

Was ist Mobbing?

Psychoterror im Job

Die Klagen über Schikanen und Mobbing am Arbeitsplatz nehmen ständig zu. Mit gravierenden Folgen für die Gesundheit der Mitarbeiter und das Betriebsklima. Es ist daher eine wichtige Aufgabe des Betriebsrats, die Opfer zu unterstützen und angemessen mit der Situation um zu gehen.



Redaktion

Stand: 30.7.2013



Hermann B. ist verzweifelt. Seit Monaten gibt ihm sein Chef sinnlose Aufgaben, die zudem im vorgegebenen Zeitrahmen nicht zu lösen sind. Macht er Fehler, weist er ihn auf verletzende Art in Gegenwart anderer Mitarbeitern zurecht. Die behandeln ihren Kollegen wie Luft oder machen hinter vorgehaltener Hand Witze. Hermann B. verliert seine Konzentrationsfähigkeit, die Fehler häufen sich. Der Druck steigt. Der Versuch einer Aussprache mit seinem Vorgesetzten scheitert. Er müsse sich nur besser organisieren, heißt es. Hermann B.'s Lage ist aussichtslos. Auch zu Hause verfolgt ihn das Problem. Er schläft schlecht und hat häufig Magenschmerzen. Hermann B. kann der Situation nur entkommen, wenn er kündigt. „Ganz klar, hier wird gemobbt“, erklärt Betriebsrat und Mobbing-Experte Heiner M.

Schikane mit System

Mobbing bedeutet, dass jemand am Arbeitsplatz systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt und ausgegrenzt wird. Im Gegensatz zum Konflikt, bei dem sich zwei Parteien

gleichberechtigt gegenüber stehen und offen für ihre Sache kämpfen können, findet Mobbing oft verdeckt statt.

Die wichtigsten Kennzeichen

Mobbing:

- Systematisch über einen längeren Zeitraum
- Negative Handlungen: feindselig, aggressiv, destruktiv und unethisch.
- Ungleiche Machtverhältnisse
- Opfer: Schwierigkeiten, sich zu verteidigen.

Kein Mobbing:

- Einmalige Vorfälle (Sticheleien, Reibereien)
- Gleichstarke Parteien

Die Folgen

Mobbing am Arbeitsplatz kann krank machen und in Einzelfällen sogar zum Suizid führen. Betroffene berichten von gesundheitlichen Symptomen wie Kopfschmerzen, Magenbeschwerden, Schlafstörungen, psychosomatischen Erkrankungen, Ängsten und Depression.

Neben den negativen Auswirkungen für die Betroffenen kostet Mobbing viel Geld. Experten schätzen den volkswirtschaftlichen Schaden auf rund 11,2 Mrd. € an direkten Aufwendungen für Krankheitsbehandlung sowie 13,4 Mrd. € für die indirekten Kosten als Folge des Produktionsausfalls.

Typische Mobbing-Opfer?

Treffen kann es Jede und Jeden. Den leistungsstarken „Macher“ genauso wie den durchschnittlichen Arbeitnehmer. „Betroffen sind oft Menschen, die sich durch irgendetwas von den Kollegen unterscheiden“, erklärt der Betriebsrat. Sei es, dass sie besonders motiviert sind, eine andere Nationalität haben, besonders sportlich oder unsportlich sind, Raucher unter nicht-Rauchern sind, Vegetarier oder einfach nur einen anderen Dialekt sprechen.

„Mobbing-Opfer sind also weder selber schuld noch bieten sie sich aufgrund ihrer beispielsweise schwachen Persönlichkeitsstruktur als Opfer an“, so Heiner M. weiter.

Der Mobbing Report, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Jahr 2002 herausgegeben hat, geht von etwas mehr als einer Million in Deutschland betroffenen Beschäftigten im Jahr aus. Das heißt, dass in einem Betrieb mit 100 Mitarbeitern etwa drei Beschäftigte aktuell unter Mobbing leiden. Jede neunte Person im erwerbsfähigen Alter wird oder wurde im Verlauf ihres Arbeitslebens gemobbt.

Die Täter

Gemobbt wird in jede Richtung: Mitarbeiter gegen Vorgesetzte, Mitarbeiter unter einander und Führungskräfte gegen Untergebene. Hier spricht man vom sogenannten „Bossing“. Eine Studie der Freien Universität Berlin (Jens Eisermann u.a.) aus dem Jahr 2012 belegt den hohen Anteil von Führungskräften als Aggressoren. In rund 50 % der Fälle ist der Vorgesetzte der Mobber und in weiteren 20 % ist er zumindest beteiligt.

Warum gemobbt wird

Die Motive für Mobbing sind mannigfaltig. So versucht der Täter beispielsweise, seine Machtposition durch intrigantes Verhalten zu stabilisieren oder zu sichern. Der andere Arbeitsstil eines neuen Mitarbeiters, der Neid auf überdurchschnittliche Kollegen und Angst um die eigene Position können ebenfalls Ursache sein. Und manchmal wird aus strategischen Gründen gemobbt. Betriebsrat Heiner M. weiß warum: „Damit wird versucht, die Mitarbeiter zur Eigenkündigung zu veranlassen.“

Mobbing stoppen

Mobbing verletzt die Persönlichkeitsrechte und zerstört die Unternehmenskultur. „Dem Einhalt zu gebieten ist eine große Herausforderung für Betriebsräte“, so Mobbing Experte Heiner M. Das Wissen um die Ursachen, den Verlauf, typische Mobbing-Handlungen, den Umgang mit konkreten Mobbing-Fällen und, das Führen von Konfliktgesprächen sind dabei unerlässlich.

In den ifb-Seminaren zum Thema „Mobbing“ erfahren Sie alles dazu Wissenswerte.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de