

Thema Mobbing

Holger Malterer

früher Mobbinglotse
No mobbing Netzwerk

Was versteht man unter Mobbing am Arbeitsplatz?



Nach allgemeiner Meinung wird unter Mobbing am Arbeitsplatz das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. durch den Arbeitgeber verstanden, also Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen, verletzen. Danach geht es um schikanöses, tyrannisierendes oder ausgrenzendes Verhalten am Arbeitsplatz mit dem Ziel eine Person loszuwerden.



- **Es muss sich um fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen handeln, auch wenn sie nicht nach einem vorgefassten Plan erfolgen.**
- **Vereinzelte auftretende, alltägliche Konfliktsituationen zwischen einem Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber und/oder Kollegen sind noch nicht als Mobbing anzusehen.**
- **Auch Abmahnungen sind kein Mobbing**

Mobbing von oben nennen wir Bossing.



Die Betroffenen stehen bereits auf der „Abschussliste“ und gegen den Chef geht keiner gern vor.

Beispiele:



- Arbeit wird zugeteilt, die nicht zu bewältigen ist
- Privilegien werden entzogen und Fehler unterstellt
- Informationen werden vorenthalten

Typische Mobbinghandlungen



- ständige unberechtigte Kritik an der Arbeit
- Art und Inhalt der Zuweisung von Arbeiten (schlechteste oder sinnlose Arbeiten werden zugewiesen bzw. nur Problemfälle oder Zuweisung gesundheitsschädigender Arbeiten)
- Einschränkung der Möglichkeiten, sich zu äußern
- Kontaktverweigerung (soziale und/oder räumliche Isolation),
- jemanden "wie Luft" behandeln
- hinter dem Rücken schlecht reden
- ständige Beleidigungen, Verleumdungen, Verbreitung von Gerüchten,
- Lächerlich machen (Abqualifizierung vor anderen)
- sexuelle Belästigungen
- Androhung oder gar Ausführung körperlicher Gewalt

Die besondere soziale Stellung der Betroffenen



Für die Entstehung einer Mobbing-Situation kann es ausreichen, dass eine Person in einer bestimmten Gruppe aufgrund ihrer Persönlichkeit, ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, ihrer kulturellen oder nationalen Identität in die „soziale Schusslinie“ der jeweiligen Gruppe gerät. Diese Merkmale sind nicht objektiv ausgrenzend, sondern für die jeweils spezifische Gruppe, in der Mobbing entsteht. Die Gruppe definiert, wer ausgegrenzt wird.

Das Ursachenbündel von Mobbing



Als Mobbingursache sollte nicht die Böswilligkeit von Mitarbeitern und Vorgesetzten unterstellt werden, sondern nach objektiven Ursachen bzw. Ursachenbündeln geforscht werden:

Die Organisation der Arbeit



In Zeiten der Wirtschaftskrise werden Arbeitsplätze abgebaut und die Konkurrenz unter den Mitarbeitern steigt. Viele Betriebe nehmen es in Kauf, dass die "Sozialauswahl" bei den Mitarbeitern durch Mobbing erledigt wird. Das ist aus Sicht der Unternehmen vermeintlich billiger als ein Sozialplan.

Das Führungsverhalten der Vorgesetzten



Führungskräfte vertreten den Arbeitgeber bis hinunter in die einzelnen Abteilungen. Sie haben daher auch eine Fürsorgepflicht für die ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Falle von Mobbing wären sie verpflichtet, so frühzeitig wie möglich einzugreifen und dies zu unterbinden. Denn ein Vorgesetzter ist gegenüber den ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weisungsbefugt. Je früher ein Vorgesetzter eingreift, um so besser sind die Chancen, den Mobbingprozess schon im Ansatz zu stoppen.

Ein intaktes soziales Umfeld hilft!



Wichtig ist eine soziale Unterstützung des/der Gemobbten, so dass er/sie die Chance bekommt, wieder Selbstbewusstsein zu entwickeln.



Bei intaktem sozialem Umfeld sind Menschen auch unter psychischen Belastungssituationen in der Lage, diese auszuhalten und ihre Arbeiten auch unter Zeitdruck und erhöhten Arbeitsmengen zu erledigen.

Die Unterstützung der Kollegen ist wie ein Auftanken neuer Energien.

- **Das können Sie tun:**



- **Wehren Sie sich frühzeitig.**
- **Suchen Sie die Aussprache mit dem/der „TäterIn“**
- **Zeichnen Sie die Mobbingvorfälle auf und führen Sie ein Tagesprotokoll über Ihre Leistungen.**
- **Suchen Sie die Ursachen für den Konflikt und machen Sie Lösungsvorschläge.**
- **Nutzen Sie innerbetriebliche und externe Hilfsangebote.**
- **Schalten Sie Ihren Betriebs-/Personalrat ein.**
- **Informieren Sie Ihre/n Vorgesetzte/n oder die Geschäftsleitung.**
- **Nutzen Sie die Rechtsberatung von ver.di.**

• Warum kann Mobbing krank machen?



- Mobbing-Betroffene erleben das Gemobbt-Werden als schwere tiefgehende Krise.
- Das Krisenempfinden ist dabei dermaßen stark und einschneidend, wie es nur vergleichbar ist mit einem Trauma, das sich bei einem schweren Unfall oder einem Raubüberfall einstellt. Den Gemobbten gelingt es auch nicht, diese Krisensituation psychisch zu verarbeiten. Durch jede neue Mobbingaktion werden sie an ihr Krisen-Urerlebnis erinnert und durchlaufen jedes Mal wieder ihre Ohnmachtssituation aufs Neue. Denn wie sie auch reagieren, das Mobbing gegen ihre Person wird weiter fortgesetzt.
- Erste Krankheitssymptome, meist psychosomatischer Natur wie Kopfschmerzen, Magenschmerzen, Herzrasen, Schlafstörungen, Nervosität, Konzentrations-schwäche stellen sich ein. Die Folge sind krankheitsbedingte Fehltage.
- Langzeitfolgen von Mobbing können Depressionen, Schlafstörungen, anhaltende Persönlichkeitsveränderungen, funktionelle Störungen sämtlicher Organsysteme, Sucht- und Suizidgefährdung sein.



**In Deutschland sind von den
41 Millionen Erwerbstätigen
1 Million betroffen
das bringt 12,5 Mrd € Produktionsausfall**

laut BfAuA

Mobbingtagebuch...muss jeder Betroffene führen



- sollte jeder Mobbingbetroffene regelmäßig und detailliert führen.
- Es dient der Beweissicherung.
- Alle Vorkommnisse werden aufgelistet Zusammenhänge können ersichtlich werden 
- Richter, Rechtsanwälte, Ärzte, Unternehmer, Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre können nachlesen, was genau sich wie zugetragen hat,
- ferner hilft es bei der persönlichen Bewältigung.



**Rechtliche
Handlungsmöglichkeiten
und
Grundlagen**

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen



(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

Umsetzung des Grundgesetzes in den Betrieb Artikel 1 und 2

Und wenn dies nicht eingehalten wird:

BetrVG § 104 Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer



Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.

Vorschriften, wenn Frauen betroffen sind:



Besteht Mobbing in ständiger sexueller Belästigung, enthält das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entsprechende Sondervorschriften. Des Weiteren gibt es das gesetzliche Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts (§ 611 a Bürgerliches Gesetzbuch - BGB), wenn das Mobbingverhalten darin besteht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des Geschlechts bei Maßnahmen des Arbeitgebers ständig benachteiligt werden.

AGG § 14 Leistungsverweigerungsrecht



Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

AGG § 3 Begriffsbestimmungen



(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Euren Arbeitgeber ins Boot holen



denn ein Mobbingfall kostet 25.000 €

BetrVG § 84 Beschwerderecht



(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.



**Der Arbeitgeber muss es wissen,
dann ist er zum Handeln
verpflichtet** 

Ärztliches Attest einreichen

Präventive Ansätze im Betrieb sind:



- Vorgesetztenschulung/Mobbingberater
- Gefährdungsbeurteilung /psychische Belast.
- Arbeitsgestaltung/Jobenrichment/Handlungsspielräume schaffen/Transparenz bei Entscheidungen
- Konfliktbearbeitung/Mediation

Ist Mobbing strafbar?



Es kann:

- Körperverletzung (§223 StGB)
- Beleidigung (§185 StGB)
- Verleumdung (§187 StGB)
- Nötigung (§240 StGB)

sein



Körperverletzung (§223 StGB) liegt vor,

wenn ich durch Mobbing krank werden und
ein Arzt dies attestiert

- **Urteil zum Mobbing:**



- *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Oktober 2007 - 8 AZR 593/06 –*
- Für den Schmerzensgeldanspruch habe der Arbeitgeber einzustehen, da der Chefarzt die psychische Erkrankung des Klägers schuldhaft herbeigeführt habe und da er ihr Erfüllungsgehilfe sei. Auch ist zu prüfen, ob der Kläger unmittelbar Ansprüche gegen die Beklagte hat, weil diese möglicherweise ihre Verpflichtung verletzt hat, den Kläger vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz zu schützen.

Checkliste zum Erkennen von Mobbingprozessen



1. Wird mit der/dem Betroffenen gesprochen? Reagieren ihre/seine Kolleginnen und Kollegen auf direkte Ansprache? Wird sie/er „wie Luft“ behandelt?
2. Wird hinter dem Rücken des/der Betroffenen schlecht über sie/ihn geredet? Werden über sie/ihn Gerüchte verbreitet? Wird sie/er lächerlich gemacht?
3. Wird die/der Betroffene verdächtigt, psychisch krank zu sein? Soll sie/er zu einer psychiatrischen Untersuchung gezwungen werden?
4. Machen sich die Kolleginnen und Kollegen über den Gang, die Stimme, die Gesten oder die Eigenarten des Mobbing-Opfers lustig?

5. Wird die Mobbing-Zielperson mit Obszönitäten, Schimpfwörtern, Kränkungen oder sexuellen Belästigungen attackiert?
6. Wird die gemobbte Mitarbeiterin, der gemobbte Mitarbeiter tätlich angegriffen? Wird ihr/ihm Gewalt ange-droht? Ist ihr/ihm schon einmal „ein Denkmittel verpasst“ worden?
7. Wird der/dem Betroffenen keine Arbeitsaufgabe (mehr) zugewiesen, oder nimmt man ihr/ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst eine Aufgabe ausdenken kann?
8. Werden der/dem Gemobbten systematisch Aufgaben unterhalb ihres/seinem Können oder kränkende Tätigkeiten zugewiesen.
9. Wird sie/er mit ständig neuen Aufgaben überfordert? Gibt man ihr/ihm Aufgaben, die ihre/seine Qualifikationen übersteigen, um sie/ihn zu diskreditieren?
10. Wird physischer Schaden am Arbeitsplatz oder in der Wohnung des Mobbing-Opfers angerichtet?



Bevor ich selbst kündige



immer Beratung einholen

Literatur:



www.mobbing-web.de

<http://rhetotik.ch/Bossing/Bossing.html>

Leymann: Psychoterror am Arbeitsplatz, rororo

Esser/Wolmerat: Mobbing, Frankfurt 2005

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:
Wenn aus Kollegen Feinde werden

Engbers: Mobbing, Hannover 2005