



Unter Mobbing versteht man das gezielte, wiederholte und über einen längeren Zeitraum hinweg andauernde Schikanieren, Verletzen oder Ausgrenzen einer Person durch andere.

Die wichtigsten Merkmale

Regelmäßigkeit: Die Angriffe passieren nicht nur einmal, sondern wiederholen sich systematisch (oft über Wochen oder Monate).

Absicht: Die Täter handeln bewusst, um dem Opfer zu schaden oder es herabzuwürdigen.

Machtgefälle: Oft steht das Opfer alleine gegen eine ganze Gruppe oder eine Person in einer überlegenen Position. Es kann sich kaum selbst wehren.

Kein normaler Streit: Ein einmaliger Konflikt auf Augenhöhe ist noch kein Mobbing. Beim Mobbing geht es rein um die soziale Ausgrenzung oder Zerstörung des Betroffenen.

Typische Formen von Mobbing

Verbales Mobbing: Beleidigen, Auslachen, Verspotten, ständige Kritik oder das Verbreiten von Lügen und Gerüchten.

Soziale Ausgrenzung: Jemanden ignorieren, wie Luft behandeln, aus der Gruppe ausschließen oder absichtlich isolieren.

Körperliches Mobbing: Schubsen oder Schlagen, Treten oder das Beschädigen von persönlichem Eigentum.

Cybermobbing: Die Angriffe finden im Internet statt, zum Beispiel durch fiese Nachrichten, Bloßstellen in Chats oder sozialen Netzwerken.

Rechtliche Betrachtung

Auch wenn „Mobbing“ als Gesamtwort nicht im Strafgesetzbuch (StGB) steht, sind es die einzelnen Taten sehr wohl. Wer mobbt, macht sich häufig wegen folgender Straftatbestände strafbar:

Beleidigung (§ 185 StGB)

Üble Nachrede und Verleumdung (§ 186, 187 StGB) – z. B. beim Verbreiten von Lügen.

Nötigung und Bedrohung (§ 240, 241 StGB) – wenn Druck ausgeübt wird.

Körperverletzung (§ 223 StGB) – dazu zählt im Recht auch die nachweisbare psychische Körperverletzung (z.B. durch Mobbing ausgelöste schwere Depressionen oder Panikattacken).

Nachstellung / Stalking (§ 238 StGB) – wenn das Opfer ständig verfolgt oder belästigt wird.

Am Arbeitsplatz sind Betroffene durch mehrere gesetzliche Regelungen geschützt:

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:

Laut Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB) und dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) müssen Arbeitgeber die Gesundheit (auch die psychische) und die Würde ihrer Mitarbeiter schützen. Sie müssen einschreiten, wenn sie von Mobbing erfahren.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

Wenn jemand aufgrund seines Geschlechts, seiner Herkunft, Religion, einer Behinderung oder des Alters gemobbt wird, greift das AGG. Dies gilt rechtlich als Diskriminierung und gibt Opfern Anspruch auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

Betroffene haben das ausdrückliche Recht, sich beim Betriebsrat zu beschweren. Dieser kann vom Arbeitgeber verlangen, den Mobber abzumahnern, zu versetzen oder zu kündigen.

Geht mich als Führungspersönlichkeit Mobbing in meiner Abteilung etwas an?

Für Führungskräfte, in deren Abteilung gemobbt wird, ist die Situation rechtlich und organisatorisch **hochgradig brisant**. Sie dürfen bei Mobbing niemals wegschauen, da sie gesetzlich zum Handeln verpflichtet sind, ansonsten drohen erhebliche persönliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Mögliche Schritte und Maßnahmen des Vorgesetzten

Sachverhalt aufklären: Gespräche mit dem Betroffenen, dem mutmaßlichen Täter und eventuellen Zeugen führen (Sorgfältige Dokumentation ist Pflicht).

Deeskalation: Schlichtungsgespräche oder das Hinzuziehen eines neutralen Mediators.

Arbeitsrechtliche Sanktionen gegen den Täter: Je nach Schwere der Schikanen muss der Vorgesetzte den Mobber abmahnen, in eine andere Abteilung versetzen oder im Extremfall fristlos kündigen.

Und wenn ich selbst das Opfer bin?

1. Beweise sichern (Sie haben vor Gericht die Beweislast)

Führen Sie ein Mobbing-Tagebuch: Notieren Sie akribisch jeden Vorfall. Schreiben Sie auf: Wann (Datum/Uhrzeit) ist was genau passiert? Wer war der Täter? Gab es Zeugen? Wie haben Sie sich gefühlt oder reagiert?

Sichern Sie schriftliche Beweise: Speichern Sie beleidigende E-Mails, Chat-Nachrichten (Screen-shots), fehlerhafte Arbeitsanweisungen oder ungerechtfertigte Abmahnungen. Drucken Sie diese zur Sicherheit auch privat aus.

2. Grenzen setzen, Täter konfrontieren

Wenn Sie sich dazu psychisch stark genug fühlen, suchen Sie einmalig das direkte Gespräch unter vier Augen oder vor Zeugen: Machen Sie unmissverständlich klar: „Ich verbitte mir diesen Ton / dieses Verhalten. Das ist eine klare Grenze, und ich werde das nicht länger hinnehmen.“ Bleiben Sie dabei sachlich, ruhig und bestimmt. Gehen Sie nicht auf emotionale Diskussionen ein.

3. Hilfe im Unternehmen suchen

Wenn der Täter nicht aufhört, müssen Sie den Vorfall offiziell machen:

Den Vorgesetzten informieren: Gehen Sie zu Ihrem Chef, legen Sie Ihr Mobbing-Tagebuch vor und fordern Sie ihn unter Berufung auf seine Fürsorgepflicht auf, einzugreifen. (Ausnahme: Wenn der Chef selbst der Mobber ist, gehen Sie eine Ebene höher).

Den Betriebsrat / Personalrat einschalten: Diese Gremien sind gesetzlich verpflichtet, Sie zu unterstützen, und können Sie zu Gesprächen mit der Chefetage begleiten.

Die Personalabteilung (HR) kontaktieren: Reichen Sie eine offizielle Beschwerde ein.

JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung): Falls Sie noch in der Ausbildung sind, ist die JAV Ihre direkte interne Vertretung.

Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsbeauftragte: Vor allem im öffentlichen Dienst oder in größeren Unternehmen gibt es spezialisierte Ansprechpersonen.

4. Medizinische und psychologische Unterstützung holen

Ihre Gesundheit steht an erster Stelle!

Gehen Sie zum Arzt:

Wenn Sie z.B. unter Schlafstörungen, Angstzuständen, Magenproblemen oder Depressionen leiden, konsultieren Sie Ihren Hausarzt oder einen Psychotherapeuten. Wichtig: Der Arzt sollte im Attest festhalten, dass die Beschwerden durch die Situation am Arbeitsplatz ausgelöst wurden (wichtig für spätere Klagen oder die Agentur für Arbeit).

Externe Beratungsstellen nutzen:

Es gibt spezialisierte Anti-Mobbing-Telefone, Selbsthilfegruppen und psychologische Beratungsstellen, die kostenlose Hilfe anbieten.

Arbeitnehmer Hilfe e.V.: Bietet eine kostenlose telefonische Erstberatung im Arbeitsrecht unter der Hotline 0800 7236910.

5. Rechtliche Schritte prüfen:

Lassen Sie sich rechtlich beraten.

Ein Anwalt kann prüfen, ob Sie Anspruch auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld haben oder wie Sie das Unternehmen rechtssicher abmahnen können.

Arbeitsverweigerungsrecht:

Unter bestimmten Voraussetzungen dürfen Sie nach Ankündigung die Arbeit bei vollem Gehalt verweigern, wenn der Arbeitgeber trotz Aufforderung nichts zu Ihrem Schutz unternimmt (lassen Sie dies unbedingt vorher anwaltlich prüfen!).

6. Den Ausweg planen (Die Reißleine ziehen)

Manchmal ist das Arbeitsklima so vergiftet, dass ein Verbleiben im Betrieb die Gesundheit dauerhaft zerstört. Ein Jobwechsel oder ein Aufhebungsvertrag mit Abfindung ist oft keine Niederlage, sondern reiner Selbstschutz.

Sie sind es sich wert!

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf, wenn wir Sie persönlich oder Ihr Unternehmen unterstützen können.

Erstkontakt bitte per Email unter: info@conperlaz.de

Danke für Ihr Interesse
conperlaz.
Coaching für junge Leader & High Potentials