

Liebe Interessierte,

im heutigen mobbing-expertenbrief gibt Elke Müller, Coach und Fachberaterin des mcc-bw einen kurzen Einblick in unsere Arbeitsweise. Des Weiteren geben wir kurze Hinweise für den Umgang mit Mobbing im Internet und stellen Ihnen eine interessante Entscheidung vom Landesarbeitsgericht Hamm vor.

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

Mit freundlichen Grüßen

Harry R. Möller-Stein

Fachgruppe „Interventionsberatung“

Als Betroffener aktiv werden

Viele Betroffene, die sich an uns wenden, erwarten Lösungen zu einem Ausweg aus dem Mobbing-Kreislauf. Wir unterscheiden zwei Arten der Beratung: die rechtliche Beratung durch unsere Anwälte und ein persönliches Coaching, um Auswege aus der bedrückenden Situation zu finden.

Bei der rechtlichen Beratung werden die jeweiligen arbeitsrechtlichen Aspekte beleuchtet – hier geht es um Fakten und Paragraphen. Im persönlichen Coaching geht es um Lösungen, die in Gesprächen miteinander erarbeitet werden. Mit der konkreten Zielstellung wird begonnen: z.B. Vorbereitung auf ein Gespräch mit dem Vorgesetzten, Stärkung der eigenen Kommunikationsverhaltens oder Verbesserung im Umgang mit den Kollegen.

Entscheidend für ein erfolgreiches Coaching ist, zu erkennen, dass jede/r seine eigene Situation sehr wohl beeinflussen kann.

Die Kolleginnen, die Vorgesetzten, die Mitschüler, die nicht mit im Raum sind, können wir nicht ändern – sehr wohl aber unser eigenes Verhalten ihnen gegenüber! Das erfordert Kraft und ist somit gleichzeitig ein Schritt hinaus aus dem negativen Kreislauf. Verändern wir unser Verhalten, kann zum Beispiel die Angriffsfläche für die Mobbenden kleiner werden. Treten Betroffene wieder selbstbewusst auf oder können gar auf die Mobbenden aktiv zugehen, kann dieses zu einem Abbruch der Mobbinghandlungen führen.

Im Coaching wird gemeinsam das Ziel, das zu 100% im Einflussbereich des Betroffenen liegen muss, formuliert und gemeinsam die nächsten Schritte festgelegt, wie dieses Ziel zu erreichen ist. Wir schauen ganz bewusst in die Zukunft, denn nur ein Blick nach vorne kann die gewünschte Veränderung bringen.

Jeder von uns hat bereits aus eigenem Antrieb negative Situationen geklärt und erfahren, dass dieses eine sehr positive und stärkende Erfahrung ist. Nur so kann es mit der Unterstützung durch einen Coach gelingen, die Opferrolle zu verlassen und selbst „Täter/in“ im positiven Sinne zu werden.

Elke Müller ([> hier](#))

Fachgruppe „Internet“

Mobbing und Internet

Ein neuer Begriff ist immer häufiger zu hören: Cybermobbing. Persönliche Beleidigungen, „Ablästern“ durch verletzende Kommentare oder nur Vertreiben der Langeweile. Es gibt sehr unterschiedliche Antriebe – vornehmlich bei Jugendlichen – warum das Internet oder Telefon immer mehr als „Waffe“ genutzt wird.

Aggressionen unter Jugendlichen werden heute ganz anders als früher abgebaut. Der Schauplatz Schulhof, Bolzplatz oder Sportverein spielt dabei heute eher eine unbedeutende Rolle. Aus der Realität in die digitale Welt. Muskuläres Kräftemessen wird ersetzt durch verbale Negativ-Kommunikation. So genannte „soziale Netzwerke“ und „Kommunikations-Plattformen“ laden förmlich dazu ein, aktiv oder nur als Zuschauer den neu entstandenen „Verbal-Terrorismus“ zu begleiten. Ich schaue dabei dem Gegenüber nicht in die Augen, ich habe ja nichts zu befürchten. Irrtum! Reichweite und Geschwindigkeit des Internets wird allzu oft falsch eingeschätzt. Ab dem Moment der Freigabe im Netz ist jeder Beitrag, jede Beleidigung, jedes zweifelhafte Filmchen oder Bild durch den Auslöser nicht mehr steuerbar. Das Netz entwickelt eine ungeahnte Dynamik und aus einem lustig gedachten Gag entsteht ein irreparabler, folgenschwerer Konflikt. Plötzlich wird aus einem bisher unbescholtenen Netzwerk „Freund“ ein Feind. Anonym und manchmal auch nicht rückverfolgbar tauchen verletzende Beiträge über einen selbst im Netz auf. Was dann? Plötzlich ist sämtliche eigene „Coolness“ dahin. Stimmt's?

Hinschauen und melden. Auch wenn nicht unmittelbar Freunde oder Bekannte betroffen sind. Handeln, wann immer es möglich ist. Freunde ansprechen und gemeinsam versuchen dem Trend entgegen zu wirken. Viel darüber reden, um das Thema in seiner Wirkung bewusst zu machen.

Gisbert Chluba ([> hier](#))

Fachgruppe „Recht“

Unterscheidung zusammenhängender Mobbinghandlungen von typischen arbeitsplatzbedingten Konfliktsituationen

Das Landesarbeitsgericht Hamm beschäftigte sich mit folgendem Sachverhalt: Der Kläger, der als Oberarzt in einem Krankenhaus beschäftigt war, begehrte von seinem ehemaligen Chefarzt wegen 29 vorgetragener verschiedenen Mobbing-Vorwürfen Schadensersatz in Höhe von rund 500.000,- EUR. Er scheiterte jedoch an der für Mobbingvorwürfe typischerweise schwierigen Beweislage. So konnte er anhand der benannten Zeugen nicht nachweisen, dass die angeprangerten Handlungen seines Vorgesetzten die Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruches wegen Mobbing erfüllen.

Das Landesarbeitsgericht führte an, dass ein zur Zahlung von Schadenersatz oder Schmerzensgeld verpflichtendes Verhalten am Arbeitsplatz nur dann vorliege, „wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde eines Beschäftigten verletzt und ein durch Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Der Kläger trug im Hinblick auf die vorgeworfenen Mobbing-Situationen nicht ausreichend substantiiert vor und unterließ wichtige Beweisantritte, die jedoch unbedingte Voraussetzungen für einen begründeten Anspruch sind. Die verbleibenden Vorwürfe konnten dann auch anhand der gehörten Zeugenaussagen nicht überzeugen. Das Gericht konnte somit ein typischerweise das Mobbing verursachendes feindliches Umfeld nicht feststellen. Die geladenen Zeugen konnten sich nur unzureichend an die einzelnen Vorfälle erinnern. Die Richter mussten somit zwangsläufig die Feststellung treffen, dass es sich bei den einzelnen Situationen auch im Gesamtkontext nicht um ein systematisches Mobbing handelt, sondern um einzelne Konflikte, die regelmäßig an Arbeitsplätzen vorkommen. Die Klage hatte keinen Erfolg.

LAG Hamm, Urteil vom 19. Januar 2012 (Az.: 11 Sa 722/10).

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