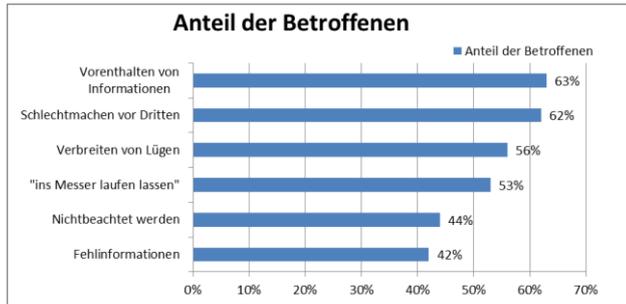


Liebe Interessierte,

im heutigen mobbing-expertenbrief stellen wir Ihnen eine Auswertung der Mobbing-Handlungen unserer anonymisierten Beratungsfälle im beruflichen Umfeld in der Zeit von März 2009 bis März 2012 vor.

Die negative Darstellung des Betroffenen und sein sog. „Ruhig Stellen“ in Form der Vorenthaltung von Informationen stehen hierbei erwartungsgemäß oben an:



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

Mit freundlichen Grüßen

Harry R. Möller-Stein

Fachgruppe „Recht“

Mobbingattacken zur gerichtlichen Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen müssen detailliert und umfangreich dargelegt werden!

Das Verwaltungsgericht des Saarlandes hat die Klage eines Beamten gegen seinen Dienstherrn abgewiesen, der Schadensersatz wegen Mobbingangriffen begehrte, die sein Vorgesetzter als Bürgermeister ihm gegenüber durchführte.

Das Urteil untersucht die vom Kläger dargestellten einzelnen Handlungsweisen seines Vorgesetzten. Der Kläger rügte zum Beispiel eine wiederholte Missachtung seiner Person in Form des „nicht Begrüßens“ oder „nicht Beachtens“. Sein Vorgesetzter habe ihn ferner im Gegensatz zu anderen Bediensteten mit „Sie“ angesprochen, ihn wiederholt nicht in Entscheidungsprozesse eingebunden oder die ihm vorgetragene Anregungen mehrfach ignoriert.

Das Verwaltungsgericht hat solche Vorkommnisse als im rechtlich erlaubten Rahmen eingeordnet. Solche Verhaltensweisen seien im Dienstbetrieb regelmäßig hinzunehmen, was auch für den Vorwurf des Klägers, der Vorgesetzte habe ihm wiederholt Vorhaltungen gemacht und ihn dabei vor anderen Abteilungsleitern abqualifiziert, gilt.

So seien kritische Wertungen nach Auffassung des Verwaltungsgerichts zulässig, sofern diese eine sachliche Grundlage haben. Die Grenze des Zulässigen sei erst dann überschritten, wenn der Vorgesetzte wider besseren Wissens oder unter Verletzung der ihm zuzumutenden Sorgfalt unwahre Behauptungen aufstellt oder den Beamten diffamiert.

So habe im vorliegenden Fall der Kläger nicht ausreichend vorgebracht, dass die Vorhaltungen beispielsweise tatsächlich dem Ziel dienen sollten, ihn persönlich zu kränken. Außerdem habe der Kläger keine konkreten Beispiele aufgezeigt, welche Wortwahl der Vorgesetzte in den Besprechungen diffamierend war, sodass auf ein Fehlverhalten im Sinne von Mobbingangriffen nicht geschlossen werden kann. Es bedarf nach dem Verwaltungsgericht somit stets greifbarer Anhaltspunkte, die vom Kläger vorgetragen werden müssen.

VerwG Saarland, Urteil v. 20.12.2011, AZ: 2K668/10

Immer wieder werden Klagen von Betroffenen wegen teilweiser unzureichender Vortragsweise der einzelnen behaupteten Mobbingattacken abgewiesen. Die Stufe der Beweisfrage wird dabei schon gar nicht erreicht.

Rechtsanwältin Sandra Buchholz ([» hier](#)) empfiehlt daher Betroffenen stets vorab die einzelnen Vorwürfe detailliert und umfangreich aufzuzeichnen und noch in der Vorbereitung eines Schadensersatzanspruches auf ihre Bestandskraft hin zu untersuchen.

Partner & Projekte

Mobbing am Arbeitsplatz oder nur ein Konflikt zwischen Kollegen?

Mobbing macht krank und führt zu einer deutlichen Einschränkung der Arbeitsleistungsfähigkeit. Das möchten Arbeitgeber mit „Weitblick“ und unter Beachtung ihrer Fürsorgepflichten für Arbeitnehmer möglichst vermeiden. Es wird das Thema „Mobbing am Arbeitsplatz“ ernst genommen:

- Führungskräfte und Personaler werden geschult, wie Mobbing erkannt u. verhindert werden kann.
- Es werden Handlungsrichtlinien darüber definiert, was bei Mobbing zu tun ist.
- Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen werden geschlossen. Darin wird jeder Mitarbeiter des Unternehmens verpflichtet, beobachtete Mobbing-Situationen seinem Vorgesetzten anzuzeigen!

In unseren Partnergesprächen wurden solche Maßnahmen anhand der eigenen Erfahrungen aus Einzelfällen besprochen. Wir konnten dabei feststellen, dass in keinem der uns bekannten Vorgänge Berichte an den Arbeitgeber erstattet wurden. In einem Fall wurden Mobbing-Attacken sogar von der Arbeitnehmervertretung als Konflikt heruntergespielt. Ein Konflikt ist jedoch ein „emotionalisiertes Problem“, bei dem die Parteien in aller Regel miteinander kommuniziert haben. Das ist in einer Mobbing-Situation so nicht. Mobbing-Attacken sind einseitige Vorgehensweisen. Ein Arbeitnehmer-Vertreter ist dabei in seiner Funktion für beide Seiten Ansprechpartner und möchte wohl auch den Täter schützen. Wie soll hier eine für alle Beteiligten tragfähige Lösung entstehen?

Unsere Erkenntnis aus solchen Mobbing-Situationen ist, dass die oben beschriebenen Maßnahmen sinnvoll sind, um Mobbing am Arbeitsplatz zu verhindern. Doch in der Praxis zeigen sich ernst zu nehmenden Schwächen. Richtiger Umgang mit Regelungen und Mut wirklich helfen zu wollen sind gefragt. Wir möchten deshalb dazu aufrufen, beobachtetes Mobbing nicht einfach zu ignorieren, sondern dem/der Betroffenen zu helfen, raus aus der „Opferrolle“ zu kommen und mit vereinten Kräften Mobbing verhindern helfen.

Gisbert Chluba ([» hier](#))