

MOBBING AM ARBEITSPLATZ

Durch den steigenden Druck hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Konkurrenz, Controlling, schlechterer Arbeitsbedingungen und der zunehmenden Unsicherheit des Arbeitsplatzes hat jedoch das Mobbing im Berufsleben in den letzten Jahren eine neue Qualität bekommen. Nicht die persönliche Bosheit, sondern der gestiegene Druck und die Angst um den Job fördern eine andere und neue Art von Mobbing.

Für den Begriff „Mobbing“ gibt es keine eindeutige wissenschaftliche oder juristische Definition. „Mobbing“ kommt aus dem Englischen bzw. Lateinischen und wird ins Deutsche sinngemäß als "Pöbeln" übersetzt. Es gibt mittlerweile weitere Begriffe wie „bulling“ oder „bossing“ (TäterIn ist in diesem Fall Vorgesetzte/r).

Mobbing wird primär mit dem Berufsleben assoziiert, ist aber nicht darauf beschränkt. Bereits in der Schule sind Varianten solcher Übergriffe zu finden.

Mobbing ist die wiederholte, kontinuierliche oder permanente Belästigung einer Person durch Beleidigungen, Unterstellungen oder andere Verhaltensvarianten, die zur Ausgrenzung führen.

Aber Achtung:

Hierbei ist zu unterscheiden, dass einmalige Aktionen noch kein Mobbing sind. Der Begriff wird mittlerweile oft überstrapaziert und für vieles verwendet, was im Betrieb nicht passt. Ein schlechtes Betriebsklima, „miese Chefs“ oder ein Übergehen bei einer Beförderung sind noch kein Mobbing!

Mobbing herrscht vor, wenn sich ein Zustand von Übergriffen etabliert hat und auf die Ausgrenzung und/oder Entfernung der betroffenen Person abzielt!

Mobbing ist in jedem Fall eine Form psychischer Gewalt, die vom/von der Betroffenen als Trauma erlebt wird, welches schwerwiegende gesundheitliche Folgen nach sich ziehen kann.

In vielen Fällen ist eine psychische Belastungsreaktion gegeben, die von Konzentrationsstörungen, Angstzuständen, Panikattacken, Schlafstörungen, Versagens- und Schuldgefühlen und/oder Depressionen begleitet sein kann und in schwerwiegenden Fällen auch in eine Suchterkrankung oder in einen Suizid mündet.

Merkmale oder Elemente des Mobbing

- > Es kommt auf allen Hierarchieebenen vor.
- > Es tritt häufig dort auf, wo starre Hierarchien auf teamorientierte Vorgaben treffen.
- > Es gibt keine typischen Mobbingbetroffenen. Oft sind es Persönlichkeiten, die zu ihren Rechten stehen.
- > Dauer und Systematik sind kennzeichnend (fortlaufende und nicht nur einmalige Handlungen).
- > Mehr Frauen als Männer sind von Mobbing betroffen und die Form der Mobbing-Betroffenheit ist je nach Geschlecht eine andere. Mobbing gegenüber Frauen zielt meist auf das Geschlecht, die Sexualität und das Erscheinungsbild ab. Bei Männern steht tendenziell öfter die Leistung im Vordergrund.

Mobbing passiert häufig dort, wo Frauen in Bereiche eindringen, die bisher Männern vorbehalten waren (Berufe, Hierarchien).

Phasen Mobbing

Konfliktphase

Ein ungelöster oder schlecht bearbeiteter Konflikt steht am Anfang.

Phase der indirekten und direkten Aggression

Das Opfer wird für die bestehende Lage verantwortlich gemacht (verschärfte Körpersprache, verschärfter Tonfall), gerät immer mehr in Verteidigungsposition und fühlt sich zunehmend ohnmächtig. Erste somatische Symptome treten auf (Dauer bis zu 2 Jahren).

Öffentlichkeitsphase

Die Entwertung des Opfers gibt dem/der TäterIn die Möglichkeit, ohne Schuldgefühle weitere aggressive Handlungen auszuführen: direkte verbale Entwertung, öffentliches Lächerlichmachen, Gewaltandrohung. Das Opfer ist verunsichert, die Arbeit leidet, Fehler unterlaufen. Er/sie gilt bereits als „ProblemmitarbeiterIn“, arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Der psychische Zustand des Opfers verschlechtert sich (Dauer: 2 bis 6 Jahre).

Bitte wenden!

Ausschlussphase

In der letzten Phase kommt es zu direkter Ausübung von Gewalt, Beschuldigungen psychisch krank zu sein und/oder zwangsweisen Begutachtungen. Das Mobbing-Opfer leidet unter starken psychosomatischen Symptomen, sodass meist lange Krankschreibungen erfolgen. Oft kommt es zu mehreren Versetzungen, vielfach kündigen die Betroffenen selbst, weil sie es nicht mehr aushalten, oder sie werden gekündigt bzw. willigen in eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses ein.

Was tun bei Mobbing

Mobbing muss mit Daten und Fakten untermauert werden, führen Sie ein Mobbing-Tagebuch!

Tipps für's Mobbing-Tagebuch

- > Was ist wann wem, wo passiert, wer war der/die TäterIn (Datum, Uhrzeit)?
- > Festhalten der verbalen Angriffe (Dialog in Stichworten aufschreiben)
- > Namen der Anwesenden notieren (wer war dabei?)
- > „Zeugen schaffen“: den Vorfall gleich jemandem erzählen bzw. bitten, das zu vermerken
- > Ort des Geschehens: ist die Person zufällig oder bewusst ins Zimmer gekommen?
- > Wie fühle ich mich bzw. habe ich mich gefühlt?
- > Störungen im körperlichen Wohlbefinden festhalten. In welchem zeitlichen Abstand sind diese aufgetreten?
- > Eigene Reflexion: wann bzw. in welcher Situation kommt es immer dazu?

Meist wird ein Mobbing-Tagebuch nicht von Beginn an geführt, sondern man/frau merkt erst später, dass es sich um Mobbing handelt. Rückwirkende Aufzeichnungen sind zulässig, sind als rückwirkend zu kennzeichnen und sind jedenfalls hilfreich für die eigene Darstellung der Vorfälle (besonders wenn es zu einem Gerichtsverfahren kommt).

Verantwortlichkeit des Arbeitgebers

Zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört es, MitarbeiterInnen vor den Auswirkungen psychischer Gewalt zu schützen.

Wo wende ich mich hin

Ansprechpersonen im Betrieb

Bei Fragen oder Anliegen wenden Sie sich bitte an eine der folgenden Stellen:

- > Führungskräfte
- > Betriebsrätin/Betriebsrat
- > Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen
- > Behindertenvertrauensperson
- > Personalabteilung
- > Betriebsarzt/Betriebsärztin

Mobbingberatung des ÖGB

Johann-Böhmplatz 1, 1020 Wien

Tel.: 01/ 53444-39105

E-Mail: service@oegb.at

Internet:

http://www.mitgliederservice.at/cms/S06/S06_50.5.9.a/1342537070839/unterstuetzungen/beratungen/wien/mobbingberatung

Rechtliche Möglichkeiten für Mobbing-Betroffene

> **Außergerichtliche Bereinigung**
Maßnahmen der Mediation

> **Gerichtsverfahren**
Bei Gericht geht es um Beweismittel

Als Beweismittel gelten:

- ZeugInnen
- Urkunden (Aktenvermerke, schriftliche Notizen und Aufzeichnungen)
- Sachverständige
- Parteieneinvernahme
- „Augenschein“ (Fotos, E-Mails, zerwühlter Schreibtisch...)
- Mobbingtagebuch (handgeschriebene Zettel und Notizen sind besser als nachträglich am PC verfasste Notizen, Kalendereinträge)