

Mobbing - Wie äußert sich Mobbing und was kann ich dagegen tun?

Kleine Konflikte, Streitereien und Missverständnisse am Arbeitsplatz gehören zum Alltag und sind völlig normal. Werden jedoch einzelne Personen gezielt und dauerhaft angegriffen und ausgegrenzt, spricht man von **Mobbing**. Immer mehr Menschen empfinden ihre Situation am Arbeitsplatz als belastend und unerträglich, weil sie den Anfeindungen ihrer Kollegen oder Vorgesetzten wehrlos ausgeliefert sind. Schätzungen zufolge leiden jeden Tag rund 1,5 Millionen Menschen deutschlandweit unter Mobbing am Arbeitsplatz. Mobbing ist derzeit nicht als Berufskrankheit anerkannt.

Definition und Merkmale

"**To mob**" bedeutet so viel wie anpöbeln, schikanieren, attackieren, angreifen, drangsaliieren.

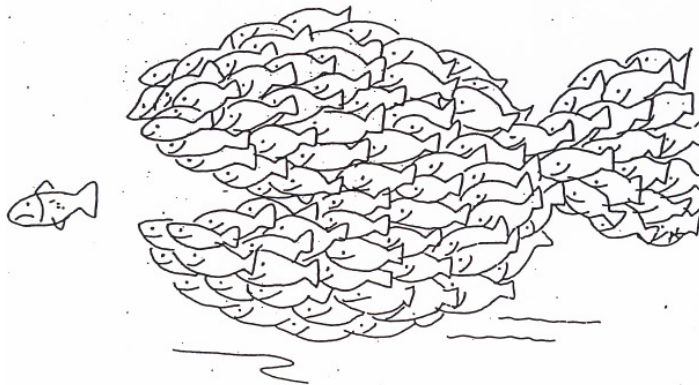
"**Mobbing** beinhaltet, dass jemand am Arbeitsplatz von Kollegen, Vorgesetzten oder Untergebenen schikaniert, belästigt, drangsaliert, beleidigt, ausgegrenzt oder beispielsweise mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird. Wenn man etwas als Mobbing bezeichnen möchte, dann muss dies häufig und wiederholt auftreten (z. B. mindestens einmal pro Woche) und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken (mindestens ein halbes Jahr). Es handelt sich nicht um Mobbing bei einmaligen Vorfällen. Es handelt sich auch nicht um Mobbing, wenn zwei etwa gleich starke Parteien in Konflikt geraten."¹

Mobbing ist kein Einzelschicksal, sondern spiegelt die Alltagsrealität im Arbeitsleben wider. Internationale Studien belegen, dass eine Vielzahl von Beschäftigten darunter leidet.

Mobbing verursacht nicht nur erhebliche gesundheitliche Schäden für die Betroffenen, sondern auch hohe betriebswirtschaftliche Kosten. Mobbing macht krank und Mobbing kostet Geld.

Kennzeichnend für Mobbing sind folgende Merkmale:

- Wenn die feindseligen Verhaltensweisen lang andauern und sich immer wiederholen.
- Wenn sich Angriffe und Schikanen, gezielt und nicht zufällig, auf eine bestimmte Person oder Gruppe richten. Ziel ist es, deren Würde und Integrität systematisch zu untergraben.
- Wenn sich die Betroffenen zunehmend außerstande fühlen sich dagegen zur Wehr zu setzen und das Geschehen positiv mitzubestimmen. Heimtückisch, da die einzelnen Handlungen für sich betrachtet banal erscheinen. Dies erschwert nicht nur die Beweisführung vor Gericht, sondern macht es Betroffenen auch schwer, Mobbing frühzeitig zu erkennen. Oft merken sie erst sehr spät, dass sie in einen Mobbingkonflikt verwickelt sind.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
Sie kann durch das Beschäftigtenschutzgesetz von 1994 sanktioniert werden.



¹ lt. Zapf, 1999

Wie verläuft und welche Folgen hat Mobbing?

Mobbing ist ein dynamischer Prozess und vollzieht sich in mehreren Phasen. In einem typischen Mobbingverlauf spitzt sich die Situation zu, der Konflikt eskaliert - mit erheblichen Folgen für die Betroffenen und den Betrieb. Ein starres "Täter - Opfer" - Schema gibt es dabei nicht. Bei Mobbing handelt es sich um einen emotionsgeladenen Konflikt, bei dem beide Parteien mitwirken. Kritisch und charakteristisch bei Mobbing ist, dass sich das Kräfteverhältnis dramatisch zu Ungunsten der einen Seite verändert. Diese Situation können Mobbingbetroffene kaum noch aus eigenen Kräften, sondern nur mit fremder Hilfe bewältigen. Nicht alle "Opfer" sind und fühlen sich hilflos und ausgeliefert, sondern sind sehr wohl in der Lage, Mobbingprozessen entschieden entgegenzutreten.

Die Mobbing-Handlungen nach Leymann²

Mobbing hat viele Gesichter. Leymann hat in seinen Arbeiten zu Mobbing einen Katalog von 45 Mobbing - Handlungen aufgestellt und in vier Angriffsbereiche aufgeteilt. Die einzelnen Mobbing - Handlungen helfen dabei, Mobbing zu analysieren und zu identifizieren. Sie mögen im Einzelfall als nichtig und unbedeutend erscheinen. Es ist vor allem die wechselseitige und prozesshafte Verkettung der vielen Einzelhandlungen, die sich zu Mobbing verdichten. Die Bezeichnung Mobbing sollte erst dann verwendet werden, wenn sich die Handlungen systematisch wiederholen mit dem Ziel, den anderen zu diskriminieren und zu schädigen.

Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:

- Der/die Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Man wird ständig unterbrochen
- Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Ständige Kritik an der Arbeit
- Ständige Kritik am Privatleben
- Telefonterror
- Mündliche Drohungen
- Schriftliche Drohungen
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht

Angriffe auf die sozialen Beziehungen:

- Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen
- Man lässt sich nicht ansprechen
- Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen
- Den Arbeitskollegen wird verboten, den/die Betroffenen/e anzusprechen
- Man wird wie "Luft" behandelt

Angriffe auf die Gesundheit:

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Androhung körperlicher Gewalt
- Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen "Denkzettel" zu verpassen
- Körperliche Misshandlung
- Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden
- Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an
- Sexuelle Handgreiflichkeiten

² lt. Leymann 1993

Angriffe auf das soziale Ansehen:

- Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen
- Man verbreitet Gerüchte
- Man macht jemanden lächerlich
- Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein
- Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
- Man macht sich über eine Behinderung lustig
- Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
- Man greift die politische oder religiöse Einstellung an
- Man macht sich über das Privatleben lustig
- Man macht sich über die Nationalität lustig
- Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die sein Selbstbewusstsein verletzen
- Man beurteilt den Arbeitseinsatz auf falsche und kränkende Weise
- Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen in Frage
- Man ruft ihm obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote

Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:

- Man weist dem/der Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu
- Man nimmt ihm/ihr jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er/sie sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann
- Man gibt ihm/ihr sinnlose Arbeitsaufgaben
- Man gibt ihm/ihr Aufgaben weit unter seinem/ihrem eigentlichen Können
- Man gibt ihm/ihr ständig neue Arbeitsaufgaben
- Man gibt ihm/ihr "kränkende" Arbeitsaufgaben
- Man gibt ihm/ihr Arbeitsaufgaben, die seine/ihre Qualifikation übersteigen, um ihn/sie zu diskriminieren



Wer mobbt, ...

...attackiert die sozialen Beziehungen der Betroffenen. Mobbing zielt deshalb auf die Kommunikation untereinander.

...attackiert das soziale Ansehen der Betroffenen und will ihr Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl untergraben. Ihr soziales Ansehen, ihr Ruf werden demontiert.

...attackiert das berufliche Ansehen der Betroffenen, kritisiert und wertet ihre Arbeitsleistungen ab. Zuständigkeit und Kompetenz werden permanent infrage gestellt, Informationen vorenthalten oder gar Fehlinformationen und unklare Arbeitsanweisungen gegeben.

...attackiert die Gesundheit der Betroffenen. Mobbing kann als eine extreme Form psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz interpretiert werden, die sich in vielfältiger negativer Weise auf das psychische und physische Wohlbefinden der Betroffenen auswirkt. Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen nehmen mit der Dauer des Mobbingprozesses zu.

Wenn ein/e Kollege/in gemobbt wird - was können Sie tun?

Es ist ratsam, möglichst schnell einzugreifen und Unverschämtheiten und Gemeinheiten nicht zuzulassen. Denn je früher reagiert wird, desto größer sind die Aussichten, den Konflikt aufzuarbeiten und den Ablauf zu unterbrechen. Betroffene, Kollegen/innen, Betriebsräte, Führungskräfte oder Experten/innen des Arbeitsschutzes haben die Möglichkeit die Initiative zu ergreifen. Alle Beteiligten auf allen betrieblichen Ebenen sind grundsätzlich gefordert, an der Lösung von Konflikten mitzuarbeiten. Gehen Sie gezielt und systematisch vor, um Mobbingprozesse in Ihrem Betrieb zu bewältigen oder ihnen vorzubeugen.

Was können Sie als Betroffene/r tun?

- Schreiben Sie sich alle Schritte des eigenen Vorgehens und das des /der Widersacher/in auf.
- Sammeln Sie schriftliche Dokumente.
- Suchen Sie sich eine Vertrauensperson in Ihrem Betrieb und informieren diese.
- Machen Sie sich Gedanken über einen eventuell möglichen Ursprungskonflikt und suchen Sie dafür Lösungen.
- Suchen Sie sich Rückendeckung bei Kollegen/innen und/oder Vorgesetzten.
- Sprechen Sie die/den am Konflikt Beteiligte/n direkt an.
- Bitten Sie eine Vertrauensperson um Vermittlung.
- Suchen Sie Orientierung in einer Selbsthilfegruppe.
- Ziehen Sie ärztliche und/oder psychologische Hilfe hinzu.
- Holen Sie sich Hilfe beim Betriebsrat, dem/der Betriebsarzt/-ärztin oder einer Beratungsstelle.



Wenn auf betrieblicher Ebene nichts mehr geregelt werden kann, sollten Betroffene ihre Energie auf die Verbesserung der eigenen Situation richten:

- Schalten Sie eine neutrale Vermittlung von außen ein.
- Holen Sie sich Unterstützung und fachkundige Beratung, um eine neue Lebensplanung zu entwickeln, bevor die körperliche und seelische Gesundheit vollends beeinträchtigt ist.
- Prüfen Sie über einen Rechtsbeistand Ihre Chancen auf Schadensersatz und Abfindung.

Mobbing bedeutet eine enorme seelische Belastung für die Betroffenen. Wenn der Konflikt und seine Existenzbedrohenden Konsequenzen fortschreiten, wird es für die Betroffenen wichtig, etwas zur Stärkung ihres Selbstwertgefühls zu unternehmen. Rückhalt bei Familie und Freunden/innen, eine Freizeitbeschäftigung, die Spaß macht und gemeinsame Aktivitäten mit anderen helfen Kraftreserven zu mobilisieren und sich vom Mobbinggeschehen nicht beherrschen zu lassen.

Mobbing ist kein Kavaliersdelikt und kann jeden treffen, kein Beruf und keine Hierarchiestufe bleibt davon verschont. Mobbingbetroffene sollten keineswegs in die „Opferrolle“ verfallen, denn das schwächt sie nur. Betroffene benötigen all ihre Kräfte, um sich gegen Mobbing zu wehren und für ihre Rechte zu kämpfen. Dazu benötigen sie alle Unterstützung, die sie erlangen können.

Betriebsvereinbarung zu diesem Thema in unserem Verband

Wir, Ihr Betriebsrat, haben mit der Geschäftsleitung im letzten Jahr die Betriebsvereinbarung „Kooperatives und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz“ abgeschlossen. Diese sollte in Ihrer Einrichtung aushängen. Falls nicht, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder vertrauensvoll an uns.