universität wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Politik gegen Mobbing im europäischen Vergleich“

Verfasserin

Eva Horváth-Bentz

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. phil)

Wien, 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 300 332
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Politikwissenschaft
Betreuer:	Univ.-Doz. Dr. Johann Dvorak

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ..... Seite 1

2. Fragestellung ..... Seite 3

3. Definition von Mobbing, Geschichte der Mobbingforschung und ihre Abgrenzung von anderen Wissenschaftsdisziplinen. Internationaler Vergleich ..... Seite 5

3.1 Die Definition von Mobbing ..... Seite 5

3.2 Geschichte der Mobbingforschung ..... Seite 5

3.3 Die Abgrenzung der Mobbingforschung von anderen Breichen der Wissenschaft ..... Seite 7

3.4 Internationaler Vergleich ..... Seite 8

4. Mobbing auf dem Arbeitsplatz. Charakteristische Handlungen. Mobbingverlauf, seine Phasen. Die Ebenen des Mobbing und sein Ziel. Täter und Opfer. Verteilung nach Branchen. Persönlichkeitstheorien im Dienste der Täter ..... Seite 14

4.1 Mobbing auf dem Arbeitsplatz. Die charakteristischen Handlungen ..... Seite 14

4.2 Mobbingverlauf, seine Phasen ..... Seite 17

4.3 Die drei Richtungen des Mobbing, seine Motivation und sein Ziel ..... Seite 20

5. Verteilung nach Geschlecht, Branchen und Berufen ..... Seite 24

5.1 Die geschlechtsspezifischen Unterschiede ..... Seite 24

5.2 Verteilung nach Branchen und Berufen ..... Seite 25

6. Die Ursache von Mobbing ..... Seite 27

6.1 Das Unternehmen baut Personla ab ..... Seite 27

6.2 Struktur der Arbeit als Ursache ..... Seite 27

6.3 Struktur der Gesellschaft als Ursache ..... Seite 29

6.4 Ursache liegt beim Opfer ..... Seite 30

6.5 Ursache liegt beim Täter ..... Seite 34

6.6 Neid als Motiv ..... Seite 38

6.7 Mobbing als emotionale Pest ..... Seite 39

6.8 Der Mobber hat einen autoritären Charakter ..... Seite 40

7. Mobbing-Prävention und –intervention ..... Seite 44

7.1 Die Prävention ..... Seite 44

7.1.1 Aufklärung ..... Seite 44

7.1.2 Der Mobbingbeauftragte ..... Seite 45

7.1.3 Betriebsvereinbarung ..... Seite 45

7.1.4 Innerbetriebliche Strukturen ..... Seite 47

7.1.5 Die Kostenrechnung von Mobbing ..... Seite 48

7.2 Intervention ..... Seite 48

7.2.1 Die Konfliktlösung ..... Seite 48

7.2.2 Das Schlichtungsverfahren ..... Seite 49

7.2.3 Der problematische Chef ..... Seite 52

8. Die rechtliche Situation ..... Seite 53

8.1 Das Strafrecht ..... Seite 55

8.1.1 Körperliche Übergriffe ..... Seite 55

8.1.2 Sachmanipulationen ..... Seite 57

8.1.3 Die verbalen Angriffe ..... Seite 57

8.1.4 Zweckbestimmte Verbalattacken ..... Seite 58

8.1.5 Kommunikationsverweigerung, negative Kommunikation ..... Seite 58

8.2 Zivilrecht ..... Seite 60

8.3 Das Arbeitsrecht ..... Seite 60

8.4 Die Diskriminierung ..... Seite 64

8.5 Die Probleme auf dem juristischen Weg ..... Seite 65

8.6 Das Anti – Mobbinggesetz ..... Seite 65

8.7 Die Situation in Deutschland ..... Seite 66

8.8 Das Problem Berufskrankheit ..... Seite 69

8.9 Die Hilfe ..... Seite 70

8.10 Stalking ..... Seite 71

8.11 Wann gibt es in Österreich ein Mobbing – Schutzgesetz? ..... Seite 71

9. Relevante Gesetzesreformen ..... Seite 73

9.1 Diskriminierung durch Belästigung ..... Seite 73

9.1.1 Der Unterschied zwischen Mobbing und Belästigung ..... Seite 75

10. Die Anti – Mobbing – Gesetze in Schweden und Frankreich ..... Seite 78

10.1 Die Gesetzestexte ..... Seite 78

10.2 Die Gesetzesentwicklung in Schweden und Frankreich ..... Seite 86

10.3 Die Situation in Schweden und Frankreich nach den Mobbinggesetzen ..... Seite 91

11. Rechtspolitische Überlegungen ..... Seite 93

11.1 Aus innenpolitischem Aspekt ..... Seite 93

11.2 Aus europapolitischem Aspekt ..... Seite 95

12. Schluss ..... Seite 96

13. Literatur ..... Seite 98

1. Einleitung

Mobbing ist ein Phänomen worüber immer mehr gesprochen wird. Es wird aus juristischer, medizinischer, psychologischer, soziologischer Sicht abgehandelt. Die Medien berichten oft über Mobbingfälle und es scheint in jeder modernen Gesellschaft ein aktuelles Thema zu sein. Ob es dabei sich um ein Zeitphänomen handelt, oder ein altes Problem mehr reflektiert wird, ist schwer zu sagen.

Es ist eine psychologische und intellektuelle Leistung, Mobbing zu erkennen, da es hier um einen Prozess geht, der sich meistens aus harmlosen einzelnen Handlungen zusammensetzt, oft als Zufall getarnt.

Das erklärt, warum Mobbingopfer erst nach Monaten erkennen, dass sie angegriffen wurden. Andererseits, nachdem immer mehr Lebensbereiche mit juristischen Gesetzen geregelt werden, und das gilt für das Arbeiten besonders, bietet Mobbing hier die Möglichkeit, das Gesetz zu umgehen. Mit der Modernisierung der Arbeit werden immer weniger Menschen zur Produktion benötigt. Das steigert den Konkurrenzkampf. Das deutet darauf hin, dass Mobbing in seinem heutigen intensiven Vorkommen doch neu ist.

Zeitphänomen oder heute mehr beim Namen genannt kann man nicht sagen. Es besteht auch die Möglichkeit, dass beide Behauptungen zutreffen.

Was ist Mobbing?

„Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“ (Leymann, 1993.S.21)

In den modernen Demokratien setzt sich langsam die Erkenntnis durch, dass es sich hier um eine Art Unrecht handelt, um Angriffe, die mit den demokratischen Spielregeln nicht

vereinbar sind. Insbesondere das liberale Prinzip, das für Schutz des Einzelnen und der Minderheiten sorgt, wird dabei umgegangen.

Die Schauplätze von Mobbinghandlungen sind zahlreich: Arbeitsplatz, Schule, Sportvereine, Politik, Familie usw. Mobbing am Arbeitsplatz ist ein gesellschaftliches Problem und auch ein Persönliches, weil in den modernen Industriestaaten der Beruf des Einzelnen als identitätsstiftender Mittelpunkt des Lebens angesehen wird. Der Erhalt der psychischen Gesundheit der arbeitenden Menschen ist ein europäisches Ziel.

Der Mobbingprozess lässt sich in verschiedene Phasen einteilen und ist durch charakteristische Handlungen gekennzeichnet. Die einzeln oft harmlos wirken. In verschiedenen Phasen des Schikanierens treten verschiedene psychosomatische Erkrankungen auf, die zu raschem Ausscheiden aus der Welt der Arbeit und oft sogar aus dem Leben führen können. Hier kommt den Fachleuten aus dem Gebiet der Psychologie und der Psychiatrie eine besondere Rolle zu, die leider häufig zum Schaden der Arbeitnehmer wahrgenommen wird. Es stellt sich die Frage, wie arbeitsbedingte Erkrankungen auch als solche anerkannt werden könnten.

Mit zunehmender Reflexion des Psychoterrors auf dem Arbeitsplatz regt sich auch der Widerstand und der Wille, Mobbing mit effektiven Mitteln zu bekämpfen, wozu auch seine juristische Erfassung gehört.

Die Initiative zur Mobbingbekämpfung geht meistens von der Unternehmungsführung aus, ihr Ziel ist die Gewinnmaximierung. Den Gewerkschaften käme eine größere Rolle zu, die sie nur zögernd wahrnehmen. Mobbingintervention kann erfolgreich verlaufen, ist aber unvorstellbar in dem Falle, wenn der oberste Chef mobbt. Arbeitnehmer sind in dieser Situation schutzlos. Sie werden zur Kündigung gezwungen, und erkranken meistens schwer.

Antimobbingmaßnahmen, wie Mobbing-Prävention, Mobbing- Intervention, sowie die Bemühungen, Mobbingopfer zu rehabilitieren, verdienen im Interesse der Gesellschaft eine noch größere Aufmerksamkeit und Verwendung von Ressourcen.

Es geht um Ethik, um kriminellen Umgang des Gesetzes und um Kosten für die einzelnen, für die Betriebe und für die ganze Gesellschaft. Von Mobbing kann jeder betroffen sein, daher ist ein Mobbinggesetz ebenfalls nötig. Die neuen österreichischen Gesetzesbestimmungen über Belästigung sind nur selten beim typischen Mobbing anwendbar.

Mobbingforschung ist eine eigene Disziplin, obwohl es natürlich partielle Überschneidungen mit anderen Wissenschaftsdisziplinen gibt. Daher ist es nötig, gleich am Anfang eine Abgrenzung von anderen Zweigen, wie z.B. Dynamische Psychologie, Sozialpsychologie, Arbeitsmedizin, Stressforschung, Managementforschung oder Betriebswirtschaft vorzunehmen.

2. Fragestellung

Warum ist Mobbing juristisch so schwer zu fassen?
Braucht man in Österreich ein Anti - Mobbing – Gesetz?
Ist ein Anti – Mobbing - Gesetz machbar?

Um diese Fragen zu beantworten, wird die österreichische Situation mit der schwedischen und französischen verglichen und die daraus resultierenden Ergebnisse werden im europäischen Kontext behandelt.

Mit rechtspolitischen Überlegungen wird ein Versuch vorgenommen zu klären, ob die Situation in Österreich für Gesetzesreformen bezüglich Mobbing günstig, ungünstig oder dringend sei.

3. Definition von Mobbing, Geschichte der Mobbingforschung und ihre Abgrenzung von anderen Wissenschaftsdisziplinen. Internationaler Vergleich

2.1 Die Definition von Mobbing

Die allgemeine Definition nach Leymann: „Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen." (Leymann 1993, S.21)

Marie France Hirigoyen schlägt folgende Definition vor: „Unter seelischer Gewalt am Arbeitsplatz versteht man jedes verletzende Verhalten (Geste, Wort, Benehmen, Haltung ...), das wiederholt und systematisch die Würde beziehungsweise die psychische oder physische Integrität einer Person angreift, dabei ihren Arbeitsplatz in Gefahr bringt oder das Arbeitsklima vergiftet." (Hirigoyen 2004, S. 20)

2.2 Geschichte der Mobbingforschung

Konrad Lorenz (1903 - 1989), österreichischer Verhaltensforscher, nannte das feindliche Verhalten einer Gruppe von Tieren, das gegen ein anderes Tier gerichtet war, mit dem Ziel, dieses zu verscheuchen, „Mobbing". Das Wort selbst stammt aus dem Englischen, „Mob". Von Lorenz hat der schwedischer Arzt, Peter – Paul Heinemann, der in den 60er und 70er Jahren seine Studien über das Verhalten von Kindern in der Schule erstellte, den Begriff übernommen, und schrieb ein Buch über Gruppenverhalten von Schulkindern mit dem Titel „Mobbing". (vgl. Leymann 1995, S.14)

Heinz Leymann (1932 - 1999) war zu dieser Zeit Familientherapeut. Seit 1955 lebte er in Schweden. Sein Interesse neigte sich bald immer stärker der Arbeitswelt zu, wo er beobachten konnte, dass indirekte Angriffe meistens ein größeres seelisches Leid hervorriefen als direkte.

„Die Zeit dafür war Ende der 70er Jahre günstig. Das schwedische Parlament hatte gerade neue Arbeitsgesetze verabschiedet, in denen eindeutig festgelegt wurde, dass das psychische Wohlbefinden der Angestellten genauso zu beachten sei wie das physische." (Leymann, 1995 S.15)

Die damalige schwedische Regierung finanzierte mehrere Forschungsprojekte über die Arbeitswelt. Leymann entdeckte bald, dass das bekannte Phänomen, wie aus einem Konflikt auf dem Arbeitsplatz Psychoterror entsteht, ganz andere Strukturen annimmt, wenn man diesen Prozess länger als bisher verfolgt. 1984 veröffentlichte er einen Bericht über diesen Prozess, den er „Mobbing" nannte.

In den nächsten Jahren entstanden mehrere Forschungsarbeiten über Mobbing auf schwedischen und anderen skandinavischen Arbeitsplätzen. Im Frühjahr 1990 fand in Hamburg eine internationale Arbeitsschutzkonferenz statt, anlässlich derer diese Forschungsergebnisse der deutschen Presse präsentiert wurden. In Folge dessen berichteten deutsche, später auch österreichische Zeitungen immer mehr über Mobbing, und die Forschung kam auch in den deutschsprachigen Ländern in Gang. Die ersten deutschsprachigen Studien zum Thema Mobbing wurden in zwei österreichischen Unternehmen 1992 und 1993 durchgeführt. Es erschienen wichtige Bücher, die unter Mitwirkung der Medien das Interesse anregten und eine Diskussion lancierten, die bis heute anhält. (vgl. Leymann 1995, S. 7-15)

Die Mobbingforschung hat in den deutschsprachigen Ländern eine arbeitsmedizinische Ausrichtung.

„In den deutschsprachigen Ländern gibt es keine psychosozial ausgerichtete arbeitsmedizinische Forschung. Das hängt mit den politischen Rahmenbedingungen zusammen. Die Gesetzgeber in diesen Ländern haben bisher fast nur stoffliche und physikalische Schäden als mögliche Arbeitsschäden anerkannt. Dass Angestellte auch psychische Schäden erleiden können, hat man hier bislang nicht ernst genug genommen, um es zu berücksichtigen – und folglich wird in diesen Ländern solche Forschung nicht gefördert. (...) Der Ansatz der Mobbingforschung ist also arbeitsmedizinisch ausgerichtet, er legt aber zugleich einen Schwerpunkt auf die arbeitssoziale Anamnese, welche von der

amerikanischen soziologischen „critical incident“ - Methode beeinflusst ist.“ (Leymann 1995, S.16)

Leymann hält für die Mobbingforschung die amerikanische und schwedische arbeitsmedizinische Stressforschung maßgebend, besonders die von Karasek und Theorell. (vgl. Leymann 1993, S.29)

2.3 Die Abgrenzung der Mobbingforschung von anderen Bereichen der Wissenschaft

Mobbingforschung ist eine eigene Wissenschaftsdisziplin, die Mobbing als Prozess auffasst. Konflikte entstehen vermehrt durch Stress, der sich in seiner übermäßigen Form schädlich auf die Gesundheit auswirkt. Psychologische und biologische Theorien über Stress liefern wichtige Erkenntnisse.

Über die Rolle von Leitung, Aufbau und Organisation der Arbeit bei der Stressentstehung beinhalten Betriebswirtschaft und Managementforschung wichtige Lehren. Oben genannte Disziplinen haben aber keine gemeinsame Theorie.

Den gruppendynamischen Prozessen widmet sich die dynamische Psychologie, sucht aber die Ursachen ausschließlich in der Gruppe, obwohl gerade in den Arbeitsgruppen in Betrieben und Verwaltungen die organisatorischen Faktoren und Rahmenbedingungen ausschlaggebend sind. Die Sozialpsychologie liefert sehr gute Ansätze über Stigmatisierung, über das Copingverhalten und die Copingressourcen. Des Weiteren sind Machttheorien der Politikwissenschaft von großer Relevanz.

„Machttheoretische Konzepte, die international hauptsächlich nur für die Erforschung von Entscheidungsverläufen auf staatlicher und überstaatlicher Ebene angewandt werden, ergaben fruchtbare Ansätze auf der Arbeitgeberebene. Dieses galt besonders für Großbetriebe, hinsichtlich der Verhältnisse an kommunalen Arbeitsplätzen (besonders wenn Politiker als Arbeitgeber auftreten) und an Arbeitsplätzen ideeller Organisationen.“ (http://www.leymann.se/deutsch/11210d.html)

Woran es in der heutigen Forschung auf jeden Fall mangelt, sind Erkenntnisse über mögliches Fehlverhalten und Irrtümer der Fachleute, die Anamnesen und Diagnosen über mobbinggeschädigte Patienten erstellen. (vgl.ebda.)

2.4 Internationaler Vergleich

Mobbing wird in verschiedenen Ländern verschieden wahrgenommen. Wie schon erwähnt, entstand die diesbezügliche Forschung in Schweden, erstreckte sich bald auf andere skandinavische Länder, und schlug auch in den deutschsprachigen Ländern immer stärkere Wurzeln.

Das englische Wort „bullying“, aus dem Verb „to bully“, bedeutet tyrannisieren, schikanieren, einschüchtern. Das Hauptwort „the bully“ meint einen brutalen Kerl, den Tyrann. Auf das Phänomen Bullying ist man das erste Mal in der Schule aufmerksam geworden.

„1984 wird der Begriff von Lazarus in die Arbeitspsychologie eingeführt, neben anderen Stresselementen untersucht er den Sozialstress, zu dem er das Bullying rechnet“. (Hirigoyen 2004, S.88)

Neuerdings verwendet man das Wort „Mobbing“ auch in England, konkret im Zusammenhang mit Bullying auf dem Arbeitsplatz. Der Begriff „Bullying“ hingegen findet in der deutschsprachigen Literatur in Bezug auf Gewalt in der Schule Eingang.

In den USA erschien im Jahre 1976 von Caroll Brodsky das Buch „The Harassed Worker“. Er beschreibt das Peinigen der Arbeiter, mit schweren gesundheitlichen Folgen. (vgl. Hirigoyen 2004, S.89)

Beim Bullying scheint es darum zu gehen, dass eine Einzelperson, in der überwiegenden Zahl der Fälle der Vorgesetzte, Untergebene schikaniert:

„The majority of cases of workplace bullying reported to the UK National Workplace Bullying Advice Line and Bully OnLine involve an individual being bullied by their manager, and these account for around 75% of cases. Around a quarter of cases involve bullying and harassment by peers (often with the collusion of a manager either by proactive involvement or by the manager refusing to take action). A small number of cases (around 1-2%) involve the bullying of a manager by a subordinate. Serial bullies like to tap into hierarchical power, but they also generate their own power by simply choosing to bully with impunity and justifying or denying their behaviour with rationalisation, manipulation, deception or lying.“ http://www.bullyonline.org/workbully/bully.htm

1992 erschien Andrea Adams Buch: Bullying at Work. Sie gründete den Andrea Adams Trust, committed to preventing workplace bullying: http://www.andreaadamstrust.org/

Im Vereinten Königreich gibt es seit 1997 ein Gesetz, das seelische Gewalt verbietet. http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1997/ukpga_19970040_en_1#pb1-l1g6

Außerdem hat die Regierung einen Partnership Fund errichtet, der Organisationen belohnt, die gegen Mobbing Lösungen entwickeln.

In Frankreich spricht man über „harcèlement“, was so viel wie Ausquetschen, Belästigen, bedeutet.

In den letzten Jahren ist seelische Gewalt auch in Frankreich ein breit diskutiertes Thema geworden, besonders nach den Büchern der Psychoanalytikerin und Psychologin Marie – France Hirigoyen.

In Frankreich, genau so wie in Schweden, wurde ein Mobbing-Schutzgesetz geschaffen. Damit ist Mobbing ein Straftatbestand nach dem Strafrecht. Mobber drohen Gefängnisstrafe und hohe Geldstrafen. Sowohl das französische Code du Travail (Arbeitsgesetz), als auch das Code Pénal (Strafgesetzbuch) enthalten spezielle Regelungen,

die so ein System von Präventivmaßnahmen und Sanktionen bilden. In Frankreich kann man Mobbing mit Gefängnisstrafe bis zu einem Jahr und Geldstrafe bis zu 15 000 Euro sanktionieren.

Schweden hat eine Vorreiterrolle in den gesetzlichen Vorkehrungen gegen Mobbing eingenommen, was die Wichtigkeit der Mobbingforschung bezeugt, die in diesem Land von Heinz Leymann gegründet wurde. Schweden war das erste Land in der Europäischen Union, das spezielle Mobbing-Schutzgesetze verabschiedete. Der Arbeitgeber in Schweden ist verpflichtet, gegen Viktimisierung präventive Maßnahmen zu setzen und zu deklarieren, dass solche Praktiken am Arbeitsplatz nicht geduldet werden.
„Abschnitt 4 der rechtsverbindlichen Ordinance on measures against Victimization at Work (Verordnung in Bezug auf Maßnahmen gegen Viktimisierung am Arbeitsplatz) besagt, dass „Im Rahmen der Aktivitäten routinemäßig darauf geachtet werden sollte, Anzeichen für nicht zufriedenstellende Arbeitsbedingungen frühzeitig zu erkennen und diese zu beheben sowie festzustellen, ob es Probleme mit der Arbeitsorganisation oder Mängel bei der Zusammenarbeit gibt, die Ausgangspunkt für eine Viktimisierung sein können.“ http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_de.pdf

Die Nichtverfolgung der Bestimmungen kann mit einer Freiheitsstrafe von maximal einem Jahr und/oder einer Geldstrafe sanktioniert werden. (vgl. ebda.)

In Japan hat Mobbing den Namen „Ijime“ und beschreibt hauptsächlich Schikanen und Druck in der Schule und am Arbeitsplatz, „um junge Auszubildende zurechtzustutzen oder störende „ Elemente“ zu zermürben. In Japan werden individualistische Tendenzen nicht geschätzt, und der Zweck von Ijime besteht darin, Individuen in die Gruppe zu integrieren und dieser anzugleichen.“ (Hirigoyen 2004, S.91)

In Japan hatte Ijime in den 80er und 90er Jahren besonders viele Todesopfer unter den Schulkindern hervorgebracht. Sie nahmen sich das Leben.

„Das Phänomen Ijime ist um 1972 herum aufgetaucht, als die japanische Wirtschaft rasche Fortschritte machte. Die Industrie brauchte junge Arbeitskräfte, die sich einer standardisierten Arbeitswelt anzupassen wussten: kein Individualismus, keine markanten

Persönlichkeiten und vor allem keine Kritik.“ (Yamanaka, zitiert nach Hirigoyen 2004, S.92)

Ein sehr interessanter Aspekt im internationalen Vergleich ist, dass Mobbing in England nicht als Gruppenphänomen betrachtet wird. Hier klagt man eher über den häufigen Machtübergriff von vorgesetzten Personen, die im Allgemeinen für Psychopaten gehalten werden.

Frankreich steht diesbezüglich in der Mitte der beiden Phänomene, da Aggressionen annähernd in gleichem Maße vom Vorgesetzten als auch von Kollegen auszugehen scheinen, wobei die Vorgesetzten einen leichten Vorsprung haben. (Vgl. Hirigoyen 2004, S.119)

Seit 2004 gibt es im polnischen Arbeitsrecht Bestimmungen gegen Mobbing. Wenn jemand durch Mobbing vom Arbeitsplatz verdrängt wird, hat er Anspruch auf Schadenersatz. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Mobbing entgegenzuwirken.
http://www.ruge-mydlak.de/Arbeitsrecht_in_Polen.pdf
http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/09/PL0809019I.htm

Mittlerweile gibt es in Belgien eigene Gesetzesbestimmungen über Mobbing.
http://www.abvv.be/PDF/de/Documents/2002/HARCELE.pdf
In den Niederlanden spricht man über „pesten“, und mit eigenen Bestimmungen ist man dem Problem etwas näher gekommen. http://www.stopmobbing.nl/html/index.htm

In Österreich führte Klaus Niedl zwei Untersuchungen durch. Die erste in einem privatwirtschaftlichen Forschungsinstitut, die zweite in einem Krankenhaus. Die Untersuchungen wurden mit der standardisierte Erhebungsmethode: „LIPT – Fragebogen“ durchgeführt, die von Leymann entwickelt wurde. So sind die Ergebnisse mit denen aus Skandinavien vergleichbar, besonders, wenn sie mit der „LIPT“ Methode erhoben worden sind, aber auch dann, wenn sie mit dem anderen Verfahren namens: “Work – Harassment – Scale“ entstanden, da letzteres lediglich eine verkürzte Form des LIPT – Fragebogens ist. Der LIPT orientiert sich nach den 45 Mobbinghandlungen (siehe S. 18).

„Gemäß der Operationalisierung sind im Forschungsinstitut mindestens 11 Personen oder 4,4 % der Grundgesamtheit von Mobbing betroffen. Im Krankenhaus trifft dieses Kriterium auf 98 Personen oder 7,8% der erreichbaren Gesamtbelegschaft zu.“ (Niedl 1995, S.99)

Der von Leymann ermittelte Wert, nach dem 3,5% der schwedischen Arbeitnehmer in Unternehmen gemobbt werden, ist deutlich niedriger als der österreichische. Trotzdem, das österreichische Ergebnis wird im Vergleich verschieden interpretiert:

„Unter der Voraussetzung, dass sich der von LEYMANN (vgl. 1991, S12) in einer schwedischen Repräsentativstudie ermittelte Wert von 3,5% als Durchschnittswert auf Unternehmen umlegen lässt, ist die in den beiden österreichischen Organisationen ermittelte Betroffenheit als deutlich höher anzusehen. Dabei sollte aufgrund der unterschiedlichen organisatorischen und landesspezifischen Rahmenbedingungen sowie aufgrund methodischer Einflüsse (z.B. anonyme Befragung versus Direktadressierung, unterschiedliche Art der Fragebogengestaltung) mit verzerrenden Einflüssen beim Vergleich des Anteils gemobbter Personen gerechnet werden. (Niedl 1995, S. 99 - 100)

Im Interview sagt er, dass das Österreichische Ergebnis mit dem schwedischen gut vergleichbar ist, und nennt als mögliche Gründe Faktoren wie: Kultur, Bildung, Unternehmenskultur, stark hierarchischer Aufbau der Betriebe, Bereitschaft zur Kommunikation usw. Die Situation in Deutschland ist seiner Meinung nach ähnlich. http://www.youtube.com/watch?v=dh64MGZNOOA

In Ungarn führten György Kaucsek und Péter Simon 1996 eine Studie durch. Die mit dem LIPT – Fragebogen durchgeführte Studie ergab, dass 4,4% der 844 Befragten Opfer von Mobbing waren. Die Studie fand einen Zusammenhang zwischen psychosomatischen Erkrankungen und Mobbing. Dabei ist interessant, dass gerade die subtilsten Handlungen dazu imstande sein zu scheinen, psychosomatische Krankheiten zu verursachen. Diese Handlungen sind: lächerlich machen, hinter dem Rücken sprechen, Gerüchte verbreiten, abwertende Blicke, Verweigerung der Kommunikation, Kritik am Privatleben usw. Von den Betroffenen wandte sich niemand an die Gewerkschaft. (Kaucsek, Simon 1996)

Unter den Tätern waren die Vorgesetzten in Überzahl. Nur in der öffentlichen Verwaltung waren es die Kollegen, die häufiger als Vorgesetzte am Mobbing beteiligt waren. Bei der Staatlichen Eisenbahngesellschaft (MAV) waren Kollegen und Vorgesetzte gleich häufig beteiligt. (ebda.)
http://szmi.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=150&Itemid=114&limit=1&limitstart=1

Dieser Studie folgten keine Kampagnen und die multinationalen Unternehmen, die in Westeuropa die Mobbingprävention in ihre Unternehmenspoltik eingebaut haben, reagierten ebenfalls nicht.
http://www.ugyvezeto.hu/?fejezet=5&alfejezet=0&tartalom=0&cid=22248&wa_nr=eh

Nachdem die Manifestationen des Psychoterrors in verschiedenen Kulturen sehr unterschiedlich ausfallen und weil bei den Untersuchungen mit verschiedenen Instrumenten gearbeitet wurde, ist es schwierig, exakte Vergleiche zu ziehen, die sich aber weder jetzt, noch in der Zukunft erübrigen werden. Die Bekämpfung von Mobbing auf den Arbeitsplätzen ist ein europäisches Ziel, und von der Kommission wird von mehreren Stellen eine diesbezügliche Richtlinie gefordert. Die Richtlinie ist noch nicht verabschiedet worden, aber es gibt immer intensivere europäische Bemühungen und Ergebnisse.

Das Europäische Parlament befasste sich 2001 ausführlich mit Mobbing. Es forderte die Kommission auf, hier tätig zu werden, und die Nationalstaaten, Antimobbingmaßnahmen gesetzlich zu verankern.
(http://www.friedenspaedagogik.de/content/download/5621/30891/file/EU-Mobbing-Bericht.pdf.)

Der Bericht stützt sich auf Untersuchungen der Dublin-Stiftung, einer Stiftung zur Verbesserung der Lebens– und Arbeitsbedingungen.

Am 26.04.2007 wurde eine Vereinbarung der europäische Sozialpartner unterzeichnet, die eine Verpflichtung, gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz vorzugehen, enthielt.

„Heute unterzeichneten die europäischen Sozialpartner (EGB, BUSINESSEUROPE, CEEP und UEAPME) eine Rahmenvereinbarung gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Die Vereinbarung soll dazu beitragen, Mobbing, sexuelle Belästigung und physische Gewalt im Arbeitsumfeld zu verhindern und gegebenenfalls dagegen vorzugehen. Unternehmen in Europa müssen gegen derartiges Verhalten eine Nulltoleranzstrategie anwenden und Verfahren zur Bewältigung von Belästigung und Gewalt ausarbeiten. Aus den vorliegenden Daten ergibt sich, dass pro Jahr 5% der Arbeitnehmer (jeder Zwanzigste) einen Fall von Mobbing und/oder Belästigung melden. (...) In der europäischen Vereinbarung wird jede Form der Belästigung und Gewalt verurteilt und auf die Verpflichtung des Arbeitgebers hingewiesen, die Arbeitnehmer davor zu schützen. Unternehmen müssen Verfahren zur Verfolgung von Belästigung oder Gewalt ausarbeiten. (...) Die Sozialpartner haben über dieses Thema insgesamt 10 Monate verhandelt, im Anschluss an eine Anhörung der Europäischen Kommission im Jahre 2005. Der im Dezember 2006 vereinbarte endgültige Text wurde von den Entscheidungsgremien der europäischen Organisationen der Sozialpartner gebilligt und heute von den Generalsekretären der vier Organisationen unterzeichnet. Im Laufe der nächsten drei Jahre wird er von den Sozialpartnern auf nationaler Ebene in allen EU-Mitgliedstaaten umgesetzt.“
(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=de&newsId=1&furtherNews=yes)

In dieser Vereinbarung werden Belästigung und Mobbing mal als miteinander identische Begriffe, mal als doch inhaltlich verschiedene Phänomene erwähnt. Das weist darauf hin, das noch immer Unsicherheiten bestehen, was Mobbing eigentlich sei und was der Unterschied zwischen Mobbing und Belästigung ist.

4. Mobbing auf dem Arbeitsplatz. Charakteristische Handlungen. Mobbingverlauf, seine Phasen. Die Ebenen des Mobbing und sein Ziel. Täter und Opfer. Verteilung nach Branchen. Persönlichkeitstheorien im Dienste der Täter

4.1 Mobbing auf dem Arbeitsplatz. Die charakteristischen Handlungen

Schikanen auf dem Arbeitsplatz werden immer häufiger. Als Gründe dafür werden der steigende Konkurrenzkampf sowie die um sich greifende Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen angesehen.

Leyman hat für seine statistischen Untersuchungen in den 80er Jahren folgende Mobbingdefinition gewählt: „Mobbing ist dann gegeben, wenn eine oder mehrere von 45 genau beschriebenen Handlungen über ein halbes Jahr oder länger mindestens einmal pro Woche vorkommen." (Leymann 1993, S. 22)

Die 45 Mobbinghandlungen sind die Folgenden:

„1. Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen:

– Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.
– Man wird ständig unterbrochen.
– Kollegen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.
– Anschreien oder lautes Schimpfen.
– Ständige Kritik an der Arbeit.
– Ständige Kritik am Privatleben.
– Telefonterror.
– Mündliche Drohungen.
– Schriftliche Drohungen.
– Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten.
– Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht.

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen:

– Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen.
– Man lässt sich nicht ansprechen.
– Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen.
– Den Arbeitskollegen/innen wird verboten, den/die Betroffene/n anzusprechen.
– Man wird „wie Luft“ behandelt.

3. Auswirkungen auf das soziale Ansehen:

– Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen.
– Man verbreitet Gerüchte.
– Man macht jemanden lächerlich.
– Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
– Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
– Man macht sich über eine Behinderung lustig.
– Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen.
– Man greift die politische oder religiöse Einstellung an.
– Man macht sich über das Privatleben lustig.
– Man macht sich über die Nationalität lustig.
– Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
– Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise.
– Man stellt die Entscheidungen der/des Betroffenen in Frage.
– Man ruft ihm/ihr obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach.
– Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.

4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:

– Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu.
– Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, sodass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
– Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben.
– Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können.

– Man gibt ihm ständig neue Aufgaben.
– Man gibt ihm „kränkende“ Arbeitsaufgaben.
– Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren

5. Angriffe auf die Gesundheit:

– Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
– Androhung körperlicher Gewalt
– Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen „Denkzettel“ zu verpassen
- Körperliche Misshandlung.
– Man verursacht Kosten für den/die Betroffene, um ihm/ihr zu schaden.
– Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des/der Betroffenen an.
– Sexuelle Handgreiflichkeiten.“
(Leymann 1993, S.33-34)

Diese Auflistung macht ersichtlich, dass einzelne Handlungen oft einen banalen Charakter haben und erst in ihrer Wiederholung über einen längeren Zeitraum erstreckt ihre destruktive Wirkung entfalten können. Anhand der 45 Mobbinghandlungen wurde der LIPT – Fragebogen entwickelt, ein Messinstrument, mit dem seitdem mehrere Studien durchgeführt worden sind.

4.2 Mobbingverlauf, seine Phasen

Nach der Auswertung von Hunderten von Fallbeispielen konnte man beobachten, dass Mobbing immer den gleichen Verlauf aufweist:

„1. Konflikte, einzelne Unverschämtheiten und Gemeinheiten
2. Übergang zu Mobbing und Psychoterror
3. Rechtsbrüche durch Über –und Fehlgriffe der Personalverwaltung
4. Ausschluss aus der Arbeitswelt“ (Leymann 1993, S.59)

Dieses Phasenmodell wird von Becker (1995) ganz im Sinne von Leymann mit einer 5. Phase ergänzt:

„5. eine ärztlich – psychotherapeutische Stigmatisierung, insbesondere dann, wenn sich der Betroffene aufgrund des ihm widerfahrenen Mobbing psychisch auffällig benimmt. So werden Menschen, die Aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz verzweifelt (obsessiv), aggressiv oder depressiv geworden sind, von ihrer Umgebung als primär psychisch krank eingestuft; und ihnen wird im falschen Umkehrschluss sogar noch unterstellt, dass man mit ihnen aufgrund ihrer psychischen Erkrankung nicht zusammenarbeiten kann bzw. dass ihre Erkrankung die Ursache ihrer Arbeitsprobleme ist.“ (Becker, in Leymann 1995, S. 130 – 131)

In dem so ergänzten Phasenmodell ist der Ausschluss aus der Arbeitswelt die 5. (letzte) Phase, und die der ärztlichen Fehldiagnosen die 4. (vorletzte).

Das Phasenmodell ist eine gute Orientierungshilfe, und bei den von Leymann interviewten Personen ist Mobbing wirklich durch alle vier Phasen gelaufen, trotzdem sind Abweichungen vom Modell natürlich möglich, z.B. wenn jemand schon in der 2. Phase kündigt. (vgl. Esser 1999, S.18 –19)

Zur ersten Phase muss man bemerken, dass Konflikte auch eine konstruktive Rolle spielen können. Nur ein Bruchteil der Konflikte weiten sich zu Mobbing aus.

Warum aus einem Konflikt schließlich Mobbing wird, darauf suchen auch Konfliktforscher, Psychologen und Managementforscher die Antwort. Eines scheint sicher zu sein: „Man kann also behaupten, dass ein Konflikt zu Mobbing und Psychoterror werden kann, weil er sich eben dazu entwickeln darf.“ (Leymann 1993, S.61)

Damit weist Leymann darauf hin, dass man bei entsprechender Motivation dem Mobbingprozess erfolgreich ein Ende setzen kann.

Zum Konflikt als Auslöser hat Hirigoyen eine andere Meinung. Sie betont die Intentionalität der Mobbinghandlung und outet den Charakter des Mobbers als wichtigen Faktor. Sie meint, dass seelischer Gewalt stets eine Aggression zugrunde liegt.

„Während im Konfliktfall gegensätzliche Elemente oder Gefühle aufeinander prallen, liegt seelischer Gewalt wie jeder Form von Aggression der Wunsch zugrunde, den anderen zu verletzen. Ziel des Quälens ist es, in die Psyche des anderen einzudringen, um ihn zu kontrollieren und zu dominieren. Hier geht es nicht etwa um die aggressive Entladung eines Individuums, das zu viel Stress oder schlechten Arbeitsbedingungen ausgeliefert ist. Seelische Gewalt entsteht nicht, weil jemand die Kontrolle über sich verliert, sondern weil er den Wunsch hat, den anderen zu kontrollieren.“ (Hirigoyen 2004, S.266)

In der 3. Phase nach Leymann ist das Opfer schon psychisch angeschlagen und weist ein auffallendes Verteidigungsverhalten auf. Hier passieren die meisten Rechtsbrüche, weil der Gemobbte als Störfaktor angesehen wird. Er wird versetzt oder mit Kündigung bedroht. Rechtsbrüche reichen von Nichtkommunikation mit dem Opfer, so dass er seine Ansichten über die Geschehnisse nicht darstellen kann, bis hin zum Zwang zur Eigenkündigung mit dem Ziel, sich die Abfindung zu ersparen.
Die Gewerkschaft steht auch nicht immer helfend zur Seite. Denn: Ein Vorgesetzter kann auch Gewerkschaftsvertreter sein.

In der 4. Phase ist das Opfer schon derart psychisch und physisch beschädigt, dass es weder auf dem aktuellen, noch auf einem zukünftigen Arbeitsplatz je Fuß fassen kann. In dieser letzten Phase wird das Opfer innerhalb des Betriebes oft auch räumlich isoliert, ohne Telefon und mit wenig oder gar keinen Arbeitsaufgaben. Es kommt häufig zu längeren Krankschreibungen, die aber nicht mehr zur Erholung vom Stress dienen können. Mit längeren Fehlzeiten, in dieser Phase sind es Monate, ein ganzes Jahr, sogar manchmal länger, sinken die Chancen zur Wiedereingliederung weiter. Wenn diese Phase mit der Frührente zu Ende geht, wird dies vom Betroffenen als Strafe erlebt.

Das Mobbingopfer kann in dieser Phase psychisch so stark angeschlagen sein, dass es gegen seinen Willen in eine psychatrische Klinik eingeliefert wird. Seine Berichte über die Geschehnisse veranlassen die Ärzte dazu, Paranoia zu diagnostizieren, was wiederum vor

dem Arbeitgeber und vor dem Gericht als eindeutiger Beweis dient, dass das Opfer alles selbst verschuldet hätte.

„Und mitunter gleichen die Symptome in der Tat denen einer echten Paranoia.“ (Leymann 1993, S.67)

Diese letzte Mobbingphase kann auch mit Selbstmord enden. Die Psychiatrie spielt hier die Rolle des Helfers der Täter.

4.3 Die drei Richtungen des Mobbing, seine Motivation und sein Ziel

In Schweden hat man in einer großen Erhebung statistisch untersucht, wie oft in die drei Richtungen, also von oben nach unten, auf der gleichen Ebene und von unten nach oben gemobbt wird. Das Ergebnis ist repräsentativ für die arbeitenden Menschen in Schweden:

„1. Mobbing auf derselben Ebene: 44%
2. Mobbing von oben nach unten: 37%
3. Diese beiden Arten (1und 2) in Kombination: 10%
4. Mobbing von unten nach oben: 9%“
(Leymann 1993, S.47

In der ungarischen Studie sind Mitarbeiter und Vorgesetzte ungefähr gleich oft am Mobbing beteiligt. (Kaucsek, Simon 1996) Im angelsächsischen Raum scheint es hauptsächlich Probleme mit dem Chef zu geben.

Field beschreibt treffend den Unterschied zwischen den Problemen in England (die übrigens den amerikanischen ähneln) und jenen in Kontinentaleuropa. Aus seiner Sicht steht hinter einer mobbenden Gruppe meistens ein Chef, der ein gewöhnlicher Bully ist.

„What is mobbing?

The word bullying is used to describe a repeated pattern of negative intrusive violational behaviour against one or more targets and comprises constant trivial nit-picking criticism, refusal to value and acknowledge, undermining, discrediting and a host of other behaviours.

The word mobbing is preferred to bullying in continental Europe and in those situations where a target is selected and bullied (mobbed) by a group of people rather than by one individual. However, every group has a ringleader. If this ringleader is an extrovert it will be obvious who is coercing group members into mobbing the selected target. If the ringleader is an introvert type, he or she is likely to be in the background coercing and manipulating group members into mobbing the selected target; introvert ringleaders are much more dangerous than extrovert ringleaders.

In a mobbing situation, the ringleader incites supporters, cohorts, copycats and unenlightened, inexperienced, immature or emotionally needy individuals with poor values to engage in adversarial interaction with the selected target. The ringleader, or chief bully, gains gratification from encouraging others to engage in adversarial interaction with the target. Many people use the word "mobbing" to describe this pack attack by many on one individual. Once mobbing is underway the chief bully foments the mobbing into mutually assured destruction, from which the chief bully gains intense gratification - this is a feature of people with psychopathic personality.“ (Tim Field, What is mobbing?)
http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm

Die Situation in Frankreich weist Elemente des angelsächsischen und des schwedischen Modells auf.
In verschiedenen Richtungen wird natürlich verschieden gemobbt. Ein Chef hat auf jeden Fall mehr Möglichkeiten.

„Sogar wenn sich die seelische Gewalt gegen einen Kollegen oder den Vorgesetzten richtet, gehen ihr stets die psychische Herrschsucht des Aggressors und die erzwungene Unterordnung des Opfers voraus. Der andere wird a priori herabgesetzt, (...)“ (Hirigoyen 2004, S.31)

Unter Psychoterror auf dem Arbeitsplatz kann ein Vorgesetzter genau so leiden, wie ein Hilfsarbeiter. Ersterer aber wesentlich seltener. Schikanen kommen am häufigsten unter Kollegen auf der gleichen Ebene vor. Hier kann Konkurrenzkampf eine Rolle spielen. Es gibt Anzeichen dafür, dass mit steigendem Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt auch der Druck auf den Arbeitsplätzen höher ist. Mehr Stress heißt auch mehr Mobbing, wobei interessant zu beobachten ist, wie wenig arbeitende Menschen in vielen Betrieben mit ihren Kollegen solidarisch sind.

Am zweithäufigsten ist es der Chef, der einen Untergebenen mobbt. In diesen Fällen kommt die missbräuchlich ausgeübte Macht in seiner unverhülltesten Form zum Vorschein. Das Ziel ist es, den anderen unterzukriegen, eventuell zur Kündigung zu drängen. In dieser Situation kommt es auch häufig zu Beschimpfungen und Schreiausbrüchen.

Untergebene terrorisieren den Chef nicht sehr oft. Es kommt aber doch vor, etwa wenn sie z.B einen neuen Vorgesetzten nicht akzeptieren.

Mobbing unter Kollegen wirft auch die Frage nach mangelnder Solidarität auf und ist ein Beweis für mangelndes politisches Bewusstsein.

Wenn der Chef mobbt, ist das Motiv oft, den Untergebenen zur Kündigung zu drängen. Hier kann das Arbeitsrecht zur Hilfe gerufen werden und bei rechtzeitiger Intervention und juristischem Beistand das Mobbing abgestellt werden. Dadurch wird der arbeitende Mensch rehabilitiert.

Für alle Ebenen, auf denen Mobbing stattfindet, kann zudem noch ein weiteres Motiv beobachtet werden:

„Man lässt seine Spottlust oder seinen Unwillen an sozial schwächeren Mitgliedern aus, zum Beispiel an Behinderten; man sucht sich jemanden aus aufgrund seiner Andersartigkeit (Geschlecht, Rasse, Glaubenszugehörigkeit usw.)“ (Leymann 1993, S.35)

Bei der Suche nach Motiven ist die sozialpsychologische Erklärung aus der Gruppendynamik unzureichend, weil in der Arbeitgruppe die Gruppenmitglieder ihre Rollen zugeordnet bekommen. (Leymann 1993, S.36)

5. Verteilung nach Geschlecht, Branchen und Berufen

5.1 Die geschlechtsspezifischen Unterschiede

Leymann empfiehlt, solche statistische Untersuchungen anhand der Auflistung der 45 Mobbinghandlungen durchzuführen. Es ist besser, nach konkreten Handlungen zu fragen, ansonsten bekommt man zu große Zahlen. Weitere Kriterien ergeben sich aus seiner Mobbingdefinition: die Attacken erstrecken sich über einen Zeitraum von einem halben Jahr und ereignen sich mindestens einmal in der Woche. Eine so durchgeführte Untersuchung ergab in Schweden, dass etwa 3,5 Prozent der arbeitenden Menschen gemobbt wurden. (Leymann 1993, S.84)

Zur geschlechtsspezifischen Situation lässt sich nach Auswertung mehrere Studien in verschiedenen Ländern nur sagen, dass Frauen etwas häufiger als Männer gemobbt werden. Das hängt aber im Regelfalle damit zusammen, dass der Vorgesetzte öfter ein Mann ist und der Untergebene des öfteren eine Frau. (Leymann 1993, S.85 –87)

Niedl fasst die skandinavischen Forschungsergebnisse (bis 1993) so zusammen: „Die Datenbasis in Bezug auf die Geschlechterrolle der am Mobbingprozess Beteiligten ist quantitativ eingeschränkt; zudem sind die Ergebnisse widersprüchlich. Folglich ist keine Tendenz erkennbar.“ (Niedl 1995, S.53)

Die Auswertung der zwei in Österreich durchgeführten Untersuchungen lassen in Bezug auf das Merkmal Geschlecht auch keine Schlüsse zu. Im Krankenhaus sind Frauen unter den Mobbingopfern mit 63,3%. vertreten. Das entspricht ihrem Anteil an der Grundgesamtheit und des Samples (61,3%; 61,4%).

Im Forschungsinstitut hingegen befinden sich unter den 11 Mobbingbetroffenen 9 Frauen. Das ergibt einen Anteil von 81,8%. Dennoch, für das Merkmal Geschlecht werden hier aufgrund der geringen Fallzahl keine Schlüsse gezogen. (Niedl 1995, S.102)

Die ungarische Studie untersuchte nur in einem Beruf die Verteilung nach Geschlechter. Hier waren unter den Tätern die Männer in der Mehrzahl. (Kaucsek, 1996)

Die für Deutschland repräsentative Studie (andere Methode) aus dem Jahre 2002 attestiert Frauen ein größeres Mobbingrisiko. Ihre Betroffenheitsquote betrug 3,5%, die der Männer hingegen nur 2%. (Meschkutat 2005)

5.2 Verteilung nach Branchen und Berufen

Die Auswertung der schwedischen landesweiten Untersuchung nach Branchen zeigt, dass in Schulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen mehr gemobbt wird als anderswo.

Die Daten nach Funktion geordnet ergeben, dass es in der Verwaltung prozentuell viel mehr Mobbingopfer gibt als in der Produktion. Die Auswertung nach Betriebsarten ergibt, dass bei den multinationalen Konzernen mehr gemobbt wird als in den kleineren Betrieben. (Leymann 1993, S.86)

„Auch im Produktions – und Gesundheitswesen scheint das Mobbingrisiko vergleichsweise gering zu sein, ebenso in Privatunternehmen. Insgesamt scheinen Menschen dagegen öfter heimgesucht zu werden, wenn sie administrative oder lehrende Berufe haben. Bei den Betriebsarten, der dritten Gruppe in der Tabelle, scheint der gemeinsame Nenner die Bürokratie zu sein.“ (Leymann 1993, S.85)

Niedl interpretiert die schwedischen Ergebnisse zurückhaltender: „Aufgrund der geringen Datenbasis erscheinen Verallgemeinerungen in Bezug auf den Einfluss des Merkmals „Beruf“ verfrüht, obwohl eine gewisse Tendenz festgestellt werden konnte, dass Verwaltungsberufe einen stärkeren Einfluss auf das Mobbinggeschehen haben als dies bei den übrigen Berufen der Fall ist.“ (Niedl 1995, S.49)

Die für Deutschland repräsentative Studie (Meschkutat 2005) zeigt, dass Auszubildende von Mobbing besonders betroffen sind.

Die österreichischen Untersuchungen ergeben, dass von Mobbing im Krankenhaus hauptsächlich Personen betroffen sind, die Pflegedienst leisten, gefolgt von medizinischen Assistenten und Personen, die in der Ausbildung stehen. Im Forschungsinstitut sind von den 11 Betroffenen 5 TechnikerInnen, 2 üben eine administrative Tätigkeit aus und von 4 gibt es keine Angaben.

In der ungarischen Studie zeigen sich die Arbeitnehmer der MAV (Staatliche Eisenbahngesellschaft) mit 12% am stärksten von Mobbing betroffen. Ihnen folgen die bei der Verwaltung Beschäftigten mit 6,7%. (Kaucsek, Simon 1996)

6. Die Ursachen von Mobbing

Ursachen können vielfältig sein, können einzeln oder gemeinsam auftreten. Fünf mögliche Anhaltspunkte sind:

1. Das Unternehmen will Personal abbauen
2. Die Ursache liegt in der Struktur der Arbeit.
3. Ursache liegt an der Struktur der Gesellschaft
4. Die Ursache liegt beim Opfer
5. Die Ursache liegt beim Täter

6.1. Das Unternehmen baut Personal ab

Das Firmen Personal abbauen und dabei keine Abfindung zahlen wollen, kommt häufig vor. Auch in diesem Fall kann es zum Kollegenmobbing kommen. Ein Vorgesetzter kann Mitarbeiter des Mobbingopfers dazu bewegen, dass sie gegen ihren Kollegen aggieren. Viele machen mit, damit sie nicht die Nächsten werden, die gehen müssen. Trotzdem kann es dazu kommen, dass die Zahl der Mitarbeiter ständig verkleinert, und die einstigen Mobber auch aus dem Arbeitsplatz gedrängt werden. (vgl. Varga 2001)

http://messzejaro.atw.hu/oldpages/mobbing.htm
Die Mobbingrate war in der ungarischen Studie unter den Eiserbahnen mit 12% viel höher als in anderen Branchen. (Kaucsek, Simon 1996) Die staatliche Eisenbahngesellschaft steckt schon seit Jahren in der Krise. Der Personalabbau ist permanent und wird mit dem Auflassen von kleineren Bahnlinien auf dem Lande weiter verstärkt. Die hier Arbeitenden haben nach dem Verlust des Arbeitsplatzes wegen ihrer speziellen Ausbildung für den Eisenbahnsektor sehr schlechte Chancen, in einer anderen Branche Arbeit zu finden.

6.2 Strukturen der Arbeit als Ursache

Leyman nennt drei Unterbereiche: die Organisation der Arbeit, Aufgabengestaltung der Arbeit und die Leitung der Arbeit

„Defizite in diesen Bereichen rufen Störungen im Arbeitsablauf hervor, führen zu biologischen Stresseffekten und können dadurch schädlich auf die sozialen Strukturen und Kräfte einer Arbeitsgruppe einwirken, die durch Arbeitsplanung und Menschenführung eigentlich auf einen gemeinsamen Produktionsablauf eingestellt werden sollte – egal ob es nun um die „Produktion“ von Autos, Unterricht, Krankenpflege, Verwaltung oder etwas anderes geht. Unter der Last solcher arbeitsbezogener Defizite kann letztlich der soziale Zusammenhalt einer Arbeitsgruppe gänzlich zerbrechen.“ (Leymann 1993, S. 133)

Neuberger ist mit ihm darin einverstanden, dass schlechte Organisation Mobbing fördert: „Mobbingvorfälle können auch als Indikatoren für schlechte Organisationspraxis gesehen werden (z.B. schlechte Personalauswahl, unüberlegte Zusammensetzung von Teams, unklare Definition und Abgrenzung von Aufgabengebieten, mehrdeutige Zielsetzungen und Bewertungsmaßstäbe, saloppe Handhabung von Regeln und Vorschriften, unzeitgemäße und ungerechte Anhäufung von Besitzständen und Privilegien, ungleiche und benachteiligende Ausstattung mit Arbeitsmitteln usw.)“ (Neuberger 1999, S.119)

Was den Stress betrifft, so sagt Simon über die ungarischen Erfahrungen, dass unter den Beschäftigten, die Stress vermehrt ausgesetzt waren, keine größere Zahl an Mobbingopfern gab als unter jenen, die weniger Stress ausgesetzt waren. Für ihn ist es eindeutig, dass zwischen Stress und Mobbing kein Zusammenhang besteht. (Vajda 2006)

Über die Qualität der Arbeitsaufgaben meint Leymann, dass auf Arbeitsplätzen, auf denen Menschen interessante Tätigkeiten ausüben und ihr Geist beschäftigt ist, es seltener zum „Langeweile – Mobbing“ kommt. (Leymann 1993, S.136)

Resch nähert sich dem Thema von der Seite der Arbeitszufriedenheit. Je mehr Mitarbeiter mit ihrem Vorgesetzten unzufrieden sind, desto höher ist die Zahl ihrer Krankheitstage. Die Unzufriedenheit wird z.B. durch Nichteinhaltung der Gleichbehandlung oder mangelnde Möglichkeiten der Mitbestimmung ausgelöst. (Resch 2003, S.23)

6.3 Struktur der Gesellschaft als Ursache

Neuberger geht weiter und sieht als Ursache nicht nur die strukturellen Bedingungen am Arbeitsplatz, sondern auch die Struktur der kapitalistischen Warenproduktion. Er weist auf die Theorie von Bamme, Feuerstein und Holling hin, nach der Menschen, um unter kapitalistischen Arbeitsbedingungen überleben zu können, destruktive Qualifikationen erwerben. Der typische Sozialcharakter oder Persönlichkeitstyp, der dem gegebenen Kontext angepasst ist, entsteht, indem im langen Prozess der Vergesellschaftung die äußeren Bedingungen der kapitalistischen Warenproduktion verinnerlicht werden.

„Die gelungene Verinnerlichung der Normen abstrakter Arbeit, Resultat langfristiger Sozialisationsprozesse in Familie, Schule und Beruf, schlägt sich in dem Bestreben nieder, die Umwelt konstant und gleichförmig zu halten." (Bamme 1982, zitiert nach Neuberger 1999, S.162)

„Aber Gnadenlosigkeit und Gleichgültigkeit reichen nicht aus, um in der Zirkulationssphäre erfolgreich zu sein. Um sein Gegenüber instrumentalisieren zu können, muss man dessen Bedürfnisse kennen und scheinbar auf sie eingehen. Gleichgültigkeit und Gnadenlosigkeit werden hinter der Fassade liebenswürdigen Scheins verborgen." (ebda, S.162)

Wenn Recht ein Strukturelement der Gesellschaft ist, ist diese Struktur sicherlich eine der Faktoren, die hier als Ursache angesehen werden können. Beim Personalabbau durch Drängen zur Kündigung wird das Recht umgegangen. Ob man diese Machenschaften mit einem Mobbinggesetz stoppen kann, weiß man noch nicht. Aber hier geht es auf jeden Fall um Rechtsbruch.

Wenn Kollegen miteinander nichtsolidarisch sind, sondern das vielleicht von oben provozierten Mobbing mitmachen, um nur nicht der Nächste zu sein, ergeben sie sich widerstandslos ihren Obrigkeiten. Kollegenmobbing ist die Negation der Solidarität.

„Diese Identifizierung mit der Behörde, dem Unternehmen, dem Staat, der Nation etc., die sich in die Formel kleiden lässt: „ich bin der Staat, die Behörde, das Unternehmen, die

Nation“, stellt eine psychische Realität dar und ist eines der besten Beispiele für eine zur materiellen Kraft gewordene Ideologie. Zunächst schwebt dem Angestellten, dem Beamten nur das Ideal, so wie der Vorgesetzte zu sein, vor, bis allmählich durch die chronische materielle Abhängigkeit sich das Wesen im Sinne der herrschenden Schichte umbaut.“ (Reich 2003, S.63)

Hirigoyen sieht die mangelnde Solidarität auch als Problem an: „Zwar gibt es heutzutage weniger Konflikte auf gesellschaftlicher Ebene, da man sie im Keim erstickt, doch dafür hat der Einzelne mehr auszuhalten: Stress, Erschöpfung, Angst, Depressionen, seelische Gewalt. Jeder leidet für sich, ohne seine Probleme mit einer solidarischen Gruppe teilen zu können. Die Arbeitnehmer haben nicht mehr das Gefühl, einem beruflichen Kollektiv anzugehören, das eine gemeinsame Suche nach Anerkennung zuließe. Die großen sozialen Konflikte, die Veränderungen herbeiführen können, werden nach und nach von Mikrokonflikten und individuellen Aggressionen abgelöst, die sich den sozialen Regulierungstechniken entziehen.“ (Hirigoyen 2004, S.30)

6.4 Ursachhe liegt beim Opfer

Es ist oft zu beobachten: „Man lässt seine Spottlust oder seinen Unwillen an sozial schwächeren Mitgliedern aus, zum Beispiel an Behinderten; man sucht sich jemanden aus aufgrund seiner Andersartigkeit (Geschlecht, Rasse, Glaubenszugehörigkeit usw.)“ (Leymann 1993, S.35)

Leymann meint, dass bei der Suche nach Motiven die sozialpsychologische Erklärung nicht ausreicht, weil die Arbeitsgruppe zu funktionieren hat. Das Management darf es nicht zulassen, dass Menschen statt zu arbeiten Mobbingverhalten zeigen, die auf organisatorische Defizite und dadurch auf Stress zurückzuführen sind.
Das ist ein bisschen widersprüchlich, weil die sozialpsychologischen Erklärungen gut anwendbar zu sein scheinen. Aus ihnen wäre dann für die Prävention die Aufklärung ableitbar, was wiederum für Leymann auch wichtig ist.

Neuberger betrachtet als Ursache neben strukturellen Bedingungen der Arbeit auch die persönlichen Merkmale der Opfer. Das Opfer hat ein nonkonformes Verhalten oder eine Eigenschaft, das die Gruppe dazu bewegt, es auszustoßen.

„Es geht also um das in einer Gruppe Übliche, Gebotene und Normale: wie offen man über private Dinge oder Arbeitsprobleme spricht, wie sehr man sich anstrengen und anderen helfen muss, was man nicht sehen, bereden oder melden darf, wie man sich kleidet, wie pünktlich und freundlich man sein muss usw. wer solche regeln und Normen unentschuldbar verletzt, muss mit Sanktionen bis hin zur Ausstoßung rechnen. Mobbing ist so gesehen eine Art drastischer Lernhilfe, durch die AbweichlerInnen auf den Pfad der Gruppentugend zurückgebracht werden sollen.“ (Neuberger 1999, S.156)

„Wer etablierte tradierte Gruppennormen verletzt (z.B. „Sich nicht exzessiv anstrengen!“, Am Bestehenden nicht rütteln! Vorrechte und Gewohnheiten nicht in Frage stellen!“, „Nichts nach außen tragen!“), macht sich unbeliebt und wird zur Òrdnung gerufen oder zur Strecke gebracht.“ (Bion 1971, zitiert nach Neuberger 1999, S.153)

Neuberger zieht auch eine gruppendynamische Interpretation heran: Danach sucht die Gruppe einen Sündenbock aus, um ihre Aggressionen, die eigentlich dem Vorgesetzten gelten oder wegen ungerechten Arbeitbedingungen entstanden sind, an einem unschuldigen Opfer abzuladen. Der Sündenbock verfügt über typische Merkmale, häufig ist er die Person, die gewisse Gruppennormen in Frage stellt, wie z.B. „Alle sozialen Aktivitäten mitmachen! Gruppenrituale beachten! Ein bestimmtes Leistungsniveau nicht über – oder unterschreiten! Keine überstürzten Neuerungen einführen!“ (Neuberger 1999, S.174)

Neuberger weist noch darauf hin, dass man die Labelling – Theorie nach Wiswede 1979, Goffmann 1974, Jones 1984 heranziehen könnte, um Mobbing zu erklären. Der Theorie nach werden Personen, die sich durch ein oder mehrere Merkmale von den anderen abheben, wie z. B. Religion, Verhalten, Name, Kleidung, an einem einfachen Etikett festgemacht. Zu diesem Etikett kommen weitere stereotypisierte Eigenschaften. Die Stigmatisierten reagieren auf die herabwürdigende Behandlung, was man wiederum als Bestätigung der Kategorisierung ansieht. (Neuberger 1999, S.178)

Leymann meint, dass es üblich ist, Mobbingopfer verschiedene Eigenschaften anzudichten, was nicht letztlich daraus folgt, dass das Opfer sich nach einer Zeit auffällig verhält. Es wird nervös, nimmt ein ausgeprägtes Verteidigungsverhalten an, wird des Öfteren aggressiv, will unbedingt beweisen, dass es recht hat. Der Gemobbte hebt mit seinem Verhalten, das eine auf extreme Stresssituation gegebene Stressreaktion ist, von seiner Umgebung ab. Es entsteht ein Mythos der Selbstverschuldung und das Mobbingopfer wird stigmatisiert. (Leymann 1993, S.78)

Hirigoyen ist hier mit Leymann einverstanden: „Ich möchte an dieser Stelle noch einmal wiederholen, dass jeder beliebige Mensch ein Opfer seelischer Gewalt werden kann. Dennoch behaupten sowohl die Aggressoren als auch die ungläubigen Zeugen weiterhin, dass diese Problematik ausschließlich überempfindliche Menschen betreffe oder solche mit bestimmten pathologischen Anlagen, sie wollen uns damit also glauben machen, dass es sozusagen die geborenen Opfer gebe.“ (Hirigoyen 2004, S 235)

Es kann sein, dass alle drei Autoren Recht haben. Es ist schon erwiesen, dass Personen mit bestimmten Merkmalen (Religion, ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Behinderung usw.) alltäglicher Diskriminierung ausgesetzt sind. Deswegen sind die Antidiskriminierungs-Gesetze geschaffen worden. Durch sie wird einerseits zum Ausdruck gebracht, dass die Gesellschaft Diskriminierung nach diesen Merkmalen nicht duldet, andererseits sind diese gefährdeten Personenkreise juristisch geschützt. Es ist anzunehmen, dass Menschen, die bedroht sind, diskriminiert zu werden, auch einer größeren Gefahr gegenüber stehen, gemobbt zu werden. Statistisch nachweisbar ist es im Falle der Behinderten:

Leymann befragte 450 Menschen, 22% der Behinderten und 4% der Nichtbehinderten gaben an, Mobbing ausgesetzt gewesen zu sein. (Leymann 1993, S.98) Dass ein Personenkreis vor Diskriminierung gesetzlich geschützt ist, kann dazu führen, dass die Feindseligkeiten andere Formen annehmen.

„Diskriminierende Haltungen bleiben üblicherweise verdeckt, weil sie gesetzlich verboten sind, und so münden sie sehr häufig in seelische Gewalt.“ (Hirigoyen 2004, S.111)

Eine schwedische Befragung kam zum Ergebnis, dass Männer, die in Kinderkrippen und Kindergärten, also in Frauenberufen, arbeiteten, doppelt so oft Mobbingopfer waren (8%) als die dort arbeitenden Frauen (4%). Diese Männer hatten das Merkmal: Mann im Frauenberuf. Es gibt auch Frauen in Männerberufen, die nach den Fallbeispielen Schwierigkeiten zu haben scheinen.

Zu den meisten Gruppen, die im Allgemeinen als von Diskriminierung gefährdet angesehen werden, gibt es keine Daten das Mobbing betreffend.

Neuberger erklärt, dass die Schweißerin Lena selbst schuld daran ist, dass sie Mobbingopfer wurde, weil sie, nachdem sie vom Werkmeister in die Küche geschickt wurde, dieses falsch interpretierte: „Lena erlebt die Erniedrigung nicht als Aufforderung, sich in der Gruppenhierarchie hochzudienen, sondern interpretiert sie als Geschlechterdiskriminierung: Weil sie eine Frau ist, muss sie in die Küche!“(Neuberger 1999, S.210)

Außerdem hatte sie den Konflikt nach außen getragen, ein Artikel erscheint in der Gewerkschaftszeitung. Sie wird eine Woche krank geschrieben, das bedeutet Mehrarbeit für die anderen. „Lena war davon ausgegangen, dass bestimmte Normen gälten (Gleichheitsleistungsprinzip, qualifikationsentsprechende Arbeitszuweisung, Kollegialität, Gesprächsbereitschaft, Fairness etc.) und musste die Realität anderer stärkerer Normen erleben (Geschlechterdiskriminierung, Gehorsam Männer – Solidarität, Nehmerqualitäten ...)“

Nach Neuberger ist Lena schuld daran, dass sie mit 39 in die Frührente musste. „Lena hat einen sehr hohen Preis bezahlt für ihren Versuch, in eine Männerdomäne einzudringen und sich dort zu behaupten: sie ist aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (worden), ihre Gesundheit und ihr Selbstvertrauen sind ruiniert. Ihr Fall muss herhalten als Warnung für Frauen, die ihre Grenzen nicht kennen und ist damit – pervers! – ein Argument für diejenigen, die am Status quo der Geschlechtertrennung festhalten wollen. (Neuberger 1999, S.214)

Neuberger betont oft, dass es sich lohnt, sich anzupassen, sonst kann es einem sehr schlecht ergehen. Er weiß anscheinend nicht, dass es eine erste Frau gab, die an einer Universität studierte. Später gab es eine erste, die dort unterrichtete. Dann gab es die erste Frau, die ein Flugzeug flog, und Lena war die erste Frau, die in diesem Betrieb als Schweißerin arbeitete. Wenn es um Neuberger ginge, gäbe es schlicht keinen Fortschritt.

Viele Fallbeispiele zeigen, dass Mobbingopfer innovative Menschen sind, die für ihre Ideen bestraft werden. Trotzdem, solange man nicht genau weiß, warum jemand Opfer von Mobbing wird, ist es ein durchaus ehrlicher Standpunkt, darauf zu bestehen, dass es jedem passieren kann. Außerdem hängt von der Gruppe ab, wer als konform und wer als nonkonform gilt. Individuen wechseln die Gruppe heute öfters als früher.

Wenn Menschen interessante Tätigkeiten ausüben und ihr Geist beschäftigt ist kommt es nicht zu „Langeweile – Mobbin“ (Leymann 1993, S.136)

6.5 Ursache liegt beim Täter

Neuberger schreibt Tätern keine besonderen Eigenschaften zu. „Vielmehr müsste unterstellt werden, dass (alle) Menschen – sozusagen als unverrückbare anthropologische Konstante – das Potential (den Hang, den Trieb, das Bedürfnis) haben, sich andere zu unterwerfen und sie zu missbrauchen.“ (Neuberger 1999, S.152)
Leymann beschreibt nicht den Täter, bedauert aber, dass sich noch niemand diesem Thema widmete: „Nie fragt jemand nach der Persönlichkeitsstruktur der „mobbenden“ Kadetten in Canberra. Niemand interessiert sich für den Meister der Schweißerin Lena. Und auch die Untergebenen des gerade beförderten Chefs Peter sind anscheinend aus persönlichkeitstheoretischer Sicht uninteressant. Jedenfalls in den Augen derer, die mich fragen.“ (Leymann 1993, S.142)

Der Bully

Da in den angelsächsischen Ländern die Aggression, das so genannte Bullying, meistens von einem Vorgesetzten ausgeht, und da es mit größerer Kollegenbeteiligung auch auf

Frankreich zutreffen mag, denkt man in diesen Ländern mehr über die Persönlichkeit der Täter nach.

In den Diskurs über Mobbing, Bullying, ging das Bild des destruktiven Chefs ein. „Researchers Paul Babiak and Robert Hare have long studied psychopaths. Hare, the author of Without Conscience, is a world-renowned expert on psychopathy, and Babiak is an industrial-organizational psychologist. Recently the two came together to study how psychopaths operate in corporations, and the results were surprising. They found that it's exactly the modern, open, more flexible corporate world, in which high risks can equal high profits, that attracts psychopaths. They may enter as rising stars and corporate saviors, but all too soon they're abusing the trust of colleagues, manipulating supervisors, and leaving the workplace in shambles." http://www.snakesinsuits.com/

Belinda Board und Katarina Fritzon von der University of Surrey befragten im Jahre 2005 39 Manager und verglichen ihre Persönlichkeitsprofile mit denen von psychisch gestörten Gefangenen aus dem Broadmoor Gefängnis in England. Die Befragung ergab, dass drei Persönlichkeitsstörungen bei den Managern mehr verbreitet waren als bei den Kriminellen. Die drei psychiatrischen Erkrankungen: Histrionische Persönlichkeitsstörung „histrionic personality discorder", narzisstische Persönlichkeitsstörung „narcissistic personality discorder", und zwanghafte Persönlichkeitsstörung „obsessive – compulsive personality disorder"

Die Autorinnen bezeichnen die leitenden Angestellten als erfolgreiche Psychopaten und die Gefangenen als erfolglose Psychopaten.
http://epublications.bond.edu.au/katarina_fritzon/3/
http://www.guardian.co.uk/news/2005/apr/18/medicineandhealth

Der Narzisst

Die französische Autorin Marie –France Hirigoyen beschreibt den tyrannischen Chef , den potentiellen Mobber, in ihrem 1998 in Frankreich erschienenem Buch: „Le harcelement moral. La violence perverse au quotidien" als einen narzisstisch Perversen. Den Ausdruck Narzissmus verwendete Freud im Jahre 1910das erste Mal. Er weist darauf hin, dass er den

Ausdruck von P. Näcke entlehnt hatte. Der Begriff „narzisstisch pervers“ geht auf den Psychoanalytiker P. C. Racamier zurück. Alberto Eiguer hat versucht, eine Definition zu geben, in dem er unter anderem darauf hinweist, dass der Perverse versucht, zwischen sich und einem anderen eine Bindung herzustellen und sich bemüht, glaubhaft zu machen, dass es der andere ist, der sich um diese Bindung bemüht, die unersetzlich ist. (Vgl. Hirigoyen 1999. S.154)

„Die Hauptkennzeichen narzisstischer Persönlichkeiten sind also Größenideen, eine extrem egozentrische Einstellung und ein auffälliger Mangel an Einfühlung und Interesse für ihre Mitmenschen, so sehr sie doch andererseits nach deren Bewunderung und Anerkennung gieren. Sie empfinden starken Neid auf andere, die etwas haben, was sie nicht haben, und sei es Freude am Leben. ...)“ (Kernberg, zitiert nach Hirigoyen 1999, S 155)

Der perverse Narzisst findet ein lebensnotwendiges Vergnügen am Leid der anderen. Es bereitet ihm große Lust, andere zu demütigen und zu unterwerfen. (vgl. Hirigoyen 1999, S.156)

„Wie die Vampire muss sich der leere Narziss von der Substanz anderer ernähren. Wenn Leben nicht da ist, muss man versuchen, sich eines zu verschaffen oder, wenn das nicht gelingt, es zerstören, damit nirgends Leben sei.“ (Hirigoyen 1999, S.156)

Der narzisstisch Perverse ist gefühlskalt, ohne Gemüt und größenwahnsinnig. Er ist ohne jegliche Empathie für andere, aber erwartet von jedem, dass er sich für ihn/sie interessieren. Die Waffe des/der Perversen ist seine/ihre Gefühllosigkeit und Skrupellosigkeit. Statt Trauer verspüret er Wut, bei Enttäuschungen Groll und Zorn. (vgl. ebda)

„Wenn ein Perverser eine narzisstische Verletzung wahrnimmt (Niederlage, Ablehnung) empfindet er ein grenzenloses Verlangen, sich zu rächen. Dabei handelt es sich nicht, wie bei einem jähzornigen Menschen, um eine vorübergehende Verwirrung, sondern um unerbittliche Rachsucht, auf die der Perverse all seine intellektuellen Fähigkeiten verwendet. (...) Die Perversen halten – wie die Paranoiker – einen hinreichenden Gefühlsabstand, um sich nicht wirklich zu binden. Der narzisstisch Perverse muss mit allen

Mitteln seine Leere auffüllen. Um diese Leere nicht sehen zu müssen (was seine Heilung wäre), projiziert er sich in sein „Gegenteil“. (...) Daher seine Liebe und sein Hass gegenüber einer mütterlichen Persönlichkeit, dem deutlichsten Bildnis von innerem Leben (...) Die Triebkraft der Perversion ist der Neid. Der Neid ist eine Empfindung von Begehrlichkeit, von Gehässigkeit beim Anblick des Glücks und der Vorteile anderer. (...) Diese Wahrnehmung ist subjektiv, sie kann sogar wahnhaft sein. (...) Der Neider bedauert zwar, dass der andere im Besitz materieller oder geistiger Güter ist, doch ihm ist es wichtiger sie zu zerstören, als sie ebenfalls zu erwerben. Besäße er sie, wüsste er nichts mit ihnen anzufangen. (...) Die Perversen attackieren den anderen, um aus der Opfersituation herauszukommen, die sie in ihrer Kindheit kennen gelernt haben.“ (ebda. S.158 - 161)

Wilhelm Reich widmet sich in seiner Charakteranalyse (1933) auch der Beschreibung von einem narzisstischen Typus, dem phallisch – narzisstischen Charakter. „Die Aufstellung des phallisch – narzisstischen Charakters ergab sich aus der Notwendigkeit, diejenigen charakterlichen Formen zusammenzufassen, die zwischen denen der Zwangsneurose und denen der Hysterie stehen.“ (Reich 2006, S.271)

Nach Reichs Analyse ist der phallisch – narzisstische Charakter selbstsicher in seinem Auftreten, oft imponierend, nicht selten arrogant. Sein Benehmen ist überlegen, kalt, zurückhaltend oder höhnisch – aggressiv, manchmal stachelig. Der Mann oder die Frau mit diesem Charakter hat sadistische Züge. Sie neigen dazu, vermeintliche Angriffe mit vorbeugendem Angriff abzuwehren.

„Die ausgeprägten Typen neigen besonders zur Erringung führender Positionen im Leben und vertragen die Stellung als untergeordnetes Mitglied der Masse schlecht, es sei denn, dass sie, wie etwa beim Heer oder in ähnlichen hierarchischen Organisationen, die Notwendigkeit der Unterordnung nach der einen durch Beherrschen nach der anderen Seite wettmachen können..“ (Reich 2006, S.272)

Das Verletzen ihrer Eitelkeit kann sehr starke Aggressionen hervorrufen. In bestimmten Konstellationen kann dieser Charakter ausgeprägte paranoide Züge haben und/oder sadistisch – pervers sein. Zu diesem Charakter gehören die meisten Fälle der sogenannten

„moral insanity“. Diesen Charakter hatte unter anderem Mussolini. (vgl. Reich 2006, S. 271 – 279)

Der phallisch-narzisstische Charakter steht den Beschreibungen von Bullies am nächsten, hat in seiner stark pathologischen Form starke Überschneidungen mit der Beschreibung der Persönlichkeitsstörung „narcissistic personality discorder“ und mit dem von Hirigoyen definierten narzisstisch perversen. Die hier beschriebenen Definitionen beziehen sich sowohl auf Männer als auch auf Frauen.

„Solche Männer versuchen unbewusst den Frauen immer wieder zu beweisen, wie potent sie seien; gleichzeitig bedeutet der Akt aber auch ein Durchbohren oder Vernichten, oberflächlicher ein Erniedrigen der Frau. Bei phallisch – narzisstischen Frauen ist in analoger Weise die genitale Rache am Manne (Kastration) während des Aktes und das Bemühen, ihn impotent zu machen oder erscheinen zu lassen, zur führenden Tendenz geworden. (Reich 2006, S.275)

Ein wesentlicher Zug des pervers – narzisstischer Charakter ist seine Unverantwortlichkeit. Es ist äußerst beunruhigend, dass wichtige Akteure des Wirtschaftslebens, die über Macht und für ihre Machenschaften über einen nahezu unbegrenzt großen Spielraum verfügen, nicht fähig sind, Verantwortung zu tragen, weil Verantwortung ihrem Wesen fremd ist.

„Die Perversen betrachten sich als nicht verantwortlich, weil sie keine Subjektivität haben. Sich selbst fern, sind sie es ebenso anderen.“ (Hirigoyen 1999, S.163)

6.6 Neid als Motiv

Zu Mobbing greifen Menschen oft, weil sie jemanden beneiden. (Neuberger, Hirigoyen). Die Beneideten sind manchmal einfach jung oder attraktiv, intelligent oder besser gebildet. Menschen werden auch dann beneidet, wenn sie den Mut haben, ihre Meinung zu artikulieren und über eine Autonomie ihrer Person zu verfügen scheinen.

Der sogenannte „narzisstisch perverse, funktioniert zwar an ihrer Stelle, und kann auch den erwarteten Erfolg aufzeigen, der wird aber nie eine innovative sein, weil der Narzisst sich

immer im Spiegelbild der Etablierten sieht, und jede Erneuerung, jeden kreativen Schritt fürchtet, der den Boden unter seinen Füßen wackelig machen könnte. Er erwartet von seinen Untergebenen bedingungslose Hingabe und Unterordnung, er sorgt dafür, dass im Betrieb eine permanente Nivellierung stattfindet. Allzu viel Menschlichkeit kann man von ihnen nicht erwarten, weil sie schon lange ein "faux-self", eine vorgetäuschte Persönlichkeit haben." (Vgl. Hirigoyen 2004, S..296)

Über den Neid auf die Normalität schreibt auch Wilhelm Reich: „Der emotionell Pestkranke entwickelt regelmäßig strukturell, im Gegensatz zum neurotischen Charakter einen Neid, der sich mit tödlichem Hass gegen alles Gesunde paart, ..." (Reich 2006, S.341)

6.7 Mobbing als emotionale Pest

Sowohl Hirigoyen als auch Neuberger weisen darauf hin, dass Mobbing mit dem Wunsch, andere gleichzuschalten, alles nicht ins Bild passende entfernen zu wollen, verbunden ist. (Reich 2006, S.333)

Wenn der Mobbende seine Umwelt gleichschalten will, ist er wie der Pestkranke, der „...unter allen Umständen und mit allen Mittel seine Umgebung so zu verändern versucht, dass seine Lebens – und Denkweise nicht gestört wird, er empfindet alles, was ihm widerspricht, als Provokation und verfolgt es demzufolge mit tiefem Hass, ..." (Reich 2006, S 342)

„Was der Amerikaner den „Boss" im schlechten Sinne nennt, ist ein Produkt solcher Konstellation; ..." (ebda. 346)

Ein weiteres charakteristisches Merkmal für den emotional Pestkranken besteht darin, dass er dazu neigt, andere zu diffamieren. Diffamierung, Verleumdung, ist eine Tat, die nie bei einer Auflistung von Mobbinghandlungen fehlen darf.

Die von Wilhelm Reich beschriebene emotionale Pest scheint mit Mobbing viel gemeinsam zu haben. Die Pestreaktion, meint er, hat den Grundzug, dass Handlung und Begründung der Handlung einander niemals decken. (ebda, S.333)

Aus den Fallbeispielen geht auch hervor, dass Mobbinghandlungen, wenn es nötig ist, mit der Angabe eines scheinbaren Grundes gerechtfertigt werden. Es ist sogar die Essenz von Mobbinghandlungen, dass sie zwei Interpretationen erlauben. Nach der einen sind sie harmlos, passieren sogar manchmal aus reinem Zufall, nach der anderen sind sie Teil eines angreifenden Prozesses. Da vom Mobber immer die erste Interpretation vorgezogen wird, und weil das Opfer am Anfang die Geschehnisse ebenfalls so interpretiert, ist es schwer, dass der Angegriffene sich gleich am Anfang wehrt. Manchen wir es erst nach dem Verlassen des Arbeitsplatze klar, dass sie mit einer Serie von „Kleinigkeiten“ dazu gezwungen wurden.

Reich meint, dass die Pest periodisch aus dem endemischen in den epidemischen Zustand überzugehen pflegt, genauso wie eine Seuche. Solche Ausbrüche waren die katholische Inquisition des Mittelalters und der Faschismus des XX. Jahrhunderts. (ebda., S 330)

6.8 Der Mobber hat einen autoritären Charakter

Der kränkende Chef ist krank. Seine unkontrollierten Machtübergriffe drängen zu einem Vergleich mit dem viel beschriebenen autoritärem Charakter, der bekannterweise ein potenzieller Faschist ist. Der wütet und zerstört, Gehorsam verlangt, wobei die über ihn stehende nächste Instanz zu jeder Zeit mit seiner Loyalität rechnen darf. Wenn er in der Gruppe auftritt, besonders wenn er nicht alleine dastehen muss, ist er imstande, andere für sich einzunehmen und ein Klima zu schaffen, in der die Hetze gegen einzelne in dieser Gruppe nach einer Zeit als Normalität angesehen wird. Konformismus kommt in hierarchisch organisierten Betrieben meistens gut an, und die Andersdenkenden, die Nonkonformisten, erliegen dem Zwang der alles einebnenden Nivellierung. Es entsteht ein krankes Gleichgewicht.

„Die Psychoanalyse von Menschen jeder Altersstufe, aus allen Ländern und jeder sozialen Schichte ergibt: Die Verknüpfung der sozialökonomischen und der sexuellen Struktur der

Gesellschaft und die strukturelle Reproduktion der Gesellschaft erfolgen in den ersten vier bis fünf Lebensjahren und in der autoritären Familie.“ (Reich 2003, S. 48 – 49)

Die Kirche, die Schule und andere Institutionen sind die weiteren Reproduktionsstätten, wo den Menschen ein Denkverbot auferlegt wird. Das Ziel ist die Herstellung des kritikunfähigen „an die autoritäre Ordnung angepassten, trotz Not und Erniedrigung sie duldenden Untertans.“ (Reich 2003, S. 48-49) Unter solchen Umständen kann sich natürliche Aggression zum brutalen Sadismus steigern. (ebda. S.50)

Mobbing hat viele Zeugen. Die Kollegen machen mit oder haben nichts bemerkt.
Stark von Reich beeinflusst, entwickelte Erich Fromm sein Konzept vom autoritären Charakter. „Eine dritte Art des Sadismus besteht in dem Wunsch, andere leiden zu machen oder leiden zu sehen. Dieses Leiden kann körperlicher Art sein, doch handelt es sich noch öfter um seelisches Leiden. Der Betreffende möchte den anderen verletzen, demütigen, in Verlegenheit bringen oder ihn in beschämenden und demütigenden Situationen erleben. (..) Ein bestimmter Faktor in der Beziehung des Sadisten zu seinem Objekt wird oft übersehen, weshalb ich hier besonders darauf hinweisen möchte: seine Abhängigkeit vom Objekt seines Sadismus.“ (Fromm 1989, S.302)

Im Weiteren geht Fromm in seinem im Jahre 1941 erschienenen Buch „Die Frucht vor der Freiheit“ auf die Verwendung des Begriffes „Autoritärer Charakter“ über. „Da der Begriff „sado – masochistisch“ mit Perversion und Neurose in Zusammenhang gebracht wird, möchte ich lieber statt von einem sado – masochistischen Charakter von einem autoritären Charakter sprechen, besonders wenn es sich dabei nicht um einen neurotischen, sondern um einen normalen Menschen handelt.

Diese Bezeichnung scheint mir deshalb gerechtfertigt, weil für einen sado – masochistischen Menschen stets eine Einstellung zur Autorität charakteristisch ist. Er bewundert die Autorität und neigt dazu, sich ihr zu unterwerfen, möchte aber gleichzeitig selbst eine Autorität sein, der sich die Anderen zu unterwerfen haben.“ (Fromm 1989, S 313)

Viele Fallbeispiele zeigen, wie Kollegen ihr Opfer freiwillig quälen. Ein Vorgesetzter, der dieses billigt, steht oft im Hintergrund. Das Mobbingopfer geht vor den Augen seiner Angreifer zu Grunde.

Einige Autoren sind der Meinung, dass es hier weniger um ein gesellschaftliches Problem geht, als vielmehr um die Persönlichkeit der Täter, der ein Sadist ist. (vgl. Vajda 2006). Die Frage, ob die Gesellschaft oder die Einzelnen für Mobbing verantwortlich sind, zu beantworten, ist eine Frage der Einstellung, wobei alle wissen, dass die Beiden einander bedingen. Es kann nur darum gehen, wo man den Schwerpunkt setzt. Bei der Gesellschaft, wie Adorno, oder bei der Persönlichkeit des einzelnen oder einer Gruppe, wie Fromm.

Der autoritäre Charakter wurde nach dem Krieg weiter erforscht: Das Team von Theodor W. Adorno, Else Frenkel – Brunswik, Daniel J. Levinson und R. Nevitt Sanford haben die berühmte Milestone Studie: „The Authoritarian Personality“ durchgeführt. Die in den USA 1945 –46 entstandene Studie, die allerdings erst 1950 veröffentlich wurde, beschreibt eine Persönlichkeit, die durch Konformismus, autoritäre Aggressionen und Unterwürfigkeit, Anti-Intrazeption, Neigung zum Mystizismus und zum Denken in rigiden Kategorien, Machtdenken, Destruktivität, Projektivität und Sexismus (übertriebene Beschäftigung mit sexuellen „Vorgängen“) gekennzeichnet ist. (Adorno 1995, S.45)

Die autoritäre Persönlichkeit ist potentiell faschistisch: „Wir haben bemerkt, dass die Charakterstruktur so beschaffen sein kann, dass sie das Individuum für antidemokratische Propaganda anfällig macht. Es wäre nun zu fragen, unter welchen Bedingungen solche Propaganda in Ton und Umfang zunimmt, ...“ (Adorno 1995, S.9)

Um den Mobbingprozess zu verstehen, kann diese Studie herangezogen werden, nicht nur wegen der genauen Analyse eines unangenehmen und gefährlichen Charakters, sondern auch deswegen, weil sie stets auf das Zusammenspiel von inneren und äußeren Faktoren hinweist:
„Folgerichtig geht man von der Überlegung aus, dass eine Ideologie wie auch eine Verhaltensweise sowohl durch ein situationsbedingtes als auch durch ein psychologisches Moment determiniert wird und dass für eine möglichst genaue Prognose die Rolle beider sorgfältig abzuwägen ist.“ (Adorno 1995, S.13)

Mobbing ist auch durch ein psychologisches und ein situationsbedingtes Moment determiniert. Leymann führt die externen Faktoren präzise vor Augen, Hirigoyen die psychologischen.

Es ist nahe liegend, zu fragen, warum das Frankfurter Institut für Sozialforschung nach dem Erfolg dieser Studie nicht weiter an diesem Thema arbeitete, obwohl, wie die Mobbingforschung zeigt, der partiell faschistoid organisierte Alltag auch noch nach der Niederlage des faschistischen politischen Systems zahlreiche Opfer findet:

„Das Frankfurter Institut für Sozialforschung IfS hat in den 50er Jahren nur zwei Interview – und Fragebogen – Studien unternommen. Innovative Forschungsansätze wurden nicht entwickelt. Die naheliegende Untersuchung von Tätern und von Mitläufern des Nationalsozialismus und Studien zur Authoritarian Personality in den Familien und in den Schulen blieben aus. All dies lag ja in der erklärten Perspektive des amerikanischen Vorbildes. Als das wahrscheinlichste Motiv für dieses Defizit ergibt sich Adornos – wiederholt geäußerte – Geringschätzung der empirischen Sozialpsychologie und der differentiellen Psychologie. Beide Kompetenzen sind jedoch für diese Forschung unverzichtbar. Dieser wissenschaftsgeschichtliche Rückblick kann zum Verständnis beitragen, weshalb es in Deutschland in den zwei Jahrzehnten der Nachkriegszeit nicht zu innovativen und breiten Untersuchungen der Authoritarian Personalities kam.“
(Fahrenberg, Steiner 2004, S.1.)

Zu diesen Untersuchungen kam es nicht. Die Wiedervereinigung und die Privatisierung der ostdeutschen Betriebe ging mit viel Schmerz über die Bühne. Das westdeutsche Management hat die Belegschaft oft mittels Mobbing reduziert. Es ging einfach um Machtübergriffe. Eine demokratisierende gesellschaftliche Pädagogik, wie Adorno sich das vorstellte, wäre heute sicher erforderlich. „Die Studie „Authoritarian Personality“ aus dem Werk „Studies in Prejudice, deren Mitautor T. W. Adorno war, hatte z.B. als Grundthese, dass autoritäre – d.h. auch faschistische – Einstellungen durch lieblose und autoritäre Erziehung verursacht würden.“

http://publication.fsv.cuni.cz/attachments/316_046%20-%20Safarik.pdf

7. Mobbing-Prävention und – Intervention

7.1 Die Prävention

„Wenn die Organisation, die Gestaltung und die Leitung der Arbeit so beschaffen sind, dass sie ein gedeihliches Arbeitsklima und die arbeitsbezogene Kommunikation fördern, wenn außerdem die Arbeitenden gelernt haben, Probleme gemeinsam zu lösen, dann hat Mobbing, kaum noch eine Chance. Solche Forderungen zielen allerdings auf grundsätzliche gesellschaftliche Veränderungen und helfen dem akut betroffenen Mobbingopfer wenig.“ (Leymann 1993, S.149)

Mobbingopfer brauchen Hilfe. Wenn es aber schon soweit gekommen ist, dass die Gesundheit angeschlagen ist, sollte der Betroffene die feindliche Umgebung so schnell wie möglich verlassen. Eine Wiedereingliederung ist zwar vorstellbar, in der Praxis aber selten, obwohl es natürlich von der Schwere der Erkrankungen und von der innenbetrieblichen Situation abhängt. Wenn das Opfer einmal den Betrieb verlassen hat, weil gekündigt oder auf Rat seiner Ärzte, hat der Aggressor sein Ziel erreicht. Der Prävention kommt eine ungeheuer große Rolle zu. (vgl. Leymann 1993, S.149 - 154)

7.1.1 Aufklärung

Die Belegschaft über den Mobbingprozess aufzuklären kommt mittlerweile eine große Bedeutung zu. Nur so kann man erreichen, dass Betroffene und Zeugen gleich am Anfang verstehen, worum es geht. Aufklärung über Mobbing kann auch Teil eines Betriebsentwicklungsprogramms sein.

Den wachsenden Stellenwert der Mobbingaufklärung kann man auch daraus ablesen, dass inzwischen mehrere pädagogische Materialien über Mobbing zur Verfügung stehen. Es gibt Bücher und Videos. Es gibt externe Berater, die Vorträge halten und Diskussionen organisieren können. (vgl. Leymann 1993, S. 149 –150)

Im öffentlichen Dienst scheint Mobbing ein großes Problem zu sein. Darauf reagierte das Bundeskanzleramt 2005 in einem Rundschreiben über Prävention von Mobbing.

http://www.wu-wien.ac.at/portal/iv/akgleich/rs_bka_mobbing.pdf

In diesem Schreiben wird Belästigung mit Mobbing gleichgesetzt, obwohl Mobbing weiter gefasst ist. Das Rundschreiben forciert die Prävention durch Aufklärung.

7.1.2 Der Mobbingbeauftragte

Zum Präventivprogramm gehört die Ernennung eines Mobbingbeauftragten. Ohne eine Person mit dieser Funktion steht der Betroffene im Betrieb völlig hilflos da, weil sich niemand wirklich zuständig oder kompetent fühlt.

Als Mobbingbeauftragten kann man sowohl eine externe Instanz als auch einen internen Mitarbeiter beauftragen. Der interne Mobbingbeauftragte, kann ein Mitglied des Betriebsrats sein. (Mitgutsch, in Esser 1999, S. 241 –24) Über die ideale Besetzung des Postens des Mobbingbeauftragten gehen die Meinungen auseinander:

„Der Betriebsrat selbst kann diese Funktion genauso wenig wie der Personalleiter erfüllen, da die Betroffenen diese Instanzen häufig zu der als feindlich empfundenen Umwelt rechnen werden. Der Beauftragte müsste zur Verschwiegenheit verpflichtet sein und die Befugnis haben, Vorschläge zu machen, wie eine Opfersituation des Betroffenen vermieden werden kann.“ (Däubler, in Leymann 1993, S. 89)

7.1.3 Betriebsvereinbarung

„Unter einer Betriebsvereinbarung versteht man eine schriftliche Vereinbarung, die vom Betriebsinhaber einerseits und vom zuständigen Belegschaftsorgan (Betriebsrat, Betriebsausschuß oder Zentralbetriebsrat) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen

werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. (§.29 Arb VG).“ (Mitgutsch, in Esser1999, S.235)

Eine „Betriebsvereinbarung Mobbing“ sollte auf jeden Fall die Definition von Mobbing, einen Verhaltenskodex, Beschreibung der Konfliktlöseverfahren, Hilfemöglichkeiten für die Betroffenen und die Art der eventuellen Sanktionen beinhalten. Wichtige Bestandteile sind zudem Passagen über den Mobbingbeauftragten und über die Schlichtungsstelle. (ebda. S. 236- 237)

In Österreich gibt es einige Betriebsvereinbarungen gegen Mobbing. Das bietet einem Teil der Arbeitnehmer besseren Schutz. Die Betriebsvereinbarung der Universität Salzburg, abgeschlossen zwischen Universität und Gewerkschaft, enthält wichtige Punkte, wie Definition von Mobbing, Maßnahmen zur Aufklärung, Anlaufstellen, Verfahren, Bestimmungen über Mediation und Sanktionen.

Aber Leitung und Gewerkschaft sind nicht unparteiisch und viele Lehrende sind gewerkschaftlich nicht organisiert. Es ist nicht sicher, dass sie vor dem Gremium genau die gleichen Position haben können, wie Gewerkschaftsmitglieder.

http://www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/550929.PDF

Solche Betriebsvereinbarungen kann man abschließen, muss man aber nicht. Ein - Anti–Mobbing-Gesetz gilt aber für alle.

Es steigt von Jahr zu Jahr die Zahl der atypisch Beschäftigten (z.B.Werkvertrag). Sie haben in der Regel keine Interessenvertretung. Wenn sie von Mobbing betroffen sind, können sie sich selten zur Gewerkschaft wenden. Dagegen ist ihre Abhängigkeit vom Arbeitgeber größer, weil die arbeitsrechtlichen Absicherungen bei dieser Beschäftigungsform schlechter sind.

Die Praxis der Betriebsvereinbarung gegen Mobbing erleuchtet nur die Notwendigkeit eines Anti – Mobbing - Gesetzes.

7.1.4 Innerbetriebliche Strukturen

Das Klima

Ein gutes Betriebsklima hat auch als präventive Maßnahme gegen Mobbing Auswirkungen. Dazu gehört, dass im Betrieb Beschäftigte so oft wie möglich die Umstände und den Inhalt der Arbeit mitbestimmen können.

Die Organisation der Arbeit sollte Stress nicht fördern, sondern entgegenwirken. Stressfördernde Faktoren sind u.a. Arbeitsaufgaben mit quantitativer Überlastung und qualitativer Unterbelastung. (Leymann 1993, S. 134-135)

Die Leitung

Eine Voraussetzung für ein gutes Betriebsklima ist die passende Leitung. Der ideale Vorgesetzte gibt seinen Untergebenen genug Möglichkeiten zur Mitbestimmung und ist bereit, zu kooperieren. Er betrachtet seinen Posten nicht als Einladung zum Machtmissbrauch.

„Die Unfähigkeit, arbeitsbezogene Probleme gemeinsam zu lösen und dabei jede Sichtweise ernst zu nehmen, ist eine wesentliche Einbruchstelle für das Personifizieren von Konflikten und das Entstehen von Mobbing. (Leymann 1993, S.137 –138)

Die Gewerkschaften

Die Gewerkschaften haben mittlerweile die Macht, Maßnahmen und Hilfestellungen zur Mobbingprävention zu setzen und im Allgemeinen für ein besseres Betreibsklima zu sorgen. Wenn der Mobbingbeauftragte Betriebsrat ist, können aber Probleme auftreten. Ebenso, wenn Mobber und Opfer derselben Gewerkschaft angehören.

Zur Prävention zählt etwa, die verschiedenen Postenbesetzungen auch in Bezug auf Mobbing gut zu durchdenken: „Weitere Probleme tauchen auf, wenn gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb befördert werden, zum Beispiel zum Personalchef, aber weiterhin gewerkschaftliche Vertrauensposten bekleiden. Meistens entsteht so eine Personalunion aus Naivität, sie kann aber im gegebenen Fall für ein Mobbingopfer katastrophale Folgen haben – weil der Rechtsschutz dann faktisch nicht mehr besteht.“ (Leymann 1993, S.167)

7.1.5 Die Kostenrechnung von Mobbing

Um Präventivmaßnahmen effizient durchsetzen zu können, kann die Gewerkschaft etwa eine Kostenrechnung über Mobbing vorlegen, die möglichen Kosten, die durch Fehlzeiten, Kündigung, Neueinstellung, Einarbeitung usw. entstehen, beinhaltet. (Esser 1999, S.99) Eine weitere Möglichkeit besteht auch darin, die Eigeninteressen des Arbeitgebers hervorzuheben, etwa Profit, Image, Qualität usw. (Esser 1999, S.98 – 99)

„Wie mehrfach belegt werden konnte, sind gemobbte Personen durch deutlich stärkere Befindensbeeinträchtigungen physischer/psychosomatischer und/oder psychischer Art gekennzeichnet als Nichtgemobbte. Diese Befindensbeeinträchtigungen sind tendenziell mit höheren Kosten in Bezug auf Fehlzeiten, Fluktuationsneigungen und verringerter Leistungsmotivation verbunden, wobei diese Kosten phasenbezogen betrachtet werden müssen.“ (Niedl 1995, S.239)

7.2 Intervention

7.2.1 Die Konfliktlösung

Die Managementliteratur zu diesem Thema ist sehr umfangreich, erfahrungsgemäß wird sie aber von den Managern nicht gelesen. Eine moderne Unternehmenskultur verfügt über Kenntnisse der Konfliktlösung, die man effizient anwenden kann, wenn Mobbing noch nicht in die Phase der massiven Rechstbeugung getreten ist.

„Streitigkeiten schlichten zu können dient der Aufrechterhaltung von menschlichen Beziehungen, die sich als wertvoll erwiesen haben – trotz gelegentlichem Konflikt. Kann man in perfekter Harmonie kooperieren – desto besser. Aber auch gelegentliche Streitigkeiten und Drohungen müssen als „normal“ anerkannt werden. Puritanische moralische Vorwürfe sind fehl am Platz, wenn Menschen von einer Zusammenarbeit profitieren, die aus einem steten Fluß von Kooperation, Streit, Versöhnung und wieder Kooperation besteht. Was es zu verhindern gilt, sind die unkontrollierten Feindseligkeiten, die nur noch destruktivem Handeln Vorschub leisten. Eskalationen, die sich zu Vergeltung, Rache Haß und Dauerfehde versteigen, muß Einhalt geboten werden.“ (Leymann 1993, S.155)

Es gibt mehrere Mittel Mobbing beizukommen, wie z.B: Supervision, persönliche Gegenwehr des Mobbingbetroffenen, Schlichtungsverfahren, Machteingriff durch Vorgesetzte. (Esser 1999, S. 167)

Supervision ist teuer und wird daher nicht gerne in Anspruch genommen. Persönliche Gegenwehr wiederum ist nur bedingt möglich. Ist das Opfer einmal psychisch und physisch angeschlagen, wird es sich kaum mehr alleine verteidigen können. Das ist nur in Ausnahmefällen möglich, aber es ist sicher ratsam, es zu versuchen. Manchmal können Verbündete gefunden und so der Versuch gestartet werden, auf die Angriffe adäquate Antworten zu geben.

Durch einen Machteingriff des Vorgesetzten lässt sich Mobbing selten abstellen. Außer, wenn der Mobber oder einer der mobbenden Gruppe ganz vom Betrieb entfernt wird und so die anderen, Sanktionen fürchtend, mit dem Mobbing aufhören.

7.2.2 Das Schlichtungsverfahren

Bei einem eventuellen Schlichtungsverfahren ist folgendes zu beachten:
„- Die Parteien stehen sich „in Augenhöhe“ gegenüber.
- Beide Parteien sollen sich in der Wahl des Vermittlers einig sein.
- Der Status des Vermittlers muss dem Arbeitsrecht entsprechen.

- Die Parteien müssen über eventuelle Sanktionen Bescheid wissen, die angewandt werden können, wenn es an Bereitschaft zu Kompromissen mangelt."
(Leymann 1993, S.160)

Die Vermittlung oder Schlichtung kann sich als sehr heilsam erweisen. Der Aggressor bekommt die Möglichkeit, seine Position darzustellen, sich vielleicht auch zu entschuldigen. Das Opfer verschafft sich Gehör und allein das mindert schon sein Leid. Es können Missverständnisse aus dem Weg geräumt und Lösungen herbeigeführt werden, was ein nervenaufreibendes Gerichtsverfahren erspart. (Hirigoyen 2004, S.354 – 355)

Mittlerweile wurden verschiedene Schlichtungsmodelle entwickelt. Jenes aus Schweden etwa sieht folgenden Ablauf vor:

Das Schlichtungsverfahren besteht aus drei Schritten. Zuerst geben die Parteien dem Vermittler ihr Mandat. Im zweiten Schritt muss man im Betrieb ein Seminar über den Mobbingprozess abhalten, über all seine möglichen Folgen und die Mechanismen des Ausstoßes informieren. Es ist wichtig, dass alle Personen, die in diesem Fall entscheidungsbefugt sind, das Seminar besuchen. Im dritten Schritt muss eine Falldokumentation erstellt werden. Das ist ein wesentlicher Punkt, denn nur so kann man vermeiden, dass es immer wieder dazu kommt, dass die Parteien ihre Version der Geschehnisse neu erzählen. Die Falldokumentation muss sehr genau angefertigt werden, um alle Involvierten und Entscheidungsträger in diesem Falle zu informieren, und muss von beiden Parteien genehmigt werden. Beim Schritt 4 fängt die eigentliche Vermittlung an. (Leymann 1993, S. 161 – 162)

Schlichtungsgespräch

Im „Modell" Esser/Wolmerat/Niedl hat dieses Gespräch einen eigenartigen Stil. Der Schlichter muss sich an folgende Ratschläge halten:

„Gehen Sie beharrlich, aber nicht ungeduldig vor! ...Gehen Sie gegebenenfalls mit List, aber ohne Tücke vor! ...Wir raten Ihnen davon ab, das Verhalten des Mobbers in dieser Phase zu kritisieren. Wenn Sie das tun, wird der Mobber wahrscheinlich auf stur schalten.

... Versuchen Sie eher, einen Bezug zur Zukunft herzustellen. Was könnte getan werden, damit es in Zukunft besser und friedlicher läuft? ... Unterstellen Sie dem Mobber bessere Motive, als er hat. Dies ist einer der wenigen Türöffner, mit dem Sie einen Mobber aus der Reserve locken können."

Es geht hier um einen pädagogisch – manipulativen Vorgang. Die Manipulation ist dabei von Schritt zu Schritt geplant und geht so weit, dass man dem Mobber verschweigt, dass es hier um Mobbingschlichtung geht:

„Geben Sie dem Mobbingsachverhalt eine „Überschrift", auf die man sich im Gespräch immer wieder beziehen kann (z.B. „ungerechte Behandlung", „verletzende Kritik"). Untermauern Sie ihre Darstellung damit, dass Sie eine ausgewählte Mobbingsituation, an welcher der Mobber beteiligt gewesen ist, als Beispiel anführen. Damit zeigen Sie, dass Sie gut informiert sind." (Esser 1999, S.185)

Man lernt hier, was die goldene Brücke sei, über die der Mobber gehen sollte. Über so eine Brücke lockt der Schlichter den Mobber mit folgenden Sätzen:

„Ich kann mir nicht vorstellen, dass Sie unter normalen Umständen so aggressiv (herablassend, unsolidarisch, usw.) handeln würden. Es muß etwas Wichtiges für Sie dahinterstecken. Mann kann über alles reden, aber Mobbing ist völlig unakzeptabel." (Esser 1999, S.189)

Wenn so eine Schlichtung funktioniert, umso besser. Die Methode hat den Vorteil, dass der Mobber, wenn er mit den Schikanen aufhört, dieses vielleicht für immer tut. Aber trotzdem: Hier geht es um eine Schlichtungsmethode, die den Mobber für unreif betrachtet und umzuerziehen versucht. Der Schlichter plant seine Schritte und rechnet mit gewissen Reaktionen im Voraus. Dieser Schlichter steht natürlich über den Parteien, was aber gleich am Anfang ausschließt, dass dieses Verfahren im Falle Bullying oder Bossing zum Einsatz kommen kann. Diese Art der Schlichtung ist nur für den Fall geeignet, dass das Mobbing zwischen Kollegen stattfindet, oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter, wenn der mobbende Vorgesetzte mindestens einen Vorgesetzten hat, der mit der Schlichtung einverstanden ist.

Es gibt verschiedene Schlichtungsmodelle. Das angewandte Verfahren muss den betrieblichen Eigenschaften zugeschnitten sein.

7.2.3 Der problematische Chef

Der Therapeut oder der Mobbingberater hat zu einem problematischen Chef mit unverarbeiteten Traumatas keinen Zugang. Er wird prompt abgewiesen, außer er nennt seine Therapie oder Beratung Chefcoaching. (Leymann 1993, S.165 –166)

8. Die rechtliche Situation

In dem Arbeitsdokument: Mobbing am Arbeitsplatz, vorgelegt 2001 von der Generaldirektion Wissenschaft des Europäischen Parlaments, steht zu lesen:

„1.11. Österreich
Spezielle rechtliche Bestimmungen in Bezug auf Mobbing sind in Österreich lediglich in den so genannten Frauenförderungsplänen der österreichischen Ministerien zu finden. Diese Pläne basieren auf dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, das nur für den öffentlichen Dienst gilt. Den Bestimmungen dieses Gesetzes zufolge sind alle Handlungen und Bekundungen, die die Würde von Frauen und Männern verletzen, insbesondere beleidigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung verboten. Einer dieser Pläne besagt, dass die Beschäftigten darüber informiert werden müssen, welche rechtlichen Mittel und sonstigen Maßnahmen ihnen zur Verfügung stehen, wenn ihre Würde missachtet wird. Für die Mehrheit der Beschäftigten gibt es keinen speziellen Schutz gegen Mobbing. Man kann sich lediglich auf die Allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, §1157 ABGB berufen.“
http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_de.pdf

Aus juristischer Sicht ergeben sich mehrere Probleme. Da das Strafrecht einzelne Handlungen als rechtwidrig qualifiziert, kann es mit dem Mobbingprozess, der in der Regel aus einzelnen banalen Handlungen besteht, wenig anfangen. Aus dem gleichen Grund ergeben sich Probleme mit der Beweisbarkeit. Außerdem erweist es sich im Allgemeinen als durchaus schwierig bzw. unmöglich, die durch Mobbing entstandene Krankheit als Berufskrankheit oder Betriebsunfall anerkennen lassen.

„Der Sache nach geht es hier um relativ hilflose Versuche, zur Bekämpfung eines empörenden Missstands rechtliche Mittel einzusetzen, die dazu im Regelfall – nach derzeitiger Rechtslage – völlig ungeeignet sind“ (Däubler in Leymann 1995, S.87)

In Österreich gibt es keine Anti-Mobbing-Gesetze. Obwohl Experten und Opfer dieses schon seit längerer Zeit fordern. Die Beispiele für gesetzliche Regelungen aus England, die schwedischen und französischen Anti-Mobbing-Gesetze zeigen jedoch, dass solche Gesetze zu schaffen durchaus möglich ist.

Mit der Notwendigkeit eines Anti–Mobbing-Gesetzes sind nicht alle einverstanden: „Zwar hat der Begriff „Mobbing“ bisher noch keinen Eingang in Bundes– oder Landesgesetze gefunden, er findet sich jedoch bereits in einigen Verordnungen, die zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst erlassen wurden („Frauenförderungspläne“ nach §41 Bundes – Gleichbehandlungsgesetz (B – GBG); siehe zu den Rechtsquellen D.II“ (Smutny 2003, S.24 –25)

Mit dieser Situation ist Smutny zufrieden: „Dass es darüber hinaus noch keine explizite Norm gegen Mobbing gibt, macht Mobbingbetroffene jedoch keineswegs recht– oder schutzlos. Es ist vielmehr in den vorhandenen Bestimmungen der österreichischen Rechtsordnung nach Abhilfe zu suchen, die auch für Mobbingbetroffene nutzbar gemacht werden können.“ (ebda. S.25)

Mobbingopfer und viele Fachleute sehen das anders. Ihrer Meinung nach sind Mobbingbetroffene aus juristischer Sicht meistens in einer aussichtslosen Lage.

Die Antwort aus dem BM für Wirtschaft und Arbeit 2006 auf die parlamentarische Anfrage der Abgeordnete Birgid Weinzinger (Grünen) und Kollegen im Bezug auf Mobbing lautet, dass die derzeitigen Regelungen ausreichen. Als Beweis dafür wird das Urteil vom 26. 08. 2004. (Wiener Linien – Straßenbahnfahrer) herangezogen.

„Daher halte ich eine gesetzliche Änderung bzw. Erweiterung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum gegebenen Zeitpunkt nicht für erforderlich.“ Aus der Antwort des BM für Wirtschaft und Arbeit:

http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/AB/AB_04198/fnameorig_067457.html

8.1 Das Strafrecht

Mobbing ist ein Prozess. „Genau darauf ist das österreichische Strafrecht aber typischerweise nicht zugeschnitten. Vielmehr handelt es sich um ein Einzeltatstrafrecht, das prinzipiell nur einzelne Handlungen eines Täters unter Strafe stellt und nicht ein ganzes Bündel von Aktivitäten oder etwa die gesamte Lebensführung.“ (Mitgutsch, in Esser 1999, S. 207)

Mobbing ist nicht strafbar. Strafbar sind lediglich einzelne Handlungen. Einen Mobber strafrechtlich zur Verantwortung ziehen kann man nur dann, wenn er einen Straftatbestand verwirklicht.

„Bei der Beantwortung der Frage, welche Straftatbestände nun zur rechtlichen Beurteilung einzelner Mobbinghandlungen herangezogen werden können, erweist sich eine primär rechtsgutsorientierte Einteilung dieser Handlungen als zielführend. Diese teilt die einschlägigen Verhaltensweisen prinzipiell in körperliche Übergriffe, Sachmanipulationen, Verbalattacken und Kommunikationsverweigerung ein und bezieht auch mögliche gesundheitliche Konsequenzen der jeweiligen Verhaltensweise in die rechtliche Beurteilung mit ein. (Mitgutsch, in Esser 1999 S. 208)

8.1.1 Körperliche Übergriffe

Es besteht theoretisch die Möglichkeit, den Mobber wegen körperlicher Misshandlung, Körperverletzung oder Nötigung zur Verantwortung zu ziehen. Allerdings erweist sich für die Praxis die Forderung nach Mindestpublizität im Falle der körperlicher Misshandlung als schwer erfüllbar (das Gesetz fordert hier drei Zeugen), weil die Mobber, wenn sie schon jemanden physisch attackieren, meistens darauf achten, dass es ohne Zeugen passiert.

Das größte Problem hierbei ist aber, dass diese rechtliche Bestimmungen in den Fällen, in denen schwere psychische Krankheiten infolge von Mobbing entwickelt werden, in der Regel nicht angewandt werden. Direkte physische Attacken, wie z.B. jemanden schlagen,

treten usw. sind aber keine typischen Mobbinghandlungen, In diesen Fällen kann man den Täter verurteilen, ohne dass dabei das Wort Mobbing fällt.

Mobbinghandlungen haben zumeist einen subtilen Charakter. Die bei den Betroffenen beobachtbaren Erkrankungen deuten aber daraufhin, dass hier der Straftatbestand Körperverletzung relevant ist.

„Wenngleich vorhanden, treten Handlungen, die durch allgemeine Normen des Gesetzes sanktionierbar sind (z.B. Gewalt oder sexuelle Belästigung), weniger häufig auf. Im Vergleich dazu sind deutlich mehr Handlungen zu verzeichnen, die dem Bereich verbaler/nonverbaler Kritik/Entwertung/Ausgrenzung zuzuordnen sind.“ (Niedl 1995, S.141)

Wenn der Angegriffene psychische oder physische Krankheiten entwickelt, könnte man den Täter wegen vorsätzlicher (schwerer) Körperverletzung gem. §§83 ff. StGB. zur Verantwortung ziehen, wenn er die Gesundheitsbeeinträchtigungen bewusst in Kauf genommen hatte. Wenn er die aufgetretenen Krankheiten zwar nicht gewollt, mit ihrer Erscheinung aber hätte rechnen können, kann er wegen fahrlässiger (schwerer) Körperverletzung gem. §88 StGB vor Gericht gestellt werden. In der Praxis erweist sich allerdings der Kausalitätsnachweis zwischen Mobbing und den aufgetretenen Krankheiten besonders problematisch. Da über Mobbingopfer im Allgemeinen Fehldiagnosen gestellt werden, ist die Erbringung des Nachweises schwer. (Mitgutsch, in Esser 1999, S.214)

Auch heute werden immer noch Fehldiagnosen erstellt, obwohl mittlerweile genug medizinisches und psychologisches Wissen über Psychoterror und seine Folgen existiert. Die in Österreich durchgeführten Studien ergeben:

„Die Ergebnisse belegen in der Mehrzahl der Fälle einen positiven Zusammenhang zwischen der erlebten Häufigkeit von Mobbinghandlungen und der Stärke psychischer Befindensbeeinträchtigungen.“ (Niedl 1995, S.142)

Es kommt auf die Einstellung des Arztes an, ob er die Kausalität zwischen Psychoterror und Erkrankungen erkennt und anerkennt oder nicht. Meistens passiert letzteres.

8.1.2 Sachmanipulationen

Wenn der Mobber z.B. einen Computervirus installiert, könnte er wegen Sachmanipulation zur Verantwortung gezogen werden. Das Strafrecht nennt dieses Delikt Datenbeschädigung. Manipulationen am Computer kommen relativ häufig vor. Über das Löschen und Verändern von Dateien wird oft berichtetet. Die vom Gesetz verlangte Vermögensschädigung ist in solchen Fällen, wenn auch nicht für den Gemobbten, so doch für den Arbeitgeber gegeben. In diesem Fall ergeben sich aber wieder erhebliche Probleme bei der Beweisführung. (Mitgutsch, in Esser 1999, S.210 –211)

8.1.3 Die verbalen Angriffe

Üble Nachrede ist gemäß §111 StGB strafbar. Wenn also der Mobber durch Nachrede eine Rufschädigung verursacht, etwa durch die Verbreitung von negativen Gerüchten über das Berufs- oder Privatleben oder durch Absprechung von beruflichen Kompetenzen.

Der Straftatbestand Beleidigung hingegen ist laut §115 Abs1 Fall 1 und 2 StGB erfüllt, wenn der Gemobbte durch Schimpfwörter oder herabsetzende Gesten beleidigt oder durch Verhöhnungen gekränkt wird.

Schwierigkeiten für die Praxis ergeben sich u.a. daraus, dass sowohl das Delikt Üble Nachrede als auch die Straftat Beleidigung, genauso wie körperliche Misshandlung, juristisch nur dann vorliegen können, wenn sie im Falle „Üble Nachrede“ von einem, im Falle „Beleidigung“ von drei Zeugen bestätigt werden. (Mitgutsch, in Esser 1999, S.212) Die Interpretation von Beleidigung bereitet noch weitere Probleme: „Was in einem Fall einen massiven Ehrangriff darstellt, kann in einem anderen Fall als zwar derber, aber dennoch gutmütiger Scherz unter Kollegen an der Tagesordnung sein.“ (ebda. S.212)

Wenn sogenannte „Scherze“ von dem Gericht als harmlos interpretiert werden, bekommt der Kläger kein Recht, auch wenn er beträchtliche gesundheitliche Schäden in Folge von „Scherzen“ entwickelt hatte.

8.1.4 Zweckbestimmte Verbalattacken

Der Straftatbestand Nötigung gem. §105 StGB ist erfüllt, wenn der Verbalangriff „die Intensität einer gefährlichen Drohung erreicht, wenn also dem Gemobbten ein vom Mobber beherrschbares Übel angekündigt wird, (...) Dabei muss sich die gefährliche Drohung nicht unbedingt in einer handfesten Einschüchterung manifestieren, sondern kann je nach Lage des Falles auch in ganz subtilen Äußerungen (Sticheleien etc. oder Gesten zum Ausdruck kommen. (...) Gefährliche Drohung gem §107 StGB liegt vor wenn der Täter beabsichtigt, sein Opfer mit Übelsankündigungen in Furcht und Unruhe zu versetzen.“ (ebda. S. 213)

In der Praxis stellen sich auch hier mehrere Probleme. Zum einen mit der Beweisführung. Zum anderen ist es charakteristisch für Mobbing, dass keine Drohungen offen ausgesprochen werden. Beim Personalabbau mittels Mobbing etwa achtet der mobbende Chef gewöhnlich darauf, dass er sich nicht schuldhaft macht und sein Ziel trotzdem erreicht.

8.1.5 Kommunikationsverweigerung, negative Kommunikation

Das ist der eigentliche Kernbereich des Mobbingprozesses. Typische Mobbinghandlungen (siehe Liste Mobbinghandlungen S. 18) zielen auf die Ausgrenzung und Kränkung mittels Nichtkommunizieren, irreführendes kommunizieren oder durch Abbruch der Kommunikation ab. Mit Gesten und Mimik kann man jemanden in die Verzweiflung bringen und auch zur Kündigung drängen.

„Die Verweigerung jeglicher Kommunikation ist für den von ihr Betroffenen vor allem deshalb so belastend, weil sie ihn der Situation hilflos ausliefert, ohne auf die Feindseligkeit aktiv reagieren und selbst etwas zur Entspannung der Lage beitragen zu können. Dennoch ist sie jene Form des Mobbing, die sich am wenigsten strafrechtlich erfassen lässt.“ (ebda. 1999, S.215)

Däubler meint, dass auch, wenn durch negative oder ungenügende Kommunikation beim Mobbingopfer schwere Erkrankungen auftreten, sich der Mobber nicht der Körperverletzung strafbar macht:

„Das „Schneiden“ durch andere Menschen mag unschön und unmoralisch sein – es gehört genauso zur Normalität des Lebens wie die Ansteckung mit Erkältungskrankheiten. Bereitschaft zur Kommunikation ist rechtlich nicht erzwingbar. Die Arbeitskollegen haben deshalb nicht rechtswidrig gehandelt, so dass es gar nicht mehr darauf ankommt, ob sie die gesundheitlichen Folgen bewusst in Kauf genommen haben (dann evtl. vorsätzliche Körperverletzung nach §§ 223 ff.StGB) oder ob sie sie hätten zumindest erkennen müssen (dann fahrlässige Körperverletzung nach § 230 StGB). Auch beim Vorgesetzten wird man auf der Basis des bisher Gesagten schwerlich zu einem andern Ergebnis kommen: Ungerechte Verteilung von Arbeit und die Beschränkung auf Kopfschütteln statt des klärenden Gesprächs sind Verhaltensweisen, die gleichfalls noch im Rahmen einer (wenn auch partiell sehr unschönen) Normalität liegen.“ (Däubler, in Leymann 1995, S.79)

Leymann ist anderer Meinung: „Körperverletzung ist strafrechtlich verfolgbar, und was in diesem Buch über psychosomatische und psychiatrische Folgen von Mobbing zu erfahren ist, dürfte sehr wohl als Körperverletzung zu betrachten sein – und wird es auch in einigen Ländern. (...) Im schwedischen Reichstag will man aufgrund der Mobbingforschung einige Paragraphen im Strafgesetzbuch ändern. Anhaltendes und schweres Mobbing soll bestraft werden können.“ (Leymann 1993, S127)

Inzwischen hat Schweden als erstes europäisches Land (1994) ein Mobbing- Schutzgesetz verabschiedet, dessen Bestimmungen auf die kränkende Kommunikation bzw. Nichtkommunikation anwendbar sind.

Zusammenfassend kann man sagen, dass das Strafrecht Mobbing im Allgemeinen nicht sanktioniert, weil:

1. Mobbinghandlungen einzeln einen eher harmlosen Charakter haben

2. Auch wenn der eher seltene Fall auftritt, dass eine Mobbinghandlung einen Straftatbestand erfüllt, ist es schwer, Zeugen zu finden, besonders solche, die zu Aussagen bereit sind.

3. Die Fehldiagnosen, die regelmäßig ausgestellt werden, verhindern die Beweisführung.

8.2 Zivilrecht

Um vor Gericht Schadenersatzansprüche geltend machen zu können, muss der Kläger beweisen können, dass der Schaden, z.B. im Mobbingfall gesundheitliche Beeinträchtigungen, einen kausalen Zusammenhang mit den vom Schädiger gesetzten Handlungen aufweisen. Das ist derzeit, wie schon erwähnt, problematisch. Außerdem müssen die einzelnen Handlungen des Schädigers, die ihm vom Kläger als Mobbinghandlungen vorgeworfen werden, einzeln rechtswidrig sein. (vgl. Mitgutsch, in Esser 1999, S.219)

Diese Forderung kann im Falle von Mobbing in der Regel nicht erfüllt werden, weil, wie schon darauf hingewiesen, die Essenz von einem zerstörerischen Mobbingprozess gerade die in Serien gesetzten einzeln banalen Handlungen sind. (siehe S.18 die 45 Mobbinghandlungen)

8.3 Das Arbeitsrecht

Der Arbeitgeber haftet für seine Arbeitnehmer. Die Fürsorgepflicht hält den Arbeitgeber an, die materiellen sowie die immateriellen Interessen seiner Arbeitnehmer zu wahren. Ein Mobbender oder ein das Mobbing duldender Arbeitgeber verletzt diese Pflicht. Der mobbende Kollege verletzt seine Treupflicht gegenüber dem Arbeitgeber, die ihm

untersagt, betrieblichen Interessen entgegen zu handeln. (Mitgutsch, in Esser 1999, S.225)

„Nach heutiger Ansicht umfasst die Fürsorgepflicht auch die Persönlichkeit des Arbeitnehmers (§§ 16 und 17 ABGB), dabei geht es nicht punktuell um einzelne Rechtsgüter wie Leben, Gesundheit, Sittlichkeit und Eigentum, sondern um Persönlichkeitsrechte in ihren verschiedensten Ausgestaltungen, wie beispielsweise bei der Glaubens– und Gewissensfreiheit oder bei Bekleidungsvorschriften.“ (Nestler 2001, S.48)

Obwohl der mobbende oder der Mobbing tolerierende Chef seine Fürsorgepflicht verletzt, lässt es sich in der Praxis kaum beweisen. Die Gründe sind die Gleichen wie oben: Einzelne Handlungen haben gewöhnlich einen harmlosen Charakter, es finden sich keine Zeugen, die aussagen, für das Gericht ist keine Kausalität zwischen Mobbing und Krankheit ersichtlich. Wer den rechtlichenWeg beschreitet, muss damit rechnen, dass in dem Verfahren aus den oben geschilderten Gründen der Mobber freigesprochen wird.

Smutny hingegen meint, dass die derzeitigen gesetzlichen Regelungen ausreichen, Mobbing zu erfassen:

„Die zahlreichen Fälle, die in diesem Ratgeber gesammelt wurden, zeigen allerdings, dass die Gerichte bisher auch ohne ein besonderes Mobbinggesetz in der Lage waren, Fälle tatsächlichen oder behaupteten Mobbings mit den derzeit vorhandenen rechtlichen Mitteln zu bewältigen.“ (Smutny 2003, S.27)

Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass der Mobber gute Chancen hat, sein Ziel zu erreichen, auch wenn einzelne Mobbinghandlungen, wie z.B. die Nichtübermittlung von Unterlagen, die Falschinformation und die Erteilung ungeeigneter Weisungen vom Gericht als Mobbinghandlungen, mit dem Ziel aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen, anerkannt werden können. (vgl. Smutny 2003, 29)

In einem Urteil des OGH von 17. 10 2002 kommt der Begriff Mobbing das erstemal vor.

http://work-in-process.at/html/dummy-3.8.1/uploads/media/MobSTOP-Skriptum1.pdf

Es gibt aber viele andere Mobbinghandlungen mit dem gleichen Ziel, die nicht als solche gelten. Ein Gerichtsverfahren kann sogar mit der Verurteilung des Gemobbten enden: „Fall OGH ARD 4999/5/99, in dem nicht der Mobber entlassen wurde, sondern der Arbeitnehmer, der sich auf Mobbing durch Arbeitskollegen berufen und darauf seinerseits mit Ehrbeleidigungen reagiert hatte.“ (Mitgutsch, in Esser 1999, S.230)

Dieser Fall zeigt auch, wie wichtig ein Anti–Mobbing-Gesetz wäre, das z.B. den auf Mobbing reagierenden Arbeitnehmer schützt. (vgl. das französische Mobbing-Gesetz)

Es ist wahr, dass es Urteile gibt, die zugunsten der Belästigten ausfallen. In diesen Fällen aber kann man dem Beklagten etwas vorwerfen, was vom Gesetz schon definiert ist. Ein Fall in Wien, der viel Aufsehen erregte, endete mit der Verurteilung des Arbeitgebers wegen Verletzung seiner Fürsorgepflicht:

Im April 2008 fällte das Wiener Arbeits– und Sozialgericht ein Urteil, in dem das Land Wien verurteilt wurde, weil die Wiener Linien einen Straßenbahnfahrer rechtswidrig gekündigt hatten. (21Cga 184/04p62)

Der Kläger Roland R. wurde jahrelang wegen seiner Homosexualität sowohl von Vorgesetzten als auch von Betriebsrat und Kollegen schikaniert, als „schwules Arschloch“ beschimpft, Urlaubsansuchen gingen verloren, er durfte keine Überstunden leisten, Diensteinteilungen wurden geändert. Es fielen in seiner Anwesenheit Nazisprüche über Homosexuelle. Er wurde auch physisch angegriffen, atmete Buttersäure durch das Lüftungssystem seines Autos ein. Infolge dessen wurde ihm schlecht, der Vorgesetzte jedoch verständigte die Rettung nicht. Seine Beschwerden bei den Vorgesetzten blieben erfolglos. Ihm wurde die Möglichkeit zu kündigen nahegelegt. 2002 klagte er auf Unterlassung. Zu diesem Zeitpunkt war er bereits krank, litt an Magenschmerzen,

morgendlichem Erbrechen und Schafstörungen sowie Depression. Im August 2004 wird er gekündigt.

Die Kündigung wurde mit dem Urteil vom April 2008 aufgehoben und die Stadt Wien wegen Verletzung der Fürsorgepflicht und sittenwidriger Handlung verurteilt.

„In der Begründung geht Richter Andreas Freundorfer mit der Stadt Wien (als Dienstgeber im rechtlichen Sinn) und den Wiener Linien hart ins Gericht: Der Arbeitgeber habe "selbst die psychische Erkrankung des Klägers und somit die Dienstunfähigkeit schuldhaft und rechtswidrig verursacht". Dies dann als Kündigungsgrund anzuführen sei "Rechtsmissbrauch". Außerdem seien Abhilfemaßnahmen gegen Mobbing "untauglich" und "krass verspätet" gewesen, zumal Direktion und Rathaus schon Mitte 2001 informiert waren. Somit habe die Stadt Wien "nicht nur ihre Fürsorgepflicht verletzt, sondern auch sittenwidrig gehandelt.“

Laut R.’s Anwalt Michael Sommer müsste R. nun wiedereingestellt und ihm rund 120.000 Euro an Gehalt nachbezahlt werden. Offen sei, was der ruhende Mobbing-Prozess an Entschädigung für den Mandanten bringe. R. selber will sich nicht konkret zum Urteil äußern, nur so viel: "Ich bin glücklich, dass doch irgendwann die Gerechtigkeit siegt." http://www.wienerzeitung.at/DesktopDefault.aspx?TabID=3902&Alias=wzo&cob=339745

An diesem Urteil ist erfreulich, dass das Gericht die Kausalität zwischen psychischer Erkrankung und den Attacken auf dem Arbeitsplatz erkannt hatte. In diesem Fall allerdings ist zu bemerken, dass die Angriffe, denen der Kläger ausgeliefert war, schon einzeln Tatbestände erfüllen, also Delikte sind, die juristisch erfasst sind, wie z.B. Körperverletzung, Beleidigung.

Obwohl im Zusammenhang mit diesem Fall öfter das Wort Mobbing gefallen ist, geht es hier um einen sehr brutalen, auch was die einzelnen Handlungen betrifft groben, Fall ohne subtilen Charakter, was erklärt, warum es dem Kläger letztendlich gelungen ist, den Prozess zu gewinnen.

Bei Mobbingfällen, in denen die Handlungen subtiler, in Serie ausgeübt aber genauso schädlich sind, weist das Gericht gewöhnlich die Klage zurück und betrachtet die Krankheiten, die sehr oft die Gleichen sind wie im obigen Fall, also Depression und Magenerkrankungen, als nicht mit den Gegebenheiten auf dem Arbeitsplatz zusammenhängende, wahrscheinlich auf Konflikte in der Familie zurückzuführende Erkrankungen.

Im obigen Fall verletzte der Arbeitgeber neben seiner Fürsorgepflicht auch seine Gleichbehandlungspflicht, z.B. mit der Vorenthaltung der Möglichkeit, Überstunden zu leisten, was wiederum beweisbar war.

8.4 Die Diskriminierung

„Diskriminierung im Sinne der Rechtsauffassung kann damit Teil von Mobbing sein und zwar dann, wenn eine bestimmte Person gezielt schlechter behandelt wird als die übrigen Arbeitnehmerinnen z.B. einer bestimmten Person werden immer die schlechtesten Arbeiten in einer Arbeitsgruppe zugewiesen.“ (Niedl 1995, S.27)

Die Diskriminierung, wenn sie nicht unmittelbar mit materiellen Schaden, z.B. Einkommenseinbußen, verbunden ist, ist sehr schwer beweisbar. Ein Mobbing-Opfer kann seine Ansprüche nur dann geltend machen, wenn Mobbing für das Gericht in seinem Prozesscharakter erfassbar ist, und das ist nur der Fall, wenn Mobbing juristisch definiert ist.

Mobbing wird vom Mobbingopfer als Diskriminierung erlebt. „Im Grunde genommen ist jede Form des Quälens diskriminierend, weil sie die Andersartigkeit beziehungsweise die Eigenheit eines Menschen ablehnt.“ (Hirigoyen 2004, S.111)

8.5 Die Probleme auf dem juristischen Weg

Die Probleme, die sich bei der Beschreitung des juristischen Weges ergeben, sind im Wesentlichen folgende:

1. Mobbing mit seinem Prozesscharakter ist juristisch schwer fassbar, es fehlt die juristische Definition von Mobbing.

2. Es ist sehr schwer, Zeugen zu finden, die vor dem Gericht aussagen, und zwar auch dann, wenn der Angeklagte ein Vorgesetzter ist.

3. Kausalitätsbeweis im Bezug auf Mobbing und Erkrankungen ist schwer zu erbringen, da im Allgemeinen Fehldiagnosen gestellt werden.

Diese Probleme kann man nur mit einer neuen, umfassenden gesetzlichen Regelung lösen.

8.6 Das Anti–Mobbing-Gesetz

Ein Anti–Mobbing-Gesetz ist deswegen erforderlich, weil man nur so dem subtilen Charakter der Handlungen beikommen kann. Ein Anti-Mobbing-Gesetz erfasst Mobbing in seiner Eigenschaft als Prozess. Außerdem kommt in einem im Strafrecht verankerten Anti-Mobbing-Gesetz, das auch Freiheitsstrafen vorsieht, zum Ausdruck, dass die Gesellschaft dieses Verhalten nicht duldet.

Ein Mobbing–Schutzgesetz enthält:

1. Definition von Mobbing

2. Zeugenschutz, der die Zeugen vor Kündigung oder Schikanen schützt

3. Beweislasterleichterung

8.7 Die Situation in Deutschland

Während in Österreich in der Gerichtsbarkeit im Bezug auf Mobbing nichts geschieht, beschreitet man in Deutschland langsam den Weg Richtung Anti–Mobbing-Gesetz.

Zum Beweis bringen die Kläger oft ärztliche Befunde, um die zerstörerische Wirkung von Mobbing zu untermauern. Die Gerichte sehen es gewöhnlich als nicht erwiesen an, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen den entstandenen Krankheiten und der Situation auf dem Arbeitsplatz besteht.

In der letzten Zeit haben jedoch einige Landesgerichte in Deutschland diese Praxis geändert und die Beweislast zugunsten der Kläger erleichtert. So entschied das Landesgericht Thüringen mehrmals, dass die ärztlich attestierten Krankheiten ein Indiz für die Richtigkeit der Behauptungen darstellten.

Dieses wiederum wird von anderen Landesgerichten kritisiert, die dieser Praxis nicht folgen möchten.

„In dieser Weise hat sich das Landesarbeitsgericht Thüringen positioniert (Landesarbeitsgericht Thüringen, Urteil vom Landesarbeitsgericht Thüringen, Urteil vom 10.04.2001 - 5 Sa 403/02). Dieser Entscheidung zufolge kommt es darauf an, ob falltypische "Indiztatsachen" vorliegen wie zum Beispiel "mobbingtypische" Erkrankungen, d.h. etwa Schlafstörungen, Magengeschwüre etc. Aus solchen "Indiztatsachen" kann nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Thüringen auf das Vorliegen von Mobbing geschlossen werden, falls eine "Konnexität" zwischen diesen Indiztatsachen und den vom Opfer vorgebrachten Mobbinghandlungen besteht. Darüber hinaus kommt nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Thüringen auch dem sich verschlechternden Gesundheitszustand des Mobbingopfers eine auf Mobbing hinweisende Indizwirkung zu, wenn vorher keine vergleichbaren gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Opfers bestanden haben.“

http://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_LAGKoeln_Mobbing_21_04_2006_127Sa64

_06.html

Das Arbeitsgericht München distanziert sich von der Praxis des LAG Thüringen folgendermaßen:

„Arbeitsgericht München, Urteil vom 25.09.01, 8 Ca 1562 / 01
1. Die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast eines Mobbing-Vorwurfs dürfen nicht herabgesetzt werden, weil ein unmittelbarer Beweis der Kausalität des Verhaltens der einen Seite für die psychischen Erkrankungen der anderen Seite allein aus der Art der Erkrankung heraus nicht möglich ist (entgegen LAG Thüringen, NZA-RR 2001, 347).
2. Bei Mobbing-Vorwürfen müssen die einzelnen Vorfälle nach Zeitpunkt, Intensität und Häufigkeit substanziiert vorgetragen werden.“
http://www.michaelbertling.de/beamtenrecht/arbgmue156201.htm

Im Jahre 2007 hat das Bundesarbeitsgericht ein Urteil gefällt, in dem der Arbeitgeber eines gemobbten Arztes verpflichtet wird, den mobbenden Chefarzt zu entlassen:

„Der Kläger führt seine Erkrankung ab November 2003 und seine erneute Erkrankung ab Oktober 2004 auf das “Mobbing-Verhalten” des Dr. H zurück. Dieser weigere sich insbesondere, an einer Lösung der bestehenden Konflikte mitzuwirken. Die Beklagte sei nicht bereit, geeignete Maßnahmen gegen den Chefarzt zu ergreifen.

Der Kläger hat zuletzt folgende Sachanträge gestellt:

Die Beklagte wird verurteilt, das Anstellungsverhältnis mit dem Chefarzt der Neurochirurgischen Klinik Herrn Dr. med. Rainer H zu beenden.

Hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger einen seiner Leistungsfähigkeit und Stellung entsprechenden Arbeitsplatz, der im Hinblick auf Tätigkeit und Vergütung mit seinem innegehaltenen Arbeitsplatz vergleichbar ist, anzubieten, an dem eine berufliche Weisungsgebundenheit gegenüber Herrn Dr. med. Rainer H nicht besteht.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ein Schmerzensgeld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von 5% über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit Klagezustellung zu zahlen.“

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2007&anz=868&pos=9&nr=12474&linked=urt

Noch einmal kurz zusammengefasst findet sich das Urteil in der Pressemeldung des Bundesarbeitsgerichtes:

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2007&anz=868&pos=9&nr=12246&linked=pm

Mobbing hat in der deutschen Rechtsprechung verschiedene Umschreibungen. „Als typische Mobbing-Handlungen sind beispielsweise ständige Beleidigungen, Verleumdungen und übles Nachreden zu sehen. Ebenso fallen hierunter regelmäßige unberechtigte Kritik, die Manipulation von Arbeitsergebnissen oder -materialien, die Zuweisung von kränkenden, bewusst über- oder unterfordernden Tätigkeiten und das Abkoppeln von betrieblichen Informationen und Kommunikation.

- Dieses Verhalten muss wiederkehrend erfolgen, üblicherweise über einen längeren bestimmbaren Zeitraum (LAG Schleswig-Holstein NZA-RR 2002, 457). Das wiederkehrende Verhalten muss systematisch erfolgen. Aus einer Kette von Vorfällen muss ein System sichtbar sein. Es muss ein "roter Faden" erkennbar sein (LAG Berlin MDR 2003, 881).
- Das Verhalten muss direkt oder indirekt mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis geschehen (LAG Schleswig-Holstein NZA-RR 2002, 457).

- Der Betroffene muss das Verhalten als Diskriminierung empfinden (LAG Schleswig-Holstein NZA-RR 2002, 457).

Praxishinweis: Um der möglichen Beweisnot des Antragstellers zu begegnen, sollte der Rechtsanwalt auf die Grundsätze eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens drängen. In entsprechender Anwendung der §§ 286, 448 und § 141 I S. 1 ZPO muss der Richter im Zweifel die Vernehmung der Parteien von Amts wegen anordnen und das Ergebnis in freier Beweiswürdigung berücksichtigen (LAG Thüringen BB 2001, 1358).“

http://www.arbeitsrecht.de/arbeitsrecht/newsletter/archiv/2004/NL_120.php.

Hier sieht man eindeutig, wie sich die Rechtsprechung dem Wissenstand über Mobbing teilweise anzupassen versucht. Die Gerichtsbarkeit wäre nach einem Anti–Mobbing-Gesetz sicher einfacher.

8.8 Das Problem Berufskrankheit

„Ähnlich verhält es sich mit dem Versuch, Mobbing – Opfer der Unfallversicherung zu melden. Die Berufsgenossenschaft wird eine Kostenübernahme von vornherein nur dann in Erwägung ziehen, wenn die betriebliche Ursache einer Krankheit eindeutig feststeht – ganz abgesehen davon, daß sie grundsätzlich nur in Fällen anerkannter Berufskrankheiten einspringt (die hier nicht vorliegen) ... (Däubler, in Leymann 1995, S.87)

Ein Gerichtsurteil aus Österreich aus dem Jahre 2005 zeigt eindeutig, wie gering die Chance ist, dass ein Mobbingopfer vor Gericht Recht bekommt. In diesem Fall werden die durch Mobbing entstandenen Krankheiten nicht als Berufskrankheit anerkannt, weil psychische Krankheiten nicht auf der Liste der Berufskrankheiten stehen.

„Die Regelung enthält keine inhaltliche Umschreibung des Begriffs „Berufskrankheit", sondern verweist auf die Liste der Berufskrankheiten, Anlage 1 zum ASVG. Bei den in dieser Liste unter 52 laufenden Nummern genannten taxativ (SSV-NF 2/88) aufgezählten

Erkrankungen bzw Leidenszuständen („abstrakte Berufskrankheiten") ist offensichtlich nur die körperliche Komponente erfasst. Psychische Erkrankungen scheinen in dieser Liste nicht auf (vgl SSV-NF 1/30 „paranoidales Syndrom"). Dass das beim Kläger vorliegende psychische Leiden (Angstpanik-Störung und chronifizierte depressive Störung) nicht unter die in der Anlage 1 zum ASVG bezeichneten Krankheiten fällt, stellt auch die Revision nicht in Abrede."

http://www.ris.bka.gv.at/taweb-cgi/taweb?x=d&o=d&v=jus&d=JUST&i=83574&p=3&q=und%2819000101%3C%3DDATUM%20und%2020070125%3E%3DDATUM%29%20und%20%28OGH%29%3AGERTYP%20%20%20%20und%20%28Mobbing%29

8. 9 Die Hilfe

Was für die Mobbingopfer in Österreich derzeit als Hilfe angeboten wird, ist die Intervention, falls der Betrieb darauf vorbereitet ist, und eventuell ein Beratungsgespräch bei der AK.

Die Gewerkschaft

„ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer geht der SPÖ-Vorschlag für ein Anti-Mobbing-Gesetz zu weit. Die Abgeordnete Gabriele Heinisch-Hosek hatte ein Anti-Mobbing-Gesetz verlangt, das das Anti-Stalking-Gesetz als Vorbild haben soll. "Wir befürworten das nicht unbedingt", sagt Hundstorfer im Gespräch mit der APA. Lieber wäre ihm eine weniger umfangreiche Erwähnung im Strafgesetz. Vor allem aber will der ÖGB-Chef Prävention von Mobbing "zur Kultur machen"."

http://www.oe24.at/zeitung/oesterreich/politik/article243303.ece

8.10 Stalking

Das Problem mit der juristischen Auslegung von Mobbing ist gewissermaßen dem von Stalking ähnlich. Beim Stalking geht es auch oft um einzelne harmlose Handlungen, wie z.B. Blumen schicken, die nur in Serie als bedrohend empfunden werden.

Das Anti-Stalking Gesetz in Deutschland und seit 2006 in Österreich hat die Beweisführung der Opfer und so ihren rechtlichen Schutz erheblich verbessert.

8.11 Wann gibt es in Österreich ein Mobbing - Schutzgesetz?

Es mehren sich mittlerweile auch in Österreich die Stimmen, die nach einem Mobbing-Schutzgesetz rufen. Mehrere Politiker haben ihr Interesse erklärt und auch die AK hat sich positiv dazu geäußert. Auch die Bürger beginnen, sich zu mobilisieren, zum Beispiel:

http://www.antimobbinggesetz-buergerinitiative.at/antrag_start.html

Gute Anti-Mobbing-Gesetze mit umfangreichem Schutz für die Arbeitnehmer gibt es vor allem in Schweden und Frankreich. Das Mobbingkonzept von Heinz Leymann fand kurz nach erscheinen viele Leser in Skandinavien, bald darauf auch im deutschsprachigen Raum, später in ganz Europa. Marie – France Hirigoyen veröffentlichte zwei Bücher, in denen sie Heinz Leymanns Thesen zusammenfasste und mit eigenen Beobachtungen und Überlegungen ergänzte, zugeschnitten auf französische Verhältnisse. Sie ging im Besonderen auf die Persönlichkeit der Täter ein. In England arbeitete Tim Field unermüdlich, um Menschen über Bullying aufzuklären. Sein Buch: „Bully in Sight“ haben viele gelesen, er bekam Ehrendoktorate und seine Anti-Mobbing Homepage Bullyonline war und ist sehr gut besucht.

Daraus ist ersichtlich, dass den Anti–Mobbing-Gesetzen oder Gesetzen gegen seelische Gewalt eine sehr intensive Tätigkeit von Einzelpersonen vorausging, die sich dem Thema annahmen und nach einer Zeit als Mobbing- Aktivisten agierten. Im Zuge dieser Veröffentlichungen entstand Ratgeber-Literatur, die Medien berichteten oft über Mobbing – Fälle und das Wort in der jeweiligen Landessprache drang ins Bewusstsein. Bald ermöglichten virtuelle Mobbing – Foren den Erfahrungsaustausch und es wurden immer mehr Anlaufstellen für die Opfer eingerichtet.

Die Gerichte haben damit begonnen, in ihrer Rechtsprechung auf dieses von der Gesellschaft bereits reflektierte Phänomen zu reagieren und ebneten damit den Weg zum neuen Gesetz. In dieser Phase befindet sich jetzt Deutschland, wo das LAG Thüringen die Vorreiterrolle zu spielen scheint.

In Österreich hat Klaus Niedl, der ein paar Jahre mit Heinz Leymann zusammenarbeitete, seine Dissertation im Jahre 1995 als Buch mit dem Titel: „Mobbing/Bullying“ am Arbeitsplatz veröffentlicht. Auf YouTube wurden auch zwei Interviews mit ihm veröffentlicht, aber seine mediale Präsenz ist mit der der oben erwähnten Fachleute nicht vergleichbar. 1999 erschien ein Ratgeber von Niedl, Migutsch und Esser und 2003 ein Ratgeber von Smutny, dessen Autorin allerdings der Meinung ist, dass ein Mobbing–Schutzgesetz nicht nötig ist. Seit dem nichts. Die Menschen sind interessiert, es werden Diplomarbeiten geschrieben und langsam mehren sich die Beratungsstellen. Aber nur langsam. Was die juristische Situation betrifft, so hat sich in Österreich in den letzten Jahren, abgesehen vom Stalkingparagraph §107a StGB (anwendbar auch bei Stalking mit Mobbinghintergrund), nichts geändert.

9. Relevante Gesetzesreformen

Was die konkreten Änderungen in Österreich betrifft, reagiert zuerst die Rechtssprechung in manchen Fällen. 2002 qualifizierte der Oberste Gerichtshof die Nichtübermittlung von Unterlagen, die Erteilung ungeeigneter Weisungen und die Falschinformation als typische Mobbinghandlungen, die das Ziel haben, ArbeitnehmerInnen vom Arbeitsplatz zu drängen. (Smutny 2003, S.29)

1999 sah der österreichische Verwaltungsgerichtshof in seiner Entscheidung im unkameradschaftlichen und gehässigen Verhalten über einen längeren Zeitraum das Vorliegen von Mobbing. (ebda)

Im Jahre 2000 stellte die österreichische Gleichbehandlungskommission in einem Gutachten fest, dass Mobbing auf dem Arbeitsplatz durch schikanöses Handeln gekennzeichnet ist, das von einer oder mehreren Personen ausgeht und systematisch über einen längeren Zeitraum wiederholt werde und zu maßgeblichen Schädigungen führe. Mobbing gegen ArbeitnehmerInnen (geschlechtspezifische Schikanen über einen längeren Zeitraum) sei eine geschlechtspezifische Diskriminierung nach §1 Abs1 Z.6 Gleichbehandlungsgesetz. (ebda, S.29 –30)

9.1 Diskriminierung durch Belästigung

Seit 2004 verbietet das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes – Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierung in der Arbeitswelt auch aufgrund von Religion, Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Alter. Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung ist seit 2006 in einem eigenen Behindertengleichstellungsgesetz geregelt.

Bundes – Behindertengleichstellungsgesetz:

http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/1/4/8/CH0111/CMS1218717008635/bgbl_82_2005.pdf

Für diesen Personenkreis gilt Belästigung als Diskriminierung:

„Wird eine Person aus einem der oben aufgelisteten Diskriminierungsgründe belästigt oder sexuell belästigt, so gilt dies ebenfalls als Diskriminierung. Eine Belästigung liegt demnach einerseits dann vor, wenn das verpönte Verhalten – unabhängig von der Absicht der belästigenden Person von der betroffenen Person subjektiv als solche empfunden wird."

„Belästigung ist ein unerwünschtes Verhalten einer Person, das die Würde einer anderen Person verletzt oder dies bezweckt, für diese unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und dadurch ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Umfeld schafft oder dies bezweckt. Sie kann aber auch dann gegeben sein, wenn die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend wahrgenommen wird, sie sich aber trotzdem wehren möchte. Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in selbst oder durch Dritte (z.B. Kolleg/innen, Kund/innen, Lieferant/innen etc.) ist verboten. Wird ein/e Arbeitnehmer/in durch Dritte belästigt, ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, einzuschreiten und Maßnahmen dagegen zu setzen. Das Belästigungsverbot gilt auch für Vortragende einer Berufsbildungsmaßnahme oder für Berater/innen des AMS oder ähnlicher Einrichtungen." BM für Wirtschaft und Arbeit 2008: http://klagsverband.at/docs/broschuere-bmwa-08.pdf

Das Gleichbehandlungsgesetz wurde im Rahmen der Umsetzung von EU – Richtlinien vorgenommen. „Die Europäische Union hat im Jahr 2000 gemäß Art. 13 EG-Vertrag zwei neue Antidiskriminierungsrichtlinien beschlossen, und zwar Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie), Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der

Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung). Die Antirassismusrichtlinie umfasst neben den Bereichen Beruf und Beschäftigung auch die Bereiche Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; die Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie umfasst nur den Bereich Beschäftigung und Beruf. Beide Richtlinien gelten sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor. Darüber hinaus hat die EU im September 2002 eine Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG (zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen) beschlossen."

http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Nationale_Inhalte/Austria/Gesetz/BMWAGleichbehandlungsgesetz.pdf

Im Gleichbehandlungsgesetz ist auch eine Beweislasterleichterung vorgesehen. Diese Erneuerung gehört auch zur Umsetzung des europäischen Rechtes. Der Kläger muss die Diskriminierung glaubhaft schildern und der Beklagte muss beweisen, dass Diskriminierung nicht vorliegt. Bundes – Gleichbehandlungsgesetz: http://www.richtervereinigung.at/images/Texte/bglbg.pdf

Das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte kritisiert scharf die minimalistische Umsetzung der Richtlinien.

http://www.univie.ac.at/bim/php/bim/get.php?id=731

9.1.1 Der Unterschied zwischen Mobbing und Belästigung

„Das Verb „belästigen" wird definiert als „ständig stören oder ärgern", „fertig machen, zermürben" oder „(einen Feind) durch wiederholte Angriffe oder Überfälle enervieren".

Folglich stellen Verhaltensweisen, die als Mobbing bezeichnet werden können, fast immer auch eine bestimmte Form von Belästigung dar. In den USA wird Mobbing daher als „bösartige, nicht sexuelle, nicht rassistische Belästigung“ definiert. Wird das Verhalten eines Arbeitskollegen als Belästigung eingestuft, bedeutet das andererseits nicht automatisch, dass dies auch ein Fall von Mobbing ist. Sexuelle Belästigung wird von der Europäischen Kommission beispielsweise definiert als ein „Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten, das sexuell motiviert ist, und die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz berührt [.] wenn:

- dieses Verhalten unerwünscht, unbegründet und für die/den Betroffene(n) beleidigend ist
- die/der Betroffene dieses Verhalten seitens der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer (einschließlich Vorgesetzte oder Kollegen) zurückweist oder erduldet und dies explizit oder implizit als Grundlage für eine Entscheidung dient, die den Zugang der/des Betroffenen zu beruflichen Bildungsmaßnahmen oder Beschäftigungsmöglichkeiten, die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses, die Beförderung oder das Gehalt oder andere Entscheidungen in Bezug auf die Beschäftigung betrifft und/oder
- dieses Verhalten für die/den Betroffene(n) ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld zur Folge hat.

Verhaltensweisen, die diese Kriterien erfüllen, müssen nicht unbedingt wiederholt und über einen längeren Zeitraum auftreten. Doch nur wenn diese zusätzlichen Kriterien erfüllt sind, stellt sexuelle Belästigung gleichzeitig auch eine Mobbing-Handlung dar.“
(Europäisches Parlament 2001, S.10)
http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_de.pdf

Obige gesetzliche Veränderungen stellen eine Gesetzesentwicklung dar, die zum Schutz von Minderheiten vor Diskriminierung viel beiträgt. Mit den Reformen ist man der juristischen Erfassung von Mobbing auch etwas näher gekommen, aber gelöst ist dieses Problem damit noch nicht. Mobbingopfer, deren Merkmale nicht zu den vom Gleichbehandlungsgesetz aufgezählten Merkmalen gehören, sind von den neuen Bestimmungen nicht betroffen.

Das „Belästigung“ als Verhaltensweise definiert ist, erleichtert auf jeden Fall, belästigende Handlungen hier einzuordnen, klammert aber immer noch subtile Arten von Mobbing, wie z. B. negative Kommunikation aus. Das schwedische Gesetz z.B., das hier auch „negative Handlungen“ nennt, setzt die Toleranzgrenze für die Handlungen, aus denen ein Prozess oder Verhalten entsteht, niedriger.

10. Die Anti – Mobbing – Gesetze in Schweden und Frankreich

10.1 Die Gesetzestexte

In Schweden ist seit 1994 eine Verordnung mit Gesetzescharakter zu „Victimization at Work“ in Kraft: „Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work Adopted 21st September 1993“

Die Verordnung definiert Mobbing im ersten Abschnitt als wiederkehrende, verwerfliche, deutlich negative Handlungen, die sich gegen Arbeitnehmer richten, einen angreifenden Charakter haben mit der möglichen Wirkung, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitsplatz verdrängt wird.

„Scope and definitions

Section 1
These Provisions apply to all activities in which employees can be subjected to victimization. By victimization is meant recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can result in those employees being placed outside the workplace community.“

Im zweiten und dritten Abschnitt wird der Arbeitgeber dazu aufgerufen, die Arbeit so zu organisieren, dass dadurch Mobbing so gut wie möglich vorgebeugt wird. Zudem muss er klarstellen, dass Mobbing nicht akzeptiert wird.

„General Provisions

Section 2
The employer should plan and organize work so as to prevent victimization as far as possible.

Section 3
The employer shall make clear that victimization cannot be accepted in the activities.“

Im vierten Abschnitt wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, Frühwarnsysteme einzuführen, um Mobbing schnell erkennen zu können. Die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation sollten zudem so ausgelegt sein, dass sie dem Mobbing vorbeugt.

„Routines

Section 4
In the activities there shall be routines for the early detection of signs of, and the rectification of such unsatisfactory working conditions, problems of work organization or deficiencies of co-operation as can provide a basis for victimization.“

Im fünften Abschnitt werden sofortige Gegenmaßnahmen vorgeschrieben, wenn Anzeichen von Mobbing sichtbar werden. Vorgeschrieben wird weiters eine spezielle Untersuchung, die feststellen soll, ob der Mangel an Kooperation aufgrund von organisatorischen Mängel aufgetreten sei.

„Section 5
If signs of Victimization become apparent, counter-measures shall without delay be taken and followed up. In doing so, a special investigation shall be made to ascertain whether the causes of shortcomings of co-operation are to be found in the way in which work is organized.“

Der sechste Abschnitt bestimmt, dass Mobbingopfern schnell geholfen werden muss. Der Arbeitgeber muss für diesen Fall spezielle Maßnahmen bereithalten.

„Section 6
Employees who are subjected to victimization shall quickly be given help or support. The employer shall have special routines for this.“

Der Gesetzestext macht für Mobbing im Betrieb im Allgemeinen die schlechte Organisation verantwortlich, räumt aber ein, dass die Haltung des Arbeitgebers auch die Ursache sein kann.

„The background to victimization can, for example, be shortcomings in the organization of work, the internal information system or the direction of work, excessive or insufficient workload or level of demands, shortcomings of the employer's personnel policy or in the employer's attitude or response to the employees.“ (Background, Underlying causes of destructive behaviour in the form of victimization)

Es wird auch darauf hingewiesen, dass infolge von Mobbing die Produktivität sinkt, was ein wichtiges Argument ist, um Arbeitgeber für Anti – Mobbingmaßnahmen zu motivieren.

„Among the working group*:* Reduced efficiency and productivity” (Background, Consequences of victimization)“

In der Erläuchterung zu Abschnitt 1 finden sich wichtige Punkte zur Definition von Mobbing. Aus diesem Teil wird deutlich, dass der Gesetzgeber die Absicht hat, auch einzeln harmlos wirkende Handlungen zu erfassen, wenn sie in Serie als Mobbing wirken.

Im Gegensatz zur Meinung von Däubler und Niedl wird hier auch die Nichtkommunikation als Mobbinghandlung deutlich erwähnt. Eine Handlung, die der Arbeitgeber laut Gesetz nicht dulden darf.

„Guidance on Section 1
Victimization in the form of various kinds of reprehensible behaviour can be committed both by employees and by the employer personally or his representatives.

The phenomena commonly referred to, for example, as adult bullying, mental violence, social rejection and harassment - including sexual harassment - have come to be seen more and more as problems of working life in their own right and will be collectively referred to here as *victimization*.

These are difficult and sensitive problems. What is more, they can have serious and harmful effects on individual employees and on entire working groups if carelessly assessed and handled. Harmful effects on exposed persons may be revealed by both mental and physical pathological states - sometimes chronic - and also by social rejection from working life and the workplace community.

The following are some instances of victimization:

– Slandering or maligning an employee and his/her family.

– Deliberately withholding work-related information or supplying incorrect information of this kind.

– Deliberately sabotaging or impeding the performance of work.

– Obviously insulting ostracism, boycott or disregard of the employee.“

Es werden noch mehrere Mobbinghandlungen aufgezählt:

„– Persecution in various forms, threats and the inspiration of fear, degradation, eg sexual harassment.

– Deliberate insults, hypercritical or negative response or attitudes (ridicule, unfriendliness etc).

– Supervision of the employee without his/her knowledge and with harmful intent.

– Offensive "administrative penal sanctions" which are suddenly directed against an individual employee without any objective cause, explanations or efforts at jointly solving any underlying problems. The sanctions may, for example, take the form of groundless withdrawal of an office or duties, unexplained transfers or overtime requirements, manifest obstruction in the processing of applications for training, leave of absence and suchlike.“

Hier ist es besonders erwähnenswert, dass unter den Handlungen und Verhalten, die diese Verordnung verbietet, auch Unfreundlichkeit aufgelistet wird. Es ist nämlich nur aus der Definition von Mobbing als Prozess ersichtlich, dass man jemanden mit Unfreundlichkeiten vom Arbeitsplatz drängen kann. Eine weitere bemerkenswerte Eigenschaft des Gesetzes ist, dass in den Erläuterungen dazu auch Krankheiten aufgeführt werden, die als Folge von Mobbinghandlungen auftreten können. In der Aufzählung finden sich sowohl physische als auch psychische Krankheiten:

„Physical illness, substance abuse problems or mental reactions, eg sleep disturbances, loss of self-confidence, anxiety, "brooding", depression or manic symptoms, sometimes powerful aggression or severe tiredness. “(Background, Consequences of victimization)

Als eine der Ursachen für das Auftreten von Mobbing werden in den Gesetzeserläuterungen vor allem organisatorische Probleme angesprochen. Diese würden die Stresstoleranzschwelle der Gruppe senken, der Stress entlädt sich schließlich in Mobbinghandlungen an einzelnen Sündenböcken.

„Unsolved, persistent organizational problems cause powerful and negative mental strain in working groups. The group's stress tolerance diminishes and this can cause a "scapegoat mentality" and trigger acts of rejection against individual employees. (Background, Underlying causes of destructive behaviour in the form of victimization)“

Das schwedische Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber eine Strategie und ein Programm auszuarbeiten, dass die Beziehung zu den Arbeitnehmer und die Bedingungen für ein psychisch und sozial nicht belastendem Arbeitsumfeld regelt. Es sollten Normen festgelegt werden, die das respektvolle Klima fördern.

“Design a distinct work environment policy which among other things also declares the employer's general aims, intentions and attitude to the employees.

Design routines for ensuring that psychological and social work environment conditions, including personal response, work situation and work organization, will be as good as possible.

Take steps to prevent people meeting with a negative response at work, eg by creating norms which encourage a friendly and respectful climate at the workplace. It is above all the employer and the employer's representatives who must set an example to others in creating a good working climate.” (Guidance on section 2)

http://www.bullyonline.org/action/victwork.htm

http://www.av.se/dokument/inenglish/legislations/eng9317.pdf

Diese Verordnung enthält keine Rechtsmittel. Die Nichteinhaltung des Gesetzes kann trotzdem strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. „Die Nichteinhaltung dieser Bestimmungen kann eine Geldstrafe und/oder eine Freiheitsstrafe von maximal einem Jahr zur Folge haben.“

http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_de.pdf

Das schwedische Gesetz zielt auf präventives Management ab und argumentiert auch mit den Interessen des Arbeitgebers.

Das französische Gesetz ist repressiver. Ein Teil im Bezug auf Mobbing befindet sich im Arbeitsgesetz-, ein anderer Teil im Strafgesetzbuch. Das französische Gesetz definiert Mobbing folgendermaßen:

Kein Arbeitnehmer muss seelische Gewalt als wiederholte Machenschaften dulden, deren Ziel oder Wirkung die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist, und die imstande sind, seine Rechte und seine Würde zu verletzen, seine physische oder psychische Gesundheit zu beeinträchtigen oder seinen beruflichen Werdegang zu gefährden.

Hier sieht man, dass der Gesetzgeber, genauso wie in Schweden, auf den Prozesscharakter von Mobbing eingegangen ist, dass die einzelnen Taten nur in Serie ihre Wirkung entfalten.

„Article L 122 – 49 Code Du Travail

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.“

Der Gesetzestext geht direkt auf den Zusammenhang von Mobbing und Erkrankungen ein. Den Arbeitnehmern, die unter seelischer Gewalt leiden oder sich dagegen wehren, darf nicht gekündigt werden. Das gilt auch für Zeugen und für die, die über die seelische Gewalt berichten.

„Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation,

de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.“

Gegen den Mobber können Disziplinärmaßnahmen erbracht werden. „Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l' Article L122-49“

Zudem wird der Arbeitgeber verpflichtet, Präventivmaßnahmen gegen Mobbing zu treffen. „Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à Article L122-49“

Das Gesetz bestimmt die Verteilung der Beweislast. Der betroffene Arbeitnehmer schildert die Geschehnisse und die Verteidigung muss beweisen, dass die geschilderten Elemente mit seelischer Gewalt nichts zu tun haben. „En cas de litige relatif à l'application des articles L.122-46 et L. 122-49 le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.“

Das Gesetz schreibt auch die Einbeziehung von Mediatoren vor. (Article L122-54 Arbeitsgesetzbuch) http://www.lexinter.net/Legislation5/harcelement.htm

Das Strafgesetzbuch (Code Penal) definiert seelische Gewalt ähnlich und sieht als Strafe ein Jahr Gefängnis und die Zahlung von 15 000 Euro vor.

„Article 222-33-2

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une

dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.“

Strafgesetzbuch:
http://www.lexinter.net/Legislation2/harcelement_moral.htm#Article_222-33-2

Aus diesen Beispielen kann man ableiten, dass die Schaffung eines Anti – Mobbing – Gesetzes möglich ist.

1. Es ist möglich Mobbing zu definieren.

2. Es ist möglich die Zeugen zu schützen.

3. Es ist möglich die Beweislast zugunsten des Opfers zu erleichtern.

Aus all dem folgt weiter, dass es möglich ist, einen Mobbing-Prozess zu gewinnen. Das Gesetz kann auf Prävention oder auf die Sanktion den Schwerpunkt setzen.

Ein wichtiger Punkt scheint die Anerkennung der Kausalität zwischen Mobbing und Krankheit zu sein, was wiederum das Wissen darüber bedingt. Mit ärztlichen Fehldiagnosen kann man keinen Mobbingprozess gewinnen.

10.2 Die Gesetzesentwicklung in Schweden und Frankreich

Schweden war das erste EU – Mitgliedsland, das 1993 ein spezielles Gesetz gegen Mobbing erlassen hatte.

Warum Schweden? Die in Schweden durchgeführten Studien von Heinz Leymann erreichten in diesem Land große Aufmerksamkeit. Seine Forschungsarbeit wurde gefördert und langsam in ganz Europa bekannt. Er hat das Mobbing – Konzept ausgearbeitet und schlug präventive Maßnahmen vor. 1984 publizierte er einen Bericht über Mobbing. Es

folgten mehrere Veröffentlichungen, die in mehreren Sprachen, so auch ins Französische, übersetzt wurden. Interessant, dass Marie – France Hirigoyen in Frankreich genau dort das Thema anging, wo Leymann provokativ zu weiteren Forschungen aufforderte. Dieser Punkt war die Persönlichkeit der Täter. Die französische Psychoanalytikerin veröffentlichte über Mobbing zwei Bücher, 1998 „Le harcelement moral“ (400 000 verkaufte Exemplare) und 2001 „Malaise dans le travail, harcelement moral“. Sowohl in Schweden als auch in Frankreich war das öffentliche Bewusstsein für Mobbing durch diese Veröffentlichungen und durch die intensive Präsenz des Themas in den Medien geschärft.

Das schwedische und das französische Gesetz haben einen Modellcharakter für andere Länder und auch für die EU-Kommission, von der von mehreren Seiten erwartet wird, dass sie eine Anti – Mobbing Richtlinie verabschiedet. Hierbei wird es das Wichtigste sein, dass Mobbing nicht durch die Schwere der einzelnen Handlungen erfasst wird, sondern als Prozess.

„Accordingly, the new directive should define moral harassment in terms of the pervasiveness rather than the severity of harassing behaviors and address the following in its provisions: (1) employer guidelines, (2) a similar employer and employee burden of proof, (3) sanctions, (4) the dissemination of information, and (5) dialogues with unions and other interested organizations.” (Guerrero 2004)

http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm

An Frankreich ist bemerkenswert, dass die Gerichte in ihrer Rechtssprechung schon früher auf Mobbing reagierten. Der Begriff „harcelement moral“ kommt hier noch nicht vor, aber inhaltlich geht es doch darum.

„As early as 1960, the French Supreme Court (Cour de Cassation) affirmed a judgment of damages awarded against IBM France, where an employee was terminated after her

responsibilities were reduced without cause. In 1973, the French Supreme Court found in favour of a manager whose employer took his secretary and telephone away and demoted him to sweeping a warehouse floor in order to force his resignation. These cases foreshadowed Hirigoyen's definition of moral harassment as occurring when the employee is the target of an intentional harm and Leymann's identification of moral harassment behaviors that affect the victim's professional life." (Guerrero)

Nach der Veröffentlichung des ersten Buches von Hirigoyen war der Begriff "harcelement moral" immer öfter in den Urteilen zu finden.

1999 hat der Arbeitgerichtshof in Paris entschieden, dass einer Hotelangestellten 100 000 Francs Schadenersatz zusteht. Ihr Chef hatte sie ständig kritisiert und vor Kunden und Kollegen gedemütigt. Sie wurde aufgefordert, Arbeitsaufgaben zu erledigen, die Englisch– und Computerkenntnisse erfordern, obwohl sie keine diesbezügliche Ausbildung hatte. Vom Gericht wurde anerkannt, dass eine Kausalität zwischen Mobbing und der seit zwei Jahren andauernden Depression der Klägerin vorliegt.

Im Jahre 2000 wird vom Gericht für soziale Sicherheit in Vogesen anerkannt, dass der Unfall infolge von Mobbing als Arbeitsunfall gilt. Das Unfallopfer hat Anspruch auf Leistungen der Krankenkasse.

In diesem Fall sprang eine Frau aus dem dritten Stock eines Gebäudes, weil sie das Mobbing ihrer Chefin nicht mehr ertrug. (Guerrero 2004) (Hirigoyen 2004)

2001 hat das Landesgericht von La Roche-sur-Yon entschieden, dass ein Süsswarenherrsteller mit zwei Jahren Gefängnis und der Zahlung von 500 000 Francs

bestraft wird. Er hat seinen Angestellten verboten, dass sie während der Arbeit den Kopf bewegen, sprechen oder lachen. Er hat ihnen auch die Sessel weggenommen, damit sie stehend arbeiten müssen. (Guerrero 2004)

Der Fall erregte großes Aufsehen: „Un employeur a été condamné sur cette base à deux ans de prison avec sursis, une amende de 100 000 francs d'amende et 30 000 francs de dommages et intérêts pour la majorité des parties civiles. Les salariés, employés dans un atelier de confection, n'étaient pas autorisés à lever la tête de leur travail, ni de parler ou de sourire, sous peine de sanctions. Le local n'était pas chauffé l'hiver. Des syndromes anxiodépressifs se retrouvaient parmi un certain nombre de salariés. L'employeur est reconnu coupable d'avoir "commis des violences avec préméditation" et soumis des personnes "en abusant de leur vulnérabilité ou de leur situation de dépendance" (TGI 26/02/01, La Roche-sur-Yon).

http://www.cftc-67.com/newsjuri/harcelement6.htm

Das französische Mobbinggesetz war zu diesem Zeitpunkt noch nicht in Kraft. Eine Bestimmung im Strafgesetzbuch konnte angewandt werden, die es verbietet, ein Abhängigkeitverhältnis auszunützen und Angestellte zu demütigen.

„The introduction of moral harassment laws in France was further precipitated by the use of existing provisions in the Penal Code to punish moral harassment behavior. In 2001, the Regional Court of La Roche-sur-Yon (Tribunal de grande instance de La Roche-sur-Yon) applied Article 225–14 of the Penal Code—providing that anyone who abuses a position of dependency to submit another to working conditions that are incompatible with human dignity may be punished by two years imprisonment and a fine of 500,000 French francs.“ (Guerrero 2004)

Es gab zahlreiche Aktivitäten der Arbeitnehmer gegen Mobbing. Im Jahr 2000 streikten die Arbeiter der Firma Eclatec gegen einen Vorgestzten, dem sie Mobbing vorwarfen. Ein

paar Wochen später streikten 50 Mitarbeiter der Industrie– und Handelskammer in Vende gegen einen General Manager wegen Mobbing. Sowohl die Rechtssprechung als auch das starke Bewusstsein der Öffentlichkeit die „seelische Gewalt“ betreffend, forderte die Gesetzgebung heraus.

„Both the recognition of moral harassment by the French courts and widespread awareness about moral harassment among the French public called for particularly strong legislative action. On January 17, 2002, France’s Social Modernization Law (loi de modernisation sociale) accomplished this task with the introduction of Articles L. 122–49 through L. 122–54 to the Labor Code and Article 222–33–2 to the Penal Code.“ (ebda.)

Mit dem sozialen Modernisierungsgesetz wurden die Anti – Mobbing Bestimmungen ins Strafrecht und ins Arbeitsrecht eingeführt. Der erste Fall nach dem neuen Gesetz endete aber nicht mit der Verurteilung des Vorgesetzten, dem Mobbing vorgeworfen wurde. Das Gericht hat entschieden, dass die feindseligen Handlungen nicht persönlich gemeint waren und sah auch nicht bewiesen, dass die Depression im Zuge von Mobbing entstanden ist.

„The first criminal moral harassment case following the 2002 Social Modernization Law involved a former manager of Canal Numedia, subsidiary of the French television station Canal Plus (belonging to the Vivendi group). The employee alleged that the president of the company (president-directeur général) had subjected her to repeated vexation and pressure, which caused her to become depressed and leave the company. However, the Criminal Court of Paris (Tribunal correctionnel de Paris) found that the alleged harassment suffered by the employee—including having to move her office away from her colleagues and to the ground floor of the building where she was exposed to passersby, and not being invited to meetings where the project for which she was responsible was discussed—was not directed personally at her. The Criminal Court emphasized the language in the Labor Code that the harassment must have the purpose or effect of harming the employee, infringing upon the employee’s rights or dignity, altering the employee’s physical health or

morale, or compromising the employee's professional future. Surprisingly, after much case law in favor of the employee, this first decision by the Criminal Court has limited the scope of France's moral harassment laws." (ebda)

10.3 Die Situation in Schweden und Frankreich nach den Mobbinggesetzen

Zwischen 1998 und 2001 gab es mehr registrierte Mobbingfälle in Schweden als vorher. Der Zuwachs beträgt bei Männern 60% und bei Frauen 90%. Bei diesem Zuwachs kann auch eine Rolle spielen, das Mobbing in Schweden, besonders nach dem Anti-Mobbing–Gesetz, mehr reflektiert und öfters gemeldet und registriert wird. Nach statistischen Angaben der Lo- Sweden (Swedish Trade Union Confederation) wuchs der Stress und die psychische Belastung auf den Arbeitsplätzen.

Die Gewerkschaften und die Politik haben sich des Themas angenommen. Arbeitsminister Hans Karlsson hat 2003 versprochen, mit Maßnahmen in jedem Betrieb aktiv gegen Mobbing vorzugehen. Mobbing wird in Schweden, wie es im Gesetz auch ausgeführt wird, für ein Problem des schlechten Managements gehalten.

Die Gewerkschaft will für mehr Bewusstsein und Nutzung der legalen Möglichkeiten eintreten, sowie dafür, dass das Problem mehr am Kontur gewinnt. (Ian Graham, Mopping up Mobbing)

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/11.pdf

In Frankreich steigt die Zahl der Mobbingfälle, die vom Arbeitsgericht bearbeitet werden, kontinuierlich. 2003 wurden 200 000 Streitsachen von den Gerichten bearbeitet, im Jahre 2006 schon 250 000. Neulich wird vermutet, dass etwa 2 Millionen Franzosen unter Mobbing leiden.

Genauso wie in Schweden kann man nicht sagen, ob die steigende Zahl der erfassten Mobbingfälle auf einen tatsächlichen Anstieg des Psychoterrors auf den Arbeitsplätzen zurückzuführen sei oder ein Effekt des größeren Bewusstseins Mobbing betreffend ist. Dieses Bewusstsein ist infolge der Gesetze weiter gewachsen.

http://www.cabinet-alina-paragyios.com/harcelement/index.html

In Frankreich, dem repressiven Charakter des französischen Gesetzes entsprechend, gab es einige Urteile, die Aufmerksamkeit erregten:

Verurteilung eines Vorgesetzten; http://www.juritravail.com/archives-news/conflits-et-sanctions/199.html

2006 gab es das erste Urteil wegen horizontalem Mobbing:

http://larevue.hammonds.fr/Harcelement-moral-entre-salaries-premiere-condamnation-penale_a31.html

11. Rechtspolitische Überlegungen

11.1 Aus innenpolitischem Aspekt

„Wenn es einzelnen oder Gruppen gelingt, die Allgemeinverbindlichkeit der Rechtsordnung für sich selbst auszuschließen, büßt das Recht seine Funktionsfähigkeit ein und wird so zum Spielball von Einzel– oder Gruppeninteressen.“ (Benda 1989, S.835)

1. Wenn Unternehmer bei der Durchführung ihrer Personalabbaupläne zum Mobbing greifen, umgehen sie das Gesetz. Sie drängen Arbeitnehmer zur Kündigung, so ersparen sie die Zahlung der Abfertigung. Das ist der erste Grund, warum es eines Mobbinggesetzes bedarf.

2. Rechtspolitik sollte sich den sozialen Wandlungen, die eine Gesellschaft durchmacht, anpassen. Wenn Mobbing in breiten Kreisen der Öffentlichkeit diskutiert wird, mit dem Ergebnis, dass es sich hier um eine Situation handelt, in der sich Mobbingopfer vollkommen ausgeliefert fühlen, sollte die Gesetzgebung reagieren. Prävention, Intervention und die juristische Erfassung zusammen könnten zur mehr Sicherheit auf dem Arbeitsplatz beitragen.

3. Den Weg zur Reform sollte der Druck aus der Öffentlichkeit beschleunigen können. Dieser Druck ist in Österreich nicht allzu groß, aber wächst langsam.

4. Die Initiative zur Gesetzesreform kann auch von der Wissenschaft ausgehen. Juristen können hier die Gesetzeslücke beschreiben, durch die Mobber schlüpfen. Mediziner können darstellen, dass die Erkrankungen ihrer Patienten oft auf Mobbing auf dem Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Das haben Leymann und Hirigoyen gemacht, damit ihre Kollegen beeinflusst und auch die Öffentlichkeit mobilisiert. In Österreich übt die Wissenschaft derzeit nicht allzu großen Druck im Bezug auf Mobbing auf die Politik aus.

5. Die Rechtssprechung könnte die Legislative auch zur Gesetzesreform bewegen, das ist aber nicht der Fall.

6. Mobbing wird in gesetzlichen Verordnungen erwähnt, nicht aber definiert. Das erzeugt Rechtsunsicherheit.

7. Es gibt existierende Mobbing-Gesetze innerhalb der Europäischen Union, die man als Vorbilder nehmen könnte. Es gibt zwar keine Richtlinie, die umgesetzt werden muss, aber das Europäische Parlament drängt zur Schaffung dieser Richtlinie.

8. Berater, auch Beraterliteratur, legen es nahe, beim typischen Mobbing den Rechtsweg nicht zu beschreiten, weil er wenig Erfolg verspricht. Handlungen, die nur in einer Serie ihre Wirkung entfalten, werden als juristisch nicht relevant eingestuft.

9. Mediation kann zwar als ein wichtiges Mittel angesehen werden. Bei horizontalem Mobbing, also Fällen, in denen Arbeitnehmer mittels Mobbing von Unternehmen zur Kündigung gezwungen werden, ist es aber naturgemäß ungeeignet,

„Jeder, der sich näher mit Mediation beschäftigt hat, weiß: es gibt Verfahren, die vor den Richter gehören. Hierzu gehören Fälle von Diskriminierung und solche mit extremem Machtgefälle. Wir werden also nicht ernsthaft auf das System der gerichtlichen Auseinandersetzung verzichten könne, und wenn wir eine neue Kultur etablieren wollen, wird das Recht unverzichtbar immer zumindest mitlaufen müssen.“ (Schliefen 2003, S.84)

Hier liegt ein weiteres Argument vor. Wenn in so vielen Mobbingfällen Mediation angewandt wird, in anderen aber Mediation schon von vornherein ungeeignet ist, sollte man Mobbing juristisch erfassen.

11.2 Aus europapolitischem Aspekt

Der Trend in den EU – Mitgliedsländern zeigt in Richtung Anti-Mobbing Bestimmungen. Das Europäische Parlament hat die Kommission aufgefordert, eine Richtlinie gegen Mobbing zu verabschieden. Das hat in Österreich auch eine Wirkung auf die Intensität der Diskussionen über Mobbing. Das und die Umsetzung der Richtlinien, die zur Einführung der Bestimmungen über Belästigung führten, verdeutlichen einen Handlungsbedarf der Legislative. Der Tatbestand Belästigung deckt nur einen Teil der Mobbingfälle ab und Mobbingopfer haben oft keine Merkmale, die vom Gleichbehandlungsgesetz definiert werden.

12. Schluss

Es werden sowohl von den EU-Organisationen als auch von den Mitgliedsländern Studien durchgeführt, die alle bestätigen, dass Mobbing auf den Arbeitsplätzen ein großes Risiko auf die Gesundheit der arbeitenden Menschen darstellt. Sowohl die EU als auch die Mitgliedsstaaten, Gewerkschaften und viele Unternehmen bekunden ihr Interesse an der effizienten Bekämpfung von Mobbing.

Aufklärung ist ein wichtiger Bestandteil der Prävention. Sie geht sehr oft von den Medien, unabhängig von politischen Absichten, aus, was beweist, dass von der Gesellschaft die Auseinandersetzung mit dem Thema und das Ausarbeiten von Lösungen erwartet wird. Betriebsvereinbarung, Schlichtungsverfahren, und die Rehabilitation sind wichtige Schritte gegen Psychoterror, sollten aber mit der juristischen Erfassung von Mobbing einhergehen.

Dass Mobbing Unrecht ist, wird mittlerweile selten bezweifelt, deswegen ist seine Definition als Tatbestand nötig. Die große Zahl der durch Mobbing verursachten Krankheiten und ihr Schwerheitsgrad beweist eindeutig, dass es hier um Angriffe mit ernsthaften Folgen geht. Mobbing kann man nur anhand einer juristischen Definition bestrafen. Diese ins österreichische Recht einzuführen wäre eine Antwort auf die Herausforderung, die die große Zahl der Mobbingopfer bedeutet. In Österreich sind viele betroffen, niemand weiß genau, wie viele, die Zahlen sind Schätzungen. Die Besuche an den Beratungsstellen zu messen ist einfacher, die steigen kontinuierlich.

Bei derzeitiger Gesetzeslage ist es nur in einem Bruchteil der Mobbingfälle sinnvoll, den Rechtsweg zu beschreiten. Die Aussichten, die juristische Auseinandersetzung zu gewinnen, sind schlecht. Es ist fast unmöglich, den Psychoterror zu beweisen, und es finden sich keine Zeugen. Die Kläger sind psychisch gekennzeichnet, was vom Gericht

gegen sie ausgelegt werden kann, besonders wenn ein ärztlicher Fehlbefund ausgestellt worden ist.

Um diese Missstände mindestens teilweise zu beseitigen wäre ein Anti–Mobbing-Gesetz sinnvoll, seine Verabschiedung läge im europäischen Trend.

13. Literatur

Adams, Andrea: Bullying at work. How to confront and overcome it. London 1992

Adorno, T. W; Horkheimer, Max: Dialektik der Aufklärung. Frankfurt am Main 1981

Adorno, Theodor, W: Studien zum autoritären Charakter. Frankfurt am Main 1995

Bamme, Arno; Feuerstein, Günter; Holling, Eggert: Destruktiv – Qualifikationen. Zur Ambivalenz psychosozialer Fähigkeiten. Bensheim 1982

Becker, Michael: Rückwege zum Selbstbewusstsein. In: Leymann, Heinz (Hg): Der neue Mobbing – Bericht. Reinbek bei Hamburg 1995

Behnke, Klaus: Zersetzung der Seele. Hamburg 1995

Benda, Ernst: Recht und Politik . In: Pipers Wörterbuch zur Politik. Politikwissenschaft. München 1989

Bertel, Christian: Grundriss des österreichischen Strafprozessrechts. Wien 1997

Bion, Wilfred R.: Erfahrungen in Gruppen und andere Schriften. Frankfurt am Main 1990

Brodsky, Caroll: The Harassed Worker. Lexington 1976

Däubler, Wolfgang: Zurückhaltung des Rechts. In: Der neue Mobbing – Bericht. Leymann (Hg) Reinbek bei Hamburg 1995

DeMause, Lloyd: Was ist Psychohistorie? Gießen 2000

DeMause, Lloyd: Das emotionale Leben der Nationen. Klagenfurt 2005

Esser, Axel; Wolmerath,Martin; Niedl, Klaus: Mobbing. Wien 1999

Fahrenberg, Jochen; Steiner, John : Adorno und die autoritäre Persönlichkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2004 (56, 127-152)

Freud, Sigmund: Massenpsychologie und Ich-Analyse. Gesammelte Werke. Band 13. Frankfurt am Main 1969

Freud, Sigmund: Selbstdarstellung (1925); Nachschrift zur „Selbstdarstellung“ (1935). Wien 1989

Freud, Sigmund: Jenseits des Lustprinzips. Gesammelte Werke. Band 13. Frankfurt am Main 1969

Freud, Sigmund: Charakter und Analerotik. Gesammelte Werke: chronologisch geordnet. Werke aus den Jahren 1906 – 1909. Frankfurt am Main 1955

Fromm, Erich: Analytische Sozialpsychologie. Gesamtausgabe. Band 1. München: 1989

Fromm, Erich: Die Furcht vor der Freiheit (1941+++). In: Analytische Sozialpsychologie. Gesamtausgabe. Band 1. München 1989
Fromm, Erich: Arbeiter und Angestellte am Vorabend des Dritten Reiches. Eine sozialpsychologische Untersuchung. Stuttgart 1980
Goffman, Erwing: Stigma. Frankfurt 1974
Greif, S, Bamberg, E; Semmer, N, (Hg) : Psychischer Streß am Arbeitsplatz. Göttingen 1991
Grund, Uwe: Wenn die Hemmschwellen sinken. In: Leymann, Heinz : Der neue Mobbing – Bericht. Reinbek bei Hamburg 1995
Heinemann, Paul: Mobbning – gruppvald bland barn och vuxna. Stockholm 1972
Henssler, Martin: Arbeitsrecht in Europa. Köln 2007
Hirigoyen, Marie – France: Mobbing. Wenn der Job zur Hölle wird. München 2007
Hirigoyen, Marie – France: Die Masken der Niedertracht. München 1999
Jones, Edward. Social Stigma – The psychologie of marked relationships. New York 1984
Kernberg, Otto F.: : Borderline – Störungen und pathologischer Narzismus. Frankfurt am Main 1978
Kernberg, Otto F.: Ideologie, Konflikt und Führung: Psychoanalyse von Gruppenprozessen und Persönlichkeitsstruktur. Stuttgart 2000
Karasek, Robert: Healthy work. Stress, produktivity, and the reconstruction of working life. New York 1990
Lempert, Wolfgang: Moralisches Denken. Seine Entwicklung jenseits der Kindheit und seine Beeinflussung in der Sekundarstufe II. Essen 1988
Leymann, Heinz: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek bei Hamburg 1993
Leymann, Heinz: Der neue Mobbing – Bericht. Reinbek bei Hamburg 1995
Leymann, Heinz; Niedl, Klaus. Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Betroffene. Wien 1994
Miller, Alice. Du sollst nicht merken. Frankfurt am Main 1983
Meschkutat, Bärbel: Der Mobbing – Report. Bremerhaven 2005
Neuberger, Oswald: Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen. München; Mering 1999
Nestler, Christina: Mobbing am Arbeitsplatz. Wien 2001

Niedl, Klaus: Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. München 1995
Reich, Wilhelm. Die Massenpsychologie des Faschismus. Kopenhagen (u.a.) 1933
Reich, Wilhelm: Charakteranalyse (1933) Köln 2006
Resch, Martin: Wenn Arbeit krank macht. Frankfurt am Main 1994
Resch, Martin: Analyse psychischer Belastung. Bern 2003
Schliefen, Katharina: Für eine neue Kultur der Streitschlichtung. In: Däubler - Gmelin (Hg.):Recht schafft Zukunft. 2003 Bonn
Smutny, Petra. Ausgemobbt. Wien 2003
Wiswede, Günter: Soziologie abweichenden Verhaltens. Stuttgart 1979
Yamanaka, K: Le Japon au double visage. Paris 1997
Zapf, Dieter: Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, in: International Journal of Manpower, Bd.20, 1999
Zuschlag, Bernd: Mobbing. Schikane am Arbeitsplatz. Göttingen 2001

Studien, Dokumente und Veröffentlichungen:

Guerrero, Isabel: The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. 27 Boston College International & Comparative Law Review 477 (2004)
http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm

Kaucsek, Simon: Pszichoterror a munkahelyen. Budapest 2000
http://szmi.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=150&Itemid=114&limit=1&limitstart=1

Meschkutat,Bärbel; Stackelbeck, Martina; Langenhoff, Georg:der Mobbing – Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Dortmund 2002
http://www.baua.de/nn_28474/de/Publikationen/Forschungsberichte/2002/Fb951,xv=vt.pdf

Niedl, Klaus: Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. München 1995
Safarik Petr: http://publication.fsv.cuni.cz/attachments/316_046%20-%20Safarik.pdf

Vajda, Róza: A munkahelyi pszichoterror (Mobbing) és a kapcsolódó szolgáltatások Magyarországon 2006
http://www.mona-hungary.hu//kepek/upload/2008-07/Mobbing_tanulm%c3%a1ny2006.pdf

Europäisches Parlament 2001:
http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_de.pdf

Ian Graham: Mopping up Mobbing
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/11.pdf

http://www.bullyonline.org/workbully/bully.htm
http://www.andreaadamstrust.org/

http://www.leymann.se/deutsch/11210d.html

Die französischen Gesetzesbestimmungen:
http://www.lexinter.net/Legislation5/harcelement.htm

Das schwedische Gesetz:
http://www.av.se/dokument/inenglish/legislations/eng9317.pdf

Mobbing im polnischen Arbeitsgesetz:

http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/09/PL0809019I.htm

Moralische Belästigung in Belgien:

http://www.abvv.be/PDF/de/Documents/2002/HARCELE.pdf

Pesten in Holland:

http://www.stopmobbing.nl/html/index.htm

http://www.guardian.co.uk/news/2005/apr/18/medicineandhealth

http://www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/550929.PDF

http://www.snakesinsuits.com/

http://publication.fsv.cuni.cz/attachments/316_046%20-%20Safarik.pdf

Lebenslauf

Name:	Eva Horvath - Bentz
Geburtsdatum:	23.09.1965
Geburtsort:	Budapest
Familienstand:	verheiratet
Gesamtschule:	Budapest
Gymnasium:	Budapest
Studium:	Politikwissenschaft – Deutsche Philologie
Berufliche Tätigkeiten:	Sprachschule – Budapest Wiener Kinderfreunde Volkshochschule Hietzing

Abstract

Mobbing ist ein Phänomen, über das immer mehr gesprochen wird. Psychoterror am Arbeitsplatz greift immer mehr um sich. Die Täter (Vorgesetzte oder Kollegen) greifen alleine oder in Gruppe einen einzelnen an. Ihr Ziel ist es, zu quälen oder ihr Opfer vom Arbeitsplatz zu drängen.

Die gesundheitlichen Folgen sind für Mobbingopfer schwerwiegend. Viele werden nie wieder arbeiten können. Nach dem Mobbingopfer am Arbeitsplatz isoliert sind, bekommen sie gewöhnlich keine Hilfe.

Die Arbeit beschreibt den Mobbingprozess, bietet einen Überblick über die Forschung zu diesem Phänomen und geht der Frage nach, wie weit Arbeitnehmer in Österreich vom Mobbing geschützt sind. Sind die Präventivmaßnahmen ausreichend? Besteht ein gesetzlicher Schutz?

Die Situation in Österreich wird mit jener in Schweden und Frankreich, Ländern, in denen seit längerem Anti-Mobbing-Gesetze existieren, verglichen. Die Anwendbarkeit der jetzigen juristischen Regelungen in Österreich wird überprüft.

Daraus ergibt sich, dass die derzeitigen Regelungen in Österreich nicht ausreichen, um den Arbeitnehmer gegen Mobbing juristisch zu schützen. Der Vergleich mit anderen europäischen Ländern zeigt, dass ein Anti-Mobbing-Gesetz machbar ist und den Schutz vor Mobbing erhöht.