



KITA
RECHTLER



101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter kitarechtler.de



49

Sind viele unschöne Kleinigkeiten schon Mobbing?

Antwort

Kurzfassung: Es kommt darauf an.

Langfassung: Wann fängt Mobbing an? Das ist in vielen Fällen gar nicht so einfach zu bestimmen. Denn nicht jeder Konflikt ist gleich Mobbing, auch wenn Gegenteiliges manchmal schnell behauptet wird.

Gerade im Arbeitsleben typische Konfliktsituationen, auch wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, werden von den Gerichten ohne weitere

Umstände oftmals noch nicht als Mobbing betrachtet.

Denn für das Vorliegen von Mobbing ist eben auch maßgebend, ob durch bestimmte Handlungen ein die Würde eines Arbeitnehmers verletzendes, feindliches Umfeld geschaffen wurde. Das Wesensmerkmal des Mobbings ist damit die systematische, sich aus vielen einzelnen Verhaltensweisen zusammensetzende Rechtsverletzung, wobei den einzelnen Handlungen oder

Verhaltensweisen für sich allein betrachtet oft keine rechtliche Bedeutung zukommt bzw. zukommen muss.

Sind also vielleicht viele unschöne „Begebenheiten“ leider nur ein schlechtes Betriebsklima resultierend aus womöglich unhöflichen oder unsensiblen Kolleg:innen oder Vorgesetzten oder bereits ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren einer Erzieherin oder eines Erziehers und somit Mobbing?

Abzustellen ist darauf, ob ein gewisses systematisches Vorgehen zur Erreichung eines nicht legitimen Ziels vorliegt und damit ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Also ob Beschäftigte zum Beispiel „mürbe“ gemacht werden sollen, damit sie von selbst gehen. Oder wenn Personen der Lächerlichkeit oder Abwertung preisgegeben werden, damit sich die Handelnden überlegen fühlen können bzw. durch Dritte als überlegen wahrgenommen werden (und hierdurch vielleicht meinen, Privilegien verteidigen zu können oder welche dadurch zu erlangen) und dies nicht ein singulär zu betrachtender Konflikt im Arbeitsleben ist wie er typischerweise - leider - immer wieder auftritt.

Tipp:

Bei der Frage der Abgrenzung des schlechten Betriebsklimas von Mobbing empfiehlt es sich, ein sogenanntes Mobbing-Tagebuch zu führen. In diesem möglichst fortlaufend geführten Notizbuch oder Kalender sollte täglich

notiert werden, ob und wenn ja was passiert ist, also ob an einem konkreten Tag etwas getan wurde, was von der betroffenen Person als Mobbing aufgefasst wird. Zugleich - daher der fortlaufende Kalender - muss auch vermerkt werden, ob an einem Tag nichts passiert ist und gegebenenfalls warum. Das könnte zum Beispiel sein, weil sich Vorgesetzte:r oder Kolleg:in an diesem Tag vielleicht nicht in der Einrichtung aufhielten.

Ein solches Tagebuch hilft bei der sachkundigen Einschätzung und Einordnung des Verhaltens entweder als Mobbing oder als „nur“ schlechtes Betriebsklima.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil. Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns

auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.