

Mobbing, das Ebola des Arbeitslebens

(Verfasser: Rainer Müller)

Auf dem 1. interdisziplinären Konsultativ-Treffen zu möglichen Mobbingbeweiserleichterungen, zu dem der Hersfelder Arbeitsrechtsanwalt Frank Jansen, der Fachbuchautor Hans-Jürgen Honsa aus Salzgitter und der Vorsitzende des Berliner Vereins Anti-Mobb Gerhard Schulze-Schröder in Bad Hersfeld eingeladen haben, ging es vor allem um die Diskriminierung von Mobbingopfern vor den Gerichten. Mobbing ist ein Zustand, der von vornherein bewusst zeugen- und beweislos gestaltet wird. Deshalb kommt es darauf an, den Betroffenen Hilfen anzubieten, mit denen sie sich aus der Situation befreien können. Auf dieser Veranstaltung sollte vor allem eine Antwort auf die Frage gefunden werden, wie man Mobbing vor Gericht darlegen bzw. wie man es beweisen könne. (Anmerkung: Die Vorträge sowie die sich anschließenden Diskussionsbeiträge habe ich hier nur sinngemäß, verkürzt und nach meinem persönlichen Verständnis wiedergegeben.)

Zu Beginn berichtete **Dr. Peter Wickler** (ehemaliger Richter und Vizepräsident des Landesgerichts Thüringen) von der Veranstaltung in Berlin, zu der die Fraktion „Bündnis 90 / Die Grünen“ am 04.04.2014 einlud. Dabei ging es darum, inwieweit eine Regelung durch den Gesetzgeber erforderlich ist. Allerdings sei bis jetzt nicht erkennbar, dass tatsächlich das ernsthafte Ziel eines entsprechenden Gesetzes verfolgt werde. Mit der vom Thüringer LAG in Gang gesetzten Mobbingschutz-Rechtsprechung sei er davon ausgegangen, dass sich das Mobbingschutzproblem rechtsstaatlich lösen lasse. Diese Sichtweise bewertet er heute differenzierter. Leider habe sich trotz der aufgezeigten Justiziabilität von Mobbing für die Betroffenen im Ergebnis wenig geändert.

Betrachtet man das Phänomen „Mobbing“, könne man nicht einzelne Aktionen herausgreifen und isoliert betrachten, sondern es müsse der Gesamtzusammenhang in Zeitfolge und Systematik aufgezeigt werden. Eine Fallbeurteilung setzt sich aus diesen Aspekten zusammen bzw. ergibt sich aus der Vogelperspektive, wenn die Persönlichkeit eines Menschen durch mehrere in einem Zusammenhang stehende Handlungen angegriffen wird. Dabei sei zu berücksichtigen, dass nicht jeder, der sich als Mobbingopfer sieht, auch juristisch von einer solchen Persönlichkeitsverletzung betroffen ist. Aber auch in klaren Mobbingfällen sei es nach seiner Einschätzung vielfach nicht zu einer gerichtlichen Verurteilung der Mobber gekommen. Die Gründe dafür sind vielschichtig: Teilweise erfolgt nach wie vor keine verhaltensumfassende Bewertung des Sachverhalts, sondern eine isolierte Prüfung der einzelnen Mobbinghandlungen, teilweise fehlt es auch an deren Beweisbarkeit. Manche Gerichte scheinen zudem der Auffassung zu sein, die Befassung mit einem solchen Sachverhalt sei überflüssig und es sei ausreichend, lediglich jeweils gegen die einzelnen Handlungen gerichtlich vorzugehen. Das führt allerdings oftmals nicht zum Stopp des Mobbings, sondern zu einer ständigen Befassung der Justiz mit den Problemen eines Arbeitsverhältnisses. Dadurch besteht die Gefahr, dass die klagende Person am Ende als Querulant betrachtet wird, die zu Recht ihren Arbeitsplatz verliert.

Mobbing sollte bei den ersten Anzeichen gestoppt werden und es sollten harte Konsequenzen erfolgen. Vielfach wird vertreten, dass man die ganzen Probleme betrieblich lösen könne... Geht das Mobbing aber von der Unternehmensleitung selbst aus, ist nicht zu erwarten, dass diese an einer Klärung mitwirkt. Modern gewordene Leitbilder oder Compliance-Regelungen, die einen mobbingfreien Arbeitsplatz vermitteln, sind zwar schön und öffentlichkeitswirksam. Hinter den Kulissen wird diesen allerdings vielfach nicht Rechnung getragen.

Mobbing ist das Ebola des Arbeitslebens verglichen mit sonstigen Arbeitsrechtsverletzungen. Weil Mobbingfälle so enorm arbeitsaufwendig für die Richter sind, ist das Bestreben groß, einen Vergleich abzuschließen. Trotz der enormen Arbeitsintensivität müssten diese sich die erforderliche Zeit für eine umfassende Beurteilung nehmen, wenn eine gütliche Einigung scheitert. Das Schwierige bei Mobbingfällen sei es, die Spreu vom Weizen zu trennen. Was ist juristisch kein schlichter Konflikt mehr, sondern eine Kette von gezielten Angriffen auf die Persönlichkeit? Die subjektive Annahme „Mobbingopfer“ zu sein, ist für die gerichtliche Entscheidung nicht ausschlaggebend. Maßgeblich ist das Vorliegen von objektiven Fakten, die auf einen solchen

Sachverhalt hinweisen. Im Ergebnis ist deshalb in vielen Fällen ein Prozess erfolglos.

Mobber hinterlassen oftmals Spuren. Hat man eine Kette von Indizien, die in einem auf gegenseitiger Achtung und Respekt angelegtem Arbeitsfeld einfach nicht normal sind, dann kann Mobbing sehr plausibel dargelegt werden. Eine darauf hinweisende Kontrollfrage kann sein: Wie würde sich ein fürsorglicher Arbeitgeber oder Kollege verhalten, der keinen Konflikt schüren, sondern ein Problem sachlich lösen möchte? Dieser würde keine unnötige Fehlersuche betreiben, am Boden liegenden Mitarbeitern einen Fußtritt geben o. Ä.. Das sogenannte „psychische Nachtreten“ könnte demnach als aussagekräftiges Indiz herhalten. Das Konzept derartiger Kontrollüberlegung wurde aber in der bisherigen Rechtsprechung bis auf in wenigen Fällen nicht aufgegriffen.

Das Bundesarbeitsgericht hat 2007 erstmals ein Urteil gefällt, in dem es sich mit der Mobbing-Problematik befasst hat. Dabei war es im Ansatz zunächst der vom Thüringer Landesarbeitsgerichts begründeten Rechtsprechung gefolgt. In einem zweiten Urteil des desselben Jahres hat es dann einen neuen Ansatz für die Mobbingbewertung gefunden. Diesen hat es aus §3, Absatz 3 des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) hergeleitet, der verbotene Belästigungen erfasst, die mit Mobbing vergleichbar sind. Das AGG dient eigentlich dazu, Diskriminierung aufgrund von verschiedenen Merkmalen (Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) zu verhindern oder zu beseitigen. Für die Träger eines solchen Diskriminierungsmerkmals bewirkt dieser Absatz einen gesetzlichen Schutz, allerdings nur mit der Einschränkung, dass die Mobbinghandlungen durch dieses Diskriminierungsmerkmal verursacht werden. Deshalb bietet es sich an, eine dem AGG entsprechende gesetzliche Regelung zu treffen, die alle Mobbingfälle erfasst und nicht nur solche, bei denen ein Diskriminierungsmerkmal des AGG ursächlich für das Mobbing ist. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Betroffenen bei allen Lösungsansätzen davon abhängig sind, dass die Richter den Fall entsprechend den rechtsstaatlichen Anforderungen lösen und nicht einfach nur vom Tisch haben wollen. Vielmehr bedarf es darüber hinaus eines Bewusstseins in der Justiz, dass es erforderlich ist, das Ebola des Arbeitsrechts zu bekämpfen und es nicht länger mit Samthandschuhen anzufassen. Solange sich dieses Bewusstsein aber nicht verändert, wird sich auch die Lage der Betroffenen nicht verbessern.

Das AGG ist unzureichend, weil man Diskriminierungsmerkmalsträger sein und sich das Mobbing darauf beziehen muss, um es anwenden zu können. Kann man sich in dem vorliegenden Fall nicht auf das AGG berufen, weil die Voraussetzungen nicht erfüllt sind, dann ist man in einer schlechteren Position. Während beim AGG eine Beweislastumkehr gesetzlich vorgegeben ist, ist dies bei Mobbingbetroffenen, die nicht darunter fallen, nicht so. Insofern besteht eine durch den Gesetzgeber abzuschaffende Ungleichbehandlung. Bislang äußern sich Politiker natürlich immer öffentlich gegen Mobbing, aber sie tun nichts für eine rechtliche Stärkung der Opfer.

Prof. Dr. Harald Ege sprach über die Mobbingrechtsprechung in Italien. Das Problem beim Thema „Mobbing“ ist die Vielzahl der Definitionen. Dieser Interpretationsspielraum müsse eingeschränkt werden. Aus diesem Grund wurde dort ein Parameter-System eingeführt. Seither müssen sieben Parameter überprüft werden. Sind sie vorhanden, ist es Mobbing. Sind sie nicht vorhanden, ist es kein Mobbing. Da es sich bei den meisten Fällen um andere Arten von Konflikten handelte, wurde der Begriff „Straining“ in die Rechtsprechung eingeführt, worunter eine permanente Auswirkung des Arbeitsplatzes auf das Opfer zu verstehen ist, also das Ausgesetztsein einer permanenten Stresssituation. Strafrechtlich relevant wäre jeweils immer nur eine spezifische Situation. Allerdings summieren sich diese Situationen oftmals auf. Bedeutet ein Straining für das Strafrecht also jeweils nur eine Aktion, hat es zivilrechtlich seither eine höhere Relevanz. Kann eine betroffene Person während ihrer Arbeit (z. B. bei Versetzung in ein Sterbezimmer) ihre sozialen Kontakte nicht mehr pflegen oder bei Entzug der Aufgaben, diesen täglich nicht mehr nachkommen, entsteht dadurch eine dauerhafte Belastung, die man eben Straining nennt.

Sechs der sieben Parameter, die zur Definition eines Mobbingfalls in Italien notwendig sind, wurden allerdings von Dr. Peter Wickler deutlich kritisiert (siehe Originalartikel). Auch „Straining“

sei grundsätzlich nichts Neues, da einzelnen Aktionen bereits eine Klammerwirkung zugesprochen werden könne, wenn sich diese dauerhaft auswirken (vgl. z. B. Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 28.06.2005, 5Fa63/04).

Dr. Argeo Bämayer merkte an, dass psychische Gewalt, wenn sie wiederholt wird, ein eigenständiges Phänomen ist, das zu bestimmten Störungen führt. Sie ist in Deutschland bislang weitestgehend straflos anwendbar, müsste aber genauso sanktioniert werden wie die physische Gewalt. Wie man dem Gesetzgeber eine „kumulative Belastungsstörung“ allerdings schmackhaft machen könne, ist ihm noch nicht klar. Die Fokussierung auf eine Aufzählung einzelner Symptome ist jedenfalls vollkommener Quatsch! Die Hirnforschung (vgl. Joachim Bauer „Schmerzgrenze: Vom Ursprung alltäglicher und globaler Gewalt“) zeigt auf, dass kein grundsätzlicher Unterschied zwischen psychischer und körperlicher Gewalt besteht, wobei die betroffenen Areale inzwischen lokalisiert sind. D.h. die Anwendung psychischer Gewalt ist nachweisbar. Prof. Dr. Bauer erwähnt diesen Begriff wohl nicht direkt, benennt allerdings Ausgrenzung und Demütigung.

Gerhard Schulze-Schröder fügte dem hinzu, dass oftmals eine Art „Nachmobbing“ stattfindet, womit das gemeint ist, was nach dem Mobbing geschieht. Wenn die Krankenkassen einem zum Beispiel mitteilen, dass man kein Krankengeld bekommt, oder wenn ein MDK falsche oder fadenscheinige Gutachten erstellt und den Betroffenen auffordert, wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Abschließend zeigte **Dipl.-Jur. Univ. Sebastian Hartmann** auf, dass Mobbingfälle in der Regel sehr komplex sind und eindeutige arbeitsrechtliche Definitionen fehlen. Ein inflationärer Gebrauch des Begriffes, ein mangelndes Bewusstsein für rechtliche Konsequenzen und zahlreiche rechtliche Probleme gingen damit einher. Zwar finden sich viele Eingrenzungsversuche, die aber nicht verbindlich sind (z. B. die Definition von Esser & Wolmerath).

Der kleinste gemeinsame Nenner ist bislang, dass es einzelne diskriminierende und schikanöse Handlungen gebe, das zeitliche Element sowie die Verbindung dieser Handlungen. Die rechtliche Würdigung sei jedoch je nach Definition oder Ansicht des Richters sehr unterschiedlich, d.h. es besteht ein großer Beurteilungsspielraum. Der Gesetzgeber schweigt jedoch dazu, weshalb die Gerichte und Anwälte auf bestehende Gesetze zurückgreifen müssen. Ein entsprechendes Gesetz müsste berücksichtigen, dass das Korsett nicht zu eng sein darf, damit genügend Raum für die Betrachtung der Einzelfälle bleibt. Allerdings müsste das bislang sehr Uneinheitliche in der Bewertung reduziert werden. Die Signalwirkung eines solchen Gesetzes wäre wohl sehr groß und eine entsprechende Regelung auch vor dem Hintergrund der Beweisführung dringend notwendig. Während Europa sich gegen Diskriminierung einsetzt und Mobbing in vielen anderen Ländern bereits in den Gesetzen verankert ist, lässt diese Rechtsverbindlichkeit in Deutschland auf sich warten. Mindeststandards müssten also definiert werden.

Als Lösungsansätze schlägt er die Verwendung bekannter Rechtsfiguren, eine Ausgestaltung durch die Gerichte sowie eine klare Gesetzgebung seitens der Politik vor. Auch das Straining müsse (stärker) berücksichtigt werden. Darunter würde dann auch das isoliertes Auftreten einer einzelnen aber anhaltend belastend wirkenden Aktion fallen (z. B. die Versetzung in ein sogenanntes „Sterbezimmer“), was in vielen Mobbingfällen inkludiert ist. Straining trete demnach häufiger auf als das klassisch definierte Mobbing.

Link zum Originalartikel: <http://psyche-und-arbeit.de/?p=3350>