

Lassen Sie Rufmördern keine Chance

Mobbing-Opfer sind nicht schutzlos den unfairen Attacken ihrer Kollegen oder Vorgesetzten ausgeliefert. Ein Gerichtsurteil aus Mainz macht Mut: Schmerzensgeld für Persönlichkeitsverletzungen

Von Marcus Creutz

Albert Mayer, ein schlichter, durchweg bescheiden auftretender 49-jähriger Mann wirkt versteinert. Sein Rechtsberater habe ihn zum Arzt geschickt. "Ich habe Stress in der Firma gehabt", berichtet er, jetzt sei ihm eine Kündigung ausgesprochen worden. Albert Mayer (Name von der Redaktion geändert) fühlt sich miserabel, schwindlig, verspürt einen unbestimmten Druck in der Brust. Der Mediziner könne ja mal sein Herz überprüfen. Überhaupt wisse er nicht mehr, was "das Ganze soll". Es sei so weit gekommen, dass er seinem Vorarbeiter in dem Versandhandel Prügel angedroht habe, weil, und da verliert er seine bisherige Fassung, "die nicht aufgehört haben, dauernd zu quatschen, ich wäre schwul ..."

Eskalationen am Arbeitsplatz, systematische und lang andauernde Angriffe auf die Persönlichkeit - ein Einzelfall? Keineswegs. Das Thüringer Landesarbeitsgericht schätzt, dass in Deutschlands Betrieben zwischen drei und zehn Prozent oder 1,5 Millionen Arbeitnehmer im Laufe ihres Arbeitslebens Mobbing selbst als Opfer erleben. Vor kurzem hat das Landesarbeitsgericht Mainz erstmals einem Mobbing-Opfer einen Schadensersatzanspruch wegen schwer wiegender Persönlichkeitsverletzungen in Höhe von 15000 Mark zugesprochen (Az.: 6 Sa 415/01, Urteil v. 16.8.2001). Ein Bankdirektor war durch Weisungen eines Vorstandsmitgliedes jahrelang und systematisch schikaniert worden. Mobbing zieht sich - das zeigt auch dieser Fall - durch sämtliche gesellschaftliche Schichten.

Schon Karl Marx wusste: "Während des Arbeitsverhältnisses sind ungezählte Beeinträchtigungen des Persönlichkeitsrechts unvermeidlich, ganz einfach deshalb, weil die Arbeitskraft keinen anderen Behälter hat, als menschliches Fleisch und Blut." Wo gehobelt wird, da fallen eben auch Späne. Gertrud Höhler schreibt in ihrem Buch "Herzschlag der Sieger", "Aggression" als eines der Erfolgsmuster in unserer Gesellschaft sei "Voraussetzung für Kooperation".

Ist also ein gewisses Maß an Schikane und Niedertracht im beruflichen Miteinander als naturgegeben zu tolerieren? Frei nach dem Motto: Ein bisschen Mobben muss sein. Mit einem auf die Menschenwürde ausgerichteten Demokratie- und Verfassungsverständnis ist diese Grundhaltung jedenfalls nicht in Einklang zu bringen. Und in einer mehr und mehr globalen Arbeitswelt, wo Teamfähigkeit und Toleranz groß geschrieben werden, spielt das gute Betriebsklima eine immer wichtigere Rolle.

Doch was ist Mobbing genau? Von Mobbing am Arbeitsplatz spricht man, wenn ein Arbeitnehmer von Vorgesetzten, Kollegen oder Untergebenen systematisch schikaniert, isoliert oder benachteiligt wird. Mobbing kann auf derselben Hierarchieebene, also zwischen Kollegen (horizontales Mobbing), oder zwischen den Hierarchieebenen, also Mitarbeitern und Vorgesetzten (vertikales Mobbing) stattfinden. Mobbing, in den angelsächsischen Ländern auch "bullying" genannt, ist ein eskalierter zwischenmenschlicher Konflikt und stellt eine extreme Form sozialer Belastung dar, die sich im Extremfall auch psychosomatisch in Form von Herzattacken, Bluthochdruck und Magen-Darm-Problemen auf den Körper niederschlägt.

Weil Mobbing ein Schnittstellenproblem zwischen Recht und Medizin darstellt, arbeiten in Wiehl bei Köln der Allgemeinmediziner August-Wilhelm Bödecker und der Fachanwalt für Arbeitsrecht Dietmar Bauer bei Mobbing-Opfern Hand in Hand. Das Beispiel könnte Schule machen, denn allein das Erkennen und die spätere gerichtsfeste Beweisbarkeit von Mobbing bereitet Schwierigkeiten.

Wer als Mobbing-Opfer vor Gericht zieht, muss detailliert nachweisen, dass der Psychoterror am Arbeitsplatz zumindest eine von mehreren Ursachen für die körperlichen und seelischen Beschwerden ist. "Deshalb", so Bödecker, "ist es wichtig, dass betroffene Arbeitnehmer in einem frühen Stadium Arzt und Anwalt konsultieren. Sie sollten über alle Vorgänge genau Protokoll führen. Wir nennen das Mobbing-Tagebuch."

Sind Mobbing-Opfer psychisch labil und deshalb für fortgesetzte Mitarbeiter-Angriffe geradezu prädestiniert? Der Allgemeinmediziner Bödecker räumt mit dem Vorurteil auf, das Thema Mobbing auf die Charakterfrage zu reduzieren. "Wissenschaftliche Untersuchungen haben nicht bestätigt, dass labile und Ich-schwache Menschen besonders anfällig sind. Mobbing kann jedem Arbeitnehmer im Laufe seines Berufslebens widerfahren. Es läuft zumeist ein gruppendynamischer Prozess im Hintergrund ab, oder es ist eine organisatorische Konstellation gegeben, die einen Beschäftigten singuliert, also aus einer Gruppe

ausgrenzt und in das Mobbing-Erleben stürzt. So sind betriebsbedingte Umbesetzungen, Rationalisierungsmaßnahmen oder Hierarchieveränderungen typische Rahmenbedingungen."

Welt am Sonntag, 14.10.2001, Berufswelt - Karriere