

Newsletter

Berufstätige

Mobbing im Arbeitsalltag

In der Bundesrepublik Deutschland leiden täglich etwa 1,5 Millionen Menschen unter Mobbing. Die Betroffenen, aber auch die Kollegen und Vorgesetzten sind oftmals hilflos und wissen nicht, wie sie reagieren sollen.

Dieser Newsletter informiert Sie über die verschiedenen Aspekte von Mobbing. Neben gezielter Aufklärung zu den verschiedenen Formen und ersten Anzeichen, gibt er Ihnen Tipps zum Umgang im Arbeitsalltag.

Mobbing – was ist das eigentlich?

Der Begriff Mobbing stammt aus dem Englischen (mob = Pöbel), ist auch als Bullying bekannt und beschreibt nichts Neues: Man versteht darunter das Anpöbeln oder Fertigmachen einer Person in Form von offener oder versteckter Gewalt über einen längeren Zeitraum hinweg. Es endet meist in sozialer Ausgrenzung und beinhaltet verbale und / oder physische Gewalt. Das Ziel dieser psychischen Gewalt bzw. des Psychoterrors ist oft, den Betroffenen aus dem Betrieb „herauszuekeln“.

Mobbing ist allerdings nicht mit einem vorübergehend schlechtem Betriebsklima zu verwechseln. Per Definition werden Mobbingopfer mindestens einmal wöchentlich und über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten unqualifiziert angegriffen.

Die Zahlen zu Mobbing am Arbeitsplatz sind erschreckend: Laut einer Studie werden bis zu 4 von 100 Mitarbeitern ständig am Arbeitsplatz gemobbt – Tendenz steigend. Während im Jahr 2000 etwa 0,8 Millionen Arbeitnehmer angaben, gemobbt zu werden, waren es 2007 bereits 1,5 Millionen. Ob Großstadt oder ländliche Idylle macht keinen Unterschied – Umfragen ergaben, dass Mobbing unabhängig von Wohngebieten auftritt.

Erste Anzeichen erkennen und frühzeitig reagieren

Mobbing geschieht nicht von einem Tag auf den anderen, sondern ist ein schleichender Prozess, der mit einem beruflichen Konflikt beginnt.

Allerdings entsteht nicht aus jedem Konflikt zwangsläufig Mobbing. Mangelnde Einsicht, Kompromisslosigkeit der Beteiligten oder auch ein Fehlverhalten z.B. der Vorgesetzten kann aus einem sachlichen Konflikt eine persönliche Auseinandersetzung machen.

In der Folge tritt der ursprüngliche Auslöser zunehmend in den Hintergrund und individuelle Auseinandersetzungen werden immer wichtiger. Persönliche Gefühle motivieren einen Beteiligten dazu, den anderen emotional anzugreifen und machen ihn damit zum Täter. Im Gegensatz dazu reagieren Opfer mit Rückzug, Misstrauen oder auch Aggression. Die Betroffenen rutschen durch ihr Verhalten oder das Verhalten der Täter ungewollt in eine Außenseiterrolle. So kann es sein, dass innerhalb kurzer Zeit der einst sehr beliebte Kollege von Anderen gemieden wird.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten und Modalitäten, wie Mobbing ablaufen kann. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat eine Liste mit 45 Mobbinghandlungen veröffentlicht, die im Internet einzusehen ist (www.dgb.de/themen/mobbing).

Newsletter

Berufstätige

Einige dieser Handlungen sind in folgender Tabelle aufgeführt.

Angriff auf ...	Beispiele
.... die Möglichkeit, sich mitzuteilen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anschreien und lautes Schimpfen. ▪ Ständiges Unterbrechen sowie Kritik am Handeln oder Privatleben. ▪ Abwertende Gesten, Blicke oder Andeutungen ▪ Mündliche Drohungen.
.... soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ignorieren und wie „Luft“ behandeln. ▪ Nicht Miteinbeziehen, Ansprechen oder Ausgrenzen.
.... das Ansehen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinter dem Rücken schlecht über einen reden. ▪ Falsche Gerüchte in Umlauf bringen. ▪ Imitation des Ganges, der Sprache etc. ▪ Offene Verdächtigung über die psychische Gesundheit des Mobbing-Opfers. ▪ Herablassende Spitznamen geben. ▪ Belustigung.
.... die Lebens- und Berufsqualität	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuweisung immer neuer Aufgaben, die entweder sinnlos, über- oder unterfordernd sind. ▪ Mangelnde Vergabe von Aufgaben.
.... die Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexuelle Übergriffe. ▪ Androhung von Gewalt. ▪ Körperliche Übergriffe. ▪ Zerstörung persönlicher Gegenstände.

Studien haben ergeben, dass Mobbing am Arbeitsplatz vor allem in Form von Gerüchten und Unwahrheiten (61,8 % der Opfer gaben dies an), falscher Bewertung der Arbeitsleistung (57,2 %), Sticheleien (55,9 %) und der Verweigerung wichtiger Informationen (51,9 %) stattfindet. Diese Übergriffe bestehen über einen längeren Zeitraum und führen zu einer Art Teufelskreis: Das ohnehin schon verunsicherte Opfer verhält sich anders als sonst (Rückzug, Misstrauen etc.), Täter und andere Kollegen fühlen sich dadurch teilweise motiviert und vollziehen bewusst oder unbewusst Mobbinghandlungen. Das Opfer zieht sich immer weiter zurück.

In der letzten Phase des Mobbings kommt es dann meist zu **arbeitsrechtlichen Maßnahmen**, weil das Opfer ungewollt zum problematischen Mitarbeiter geworden ist: Er fällt durch Unkonzentriertheit, Fehler im Ablauf und Fehltage auf. In der Konsequenz kann es dann manchmal auch zu Versetzungen, Krankschreibungen oder zur Kündigung kommen.

Wissenschaftler sind inzwischen zu dem Schluss gekommen, dass Mobbing einen geeigneten Nährboden braucht. Das bedeutet, dass das **Arbeitsklima** und die **Unternehmenskultur** Auswirkungen haben können. Wenn von vornherein eine klare Anti-Mobbing-Politik im Unternehmen gelebt wird, kann dieser Nährboden schlecht entstehen.

Eine Untersuchung der IG Metall ergab, dass beinahe die Hälfte aller Mobbingfälle unter gleichgestellten Kollegen stattfindet (44 %). Etwas mehr als ein Drittel (37 %) geht von Vorgesetzten aus.

Aber wie kann es überhaupt zu Mobbing kommen?

Es gibt unterschiedliche Ursachen und Theorien zur Entstehung von Mobbing. Zum Einen kann Mobbing durch das Versagen der **Führungskraft** entstehen. Meist erkennen Vorgesetzte bestehende Probleme nicht bzw. können damit nicht kompetent umgehen. Manchmal sind sie sogar – wissentlich oder unwissentlich – am Mobbingprozess beteiligt. Gelegentlich spielen die Vorgesetzten das Verhalten des Mobbingopfers auch als Übertreibung oder übersensible Reaktion herunter und verkennen so den Ernst der Lage.

Eine weitere Ursache für Mobbing ist die **Gruppendynamik** – Täter sind meist nur in der Gruppe stark. Für die Täter sind neue oder andersartige Mitarbeiter manchmal „ein gefundenes Fressen“ um persönliche Aspekte wie z.B. Rachegefühle, Eifersucht oder Konkurrenzempfinden auszuleben oder zu kompensieren.

Mobbing kann aber auch durch eine **gestörte Kommunikation** oder fehlende Gesprächskultur entstehen. Während auf der einen Seite die Opfer durch Mobbing isoliert werden, erfahren die Täter nichts über die Auswirkungen ihres Handelns. Die Zuschauer sind meist ratlos oder verängstigt, dem Täter ein Feedback zu geben bzw. das Opfer zu stärken.

Weiterhin begünstigen schlechte Arbeitsorganisation verbunden mit Überforderung, Leistungsdruck und Stress sowie ein schlechtes Arbeitsklima die Entstehung von Mobbing.

Folgen von Mobbing

Mobbing kann zu schwerwiegenden Folgen bei den Opfern führen. Neben physischen Schädigungen, wie Verletzungen, entstehen vor allem **psychische Schäden**. Oft leiden Mobbingopfer an einem zerstörten Selbstbewusstsein oder haben ein erhöhtes Risiko eine Psychose zu entwickeln. Die Auswirkungen können sich auch durch psychosomatische Störungen wie Alpträume, Bauch-

schmerzen, Appetitlosigkeit oder Schlafstörungen äußern.

Unkonzentriertheit, Leistungsrückgang oder Fehlen durch Krankheitstage können auch Folgen des Mobbing sein. Die Opfer ziehen sich oft aus ihrem sozialen Umfeld zurück und sind von Ängsten oder Depressionen geplagt. Schätzungen besagen, dass etwa 90 % der Mobbingopfer an entsprechenden Beschwerden leiden.



Mobbing hat **betriebs- und volkswirtschaftliche** Folgen, denn Mobbing ist teuer. Schätzungen zufolge gehen die durch Mobbing entstandenen Schäden in den zweistelligen Milliardenbereich. Dieser Schaden wird durch Fehlzeiten, Minderleistung, Fluktuation und Aufwendungen für Rehabilitationen, Dauerarbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Frühberentung verursacht.

So können Sie sich wehren

Mobbing hat verschiedene Ursachen und vielfältige Ausprägungen. Es handelt sich dabei nicht um ein Geschehen, das zwischen zwei Menschen – Täter und Opfer – abläuft. Im Gegenteil, es ist ein Prozess, der durch **Gruppendynamik** charakterisiert ist. Daher gibt es verschiedene Ansatzpunkte, wie alle Beteiligten aktiv etwas gegen Mobbing unternehmen können.

Wir möchten Ihnen eine kurze Liste mit möglichen ersten Anzeichen für drohendes Mobbing aufzeigen, damit Sie rechtzeitig handeln können.

Mögliche **Anzeichen** für ein beginnendes Mobbing sind:

- Sie werden nicht mehr begrüßt oder Ihr Gruß wird nicht mehr erwidert.
- Gespräche verstummen, wenn Sie oder eine andere Person dazu kommen.
- Kleine Fehler und Versäumnisse werden überdramatisiert.
- Informationen werden vorenthalten.
- Merkliche Front- und Parteienbildung erfolgt.

Wenn Sie von Mobbing betroffen sind, ist es falsch, sich einfach in die Opferrolle zu fügen. Sie können aktiv werden und etwas dagegen tun!



Hier einige **Tipps und Tricks**:

- Sprechen Sie den Kollegen offen darauf an, warum er oder sie Sie nicht mehr begrüßt. Am Besten tun Sie dies zuerst unter vier Augen, um Ihren Kollegen nicht unnötig bloßzustellen.
- Fragen Sie Ihre Kollegen, warum die Gespräche verstummen, wenn Sie dazu kommen.
- Werden Sie schnell aktiv, je früher Konflikte gelöst werden können, umso eher kann Mobbing vermieden werden.
- Holen Sie sich Unterstützung bei unbeteiligten Kollegen. Mobbing ist ein Gruppenprozess, der sich auf eine Einzelperson richtet. Wenn Sie als Opfer nicht mehr alleine sind, wird es für die Täter schwerer.

- Dokumentieren Sie die Schikanen, z.B. in Form eines Mobbingtagebuches. Schriftliche Aufzeichnungen und Zeugen können bei schwieriger Beweislage helfen.
- Sprechen Sie mit Familienangehörigen, Freunden oder Kollegen über das, was Sie beschäftigt und was Ihnen im Berufsalltag widerfährt.

Rechtliche Situation

Derzeit gibt es in Deutschland kein „Anti-Mobbing-Gesetz“ wie in anderen europäischen Ländern (Schweden, Spanien oder Frankreich). Mobbing ist aber auch in Deutschland verboten und strafbar. Täter können wegen Beleidigung, Verleumdung, übler Nachrede oder Körperverletzung angezeigt und belangt werden.

Das **Arbeitsschutzgesetz** bietet eine weitere Möglichkeit, um juristisch gegen Mobbing am Arbeitsplatz vorzugehen. Es regelt die Grundpflichten des Arbeitgebers sowie die Grundsätze des Arbeitsschutzes im Betrieb. Der Deutsche Gewerkschaftsbund bietet hierzu detaillierte und wertvolle Informationen an (www.dg.de/themen/mobbing).

Nicht mit mir !!

Tipps gegen Mobbing

Auch wenn man Mobbing nicht verhindern kann, so gibt es doch einige Tipps für Betroffene:

- ❖ **Suchen Sie sich Verbündete!** Meist geschieht Mobbing in der Gruppe und das Opfer steht alleine da. Es ist schwierig, aus dieser Situation heraus etwas zu unternehmen. Kollegen, Freunde, Bekannte und Familienmitglieder können einem sehr gut helfen.
- ❖ **Wehren Sie sich von Anfang an!** In der Anfangsphase kann man meist noch intervenieren, es ist relativ einfach auf kleine Sticheleien zu reagieren und den Täter zu bitten, die Sticheleien zu lassen.
- ❖ **Führen Sie ein Mobbing-Tagebuch!** Ein Tagebuch kann dabei helfen, Übergriffe zu dokumentieren.
- ❖ **Erzählen Sie es weiter!** Wenn der Mobber nicht aufhört, sollte so schnell wie möglich der Vorgesetzte informiert werden.
- ❖ **Informieren Sie den Betriebsrat.**

Werde ich gemobbt?

Diese Aussage trifft auf mich zu	Ja	Nein
Meine Kollegen machen mich lächerlich.		
Meine Stimme, mein Gang oder mein Lachen wird nachgeäfft.		
Meine Entscheidungen werden in Frage gestellt.		
Ich bekomme Aufgaben, die mich unter- oder überfordern.		
Meine Arbeit wird ständig kritisiert.		
Ich werde körperlich oder sexuell belästigt.		
Mir wird Gewalt angedroht.		
Ich werde andauernd unterbrochen, wenn ich etwas sage.		
Ich werde ständig kritisiert.		
Meine Kollegen reden schlecht über mich.		
Meine Religion / politische Einstellung wird kritisiert.		
Meine Kollegen verstummen, wenn ich einen Raum betrete.		
Es werde Gerüchte über mich in den Umlauf gebracht.		
Mein Arbeitsmaterial wird beschädigt oder gestohlen.		

Wenn mehrere dieser Aussagen auf Sie zutreffen und Sie diese Übergriffe über einen Zeitraum von **mindestens sechs Monaten** beobachtet haben, werden Sie wahrscheinlich gemobbt. Dieser Test ersetzt kein persönliches Gespräch. Sie sollten sich mit einer Mobbingberatungsstelle in Verbindung setzen. Hier arbeiten Spezialisten, die Ihnen helfen können (siehe nächste Seite)

Hier finden Sie Hilfe:

Wichtige Adressen, Links und Literaturhinweise

Links

Homepage mit diversen Links zum Thema Mobbing:

www.mobbing-web.de

Deutscher Gewerkschaftsbund:

www.dgb.de

Anti-Bullying-Programm der Polizeiberatung:

www.polizei-beratung.de/vorbeugung

Verein gegen psychosozialen Stress und Mobbing e.V.:

www.vpsm.de

Mobbing Scout:

www.mobbingscout.de

Adressen

Netzwerk der Mobbing-Selbsthilfegruppen
An der Oberhecke 21
55270 Sörrenloch
Telefon: 0 61 36 / 760 88 35

Bundesarbeitsgemeinschaft gegen
Mobbing (BAM)
44541 Castrop-Rauxel
Postfach 101 106
Telefon: 0 23 05 / 3 23 28

Literaturhinweise

Esser A. und Wolmerath M.,
Mobbing; Der Ratgeber für Betroffene und
ihre Interessensvertretung,
Bund Verlag,
ISBN: 3 - 7663 - 3214 - 7

Prof. Dr.Brinkmann R.,
Mobbing, Bullying, Bossing – Treibjagd am
Arbeitsplatz,
Sauer Verlag,
ISBN: 3 - 7938 - 7287 - 4

Der Mobbing-Report,
Bundesweite Untersuchung zum Thema
Mobbing
Sozialforschungsstelle Dortmund, 2002,
ISBN: 3 - 89701 - 822 - 5

Leymann H.,
Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und
wie man sich dagegen wehren kann,
Rowohlt Verlag 1993,
ISBN: 3 - 499 - 13351 - 2

Copyright© 2009 Versicherungskammer Bayern | Alle Rechte vorbehalten.

Dieser Newsletter ist eine kostenlose elektronische Publikation der Versicherungskammer Bayern. Sie erhalten den Newsletter, weil Sie sich dafür registriert haben. Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie uns bitte eine entsprechende Nachricht mit Betreff „Abmeldung KHK“ an Newsletter@vkb.de.

Impressum:

Herausgegeben von der Versicherungskammer Bayern, Maximilianstraße 53, 81537 München, www.versicherungskammer-bayern.de