

Mobbing — erfolgreich widerstehen

Mobbing muss im frühen Stadium verhindert werden, nur so sind gesundheitliche Beeinträchtigungen der Opfer zu verhindern. Betroffene sollen sich möglichst schnell sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Betriebs- oder Personalrat beschweren und sich Rat holen, wie dem Mobbing Einhalt geboten werden kann. Dann sind beide zum Handeln verpflichtet. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser hartnäckige Mobber aus dem Betrieb entfernt.

Diese praktischen Tipps wurden auf einer öffentlichen Veranstaltung der Projektgruppe Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung im Bezirk Westküste weitergegeben.

"Dann brechen schlechte Zeiten für Mobber an", so der Vorsitzende der Projektgruppe an der Westküste, Heinz Engels. Dass Prävention wichtig ist, stellten Personal- und Betriebsräte dar. Sie und Gewerkschaftssekretäre müssen als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Sowohl im Bereich von Mobbing als auch von Alkohol gibt es viele praktische Erfahrungen. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen liegen als Muster vor. Sie beinhalten Schulungen für Vorgesetzte und wie Konfliktgespräche am Arbeitsplatz abzulaufen haben. In Betriebs- und Personalversammlungen sollte durch Referate Aufklärungsarbeit geleistet werden.

Volkswirtschaftlich gehen laut BfAuA jährlich 12,5 Milliarden Euro Produktionsausfall durch Mobbing verloren. Ein Mobbingfall kostet das Unternehmen im Durchschnitt 25.000 Euro - Grund genug für alle, aktiv zu werden.

In Husum sind die Überlegungen jetzt ein ganzes Stück weiter gekommen, um ein eigenes No-Mobbingnetzwerk zu etablieren.

Was versteht man unter Mobbing am Arbeitsplatz?

Nach allgemeiner Meinung wird unter Mobbing am Arbeitsplatz das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. Arbeitgeber verstanden. Es sind Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das

allgemeine Persönlichkeitsrecht oder Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit der/s Betroffenen verletzen.

Danach geht es um schikanöses, tyrannisierendes oder ausgrenzendes Verhalten Am Arbeitsplatz mit dem Ziel eine Person loszuwerden.

Es muss sich um fortgesetzte, aufbauende über einen längeren Zeitraum andauernde Verhaltensweisen handeln, auch wenn sie nicht nach einem vorgefassten Plan erfolgen. Vereinzelt auftretende, alltägliche Konfliktsituationen zwischen einem Arbeitnehmer / einer Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber und/oder Kollegen /Kolleginnen sind noch nicht als Mobbing anzusehen, auch nicht Abmahnungen.

Es ist wichtig, die Opfer-/Tätersituation genau zu beobachten.

Typische Mobbinghandlungen

- ständige unberechtigte Kritik an der Arbeit
- hinter dem Rücken schlecht reden
- Einschränkung der Möglichkeiten, sich zu äußern
- Kontaktverweigerung (soziale und/oder räumliche Isolation), man wird "wie Luft" behandelt
- ständige Beleidigungen, Verleumdungen, üble Nachreden (Verbreitung von Gerüchten),
- Lächerlichmachen (Abqualifizierung durch Vorgesetzte vor Kollegen)
- ständige sexuelle Annäherungen und/oder verbale sexuelle Angebote
- Art und Inhalt der Zuweisung von Arbeiten (schlechteste oder sinnlose Arbeiten werden zugewiesen bzw. nur Problemfälle oder Zuweisung gesundheitsschädigender Arbeiten)
- Androhung oder gar Ausführung körperlicher Gewalt

Warum kann Mobbing krank machen?

Mobbing-Betroffene erleben das Gemobbt-Werden als schwere tiefgehende Krise. Das Krisenempfinden ist dabei dermaßen stark und einschneidend, wie es nur vergleichbar ist mit einem Trauma, das ein schweren Unfall oder ein Raubüberfall verursacht. Den Gemobbten gelingt es auch nicht, diese

Krisensituation psychisch zu verarbeiten. Durch jede neue Mobbingaktion werden sie an ihr Krisenerlebnis erinnert und durchlaufen jedesmal wieder aufs Neue ihre Ohnmachts-situation. Denn wie sie auch reagieren, das Mobbing gegen ihre Person wird weiter fortgesetzt. Wichtig ist eine soziale Unterstützung der gemobbten Person, so dass er / sie die Chance bekommt, wieder neutrale Maßstäbe zu entwickeln.

Bei intaktem sozialen Umfeld sind Menschen auch unter psychischen Belastungssituationen in der Lage, diese auszuhalten und ihre Arbeiten auch unter Zeitdruck und beispielsweise erhöhten Arbeitsmengen zu erledigen. Die Unterstützung der Kollegen wird wie als Auftanken neuer Energien unterstützend empfunden.

Erste Krankheitssymptome, meist psychosomatischer Natur wie Kopfschmerzen, Magenschmerzen, Herzrasen, Schlafstörungen, Nervosität, Konzentrationsschwäche stellen sich ein. Die Folge sind krankheitsbedingte Fehltag.

Langzeitfolgen von Mobbing können Depressionen, Schlafstörungen, anhaltende Persönlichkeitsveränderungen, funktionelle Störungen sämtlicher Organsysteme, Sucht- und Suizidgefährdung sein.

Das Ursachenbündel von Mobbing

Als Mobbingursache sollte nicht die Böswilligkeit von Mitarbeitern und Vorgesetzten unterstellt werden, sondern nach objektiven Ursachen bzw. Ursachenbündeln geforscht werden.

Die Organisation der Arbeit

In Zeiten der Wirtschaftskrise werden Arbeitsplätze abgebaut und die Konkurrenz unter den Mitarbeitern steigt. Viele Betriebe nehmen es in Kauf, dass die "Sozialauswahl" bei den Mitarbeitern durch Mobbing erledigt wird. Das ist aus Sicht der Unternehmen sogar billiger als ein Sozialplan.

Das Führungsverhalten der Vorgesetzten

Führungskräfte vertreten den Arbeitgeber bis hinunter in die einzelnen Abteilungen. Sie haben daher auch eine Fürsorgepflicht für die ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen. Im Falle von Mobbing wären sie verpflichtet, so frühzeitig wie möglich einzugreifen und dies zu unterbinden. Denn ein Vorgesetzter ist gegenüber den ihm unterstellten Mitarbeitern weisungsbefugt. Je früher ein Vorgesetzter eingreift, um so besser sind die Chancen, den Mobbingprozess schon im Ansatz zu stoppen.

Die besondere soziale Stellung der Betroffenen

Für die Entstehung einer Mobbing-situation kann es ausreichen, dass eine Person in einer bestimmten Gruppe aufgrund ihrer Persönlichkeit, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer kulturellen oder nationalen Identität in die „soziale Schusslinie“ der jeweiligen Gruppe gerät. Diese Merkmale sind nicht objektiv ausgrenzend, sondern für die jeweils spezifische Gruppe, in der Mobbing entsteht

Checkliste zum Erkennen von Mobbingprozessen:

1. Wird mit den Betroffenen gesprochen? Reagieren die Kolleginnen und Kollegen auf direkte Ansprache? Werden sie "wie Luft" behandelt?
2. Wird hinter dem Rücken der Betroffenen schlecht über sie geredet? Werden über sie Gerüchte verbreitet? Werden sie lächerlich gemacht?
3. Werden die Betroffenen verdächtigt, psychisch krank zu sein? Sollen sie zu einer psychiatrischen Untersuchung gezwungen werden?
4. Machen sich die Kollegen über den Gang, die Stimme, die Gesten oder die Eigenarten des Mobbing-Opfers lustig?
5. Wird die Mobbing-Zielperson mit Obszönitäten, Schimpfwörtern, Kränkungen oder sexuellen Belästigungen attackiert?
6. Werden die gemobbten MitarbeiterInnen tätlich angegriffen? Wird ihnen Gewalt angedroht?
7. Ist ihnen schon einmal "ein Denkkzettel verpaßt" worden?
8. Werden den Betroffenen keine Arbeitsaufgabe (mehr) zugewiesen, oder nimmt man ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst eine Aufgabe ausdenken kann?
9. Werden der Gemobbten systematisch Aufgaben unterhalb ihres Könnens oder kränkende Tätigkeiten zugewiesen.
10. Werden sie mit ständig neuen Aufgaben überfordert? Gibt man ihnen Aufgaben, die ihre Qualifikationen übersteigen, um sie zu diskreditieren?
11. Gibt man ihnen überhaupt keine Aufgaben oder nur minderwertige
12. Wird physischer Schaden am Arbeitsplatz oder in der Wohnung des Mobbing-Opfers angerichtet?

Ein Mobbingtagebuch...

solte jede/r Betroffene führen, da mit diesem Buch die Mobbing-Vorkommnisse okumentiert werden können.

Es dient der Beweissicherung und sollte regelmäßig und detailliert geführt werden. Alle Vorkommnisse werden mit Namen und Daten aufgelistet. Richter, Rechtsanwälte, Ärzte, Unternehmer, Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre können nachlesen, was genau sich wie zugetragen hat und es hilft bei der persönlichen Bewältigung.

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten und Grundlagen

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.
Dies ist die Umsetzung des Grundgesetzes Artikel 1 und 2 in den Betrieb

Und wenn dies nicht eingehalten wird:

BetrVG § 104 Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer
Haben Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.

Den Arbeitgeber ins Boot holen, denn ein Mobbingfall kostet 25.000 EUR

Auch der Arbeitgeber hat Nachteile, wenn er gegen Mobbing nichts unternimmt, neben möglicher arbeitsrechtlicher Versäumnisse entstehen Kosten durch:

- Produktionsstörungen
- Qualitätsdefizite und zunehmende Fehlerhäufigkeit
- Kosten für Aushilfen
- Kosten für Versetzungen und Einarbeitung
- Verlust von qualifizierten MitarbeiterInnen
Imageschaden bei Kunden und in der Öffentlichkeit.

BetrVG § 84 Beschwerderecht

(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuwehren.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Im Personalvertretungsgesetz ist ein derartiges Beschwerderecht nicht vorgesehen. In diesem Fall kann der Personalrat nur die Beschwerden der Mitarbeiter entgegennehmen und z.B. im Monatsgespräch mit dem Arbeitgeber darauf drängen, dass die Mobbing-Situation abgestellt wird.

Wichtig:

Der Arbeitgeber muss es wissen, dann ist er zum Handeln verpflichtet. Bitte ein ärztliches Attest beifügen.

Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat (BetrVG § 85

§ 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG § 52 MBG S-H)

Der Betriebsrat hat Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten.

Grundsätze für die Zusammenarbeit (BetrVG § 74, § 47 im MBG) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

Besteht Mobbing in ständiger sexueller Belästigung, enthält das Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz - BeschSchG) entsprechende Vorschriften.

Des Weiteren gibt es das gesetzliche Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts (§ 611 a Bürgerliches Gesetzbuch - BGB), wenn das Mobbingverhalten darin besteht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des Geschlechts bei Maßnahmen des Arbeitgebers ständig benachteiligt werden.

Präventive Ansätze im Betrieb können sein:

- Vorgesetztenschulung/Mobbingberatung
- Gefährdungsbeurteilung durchführen psychische Belastungen verringern
- Zum Thema auf Personalversammlungen /Betriebsversammlungen machen
- Arbeitsgestaltung/Jobenrichment /Handlungsspielräume und Transparenz bei Entscheidungen schaffen
- Konfliktbearbeitung/Mediation

Wenn ein Betriebsrat präventiv auf Grund bestimmter Indizien eine BV über Mobbing abschließen möchte, kann es sein, dass Mobbing in seinem Betrieb vom Arbeitgeber bestritten wird, weil noch keine Krankheiten oder negativen Arbeitsergebnisse bekannt wurden. Trotzdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Hinweisen des Betriebsrates nachzugehen.

Ist Mobbing strafbar?

Es kann:

- Körperverletzung (§223 StGB)
- Beleidigung (§185 StGB)
- Verleumdung (§187 StGB)
- Nötigung (§240 StGB) sein.

Körperverletzung (§223 StGB) liegt vor, wenn jemand durch Mobbing krank Werden und ein Arzt dies attestiert.

Das können Sie tun:

- Wehren Sie sich frühzeitig.
- Suchen Sie die Aussprache mit dem/der TäterIn
- Suchen Sie die Ursachen für den Konflikt und machen Sie Lösungsvorschläge.
- Nutzen Sie innerbetriebliche und externe Hilfsangebote.
- Schalten Sie Ihren Betriebs-/Personalrat ein.
- Informieren Sie Ihre/n Vorgesetzte/n oder die Geschäftsleitung.
- Nutzen Sie die Rechtsberatung von verdi.
- Zeichnen Sie die Mobbingvorfälle auf.

Führen Sie ein Tagesprotokoll über Ihre Leistungen.

Literatur:

www.mobbing-web.de

Leymann, H: Psychoterror am Arbeitsplatz, rororo Reinbek

Esser/Wolmerat: Mobbing, Frankfurt 2005
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Wenn aus Kollegen Feinde werden

Engbers: Mobbing, Hannover 2005

Impressum:

Herausgeber. ver.di –

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bezirk Kiel-Plön

Koordination der virtuellen Redaktion durch
Holger Malterer

Telefon: 0431/ 51 95 21 00

Fax: 0431 / 51 95 22 00

www.verdi-kiel.de