Dokumentation

„Mobbing am Arbeitsplatz – Beschäftigte besser schützen“

Öffentliches Fachgespräch der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
4. April 2014 in Berlin, Deutscher Bundestag - veranstaltet von Beate Müller-Gemmeke MdB



Gäste aus Wissenschaft, Justiz, Gewerkschaft, Wirtschaft und der Beratungspraxis diskutierten bei dem Fachgespräch die Möglichkeiten, den Schutz für Mobbing-Opfer zu verbessern. Rund 60 Besucherinnen und Besucher beteiligten sich an einer lebhaften und interessanten Diskussion.

Alle Referentinnen und Referenten haben ihre Gedanken zum Thema Mobbing dankenswerterweise für diese Dokumentation schriftlich zusammengefasst. Zudem hat uns Herr Dr. Peter Wickler einen bisher unveröffentlichten Aufsatz zur Verfügung gestellt.

Inhaltsverzeichnis

1. Begrüßung und Einführung

   Beate Müller-Gemmeke MdB, Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte 3

2. Wissenschaftlicher Input

   Martina Stackelbeck (Autorin des Mobbing-Reports 2002) 4

3. Praxis Input

   Monika Hirsch Sprätz (Leiterin der Mobbingberatung Berlin-Brandenburg) 7

4. Input zur Podiumsdiskussion

   Dr. Peter Wickler (vormals Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Thüringen) 11

   Alexander Bredereck (Fachanwalt für Arbeitsrecht) 20

   Dr. Marta Böning (Deutscher Gewerkschaftsbund) 23

   Dr. Anita Schmitz-Witte (Bundesverband der Arbeitgeber) 25

5. Fazit der Podiumsdiskussion 26

6. Fragen und Statements der Teilnehmenden 29

1. Begrüßung und Einführung

Beate Müller-Gemmeke MdB, Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte



Ich begrüße alle Gäste ganz herzlich zu unserem Fachgespräch „Beschäftigte vor Mobbing schützen“ und ebenso die Referentinnen und Referenten. Ich bedanke mich, dass sie alle heute gekommen sind und den Austausch bereichern.

Mobbing ist ein Problem in der Arbeitswelt – das wissen wir spätestens nach dem Mobbing-Report aus dem Jahr 2002. Aber dennoch scheint es so, als ob das Thema nicht richtig ernst genommen wird. Und dies, obwohl die Zahl der Mobbing-Fälle als relevant bezeichnet werden muss und in der Folge hohe volkswirtschaftliche Kosten durch Mobbing entstehen. Entscheidend aber ist, dass die Opfer unendlich unter den gezielten Angriffen auf ihre Persönlichkeit leiden. Denn Mobbing zielt auf die Psyche der Menschen und sie werden in der Folge auch häufig körperlich krank. Ihr bisheriges Leben bekommt Risse. Sie verlieren nicht selten ihren Job. Es folgen Krankheit, Reha und im schlimmsten Fall bleibt am Schluss nur noch die Erwerbsminderungsrente. Und wenn sich Mobbing-Opfer wehren, bekommen sie nur selten Recht.

Das alles ist bekannt und dennoch ist – trotz Mobbing-Report - nichts passiert. Deshalb greifen wir heute dieses Thema auf, denn wir wollen klären: Kann Mobbing am Arbeitsplatz verhindert werden? Wie können die Beschäftigten vor Mobbing besser geschützt werden? Besteht gesetzlicher Handlungsbedarf und wenn ja, in welcher Form? Und wie kann für die Mobbing-Opfer vor allem wieder ein gewisses Maß an Gerechtigkeit hergestellt werden?

Alleine schon durch die Ankündigung vor dem heutigen Fachgespräch habe ich viele Zuschriften und auch Anregungen zum Thema bekommen. Das zeigt, es ist ein Thema, das viele Menschen beschäftigt und zwar vor allem diejenigen, die entweder bei anderen Menschen oder selber gezielte Schikane erlebt haben. Sie wissen, dass Mobbing ein ernst zu nehmendes Problem ist und Handlungsbedarf besteht.

Im Vorfeld dieser Veranstaltung habe ich auch die Bundesregierung mit einer Kleinen Anfrage zum Thema Mobbing befragt. Die Antworten aber waren ernüchternd. So verweist das Ministerium beispielsweise auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Aus meiner Sicht wurde da etwas ganz falsch verstanden, denn Mobbing ist vom AGG nur erfasst, wenn die Schikanen am Arbeitsplatz sich explizit gegen eines der Diskriminierungsmerkmale richten. Weiter heißt es in den Antworten: „Mobbing hat vielfältige Erscheinungsformen. Deshalb erscheint die Schaffung spezieller Regelungen nicht zielführend.“ Außerdem wird ausgeführt: „Das geltende Recht enthält bereits einen angemessenen Schutz für Mobbingopfer.“

Diese Antworten zeigen deutlich, dass die Bundesregierung keinen Handlungsbedarf sieht. Der Schutz vor Mobbing steht nicht auf ihrer Agenda. Andere europäische Länder sind hingegen viel weiter und konkreter. So existieren beispielsweise in Frankreich und Slowenien gesetzliche Regelungen im Arbeitsgesetzbuch und im Strafgesetzbuch. Ich bin gespannt, ob wir heute hier zu einer ähnlichen Einschätzung kommen oder zu einem ganz anderen Fazit.

Zu Beginn stellt sich aber erst einmal die Frage: Was ist eigentlich Mobbing? Eine einheitliche Definition gibt es bislang nicht. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wählte beispielsweise für den Mobbing-Report folgende Umschreibung: „Unter Mobbing ist zu verstehen, dass jemand am Arbeitsplatz häufig über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt oder ausgegrenzt wird“. Die Wissenschaft ist sich zumindest einig, dass sich Mobbing stets zielgerichtet gegen eine Person richtet. Zudem ist Mobbing immer ein Prozess von systematischen, sich wiederholenden Handlungen, die über einen längeren Zeitraum erfolgen.

Das hört sich jetzt alles sehr theoretisch an, deshalb möchte ich jetzt am Anfang des Fachgesprächs ganz konkret werden und zwar mit einem kurzen Film, einem Interview mit einem Mobbing-Opfer. Damit wird deutlich und spürbar, über was wir heute eigentlich reden – als Grundlage für die anschließende Diskussion.

2. Wissenschaftlicher Input

Martina Stackelbeck, Autorin des Mobbing-Reports 2002



technische universität dortmund

Fachgespräch
"Mobbing am Arbeitsplatz - Beschäftigte besser schützen"
Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen
Freitag, 4. April 2014

Konflikteskalation und Mobbing – Eine wissenschaftliche Einführung

Martina Stackelbeck
Technische Universität Dortmund



sfs

technische universität dortmund

Definition von Mobbing

Mobbing beinhaltet, dass jemand am Arbeitsplatz von Kolleg/innen, Vorgesetzten oder Untergebenen schikaniert, belästigt, drangsaliert, beleidigt, ausgegrenzt oder beispielsweise mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird. Mobbing beinhaltet zudem, dass der oder die Betroffene unterlegen ist. Wenn man etwas als Mobbing bezeichnen möchte, dann muss dies häufig und wiederholt auftreten und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken.
Es handelt sich nicht um Mobbing bei einmaligen Vorfällen.
Es handelt sich auch nicht um Mobbing, wenn zwei etwa gleich starke Parteien in Konflikt geraten und auch gleich stark bleiben.

sfs

technische universität dortmund

Daten zu Mobbing

Die Gesamt-Mobbingquote lag 2001 bei 2,7 %
(Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung);

d. h. mehr als eine Mio. Menschen waren betroffen

(Quelle: Der Mobbing-Report 2002

sfs

technische universität dortmund

Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten
(Angaben von Betroffenen)

Zwei Drittel:	Demotivierung / Starkes Misstrauen / Nervosität / Verunsicherung / Rückzug / Gefühl von Ohnmacht / Innere Kündigung / Leistungs- und Denkblockaden
Die Hälfte:	Zweifel an Fähigkeiten / Angstzustände / Ängstlichkeit
Ein Drittel:	Gereiztheit / Aggressionen / Erhöhte Fehlerhäufigkeit
Ein Viertel:	Schuldgefühle

Keine Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten: 1,3 %

44 % werden krank, davon knapp die Hälfte mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen

(Quelle: Der Mobbing-Report 2002)

sfs

technische universität dortmund

Folgen für Unternehmen

- Qualitätseinbußen
- Produktivitätsrückgang
- Produktionsstörungen
- Krankheitsausfälle
- Kosten für Aushilfskräfte
- Such- und Einarbeitungskosten für Neueinstellungen

3,1 % des Jahres-Arbeitszeitvolumens waren durch Mobbing beeinträchtigt – das heißt 1,7 Milliarden Arbeitsstunden

(Quelle: Der Mobbing-Report 2002)

sfs

technische universität dortmund

Belastungen der Sozialversicherungsträger

Krankenkassen

- Krankschreibungen
- Arztbesuche
- Psychotherapie
- Klinikaufenthalte
- Medikamente
- Kuren / Rehabilitation

Rentenversicherungsträger

- Rehabilitationskosten
- Vorzeitiger Rentenbezug

Geschätzte Kosten: mehr als 20 Milliarden Euro pro Jahr

sfs

technische universität dortmund

Frage: Wie entsteht Mobbing?

Antworten durch eine systemische Betrachtung von Konflikten

- Analyse individueller Sichtweisen der am Konflikt Beteiligten
- Analyse der Rahmenbedingungen im betroffenen Bereich der Organisation
- Analyse der Rahmenbedingungen in der gesamten Organisation

sfs

technische universität dortmund

Es gibt verschiedene Arten von Mobbingfällen

Nur selten lässt sich Mobbing auf ein simples „Täter-Opfer-Schema" reduzieren

- Beispiel 1: Ein Mensch sucht sich gezielt und systematisch ein Opfer, um es zu demütigen und zu quälen
- Beispiel 2: Eine Gruppe will jemanden herausdrängen. Dies ist häufig eher gegen die Funktion des Betroffenen, als gegen ihn als Person – als Individuum gerichtet
- Beispiel 3: Die Unternehmensleitung setzt gezielt Mobbing ein, z. B. um die Belegschaft zu reduzieren

sfs

technische universität dortmund

Was ist ein typischer Mobbingfall?

Weitaus häufiger entwickeln sich Mobbing und der vorhergehende Konflikt eher schleichend

- Die Verteilung der Rolle von „Täter" und „Opfer" bleibt lange unklar
- Den Kontrahenten ist die Wirkung ihres Handelns nicht in letzter Konsequenz bewusst
- Anfangs soll weder jemand absichtlich gemobbt, noch herausgedrängt werden
- Erst im Verlauf der Eskalation kristallisiert sich im Zusammenspiel von Aktion und Reaktion die „Rollenverteilung" heraus
- Es wird sichtbar, wer sich durch die psychische Belastung verändert und zum Unterlegenen entwickelt
- Durch die einsetzende Instabilität (und Unzuverlässigkeit) wächst der Wunsch nach „Bestrafung" oder Herausdrängen
- Andere Beschäftigte werden „infiziert"

sfs

technische universität dortmund

Typisches an eskalierten Konflikten und Mobbingfällen

- Es sind alte und seit langem bekannte Konflikte
- Es gibt keinen „Alleinschuldigen", was Unternehmen neue Handlungsmöglichkeiten und Präventionsansätze eröffnet
- Die überlegenen Akteure quälen nicht bewusst oder aus Neigung
- Die Kontrahenten haben Anteil an Entstehung und Eskalation
- Betriebsspezifische strukturelle Rahmenbedingungen fördern die Eskalation
- Die Führungsebene wird zu spät aktiv

sfs

technische universität dortmund

Interessen bei der Interpretation des Konfliktes: die Sicht der Kontrahenten

- Die unterlegene Person hat ein starkes Interesse daran, dass es sich um einen Mobbingfall handelt, in dem sie das Opfer ist, weil nur dann dem Geschehen die angemessene Aufmerksamkeit geschenkt wird und sie endlich Unterstützung, Schutz und Hilfe erhält.
- Aus Sicht der überlegenen Person darf in keinem Fall der Nachweis erbracht werden, dass es sich um Mobbing handelt und sie der Täter ist, weil sie ihre Karriere dann nicht fortsetzen kann und mit Sanktionen rechnen muss.

sfs

technische universität dortmund

Interessen bei der Interpretation des Konfliktes: die Sicht der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben eine Neigung dazu, Konflikte nicht als Mobbing zu interpretieren, …

- weil sie die Existenz von Mobbing negieren oder das Phänomen für eine nicht ernst zu nehmende Modeerscheinung halten.
- weil sie der Auffassung sind, dass schon kleinste Unstimmigkeiten als Mobbing bezeichnet werden.
- weil sie den Beschuldigten als jemanden kennengelernt haben, der sich bislang immer vernünftig verhalten hat und gute Arbeit leistet. Sie müssten sich also in ihm getäuscht haben. Sie müssten an ihrer Menschenkenntnis zweifeln.
- weil sie von sich denken, dass sie das Mobbing bemerkt haben müssten.
- weil sie dann als Führungskraft versagt hätten.

sfs

technische universität dortmund

Fazit

- Eskalierte Konflikte sind leicht zu identifizieren – Mobbingfälle nicht!
- Mobbing ist eine Form der Eskalation von Konflikten
- Es gibt verschiedene Arten von Mobbingfällen
- Der Verzicht auf individuelle Allein-Schuldzuweisung eröffnet neue Präventionsansätze
- Wirksame Prävention von Konflikteskalationen fokussiert das System insgesamt und nicht nur einzelne Bereiche bzw. Akteure
- Klassische Präventionsinstrumente wie Betriebsvereinbarungen müssen überdacht werden

sfs

technische universität dortmund

Anregungen für die Politik

1. Gesetze gegen Mobbing stecken in dem Dilemma, dass mit Blick auf die Entstehung typischer Mobbingfälle unklar ist, was eigentlich gesetzlich geregelt werden kann.
2. Wenn gegen Mobbing vorgegangen werden soll, muss zunächst der Nachweis erbracht werden, dass der betrachtete Fall ein Mobbingfall ist. Diesen Nachweis zu erbringen, ist sehr aufwändig und nicht immer erfolgreich.
3. Wenn ein Mobbingfall nachgewiesen ist, dann greifen auch bereits bestehende Regelungen aus Betriebsvereinbarungen, Arbeitsrecht, Schadensersatzrecht, Strafrecht etc.

Sinnvoll ist die Unterstützung von Präventionsansätzen wie

- Aufklärung/Sensibilisierung
- Mediationsangebote/Schlichtungsstellen
- Hotlines für Kontrahenten und für Unternehmen

sfs

technische universität dortmund

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



sfs

technische universität dortmund



Rüdiger Meschkutat und Martina Stackelbeck
Konfliktlösung am Arbeitsplatz.
Analysen, Handlungsmöglichkeiten, Prävention bei Konflikten und Mobbing.
Ein Handbuch für Führungskräfte.

Kontaktdaten:

Martina Stackelbeck

Technische Universität Dortmund

Telefon: 0231/ 755-2603
Mail: martina.stackelbeck@tu-dortmund.de

Das Handbuch ist als Druckversion vergriffen. Ein Download erhalten Sie auf der Internetseite des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW

http://www.mags.nrw.de/

sfs

3. Praxis Input

Monika Hirsch Sprätz, Leiterin der Mobbingberatung Berlin-Brandenburg



Fünf Parteien (Bündnis 90/Die Grünen, SPD, CDU, Die Linke und die FDP) haben im Rahmen einer Befragung des Internetfachforums Mobbing im Dezember 2012 zum Thema: „Benötigen wir ein neues Anti-Mobbing-Gesetz?“ mit folgendem Ergebnis Stellung bezogen:

DIE LINKE (Tunja Tügel/Bundesgeschäftsstelle): Strebt eine Legaldefinition des Mobbingbegriffes an, mit Bezug auf die Überlegungen der EU-Kommission, eine Richtlinie gegen Mobbing am Arbeitsplatz zu schaffen.

Bündnis 90 / Die Grünen (Caroline Ilawa/Info-Service der Bundestags-fraktion): Wollte sich zum gegebenen Zeitpunkt noch nicht zu einem Anti-Mobbing-Gesetz äußern und bat ihrerseits um Vorschläge.

SPD (Volker Norbisrath/Willy-Brandt-Haus): Betont die Wichtigkeit von Betriebs- und Dienstvereinbarungen (DGB/VW/Öffentlicher Dienst Bremen), weist auf das AGG hin und ist für eine spätere juristische Handhabe im zivil- und arbeitsgerichtlichen Verfahren oder Strafverfahren, ist aber skeptisch bzgl. eines Straftatbestandes „Mobbing“.

CDU (Marlene Bittner/Referentin für Rechtspolitik): Spricht gegen eine stärkere gesetzliche Regulierung und ist überzeugt, dass die außergerichtliche Streitbeilegung durch Mediatoren oder betriebliche Konfliktberater gestärkt werden sollte, da sich viel auf der Beziehungsebene und schwer nachweisbar abspielt.

FDP (Dr. Heinrich L. Kolb/Vors. der FDP-Bundestagsfraktion): Sieht neben den Gesetzesmöglichkeiten die Aufklärungs- und Bildungsarbeit von besonderer Wichtigkeit an, wie auch die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema, um ein anderes gesellschaftliches Klima zu schaffen.

Die unterschiedlichen Vorstellungen und die Unklarheit in der weiteren Umgangsweise mit dem Thema sind Spiegel des jahrelangen Kampfes um das Pro und Contra eines Mobbing-Strafgesetzes.

Ich freue mich, dass mit diesem Fachgespräch auch ein Blick in die Praxis und damit auf die Arbeit mit und die Situation von Mobbing betroffenen Menschen geworfen wird, die ja die Grundlage für die wissenschaftliche, rechtliche und gesetzgebende Weiterentwicklung des Themas bildet. Jedoch bitte ich zu beachten, dass ich hier als Nicht-Juristin spreche und der ein oder andere Vorschlag unter diesem Aspekt unter den hier anwesenden JuristInnen gesehen werden sollte.

Gestatten Sie mir zunächst eine provokante These:
„Mobbing und Bossing“ sind Begrifflichkeiten, die in keinem bundesdeutschen Gesetz auftauchen. Dies könnte zur Annahme führen: „Mobbing/Bossing“ existiert für den deutschen Gesetzgeber gar nicht, was wiederum in der Konsequenz bedeuten würde, „Mobbing“ kann weiterhin sanktionslos ausgeführt werden.

Die in 2001 von der EU-Kommission getroffene Festlegung, dass es sich bei Mobbing um „psychische Gewalt“ handelt, wird von der Bundesregierung nicht unterstützt und wie wir wissen, wird auf die bestehenden Gesetzgebungen verwiesen (so auch in der „Kleinen Anfrage der Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / Die Grünen“ an die Bundesregierung vom 11.03.2014, Drucksache 18/654). Bekannt ist auch gerade unter Juristen, wie schwierig es ist, mit diesen unterschiedlichen Gesetzen eine einheitliche Beweislage, Klageerhebung und ein Urteil im Mobbingfall zu erhalten.

Mit dieser negierenden Haltung der Bundesregierung bzgl. der Relevanz von „Psychischer Gewalt“ handelt es sich in meinen Augen um eine Ungleichbehandlung von durch Mobbing psychisch geschädigten Menschen denjenigen gegenüber, die aufgrund körperlicher, messbarer Symptome eine Diagnose erhalten können, mit der sowohl Ärzte als auch Sozialversicherungs-systeme umgehen können. Es handelt sich also um eine Ungleichbehandlung, die über das AGG nicht gedeckt ist, wie z.B. auch die durch Mobbing ausgelöste Armutsdiskriminierung (z.B. bei Alleinerziehenden), Cybermobbingfälle oder bei Stasi Mobbing im Übergang zu Stasi Gang-Stalking.

Mobbingbetroffenen würde es bei derzeitiger Lage der Gesetzgebung also nur helfen, wenn sie sich noch nachweislich stalken, sichtbar körperverletzen oder wegen offiziell anerkannter AGG-Diskriminierungsmerkmale nachweislich schädigen ließen.

Ich bitte meinen Einwurf der bitteren Erfahrung vieler Betroffener und der gemachten Erfahrungen in der Beratungsarbeit zuzuordnen!

Mit der unklaren und mangelhaften Gesetzgebungsebene in Deutschland und den damit einher gehenden spärlichen Erfolgsaussichten bei Mobbingklagen vor Gericht, wird Mobbing salonfähiger, da die Täter genau wissen, dass sie nicht belangt werden und entsprechend weiter machen werden.

Die in den Unternehmen durch Bossing/Mobbing durchgeführte strukturelle Gewalt wird so z.B. zur Entledigung unliebsamer Arbeitnehmer eingesetzt. Damit schließt sich der Kreislauf, da die Fälle dann ja evt. wieder vor Gericht landen. Mobbing wird so in manchen Unternehmen/Behörden als erfolgreiches personalpolitisches Instrument eingesetzt, ganz legal, top-down.

Die bei den Gerichten erzielten und gewünschten „gütlichen Einigungen“ gehen oft auch zu Lasten der Mobbingbetroffenen, aber auch der Sozialversicherungsträger, die dann schon bei langen Fehlzeiten in Vorleistung gegangen sind, sich ihre Kosten bei den Arbeitgebern aber nicht mehr zurückholen können. Arbeitsgerichte können somit unbewusst mitwirken, Mobbing in den Unternehmen/Behörden/ Einrichtungen zu verstärken. Täter bleiben, Opfer gehen. Dies kann die Betroffenen u.U. in die Arbeitslosigkeit führen, die wiederum weitere volkswirtschaftliche Kosten erzeugt, die Verursacher in den Unternehmen jedoch entlastet.
Eine Folge der unklaren und zergliederten Rechtsprechung laut WHO-Studie von 2007: Deutschland ist das Land mit der höchsten Mobbingprävalenz.

Die Anzahl der Mobbingfälle ist über die Jahre deutlich gestiegen. Wir erleben Unternehmen,

- in denen sich über Mobbingfälle lustig gemacht wird;
- von Mobbingbetroffenen als ArbeitnehmerInnen gesprochen wird, die verbrannte Erde hinterlassen;
- Führungskräfte, die Mobbing als Mittel des Personalabbaus einsetzen
- oder in denen Mobbingvorfälle trotz Langzeiterkrankung der Betroffenen negiert werden.

Insgesamt ist die Hemmschwelle, Mobbing auszuüben, drastisch gesunken. Auch dies hat unserer Erfahrung nach mit dem hohen Täterschutz und einer mangelhaften rechtlichen Verfolgung zu tun.

Mittlerweile kann von Mobbingkarriereverläufen gesprochen werden, von Menschen, die mehrfach in ihrem Leben solche Situation erlebt haben, in den Familien, der Schule, der Nachbarschaft oder in der Arbeitswelt. Nicht selten sind darunter Menschen mit einer hohen Traumatisierung. Ehen und Beziehungen zerbrechen, Kinder oder Eltern leiden mit, finanzielle Einschränkungen folgen bis hin zu Hartz IV-Situationen, Dauererkrankungen, Erwerbsunfähigkeit oder Frühberentung sind der Fall.

Mobbing ist neben dem individuellen Risiko und Gesundheitsrisiko zu einem gesamtgesellschaftlichen Dilemma mutiert, dass sich neben den Tragödien im realen Alltag der einzelnen Betroffenen auch fest im virtuellen Raum verankert hat.

Lassen Sie mich nun zu einigen rechtlichen Hürden für von Mobbing Betroffene kommen, auch vor Gericht.

- Für Mobbingbetroffenen sind **zeitnahe** zivil- und arbeitsrechtliche Urteile in Mobbingfällen nicht zu erwarten (außer gegebenenfalls das Leistungsverweigerungsrecht, das aber von vielen Juristen nicht angefasst wird, Entscheidung des Gerichtes innerhalb von 3 Wochen möglich, auch i.V. mit einer einstweiligen Verfügung bei z.B. Unterlassungsaufforderung oder -klage).

- Mobbingbetroffene, die lange genug durch diverse Arbeitgeber-Taktiken zermürbt wurden, sind schneller bereit ohne oder mit einer kleinen Abfindung zu gehen, nehmen eher weitere Krankengeldsituationen oder Arbeitslosigkeit in Kauf, als den langwierigen und oft ungewissen Verlauf einer Klage. Meist haben sie schlichtweg keine Kraft mehr für den weiteren Kampf.

- Etliche Mobbingbetroffene haben keine Rechtsschutzversicherung und scheuen wegen der unkalkulierbaren Kosten den Klageweg. Manche wollen sich den Weg zurück ins Unternehmen auch nicht verbauen. Diejenigen, die einen Rechtsberatungshilfeschein oder Prozesskostenhilfe beantragen und erhalten, sind häufig mit ihren Anwälten nicht zufrieden, da diese für so wenig Geld den Fall nur oberflächlich begleiten, Betroffene in der Warteschleife hängen lassen oder von weiteren Vorgehensweisen lustlos abraten. Mancher Anwalt packt

das Thema gar nicht erst an, da zu zeit- und arbeitsintensiv, wenig lukrativ und Mobbingbetroffene für Sie oft auch anstrengend sind.

- Gewonnene Prozesse mit Rückführung an den Arbeitsplatz werden für Betroffene zur Hölle und der Mobbingverlauf geht in die nächste Runde.

- Hinzu kommt in der Folge, dass Eigenkündigungen aufgrund der psychischen Schädigung bei Mobbingfällen häufig durch die Bundesagentur für Arbeit erschwert und den Mobbingbetroffenen zur Last gelegt wird, ihren Arbeitsplatz leichtsinnig aufs Spiel gesetzt zu haben - Sie werden dafür dann mit Geldeinbußen und einer Sperrfrist bestraft.

- Arbeitgeber, die verdeckt und subtil bei Bossing vorgehen oder Mobbing zulassen, hinterlassen wenig beweiskräftige Spuren ihrer Tat, zumal viele sich vorher juristisch haben intern beraten lassen. Sexuelle Belästigung, Tribunal-Situationen mit dem Betroffenen, massive Druckszenarien, Erpressung oder Unterschriftsnötigung zu negativen Beurteilungen oder Aufhebungsverträgen werden meist nicht sichtbar und geschehen in Vier-Augen-Situationen. Die Beweislast liegt jedoch beim Opfer.

- Ebenso schwer beweisbar sind u.U. Kollegenattacken und werden in der Konsequenz juristisch nicht belangt.

- Vor Gericht sind Mobbingopfer oft stark verunsichert, auf einen guten und fähigen Anwalt angewiesen, der sich zu Thema und Vorgehensweisen auskennt:
  - Sie verstehen manche Details und Vorgänge nicht oder können den Richter/die Urteile nicht einschätzen;
  - wenn sich über ihren Kopf hinweg Richter und Anwälte vereinbaren, um schnell zum Vergleich zu kommen, fühlen sich manche Betroffene überrumpelt, oft ohne klare Kenntnisse, ob nicht ein Kammertermin Sinn gemacht hätte;
  - sie können sich unter Belastung schlecht konzentrieren, es kommt zum Blackout und sie stehen unter hohem Stress, wenn die Gegenseite anwesend ist.

- Der Weg über die EU-Gesetzgebung ist erst möglich, wenn alle nationalen rechtlichen Instanzen durchlaufen sind. Dies kann dauern, hält kaum ein Mobbingbetroffener mental oder finanziell durch oder wird auch nicht von jeder Rechtsschutzversicherung getragen. Außerdem scheuen manche Juristen den Aufwand oder kennen den Weg nicht, der zu gehen ist.

Ein Mobbingstrafgesetz ist aufgrund der komplexen Mobbingthematik meiner Meinung nach in Deutschland in weiter Ferne. Deshalb plädiere ich alternativ:

- Für die Schulung/Ausbildung von Richtern/Anwälten/Ärzten und Führungskräften zum Thema und Umgang damit.

- Die Schaffung von Ombudsstellen zum Konflikt- und Mobbingthema (für große Unternehmen als Stabsstelle und für kleine Unternehmen ohne Mitarbeiterschutz an Rechtsberatungsstellen, Gerichte und unabhängige Beratungsstellen angesiedelt).

- Strafrechtlich sanktionierbare Mobbinghandlungen könnten per verifiziertem und katalogisiertem Handlungs- und Maßnahmenkatalog (z.B. Wollmerath & Esser) von Anwälten/Richtern überprüft und bei Mobbingklagen herangezogen werden. Diese können zusätzlich durch Stellungnahmen von professionellen Beratungs- oder Clearingstellen und ärztliche Atteste ergänzt werden.

- Es braucht die Vertiefung / Nachbesserung / Verschärfung vorhandener Gesetze (z.B. ArbSchG, BetrVG, BGB, AGG, SGB). In diesem Kontext
  - müssen Berufsgenossenschaften bei der Sanktionierung nicht durchgeführter Gefährdungsbeurteilungen gestärkt werden, strukturierte unangemeldete Kontrollen mit klaren Sanktions-möglichkeiten für die Unternehmen/Einrichtungen/Behörden durchzuführen und die Möglichkeit für Betroffene geschaffen werden, eine Gefährdungsbeurteilung selbst auszulösen.
  - müssen Betroffene in ihrem sofortigen Leistungsverweigerungsrecht bei vollem Gehalt unterstützt werden, was dann die Freistellung bis zur Klärungsmaßnahme auslösen sollte, zu der die Arbeitgeber-Seite verpflichtet werden muss.
  - sollten Betriebsräte/Gewerkschaften mit ihrem Konzept „Gute Arbeit“ gestärkt und die Verpflichtung zu und Anwendung von Dienst- und Betriebsvereinbarungen zum Thema: „Partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz und gegen Bossing/Mobbing/Cybermobbing

und Stalking“ gesetzt werden, einschließlich der Verpflichtung zur Falldokumentation.
  - sollten Krankenkassen generell die Möglichkeit über den §43 SGB V erhalten, mindestens 10 Konflikt- und Mobbingberatungen zu bewilligen. Hier muss dringend nachgebessert werden und statt der Verweigerung Unterstützung angeboten werden. Die Krankenkassen sollten sich im Gegenzug die durch lange Fehlzeiten entstandenen Kosten vom Arbeitgeber zurückholen können.
  - sollten Krankenkassen multiple Therapieverfahren bei von Mobbing betroffenen Menschen zulassen und unterstützen.
  - können Gerichte verstärkt auf die ordentliche Durchführung von BEM-Gesprächen (§ 84 Abs. 2 SGB IX) zur Konflikt- und Mobbingklärung im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und des Arbeitsplatz-erhalts dringen, wie auch das Recht der Betroffenen unterstützen, externe ausgebildete Konfliktberater begleitend mit ins Unternehmen zu bringen.

- Eine generelle Aufhebung der Sperrfristen bei Mobbing durch die Arbeitsagenturen.

- Die Erleichterung der Beweislastumkehr für Betroffene.

- Investitionen in die medizinische Forschung bzgl. Diagnosestellung, Traumatisierung und Behandlung von Betroffenen i.V. mit Erkrankung bei und durch Mobbing.

- Eine aktuelle Erhebung eines 2. Mobbing-Reports in Deutschland durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

- Eine Vernetzung/Stärkung/Unterstützung der Arbeit von interdisziplinären und unabhängigen Mobbingberatungsstellen durch den Staat, neben den Anti-Diskriminierungsstellen und entsprechend anderen professionellen Stellen zum Thema, die hier einen wesentlichen gesamtgesellschaftlichen Beitrag leisten und die mangelhafte Gesetzgebung seit Jahren ausgleichen.

Fazit:

Der Handlungsbedarf für Deutschland ist sehr hoch, das belegen diverse Statistiken und Untersuchungen. Wir müssen langfristig weg vom Täterschutz.

Wir benötigen eine erweiterte juristische Definition von Mobbing/Cybermobbing. Es müssen alle Bereiche - privat, schulisch, beruflich – in tiefergehende, bereits bestehende rechtliche Überlegungen einbezogen werden, um eine rechtliche Handhabe bei Mobbingfällen für die zivil-, arbeits- und strafrechtlichen Tatbestände zu haben. Aufgrund der Komplexität von Mobbingfällen scheint ein eigenes Anti-Mobbinggesetz schwierig umsetzbar, da schließe ich mich vielen Experten an.

Wir benötigen eine top-down-Strategie in allen Bereichen, weshalb ich mit dem Zitat von Dr. Peter Wickler (dem ehemaligen Vizepräsident des LAG Thüringen) enden möchte:

"Der Staat, der Mobbing in seinen Dienststellen und in der Privatwirtschaft zulässt oder nicht ausreichend sanktioniert, kann sein humanitäres Wertesystem nicht glaubwürdig an seine Bürger vermitteln und gibt damit dieses Wertesystem langfristig dem Verfall preis." (Quelle: Peter Wickler, Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, S. 417)

4. Input zur Podiumsdiskussion
Dr. Peter Wickler, vormals Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Thüringen



Diskussionspapier (fortschreibende Version Dez. 2014)

Mobbingschutz – Regelungserfordernis durch den Gesetzgeber?

1. Beseitigung uneinheitlicher Rechtsgrundlagen für den Mobbingschutz

a) Mobbing ist bislang kein Rechtsbegriff. Rechtsschutz kann nur über vorhandene spezielle oder allgemeine Rechtsnormen gewährleistet werden, soweit diese als Grundlage der Mobbingbekämpfung in Betracht kommen können (ausführlich: Wickler in „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“, Heidelberg 2004 S. 59 ff.). Je nach Rechtsschutzziel zählen hierzu beispielsweise folgende Vorschriften (nicht abschließende Aufzählung):

- Unterlassungsanspruch: §§ 12, 862, 1004 BGB analog

- Schadenersatzanspruch: § 823 ff. BGB (Ansprüche aus unerlaubter Handlung), hierbei insbesondere § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG (sog. allgemeines Persönlichkeitsrecht), § 280 (Anspruch aus schuldrechtlicher Pflichtverletzung) i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB (Verletzung der Schutz- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zur Verhinderung mobbingbedingter Persönlichkeitsrechtsverletzungen); beamtenrechtlicher Schadenersatzanspruch (z.B. § 78 BBG Fürsorgepflichtverletzung des Dienstherrn, ausführlich Schwan, „Mobbing und Fürsorgepflicht im Beamtenverhältnis“, Thüringer Verwaltungsblätter 2006, S. 29; OVG NRW 12.12.2013 – 1 A 71/11 -)

- Schmerzensgeldanspruch: § 823 BGB bzw. § 280 BGB jeweils i.V.m. § 253 Abs. 2 BGB (bei mobbingbedingter Gesundheitsverletzung)

- Geldentschädigungsanspruch: § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG (bei mobbingbedingter Persönlichkeitsrechtsverletzung); im Unterschied zum Schmerzensgeldanspruch sind Präventions- und Genugtuungsgesichtspunkte maßgeblich (hierzu: BVerfG 8.3.2000, NJW 2000 S. 2187; BGH 5.12.1995, NJW 1996 S. 985 „Caroline von Monaco II“; Wickler, „Ausgleich von immateriellen Schäden bei mobbingbedingten Persönlichkeits- und Gesundheitsverletzungen“, in Arbeit und Recht 2004 S. 87 ff.).

Die Besonderheit bei Mobbing ist, dass die im Rahmen beispielsweise der vorgenannten Rechtsvorschriften erforderliche rechtliche Einordnung des Tatgeschehens nicht eine einzige Verletzungshandlung betrifft, sondern mehrere in einem Fortsetzungszusammenhang stehende Handlungen als einheitliche Verletzungshandlung rechtlich bewertet werden müssen.

Die im Rahmen eines Mobbingsachverhaltes auf der Basis einer fehlenden spezialgesetzlichen Regelung des Mobbingschutzes in Betracht kommenden Rechtsverletzungen und die damit verbundenen Ansprüche auf Mobbingabwehr und Beseitigung bzw. Kompensation der Mobbingfolgen haben dabei ihren Ausgangspunkt und zugleich ihren Prüfungsschwerpunkt in der Frage der Verletzung des auch im beruflichen Bereich zu achtenden allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Dessen ureigener Zweck ist es, den Wert- und Achtungsanspruch eines Menschen zu schützen. Bei Mobbing handelt es sich um den Fall einer mehraktigen Persönlichkeitsrechtsverletzung. Die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist die Eintrittsschwelle und Durchlaufstation für weitere mobbingtypische Rechtsverletzungen, wie z.B. die Verletzung der Gesundheit oder der Ehre (ausführlich: Wickler, „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“ S. 88 ff.).

b) Vor diesem Hintergrund hat die Rechtsprechung Kriterien formuliert, welche die Voraussetzung für das Vorliegen einer mehraktigen Persönlichkeitsrechtsverletzung (Mobbing) bilden.

Liegen nach entsprechender Sachverhaltsprüfung im Einzelfall die Voraussetzungen für das Vorliegen einer mobbingbedingten Persönlichkeitsrechtsverletzung vor, dann können beispielsweise über die oben genannten allgemeinen Vorschriften Mobbingschutzansprüche ggf. auch gerichtlich geltend gemacht werden.

Ausgehend von der Rechtsprechung der 5. Kammer des LAG Thüringen (15.2.2001, NZA-RR 2001 S. 579; und 10.4.2001, NZA-RR 2001 S. 347) erfordert eine mehraktige Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Mobbing:

> **das Vorhandensein von fortgesetzten, aufeinander aufbauenden oder ineinander übergreifenden, der Schikane, Diskriminierung oder Anfeindung dienenden Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte wie Gesundheit und Ehre verletzen.**

(dem folgend: u.a. LAG Rheinland-Pfalz, 16.8.2001 ZPI 2001 S. 2298; LAG Hamm 25.6.2002 NZA-RR 2003 S. 8; LAG Bremen 17.10.2002, NZA-RR 2003 S. 234; LAG Berlin 6.3.2003 MDR 2003 S. 881; OLG Stuttgart 28.7.2003 NVwZ-RR 2003 S. 715; LAG Thüringen 28.6.2005, 5 Sa 63/04; BAG 16.5.2007, NZA 2007 S. 1154; OLG Celle 17.3.2008, OVG NRW 12.12.2013 – 1 A 71/11 -).

In diesen Voraussetzungen ist zugleich das Erfordernis einer verhaltensumfassenden Beurteilung eines zur Mobbingprüfung vorgelegten Sachverhalts festgeschrieben. Für Mobbingbetroffene darf eine unüberwindbare Rechtsschutzhürde nämlich nicht dadurch entstehen, dass eine als rechtliche Einheit zu bewertende Verhaltensgesamtheit in Einzelakte aufgespalten und diese ausschließlich einer isolierten Beurteilung unterzogen werden, welche die Feststellung einer mobbingintentionalen, auf Bekämpfung der Person und nicht der Lösung von Sachproblemen angelegten Verhaltensstruktur erschwert (ausführlich zum daran ausgerichteten Prüfungsablauf eines Mobbingfalles: LAG Thüringen 28.6.2005, Die Personalvertretung 2005 S. 455).

Zur Reichweite eines rechtlichen Mobbingschutzes ist noch einmal deutlich zu machen, dass von einer Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Mobbing nur beim Vorhandensein einer klaren Täter-Opfer-Konstellation nicht aber bei einem wechselseitigen Eskalationsprozess gegenseitiger rechtswidriger oder kommunikativ inadäquater Persönlichkeitsangriffe oder gar wechselseitigem Mobbing gesprochen werden kann (so schon LAG Thüringen 10.4.2001, DB 2001 S. 359 im Anschluss an Heilmann/Bieler AuR 1996 S. 432; ebenso LAG Thüringen 28.6.2005, Die Personalvertretung 2005 S. 465; Wickler in „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“ S. 100). In diesen Fällen kann kein die Persönlichkeitsschutzinteressen der jeweils anderen Partei überwiegendes Schutzinteresse eines an der Auseinandersetzung Beteiligten festgestellt werden. Ein wechselseitiger Eskalationsprozess liegt demzufolge allerdings nicht bereits dann vor, wenn ein Mobbingopfer zur Gegenwehr von seinen gesetzlich verbrieften Rechtsschutzmöglichkeiten Gebrauch macht. Ferner ist ebenfalls noch einmal deutlich zu machen, dass es für die Feststellung einer Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Mobbing nicht auf das subjektive Empfinden der Betroffenen, sondern auf das Vorhandensein objektiv nachprüfbarer Tatsachen ankommt, die eine systematische Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts durch aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Schikanen, Diskriminierungen oder sonstige Anfeindungen belegen. Vorübergehende Reibereien – wenn diese sich nicht als Bestandteil einer Kette regelmäßig wiederkehrender systematischer persönlichkeitsfeindlicher Angriffe zur Destabilisierung der Psyche und sozialen Geltung der Zielperson darstellen – und kurzfristige Konfliktsituationen, wie sie auch in einer intakten sozialen Beziehung am Arbeitsplatz und anderswo immer mal wieder vorkommen können, sind Fälle des jedermann im Umgang mit anderen Menschen treffenden sozialen Lebensrisikos. Diese Fälle erfüllen nicht die Voraussetzungen einer mobbingbedingten Persönlichkeitsrechtsverletzung (ausführlich: Wickler „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“ S. 110).

Unter Aufgabe des noch in seinem Urteil vom 16.5.2007 (NZA 2007 S. 1154) geteilten bisherigen Rechtsprechungsansatzes zur Definition einer Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Mobbing wird eine solche seit dem Urteil vom 25.10.2007 (NZA 2008 S. 223) in ständiger Rechtsprechung des BAG von diesem unter Zugrundelegung der Definition einer eine Benachteiligung i.S. § 1 AGG darstellenden Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geprüft. Nach dieser nach wie vor aktuellen Rechtsprechung liegt ein Fall von Mobbing im Arbeitsverhältnis vor,

> **wenn der Arbeitnehmer unerwünschten Verhaltensweisen ausgesetzt wird, die bezwecken oder bewirken, dass seine Würde verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigun-**

gen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(BAG 24.8.2008, Der Betrieb 2008 S. 2086; BAG 28.10.2010, NZA-RR 2011, 378).

Seit seinem Urteil vom 25.10.2007 vertritt das BAG die Auffassung, der Gesetzgeber habe mit der Definition des Begriffes „Belästigung" letztlich auch den Begriff des „Mobbing" umschrieben. Allerdings erscheint diese Unterstellung, auf der die fachliche Herleitung dieser Rechtsprechung beruht, etwas hemdsärmelig. Dem im Ergebnis aber mobbingschutzdienlichen neuen Ansatz des BAG wird seitdem auch weitestgehend in der arbeitsgerichtlichen Instanzrechtsprechung gefolgt.

Liegen nach entsprechender Sachverhaltsprüfung im Einzelfall die Voraussetzungen für das Vorliegen von Mobbing in entsprechender Anwendung der Belästigungsdefinition des § 3 Abs. 3 AGG vor, die das BAG dann als Persönlichkeitsrechtsverletzung behandelt, dann können wiederum über die oben genannten allgemeinen Vorschriften Mobbingschutzansprüche ggf. auch gerichtlich geltend gemacht werden.

In der Rechtsprechung der Zivil- und Verwaltungsgerichtsbarkeit hat sich noch keine rechtsdogmatisch einheitliche Mobbingschutzrechtsprechung herausgebildet. Zum Teil wird auf die oben genannten unterschiedlichen Konzepte zur Herleitung des Mobbingrechtschutzes aus der Arbeitsgerichtsbarkeit Bezug genommen.

c) Einen spezialgesetzlichen Mobbingschutz enthält mit Wirkung vom 1.7.2012 das Thüringer Personalvertretungsgesetz (Thüringer GVBl. 2012, 1 ff). Dort heißt es in Anlehnung an die Rechtsprechung der 5. Kammer des LAG Thüringen und des 8. Senats des BAG in § 67 Abs. 1:

> **Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere … 2. Schikanen, Diskriminierungen und sonstige Anfeindungen unterbleiben, die für sich genommen oder in ihrer Gesamtheit bezwecken oder bewirken, dass die Würde der Person oder deren Gesundheit verletzt wird.**

Diese Regelung begründet allerdings nur, aber immerhin für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes ausdrücklich eine neben der allgemeinen beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht des Dienstherrn stehende Mobbingschutzpflicht, die sowohl den Dienstherrn als auch die Personalvertretungen zum Unterlassen und Bekämpfen von Mobbing verpflichten. Die Verletzung dieser Pflicht dürfte neben disziplinarischer Verantwortlichkeit auch Schadenersatzansprüche nach den allgemeinen Regeln begründen, wenn die Pflichtverletzung kausal für einen entsprechenden Schadenseintritt geworden ist.

d) Mit dem seit dem 18.8.2006 geltenden AGG existiert daneben auch ein spezielles Gesetz, welches eine Bündelung von umfassenden Schutzmaßnahmen / Ansprüchen für Betroffene einer Belästigung vorsieht. Es wurde bereits erwähnt, dass das BAG in seiner Rechtsprechung die Auffassung vertritt, der Gesetzgeber habe mit dem Begriff „Belästigung" des § 3 Abs. 3 AGG den Begriff des „Mobbing" umschrieben. Folgt man dieser Auffassung des BAG, dann hat dies zur Konsequenz, dass das AGG in seinem Anwendungsbereich auch einen umfassenden Mobbingschutz gewährleistet, ohne dass dieser z.B. erst über die Rechtsfigur des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vermittelt werden muss. Unter dieser Prämisse kodifiziert das AGG unter anderem:

- **in § 7 Abs. 3 AGG die Annahme einer Verletzung vertraglicher Pflichten beim Vorliegen einer nach §§ 7 Abs. 1, 3 Abs. 3 AGG verbotenen belästigungsbedingten (= mobbingbedingten) Benachteiligung von Beschäftigten durch Arbeitgeber oder Beschäftigte,**

- **in § 12 Abs. 1 AGG die Verpflichtung des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor belästigungsbedingten (= mobbingbedingten) Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (= Vorhandensein eines Diskriminierungsmerkmals) zu treffen,**

- **in § 12 Abs. 3 AGG die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Verstoß von Beschäftigten gegen das aus §§ 7 Abs. 1; 3 Abs. 3 AGG folgende Verbot einer belästigungsbedingten (= mobbingbedingten) Benachteiligung die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen,**

- **in § 13 AGG ein Beschwerderecht der von einer Belästigung (= Mobbing) betroffenen Beschäftigten,**

- **in § 14 AGG ein Leistungsverweigerungsrecht der von einer Belästigung (= Mobbing) betroffenen Beschäftigten,**

- **in § 15 Abs. 1 AGG eine Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ersatz des materiellen Schadens bei Verstoß gegen das aus §§ 7 Abs. 1; 3 Abs. 3 AGG folgende Verbot einer belästigungsbedingten (= mobbingbedingten) Benachteiligung,**

- **in § 15 Abs. 2 AGG eine Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ersatz des immateriellen Schadens bei Verstoß gegen das aus §§ 7 Abs. 1; 3 Abs. 3 AGG folgende Verbot einer belästigungsbedingten (= mobbingbedingten) Benachteiligung durch Zahlung einer Geldentschädigung,**

- **in § 16 AGG das Verbot der Benachteiligung von Beschäftigten wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach §§ 6 – 18 AGG und das Verbot der Benachteiligung von Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.**

- **in § 22 AGG eine Beweislastumkehr zu Lasten der wegen einer belästigungsbedingten (= mobbingbedingten) Benachteiligung in Anspruch genommenen Partei, wenn die eine belästigungsbedingte (= mobbingbedingte) Benachteiligung behauptende Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen,**

- **in § 25 AGG die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der auch der Schutz vor belästigungsbedingten (= mobbingbedingten) Benachteiligungen im Sinne § 1 i.V.m. § 3 Abs. 3 AGG obliegt, die nach § 27 Abs. 2 AGG auch die belästigungsbedingt (= mobbingbedingt) Benachteiligten bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen unterstützt.**

Aus der Sicht von Mobbingbetroffenen hat das AGG aber einen Pferdefuß. Der in § 1 AGG genannte Adressatenkreis dieses „spezialgesetzlichen Mobbingschutzes“ umfasst die Trägerinnen und Träger eines der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität. Jedenfalls unter Berücksichtigung des Diskriminierungsmerkmals „Geschlecht“ handelt es sich zunächst um eine alle Bürgerinnen und Bürger erfassende Regelung. Nach § 3 Abs. 3 AGG liegt eine nach § 1 AGG zu verhindernde oder zu beseitigende Benachteiligung aber nur dann vor, wenn die unerwünschten Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen. Der vom AGG nach Auffassung des BAG unter der Rubrik „Belästigung“ selbst bewirkte Mobbingschutz umfasst danach nicht lückenlos alle Mobbingfälle. § 3 Abs. 3 AGG erfasst lediglich die Fälle des „diskriminierenden Mobbing“ (Honsa „Mobbing und sexuelle Belästigung im Öffentlichen Dienst“, 2. Aufl. Berlin 2008 S. 139, der im Übrigen bei den Begriffen „Mobbing“ und „Belästigung“ lediglich Überschneidungen aber keine Identität sieht). Für den Personenkreis, bei dem Mobbingangriffe keinen Zusammenhang mit einem der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmalen aufweisen, fehlt eine umfassende gesetzgeberische Mobbingschutzkonzeption.

Im Ergebnis führt der über § 1 i.V.m. § 3 Abs. 3 AGG für Trägerinnen bzw. Träger von Diskriminierungsmerkmalen gewährleistete umfassende Mobbingschutz zu einer rechtlichen Schlechterstellung derjenigen Mobbingbetroffenen, bei denen Diskriminierungsmerkmale nicht ursächlich für die belästigungsbedingte (= mobbingbedingte) Benachteiligung gewesen ist.

e) Mobbingangriffe sind mit der in der Verfassung verbrieften objektiven Werteordnung, die ihren Mittelpunkt in der sich innerhalb der sozialen Gemeinschaft frei entfaltenden menschlichen Persönlichkeit und ihrer Würde findet, nicht vereinbar. Bei der rechtlichen Mobbingbekämpfung handelt es sich nicht nur um eine Aufgabe des Arbeitsschutzes, sondern prinzipiell um eine alle Vorkommensbereiche von Mobbing betreffende, die persönliche Sicherheit der Bürger, dem staatlichen Wohlergehen und auch dem Rechtsstaatsprinzip sowie der Erfüllung der in Art. 1 Abs. 1 Satz 2 GG festgeschriebenen staatlichen Verpflichtung, die Menschenwürde zu schützen, dienliche verfassungsrechtliche Wertschutzaufgabe (Wickler, „Wertorientierungen in Unternehmen und gerichtlicher Mobbingschutz“, Der Betrieb 2002 S. 477, 479). Bereits dies erfordert es, dass der Staat im Rahmen seiner Gesetzgebungstätigkeit für alle Bürgerinnen und Bürger unabhängig davon, ob ein Diskriminierungsmerkmal des § 1 AGG ursächlich für Mobbingangriffe auf eine Person ist, gleiche Rechtsschutzmöglichkeiten gewährleistet. Schon deshalb besteht spätestens nach Inkrafttreten des AGG gesetzgeberischer Handlungsbedarf für eine einheitliche allgemeingültige Kodifizierung des Mobbingschutzes. Diese wird nicht dadurch entbehrlich, dass das BAG in seiner Rechtsprechung die Belästigungsdefinition des § 3 Abs. 3 AGG über die diskriminierungsschützende gesetzgeberische Inten-

tion hinaus ganz allgemein auf alle Mobbingfälle anwenden will. Dabei ist zudem festzuhalten, dass es nicht reicht, durch einen methodisch unklar bleibenden Akt der Rechtsprechung, lediglich diese Belästigungsdefinition auf alle Mobbingsachverhalte anzuwenden, zumal es für die Wahrung der Rechte der Mobbingbetroffenen, bei denen nicht der spezielle Fall eines diskriminierenden Mobbings vorliegt, auch an einer den oben genannten Vorschriften des AGG entsprechenden gesetzgeberischen Regelung von Schutzmaßnahmen und Ansprüchen fehlt.

2. Schwachstellenevaluation der aktuellen Mobbingschutz-Rechtslage und Stärkung der Rechtschutzmöglichkeiten

a) Aus der Prozesshaftigkeit des (nicht selten auch über längere Zeiträume erfolgenden) Mobbings ergeben sich im Einzelfall Schwierigkeiten bei der Rechtsschutzdurchsetzung.

In diesem Zusammenhang sind die Frage des Beginns der Verjährung, der Verwirkung bzw. die Anwendung von tariflichen Ausschlussfristen bei der Geltendmachung von Ansprüchen zu bewerten und verbindlich zu regeln. Insofern sollte der Gesetzgeber klarstellen, dass bei dem Beginn der betreffenden Fristen auf den Zeitpunkt der Mobbinghandlung abzustellen ist, die vor der Klageerhebung das letzte Glied in der Kette der Verhaltensweisen bildet, die in einem mobbingspezifischen Systemzusammenhang stehen (hierzu ausführlich Hänsch in „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“ S. 244 ff.).

In vielen Gerichtsentscheidungen ist eine verhaltensumfassende Beurteilung, die dem sich aus der Prozesshaftigkeit eines Mobbinggeschehens ergebenden Prüfungserfordernis gerecht wird, nicht erkennbar. Oftmals erfolgt lediglich eine isolierte Einzelprüfung der von den Klägerinnen / Klägern aufgelisteten „Mobbinghandlungen“, die mit der nicht näher begründeten formelhaften Feststellung abschließt, dass auch in der Gesamtschau kein Mobbingsachverhalt festzustellen sei (so z.B: LAG Nürnberg 2.7.2002, NZA-RR 2003 S. 21; Sächsisches LAG 17.2.2005 – 2 Sa 751/03 -). Die zur Klärung von Mobbingfällen erforderliche verhaltensumfassende Beurteilung erfordert aber die Beleuchtung des Verhältnisses der einzelnen Handlungen zueinander, die in ihrer Gesamtheit im jeweiligen Fall den Mobbingvorwurf begründen sollen. Vielfach unterbleibt insoweit die Prüfung, ob die gegen eine Person gerichteten und diese belastenden Maßnahmen oder ein entsprechendes Kommunikationsverhalten in einem systematischen Zusammenhang stehen, ob eine zunehmende Zahl solcher Maßnahmen ein gegen diese Person gerichtetes Angriffsmuster aufweist und dadurch die mobbingintentionale Struktur des Gesamtverhaltens hervortritt. Eine in derartigen Konstellationen hilfreiche Plausibilitätskontrolle (vgl. Ruberg, „Überlegung zu Interventionsmitteln der Arbeitsgerichte, wenn statt der Sache die Person erledigt werden soll“ in: Arbeit und Recht 2002 S. 203 ff.; Wickler in Der Betrieb a.a.O. S. 482), wie sich der Lösung von Sach- und Beziehungsproblemen und nicht an der Eliminierung der psychischen Stabilität und sozialen Geltung orientierte Arbeitgeber, Vorgesetzte, Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen verhalten würden, findet regelmäßig nicht statt. Diese Gegenüberstellung der Verhaltensalternativen liefert aber im Zweifel am ehesten Aufschluss über die Berechtigung eines Mobbingvorwurfs oder das Vorliegen eines hiervon abzugrenzenden „Trittbrettfahrerfalles“, bei dem der Mobbingvorwurf lediglich vorgeschoben ist, um ansonsten nicht erreichbare Zielsetzungen zu verwirklichen.

Gemessen an einem auf die Lösung von Sachproblemen und nicht der Bekämpfung einer Person ausgerichteten Verhaltensstandard sind vorgesetztenseitige Überreaktionen („Kanonen auf Spatzen“), persönlichkeitsbelastende Sonderbehandlungen, Fehlerprovokation und Fehlersuche („an den Haaren herbei gezogene Vorwürfe“), nach Form und Inhalt die persönlichen Arbeitsbedingungen erschwerende Weisungen (sinnlose oder nicht erfüllbare Weisungen, kommunikative oder räumliche Isolierung), persönlichkeitsherabwürdigende oder bloßstellende Umgangsformen, mutwilliger Aufbau einer Kündigungslage, beharrliche Missachtung der durch ein Mobbingopfer erwirkten Gerichtsurteile und ähnliche tendenziell feindselige persönlichkeitsbelastende Verhaltensweisen nicht plausibel. Je öfter und intensiver das in Frage stehende Mobbingopfer gegen seine Person gerichteten belastenden Rechtsmaßnahmen oder gegen seine Person gerichteten belastenden kommunikativen Verhaltensweisen ausgesetzt ist, umso eher ist die Annahme eines auf Persönlichkeitsbekämpfung gerichteten Mobbingzusammenhangs gerechtfertigt (vgl. Ruberg und Wickler jeweils a.a.O.; Thüringer LAG 28.6.2005 – 5 Sa 63/04 -). Von Bedeutung ist bei der verhaltensumfassenden Fallbeurteilung insoweit auch das ggf. durch zunehmende Eskalation geprägte Vorliegen einer Anhäufung von Ereignissen mit ständiger oder ständig wiederkehrender Belastungswirkung auf die Psyche und/oder

den sozialen Status der Betroffenen (klassische Beispielfälle: LAG Thüringen 10.4.2001, NZA-RR 2001 S. 347; LAG Thüringen 28.6.2005, PersV 2005 S. 455 mit Anmerkung von Honsa, PersV 2005 S. 444).

Derartige „Kontrollüberlegungen“ und eine Beleuchtung des Verhältnisses der einzelnen Handlungen zueinander, die in ihrer Gesamtheit im jeweiligen Fall den Mobbingvorwurf begründen sollen, werden in der Judikatur weitgehend nicht vorgenommen. Insofern findet das bei der Bewertung von Mobbingfällen allgemein anerkannte Erfordernis einer verhaltensumfassenden Beurteilung des von den Klägerinnen / Klägerinnen vorgetragenen Sachverhalts vielfach nur in einer auf die Ergebnismitteilung reduzierten Weise statt, die Zweifel an der Wirksamkeit des Mobbingrechtschutzes in der bisher bestehenden, durch die Rechtsprechung geschaffenen Ausprägung begründet.

b) Gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht auch hinsichtlich der Schaffung von allgemein für alle potentiellen Mobbingopfer gültigen Beweisregeln, die der Situation von Mobbingbetroffenen gerecht werden, dass diese vielfach entweder über keine Zeugen verfügen oder mögliche Zeugen sich aus Angst vor Repressalien ihrer Zeugenpflicht entziehen. Insofern ist noch einmal darauf zu verweisen, dass das AGG in § 22 eine Beweislastumkehr zu Lasten der wegen einer belästigungsbedingten (= mobbingbedingten) Benachteiligung in Anspruch genommenen Partei vorsieht, wenn die eine belästigungsbedingte (= mobbingbedingte) Benachteiligung behauptende Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen. Es ist mit dem Erfordernis der gleichen Rechtsschutzgewährung nicht vereinbar, wenn der Staat bei der Festlegung von Beweislastregeln nicht alle Mobbingopfer gleich behandelt. Bereits vor dem AGG hatte im Übrigen der französische Gesetzgeber in seinem Gesetz Nr. 2002-73 vom 17.1.2002 zur sozialen Modernisierung in der Fassung des Gesetzes Nr. 2003-6 vom 3.1.2003 den Weg einer ähnlichen Beweiserleichterung zur Feststellung von Mobbing beschritten:

> **Sobald der betroffene Arbeitnehmer in einem die Anwendung der Artikel L. 122-46 und L. 122-49 betreffenden Rechtsstreit Tatsachen glaubhaft macht, welche die Vermutung eines Mobbings begründen, obliegt angesichts dessen der Gegenpartei der Beweis, dass ihre Handlungen ein solches Mobbing nicht konstituieren und dass ihre (Verhaltens-) Entscheidung durch objektive Elemente gerechtfertigt ist, die jeglichem Mobbing fernliegen“ (nicht amtliche deutsche Übersetzung).**

Ferner erfordert ein effektiver Mobbingrechtsschutz Beweiserleichterungen für den Nachweis der Kausalität von Mobbinghandlungen für den Eintritt eines Gesundheitsschadens. Entsprechende Schadenersatzansprüche scheitern in der Judikatur - soweit ersichtlich – vielfach wegen nicht nachgewiesener Kausalität. Besonders irritierend ist dies für diejenigen Mobbingopfer, bei denen vor ihrer Konfrontation mit Mobbingangriffen keine Beeinträchtigung ihrer psychischen Gesundheit und Erkrankungen vorgelegen haben, die in Folge von Mobbing typischerweise auftreten (vgl. hierzu Bämayr „Das Mobbingsyndrom, Diagnostik, Therapie und Begutachtung im Kontext zur in Deutschland ubiquitär praktizierten psychischen Gewalt, München 2012 S. 112 ff.; Fischer / Riedesser, Lehrbuch der Psychotraumatologie, München/Basel 1999 S. 331; Leymann/Gustavsson, „Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders“ in European Journal of Work and Organizational Psychology Nr. 2 1996 (Mobbing and Victimization at Work) S. 251 ff.; Groeblinghoff in Arbeit und Arbeitsrecht 1999 S. 163 ff; Wickler in „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“ S. 17 ff. mit weiteren Nachweisen). Die aktuelle Rechtsprechung tut sich allerdings bereits schwer, mobbingtypische Erkrankungszusammenhänge anzuerkennen. Im Zuge einer gesetzlichen Regelung des Mobbingschutzes besteht hier Handlungsbedarf.

c) Probleme bereitet auch die Frage der (entsprechenden) Anwendung des § 839 Abs. 3 BGB (Wegfall der Schadenersatzpflicht bei schuldhafter Versäumung der Abwendung bzw. Minderung des Schadens durch Gebrauch eines Rechtsmittels = Primärrechtsschutz). Dies betrifft insbesondere Beamtinnen und Beamte, die einen mobbingbedingten Schadenersatzanspruch aus Verletzung der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht (z.B. § 78 BBG) geltend machen oder auf Amtshaftung (§ 839 BGB, Art. 34 GG) stützen. Hier besteht keine geklärte Rechtslage (keine Anwendung von § 839 Abs. 3 BGB bei Mobbing: BGH 1.8.2002, NJW 2002 S. 3172; OLG Stuttgart 28.7.2003, NVwZ-RR 2003 S. 715; Schwan in „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“ S. 305; derselbe in Thüringer Verwaltungsblätter 2006, S. 30; dagegen positioniert sich die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte (soweit ersichtlich) ausnahmslos für die Anwendung des § 839 Abs. 3 BGB wie z.B. OVG NRW 12.12.2013, - 1 A 71/11 -).

Die betreffende Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte trägt der Realität von Mobbingkonstellationen nicht Rechnung und kann die auf die Zermürbung des Opfers gerichteten Mobberstrategie begünstigen. Die Wahrnehmung eines Rechtsbehelfs gegen einzelne Tatbeiträge einer Vorgehensweise, die in ihrer Gesamtheit darauf gerichtet sind, den Betroffenen zu zermürben, wird in aller Regel die Mobberin / den Mobber nicht von der Fortsetzung ihres / seines Tuns abbringen. Zudem wäre durch die Wahrnehmung von Rechtsbehelfen gegen schikanierendes und diskriminierendes Vorgesetztenverhalten eher eine Verschlechterung der Situation zu befürchten. Es kann durchaus im Mobberinteresse liegen, das Mobbingopfer in fortgesetzte gerichtliche Auseinandersetzungen zu zwingen. Die Durchführung der gerichtlichen Verfahren wird dann zum Gegenstand der Zermürbungsstrategie (beispielhaft der vom LAG Rheinland-Pfalz am 16.8.2001 a.a.O. entschiedene Fall). Einem Mobbingopfer ist es deshalb nicht zumutbar, sich durch ständiges Prozessieren gegen einzelne Mobbingakte zur Wehr zu setzen. Dadurch würde die durch die Mobbingangriffe bezweckte psychische Belastung weiter verstärkt, seine finanziellen Ressourcen nach und nach aufgezehrt, die Gefahr der juristischen Stigmatisierung als „Prozesshansel“ und „Querulant“ begründet und so insgesamt den Zielen der Mobberin / des Mobbers in die Hände gespielt (Hänsch in „Handbuch Mobbing-Rechtsschutz“ S. 190). Zu berücksichtigen ist bei der Prüfung der Zumutbarkeit der vorrangigen Inanspruchnahme von Primärrechtsschutz insbesondere, dass die Verfahrenslaufzeiten der Gerichte oftmals auch keine schnelle Abhilfe auf dem Wege des sogenannten Primärrechtschutzes gegen einzelne Mobbinghandlungen erwarten lassen und vor Erlass einer gerichtlichen Entscheidung das Mobbingopfer schon mit den nächsten Mobbinghandlungen konfrontiert ist, die es dann ebenfalls wieder auf dem Wege des Primärrechtschutzes bekämpfen müsste.

d) Vielfach wird in der Rechtsprechung nicht zwischen dem bei mobbingbedingter Persönlichkeitsrechtsverletzung auf § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG beruhenden Geldentschädigungsanspruch und einem bei mobbingbedingter Gesundheitsverletzung bestehenden Anspruch auf Schmerzensgeld nach § 823 BGB bzw. § 280 jeweils i.V.m. § 253 Abs. 2 BGB differenziert. Dadurch wird in Mobbingfällen der vom BVerfG für die Geldentschädigung bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen vorgesehenen Zweckbestimmung (hierzu: BVerfG 8.3.2000, NJW 2000 S. 2187) nicht Rechnung getragen. Diese besteht im Unterschied zum Schmerzensgeld in der dem Geldentschädigungsanspruch beigemessen Abschreckungsfunktion (Präventionswirkung), die eine Fortsetzung der Persönlichkeitsrechtsverletzung ausschließen soll (vgl. ausführlich: Wickler, „Ausgleich von immateriellen Schäden bei mobbingbedingten Persönlichkeits- und Gesundheitsverletzungen“, in Arbeit und Recht 2004 S. 87 ff.). Damit kommt ein wesentliches, wenn nicht gar das effektivste Instrument der Mobbingbekämpfung in der bisherigen Judikatur so gut wie nicht zur Geltung.

Auch hier ist auf die bessere Rechtsstellung von Mobbingopfern hinzuweisen, die dem Anwendungsbereich des AGG unterfallen. Für diese ist bei Verstoß gegen das aus §§ 7 Abs. 1, 3 Abs. 3 AGG folgende Verbot einer belästigungsbedingten (= mobbingbedingten) Benachteiligung in § 15 Abs. 2 AGG ein spezieller Anspruch auf Zahlung einer den Nichtvermögensschaden betreffenden Geldentschädigung klargestellt. Auch insoweit besteht deshalb gesetzgeberischer Handlungsbedarf.

e) Insgesamt besteht zudem Handlungsbedarf des Gesetzgebers zur Anpassung der Rechtsschutzmöglichkeiten nicht dem AGG unterfallender Mobbingopfer an das für den Rechtsschutz gegen Belästigungen (= Mobbing) im AGG normierte weitere und oben unter 1.d) bereits aufgelistete Rechtsschutz- und Maßnahmenarsenal.

f) Darüber hinaus wäre zu überlegen, ob das Opferentschädigungsgesetz (OEG) auch auf Opfer schwerer psychischer Gewalt ausgedehnt werden soll. Nach ständiger Rechtsprechung des BSG erfasst das OEG keine Opfer psychischer Gewalt (vgl. z.B. BSG 14.2.2001, - B 9 VG 4/00 R - und 17.4.2013; - B 9 V1/12R -). Eine rein seelische Misshandlung ohne eine Gewaltanwendung im Sinne einer gegen den Körper gerichteten Tätlichkeit stellt nach dieser Rechtsprechung keinen tätlichen Angriff nach § 1 Abs. 1 OEG dar. Erforderlich ist vielmehr ein gezieltes Einwirken auf den Körper. Diese Rechtsprechung hat das BSG auch für Stalking-Opfer dahingehend bestätigt, dass diese nur dann Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz erlangen können, wenn sie auch körperliche Gewalt erlitten haben (BSG 7.4.2011 - B 9 VG 2/10 R -).

g) Ferner gibt die zur Bekämpfung des Stalkings erfolgte Einführung des § 238 StGB zum 31.3.2007 Anlass, ggf. auch über die Einführung eines Straftatbestandes zur Mobbingbekämpfung nachzudenken. Dieser Anlass be-

ruht zum einen darauf, dass es sich bei Stalking und Mobbing in ihrer belästigenden Zielrichtung um artverwandte Verhaltensweisen handelt. Schon jetzt können Formen des Mobbing, sofern sie die Tatbestandsvoraussetzungen des § 238 StGB erfüllen, strafbar sein. Bei der Entscheidung der rechtspolitischen Frage der Einführung einer strafrechtlichen Regelung wird es im Wesentlichen darauf ankommen, ob hierdurch eine höhere Eindämmungswirkung erreicht werden kann, als beispielsweise mit den oben genannten Vorschlägen für eine auf gesetzlichem Wege erfolgende Verbesserung des Mobbingschutzes. Hierfür könnte es aus heutiger Sicht mit der Erkenntnis zunehmender Verbreitung auch psychischer Gewaltanwendung bis in den Bereich der Schulen und über das Internet (Cybermobbing) wegen der besonderen Abschreckungswirkung einer möglichen Strafbarkeit gute Gründe geben. Zu berücksichtigen sind allerdings auch Bedenken bezüglich einer möglichen Überregulierung des Mobbingschutzes. Es darf nicht der Fall eintreten, dass durch ein Strafgesetz „Hexenjagden" gegen missliebige Vorgesetzte oder (Arbeits-) Kolleginnen / Kollegen Vorschub geleistet wird (hierzu: Wickler „Erkenntnisse, Thesen und Erfordernisse zur Mobbingbekämpfung durch Justiz und Gesetzgeber" in von Saldern, Mobbing, Hochgehren 2002 S. 133 ff.).

Ausreichend könnte es sein, den bei schwerer Persönlichkeitsrechtsverletzung bereits vorhandenen Geldentschädigungsanspruch jedenfalls in Mobbingfällen durch einen gesetzlich normierten Strafschadenersatzanspruch zu ersetzen. Dessen Höhe sollte sich anhand tatbezogener und täterbezogener Kriterien sowie dem Ausmaß der persönlichkeitsschädigenden Auswirkung des Mobbings bemessen (zu diesen Kriterien: Wickler, „Ausgleich von immateriellen Schäden bei mobbingbedingten Persönlichkeits- und Gesundheitsverletzungen", in Arbeit und Recht 2004 S. 90). Sollte eine Strafbarkeit in Erwägung gezogen werden, sollte diese auf schwere Formen des Mobbings beschränkt sein und besonders gravierende Mobbingfolgen, wie Suizid des Mobbingopfers, nachhaltige Gesundheitsverletzungen (z.B. PTSD, Persönlichkeitsstörungen), Vernichtung der beruflichen Existenz oder Berufsunfähigkeit des Mobbingopfers, mit körperlichen Angriffen einhergehendes Mobbing zu einer Strafschärfung führen.

Nach dem Urteil des BGH vom 20.10.2011 (NJW 2012, 1237) erscheint es jedenfalls zweckmäßig, die spezialgesetzlich erforderliche Festlegung einer Mobbingschutzpflicht von Vorgesetzten auch als strafrechtliche Garantenstellung zur Verhinderung von Mobbing am Arbeitsplatz klarzustellen. Der BGH hatte in der Entscheidung eine Garantenpflicht und damit eine Strafbarkeit wegen Beihilfe durch Unterlassen eines bei fortgesetzten Körperverletzungen und Nötigungen eines Kollegen während der Arbeitszeit anwesenden aber bei deren Ausführung durch die Täter nicht eingreifenden Vorgesetzten wegen „fehlender Betriebsbezogenheit" der Taten verneint.

3. Fazit

Insgesamt lässt sich ein unabweisbarer Bedarf für eine allgemeingültige Kodifizierung des Mobbingschutzes durch den Gesetzgeber feststellen. Die in der Justiz auf der Basis bestehender Rechtsnormen seit mehr als 10 Jahren in unterschiedlicher Weise angewendeten Mobbingschutzkonzeptionen und der im Jahr 2006 für Fälle des diskriminierenden Mobbings hinzugekommene spezialgesetzliche „Bereichs-Mobbingschutz" des AGG haben zu einer Zersplitterung der Rechtsschutzlage bzw. Rechtsschutzmöglichkeiten geführt. In der Frage der Mobbingbekämpfung darf es nicht bei bloßen Lippenbekenntnissen von Politikern bleiben. Der Staat muss bei der Gewährleistung seiner Rechts- und Werteordnung, in deren Mittelpunkt der Schutz der Menschenwürde steht, durch geeignete gesetzgeberische Maßnahmen menschenquälenden Verhaltensweisen wie Mobbing in unmissverständlicher Weise entgegentreten. In Bezug auf diese Rechtsgewährleistung, die auch entsprechende Rechtsschutzmöglichkeiten erfordert, ist es die Aufgabe des Gesetzgebers, Regeln aufzustellen, die zur effektiven Eindämmung von Mobbingpraktiken führen, wobei er die in den richterrechtlichen Mobbingschutzkonzepten erkennbar gewordenen Defizite abstellen sollte. Der Gesetzgeber muss seine Bürgerinnen und Bürger beim Aufstellen von Mobbingschutzregeln auch gleich behandeln. An dieser Gleichbehandlung fehlt es spätestens seit Einführung des AGG mit dessen in § 3 Abs. 3 auf die Fälle des diskriminierenden Mobbings beschränkten Reichweite.

Mobbingfälle haben derzeit noch für die Betroffenen ein erhebliches Risiko der Herbeiführung von Rechtlosigkeit. Die Frage der Mobbingbekämpfung ist nicht nur eine Frage der Verteidigung des humanitären Wertesystems, sie ist auch eine Frage der Glaubwürdigkeit des Rechtsstaats. Mobbing kann in schweren Fällen die gleichen Folgen haben, wie eine gegen Leib und Leben gerichtete Straftat. Ein wirksamer Mobbingschutz ist deshalb auch

Voraussetzung für die persönliche Sicherheit der Bürger, die der Staat an jeder Stelle zu schützen hat. Der Schutz vor Mobbing ist eine die ordnungspolitischen Interessen des humanitären Rechtstaats ebenso wie die fundamentalen Lebensinteressen des Einzelnen berührende verfassungsrechtlich in Art. 1 Abs. 1 Satz 2 GG vorgegebene Wertschutzaufgabe. Deshalb ist ein auf das Prinzip der „Nulltoleranz“ gegründetes und als verhaltenskulturelles Steuerungsmittel in allen relevanten Lebensbereichen wirksames Mobbingschutzgesetz erforderlich.

© copyright Peter Wickler (Vervielfältigung und Weitergabe nur mit vorheriger Zustimmung)

Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Mobbing im Arbeitsverhältnis: Der Staat schützt seine Bürger nicht.

Seit 14 Jahren vertrete ich Mobbingopfer gerichtlich. Die Ausgangssituation ist regelmäßig die Gleiche. Die Arbeitnehmer, die meinen Beistand suchen, sind in der Regel zumindest psychisch geschädigt. An eine ernsthafte Fortführung des Arbeitsverhältnisses ist nicht zu denken. Ich muss dann auf folgende Situation in Deutschland hinweisen:

Rechtliche Möglichkeiten von Mobbingopfern in Deutschland

Der Gesetzgeber in Deutschland schützt den Bestand von Arbeitsverhältnissen besser, als die Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis. Das führt dazu, dass Arbeitgeber oft gar kein großes Interesse haben, Mobbing wirksam zu begegnen. Mobbingopfer sind in der Regel die Schwächeren und jedenfalls dann, wenn sie keine andere Möglichkeit mehr sehen, als einen Anwalt aufzusuchen, betrieblich schon isoliert.

Der Gesetzgeber hält nun für Anwalt und Mandant völlig unzureichende Instrumente parat. Man kann Unterlassungsansprüche, Schadensersatzansprüche und Schmerzensgeldansprüche geltend machen. Spätestens wenn man das tut, ist man jedoch endgültig im betrieblichen „Off" gelandet.

Wenn sich Arbeitnehmer zu diesem folgenreichen Schritt entscheidet, sind die Prozessaussichten äußerst gering. Im besten Fall kündigt der Arbeitgeber seinerseits und man kann versuchen, im Rahmen einer Kündigungsschutzklage wenigstens eine Abfindung zu erreichen. Zunehmend beobachte ich jedoch Arbeitgeber, die der ganzen Sache recht abgebrüht begegnen oder sie sogar für ihre Zwecke ausnutzen. Dabei spielt auf Arbeitgeberseite gelegentlich folgende Überlegungen eine Rolle:

Wirtschaftlich ist es für Arbeitgeber günstiger, einen Arbeitnehmer „rauszumobben", als ihm zu kündigen und eine Abfindung zu zahlen. „Rausmobben" kostet nur sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Danach bekommt der Arbeitnehmer Krankengeld. Aus der Krankheit kehrt er in der Regel nicht zurück. Eine betriebsbedingte Kündigung kostet mindestens eine Abfindung von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr, häufig aber wesentlich mehr.

Der Umstand, dass die Mobbingopfer in der Regel ohnehin krank sind oder/und unter dem Generalverdacht stehen, irgendwie an der Situation zumindest mitschuldig zu sein, begründet regelmäßig ein geringes Interesse des Arbeitgebers freiwillig Maßnahmen zum Schutz des Mobbingopfers zu ergreifen. Mit Ausnahme einiger öffentlicher oder einiger größerer Arbeitgeber der Privatwirtschaft bestehen kaum betriebsinterne Regelungen, die eine effektivere Verfolgung, bzw. Bekämpfung des Mobbing möglich machen. Rechtliche oder gar strafrechtliche Sanktionen hat der Arbeitgeber bei Untätigkeit oder Ausnutzung der Lage regelmäßig nicht zu befürchten.

Von den beschriebenen Ausnahmen muss der anwaltliche Rat also regelmäßig wie folgt aussehen:

Regelmäßiger anwaltlicher Rat an Mobbingopfer

Für die Vertretung von Mobbingopfern sind durch den Gesetzgeber keine effektiven Handhabungsmöglichkeiten vorgesehen. Dem Anwalt fehlt schlichtweg das Handwerkszeug. Wenn man den Rechtsweg beschreiten will, ist folgendes relativ sicher:

- Sie werden sehr viel Arbeit haben (Mobbingprotokoll) führen, bzw. nachträglich aus dem Gedächtnis erstellen.

- Sie werden Partei in einem Prozess sein, der wahrscheinlich wegen des Themas an sich, jedenfalls aber wegen der damit verbundenen, für arbeitsgerichtliche Verhältnisse ungewöhnlichen, Papierflut nervend für alle Beteiligten ist. Die damit befassten Richter werden, von Ausnahmefällen abgesehen,

versuchen das Problem über die Darlegungslast zu lösen (siehe unten).

- Es werden Kosten entstehen, auf denen Sie vermutlich sitzen bleiben. Ohne Rechtschutzversicherung kann das sehr teuer werden.

- Die Aussichten effektiv etwas zu erreichen, sind äußerst gering. Sowohl die allgemeinen, als auch unsere Erfolgsstatistik ist katastrophal. Damit meine ich sowieso nur aufgrund der derzeitigen Rechtslage als Mobbing einzuordnende und gut darzulegende und notfalls auch zu beweisende Fälle. Alle anderen vertreten wir gar nicht erst.

- Im günstigsten Fall wird das Ergebnis vermutlich folgendes sein: Das Arbeitsverhältnis wird gegen Zahlung einer (meist recht geringen) Abfindung aufgelöst.

Wahrscheinlichster Prozessverlauf ohne eine Einigung

Das Gericht wird die geltend gemachten Ansprüche aus einem der folgenden Gründe abweisen:

- Sie haben Ihrer Darlegungslast nicht genügt (das Mobbingprotokoll ist nicht ausreichend)

- Es handelt sich überhaupt nicht um Mobbing, sondern um normale Arbeitsplatzkonflikte, die sich einer rechtlichen Beurteilung durch Gerichte entziehen.

- Ihre Ansprüche können zwar im Grunde gegeben sein, Sie können sie allerdings nicht beweisen.

Was spricht für ein Vorgehen, was dagegen?

Aus meiner empirischen Beobachtung sollte der, der sich nach entsprechender psychologischer Beratung für ein anwaltliches Vorgehen entschließt, dieses auch durchziehen. Es hilft dabei, das Problem besser zu verarbeiten. Der Nachteil ist allerdings, dass die Erfahrung vor Gericht und die ge-fühlte Hilflosigkeit sowie die de facto bestehende Rechtlosigkeit Ohnmachtsgefühle sogar noch verstärken und die Opferrolle vertiefen können.

Fazit zur rechtlichen Situation von Mobbingopfern in Deutschland

Der rechtliche Schutz von Mobbingopfern in Deutschland ist dermaßen uneffektiv, dass er in der Praxis quasi nicht besteht. Wenn dem potentiellen Opfer noch geholfen werden könnte, kann das Mobbing nicht den überhöhten Anforderungen der Gerichte entsprechend dargelegt werden. Gelingt das gerade noch, scheitert die Durchsetzung dann regelmäßig an der mangelnden Beweisbarkeit der Vorwürfe. Ist der Arbeitnehmer erst zum Opfer geworden, also krank, könnte der Rechtsweg zwar etwas erfolgversprechender beschritten werden. Doch gehört es zum Krankheitsbild, dass das Opfer hierzu dann nicht mehr in der Lage ist. Psychologen raten sogar von einer Einschaltung des Anwalts bzw. rechtlichen Schritten ab. Ein Rechtsweg, der in der Praxis nicht effektiv beschritten werden kann, ist de facto nicht eröffnet. Von dieser Tatsache lenken wenige spektakuläre und nicht auf der sonstigen Linie der Rechtsprechung liegende Urteile ab.

Forderungen

- Klare gesetzliche Definition von Mobbing

- Installation eines festen betrieblicher/außerbetrieblicher Ansprechpartners mit entsprechender psychologischer und juristischer Ausbildung mit dem Ziel Mobbing bereits präventiv, bzw. im Entstehungsstadium zu bekämpfen. Der Mobbingschutzbeauftragte muss einen gewissen Kündigungsschutz bekommen, um interessenunabhängig agieren zu können. Die Regelung könnte analog den Regelungen zum Datenschutzbeauftragten erfolgen.

- Gesetzlich vorgegebener Ablauf nach Mobbinganzeige und gesetzliche Sanktionen bei Verstößen des Arbeitgebers, zum Beispiel Auflösungsantrag mit Abfindungsfolge analog § 9 KSchG bei Untätigkeit des Arbeitgebers, sowie Beweislastumkehr und pauschalierter Mindestschadensersatz analog den Regelungen im AGG.

Was steht einer Umsetzung im Wege?

Mir ist nicht klar, ob der Gesetzgeber schläft, also das Problem nicht sieht oder aber das Problem erkennt, aber wegsieht.

Letzteres könnte folgende Gründe haben:

- Die Materie wird immer wieder als sehr komplex dargestellt und quasi einer Regelung nicht zugänglich. Bestimmte Argumentationen von an sich wohlmeinenden Wissenschaftlern bestärken diesen Eindruck. Wenn zum Beispiel von Mobbing als einem sozialen Problem die Rede ist, bzw. Täter- und Opferrollen relativiert werden, verstellt dies den Blick auf die eigentliche arbeitsrechtliche Problematik.

- Der Gesetzgeber ist der Auffassung, den Arbeitgebern mit den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bereits genug zugemutet zu haben.

Warum ist eine Schaffung klarer gesetzlicher Rechtsgrundlagen für die Bekämpfung von Mobbing zwingend notwendig?

- Der Staat ist im Rahmen des Justizgewährungsanspruches verpflichtet, seine Bürger zu schützen. Dabei darf das Recht nicht lediglich auf dem Papier bestehen, sondern es muss auch effektiv vor Gericht durchsetzbar sein. Allein die Tatsache, dass jemand psychisch in der Lage ist, den in Deutschland vorgesehenen Schutz für Mobbingopfer wahrzunehmen, spricht dagegen, dass es sich um ein echtes Mobbingopfer handelt. Echte Mobbingopfer sind den mit einer Rechtsverfolgung einhergehenden Belastung in der Regel überhaupt nicht gewachsen. Arbeitsrechtlern sind Mobbingopfer in der Regel ein Graus: „Nervt und bringt eh nichts".

- Der Staat ist verpflichtet, finanzielle Ressourcen zu schonen. Die Mobbingopfer gehen dem Arbeitsmarkt zum weitaus überwiegenden Teil dauerhaft verloren. Mobbingopfer werden irgendwann krank und verschwinden ebenso geräuschlos, wie dauerhaft vom Arbeitsmarkt in die sozialen Sicherungssysteme. Der volkswirtschaftliche Schaden ist enorm. Wirklich überzeugende Statistiken zu den entstehenden Schäden sind mir bislang nicht bekannt. Aus Beobachtungen in meiner vierzehnjährigen Praxis gelegentlicher Vertretung von Mobbingopfern und deren weiterem Arbeitsschicksal vermute ich allerdings, dass die Schäden enorm sind. Viele Betroffene finden aus der Mobbingopferrolle ihr Leben lang nicht mehr heraus und in den Arbeitsmarkt nicht mehr hinein.

- Die Ottawa-Charta der WHO vom 21.11.1986 zur Gesundheitsförderung und insbesondere auch die Präambel der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäische Union" von 1997 zielen auf eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung. Prävention statt Reparation ist das Gebot. Eine auch nur ansatzweise Verwirklichung steht bislang aus.

Dr. Marta Böning, Deutscher Gewerkschaftsbund



Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich entschieden gegen jegliche Formen von psychischer und körperlicher Gewalt am Arbeitsplatz ein. Wir sind der Auffassung, dass Arbeitgeber alles in ihrer Macht Stehende zu unternehmen haben, um ihre Betriebe zu einem Arbeitsort zu gestalten, an dem die Beschäftigte in einer Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens und Respektes, frei von Anfeindungen, Unterdrückung und Belästigungen ihren Aufgaben nachgehen können.

Wir sind uns dessen bewusst, dass Mobbing ein Phänomen darstellt, von welchem immer mehr Beschäftigte betroffen sind und welches zu erheblichem Schaden im beruflichen und privaten Leben der Betroffenen führt. Es besteht dringende Notwendigkeit, die bestehenden Rahmenbedingungen zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz zu verbessern.

Wir sind davon überzeugt, dass der wirksamste Schutz vor Mobbing vor allem durch eine zielführende und umfangreiche innerbetriebliche Prävention möglich ist. Es muss an den Ursachen von Mobbing angeknüpft werden. Eine innerbetriebliche Kultur, in der Mobbing-Verhalten verharmlost oder nicht als Problem erkannt wird, entsteht insbesondere dort, wo in Atmosphäre gegenseitigen Misstrauens Beschäftigte auf unsicheren Arbeitsplätzen hohem Leistungsdruck ausgesetzt sind, ein generell hohes Maß an arbeitsbedingtem Stress herrscht und gemeinsame Werte nicht vermittelt werden oder schlicht nicht vorhanden sind. Dementsprechend sind Arbeitgeber aufgefordert, eine Unternehmenskultur zu fördern, in der Normen des betrieblichen Miteinanders klar kommuniziert und durchgesetzt werden. Sie haben dafür zu sorgen, dass Rollen und Zuständigkeiten so beschrieben und verteilt werden, dass Beschäftige miteinander und nicht gegeneinander ihre Aufgaben bewältigen.

Aus dem ArbSchG resultiert eine ausdrückliche Verpflichtung der Arbeitgeber, Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und gesundheitlichen Belastungen vorzubeugen. Seit der Novellierung im Jahre 2013 haben sich die Präventionsmaßnahmen ausdrücklich auf die „psychische Gesundheit“ und gegen „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ zu richten. Arbeitsmedizinische Prävention muss gleichermaßen körperliche wie psychische Gefahren und Belastungen erfassen. Dies gilt nicht nur für die großen, sondern auch für die mittleren und kleinen Betriebe. Die Entwicklung von vorbeugenden Maßnahmen gegen Mobbing soll unter Beteiligung der Beschäftigten und deren Interessenvertretungen erfolgen. Freiwillige Anti-Stress- bzw. Anti-Mobbing-Vereinbarungen werden bereits in vielen Betrieben geschlossen und weisen große Wirksamkeit auf. Betriebsräte können und sollen diesbezüglich Initiative ergreifen.

In diesem Zusammenhang fordern wir eine Anti-Stress-Verordnung, welche zur Konkretisierung der Verpflichtungen aus § 4 Nr.1 und § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG vorzunehmen ist. Diese soll Präventionsmaßnahmen, die Arbeitgeber zur Einschätzung, Verhinderung und Bekämpfung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz - darunter von Mobbing - ergreifen müssen, verbindlich festlegen. An dieser Stelle ist an die Initiative der IG Metall „Anti-Stress-Verordnung“ aus dem Jahr 2012 zu erinnern, welche bereits einen fertigen Formulierungsvorschlag einer entsprechenden Verordnung enthält. Dieser ist einer eventuellen künftigen Regelung zugrunde zu legen. Zur konkreten Ausgestaltung dieser Maßnahmen in mitbestimmten Betrieben wären entsprechende Anti-Stress- bzw. Anti-Mobbing-Betriebsvereinbarungen zu schließen.

Innerhalb der DGB-Gewerkschaften herrscht zurzeit keine abschließende und einheitliche Meinung darüber, ob und in welcher Gestalt eine eigenständige gesetzliche Mobbingregelung im Sinne eines Anti-Mobbing-Gesetzes erforderlich wäre, und ob ein derartiges Gesetz den Mobbingopfern einen angemessenen und vor allem wirksamen Schutz bieten würde.

Die Erfahrungen mit der strafrechtlichen Ahndung von Stalking in § 238 StGB und der Vereinheitlichung und Kodifizierung des zivilreichlichen Diskriminierungsschutzes durch das AGG zeigen, dass ein Verbotsgesetz eine klare Signalwirkung entfalten und vorbeugend wirken kann, indem es in breiten Schichten der Gesellschaft ein Be-

wusstsein des Problems hervorruft und ein bestimmtes Verhalten als gesellschaftlich intolerables unter Sanktion stellt. Das Vorliegen einer klaren gesetzlichen Regelung würde zudem den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen, ihre Betriebe, ggf. auf der Grundlage entsprechender Betriebsvereinbarungen, „mobbingfrei“ zu gestalten. Immerhin bestätigt die große Mehrheit der Arbeitgeber, dass eine gesetzlich verankerte Verpflichtung der mit Abstand stärkste Anreiz zur Aufnahme von Aktivitäten zur Abwehr / Bewältigung von psychosomatischen Gefährdungen am Arbeitsplatz darstellt.

Denkbar wäre beispielsweise eine gesetzliche Änderung in der Gestalt, dass der Katalog des § 1 AGG um weitere Merkmale erweitert werden könnte. Eine Erweiterung des Katalogs der Merkmale in § 1 AGG erscheint im Hinblick auf die EU-Grundrechtecharta, welche seit dem Lissabonner Vertrag den Rang des europäischen Primärrechts hat, geboten. Die GRCh formuliert ein weitreichenderes Antidiskriminierungsgebot als es das deutsche AGG-Recht (in Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie) bislang tut. Art. 21 der Grundrechtcharta verbietet *„Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“.*

Durch die Eröffnung des AGG auf weitere Diskriminierungstatbestände könnte auch eine weitere Zahl von Mobbingfällen wirksameren Schutz erhalten.

Dr. Anita Schmitz-Witte, Bundesverband der Arbeitgeber



Der Begriff „Mobbing“ ist unspezifisch. Er umschreibt alles und nichts. Im Arbeitsleben ist es daher nicht immer leicht, übliche Konfliktsituationen von einem konkreten Mobbingsachverhalt zu unterscheiden. Wird ein Arbeitnehmer aber nachweislich systematisch, durch aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende Handlungen schikaniert und gezielt diskriminiert, wird der Arbeitgeber in jedem Fall eingreifen. Ein echter, nachweislicher „Mobbingvorfall“ hat neben den rechtlichen Konsequenzen, wie Abmahnung, Versetzung oder sogar Kündigung, auch außerrechtliche Folgen. Mobbing ist für Unternehmen schädlich und sehr kostenintensiv: Sinkende Arbeitsproduktivität, erhöhte Fluktuation, ein erhöhter Krankenstand oder schlechte Arbeitsatmosphäre sind nur wenige Schlagworte in diesem Zusammenhang. Auch deshalb beschäftigen sich Unternehmen schon lange mit diesem Thema und verhindern bzw. beenden Mobbingsituationen entschlossen.

Die Sozialpartner haben in den letzten Jahren sehr umfassende Aufklärungsarbeit zum Thema Mobbing geleistet. Jeder Arbeitgeber kann einen Beitrag leisten, indem fundiert das Bewusstsein innerhalb der Belegschaft für Mobbinghandlungen geschärft und über Konsequenzen für alle Beteiligten aufgeklärt wird. Dies ist auch wichtig, um eventuell vorhandene Vorurteile gegenüber Mobbingopfern seitens der Führungskräfte und der Kolleginnen und Kollegen zu verhindern. Auch wenn

ein respektvoller Umgang miteinander eine im Alltag praktizierte Selbstverständlichkeit sein sollte, lässt sich das Bewusstsein dafür schärfen. Viele Unternehmen setzen auf die Schulung von Führungskräften, denen bei der Verhinderung bzw. Bekämpfung von Mobbing eine Schlüsselrolle zukommt. Große Unternehmen haben teilweise Betriebsvereinbarungen zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz abgeschlossen. Sie setzen auf Weiterbildungsmaßnahmen und haben Broschüren zum fairen Umgang am Arbeitsplatz erarbeitet. Im Übrigen bieten viele Unternehmen Beratungsangebote von Psychologen für Beschäftigte oder Hilfen zur Konfliktbewältigung an. Dennoch ist es illusorisch, dass sich Mobbing unter Mitarbeitern gänzlich ausschließen lässt. Wo viele Menschen zusammenarbeiten, kann es immer dazu kommen, dass Einzelne Opfer von Mobbing werden. Unternehmen können nur für eine Arbeitsplatzkultur sorgen, in der diese Gefahr möglichst gering ist, und, wenn es dennoch zu Mobbing kommt, dieses schnellstmöglich und wirksam unterbinden.

Das Thema Mobbing ist auch im Rahmen der Psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ein wichtiges Anliegen. Wie jüngste Krankenkassenberichte belegen, ist dieses Krankheitsgeschehen jedoch nicht als Ergänzung zu den sonst üblichen Erkrankungen dazugekommen. Vielmehr werden Beschäftigte, die vorher mit anderen Diagnosen krankgeschrieben worden sind, nun mit psychischen Diagnosen versehen. Dies wird in Expertenkreisen Diagnoseverschiebung genannt. Welcher Anteil hier auf Mobbinghandlungen zurückzuführen ist, ist nicht zu ermitteln, da hierfür die Grundlagen für die Beurteilung fehlen.

Viele Unternehmen fördern die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter und haben dafür passgenaue Strategien entwickelt. Dabei reicht das Engagement der Unternehmen weit über die Arbeitssphäre hinaus. Gesundheitsprogramme umfassen präventive Maßnahmen wie Umgang mit Stress, Zeit- und Selbstmanagement, Sensibilisierung von Führungskräften, Stärkung der individuellen Widerstandskraft (Resilienz) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hinzu kommen kurative Angebote wie Beratungs-angebote von Psychologen für Beschäftigte, aber auch Sozialberatung inklusive Schuldnerberatung, Suchtberatung oder Hilfen zur Konfliktbewältigung. Immer mehr Unternehmen unterhalten hierzu eigene regionale Kompetenznetzwerke vor allem mit Fachkliniken oder Psychotherapeuten. Andere haben Mitarbeiterberatungsprogramme aufgelegt.

Gesundheitsgerechtes Führen kann hier einen Beitrag leisten. Ein wichtiger Schritt, um diesen guten Beispielen aus Unternehmen mehr gute Beispiele folgen zu lassen, ist die „Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt“ von BDA, DGB und Bundesarbeitsministerium vom 2. September 2013.

5. Fazit der Podiumsdiskussion



Dr. Peter Wickler

vormals Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Thüringen

Mobbing ist kein Rechtsbegriff. Rechtschutz kann nur über eine Rechtsverletzung, die dem Persönlichkeitsschutz zuwiderläuft, geahndet werden. Das Besondere beim Mobbing ist aber, dass es sich nicht um eine, sondern um eine Vielzahl von Einzeltaten handelt, die erst in ihrer Vielzahl das Mobbinggeschehen ausmachen und alle angewandt werden, um eine Person zu schädigen. Das unterscheidet Mobbing von anderen Rechtsverletzungen.

2001 dachte ich noch, dass Mobbingfälle mit unserem geltenden Recht lösbar sind. Denn es geht einfach darum, festzustellen, ob eine mehraktige Persönlichkeitsverletzung vorliegt. Der Persönlichkeitsschutz aus Art. 1 GG bildet dabei die rechtliche Grundlage. Die juristische Zunft tut sich schwer, wirkliches Mobbing zu identifizieren. Es werden einzelne Vorgänge beurteilt und abgehakt. Doch das ist zu wenig. Nur die Gesamtschau aller Vorfälle zeigt auf, ob Mobbing vorliegt. Deshalb sage ich heute: Ja, wir brauchen ein Gesetz gegen Mobbing.

Grundlage für die Mobbingrechtsprechung heute ist der Belästigungsartikel im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Gerichte greifen auf die Definition in Artikel 3 AGG zurück. Doch das AGG hat einen Haken. Nur wenn ein Diskriminierungsmerkmal nach Artikel 1 AGG zutrifft, kann sich ein Mobbing-Opfer auf das AGG berufen. Manche Menschen haben durch das AGG einen Schutz vor Mobbing – nämlich wenn sie beispielsweise aufgrund ihrer Religion oder aufgrund ihrer sexuellen Identität gemobbt werden. Andere haben diesen speziellen Schutz des AGG nicht. Das ist gleichheitswidrig.

Es stellt sich die Frage: Warum öffnet der Gesetzgeber den Belästigungsschutz des AGG der auch Mobbingsachverhalte erfasst nicht für die Allgemeinheit? Beim Stalking wurde auch ein Gesetz gemacht, dass nicht nur bestimmte Personengruppen schützt. Gerichte können Mobbing-Fälle nicht mit dem vorhandenen Recht nicht mit Befriedungswirkung lösen.

Wie sollte ein Mobbing-Gesetz aussehen? In § 3 Abs. 3 AGG hat der Gesetzgeber den Begriff des Mobbings für die Träger von Diskriminierungsmerkmalen geregelt. Diesen Paragraphen kann der Gesetzgeber schlicht übernehmen und daraus ein Mobbingschutzgesetz für alle machen. Alle Betroffenen brauchen Schutz und nicht nur Menschen, die z.B. wegen ihrer Hautfarbe, ihres Alters, einer Behinderung etc. diskriminiert werden. Das ist ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und diese Ungleichbehandlung muss der Gesetzgeber beseitigen. Das „A und O“ ist dabei die in §23 AGG geregelte Beweiserleichterung.

Bisher fehlt für Mobbing-Opfer, die nicht Träger von Diskriminierungsmerkmalen des AGG sind, eine solche Beweiserleichterung und das diskriminiert sie.

Alexander Bredereck

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Als Rechtsanwalt eher auf der handwerklichen Ebene tätig, wünsche ich mir Urteile wie jene vom LAG Thüringen oder vom Arbeitsgericht Cottbus. In einem Mobbing-Fall wurde beispielsweise 30.000 Euro Schadensersatz zugesprochen. Im einen Fall hatten wir eine brauchbare Definition von Mobbing, im anderen Fall endlich mal eine Zahl, mit der wir arbeiten konnten, die Arbeitgebern auch klar macht, dass Mobbingvorwürfe eine ernstzunehmende Angelegenheit sind.

Es gibt zwei Sorten von Mobbing-Fällen, die zu mir kommen: Bei den einen ist es schon zu spät. Sie sind aufgrund der Vorfälle nachhaltig geschädigt und benötigen ärztliche und psychologische Betreuung. Eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber können sie nicht mehr durchstehen. Dann gibt es die Mandanten, die in einem frühen Stadium rechtliche Hilfe suchen. Diesen Mobbing-Opfern, wobei nach den derzeitigen Definitionen der meisten Gerichte unklar ist, ob diese überhaupt

Mobbingopfer sind, kann ich ein Verfahren vorschlagen, wie sie vorgehen können. Ich gebe den Opfern eine Vorlage für ein Mobbing-Tagebuch. Aber viele können solch ein Tagebuch nicht schreiben oder die Aufgabe führt zu einer nicht gewünschten Identifikation mit der Opferrolle. Für diejenigen ist schon Schluss. Nur wer stabil ist, wer in seinem Umfeld Hilfe hat, schafft es weiter und steht überhaupt einen Prozess durch.

Der Staat verweigert meiner Meinung nach einen effektiven Rechtschutz bei Mobbing. Eine Gesetzesänderung muss sowohl präventiv wirken, also Mobbing verhindern, als auch Opfern nachträglich Schutz und Ersatz gewähren.

Notwendig sind Mobbingschutzbeauftragte in den Unternehmen - also eine vor allem arbeitsrechtlich vor einer Kündigung besonders geschützte Stelle, an die sich die Opfer wenden können. Der kündigungsrechtliche Schutz könnte analog den Regelungen beim Datenschutzbeauftragten erfolgen. Wir brauchen auch ein formales Verfahren im Betrieb, das notfalls zwangsweise durchsetzbar ist und innerhalb dessen der Mobbingschutzbeauftragte eine Schlichtung mit allen Beteiligten durchführt. Hält der Arbeitgeber dieses Verfahren nicht ein, dann ist sollte eine gesetzliche Beweislastumkehr geschaffen werden, ähnlich den Regelungen bei Diskriminierung. D.h. dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass es sich tatsächlich nicht um Mobbing handelte, um Ansprüchen des Arbeitnehmers zu entgehen.

Schließlich brauchen wir die Möglichkeit bei nachgewiesenem Mobbing direkt auf Abfindung gegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses klagen zu können. Schadensersatzansprüche und Schmerzensgeldansprüche bei weiteren Verbleib des Opfers im Unternehmen sind praxisuntauglich, damit ist keinem Opfer geholfen. Neben mehr präventiven Maßnahmen im Arbeitsschutz sind diese gesetzlichen Regelungen unerlässlich, weil es derzeit wirtschaftliche Anreize gibt, Mobbing strategisch zu nutzen, um Beschäftigte statt zu kündigen, aus dem Betrieb raus zu mobben. Wird einem Mitarbeiter gekündigt, der 20 Jahre im Unternehmen war und monatlich 5000 € verdient hat, wäre die übliche Abfindung ca. 50.000 €. Wird ein solcher Arbeitnehmer aufgrund Mobbings krank, zahlt der Arbeitgeber sechs Wochen Entgeltfortzahlungen, also ca. 7500 €. Da ein großer Teil der Mobbingopfer nie mehr an den Arbeitsplatz zurückkehrt, hat der Arbeitgeber über 40.000 € gespart, hinzukommen die erheblichen Kosten die mit ein Kündigungsschutzverfahren verbunden wären und das Prozessrisiko. Solche Geschäfte müssen für Arbeitgeber unattraktiv gemacht werden.

Natürlich tragen die von mir geforderten Gesetzesänderungen ebenso wie zum Beispiel die Regelungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ein hohes Missbrauchsrisiko. Der eine oder andere Arbeitgeber wird möglicherweise zahlen müssen, obwohl er nur den professionellen Umgang mit den Gesetzesänderungen verfehlt hat. Angesichts der enormen auch finanziellen volkswirtschaftlichen Schäden durch Mobbing handelte sich dabei um die berühmten „Peanuts“. Im Hinblick auf den viel beschworenen Fachkräftemangel in Deutschland, ist die derzeitige Situation, in der viele Fachkräfte dauerhaft vom Arbeitsmarkt in die sozialen Sicherungssysteme gedrängt werden nicht mehr hinzunehmen und auch finanziell mit Sicherheit nicht günstiger.

Wir brauchen ein Mobbingschutzgesetz und die bisherige Untätigkeit und dass Desinteresse des Gesetzgebers an diesem gravierenden Problem sind beschämend.

Dr. Marta Böning

Deutscher Gewerkschaftsbund

Wir setzen uns gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz ein. Denn letztlich geht es darum, miteinander und nicht gegeneinander zu arbeiten. Der Arbeitgeber muss alles tun, um Belästigungen zu verhindern. Der DGB hat aber noch keine abschließende Meinung dazu, ob ein Anti-Mobbing-Gesetz erforderlich ist. Es ist schwer, Mobbing juristisch zu greifen. Dennoch besteht Handlungsbedarf.

Wir müssen insbesondere die Ursachen angehen und die liegen beispielsweise bei der Zunahme von berufsbedingtem Stress. Die Anforderungen werden höher, die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten nimmt zu. Hinzu kommen unsichere Beschäftigungsbedingungen. Mobbing wird in diesem Zusammenhang häufig verharmlost. Wir müssen bei der Prävention ansetzen – unter Beteiligung des Betriebsrates. Oft sind es doch versteckte Konflikte, die dann zu Mobbing eskalieren. Hier brauchen wir Anti-Mobbing-Betriebsvereinbarungen. Wir brauchen ein Beschwerdeverfahren.

Es geht doch darum, Werte zu vermitteln. Es geht um eine Atmosphäre, in der vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich ist. In vielen Unternehmen wird Mobbing nicht als Problem erkannt. Und auch psychische Belastungen müssen vom Arbeitgeber als Gefahr erkannt werden. Erste gesetzliche Änderungen gibt es. So wurden jetzt im Arbeitsschutzgesetz die psychischen Belastungen aufgenommen. Wir machen uns auch für eine Anti-Stress-Verordnung stark. Das ist eine Richtung für eine Anti-Mobbing-Strategie.

Überlegenswert wäre auch, ob nicht Artikel 21 der Grundrechtecharta der EU hinzugezogen werden sollte. Dort werden mehr Diskriminierungsmerkmale aufgelistet, als in den nationalen Gesetzen. Wenn man diese in das AGG gießen würde, wären weitere Mobbingfälle davon erfasst.

Parallel dazu wäre ein Anti-Mobbing-Gesetz durchaus auch möglich - so wie Herr Dr. Wickler es vorgeschlagen hat. Arbeitgeber handeln mehrheitlich erst dann, wenn ein Gesetz es ihnen vorschreibt. Das kennen wir von den Gefährdungsbeurteilungen. Doch es bleibt schwierig, Mobbing juristisch zu erfassen.

Dr. Anita Schmitz-Witte

Bundesverband der Arbeitgeber

Die Unternehmen nehmen das Thema Mobbing ernst. Das machen sie aus Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten, aber auch aus Kostengründen. Denn Mobbing ist kostenintensiv und schädigt das Betriebsklima. Mobbing führt zu Krankentagen – das hat Auswirkungen auf die Produktivität und letztlich auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Daher müssen wir für das Problem Lösungen finden. Aber müssen es wirklich gesetzliche Regelungen sein? Dann setzt man doch erst an, wenn es schon zu spät ist. Entscheidender ist die Prävention. Und da kann einiges gemacht werden. Dabei geht es um innerbetriebliche Gesundheitsförderung, Führungskräfte müssen sensibilisiert werden und ihrerseits aufklären Die Sensibilität für Mobbing muss gestärkt werden und in diesem Zusammenhang sind auch die Gefährdungsbeurteilungen des Arbeitsschutzes ein gangbares Instrument.

Für mich sind gesetzliche Regelungen schwer vorstellbar. Bei Mobbing ist doch der Einzelfall entscheidend und dabei gibt es immer eine subjektive Note. Der Umgang miteinander im Betrieb kann nicht staatlich verpflichtend vorgeschrieben werden. Außerdem gibt es im AGG schon eine Hand voll Sanktionen. Im Strafrecht sind sie schwer vorstellbar.

6. Fragen und Statements der Teilnehmenden



Teilnehmer:
Er hat einen Anti-Mobbing-Verein gegründet und führt aus, dass eine Beweislastumkehr notwendig sei.

Teilnehmerin:
Wie kann man beim Mobbing mit eindeutigen Regelungen arbeiten, wenn ein Täter-Opfer-Profil nicht erkennbar ist? Besonders in kleinen Betrieben sind Mobbingbeauftragte schwer zu etablieren. 80 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit 10-15 Beschäftigten. Machen da Mobbingbeauftragte überhaupt Sinn?

Personalrat:
Es hat sich viel im Arbeitsleben geändert. Die psychischen Belastungen sind gestiegen. Der Gesetzgeber hat zwar einen ersten Schritt gemacht. Dennoch besteht erheblicher Entwicklungsbedarf beim innerbetrieblichen Gesundheitsschutz. Der Gesetzgeber sollte die Diskussion zum Burn-Out aufgreifen und psychosoziale Beratung verpflichtend machen. Kleine und mittlere Betriebe könnten diese Leistung einkaufen. Der DGB und die Arbeitgeber sollten sich über diesen Vorschlag Gedanken machen.

Teilnehmer:
Er äußert Probleme mit der Definition. Für ihn sei die Definition von Frau Stackelbeck juristisch nicht fassbar. Ist Mobbingberatung auch Schutz der Betriebsräte?

Teilnehmer:
Ein Gesetz ist notwendig.

Mobbing-Beraterin:
Nur bei Mobbing wird Opfer-Rolle häufig abgesprochen. Aber Mobbing ist von Anfang an als Mobbing angelegt. Ein Aufschaukeln der Konflikte ist eher selten. Mobbing ist eine Konfliktlösungsmethode. Der Mobber hat ein Problem und überträgt es auf einen anderen. Mediation bringt in der Regel nichts bei Mobbing. Was ist bei Stalking anders als bei Mobbing.

Mobbing-Verein:
Eine statistische Erhebung zu Mobbing und konkrete Gesetze sind notwendig. Die Ergebnisse der Veranstaltung müssen in ein Gesetz gegossen werden, das von einer oder besser noch von mehreren Fraktionen in den Bundestag eingebracht werden sollten.

Antworten

Alexander Bredereck:

Bisher gab es keine gesetzlichen Regelungen, weil die Materie sehr komplex ist. Deswegen sollten die Fälle im Mittelpunkt stehen, bei denen es eine klare Täter-Opfer-Beziehung gibt. Nicht jede soziale Störung im Miteinander innerhalb eines Unternehmens ist Mobbing. Es braucht eine klare und auch genau eingegrenzte Begrifflichkeit. Auf keinen Fall darf die Definition aufgeweicht werden. Der Schutz vor Mobbing ist vor allem in kleinen Betrieben schwierig, in denen kein Kündigungsschutz besteht. Zudem gibt es leider immer wieder Unternehmen, die es ausnutzen, dass es kein Gesetz gegen Mobbing gibt und sich dadurch einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen.

Dr. Peter Wickler:

Beim Mobbing gibt es unterschiedliche Sichtweisen. Die sozialwissenschaftliche Herangehensweise hat andere Kriterien als wir Juristen. Dort steht in der Regel das subjektive Empfinden im Vordergrund und das ist juristisch nicht belastbar.

Kurzfristige Konflikte zwischen Mitarbeitern wie sie auch in einer intakten sozialen Beziehung vorkommen können, sind etwas ganz anderes als Mobbing, bei dem es um die systematische Bekämpfung einer Person und um eine Täter-Opfer-Beziehung geht. Sie gehören in die Supervision und in Beratungen, aber nicht vor Gericht. Burnout und Stress hat in der Regel andere Ursachen als eine Mobbinglage. Mit diesen Themen sollten ein Mobbingschutzgesetz nicht überfordert werden.

Wesentlich ist die Interventionspflicht des Arbeitgebers. Sobald ein Arbeitgeber bemerkt, dass gemobbt wird oder Mobbing von den Betroffenen angezeigt wird, muss

er handeln. Wenn der Arbeitgeber untätig bleibt, muss er haften.

Die beste Prävention ist eine Sanktionierung. Jeder weiß, dass er keinen anderen ausrauben darf, ansonsten droht eine Strafe. Und das gleiche gilt für Mobbing. Die beste Prävention ist es, wenn sich Mobbingopfer vor Gericht erfolgreich zur Wehr setzen können und dann das Publikum erfährt: Wenn ich mobbe, dann kann ich dafür bestraft werden - da drohen mir Schadensersatz, Geldentschädigung und Schmerzensgeld.

Es gilt: Das Recht braucht dem Unrecht nicht zu weichen. Die Komplexität der Materie darf in einem leistungsfähigen Rechtsstaat der Verurteilung von Mobbing-Tätern nicht im Wege stehen.

Martina Stackelbeck:

Der Wunsch nach einem Mobbing-Opfer-Schutzgesetz ist verständlich. Aber es ist schwierig, es zu formulieren, wenn es präventiv wirken soll. Diejenigen, die sich mit Mobbing-Opfern beschäftigten und sie beraten, befassen sich rückblickend mit einem Prozess, an dessen Ende ein Mobbing-Opfer steht. Dann erscheinen viele Entwicklungen aus der Vergangenheit klarer, als sie es in der Realität waren.

Wir sind in Unternehmen gegangen, weil sie uns wegen Mobbingfällen als Beraterinnen angefragt haben. Vor Ort war es dann aber oft nicht eindeutig möglich, auf Basis der bekannten Definitionen von Mobbing, Konflikte als Mobbingfälle zu identifizieren. Häufig gab es keine eindeutig klare Täter-Opfer-Konstellation, sondern eher zwei Kontrahenten. Eine sehr zentrale Rolle spielen in den gesamten Prozessen die zuständigen Führungskräfte. Sie müssen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ernst nehmen und beispielsweise durch Schulungen darin gestärkt werden, frühzeitig zu handeln.

Es bringt nichts, Präventionsmaßnahmen gesetzlich vorzuschreiben, die die kleinen und mittleren Unternehmen nicht erreichen, denn dort arbeitet der Großteil der Beschäftigten. Es müssen Lösungen für das Problem Mobbing für alle Betriebe gefunden werden.

Monika Hirsch-Sprätz:

Interne Mobbingbeauftragte in Kleinbetrieben machen aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl und Betriebsgröße nicht wirklich Sinn, zumal ihre Rolle im kleinen System schwierig abzugrenzen geht.

(Klein-)Betriebe und Unternehmen könnten von Berufsgenossenschaften / Arbeitsschutz (Gefährdungsbeurteilungen und BEM-Gespräche) verpflichtet werden, sich zu Mobbing, Burnout und Stressschulen zu lassen, bzw. externe Hilfen hinzuzuziehen. Mobbing ist ein Thema Betrieblicher Gesundheitsförderung und gehört in jedes Unternehmen.

In Fachkreisen wird nicht mehr von „Opfern“, sondern von „Betroffenen“ gesprochen, weil dem Begriff ein Stigma anhaftet. „Täter“ sind „Akteure“. In Schulen ist „Opfer“ heute ein Schimpfwort. „Opfer“ sind Verlierer, Versager, Looser. Dennoch geht es bei Mobbing natürlich um Täter-Opfer-Konstellationen, vor allem vor Gericht. Wie viele MediatorenkollegInnen stimme ich dem zu, dass Mediation bei Mobbing nicht hilft. Hier geht es um zeitnahe Interventionen Mobbing sofort zu stoppen und um klare Konsequenzen für den Mobbenden.

Wir brauchen endlich klare rechtliche Aussagen zu Mobbing. Die Beratungsstellen sind diejenigen, die zurzeit vieles ausgleichen, was juristisch nicht geleistet wird.
Betriebsräte sind nicht die richtigen Ansprechpartner für die Durchführung einer Klärungsmaßnahme bei Mobbing, da sie eine Doppelrolle haben und selbst in die „Schusslinie“ geraten könnten. Die Basis hierfür ist Neutralität im Umgang mit den Parteien. Externe Unterstützung unter Einbindung interner Unterstützungssysteme ist eine optimale Lösung.

Dr. Marta Böning:

Arbeitsmedizinische Dienstleistungen können eingekauft werden. Gefährdungsanalysen und die Prävention, um Stress am Arbeitsplatz zu verhindern, das sind die Verpflichtungen der Arbeitgeber. Betriebsräte sind nicht unparteiisch und können derartige Situationen nur schlecht schlichten. Trotzdem muss der Betriebsrat bei Mobbing hinzugezogen werden. Und er kann auch aktiv werden. Das regelt schon § 84 BetrVG – damit kann der Betriebsrat gegen betriebsstörende Kolleginnen und Kollegen oder den Arbeitgeber vorgehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen frühzeitig geschützt werden, nicht erst wenn es justitiabel wird. Es müssen präventive Vorstufen geschaffen werden. Vor allem brauchen die Beschäftigten und ihre Interessenvertreter zwingende Mitbestimmungsrechte, um ausreichend tätig werden zu können.

Dr. Anita Schmitz-Witte:

Prävention muss sein. Wir brauchen mehr Aufklärung und Sensibilisierung von Führungskräften.

Kurzes Fazit am Ende

Beate Müller-Gemmeke MdB

Mein Fazit aus dem Fachgespräch ist eindeutig: Mobbing am Arbeitsplatz muss endlich ernst genommen werden. Notwendig ist eine Definition und dabei geht es auch um die Differenzierung zwischen Konfliktsituationen und eindeutigem Mobbing, also Täter-Opfer-Konstellationen. Wird eine gezielte andauernde Schikane und ein Angriff auf die Persönlichkeit und damit Mobbing festgestellt, dann müssen die Opfer die Chance erhalten, auf Entschädigung zu klagen. Auch für Mobbing-Opfer muss die Möglichkeit bestehen, Recht zu bekommen.

Anders als die Bundesregierung sehe ich bei Mobbing am Arbeitsplatz politischen Handlungsbedarf. Das Thema ist zwar vielschichtig und auch nicht einfach, dennoch werde ich mich auf den Weg machen und Vorschläge für Lösungen entwickeln.

Ich nehme aus diesem Fachgespräch viel mit und bedanke mich bei allen für diese interessante und gehaltvolle Diskussion.