

MOBBING

Gequält und schikaniert



Gemobbte stehen meist alleine da. Vielen wird gekündigt, oder sie kündigen schließlich selber.

(Fotos: woxx)

Dass in luxemburgischen Betrieben zuweilen bis zum psychischen Kollaps gemobbt wird, die Opfer sich aber kaum zu wehren wissen, davon berichten Gewerkschaften seit Jahren. Eine Gesetzesinitiative könnte Mobbingopfern helfen.

Es war ein bahnbrechendes Urteil, welches die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichtes Erfurt am 10. April 2001 fällte: 50.000 D-Mark Ordnungsgeld, falls die Arbeitgeberin, eine Sparkasse im ostdeutschen Gera-Greiz, damit fortfahren sollte, ihren Angestellten, einen 54-jährigen in leitender Position, zu mobben und ein Verbot, den Banker wie geplant zu degradieren. "Systematischer Psychoterror" in der Provinzsparkasse, so urteilten die Richter, habe nicht nur die Menschenwürde des Betroffenen, sondern "in einer die Grenze zur strafbaren Körperverletzung berührenden Weise auch seine seelische und körperliche Gesundheit" verletzt. Unter dem Entscheidungsstichwort "Mobbing" (Aktenzeichen 5 Sa 403/00) legten die Richter erstmalig fest, was genau Mobbing ist. Der Begriff erfasse "fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die (...) das allgemeine Persönlichkeitsrecht (...) oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen". Damit machten die Erfurter Richter den Weg frei für die am weitesten reichende Grundsatzentscheidung in Sachen Mobbing, die je ein deutsches Gericht getroffen hatte.

Die Mobbing asbl hat eine Broschüre zum Thema Mobbing in deutscher und französischer Sprache verfasst. Für zehn Euro zuzüglich Porto kann diese unter der Telefonnummer 49 94 24 888 bestellt werden.

Ganz anders hingegen die Situation in Luxemburg: Wer hierzulande am Arbeitsplatz gemobbt wird, für den gibt es wenig Hoffnung auf richterlichen Beistand. Denn: Bislang wurde noch kein einziger

Mobbingfall vor luxemburgischen Gerichten verhandelt. Mobbing sei - wenn überhaupt - dann nur als Gegenargument bei Kündigungen durch den Arbeitgeber erwähnt worden, teilt eine Arbeitsrichterin, die ihren Namen nicht veröffentlicht sehen will, auf Anfrage mit. Allerdings sei an den Vorwürfen "meistens nicht genügend dran" gewesen. Der Verweis auf Mobbing habe in jenen Fällen eher "wie eine Entschuldigung für das eigene Fehlverhalten" geklungen, so die Richterin weiter. Ist das Großherzogtum also mobbing-freie Zone?

Lebensbedrohlicher Psychoterror

Dass Schikane und Psychoterror auch an luxemburgischen Arbeitsplätzen geschehen, davon weiß Marcel Mersch einiges zu berichten. Der Präsident der gewerkschaftsnahen Mobbing asbl befasst sich schon seit über drei Jahren mit dem Thema. Zunächst noch im LCGB-Rahmen organisiert, wurde zwei Jahre später "aufgrund der großen Nachfrage" eine Beratungsstelle für von Mobbing Betroffene gegründet. Über 100 Dossiers haben die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen bisher angelegt: Jedes erzählt die Leidensgeschichte eines/einer Gemobbten. "Die Leute, die zu uns kommen, wurden über Wochen oder Monate von Kollegen oder Vorgesetzten gepeinigt. Viele werden als Folge krankgeschrieben", erzählt Mersch, der die Zahl der insgesamt

von Mobbing Betroffenen in Luxemburg auf etwa 700 schätzt. Roby Fehlen, seit einem Jahr Mobbingberater des OGBL, hat Ähnliches beobachtet: "Einige nimmt das so sehr mit, dass sie ein regelrechtes psychisches Trauma erleiden - oft sogar bis zur Arbeitsunfähigkeit."

Dr. Carlo Steffes, als Arbeitsmediziner beim Gesundheitsministerium mit dem Thema Mobbing befasst, listet die Folgeschäden von Mobbing auf. Diese reichen von Depressionen und Schlafstörungen über psychosomatische Beschwerden, Herzfunktionsstörungen bis hin zum Selbstmordversuch. Armand Drews, Betriebsrat im Bankensektor, erzählt die Geschichte einer Frau, die sich nach monatelangem Psychoterror eines Tages auf der Toilette einschloss und Tabletten schluckte.

Dass dies europaweit kein Einzelfall ist, Mobbing also tödliche Konsequenzen haben kann, belegt auch die tragische Selbstverbrennung eines homosexuellen Kriminalbeamten in Deutschland. Er wusste nach den Quälereien durch die KollegInnen keinen anderen Ausweg mehr.

Was aber verbirgt sich genau hinter dem Begriff Mobbing? "Mobbing ist ein Bestandteil ganz unterschiedlicher Stressphänomene, die es in der heutigen Arbeitswelt gibt", erklärt Carlo Steffes. Wie die Gewerkschaften orientiert auch er sich an der Definition des schwedischen Professors Heinz Leymann. Der weltweit führende Experte in der Mobbingforschung

beschreibt Mobbing als "psychologischen Terror am Arbeitsplatz, bestehend aus feindseliger und unethischer Kommunikation, die systematisch gegen eine Person ausgeübt wird". Mit so genannten Mobbinghandlungen, die sehr gehäuft und über einen längeren Zeitraum auftreten, werde das Opfer in eine hilflose Position manövriert und dort gehalten. Die Folgen der Feindseligkeiten: beträchtliches seelisches, psychosomatisches und soziales Leid und finanzielle Folgekosten für Wirtschaft und Gesellschaft in Milliardenhöhe.

45 Mobbinghandlungen listet Leymann auf, darunter: das Vorenthalten oder Verweigern arbeitsrelevanter Informationen, das Schneiden einer Person, Beleidigungen, Anzüglichkeiten, üble Nachrede, die bewusst eingesetzte Überbelastung, das Anordnen geringer Tätigkeiten oder auch sexuelle Übergriffe. Von Letzterem betroffen sind in erster Linie Frauen, die neben älteren ArbeitnehmerInnen am häufigsten gemobbt werden. Weibliche Beschäftigte, das hat eine im Mai veröffentlichte deutsche Studie im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ergeben, tragen ein 75 Prozent höheres Mobbingrisiko. Für das Großherzogtum gibt es bislang keine gesicherten Erkenntnisse, doch die luxemburgischen Experten haben ähnliche Gefährdungen beobachtet. Hintergrund für die europaweit steigenden Mobbingzahlen sind nach Meinung der Fachleute unter anderem der hohe Leistungsdruck und die zunehmende Flexibilisierung und Rationalisierung von Arbeitsplätzen, die das Konkurrenzverhalten schüren.

Die Arbeitgeber freilich wollen davon nichts wissen. Anti-Mobbing-Programme, wie sie in den Unternehmen Dupont und Eurocontrol bestehen, haben Seltenheitswert. "Offiziell geben die Arbeitgeber Mobbing nicht zu", berichtet Armand Drews. Der engagierte Betriebsrat hat jedoch bei einigen Großunternehmen, in denen Mobbingfälle auftauchten, Abteilungswechsel für die Betroffenen erringen können. Dafür wandte sich Drews an die Personaldirektion. Im Gespräch mit den DirektorInnen, in dem das Problem ausführlich erörtert und auf die möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen hingewiesen wird, soll ei-

ne Lösung gefunden werden. Wenn das nicht hilft, wenn beispielsweise auf das Mobbing die Kündigung folgt, rät der Betriebsrat den Betroffenen zumeist, zum Anwalt zu gehen.

Schwierige Beweislage

Viviane Ecker ist Rechtsanwältin und war bereits mit zahlreichen Mobbingfällen befasst. Sie betont die knifflige Rechtslage im Falle von Mobbing. Vor allem die Beweisführung, A und O in jedem Gerichtsprozess, gestaltet sich für von Mobbing Betroffene extrem schwierig. Dem Gesetz nach muss nämlich der Beschäftigte beweisen, dass er gemobbt wurde und seine Kündigung Ergebnis dauerhafter Schikane ist. "Um eine Kündigung wegen Mobbing anfechten zu können, braucht die Person Zeugen. Da es aber keinen spezifischen Zeugenschutz gibt, fürchten viele diesen Schritt vor das Gericht zu machen - aus Angst, selbst den Arbeitsplatz zu verlieren", beschreibt Ecker den Teufelskreis, in dem viele Mobbingopfer stecken. Für die Arbeitgeber hingegen ist es oft ein leichtes Spiel, gekündigten ArbeitnehmerInnen ein fehlerhaftes Verhalten nachzuweisen. Betroffene haben, je länger das Mobbing andauert, häufig nicht nur hohe Fehlzeiten wegen Krankheit. Nach einer Phase des Aufäumens durch besonders geflissentliches Arbeiten resignieren viele, arbeiten immer unkonzentrierter, werden aggressiv und misstrauisch. Einige, die dem Druck nicht mehr standhalten, führen sogar selbst die Kündigung herbei - oft zur Freude der Vorgesetzten, denn diese sind, das hat eine Untersuchung des Frankfurter Psychologen Dieter Zapf ergeben, zu 70 Prozent selbst am Mobbing beteiligt.

Indirekt ist jedoch auch in Luxemburg Psychoterror am Arbeitsplatz verboten. Laut Artikel vier des luxemburgischen Arbeitnehmerschutzgesetzes vom 17. Juni 1994 ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit seiner ArbeitnehmerInnen in allen Aspekten Sorge zu tragen. Und in Artikel fünf heißt es darüber hinaus, dass der Arbeitgeber unter anderem Vorsorge hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der sozialen Beziehungen zu treffen hat.

Damit sind die rechtlichen Voraussetzungen nicht viel

Psychoterror im Büro

Die Folgen von Mobbing währen oft Monate oder gar Jahre. Betroffene können sich nur selten erfolgreich gegen ihre Peiniger wehren.

anders als im Nachbarland Deutschland. Dort kennen die RichterInnen, im Unterschied zu ihren französischen, schwedischen und belgischen KollegInnen, ebenfalls kein explizites Mobbinggesetz - und schaffen es dennoch, MobberInnen zu verurteilen. Selbst der schwierigen Beweislage wussten die Erfurter Arbeitsrichter beizukommen: Mit Verweis auf die Europäische Menschenrechtskonvention, welche "die Grundsätze eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens" festschreibt, linderten sie die Beweisnot von Malträtierten erheblich. Um einen Fall umfassend zu würdigen, sollen Aussagen von Gemobbten nicht nur als Behauptungen, sondern tunlichst als Beweismittel berücksichtigt werden, so einer der richterlichen Leitsätze. Und ein weiterer: die Verpflichtung des Arbeitgebers, "das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte (...) zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen ...".

Luxemburger Gerichte zu zögerlich?

Solch eine extensive Auslegung der Rechtsmittel hat es vor hiesigen Gerichten noch nicht gegeben. Und das, obwohl auch in luxemburgischen ArbeitsrichterInnen

schon mal der Verdacht keimte, dass es bei Kündigungen von Arbeitgeberseite "nicht immer mit rechten Dingen zugeht". Aber: "Solange wir keine Zeugen haben, haben wir auch keine Beweise. Da sind wir ohnmächtig", so die mit Bedauern bekundete offizielle Stellungnahme.

Im Unterschied zum geschilderten deutschen Fall befassten sich die luxemburgischen Prozesse bislang nur mit bereits erfolgten Kündigungen. Dann aber, so meinen Gewerkschaften und RechtsanwältInnen übereinstimmend, werde die juristische Argumentation erheblich schwieriger. Vielfach sei es zu spät, um den Mobbingprozess detailliert zu rekonstruieren und die nötigen Beweise erbringen zu können. Ein Gesetz, das die Pflichten des Arbeitgebers klar definiert und Mobbing verbietet, so ist von Seiten der Gewerkschaften aber auch von ArbeitsrichterInnen zu hören, könnte helfen, die derzeitige Rechtsunsicherheit zu überwinden (siehe Kasten).

"Je mehr Dokumente und Zeugen vorliegen, umso besser gestaltet sich meist der Fall", betont derweil Rechtsanwältin Ecker. Sie rät von Mobbing Betroffenen, selbst Initiative zu ergreifen und im Falle von Mobbing den Arbeitgeber schriftlich zu informieren. Die meisten Betroffenen müssten zunächst einmal psychologisch aufgebaut werden, dann aber sei es wichtig, selbst wieder das Heft in die Hand zu nehmen.

"Wir bestärken die Leute darin, Initiative zu ergreifen", sagt auch Gewerkschafter Roby Zehlen. Ansonsten läuft die Beratung, sowohl bei den Gewerkschaften, bei der Mobbing asbl als auch im Gesundheitsministerium von Fall zu Fall. Am Anfang steht die gründliche Bestandsaufnahme zur Person und ihres Arbeitsplatzes. Man müsse, so betont der Arbeitsmediziner Dr. Steffes, "alle Mechanismen kennen, die Einfluss auf die seelische und körperliche Verfassung" eines Betroffenen haben. Das sei nicht nur wichtig, um sicherzugehen, dass es sich bei den Vorwürfen tatsächlich um Mobbing handle. Auch die anschließende Behandlung von psychosomatischen Beschwerden richte sich danach. "Um solche Krankheiten wirksam zu behandeln, müssen die wirklichen Ursachen bekannt sein", betont Dr. Steffes. Er fordert eine breite Informationspolitik in Sachen Mobbing in Betrieben und Praxen. "Viele Hausärzte denken bei depressiven Verstimmungen oder psychosomatischen Beschwerden nicht an Probleme am Arbeitsplatz, obwohl der Mensch überdurchschnittlich viel Zeit seines Lebens dort verbringt." Die wirklichen Gründe für eine Erkrankung würden deshalb häufig im Dunkeln bleiben.

Zwei-Klassen-Politik

Das Thema Mobbing im Dunkeln belassen, wollen offenbar auch die PolitikerInnen. Obwohl die Gewerk-



Auch Anzüglichkeiten und sexuelle Belästigungen können Teil von Mobbing sein.

schaften den zunehmenden Psychostress am Arbeitsplatz gegenüber der Regierung seit drei Jahren thematisieren und einen klar definierten rechtlichen Rahmen fordern - laut OGBL-Chef John Castegnaro zuletzt im vergangenen Oktober bei einem Treffen mit dem Arbeitsminister François Biltgen -, gibt es derzeit keine Gesetzesinitiative diesbezüglich. "Wir wollen zunächst das Problem besser kennen lernen und nicht zu früh ein Gesetz erlassen", begründet Regierungsberater Jean Zahlen die ministerielle Zurückhaltung. Laut Zahlen habe die zuständige Behörde, die Inspection du Travail et des Mines (ITM), bislang keine Klagen über Mobbing erhalten. Eine unzutreffende Information, wie sich nach einer Rückfrage bei der ITM herausstellte: Deren MitarbeiterInnen gaben gegenüber der woxx an, sehr wohl von Mobbingfällen am Arbeitsplatz zu wissen.

Auch die Aussage von Arbeitsminister François Biltgen gegenüber dem "Lëtzebuerger Land" vergangene Woche, Mobbing sei nicht mit einem Gesetz zu bekämpfen, sollte mit Vorsicht genossen werden. Sein Verweis darauf, dass das im Mai 2000 erlassene Gesetz zur sexuellen Belästigung keinen Erfolg gezeigt habe, da es keine Klagen gibt, stimmt jedenfalls nicht: Die ersten zwei Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sollen noch in diesem Jahr vor dem luxemburgischen Arbeitsgericht verhandelt werden.

Dass Psychoterror auf der Arbeit für die Regierung durchaus ein ernst zu nehmendes Thema ist, zeigt übrigens ein aktueller Gesetzesvorschlag aus dem "Ministère de la fonction publique": Demzufolge soll Mobbing im öffentlichen Dienst verboten werden. Sind folglich BeamtenInnen schützenswerter als private Beschäftigte?

Ines Kurschat

GESETZESVORSCHLAG

Rechtsmittel ungenügend

(ik) - Der LSAP-Abgeordnete Lucien Lux hat am 2. Juli einen Gesetzesvorschlag zur Mobbingthematik ("contre le harcèlement moral") vorgelegt. Die Vorlage, die sich an dem im Mai 2000 verabschiedeten Gesetz zur sexuellen Belästigung (harcèlement sexuel) orientiert und in enger Zusammenarbeit mit dem OGBL erarbeitet wurde, definiert Mobbing in Artikel 2 als "tout comportement ou acte, ainsi que toute conduite abusive et répétée de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur, (...) de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". Auch die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für den Schutz und die Gesundheit des bei ihm Beschäftigten wird in dem Text klar definiert. Im Fall von Mobbing soll der Arbeitgeber künftig verpflichtet sein, sofort nach Bekanntwerden eines Mobbingfalls zu intervenieren und das Mobbing zu stoppen (Artikel 3). Der bzw. die ArbeitnehmerInnen, die sich gegen Mobbing wehren, sollen zudem vor Repressalien geschützt sein (so genannter Zeugenschutz). Darüber hinaus ist eine geteilte Beweislast zwischen beiden Parteien, also Arbeitgebern und Arbeitnehmern, vorgesehen. Damit wollen die Sozialisten die bislang sehr schwierige, einseitig den ArbeitnehmerInnen aufgebürdete Beweisführung gerechter aufteilen. Der Gesetzesvorschlag regelt Mobbing umfassend, soll also sowohl für die privaten als auch für die Beschäftigten des öffentlichen Sektors gelten. Ablehnender Kommentar aus dem Arbeitsministerium zur Gesetzesinitiative: Das Gesetz komme verfrüht, das Phänomen sei zwar bekannt, aber noch nicht konkret genug. "Und einfach ein Gesetz, dessen Dringlichkeit zweifelhaft ist, abzuschreiben, kann auch nicht der richtige Weg sein." (siehe auch nebenstehenden Text)



Systematische Überforderung - auch eine beliebte Methode, jemanden fertig zu machen.