

**Fachgespräch „Mobbing am Arbeitsplatz – Beschäftigte besser schützen“ am 4.04.2014 von 15:00-18:30Uhr im Deutschen Bundestag, Jakob-Kaiser-Haus. Eingeladen wurde von Frau Müller-Gemmeke (MdB), Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, Berlin**

*VORTRAG:*

Monika Hirsch-Sprätz, Mobbingberatung Berlin-Brandenburg

Sehr geehrte Frau Müller-Gemmeke, sehr geehrte Zuhörer und Zuhörerinnen!

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 Bundestagsfraktion): Wollte sich zum gegebenen Zeitpunkt noch nicht zu einem Anti-Mobbing-Gesetz äußern und bat ihrerseits um Vorschläge.

**SPD** (Volker Norbistrath/Williy-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 Sozialversicherungssysteme 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 Rechtssprechung laut WHO-Studie von 2007: Deutschland ist das Land mit der höchsten Mobbingprävalenz.

Nun kurz zu dem, was die nicht einfache Tätigkeit der Mobbingberatung Berlin-Brandenburg beinhaltet, die mit ihrer Arbeit durchaus eine Alternative im Vorfeld juristischer Notwendigkeit bietet.

*Powerpoint-FOLIEN: 1-4 (Beratungsbereiche: Schule/Ausbildung/Beruf, Interdisziplinäres Experten Netzwerk, Kooperationen, Tätigkeitsfelder)*

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.

Gesundheitliche Auswirkungen:

*Powerpoint-FOLIEN: 5-8* (Gesundheitliche Folgen nach dem ICD-10  
Diagnoseschlüssel, Primär Diagnosen in 4 Stadien nach Argeo Bämayer)

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 Arbeitnehmerschutz 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 Sanktionsmöglichkeiten 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)

Monika Hirsch-Sprätz  
Mobbingberatung Berlin-Brandenburg  
Berlin, 4. April 2014