

Schroffer Umgang ist noch kein Mobbing

Streit mit Vorgesetzten: Wann wird aus einem Konflikt Mobbing?

Eine hessische Versicherungsangestellte warf ihrem Arbeitgeber Mobbing vor und weigerte sich deshalb, nach einer Krankschreibung wieder zur Arbeit zu kommen. Frankfurter Richter entschieden: Bloße Unhöflichkeit oder ein harscher Tonfall sind nicht mit Mobbing gleichzusetzen.

Eine Managerin eines Versicherungsunternehmens war mit mehreren Vorgesetzten immer wieder wegen Differenzen bei der Arbeit aneinandergeraten. Schließlich war sie krankgeschrieben. Als die Ärzte sie wieder als arbeitsfähig einstufen, weigerte sie sich trotz mehrerer Aufforderungen, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Das Unternehmen kündigte ihr fristlos wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung. Die Angestellte dagegen argumentierte, wegen der Umgangsformen der Chefs müsse sie damit rechnen, wieder krank zu werden. Sie werde in der Firma systematisch ausgegrenzt, also gemobbt.

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main allerdings hielt den Vorwurf für nicht hinreichend belegt. Nachweisen konnte die Managerin nach Auffassung der Richter lediglich einen rauen Umgangston der Vorgesetzten, häufige Kritik an ihrer Arbeitsleistung sowie eine hohe Arbeitsbelastung. Bloße Unhöflichkeit oder ein harscher Tonfall seien aber noch kein Grund, die Arbeit einzustellen. "Mobbing" liege erst dann vor, "wenn unerwünschte Verhaltensweisen bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt" werde, heißt es im Urteil (Aktenzeichen 7 BV 162/12).

Nicht jeden Konflikt bewerten Richter als Mobbing und verlangen stets detaillierte Nachweise für solche Vorwürfe. Ganz ähnlich hatte das Frankfurter Arbeitsgericht bereits fünf Jahre zuvor entschieden. Eine 55-jährige Ernährungsberaterin in einer Klinik hatte ebenfalls geklagt, weil sie sich ausgegrenzt fühlte, ein Vorgesetzter ihr in rüdem Ton Arbeitsanweisungen gegeben und sie wiederholt hart kritisiert hatte.

Auch hier entschieden die Richter: Sachbezogene Kritik oder grobe Umgangsformen von Vorgesetzten seien noch kein Mobbing. Daher habe die Diätassistentin, die aufgrund von Depressionen arbeitsunfähig wurde, auch keinen Anspruch auf Schmerzensgeld oder Schadenersatz. Dass der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzt habe, müsse konkret nachgewiesen werden (Aktenzeichen 7 Ca 5101/06).