



## **Strafrecht und Mobbing am Arbeitsplatz**

Mobbing ist in manchen Firmen leider Bestandteil des Arbeitsalltags. Dabei ist Mobbing keinesfalls ein Kavaliersdelikt.

Was viele nicht wissen: Unter bestimmten Voraussetzungen ist Mobbing nicht nur arbeitsrechtlich relevant, sondern kann strafrechtliche Konsequenzen im Sinne des Strafgesetzbuches (StGB) nach sich ziehen.

### Wann handelt es sich um Mobbing?

Der Begriff Mobbing wurde erstmals vom Landesarbeitsgericht Thüringen in einem Urteil vom 10. April 2001 definiert (AZ: 5 Sa 403/00). Danach handelt es sich um Mobbing, wenn die betroffene Person fortlaufend und systematisch schikaniert, angefeindet oder diskriminiert wird. Ein besonderes Merkmal von Mobbing ist die Verletzung der Persönlichkeitsrechte. Das Opfer wird ohne Vorliegen eines objektiven Sachgrunds ungerecht behandelt, herabgewürdigt und seelisch gedemütigt. Für Mobbing typisch ist die Unterlegenheit des Opfers. Mobbing kann von Arbeitskollegen, aber auch von Vorgesetzten ausgehen.

### Mobbing als Straftatbestand

Mobbing selbst stellt keine Straftat im Sinne des StGB dar. In der Regel werden die Vorgänge arbeitsrechtlich betrachtet. Die Situation kann jedoch derart eskalieren, dass sich der Mobber aufgrund seiner Handlungen strafbar macht.

Eine häufige Form des Mobbings ist die sogenannte üble Nachrede. Die betroffene Person wird diffamiert, indem Behauptungen aufgestellt und verbreitet werden, die geeignet sind, das Opfer verächtlich zu machen und herabzuwürdigen. Als Beispiel sei hier das Verbreiten von Gerüchten genannt. Werden Behauptungen verbreitet, die wider besseren Wissens nicht wahr sind, ist der Straftatbestand der Verleumdung erfüllt.

Eine Beleidigung kann ebenfalls strafrechtlich relevant sein. Dabei macht es keinen Unterschied, ob sie direkt an das Opfer gerichtet wird oder zum Beispiel in Schriftform über Mails oder soziale Netzwerke erfolgt.

Wird das Opfer unter Androhung von Sanktionen zu einer bestimmten Handlungsweise, einer Duldung oder Unterlassung gezwungen, handelt es sich um Nötigung. Diese Form des Mobbings geht oftmals von Vorgesetzten aus.

Nicht selten werden die persönlichen Gegenstände des Opfers in die Schikane mit einbezogen. Bei mutwilligen Beschädigungen liegt ein Vergehen in Form einer Sachbeschädigung vor.

Schlimmstenfalls kommt es beim Mobbing zu Handgreiflichkeiten. Je nach Schweregrad kann hier eine strafbare Körperverletzung vorliegen.

PB Consult Personalberatung  
Arndtstraße 37a  
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711  
Telefax: +49 69 9055 0473  
Mobil: +49 177 577 4022  
E-Mail: [info@pbconsult.org](mailto:info@pbconsult.org)  
Internet: [www.pbconsult.org](http://www.pbconsult.org)

Frankfurter Volksbank eG  
BLZ: 501 900 00  
Kto: 60000 131 35

USTID: 93 428 145 703

Ein besonders heikles Thema ist sexuelle Belästigung und Nötigung unter Ausnutzung der eigenen, meist höher gestellten Position.

Es gibt viele Varianten dieser meist das Opfer abwertenden Handlungen. Oftmals wehren sich die Betroffenen nicht, entweder aus Scham oder Angst um den Arbeitsplatz. Bei der Beurteilung dieser Form von Mobbing ist es unerheblich, ob dieses von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen ausgeht.

Alle diese Rechtsverletzungen können empfindliche Strafen nach sich ziehen. Als Vergehen eingestuft sieht der Gesetzgeber eine Geldstrafe, in schlimmen Fällen sogar eine Gefängnisstrafe vor.

#### Mobbing und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Gemäß § 241 BGB haben die Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht. Darin eingeschlossen sind die Gesundheit des Arbeitnehmers und die Wahrung seiner Persönlichkeitsrechte. Das bedeutet im konkreten Fall, dass der Chef verpflichtet ist, bei Vorliegen von Mobbing einzugreifen.

Ziel muss es sein, das Mobbingopfer zuverlässig vor weiteren Attacken zu schützen. Diese Pflicht liegt nicht im Ermessen des Arbeitgebers, sondern ist in § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gesetzlich verankert.

#### So können sich Arbeitnehmer bei Mobbing wehren

Die Rechtsprechung hat zunehmend die Rechte von Mobbingopfern gestärkt. Diese sind daher Schikanen am Arbeitsplatz nicht schutzlos ausgeliefert.

Die von Mobbing betroffenen Personen sollten zunächst das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten suchen.

Ist ein Betriebsrat vorhanden, sollte er zu diesem Gespräch hinzugezogen werden. Dabei ist es sinnvoll, sich konkrete Notizen über die einzelnen Vorfälle zu machen. Die Beweisführung gestaltet sich hierdurch wesentlich einfacher.

Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen können im Vorfeld wertvolle Hilfe leisten.

Falls der Chef auf die Mobbingvorwürfe nicht reagiert, sie vielleicht im schlimmsten Fall noch forciert, hat der Arbeitnehmer einen Erfüllungsanspruch gegen diesen. Zusätzlich kann das Opfer von seinem Zurückbehaltungsrecht in Bezug auf seine Arbeitsleistung Gebrauch machen (§ 273 BGB).

In besonders harten Fällen kommt eine Kündigung aus wichtigem Grund, verbunden mit Schadenersatzansprüchen in Betracht. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob eine strafrechtlich relevante Anzeige angebracht ist.

In den letztgenannten Fällen sowie bei fortgesetztem Mobbing ist es dringend angeraten, Kontakt zu einem Anwalt für Strafrecht aufzunehmen.