus Gesetze, die den Arbeitnehmer vor den als „Mobbing“ beschriebenen Verhaltensweisen schützen. Zum einen hat jeder Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsvertrages eine sogenannte Fürsorgepflicht. Diese Fürsorgepflicht beinhaltet insbesondere die Verpflichtung des Arbeitgebers, für seine Beschäftigten Arbeitsbedingungen zu schaffen, die diese vor Gefahren für deren Leben oder Gesundheit schützen – also auch vor Mobbing.

Zum anderen kann sich der Betroffene auch auf das Deliktsrecht berufen. Zur Erläuterung: das Deliktsrecht gewährt zivilrechtliche Schadensersatzansprüche gegenüber demjenigen, der ein zivilrechtliches Delikt





(auch „unerlaubte Handlung“ genannt) begeht. Die praktisch wichtigste Norm ist § 823 Abs. 1 BGB: Dieser gewährt Schadensersatz bei einer Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit, Freiheit und Eigentum, aber beispielsweise auch bei einer Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Zur Verdeutlichung ein Beispiel: wenn Norbert im Streit seinem Kontrahenten Ulf mit der Faust ins Gesicht schlägt, hat er strafrechtlich eine Körperverletzung gemäß § 223 Abs. 1 StGB begangen. Zivilrechtlich ist er Ulf (unter anderem) aus § 823 Abs. 1 BGB zur Zahlung eines Schmerzensgeldes ver-


pflichtet, da er dessen Gesundheit vorsätzlich und rechtswidrig verletzt hat.

Wann stellt Mobbing einen Verstoß gegen diese Gesetze dar?

Sowohl bei der Frage, ob der Arbeitgeber gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen hat, als auch bei derjenigen, ob der mobbende Kollege eine unerlaubte Handlung im Sinne des Deliktsrechtes begangen hat, geht es vor allem darum, ob eines der Rechtsgüter des Betroffenen verletzt worden ist. Im Fall des Mobbing kommen als betroffene Rechtsgüter insbeson-

dere die Gesundheit und das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Betroffenen in Betracht.

Die Frage, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzt ist, ist nach der Rechtsprechung des BAG „auf Grund einer Güter- und Interessenabwägung unter sorgsamer Würdigung aller Umstände zu beurteilen.“ Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, wie etwa Meinungsverschiedenheiten über Sachfragen, Beurteilungen und die Bewertung von Arbeitsergebnissen, werden dabei normalerweise noch keinen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht darstellen.



In den folgenden Fällen hat die Rechtsprechung eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch **Mobbing** bejaht (weitere Beispiele bei Stück, MDR 2013, S. 379 ff.):

- die Zuweisung unverhältnismäßig schwerer Arbeiten an eine bekanntermaßen gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiterin
- ebenso die Zuweisung nicht dem Arbeitsvertrag entsprechender, deutlich unterwertiger Beschäftigung mit dem Zweck, den Arbeitnehmer zu zermürben
- ständiges Herabwürdigen der fachlichen Qualifikation eines Oberarztes durch dessen Vorgesetzten
- die Zusendung von sechs offensichtlich ungerechtfertigten Abmahnungen, um den betroffenen Mitarbeiter arbeitsunfähig erkranken zu lassen
- die offene Bedrohung des Arbeitnehmers („Ich bringe dich um, wenn ich dich draußen sehen sollte“)

Kein Mobbing im rechtlichen Sinne lag demgegenüber in folgenden Fällen vor:

- bei Geschmack- und Taktlosigkeiten
- bei der Äußerung gerechtfertigter – auch deutlicher – Kritik
- bei einem „verbalen Ausrutscher“, für den später eine Entschuldigung erfolgte
- bei zulässige Abmahnungen
- bei einer Versetzung, soweit diese nicht aus eindeutig schikanösen Zwecken erfolgt.

Beispiele



D. Was kann ich von meinem Arbeitgeber verlangen?

Hieran anschließend stellt sich die Frage, welche Maßnahmen ich als Betroffener von meinem Arbeitgeber konkret verlangen kann und ob mir ein Entschädigungsanspruch zusteht.

Muss mein Arbeitgeber dem mich mobbenden Kollegen kündigen?

Nicht unbedingt. Zwar hat der Betroffene gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass letzterer gegen den mobbenden Kollegen vorgeht und gegenüber diesem auch arbeitsrechtliche Maßnahmen wie eine Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder im äußersten Fall auch dessen Kündigung ergreift. Die konkrete Maßnahme muss dem Arbeitgeber jedoch auch „zumutbar“ sein, insbesondere darf sie aus Sicht des

Arbeitgebers nicht un-rechtmäßig sein. Um einen Anspruch auf Kündigung des Mobbenden zu haben, muss die Kündigung daher die einzige, dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechende Maßnahme darstellen (BAG, Urteil v. 25 Oktober 2007 - 8 AZR 593/06, Tz. 68 ff.).

Habe ich gegenüber meinem Arbeitgeber einen Anspruch auf Schmerzensgeld?

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, zum Ausgleich einer eingetretenen Verletzung der Gesundheit beziehungsweise des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dem Betroffenen ein Schmerzensgeld zu zahlen. Dessen Höhe richtet sich zum einen danach, wie sehr der Arbeitgeber seine Pflichten vernachlässigt hat (dem sogenannten

„Ausmaß des Verschuldens“) sowie danach, wie schwer die erlittene Beeinträchtigung war. Die Gerichte haben in leichten Fällen Entschädigungssummen von bis zu drei Monatsgehältern, in schweren Fällen von bis zu neun Monatsgehältern zugesprochen (Stück, MDR 2013, S. 382).

Welche sonstigen Ansprüche habe ich gegenüber meinem Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber muss darüber hinaus dem Betroffenen entstandene sog. „Vermögensschäden“ ersetzen. Hierunter fallen beispielsweise ein vom Betroffenen erlittener Verdienstausfall oder aber auch angefallene Behandlungskosten.

E. Welche Rechte habe ich gegenüber der mich mobbenden Person?

Gegenüber der mobbenden Person besteht zunächst ein Anspruch darauf, das Verhalten zu unterlassen. Zudem besteht – analog zu obigen Ansprüchen gegen den Arbeitgeber – ein Anspruch auf Schmerzensgeld bzw. Schadensersatz. In extremen Fällen ist zudem an das Stellen einer Strafanzeige zu denken, beispielsweise wegen Beleidigung/übler Nachrede (§ 185/§ 185 StGB) oder Nötigung (§ 240 StGB).



F. Wie kann ich nachweisen, dass ich gemobbt werde?

Im deutschen Prozessrecht gilt der allgemeine Grundsatz, dass derjenige, der einen Anspruch geltend macht, auch die Darlegungs- und Beweislast für diejenigen Tatsachen trägt, die seinen Anspruch stützen. Das BAG hat in seinem Urteil vom 16. 5. 2007 (Az. 8 AZR 709/06) ausdrücklich klargestellt, dass dieser Grundsatz auch für Mobbing-Fälle gilt. Dies bedeutet, dass der Betroffene das mobbende Verhalten ihm gegenüber vor Gericht darlegen und beweisen muss. Auch außerhalb eines gerichtlichen Verfahrens empfiehlt es sich stets, zu Beweis Zwecken Beweise für das Mobbing zu sichern.

Als Beweismittel in einem Gerichtsverfahren bieten sich zunächst Zeugen an. Problem kann dabei sein, dass die Mobbing-Handlungen (oftmals bewusst!) nicht in Anwesenheit von Dritten geschehen. In

diesem Fall scheidet der Zeugenbeweis aus. Sobald die Sie mobbende Person Sie jedoch in Anwesenheit Dritter schikaniert, sollten Sie die außer ihnen anwesende Person auf die Situation ansprechen und sie gegebenenfalls bitten, sich eine Notiz über das gerade (mit)erlebte zu machen. Wichtig ist vor allem, bei Dritten ein Bewusstsein für die Situation zu schaffen, damit sie sich später an den konkreten Vorfall erinnern können.

Umso wichtiger ist vor diesem Hintergrund eine eigene genaue Dokumentation der einzelnen Mobbing-Handlungen. Das BAG hat in seinem Urteil vom 24. April 2008 (Az. 8 AZR 347/07) hierzu ausgeführt, dass der Betroffene die einzelnen Handlungen oder Maßnahmen möglichst konkret und unter Angabe des Zeitpunktes angeben muss. Das BAG verlangt eine genaue Darstellung der einzelnen behaupteten

Mobbing-Handlungen, deren genaues Datum sowie die Angabe, von welchem Mitarbeiter die Handlungen im Einzelfalle begangen wurden. Jede eigene Notiz sollte daher zumindest die folgenden Fragen beantworten:

Auch ärztliche Atteste u. ä. können als Urkunden in den Prozess eingeführt werden.

Checkliste: Notizen zur Dokumentation von Mobbing-Handlungen

- WER hat die Handlung/ Äußerung getätigt?
- WANN ist dies geschehen (Datum und Uhrzeit)? Zu welchem Anlass?
- WO ist es passiert?
- WAS genau ist passiert?

G. Was sind meine juristischen und sonstigen Handlungsmöglichkeiten?

Dass „Recht haben“ und „Recht bekommen“ leider nicht selten zwei verschiedene Paar Schuhe sind, ist sprichwörtlich bekannt. Es stellt sich daher die Frage, wie man die eigenen Rechte auch (juristisch) durchsetzen und gegen das Mobbing vorgehen kann.

1. Den Täter mit seinem Verhalten konfrontieren

Die erste Möglichkeit besteht darin, den Täter direkt auf sein Verhalten anzusprechen und ihn so mit seinem Handeln zu konfrontieren. Denkbar wäre beispielsweise, den Mobbenden in einer konkreten Situation offen darauf hinzuweisen, dass sein Verhalten verletzend bzw. schikanierend ist – am besten, wenn noch andere Personen zugegen sind, um die Situation für den Mobbenden noch „unangenehmer“ zu machen. Dies erfordert allerdings Kraft und Mut, auch ist nicht sicher, ob sich der Täter dadurch von seinem Verhalten abbringen lässt.

Vorteile:

- kein Einschalten Dritter notwendig
- Verlassen der „Opferrolle“

Nachteile:

- erfordert Mut und Kraft
- Erfolg nicht sicher

2. Die Beschwerde beim Vorgesetzten oder beim Betriebsrat

Gemäß § 84 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat jeder Arbeitnehmer

das Recht, „sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt [...] fühlt“. „Zuständige Stelle“ im Sinne des Gesetzes ist dabei der Vorgesetzte. Die Beschwerde kann – sofern ein solcher existiert – auch beim Betriebsrat eingelegt werden, § 85 Abs. 1 BetrVG.

Vorteile:

- Möglichkeit der Vermeidung eines Prozesses
- Arbeitgeber wird formal auf die Situation hingewiesen und kann sich (falls es doch zu einem Gerichtsverfahren kommt) später nicht auf seine Unwissenheit berufen

Nachteile:

- Erfolg der Beschwerde hängt davon ab, wie der Arbeitgeber auf die Vorwürfe reagiert
- sinnlos, wenn Mobbing vom Arbeitgeber ausgeht oder gebilligt wird

3. Die Klage vor dem Arbeitsgericht

Sofern die Beschwerde erfolglos geblieben ist, muss eine Klage gegen den Arbeitgeber und/oder gegen den Mobbenden in Betracht gezogen werden. Wie jedes gerichtliche Verfahren besitzt auch eine solche Mobbingklage jedoch einige Nachteile, die bedacht werden müssen.

Vorteile:

- mitunter einzig verbleibender Weg, zu seinem Recht zu kommen

- bei positivem Ausgang Genugtuung

Nachteile:

- Ausgang des Prozesses oftmals unsicher (Beweisproblematik)
- hohe finanzielle wie auch psychische Belastung
- besonders bei laufendem Arbeitsverhältnis problematisch

4. Selbst kündigen

Auch wenn man dieser Möglichkeit entgegenhalten kann, dass sie dem Unrecht nicht die Stirn bietet, kann insbesondere in krassen Fällen von Mobbing die eigene Kündigung manchmal besser sein, als sich weiterhin einer extrem belastenden Situation auszusetzen. Unter bestimmten Voraussetzungen ist in einem solchen Fall auch eine fristlose Eigenkündigung verbunden mit einem Abfindungsanspruch möglich. Dies setzt voraus, dass den Arbeitnehmer ein sogenanntes „Auflösungsver schulden“ im Sinne von § 628 Abs. 2 BGB trifft, beispielsweise, weil er trotz klaren Hinweisen nicht gegen das Mobbing vorgegangen ist.

Vorteile:

- kann vor allem in extremen Mobbing-Situationen zum Selbstschutz notwendig sein
- unter Umständen Abfindung möglich

Nachteile:

- Gefühl der „Niederlage“



Literatur:

- Argeo Bämäyr: Mobbing: Hilflose Helfer in Diagnostik und Therapie, Deutsches Ärzteblatt 2001; 98: A 1811-1813
- Sven Litzcke, Horst Schuh, Matthias Pletke: Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz, 6. Auflage (2013)
- Katja Merk: Mobbing: Praxisleitfaden für Betriebe und Organisationen (2014)
- Klaus Niedl: Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz (1995)
- Volker Stück: Mobbing - Arbeits- und schadensrechtliche Leitlinien aus der aktuellen Rechtsprechung, MDR 2013, S. 378-384



KANZLEI FÜR WIRTSCHAFTS- UND VERMÖGENSRECHT

RECHTSANWALT PRIVATDOZENT DR. MICHAEL ANTON

Ihre Notizen

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

Checkliste - was tun bei Mobbing?

1. Liegt ein Fall von Mobbing vor?

erfolgt das Verhalten des Täters zielgerichtet, systematisch und über einen längeren Zeitraum?

Falls ja:

2. Sofortige Dokumentation der Mobbing-Vorfälle!

- WER hat die Handlung/Äußerung getätigt?
- WANN ist dies geschehen (Datum und Uhrzeit)? Zu welchem Anlass?
- WO ist es passiert?
- WAS genau ist passiert?

Anschließend:

3. Das weitere Vorgehen planen:

- Ist eine Lösung des Konflikts auf persönlicher Ebene noch möglich?
- Erscheint eine Beschwerde bei meinem Vorgesetzten sinnvoll?
- Habe ich die Kraft und den Willen, zu klagen?

Unsere Rechtsdienstleistungen

- XXX
- XXX

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage und die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Ihr Team der Kanzlei für Wirtschafts- und Vermögensrecht

POST&BÜROADRESSE

SCIENCE PARK 2
UNIVERSITÄT DES SAARLANDES
66123 SAARBRÜCKEN

BÜROADRESSE

NARZISSENSTRASSE 13
66119 SAARBRÜCKEN

KONTAKT

FON: +49 (0) 681 5882587
FAX: +49 (0) 681 5882587
EMAIL: INFO@KWV-RECHT.DE
WEB: WWW.KWV-RECHT.DE