

Manuskript (04. 05. 2021) für

Demokratie und Recht – Zivilgesellschaftliche Stellungnahmen zur Rechtsnatur und Rechtsethik

Roland Mierzwa (Hg.)

Lit Verlag 2022, ISBN 978-3-643-15000-4

S. 65 – 74:

Mobbing ist als eine Form der Diskriminierung anzuerkennen

Mobbing gegenüber Kritikübenden

Sofern man unter „Mobbing“ das ausgrenzende Verhalten durch eine Gruppenmehrheit gegenüber einzelnen Gruppenmitgliedern versteht, handelt es sich um das seit Menschengedenken bestehende abartige Auftreten des gemeinschaftlichen Psychoterrors, für das der Arbeitswissenschaftler Heinz Leymann eine passende Bezeichnung gesucht und gefunden hat. Mittlerweile wird dieses Wort inflationär überall benutzt, wo sich jemand ungerecht behandelt fühlt. In der Politik wird darauf verwiesen, dass es sich um keinen Rechtsbegriff handelt und mehrheitlich offenbar nur eine geringe Bereitschaft besteht, das zu ändern. Indem aber landläufig zwischen Mobbenden und Mobbingbetroffenen unterschieden wird, ist das Phänomen der Diskriminierung eindeutig thematisiert.

Nach dem Sündenbock zu suchen, der bei auftretenden Fehlern alle Schuld aufgeladen bekommt, bevor er in die Wüste geschickt wird, kann als gruppenstabilisierende Ursache von Mobbing angesehen werden. Wer es wagt, berechtigte Kritik an fehlerbehaftetem Vorgehen in der Gruppe zu äußern, zieht psychologisch leicht nachvollziehbar den Unmut der Verantwortlichen auf sich. Den Überbringern schlechter Botschaften wurde schon in der Antike nicht selten sogar das Leben genommen.

Wo im Interesse der Gruppenkohäsion darüber gewacht wird, dass niemand ausschert, wird die verlangte Unterwerfung mit zunehmender Gewaltbereitschaft abgesichert. Das Experiment, als Nichtmediziner in einer Universitätsklinik mit einer wissenschaftskritischen Arbeit habilitiert werden zu wollen, führte in einem mehr als 30-jährigen Rechtsstreit dazu, dass schließlich mittels Verdrehung der Formulierung des Bundesverfassungsgerichts, **nicht alle** Publikationen müssten Berücksichtigung finden, in der medizinischen Fakultät die rechtswidrige, aber dennoch nicht hinterfragte Vorgabe gemacht wurde: **alle** Publikationen müssten **nicht** berücksichtigt werden. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass selbst eine – im Intelligenztest als schwachsinnig diagnostizierte – Verdrehung der Wirklichkeit offenbar sogar bei Professoren mehrheitsfähig ist, um den Kritiker weiterhin auszugrenzen.

Viele Menschen, die Kritik an scheinheiligen Argumenten in Politik und Medien geübt haben, mussten in heutiger Zeit schon die leidvolle Erfahrung machen, gnadenlos ausgegrenzt und als Verschwörungstheoretiker abgestempelt zu werden. Eine hemmungslos übertriebene Angstmache hat bereits unübersehbare Spuren hinterlassen, indem aus Sorge vor drohender Atemnot der Freitod gewählt wurde. Auch vor einer nicht wiedergutzumachenden Schädigung der jüngsten Generation wird bereits von Fachleuten gewarnt. Aus der Panik-Forschung ist bekannt, wie die menschlichen Reaktionen bei zunehmender Angst weder rational noch sozial nachzuvollziehen sind. Zum Beispiel

besteht das unvernünftige und unzweckmäßige Verhalten darin, in lähmender Starre zu verharren oder kopflos die Flucht zu ergreifen. Wer einmal dokumentiert bekommen hat, wie ein Mensch zu Tode getrampelt wurde, als er besonnen versuchte, auf einen Ausweg hinzuweisen, kann nachvollziehen, was unter Massenpanik zu verstehen ist. Dann ist ausgeschlossen, den nötigen Raum für eine nach innen zu öffnende Tür zu schaffen. Nicht von ungefähr müssen Fluchttüren nach außen aufgehen und zudem ein sogenanntes Panikschloss aufweisen.

Dass Politik und Medien inzwischen tatsächlich weitestgehend gleichgeschaltet sind und die Ausgrenzung von potentiellen Kritikern mittlerweile perfektioniert haben, wie immer wieder einmal von der Opposition behauptet wird, ließ sich relativ einfach überprüfen und belegen mit einem als Experiment geplanten Kommentar zur Dienstsuspendierung von Stephan Kohn, seines Zeichens Oberregierungsrat in der Abteilung K4 des Bundesinnenministeriums (BMI). Aufgrund eines an die Innenministerien der Länder verschickten Kritik übenden Artikels „Die Corona-Maßnahmenbewertung KM 4 – 51000/29#2“ wurde ihm ein Disziplinarverfahren angekündigt. Ein breit gestreuter per E-Mail als offener Brief versendeter Text mit dem Titel: „Woher sollen die schönen Schmetterlinge kommen, wenn die hässlich erscheinenden Raupen zertreten werden? Eine erfahrungsbasierte Mobbing-Analyse“ verwies pikanterweise auch auf die jahrzehntelang als Wissenschaftskritiker dokumentierten Ausgrenzungsversuche und blieb tatsächlich zu 100 % ohne jegliche Reaktion. Unter „Coronamobbing.pdf (klimaev.de)“ ist er in Suchmaschinen aber mit Verweis auf die Internetseite mobbing-abwehr.de zu finden.

Für die Überlegung, ob man mittlerweile getrost von Staatsmobbing ausgehen kann, weil es sich praktisch überall durchgesetzt hat, dass die Argumente von qualifizierten Minderheiten völlig ignoriert werden und stattdessen auf das Recht der demokratischen Mehrheit verwiesen wird, so schadenstiftend die getroffenen Entscheidungen auch sein mögen, soll die folgende auch im Internet zu lesende Bemerkung zu einer charakteristischen Äußerung des bayerischen Ministerpräsidenten zitiert werden mit dem Hinweis, dass es allzu oft "Mindermeinungen" waren, die die Menschheit vorangebracht haben:

>Der Ökonom und Philosoph, Ethik-Professor Christoph Lütge (51), sagte Markus Söder über den Lockdown in einer Videobotschaft:

„Das ist eine Politik, die das Vertrauen der Menschen vollkommen verspielt!“

Das Pikante an der Aussage: Der Ökonom und Philosoph, beschäftigt an der TU München, berät Markus Söder (CSU) im Bayerischen Ethikrat! Und der Herr Professor setzt noch einen drauf:

"Was wir derzeit erleben, ist der Offenbarungseid der deutschen Corona-Politik! Denn, wir haben immer gesagt: Der Lockdown ist das schlechteste, was kommen kann!" Durch die Entscheidungen der Politik entstehen "schwere wirtschaftliche Schäden, (...) medizinische gesundheitliche Schäden – und langfristig viele weitere psychische und auch soziale Langzeitfolgen."

Entweder ist der Professor reich verheiratet, oder ihm ist es egal, in Zukunft in der Nähe der Theresienwiese in einem großen Fass sein Dasein fristen zu müssen.

Söder gibt schon einmal die Marschrichtung vor: "Ich glaube, der Professor irrt. Er irrt deswegen, weil er sich zum einen in einer eher Mindermeinung befindet – die überragende Zahl der Wissenschaftler warnen eindringlich. Insofern ist die Entscheidung die absolut richtige!"<

Mobbing macht krank

Als soziales Lebewesen ist der Mensch darauf angewiesen, in seinem Umfeld auf Anerkennung zu stoßen. Trifft er mehrheitlich auf Ablehnung, überlegt er normalerweise, aus welchen Gründen das geschieht und wie er die Situation verbessern kann. Sobald sich dabei allerdings eine für ihn unlösbare Stresssituation ergibt, wird die Denkfähigkeit extrem eingeschränkt und durch Kampf-

oder Fluchtbereitschaft ersetzt. Mit der folgenden Argumentation muss Mobbingbetroffenen in der Beratung klar gemacht werden, dass sie externe Unterstützung in Anspruch nehmen müssen: Wer – in einen Sumpf geraten – strampelt, tritt sich tiefer in das Schlamassel hinein und muss spätestens, wenn das Wasser bis zum Hals steht, um Hilfe rufen. Am Arbeitsplatz in Ungnade gefallene Personen brauchen Fürsprecher, die sich unmissverständlich für sie einsetzen und eine akzeptable Konfliktlösung anstreben.

Es ist zu betonen, dass die Stresserfahrungen durch Mobbing zu den Extremfällen einer unkontrollierbaren Belastung zählen, die zwangsläufig mit einer psychischen Traumatisierung einhergehen. Wenn alle angeeigneten und erfolgreich eingesetzten Bewältigungsstrategien plötzlich zum Scheitern verurteilt sind, können lebensbedrohliche Destabilisierungsprozesse ausgelöst werden. Heinz Leymann, der wie schon erwähnt den Begriff Mobbing für den Psychoterror am Arbeitsplatz geprägt hat, stellte bei rund der Hälfte seiner Klienten eine posttraumatische Belastungsstörung fest. Damit verbunden war unter anderem die Schwächung des Herz-Kreislauf-Systems und des Immunsystems, die Zunahme von Bluthochdruck, Erkältungskrankheiten, Magendarmbeschwerden und Muskelverspannungen, die Verstärkung von Hauterkrankungen, Ohrgeräuschen, Reizbarkeit, innerer Anspannung und Unruhe. Mobbingbetroffene leiden zwangsläufig unter einer reaktiven depressiven Verstimmung. Die resultierende Antriebslosigkeit beruht wahrscheinlich bei vielen auf einer dauerstressbedingt fehlenden morgendlichen Cortisolausschüttung und der damit verbundenen Verringerung der Muskelspannung. Die mangelnde Kraft und das Gefühl der innerlichen Leere verstärken die gedrückte Stimmung und werden nicht selten zur Ursache von Lebensmüdigkeit.

Häufig machen sich Mobbingopfer Selbstvorwürfe, wenn in der Beratung der Beginn der verhängnisvollen Erniedrigungen angesprochen wird. Mit dem Beispiel, dass sich kleine Flämmchen durch Auspusten löschen lassen, während größere Flammen durch Pusten angefacht werden, wird darauf aufmerksam gemacht, dass exponentielle Entwicklungen nur in der Anfangsphase zu stoppen sind. Hier ist allerdings zu beachten, dass die durch viele Anschuldigungen Zermürbten allzu leicht geneigt sind, sämtliche Fehler bei sich zu sehen. Dem ist dringend gegenzuhalten: Wie soll man das Prinzip „Wehret den Anfängen“ denn befolgen, wenn die Schikane schleichend beginnt und mit Vorwürfen einhergeht, die auf den ersten Blick berechtigt erscheinen. Zum Beispiel wird durch übergroße Anforderungen der Eindruck erweckt, man vertraue der Leistungsfähigkeit des jahrelang bewährten Mitarbeiters. In Wirklichkeit wird er durch unlösbare Aufgaben in eine erhebliche Überforderungssituation hinein manövriert, aus der es kein Entrinnen gibt. Sobald er auf die Schwierigkeiten aufmerksam macht, wird ihm zurückgemeldet, dass er früher doch erheblich besser „performed“ habe. Jetzt sei man ziemlich enttäuscht und erwarte eine deutliche Leistungssteigerung.

Nur für Außenstehende ist erkennbar, wie extrem sich langjährig Beschäftigte erniedrigen lassen, wenn sie systematisch und gezielt in Fallen hineingelockt worden sind. Einer Krankenschwester, die bei der Stationsleitung in Ungnade gefallen war, wurde zum Beispiel für den Fall, dass auf beiden Seiten des langen Flurs gleichzeitig um Hilfe geklingelt wurde, vorgeworfen, das falsche Zimmer zuerst besucht zu haben. Ihr war klar, dass ihr beim Besuch des anderen Zimmers der gleiche Vorwurf gemacht worden wäre. Hilflös gemacht musste sie sich arbeitsunfähig melden. In der Konfliktberatung lernte sie, die Vorgesetzte in derartigen Situationen zu fragen: „Spricht etwas dagegen, dass ich zuerst das rechte hintere Zimmer aufsuche?“ oder: „Was würden Sie an meiner Stelle tun?“

Es fällt einem normalen Menschen nicht leicht, sich die Bösartigkeit zu vergegenwärtigen, mit der narzisstisch veranlagte Menschen andere ausnutzen und sie anschließend feindselig abservieren, sobald sie sich nicht mehr als brauchbar erweisen. Sich zu vergegenwärtigen, dass gutgläubige und leistungsfähige Mitmenschen auf dem Weg an die Spitze der Macht skrupellosen Kontrahenten häufig zum Opfer fallen, fällt naturgemäß schwer. Aber von erfahrenen Psychiatern muss man

lernen, dass es immer wieder gewissenlose Zeitgenossen gibt, die ohne Skrupel verheerenden Schaden anrichten. Die Geschichtsbücher sind voll von Psychopathen, von denen es in der Psychiatrie heißt: „In guten Zeiten behandeln wir sie und in schlechten Zeiten beherrschen sie uns“.

Die französische Psychotherapeutin und Autorin Marie France Hirigoyen hat unter dem deutschen Titel „Die Masken der Niedertracht: Seelische Gewalt im Alltag und wie man sich dagegen wehren kann“ hierzulande 1998 die Augen dafür geöffnet, mit welcher mörderischen Wirkung Narzissten versuchen, ihr eigenes Ego zu erhöhen und ihre Gier nach Anerkennung und Bewunderung zu befriedigen.

Der deutsche Facharzt für Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie Argeo Bämayer, der seit 2001 die ungenügende Diagnostik und Therapie von Mobbingbetroffenen beklagt (<http://www.klimaev.de/downloads/b%e4mayr.pdf>) und inzwischen einige Fachbücher zu diesem Thema publiziert hat, plädiert aktuell noch vergeblich für die strafrechtliche Gleichstellung der psychischen Gewalt mit der körperlichen Gewalt.

Aus der Erkenntnis, dass es sich als äußerst schwierig erwiesen hat, politisch gegen das krankmachende Mobbing vorzugehen, wurde Ende April 2017 in Hamburg die Gründung der „Initiative für mobbingfreie Gesundheit“ (ImG e. V.) vollzogen, die sich europaweit mit positiver Überzeugungskraft engagieren will (www.imgev.eu).

Mobbing vor Gericht

In jedem Rechtsstreit stehen sich zwei einander widersprechende Auffassungen gegenüber, die beide Geltung beanspruchen und nicht im Vorhinein einvernehmlich geklärt werden konnten. Wenn beide Ansichten vor Gericht durch gute Rechtsanwälte vertreten werden, liegt es für einen Richter nahe, den Abschluss einer Vergleichsregelung anzustreben, statt ein Urteil fällen zu müssen. Insofern darf es nicht verwundern, dass es so gut wie keine Verurteilungen bei Klagen vor dem Arbeitsgericht wegen Mobbing zu geben scheint. Sobald ein Arbeitgeber vom Richter den klaren Hinweis mitgeteilt bekommt, dass er mit einer öffentlich wirksamen Verurteilung zu rechnen hat, gibt er entweder klein bei oder sucht sein Recht mittels noch schwerer wiegender Anschuldigungen in der Berufungsinstanz. Spätestens beim Bundesarbeitsgericht entgeht er üblicherweise der drohenden Verurteilung durch Zustimmung zum ursprünglichen Vergleichsvorschlag.

Zweifelloos steht jedem schwer gekränkten Mobbingopfer hinsichtlich Schadensersatz und Schmerzensgeld der Rechtsweg offen, aber erfahrungsgemäß sind viele Richter nicht gewillt, sich bei einer Mehrheit von Mobbenden unbeliebt zu machen. Dass Richter auch nur Menschen sind, deren Urteile von einer Fülle versteckter Faktoren beeinflusst werden, ist wiederholt in der Hamburger Vorlesungsreihe „Konflikt- und Motivationsforschung am Arbeitsplatz“ von solchen Vortragenden betont worden, die beispielsweise um Verständnis dafür baten, wenn ein Chirurg nicht verurteilt wurde, bei dem man eventuell selbst irgendwann unter das Messer kommen würde. Ein in einem Abschiedsbrief von einem durch Selbsttötung gestorbenen Mediziner des nicht mehr erträglichen Mobbings bezichtigter ärztlicher Kollege wurde vor Gericht freigesprochen, weil er angab, sich nicht seines grausamen zum Tode führenden Verhaltens bewusst gewesen sein. Er sei nicht darauf aufmerksam gemacht worden.

Natürlich ist es eine Binsenweisheit, dass von Arbeitgebern bestens bezahlte sehr gute Rechtsanwälte vor dem Hintergrund einer Vielzahl ins Feld geführter am Mobbing beteiligter Personen in der Mehrheit aller Fälle „im Zweifel für den Angeklagten“ entweder die Abweisung der Klage erreichen oder zumindest einen für den Arbeitgeber vorteilhaften Vergleich erzielen. Insofern enden viele Bemühungen von Mobbingbetroffenen, wenigstens vor Gericht Genugtuung zu

erfahren für das ihnen zugefügte Leid, mit erheblicher Enttäuschung. Mit dem Trick, vom Mandanten angeblich falsch informiert worden zu sein, hat ein Anwalt, der sich mit der Kündigung von Unkündbaren gewinnträchtig bei Arbeitgebern angepriesen hat, das Mandat in dem Moment abrupt beendet, als er seinerseits von der sich wehrenden Person wegen falscher Anschuldigung verklagt worden war. Es mag noch so plausibel erscheinen, dass bei der jahrelang zermürbten mobbingbetroffenen Person zwangsläufig eine sogenannte posttraumatische Verbitterungsstörung resultierte, aber dennoch ist rechtlich keine Wiedergutmachung erfolgt.

Selbst wenn in einem Vergleich die Rechtsanwaltskosten samt Entschädigung für entgangene Entlohnung und sogar etwas Schmerzensgeld erstattet werden sollten, lässt sich die jahrelange Zermürbung mit schweren Erkrankungsfolgen bei derart betroffenen Beschäftigten keinesfalls kompensieren. Insofern herrscht in Unternehmen, die darauf ausgerichtet sind, Exempel zu statuieren und Mobbing zur Disziplinierung nutzen zu wollen, das Prinzip, vor Gericht jede Klage bis in die höchste Instanz auszufechten, koste es, was es wolle. Bei derart konsequent auftretenden Arbeitgebern traut sich dann zukünftig nämlich niemand, auf seinem Recht zu beharren, sondern stattdessen wird entweder gekuscht oder gekündigt. Im wissenschaftlichen Interesse, diese vor mehr als vierzig Jahren erfahrene Warnung auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen, führt der Autor als Hirnforscher in der Psychiatrie seit nunmehr über dreißig Jahren einen Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber, den sogar das Bundesverfassungsgericht vor elf Jahren mit der Feststellung, dass die für Wissenschaftler geltenden Rechte verletzt worden sind, nicht beenden konnte.

Aus der schon angesprochenen Erkenntnis, sich bei Mobbing nicht selbst helfen zu können und nicht zuletzt aus dem christlichen Ansporn zur Nächstenliebe ist vor mehr als 22 Jahren die Konfliktlösungsinitiative KLIMA e. V. entstanden, in der nach wie vor versucht wird, vielen Mobbingbetroffenen, die sich als Opfer widerrechtlicher Machenschaften fühlen, nach Kräften beizustehen. Mit dem Hintergrund einer inzwischen einschlägig erfahrungsbasierten Beratung wird hier Unterstützung bei der Erstellung beweiskräftiger Mobbingprotokolle gegeben, welche sogar solche Richter zu überzeugen vermögen, die sich gegenüber Unternehmern eigentlich wohlgesinnt erwiesen haben. So anstrengend und quälend es ist, jegliches als schikanierend und zermürbend empfundene Verhalten des Arbeitgebers sollte nach Dienstschluss schriftlich festgehalten werden unter Angabe von Uhrzeit und Ort, möglichst wörtlicher Wiedergabe der gefallen Formulierungen und Nennung aller Personen, die anwesend waren bzw. etwas gehört haben können. Diese Personen sollten auf keinen Fall als Zeugen angesprochen und darüber informiert werden, dass man das Geschehen aufgezeichnet hat, weil die meisten erfahrungsgemäß nicht in die Streitereien hineingezogen werden wollen und im Zweifel behaupten, nichts mitbekommen zu haben. Bei einem überzeugend abgefassten Mobbingprotokoll verzichten Richter gewöhnlich darauf, die angegebenen Zeugen hören zu wollen. Sollte die eine oder andere angegebene Person doch vom Richter vernommen werden, wird sie auf ihre Wahrheitspflicht aufmerksam gemacht und kaum darum herumkommen, das genauestens Beschriebene zu bestätigen.

Abwehr von diskriminierendem Mobbing

Infolge des Rufes nach Gleichberechtigung einigte man sich im Jahr 2000 in der Europäischen Union auf einige Richtlinien zur Bekämpfung der Diskriminierung, die in den Mitgliedsstaaten bis Ende 2003 umgesetzt werden sollten. Seitdem das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland endlich am 18. August 2006 in Kraft getreten ist, kann man sich wegen diskriminierenden Mobblings am Arbeitsplatz erfolgreich unter Beweislastumkehr beschweren, was nunmehr als extreme Ungleichbehandlung betrachtet werden muss, weil man ohne Diskriminierungsmerkmal entsprechende Beweise selbst antreten muss. Mit der mobbenden Mehrheit auf der Gegenseite ist die Erfolgchance dann naturgemäß beliebig gering.

Aus der Tatsache, dass der Arbeitgeber gemäß dem Präventionsparagrafen 167 im Sozialgesetzbuch IX bei bestehender oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit nach einer Gesamtdauer von sechs Wochen verpflichtet ist, das betriebliche Eingliederungsmanagement anzubieten, um erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten, ergibt sich für Mobbingbetroffene die Chance, die krankmachenden Bedingungen anzusprechen. Jeder wohlmeinende Arbeitgeber sollte die Teilnahme einer Person des Vertrauens an den sogenannten BEM-Gesprächen selbstverständlich befürworten, die von böswilligen Führungsverantwortlichen aber nur selten zugelassen wird.

Die BEM-Gespräche bieten die Möglichkeit, die Ursachen für die als Mobbing empfundene Diskriminierung herauszufinden oder die entsprechenden Sorgen zu entkräften. Wer als offensichtliches Ziel ungerechtfertigter Angriffe sachlich bleibend großes Interesse bekundet, die Hintergründe verstehen zu wollen, kann eine unangreifbare Kompetenz demonstrieren und entweder das Einvernehmen herstellen, in Zukunft fair miteinander umgehen zu wollen, oder aber Beweise für eine stattfindende Diskriminierung sammeln. Für diesen zweiten Fall kann dann die Beschwerde gemäß AGG erfolgen, die sich vor dem Hintergrund der vergeblichen Konfliktlösungsversuche nicht mehr so leicht entkräften lässt.

Für die Beschwerde reicht es aus, dem Arbeitgeber einige wesentliche im Mobbingprotokoll angesammelte Inhalte zu überlassen, ohne für die zur Klage vor Gericht nötige Stringenz sorgen zu müssen. In der Beschwerdestelle hat der Arbeitgeber nun das Problem, beweiskräftig abstreiten zu müssen, wenn er sich nicht darauf einlassen möchte, das geschehene Unrecht wieder gutzumachen. Bei einer drohenden Schadensersatz- und Schmerzensgeldklage wegen erwiesener Persönlichkeitsrechtsverletzung besteht durchaus eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht anerkennt und alles tut, um der berechtigten Beschwerde abzuhelpfen.

Dr. rer. nat. Alfred Fleissner

Biochemiker, Kognitionswissenschaftler und Wissenschaftskritiker in der biochemischen Psychosforschung

Seit 1995 tätig in der Konflikt- und Motivationsforschung, Vorsitzender von KLIMA e. V. und ImG e. V.

Mitherausgeber und Co-Autor von Büchern zu den Themen Leib-Seele-Problem und Mobbingbewältigung

Autor des Gedichtbands „Gedanken schenken“