

Psychische Gewalt am Arbeitsplatz

- Rechtsprechung und Handlungsbedarf

Dr. Martin Wolmerath

Nürnberg, 29.10.2015

12 Thesen zu meinem Vortrag (1)

- Psychische Gewalt ist ein ständiger Begleiter in der Arbeitswelt
- Mit dem Begriff der psychischen Gewalt können zwischenmenschliche Situationen erfasst werden, die (noch) kein Mobbing sind
- Auf der Vorgesetzenseite geht psychische Gewalt immer wieder mit dem Missbrauch von Macht einher
- Bei der psychischen Gewalt geht es oftmals darum, Betroffenen in eine bestimmte Richtung, zu einem konkreten Handeln oder Unterlassen zu bewegen
- Wer psychische Gewalt am Arbeitsplatz anwendet oder duldet, der verstößt damit gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Dies gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer
- Arbeitgeber sind in der Pflicht, der psychischen Gewalt am Arbeitsplatz zu begegnen

12 Thesen zu meinem Vortrag (2)

- Die betriebliche Interessenvertretung hat einen betriebspolitischen Auftrag, der psychischen Gewalt am Arbeitsplatz zu begegnen
- Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ist das zentrale Werkzeug, mit dem psychische Gewalt am Arbeitsplatz dokumentiert werden kann
- Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretung sollten Hand in Hand Aufklärung und Sensibilisierung betreiben, wenn es psychische Gewalt im Betrieb bzw. in der Dienststelle gibt
- Ein zentrales betriebspolitisches Zeichen gegen psychische Gewalt und für einen respektvollen Umgang am Arbeitsplatz ist die Vereinbarung und Umsetzung einer geeigneten Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung
- Betroffene sollten sich an ihre betriebliche Interessenvertretung wenden, wenn sie sich psychischer Gewalt durch Vorgesetzte und/oder Arbeitskollegen ausgesetzt sehen
- Eine gute rechtliche Beratung ist unverzichtbar, um als Betroffener seine Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu erfahren

Gliederung

- Selbstverständlichkeit und Wirklichkeit
- Begrifflichkeiten und Abgrenzungen
- Noch kein Thema für die Arbeitsgerichte
- Rechtliche Einordnung und Bedeutung
- Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers
- Handlungsmöglichkeiten betroffener Personen
- Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung
- Resümee und Ausblick

SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT UND WIRKLICHKEIT

Eigentlich eine Selbstverständlichkeit

**Behandle andere Personen so, wie
Du selbst behandelt werden
möchtest: respektvoll und fair**

... und die betriebliche Wirklichkeit

- Der Vorgesetzte droht mit der Kündigung des Arbeitsvertrages, falls ich mich nicht füge
- Der Arbeitskollege schreit mich an, wenn ich nicht tue, was er sagt
- Wenn ich in die Kantine komme, wenden sich meine Arbeitskollegen von mir ab
- Man macht sich über mich lustig, nur weil ich anders bin
- ...

BEGRIFFLICHKEITEN UND ABGRENZUNGEN

Mobbing

Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden

und

dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.

→ Auf den Punkt gebracht: Psychoterror

Probleme mit der Begriffsbestimmung

- Einmalige Handlungen werden nicht erfasst
 - Ab wann kann von einem Geschehensprozess gesprochen werden?
 - Was ist unter einem längeren Zeitraum zu verstehen?
- Nicht alles ist Mobbing
- Es gibt weitere bzw. andere Erscheinungsbilder psychosozialer Belastungen

Formen psychosozialer Belastungen

Mobbing

Stalking

Diskriminierung

Schikane

...

Denunziation

(sexuelle) Belästigung

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt bezeichnet den schädigenden Einsatz von Methoden der Kommunikation,

- um den freien Willen anderer Menschen zu unterdrücken oder in eine Richtung zu zwingen, welche die betroffenen Personen aus eigenem Willen nicht anstreben

und/oder

- um die Wahrnehmung, das Denken, das Erinnern sowie die emotionalen Reaktionen anderer Menschen mit eigennütziger Zielrichtung sowie zur Selbstaufwertung zu manipulieren.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede

- Ausgangspunkt der Diskussion liegt jeweils im Ausland (Schweden, Frankreich)
- Arbeitswissenschaftliche Erklärungsversuche
- Unzureichende empirische Untersuchungen
- Keine juristischen Begriffsbestimmungen
- Spezialgesetzliche Regelungen zur Problemlösung sind nicht vorhanden
- Gesetzgeberische Maßnahmen sind nicht in Sicht
- Viele Fragen suchen nach Antworten

§ 3 Abs. 3 AGG: Belästigung

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 1 AGG: Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 238 StGB: Nachstellung

(1) Wer einem Menschen unbefugt nachstellt, indem er beharrlich

1. seine räumliche Nähe aufsucht,

2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu ihm herzustellen versucht,

3. unter missbräuchlicher Verwendung von dessen personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für ihn aufgibt oder Dritte veranlasst, mit diesem Kontakt aufzunehmen,

4. ihn mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit seiner selbst oder einer ihm nahe stehenden Person bedroht oder

5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt

und dadurch seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter das Opfer, einen Angehörigen des Opfers oder eine andere dem Opfer nahe stehende Person durch die Tat in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(3) Verursacht der Täter durch die Tat den Tod des Opfers, eines Angehörigen des Opfers oder einer anderen dem Opfer nahe stehenden Person, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

§ 240 StGB: Nötigung

(1) Wer einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Rechtswidrig ist die Tat, wenn die Anwendung der Gewalt oder die Androhung des Übels zu dem angestrebten Zweck als verwerflich anzusehen ist.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter

1. eine andere Person zu einer sexuellen Handlung nötigt,
2. eine Schwangere zum Schwangerschaftsabbruch nötigt oder
3. seine Befugnisse oder seine Stellung als Amtsträger mißbraucht.

OLG Karlsruhe, 12.11.2013 – 1 (8) Ss 14/13

„Für die Annahme des Merkmals der Gewalt ist daher neben einer - vom Täter selbst getätigten oder diesem jedenfalls objektiv zurechenbaren - körperlichen Kraftentfaltung grundsätzlich notwendig, **dass der hiervon ausgehende Zwang auf das Opfer von diesem nicht lediglich psychisch, sondern - zumindest auch - körperlich empfunden wird.**“

NOCH KEIN THEMA FÜR DIE ARBEITSGERICHTE

Wo kein Kläger, da kein Richter

- Gerichte werden nur tätig, wenn die gewünscht wird → Erhebung einer Klage
- Bei Mobbing hat es einige Zeit gebraucht, bis Arbeitsgerichte angerufen wurden
- juris- Abfrage am 28.10.2015
 - „Rechtsprechung“: 1.325.509
 - „Mobbing“: 1.553 = 0,011 %
 - „psychische Gewalt“: 6.464 = 0,048 %

LAG Nürnberg, 14.01.2010 – 5 Sa 451/09

Bedroht ein Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion seine Mitarbeiter mit waffenähnlichen Gegenständen, rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung ohne Abmahnung, auch wenn der Arbeitnehmer sein Verhalten als einen harmlosen Scherz einordnet.

„Ein Klima der Anwendung von physischer und/oder psychischer Gewalt im Umgang mit Mitarbeitern musste die Beklagte nicht hinnehmen.“

RECHTLICHE EINORDNUNG UND BEDEUTUNG

Rechtliche Einordnung

- Wer am Arbeitsplatz (psychische) Gewalt anwendet, der verstößt gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten
- Ein arbeitsvertraglicher Pflichtenverstoß kann sanktioniert werden (z.B. Abmahnung, Kündigung)
- Ein arbeitsvertraglicher Pflichtenverstoß kann zu einer Schadensersatzpflicht führen

Rechtliche Bedeutung (1)

- Psychische Gewalt ist bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu berücksichtigen
 - Dokumentation festgestellter Mängel
 - Beseitigung festgestellter Mängel
 - Evaluation der ergriffenen Maßnahmen

§ 5 ArbSchG (Gefährdungsbeurteilung)

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

Rechtliche Bedeutung (2)

- Führt psychische Gewalt zu krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitszeiten, dann kann dies im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements aufgearbeitet werden

§ 84 Abs. 2 SGB IX (BEM)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DES ARBEITGEBERS

Möglichkeiten des Arbeitgebers

- Ausübung des Direktionsrechts
- Ermahnung oder Abmahnung derjenigen Person, die gegen ihre vertraglichen Pflichten verstößt
- Versetzung einer abgemahnten Person im Falle einer wiederholten Pflichtverletzung
- Kündigung einer abgemahnten Person im Falle einer wiederholten Pflichtverletzung
- Geltendmachung von Schadensersatz

§ 105 GewO (Weisungsrecht)

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzlicher Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN BETROFFENER PERSONEN

Möglichkeiten betroffener Personen

- Beschwerde an den Vorgesetzten
- Beschwerde an die Interessenvertretung
- Beschwerde an die betriebliche Beschwerdestelle im Sinne des § 13 I AGG
- **Vorsicht** bei der Zurückbehaltung der Arbeitsleistung
- **Vorsicht** bei dem Ausspruch einer Kündigung
- **Vorsicht** bei der Unterzeichnung eines Auflösungsvertrages
- **Vorsicht** bei der Erhebung von Schadensersatzklagen

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DER BETRIEBLICHEN INTERESSENVERTRETUNG

Handlungsmöglichkeiten (1)

- Bestandaufnahme bei den Beschäftigten
- Eigene Qualifizierung im Bedarfsfall
- Behandlung von Beschwerden betroffener Personen
- Gespräche mit dem bzw. den „Täter(n)“
- Sensibilisierung der Beschäftigten und des Arbeitgebers
- Verabredung von präventiven Maßnahmen mit dem Arbeitgeber
- Ausarbeitung, Durchführung und Evaluation einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

§ 104 BetrVG (Betriebsstörer)

„Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.“

§ 75 BetrVG (Grundsatz d. Behandlung)

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

RESÜMEE UND AUSBLICK

Resümee und Ausblick

- Arbeitswissenschaft und Rechtswissenschaft müssen noch zahlreiche Fragen beantworten
- In den Betrieben und Dienststellen muss eine Klärung erfolgen, wie miteinander umgegangen werden soll
- Arbeitgeber und Interessenvertretung sollten Hand in Hand Werkzeuge entwickeln, wie der psychischen Gewalt am Arbeitsplatz begegnet werden kann

**Vielen Dank für Ihr
Interesse und Ihre
Aufmerksamkeit**

