

RECHT & STEUERN

Mobbing unter Managern hat Konjunktur

Nachweis vor Gericht schwer zu führen - Besonders anfällig für unfaire Attacken sind Doppel- oder Dreierspitzen

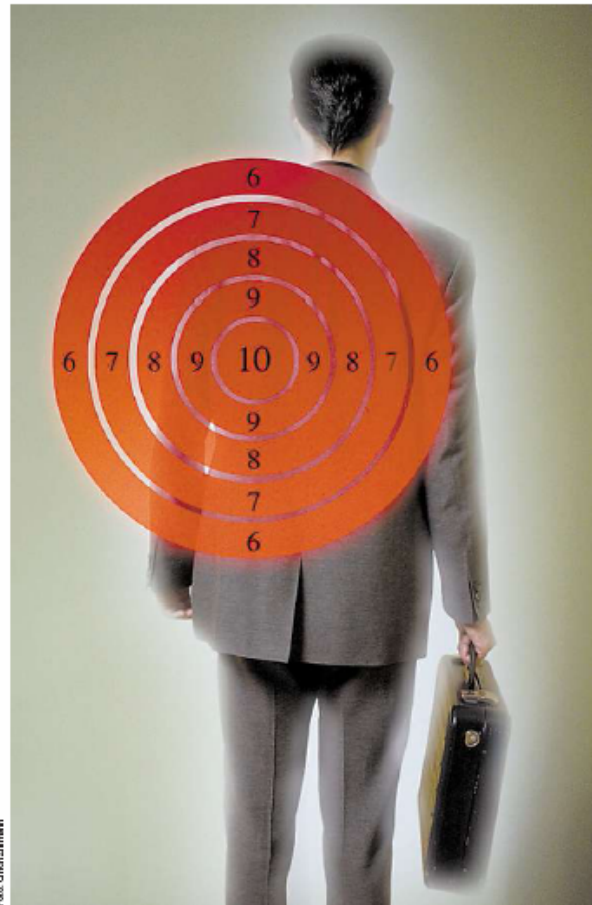
MARCUS CREUTZ

HANDELSBLATT, 23.2.2005

GARMISCH. Seit die Konjunktur in Deutschland nicht mehr rund läuft, werden auch die Führungskräfte hier zu Lande vermehrt Opfer unfairer Attacken. „Chairing“ heißt diese neue Spielart des Mobbing, bei dem Führungskräfte von vorgesetzten oder ranggleichen Managern gezielt entmacht werden. „Vor allem unfaire Attacken gegen Sandwich-Führungskräfte, die zwischen Vorstand und Basis stehen, haben Konjunktur“, berichtet Norbert Copray, Direktor der Frankfurter Fairness-Stiftung, einer gemeinnützigen GmbH, die sich gegen alle Arten von Schikanen und diffamierende Attacken gegen Führungskräfte richtet. Gemeinsam mit 26 Mitarbeitern hat Copray während der letzten vier Jahre über 8 000 Beratungsgespräche mit geschassten oder schwer angeschlagenen Managern geführt. „Viele leitende Angestellte“, so Copray, „wissen nicht mehr, wo sie dran sind, weil die Unternehmensführung jede Woche eine neue strategische Sau durchs Dorf treibt“.

Dass in den Führungsgremien deutscher Unternehmen Intrigen gesponnen werden, bestätigt auch Rechtsanwalt Jobst-Hubertus Bauer aus dem Stuttgarter Büro der Kanzlei Gleiss Lutz. „Führungskräfte werden gern versetzt, wenn niemand mehr mit ihnen zusammen arbeiten will. Doch häufig fehlt es bei denjenigen, die sich in der Folge auf Mobbing berufen, an eigener Wahrnehmungsrealität“, so Bauer. Rein juristisch betrachtet gehe es allein darum, ob für die Versetzung, falls denn eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag existiert, ein sachlicher Grund besteht. „Ob das Mobbing ist, interessiert mich nicht so sehr“, gesteht Bauer ein.

Und das zu Recht. Denn dieses Wort hat sich in der Arbeitswelt geradezu inflationär ausgebreitet. Fast jede Maßnahme des Arbeitgebers von der Arbeitsanweisung über die



Wer zur Zielscheibe für Kollegen wird, hat es nicht leicht. Vor allem unter Führungskräften herrscht großer Konkurrenzkampf.

Abmahnung bis hin zur Versetzung wird mittlerweile mit diesem Etikett belegt. Doch zwischen der umgangssprachlichen Verwendung des Wortes und seiner juristischen Bedeutung liegen Welten. „Die Kirchen für die Geltendmachung von

Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüchen wegen Mobbing hängen hoch. Der Arbeitnehmer muss nämlich bei Gericht nachweisen, dass der Arbeitgeber ihn gezielt gemobbt hat“, erklärt Anwalt Thomas Müller-Bonanni aus dem Düs-

seldorfer Büro der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer. Und das bedeutet: Es muss sich um systematische Anfeindungen handeln, die mindestens über ein halbes Jahr andauern und entsprechende körperliche Symptome bei dem Gemobbten auslösen.

Auch die Arbeitsgerichte sind mittlerweile eher skeptisch eingestellt. So verneinten die Richter am Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen jüngst die Klage eines Mitarbeiters auf Schadensersatz- und Schmerzensgeld, obwohl der Chef ihn innerhalb eines Jahres mit acht unberechtigten Abmahnungen und zwei fristlosen Kündigungen zum freiwilligen Verlassen des Unternehmens getrieben hatte. „Es ist eben

Das Thema könnte bald weiter an Aktualität gewinnen - wenn das angekündigte Gesetz gegen Diskriminierung kommt.

nicht unfair, die eigene Rechtsposition in Anspruch zu nehmen“, verdeutlicht Anwalt Michael Kliemt von der Kanzlei Kliemt & Vollstädt, Düsseldorf. „Von 100 Anrufen, in denen mir Führungskräfte das Mobbinglied singen, sind 95 kein Mobbing oder es war kein Wunder, dass die betreffende Person nicht klar kommt.“ Ähnlich sieht das auch Anwalt Thomas Hey von Clifford Chance. „Bei Führungskräften erleben wir diesen Vorwurf immer dann häufig, wenn sie mit ihrer konkreten Rolle überfordert sind“. Tatsächlich sei es aber so, dass sie ihr eigenes Versagen nicht akzeptieren wollten.

Ob der Vorwurf nun zu Recht oder Unrecht im Raume steht - Ma-

nager gehen eben für höhere Gehälter auch ein höheres Risiko ein, „von dem sie aber im Konfliktfall meist nichts mehr wissen wollen“, meint Norbert Copray. „Oft kommt es deshalb zu Konflikten, weil die jeweilige Führungskraft als unflexibel gilt. Deshalb wird Druck aufgebaut“. In Ungnade gefallene Manager, so Coprays Rat, sollten zwar um ihre Reputation kämpfen, nicht aber an ihrem Stuhl kleben. Mit dem Satz „Ich bin verhandlungsbereit“ könnten sie sich von vornherein viele Grabenkämpfe ersparen.

Besonders anfällig für unfaire Attacken sind nach den Beobachtungen der Fairnessstiftung Doppel- oder Dreierspitzen, wenn etwa ein Geschäftsführer dem Mitgeschäftsführer dessen Erfolge nicht gönnt und Großkunden mit fieseren Tricks auf seine Seite zieht oder dem Konkurrenten Kosten in dessen Bilanz hineinschreibt, die dieser gar nicht verursacht hat. Neben dieser klassischen Form des Stühlesagens spielen besonders gewiefte Vorstände und Geschäftsführer aber auch gern über die Bande. Da wird dann einem Journalisten nebenbei gesteckt, dass Vorstand X sich ohnehin in sechs Monaten zur Ruhe setzen wolle oder - wie im Fall des Ex-Rewe-Vorstandschefs Ernst Dieter Berninghaus - schwer erkrankt sei.

Juristisch gesehen könnte das Thema wieder aufkochen, wenn das angekündigte Antidiskriminierungsgesetz kommt. „Nach dem Gesetzesentwurf haben Arbeitnehmer, die Opfer einer Diskriminierung geworden sind, einen vom Versculden des Arbeitgebers unabhängigen Anspruch auf eine schmerzengeldähnliche Entschädigung“, erläutert Müller-Bonanni. Die Folge: Potenzielle Mobbingopfer könnten künftig das beanstandete Verhalten nicht mehr als Mobbing, sondern als Diskriminierung darstellen.

Aktenzeichen

LAG Thüringen: 1 Sa 148/01