

# Mobbing kann teuer werden

Arbeitnehmer können Schmerzensgeld einklagen, wenn der Arbeitgeber nichts gegen Mobbing unternimmt

Nach einer von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Auftrag gegebenen Studie sind in Deutschland aktuell 2,7 Prozent, also über 800.000 Arbeitnehmer von Mobbing betroffen. Die Bandbreite von Mobbing reicht von vermeintlich offener Kritik über versteckte Beustandlungen, Verweigerung selbstverständlicher Hilfen bis hin zu Schikane und offener Diskriminierung. Dem betroffenen Arbeitnehmer wird signalisiert, er sei fachlich und/oder persönlich ungeeignet, er wird ausgegrenzt.

Mobbing hat sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber weitreichende Konsequenzen. Für den Arbeitnehmer

bedeutet Mobbing oft eine psychische Belastung mit einer Vielzahl von psychosomatischen Symptomen. Für den Arbeitgeber entstehen in der Regel vermehrte Kosten durch die verminderte Leistungsfähigkeit und Krankheit des Arbeitnehmers.

Arbeitnehmer haben vielfältige rechtliche Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zur Wehr zu setzen. Sie können sich bei den zuständigen betrieblichen Stellen beschweren. Gegen den mobbenden Kollegen, Vorgesetzten oder Arbeitgeber haben sie Anspruch auf Unterlassung und können Schadensersatz geltend machen.

Durch Änderung des Schadensersatzrechtes vom 1. August 2002 wurde die Arbeitgeberhaf-

tung erheblich verschärft. Arbeitnehmer können jetzt auch Schmerzensgeld von ihrem Arbeitgeber verlangen, wenn er nicht alles tut, um Gesundheitsverletzungen durch Mobbing in seinem Unternehmen zu verhindern oder dazugegen vorzugehen. Zuvor konnten Arbeitnehmer Schmerzensgeld nur dann verlangen, wenn ein Fehlverhalten vom Arbeitgeber selbst begangen wurde. Damit soll die Rechtsposition der Arbeitnehmer weiter gestärkt und der Druck auf Arbeitgeber verstärkt werden, geeignete präventive Maßnahmen zu ergreifen, um Mobbing am Arbeitsplatz zu verhindern.

Denn viel zu häufig wird von Arbeitgebern übersehen, dass sie

die Pflicht haben, das Persönlichkeitsrecht und die Gesundheit ihres Arbeitnehmers zu schützen. Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann mittlerweile teuer werden. Also ist es günstiger, alles zu tun, um Mobbing zu unterbinden und gegen mobbende Arbeitnehmer vorzugehen. Gerade der Aspekt des Schmerzensgeldanspruchs bewirkt eine deutliche Erhöhung des Haftungsrisikos für Arbeitgeber. Vor diesem Haftungsrisiko ist der Arbeitgeber geschützt, der ein Anti-Mobbing-Management betreibt und dies im Zweifel nachweisen kann.

Rechtsanwalt Erwin Hackl