

Mobbing: Nadelstiche besonderer Art

Autor:

Ralf Tries

Oberstaatsanwalt,
Rettungsassistent,
Sonnenweg 11,
56204 Hillscheid

Ständiger Einsatz nur auf dem KTW, die Versetzung auf eine andere Rettungswache, derbe Arbeitskritik, sexuelle Annäherungen, Ausschluss von Besprechungen oder Feierlichkeiten sind Beispiele für mögliche Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Der folgende Beitrag setzt sich mit den Voraussetzungen von „Mobbing“ und dessen Konsequenzen im Arbeitsleben auseinander.

Was ist Mobbing?

„Mobbing“ ist kein juristischer Fachbegriff, sondern ein soziales Phänomen. Es ist durch Konflikte am Arbeitsplatz geprägt. In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung kommt folgende Definition zur Anwendung:

Es geht deshalb nicht um einzelne isolierte Vorgänge, denen für sich allein genommen kein besonderer Unrechtsgehalt zukommt. Vielmehr bedarf es mehrerer Vorfälle über einen längeren Zeitraum hinweg, die erst in ihrer Gesamtheit das Maß überschreiten, das am Arbeitsplatz hingenommen werden kann. Notwendig ist eine Gesamtschau der einzelnen Belastungsumstände und deren Wirkung auf den Betroffenen. Mobbing wird deshalb als die „Politik der kleinen Nadelstiche“ beschrieben. Unhöflichkeiten, Gehässigkeiten, Nichtbeachtung, faktische oder symbolische Ausgrenzung, viele unfeine Nadelstiche sind wirkungsvoll, persönlichkeitsrechtlich jedoch in aller Regel als solche nicht angreifbar. Für die Annahme von Mobbing ist also ein Fortsetzungszusammenhang zwischen einzelnen Verhaltensweisen im Sinne eines roten Fadens

Abb. 1: Mobbing ist mehr als nur Getuschel



zu verlangen. Wer Mobbing geltend macht, muss deshalb konkretisieren, wann, wo, durch wen und welche tatsächlichen Umstände er systematisch schikaniert worden ist.

Ursachen und Motive

Die Ursachen und Motive eines Mobbing sind vielschichtig. In der Regel sind mehrere Gründe gleichzeitig maßgeblich. Zweck des Mobbings ist regelmäßig die soziale Ausgrenzung des Opfers aufgrund eines Konflikts und schließlich die Verdrängung aus dem Arbeitsbereich, wobei bestehende Schutzbestimmungen hinderlich sind. Ziel der Maßnahmen ist üblicherweise nicht der eigentliche Streitgegenstand, sondern die Person des Gegners. Eine faire und offene Lö-

„Mobbing“: fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise am Arbeitsplatz, gegenüber einzelnen Mitarbeitern zur Erreichung von Zielen, die von der Rechtsordnung nicht gedeckt sind und die jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Mobbingopfers verletzen.

sung erscheint den Akteuren stets zu riskant. Grundsätzlich lassen sich Vorgesetzten-, Kollegen- und Mitarbeitermobbing unterscheiden. Ein oder mehrere Täter handeln mitunter planmäßig, um den eigenen Machtbereich zu festigen. Ebenso können mehrere Täter gegebenenfalls auch aus verschiedenen Hierarchieebenen heraus gemeinsam dieselbe Person aus völlig unterschiedlichen Motiven mobben, wobei sie lediglich die Zielstellung einigt.

Verpflichtungen des Arbeitgebers

Als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag obliegt dem Arbeitgeber der Schutz der Rechtsgüter des Arbeitnehmers. Von Mobbing betroffene Rechtsgüter können insbesondere die Gesundheit und das Persönlichkeitsrecht sein. Es ist Sache des Arbeitgebers, wie er mit geeigneten Maßnahmen auf betriebliche Konfliktlagen eingehen und das Mobbingopfer schützen will. Im Einzelfall kann sogar die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eine arbeitgeberseitige Kündigung des Täters gerechtfertigt sein. Einer solchen verhaltensbedingten Kündigung hat in der Regel eine Abmahnung voranzugehen.

Reagiert der Arbeitgeber nicht, kann das Mobbingopfer den Arbeitgeber auf Schadensersatz verklagen. In der Klageschrift müssen einerseits die einzelnen diskriminierenden Handlungen, andererseits die dadurch in einer Gesamtschau verursachten Verletzungen eigener Rechtsgüter des Mobbingopfers konkretisiert werden. Der dann als Folge der Rechtsgüterverletzung behauptete materielle (z.B. Arztkosten) oder immate-



rielle Schaden (z.B. Schmerzensgeld) muss dem Arbeitgeber auch zurechenbar sein. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist selbst eine besondere Schadensanfälligkeit des Verletzten dem Schädiger haftungsrechtlich zuzurechnen. Dieser Grundsatz gilt regelmäßig auch für psychische Schäden (z.B. Depression), die aus der besonderen seelischen Labilität des Betroffenen erwachsen.

Letztlich muss zur Begründung einer Schadensersatzpflicht noch ein Verschulden des Arbeitgebers bzw. ein ihm zurechenbares Verschulden seines mobbenden Mitarbeiters vorliegen. Dafür ist erforderlich, dass der Schädiger hätte erkennen können, dass durch sein rechtswidriges Verhalten eine Krankheit beim Arbeitnehmer ausgelöst wird. Das Verschulden muss sich also nicht auf die einzelne „Tathandlung“, sondern auf die Erkrankung beziehen. Die Vorhersehbarkeit ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen, der sich an der Erfahrung des täglichen Lebens orientiert. Im Verlauf der gerichtlichen Auseinandersetzung kann insoweit auch die Vernehmung weiterer Arbeitskollegen als Zeugen erforderlich werden, um dem Gericht eine umfassende und ausgewogene Beurteilung des Verhaltens der Beteiligten zu ermöglichen.



Abb. 2: Mobbing geht auch und in besonderem Maße den Arbeitgeber etwas an



Abb. 3: Mobbing kann Gesundheitsstörungen verursachen

Rettungsdienst ist Teamarbeit

Überall dort, wo Menschen miteinander arbeiten oder leben, treten Auseinandersetzungen auf. Werden sie nicht geklärt, kann dies in einen ersten Konflikt bis hin zum Mobbing eskalieren. Ein bislang gutes Miteinander wird unmöglich. Emotionale Belastungen bis hin zu ersten Erkrankungen, Verschlechterung der Arbeitsqualität und schließlich unkalkulierbare Folgen durch langwierige juristische Auseinandersetzungen sind mögliche Folgen, unter denen nicht nur das Mobbingopfer, sondern auch die Arbeitskollegen, der Arbeitgeber und vielleicht auch Patienten leiden können. Es ist deshalb wichtig, dass Anzeichen von Mobbing erkannt sowie ernst genommen werden und dass darauf frühzeitig reagiert wird. 

Literatur:

1. Ufer M (2002) „Meilenstein“ für die Opfer – Rechtsschutz gegen Mobbing. Rettungsdienst 25: 382-383

1/3 Dokuform