

Sonderausgabe

ATHENE



Mobbing am Arbeitsplatz

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einführung	3
Der Anfang	5
Ursachen	6
Handlungen	8
Folgen	9
Lösungen	11
Rechtliches	13
Urteile	14
Dienstvereinbarung UK S-H	20
Anhang	27

Einführung

Mobbing – die neue „Volkskrankheit“?

Verfolgt man die Berichte in den Medien, so scheint das Phänomen Mobbing zu einer Art "Volkskrankheit" geworden zu sein - es häufen sich Aussagen von Betroffenen, die ihre Situation am Arbeitsplatz als belastend, krankmachend und schließlich unerträglich erleben. Tatsächlich steigen durch eine verschärfte Arbeitsmarktsituation Leistungsdruck und Konkurrenz in den Betrieben. Untersuchungen des Experten Bernd Lindemeier ergaben 1995 und 1999 Mobbingquoten zwischen drei und sieben Prozent unter den Berufstätigen in Deutschland. Nach Angaben des Mobbing-Reports der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin lag die Quote im Jahr 2000 insgesamt bei 5,5 %. Jeder neunte Erwerbstätige wird im Laufe seines Lebens einmal von Mobbing betroffen sein.¹

Besonders betroffen sind hierbei Frauen, ihr Mobbingrisiko liegt um 75% höher als bei den Männern. Auch die Gefährdung von jungen Beschäftigten und Auszubildenden liegt weit über dem Durchschnitt. Zunehmend sind auch Führungskräfte betroffen, sie machen ca. 16% der Mobbing-Opfer aus.

Bei den Betroffenen, die zur Zielscheibe von Schikanen und sozialen Ausgrenzungen geworden sind, zeigen sich zu 98,7% Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten (z.B. Demotivation, Misstrauen, Nervosität, Verunsicherung, sozialer Rückzug). 43,9% erkrankten in Folge des Mobbing, davon wiederum fast die Hälfte für mehr als sechs Wochen. Arbeitsrechtliche Schritte in Form von Versetzungen und Kündigungen von Seiten des Arbeitgebers treffen deutlich häufiger die Betroffenen, als die Verursacher des Mobbing. Außerdem hat der Mobbing-Report gezeigt, dass Mobbing in einigen Branchen häufiger passiert als in anderen. Danach sind Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialbereich, der öffentlichen Verwaltung und im Kreditgewerbe besonders häufig davon betroffen.

Und Mobbing kostet: Nach Gunkel kostet jeder Mobbing-Fall das Unternehmen durchschnittlich 25.000 bis 30.000 Euro, mit steigender Tendenz. Als volkswirtschaftliche Kosten schlagen Krankschreibungen, Arztbesuche, Psychotherapie, Klinikaufenthalte, Kuren oder vorzeitige Arbeitsunfähigkeiten zu buche.²

Die Grenze zwischen "normalen" beruflichen oder menschlichen Konflikten und Mobbing sind häufig fließend. Deshalb ist es nicht immer leicht, tatsächliches Mobbing von „normalen“ Konflikten am Arbeitsplatz zu differenzieren.

¹ Vgl. Meschkutat, Bärbel; Stackelberg, Martina; Langenhoff, Georg, Der Mobbing-Report, Dortmund 2002.

² Gunkel, L., Betriebliches Gesundheitsmanagement und Mobbing-Prävention, in: Arbeit & Ökologie Briefe 3 (2002) 34-35.

Konflikte zwischen Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen bezeichnet man dann als Mobbing, wenn die angegriffene Person unterlegen ist und systematisch während einer längeren Zeit direkt oder indirekt angegriffen wird. Als Folge dieser Angriffe erleben die Betroffenen erhebliche Diskriminierungen und einen Ausstoß aus der beruflichen Gemeinschaft. Sie sehen sich nicht im Stande, sich zu wehren oder der Situation zu entfliehen.

Mobbing-Handlungen können sich auf verschiedenen Ebenen äußern. Häufig werden die Betroffenen in ihren Möglichkeiten eingeschränkt, sich mitzuteilen, z.B. durch ständiges Unterbrechen oder anhaltende Kritik. Auch werden die sozialen Beziehungen innerhalb des Betriebes erschwert, z.B. durch Ignorieren des Kollegen/der Kollegin oder Versetzung in ein abgelegenes Büro. Mobbing zeigt sich oft auch durch die Schädigung des sozialen Ansehens der Betroffenen; so werden beispielsweise Gerüchte verbreitet oder berufliche Entscheidungen in Frage gestellt. Häufig wird auch die Qualität der Arbeit eingeschränkt, indem die Betroffenen z.B. sinnlose oder gar keine Aufgaben übertragen bekommen. Schließlich äußert sich Mobbing auch in Angriffen auf die Gesundheit, z.B. durch Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten oder gar durch sexuelle Übergriffe.

Der Anfang

Der Mobbing-Prozess

Für die Betroffenen ist es meist schwierig zu benennen, wann das Mobbing begonnen hat. Meist steht am Anfang ein beruflicher Konflikt, den man als belanglos abtut und nicht weiter beachtet.

Aus diesem ungelösten Konflikt kann ein Mobbing-Prozess entstehen, bei dem der ursprüngliche Auslöser immer mehr in den Hintergrund tritt und stattdessen persönliche Auseinandersetzungen geführt werden. Die Betroffenen werden in eine Außenseiterrolle gedrängt, weil sie z.B. von den Kolleginnen und Kollegen gemieden oder verleumdet werden. Als Reaktion auf diese Behandlung zeigen sich Verhaltensweisen wie Rückzug, Misstrauen oder Aggressionen, die die Außenseiterrolle der Betroffenen weiter verstärken. Ein Teufelskreislauf beginnt, denn als Folge des Mobbing ist die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters häufig eingeschränkt: Aufgrund mangelnder Konzentration passieren Fehler. Es können psychosomatische Beschwerden auftreten, die zu wiederholten Fehlzeiten führen. Für die Betroffenen kommt durch Rügen oder Abmahnungen durch den Vorgesetzten eine weitere Belastung hinzu. Am Ende eines fortgeschrittenen Mobbing-Prozesses steht meist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Viele der Betroffenen kündigen selbst, weil die Arbeitssituation für sie unerträglich geworden ist, anderen wird - meist unter einem Vorwand - gekündigt. Da Mobbing häufig zu psychosomatischen Krankheiten führt, werden einige der Betroffenen aufgrund von Erwerbsunfähigkeit Frührentner.

Dieser für die Betroffenen fatale Kreislauf lässt sich jedoch aufhalten, vorausgesetzt man holt sich rechtzeitig Beratungsunterstützung:

Hat man den Eindruck, einen Konflikt am Arbeitsplatz nicht grundsätzlich gelöst zu haben, sondern nur „Kompromisslösungen“ gefunden zu haben, die letztlich den Konflikt irgendwann wieder ausbrechen lassen, ist es unbedingt ratsam **rechtzeitig** eine neutrale Person (d. h. eine Person, die weder Mitakteurin des Konfliktes ist noch aus der selben Abteilung stammt) aufzusuchen, und ihr davon zu berichten. Der „objektive“ Blick von außen kann häufig Konflikte entschärfen und mögliche vorausgegangene Missverständnisse oder Kommunikationsfehler aufklären. So eine neutrale Person kann aus dem persönlichen Umfeld kommen (Freund/in, Partner/in) sie kann aber auch der Personalrat, die/der Schwerbehindertenbeauftragte oder die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte des Betriebes sein.

Ursachen

Mobbing und seine Ursachen

Mobbing entsteht meist als Folge des Zusammentreffens mehrerer ungünstiger Umstände. Ursachen finden sich dabei häufig in folgenden Bereichen:

Merkmale der Organisation

Oft gibt es in den betroffenen Betrieben arbeitsorganisatorische Mängel. So schaffen z.B. hoher Zeitdruck, starre Hierarchien oder große Verantwortung bei geringer eigener Handlungsmöglichkeit ein betriebliches Klima, das Mobbing begünstigt.

Führungsverhalten des Vorgesetzten

Nach neuesten Untersuchungen sind in rund 70% aller Mobbing-Fälle Vorgesetzte für das Mobbing verantwortlich, in den meisten Fällen mit dem Ziel, dass der Beschäftigte von sich aus kündigt. In rund 80% der Fälle geht man von einer Mitverantwortung von Führungskräften, z. B. auch durch Führungsschwäche oder Konfliktscheue aus. Teilweise wird das Mobbing von Kolleginnen und Kollegen stillschweigend gebilligt, da es als produktive Konkurrenzauselese missverstanden wird, in anderen Fällen kann Mobbing sogar "dienlich" sein, um anstehende Kündigungen ohne einen Sozialplan durchführen zu können. Allerdings werden oft die Konflikte am Arbeitsplatz vom Vorgesetzten übersehen und es gelingt deshalb nicht, den Mobbing-Prozeß noch frühzeitig zu stoppen.

Die soziale Stellung des Betroffenen

Unter Umständen können bestimmte Merkmale einer Person Auslöser für Konflikte am Arbeitsplatz sein. So gehören vielfach sozial benachteiligte, z.B. Behinderte, Alleinerziehende, Ausländer oder sozial unsichere Personen zu den Mobbing-Opfern. Immer häufiger gehören auch Frauen, die nach der Elternzeit in den Betrieb zurückkehren, zu den Opfern. In einem angespannten Betriebsklima werden solche Personen besonders leicht in eine Außenseiterrolle gedrängt.

Außerdem haben Untersuchungen ergeben, dass es bestimmte Eigenschaften gibt, die viele Mobbingopfer gemeinsam haben:

- Mangelndes Durchsetzungsvermögen
- Fehlende Eigenverantwortung
- Unfähigkeit, rechtzeitig angemessene Grenzen zu setzen
- Kein ausreichendes Eintreten für die eigenen Interessen
- Geringes Selbstbewusstsein
- Übertriebenes Harmoniebedürfnis (es allen recht machen zu wollen)

Die "betriebliche Moral"

In vielen Fällen liegt dem Mobbing nicht eine geplante Schikane der Beteiligten zugrunde, sondern entsteht aus Gedankenlosigkeit oder Desinteresse. Die durch den ursprünglichen Konflikt ausgelösten Missstimmungen werden stillschweigend geduldet und können so eine Eigendynamik entwickeln.

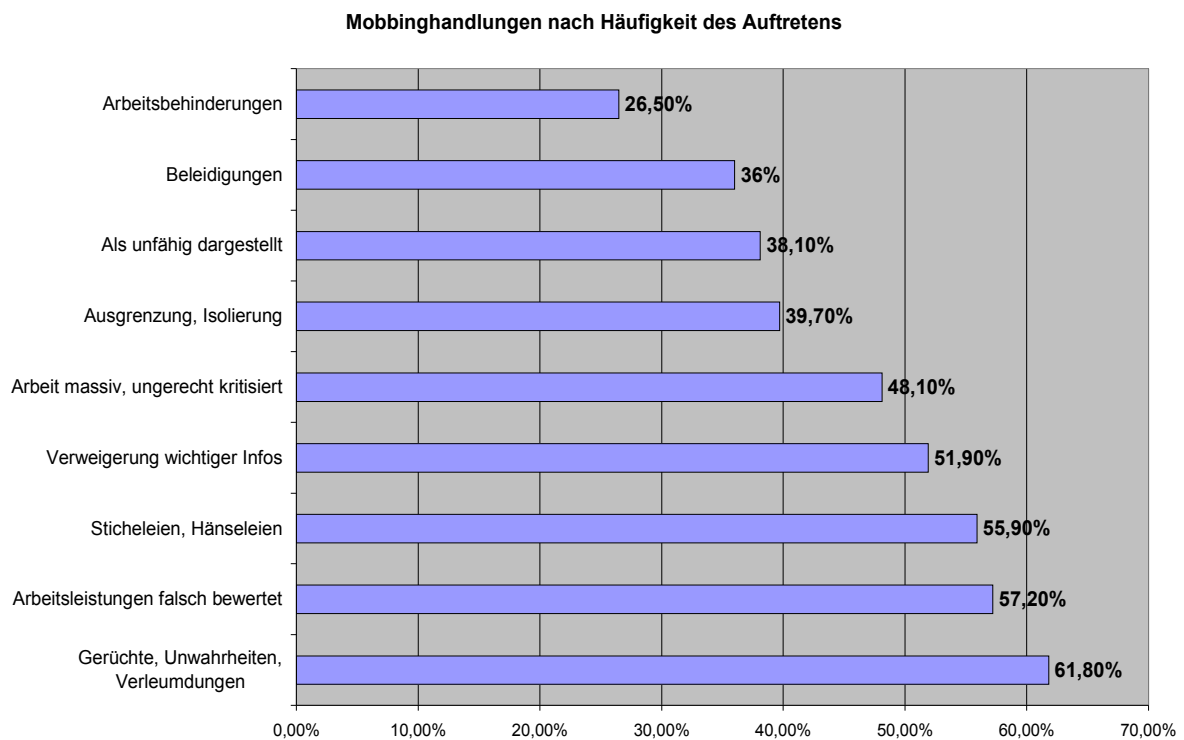
Auch ein übersteigertes Konkurrenzbewußtsein ist häufig Auslöser für Mobbinghandlungen. Denn nicht selten ist es geradezu Firmenpolitik, das Konkurrenzdenken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern oder gar Streitigkeiten zu säen. So macht sich unter den Kolleginnen und Kollegen die Ansicht breit, dass der eigene Erfolg nur durch den Misserfolg anderer zu erreichen ist. Stehen dann noch in Folge von Umstrukturierungen Entlassungen oder Beförderungen an, eskaliert der Wettbewerb unter den Mitarbeitern und ufert in unlauteren Mitteln aus.

In Betrieben, in denen Mobbing-Handlungen nicht durch einen Großteil der Kollegen und den Vorgesetzten akzeptiert werden, kann der Mobbing-Prozeß frühzeitig erkannt und gestoppt werden.

Handlungen

Mobbing-Handlungen

Ohne auf die von Leymann³ entwickelten Mobbinghandlungen im Einzelnen einzugehen, soll an dieser Stelle lediglich gezeigt werden, welche Handlungen nach dem Mobbing-Report zu den häufigsten gehören:



Quelle: Meschkutat, Stacckelberg & Langenhoff, 2002

Für eine ausführlichere Auflistung von Mobbinghandlungen möchte ich an dieser Stelle auf die Dienstvereinbarung des UK S-H „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ verweisen, die auf S. 20 nachzulesen ist.

³ Vgl. Leymann, H., Mobbing, Reinbeck 1995.

Folgen

Gesundheitliche Mobbing-Folgen

Neben den betrieblichen Folgen wie Fehlzeiten, Kündigungen, Qualitätseinbußen oder negatives Firmenimage, die erhebliche Kosten verursachen, zeigen sich auch Auswirkungen bei der Mitarbeiterin/beim Mitarbeiter. Denn Mobbing löst immer negativen Stress aus. Die Betroffenen fühlen sich als Teil eines Spiels, dem sie lediglich ausgeliefert sind, dessen Verlauf sie aber nicht selbst mitbestimmen können. Deshalb reagieren Betroffene schnell mit Gesundheitsbeeinträchtigungen und Krankheiten. Eine entscheidende Rolle kommt in diesem Zusammenhang der Ärztin oder dem Arzt zu, den die Mobbingbetroffene wegen ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufsucht.

Bei Auftreten erster Symptome ist man sich häufig noch gar nicht bewusst, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit der Situation am Arbeitsplatz zusammenhängen. Nackenmuskelferspannungen, Rückenschmerzen oder Schulterprobleme haben im Einzelfall nicht unbedingt etwas mit dem Arbeitsplatz am Computer zu tun. Lindemeier erklärt dies wie folgt: „Die Leute ziehen sich wie eine Schildkröte in sich zusammen, um möglichst geschützt zu sein, nehmen diese verkrampfte Haltung ein und bekommen dann Kopfschmerzen und so weiter.“⁴ Weitere häufige Beschwerden von Mobbingopfern sind Migräneanfälle, zunehmende Verschlechterung einer Pollenallergie, immer öfter auftretende Asthmaanfälle, Magenbeschwerden oder Verdauungsstörungen. Typisch sind auch Schlaflosigkeit und plötzlich auffällige Infektanfälligkeit. Die Schlaflosigkeit wird begleitet von den immer wiederkehrenden Fragen: Was mache ich falsch, was kann ich machen, warum passiert es ausge-rechnet mir und der Angst vor dem nächsten Morgen, an dem wieder ein neuer Arbeitstag mit weiteren Schikanen und Diskriminierungen beginnt. Vor allem die Ohnmacht vor der eigenen Situation belastet die Betroffenen schwer.

Eine weitere gesundheitliche Folge sind Essstörungen und Drogenkonsum. Die oft zermürbende Situation am Arbeitsplatz treibt Raucher dazu noch mehr zu rauchen, Kaffeetrinker noch mehr Kaffee zu trinken und so fort. Auch der Konsum von Schlaftabletten oder Psychopharmaka steigt rapide an, um den Tag (und die Nacht) überhaupt zu überstehen.

Den Ärztinnen und Ärzten fehlt leider häufig die Zeit und auch das Wissen, so Lindemeier, sich mit den Hintergrundbelastungen im Berufsleben der Patientinnen und Patienten auseinanderzusetzen. Sie diagnostizieren zwar die jeweiligen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, fragen aber meist nicht nach den Ursachen. So empfiehlt Lindemeier, Fragen nach dem Arbeitsplatz, z.B. ob der Patient sich am Arbeitsplatz wohl fühlt oder ob er gar Angst hat

⁴ Aus. Dr. Bernd Lindemeier, Leiter des Referats für Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie bei Tiefbau Berufsgenossenschaft München, Interview mit dem Bayerischen Rundfunk zum Thema Jobkiller – krank durch Mobbing, am 13.11.2004. Abgedruckt in: www.br-online.de/umwelt-gesundheit/thema/mobbing

zur Arbeit zu gehen, den Patienten zu stellen, die die Symptome von Schlaflosigkeit, Depressivität oder Angstzuständen aufweisen.⁵

⁵ Lindemeier, a.a.O.

Lösungen

Lösungsstrategien für Betroffene

Die erste Einsicht von Betroffenen muss lauten: Mobbing kann ich nicht alleine lösen. Manchmal genügt bereits ein Gespräch mit einer befreundeten Kollegin oder einem Kollegen.

Hilft dies nicht mehr oder ist der Mobbingprozess schon weiter fortgeschritten, werden die folgenden Schritte zur Bewältigung des Mobbingproblems empfohlen:

1. Den Konflikt benennen!

Mobbing-Prozessen liegt immer ein Konflikt zugrunde, der sehr häufig nicht ausgesprochen wird. Vielleicht ist es in der Anfangsphase noch möglich, gemeinsam mit dem Kontrahenten Lösungswege zu finden

2. Setzen Sie Grenzen!

Wer sich nicht wehrt, wird schnell zum Opfer. Gerade Frauen schweigen oft aus Harmoniebedürfnis. Versuchen Sie, ruhig die eigene Position zu vertreten.

Versuchen Sie, die Ursache des Konflikts, das Motiv des Mobbers herauszufinden. Daraus ergeben sich womöglich Lösungswege.

3. Sprechen Sie mit jemandem darüber!

Fressen Sie nichts in sich hinein. Ein Ausweinen bei Freunden und Angehörigen bringt zunächst Erleichterung. Außerdem können die Anderen Sie dann besser verstehen.

Führen Sie ein "Mobbing-Tagebuch". Vorfälle sollten möglichst detailgenau mit Ort, Datum, evtl. Zeugen geschildert werden. Sammeln Sie schriftliche Dokumente!

4. Suchen Sie sich eine Vertrauensperson im Betrieb!

Wenn der Konflikt zwischen Kollegen besteht, so kann es sinnvoll sein, den Vorgesetzten anzusprechen. Dies sollte allerdings nicht in einer Beschwerdeform geschehen, vielmehr sollte auf einen Missstand in der Arbeitsgruppe hingewiesen werden. Eventuell kann man ihn auch auf seine Fürsorgepflicht aufmerksam zu machen. Schalten Sie gegebenenfalls den Betriebs- oder Personalrat oder die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ein. Er/sie ist bei begründeter Beschwerde verpflichtet, Ihnen zu helfen.

6. Schildern Sie Ihrer Ärztin oder ihrem Arzt die Situation.

Vielleicht ist eine Krankschreibung sinnvoll, damit Sie erst einmal wieder zur Ruhe kommen. Nur wer fit ist, kann sich der Auseinandersetzung stellen. Auch psychologische Hilfe sollten Sie für sich in Betracht ziehen.

7. Versuchen Sie Spannungen abzubauen, indem Sie Sport treiben oder sich anderen Freizeitaktivitäten zuwenden. Autogenes Training und progressive Muskelentspannung haben sich bewährt.

8. Tun Sie etwas für sich und lernen Sie das, was Sie brauchen, um mit der Situation klarzukommen. Es gibt zahlreiche Seminare und Weiterbildungen, die Ihnen das nötige Handwerkszeug an die Hand geben:

- Selbstbehauptungsseminare
- Kommunikationstrainings
- Fortbildungen zum Thema Konfliktmanagement
- Persönliches Coaching
- Therapie, in der Sie lernen, sich selbst anzunehmen und selbstbewusst für sich einzustehen

9. Wenn die Situation sich verhärtet hat, suchen Sie sich einen externen Vermittler.

Suchen Sie z.B. Hilfe im Arbeitskreis „No-Mobbing“ (Tel. 0451/8 40 40). Dort bekommen Sie Unterstützung von kompetenten Fachleuten, und Sie lernen Menschen kennen, denen es ähnlich geht und die sich solidarisieren.

10. Suchen Sie sich eine Rechtsberatung, um alle rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen und unter Umständen Schadensersatz oder eine gute Abfindung zu erreichen.

11. Erweitern Sie Ihre Handlungsspielräume, indem Sie eine neue Lebensplanung andenken.

Lösungswege innerhalb des Betriebes

Um die Gefahr des Mobbing innerhalb eines Betriebes zu minimieren, sollte zunächst eine Anti-Mobbing–Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Eine Dienstvereinbarung schützt zwar nicht per se vor Mobbinghandlungen, sie gibt jedoch allen Mitgliedern des Betriebes eine Art Verhaltensleitfaden an die Hand, von dem sowohl Vorgesetzte, Kollegen als auch mögliche Betroffene profitieren können. Denn es passiert immer wieder, dass sich Betroffene oder deren Kollegen an Vorgesetzte oder an die Personalverwaltung wegen eines möglichen Mobbingproblems wenden und diese hilflos und unwissend reagieren.

Darüber hinaus sollte jeder Betrieb Anlaufstellen für Mobbingbetroffene anbieten. Dies kann eine bestimmte Person aus dem Personalrat sein, die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, die/der Schwerbehindertenbeauftragte oder wie im Fall des UK S-H auch ein Psychologe.

Die für die Universität zu Lübeck und das UK S-H zuständigen Personen finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

Im Falle eines Mobbingkonfliktes ist auch das Einschalten einer/eines Mediators/in in vielen Fällen sinnvoll.

Rechtliches

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten

Ein eigener Tatbestand Mobbing existiert bisher weder im Straf-, Arbeits- noch im Zivilrecht. Aber es ist ggf. möglich, wegen Beleidigung, Verleumdung oder übler Nachrede strafrechtliche Schritte einzuleiten. Möglicherweise kommt auch der Tatbestand der Körperverletzung in Frage. Vor den Arbeitsgerichten, Amtsgerichten oder, bei Beamten, vor den Verwaltungsgerichten kann auch auf Unterlassung geklagt werden. Im öffentlichen Dienst sind Dienstaufsichtbeschwerden u. ä. zu erwägen. Eines der ersten Urteile bezüglich des Mobbing erging im Jahr 2001 vom Landesarbeitsgericht Thüringen. Geklagt hatte ein damals 55 jähriger Sparkassenangestellter. Ihm wurde von der 5. Kammer des Gerichts Recht gegeben und u. a. von einem systematischen Psychoterror gegenüber dem Kläger gesprochen.

Am 1. August 2002 ist das "Zweite Gesetz zu Änderung schadensrechtlicher Vorschriften" in der Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten. Dieses Gesetz eröffnet einem Arbeitnehmer die Möglichkeit, von seinem Arbeitgeber Schmerzensgeld einzufordern, sofern dieser keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen hat, um seine Mitarbeiter vor derartigen Übergriffen zu schützen. Vor Inkrafttreten des Gesetzes bestand ein Anspruch auf Schmerzensgeld nur dann, wenn das Fehlverhalten in irgendeiner Art und Weise vom Arbeitgeber selbst ausging. Unabhängig von dem Anspruch auf Schmerzensgeld steht Mobbing- Opfern darüber hinaus auch ein Anspruch auf Schadenersatz zu.

Im folgenden Kapitel ist eine Übersicht über die bisher zum Thema Mobbing gerichtlich entschiedenen Verfahren zusammengestellt worden.

Urteile

Gerichtsurteile zum Thema „Mobbing“

1. Bundesgerichtshof (III ZR 277/01)

Für Schäden, die dadurch entstehen, dass ein Polizeibeamter im Rahmen der gemeinsamen Dienstausbübung durch seinen Vorgesetzten (Art. 4 Abs. 2 Satz 2 BayBG) systematisch und fortgesetzt schikaniert und beleidigt wird (Mobbing), haftet der Dienstherr des Schädigers nach Amtshaftungsgrundsätzen.

2. Landesarbeitsgericht Thüringen (5 Sa 403/00)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte, auf die er einen Einfluss hat, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern. Zur Einhaltung dieser Pflichten kann der Arbeitgeber als Störer nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern auch dann, wenn er es unterlässt, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird.

3. LAG Thüringen (5 SA 102/2000)

Mobbing kann auch ohne Abmahnung und unabhängig davon, ob es in diesem Zusammenhang zu einer Störung des Betriebsfriedens gekommen ist, die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, wenn dadurch das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Mobbingopfers in schwerwiegender Weise verletzt werden. Je intensiver das Mobbing erfolgt, umso schwerwiegender und nachhaltiger wird die Vertrauensgrundlage für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses gestört. Muss der Mobbingtäter erkennen, dass das Mobbing zu einer Erkrankung des Opfers geführt hat, und setzt er sein Mobbing dennoch fort, dann kann auch für eine nur vorübergehende Weiterbeschäftigung des Täters regelmäßig kein Raum mehr bestehen.

4. LAG Nds., 16a Sa 139/99 v. 3.5.00

Ein Arbeitgeber hat auf Belange des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen und muss den Arbeitnehmer auch vor psychischen Gefahren schützen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Schutz vor systematischen Anfeindungen und schikanösem Verhalten durch Kollegen und

Vorgesetzte. Der Arbeitgeber muss sich auch das Verhalten derjenigen zurechnen lassen, die in seinem Namen handeln.

5. Landessozialgericht Rheinland-Pfalz (L 1 AL 110/00)

Kündigt ein Arbeitnehmer von sich aus, verhängt das Arbeitsamt normalerweise eine 12wöchige Sperrzeit. Das tat es auch im Fall eines Buchhalters, der allerdings aus einem ganz besonderen Grund gekündigt hatte: Er war an seinem Arbeitsplatz extremen Mobbing-Attacken ausgesetzt, die zu einem gefährlichen Bluthochdruck geführt hatten, so dass die Arbeit unter diesen Umständen aus medizinischer Sicht nicht mehr vertretbar war. Da sein Arbeitgeber nicht willens war, Abhilfe zu schaffen, hat der Mann kündigen dürfen, ohne mit einer Sperre belegt zu werden.

6. LSG Rheinland-Pfalz L 1 AL 57/01

Wer sich als Arbeitnehmer gemobbt fühlt und kündigt, hat zwar nicht unbedingt einen wichtigen Kündigungsgrund, kann aber auf eine kürzere Sperrfrist beim Arbeitslosengeld hoffen. Der betroffene Arbeitnehmer hatte argumentiert, sein Vorgesetzter habe ihn regelmäßig besonders intensiv kontrolliert. Dabei seien bei ihm angebliche Fehler beanstandet worden, die bei seinen Kollegen toleriert worden seien. Deshalb habe er sich zur Kündigung entschlossen. In einem solchen Fall könne der Entschluss des Mitarbeiters, das Arbeitsverhältnis von sich aus zu kündigen, «verständlich und entschuldbar» sein.

7. LAG Niedersachsen 16a SA 1391/99

Tratsch am Arbeitsplatz ist üblich und nicht verboten. Bedingung: Es muss im zeitlichen Rahmen bleiben, und die Arbeit darf nicht darunter leiden. Artet der Klatsch nämlich in Lügen, Schikanen oder Mobbing aus, muss der Arbeitgeber notfalls demjenigen kündigen, der die Lügen in Umlauf gebracht hat.

8. ArbG Frankfurt a. M. (7 Ca 6296/00)

Über einen lehrreichen Fall einer Verdachtskündigung hatte das Arbeitsgericht Frankfurt a. M. zu entscheiden. Die Geldzählerin eines Geldtransportunternehmens wurde auf Verdacht fristlos entlassen, weil Geldscheine fehlten. In der Abteilung der Angestellten waren 20 Geldscheine zu 1.000,- DM verschwunden. Das Unternehmen stützte die Verdachtskündigung auf eine Videoaufzeichnung. Das Video zeigte die Frau zwar undeutlich beim hantieren mit einem Geldbehälter, eindeutige Hinweise gab es aber nicht. Das Ermittlungsverfahren gegen die Frau wurde von der Staatsanwaltschaft eingestellt. Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage der Frau stattgegeben. Es habe der für eine Verdachtskündigung notwendige "dringende Anfangsverdacht" gefehlt.

Da durch eine Verdachtskündigung ein unschuldiger seinen Arbeitsplatz verlieren kann, werden strenge Anforderungen an eine Verdachtskündigung gestellt. Der Verdacht muss sich aus objektiven Umständen ergeben. Der Verdacht muss dringend sein. Die Vertragsverletzung, die vorgeworfen wird, muss von erheblichem Gewicht sein. Jede zumutbare Sachverhaltsaufklärung muss von dem Arbeitgeber durchgeführt worden sein; insbesondere ist der Arbeitnehmer anzuhören. Letztlich muss der Arbeitgeber noch eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vornehmen.

9. BAG 5 AZR 352/99

Ärzte können einer Schwangeren auch dann ein Beschäftigungsverbot bescheinigen, wenn Stress durch vermeintliches Mobbing das Kind gefährdet. Eine subjektive Stresssituation reicht dann aus, urteilte das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Im konkreten Fall hatte eine 30-jährige Sachbearbeiterin einer Spedition im Rheinland über Mobbing am Arbeitsplatz geklagt: Nach mehrfachem Streit mit dem Vorgesetzten sei ihr Bildungsurlaub ebenso verweigert worden wie Freizeit für die Vorsorgeuntersuchungen; ihr werde das Gefühl gegeben, sie müsse um ihren Job fürchten. Ihr Arzt bestätigte, die Schwangere wirke aufgelöst und gestresst, und bescheinigte ihr ein unbefristetes Beschäftigungsverbot. Ein solches Verbot sieht das Mutterschutzgesetz schon im Vorfeld des normalen Mutterschutzes vor, wenn die Situation am Arbeitsplatz Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet. Der Arbeitgeber hielt die Stressbelastung für gespielt und verweigerte das Gehalt. Das Landesarbeitsgericht gab zunächst dem Arbeitgeber Recht: Es gebe keine objektiven Anhaltspunkte für Mobbing; der Stress habe nach ärztlichem Bekunden keinen Krankheitswert. In oberster Instanz hob nun das BAG dieses Urteil auf und verwies den Streit an die Vorinstanz zurück: Auch bei fehlendem Krankheitswert könne die subjektive Belastung am Arbeitsplatz einen "Gefährdungswert für das Kind" haben; dies reiche nach dem Mutterschutzgesetz aus. Es sei daher auch die "subjektive Stresssituation der Klägerin" zu prüfen, wenn diese zu "realen" Belastungen führe. Voraussetzung für ein Beschäftigungsverbot sei aber auch dann gegeben, wenn der Stress im Zusammenhang mit der Arbeit stehe.

10. Arbeitsgericht Göttingen (2 Ca 639/96)

Eine ordentliche Kündigung ist in der Regel nur dann durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers sozial gerechtfertigt, wenn dieser schuldhaft gegen die ihm obliegenden Vertragspflichten verstoßen hat. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer vorsätzlich gegen seine Vertragspflichten verstößt; es genügt vielmehr auch eine fahrlässige Pflichtwidrigkeit. Weitere Voraussetzung für die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung ist nach dem Kündigungsschutzrecht beherrschenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, dass der Arbeitnehmer zuvor wegen seines pflichtwidrigen Verhaltens abgemahnt worden ist. Abgemahnte Leistungs- und Verhaltensmängel erhalten nur dann kündigungsrechtliche Be-

deutung, wenn erneut Pflichtwidrigkeiten der gerügten Art nach der letzten Abmahnung vorkommen. Dem Arbeitgeber ist es durchaus zuzumuten, durch eine Umsetzung des mobbenden Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsplatz die weitere Konfrontation zwischen dem mobbenden Arbeitnehmer und den übrigen Mitarbeitern zu vermeiden. Dabei ist es unerheblich, ob der Mobber oder die Arbeitnehmer, die von der Umsetzung betroffen wären, mit dieser Maßnahme einverstanden sind.

11. LAG Rheinland-Pfalz, 9 Sa 653/00

Auch wenn Mitarbeiter in einem Betrieb damit drohen, selbst zu kündigen, falls ihr Filialleiter vom Arbeitgeber nicht entlassen wird, darf der Chef ohne ein klärendes Gespräch und ohne den Versuch, die Wogen zu glätten, das Arbeitsverhältnis des Betroffenen nicht auflösen.

12. Mobbing - Opfer: Schadensersatz I

Mobbing-Opfer haben nach einem Urteil des Bundessozialgerichts keinen Anspruch auf eine Gewaltopfer-Entscheidung. Eine Ausnahme sei nur dann zu machen, wenn "eine Kette von tatsächlichen und strafbaren Angriffen zu körperlichen Gesundheitsschäden" geführt habe.

13. LAG Mainz (6 SA 415/2001)

Erstmals hat ein Landesarbeitsgericht einen Mobber zu Schadenersatz verurteilt. Der Chef der Volksbank Grünstadt im Kreis Bad Dürkheim muss 15 000 Mark an den früheren Leiter des Geldinstituts zahlen. Das Gericht führte zur Begründung an, der Verurteilte habe über Monate hinweg "die persönliche Ehre und das berufliche Selbstverständnis des Mannes massiv verletzt".

Das Opfer war nach einer Bankenfusion von seinem neuen Vorgesetzten systematisch kalt gestellt worden. Der Richter sagte: "Er traktierte den Mann mit erniedrigenden und schikanösen Anweisungen, nahm ihm die Sekretärin, den Schreibtisch und schließlich das Büro weg."

Das Urteil hat für ähnlich gelagerte Fälle Präzedenz-Charakter.

14. LAG Hamm (8 Sa 878/00)

Das Landesarbeitsgericht Hamm verurteilte eine Vorarbeiterin den Verdienstausfall einer entlassenen Kollegin zu ersetzen, bis sie wieder einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat. Die Kollegin verlor den Arbeitsplatz auf Grund wahrheitswidriger Behauptungen der Vorarbeiterin.

15. AG Lübeck (2 Ca 1850b/00)

LAG Thüringen (5 SA 102/2000)

Arbeitnehmer/innen können von ihrem Arbeitgeber Schmerzensgeld wegen "Mobbing" beanspruchen, wenn sie konkret darlegen, dass es sich bei seinem Verhalten "um dauerhafte systematische degradierende oder beleidigende Handlungen" gehandelt hat und sie dadurch "psychisch beeinträchtigt" wurden.

16. LAG Bremen (3 SA 78232/03)

Kein Schmerzensgeld, wenn Attacken zu weit auseinander liegen.

Schikanen im Job sind nur dann Mobbing, wenn sie in einem engen zeitlichen Zusammenhang stehen. Neun Vorfälle in drei Jahren sind zu wenig. Für Mobbing ist ein systematisches Vorgehen erforderlich.

17. ArbG Lübeck (1 Ca 2479/00)

Weil er Kolleginnen begripschte, hat ein 30 Jahre alter Altenpfleger seinen Job verloren. Das Celler Arbeitsgericht wies seine Kündigungsschutzklage ab. Der Pfleger hatte zunächst einer Frau an den Busen gegripscht und sich dafür eine saftige Ohrfeige eingefangen. Dennoch tätschelte er danach einer anderen Kollegin auch noch den Po. Das reichte zum Rauswurf. Das Arbeitsgericht Lübeck urteilte außerdem, dass der Griff an den Busen einer Arbeitnehmerin ein derart massiver Angriff auf ihre Würde ist, dass sich der Arbeitgeber schützend vor sie stellen kann. Grapscher riskieren also eine außerordentliche (fristlose) Kündigung.

18. LAG Rheinland-Pfalz (9 Sa 853/01)

Der Arbeitgeber sprach gegenüber dem seit knapp 12 Jahren bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer eine fristlose Kündigung aus, weil dieser während der Arbeitszeit eine SMS an eine 20 Jahre alte Auszubildende sandte. Diese hatte den Inhalt: "Du geiles Etwas, heute komme ich zu Dir dann bumsen wir eine Runde". Die vorherigen Annäherungsversuche des Arbeitnehmers waren von der Auszubildenden allesamt zurückgewiesen worden.

Das Verhalten des Arbeitnehmers habe einen wichtigen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Dies ergebe sich bereits aus den Wertungen des Beschäftigungsschutzgesetzes. Danach sei der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen wie der vorliegenden Art zu schützen und im Einzelfall angemessene arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen den Störer zu ergreifen. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet gewesen, das Fehlverhalten lediglich abzumahnern.

19. Sozialgericht Dortmund S 36 U 267/02

Psychische Erkrankungen durch Mobbing tauchen nicht in der Berufskrankheitenverordnung auf. Sie müssen auch nicht wie eine Berufskrankheit entschädigt werden, da es bislang

keine wissenschaftlich gesicherten Erkenntnisse dafür gebe, dass Mobbing eine bestimmte Berufsgruppe krank machen kann.

Dienstvereinbarung UK S-H

Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“

Präambel

Es besteht Einvernehmen, dass soziales Fehlverhalten wie Mobbing und sexuelle Belästigung das Betriebsklima negativ beeinflussen, zu Störungen der Arbeitsabläufe führen, die Qualität der Arbeitsergebnisse und die Gesundheit der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinträchtigen.

Hierdurch entsteht Schaden für den Betrieb (z.B. durch Fehlzeiten, Fluktuation, Fehlleistungen) und die Gesellschaft (z.B. Kosten durch Heilbehandlung, Rehabilitation, Arbeitslosigkeit).

Alle im Betrieb tätigen Personen verpflichten sich, die Grundsätze partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz im Umgang untereinander einzuhalten und insbesondere jede diskriminierende Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen zu unterlassen.

Das UK S-H, das sich als Einrichtung dem Wohl und der Gesundheit der Bevölkerung verpflichtet sieht, ist in besonderem Maße der WHO-Charta zur Gesundheitsförderung⁶ sowie einem erweiterten Präventionsbegriff entsprechend SGB VII und dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet.

Es steht ein für eine Unternehmenskultur, die geprägt ist von partnerschaftlichem Umgang am Arbeitsplatz. Dies schafft die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und fördert damit die Gesundheit am Arbeitsplatz.

Begriffsbestimmung

Während sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch das 1994 eingeführte Beschäftigtenschutzgesetz eine gesetzliche Regelung erfahren hat, existieren zum Thema Mobbing keine eindeutigen gesetzlichen Vorschriften. Dies und die unterschiedlichen Verfahrensweisen im Umgang mit Mobbing auf der einen und sexueller Belästigung auf der anderen Seite haben zu dem Entschluss geführt, die nachfolgende Dienstvereinbarung zunächst auf das Fehlverhalten des Mobbing zu beschränken.⁷

⁶ Charta der 1. Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung, Ottawa, 1986.

⁷ Die Grenzen zwischen Mobbing und sexueller Belästigung können im Einzelfall fließend sein, wenn sexuelle Belästigung eine Mobbingaktion unter anderen darstellt.

Unter Mobbing werden negative (kommunikative) Handlungen am Arbeitsplatz verstanden, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Zeitabschnitten über einen längeren Zeitraum (mehrere Monate) wiederholen. Dabei ist der/die Angegriffene derjenige/diejenige über den/die tiefer liegende betriebliche Probleme ausgetragen werden.

Dabei gilt:

- Je stärker die Mobbingaktionen ausgeprägt sind, desto stärker und nachhaltiger sind die individuellen und organisationalen Auswirkungen.
- Ursächlich ist Mobbing als individuelles, dynamisches und organisationales Problem zu verstehen.
- Mobbinghandlungen finden bewusst und unbewusst statt.
- Mobbinghandlungen können als Kommunikationsspiele *“hinter den Kulissen”* bezeichnet werden.
- Mobbinghandlungen verletzen die persönliche Würde und zerstören die berufliche Identität.
- Mobbinghandlungen wirken sich negativ auf die Gesundheit der Betroffenen aus.

Mobbingaktionen auf individueller Ebene:

1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen (z.B. Ignorieren von Fragen oder Gesprächswünschen)
2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen (z.B. Ausschließen aus dem KollegInnenkreis)
3. Angriffe auf das soziale Ansehen (z.B. demütigende, überzogene und unsachliche Kritik)
4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation (z.B. gezielte Verweigerung von Fortbildungen)
5. Angriffe auf die Gesundheit (z.B. gezielte Anordnung von gesundheitsschädlichen Tätigkeiten)
6. Versagen von Hilfe (z.B. Verharmlosung von Beschwerden)

Mobbingaktionen auf dynamischer Ebene:

1. Team/Gruppe sucht Sündenbock
2. Team/Gruppe löst Konflikte am Sieger-Verlierer-Prinzip
3. Team/Gruppe zeigt Einstellungen/Werte, die zur sozialen Isolation von Teammitgliedern führen (z.B. Demütigungen, Häme, Beleidigungen aber auch demonstratives Schweigen)
4. Team/Gruppe handelt im Sinne des Dreiecks Initiator – Richter – Vollstrecker

Mobbingaktionen auf organisationaler Ebene:

1. Betriebliche Konflikte werden mit Macht gelöst (z.B. Ablehnung von Kooperationsangeboten, Unterdrückung von Meinungsäußerungen der/des Betroffenen)
2. Mobbing als "Disziplinierungsmittel" (z.B. absichtlich schlechte Beurteilung abgeben, Verbesserungsvorschläge ignorieren, willkürliche Abmahnungen)
3. Geplante Rechtsverletzungen durch Führungsebenen (z.B. Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz, etc.)

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die in der Dienststelle oder in GmbH, an denen das UK S-H beteiligt ist, tätig sind.

§ 2 Grundsätze

(1) Diese Dienstvereinbarung dient der Prävention von Mobbing. Sie regelt das Verfahren bei Konflikten und unterstützt bei arbeitsrechtlichen, dienstrechtlichen und berufsrechtlichen Problemen.

(2) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Hierzu gehört insbesondere die Persönlichkeit jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters zu respektieren.

(3) Die Vertragspartner verpflichten sich, ein partnerschaftliches Arbeitsklima zu fördern und aufrechtzuerhalten. Hierzu werden Maßnahmen der Prävention ergriffen sowie Hilfestellung bei Konflikten angeboten.

(4) Sonstige Rechte der Interessensvertretungen bleiben unberührt.

§ 3 Pflichten des Arbeitgebers

(1) Das UK S-H als Arbeitgeber missbilligt jede Form von Mobbing am Arbeitsplatz und verpflichtet sich zu präventiven Maßnahmen.

(2) Das UK S-H verpflichtet sich in Abstimmung mit den Betroffenen, das in dieser Vereinbarung vorgeschlagene Verfahren zur Lösung von Konflikten einzuhalten. Den BeschwerdeführerInnen darf aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entstehen.

§ 4 Verantwortung der Vorgesetzten

- (1) Die Vorgesetzten tragen durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden.
- (2) Die Vorgesetzten ergreifen Maßnahmen zur Prävention von Konflikten am Arbeitsplatz.
- (3) Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Mobbing an ihrem Arbeitsplatz unverzüglich nachgegangen wird. Besteht der Verdacht, dass zwischen Mitarbeiter/innen Mobbing vorliegt, hat die/der Vorgesetzte unverzüglich Einzelgespräche mit den Beteiligten zu führen.
- (4) Die Vorgesetzten verpflichten sich, die genannten Verhaltensregeln und Maßnahmen einzuhalten.
- (5) Bei wiederholter Nichteinhaltung ist die Einleitung dienst-, arbeits- oder berufsrechtlicher Maßnahmen bis hin zur Kündigung durch die Dienststelle zu prüfen.

§ 5 Unterstützung der Betroffenen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, ein Fehlverhalten im Sinne dieser Vereinbarung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zu wehren.

Wenn ein persönliches Gespräch durch die belästigte / gemobbte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich Betroffene an nachfolgende Stellen wenden:

- der/die Vorgesetzte
- den zuständigen Personalrat
- die Gleichstellungsbeauftragte
- das Dezernat Personalwesen
- den betriebsärztlichen Dienst

§ 6 Verfahrensschritte

- (1) Die/der Betroffene wendet sich an eine der unter § 5 aufgeführten Kontaktstellen.
- (2) Der/dem Betroffenen ist innerhalb einer Woche nach erster Kontaktaufnahme ein Beratungstermin einzuräumen.
- (3) Die von der/dem Betroffenen aufgesuchte Kontaktstelle prüft, ob es sich um einen Fall im Sinne dieser Vereinbarung handelt.

- (4) Die Kontaktstelle leitet mit Einverständnis der/des Betroffenen ein betriebsinternes Schlichtungsverfahren ein.
- (5) Das Schlichtungsverfahren beinhaltet Vorgehensweisen, Maßnahmen und Ziele, die im einzelnen mit der/dem Betroffenen abgestimmt sein müssen. Erst nach Zustimmung der /des Betroffenen kann mit Einzelgesprächen aller Beteiligten begonnen werden. Alle Gespräche werden protokolliert. Ggf. können auch schriftliche Stellungnahmen der beteiligten Personen in angemessener Frist (i.d.R. innerhalb von 2 Wochen) eingeholt werden. Eine Schlichtung, an der alle an einem Tisch sitzen, sollte erst durchgeführt werden, wenn in den Einzelgesprächen genügend Bereitschaft und sachlicher Konfliktstoff erarbeitet worden ist – wenn also tatsächlich Aussicht auf Einigung oder einen Kompromiss besteht.
- (6) Hält die Kontaktstelle es für erforderlich, können nach Absprache mit dem Arbeitgeber externe Hilfen (Mediatoren, Konfliktberater etc.) einbezogen werden. Diese externen Berater/innen müssen eine entsprechende Ausbildung nachweisen können. Die dadurch entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (7) Die in § 5 hinzugezogene Kontaktstelle leitet nach Abschluss des Verfahrens ohne Nennung des Namens des/der Betroffenen den Namen und den Arbeitsort der mobbenden Person(en) an das Dez. Personal weiter. Sollten in einer Klinik/Abteilung/einem Institut mehrere Mobbingfälle auftreten, ist es durch diese Meldung nachvollziehbar, mehrfach mobbende Personen ausfindig zu machen. Ferner wird die Zahl der Mobbingfälle pro Jahr dokumentiert.

§ 7 Vertraulichkeit

Über die Information und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

§ 8 Fördermaßnahmen

- (1) Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten wird die Problematik des Mobbing, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der Vorgesetzten aufgenommen. Eine verbindliche und verpflichtende Teilnahme an diesen Fortbildungen gilt insbesondere für
 - Vorgesetzte
 - Ausbilder und Ausbilderinnen
 - Betriebsärztlichen Dienst

- Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Dezernat Personalwesen

§ 9 Einrichten einer Mobbing-Kommission

- (1) Es wird eine Mobbing-Kommission eingerichtet, Ziel dieser Kommission ist, die beteiligten Stellen regelmäßig über den Stand der in § 6 Abs. 7 aufgeführten Dokumentation zu informieren, Maßnahmen zur Prävention zu planen und durchzuführen. Die Kommission tagt alle 6 Monate, der Gesamtpersonalrat lädt dazu ein.
- (2) Die Mobbing-Kommission setzt sich zusammen aus:
- Zwei Mitgliedern des Gesamtpersonalrates
 - Zwei Mitgliedern des Gesamtpersonalrates "w"
 - Der Gleichstellungsbeauftragten
 - Einer Person des Dezernats Personal
 - Einer Person des Betriebsärztlichen Dienstes

§ 9 Informationspflicht

Alle Beschäftigten des UK S-H erhalten ein Exemplar dieser Vereinbarung. Die Vereinbarung wird jeder neuen Mitarbeiterin und jedem neuen Mitarbeiter bei Neueinstellung mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt. Die Vereinbarung ist in jeder Abteilung öffentlich so auszuhängen oder auszulegen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter Einsicht nehmen kann. Darüber hinaus ist diese Vereinbarung auch über das Internet zugänglich zu machen.

§ 10 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt zum 01.01.2005 in Kraft. Sie gilt, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt wird.

Lübeck, den

Dienststelle, vertreten durch

Gesamtpersonalrat, vertreten durch

wissenschaftlicher Gesamtpersonalrat, vertreten durch

Anhang

Selbsttest

Anlaufstellen des UK S-H und der Universität zu Lübeck

Internetadressen

Literaturhinweise

Selbsttest

Testen sie selbst, ob sie ein Mobbing-Opfer sind⁸

Waren Sie innerhalb der letzten 12 Monate einigen der folgenden Handlungen ausgesetzt?

1. In bezug auf Ihre Kontakte

- Ihr Vorgesetzter schränkt Ihre Möglichkeit, sich zu äußern, ein
- Sie werden ständig unterbrochen
- Andere Personen schränken Ihre Möglichkeit, sich zu äußern, ein

Man übt Druck auf folgende Weise auf Sie aus:

- Man schreit Sie an, schimpft laut mit Ihnen
- Ständige Kritik an Ihrer Arbeit
- ständige Kritik an Ihrem Privatleben
- Telefonterror
- mündliche Drohungen
- schriftliche Drohungen

Ihnen wird der Kontakt auf folgende Weise verweigert:

- abwertende Blicke oder Gesten mit negativem Inhalt
- Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht
- nichts von all dem

2. Sie werden systematisch isoliert

- Man spricht nicht mit Ihnen

⁸ Konstantin Warth, Dieter Zapf, Normale Schikan oder Mobbing? Aus: Psychologie heute, Heft 8, 1997, S. 21-25.

- Man will von Ihnen nicht angesprochen werden
- Sie werden an einem Arbeitsplatz eingesetzt, an dem Sie von anderen isoliert sind
- Den Arbeitskollegen wird verboten, mit Ihnen zu sprechen
- Sie werden wie Luft behandelt
- schriftliche Drohungen
- nichts von all dem

3. Ihre Arbeitsaufgaben werden verändert, um Sie zu bestrafen

- Sie bekommen keine Arbeitsaufgabe zugewiesen, Sie sind ohne Beschäftigung in der Arbeit
- Sie bekommen sinnlose Arbeitsaufgaben zugewiesen
- Sie werden für gesundheitsgefährdende Arbeitsaufgaben eingesetzt
- Sie erhalten Arbeitsaufgaben, die weit unter Ihrem Können liegen
- Sie werden ständig zu neuen Arbeitsaufgaben eingeteilt
- Sie erhalten "kränkende" Arbeitsaufgaben
- nichts von all dem

4. Angriffe auf Ihr Ansehen

- Man spricht hinter Ihrem Rücken schlecht über Sie
- Man verbreitet falsche Gerüchte über Sie
- Man macht Sie vor anderen lächerlich
- Man verdächtigt Sie, psychisch krank zu sein
- Man will Sie zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
- Man macht sich über eine Behinderung, die Sie haben, lustig

- Man imitiert Ihren Gang, Ihre Stimme und Gesten, um Sie lächerlich zu machen
- Man greift Ihre politische oder religiöse Einstellung oder dergleichen an
- Man greift Ihre Herkunft an bzw. macht sich darüber lustig
- Sie werden gezwungen, Arbeiten auszuführen, die Ihr Selbstbewusstsein verletzen
- Man beurteilt Ihre Arbeit in falscher und kränkender Art
- Man stellt Ihre Entscheidungen in Frage
- Man ruft Ihnen obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigenden Ausdrücken nach
- Man macht sexuelle Annäherungen oder sexuelle Angebote in Form von Worten
- nichts von all dem

5. Gewalt und Gewaltandrohung

- Sie werden zu Arbeiten gezwungen, die Ihrer Gesundheit schaden
- Sie werden trotz Ihres schlechten Gesundheitszustandes zu gesundheitsschädlichen Arbeiten gezwungen
- Man droht Ihnen mit körperlicher Gewalt
- Man wendet leichte körperliche Gewalt gegen Sie an, um Ihnen z.B. einen Denkkzettel zu verpassen
- Sie werden körperlich misshandelt
- Jemand verursacht Ihnen Kosten, um Ihnen zu schaden
- Jemand richtet an Ihrem Heim oder an Ihrem Arbeitsplatz Schaden an
- Es kommt Ihnen gegenüber zu sexuellen Handgreiflichkeiten
- nichts von all dem ⁹

⁹ Gekürzte Fassung des von Heinz Leymann entwickelten LIPT-Fragebogens (Leymann Inventory of Psychological Terror). Deutsche Version von Klaus Niedl.dgvt-Verlag, Tübingen.

Auswertung:

Wenn Sie mehrere der in den Fragen 1 bis 5 angeführten Handlungen erleben und dies mindestens einmal in der Woche und mindestens über ein halbes Jahr hinweg geschieht, dann sind Sie mit großer Wahrscheinlichkeit ein Mobbingopfer.

Anlaufstellen

UK S-H (hier Standort Lübeck)

Allgemeiner Personalrat

Tel. (0451) 500-3107

E-mail personalrat@pr-ukl.de

Wissenschaftlicher Personalrat

Tel. (0451) 500 2439

E-mail Hauke.Nielsen@ukl.uni-luebeck.de

Frauenbeauftragte der Universität zu Lübeck

Tel. (0451) 500-3619

E-mail voigts@medinf.uni-luebeck.de

Universität zu Lübeck

Allgemeiner Personalrat

Tel. (0451) 500-4990

E-mail persrat@physik.uni-luebeck.de

Wissenschaftlicher Personalrat

Tel. (0451) 500-5803

E-mail hofmann@isip.uni-luebeck.de

Frauenbeauftragte der Universität zu Lübeck

Tel. (0451) 500-3619

E.mail: voigts@medinf.uni-luebeck.de

Beratungsstellen in Lübeck

No-Mobbing-Telefon Lübeck, (0451) 8 40 40

Literatur und Internetadressen

Literaturhinweise

Axel Esser, Martin Wolmerath, Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, Bund-Verlag, 4. Aufl. 2001.

Gabriele Haben et. al., In eigener Sache. Selbstmanagement in Mobbingprozessen, Orlanda Frauenverlag 2002.

Christa Kolodej, Mobbing, WUV 2005.

Christa Kolodej, Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Mit zahlreichen Fallbeispielen, WUV 1999.

Heinz Leymann, Mobbing, Rowohlt 2002.

Internet

www.mobbing-zentrale.com

www.infoquelle.de/job_Karriere/Mobbing/Mobbing.cfm

www.mobbing-web.de

www.dgb.de/themen/mobbing/mobbing.htm

Impressum:
Herausgeberin

1. Auflage, März 2005

Die Frauenbeauftragte
Universität zu Lübeck
Ratzeburger Allee 160
23538 Lübeck

e-Mail: voigts@medinf.uni-luebeck.de
Internet: www.frauenbeauftragte-mul.de

Druck: Universität zu Lübeck