

### MOBING / STRESS AM ARBEITSPLATZ

Der Begriff Stress (lat. *stringere* – pressen, spannen) ist heute eines der am meisten erforschten Konzepte in der modernen psychologischen, soziologischen und psychiatrischen Literatur. Stress ist eine allgemeine, unspezifische Reaktion des Organismus, die durch ungünstige und schädliche Einflüsse aus der Umwelt ausgelöst wird und eine Reaktion des Organismus auf eine Drohung darstellt. Eine der wichtigeren und häufig vertretenen Stressquellen sind auch psychische und emotionelle Schikanen am Arbeitsplatz – Mobbing. Wie sieht Mobbing in der Praxis aus und wie kann man dagegen kämpfen?

Einer der sicheren Indikatoren für Mobbing ist der LIPT Test (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*), den das internationale Management bei Forschungen nutzt, um Angaben zu erhalten, ob im Unternehmen Mobbing besteht. Fünf Hauptschritte zur Zerstörung einer professionellen Persönlichkeit sind:

- 1. Kommunikationseinschränkung des Opfers:** Die schikanierende Person bestimmt durch ihre Autorität das, worüber man sprechen darf oder nicht sprechen darf. Dem Opfer wird das Recht verweigert, sich zu äußern oder angehört zu werden.
- 2. Einschränkung sozialer Kontakte:** Man soll sich nicht an das Opfer wenden und man soll sichern, dass auch niemand anderer dies tut. Es soll von der Informationsquelle getrennt und von seinen Kollegen körperlich isoliert werden.
- 3. Verleumdung vor Mitarbeitern:** Man soll über das Opfer, seine Familie, Herkunft, Vergangenheit und Umgebung spotten und sie verhöhnen.
- 4. Verleumdung der professionellen und Arbeitsleistungsfähigkeit:** Man soll dem Opfer Aufgaben zuweisen, die weit unter oder weit über seinen Möglichkeiten sind, dem Opfer nicht erlauben irgend was zu arbeiten, die geringsten Fehler und Versäumnisse kritisieren, seine Arbeit und seine beruflichen Fähigkeiten verhöhnen.
- 5. Seine Gesundheit gefährden:** Außer direkten Angriffen hat auch die Duldung psychologischer Schikanen alleine negative psychologische und psychosomatische Auswirkungen.

Beim Mobbing wird das Schikanieren oder Abschrecken systematisch durchgeführt, meistens durch mehrere Personen und findet in einem längeren Zeitraum häufig statt, wobei das Endziel ist, den Arbeitnehmer in eine Situation von verlängertem Stress zu bringen, damit er das Arbeitsverhältnis selbst auflöst. Obwohl es beim Mobbing in manchen Fällen auch zum sexuellen Missbrauch kommen kann, unterscheidet es sich doch dadurch, dass es beim Mobbing um psychische und emotionelle Schikanen (Abschreckungen) geht und nicht um Verletzung der Würde im Bereich des Sexuallebens (sexueller Missbrauch) oder Verletzung der Würde wegen erworbenen oder eingeborenen Eigenschaften, die dabei für die Abwicklung der Arbeit nicht relevant sind (Diskriminierung).

Das serbische Justizwesen hinkt, wegen nicht geschultem Personal und wegen Beweisschwierigkeiten noch immer sowohl westeuropäischen Methoden bei der Feststellung von Stress und Mobbing bei der Arbeit, als auch der Höhe des Betrags, der als Entschädigung dem Kläger zugesprochen wird, nach. Das Gesetz über die Verhinderung von Schikanen am Arbeitsplatz ist noch immer „jung“ (2010 veröffentlicht), so dass auch die Praxis noch ungenügend entwickelt ist. Durch dieses Gesetz sind die Rechte, Pflichten und Haftungen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers für die Situation geregelt, die als Schikanieren am Arbeitsplatz angesehen werden können.

Eine der fortschrittlichen Lösungen dieser Aufgabe, die in der Praxis noch immer nicht angewandt wird, ist auch die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer zu unterrichten, Ursachen, Formen und Folgen des Schikanierens zu erkennen. Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Schikanen zu schützen und der Arbeitnehmer kann, falls der Schutzmechanismus nicht wirksam war, Gerichtsschutz fordern. Für den Schaden, den die verantwortliche Person oder der Arbeitnehmer dem anderen Arbeitnehmer durch Mobbing verursacht, haftet der Arbeitgeber selbst. Die meisten Streitfälle werden durch gute Rechtsberater bereits auf der Mediationsebene beim Arbeitgeber beigelegt, im Wege einer Vereinbarung, gewöhnlich durch Zahlung einer bestimmten Entschädigung an das Opfer, ohne Gerichtsverfahren.

Das Problem darf jedoch nicht einseitig gesehen werden. Es gibt Situation, in denen auch der Arbeitgeber Opfer des Arbeitnehmers sein kann, nämlich durch Mißbrauch des Rechts auf Schutz vor Mobbing. Diese Mechanismen sollte man exklusiv nutzen, so dass der Arbeitnehmer, der das Recht auf Schutz vor Schikanieren missbraucht, haften wird. Der Missbrauch dieses Rechtes wird als Verletzung der Arbeitsdisziplin, bzw. als Verletzung der Arbeitspflicht angesehen, falls der Arbeitnehmer weiß, dass er nicht schikaniert wurde, er aber trotzdem, zwecks Verwirklichung eigener Interessen das Verfahren eröffnet. Arbeitnehmer greifen oft zu dieser Lösung im Wunsch ihr Kündigungsverfahren beim Arbeitgeber, falls sie begonnen hat, oder wenn sie vermuten, dass ihnen gekündigt wird, diese widerrechtlich zu machen bzw. ihr den Boden zu entziehen. Die Beschwerde des Arbeitnehmers, die in entsprechender Form dem Arbeitgeber erklärt wurde, kann das Kündigungsverfahren bedeutend komplizierter machen.

Schließlich besteht für jede Verletzung des Rechtes in einem geordneten Rechtssystem ein Rechtsmittel, so dass, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer versucht, die Bestimmungen des Mobbinggesetzes zu mißbrauchen und daraus einen persönlichen Vorteil zu ziehen, ein solches Verhalten durch andere verwandte Gesetze, jedoch auch mit Hilfe der strafrechtlichen Vorschriften der Republik Serbien bestraft werden kann.

Milica Janković

Kontakt:

[milica.jankovic@jpm.rs](mailto:milica.jankovic@jpm.rs)

Telefon: +381/11/207-6850