



Sachstand

Gesetzliche Regelungen in Deutschland zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz

Gesetzliche Regelungen in Deutschland zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 016/17
Abschluss der Arbeit: 28. März 2017
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

1. Begriff des Mobbing

In der wissenschaftlichen Literatur wird Mobbing je nach Fachdisziplin verschieden definiert. Im Recht hat Mobbing verfassungsrechtliche, zivilrechtliche und strafrechtliche Relevanz. Einen juristischen Begriff des Mobbing gibt es jedoch weder im Arbeitsrecht oder im allgemeinen Zivilrecht noch im Strafrecht. Die rechtliche Einordnung beurteilt sich vielmehr danach, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen im jeweiligen rechtlichen Zusammenhang erfüllt werden. Die rechtliche Beurteilung ist dabei stets von den Umständen des Einzelfalls abhängig. Eine Schwierigkeit liegt vielfach darin, Mobbing von anderen, allgemein üblichen und rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhaltensweisen und Konfliktsituationen abzugrenzen.

2. Verfassungsrecht

Verfassungsrechtlich stellt Mobbing einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit dar (Art. 1 und 2 des Grundgesetzes¹).

3. Arbeitsrecht

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung beschreibt Mobbing als „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“² oder detaillierter als „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen.“³

3.1. Pflichten und Maßnahmen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist seinen Arbeitnehmern aufgrund des vertraglichen Arbeitsverhältnisses nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) zur Fürsorge verpflichtet. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beinhaltet auch die Achtung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Dazu gehört nicht nur, dass er eigene Handlungen zu unterlassen hat, die als Mobbing zu qualifizieren sind; von seiner Fürsorgepflicht ist vielmehr auch die Verpflichtung umfasst, seine Arbeitnehmer vor einer ungerechten Behandlung durch andere Arbeitnehmer oder durch Vorgesetzte zu schützen. Hierzu werden auch die allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften herangezogen. Nach § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG⁴ trägt der Arbeitgeber zudem

1 Abrufbar in der Internet-Gesetzesdatenbank des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV): <https://www.gesetze-im-internet.de/gg> (letzter Abruf: 28. März 2017).

2 Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15. Januar 1997 - 7 ABR 14/96.

3 Landesarbeitsgericht Thüringen, Urteil vom 10. April 2001 – 5 Sa 403/2000.

4 Abrufbar in der Internet-Gesetzesdatenbank des BMJV: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg> (letzter Abruf: 28. März 2017).

die Verantwortung, das in § 1 AGG formulierte Ziel, die Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in der Arbeitswelt umzusetzen.

Der Arbeitgeber muss die Betriebsstrukturen und Arbeitsaufgaben so organisieren, dass seine Beschäftigten nicht gemobbt werden. Erlangt der Arbeitgeber Kenntnis von Mobbing gegenüber einem Arbeitnehmer, so ist er im Rahmen der Fürsorgepflicht verpflichtet, geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu treffen, um dies abzustellen. Als Mittel stehen ihm dabei je nach Art und Intensität des Mobblings Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung und Versetzung bis hin zur ordentlichen oder, in besonders schwerwiegenden Fällen, außerordentlichen Kündigung des Mobbingtäters zur Verfügung.

3.2. Möglichkeiten des Arbeitnehmers

Die Beweislast für Mobbing liegt grundsätzlich beim Arbeitnehmer, der den Sachverhalt behauptet.

Liegt Mobbing vor, hat das Opfer einen Erfüllungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Unterlassung bzw. Verhinderung des Mobblings. Hierzu kann es Beschwerde einlegen und unter Umständen gemäß § 273 BGB⁵ ein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich seiner Arbeitsleistung ausüben, indem es der Arbeit fernbleibt.

Wegen der durch das Mobbing verursachten Schäden kann das Opfer unter Umständen auch vom Arbeitgeber Schadensersatz sowie Schmerzensgeld verlangen.

4. Strafrecht

Strafrechtlich können nach den Gegebenheiten des jeweiligen Einzelfalles Verhaltensweisen, die als Mobbing zu werten sind, aus strafrechtlicher Sicht als Körperverletzung (§§ 223 ff. des Strafgesetzbuchs - StGB⁶) als unter Beleidigung oder üble Nachrede (§§ 185 ff. StGB) oder als Nötigung (§ 240 StGB) geahndet werden.

5 Abrufbar in der Internet-Gesetzesdatenbank des BMJV: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb> (letzter Abruf: 28. März 2017).

6 Abrufbar in der Internet-Gesetzesdatenbank des BMJV: <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb> (letzter Abruf: 28. März 2017).