

Liebe Genossinnen und Genossen,

Gründung der LAG Arbeitsplatzkonflikt & Mobbing DIE LINKE Hessen.

Mobbing ist Körperverletzung!

Bei ca. 2 Millionen Mobbingbetroffene in Deutschland, wobei von einer höheren Dunkelziffer auszugehen ist, ist es dringend erforderlich und längst überfällig, dass diese Menschen eine parlamentarische sowie außer-parlamentarische Hilfe und Unterstützung erfahren.

Die etablierten Parteien dieser Republik setzen sich nicht für diese Menschen ein, sondern behandeln diese Problematik nur oberflächlich oder gar nicht. Es wird lediglich darauf hingewiesen unsere Gesetzeslage sei ausreichend. Aus diesem Anlass ist die LAG Arbeitsplatzkonflikt & Mobbing gegründet, um provozierten psychosozialen Stress oder so genanntes „Mobbing“ abzuwehren.

Die Gesetzeslage ist bei weitem nicht ausreichend und es ist längst überfällig ein „Anti-Mobbing-Gesetz“ zu verabschieden.

Unsere Richter verfügen oftmals nicht über die genügende Sachkenntnis und Erfahrung, was sich in der Arbeitswelt abspielt. Es besteht eine starke Tendenz gegen den Betroffenen zu entscheiden. In der Argumentation wird dies meist so begründet, dass es keinen Kausalzusammenhang zwischen einer Erkrankung und dem Arbeitsplatzkonflikt gibt.

DIE LINKE stellt sich dieser Problematik und bezieht eine klare Position für Mobbingbetroffene.

Die LAG soll insbesondere:

- einen Gesetzesentwurf, nach dem Vorbild von Frankreich und Schweden zu erstellen.
- dass die Sozialversicherungsträger gem. SGB die Verursacher und Verantwortlichen von Mobbing in Regress nehmen.
- für den Aufbau eines Netzwerkes verschiedener Experten: Ärzte, Therapeuten, Rechtsanwälte etc.
- für die Durchführung von Informationsveranstaltungen in den einzelnen Kreisverbänden und als Ansprechpartner zur Seite zu stehen.
- für Öffentlichkeitsarbeit
- für die Beratung, Unterstützung und Begleitung von Mobbing-betroffenen

Die Folgen von Mobbing sind für den Betroffenen als katastrophal einzustufen. Sie reichen vom Verlust des Arbeitsplatzes, dem Sturz in die Hartz IV Falle, über langwierige Krankheit, Erwerbsunfähigkeit bis hin zum Suizid.

Der Schaden für die Sozialversicherungsträger beläuft sich jährlich in Milliardenhöhe, d.h. die Solidargemeinschaft muss für Führungsschwäche und Fehlverhalten in der Arbeitswelt aufkommen.

Nicht zu vergessen ist auch der betriebswirtschaftliche Schaden, wenn Arbeitgeber Mobbing nicht sanktionieren oder treibende Kraft in diesem perfiden Spiel sind.

"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."

(Dr. Peter Wickler)

Bislang hat der deutsche Gesetzgeber keine Notwendigkeit für eine spezialgesetzliche Mobbingbekämpfung gesehen. Soweit mir bekannt ist, war der Bundestag bislang lediglich im Rahmen der Diskussion eines Gesetzentwurfes der PDS – Bundestagsgruppe am 24.03.1997 mit der Mobbingproblematik befasst. Der PDS – Entwurf erwies sich in der Aussprache als ungeeignet und wurde von der PDS nicht weiter verfolgt. Auch anlässlich zweier Petitionsverfahren wurde kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf gesehen. In seiner Sitzung vom 15.05.1997 empfahl der Bundestag, ein von dem Petenten angeregtes Verbot von Mobbing am Arbeitsplatz durch Bundesgesetz, ähnlich einem in diesem Zusammenhang ergangenen Erlasses des schwedischen Arbeitsministeriums, nicht zu unterstützen. Er begründete seine Auffassung damit, dass der Schutz vor Mobbing als Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bereits durch § 75 BetrVG, §§ 1004, 823 BGB und §§ 223, 185 – 187 und 240 StGB hinreichend gewährleistet sei und ein gesetzliches Mobbingverbot lediglich symbolische Bedeutung haben würde. Dem stimme ich insoweit zu, dass die bestehenden Gesetze ausreichend sind, aber die Richter diese meistens nicht in der Gesamtschau in einem Mobbingprozess sehen und anwenden und somit den Mobbingbetroffenen keine positive Rechtsprechung angeeignet lassen. Keinen Erfolg hatte auch ein vom SPD- Unterbezirk Rheingau-Taunus 1999 an den SPD –Bundesparteitag und von diesem an die SPD – Bundestagsfraktion überwiegener Antrag, an dem der Sprecher der LAG beteiligt war, ein Anti-Mobbing-Gesetz in den Bundestag einzubringen.

Der ideal Zustand wäre natürlich wenn alle betrieblichen Akteure sich der Gefahr, die von Mobbing ausgeht bewusst machen würden und individuelle Lösungen suchen und umsetzen und somit das Mobbing-Risiko verringern. Damit ist sowohl den Arbeitnehmern als potentiellen Mobbingopfern als auch den Unternehmen, denen an einem guten Arbeitsklima gelegen sein sollte, selbst geholfen. Wegen der einschneidenden gesundheitlichen wie finanziellen Folgen, die Mobbing auslösen, müsste das Interesse auf beiden Seiten groß genug sein, dass auch tatsächlich etwas geschieht.

Leider ist dies eine Utopie, da von vielen Arbeitgebern und Unternehmen das Mittel Mobbing verwandt wird um unliebsame, ältere, teure und anders Denkende Mitarbeiter aus dem Betrieb zu entfernen.

Für uns als Partei DIE LINKE muss sich letztendlich ein solches Gesetz aber an der Gewährleistung der praktischen Durchsetzung von Mobbingansprüchen ausrichten. Dazu gehört vorrangig die Implementierung des Prinzips der verhaltensumfassenden Beurteilung sowie des Prinzips einer obligatorischen Anhörung der schlüssigen Mobbingvortrag liefernden Partei und die

Berücksichtigung des Anhörungsergebnisses bei der Entscheidungsfindung. Man wird deshalb überlegen müssen, ob –wie in dem französischen Mobbingbekämpfungsgesetz geschehen – die Gerichte verpflichtet werden, den Mobbing-Sachverhalt bei hinreichenden Anhaltspunkten von Amts wegen zu ermitteln und so das aktuelle Nachweisproblem zu entschärfen.

Dennoch sind repressive Elemente der Mobbingbekämpfung besonders unter dem Gesichtspunkt der Abschreckung und deshalb unter general-präventiven Gesichtspunkten unverzichtbar. Diese Gesichtspunkte müssen aber gleichzeitig den Mobbinggeschädigten zugute kommen in Form von Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüchen wegen Verletzung der Gesundheit und der Persönlichkeitsverletzung. Die Höhe der Geldentschädigung muss zum Ausschluss einer Kosten-Nutzen-Kalkulation des Mobbers führen.

Zweitens muss sich das repressive Element der Mobbingbekämpfung in der Möglichkeit einer auf dem Fuße folgenden Regressinanspruchnahme durch die Sozialversicherungsträger niederschlagen, wenn diese aufgrund der Mobbingangriffe Leistungen zu erbringen haben. Auch dies ist zwar auf der Basis des geltenden Rechts (z.B. §§ 115,116,119 SGB X) grundsätzlich möglich, aber bislang nicht existent. Weiterhin muss darüber nachgedacht werden, inwieweit den Bedürfnissen von Mobbingopfern in der sozial-versicherungsrechtlichen Versorgung besser Rechnung getragen werden kann. Auch ein Benachteiligungsschutz für Mobbingopfer und Mobbingzeugen ist überdenkenswert.

Insbesondere in den Ausführungen des letzten Absatzes, sehe ich die große Chance unserer Partei präventiv und interventiv tätig zu werden und mit den Sozialversicherungsträgern diese Problematik anzugehen.

Die Bekämpfung von Mobbing sollte schon aufgrund der entstehenden Kosten im ureigenen Interesse des Arbeitgebers liegen. Davon abgesehen ist er aber auch gesetzlich dazu verpflichtet seine Beschäftigten vor Mobbingangriffen von Kollegen und Vorgesetzten zu schützen. Da der Tatbestand Mobbing bisher keinen Eingang in die Gesetzgebung gefunden hat, gibt es keine Vorschrift, die explizit und ausdrücklich Mobbing verbietet. Allerdings sind eine ganze Reihe anderer Bestimmungen zu beachten, die eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bekämpfung und Verhinderung von Mobbing deutlich machen.