

Nach dem Workshop ist vor dem Workshop: Am 03.09.2011 fand in Wiesbaden – Nordenstadt unter der Schirmherrschaft von Dr. Alfred Fleissner (Zentrum für Psychosoziale Medizin am UKE Hamburg und Vorsitzender von KLIMA e. V. Hamburg) eine Veranstaltung des Netzwerkes der Selbsthilfegruppen Deutschland zum „Schutz vor Mobbing“ statt. Ein Thema hierbei war wie es besser gelingen kann, Mobbing zum öffentlichen Thema zu machen und sehr schnell wurde deutlich, dass es noch einiger weiterer Termine bedarf um der vielschichtige Problematik gerecht werden zu können und Gemeinsamkeiten in der Arbeit der verschiedenen Vereine und Gruppen zu erreichen.

Mobbing und Bossing sind Themen des Arbeitsschutzes; die Diskussionen dazu erschöpfen sich jedoch seit über zehn Jahren regelmäßig auf den Nebenschauplätzen der Begriffsdefinitionen, Bedeutungen, Häufigkeit, Verschulden usw. oder werden ganz gezielt immer wieder dahin gesteuert. In diesem Zusammenhang herrscht vermeintlich weder Einigung zu den verschiedenen Begrifflichkeiten, noch über dementsprechende Zuständigkeiten und darüber hinaus werden die Probleme von den zuständigen Behörden aus ihrer Öffentlichkeitsarbeit weitestgehend ausgeklammert.

Mit der gleichfalls ausbleibenden klaren gesetzlichen und politischen Positionierung, wird die vorherrschende polemische Meinungsbildung dazu nur noch bestärkt. So muss Mobbing für Außenstehende zwangsläufig als das unsympathische Problem einer vermeintlichen Randgruppe erscheinen. Allerdings gibt es demgegenüber aus verschiedenen Quellen der Vergangenheit, beginnend mit dem „Mobbing-Report - Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland.“ aus dem Jahr 2002 die Erkenntnis, dass Mobbing für eine große Anzahl Menschen ein sehr reales und bedrückendes Thema ist und es das typische Mobbing-Opfer nicht gibt. Und doch bleibt eines der wesentlichsten Probleme für Betroffene bis heute; ihre Angst vor Stigmatisierung aufgrund der bisherigen Darstellung und Wahrnehmung in der Gesellschaft!

„Dass Gewalt, Mobbing und Belästigungen an vielen Arbeitsplätzen in Europa zunehmend üblich sind, geht aus einem neuen Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hervor. Die Reaktion von Unternehmen und nationalen Regierungen darauf wird aber vielfach als unangemessen empfunden.“ (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2010: *„Gewalt und Belästigung in Europa auf dem Vormarsch“*. URL: <http://osha.europa.eu/de/press/press-releases/workplace-violence-and-harassment-on-the-increase-in-europe-1> [Stand: 03.09.2011])

Dies ist die Einleitung einer Pressemitteilung von Anfang 2010 über die Ergebnisse einer bereits 2005 abgeschlossenen Studie, die allerdings bezeichnenderweise noch nicht in deutscher Sprache vorliegt. Auf Nachfrage bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu weiteren Auskünften in diesem Zusammenhang gab es von dort die Information, dass zurzeit keine MitarbeiterInnen über dieser Studie oder allgemein zum Thema Mobbing Auskunft geben können bzw. daran arbeiten würden. Hiermit bestätigt sich nur eine Wahrnehmung von Betroffenen und Engagierten, dass bis heute die Themen Mobbing und arbeitsbedingte psychischen Erkrankungen kaum Beachtung finden bzw. überwiegend verzerrt dargestellt werden. Die defizitäre

politische und gesellschaftliche Auseinandersetzung dazu spiegelt insofern nur die aktuell gleichfalls unzureichende öffentliche Darstellung wieder. Veröffentlichungen in den Medien gehen dazu häufig über die Verharmlosung eines sogenannten „Phänomens“ bis zu einseitigen Schuldzuweisungen oder allgemeinen Diskussionen über die verschiedenen Begrifflichkeiten nicht hinaus. Das mag auch daran begründet sein, dass die Aktiven der Antimobbing-Bewegung und ihre Ziele unübersichtlich und nicht organisiert sind. Außerdem gibt es bisher kaum verlässliche statistische Erhebungen zu Mobbing und arbeitsbedingten psychische Fehlbelastungen und es ist für Betroffene darüber hinaus nicht möglich, bei den Berufsgenossenschaften eine Schadensmeldung hierüber anzuzeigen.

Dazu lautet die offizielle Begründung bis heute, dass eine Risikobewertung wegen der Fülle der ausschlaggebenden Faktoren nicht möglich sei - was schlichtweg irreführend ist, denn die BAuA selbst veröffentlicht wissenschaftliche Tools zu Handlungsprofilen und Gefährdungsbeurteilungen von psychischen Belastungen. Und auch trotz des im Arbeitsschutz allgemein gültigen Grundsatzes; der Verhältnisprävention vor der Verhaltensprävention, werden die meisten Maßnahmen zur Stressprävention den betroffenen Arbeitnehmern in die Verantwortung gegeben. „Mobbing zum Thema machen.“ ist darum immer mit der Frage verbunden; mit welchen Zielen und geeigneten Methoden dies von den vorhandenen verschiedenen Beteiligten und ihren Interessenvertretern bereits getan wird, und wo unter Umständen gegen zu steuern und aufzuklären ist. Oder; was ist zu ändern, um die Akzeptanz für das Problem und die Betroffenen zu erhöhen sowie ihre Situation zu verbessern?

Zum Vergleich; im Privat – Recht ist es unumstritten, dass der Verursacher dem Opfer, den entstandenen Schaden ersetzen muss. Im Arbeitsrecht gilt dieses Verursacher – Prinzip bisher nicht. Die Arbeitgeber treten ihre Haftpflicht an die Berufsgenossenschaften in Form der gesetzlichen Unfallversicherung ab und die Berufsgenossenschaften bestimmen, wer und ob jemand einen Schaden erlitten hat oder ob sie zuständig sind. Während Arbeitgeber und die Berufsgenossenschaften natürlicherweise kein Interesse, an einer Änderung der derzeitigen diffusen Situation haben und dabei zur Argumentation u. a. auch immer wieder überholte Stresstheorien – nach denen Beschäftigte als passive Akteure, ohne Betrachtung der Wechselwirkung mit der Arbeitsumgebung angesehen werden – anführen, werden darüber hinaus in diesem Zusammenhang neuerdings auch Begriffe wie der sogenannten Schlechtleister und Low-Performer geprägt. Wozu dies geschieht mag sich jeder selbst ableiten und derartige Zusammenhänge (zu bspw. Häufigkeit oder Gründen, Täter und Folgen) sind darüber hinaus eben auch nicht belegt.

Darum ist mit „Mobbing zum Thema zu machen“ zunächst die Fragen nach Vernetzung, Gemeinsamkeiten, Zielen und Prioritäten zu beantworten, um anschließend eine einheitliche, kontinuierliche und authentische Umsetzung erarbeiten zu können. In weiteren Schritten kann über geeignete Methoden gesprochen werden, wie beispielsweise wirksame Veranstaltungen - die Interesse wecken, kleine lokale und überregional abgestimmte Aktionen, Medien die uns darüber ins Gespräch bringen, Gestaltung von positiver Kommunikation, strategische Öffentlichkeitsarbeit und Sicherstellung von Kontinuität, mögliche weitere Ansprechpartner und Ideen, übrige Plattformen, Internet, Finanzierung etc., etc.!