

MOBBING

Mobbing kann jeden und jede treffen: Vorgesetzte und Arbeitskollegen, Frauen und Männer, unabhängig von Alter, Zivilstand, Aussehen, Bildungshintergrund oder beruflicher Position. Entgegen der weit verbreiteten Meinung handelt es sich bei den Betroffenen meist nicht um Aussenseiter, erfolglose oder schwache Persönlichkeiten. Selbstsichere, korrekte, fleissige und qualifizierte Angestellte sind ebenso häufig Zielscheibe des Psychoterrors am Arbeitsplatz.

Die Dunkelziffer ist gross, da viele Betroffene sich aus Scham oder wegen Loyalitätskonflikten nicht zu wehren getrauen. Leider ist damit niemandem gedient: Die Betroffenen werden krank dabei, ihre privaten Beziehungen leiden und sie kündigen vielleicht ihre Arbeitsstelle, weil sie keinen anderen Ausweg sehen. Der Betrieb trägt die Folgen des schlechten Arbeitsklimas: Die Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden lässt nach, Angestellte fallen aus wegen Krankheit, Kündigungen führen zu Wissensverlust und hohen Personalkosten.

Wann spricht man von Mobbing?

Mobbing (aus dem Englischen „to mob“ = anpöbeln, schikanieren) bedeutet, dass eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz von anderen Mitarbeitenden schikaniert, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder mit krän-



kenden Arbeitsaufgaben bedacht wird. Dies kann auf verschiedenste Arten geschehen: Abwertende Blicke und Gesten, ständiges Unterbrechen, lächerlich Machen vor anderen, Verbreitung von Gerüchten, Verleumdungen, ständige Kritik, Verhinderung von Aussprachen, unfaire Zuteilung von Aufgaben, sexuelle Belästigungen, Handgreiflichkeiten usw.

Die Kriterien für Mobbing sind: Mobbing-Handlungen müssen systematisch, häufig und wiederholt auftreten (mindestens einmal pro Woche) und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken (mindestens ein halbes Jahr). Einmalige Vorfälle sind also kein Mobbing.

Experten schätzen, dass es sich nur bei etwa 2 von 10 Fällen um echtes Mobbing handelt, das die Kriterien erfüllt, während die restlichen 8 Fälle als Konflikte zu bezeichnen sind.

Mobbing und Recht

Gemäss OR Art. 328 und ARG Art. 6 besteht eine Pflicht seitens des Arbeitgebers, die Persönlichkeit seiner Angestellten am Arbeitsplatz zu schützen. Mobbing fällt in diesen Bereich, ist jedoch kein juristisch definierter Begriff. In der schweizerischen Rechtsprechung ist Mobbing mittlerweile kein unbekanntes Thema mehr, es ist jedoch den einzelnen Gerichten überlassen, die Fälle individuell zu beurteilen.

Was können Sie tun?

Wehren Sie den Anfängen: Wenn Sie sich angegriffen oder ungerecht behandelt fühlen, sprechen Sie den Betreffenden an und fragen Sie, worum es geht. Wenn Sie Stärke zeigen, werden Sie nicht so schnell zum Sündenbock.

Auch wenn Sie realisieren, dass Sie tatsächlich von Mobbing betroffen sind, sollten Sie möglichst rasch, aber überlegt handeln. Klären Sie zuerst ab, ob Sie intern in Ihrem Betrieb Unterstützung bekommen. Vielleicht gibt es eine Ansprechperson für Probleme, einen Betriebsarzt oder einen Betriebsrat, vielleicht haben Sie eine Rechtsschutzversicherung, die Sie unterstützen kann.

Führen Sie ein Mobbing-Tagebuch, in dem Sie alle Vorkommnisse beschreiben und mit Datum und Uhrzeit festhalten. Suchen Sie dann das Gespräch mit der vorgesetzten Person und bitten Sie sie, Massnahmen zu

ergreifen, um den diskriminierenden Zustand zu beenden. Wenn dies nichts nützt, sollten Sie sich an eine Fachperson wenden, die gemeinsam mit Ihnen das weitere Vorgehen plant. Wenn Sie gesundheitliche Probleme haben (Angstzustände, Schweissausbrüche, Schlafstörungen, Magenkrämpfe, depressive Verstimmung oder andere Stressmerkmale), gehen Sie zu Ihrem Hausarzt oder zu einem



anderen Arzt Ihres Vertrauens. Es ist wichtig, dass Sie bei einem ärztlichen Gespräch nicht nur die Auswirkungen, sondern auch die Ursachen der Probleme benennen.

Prävention

Bei allgemeiner Unzufriedenheit tritt Mobbing häufiger auf. Ein gutes Arbeitsklima ist deshalb die beste Vorsorge gegen Mobbing. Jede und jeder trägt Mitverantwortung dafür.

Wenn Sie Mobbing-Handlungen oder andere Formen von Machtmissbrauch beobachten, dann suchen Sie als erstes Unterstützung in Ihrem Kollegenkreis. Reden Sie miteinander über die Vorfälle und zeigen Sie Ihre Bereitschaft, bei konstruktiven Lösungen mitzuhelfen. So tragen Sie zur Entspannung des Betriebsklimas bei und erhöhen zugleich die Lösungschancen des Konflikts. Setzen Sie Grenzen und fordern Sie ein, dass andere sich an diese halten und sie respektieren. Achten Sie umgekehrt ebenso die Grenzen Ihrer Mitmenschen.

In einem guten Arbeitsklima steigt die Leistung und die Qualität der Arbeit, und die Mitarbeiter/innen werden weniger oft krank. Davon profitieren alle.

Wie kann ich als Führungsverantwortlicher Mobbingfälle in meinem Unternehmen vermeiden?

Um Mobbing vorzubeugen, menschlich bedingte Risiken und Schäden zu vermindern und Mitarbeitende aktiv und präventiv zu unterstützen, gibt es eine Beratungsdienstleistung für Mitarbeitende und deren Familienangehörige, das **Employee Assistance Program** (kurz: EAP). Das Kernstück des EAP ist ein externes, unabhängiges Dienstleistungszentrum mit speziell geschulten Fachkräften, die den Mitarbeitenden einer Organisation sowie deren Familienangehörigen für alle arbeitsbezogenen und persönlichen, emotionalen wie auch sachlichen Fragen und Probleme telefonisch zur Verfügung stehen. Und zwar 24 Stunden pro Tag an 365 Tagen pro Jahr.

Das EAP ist modular aufgebaut und kann jederzeit auf die konkreten Anforderungen eines Unternehmens zugeschnitten werden.

Die Unabhängigkeit garantiert absolute Vertraulichkeit und Anonymität. Ein weiterer wichtiger Aspekt des EAP ist, dass jeder Beratungsfall anonym in Bezug auf das vorgebrachte Thema kategorisiert wird. Diese Daten werden statistisch ausgewertet und den Verantwortlichen im Unternehmen periodisch ohne Preisgabe der Vertraulichkeit vorgelegt. Auf der Basis dieser Rückmeldungen werden nicht nur Momentaufnahmen dargestellt, sondern es können durch die Verfolgung von Kennzahlen und Themen auch unternehmensspezifische Trends innerhalb einer bestimmten Zeitspanne herausgeschält werden. Damit erhält die Unternehmensführung ein wirksames Instrument, um eine aktive Problemprevention zu betreiben.



ICAS Schweiz AG

Hertistrasse 25

CH-8304 Wallisellen

Telefon + 41 (0)44 878 30 00

Fax + 41 (0)44 878 30 01

info@icas.ch

www.icas.ch