



Rechtsanwalt
Dr. jur. Frank Sievert



Dr. jur. Frank Sievert · Alsterkamp 26 · 20149 Hamburg

Alsterkamp 26
20149 Hamburg
Fon: 040 / 51 97 94
Fax: 040 / 51 97 94
Mail: info@rechtsanwalt-sievert.de
Web: www.kuendigungsschutz-aktuell.de

Was tun bei Mobbing: Einfach mal abschalten !!! **Voraussetzungen, Inhalt und Gefahren des Zurückbehaltungsrechtes**

Regelmäßig kommen in meine hamburger Anwaltspraxis gemobbte Mitarbeiter deren größter Wunsch darin besteht, sofort den Angriffen der mobbenden Kollegen und Vorgesetzten entzogen zu sein und in Ruhe wieder zu sich kommen zu können. Sind diese Mitarbeiter nicht krankgeschrieben und wollen sie auch trotz erkennbar depressiver Verstimmung keinen Arzt aufsuchen um sich krankschreiben zu lassen, so kann Ihnen häufig dennoch geholfen werden.

Das Bürgerliche Gesetzbuch gibt den mobbingbetroffenen Arbeitnehmern nämlich in § 273 BGB grundsätzlich das Recht, ihre Arbeitsleistung bis zur Beseitigung des Mobblings zurückzubehalten, ohne den Anspruch auf ihr Gehalt zu verlieren. Der Arbeitnehmer hat gegenüber seinem zur Fürsorge verpflichteten Arbeitgeber einen Anspruch darauf nicht gemobbt zu werden. Letzterer muss dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer nicht von Kollegen oder Vorgesetzten gemobbt wird. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber selbst am Mobbing beteiligt ist oder nicht. Vor der Ausübung seines Zurückbehaltungsrechtes hat der betroffene Arbeitnehmer allerdings einiges zu beachten.

Zunächst muss der gemobbte Arbeitnehmer den Arbeitgeber konkret auf die Mobbinghandlungen hinweisen und ihm auch zeitlich Gelegenheit geben, die Missstände zu beseitigen. Ohne konkrete Ausführungen des gemobbtten Arbeitnehmers zu den beteiligten Personen, den Orten des Mobblings und den Zeiten an denen dieses stattfand, kann der Arbeitgeber nicht tätig werden und dem Mobbing abhelfen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber beim Mobbing durch Kollegen zunächst gar nicht direkt verantwortlich. Sein nachweisbares Verschulden, d. h. die Verletzung seiner Fürsorgepflicht, ist nur bei Ausbleiben einer Reaktion trotz Kenntnis von der Mobbingssituation gegeben. Regelmäßig ist deshalb zunächst der Arbeitgeber mittels einer Mobbingbeschwerde nach § 84 BetrVG über die Situation am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers in Kenntnis zu setzen, und es ist ihm unter Fristsetzung Gelegenheit zur Beseitigung des Mobblings zu geben.

Weiterhin muss dem Arbeitgeber mit der Fristsetzung angekündigt werden, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Nichtabhilfe des Mobblings seine Arbeitsleistung zurückhält.

Die Zurückbehaltung der Arbeitsleistung ist allerdings für den Arbeitnehmer mit hohen Risiken verbunden. Wenn er zu Unrecht annimmt, er könne die Arbeitsleistung wegen Mobbing zurückhalten, kann dies zum Verlust des Vergütungsanspruches, zur Abmahnung oder gar zur verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen unberechtigter Arbeitsverweigerung führen. Bei Bestand der Kündigung droht darüber hinaus noch eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeldbezug. Diesen Gefahren kann man als Arbeitnehmer jedoch entgehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem gemobbten Arbeitnehmer ein Feststellungsinteresse an einer Klage auf Feststellung, dass ihm ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung zusteht, eingeräumt. Daher sollte im Vorfeld der Zurückbehaltung der eigenen Arbeitskraft immer die Klage auf Feststellung des Bestehens des Zurückbehaltungsrechtes für den Arbeitnehmer stehen. Hiervon sollte nur nach vorheriger Beratung mit einem Anwalt Gebrauch gemacht werden.

Rechtsanwalt Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg, Mai 2010