

Mobbing

Das **Landesarbeitsgericht Thüringen (AZ 5 Sa 403/2000)** hat am **10.4.2001** ein **wegweisendes Urteil** gesprochen, daß Maßstäbe setzt, um die **Mobbingproblematik** in den Griff zu bekommen. Es versteht sich in seinen umfangreichen Ausführungen offenkundig als wegweisend und lädt ein, sich an seinen Begründungen zu orientieren.

Prof. Gerhard Reister (15.9.1993 auf einer DGB Veranstaltung):

„Der Begriff Mobbing beschreibt gegen eine Person gerichtete, vielfältige Aktionen am Arbeitsplatz, die den Betroffenen in seinen sozialen Bindungen, seinem Ansehen, seinem Selbstwertgefühl und seiner Gesundheit schädigen können. Folge sind vor allem sehr häufig psychosomatische Symptombildungen bis hin zu Selbstmordhandlungen.“

Das Bundessozialgericht definiert in einer **Entscheidung vom 14.2.2001 (BSG NJW 2001, S.3233 f.) Mobbing** so :

„Darunter ist ein über längere Zeit sich hinziehender Konflikt zwischen dem Opfer und Personen seines gesellschaftlichen Umfeldes zu verstehen, in dessen Verlauf das Opfer verbal attackiert, in seinen Möglichkeiten zur Kommunikation eingeschränkt, in seinen sozialen Beziehungen angegriffen und in seinem Ansehen herabgesetzt wird... Außer in Extremfällen wird dabei der Rahmen des zwar gesellschaftlich Mißbilligten, aber nicht Strafbaren nicht verlassen und die Schwelle zum kriminellen Unrecht nicht überschritten.“

Übrigens gilt nach Meinung des **Thüringer Arbeitsgerichtes** :

„Auf die subjektiven Empfindungen des Betroffenen kommt es nicht an. Maßgeblich...ist, ob das Verhalten des Täters aus objektiver Sicht das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte des Opfers verletzt. Auch...versteckte Aktionen können zur Verletzung von Rechten führen und nur darauf kommt es aus der Sicht einer rechtlichen Bewertung an.“ (S.34)

Hier die Fortsetzung des Zitats des **Thüringer Gerichtsurteils** :

„Eine bei isolierter Betrachtung zur Wahrnehmung berechtigter Arbeitgeberinteressen in Betracht kommende Maßnahme (z.B. die Zuweisung bestimmter Aufgaben, die Erteilung einer Abmahnung) kann sich in der Gesamtschau als Bestandteil eines als Mobbing einzuordnenden Zusammenhangs erweisen, mit dem ein der Rechtsordnung zuwiderlaufender Zweck erreicht werden soll.“

*Mit dem Begriff des Mobbing im arbeitsrechtlichen Verständnis müssen danach fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen erfaßt werden, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall **einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckter 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.“*

Von Tiling , der VGH der EKU, **Prof Stein** und andere warnen vor dem Mißbrauch der Abberufungsparagraphen zum gedeihlichen Wirken als Instrument zur In-Ruhestandsversetzung unter Umgehung eines geordneten Verfahrens, das allein dem immerhin eingegangenen öffentlich –rechtlichen Dienstverhältnis auf Lebenszeit bei Pfarrern gerecht wird, aber so bisher nicht existiert. (Prof. Stein : *Verkappte Lehrzuchtverfahren !*)

Der Weg in den Ruhestand führe vor Erreichung des entsprechenden Dienstalters bisher nur über gesundheitliche Gründe oder Gründe der Lehrbeanstandung, für die es auch geregelte Verfahren gäbe.

Die Kirche riskiere ihre besondere Stellung als Körperschaft öffentlichen Rechtes, wenn sie ohne geordnetes Verfahren einseitig das Dienstverhältnis zum Ruhen bringe !

Ist „Nichtstun“ der Berufung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf Lebenszeit angemessen geschweige denn mit dem *Inhalt der Ordination* durch die Klägerin zu vereinbaren, Ordinationsurkunde :

„EkiR , Ordinationsurkunde,

Im Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes haben wir Sie, Herr XX,

heute im Gottesdienst der kirche zu ... nach der Ordnung unserer Kirche in den Dienst der öffentlichen Verkündigung berufen.

Jesus Christus spricht . Gleichwie mich der Vater gesandt hat, so sende ich euch. Siehe ich bin bei Euch alle Tage bis an der Welt Ende.

W. X.X.198X

Unterschriften“

„Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern“ (**§ 75 II BetrVG**)

Berücksichtigen wir noch eine **Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes : (27.2.1985)**

„Das Grundgesetz hat in seinen Artikeln 1 und 2 die Würde des Menschen und dessen Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit zu zentralen Werten unserer Verfassung erhoben.

Das Leben des Arbeitnehmers wird zu einem ganz wesentlichen Teil durch das Arbeitsverhältnis bestimmt und geprägt. Sein Selbstwertgefühl sowie die Achtung und Wertschätzung, die er in seiner Familie, bei seinen Freunden und Kollegen und überhaupt in seinem Lebenskreis erfährt, werden entscheidend mitbestimmt von der Art, wie er seine Arbeit leistet. Die Arbeit in seinem Arbeitsverhältnis stellt für den Arbeitnehmer zugleich eine wesentliche Möglichkeit zur Entfaltung seiner geistigen und körperlichen Fähigkeiten und damit zur Entfaltung seiner Persönlichkeit dar.

Wird dem Arbeitnehmer diese Möglichkeit der Persönlichkeitsentfaltung durch Arbeitsleistung im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses genommen, so berührt dies seine Würde als Mensch. ... Die besondere Interessenlage im Arbeitsverhältnis gebietet, daß die Arbeitsleistung nicht nur als Wirtschaftsgut, sondern auch als Ausdruck der Persönlichkeit des Arbeitnehmers verstanden wird.

Die Nichtberücksichtigung dieser ideellen Interessen des Arbeitnehmers im Dienstvertragsrecht des BGB stellt sich auf dem Boden des GG und seiner in den Art. 1 und 2 getroffenen Wertentscheidungen heute als eine Regelungslücke dar, die durch die grundsätzliche Anerkennung eines arbeitsvertragsrechtlichen Beschäftigungsanspruchs zu schließen ist. Dieses Ergebnis der Rechtsfortbildung hat ... im rechtswissenschaftlichen Schrifttum breite Zustimmung gefunden... Da schon das **generelle ideelle Interesse** zur Begründung des allgemeinen **Beschäftigungsanspruchs** genügt, kann es für den Beschäftigungsanspruch schließlich auch nicht entscheidend sein, ob der Arbeitnehmer durch die Nichtbeschäftigung einen konkreten Schaden erleidet ...

Auf Seiten des Arbeitnehmers (kann sich) das **allgemeine ideelle Beschäftigungsinteresse** im Einzelfall noch durch **besondere Interessen ideeller und / oder materieller Art verstärken (etwa Geltung in der Berufswelt, Ausbildung, Erhaltung von Fachkenntnissen) ...**

Es geht, um es noch einmal mit den Worten des **Bundesarbeitsgerichtes** zu sagen, über den materiellen Schaden hinaus darum :

Es „kann für den Beschäftigungsanspruch schließlich auch nicht entscheidend sein, ob der Arbeitnehmer durch die Nichtbeschäftigung einen konkreten Schaden erleidet“ – was allerdings im Falle des als Beispiel gewählten Pfarrers hart an der Armutsgrenze der Fall ist ! - „Auf Seiten des Arbeitnehmers (kann sich) das allgemeine ideelle Beschäftigungsinteresse im Einzelfall noch durch **besondere Interessen ideeller Art und / oder materieller Art verstärken (etwa Geltung in der Berufswelt... Erhaltung von Fachkenntnissen).**“

Art.6 Abs. 1 Europäische Menschenrechtskonvention :

„Jedermann hat Anspruch darauf, daß seine Sache in billiger Weise öffentlich und **innerhalb einer angemessenen Frist** gehört wird...“

Mittlerweile hat der Kirchenpräsident von Hessen-Nassau, ein rheinischer Export, sich **zum taktischen Foul bekannt** : „Zum Wettkampf gehört auch ein taktisches Foul.“ Bevor jemand ein Tor schieße, müsse man ihn foulern. (Beweis : Rheinische Post 23.1.2002 Stimme des Westens; idea spektrum 3/2002 S.7)

Hätte er gesagt : Wenn der Gegner ein Tor schießt, stehe ich in der *Versuchung* ihn zu foulern, ich hätte dem aus reformatorischer Erkenntnis über den Menschen zugestimmt.

Hätte er bekannt, es getan zu haben, ich würde ihn verteidigen und um Vergebung werben, denn er wäre ehrlich und bedürfte ihrer.

Da er sich aber im Besitz höherer Erkenntnis glaubt, die ihm erlaubt um vermeintlich höherer Ziele willen anderen unrecht und weh zu tun und sie gesundheitlich zu gefährden, stockt mir der Atem.

Welche Ethik gilt für diesen Mann oder beherrscht sie ihn gar ?

Wenn ein *Fußballer* Steinacker – er spielte in Wuppertal auf dem „heiligen Berg“ der Theologen ? wie wir uns zu erinnern meinen – sich um seiner Mannschaft willen und für seine Mannschaft zum Foul berufen fühlt, wieviel mehr vielleicht auch zum Foul an Pfarrern zum Wohl „seiner“ Kirche – oder seiner „Macht“ als „Kirchenführer“ ?

In Hessen Nassau gibt es Verdrängung aus dem Amt im Mobbingschema wie

im Rheinland, aus dem Steinacker kommt.

Ob diese Ethik, die **Mobbing** erlaubt, hier wie dort aufgedeckt werden muß als „taktisches Foul“, das immer nur **dem Ego dessen dient, das noch Macht hat zu foulern** , nie aber dem Spiel als ganzen, nie der eigenen Gesundheit noch der des anderen, letztlich weder der eigenen noch der der anderen Mannschaft und nie der Kirche ?

Kirchenpräsident Steinackers offenes Eintreten für das taktische Foul beweist nur das eine :

Es gibt das. Auch bei Kirchens. Es findet statt. Kirchenleitent gefördert. Nicht nur versehentlich. Es kann, es kann auch bei bestem Gewissen und fröhlicher Absicht !