

Stephanie Langmaß

Mobbing im Betrieb

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2004 Diplom.de
ISBN: 9783832485450

Mobbing im Betrieb

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat

Stephanie Langmaß

Mobbing im Betrieb

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat

Diplomarbeit
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Fakultät Sozial- Wirtschaftswissenschaften
Abgabe November 2004



Diplom.de

Diplomica GmbH _____
Hermannstal 119k _____
22119 Hamburg _____

Fon: 040 / 655 99 20 _____
Fax: 040 / 655 99 222 _____

agentur@diplom.de _____
www.diplom.de _____

ID 8545

Langmaß, Stephanie: Mobbing im Betrieb -

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat

Hamburg: Diplomica GmbH, 2005

Zugl.: Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Diplomarbeit, 2004

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2005

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
1 Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Gang der Arbeit.....	3
2 Mobbing verstehen.....	5
2.1 Der Mobbingbegriff	5
2.1.1 Allgemeine Definition.....	5
2.1.2 Rechtsprechungs-Definition.....	6
2.2 Abgrenzung des Mobbing von anderen Konflikten	8
2.3 Mögliche Mobbinghandlungen	10
2.3.1 Die 45 Handlungen – was Mobber tun	11
2.3.2 Katalog der 100+... Mobbinghandlungen	11
2.4 Der Verlauf von Mobbing.....	13
2.5 Wer sind die Beteiligten?	15
2.6 Ursachen und Folgen.....	16
2.6.1 Ursachen.....	16
2.6.2 Folgen.....	18
3 Mobbing aus rechtlicher Sicht	23
3.1 Arbeitsrechtliche Dimension des Mobbing.....	24
3.2 Aktuelle arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu Mobbing	27
3.3 Kollektivrechtliche Handlungsmöglichkeiten gegen Mobbing	33
4 Rechtliche Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat	34
4.1 Die Stellung des Betriebsrats	34
4.2 Präventive Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	36
4.2.1 Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats (§§ 80, 75 BetrVG).....	36
4.2.2 Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats bezüglich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen (§ 90 BetrVG).....	40

4.2.3 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§ 87 BetrVG).....	44
4.2.4 Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Mobbingproblematik.....	46
4.2.4.1 Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Mobbingproblematik.....	48
4.2.4.2 Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ der Volkswagen AG	50
4.2.5 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG).	61
4.3 Reagierende Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	64
4.3.1 Beschwerderecht der Arbeitnehmer (§§ 84, 85 BetrVG).....	64
4.3.1.1 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat (§ 85 BetrVG)	65
4.3.2 Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer (§ 104 BetrVG).....	67
4.4 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	68
5 Zusammenfassung und Ausblick.....	73
Anhang	VIII
Literaturverzeichnis.....	XXI
Erklärung.....	XXI

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Hierarchische Position der Mobber.....	15
Abbildung 2:	Mögliche Ursachen für Mobbing	17
Abbildung 3:	Betriebswirtschaftlicher Schaden durch Mobbing	20
Abbildung 4:	Volkswirtschaftlicher Schaden durch Mobbing	21
Abbildung 5:	Eckpunkte für eine Betriebs- und Dienstvereinbarung zur Mobbingproblematik.....	50

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Arbeitgeber / Aktiengesellschaft
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AN	Arbeitnehmer
ArbG	Arbeitsgericht
AR-Blattei	Arbeitsrecht-Blattei (Loseblattsammlung)
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
Art.	Artikel
ArbuR, AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAUA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BAT	Bundesangestelltentarif
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BR	Betriebsrat
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BV	Betriebsvereinbarung
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
d.h.	das heißt
DKK	Däubler/Kittner/Klebe

etc.	et cetera
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
f., ff.	folgende, fortfolgende
FKHES	Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hako	Handkommentar
h.M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
LAG	Landesarbeitsgericht
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
MRK	Menschenrechtskonvention
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Rechtsprechungs-Report (Zeitschrift)
o.g.	oben genannte
PC	Personal Computer
Rn.	Randnummer

S.	Seite/Satz
s., s.a.	siehe, siehe auch
u.a.	unter anderem / und anderen
usw.	und so weiter
u.U.	unter Umständen
vgl.	vergleiche
VW	Volkswagen
www	world wide web
z.B.	zum Beispiel
zit.	zitiert
ZPO	Zivilprozessordnung
z.T.	zum Teil

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Mobbing ist ein Phänomen, das heute in den Medien sehr intensiv und umfassend diskutiert wird.

So wurde etwa von einer Sekretärin berichtet, die wochenlang von ihren Kollegen schikaniert wurde, bis sie schließlich einen Selbstmordversuch unternahm.

Zurück im Büro begrüßten sie die Kollegen mit den Worten: „Ach, nicht mal das haben Sie geschafft? Versuchen Sie’s doch noch einmal“.¹

Bekannt wurde auch der Fall einer 22-jährigen Polizistin, die sich in Folge von Mobbinghandlungen und sexueller Belästigung mit ihrer Dienstwaffe erschossen hatte.²

Wenn Menschen im Berufsleben in einer Art „Zwangsgemeinschaft“ zum Zweck der Arbeitsverrichtung zusammenkommen, sind einzelne Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten nie gänzlich zu vermeiden.

Was unterscheidet jedoch Mobbing - den Psychoterror am Arbeitsplatz - von alltäglichen, normalen Reibereien und Konflikten unter Kollegen?

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen definiert Mobbing in einem Grundsatzurteil vom 10.04.2001 als „fortgesetzte, aufeinander aufbauende [...] der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen [...] die in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen“³.

¹ Aus Diergarten 1994, S. 13.

² Vgl. Müncher Merkur vom 17.02.1999.

³ Leitsatz 5 des LAG Thüringen im Urteil vom 10.04.2001 - Az: 5 Sa 403/2000; AuR 2001, S. 274.