

Mobbing- und Konfliktberatung: Ines Tietz

Wissenschaftler der Freien Universität finden empirischen Beleg für Objektivierbarkeit

<http://www.mobbing-hilfe-recht.de/plaintext/mobbing-berichte-in-den-medien/studie-mobbing-2011.php>

Mobbing ist einer Studie von Organisationspsychologen der Freien Universität Berlin zufolge ein Gruppenphänomen. Wie Jens Eisermann und Elisabetta De Costanzo vom Arbeitsbereich Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität erstmals empirisch belegten, beruht die Wahrnehmung von Mobbing nicht allein auf der subjektiven Einschätzung einzelner Personen; es tritt in betroffenen Abteilungen objektivierbar gehäuft auf. Die Ergebnisse wurden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegeben.

Eine entscheidende Rolle bei der Entstehung von Mobbing spielt den weiteren Ergebnissen zufolge der Führungsstil von Vorgesetzten. So trete das Phänomen seltener in Abteilungen auf, in denen sich die Führungskräfte gesprächsbereit zeigten und Mitarbeitern bei den für sie relevanten Entscheidungen ein Mitspracherecht hätten. In diesen Abteilungen sei zudem die allgemeine Arbeitszufriedenheit höher.

Als unerwartet hoch erwies sich der Studie zufolge die Rate von Depression unter Mobbing-Betroffenen. So müsse von einem Anstieg der Chance für Depression um mehr als das Doppelte ausgegangen werden, wenn Mobbing vorliege, hieß es. Zwar könne auf der Basis dieses Zusammenhanges noch nicht auf eine Wirkrichtung von Mobbing zu Depression geschlossen werden, und es gebe weiteren Forschungsbedarf, betonten die Autoren. Dennoch sei es ratsam, bei Anzeichen für Mobbing zu klären, ob Betroffene depressiv seien.

Für ihre Studie werteten die Wissenschaftler die Antworten von mehr als 4.300 Beschäftigten zweier Landesbehörden verschiedener Bundesländer aus einer Online-Befragung aus. Die Autoren verglichen für ihre Analyse jene beiden Verfahren, die im deutschsprachigen Raum bei der Erhebung im Zusammenhang mit Mobbing bevorzugt Verwendung finden. In einem der Verfahren werden Teilnehmer gemäß der Methode des sogenannten „Leymann Inventory of Psychic Terrorization“ (LIPT) gefragt, welche unsozialen Verhaltensweisen sie gegenwärtig erleben. Im anderen Verfahren sollen sie angeben, ob sich als Mobbing-Opfer einstufen. Eine Auswertung nach der LIPT-Methode ergab, dass jeder fünfte Teilnehmer der Studie von Mobbing betroffen war. Dagegen bezeichneten sich lediglich vier Prozent als Mobbingopfer.

EU-weit sind nach Schätzungen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz etwa zwölf Millionen Menschen von Mobbing betroffen. Trotz seines Ausmaßes wird Mobbing in der wissenschaftlichen Literatur bisher noch nicht eindeutig definiert. Probleme ergeben sich auch in der betrieblichen und juristischen Praxis, wenn Mobbing als solches erkannt und dabei beispielsweise die Glaubwürdigkeit Betroffener beurteilt werden muss.

Die Studie im Internet

www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2128.html

Welche Definitionen von "Mobbing" gibt es?

Oft wird fälschlicherweise Ärger mit seinem Chef oder mit seinen Kollegen schnell als Mobbing interpretiert.

Es gibt im Wesentlichen zwei Definitionen von "Mobbing", eine **allgemeine**, die von Beratungsstellen und in der politischen Diskussion verwendet wird, und eine **juristische Definition**, auf die man sich vor Gericht berufen kann.

Wie lautet die allgemeine Definition von "Mobbing"?

Die allgemeine Definition geht auf Heinz Leymann zurück. Folgende Definition wurde von Leymann im Zuge seiner Forschungen entwickelt:

Eine Person wird an ihrem Arbeitsplatz gemobbt, wenn sie im Konflikt mit Kollegen oder Vorgesetzten in eine unterlegene Position gekommen ist und auf **systematische Weise** über **mindestens 6 Monate** hinweg **mindestens einmal pro Woche** einer der folgenden 45 feindseligen Handlungen ausgesetzt ist:

1. Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.
2. Man wird ständig unterbrochen.
3. Kollegen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.
4. Anschreien oder lautes Schimpfen.
5. Ständige Kritik an der Arbeit.
6. Ständige Kritik am Privatleben.
7. Telefonterror.
8. Mündliche Drohungen.
9. Schriftliche Drohungen.
10. Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten.
11. Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht.
12. Man spricht nicht mehr mit dem Betroffenen.
13. Man lässt sich nicht ansprechen.
14. Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen.
15. Den Arbeitskollegen wird verboten, den Betroffenen anzusprechen.
16. Man wird "wie Luft" behandelt.
17. Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen.
18. Man verbreitet Gerüchte.
19. Man macht jemanden lächerlich.
20. Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
21. Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
22. Man macht sich über eine Behinderung lustig.
23. Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen.
24. Man greift die politische oder religiöse Einstellung an.
25. Man macht sich über das Privatleben lustig.
26. Man macht sich über die Nationalität lustig.
27. Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
28. Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise.
29. Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen in Frage.
30. Man ruft ihm oder ihr obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach.
31. Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.
32. Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu.
33. Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
34. Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben.
35. Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können.
36. Man gibt ihm ständig neue Aufgaben.
37. Man gibt ihm "kränkende" Arbeitsaufgaben.
38. Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren.
39. Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten.
40. Androhung körperlicher Gewalt.
41. Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen "Denkzettel" zu verpassen.
42. Körperliche Misshandlung.

- 43. Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden.
- 44. Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an.
- 45. Sexuelle Handgreiflichkeiten

Wie lautet die juristische Definition von "Mobbing"?

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen hat sich als erstes deutsches Arbeitsgericht umfassend mit dem Thema Mobbing auseinandergesetzt und in seinem Urteil vom 10.04.2001 folgende Definition von "Mobbing" aufgestellt.

"Im arbeitsrechtlichen Verständnis erfasst der Begriff des „Mobbing“ fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und 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 die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend. Zur rechtlich zutreffenden Einordnung kann dem Vorliegen von falltypischen Indiztatsachen (mobbingtypische Motivation des Täters, mobbingtypischer Geschehensablauf, mobbingtypische Veränderung des Gesundheitszustandes des Opfers) eine ausschlaggebende Rolle zukommen, wenn eine Konnexität [= eine Verbindung] zu den von dem Betroffenen vorgebrachten Mobbinghandlungen besteht. Ein wechselseitiger Eskalationsprozess, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zulässt, steht regelmäßig der Annahme eines Mobbingsachverhaltes entgegen."

Da es bislang noch keine anderen arbeitsgerichtlichen Definitionen von "Mobbing" gibt, kann dieser Definitionsvorschlag des LAG Thüringen bis auf weiteres als "die" juristische Definition von "Mobbing" angesehen werden.

Worin stimmen die beiden Definitionen überein?

1. Der Betroffene wird von Kollegen oder Vorgesetzten **angefeindet, schikaniert oder diskriminiert**.
2. Der Betroffene befindet sich in einer unterlegenen Position, d.h. es gibt **eine klare Täter-Opfer-Beziehung**.
3. Die feindseligen Handlungen werden **über einen längeren Zeitraum hinweg und systematisch** vorgenommen.

Dabei handelt es sich offenbar um notwendige Eigenschaften von Mobbingvorfällen. Liegt auch nur einer dieser Umstände nicht vor, ist es nicht sinnvoll, von "Mobbing" zu sprechen.

Worin unterscheiden sich die beiden Definitionen?

Fraglich ist, ob diese drei Merkmale schon ausreichen oder ob noch weitere Umstände hinzukommen müssen, damit man von "Mobbing" sprechen kann, nämlich z.B. die folgende weitere Bedingung:

4. Die feindseligen Handlungen sind **rechtswidrig**.

Diese Bedingung ist in der Definition des LAG Thüringen enthalten. Hier heißt es nämlich, dass die feindlichen Handlungen

"jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen".

Sollte man nur bei rechtswidrigen Schikanen von "Mobbing" reden?

Wenn man ernsthaft behauptet, dass jemand gemobbt wird, dann meint man damit nicht nur ein schlechtes Betriebsklima. Man möchte vielmehr zum Ausdruck bringen, dass dem Mobbingopfer ein Unrecht geschieht und dass dies daher - selbstverständlich - zu unterbleiben hat.

Auch aus juristischer Sicht macht der Begriff des "Mobbing" nur dann einen Sinn, wenn man damit rechtswidrige Schikanen meint, da der Arbeitnehmer andere (= rechtmäßige) Belastungen hinnehmen muss und daher aus einem "rechtmäßigen Mobbing" keine Rechtsfolgen herleiten könnte.

Auf welche Definition sollte man sich am besten berufen?

Im Ergebnis sollte man sich an der Definition des LAG Thüringen orientieren, die im Wesentlichen die folgenden Punkte beinhaltet:

1. Der Betroffene wird von Kollegen oder Vorgesetzten **angefeindet, schikaniert oder diskriminiert**.
2. Der Betroffene befindet sich in einer unterlegenen Position, d.h. es gibt **eine klare Täter-Opfer-Beziehung**. Eine solche unterlegene Position ist z.B. dann gegeben, wenn der Betroffene anonymen Anschuldigungen ausgesetzt ist und / oder als einzelner einer Mehrzahl von "Gegnern" gegenüber steht.
3. Die feindseligen Handlungen werden **über einen längeren Zeitraum hinweg und systematisch** vorgenommen. Hier gibt es keine klare zeitliche Grenze, doch dürfte ein Zeitraum von 2 bis 3 Wochen jedenfalls zu kurz sein. Ein Anzeichen für systematische Feindseligkeiten kann darin liegen, dass der Betroffene erkrankt, wobei oft psychosomatische Beschwerden wie z.B. Magenkrankheiten, Schlafstörungen oder Migräne auftreten.
4. Die feindseligen Handlungen sind **rechtswidrig**, d.h. es gibt für diese Handlungen keinen rechtlich zulässigen Grund (wie z.B. harte, aber sachliche Kritik an Arbeitsleistungen). Rechtswidrig sind die feindseligen Handlungen insbesondere dann, wenn der Betroffene zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes genötigt werden soll.

Was ist strafrechtlich relevantes Mobbing?

Mobbing ist (fortdauernde) Persönlichkeitsverletzung über einen längeren Zeitraum. Bestraft werden darf nur, was zur Zeit der Begehung der Tat einen strafrechtlichen Tatbestand erfüllt. Der gesetzliche Wortlaut bildet die Grenze der zulässigen Auslegung.

Delikte, an die bei den typischen Begehungsweisen des Mobbing zu denken ist, sind:

a) §§ 185 ff. StGB (Ehrverletzungsdelikte):

aa) **§ 185 StGB. Beleidigung.**

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung mittels einer Tätlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

bb) **§ 186 StGB. Üble Nachrede.**

Wer in Beziehung auf einen anderen eine Tatsache behauptet oder verbreitet, welchen denselben verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen geeignet ist, wird, wenn nicht diese Tatsache erweislich wahr ist, mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Tat öffentlich oder durch Verbreiten von Schriften (§ 11 Abs. 3 StGB) begangen ist, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

cc) **§ 187 StGB. Verleumdung.**

Wer wider besseres Wissen in Beziehung auf einen anderen eine unwahre Tatsache behauptet oder verbreitet, welchen denselben verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen oder dessen Kredit zu gefährden geeignet ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe und, wenn die Tat

öffentlich, in einer Versammlung oder durch Verbreiten von Schriften (§ 11 Abs. 3 StGB) begangen ist, mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Danach sind Tatsachenbehauptungen nicht unter Strafe gestellt, wenn sie erweislich wahr sind!

Ehrverletzungsdelikte kommen nicht nur bei Mobbing durch Worte, sondern auch bei allen sonstigen Mobbingformen (durch Bild- oder Tonaufnahmen) in Betracht.

Hinsichtlich der Strafbarkeit von Meinungsäußerungen als Beleidigungen ist zu beachten, dass – wie im Zivilrecht – nur Schmähkritik und Formalbeleidigungen erfasst sind. So wird der Konflikt zwischen Persönlichkeitsschutz und Meinungsfreiheit gelöst.

Bei Mobbing durch Worte als sicherlich häufigste Begehungsform ist nicht nur an Ehrverletzungsdelikte zu denken. In Betracht kommen darüber hinaus auch insbesondere Körperverletzung (§ 223 StGB), wenn das körperliche Wohlbefinden durch die Tat nicht nur unerheblich beeinträchtigt ist, Nachstellung („Stalking“, § 238 StGB), Nötigung (§ 240 StGB) und Bedrohung (§ 241 StGB). Bei dem Bedrohungsstatbestand ist zu beachten, dass das angedrohte Übel ein Verbrechen, also eine Straftat mit einer gesetzlichen Mindeststrafe von einem Jahr Freiheitsstrafe sein muss (etwa Tötungsdelikt, Vergewaltigung).

b) Delikte zum Schutz des eigenen Bildes:

aa) § 201a StGB. Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen.

(1) Wer von einer anderen Person, die sich in einer Wohnung oder einem gegen Einblick besonders geschützten Raum befindet, unbefugt Bildaufnahmen herstellt oder überträgt und dadurch deren höchstpersönlichen Lebensbereich verletzt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer eine durch eine Tat nach Absatz 1 hergestellte Bildaufnahme gebraucht oder einem Dritten zugänglich macht.

bb) § 33 KunstUrhG.

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen den §§ 22, 23 KunstUrhG ein Bildnis verbreitet oder öffentlich zur Schau stellt.

Nach § 201a StGB ist danach erforderlich, dass die Bildaufnahme in einem gegen Einblick besonders geschützten Raum oder der Wohnung stattfindet. Die Toilette etwa oder eine Umkleidekabine erfüllt die Voraussetzungen, die § 201a StGB an den Raum stellt.

Nach der Vorschrift des § 33 KunstUrhG ist die Anfertigung der Bildnisse nicht strafbar. Es werden nur das Verbreiten und das öffentliche Zurschaustellen erfasst. Für ein öffentliches Zurschaustellen genügt ist, wenn z.B. eine Mehrzahl von Forenmitgliedern Zugriff auf das Bild im Internet hat. § 33 KunstUrhG stellt keine Anforderungen an den Raum, in dem sich der Fotografierte befindet. Die Grenzen der Strafbarkeit nach § 33

KunstUrhG ergeben sich aus den §§ 22, 23 KunstUrhG. Für eine Tat nach § 33 KunstUrhG ist erforderlich, dass die betroffene Person erkennbar ist.

Bei Mobbing durch Bildaufnahmen ist stets auch an die Ehrverletzungsdelikte sowie bei entsprechenden körperlichen Auswirkungen an eine strafbare Körperverletzung, bei passendem Aussageinhalt auch an Nötigung oder Bedrohung zu denken.

c) Delikte zum Schutz des gesprochenen Wortes:

§ 201 StGB. Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes.

(1) *Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt*

1. das nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen auf einen Tonträger aufnimmt oder

2. eine so hergestellte Aufnahme gebraucht oder einem Dritten zugänglich macht.

(2) *Ebenso wird bestraft, wer unbefugt*

1. das nicht zu seiner Kenntnis bestimmte nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen mit einem Abhörgerät abhört oder

2. das nach Absatz 1 Nr. 1 aufgenommene oder nach Absatz 2 Nr. 1 abgehörte nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen im Wortlaut oder seinem wesentlichen Inhalt nach öffentlich mitteilt.

Die Tat nach Satz 1 Nr. 2 ist nur strafbar, wenn die öffentliche Mitteilung geeignet ist, berechnete Interessen eines anderen zu beeinträchtigen. Sie ist nicht rechtswidrig, wenn die öffentliche Mitteilung zur Wahrnehmung überragender öffentlicher Interessen gemacht wird.

Unterrichtsinhalte z.B. sind nichtöffentlich gesprochene Worte. Nach § 201 StGB ist sowohl das Aufnehmen als auch das Gebrauchen/Zugänglichmachen strafbar.

Neben § 201 StGB ist auch bei diesen Taten insbesondere an Ehrverletzungsdelikte zu denken. **Allerdings dürfte keine Beleidigung durch die Verbreitung vorliegen, wenn die Tonaufnahme dem tatsächlich Gesprochenen entspricht.** Erforderlich wäre dann, dass der Kontext so verändert wurde, so dass sich hieraus der ehrverletzende Charakter ergibt.