

Gewalt in Jobcentern >
< Baden-Württemberg sorgt für sichere Innenstädte

Mobbing am Arbeitsplatz

Wenn der Job zur Hölle wird



Mobbing-Opfer werden von Kollegen oder dem Chef schikaniert

© Rob hyrons, fotolia

Informationen vorenthalten, ständige Kritik, Anschreien: Mobbing am Arbeitsplatz hat viele Facetten. Rund 800.000 Erwerbstätige in Deutschland sind laut der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) betroffen. Das Schikanieren eines Kollegen oder Mitarbeiters hat oft heftige Auswirkungen auf den Betroffenen: angefangen bei chronischen Krankheiten bis hin zum Selbstmord. Eine untragbare Situation nicht nur für Gemobbte. Die Kosten, die Unternehmen durch Fehlzeiten, Kündigungen und Imageverlust entstehen, gehen in die Milliarden.

Mobbing-Phasen

Mobbing kann immer und überall auftreten, wo Menschen über längere Zeit in Gruppen zusammenkommen. Im Unterschied zu gelegentlichen Auseinandersetzungen wiederholen sich beim Mobbing die Handlungen über einen längeren Zeitraum. Prof. Heinz Leymann hat sich wissenschaftlich mit dem Thema beschäftigt. Er hat entdeckt, dass Mobbing ein Prozess ist, der in vier Phasen verläuft: Phase 1: Es entsteht ein Konflikt, zum Beispiel durch ein schlechtes Betriebsklima. Der Disput wird nicht bewältigt. Zu dieser Zeit möchte die gemobbte Person noch zur Konfliktbewältigung beitragen. Phase 2: Einsatz typischer Mobbing-Handlungen: Die Auseinandersetzung eskaliert. Der Gemobbte versucht weiter, den Streit mit Argumenten zu lösen. Manche Betroffene schützen sich auch durch aggressive Abwehrreaktionen. Es kommt zu ersten psychosomatischen Symptomen wie Schlafstörungen oder Magen- und Darmproblemen. Phase 3: Der Betroffene wird vom Mobber offen als Störer, Besserwisser oder

Mimose tituliert. Er steht als Sündenbock für das gestörte Betriebsklima da. Der Gemobbte reagiert hilflos oder er wehrt sich aggressiv, was das Miteinander weiter verschlechtert. Sein gesundheitlicher Zustand verschlechtert sich ebenfalls. Er muss behandelt werden. Fehlzeiten treten auf. Phase 4: Die Situation spitzt sich zu. Fehler, die vorher nur unterstellt wurden, kommen jetzt als Folge des Mobbings tatsächlich vor. Der Gemobbte ist verzweifelt, hat Angst. Viele der psychosomatischen Beschwerden des Opfers sind bereits chronisch. Es kommt zu Selbsttötungsgedanken und zu Suizidversuchen.

Handlungen von Mobbern

Laut einer repräsentativen Studie zum Thema Mobbing in Deutschland werden von den Betroffenen folgende Handlungen genannt, die sie am häufigsten erleben: die Verbreitung von Gerüchten (61.8%), die verfälschende Bewertung der Arbeitsleistung (57.2%), Sticheleien und Hänseleien (55.9%), das Vorenthalten wichtiger Informationen (51.9%) sowie ungerechtfertigte massive Kritik an der Arbeit (48.1%). Laut Prof. Heinz Leymann liegt Mobbing dann vor, wenn eine oder mehrere Mobbing-Handlungen über mindestens ein halbes Jahr mindestens einmal pro Woche vorkommen. Zu Mobbing-Handlungen gehören zum Beispiel:

- Entscheidungen des Betroffenen werden in Frage gestellt.
- Der Arbeitseinsatz wird in falscher und kränkender Weise beurteilt.
- Der Betroffene wird angeschrien, laut beschimpft, ihm wird gedroht.
- Der Gemobbte wird lächerlich gemacht, Gerüchte werden verbreitet.
- Es kommt zu sexuellen Annäherungen oder verbalen sexuellen Angeboten.
- Es wird körperliche Gewalt angedroht.

Opfer, Ursachen und Folgen

Es gibt keine bestimmten Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die jemanden zum prädestinierten Mobbing-Opfer machen. Mobbing geschieht auf allen Hierarchieebenen, zwischen Kollegen genauso wie zwischen Vorgesetzen und Mitarbeitern, unter Beteiligung von Männern wie Frauen. Am häufigsten von Mobbing betroffen ist jedoch die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen. Das Risiko, Mobbing-Opfer zu werden, liegt bei Frauen deutlich höher als bei Männern. Oft geraten gerade selbstbewusste, fachlich versierte, kreative und innovative Menschen ins Visier von Mobbern. Gründe dafür sind Neid, Frust und Unterlegenheitsgefühle des Mobbers. Die Motive sind vielfältig und oft uneindeutig. Es gibt jedoch Rahmenbedingungen, die Konflikte begünstigen, aus denen Mobbing entstehen kann, zum Beispiel: unklare Zuständigkeiten, starre hierarchische Strukturen, mangelnde Anerkennung, schwierige Arbeitsbedingungen und Konkurrenzdenken. Mobbing führt sehr häufig zu psychosomatischen Gesundheitsproblemen wie Angstzuständen, Panikattacken, Depressionen und Stresssymptomen. Folgen können auch Erschöpfungszustände, Nervenzusammenbrüche und Suizidgedanken sein. Auch physische Gesundheitsprobleme wie Schlafstörungen oder Kopfschmerzen treten auf. Mobbing wirkt sich aber nicht nur auf das Opfer aus. Auch die Produktivität eines Unternehmens und sein Ruf können negativ beeinträchtigt werden.

Rechtliche Aspekte

Mobbing ist in Deutschland kein expliziter Straftatbestand. Allerdings können Taten des Mobbers gesetzeswidrig sein. Im Grundgesetz ist festgeschrieben: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Zudem hat jeder Mensch das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit sowie auf körperliche Unversehrtheit. Auch die Diskriminierung einzelner wegen bestimmter Merkmale ist untersagt. Rechtlich verfolgbare Handlungen eines Mobbers können sein:

- Tätlichkeiten



Mobbt der Chef, wird das „Bossing“ genannt

© Photographee.eu, fotolia

- (verbale) Belästigungen
- Diskriminierungen
- üble Nachrede
- Demütigungen
- Schikane
- Isolation

Was können Mobbing-Opfer tun?

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten für Mobbing-Opfer ergeben sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und den Vorschriften des Arbeits- und Zivilrechts sowie des Strafrechts. Wenn Mobbing zur Anzeige gebracht werden soll, ist es empfehlenswert, vorher genau zu prüfen, ob es sich tatsächlich um Mobbing handelt. Dazu kann man etwa ein Mobbing-Tagebuch führen. Darin sollten alle Handlungen mit Datum, Uhrzeit, Beteiligten, Reaktionen, entstandene Gesundheitsbeeinträchtigungen und Anlässen notiert werden. Arbeitgeber haben eine vertragliche „Fürsorgepflicht“ und sind verpflichtet, Rücksicht auf das Wohl und die Interessen des Arbeitnehmers zu nehmen. Wer gemobbt wird, hat unter Umständen Ansprüche auf Entschädigung, Schadensersatz und Schmerzensgeld gegen den Mobber und die Geschäftsleitung, die nicht eingreift (§15 AGG). Eine hilfreiche Broschüre für Mobbing-Opfer hat die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) zusammengestellt. Darin sind nützliche Tipps und Leitfäden zusammengestellt. Aber nicht nur die Opfer sollten handeln, sondern auch Vorgesetzte und das vor allem präventiv: Eine offene Unternehmenskultur, klare Regeln und Mitbestimmungsrechte der Mitarbeiter wirken vorbeugend.
KS (24.04.2015)

Folgende Artikel könnten Sie auch interessieren:

- Doping im Job
- Gewalt in Jobcentern
- Gezielt gegen Gewalttäter im Fußball vorgehen
- Portal was-geht-zu-weit.de unterstützt Jugendliche

Alle Artikel dieser Kategorie

Weitere Infos zum Thema Gewalt in der Gesellschaft



Wann kann man gebuchte Reisen kostenfrei stornieren?

Terroranschläge am Urlaubsziel

Türkei, Ägypten, Frankreich, Tunesien: Die Terroranschläge in...[mehr erfahren]



Das Ausmaß des Problems wurde lange verkannt

Gewalt gegen Lehrer

Die Zahl gewalttätiger Übergriffe auf Lehrkräfte hat sich nach einem...[mehr erfahren]



Die Arbeit der Ermittler

Vermisste Personen in Deutschland

Ein Kind kommt vom Spielen nicht nach Hause. Der Bewohner eines...[mehr erfahren]



Was sind „mangelnde Haftgründe“?

Nicht jeder kommt in Untersuchungshaft

Ein Ladendieb wird erwischt und von der Polizei festgenommen....[mehr erfahren]



K.-o.-Tropfen sind auch in Deutschlands Kneipen und Diskotheken ein ernstes Problem

Wenn Drinks willenlos machen

K.-o.-Tropfen – das sind Medikamente oder illegale Drogen, die etwa...[mehr erfahren]

© Verlag Deutsche Polizeiliteratur

Cookie Einstellungen



☐Statistiken
☐Essentiell

Wir nutzen Cookies auf unserer Website, die in unserer Datenschutzerklärung beschrieben sind. Wir verwenden anonyme Statistiken, um unsere Website zu verbessern. Bitte unterstützen Sie unsere wichtige Präventionsarbeit und akzeptieren Sie alle Cookies. Vielen Dank!

AblehnenAlle akzeptieren