



WIRLITSCH

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT



WIRLITSCH

---

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT



**WIRLITSCH**

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

# **Fairer Umgang am Arbeitsplatz**

**Arbeitsgerichtsbarkeit**

**und**

**betriebliche Streitschlichtung**



# Grundlagen des Arbeitsrechts

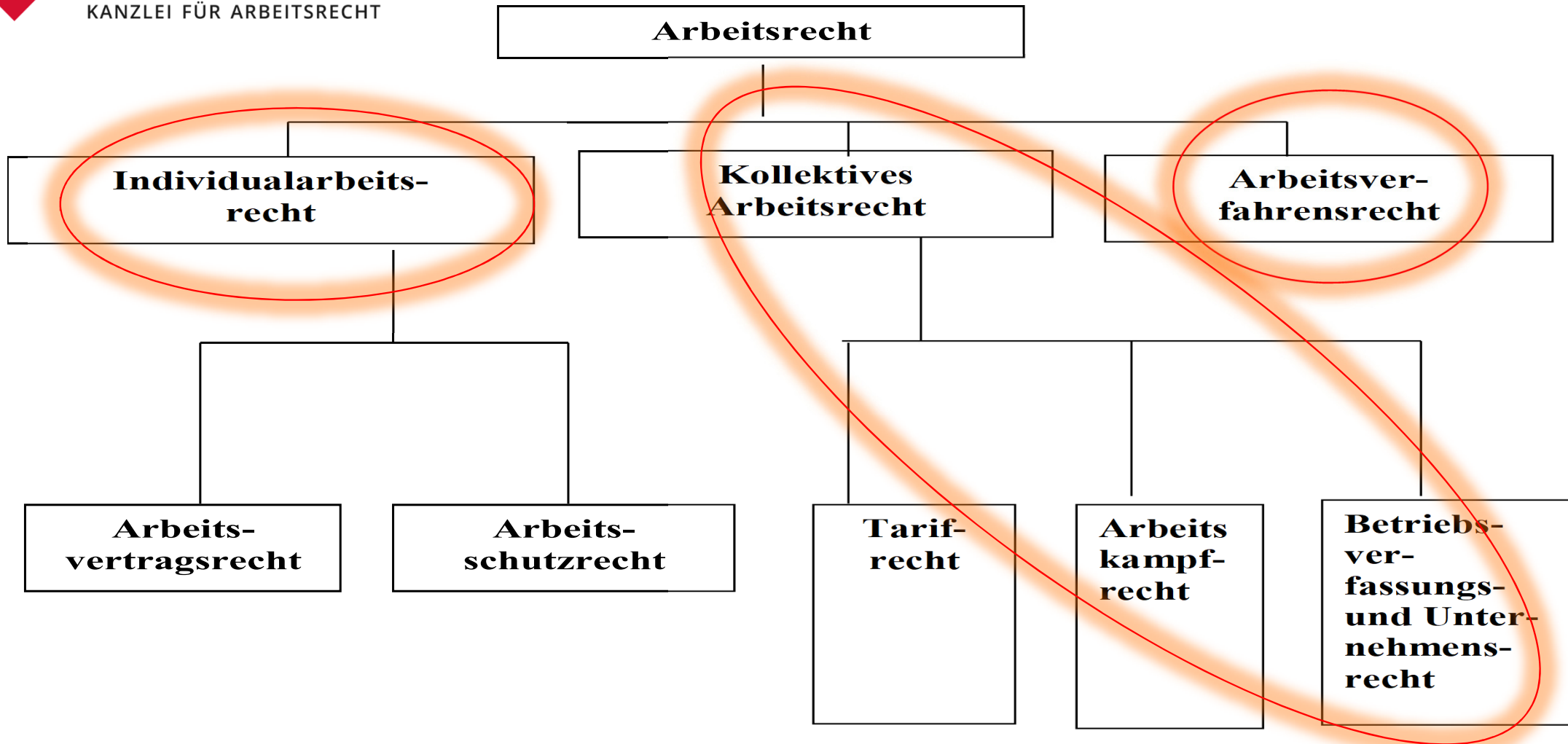
Individual-  
arbeitsrecht

Arbeitsvertragsrecht  
Arbeitsschutzrecht

Kollektives  
Arbeitsrecht

Arbeitskampfrecht  
Tarifrecht  
Betriebsverfassungs- und  
Unternehmensrecht

Arbeitsver-  
fahrensrecht





**WIRLITSCH**

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

**Individualrechtliche Ebene:**

**Ausgangsfall**

**„Ich kann meine Kolleginnen nicht (mehr) riechen!“**

# Mobbing und Arbeitsgericht

BAG definiert Mobbing als

- **„das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.“** (NZA 1997, 781).
- **eine systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen/Verhaltensweisen zusammensetzende Verletzung, wobei den einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen für sich allein betrachtet oft keine rechtliche Bedeutung zukommt** (BAG, NZA 2007, 1154).

# Definition Mobbing

## § 3 III AGG

- **„ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“**, (BAG, NZA 2008, 223).

- Knackpunkt einer jeden Mobbing-Klage ist die

## **Darlegungs- und Beweislast**

In der Praxis große Hürde, sofern das angerufene Gericht das Vorliegen einer Mobbing-Situation bejaht hat.

Grundsätzlich hilfreich für die Darlegung:

## **Mobbing-Tagebuchs**

Ob dies für den Prozessausgang nützlich ist, hängt von den besonderen Umständen des Einzelfalls ab, so dass sich Pauschalisierungen verbieten (LAG Erfurt, VersR 2004, 1468)



Die Rechtsprechung beschäftigt sich selten mit der Mobbingproblematik.

- „beim Gang vor Gericht sollte man das Wörtchen ‚Mobbing‘ lieber zu Hause zu lassen!
- Sie haben richtig gehört: Den ‚Mobbingschutzprozess‘ ohne seinen ‚Titel‘ zu führen?!“

(Ruberg, Schikane am Arbeitsplatz – Abhilfe nicht in Sicht? Betrachtungen zu Erfolgsbarrieren und Erfolgsbedingungen im gerichtlichen Rechtsschutz gegen „Mobbing

# Streitlungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht

## Arbeitsgericht

- Gerichtsverfahren kosten Geld
- Dauern teilweise lange
- Öffentliche Wahrnehmung
- Häufig mit Sieg und Niederlage verbunden
- Verfahren zerschlägt (ab- und-zu) Porzellan

Arbeitsgericht (ArbG)	1 Berufsrichter 1 ehrenamtlicher Richter der AN 1 ehrenamtlicher Richter der AG	Alle Arbeitssachen erster Instanz
Landesarbeitsgericht (LAG)	Wie beim Arbeitsgericht	Zweite Instanz
Bundesarbeitsgericht (BAG) 	1 Vorsitzender 2 Beisitzer 2 ehrenamtliche Richter	Dritte Instanz bei Entscheidungen des LAG; (oder) Zweite Instanz bei Sprungre- vision;

# Kollektivrechtliche Ebene

- Einigungsstelle, § 76 I 1 BetrVG
- Beschwerderecht, § 84 I 1 BetrVG
- Beschwerden bei Betriebsrat, § 85 I BetrVG mit Einigungsstellenverfahren
- § 104 BetrVG:  
BR kann verlangen, dass AN entlassen wird
- Betriebsvereinbarung zu Mobbing

## **Streitlösungsmöglichkeiten im BetrVG**

### Einigungsstelle, § 76 I 1 BetrVG

- Zur Lösung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsparteien, die nicht im Weg von Verhandlungen beigelegt werden können (§ 74 I 1 BetrVG), ist eine betriebliche Einigungsstelle vorgesehen.

## **Streitlösungsmöglichkeiten im BetrVG**

### Beschwerderecht, § 84 I 1 BetrVG

- Jeder AN hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren, wenn er sich vom AG oder von AN des Betriebes benachteiligt, ungerecht behandelt oder sich in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

## **Streitlösmöglichkeiten im BetrVG**

### Beschwerden bei Betriebsrat, § 85 I BetrVG mit Einigungsstellenverfahren

- Der BR hat Beschwerden von AN entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim AG auf Abhilfe hinzuwirken.
- Falls keine Abhilfe, ggf. Einigungsstelle.

## **Streitlösungsmöglichkeiten im BetrVG**

§ 104 BetrVG:

BR kann vom AG verlangen, dass AN entlassen wird





## **Streitlösungsmöglichkeiten im BetrVG**

Weitere Fallgruppe der außerordentlichen Kündigung ist die **Druckkündigung**.

Sie liegt vor, wenn Dritte (z.B. Arbeitskollegen oder Kunden) dem Arbeitgeber Nachteile androhen (z.B. massenhafte Eigenkündigungen, Entzug von Aufträgen), um ihn zu veranlassen, einen AN zu kündigen.

**Sonderfall der Druckkündigung ist § 104 Satz 1 BetrVG,** wonach der BR vom AG die Entlassung eines AN verlangen kann, der den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört hat.



Ob die aufgezeigten Werkzeuge in dem jeweiligen Betrieb Anwendung findet, ist von vielen Faktoren abhängig.

- bestehende Streitkultur im Betrieb
- von Beschwerden nach § 84 BetrVG wird nur Gebrauch machen, wer nicht befürchtet, wegen der erhobenen Beschwerden gemäßregelt, gedemütigt oder schikaniert zu werden.
- Beschwerde an den BR (§ 85 BetrVG) wird nur erheben, wer davon ausgeht, dass sein Anliegen in guten Händen liegt.

➤ **Weitere Möglichkeit**

**Betriebsvereinbarung  
zur Verhinderung und Eindämmung von Mobbing**