

## Fragen zum Bossing

### Was ist Bossing?

Mobbing ist im deutschen Recht kein eigenständiger, normierter Rechtsbegriff und keine eigene Anspruchsgrundlage für Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen. Er ist ein soziales Phänomen, das vielmehr von der Rechtsprechung definiert wurde. Es handelt sich dabei nach dem BAG um ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder eben durch Vorgesetzte. Es gibt allerdings Fälle, in welchen die einzelnen, vom Arbeitnehmer dargelegten Handlungen oder Verhaltensweisen des „Mobbers“ für sich allein betrachtet noch keine Rechtsverletzungen darstellen. Allerdings kann die Gesamtbetrachtung der einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen aber zu einer Vertrags- oder Rechtsgutsverletzung führen, weil deren Zusammenfassung aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung zu einer Beeinträchtigung eines geschützten Rechtes des Arbeitnehmers führt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dies entspricht der in § 3 Abs. 3 AGG erfolgten Definition des Begriffes „Belästigung“, die eine Benachteiligung iSd. § 1 AGG darstellt. Da ein Umfeld grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen wird, sind alle Handlungen bzw. Verhaltensweisen, die dem systematischen Prozess der Schaffung eines bestimmten Umfeldes zuzuordnen sind, in die Betrachtung mit einzubeziehen. Demzufolge dürfen einzelne zurückliegende Handlungen/Verhaltensweisen bei der Beurteilung nicht unberücksichtigt gelassen werden. Beim Bossing ist Täter der Vorgesetzte oder Arbeitgeber.

Konkrete Beispiele zu benennen ist schwierig, da es immer auf den Einzelfall ankommt. Bossing kann aber dann vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer über Wochen und Monate immer wieder vom Vorgesetzten mündlich oder schriftlich beleidigt (z.B. „Sie sind für alles zu blöd!“) oder diskriminiert (z.B. „Als Frau/ Ausländer/ Behinderter haben Sie hier gar nichts zu sagen...“) wird, insbesondere wenn dies auch noch in Gegenwart von Dritten, wie anderen Kollegen oder Kunden, geschieht. Im Einzelfall kann Mobbing auch vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer nur noch mit Aufgaben betraut wird, die seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten nicht entspricht (z.B. Akten ablegen durch einen Buchhalter, Berichte schreiben durch einen Vertriebler).

## **Empfehlungen**

In jedem Fall sollten Arbeitnehmer im Fall von „Bossing“ nicht zu lange abwarten bis sie selbst die Initiative ergreifen, nach dem Motto, „es wird schon wieder werden“.

Fühlt sich ein Arbeitnehmer „gemobbt“, sollte er zunächst versuchen, mit dem Vorgesetzten selbst ins Gespräch zu kommen. Dem Vorgesetzten sollte klar und deutlich gesagt werden, welche konkreten Verhaltensweisen man nicht weiter duldet und dass man sich durch diese Verhaltensweisen diskriminiert/ gedemütigt/ benachteiligt/ erniedrigt usw. fühlt. Von pauschalen Mobbingvorwürfen sollte der Arbeitnehmer absehen, sondern sich konkret dazu äußern, welches Verhalten er wie empfindet und dass er dies nicht toleriert. Möglicherweise kann in einem solchen deeskalierenden Gespräch schon eine gemeinsame Lösung gefunden werden.

Sollte dies nicht fruchten, sollte sich der Arbeitnehmer an die nächsthöhere Ebene, also an den Vorgesetzten des Vorgesetzten, oder eine entsprechende Vertrauensperson wenden. Letztere kann der Betriebsrat sein, aber auch z.B. ein Mitarbeiter, der im Unternehmen als Gesundheitsbeauftragter fungiert oder ein Compliance-Beauftragter. Auch hier sollten die Vorwürfe so konkret wie möglich vorgetragen werden. Der Dritte kann dann zusammen mit dem betroffenen Arbeitnehmer und dem „Täter“ eine gemeinsame Lösung suchen und dabei als Mediator oder Vermittler agieren.

Kann auch auf dieser Stufe keine Abhilfe geschaffen werden können, sollte sich der Arbeitnehmer qualifizierten Rat bei einer auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei suchen. Hier kann dann individuell beraten werden, welche Maßnahmen einzuleiten sind und wie viel Erfolgchancen diese haben werden. Oftmals kann mit Hilfe eines Anwalts bereits das Problem gelöst werden und eine Lösung zusammen mit dem Arbeitgeber gefunden werden, ohne dass ein Gerichtsprozess angestrengt werden muss.

Für alle Stufen ist es jedoch ratsam, sich ein sog. „Mobbing-Tagebuch“ anzulegen, in welchem möglichst konkret (Ort, Datum, Uhrzeit, Anlass) die einzelnen Vorwürfe/ unerwünschten Verhaltensweisen des Vorgesetzten sowie etwaiger Zeugen festgehalten werden. Gibt es schriftliche Korrespondenz, die unter den Begriff „Bossing“ zu fassen ist, sollte diese gesammelt werden (z.B. beleidigende E-Mails). Denn spätestens im Gerichtsverfahren wird der darlegungs- und beweiselastete Arbeitnehmer substantiiert vortragen müssen, auf welche Tatsachen er den Mobbingvorwurf und daraus resultierend ggf. seine Ansprüche stützt. Dies mag zwar lästig erscheinen, erleichtert die Durchsetzung von Ansprüchen aber erheblich.

## **Klagemöglichkeiten**

Helfen aber keine der unter Ziffer 2. genannten Maßnahmen, bleibt nur der Weg zum Arbeitsgericht. Hier kommen vielerlei Ansprüche in Betracht wie Unterlassung, Schmerzensgeld usw.

Ansprüche wegen Mobbing setzen voraus, dass der Täter entweder arbeitsrechtliche Pflichten, ein absolutes Recht des Arbeitnehmers oder ein Schutzgesetz verletzt oder eine vorsätzliche sittenwidrige Schädigung begangen hat. Aber nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit stellt eine unerlaubte Handlung iSd. Gesetzes dar. Es ist dem Arbeitsleben immanent, dass sich Konflikte ergeben (auch wenn dies zusammen mit Kraftausdrücken und verbalen Entgleisungen passiert), ohne dass der andere damit systematisch in seiner Ehre und Würde verletzt werden soll. Es ist daher eine Abgrenzung zu dem im Betrieb im Allgemeinen üblichen und rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten nötig.

Ist danach ein Mobbing iSd. der Rechtsprechung gegeben, kommen Ansprüche gegen den Arbeitgeber und den Vorgesetzten in Betracht.

Der Arbeitgeber hat die Nebenpflicht, den Arbeitnehmer vor einer Verletzung seines Persönlichkeitsrechts und des Rechts auf körperliche Unversehrtheit zu bewahren. Er muss den Arbeitnehmer daher schützen und organisatorische Maßnahmen (z.B. Abmahnung, Umsetzung oder Versetzung, bis hin zur Kündigung des Vorgesetzten) treffen, um das dies zu unterbinden. Dem Arbeitgeber steht hier aber ein billiges Ermessen zu, welche Maßnahme er ergreift. Der Arbeitnehmer hat daher nur Anspruch auf eine ermessensfehlerfreie Auswahl der Maßnahme. Verletzt der Arbeitgeber die Schutzpflicht weiterhin, so haftet er dem Arbeitnehmer auf Schadensersatz und Schmerzensgeld.

Der Arbeitgeber haftet insoweit auch für das Verhalten eines Vorgesetzten gegenüber dem Arbeitnehmer, wenn das Verhalten des Vorgesetzten in einem inneren sachlichen Zusammenhang mit dem vom Arbeitgeber zugewiesenen Aufgaben steht. Dies ist regelmäßig gegeben, wenn der Vorgesetzte gegenüber dem Arbeitnehmer weisungsbefugt ist.

Gegen den Vorgesetzten als Kollegen kann der Arbeitnehmer zivilrechtlich vorgehen. Hier kommen ebenfalls Ansprüche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld in Betracht.