

Vom Mobbing bis hin zu PSR

Evolution eines Konzepts

Eine paradoxe Situation

- ▶ Auf der einen Seite steht eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- ▶ Auf der anderen Seite ein immer häufiger werdendes psychisches Leiden

Das Mobbing: Eine systematische Aggression

- ▶ Das Mobbing in der Arbeit definiert sich als missbräuchliches Verhalten (Gestik, Sprache, Benehmen, Verhalten...), mit dem eine andere Person, wiederholt oder systematisch geschädigt und damit dessen Würde, psychische oder physische Integrität angegriffen wird und diese Person in Gefahr bringt seinen Arbeitsplatz zu verlieren oder dessen Arbeitsklima verschlechtert.

Was sagt das französische Recht?

Französisches StGb (CP)

Art. 222-33-2 CP:

„Die Tatsache, einen anderen durch wiederholte Handlungen, die als Gegenstand oder Ziel eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hat, zu belästigen, die möglicherweise seine Würde oder Rechte angreifen, seine physische oder mentale Gesundheit beeinträchtigen, oder seine berufliche Zukunft aufs Spiel setzt, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Jahr und 15000Euro Bußgeld bestraft. "

Französisches Arbeitsrecht

Art. L122-49:

„Kein Arbeitnehmer darf wiederkehrende Feindseligkeiten von Mobbing erfahren, die als Ziel oder Effekt eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen haben, möglicherweise seine Rechte oder Würde angreift, seine physische oder mentale Gesundheit beeinträchtigt, oder seine berufliche Zukunft aufs Spiel setzt“.

Strafmaß: ein Jahr Gefängnisstrafe und 3750 € Bußgeld



Sexuelle Belästigung in Frankreich

Art. 222-33 StGb (CP):

„Die Tatsache einen anderen mit dem Ziel einer Sexuellen Handlung, zu belästigen, wird mit einem Jahr Gefängnis und 15.000Euro Bußgeld bestraft“.

Das Problem der Beweislage

- ▶ Gesetzlich ist der Arbeitnehmer lediglich *verpflichtet, Tatsachen zu präsentieren, die vermutlich auf eine Belästigung hinweisen.*
- ▶ 2003 hat der Gesetzgeber diese Vorgehensweise geändert und verlangt vom Opfer *Tatsachen anzubringen, die ein Mutmaßen des Vorhandenseins einer Belästigung zulassen.*

Schwierigkeiten in der Verwaltung

- ▶ Die Dauer eines Mobbings ist länger als im privaten Bereich
 - Späteres Bewusstwerden
 - Trägheit des Systems
 - Lange Prozeduren
- ▶ Risiko weiterer Opfer
 - Es kann sein, dass sich das System mitreißen lässt
 - Während der Ermittlungen versucht jeder, seine Fehler zu verschleiern
- ▶ Risiko der Verletzung der Menschenwürde
 - Verlust der Sachlichkeit
 - Schwer sich zu sagen: "Es tut uns leid"

Schwierigkeiten in der Verwaltung

Die Verwaltungsgerichte sind mit dem Umgang solcher Rechtsstreitigkeiten zurückhaltend, das folgendes mit sich bringt:

- Verslossenheit
- Langzeit-Krankschreibungen über den Umweg der Zusagen der ärztlichen Vereinigungen.
(Der Person geht es schlecht, sie ist krank geschrieben, danach Arbeitsunfähig (6 Monate erneuerbar), dann letztendliche Arbeitsunfähigkeit, daraufhin vorzeitiger Renteneintritt oder Amtsenthebung)

Vier Arten von feindseligem Verhalten

- ▶ Isolierung und Verweigerung zur Kommunikation
- ▶ Beeinträchtigung der Arbeitsbedingungen
- ▶ Angriff der Würde
- ▶ Verbale oder physische Gewalt

Vom Direktem

- ▶ Beleidigungen, Beschimpfungen
- ▶ Verbale Erpressungen, Einschüchterungen
- ▶ Sexistische, rassistische Äußerungen
- ▶ Gestiken mit sexueller Assoziation
- ▶ Öffentlich lächerlich machen
- ▶ Über eine physische Besonderheit lustig machen
- ▶ Angriff des religiösen Glaubens
- ▶ Gedränge

Zum Indirektem

- ▶ Verweigerung von Entscheidungen
- ▶ Informationsrückhaltung
- ▶ Kommunikationsverweigerung
- ▶ Computer blockiert
- ▶ Boshafte Gerüchte, üble Nachrede
- ▶ Angriff des Rufes
- ▶ Wiederholtes Nicht-informieren über Besprechungen
- ▶ Ungerechtfertigte Kritiken über erbrachte Arbeit

Mechanismen des Mobblings

- ▶ Subtile Gewalt: schwierige Sammlung der Beweise
- ▶ Zielt auf eine bestimmte Person ab
- ▶ Durch Einsamkeit und einem schwachen sozialen Zusammenhalt, begünstigt
- ▶ Perverses Verhalten oder Strategien
- ▶ Suche über Herrschaft und Macht, Verachtung, Negierung dem anderen gegenüber

Mechanismen des Mobbing

- ▶ Oft mit psychologischem Einfluss verbunden
- ▶ Sehr hohe, emotionale Wirkung
- ▶ Beeinträchtigung der professionellen Identität über den Angriff mit den in der Arbeit verbundenen Werten
- ▶ Narzissmus: Verlust an Selbstvertrauen und dem Vertrauen in die Zukunft, Abwertung

Manipulation des Führungsstils

- ▶ Flacher Diskurs, der dazu bestimmt ist mehr Aufmerksamkeit zu erreichen (Novlangue 1984 von George Orwell)
 - ▶ Milde Redeweise mit Neologismen, gelinde ausgedrückt, Verallgemeinerungen
 - ▶ Technische Redeweise mit Anglizismen, Abkürzungen, ausgedachten Wörtern
 - ▶ Überflüssige Wörter, stereotypische Formulierungen
- *Bedeutungsvoller Auftritt, um dem Arbeitnehmer zu verheimlichen, dass man diesen erniedrigen möchte*

Paradoxe Kommunikation

- ▶ Eigenständigkeit/gesetzte Ziele
- ▶ Man verlangt mehr Einsatz/unsicherer Arbeitsplatz
- ▶ ethischer Diskurs/anfechtbare Praktiken in diesem Bereich
- ▶ Übertragung von Verantwortung/Erzeugung von Schuldgefühlen

Festlegung eines Gesetzes

- ▶ Anerkennung der krankheitserregenden Rolle für die Psyche der Arbeitnehmer in einigen Situationen bei der Arbeit
- ▶ Zwingende Erstellung eines Maßnahmenplans des Arbeitgebers
- ▶ Errichtung eines Vermittlungsstabes

Schwierigkeiten in der Umsetzung der Gesetze

- ▶ Schwierigkeit der Beweiserbringung
- ▶ Um sich zu verteidigen, sprechen die Unternehmen von Fehlern in der Führung
- ▶ Verwechslung mit den anderen Leiden in der Arbeit

Vergrößerung des Mobbing bezüglich anderer Beschwerden

- ▶ Zahlreiche Anzeigen für Mobbing entsprechen anderen Leiden in der Arbeit
- ▶ Indem man das Augenmerk auf das Mobbing gelegt hat, deckte man andere, bis dato versteckte Leiden auf

Die psychosozialen Risiken (PSR)

Risiko der Wechselwirkung zwischen den Personen und der Person mit seiner Arbeit:

"Das Risiko der mentalen, physischen und sozialen Gesundheit, die von den Arbeitsbedingungen erzeugt wird und den organisatorischen Faktoren, die in der Lage sind, auf die mentalen Fähigkeiten einzuwirken. "

Die psychosozialen Risiken

- ▶ Der Stress und ein Burn-Out
- ▶ Externe Gewalt
- ▶ Interne Gewalt
- ▶ Das Mobbing
- ▶ Ein Unwohlsein (?)

Selbstmorde am Arbeitsplatz

- ▶ Verschiedene Gründe
- ▶ 17% der Selbstmorde in der Allgemeinbevölkerung
- ▶ 15% bei France Telecom, dennoch junge, gesundheitlich fitte Arbeitnehmer, mit sicherem Arbeitsplatz (54 Selbstmorde innerhalb von 2 Jahren)

Nasse-Légeron-Bericht über Stress

dem Ministerium für Arbeit im März 2008 überreicht

- ▶ Zwei Kategorien von professionellem Stress
 - Gebunden an die Arbeitsorganisation: Überlastung, sich wiederholende Aufgaben ohne Bedeutung
 - Gebunden an die Führungspolitik, die die wirtschaftlichen Objektiv in den Hintergrund stellen und sich auf die Personalwirtschaft konzentrieren
- ▶ Betrifft eher die Verbindungs-Manager und die Arbeitnehmer, die am unteren Hirarchieende stehen

Nationale Übereinkunft bezüglich des Stresses

2 Juli 2008

"Ein Stresszustand entsteht anlässlich einer Ungleichheit zwischen der Auffassung, die eine Person bezüglich der von ihrem Umfeld auferlegten Verpflichtungen hat und der Wahrnehmung der Person eigener Fähigkeiten um dem Stress gerecht zu werden".

(Europäische Agentur für Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz)

Nationale Übereinkunft bezüglich des Stresses

2 Juli 2008

- ▶ Zwingende Erstellung eines Maßnahmenplans des Arbeitgebers über den Schutz vor Stress

- ▶ Zwei Arten von Antworten
 - Die psychologischen Lösungen, die beim Arbeitnehmer ein Verantwortungsgefühl wecken
 - Vorbeugender Ansatz über die Neuorganisierung der Arbeit und des Managements

Bericht "Wohlbefinden am Arbeitsplatz"

*Dem Premierminister im Februar 2010 überreicht
Lachmann, Larose, Penicaud*

- ▶ Die Gesundheit der Mitarbeiter ist auch Aufgabe der Manager
- ▶ Ein Gesundheitsproblem, das nicht von der Arbeitsmedizin, sondern vom Management abhängig ist
- ▶ Warnung vor der Platzeinnahme neuer Technologien zum Nachteil des direkten Dialogs
- ▶ Inbezugnahme gesellschaftlicher Indikatoren bei der Vergütung der Direktoren

Nationale Übereinkunft bezüglich des Mobbings und der Gewalt am Arbeitsplatz

26 März 2010

- ▶ Umsetzung der europäischen Abkommen mit Aussicht auf Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter

Das Gesetz über das Mobbing in 2010 (1)

franz. Kassationsgerichtshof

- ▶ Die Feindseligkeiten müssen sich wiederholen
 - Im Falle einer Diskriminierung reicht eine Feindseligkeit aus, das Mobbing zu charakterisieren
- ▶ Die Tatsache kann sich über einen kurzen Zeitraum abspielen
 - Oft geht der Zeitraum über 12 bis 18 Monate
- ▶ Die Veränderung des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers lässt nicht auf ein Mobbing schließen, aber dieser Zustand ist auch nicht unabdingbar um ein Mobbing zu erkennen

Das Gesetz über das Mobbing in 2010 (2)

franz. Kassationsgerichtshof

- ▶ Einem Arbeitnehmer, der angibt gemobbt zu werden, kann nicht gekündigt werden
- ▶ Ein Richter kann einem Arbeitgeber nicht vorschreiben, einen Arbeitnehmer der mobbt auf Anfrage der Kollegen, diesen zurückzudrängen
- ▶ Die Feindseligkeiten können von einem hierarchisch höher gestellten, einem Kollegen oder einer dritten Person ausgehen
 - Wenn der Urheber des Mobbings ein Angestellter im Bereich der Dienstleistung ist, der Arbeitnehmer über schult und der auf die Angestellten eine Art Macht hegt
 - Keine Rechtsprechung über aufsteigendes Mobbing

Das Gesetz über das Mobbing in 2010 (3)

franz. Kassationsgerichtshof

- ▶ Die Beweispflicht des Arbeitnehmers ist eher vorteilhaft
 - "Die Bestandteile müssen Anlass dazu geben, dass ein Mobbing existiert, es liegt am Arbeitgeber, zu beweisen, dass solche Feindseligkeiten nicht grundlegend sind und dass kein solches Mobbing vorliegt"
- ▶ Das Mobbing kann unabhängig von der Absicht des Urhebers entstehen (als Gegenstand od. Effekt)
 - Diesbezüglich muss im Strafrecht der Richter nach der Schädigungsabsicht suchen
- ▶ Das Mobbing muss von einer Verwaltungsmethode herrühren (17. Nov 2009).

Verantwortung des Managements

Eine Verabschiedung des franz. Kassationsgerichtshofs vom 19. Nov 2009 hat festgestellt, dass eine Managementform, ein Mobbing hervorrufen kann:

"...ein Mobbing kann durch Führungsmethoden charakterisiert werden, die von einem hierarchisch höher gestellten ausgehen und sich auf einen bestimmten Mitarbeiter mit sich immer wiederholenden Feindseligkeiten, beziehen..."

Das Führungsstil-Mobbing

Durch die verschiedenen Verabschiedungen des franz. Kassationsgerichtshofes konnte eine eindeutige Verbindung zwischen der Arbeitsorganisation, dem Mobbing und psychosozialen Risiken erstellt werden.

Konsequenz des Stresses in Bezug auf die Gesundheit des Arbeitnehmers

- ▶ Im physischen Bereich
 - Störungen Muskel-Skelett
 - Migräne, Bauchschmerzen, kardiovaskuläre Krankheiten
- ▶ Im psychischen Bereich
 - Angstzustände, Depression, professionelle Auslaugung
- ▶ Im Verhaltens-Bereich
 - Abhängigkeit, Desinvestition, Gewalt

Die gesundheitlichen Konsequenzen des Mobbing

- ▶ Stress und Angstzustände
- ▶ Psychosomatische Störungen
- ▶ Depression mit einem Selbstmordrisiko
- ▶ Schwindendes Selbstvertrauen
 - Das Leiden wird wie als eine persönliche Insuffizienz erlebt

Besonderheiten des Mobbing

- ▶ Psychischer Bruch der Persönlichkeit
- ▶ Scham und Demütigung
- ▶ Zweckverlust
- ▶ Zweifel
- ▶ Gewalttätige Übergriffe

Konsequenzen auf lange Sicht

- ▶ Verlust des Selbstwertgefühls
- ▶ Post-traumatischer Stress (ESPT-Trauma Typ II)
- ▶ Wiederaufplatzen alter Blessuren
- ▶ Enttäuschung, Vertrauens-Zusammenbruch
- ▶ Ernüchterung: Verlust des Vertrauens in die Menschheit
- ▶ Psychische Veränderungen

Vermeidung

- ▶ **beim Opfer**
 - Vermeidung der Situation (Arbeitsplatz) und emotional
 - Mögliche Strategien:
Verweigerung/Rücktritt/Rückzug/Schlafstörungen/"Flucht"
...
- ▶ **beim Umfeld**
 - Emotionale Verweigerung
 - Strategien: Verweigerung/Disengagement
- ▶ **beim Urheber**
 - Emotionale Verweigerung
 - Strategien:
Verweigerung/Ausweichen/Nichtkonfrontation/
Übertragung der Verantwortung

Zusammenfassung

Das Mobbing bildet ein soziales Symptom, das unser Limit in Frage stellt, was bezüglich des Funktionieren eines Betriebes und seine Ethik, akzeptabel ist und was nicht.