

INHALT:

13.10.2003 Manager-magazin.de	1
M O B B I N G	1
Billige Entsorgungsmaßnahme	1
23.07.2003 UniSPIEGEL / Job & Beruf.....	2
MOBBING	2
Angeklagt - der Chef	2

13.10.2003
Manager-magazin.de

M O B B I N G **Billige Entsorgungsmaßnahme**

Während die Arbeitsplätze immer weniger werden, steigt die Zahl der Mobbing-Fälle. Doch damit nicht genug: Führungskräfte sparen sich Abfindungen, indem sie unliebsame Mitarbeiter einfach rausmobben. Ein zynisches Spiel, das dem gesamten Betrieb schadet, warnen Experten.

Dortmund - Verbreiten von Gerüchten, Sticheleien oder Bloßstellen vor Kollegen - Mobbing hat viele Gesichter. In Deutschland leiden nach Auskunft der Sozialforschungsstelle in Dortmund rund eine Million Menschen unter Mobbing im Beruf.

Besonders betroffen sind dabei Branchen in wirtschaftlich schwieriger Situation. "Wo Arbeitsplätze abgebaut werden, ist der Nährboden wegen des Konkurrenzdrucks unter den Kollegen groß", sagt Martina Stackelbeck von der Sozialforschungsstelle.

Grundsätzlich könne Mobbing jeden treffen: "Mobbing-freie Zonen gibt es nicht". Betroffene sollten sich wehren: "Der Gemobbte sollte den Betriebsrat oder andere Vertrauenspersonen einschalten", rät Stackelbeck. Auch ein Rechtsanwalt könne ein guter Berater sein.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in Berlin sieht ebenfalls in der konjunkturellen Flaute eine erhöhte Gefahr, gemobbt zu werden: "In schwierigen Zeiten erhöht sich der Konkurrenzdruck unter Kollegen", sagt Martina Perreng, Referatsleiterin Arbeitsrecht beim DGB. Beim Kampf um den Arbeitsplatz werde häufiger zu Mobbing-Methoden gegriffen.

Arbeitsklima und Produktivität leiden

"Unternehmen dürften eigentlich gar kein Interesse an Mobbing haben, denn das verschlechtert nur das Arbeitsklima und damit die Produktivität", sagt Perreng. Um Mobbing zu verhindern, sollten Vorgesetzte Konfliktintervention betreiben, auf Strömungen im Betrieb achten und gegebenenfalls eingreifen. Auch Betriebsvereinbarungen seien ein gutes Mittel gegen Mobbing. "Das darf sich aber nicht in Programmklärungen erschöpfen", so Perreng. Stattdessen müssten klare Regelungen etwa in Form eines Beschwerderechts

formuliert werden.

Die Karriereberaterin Madeleine Leitner aus München hat eine weitere neue Entwicklung beobachtet:

Unliebsame oder scheinbar überflüssige Mitarbeiter werden nach ihrer Einschätzung von der Unternehmensführung gezielt gemobbt, werden dadurch dauerhaft krank und so aus dem Job getrieben. "Die Firmen zahlen nur noch für sechs Wochen die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, dann greift die Krankenkasse und später das Arbeitsamt ein - Abfindungen werden so umgangen", sagt Madeleine Leitner. "Da spiegelt sich die Brutalisierung und Verrohung unserer Gesellschaft wieder", sagt die Psychotherapeutin.

Von "leichten Pieksern", die am Selbstwertgefühl nagen, über ungerechtfertigte Degradierungen bis zu regelrechter Schikane reichten die Mobbing-Varianten, von denen ihre Patienten berichteten. "Betroffene sollten sich sofort gegen die Schikane zur Wehr setzen und nicht untätig die Attacken der Kollegen ertragen", rät sie.

Keine Statistik über "gezielte Entsorgung"

"Dieses gezielte Mobbing gibt es bereits länger", sagt Martina Stackelbeck von der Sozialforschungsstelle Dortmund. Wie hoch der Anteil der Unternehmen ist, die durch gezieltes Schikanieren Mitarbeiter "entsorgen", sei statistisch aber nicht erfasst.

In einer ersten repräsentativen Studie zum Thema Mobbing hat die Forschungsstelle allerdings herausgefunden, dass in mehr als der Hälfte der Mobbing-Fälle Vorgesetzte beteiligt sind. "Sie schikanieren entweder allein oder mit anderen Kollegen zusammen", erklärt Stackelbeck. Ein solches Verhalten sollten sich Vorgesetzte jedoch genau überlegen: "Das Vertrauensverhältnis im gesamten Betrieb wird nachhaltig beschädigt".

Nicht in die Opferrolle fügen

Dramatische Zunahmen der Krankschreibungen wegen Mobblings haben auch die Krankenkassen nicht registriert. Das Phänomen Mobbing an sich sei allerdings sehr wohl bekannt, sagt Barbara Marnach vom Bundesverband der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) in Bonn. Sie rät, auf die ersten Signale wie schleichende Isolierung im Kollegenkreis zu achten. "Der Betroffene sollte sich nicht in die Opferrolle fügen, sondern sich wehren", lautet auch Marnachs Rat.

Jens Kampferbeck, DPA

23.07.2003

UniSPIEGEL / Job & Beruf

MOBBING

Angeklagt - der Chef

Vor deutschen Gerichten setzt sich ein Trend durch: Bei Mobbing-Prozessen wird immer öfter der Arbeitgeber zur Verantwortung gezogen. Er muss für ein Klima sorgen, in dem Schikane keine Chance hat.

Dresden - Der Freistaat Sachsen wurde wegen eines Mobbingfalls zu Schmerzensgeld und Schadenersatz verurteilt. Helmut P. Krause, Münchner Fachanwalt für Arbeitsrecht und

Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Deutschland, sieht damit einen Trend "der vergangenen drei bis vier Jahre" bestätigt.

So gebe es in der jüngeren Rechtsprechung mehrere Urteile, in denen die Gerichte auch den Arbeitgebern eine Verantwortung dafür auferlegen, dass Mobbing am Arbeitsplatz eingedämmt wird, erläuterte er im Gespräch. Diese Fürsorgepflicht gelte für private Arbeitgeber gleichermaßen wie für öffentliche.

Das Arbeitsgericht Dresden bestätigte in dem aktuellen Urteil die Klage einer 37-jährigen Sachbearbeiterin des Landesamtes für Umwelt und Geologie in vollem Umfang. Die zweifache Mutter hatte 32.000 Euro Schmerzensgeld und Schadenersatz wegen der Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte gefordert.

Ruinierte Karriere, therapeutische Behandlung

Das Amt hatte sie für eineinhalb Jahre in der Staatlichen Umweltbetriebsgesellschaft eingesetzt. Dort wurde sie von der Kaffeerrunde ausgegrenzt, mit Hilfsarbeiten betraut und sah sich gezielt gestreuten Gerüchten ausgesetzt. Überdies verschwand ihr Laptop. Zeugenaussagen untermauerten diese Darstellung.

Ihre Erfurter Anwältin bestätigte gegenüber Nachrichtenagenturen, dass die Frau nach längerem Klinikaufenthalt weiterhin in psychotherapeutischer Behandlung sei. Es sei nicht zu erwarten, dass sie wieder gesund werde. Ihre berufliche Karriere sei ruiniert.

Nicht nur weil Vorgesetzte an dem Mobbing beteiligt waren, hat das Gericht den Freistaat Sachsen zur Verantwortung gezogen. Als Arbeitgeber hätte er gegen die Diskriminierungen einschreiten müssen. "Es ist seit einiger Zeit zu beobachten, dass die Gerichte hier sehr sensibel urteilen", stellt Klaus Heiermann, Sprecher des Rechtsschutzversicherers Arag, fest. Adressat solcher Klagen sei stets der Arbeitgeber, nicht der direkte Vorgesetzte. Schließlich habe der Chef für ein entsprechendes Betriebsklima zu sorgen, das Mobbing nicht begünstigt.

Mittlerweile ist auch Schadenersatz möglich

Seit wenigen Jahren, so Krause, würden den Klägern in Mobbingfällen auch Schadenersatzansprüche zuerkannt, "allerdings sehr differenziert und fallbezogen", wie Heiermann betont. Mit einer so hohen Zahlung wie sie der Betroffenen im Dresdner Fall zugesprochen wurde, könnten Kläger nur in Ausnahmefällen rechnen. "Dabei spielt nicht nur eine Rolle, wie schwerwiegend gemobbt wurde, sondern auch, wie hart das jeweilige Opfer davon psychologisch getroffen ist."

Krause weiß aus seinen Prozesserfahrungen, dass Mobbing im öffentlichen Dienst oft besonders stark ausufert. Der konkurrenzlos gute Kündigungsschutz schaffe eine Atmosphäre, in der Intrigen besser gedeihten als anderswo: "Mobbende Kollegen reizen hier zuweilen die Grenzen aus."

Matthias Kaufmann, manager-magazin.de