

Berechtigte Kritik ist kein Mobbing

Mobbing ist ein schwerwiegender Tatbestand. Doch bei Mobbing-Vorwürfen ist Vorsicht geboten, weil sie unter Umständen eine Konfliktlösung verhindern können.

Ein ungeschickt formuliertes SMS an einen Schüler mit sri-lankischen Wurzeln von einer in der SVP politisierenden Sekundarlehrerin und eine angeblich als links geltende Lehrerschaft sind jene Zutaten, welche einen zwar unschönen, aber lösbaren Vorfall zu einem medial aufgeheizten «Skandal» mutieren lassen. Bereits seit zwei Jahren kämpft die betroffene Lehrperson dagegen an, als Rassistin verunglimpft zu werden. Gleichzeitig müssen sich die Lehrpersonen und Vorgesetzten gegen den Vorwurf des Mobbing wehren – ein Lehrstück mit gravierenden Folgen für alle Beteiligten.

In vielen arbeitsrechtlichen Konflikten wird schnell einmal von der einen oder anderen Partei der Vorwurf des Mobbing erhoben, obwohl dies bei näherer Betrachtung des Einzelfalles selten zutrifft. Das Bundesgericht definiert den Begriff «Mobbing» als systematisches, feindliches über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem

«Das Bundesgericht definiert den Begriff «Mobbing» als systematisches, feindliches über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll.»

eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Wird Mobbing von einem Vorgesetzten gegenüber einer unterstellten Person ausgeübt, lautet der Fachbegriff «Bossing».

Einzelhandlungen schwer fassbar

Weder in den kantonalen Personalgesetzen noch im OR findet sich Mobbing als eigener Tatbestand. Die Gerichte prüfen daher regelmässig, ob bei Mobbing-situationen eine ungerechtfertigte Persönlichkeitsverletzung vorliegt. Die Tathandlungen zeichnen sich oft dadurch aus, dass sie von tiefer Intensität, aber scheinbar normal und mit nur unmerklichem feindlichem, schikanösem oder diskriminierendem Unterton sind. Dies kann z.B. durch das Abbrechen des Gesprächs

sein, wenn sich die betreffende Person einschalten will, scheinbar sachliche, jedoch immer nur bei der betroffenen Lehrperson angebrachte Kritik an Leistung oder Verhalten, übertriebene Kontrollen, regelmässige Benachteiligung bei der Stundenplangestaltung oder Zuteilung von schulischen Ressourcen, Vorenthalten von Informationen, Nichtbeachtung etc.

Diese Handlungen sind daher als Einzelfälle kaum fassbar. Durch die systematische Wiederholung über eine längere Zeit führen sie jedoch zu einer Persönlichkeitsverletzung und in schweren Fällen zu Gesundheitsschädigung bis hin zu ernsthaften Erkrankungen. Ein Arbeitgeber, der mobbt oder seiner Fürsorgepflicht nicht nachkommt und Schutzmassnahmen unterlässt, kann Schadenersatz- und in schweren Fällen genugtungspflichtig werden.

Typisches Element: Ausgrenzung

Zahlreiche Fälle aus der schulischen Praxis zeigen jedoch, dass der Vorwurf des Mobbing nicht immer gerechtfertigt ist. Mobbing liegt nicht schon deswegen vor, weil in einem Lehrerteam ein Arbeitskonflikt ausgebrochen oder die Stimmung einfach grundsätzlich schlecht ist. Ebenso wenig, wenn eine Lehrperson aufgefordert wird, ihren pädagogischen Auftrag korrekt zu erfüllen, und zwar auch dann, wenn diese Aufforderung sehr deutlich und mit der Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie z.B. der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verknüpft wird.

Auch das Setzen von Zielen durch die Schulleitung und der dadurch entstehende Druck, wenn die Lehrperson oder der Therapeut diese nicht erreicht, stellen für sich alleine kein Mobbing dar. In all diesen Fällen fehlen die für Mobbing typischen Elemente der Ausgrenzung. Allerdings können solche Verhaltensweisen, vor allem wenn sie gesucht, überhart wirken oder gehäuft auftreten, je nach den konkreten Umständen Indizien für das Vorliegen einer Mobbing-Situation sein.

Die schwierige Fassbarkeit von Mobbing-Tatbeständen führt auch zu Beweisschwierigkeiten im Prozess. Das Bundesgericht lässt zwar eine schlüssige Kette von Indizien als Beweis zu, doch darf die praktische Bedeutung dieser Beweislast-Erleichterung nicht überschätzt werden. So ist Mobbing z.B. keine in den Kompetenzbereich eines Arztes fallende Diagnose. Mobbing ist keine Krankheit.

Die Gerichte ziehen stets auch in Erwägung, dass sich die betreffende Person das Mobbing nur einbilden könnte oder sie sich sogar missbräuchlich darauf beruft, um sich so vor gerechtfertigten Weisungen oder Ermahnungen zu «schützen». Auch für Bildungsinstitutionen gilt, dass berechtigte Kritik nichts mit Mobbing zu tun hat.

Verhärtung der Fronten

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass mit dem Killer-Argument des Mobbing die Basis für eine eigenverantwortliche Konfliktlösung verloren geht. Der Fall erreicht sofort eine neue Eskalationsstufe, was in der Regel bei den Kontrahenten zur Verhärtung der Fronten führt. Juristisch wird in der Folge mit dem Zweihänder gefochten.

Im genannten Fall dürften weder der Vorwurf des Rassismus noch jener des Mobbing zutreffen. Opfer und Täter sind je nach Standpunkt verschiedene Personen. Oft müssen die Beteiligten zu einem späteren Zeitpunkt ihr eigenes Fehlverhalten eingestehen, was auch vorliegend zutrifft. Der zurückbleibende Scherbenhaufen ist für alle Involvierten beträchtlich. ■

Peter Hofmann

Weiter im Netz

www.LCH.ch > Publikationen > Weitere Dokumente > Merkblätter LCH: «Mobbing unter/gegen Lehrpersonen»

www.LCH.ch > Publikationen > Verlag LCH > «Mobbing-Poster» (Mobbing unter Schülerinnen und Schülern)

www.berufsbildung.ch – Mobbing-Merkblatt von Berufsbildung Schweiz

Der Autor

Peter Hofmann ist Jurist und ehemaliger Primarlehrer. Er leitet die vom Staat unabhängige «fachstelle schulrecht gmbh» (www.schulrecht.ch). Seine Meinung kann von den Positionen des LCH abweichen.