

URHEBERRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

Sende-Manuskript

**Interview (Radiofeature) mit Rebecca Peters
in Medulin/Kroatien. September 2014 (0:06:46)**

Sprecher:

Rebecca Peters von der belgischen Gewerkschaft Confédération des Syndicats Chrétiens CSC in Eupen sowie Verviers und ihr Referat am elften September Zweitausend vierzehn in Medulin/Kroatien. Thema: Die belgischen Mobbinggesetzgebung und der Stand der Dinge in der Praxis. Was ist denn jetzt mit diesem Gesetz und dem am ersten September Zweitausend vierzehn neu aufgenommenen Begriff Burnout?

O-Ton Rebecca Peters:

Was wichtig ist, ist eben halt, dass der Staat anerkannt hat: Es gibt ein kollektives Problem. Es gibt eine Stressproblematik in den Betrieben. Die mit der Arbeitsorganisation, unter anderem, zusammenhängt oder mit den Aufgaben, die ein Mitarbeiter bekommt. Quasi diesen Begriff Burnout legitimisiert. Ich meine es hat ja einen sehr negativen Anklang. Oder es ist schnell hinweg gewischt. Und ja, 'der hat private Probleme' und 'der ist einfach nicht Stress resistent.' Oder Druck auszuüben, zu sagen: 'Wenn du das nicht schaffst! Dein Vorgänger hat das locker geschafft. Dann guck' wie du fertig wirst.' Aber damit das der Staat quasi anerkennt; es gibt ein Krankheitsbild, das sich Burnout nennt. Ja. Das ist schon eine Sensation. Also das gibt dem Ganzen, finde ich, ein anderes Gewicht.

Sprecher:

Nun ist es ja nicht so einfach ein Burnout zu diagnostizieren. Da braucht es medizinisch geschulte Menschen. Der Begriff Risikoanalyse spielt da eine wesentliche Rolle. Also wie baue ich ein Unternehmen so auf oder um, so dass es gar nicht erst zu Burnout kommt.

O-Ton Rebecca Peters:

Der Arbeitgeber hat also die Verpflichtung natürlich, die Sicherheit und die Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu Sorgen. Das heißt, dass er also mit der Arbeitsmedizin, mit Personalvertretern und Mitgliedern der Hierarchie durch seinen Betrieb zu gehen [hat] und dann wirklich ganz konkret zu gucken pro Arbeitsposten.

Sprecher:

Und das geht so.

O-Ton Rebecca Peters:

Wie sieht das hier aus? Wo gibt es Gefahren?

Sich das anzugucken. Mit dem Arbeitnehmer zu reden und zu sagen: 'Ok. Was hast du für Schwierigkeiten?' Oder 'Wo siehst du hier eine Problematik?' Oder 'Ist deine Haltung ...' Zu schauen wie sitzt der an seinem Arbeitsplatz oder steht.

Was können für Gefahren von Chemikalien vom Arbeitsplatz an sich ausgehen? Aber auch: Wie schnell muss er zum Beispiel am Fließband arbeiten? Für die Gelenk- und Muskelkrankheiten zum Beispiel. Also das der Rhythmus [eigentlich] viel zu schnell ist auf Dauer. Und das man da halt nicht mithalten kann.

Sprecher:

Und wie reagieren die Arbeitgeber auf dieses Gesetz? Das kann denen eigentlich nicht gefallen.

O-Ton Rebecca Peters:

Ich habe da einen Artikel gesehen, wo also ein Arbeitgeberverband gesagt hat: 'Ja das wäre jetzt wohl zu einfach, Burnout mit der Arbeit zu identifizieren. Viele Leute hätten auch am Wochenende so viele Aktivitäten, dass sie gar nicht zur Ruhe kämen. Und das könnte ja auch ein Auslöser sein. Und das wäre zu einfach, dass nur mit der Arbeit in Verbindung zu bringen.' Obwohl sie natürlich nicht Unrecht haben, wenn ich mir mein Wochenende auch noch voll pappe. Also. Sie tun sich da schon ein bisschen schwer anzuerkennen, dass das vielleicht auch etwas mit ihrer Arbeitsorganisation zu tun hat. Das ist ja auch eine Kritik an den Arbeitgeber irgendwo. Und das hat man ja selber auch nicht unbedingt so gerne wenn man kritisiert wird.

Sprecher:

Dieses Antimobbinggesetz mit diesem neuen Punkt zum ersten Neunten; was gibt es denn für Erfolge? Ist es richtig, dass es gemacht wurde? Hilft es dem Menschen? Dem arbeitenden Menschen?

O-Ton Rebecca Peters:

Das ist eine extrem gute Frage. Also. Die Gewerkschaften haben diese Gesetzgebung sehr kritisiert, weil sie schwierig ist in der Umsetzung. Also ich denke die Idee ist gut. Die Praxis ist eine andere Geschichte.

Sprecher:

Wie kann das sein? GewerkschafterInnen sind doch für ihren Praxisbezug berühmt.

O-Ton Rebecca Peters:

Erst einmal wird das sehr wenig kontrolliert. Wenn es ein Mobbingfall in einem Unternehmen war, ist es ja oft der Gemobbte, der entweder geht oder versetzt wird in eine andere Abteilung. Und Derjenige, der mobbt, bleibt da wo er ist. Und sucht sich einfach ein neues Opfer aus. Es hat auch sehr wenige Gerichtsurteile bisher gegeben.

Sprecher:

Bisher – also bis Ende Oktober 2014 fehlt in Belgien allerdings ein letztinstanzliches Gerichtsurteil, das einen Arbeitgeber auch wirklich verurteilt. Das macht die Sache nicht

leichter. Wie sind denn überhaupt die Möglichkeiten, dass Antimobbinggesetz praktisch anzuwenden. Oder im Vorfeld Mobbingfälle aufzuklären? Die informelle Ebene ist eine ...

O-Ton Rebecca Peters:

... Möglichkeit etwas zu regeln. Also über eine Schlichtung zu gehen. Erst einmal innerhalb des Betriebes. Und da, sagen meine Kollegen, ist schon sensibilisiert worden. Sind Gespräche geführt worden. Die auch zu einem positiven Resultat geführt haben. Aber so alles in allem hapert es mit der Praxis.

Sprecher:

Nun hat die Konferenz hier in Kroatien Halbzeit. Die belgische Gewerkschaft CSC ist mit einer großen Gruppe aus Eupen und Verviers angereist. Sieben Leute sind es. Warum so viele?

O-Ton Rebecca Peters:

Für uns war es halt wichtig zu hören: Wie können wir es besser machen. Also was für Erfahrungen haben die Menschen in anderen Ländern. Was können wir für uns mitnehmen. Also im Grunde genommen war es so, dass wir selber ein Seminar gehabt haben. Einmal im Jahr für unsere interne Arbeit. Und wo dann halt mehrere KollegInnen angemerkt haben: 'Wir machen Sprechstunden, wo also Arbeitnehmer zu uns kommen und ihre Probleme bereden oder wissen wollen, wie sie kündigen können und so weiter.' Und wo wir vermehrt festgestellt haben jetzt im letzten Jahr, dass immer Leute kommen die sagen: 'Ich kann nicht mehr. Ich will nicht zurück. Ich bin jetzt schon zwei-drei Monate krank. Und jetzt hört meine Krankheit auf und ich muss zurück. Und schon bei dem Gedanken [daran] da schlafe ich schlecht, dass ich zurück gehen muss an diesem Arbeitsplatz. Und wie komme ich aus dieser Situation raus?'

Sprecher:

Die Gewerkschaft scheint ja oftmals die letzte Rettung zu sein. Kann sie das eigentlich alles tragen?

O-Ton Rebecca Peters:

Oft übernehmen wir da eine psychologische Rolle, obwohl wir überhaupt gar nicht die Qualifikation dafür haben. Wir müssen natürlich immer versuchen die beste Lösung für die Menschen auch zu finden. Weil viele sagen: 'Ich will jetzt kündigen und ich will da weg.' Und haben kein Anrecht auf Arbeitslosengeld. Bringen sich vielleicht dann in eine ganz andere prekäre Situation. Und wo wir also uns erhoffen, dass es vielleicht hier Modelle gibt, wo wir den Menschen, ja, Hilfsmittel mit auf den Weg geben können, um mit der Situation fertig zu werden.

Sprecher:

Gibt es denn dafür Beispiele hier auf dieser Konferenz?

O-Ton Rebecca Peters:

Was der Dr. Bach gemacht hat. Was ich für mich persönlich total super fand: Er hat ja schon so kleine Übungen mitgegeben. Wo wir dann direkt gesagt haben: 'Ok. Damit können wir etwas anfangen. Das wollen wir mit nach Belgien nehmen. Das wollen wir

vielleicht sogar im eigenen Betrieb anwenden.' Wir Sieben, wie wir hier sind, möchten auch gerne vielleicht ein eigenes Projekt dann für uns auf der Arbeit starten.

Sprecher:

Neben einem akademischen Redebeitrag steht auch ein Beispiel aus der Praxis. Eine Altenpflegeeinrichtung mit dem Anspruch von work-life-balance? Eine soziale Einrichtung also die gleichzeitig marktwirtschaftliche Ziele verfolgt. Nur scheinbar ein Widerspruch.

O-Ton Rebecca Peters:

Für meine zwei Kolleginnen, die aus den Berufszentralen kommen, war auch das von Herrn Bogert auf jeden Fall sehr sehr interessant. Weil sie mit Altenpflegeheimen zu tun haben. Wo sie sagen: 'Das ist ja einmal ein ganz neuer Ansatz. Und das wäre wünschenswert, wenn wir uns das einmal anschauen gehen könnten.' Ist ja in der Nachbarschaft. Um dann damit vielleicht einmal Arbeitgeber in Ostbelgien zu konfrontieren. Und zu sagen: 'Hey. Es gibt auch andere Modelle. Wie wäre es denn, wenn ihr euch das einmal anschauen geht oder vielleicht auch neue Denkansätze.'

