

SM und Arbeitsplatz

Nein, nicht SM am Arbeitsplatz - SM UND Arbeitsplatz!

Obwohl, SM am Arbeitsplatz - Aspekte von SM sind beim Mobbing ja ganz ohne die liebevolle Komponente eine traurige tägliche Realität.

Hier allerdings geht es um die Fälle, in denen jemand wegen seiner dominanten oder devoten Neigungen Ärger an seinem Arbeitsplatz bekommt.

Gibt es nicht?
Oh doch, gibt es.
Immer wieder.

Da führt SM in der lustvollen Form bei den Kollegen zur lust-losen des Mobbing - im besten Fall mit absolut witzlosen kleine Witzchen bei jeder unpassenden Gelegenheit, auch vor Kunden.

Da gibt es Versetzungen, Ablehnung von Urlaubsanträgen, und mehr - bis hin zur Kündigung.

1. Was kann man tun, um solchen Ärger vielleicht zu vermeiden, oder wenigstens abzuschwächen?

Eigentlich gibt es dazu nur einen Weg: **Offenheit**.

Man kann dafür sorgen, dass man mit der besonderen Neigung beim eigenen Chef nicht mehr erpressbar ist, weil der längst Bescheid weiß.

Welcher Neider oder um die Reinheit der christlichen Firma besorgte Mensch auch immer diesem oder dieser nun die "große Neuigkeit" im intriganten Flüsterton beibiegen will - er wird bloß auf ein müdes Lächeln stoßen oder ein ungeduldiges "weiß ich!"

Dasselbe gilt für diejenigen, die statt beim Chef lieber bei den Kollegen lästern. Wenn die das große Geheimnis bereits kennen, winken sie auch bloß noch gähnend ab, wenn man es ihnen als große News verkaufen will.

Es ist wirklich so - wenn man ganz offen damit umgeht und sich wie selbstverständlich outet, wird das Thema SM schnell allen langweilig.

Natürlich mag es sein, dass dennoch darüber geklatscht wird.

Gegen Klatsch ist nun einmal kein Kraut gewachsen. Und wenn es nicht die Vorlieben im Bett sind, gibt es von der grässlich altbackenen Kleidung über den neuesten Patzer beim Meeting bis hin zum bescheuerten Partner, der schon wieder angerufen hat, noch genug andere Themen.

Nicht, dass boshafter, bössartiger Klatsch nicht auf den Magen schlägt. Aber der sucht sich nicht SM speziell als Anknüpfungspunkt (ist nur besonders unangenehm, wenn er sich etwas aus dem Intimleben herausgreift), sondern macht schlicht vor gar nichts Halt.

Natürlich ist ein solches Outing nicht Jedermanns Sache.

Manch einer legt ja gerade Wert darauf, dass niemand außer dem jeweiligen Spielpartner etwas von der Liebe zur Sinnlichen Magie erfährt. "Was, bitte, geht denn meinen Chef mein Sexualeben an?" - das wird ohnehin manch einer beim Ratschlag zur Offenheit vorhin bereits gemurmelt haben.

Nein, das geht den Chef natürlich überhaupt nichts an. Das versteht sich von selbst - Sie müssen es gar nicht so verbiestert bekräftigen. Aber es ist eine einfache, wenn auch bedauerliche Tatsache, dass unsere sexuelle Neigung den Träger bei manchen Zeitgenossen nun einmal zum Ziel von Spott und mehr, ihn somit also erpressbar macht.

Und einer möglichen Erpressung kann man halt nur auf diese Weise zuvorkommen.

Wer dies nicht möchte, der sollte absolut vorsichtig damit sein, wo er sich überhaupt outet. Jeder unmaskierte Besuch einer SM-Fete, jeder unfreiwillige Hinweis bei einem anonymen Posting im Netz, jeder Zufall in Verbindung mit einem unglücklichen Kontakt kann dazu führen, dass ein Kollege Wind von dem bekommt, was keiner wissen darf.

Denn: Wer SM für seine Privatsache hält, muss schlicht dafür sorgen, dass sie auch genau das bleibt - Privatsache nämlich.

Das klingt hart - ist aber wahr; ob wir das nun mögen oder nicht.

Immerhin geht man mit dem Schweigen nicht das Risiko ein, das jedem Outing anhaftet: Je nach dem Grad der Intoleranz der lieben Kollegen und der Dicke der eigenen Haut kann das daraus entstehende Witzeln bis hin zum Mobbing schlimmer sein als die Angst vor einer Entdeckung.

2. Und was tun, wenn es doch soweit kommt?

Warum auch immer - möglicherweise hat man sich vorher gar keine Gedanken über SM und die Folgen gemacht, oder das sorgfältige Versteckspiel ist aufgefliegen; jedenfalls, eines Tages kann es soweit sein. Die Kollegen tuscheln und schweigen plötzlich betont, sobald man vorbeikommt.

Es fallen Bemerkungen, die mit Dominas und schwarzem Leder zu tun haben; zunächst noch eher allgemein. Irgendjemand bricht aber meistens doch rasch aus dem Ring der geheimnistuerisch Wissenden aus und klärt den Betreffenden auf - entweder aus Mitgefühl, oder aus Schadenfreude.

Oder der Chef bestellt Sie zu sich, deutet verschämt etwas an oder brüllt es voller Entsetzen heraus, gibt seiner moralischen Empörung und seiner menschlichen Enttäuschung Ausdruck und murmelt etwas von mangelnder charakterlicher Eignung oder Führungsstärke, von Untragbarkeit, von "unglaublich" und "unmöglich" und "ja denken Sie nur, wenn XY davon erführe" ...

Was dann?

Die **oberste Regel** ist: **Einen klaren Kopf behalten.**

Sich zu keiner sofortigen Entscheidung erpressen lassen; wozu man im Zweifel ja aufgefordert wird. Ganz gleich, ob diese nun etwas so Unwichtiges wie einen Urlaubsantrag, eine Versetzung oder gar einen Aufhebungsvertrag betrifft.

Wenn die Führungsetage keine Konsequenzen ziehen wollte, hätte man Sie im Zweifel nicht einbestellt, sondern die Sache totgeschwiegen; Sie allenfalls nebenbei unbewegt darauf aufmerksam gemacht, man weiß Bescheid.

Jedenfalls, was auch immer es ist, wozu Sie sich sofort äußern sollen - es ist nur korrekt, verständlich und nötig, wenn Sie sich für alles einen Tag **Bedenkzeit** erbitten. Und darauf kann man auch ganz ruhig und sachlich bestehen.

Will man dem auf Managerebene nicht nachgeben, ist das unseriös und unfair - und Sie dürfen sich dagegen wehren.

Sie können, je nach Veranlagung und Geschlecht,

- in Tränen ausbrechen und sich so Aufschub verschaffen,
- verschreckt mit den Augen klimpern und so lange stumm bleiben, bis man Sie nach Hause gehen lässt,
- anklagend etwas von Nötigung murmeln,
- plötzlich kurz vor einer Ohnmacht stehen und müssen deshalb dringend nach Hause; versprechen aber, Ihre Unterschrift am nächsten Tag unter alles zu setzen, was man Ihneninhält, oder
- auf den Tisch hauen und notfalls mit Gewerkschaft, Anwalt oder Öffentlichkeit drohen, um wenigstens eine kurze Pause durchzusetzen.

Lassen Sie sich während dieser Pause dann möglichst **rechtlich beraten.**

Auch Anwälte reagieren manchmal sehr schnell, wenn etwas eilig ist - und wenn nicht, gibt es genug andere, die es doch tun.

Selbst wenn Sie nicht rechtsschutzversichert sind - eine einmalige, im Zweifel mündliche Beratung ist so teuer nicht. Was zu zahlen ist, ist auch kein Pappenstiel - aber allemal billiger, als wenn Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber irgendwie finanziell in die Nesseln setzen.

Irena Böttcher, Hans-Thoma-Str. 7, 76359 Marxzell, Tel. 07248-933141, eMail irena_boettcher@t-online.de

Womöglich fehlt Ihnen die Geistesgegenwart, sich einen Aufschub zu erkämpfen (so ergeht es im Zweifel den meisten Menschen - meine eigene Person eingeschlossen), und Sie haben sich auf eine umgehende Diskussion eingelassen.

Eine Sache müssen Sie sich dennoch unbedingt merken: Unterschreiben Sie nichts!

Das gilt vor allem dann, wenn es bei der Diskussion nicht um eine allgemeine philosophische Betrachtung geht, sondern um die schwerwiegendste Konsequenz des Arbeitsplatzverlustes geht.

Lassen Sie sich auf keinen Fall dazu überreden, einem Aufhebungsvertrag zuzustimmen!

Wenn dabei mit der Formulierung nämlich nicht ganz genau aufgepasst wird, kann es Ihnen passieren, dass Sie nicht nur Ihren Job los sind, sondern sich beim Arbeitslosengeld auch eine Sperre von drei Monaten einfangen.

Lassen Sie sich in Ihrer Weigerung auch nicht dadurch beeindrucken, dass man Ihnen ansonsten mit fristloser Kündigung droht.

Es ist ausdrücklich anerkannt, dass **spezielle sexuelle Neigungen grundsätzlich kein Grund für eine Kündigung** des Arbeitsvertrags sind; auch nicht im Rahmen erzieherischer Tätigkeiten.

Falls Ihr Arbeitgeber Ihnen das nicht glaubt, berufen Sie sich auf die Urteile des LAG (Landesarbeitsgericht) Hamm vom 14.1.1998 zu Az. 3 Sa 1087/97 und des LAG Berlin vom 7.7.1999 zu Az. 36 Ca 30545/98. Man kann diese Entscheidungen übrigens in anonymisierter Form bei den betreffenden Gerichten anfordern, wenn man sie benötigt. (Eine Vorlage für die Anforderung einer anonymisierten Urteilsfassung finden Sie hier: http://www.olg-duesseldorf.nrw.de/presse/anf_ent/ent_anf.pdf. Sie müssen sie nur noch anpassen und die Adresse des betreffenden Gerichts korrekt angeben.)

Im Hinblick auf Homosexualität liegt insofern sogar eine Entscheidung des BAG vor, deren Entscheidungsgründe auch für uns SM'ler herangezogen werden können und müssen.

Problematischer ist die Sache lediglich bei kirchlichen Arbeitgebern; den Mitarbeitern der Kirchen werden im Hinblick auf ihre Lebensführung besondere Pflichten auferlegt. Was nicht den Prinzipien der jeweiligen Kirche entspricht, steht so einem Arbeitsvertrag eventuell entgegen - und was dies nun im Einzelfall ist, das ist ein weites Feld.

Besondere Pflichten treffen insofern auch Beamte; dort ist allerdings ebenfalls grundsätzlich anerkannt, dass das Intimleben die Privatsache eines jeden ist. Allerdings können die Erpressbarkeit eines Beamten bei Verbergen einer bestimmten Lebensweise oder andere Dinge durchaus in die Bewertung mit einfließen, ob jemand als Staatsdiener in einer bestimmten Position tragbar ist oder nicht.

Mir ist bekannt, dass ich mit dieser Aussage Entsetzen auslöse - aber ich kann an besonderen Pflichten einer Gruppe, die auf der anderen Seite in mehrfacher Hinsicht wertvolle besondere Privilegien genießt, grundsätzlich auch nichts Besonderes finden.

Für jedes private Arbeitsverhältnis allerdings gilt: Lassen Sie sich nicht bange machen. Wegen SM allein kann man Sie nicht vor die Tür setzen.

Selbst wenn Sie in einem kleinen Betrieb arbeiten - fristgemäß kann man Sie dort ohnehin regelmäßig vor die Tür setzen, aber für eine fristlose Kündigung braucht man auch hier eine ausreichende Begründung. Ziehen Sie also notfalls vor Gericht.

Achtung - eine solche Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung, die Sie für ungerechtfertigt halten, muss innerhalb von drei Wochen eingereicht worden sein - Sie müssen also schnell sein!

Meistens wird das natürlich kaum zu einer Weiterbeschäftigung führen (es ist ja auch nur zu deutlich, dass man einfach nicht miteinander auskommt) - aber vielleicht zu einer kleinen Abfindung.

Ihr Anwalt berät Sie insofern und begleitet Sie auf diesem Weg.

Sie können vor dem Arbeitsgericht zwar auch ohne Anwalt auftreten - raten kann ich das jedoch niemandem.

Irena Böttcher, Hans-Thoma-Str. 7, 76359 Marxzell, Tel. 07248-933141, eMail irena_boettcher@t-online.de

Problematisch ist, dass selbst in den Betrieben, in denen eine Kündigung strengen Regeln unterliegt und nicht wie in kleineren jederzeit bei Einhaltung der Frist möglich ist, eigentlich jeder während seiner Arbeitszeit so einiges an Gründen für eine Kündigung oder doch eine Abmahnung sammelt.

Eine an sich verbotene private Mail vom Office-Server aus, ein wenig weder ausdrücklich, noch stillschweigend genehmigtes privates Surfen, der Kugelschreiber, den man mitgehen lässt, ein paar Mal Zuspätkommen morgens - das alles kann kritisch sein und hervorgekramt werden, wenn man Sie loswerden will.

Vielleicht kündigt man Ihnen (offiziell) aus einem dieser Gründe.

Auch hier gilt: Lassen Sie sich rechtlich beraten, klagen Sie, wenn Ihr Anwalt zurät - und versuchen Sie, eine Abfindung herauszuholen.

Doch selbst wenn es so weit nicht kommt, kann Ihre Situation verdammt unangenehm werden.

Möglicherweise setzt nämlich nach einem solchen Gespräch das Mobbing von oben ein (vielleicht von den Kollegen noch hilfreich von der Seite unterstützt).

Das heißt, man wirft Sie nicht hinaus, aber man setzt sie so unter Druck, dass die Arbeit zum Alptraum wird. Da hagelt es Abmahnungen (gegen die man sich natürlich vor Gericht wehren kann, wenn man sie für ungerechtfertigt hält - die allgemeine Stimmung allerdings wird das kaum verbessern), spitze Bemerkungen, Kritik, unangenehme Aufgaben, Überstunden, oder was auch immer.

Alles entweder aus purer Rachsucht - oder mit dem Ziel, dass Sie irgendwann von selbst gehen.

Es ist nicht nur dann, aber jedenfalls dann spätestens zu überlegen, ob man an einem solch intoleranten Ort auf Dauer überhaupt glücklich sein kann.

Gerade angesichts der herrschenden Arbeitslosigkeit sollte man meiner Meinung nach seinen Job in einem solchen Fall auf jeden Fall nicht kampflös aufgeben.

Allerdings kann man beispielsweise langsam und leise damit beginnen, einen neuen zu suchen - und sich dann freundlich verabschieden, wenn man ihn gefunden hat.

Nicht jeder ist aber so robust; und nicht jeder hat diese Chance.

Ja, und so kann es sein, dass Ihnen letztlich doch nur die Aufhebung des Arbeitsvertrags bleibt.

Von einer Eigenkündigung ist abzuraten, ebenfalls wegen einer möglichen Sperre beim Arbeitsamt.

Es stimmt zwar nicht, dass es bei jeder Eigenkündigung eine solche Sperre gibt - das gilt nur für die unberechtigte Eigenkündigung. Aber wer sagt Ihnen denn, dass Ihr Grund bei der Behörde auch wirklich als berechtigt anerkannt wird? Allenfalls wenn Sie vorher mit dem für Sie zuständigen Sachbearbeiter gesprochen und sich dessen versichert haben, dass er von einer gerechtfertigten Eigenkündigung ausgeht, sollten Sie diesen Schritt wagen.

Ansonsten ist der Aufhebungsvertrag die sinnvollere Lösung.

Bestehen Sie dabei jedoch auf einer Formulierung, die deutlich macht, dass Sie damit lediglich einer Kündigung des Arbeitgebers zuvorkommen. Einzelheiten kann man Ihnen beim Anwalt und auf dem Arbeitsamt sagen.

Das ist ohnehin etwas, das man festhalten kann: Tun Sie nichts, ohne dass man Sie vorher von kompetenter Seite beraten hat.

Jeder Fall ist anders - und diese knappe allgemeine Abhandlung kann allenfalls einen ersten Überblick, aber keine konkrete Hilfe in Ihrem Fall bilden.

Und ich meine damit wirklich kompetente Seiten.

Ratschläge pur ohne Wissen dahinter kann Ihnen im Zweifel jeder geben. Ausbaden allerdings müssen Sie

Irena Böttcher, Hans-Thoma-Str. 7, 76359 Marxzell, Tel. 07248-933141, eMail irena_boettcher@t-online.de

allein alles. Schon das spricht für die Beratung durch einen Anwalt, der im Zweifel dafür auf Schadensersatz haftet, wenn er Sie falsch beraten hat.

(Das nachzuweisen, ist allerdings schwierig; davor sei gewarnt ...)

Und nun hoffe ich, dass dieser ganze Artikel völlig nutzlos ist, weil niemand von den Lesern jemals in eine solch unangenehme Situation kommt, wegen seiner speziellen Vorlieben Ärger am Arbeitsplatz zu bekommen.