

## Mobbing

### I. Rechtliche Grundlagen

Es gibt im deutschen Recht - im Gegensatz etwa zu Schweden oder Frankreich - kein „Anti-Mobbing-Gesetz“ und keine spezialgesetzlichen Regelungen, d. h. im juristischen Sinne ist Mobbing in Deutschland kein eigenständiger juristischer Tatbestand. Vor Gericht muss daher auf die allgemeinen Schutzgesetze und Rechtsnormen zurückgegriffen werden. Für das Mobbing an sich hat sich mittlerweile eine gängige Definition in der Rechtsprechung durchsetzen können.

Zuletzt hat das Verwaltungsgericht Frankfurt (Oder) in einem Beschluss aus März 2015 entschieden, dass Mobbing als der Missbrauch der Stellung einer Vorgesetzten oder eines Vorgesetzten zu verstehen sei, um eine Untergebene oder einen Untergebenen systematisch und fortgesetzt zu beleidigen, zu schikanieren und zu diskriminieren. Ob ein solches Verhalten vorliege, sei grundsätzlich eine Frage des Einzelfalls. Kurzfristigen Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen fehle in der Regel schon die notwendige systematische Vorgehensweise (VG Frankfurt (Oder), Urt. v. 16.03.2015, Az. 2 L 2/15, juris Rn. 16 mit Hinweis auf Bundesgerichtshof, NVwZ 2003, 125). Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung geht sogar noch ein Stück weiter in der Ausdifferenzierung und bezeichnet Mobbing als die fortgesetzten, aufeinander aufbauenden und ineinander übergreifenden, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit der Betroffenen verletzen (zuletzt BAG, Urt. v. 28.10.2010, Az. 8 AZR 546/09, juris Rn. 18).

### II. Welche (Abwehr-) Rechte bestehen?

Zu der Geltendmachung der nachstehend aufgeführten Rechte kommt es häufig nicht, allein deshalb, weil oftmals ein konsensuales Vorgehen mittels einer Mediatorin oder eines Mediators für die Betroffene oder den Betroffenen erfolgversprechender erscheint. Dennoch sollten die Betroffenen um ihre Rechte wissen, deren Geltendmachung auch nur angedroht werden kann und möglicherweise auf diese Weise schon ihre Wirkung zeigen. Bei der Frage, welche Abwehrrechte bestehen, ist zunächst zu differenzieren, ob es sich um ein Beamten- oder um ein Angestelltenverhältnis handelt. Weiterhin ist klarzustellen, dass es möglicherweise noch weitere, auf den konkreten Einzelfall bezogene Rechte geben kann, die hier mangels Allgemeingültigkeit außer Acht gelassen werden sollen.

Im **Beamtenverhältnis** kommt

- ein **Beschwerderecht** bei der Präsidentin oder dem Präsidenten oder bei der Hochschulverwaltung an sich in Betracht.
- Weiterhin besteht regelmäßig ein allgemeiner öffentlich-rechtlicher **Unterlassungsanspruch** im Wege der Klage (Voraussetzung u.a.: Wiederholungsgefahr, vgl. die weiteren Ausführungen im folgenden Abschnitt).
- Als formloser und nicht fristgebundener Rechtsbehelf kommt außerdem die **Dienstaufsichtsbeschwerde** in Betracht. Mit diesem Rechtsbehelf kann die Verletzung einer Dienstpflicht einer Amtsträgerin oder eines Amtsträgers gerügt werden. Voraussetzung ist, dass sich eine Amtsträgerin oder ein Amtsträger persönlich nicht korrekt verhalten haben muss.

Im **Angestelltenverhältnis** besteht möglicherweise ebenfalls

- ein **Unterlassungsanspruch**, wenn eine Wiederholungsgefahr gegeben ist (Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche: §§ 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB analog, 823 BGB; vgl. dazu die weiteren Ausführungen im folgenden Abschnitt).
- Daneben kommt ein **Beschwerderecht** beim Arbeitgeber (der Hochschule), aus § 84 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), auch wenn kein Betriebsrat besteht, in Betracht.
- Theoretisch besteht darüber hinaus auch ein **Leistungsverweigerungsrecht** nach §§ 273 Abs. 1 615 BGB, d. h. es besteht das Recht, die Arbeitsleistung ohne Vergütungseinbußen einzustellen bzw. vorzuenthalten. Voraussetzung ist, dass die Hochschule auf die Vertragsverletzung (Persönlichkeitsverletzungen: Mobbing) hingewiesen und eine angemessene Zeit zur Unterbindung von Mobbing eingeräumt wurde.
- Die betroffene Person kann selbstverständlich auch außerordentlich, d. h. ohne die Einhaltung von Fristen, **kündigen** (§ 626 Abs. 2 BGB). Vorauszusetzen ist dabei, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen Mobbing für die Betroffene oder den Betroffenen unzumutbar ist und dass dem Arbeitgeber eine Frist zur Beseitigung des Mobbings eingeräumt wurde. Die Mobbingbetroffene oder der Mobbingbetroffene kann in besonders schweren Fällen auch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages verlangen.

### III. Voraussetzungen eines Unterlassungsanspruchs

Jüngst hat die Rechtsprechung dazu konkretisiert, dass zum Wesen einer einstweiligen Anordnung, mit der eine Leistung bzw. Unterlassung begehrt wird, ein vollstreckungsfähiger Inhalt gehört, zumal die Begriffe "Mobbing" bzw. "Bossing" keine Rechtsbegriffe und von Wertungen abhängig sind (OVG Münster, Beschl. v. 28.08.2018, Az. 6 B 1088/18, juris). Das bedeutet konkret: Die monierten Verhaltensweisen des Gegenüber sind konkret aufzuführen. Da sich die Schikanen oftmals über einen längeren Zeitraum erstrecken, empfiehlt es sich, darüber möglichst detailliert Tagebuch zu führen (vgl. auch unsere Empfehlungen), um effektiv rechtliche Schritte einleiten zu können. Die genannte Entscheidung bestätigt einmal mehr diese Handlungsempfehlung.

### IV. Schadensersatz- oder Schmerzensgeldanspruch

Schließlich kann **sowohl im Beamten- als auch im Angestelltenverhältnis** u. U. auch ein **Schadenersatz- oder Schmerzensgeldanspruch** in Betracht gezogen werden. Für Beamte und Angestellte kommen zudem **Ansprüche gemäß Allgemeinem Gleichberechtigungsgesetz (AGG 2006)** in Betracht, soweit aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität die betroffene Person benachteiligt worden ist. Dies ist nur eine Auswahl von konkreten Maßnahmen gegen Mobbing. In den Fällen bestehen aber meist noch weitere Ansprüche, die speziell vom Einzelfall abhängen.

### V. Strafrechtliche Relevanz

Nicht vergessen werden soll an dieser Stelle, dass schwere Mobbinghandlungen durchaus auch strafbar sein können. In Betracht kommen Körperverletzung (§ 223 Strafgesetzbuch - vom Arzt attestierte, durch Mobbing hervorgerufene Erkrankung); Beleidigung (§ 185 StGB); Verleumdung (§ 187 StGB) oder Nötigung (§ 240 StGB).

## **VI. Fristen zur Geltendmachung von Rechten**

Eine gesetzliche Ausschlussfrist für Ansprüche wegen "Mobblings" besteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Eine analoge Anwendung anderer gesetzlicher Ausschlussfristen kommt danach nicht in Betracht. Was die Geltendmachung speziell von Schadenersatz- oder Schmerzensgeldansprüchen angeht, so hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil aus dem Jahr 2014 entschieden, dass in Mobbingfällen der für die regelmäßige Verjährungsfrist relevante Zeitpunkt regelmäßig auf den Abschluss der zeitlich letzten vorgetragenen Mobbinghandlung festzusetzen ist. Die Gerichte müssen also die Besonderheiten bei Mobbing Situationen beachten. Bei Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüchen, die u. U. einer 3-Jahres-Verjährung unterliegen, beginnt diese Frist also im Zweifel recht spät, mit der letzten dokumentierten Mobbinghandlung. Dennoch empfiehlt es sich natürlich, dass, wenn Rechte geltend gemacht werden sollen, dies zeitnah im Zusammenhang mit den Mobbing-Umständen zu tun.

## **VII. Empfehlungen**

Wichtig ist vor allem, die Mobbingvorfälle und auch die eigenen Aktivitäten zu dokumentieren! Nur auf diese Weise besteht eine Nachweismöglichkeit für die von Mobbing Betroffenen. Daneben ist es immer sinnvoll, sich nicht in eine Isolation treiben zu lassen, sondern vielmehr eine gewisse Öffentlichkeit von den Geschehnissen herzustellen. Oft werden rechtliche Maßnahmen nur die Grundlage sein, auf der Vermittler und Mediatoren tätig sein können.

Auch wenn Sie sich Ihrer Rechte bewusst sein sollten, werden konsensuale Maßnahmen im Zweifel oftmals bessere Ergebnisse für die Betroffene oder den Betroffenen erzielen als rein rechtliche Maßnahmen.

Stand: 17.09.2020

Die Zusammenstellung dieser Information ist nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Dennoch müssen wir um Verständnis bitten, dass der **hlb** keine Gewähr übernehmen kann und sich von einer Haftung freizeichnen muss.