

Quo vadis Mobbing-Rechtsprechung?

von Hans-Jürgen Honsa, Dipl.-Verwaltungswirt (FH), Salzgitter

Mit der bahnbrechenden Rechtsprechung der 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Thüringen (LAG) im Jahre 2001 hat sich die arbeitsrechtliche Landschaft in der Bundesrepublik Deutschland verändert.

Durch die systemimmanente Art der einzelnen Mobbinghandlungen, die für sich genommen oft als harmlos oder geringfügig angesehen werden können, sind Mobbingopfer in der schwierigen Situation, Außenstehenden und damit auch dem Gericht die eigene Betroffenheit und die daraus erwachsene Gesundheitsschädigung glaubhaft nachzuweisen. Waren die Opfer von Mobbing am Arbeitsplatz zuvor darauf angewiesen, handfeste schriftliche Beweise wie z. B. entwürdigende Arbeitsanweisungen, Aushänge mit Beleidigungen bzw. Beschimpfungen vom Schwarzen Brett und möglichst noch zwei, drei standfeste Zeugen für den Nachweis von Mobbing aufzubieten, hat die 5. Kammer des LAG Thüringen in ihrem Urteil vom 10. 4. 2004¹ unter Einbeziehung des in Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) verankerten Prinzips eines den Grundsätzen des fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens festgestellt, dass diese oftmals vorliegende »Beweisnot« vom erkennenden Gericht auszugleichen ist. Neben der gem. § 141 Abs. 1 ZPO von Amts wegen durchzuführenden Parteienanhörung ist deshalb u. a. auch der »Rückgriff auf gegebenenfalls tagebuchartig zu führende Aufzeichnungen«² zulässig, wenn »die Nichtgestattung der Bezugnahme auf eine Verhinderung der Beweisführung hinausliefe«.

Ist damit nunmehr der von Personal-/Betriebsräten, Mobbingopfern und Mobbing-Hilfegruppen, aber auch vielen sozialethisch geprägten Arbeitgebern sehnsüchtig erwartete Weg für eine angemessene sach-



gerechte Behandlung bei künftig anstehenden Mobbingrechtsfällen vorgezeichnet? Mitnichten!

1. Einleitung

Die 1. Kammer des LAG Thüringen³ hat die mühsam von der 5. Kammer aus dem gleichen Hause aufgebaute »Mobbing-Abwehr-Front« hart »angeschossen«, um den Vorgang mit einer Metapher zu beschreiben. Dieses Urteil ist zwar nicht rechtskräftig geworden, hat aber gleichwohl in den interessierten Kreisen in Deutschland für Aufruhr gesorgt. Je nach eigenem Standort ist es begrüßt (»Das Imperium schlägt zurück«, *Grobys*, Editorial NJW 47/2004) oder abgelehnt (»Ein Skandalurteil aus Erfurt«, Deutsche Polizei – Ausgabe Thüringen –, 11/2004) worden. In den einschlägigen Internet-Foren der Mobbing-Hilfsorganisationen wird dieses Urteil ebenfalls massiver Kritik unterzogen.

Nachfolgend der Versuch einer Bestandsaufnahme und kritischen Auseinandersetzung, damit sich die Mängel dieses Urteils nicht zum Nachteil der Mobbingopfer irreführend fortsetzen. Anhand dieses Falles wird auch überdeutlich, wie dringend erforderlich die Einführung eines Straftatbestandes »Mobbing« zumindest aber ein Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts ist.

2. Das Urteil

2.1 Der Sachverhalt

Mit Urteil vom 10. 6. 2004⁴ hat die 1. Kammer des LAG Thüringen in einem Verfahren wegen Mobbingvorwurfs die Berufungsklage zurückgewiesen und eine Revision nicht zugelassen.

In dem Verfahren ging es um die Klage einer 40-jährigen Bankangestellten, die (neben fünf anderen Frauen) von ihren Vorgesetzten der DK-Bank Erfurt (Tochter der BL-Bank München) in vielschichtiger Weise unter Druck gesetzt wurde, die bestehenden, bes-

1 LAG Thüringen, Urteil vom 10. 4. 2004 – 5 Sa 403/2000 –.

2 LAG Thüringen, Urteil vom 15. 2. 2001 – 5 Sa 102/2000 –.

3 LAG Thüringen, Urteil vom 10. 6. 2004 – 1 Sa 148/01 –.

4 LAG Thüringen, Urteil vom 10. 6. 2004 – 1 Sa 148/01 –.

sere Bedingungen enthaltenden Arbeitsverträge der BL-Bank zu kündigen, obwohl allen von der BL-Bank entsandten Mitarbeitern der DK-Bank in den Informationsveranstaltungen zu der geplanten Verschmelzung bzw. »Überleitung« zur DK-Bank der Bestandsschutz zugesichert wurde.

Der langjährige Vorgesetzte hatte der Klägerin noch kurz vor seinem Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben eine »über dem Durchschnitt liegende Arbeitsleistung« bescheinigt. Die neueingestellte Nachfolgerin beklagte sich bereits kurz nach ihrem Amtsantritt schriftlich bei ihren Vorgesetzten über die nach ihrer Auffassung unhaltbaren Zustände in der Bank, die sich überwiegend in Beschimpfungen der DK-Bank und ihrer Mitarbeiter durch BL-Bank-Mitarbeiter äußerten. Im Verlaufe dieses Schreibens wurde auch geäußert, dass der Begriff »Mobbing« für dieses Arbeitsklima eine »Lobeshymne« darstellen würde. Diesem Schreiben war eine Liste von »Vorkommnissen« aus der Bank (z. B. Abwesenheiten vom Arbeitsplatz, sog. Krisensitzungen der BL-Bank-Mitarbeiter und »Fehlverhaltensweisen« der Klägerin) angefügt. In einem späteren Personalgespräch zwischen der Klägerin, ihren Vorgesetzten und dem Personalrat wurden diese Vorwürfe von der Klägerin widerlegt bzw. richtig gestellt. Auch andere MitarbeiterInnen der BL-Bank beschwerten sich beim Personalrat der BL-Bank über »Bespitzelungen« und »Störungen des Betriebsfriedens«. Daraufhin erklärten die Vorgesetzten der DK Bank Erfurt, nicht mehr mit der Klägerin zusammen arbeiten zu wollen und boten ihr die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 25.000,- DM an. Gleichzeitig wurde sie durch die Personalleiterin aufgefordert, ihren Schreibtisch auszuräumen und weitere Anweisungen abzuwarten. Am nächsten Tag wurde sie vom Niederlassungsleiter aufgefordert, den Betrieb zu verlassen und ein Hausverbot erteilt. Gleichzeitig wurde sie unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt. Fünf weitere Mitarbeiterinnen erlitt das gleiche Schicksal. Die über diese Maßnahmen unterrichteten Personalratsmitglieder der BL-Bank München wiesen in einem »Brandbrief« an den Vorstand der BL-Bank auf den Sachverhalt der »Besitzstandswahrung« und das von allen Mitarbeitern der DK-Bank als »schlecht empfundene« Betriebsklima hin, stellten die »Fehlverhaltensweisen« der Klägerin als in dieser Weise unhaltbar richtig und baten um eine »akzeptable Lösung« für die geschassten Mitarbeiterinnen.

Die der Klägerin angebotene und kurzfristig zu besetzende Arbeitsstelle in der BL-Bank in München wurde von ihr wegen des damit zwangsläufig mitten im Schuljahr verbundenen Schulwechsels ihres Kindes abgelehnt. Zehn Monate nach Erteilung des Hausverbots wurde die Freistellung von der BL-Bank widerrufen und gleichzeitig eine Versetzung nach München an-

geordnet. Das vor dem Arbeitsgericht wegen der Freistellung bereits anhängige Streitverfahren wurde im Rahmen eines Vergleichs, in dem überwiegend die Urlaubsanspruchsfragen und die finanziellen Modalitäten der Versetzung einvernehmlich geklärt wurden, beendet.

Bereits kurz nach der Freistellung zeigten sich bei der Klägerin erste Anzeichen einer Stresssymptomatik, die dann im Laufe des Verfahrens auch behandlungsbedürftig wurden. Nach Abwicklung ihres Urlaubsanspruchs und einer stressbedingten Erkrankung (psychovegetative Störungen und Gastritis) trat sie dem Vergleich entsprechend ihren Dienst in München an. Bei Dienstantritt wurde ihr von der zuständigen Personalleiterin mitgeteilt, dass sie nicht wisse, wo sie die Klägerin einsetzen solle (obwohl die Versetzung seit drei Monaten bekannt war) und sich ein Personalratsmitglied um ihre Einweisung kümmern werde. Das Personalratsmitglied wiederum erklärte, dass Arbeit für sie nicht vorhanden sei und sie sich deshalb in der Bank oder dem Umfeld umsehen solle. Die für die Klägerin und einer ebenfalls versetzten Kollegin zur Verfügung gestellte Wohnung (1½ Zimmer) erwies sich als so heruntergekommen und verdreckt, dass selbst das bei der Wohnungsbesichtigung anwesende Personalratsmitglied sie als »menschenunwürdig« bezeichnete.

Auch in den Folgetagen wurde ihr keine Arbeit übertragen. Die von der Klägerin vorgetragene Arbeitswünsche wurden achselzuckend zurückgewiesen. Ein psychischer Zusammenbruch war die Folge dieser kumulativ belastenden Eindrücke.

Nach Auffassung der BL-Bank hatte die Klägerin eine erneute Erkrankung sowie eine bestehende Folgeerkrankung nicht rechtzeitig angezeigt und ihr drei Monate nach diesem Zusammenbruch eine Abmahnung erteilt. Wenige Tage später wurden ihr sowie ihrer Kollegin von der BL-Bank wegen Zahlungsverzugs die angemietete Wohnung gekündigt. Die bereits bestehende und fachärztlicherseits mehrfach festgestellte traumatische Belastungsstörung konnte unter diesen Vorzeichen naturgemäß nicht behoben werden, sodass die Arbeitsunfähigkeit noch ein weiteres Jahr andauerte. Nach Ablauf des Krankengeldbezuges war die Klägerin (40 Jahre alt) zunächst arbeitslos gemeldet, bevor sie nunmehr Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bezieht.

2.2 Die Entscheidungsgründe

Die 1. Kammer des LAG Thüringen hat die Berufung der Klägerin als unbegründet abgewiesen. Nach dem Ergebnis der durchgeführten Beweisaufnahme sei die Behauptung der Klägerin, Organmitglieder der Beklagten hätten durch Anweisungen und Unterlassen, Vorgesetzte und Mitarbeiter der Beklagten durch systematische und fortgesetzte Mobbinghandlungen ihre

Gesundheit beschädigt und ihr Persönlichkeitsrecht verletzt, nicht bestätigt worden.

Weder die BL-Bank habe »die Absicht verfolgt, die Klägerin durch eine Vielzahl von einschüchternden Maßnahmen und Personalgesprächen zu einer ihre persönlichen Arbeitsbedingungen verschlechternde Vertragsunterzeichnung weiczukochen, noch war das Verhalten der Beklagten und ihrer Mitarbeiter darauf angelegt, die Klägerin auf kaltem Wege aus dem Arbeitsverhältnis herauszuquälen. Die Nichtbeschäftigung der Klägerin nach der Freistellung im November 1997 war kein sich täglich wiederholender Angriff auf das Persönlichkeitsrecht der Klägerin.« Entgegen der Behauptung der Klägerin habe die DK-Bank »die Klägerin nicht mit dem Ziel, sie fertig zu machen, nach München versetzt, noch war die Art und Weise der Beschäftigung der Klägerin in München entwürdigend und als Psychofolter zu bezeichnen.

Einleitend weist die Kammer darauf hin, dass sie sich bewusst sei, »dass das als »Mobbing« bezeichnete Phänomen in der sozialen Wirklichkeit, insbesondere aber in der Arbeitswirklichkeit, zunehmend zu beobachten ist und für große Verunsicherung sorgt. Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nehmen mobbingtypische Konflikte am Arbeitsplatz zu, weil der Ausweg, den Arbeitgeber zu wechseln, versperrt ist. Mobbing wird aber auch gezielt eingesetzt, um Arbeitnehmer, denen auf rechtlich zulässige Weise nicht beizukommen ist, aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Gerade Mitarbeiter, die einen hohen Bestandschutz genießen, sind solchen Maßnahmen ausgesetzt«(!). (. . .) »Es besteht Konsens darüber, dass die wirkungsvollsten Vorkehrungen gegen Mobbing am Arbeitsplatz darin bestehen, die Betriebe erst einmal für das Problem zu sensibilisieren und sodann durch ein wirkungsvolles Konfliktmanagement zu verhindern, dass – ggf. irreparable – Folgeschäden eintreten.« (. . .)

»Eine höchstrichterliche Entscheidung zur Bedeutung des Begriffs bei Vertragsstörungen im Einzelarbeitsverhältnis und beim Ausgleich materieller und immaterieller Schäden fehlt bislang.« (. . .)

»Ausgangspunkt ist die Definition des Bundesarbeitsgerichts (. . .), wonach Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte ist. Mit der Umschreibung »systematisch« ist bereits ein wesentliches Element der Begriffsdefinition bezeichnet. Die arbeitsrechtliche Relevanz des Mobbing ergibt sich aus einer systematischen, prozesshaften Beeinträchtigung. Nicht die einzelne herabwürdigende Handlung ist charakteristisch, sondern das Systematische und Stetige, das sich aus einer Reihe solcher Handlungen ergibt und aus dem sich eine gegen den Betroffenen verfolgte Zielrichtung erkennen lässt. Erforderlich ist aber auch ein Fortsetzungszusammenhang in dem Sinne, dass die Einzelakte, die für sich genommen

unerheblich sein können, in einem sanktionsbegründenden Zusammenhang stehen, die wiederholten Verhaltensweisen folglich in ihrer Gesamtheit als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zu würdigen sind. Bei der Gesamtschau der Mobbing-Bewertung ist das zwar belastende, aber als sozialadäquat hinzunehmende Handeln gegenüber schikanösem und diskriminierendem Verhalten abzugrenzen. Dabei kann vom Leitbild des einsichtig handelnden Durchschnittsarbeitgeber ausgegangen werden.« (. . .) »Der Arbeitnehmer trägt auch am Arbeitsplatz das mit der gesellschaftlichen Interaktion verbundene »kommunikative« Risiko.«

Die das Urteil begründenden Leitsätze lauten daher auch:

1. Mobbing kann nur angenommen werden, wenn systematische und zielgerichtete Anfeindungen gegen den Arbeitnehmer vorliegen. Daran fehlt es, wenn es in der Entwicklung einer im Wesentlichen psychisch bedingten Konfliktsituation zu einer Eskalation kommt, auf die der Arbeitgeber mit einem nicht mehr sozialadäquaten Exzess reagiert (hier: Suspendierung von der Arbeitsleistung und nachfolgende Versetzung).
2. Verfahren mit Mobbingbezug entscheiden sich in der Regel an dem im Einzelfall gegebenen Sachverhalt und nicht an Rechtsfragen. Für die streitentscheidende Aufgabe der Gerichte ist es nicht hilfreich, wenn der Eindruck erweckt wird, die Gerichte müssten »gegenüber Mobbing ein klares Stopp-Signal« setzen⁵.

3. Die Auseinandersetzung

3.1 Das »Richterbashing«

In der oben beschriebenen Auseinandersetzung mit diesem Urteil entzündeten sich die Gemüter in der Hauptsache an Form und Diktion der »Richterschelte« (Richterbashing) für die Kollegen von der 5. Kammer, die *Grobys* in der zitierten NJW-Ausgabe auch zu der Frage veranlasste »Mobbing (auch) am LAG Thüringen?« sowie der oberflächlich, monokausalen Herangehensweise an den streitbefangenen Fall. Nachfolgend sollen daher die Richterschelte der 5. Kammer und die unübersehbaren Schwächen dieses Urteils angesprochen werden.

In dem vorliegenden Urteil der 1. Kammer vom 10. 6. 2004 wird unter Abschnitt C der Entscheidungsgründe (S. 52) u. a. ausgeführt, dass »ein Richter sich bei seiner Entscheidung nicht von dem Bedürfnis leiten lassen kann, etwas Gutes zu tun oder auch nur seinen Ehrgeiz zu befriedigen.«⁶ Diese an sich selbstverständ-

⁵ LAG Thüringen vom 15. 2. 2001, LAGE Nr. 3 zu Art. 2 GG Persönlichkeitsrecht, Leitsatz 1.

⁶ S. Fn. 3.

liche Feststellung (gleichzeitig eine Unterstellung) bezieht die 1. Kammer im Weiteren auf die Eingangs zitierten Urteile der 5. Kammer vom 15. 2. 2001 und 10. 4. 2001 und führt weiterhin aus, »das Gericht wird damit leben müssen, dass es dafür kritisiert wird, mit der vorliegenden Entscheidung kein angeblich dringend notwendiges Grundsatzurteil erlassen zu haben. (. . .) Diese Entscheidungen waren sehr öffentlichkeitswirksam und wurden als bahnbrechend empfunden. Die erkennende Kammer kann sich daran kein Beispiel nehmen, denn an den Urteilen war falsch, dass sie sich überhaupt mit dem Thema Mobbing befasst haben. Die Entscheidungen sind lediglich insoweit exemplarisch, als sich an ihnen zeigen lässt, welche Grenzen richterlichen Handelns hätten beachtet werden sollen.«⁷

Mit anderen Worten: Den Richtern der 5. Kammer wird »Ehrgeiz« und damit assoziiert »Geltungsbedürfnis, Eitelkeit«, mindestens aber »tumb, naives Gutmenschentum« unterstellt, das zwar »öffentlichkeitswirksam«, aber rechtlich gesehen vollkommen »daneben« lag, da allein die Befassung mit Mobbing unzulässig sei. Einmal davon abgesehen, dass sich die 1. Kammer ebenfalls mit dem »Phänomen Mobbing« befasst hat (was hätte sie denn wohl entschieden, wenn die Drangsalierungen der Klägerin noch offensichtlicher und zwingender gewesen wären?) und sich damit in Widerspruch zu ihrem Diktum verhält, haben die Gerichte nicht nur die Freiheit, sondern auch die Aufgabe, rechtliche Lücken des Gesetzgebers mit dem sog. Richterrecht zu füllen. Immerhin sei erwähnt, dass die zunehmende Freiheit, die die Gerichte bei der Auslegung und *Fortentwicklung von Gesetzen* für sich in Anspruch nehmen, zum Teil auch von hier aus (Anm. d. Verf: dem Streben der Justiz nach Unabhängigkeit gegenüber dem Gesetzgeber) erklärt werden kann⁸. Die 5. Kammer ist demzufolge mit der Schließung des rechtlichen Vakuums in verantwortungsvoller Weise ihrem grundgesetzlichen Auftrag zur Herstellung des Rechtsfriedens nachgekommen. Dass durch diese Spruchpraxis ausgelöste Medienecho ist nicht der 5. Kammer anzulasten, gleichwohl kann über die Zustimmung zur Veröffentlichung eines Fotos des Vorsitzenden der 5. Kammer durchaus kontrovers diskutiert werden.

3.2 Die Urteilskritik

In bewusstem Gegensatz zur bisherigen Rechtsprechung der 5. Kammer wurde gleich im o. a. 1. Leitsatz der Schwerpunkt auf die »systematische und zielgerichtete Anfeindung« gelegt. Zum einen verkennt hierbei die Kammer, dass es sich bei Mobbingprozessen stets um einen Arbeitskonflikt respektive einen psy-

chischen Konflikt handelt und zum anderen die Aufnahme der »Systematik« in die Definition eine Beweerschwerbis bedeutet, die schon fast an Rechtsverweigerung grenzt, da es dem »Standardopfer« kaum gelingen wird, eine Mobbingssystematik gerichtsfest nachzuweisen. Unabhängig hiervon ist festzustellen, dass eine » Eskalation« ohne eine »Systematik« nicht vorstellbar ist. Die Schlussfolgerung aus der genannten Definition im 1. Leitsatz, dass es an der »Systematik« fehle, wenn es nach einer »Konfliktsituation zu einer Eskalation« und zu einem nicht mehr »sozialadäquaten Exzess« des Arbeitgebers komme, ist rational nicht nachvollziehbar, da der nicht mehr sozialadäquate Exzess geradezu ein Paradebeispiel für eine zielgerichtete Anfeindung gegen den Arbeitnehmer darstellt. Im Übrigen stellt der Begriff »nicht mehr sozialadäquater Exzess« einen Widerspruch in sich dar, da ein Exzessverhalten des Arbeitgebers stets außerhalb der sozialen Adäquanz liegendes Verhalten impliziert. Ein »Exzess« kann also per se nicht »sozialadäquat« sein bzw. wird das Geheimnis der 1. Kammer bleiben. Ein weiterer nicht nachvollziehbarer Gesichtspunkt ist die Frage, wie nach Auffassung der 1. Kammer der Arbeitgeber einerseits auf der Verursacherseite und andererseits durch einen dann »nicht mehr sozialadäquaten Exzess« auf der Reaktionsseite eines Eskalationsprozesses stehen können soll, ohne dass seine zu der Eskalation führenden Verursachungsbeiträge bei der Beweiswürdigung und Entscheidungsfindung als möglicher Bestandteil einer Mobbingssituation mit einbezogen werden.

Unter Abschnitt A der Entscheidungsgründe (S. 50) bekennt die 1. Kammer, dass »Mobbing« insbesondere in der Arbeitswirklichkeit zunehmend zu beobachten sei und für große Verunsicherung Sorge. Als eine Ursache dafür wird die hohe Arbeitslosigkeit und die damit fehlende Möglichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln, genannt. Aber auch Arbeitgeber nutzen, so die 1. Kammer, Mobbing gezielt als Mittel, um Arbeitnehmer loszuwerden, denen auf rechtlich zulässige Weise nicht beizukommen sei⁹.

Mit dieser Formulierung ist der 1. Kammer das Kunststück gelungen, zwei rechtlich gegensätzliche Positionen in einem Absatz qua Richterspruch zu vereinen. Nämlich zum einen die Bestätigung der Tatsache des (unzulässigen) Mobbing in der realen Arbeitswelt, andererseits dass es Arbeitnehmer gibt, denen auf rechtliche Weise nicht anders (als sie zu mobben) beizukommen sei.

Damit hat sie sich in Bezug auf die Mobbingjustiziabilität künftiger Fälle disqualifiziert.

Des Weiteren hat sie einerseits dem deutschen Arbeitsrecht bzw. der Arbeitsgerichtsbarkeit totales Versagen bescheinigt, als wenn Mobbing die einzige

⁷ S. Fn. 3.

⁸ Maunz-Dürig, Kommentar zum Grundgesetz, Herzog, Art. 97 S. 10, Stand: 8/2005.

⁹ Genaues Zitat s. unter 2.2, S. 71.

Möglichkeit wäre, ihre Arbeitsleistung nicht erfüllende Arbeitnehmer und nur darum kann es hierbei gehen, aus dem Arbeitsverhältnis auszuschließen. Andererseits ist diese inkriminierende Formulierung »auf rechtlich zulässige Weise nicht beizukommen« geeignet, Arbeitgeber, die unliebsame, aber ihre Arbeitsleistung erbringende Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben abfindungsfrei ausstoßen wollen, zu Mobbing-Maßnahmen zu ermuntern, zumindest sie aber nicht abzuschrecken.

Diese (hoffentlich) nicht beabsichtigte Wirkung ist fatal!

Gerade unter der Prämisse der »Erkenntnis« der Kammer, dass Mobbing in der sozialen Wirklichkeit zunimmt, ist dieses Urteil das falsche Signal. Über den von der 1. Kammer abschließend gegebenen Hinweis (Abschnitt E, S. 83), »das vielbeschworene kommunikative Lebensrisiko verwirklicht sich vor allem in einem Bereich, der einer gerichtlichen Einflussnahme entzogen ist. Gerade deshalb ist es so wichtig, vorgerichtliche Kompensationsmöglichkeiten und Schlichtungsverfahren zu nutzen, wie betriebliches Konfliktmanagement oder Mediation«, kann aus der Sicht der täglichen betrieblichen Praxis deshalb nur der Kopf geschüttelt werden. Will die Kammer einem Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen (Kosten) durch Mobbing aus der Firma drängt, die Durchführung eines betrieblichen Konfliktmanagements oder Mediationsverfahrens überlassen? Was erwartet denn die Kammer als Ergebnis eines solchen Verfahrens? Wie lebensfremd muss man eigentlich sein, um solche Vorschläge ernsthaft einzubringen? Weshalb hat sich wohl in der Literatur der Begriff »Bossing« (Mobbing durch Chefs) etabliert? Wie sollen denn die Betriebe für Mobbing »sensibilisiert« und »irreparable Schäden« an der Psyche der Menschen verhindert werden, wenn das für die Praxis unabdingbar notwendige »Stopp-Signal« von der 1. Kammer abgelehnt wird?

Da definitionsgemäß Mobbing immer mit unfairen Mitteln und Praktiken bis hin zum Psychoterror ausgeübt wird, ist das Mobbingopfer primär immer in einer unterlegenen Position. Dass es dann noch, wie vorliegend geschehen, erleben muss, dass »die letzte Instanz« der Hilfemöglichkeit der Klägerin Überempfindlichkeit und eine Hineinsteigerung in eine Art Mobbingverfolgungswahn unterstellt, denn das ist es, was die 1. Kammer in ihrem 1. Leitsatz mit den Worten »psychisch bedingte Konfliktsituation« meint. Diese Unterstellung soll dann auch als Rechtfertigung dafür dienen, einer ganzen Kette von objektiv feststellbaren Drangsalierungen die Mobbingqualität abzuspüren, obwohl diese Drangsalierungen selbst nach den aus dem Urteil ersichtlichen Fakten durch die schlichte Wahrnehmung des guten Rechts der Klägerin (Ablehnung des Vertragswechsels) ausgelöst worden sind. Damit verweigert die 1. Kammer nicht nur dieser Klägerin

eine von Objektivität und Fairness getragene rechtliche Prüfung, sondern sie öffnet damit auch den Damm für eine Psychiatrisierung künftiger Mobbingopfer, denen zur Verfahrensverkürzung »mangelnde psychische Belastbarkeit und Wahrnehmungsstörungen« vorgeworfen werden können. Das Ganze hat dann für Mobbingopfer noch den fatalen, aber das richterliche Gewissen rein waschenden Nebeneffekt, dass diesen attestiert werden kann, dass es durch eine von der (vom Gericht frei bestimmbaren) Empfindlichkeitsnorm abweichenden Psyche an der Eskalation, dem dadurch provozierten Mobberexzess und ihrer eigenen Traumatisierung, somit ihrem ganzen Leidensweg selbst schuld ist. Solche Vorgehensweisen werden in der Lehre der Psycho-traumatologie als »Opferbeschuldigungen« eingestuft, die regelmäßig eine Verschlimmerung der Traumatisierung zur Folge haben¹⁰. Aus dieser Gruppe stammen auch die meisten mobbingbedingten Suizide, die in Deutschland bei mindestens 2000 pro Jahr mit hoher Dunkelziffer anzusetzen sind¹¹.

4. Schlussbemerkungen

Der vorliegende Fall macht schmerzhaft deutlich, dass es nunmehr an der Zeit ist, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung durch ein entsprechendes »Mobbingurteil« beiträgt, da sich die im Bundestag vertretenen Parteien zur Einführung eines Mobbingtatbestands im Strafgesetzbuch z. Zt. offensichtlich nicht in der Lage sehen. Die skandinavischen Länder sowie Frankreich sind da schon wesentlich weiter.

Wie bereits erwähnt ist das vorliegende Urteil der 1. Kammer des LAG Thüringen nicht rechtskräftig geworden. Nach einer Pressemitteilung des LAG Thüringen vom 16. 7. 2005 hat die Klägerin gegen dieses Urteil wegen der Nichtzulassung der Revision beim BAG Rechtsbeschwerde eingelegt. In diesem Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren haben die Parteien dann den Rechtsstreit durch Abschluss eines Prozessvergleichs beendet. Ein Prozessvergleich beseitigt ohne Weiteres ein noch nicht rechtskräftiges Urteil und er führt nicht bloß zur Verhinderung der Rechtskraft des von ihm erfassten Urteils, sondern auch zu seiner rechtlichen Wirkungslosigkeit.

Darüber hinaus hat die 5. Kammer mit ihrem neuen Urteil vom 28. 6. 2005¹² den von der 1. Kammer hingeworfenen »Fehdehandschuh« aufgenommen, die Vorwürfe in gewohnt sachlich-akribischer Weise aufgearbeitet und unter Anwendung objektiv-teleologisch nachvollziehbarer Maßstäbe widerlegt. Dabei hat sie wiederum einen weiteren Meilenstein gesetzt, in dem

10 Bäumayr in Deutsches Ärzteblatt 2001, A 1812, zur diagnostischen und therapeutischen Problematik der Opferbeschuldigung.

11 Honsa/Paasch, Mobbing und sexuelle Belästigung um öffentlichen Dienst, S. 292.

12 LAG Thüringen, Urteil vom 28. 6. 2005 – 5 Sa 63/2004 –.

sie für die auch in »Mobbingverfahren« unabdingbare Sachverhaltsermittlung und die sich anschließende Prüfung in logisch zwingender Weise in ein fünfstufiges Prüfungsraster mit exakt zugewiesenen Inhalten entwickelt hat, in denen jeweils auch ein Prüfungsabbruch wegen Mobbingabsentismus vorgesehen ist. Der Kern dieses Urteils aber liegt im Bekenntnis zur »Doktrin der Nulltoleranz« als Gegengewicht zur »Doktrin der sozialen Konfliktaustragung als allgemeines Lebens-

risiko«, die letztlich das Recht des Stärkeren bzw. die »Opferbeschuldigung« zementieren würde. Insofern setzt die 5. Kammer ihre im Jahr 2001 begonnene (segenreiche) Rechtsprechungslinie fort.

So weit, so gut?

Für künftige Mobbingfälle allemal, da das besprochene Urteil der 1. Kammer nicht als »beispielstiftend« herangezogen werden kann. Die Klägerin aber wird mit diesem Urteil (über-)leben müssen!

Bund/Bundesinnenministerium: Entwurf des Haushaltsbegleitgesetzes 2006

Die Bundesregierung hat am 22. 2. 2006 den Entwurf des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 beschlossen. Die Konsolidierung des Haushalts erfordert auch einen Solidarbeitrag des öffentlichen Dienstes. Über die Hälfte des im Koalitionsvertrag vorgesehenen Einsparbeitrags wird durch die Beamten und Versorgungsempfänger des Bundes erbracht. Dadurch wird der Bundeshaushalt in den Jahren 2006 bis 2010 jährlich um rund 511 Mio. Euro entlastet.

Die Einsparung wird erbracht durch die Halbierung der jährlichen Sonderzahlung für die Empfängerinnen und Empfänger von Dienst-, Amts- und Versorgungsbezügen des Bundes sowie die Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes um eine Stunde auf künftig 41 Wochenstunden. Die am 15. 2. 2006 beschlossene Arbeitszeitverlängerung wird bereits zum 1. 3. 2006 wirksam werden.

Mit einer Änderung des Bundessonderzahlungsgesetzes (Artikel 1 des Entwurfs des Haushaltsbegleitgesetzes 2006) sollen die jährlichen Sonderzahlungen in den Jahren 2006 bis 2010 für die Aktiven von derzeit 60 % eines Monatsbezuges auf 30 % vermindert werden und bei den Versorgungsempfängern von gegenwärtig 50 % auf künftig 25 % eines Monatsbezuges. Der zusätzliche Festbetrag von 100 Euro für die unteren Besoldungsgruppen bleibt als soziale Komponente in vollem Umfang erhalten.

Für Mitglieder der Bundesregierung sowie die Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Staatssekretäre werden die jährlichen Sonderzahlungen ganz abgeschafft.

Von dieser Konsolidierungsmaßnahme sind insgesamt rund 1,1 Mio. Personen betroffen, davon rund 710 000 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Bundesinnenminister Dr. *Wolfgang Schäuble* hofft, auf das Verständnis der annähernd 400 000 betroffenen Beschäftigten und der über 700 000 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger für die von der Bundesregierung beschlossenen Maßnahmen zur Konsolidierung des Bundeshaus-

halts. Der öffentliche Dienst könne von den Anstrengungen der Haushaltskonsolidierung nicht ausgenommen werden.

Die Bundesregierung habe mit den vorgesehenen Maßnahmen einen schonenden Weg gewählt, der in der Gesamtschau ausgewogen ist und die soziale Balance wahrt. Bei der Arbeitszeitverlängerung wird nicht – wie in früheren Jahren – pauschal und allgemein, sondern mit sozialem Augenmaß flexibel und differenziert gehandelt. So werden auf Antrag schwer behinderte Beamtinnen und Beamte sowie als familienpolitisches Signal diejenigen von der Verlängerung ausgenommen, die für ein Kind unter 12 Jahren Kindergeld beziehen oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in ihrem Haushalt betreuen. Die Leistungskürzungen bei den Sonderzahlungen sind auf den Zeitraum von 2006 bis 2010 und damit auf die zwingenden Notwendigkeiten beschränkt. Das differenzierte Bezahlsgefüge und die Bewertungsrelationen bleiben unverändert erhalten.

Die Bundesregierung werde nicht bei der Haushaltskonsolidierung stehen bleiben, sondern auf dieser Grundlage das öffentliche Dienstrecht umfassend modernisieren. Mit dem Vorsitzenden des Deutschen Beamtenbundes, *Peter Heesen*, stimme *Schäuble* darin überein, dass den Angehörigen des öffentlichen Dienstes neue Perspektiven eröffnet werden müssen. Dazu gehöre nach dem gemeinsamen Verständnis unter anderem zunächst, dass die Kürzung der Sonderzahlung bei den Versorgungsempfängerinnen/Versorgungsempfängern angerechnet wird, wenn Leistungseinschränkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung übertragen werden, Versorgungsanwartschaften bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis erhalten bleiben und die Erhöhung der Wochenarbeitszeit auch zur Finanzierung des vorgesehenen Versorgungsfonds des Bundes beiträgt.

Über diese Maßnahmen soll im Rahmen der grundlegenden Modernisierung des Dienstrechts entschieden werden, die die Bundesregierung unter Berücksichtigung der Föderalismusreform im Dialog mit den Gewerkschaften voranbringen will. (*Quelle: Pressemitteilung des BMI vom 22. 2. 2006*)