

26.02.2013 | Von: Anke Tiburcy

Arbeitswelt

## Gemobbt - was jetzt?

Wer meint, dass Kollegen ihn systematisch auf dem Kieker haben, muss ebenfalls systematisch vorgehen. Denn Opfer von Mobbing brauchen Verbündete – und vor allem Beweise.

olly - Fotolia.com



Bärbel M. hat Angst. Ihr Arbeitgeber plant, in den nächsten zwei Jahren 50 Stellen abzubauen – und ausgerechnet jetzt läuft alles schief. Seit Wochen hat die 40-Jährige das Gefühl, dass alle im Betrieb besser informiert sind als sie, dass sie von neuen Projekten und sogar vom ganz gewöhnlichen Tratsch immer als Letzte erfährt. Mehrfach schon kamen ihr wichtige Unterlagen abhanden, ein Kundentermin platzte deswegen, und Bärbel M. konnte das kaum fassen. Sie ist doch eigentlich so sorgsam mit ihren Papieren! »Was ist hier los? Was mache ich falsch?« Ständig kreisen ihr diese Fragen im Kopf herum, und ständig muss sie in letzter Zeit zu Magentabletten greifen.

Dass Bärbel das geschieht, ist genau das Ziel. Nachdem neulich diese SMS bei ihr angekommen war, die Nummer unterdrückt, der Text unverfroren: "Du bist doch unfähig, du doofe Kuh!", begriff sie das auf einen Schlag. "Ich werde gemobbt!", weiß sie jetzt. Und nun?

Man muss sehr schnell reagieren", rät Axel Esser, Psychologe und Mobbingexperte aus Buxtehude." Viele Betroffene

hoffen zuerst, dass 'es' wieder aufhört." Offenbar fälschlicherweise. Die Zahlen sprechen für sich: Zwei Drittel der Opfer haben laut Esser nach zwei bis drei Jahren nicht mehr ihren ursprünglichen Arbeitsplatz inne – viele kündigen selbst, geben gewissermaßen auf. Nicht zuletzt deshalb, weil Mobbing zu den "größten Stressfaktoren zählt, die es im Arbeitsleben gibt", sagt Esser. Da sind gesundheitliche Beeinträchtigungen bei "ungebremstem Verlauf die grundsätzliche Folge".

Für die schikanierten Arbeitnehmer ist es daher unerlässlich, frühzeitig den Schock, dass ausgerechnet ihnen "so etwas" passiert, zu überwinden – und Gegenmaßnahmen zu ergreifen: Sich selbst schlau zu machen, ein "kluger Gemobbter" zu werden, empfiehlt Esser. Und sich schnellstmöglich, Verbündete und kompetente Gesprächspartner im Unternehmen zu suchen. Das kann ein Vorgesetzter sein, der die Autorität hat, das Mobbing per Machteingriff zu beenden.

Besteht kein Vertrauensverhältnis zum Chef, greift er nicht durch oder mobbt gar selbst, sind Betriebsräte die richtigen Ansprechpartner. Gemeinsam mit dem Opfer können sie nach individuellen Lösungen suchen, möglicherweise öffentlichen Gegenwind in der Firma erzeugen – oder darauf dringen, dass eine Betriebsvereinbarung Mobbing mit der eindeutigen Aussage: "Wir wollen das bei uns nicht!" abgeschlossen wird.

"In jedem Fall kommt auf Gemobbte viel Arbeit zu", sagt Esser. Denn Beweissicherung ist für Betroffene Pflicht – sowohl um innerbetrieblich als auch im Fall eines Gerichtsverfahrens die Mobbing-Situation belegen zu können. Opfer sollten daher ein detailliertes Mobbingtagebuch führen und beispielsweise SMS mit Beleidigungen oder widersprüchliche Arbeitsanweisungen aufheben. Gerade das so wichtige Beweise sammeln ist für die tyrannisierten Arbeitnehmer jedoch schwierig. "Es wird ja nicht mit offenem Visier gekämpft." Und Kollegen, die als Zeugen infrage kämen, wollen sich oft nicht äußern – aus Angst, sie könnten die nächsten Opfer sein, werden sie mitunter gar selbst zu Mobbern.

Es gilt also den destruktiven Prozess zu stoppen: möglichst, bevor es als letzten Ausweg zu einem Gerichtsverfahren kommt. Arbeitgeber können da viel tun, auch vorbeugend. Bärbel M.s Dienstherr hatte den Stellenabbau angekündigt, ohne seine Mitarbeiter zu informieren, wie genau dieser vonstatten gehen soll. "Wenn da nur vage Andeutungen gemacht werden, fragen sich alle: 'Wo bleibe ich?'" , sagt Esser. "Die Folge ist oft eine steigende Zahl von Mobbingfällen im Betrieb."

### **Mobbing am Arbeitsplatz - Das ist die Rechtslage**

Mobbing hat viele Gesichter – daher merken Opfer des "Psychoterrors am Arbeitsplatz" oft erst nach einiger Zeit, was passiert. Häufig kommt es vor, dass Betroffene in Schwierigkeiten gebracht werden, indem man sie vom Informationsfluss abschneidet. Zu den sogenannten Mobbinghandlungen kann auch gehören, dass Unterlagen umsortiert oder gar gestohlen werden oder dass Kollegen den drangsalieren Arbeitnehmer in die soziale Isolation treiben – sich beispielsweise abwenden, wenn das »Opfer« in die Kantine kommt.

Von Mobbing sprechen Juristen aber erst, wenn derartige Geschehnisse regelmäßig und über eine längere Periode hinweg vorkommen – und zielgerichtet sind: Der Betroffene wird systematisch gequält, um ihn etwa aus dem Betrieb hinauszuekeln. Mobbing an sich gilt in Deutschland, anders als beispielsweise in Frankreich, zwar nicht als Straftatbestand; Betroffenen stehen laut Mathias Busch, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hannover, aber dennoch mehrere juristische Wege offen:

- Erstens kann das »Opfer« seinen Arbeitgeber auf Schadensersatz und bisweilen sogar auf Schmerzensgeld verklagen – allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der Brötchengeber zuvor über die Mobbing-Situation informiert war und versäumt hat, diese zu beseitigen.
  - Zweitens kann der Betriebsrat verlangen, dass der Mobber – wenn seine Person eindeutig feststeht – entlassen wird.
  - Und drittens besteht die Möglichkeit, gegen den Mobber beziehungsweise die mobbende Gruppe Klage zu führen – bei Beleidigungen etwa wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts.
-

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt  
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Amalienstr. 14 | D-26135 Oldenburg

Telefon:&nbsp;0441-4088910 | Telefax:&nbsp;0441-408891-17  
E-Mail: [bezirk.oldenburg@igbce.de](mailto:bezirk.oldenburg@igbce.de)