

Der Weg aus der Mobbing-Falle

Diese Webseite wurde für alle diejenigen erstellt, welche gewisse Erfahrungen mit Vorgängen tätigten, welche sich grob mit dem mittlerweile etwas inflationär gebrauchten Ausdruck "Mobbing am Arbeitsplatz" umschreiben lassen. Sie finden hier allerdings keine allgemeinen Aussagen zum Thema Mobbing, sondern hier geht es ganz konkret um Gegenmaßnahmen zu "Maßnahmen" im Arbeitsumfeld, welche immer öfter gegen bestimmte Mitarbeiter (Mitarbeiterinnen) ergriffen werden und welche nichts anderes als heimtückische Akte psychischer Gewalt darstellen (s. Definition ganz unten), welche bei den Betroffenen schwere psychische und psycho-somatische Schädigungen hervorrufen.

Wenn Sie von solchen Vorgängen betroffen sind - dann gut, dass Sie hergefunden haben!

Zunächst eine kurze Beschreibung der Zielgruppen für welche die Information dieser Seiten bestimmt ist:

1.

In erster Linie sind diese Seiten selbstverständlich für Mobbing-Opfer erstellt worden. Mobbing-Opfer können in nahezu aussichtslose Situationen geraten. Wenn dies bei Ihnen schon oder vielleicht auch noch nicht der Fall sein sollte, lesen Sie diese Seiten aufmerksam! Auch Sie werden die Erfahrung tätigen, dass Ihnen niemand umfassend helfen kann. Helfen müssen Sie sich letztendlich selbst! Aber sie benötigen Hilfestellung und Ratschläge von anderen Personen und Institutionen. **Bei der Findung dieses recht schwierigen Weges durch die notwendigen Institutionen hindurch, hinaus aus der Mobbingfalle, dazu sollen diese Seiten Hilfestellung bieten!**

2.

Falls Sie sich jedoch, (zumindest formal) auf der Seite des Mobbing-Opfers sehen, dann sollten diese Seiten ebenfalls sehr wichtig für Sie sein. Mobbing-Opfer benötigen Hilfe! Leider werden diese aber im Laufe der Zeit feststellen, dass innerbetriebliche Helfer einen schwierigen Spagat zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des armen, i.d.R. schon erheblich verletzten Mitarbeiters zu bewältigen haben. Dieses bedeutet, dass diese Hilfe häufig auf eine Stigmatisierung des Opfers hinausläuft, mit fatalen Wirkungen diese Person. Irgendwann wird dieses dann erkennen, dann eine Rückkehr in seinen alten Wirkungsbereich nicht mehr möglich ist. Diese Erkenntnis kann gravierende Auswirkungen haben. **Ohne nun Statistiken, welche besagen, dass z.B. 10 % aller Suizide "mobbingbedingten" Hintergrund haben sollen, überzustrapazieren, sollte diese Gefahr nicht unterschätzt werden! Und wenn es erst einmal zu einem Suizid mit Mobbing-Hintergrund gekommen ist (die Presse hat sich mit solchen Fällen in der Vergangenheit wochenlang beschäftigt) ist die Spaßgrenze definitiv überschritten!**

Aus diesem Grunde sollen diese Seiten auch eine nachhaltige Motivation für Helfer beinhalten, sich nachdrücklich auf die Seite des Opfers zu stellen **und allen Anforderungen bzgl. einer schonenden "Entsorgung" des Mobbing-Opfers entschieden entgegen zu wirken!**

3.

Aber - falls Sie gerade dabei sein sollten, einen Mitarbeiter (Kollegen) auf eine Weise, wie auf dieser Seite beschrieben, zu attackieren, **dann lassen Sie sich warnen! Am Standort Deutschland (in einem zivilisierten Rechtsstaat) können solche "Spielchen" sehr schnell sehr gefährlich werden!** Wenn Sie von Ihrem Vorgesetzten zu solchen Handlungen aufgefordert werden (in einer "netten", verdeckten und vor allem nicht nachvollziehbaren Weise, selbstverständlich), dann leisten Sie Widerstand! **Für die rechtlichen Folgen Ihrer**

Handlungen müssen Sie gerade stehen! Ihr Vorgesetzter wird sich, wenn es brenzlich wird, rechtzeitig zurückziehen und Sie wenig später ebenfalls des Mobbing beschuldigen ("Wie konnten Sie einen so guten Mitarbeiter nur auf eine solche Weise behandeln?")

Konkret ist in dem zugrunde liegenden Fall der Abteilungsleiter eines großen, international tätigen Industriekonzerns, sowie die zuständige Personalberaterin bisher haarscharf an einer Strafanzeige wegen vorsätzlicher Körperverletzung "vorbeigeschrammt" (die Betonung liegt auf bisher. Der Fall ist noch "im Fluss". Die Webseite wird fortlaufend, bis zu endgültigen Abschluss des "Vorganges" aktualisiert!) s. >>> [Strafanzeige](#)

Und nun die konkrete Beschreibung von Vorgehensweisen, welche für Betroffene einen sehr realistischen Weg aufzeigen, der Mobbing-Falle zu entkommen:

(die beschriebenen Maßnahmen passen in erster Linie in ein Mobbing-Szenario, welches sich im gehobenen Angestellten-Bereich abspielt, wo es um die Realisierung anspruchsvoller technischer Aufgaben geht.)

In einem solchen Umfeld haben es Mobbing-Täter besonders einfach. Sehr leicht lassen sich für das Opfer Aufgabenstellung kreieren, welche eine Überforderung darstellen, oder es werden Rahmenbedingungen vorgegeben, welche eine Umsetzung der geforderten Aufgabenstellung de facto unmöglich machen. Für den Betroffenen ist es sehr schwierig, die entsprechenden Nachweise zu liefern. Helfer (z.B. Betriebsräte) sind i.d.R. überfordert, weil zu einer Beurteilung Experten-Wissen notwendig ist.

Weiterhin hat der Mobbing-Täter in einem solchen Umfeld einfache Möglichkeiten, dass Opfer zu diskriminieren.

Beispielsweise kann man, wie in einem Fall, welcher sich konkret zugetragen hat und welcher Intention für diese Webseiten ist, jemanden, welcher seit Jahren für eine immer erfolgreiche Realisierung technisch höchst anspruchsvoller Aufgaben bekannt war, diesen, für alle sichtbar mit Aufgaben primitivster Art betrauen. Dies bedeute eine hohe psychische Belastung für den Betroffenen (außerdem hat dieser es dann sehr schwer, sein hohes technischen Niveau zu halten, was naturgemäß die Zukunftsperspektiven sehr trübt. (Wer würde z.B. eine LKW-Fahrer einstellen, welcher über einen längeren Zeitraum hinweg gezwungen wurde, nur mit einer Schubkarre zu arbeiten?))

Selbstverständlich wird der Mobbingtäter das Opfer zusätzlich, so weit wie ihm das möglich ist, von sämtliche Informationen abkappen.

Hinzu kommt noch, dass man in einem solchem Umfeld auf die Zusammenarbeit mit Kollegen angewiesen ist. Auch diese wird von dem Mobber selbstverständlich unterbunden (in dem er ganz einfach einen gewissen Druck auf diese Kollegen ausübt). Und, selbstverständlich wird der Mobber es nicht versäumen, überall herumzuerzählen, das es sich bei der betreffenden Person um eine "äußerst schwierige" Persönlichkeit handelt, "denn niemand wolle ja schließlich mit dieser Person zusammenarbeiten".

Sie werden sich vielleicht fragen, welche Gründe es für derartigen Handlungen geben kann (s. dazu -Webseite folgt)

Nachfolgend finden sie eine Kurzbeschreibung der einzelnen Mobbing-Phasen mit den dazu von Ihrer Seite zu tätigen Gegenmaßnahmen:

Wichtig: Die Nachfolgende Beispiele haben einen diesen Seiten zugrunde liegenden Mobbingfall als Background. Ähnliches wird sich aber in jedem Mobbingprozess ereignen, wenn auch in einer jeweils anderen praktischen Ausprägung.

Phase 1:

- Man wird Sie diskreditieren, Sie aus Ihrem bisherigen Wirkungsbereich "herausnehmen"
- Man wird Ihnen vorwerfen, dass "niemand mehr mit Ihnen zusammenarbeiten wolle" und gleichzeitig von Ihnen verlangen, "doch für mehr Akzeptanz Ihrer Person zu sorgen", wobei man diejenigen, welche in Frage kämen, schon längst angewiesen hat, keine Termine mehr mit Ihnen zu vereinbaren.
- Man wird Ihnen primitive und / oder unlösbare Aufgaben zu weisen, u.s.w.
- Kurz gesagt, man wird Sie in eine Situation bringen, in welcher es Ihnen unmöglich sein wird, die von Ihnen verlangten Arbeitsergebnisse in der von Ihrem Aggressor verlangten (i.d.R. nicht praktikablen) Weise zu erbringen.
- Verbale Drohungen, dass Ihre "Verhaltensweise", "wenn Sie diese nicht ändern", nicht ohne Folgen bleiben würde, werden nicht lange auf sich warten lassen

Gegenmaßnahmen in Phase 1 (welche auch in den weiteren Phasen unbedingt beizubehalten sind!):

Unbedingt zu beachten haben Sie die nachfolgenden drei Punkte:

1. Dokumentieren Sie alle Maßnahmen gegen Sie!
2. Dokumentieren Sie alle Maßnahmen gegen Sie!!
3. Dokumentieren Sie alle Maßnahmen gegen Sie!!! (Und zwar für andere nachvollziehbar, per Mail, unter Einbeziehung von mindestens einer weiteren Person (i.d.R. Ihr Aggressor, oder ein BR-Mitglied))

Auch wenn es zeitraubend und lästig ist, es ist überlebenswichtig für Sie! Mobbing-Täter, welche ausnahmslos zumindest im kriminellen Randbereich anzusiedeln sind, scheuen, wie jeder andere dunkle Zeitgenosse, ebenfalls das Licht, also Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Wenn dieser z.B. Ihnen gegenüber verbal ausfällig wird, so protokollieren Sie dies umgehend und schicken Ihm dies per Mail zu. Damit werden Sie den lieben Täter empfindlich treffen, ihn allerdings i.d.R. auch noch wütender machen, was dazu führen wird, dass er sich immer weiter in sein schändliches Treiben verstricken wird. Sie müssen "nur" durchhalten! Grundsätzlich muss damit gerechnet werden, dass Mobbingfälle irgendwann einmal vor einem Arbeitsgericht verhandelt werden. Spätestens dann werden ihre nachvollziehbar an andere versandten Mails Gold wert sein! Der Täter wird dem nichts adäquates entgegenzusetzen haben!

(Ein, von vielen "Antimobbing-Experten" hochgepriesenes Mobbingtagebuch wird Ihnen vor Gericht nicht viel helfen. Aufzeichnungen, welche Sie für sich selbst gemacht haben, können richtig, oder auch falsch sein. Wenn aber eine weitere Person, z.B. ein BR-Mitglied nachvollziehbar, per Mail in Ihre Aussagen mit einbezogen wurde, so dürfte dies einen gewissen Beweischarakter haben. Ein BR-Mitglied wird selbstverständlich von einer solchen "Einbeziehung" alles andere als begeistert sein, aber es ist auch seine Pflicht, den Aggressor zu schützen, z.B. wenn er von Ihnen fälschlich beschuldigt wird. Erhebt er keinen Einspruch, so kann davon ausgegangen werden, das an Ihrer, per Mail getätigten Aussage "was dran" ist.)

Phase 2 (laut Mobbing-Forscher Leymann kommt es hier zu "einer verspäteten Personalpolitik" mit rechtswidrigen Übergriffen - *wie recht er hat!*):

Wenn es nun zu den ersten "Personalmaßnahmen" der "besonderen Art" in Ihrem Fall kommt (und diese werden kommen, wenn es dem Aggressor nicht gelingt, Sie mit den "normalen" Mobbing-Maßnahmen (s. Phase 1) zu zermürben, dann wird es ernst! Spätestens ab nun gilt: Jede Gewalt-Maßnahme erfordert sofortige Gegenwehr!

Als erstes wird man Ihnen vermutlich, wie im zugrunde liegenden Fall, völlig überraschend eine Abmahnung präsentieren. Diese Abmahnung wird vermutlich formal inkorrekt und "in der Sache nicht zutreffend" sein (gute, gewissenhafte Mitarbeiter, welche bevorzugt Zielscheibe vom Mobbing-Attacken werden, kann man kaum abmahnungsrelevante Defizite nachweisen).

Falls diese Abmahnung dann auch noch, ohne dass der Betroffene zuvor Gelegenheit zu einer Stellungnahme bekommen hat, in die Personalakte des Betroffenen eingefügt wird, ist der ganze Vorgang außerdem auch noch rechtswidrig (Link folgt).

Gegenmaßnahmen:

- Weisen sie sofort auf die Rechtswidrigkeit des Vorganges hin!
- Leisten Sie keinerlei Unterschrift (auch nicht zur Bestätigung des Erhalts der Abmahnung)
- Verfassen Sie eine schriftliche Gegendarstellung welche in die Personalakte eingefügt werden muss
- Bitten Sie den Vorgesetzten des Aggressors (welcher i.d.R. auch Ihr Vorgesetzter sein dürfte und die "Maßnahmen" gegen Sie mitträgt oder möglicherweise sogar angeordnet hat, nachvollziehbar, per Mail um Hilfe. Er ist gesetzlich verpflichtet, Ihnen "beizustehen", was er selbstverständlich nicht tun wird. Dies aber wird sich in einem evt. nachfolgenden Arbeitsgerichtverfahren als böse Falle für diesen herausstellen!
- Fordern Sie Ihren BR auf, aktiv gegen Rechtswidrigkeiten in seinem Zuständigkeitsbereich vorzugehen. Laut BVG hat der BR eine "Kontroll- und Aufsichtspflicht". Wenn von Seiten des BR solche Vorgänge zumindest einmal bei den zuständigen Personleitern angesprochen und nicht totgeschwiegen werden, so ist dies schon einmal etwas!

Ihre Gegenmaßnahmen lassen den Aggressor aber leider erkennen, dass sein Opfer immer noch nicht zermürt ist. Die nächste Attacke wird nicht lange auf sich warten lassen!

Unbedingt zu beachten an dieser Stelle ist:

Ziel von Mobbing-Attacken in der beschriebenen Kategorie ist es immer, den Betroffenen, also Sie, "auszuschalten". Nach erfolgter Abmahnung wird der Aggressor alles, aber auch alles unternehmen, um "Bedingungen" zu schaffen, damit die vorgeschobenen Abmahnungsgründe im Nachhinein belegbar werden. Ohne Ihre Gegenwehr wird Ihm dies gelingen! Dem Betroffenen wird über kurz oder lang ein Kündigungsschreiben präsentiert, für welches eine Abmahnung Voraussetzung ist, oder das Angebot eines "sehr günstigen" Aufhebungsvertrages wird folgen. Aus diesem Grunde: **Passivität ist tödlich!** Ein solches Spiel ist nur dann zu Ende, wenn einer auf der Strecke geblieben ist. Für den Aggressor bedeute "ein auf der Strecke bleiben" im harmlosesten Fall lediglich, dass er seine "Zielvorgabe", die "Erledigung" eines Mitarbeiters, nicht einhalten konnte. Für das Opfer sind die Folgen weitaus schlimmer: Verlust des bisherigen beruflichen und damit oft auch sozialen Umfeldes, finanzieller und sozialer Abstieg, Krankheit, es soll sogar Fälle geben, wo der Suizid als einziger Ausweg gewählt wurde.

Aber nun zur

Angriff 2 in Mobbing-Phase 2:

Es wird sich um eine Attacke handeln, welche nicht nur das Opfer sondern auch sein soziales Umfeld (z.B. seine Familie) empfindlich treffen wird.

Möglicherweise hat man sich da gewisse Praktiken aus gewissen dunklen Phasen einer deutschen Vergangenheit etwas abgeschaut. Ein etwas geschichtlich bewandelter Mensch erinnert sich: Da gab es einmal zu der Zeit, als gewisse braune Machthaber am Ruder waren u.a. einen gewissen Generalfeldmarschall von Rommel. Diesen konnte man nur erledigen, indem man Ihm Handlungen gegen seine Familienmitglieder "in Aussicht" stellte. Das Staatsbegräbnis, welche er dann anschließend bekam, nutzte diesem wenig, der verbleibenden Familie ebenfalls nicht. (Wobei ein Mobbing-Opfer der Postmoderne sich nicht mit einer solche Posthum-Ehrung trösten kann.)

Oder, denken Sie ein bisschen weiter. Wo kann man Anweisungen für professionelles Mobbing nachlesen? In den Statuten eines ebenfalls, zum Glück der Vergangenheit angehörenden deutschen Machtapparates, genannt STASI. Auch dort wurden unbescholtene Menschen zu Fall gebracht, indem man Ihnen "Maßnahmen", welche Ihre Familie betreffen würde androhte. (Dies ist dem Autor dieser Seiten aufgrund mündlicher Aussagen bekannt.)

Welche Art von "Maßnahme" nun wird konkret erfolgen?

Das Aussprechen einer Kündigung wird es nicht sein. (Aufgrund des "schiefgelaufenen" Abmahnverfahrens und aus anderen Gründen wird man den auf eine Kündigung folgenden Arbeitsgerichtsprozess unbedingt vermeiden wollen).

An weiteren, äußerst wirksamen "Maßnahmen" verbleibt jedoch z.B.

- die Ankündigung einer erhebliche Gehaltskürzung (z.B. eine Streichung von außertariflichen Sonderzahlungen, welche angeblich jederzeit widerrufbar sind, oder eine Kürzung der Leistungszulage)
- oder z.B. eine Versetzung (Strafversetzung) weg von der Familie und welche, selbstverständlich auch erhebliche finanzielle Einbußen bedeuten wird.

Diese Maßnahmen werden dem Opfer selbstverständlich völlig überraschend präsentiert. (Ein solcher Messerstich, heimtückisch, von hinten in den Rücken soll ja nun schließlich innerhalb kürzester Zeit zum "Tod" des Opfers führen!

Gegenmaßnahmen:

Auch wenn sich obiges "haarsträubend" liest, (dies alles basiert auf einem realen Beispiel!), **ein solches Stadium kann die Wende für das Opfer bedeuten!** Aber nur durch eine anhaltende massive Gegenwehr! **Wenn Sie an diesem Punkt aufgeben, dann werden Sie auf Dauer erledigt sein** und Ihr Aggressor wird sich, höhnisch lächelnd seine Prämie einstreichen und mit seinen Komplizen ein rauschendes Fest feiern, wo man dann gleich, man ist ja schließlich sehr produktiv, die nächsten potentiellen Opfer ausmachen wird. (Wer kassiert nicht gerne schon mal eine Prämie?)

**Dies aber muss so nicht laufen! Denn - nun schlägt die Stunde des Opfers!
Eine "Wende" im Mobbing-Prozess kann nun herbeigeführt werden!**

Nachdem dieses nun in Folge zwei Handlungen von heimtückischer, niederträchtiger psychischer Gewalt über sich ergehen lassen musste, hat diese Angelegenheit mittlerweile strafrechtliche Relevanz erreicht (s. Fallbeispiel unten). Juristisch gesehen ist nun eine wichtige Voraussetzung erfüllt: es ist zweifelfrei eine "mobbingtypische Systematik" erkennbar! Wäre es z.B. "nur" bei der Abmahnung geblieben, könnte dies als ein einmaliger "Ausrutscher" gewertet werden.

Allerdings, Sie müssen wiederum drei Punkte beachten:

1. Begeben Sie sich nun umgehend in fachärztliche Behandlung!
2. Begeben Sie sich nun umgehend in fachärztliche Behandlung!!
3. Begeben Sie sich nun umgehend in fachärztliche Behandlung!!! (und zwar zu einem externen Facharzt, auf keinen Fall zu einem Betriebsarzt)

Dort lassen Sie sich psychischen gesundheitliche Störungen bescheinigen, welcher aus einer *Mobbing-Situation* heraus entstanden sind.

Nun können Sie aufatmen! Ab diesem Zeitpunkt verfügen Sie über ein wirksames Schutzschild bzgl. weitere Attacken! Kein weiterer, heimtückischer Messerstich wird Sie nun mehr verletzen! (Falls nach einem solchen Attest weitere Attacken folgen sollten, wird jedes Arbeitergericht eine außerordentliche (fristlose) Kündigung eines derartigen Aggressors bestätigen!) **Versäumen Sie nicht, Ihren Aggressor per Mail darauf hinzuweisen, dass bei Ihnen eine gesundheitliche Beeinträchtigung fachärztlich diagnostiziert wurde, welche, was ebenfalls diesem Gutachten zu entnehmen sei, auf "gewisse Unregelmäßigkeiten" (der Fachausdruck lautet: Mobbing-Situation Z65) in Ihrem beruflichem Umfeld zurückzuführen sei.** Dies habe leider zur Folge, dass mit gewissen Beeinträchtigungen bzgl. Ihrer Arbeitsleistung zu rechnen sei. Ab diesem Zeitpunkt sind Leistungsbeurteilungen nur noch unter Berücksichtigung gewisser Randbedingungen möglich – ein sehr wirksamer Schutz für Sie!

Sollte man trotzdem noch weiter gegen Sie vorgehen, mit Ihrem Facharztgutachten in der Hand haben sie jederzeit (innerhalb von drei Monaten nach der letzten "Attacke") die Möglichkeit, **Strafanzeige wegen Körperverletzung gegen Ihren Aggressor zu stellen!** (s. Beispiel unten). *Falls man nun versuchen sollte, ihnen ein weiteres Mal ein Messer, von hinten, in den Rücken zu "rammen", die Klinge würde in der Hand ihres Aggressors, an dem "Schutzpanzer", über welchen Sie nun verfügen, zerspringen und diesen selbst erheblich verletzen. Die "Verletzung" wäre die Ermittlung wegen Körperverletzung, welche dann umgehend aufgrund Ihrer Strafanzeige aufgenommen würde. (Dies wird Ihrem Aggressor nicht gut tun! Käme es dann nachfolgend zu einer Verurteilung, so sind Sie definitiv sein letztes Opfer gewesen!)*

Sie sollten diesen Schritt nicht hinauszögern, falls man Sie nach einer entsprechenden fachärztlichen Diagnose weiterhin attackiert. Beachten Sie allerdings dazu die besonderen -> Hinweise (Webseite noch in Arbeit).

Hinweis: Ab diesem Zeitpunkt können Sie Ihre gewohnte Arbeitsweise, z.B. Hinweise auf notwendige Verbesserungsmaßnahmen, also genau das, was Iher Arressor fürchtet und weshalb er Sie zu Schweigen bringen wollte, wieder aufnehmen. Denn, weitere rechtswidrige Übergriffe sind nun tabu, denn wer hat schon gerne Kontakt mit einem Staatsanwalt?

Ihr Aggressor wird nun zunehmend nervös werden, dann es bleibt nicht länger verborgen, dass er sein "Ziel", Ihre "Ausschaltung" nicht erreicht hat.

Phase 3 (wird von Leymann als die Phase bezeichnet, in welcher eine Stigmatisierung des Opfers stattfindet, um diesem eine Rückkehr in seinen ursprünglichen Wirkungskreis endgültig zu verbauen - *auch in diesem Punkt hat Herr Leymann unheimlich recht - dieser Mensch muss ein sehr guter Beobachter gewesen sein!*):

Auch in dieser, der zum Glück letzten, aber für Sie, dessen ungeachtet, sehr gefährlichen Phase, ist Ihre ganze Aufmerksamkeit und Ihr ganzer Widerstand gefordert!

Folgendes wird sich zutragen:

Alle innerbetrieblichen Institutionen (Vorgesetzter, Personalabteilung, Betriebsrat) werden sich sehr

betroffen ob Ihrer "psychischen Schädigung" zeigen. Da Sie nun offensichtlich "erkrankt" sind, "wäre es dringend erforderlich, doch umgehend einmal den Betriebsarzt aufzusuchen", wird man Ihnen in freundlich-, "besorgter" Weise nahe legen. Man wird auf Sie einen vehementen diesbezüglichen, Ihrer "Krankheit" selbstverständlich angemessenen, Druck ausüben! (*In dieser Phase werden sie möglicherweise merken, dass Sie niemand mehr für "voll" nimmt, sondern dass man Sie im Prinzip abgeschrieben hat.*)

Lassen Sie sich warnen: Jeder, der ein klein wenig informiert ist, weiß, dass ein Betriebsarzt, völlig legal übriges, eine "ärztliche Beurteilung" (!) in die Personalakte einfügen kann! Wie diese ausfallen wird, kann sich bereits ein Azubi an drei Fingern abzählen: Aufgrund Ihrer "schwierigen Persönlichkeit" sind bei Ihnen, durch Ihr eigenes Verschulden selbstverständlich, ernstzunehmende psychische Probleme aufgetreten, welche einer umfassenden Therapie bedürfen. (Ein unbedarfter Arbeitnehmer wird sich dann wundern, wieso er dann anschließend "unvermittelbar" ist. Wer schaut sich schon seine Personalakte an?)

Wenn man dies bei Ihnen schaffen sollte, hat Ihr Aggressor und seine "Auftraggeber" das Ziel erreicht! **Sie sind stigmatisiert (abgestempelt), ein Stück nahezu wertloses "Humankapital"** was man irgend wann äußerst billig entsorgen kann! De facto ist ein äußerst günstiger "Personalabbau" gelungen. **Ein "sozialverträgliches Ableben" Ihrer Person innerhalb der Firma, wo sie sich möglicherweise jahrelang mit viel Engagement eingebracht haben, wäre nun nur noch eine Frage der Zeit!** Grund für alle Beteiligten, sich zu einer entspannten Kaffeerunde zu treffen, nachdem ein solch *wichtige Aufgabe* erfolgreich erledigt wurde!

(Anm.: Es wird immerhin schon offen zum Ausdruck gebracht, dass Mobbing als eine durchaus günstige Möglichkeit des "Personalabbaus" in Betracht zu ziehen ist.)

Gegenmaßnahmen:

- **Vermeiden Sie unbedingt jeglichen Kontakt zum Betriebsarzt!!** – sondern gehen Sie zu einem Facharzt, am besten zu einem Arzt, welchen Sie sich von Anti-Mobbing-Organisationen haben empfehlen lassen!
Man wird Sie möglicherweise dahingehend versuchen einzuschüchtern, indem man Ihnen eine entsprechende Anweisung des Arbeitsgebers androht. Richtig ist, dass ein Arbeitgeber die ärztliche Behandlung von Person wie der Ihrigen, welche als "psychisch schwer geschädigt gelten" (der Informationsfluss bezüglich Ihrer Person geht selbstverständlich weiter, das Mobbing ist leider noch nicht zu Ende!), verlangen kann (der Arbeitgeber hat ja schließlich eine gewisse "Fürsorgepflicht" für seine Mitarbeiter, welcher er selbstverständlich "immer und in jeder Situation" (s. Phase 2) nachkommt!). Wichtig zu beachten ist jedoch, dass der Arbeitgeber die freie Arztwahl des Betroffenen nicht beeinflussen kann.
- Konkret sollten Sie Ihre "besorgten Helfer" freundlich darauf hinweisen, dass Sie ja bereits mehr getan haben, als wie man nun von Ihnen verlangt, sie hätten sich sogar in *fachärztliche* Behandlung begeben (ein Betriebsarzt in nun mal i.d.R. kein Facharzt).
- Auch eine wahrscheinlich unvermeidliche psychosomatische Kur sollten Sie mit Vorsicht betrachten. Auch dies kommt einer gewissen Stigmatisierung gleich. (Ihr möglicherweise leider immer noch "voll aktiver" Aggressor wird es nicht versäumen, überall herum zu erzählen, dass Sie sich nun endlich dort befinden, wo Sie schon lange hingehören, in einer Nervenklinik, selbstverständlich.
- Dem sollten Sie wie folgt begegnen: Weisen Sie Ihren Aggressor freundlich darauf hin, dass Sie aufgrund von gewissen, penibel dokumentierten Handlungen seinerseits erhebliche Gesundheitsschäden davon getragen haben (zweifelsfrei fachärztlich bescheinigt!). Wie ihm sicher bekannt sei, folgt auf so etwas in einem zivilisiertem Rechtsstaat immer eine Klage bzgl. Schmerzensgeld. Teilen Sie weiterhin ihm mit, dass der Gesetzgeber dazu eine

Verjährungsfrist von drei Jahren festgesetzt hat. Und - weisen Sie ihn nachdrücklich darauf hin, dass dies nicht als eine Drohung aufzufassen sei, *sondern als ein Versprechen!* (Vielleicht ist Ihr Aggressor ja gerade noch dazu in der Lage, sich zu überlegen, ob es sinnvoll ist, die von ihm zu leistenden Schmerzensgeld-Zahlungen durch eine Fortsetzung seiner Mobbing-Handlungen in die Höhe zu treiben. Laut bereits aktenkundigen Gerichtsurteilen sind in solchen Fällen ab ca. 15.000 €aufwärts zu leisten!)

Aber, egal wie die Sache ausgeht, verzichten Sie keinesfalls auf eine Klage! (Lassen Sie sich nicht von solchen, welche von Ihnen Complianace gegenüber Ihrem Aggressor fordern, erweichen. Niemand z.B. hätte Mitleid gegenüber einem Täter, welcher aufgrund eines heimtückischen ausgeführten Messerstiches, von hinten in den Rücken, zu einer milden Strafe, wie der Zahlung eines Schmerzensgeldes verurteilt würde. Bei psychischen "Messerstichen" sollte dies erst recht gelten! Die Schäden können wesentlich schwerer und vor allem langwieriger sein!)

Denken Sie an den volkswirtschaftlichen Schaden durch Mobbing an dem doch so gefährdeten Wirtschaftsstandort Deutschland!

Die Verurteilung eines Mobbing-Täters zu einer Geldstrafe wegen Körperverletzung (eine Strafanzeige muss allerdings, im Gegensatz zur Schmerzensgeldklage innerhalb von drei Monaten nach der Tat beim Staatsanwalt eingegangen sein) wäre die effektivste aller Mobbing-Gegenmaßnahmen und zudem eine äußerst wirksame Prävention zur Sicherung von Arbeitsplätzen! Ein solches Urteil, die Bestrafung eines Mobbing-Täters wegen vorsätzlicher Körperverletzung gab es am Standort Deutschland bisher noch nicht! (so weit dem Author bekannt, aus diesem Grunde s. Muster-[Strafanzeige](#))

Ein exklusives Lob unseres Bundeskanzlers wäre Ihnen sicher, denn

- dies ließe sich äußerst gut "vermarkten" (im Hinblick auf eine Sicherung von Arbeitsplätzen!)
- und würde keinerlei Aufwand, sowie Fachkompetenz von dessen Seite erfordern!

Das Ganze, bisher geschilderte soll nun an einem frei erfundenen Beispiel, welches aber exakt die Situation widerspiegelt, welcher diese Webseite zugrunde liegt, aufgezeigt werden:

Ein äußerst erfolgreicher Koch eines Hotels der gehobenen Klasse besticht mit Menüs, welche auf ausgefallenen Ideen und hohem Fachwissen beruhen. Das erweckt u.a. aber leider den Neid der Kollegen, welche nicht so kreativ sind. Für diese Menüs benötigt er Gewürze, welche er direkt im englischsprachigen Ausland bei einem Hersteller, welchen er gut kennt, zu günstigen Preisen einkauft. Dies mögen seine Kollegen ebenfalls nicht, den diese verfügen nur über sehr schwach ausgeprägte englische Sprachkenntnisse. Der Besitzer des Hotels hat ein noch ganz anderes Problem. Er möchte, dass sämtliche Gewürze nur über einen, inländischen Lieferanten, den er sehr gut kennt und welchen er unterstützen möchte, beschafft werden. Aus diesem Grunde untersagt er seinem Koch jegliche eigenmächtige Beschaffung von Gewürzen. Dieser sieht seinen Ruf gefährdet, denn wenn er dieses Verbot akzeptieren würde, könnte er ja nur noch normal gewürzte Speisen herstellen wie seine Kollegen auch. Er erhebt Einspruch, jedoch ohne Erfolg.

Darauf hin interessiert und unser Koch sich einmal genauer für die Firma, welche von der Hotelleitung unter Vertrag genommen wurde.

Erstellt folgendes fest:

1. Die betreffende Lieferant kann nur wenige Gewürze in mäßiger Qualität zu hohen Preisen liefern
2. Die Gewürze enthalten gesundheitlich bedenkliche Zusatzstoffe

3. Das Qualitäts-Management dieser Gewürz-Lieferanten ist äußerst rudimentär. Es gibt dokumentierte Fälle aus der Vergangenheit, wo es zu Vergiftungserscheinungen bei Endkunden gekommen ist.

Daraufhin reicht er bei der Hotelleitung eine schriftliche Beschwerde ein, worin er klar auf die schlechte Qualität der zu verwendeten Gewürze hinweist, welche mit hohen finanziellen Aufwendungen "erkauft" werden.

Er weist nach, dass sehr viel Geld eingespart werden könnte, wenn er weiterhin Gewürze von seinem ausländischen Lieferanten beschafft

Er weist die Hotelleitung deutlich darauf hin, dass Gesundheitsschäden bei Gästen nicht auszuschließen sind, wenn ausschließlich die Gewürze des bevorzugten Lieferanten verwendet werden.

Daraufhin geschieht folgendes:

Die Hotelleitung nimmt einen neuen Küchenmanager unter Vertrag, welche als klare Zielvorgabe bekommt, jenen Koch "zu erledigen", und zwar auf eine Weise, dass der Hotelleitung werden Ärger noch Kosten entstehen sollen.

Der neue eingestellte Küchenmanager geht "hochmotiviert" an diese Aufgabe heran. Schließlich will dieser beweisen, dass das von der Hotelleitung in ihn gesetzte "Vertrauen" gerechtfertigt ist. Er ergreift folgende Maßnahmen:

1. Degradierung des Kochs: Er bekommt die Aufgabe, die Tellerwäscher der Hotelküche zu überwachen und konkret dafür zu sorgen
 - dass der Spülmittelverbrauch zurückgeht und
 - dass das Geschirr in Zukunft sauberer ist

Hinweise des Kochs, dass dies einer Diskriminierung gleich kommt und nicht seinen vertraglichen Arbeitsbestimmungen entspricht, werden ignoriert. Auch der hoteleigene Betriebsrat sieht diesbezüglich keinen Handlungsbedarf. Schließlich will man sich ja nicht mit der Hotelleitung anlegen.

2. Der Küchenmanager setzt das übrige Küchenpersonal massiv unter Druck, zu besagtem Koch auf Distanz zu gehen.
Den Tellerwäschern gibt er zu verstehen, dass sie ihren Kontrolleur nicht so ernst zu nehmen brauchen. (Die Aufforderungen von seiner Seite, Spülmittel einsparen seien nicht realistisch, denn schließlich solle das Geschirr sauber sein. Und selbst wenn es diesbezüglich hier und da mal ein paar Flecken geben sollte, wäre das auch nicht so schlimm.
3. Jener Koch wird permanent mit Vorwürfen des Küchenmanagers bombardiert, es sei unkollegial (keiner wolle was mit ihm zu tun haben, und auch die Tellerwäscher würden sich beschweren, dass er sie in unfreundlicher Weise ständig dazu auffordern würde, doch mit dem Spülmittel sorgsamer umzugehen
4. Der Küchenmanager händigt dem Koch nach vier Wochen gemeinsam mit einem hoteleigenen Personalvertreter ohne jede Vorwarnung eine Abmahnung aus.
Die Gründe: - Der Spülmittelverbrauch ist nach wie hoch
 - Das Geschirr sei ebenfalls nicht sauberer gewordenWenn er sein Verhalten nicht ändere, müsse er mit einer Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen.
5. Der Küchenmanager meldet der Hotelleitung, dass er bzgl. seiner Vorgabe gut im Plan liege.

Es sei zu erwarten, das besagter "Störenfried" über kurz oder lang einen Aufhebungsvertrag zu für die Hotelleitung günstigen Bedingungen unterschreiben werde.

Der sympathische Koch in unserer Geschichte ist nun in arger Bedrängnis. Was er erlebt, ist Mobbing wie aus dem "Lehrbuch":

- Zuteilung primitiver Aufgaben mit gleichzeitiger, nahezu unlösbarer Aufgabenstellung (Geschirr soll sauberer werden, bei gleichzeitiger Einsparung von Spülmittel)
- Zuarbeit der Kollegen wird unterbunden
- Abkopplung von nahezu jeglichem hauseigenen Informationsfuß
- Vier Wochen später der Erhalt einer ernstzunehmende Androhung seiner Kündigung in Form einer Abmahnung

Psychische Probleme ließen nicht auf sich warten:

Die unverhoffte Ausstellung der Abmahnung lösten einen psychischen Schock mit anschließendem Trauma aus. Jahrelang hatte er für "sein" Hotel gearbeitet und war eine angesehene Fachkraft gewesen. Die nun an de Tag gelegte Niedertracht der Firmenleitung zermürbte Ihn. Auch der Hinweis, dass ein weitere Verwendung der schlechten Gewürze sich auf die Qualität der Menüs auswirken könnte, und dass das Ganze sogar eine strafrechtliche Dimension annehmen würde (wenn es zu Vergiftungsfällen bei Gästen käme) fruchteten nicht.

Trotz dieser, nahezu aussichtslosen Lage gibt unser Koch nicht auf. Er will sich nicht "zermürben" lassen. Nicht zuletzt motiviert ihn auch der Gedanke, dass ein offensichtlicher Erfolg dieser Maßnahmen eine verheerende Signalwirkung haben würde und sicherlich potentielle Nachahmungstäter nachhaltig motivieren würde.

Er besinnt sich zurück auf andere Situationen, wo es ebenfalls schwierig war, z.B. auf Situationen während seines Studiums. Dort hatte er es doch irgendwie gelernt, mit schwierigen Situationen umzugehen. (Ein gebildeter Mensch findet doch schließlich immer einen Ausweg?)

Und - *ihm fällt etwas ein!* Da hat er doch etwas gehört, von neuartigen Maschinen - Spülmaschinen genannt, welche Geschirr automatisch reinigen sollen! In gleich bleibend hoher Qualität und mit minimalem Spülmittelverbrauch. Dies ist es doch, die Umsetzung seiner Zielvorgabe! (*Anmerkung des Herausgebers: Die Geschichte trug sich vor ca. 50 Jahren zu!*)

Er tätigt schriftlich einen Verbesserungsvorschlag an die Hotelleitung, in welcher er genau nachweist, dass sich die Anschaffung eine solchen Maschine aufgrund von Einsparung bei Personal und Spülmittel innerhalb kürzester Zeit amortisieren wird.

Mit gewissem Erschrecken erkennt man dort, dass sich die zuvor geschmiedeten Intrigen, mit dem Ziel, diesen Mitarbeiter mal eben los zu werden, nicht so ganz einfach umsetzen lassen werden.

Darauf hin beschließt man, zu einem ultimativen, finalen Schlag auszuholen. Unser Koch bekommt völlig überraschend im Rahmen einer turnusmäßigen Leistungsbeurteilung, infolge dessen er sich aufgrund seines Verbesserungsvorschlages eine Gehalterhöhung erhofft hatte, von der mit anwesenden Personalberaterin mitgeteilt, dass seine außertarifliche Sonderzulage ab so fort ersatzlos gestrichen werden würde (wohl wissend, dass dies unseren Koch, er hat als Alleinverdiener eine große Familie zu ernähren, in existenzielle Schwierigkeiten bringen wird).

Nach dieser "Eröffnung" der anberaumten Leistungsbeurteilung, ergreift unser Koch die einzig richtige Maßnahme: Er bricht dieses Gespräch mit einem Hinweis auf gesundheitliche Probleme im Bezug auf seine Person ab und verlässt den Raum!

Umgehend holt er sich einem Termin bei einem Facharzt. Dieser bescheinigt Ihm schriftlich eine

psychische Gesundheitsstörung aufgrund einer Mobbing-Situation. Damit hat unser Koch ein überaus wichtiges Dokument in Händen: **Den Nachweis von einem neutralen Experten über eine Gesundheitsschädigung seiner Person durch eine unmittelbare Handlung seines Vorgesetzten!** Zuvor hatte es von Seiten der Personalberater vehemente Bemühungen gegeben, unseren Koch zu einem Gang zur Betriebsärztin zu bewegen. Diese Betriebsärztin, eine Frau Dr. von und zu Stigma ist bekannt für eine solide Ausübung ihres "Handwerkes". Sie hätte genau das getan wofür sie bezahlt wird und ihre "handwerklichen Fähigkeiten" bezüglich der "Beseitigung" eines störenden Mitarbeiters souverän unter Beweis gestellt! Sie hätte umgehend die Hinterlegung einer ärztlichen Notiz in der Personalakte des Kochs veranlasst, dass bei diesem aufgrund seiner "schwierigen Persönlichkeit" nun erheblich psychische Probleme zutage getreten seien, welche eine Fortführung seiner früheren und auch derzeitigen Tätigkeit nicht erlauben würden und hätte diesen darüber hinaus ab so fort für arbeitsunfähig erklärt. Damit hätte der Küchenmanager sein Ziel, die totale Ausschaltung des Kochs, erreicht. Die Hotelleitung wäre einen unbequemen Mitarbeiter (u.a. aufgrund seiner Hinweise auf eine mögliche Gesundheitsschädigung der Hotelgäste) losgeworden und hätte dem Küchenmanager umgehend eine nicht geringe Prämie ausgezahlt.

Daraus wurde nun leider nichts, sondern unser Koch verfügte über ein wichtiges Schutzschild gegenüber seinem Arbeitgeber. Seine nächster Gang führte ihn zu einem Fachanwalt für Arbeitsrecht. Dieser gab ihm den einen einfachen, aber genialen Tipp, aufgrund des Facharztgutachten umgehend [Strafanzeige](#) bei der nächsten Polizeidienststelle gegen seinen Vorgesetzten und die Personalberaterin zu stellen. Unser Koch formulierte diese [Strafanzeige](#) und gab diese bei der örtlichen Polizeidienststelle ab. Innerhalb von fünf Tagen wurden Ermittlungen wegen Verdachts auf Körperverletzung gegen beide Personen aufgenommen, was zu panikartigen, aber gänzlich nutzlosen Reaktionen der Hotelleitung führte.

Weiterhin wendete sich unser lieber Koch an den Besitzer des Hotels (welcher noch über andere, ähnliche Häuser verfügt). Er teilte ihm mit, dass erhebliche Einsparungen, welche durch die Nutzung einer Spülmaschine getätigt werden könnten, nicht realisiert werden.

Den Besitzer ärgerte dies sehr. Gerade in diesem Hotel, welches das schlechteste Ergebnis von allen seinen Häusern einfährt, wird ein Verbesserungsvorschlag, welcher auch für seine anderen Häuser nutzbringend wäre, nicht umgesetzt! Außerdem erfährt er von dem laufenden Strafverfahren wegen Körperverletzung gegen den Küchenmanager. Aufgrund der Gefahr, dass auf dieser Weise unliebsame Dinge an die Öffentlichkeit gelangt wären und auch aufgrund der geschäftsschädigenden Verhaltensweise des Küchenmanager veranlasste er die sofortige Entlassung desselben.

Anlage:

Psychische Gewalt – Definition

Von psychischer Gewalt spricht man in einschlägiger Fachliteratur u.a. dann, wenn einem Mitarbeiter plötzlich und völlig unvorbereitet eine für ihn sehr negative Maßnahme mitgeteilt wird, welche er nicht erahnen konnte, weil er anhand objektiv bewertbarer Fakten genau das Gegenteil hätte erwarten können. Besonders schwerwiegend wird dies beurteilt, wenn, wie in meinem Fall eine Wiederholung stattgefunden hat, also eine gewisse Systematik erkennbar ist!

Anspruch auf Schutz vor psychischen Gefahren

Ein Arbeitgeber hat auf Belange des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen und muss den Arbeitnehmer auch vor psychischen Gefahren schützen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Schutz vor systematischen Anfeindungen und schikanösem Verhalten durch Kollegen und Vorgesetzte. Der Arbeitgeber muss sich auch das Verhalten derjenigen zurechnen lassen, die in seinem Namen handeln. (Laut aktueller Rechtsprechung.)