

Liebe Interessierte,

überall herrscht das Sommerloch, doch bei uns beschäftigt sich der aktuelle Expertenbrief mit drei wichtigen Themen, die auch künftig für Schlagzeilen sorgen werden.

Weiterführende Informationen auf der [Website](#) und selbstverständlich an der Hotline unter der Nummer: 0800-6622445

Mit freundlichen Grüßen



Harry R. Möller-Stein

Fachgruppe „Internet“

Kampf gegen Mobbingsite: Wie geht es mit „isharegossip.com“ weiter?

Die Internetseite wurde als eine öffentliche Hetzjagd und Plattform für fiese Beleidigungen gegen unbeteiligte Dritte – hauptsächlich Jugendliche kritisiert. Auf der Seite konnte man Gruppen bilden, in denen Mitschüler oder Kollegen aus der Ausbildung auf übelste Weise denunziert werden. Die Verbreitung von Gerüchten geschah auf anonyme Art und Weise, sodass sich die Autoren keiner weitergehenden Ahndung ihres Vorgehens ausgesetzt sahen. Der Internetseite wurde vorgeworfen zu diesen Handlungen aufzurufen, indem sie das Motto "100 Prozent anonym an deiner Schule, Universität oder Arbeitsplatz lästern" als Werbemaßnahme nutzte.

Bereits im März wurde die Seite auf den Index „jugendgefährdender Seiten“ gesetzt. Im Zusammenhang mit Äußerungen auf der Internetseite wurde ein 17-Jähriger Betroffener in Berlin von 20 Jugendlichen zusammengeschlagen und schwer verletzt

Infolge mehrerer Strafanzeigen von Eltern ermittelt seit Januar die Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt gegen die Betreiber der Seite, denen es bisher anscheinend gelungen war, trotz eines Hackerangriffes anonym zu bleiben. Es bleibt abzuwarten, ob das Ermittlungsverfahren zu einer Anklage führen wird.

Dass die Seite im Moment nicht erreichbar ist, löst nicht die Problematik. Auch die Freiheit im Internet muss ihre Grenzen haben – es ist kein rechtsfreier Raum.

Fachgruppe „Recht“

Mobbing als eigenes Delikt in das Strafgesetzbuch: Deutscher Bundestag schließt Petitionsverfahren ab.

Der Deutsche Bundestag folgte am 14.04.2011 der Empfehlung des Petitionsausschusses und lehnt die Aufnahme eines neuen Straftatbestandes „Mobbing“ in das Strafgesetzbuch ab.

Mit der Petition wurde aufgefordert „Mobbing am Arbeitsplatz“ als Straftat anzuerkennen und die Beweislast für solche Taten nicht mehr den Geschädigten aufzuerlegen.

Zur Begründung der Ablehnung wird auf verschiedene Aktivitäten der Bundesregierung verwiesen, die das Ziel des frühzeitigen Eingreifens durch Verantwortliche verfolgen. Wert werde dabei auf die Gewährung von Präventivmaßnahmen in Betrieben gelegt, sodass Mobbing bereits im Frühstadium erkannt und verhindert werden soll. Eine repressive Maßnahme sei somit nicht

erforderlich. Insbesondere habe der Betroffene bereits gesetzlich geregelte Instrumente wie beispielsweise durch das Allgemeine Gleichheitsgesetz (AGG) zur Hand, das Benachteiligungen wegen eines dort erfassten Merkmales Rechnung trage. Insofern seien Betroffene nicht ohne Rechtsschutz.

Als Mobbing bezeichnete Handlungsweisen können ferner nach geltendem Recht bereits strafbar sein. Verschiedene Beratungsstellen könnten nach Auffassung des Petitionsausschusses ausreichende Hilfe leisten, um dem Betroffenen zu seinem Recht zu verhelfen. Leider ist der Begründung nicht zu entnehmen, inwiefern der Betroffene aufgrund der bestehenden Gesetze bereits eine Beweiserleichterung erfahren kann. Außerhalb des AGG stehen ihm kaum Instrumente zur Hand, um eingetretene Mobbinghandlungen beweisen zu können. Der pauschale Verweis auf das Strafgesetzbuch ist demnach nicht ausreichend.

Rechtsanwältin Sandra Buchholz ([» hier](#))

Partner & Projekte

Kommentar von Gisbert Chluba ([» hier](#)) mcc-Partner für den Kreis Ludwigsburg:

Whistleblower - Nestbeschmutzer oder Enthüller von Missständen?

„Nachdem eine Arbeitnehmerin sich öffentlich über Arbeitszustände bei ihrem Arbeitgeber geäußert hatte, wurde Ihr fristlos gekündigt. Deutsche Gerichte bestätigten die „Rechtmäßigkeit“ der Kündigung. Nun bekommt diese Tatsache einen neuen Drive, denn der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in diesem Falle der Mitarbeiterin eine Entschädigung zugesprochen. Das sorgt bei Arbeitgebervertretern für Unruhe und sie fordern jetzt schon die Politik auf, dagegen vorzugehen. Mit Spannung muss hier die weitere Entwicklung beobachtet werden.“

Wir, die Berater des mobbing competence center – baden-württemberg, sehen in der jetzt aufkommenden Debatte eine gute Chance sowohl für Unternehmen, als auch für deren Belegschaften, einmal selbstkritisch die Unternehmenskultur auf den Prüfstand zu stellen. In einer intakten und auf gegenseitige Wertschätzung ausgelegten Unternehmenskultur wird die offene – auch kritische – Kommunikation gefördert. Mitarbeiter, die Kritik üben bedeuten nicht automatisch, dass Sie eine negative Grundhaltung gegenüber dem Unternehmen haben. Kritik ist vielmehr die Chance zur Verbesserung. Natürlich sollten Hinweise auf Missstände oder unzureichende Information immer sachlich fundiert angesprochen werden. Sobald erkannte Probleme emotionalisiert oder auf eine Person bezogen werden, entstehen Konflikte, die häufig in die Öffentlichkeit getragen werden. Das führt für alle Beteiligte zu keiner guten Lösung.

Jetzt gibt es durchaus Unternehmen, die Ihre Belegschaft offensiv zur Nennung von Missständen auffordern. Früher wurde dies als „Betriebliches Vorschlagswesen“ bezeichnet und mit Prämien honoriert. So konnten z.B. Arbeitsabläufe verbessert und Kosten reduziert werden. Das Anzeigen von „Fehlentwicklungen“ im Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat aber einen besonders bitteren Beigeschmack: Rivalität und persönliche Disharmonien könnten zu gezielten Mobbing-Prozessen führen. Deshalb mahnen wir zu einem besonders sensiblen Umgang mit dem Thema whistle-blowing. Denn wörtlich übersetzt heißt das: verpfeifen!“