

## MOBBING

# Wenn die Arbeit zur Qual wird

**Das Thema Mobbing ist nach wie vor für viele tabu. Wo bleibt das entsprechende Gesetz? fragen die Beratungsstellen. Neben Sanktionen fehlt auch eine klare Definition des Phänomens.**

"Es war heilsam, zur Mobbing asbl zu gehen", sagt Paul Ludwig\*. Die fortwährenden Schikanen am Arbeitsplatz hatten ihn nicht nur psychisch, sondern auch körperlich krank gemacht. "Die asbl hat mir geholfen, das Problem zu benennen. In dieser Situation leidet man unter Schuldgefühlen und sucht immer wieder bei sich selbst nach Fehlern." Mobbing, so Paul Ludwig weiter, hat viele Gesichter: "Es können Beleidigungen sein, ein irrationaler Druck, um jemanden zu erniedrigen - das kann sehr weit gehen." Anfangs glaubte er, er könne die Situation selbst regeln. "Doch dann findet man die Kraft nicht mehr. Man wird immer einsamer, auch weil die Arbeitskollegen, die an sich nett waren, zunehmend wegkippen."

Mobbing war lange tabu - auch in Luxemburg. Die Häufigkeit dieses Phänomens ist nur schwer zu ermitteln. Ein belgisches Sozialforschungsinstitut kam 2004 nach einer Umfrage zu dem Schluss, dass in Luxemburg etwas mehr als ein Zehntel der Arbeitnehmer unter Mobbing leiden. "Wir kennen nur die Spitze des Eisbergs", sagt Monique Breisch, Verantwortliche der Mobbing asbl, die 2001 von den christlichen Gewerkschaften LCGB und Syprolux gegründet wurde und seit vier Jahren eine Konvention mit dem Arbeitsministerium hat. Neben den Kontaktstellen beim OGBL ist die asbl eine der wenigen Anlaufstellen für die Betroffenen. Der Andrang ist groß. "Im vergangenen Jahr hatten wir 1.780 telefonische Anfragen und 437 Beratungsgespräche, davon betreuten wir 155 Betroffene längerfristig", so Breisch.

In einem ersten Gespräch wird zunächst ermittelt, ob es sich um Mobbing handelt oder ob die Probleme eher in den Bereich des Arbeitsrechts fallen. "Manchmal liegt nur ein Missverständnis vor", erklärt Breisch, "etwa dann, wenn eine Situation aufgrund einer versäumten Rücksprache eskalierte."

## Systematisches Verhaltensmuster

Eine allgemein anerkannte Definition gibt es nicht, dennoch gibt es im Falle von Mobbing ein systematisches Verhaltensmuster, das verbal, nonverbal (Vorenthalten von Informationen) oder physisch seinen Ausdruck findet. Dabei haben die Beteiligten meistens unterschiedliche Einflussmöglichkeiten auf die jeweilige Situation. Zum Opfer wird, wer aufgrund der un-

gleichen Machtverteilung Schwierigkeiten hat, sich zu verteidigen. "Die Beweislast im Mobbing ist sehr schwer", so Breisch. Die asbl empfiehlt den Opfern deshalb, regelmäßig Tagebuch zu führen und jedes Mal Datum, Uhrzeit und die jeweilige Mobbingssituation festzuhalten. Sollte es zu einer Gerichtsverhandlung kommen, gilt dieses Tagebuch auch als Hilfe zur Beweissicherung.

chenden Schutz. Zwar ist ein Arbeitgeber laut "Code du travail" angehalten, für die Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers zu sorgen. Artikel L-312 schreibt vor, dass er für "une intégralité cohérente de mesures prophylactiques, ceci au niveau technique ainsi que concernant l'organisation de travail, les conditions de travail, les rapports sociaux et les conditions extérieures de travail"

wurden, war bereits im November 2003 in der Chamber deponiert worden. Nachdem der Staatsrat den Entwurf jedoch als unvollständig und unzusammenhängend kritisiert hatte, wurde er im Oktober vergangenen Jahres wieder vom Register der Chamber abgesetzt. Auf die parlamentarische Anfrage des CSV-Abgeordneten Laurent Mosar, versprach Arbeitsminister François Bilt-

einen Arbeitgeber zur Prävention gegen Mobbing anhalten kann. Das Ministerium setze deshalb unter anderem auf Informationskampagnen, um das Phänomen Mobbing zu bekämpfen.

Paul Ludwig dagegen ist überzeugt, dass Sanktionen absolut notwendig sind. "Eine moralische Verpflichtung reicht hier nicht." Mit Rachegefühlen den Tätern gegenüber habe dies weniger zu tun, es sei viel mehr wichtig für die psychische Konstitution des Opfers: Ein Urteil, in dem der Tatbestand offiziell festgestellt wird, gibt dem Opfer die Möglichkeit aus seiner Situation herauszukommen. "Denn das Fatale an der Mobbingssituation ist, dass die anderen die Wahrheit scheinbar gepachtet haben", meint Ludwig. "Natürlich kann es sein, dass eine Person eine psychische Vorgeschichte hat, labiler, sensibler oder ruhiger ist - trotzdem darf das nicht als Ursache gelten für den psychischen Mobbing", so Ludwig.

## Selber schuld

Auch die Persönlichkeit des Mobbers spielt natürlich eine zentrale Rolle. Forscher gehen davon aus, dass Menschen zu Mobbern werden, um ihr schwaches Selbstvertrauen zu kompensieren oder im Gegenteil, weil sie sich ihrer Macht sehr bewusst sind.

Die Mobbingforschung geht aber auch davon aus, dass neben Persönlichkeitsstrukturen andere Faktoren das Auftreten von Mobbing begünstigen können: Dazu gehören eine schlechte Arbeitsorganisation mit unklaren Zuständigkeiten, Monotonie, oder Stress ebenso wie allgemeine Mängel in der Kommunikations- und Informationsstruktur, eine ungerechte Arbeitsverteilung, Über- und Unterforderung und widersprüchliche Anweisungen.

Leider scheint man in Luxemburg bislang wenig sensibel für diese Problematik zu sein. "Wenn möglich versuchen wir, den Weg über das Gericht zu vermeiden. Auch, weil einige Richter nicht gut auf das Thema Mobbing zu sprechen sind", sagt Monique Breisch. Bei einigen überwiege das Vorurteil, Arbeitnehmer würden mutwillig ihre Arbeitgeber verklagen.

"Es gibt Betriebe, in denen ein regelrechter Personalverschleiß stattfindet, weil die "Täter" sich gegenseitig schützen oder sich ihres Verhaltens gar nicht bewusst sind", sagt jedoch Mobbing-Opfer Paul Ludwig. "Oft bleibt der Täter mit seinen Kollaborateuren weiter aktiv. Eine gerichtliche Verurteilung könnte das ändern."

**Christiane Walerich**

*\*Name von der Redaktion geändert*



Foto: xchng

Erhärtet sich der Mobbingverdacht, sucht die Mobbing asbl das Gespräch mit dem Arbeitgeber. "Es ist uns wichtig, eine zweite Version neben der des Betroffenen zu hören", so Breisch. "Manchmal geraten wir jedoch in Situationen, in denen es keine Möglichkeiten der Kommunikation oder der Mediation mehr gibt, weil etwa der Arbeitgeber jeden Kontakt ablehnt."

Laut Monique Breisch bieten die bestehenden Gesetze in diesen Fällen keinen ausrei-

garantieren muss. Doch diese Regelung reiche nicht aus, so Breisch. "Ein konkretes Mobbing-Gesetz, das repressive Maßnahmen vorsieht, könnte eine Stütze sein, auch um die Arbeitgeber an ihre Verantwortung zu erinnern und 'Mobber' abzuschrecken."

## Sanktionen notwendig

Ein Gesetzesentwurf, in dem das Phänomen des "harcèlement moral" definiert worden war und Arbeitgeber zur Prävention verpflichtet

gen vor zwei Wochen das Dossier des "harcèlement moral" im Herbst mit allen betroffenen Sozialpartnern zu diskutieren, um weitere Schritte zu beschließen. "Im Arbeitsministerium möchten wir zuerst die Stellungnahmen der Sozialpartner abwarten", so Gary Tunsch, Inspecteur principal. "Es könnte ja sein, dass in puncto Mobbing eine Übereinkunft in Form eines accord interprofessionnel gefunden wird." Ein Gesetz, so Tunsch, löse nicht alle Probleme. Es sei schwer zu regeln, wie man