



**Friedemann Koch**  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht**

**Kanzlei: Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,  
Friedemann Koch  
Marburger Str. 16,  
10789 Berlin  
Telefon: 030 / 212 48 99 0  
www.friedemann-koch.de**

## **Mobbing & Zurückbehaltungsrecht – was tun?**

Es gibt viele tatsächliche und rechtliche Möglichkeiten, sich gegen Mobbingaktivitäten seitens des Arbeitgebers und Arbeitskollegen zu wehren.

Jedenfalls rate ich nach meiner langjährigen Praxiserfahrung als Verteidiger in Mobbingangelegenheiten davon ab, ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitskraft gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Bekanntermaßen ist es oft schwierig, die einzelnen Mobbingaktivitäten konkret nach Zeit, Ort und beteiligten Personen darzulegen, als auch in Ermangelung von Zeugen oder sonstigen Beweismitteln unter Beweis zu stellen. Der Arbeitnehmer kann meist nicht mit Gewissheit feststellen, ob Mobbingaktivitäten im Arbeitsgerichtsverfahren letztendlich durch Richterspruch bestätigt werden.

Gelingt es ihm nicht, die einzelnen Mobbingaktivitäten, unter denen er leidet, hinreichend in einer Schwere darlegen, die ihm das Recht einräumt, seine Arbeitskraft zurückzuhalten, riskiert er wegen vertragswidriger Arbeitsverweigerung die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Diese ist begründet, sofern die Mobbingaktivitäten in ihrer Intensität und Systematik nicht dargelegt und bewiesen und als Zurückbehaltungsrecht ausreichend vom Gericht gewertet werden können.

Es handelt sich demzufolge keineswegs um eine Sofortmaßnahme, sondern birgt – wie dargestellt – erhebliche Risiken in sich.

Einer Klage auf Feststellung eines Zurückbehaltungsrechtes stehen die Arbeitsgerichte zurückhaltend gegenüber. Vom zeitlichen Ablauf her bekommen sie keine frühere Entscheidung als bei der aus meiner Sicht besseren und sichereren Vorgehensweise, die sich in meiner anwaltlichen Tätigkeit und Erfahrung bewährt hat:

1. Führen eines Mobbingtagebuches. Muster und gute Anhaltspunkte zur Führung des Mobbingtagebuches liefert Leymann (Beispiele finden Sie im Internet)
2. Aufsuchen eines auf Mobbing spezialisierten Arbeitsrechtlers, mit dem Sie die Mobbingaktivitäten erörtern und der Sie berät, ob eine Systematik zu erkennen ist.
3. Beschwerde beim Arbeitgeber bzw. Dienstvorgesetzten über die einzelnen Mobbingaktivitäten.

4. Aufforderung des Arbeitgebers zur Unterlassung von Mobbingaktivitäten und Herbeiführung einer Versetzung der eigenen Person oder der mobbenden Kollegen und der Geltendmachung von Schmerzensgeldansprüchen.
5. Im Ablehnungsfalle Klage mit dem Klageziel eines Schmerzensgeldes, der Versetzung und Unterlassung. Sinn und Zweck dieses Rechtsstreites ist auch die Feststellung von Mobbingaktivitäten, welche als Voraussetzung für die oben genannten Ansprüche festgestellt werden müssen. Hieraus können dann noch weitere Rechte folgen wie z. B. ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitskraft. Festzuhalten ist, dass der Arbeitgeber für Mobbingaktivitäten von Arbeitskollegen auch ohne Verschulden gem. § 278 BGB nach der Rechtsprechung des BAG zur Verantwortung gezogen wird.

Selbstverständlich gibt es – und dies nicht selten – von Mobbingaktivitäten betroffene Mitarbeiter, die sich unter der Last der Mobbingsituation keinen weiteren Arbeitstag mehr vorstellen können. In einer derartigen Drucksituation empfehle ich Ihnen, den Arzt Ihres Vertrauens aufzusuchen, der prüft, ob Sie unter den gegebenen mobbingtypischen Symptomen arbeitsfähig sind.

Meist sind auch schnelle Maßnahmen erforderlich ohne Existenz eines Mobbingtagebuches. In diesen Fällen besteht durchaus auch die Möglichkeit entsprechend der Mobbingliste nach Leymann in aller Ruhe die Mobbingaktivitäten im Nachhinein aufzulisten nach folgenden Kriterien: Datum, Uhrzeit, was ist passiert, wer hat gemobbt, wie habe ich mich dabei gefühlt (Peinlichkeit, gedemütigt, verzweifelt, Schuldgefühl, unsicher, hilflos, Angst etc.),

wie hat sich diese Mobbingsituation körperlich ausgewirkt (psychosomatische Anzeichen und Störungen wie Angstschweiß, Kopfweg, Schlaf-, Essstörungen, Bluthochdruck, Niedergeschlagenheit etc.).

Rechtsanwalt Friedemann Koch, Fachanwalt für Arbeitsrecht,

Berlin, 03. Juni 2010

**Kontakt:**

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Friedemann Koch  
Marburger Str. 16, 10789 Berlin  
Telefon: 030 / 212 48 99 0  
Fax: 030 / 212 48 99 20

Web: [www.friedemann-koch.de/](http://www.friedemann-koch.de/)