

ich habe recht!

INFOS UND FAKTEN FÜR DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

CYBER-MOBGING

01/2020

Meike ist Auszubildende der POLY Kunststofftechnik AG. Eines Tages stellt sie fest, dass heimlich aufgenommene, peinliche Fotos von ihr ins Netz gestellt wurden. Seitdem erhält sie täglich beleidigende und spöttische Kommentare, E-Mails und Nachrichten. Jemand hat sogar die Fotos ausgedruckt und am schwarzen Brett im Betrieb aufgehängt. Meike nimmt die Fotos sofort ab und sucht Rat bei Milosh und Amélie, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung. In Absprache mit Meike informieren sie zunächst sofort die Geschäftsleitung und den Betriebsrat darüber und bitten auch ihren zuständigen IG Metall Jugendsekretär Paul Winter um Hilfe und Tipps.

Paul Winter kommt kurzfristig zu einem Gespräch mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung in den Betrieb. Zunächst macht er klar, dass Cyber-Mobbing wohl noch gefährlicher einzustufen ist als das „offline Mobbing“. Im Internet verbreiten sich Inhalte rasend schnell, das Publikum wird unüberschaubar groß und was einmal im Internet steht, lässt sich so leicht nicht mehr entfernen. Auch wenn die Inhalte gelöscht werden, können andere diese bereits gespeichert haben und ggf. wieder erneut einstellen. Auch gibt es fast keinen Rückzugsraum mehr für die Opfer. Über das Internet können Mobbing-Attacken rund um die Uhr stattfinden und enden beispielsweise nicht nach der Schule oder nach der Arbeit. Als Folge von (Cyber) Mobbing entstehen häufig

GUT ZU WISSEN

Cyber-Mobbing - Was ist das?

Unter Cyber-Mobbing ist ein absichtliches und wiederholtes Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen mithilfe von Kommunikationsmedien (z.B. Websites, E-Mails, Foren, Chats, Messenger-Diensten, etc.) zu verstehen. Cyber-Mobbing findet also im Internet statt. Es werden beispielsweise Fotos oder Videos der Opfer hochgeladen, wiederholt beleidigende und verletzende Nachrichten verschickt, Gerüchte über das Opfer verbreitet oder die Opfer werden bewusst von sozialen Aktivitäten, Gruppen oder Chats ausgeschlossen.

starke psychische Beeinträchtigungen die einige Opfer sogar bis in den Suizid treiben. Deshalb ist es wichtig sofortige Maßnahmen zu ergreifen.

Paul macht klar, dass der Arbeitgeber gegenüber seinen Beschäftigten eine Fürsorgepflicht hat und deshalb verpflichtet ist, geeignete Maßnahmen zu ergreifen um Mobbingattacken wirksam zu unterbinden. Das können Präventionsmaßnahmen, Gespräche mit den Beteiligten, Abmahnungen, Versetzungen oder sogar Kündigungen des Mobbenden sein. Natürlich ist der Täter nicht immer Angehöriger des Betriebs, sodass arbeitsrechtliche Maßnahmen dann nicht möglich sind. Durch Präventionsmaßnahmen und Gespräche kann Betroffenen dennoch gehol-

fen werden. Gerade junge Menschen benötigen häufiger Ratschläge und Unterstützung wie sich die dagegen wehren oder wie sie damit umgehen können. Es werden auch nicht alle freiwillig das Gespräch suchen. Deshalb sollten Augen und Ohren immer offengehalten werden.

Zunächst wäre es ratsam, mit der betroffenen Auszubildenden Meike zu sprechen. Der Gesprächspartner muss nicht zwangsläufig der Arbeitgeber sein. Ein solches Gespräch erfordert Vertrauen und Offenheit. Gegenüber Vorgesetzten fällt das häufig schwer. Da sich Meike bereits selbst an die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewandt und demnach Vertrauen zu dieser hat, wäre es sinnvoller, dass

Ist Cyber-Mobbing eine Straftat?

Einen eigenen Straftatbestand für Cybermobbing gibt es in Deutschland nicht. Allerdings können, je nachdem wie gemobbt wird, andere Straftatbestände erfüllt sein. In Frage kommen zum Beispiel

- Beleidigung (§ 185 StGB)
- Üble Nachrede (§ 186 StGB)
- Verleumdung (§ 187 StGB)
- Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a StGB)
- Nötigung (§ 240 StGB)
- Bedrohung (§ 241 StGB)
- Nachstellung (§ 238 StGB)
- Körperverletzung (§ 223 StGB)

auch diese mit Meike spricht. Dort sollte besprochen werden, welche Attacken es genau gab, ob sie den oder die Täter*innen kennt oder ob das ganze anonym abgelaufen ist. Wenn es sich nämlich um Beschäftigte des Betriebs handelt, bestehen seitens Arbeitgeber Handlungsmöglichkeiten und -pflichten. Des Weiteren können folgende Tipps gegeben werden (Abb. 1). Auch sollte die JAV fragen, ob Meike sich konkrete Unterstützung der JAV oder seitens des Arbeitgebers vorstellt. Ebenfalls wichtig ist es, Betroffenen mitzuteilen was die nächsten Schritte sind und dass das Thema z.B. mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat besprochen wird, sodass diese immer wissen was passiert. In der Praxis ist es allerdings manchmal schwierig zwischen tatsächlichem (Cyber) Mobbing und normalen Konflikten eine klare

Grenze zu ziehen. Empfindungen sind sehr subjektiv und es handelt sich nicht bei jeder Unhöflichkeit, jeder Nichtbeachtung oder jedem Konflikt um Mobbing. Um von Mobbing zu sprechen, müssen Verhaltensweisen wenigstens wiederholt auftreten. Um zukünftige Mobbingattacken zu vermeiden, sollten auch unbedingt präventive Maßnahmen ergriffen werden. Das können beispielsweise Schulungen sein. Wenn auch anfangs meist unbeliebt, bringen z.B. Rollenspiele in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Täter- und Opferrollen durchspielen oft ein Aha-Erlebnis und manchen wird erst hier bewusst, wie sie sich sowas anfühlt. Auch eine Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing bzw. zur Förderung von partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz ist sinnvoll. Der Betriebsrat hat hierbei sogar ein

Initiativrecht. Außerdem kann er die Aufnahme von psychischen Belastungen z.B. durch Mobbing als Gefährdung in die Gefährdungsbeurteilung aufnehmen lassen

und verlangen, dass diese durch geeignete Maßnahmen behoben wird. Um gegen (Cyber) Mobbing im Betrieb vorzugehen sollte man also gemeinschaftlich handeln. Die Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung ist deutlich erfolgsversprechender als Alleingänge. Ohne Arbeitgeber und Betriebsrat kommt keine Betriebsvereinbarung zustande und Auszubildende vertrauen sich eher der Jugend- und Auszubildendenvertretung anstatt dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber an. So kann jeder seinen Beitrag leisten.

Milosh und Amélie bedanken sich erstmal bei Paul für seine Hilfe. Gleich als nächstes werden sie mit Meike sprechen und dann werden alle Beteiligten über konkrete Maßnahmen beraten, sodass Meike schnell geholfen und zukünftig derartige Mobbingattacken vermieden werden können.



Abbildung 1: Schutz- und Gegenstrategien des Opfers	
Gegengriffe meiden	Auch wenn es nicht leichtfällt, sollten Mobbingattacken ignoriert werden. Reagiert bzw. antwortet man darauf nicht, verlieren Mobbende schneller das Interesse weiterzumachen. Fängt man jedoch an zu diskutieren, wird mehr Interesse beim Angreifer geweckt.
Seitenbetreiber kontaktieren	Wurden Fotos und/oder Videos ohne Erlaubnis gepostet, besteht das Recht diese löschen zu lassen. Kontaktdaten des Seitenbetreibers befinden sich im Impressum. Auf manchen Plattformen können Fotos oder Beiträge auch direkt als Verstoß gemeldet werden.
Kontaktmöglichkeiten blockieren	Je nachdem in welcher Form Angriffe stattfinden, ist es hilfreich Kontakte zu blockieren, Telefonnummer oder E-Mail-Adresse zu wechseln.
Beweismaterial sammeln	Um gegen Mobber ggf. strafrechtlich vorgehen zu können, müssen die Attacken bewiesen werden. Es sollten deshalb alle E-Mails, SMS, Screenshots von Posts etc. mit Datum- und Zeitangabe gesammelt werden.
Polizei einschalten	Zur Polizei gehen und Anzeige erstatten. Die gesammelten Beweise erleichtern die Strafverfolgung. Die genauen Straftatbestände muss man übrigens nicht konkret benennen können. Anhand der Aussage werden die in Frage kommenden Straftatbestände von der Polizei oder von der Staatsanwaltschaft benannt.
Unterstützung suchen	Allein das Reden mit Verwandten oder Freunden hilft oft das Selbstbewusstsein wieder zu stärken. Außerdem können diese z.B. den Gang zur Polizei begleiten.

KONTAKT

Manuel Michniok
IG METALL
 FB ZIELGRUPPENARBEIT und GLEICHSTELLUNG
 Ressort **JUNGE IG METALL**
jugend@igmetall.de
jugend.igmetall.de
jav-portal.de
facebook.com/igmetalljugend

IG METALL VOR ORT

Christiane Jansen, Karola Jung
 Sachverständige für
 Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

IMPRESSUM
 IG Metall Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Junge IG Metall,
 Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
 Gefördert vom BMFSFJ