

Volkswirtschaft in Gefahr?

Die Grünen fordern ein eigenes Gesetz zum Schutz vor Mobbing.



Frank Specht Berlin

Irgendwann hatte die Pflegeleiterin genug. Der neue Chef widerrief ihre Entscheidungen, sprach Hausverbote aus und beschimpfte die Altenpflegerin vor Zeugen: „Frauen meckern nur und sind alle niederträchtig und boshaft so wie Sie.“ Die Folge: Das Arbeitsgericht Cottbus verurteilte den Arbeitgeber wegen Mobbing zu 30 000 Euro Schmerzensgeld.

Fälle wie dieser, der schon Jahre zurückliegt, sind eher die Ausnahme. Zwar gilt für Mobbing-Opfer frei nach Sartre: „Die Hölle, das sind die anderen.“ Doch Beschäftigte, die sich von Kollegen oder dem eigenen Chef systematisch schikaniert fühlen, haben es vor Gericht oft schwer, das auch zu beweisen. „Mobbing ist mit der bisherigen Rechtslage kaum zu greifen“, kritisiert Beate Müller-Gemmeke, Sprecherin für Arbeitnehmerrechte der Grünen-Bundestagsfraktion.

Deshalb haben die Grünen nun aktuell einen Bundestagsantrag einge-

bracht. Darin macht sich die Partei für ein neues Gesetz stark, das Mobbing als Rechtsbegriff definiert. Arbeitgeber, die von Mobbing erfahren oder selbst mobben, sollen zu wirksamer Abhilfe verpflichtet werden. Andernfalls müssten sie Schadensersatz zahlen, und die Betroffenen dürften ihre Arbeit bei fortlaufenden Bezügen einstellen. Im Arbeitsschutzgesetz wollen die Grünen verankert sehen, dass sich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch auf den Schutz vor Gesundheitsgefährdung durch Mobbing bezieht.

Peter Wickler, Ex-Richter am Landesarbeitsgericht Thüringen, hält ein

„ Mobbing ist mit der bisherigen Rechtslage kaum zu greifen.“

Beate Müller-Gemmeke
Grünen-Parlamentarierin

Gesetz für überfällig. Es gebe einen starken Anstieg bei Mobbingverfahren. „Aber die Quote der verlorenen Prozesse ist nach wie vor extrem hoch.“ Denn auf gesetzlichen Schutz können sich bisher nur Betroffene berufen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters oder einer Behinderung gemobbt werden. Hier greift das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es untersagt Verhaltensweisen, die bewirken, „dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.

Andere Betroffene, die etwa der eigene Chef mobbt, um sich Kündigungskosten zu sparen, müssen dagegen darauf vertrauen, dass Gerichte ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht durch systematische Anfeindungen, Diskriminierung oder Schikanen verletzt sehen. Das zu beweisen ist aber schwer. Mobber mögen keine Zeugen.

Wickler fordert deshalb eine Beweiserleichterung: Im AGG reiche es, wenn Beschäftigte Indizien für eine diskriminierende Belästigung liefern. „Dann muss die andere Partei nachweisen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.“ Das müsse es bei Mobbing auch geben.

Der Bonner Arbeitsrechtler Gregor Thüsing kann allerdings in einem Mobbingschutzgesetz „keinen Mehrwert“ erkennen: „Überall, wo es rechtlich relevant wird, haben wir Gesetze, die durchaus verwertbar sind.“ So seien etwa Fälle von Beleidigung oder Nötigung ja durch das Strafgesetzbuch abgedeckt. Es nütze aber nichts, vor Gericht jede Anfeindung und jede Handlung einzeln zu betrachten, kontert Wickler. „Denn Ziel des Mobbings ist ja gerade, den Betroffenen durch eine Vielzahl von Nadelstichen müde zu machen.“

Die Grünen berufen sich in ihrem Antrag auf Frankreich, Serbien und einige skandinavische Länder, die bereits Mobbingschutzgesetze erlassen haben. Mobbing schade nicht nur den Betroffenen, sondern auch der Volkswirtschaft und den Sozialkassen, wenn die Opfer arbeitsunfähig werden, schreibt die Partei in ihrem Antrag.

Steuerthema der Woche

Arbeitszimmer bei Selbstständigen

Die Frage, ob ein Raum in der Wohnung vom Finanzamt als häusliches Arbeitszimmer anerkannt wird, beschäftigt nicht nur Arbeitnehmer

Ob kein anderer Arbeitsplatz neben dem Arbeitszimmer zur Verfügung steht, wird vom Finanzamt besonders geprüft, weil Selbstständige im Gegensatz zu Arbeitneh-

tischer Arbeitsplatz auch tatsächlich in dem konkret erforderlichen Umfang und in der konkret erforderlichen Art und Weise zumutbar nutzen kann.