



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (258)

Mitarbeitermotivation

Ein Arbeitsverhältnis zeichnet sich sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite durch Rechte und Pflichten aus. Im Rahmen seines Direktionsrechts darf der Dienstherr zwar seinen Beschäftigten Anweisungen erteilen. Andererseits muss er aber Rücksicht auf die Belange und Interessen der Belegschaft nehmen. Diese Rücksichtnahmepflicht umfasst das Verbot, die Angestellten zu schädigen. Geschützt ist unter anderem die Persönlichkeit der Arbeitnehmer, so dass diese keine verbalen Affronts durch den Vorgesetzten erdulden müssen. Dass so manche Führungskraft mit „harscher Kritik“ nicht hinter dem Berg hält, beweisen einige gerichtliche Verfahren, die von beleidigten Mitarbeitern angestrengt wurden.

Richtig teuer kann es werden, wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter gezielt in deren Ehre verletzt. Denn grobe Beleidigungen können hohe Schmerzensgeldbeträge nach sich ziehen, insbesondere wenn der Angestellte durch die Ehrverletzung nachhaltige psychische Schäden davonträgt. So hat beispielsweise das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen einem Beschäftigten mehrere tausend Euro zugesprochen, da er von dem Chef unter anderem als „Arschloch“, „Pfeife“, „Idiot“ und „Hampelmann“ bezeichnet worden war. Aufgrund weiterer massiver Schikanen durch die Geschäftsführung erlitt der angestellte Kfz-Meister einen Nervenzusammenbruch begleitet von Angstzuständen, Schlaflosigkeit, Depressionen und Konzentrationsstörungen. Nach Ansicht des Gerichts sei es bei den Besprechungen nicht um eine Auseinandersetzung in der Sache gegangen. Vielmehr sei im Rahmen dieser das Ziel verfolgt worden, den Kläger zu diffamieren. Das Gericht setzte für jeden Monat, den der Betroffene krankgeschrieben war, ein Schmerzensgeld von 800 Euro fest. Da der Werk tätige insgesamt 2½ Jahre arbeitsunfähig erkrankt war, erhielt dieser somit 24.000 Euro Entschädigung.

Hält der Chef einer Arbeitnehmerin im Beisein mehrerer Personen vor, sie habe anlässlich eines Betriebsfestes den Tanz Lambada wie eine Dirne getanzt, soll dieser Spruch nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt „lediglich“ 1.000 Euro wert sein. Vorliegend hatte der Arbeitgeber der Betroffenen Vorwürfe bezüglich ihres Verhaltens auf einer Firmenfeier gemacht. In Anwesenheit von Kollegen wurde die Dame als Nassauer bezeichnet, da sie sich auf Kosten anderer Leute umsonst durchesse und durchtrinke. Zudem wurde der Besagten vorgeworfen, sich unsittlich bei der Festivität verhalten zu haben, da sie wie eine Prostituierte aus Hamburg getanzt habe. Diese Vorhaltungen hatten einen psychischen Zusammenbruch der Gefoppten sowie eine zweiwöchige Krankenschreibung zur Folge. Auf ausdrückliches Anraten ihres Arztes kündigte die Tänzerin das Arbeitsverhältnis fristlos. Zudem machte diese unter anderem ein Schmerzensgeld in angemessener Höhe geltend.

Diesem Ansinnen entsprach das Arbeitsgericht, das dem Vorwurf eines dirnenartigen Tanzverhaltens nichts abgewinnen konnte. Darüber hinaus offenbarte die Kammer regelrechte Insiderkenntnisse, indem es ausführte, dass es im Bereich des Tanzsports etliche Tänze mit Körperkontakt gebe. Zwar entspringe der Lambada einem südamerikanischen Fruchtbarkeitstanz, dies gelte aber auch für den älteren Samba. Zudem treffe es nicht zu, dass der Lambada ohne Körperkontakt getanzt werde. Bei einer Reihe von Elementen dieses Tanzes – so die Urteilsbegründung weiter – würden von der Tänzerin Bewegungsabläufe verlangt, die biophysikalisch nur unter Herstellung eines direkten Körperkontaktes möglich seien, weil die Akteurin ansonsten zu Boden fallen müsste.

Andererseits muss man sich wohl glücklich schätzen, wenn man nur von dem Chef verspottet wird. Nicht so glimpflich kam dagegen eine Verpackerin aus dem Ruhrpott davon, die ganz außergewöhnliche „Motivationsmaßnahmen“ seitens ihrer Vorgesetzten zu spüren bekam. Gemäß dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatte die Arbeitnehmerin einen Tritt in das Gesäß erhalten, als sich diese nach einer unter einem Förderband stehenden Kiste gebückt hatte. Die Tätlichkeit war wohl aus einer Albernheit heraus erfolgt. Sie war jedoch äußerst schmerzhaft, weil die Führungskraft Sicherheitsschuhe mit Stahlkappen getragen hatte. Folge des Aussetzers war ein Steißbeinbruch nebst sechswöchiger Arbeitsunfähigkeit und fünftägiger stationärer Nachbehandlung. Die Verletzte verlangte daher Schmerzensgeld, den sie durch das LAG Düsseldorf auch zugesprochen bekam. Denn nach Ansicht der Kammer gehöre ein Tritt ins Gesäß auch dann nicht zur „betrieblichen Tätigkeit“, wenn er mit der Absicht der Leistungsförderung oder Disziplinierung geschehe. Zwar möge – so das Gericht – gelegentlich im Arbeitsleben die Äußerung, dass „man jemandem mal in den Hintern treten müsste“ zum saloppen Umgangston gehören. Durch die plastische Ausdrucksweise werde die Meinung kundgetan, dass die durch einen solchen Tritt geförderte Vorwärtsbewegung des/der Betroffenen auch arbeitsleistungsmäßig wünschenswert sei. Gleichwohl zweifelte niemand daran, dass nach geltendem Arbeitsrecht weder eine Führungskraft berechtigt sei, durch Handgreiflichkeiten oder den ominösen Tritt einen untergebenen Mitarbeiter zu disziplinieren.

Ohne diese Maßnahme der „Mitarbeitermotivation“ gutheißen zu wollen, kann man dennoch festhalten: Ein Tritt in den Hintern sagt manchmal mehr als tausend Worte!

Rechtsanwälte
Heberer & Coll.

Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent
in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de