

Mobbing - Modewort oder ernstes Problem?

Jeder Mensch reagiert anders auf Probleme – entsprechend lang ist auch die Liste der psychischen und physischen Folgen von Mobbing. Magenprobleme, Schlaf- und Konzentrationsstörungen bis hin zu schweren Depressionen sind mögliche Reaktionen auf Mobbing-Attacken.

Nimmt der oder die Betroffene keine Hilfe in Anspruch, so kann Mobbing sogar Suchtkrankheiten, Frühverrentung, den wirtschaftlichen Abstieg oder im schlimmsten Fall Suizid zur Folge haben.

Mobbing macht krank!

... denn Mobbing führt als psychische Belastung über körperliche Prozesse zu psychosomatischen Erkrankungen. Da die seelische Verfassung oft langfristig unter den Attacken der MobberInnen leidet, können die körperlichen Beschwerden chronisch werden.

Mobbing schadet der gesamten Verwaltung.

Auch die ArbeitgeberInnen Stadt oder SBK können es sich nicht leisten wegzuschauen, wenn in ihren Bereichen gemobbt wird. Denn über kurz oder lang werden Auswirkungen zu spüren sein, durch:

- **Fehlzeiten**, denn gemobbte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind häufiger krank.
- **Fluktuation**, denn Mobbing-Opfer kündigen häufiger.
- **geringere Arbeitsleistung**, denn die Motivation und Kreativität der Betroffenen lässt nach.
- **Imageschäden**, denn spricht sich das Mobbing-Klima herum, leidet das Ansehen in der Öffentlichkeit.
- **Sinkendes Know-how**, denn qualifiziertes Personal ist schwer zu ersetzen.

Definition von Mobbing

Es kursieren viele, zum Teil sehr theoretische Definitionen des Begriffes Mobbing.

Der Begriff ist abgeleitet von „mob“ – Pöbel oder Pöbelhaufen und „mobben“ – anpöbeln, angreifen, attackieren.

Mobbing beinhaltet, dass jemand am Arbeitsplatz von KollegInnen, Vorgesetzten oder Untergebenen schikaniert, belästigt, drangsaliert, beleidigt, ausgegrenzt oder z.B. mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird und/oder die Mobbingbetroffenen unterlegen sind. In vielen Definitionen ist es erst Mobbing, wenn die Vorkommnisse häufig und wiederholt auftreten und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken.

Es handelt sich also nicht um einmalige Vorgänge oder um Konflikte zwischen etwa gleich starken Parteien.

Was tun gegen Mobbing?

...als Betroffene/r

- Ärger und Kummer nicht verschweigen, sondern frühzeitig versuchen, ein Gespräch mit dem/der MobberIn zu führen.
- Unterstützung bei Kolleginnen und Kollegen und/oder Vorgesetzten einholen
- Verwaltungsinterne Hilfs- und Beratungsangebote wahrnehmen:
 - **Mobbingbeauftragte** (Paul Schmitz, Rolf Stein, Ursula Schlößer)
 - **Personalrat**
 - **Gleichstellungsbeauftragte**
 - **Konfliktlotsen/innen**
- externe Beratungsangebote nutzen:
 - **MobbingLine NRW** – zentrales Mobbing-Telefon der Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten e.V. (GiGA) **0180 3 100 113** (9 Cent pro Minute)
 - **C@ll NRW** – das Bürger- und ServiceCenter der Landesregierung, hier erhalten sie Infos zum Thema sowie Kontaktstellen und Serviceadressen **0180 3 100 110** (max. 4,6 Cent pro Minute)
 - Informationen unter www.gesuender-arbeiten.de oder www.arbeitsschutz.nrw.de

Es empfiehlt sich für von Mobbing Betroffene, die jeweilige Dienststelle frühzeitig zu informieren, da dies teilweise Voraussetzung für die Geltendmachung von Ansprüchen ist.

Denn: Urteile belegen, Mobbing-Opfer haben bei drohenden Eingriffen in ihr Persönlichkeitsrecht einen vorbeugenden Unterlassungsanspruch. Sind Persönlichkeitsverletzungen bereits eingetreten, ergibt sich ein Rechtsanspruch auf Unterlassung weiterer Eingriffe. Unter Umständen kann auch die Zurückbehaltung von Arbeitsleistung nach §§ 273 (1), 615 BGB unter Fortzahlung der Vergütung in Betracht kommen.

Besteht Mobbing in einer sexuellen Belästigung, so kann der oder die Betroffene die Arbeitsleistung kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung (§ 4 (2) BeschSchG) unter Fortzahlung der Vergütung einstellen, wenn der/die Arbeitgeber/in oder Vorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung unternimmt.

Rechtliche Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zu wehren, können im Einzelnen sein:

- das Beschwerderecht (s.o.)
- Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche
- die außerordentliche Eigenkündigung
- der Abschluss eines Aufhebungsvertrages
- Schadensersatzansprüche
- Schmerzensgeldansprüche

Mobbinghandlungen sollten zur besseren Beweisbarkeit schriftlich mit Datum, Zeit, Zeugen/innen, Auswirkungen festgehalten werden.

... als Dienststelle oder Vorgesetzte

Die Mobbing-Prävention vorantreiben!

Das kann sein:

- eine vertrauensvolle, Team orientierte Verwaltungskultur schaffen
- verwaltungsinterne Informationspolitik kontinuierlich verbessern
- verwaltungsinterne Entscheidungsprozesse transparent machen
- frühe Warnzeichen, wie Fehlzeiten, Beschwerden aus dem Publikum, Leistungsabfall, schlechtes Betriebsklima etc. beachten und tätig werden

im Akutfall:

- bei Mobbing-Fällen unter KollegInnen, sich als Vermittler/in anbieten und regelmäßige Besprechungen im Team einführen
- bei einer Beteiligung von Vorgesetzten, die Betroffenen zu einem klärenden Gespräch begleiten
- die internen Konfliktlotsinnen und Konfliktlotsen einschalten
- externe Konfliktberatung/Mobbingexperten hinzuziehen

Neuere Mobbing-Urteile belegen, dass jede/r Arbeiterber/in verpflichtet ist, die bei ihm/ihr Beschäftigten vor Eingriffen in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu schützen, um diese vor Belästigungen durch andere Beschäftigte oder außen stehende Dritte, auf die eine Einflussmöglichkeit besteht, zu schützen. Anderenfalls verstoßen Arbeitgeber/innen gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten.

Das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten kann Unterlassungs- und Handlungspflichten für die Dienststelle auslösen. Zur Einhaltung dieser Pflicht kann die Dienststelle als Störer nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn sie selbst mobbt, sondern auch dann, wenn sie es unterlässt, Maßnahmen zu ergreifen oder den Verwaltungsbetrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird.

Vorgesetzte und Dienststellenleitung sollten aufgrund ihrer Fürsorgepflicht und der dargestellten Rechtslage Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sehr ernst nehmen, entsprechendes nicht nur selbst unterlassen sondern auch unterbinden.

Quellen:

Der Mobbing-Report, Repräsentativstudie für die BRD, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Mobbing, Bundesarbeitsministerium

Praxis in NRW. Gegen Mobbing. Verstehen. Handeln. Helfen, Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW

Sensationelles Mobbing-Urteil, Hans-Georg Rumke, Fachanwalt für Arbeitsrecht