

Mobbing

Böhme

2. Auflage 2019
ISBN 978-3-406-73938-5
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Hobby bisher allein ausgeübt haben, können Sie nun einem entsprechenden Verein beitreten. Halten Sie sich bei schönem Wetter so viel wie möglich draußen auf. Selbst Spaziergänge bei schlechtem Wetter hellen nachgewiesenermaßen die Stimmung auf.

Falls Sie sich auch in Ihrer Freizeit mit dem Mobbing beschäftigen wollen, sollten Sie dies nicht im Rahmen Ihres Bekannten- und Freundeskreises tun. Am besten suchen Sie sich eine Mobbing-Selbsthilfegruppe. In größeren Städten werden Sie sicherlich einen organisierten Zusammenschluss von Betroffenen finden. Ein Anruf bei einer Gewerkschaft kann Ihnen hier weiterhelfen.

Kündigung des Gemobbten

Gemobbte Arbeitnehmer erhalten weit häufiger eine Kündigung vom Arbeitgeber als ihre Kollegen. Wie Sie wissen, ist die beabsichtigte Trennung von Mitarbeitern oft eine Ursache von Mobbing. Manchmal ist Mobbing aber auch ein Versuch des Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer zur Eigenkündigung zu bewegen. Gelingt dieser Versuch nicht und kündigt der Arbeitnehmer nicht selbst, muss der Arbeitgeber zwangsläufig das Arbeitsverhältnis kündigen.

Deshalb muss sich ein von Mobbing betroffener Arbeitnehmer unbedingt mit dem Thema „Kündigung“ auseinandersetzen. Bitte schieben Sie das nicht hinaus. Wenn Sie erst eine Kündigung erhalten haben, sind Sie emotional zu aufgewühlt, um noch wohlüberlegte Entscheidungen treffen zu

können. Zudem müssen Sie sich vor der Entscheidung, wie Sie auf die Kündigung reagieren wollen, über Ihre Rechte informieren. Dies dauert einige Zeit und sollte nicht in der unruhigen Phase nach Erhalt einer Kündigung getan werden müssen.

Verdachtskündigung

Gemobbten Arbeitnehmern wird immer wieder mit der Begründung gekündigt, es bestehe der Verdacht, er habe eine strafbare Handlung begangen. Eine Verdachtskündigung kommt auch dann infrage, wenn der Verdacht besteht, der Arbeitnehmer habe gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen.

Erschüttertes Vertrauen

Ein Arbeitgeber kündigt einem Arbeitnehmer mit der Begründung, dieser werde verdächtigt, einen Diebstahl begangen zu haben. Dadurch sei das Vertrauen des Arbeitgebers in diesen Arbeitnehmer erschüttert.

Eine Verdachtskündigung kann nicht ohne Weiteres ausgesprochen werden. Es müssen objektive Tatsachen vorliegen, die den Verdacht einer Straftat oder einer schweren Verletzung des Arbeitsvertrags begründen. Der Arbeitgeber hat selbstverständlich alle Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts zu unternehmen. Hierzu gehört unbedingt auch die Anhörung des verdächtigten Arbeitnehmers.

Ohne Anhörung des Arbeitnehmers ist eine Verdachtskündigung immer unwirksam. Dem Arbeitnehmer steht auf sein Verlangen das Recht zu, bei seiner Anhörung einen Rechtsanwalt seiner Wahl beizuziehen, wenn der Arbeitgeber ebenfalls einen Zeugen zum Gespräch hinzuzieht. Teilen Sie deshalb dem Arbeitgeber entweder schriftlich oder im Beisein von Zeugen mit, dass Sie einen Rechtsanwalt hinzuziehen möchten.

Kündigung wegen Minderleistung

Die Kündigung wegen Minderleistung ist ein recht häufiger Kündigungsgrund. Und gemobbte Arbeitnehmer sind sogar noch stärker von einer Kündigung wegen Minderleistung bedroht als Arbeitnehmer, die keinen Schikanen und Anfeindungen ausgesetzt sind.

Eine Kündigung wegen Minderleistung kann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitgeber der Auffassung ist, dass der Arbeitnehmer nicht so gut arbeitet, wie er eigentlich könnte: Dies kann die Geschwindigkeit der Arbeit, die Fehlerfreiheit oder einen sonstigen Aspekt der Leistungspflicht betreffen. Eine Kündigung wegen Minderleistung darf aber nur dann ausgesprochen werden, wenn die Leistung weit hinter der vergleichbarer Arbeitnehmer liegt. Es ist also nicht zulässig, denjenigen Arbeitnehmer wegen Minderleistung zu kündigen, dessen Arbeitsergebnisse die schlechtesten aller vergleichbaren Mitarbeiter sind, da auch die „schlechtesten“

Arbeitsergebnisse immer noch objektiv ausreichend sein können.

Mobbing hat immer zur Folge, dass der Betroffene unsicher wird. Selbst psychisch sehr stabile Arbeitnehmer können auf Dauer einer Mobbing-Situation nicht standhalten. Der Gemobbte muss jederzeit mit einer spöttischen Bemerkung oder einer überzogenen Kritik an seiner Arbeit rechnen. Ein Kennzeichen von Mobbing ist ja gerade die Schaffung einer Situation, in der der Betroffene permanent angespannt ist, weil jederzeit und ohne Anlass ein Angriff erfolgen und er sich nicht mehr vollständig auf seine Arbeit konzentrieren kann. Durch die mangelnde Konzentration kann die Arbeit nicht mehr zügig und verlässlich erledigt werden. Es schleichen sich Fehler ein, die dem Betroffenen vor Beginn des Mobbings nicht unterlaufen wären. Da es ihm natürlich nicht verborgen bleibt, dass er nun mehr Fehler im Vergleich zu früher macht, verstärkt sich seine Unsicherheit. Dadurch passieren noch mehr Fehler und der Arbeitnehmer gerät in einen Teufelskreis.

Wie Sie wissen, haben Fehler im Arbeitsverhältnis Konsequenzen. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis letztlich kündigen. Vor dem Ausspruch einer Kündigung hat er jedoch einiges zu beachten:

Abmahnung

Selbstverständlich kann ein Arbeitsverhältnis nicht bereits dann gekündigt werden, wenn einem Arbeitnehmer ein kleiner Fehler unterläuft. Kein Mensch kann ständig völlig fehlerfrei arbeiten. Allerdings hat der Arbeitgeber das Recht, den Arbeitnehmer aufzufordern, künftig keine Fehler mehr

zu machen. Diese Aufforderung zu fehlerfreier Arbeit nennt man Abmahnung. Vor Ausspruch einer Kündigung hat der Arbeitgeber eine Abmahnung zu erteilen, in der genau festgestellt wird, welches Fehlverhalten dem Arbeitnehmer vorgeworfen wird und wie sich der Arbeitgeber korrektes Verhalten vorstellt.

Fehlervermeidung

Ein im Vertrieb tätiger Arbeitnehmer macht bei der Bearbeitung von Kundenbestellungen einen Fehler, indem er einen Artikel doppelt bestellt. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer abmahnen und ihn auffordern, künftig bei der Übertragung von Bestellungen die komplette Bestellung nochmals zu kontrollieren, um Fehler zu vermeiden.

Die Abmahnung muss zudem deutlich machen, dass bei weiteren Fehlern mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist. Diese arbeitsrechtliche Konsequenz wird regelmäßig die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sein.

! Wird ein Arbeitnehmer wegen eines Fehlers wirksam abgemahnt, so kann ihm bereits beim nächsten Fehler gekündigt werden. Es ist nicht so, dass eine Kündigung erst nach drei Abmahnungen ausgesprochen werden kann.

Wird einem Arbeitnehmer eine Abmahnung erteilt, so kann ihm auch dann gekündigt werden, wenn er einen „gleichartigen“ Verstoß begeht:

Gleichartiger Verstoß

Wurde ein Arbeitnehmer wegen unpünktlichen Erscheinens am Arbeitsplatz abgemahnt, so kann ihm gekündigt werden, wenn er den Arbeitsplatz am Abend vor Ende der Arbeitszeit verlässt. Ihm kann jedoch nicht gekündigt werden, wenn er einen Fehler bei der Ausführung seiner Tätigkeit macht, also beispielsweise Briefe nicht korrekt adressiert.

Bitte beachten Sie, dass eine Abmahnung nicht schriftlich erfolgen muss. Auch eine mündliche Abmahnung ist wirksam. Nur hat in diesem Fall der Arbeitgeber Beweisschwierigkeiten, wenn es in einem späteren Kündigungsschutzprozess auf die Rechtmäßigkeit der Abmahnung ankommt. Deshalb ist in den Gesprächen, in denen eine Abmahnung erteilt wird, meist nicht nur der Arbeitgeber bzw. der Vorgesetzte, sondern auch eine weitere Person anwesend. Diese kann nämlich in einem Gerichtsprozess als Zeuge aussagen und die Abmahnung bestätigen.

! Wenn Sie von Ihrem Vorgesetzten zu einem Gespräch über einen Fehler oder einen sonstigen Verstoß gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten aufgefordert werden, sollten Sie sich ein Gedächtnisprotokoll über den Inhalt des Gesprächs anfertigen. Am besten erstellen Sie das Protokoll unmittelbar nach dem Gespräch, wenn die Erinnerung an das Gesagte noch frisch ist. Noch besser ist es, wenn Ihr Vorgesetzter selbst das Gespräch zusammenfasst und Ihnen in schriftlicher Form zur Verfügung stellt.

Falls Sie eine oder mehrere Abmahnungen erhalten, sollten Sie sich überlegen, wie Sie darauf reagieren. Ist die Abmahnung offensichtlich nicht rechtmäßig, so ist es in den meisten Fällen nicht nötig zu reagieren.

Unwirksamkeit wegen ungenauer Angaben

Ein Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer eine Abmahnung, in der diesem vorgeworfen wird, er arbeite zu langsam. Diese Abmahnung ist unwirksam, weil sie das angeblich vertragswidrige Verhalten des Arbeitnehmers nicht konkret bezeichnet. Es hätte in der Abmahnung ein konkreter Vorfall beschrieben werden müssen, und zwar mit Zeitangabe, wie lange der Arbeitnehmer zur Erledigung der Aufgabe gebraucht hat und wie lange er hätte maximal brauchen dürfen.

Ist jedoch nicht offensichtlich, ob die Abmahnung rechtmäßig ist oder nicht, sollte der Arbeitnehmer reagieren. Es ist nicht ratsam, den Zustand der Unsicherheit über längere Zeit aufrechtzuerhalten. Diese Verunsicherung trägt nur zu weiteren Fehlern bei. Der Arbeitnehmer kann beispielsweise eine Gegendarstellung zu den Personalakten geben. Er kann aber auch die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte fordern und dies notfalls gerichtlich durchsetzen.

Kündigung wegen Krankheit

Mobbing belastet die Psyche des Gemobbten. Wer an seinem Arbeitsplatz ständig mit Mobbing-Attacken zu rechnen hat, verliert schnell seine psychische Stabilität. Dies betrifft nicht nur Arbeitnehmer mit einer ohnehin nicht sehr starken psychischen Konstitution. Auch psychisch gefestigte Persönlichkeiten können Mobbing nicht auf Dauer ignorieren. Die

gesundheitlichen Folgen reichen von Kopfschmerzen und Schlaflosigkeit bis zu Herzinfarkten. Mobbing hat deshalb fast immer früher oder später die Erkrankung des Gemobbten zur Folge. Zwar versuchen viele Opfer, ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu ignorieren und zu verheimlichen, und gehen trotz ihrer Erkrankung zur Arbeit. Dies verschlimmert den gesundheitlichen Zustand des Betroffenen jedoch noch weiter. Irgendwann kommt der Zeitpunkt, an dem sich die gesundheitlichen Folgen des Mobblings nicht mehr verstecken lassen – der Betroffene wird arbeitsunfähig. Und sobald der Betroffene wieder zur Arbeit erscheint, geht das Mobbing in den meisten Fällen weiter. Die nächste Erkrankung lässt dann nicht lange auf sich warten. Es beginnt ein Kreislauf aus Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsfähigkeit. Da Arbeitsunfähigkeit ein personenbedingter Kündigungsgrund sein kann, sollten Sie wissen, welche Rechte Sie im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit und Krankheit haben.

Eine krankheitsbedingte Kündigung kann der Arbeitgeber nicht ohne Weiteres aussprechen. Er muss viele formelle und inhaltliche Voraussetzungen beachten.

Vermeidung von Mobbing-Situationen

Ein Arbeitnehmer wird von seinem im selben Arbeitszimmer tätigen Kollegen gemobbt. Wegen des Mobblings erkrankt er immer häufiger und für längere Zeit. Obwohl der Betroffene vorschlägt, sich zur Vermeidung von Mobbing-Situationen in einen anderen Raum versetzen zu lassen, kündigt sein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen der häufigen Erkrankungen. Diese Kündigung könnte unwirksam sein. Der Arbeitgeber hätte zuerst versuchen müssen, die beiden Kollegen räumlich zu trennen. Wäre eine räumliche Trennung möglich gewesen, so ist die Kündigung unwirksam.