



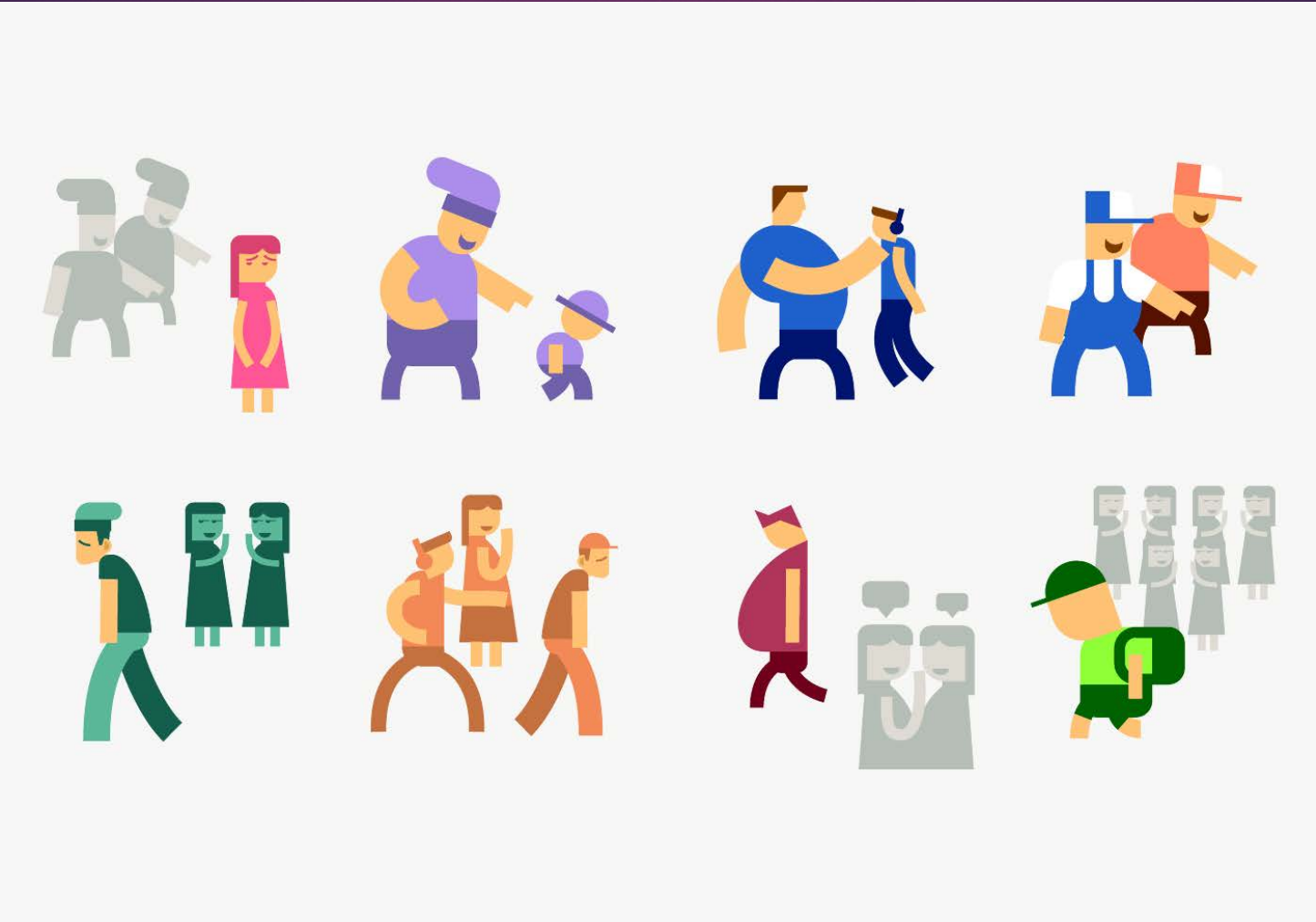
# Mobbing am Arbeitsplatz

PROF. DR. DR. ERIC HILGENDORF

JMU WÜRZBURG

# Was ist „Mobbing“?

- ▶ Wiederholte Kränkung, Zuweisung demütigender Arbeiten, Unterlassen des Grüßens, Hetze, Beleidigung, Belästigung, sexuelle Belästigung, Schikane, Ehrverletzung, Demütigung, psychische Folter, Herabsetzung der Selbstachtung, ..
- ▶ Harassment, Bullying, Straining, ...



Vecteezy.com

# Fallbeispiele

- ▶ Chefin A weist dem B immer wieder Arbeiten zu, die weit unter seiner Qualifikationsstufe liegen. Dabei äußert sie wiederholt, alles andere sei für ihn „zu schwierig“
- ▶ C verbreitet über D, sie habe ein Verhältnis mit dem Chef. Immer wieder erzählt er die Geschichte. Die anderen Kollegen und Kolleginnen greifen das Gerücht auf und reden davon über Monate hinweg. D fühlt sich zunehmend isoliert.
- ▶ Studentin E macht ihren Kommilitonen F in der gemeinsamen Clique schlecht, indem sie immer wieder ehrenrührige Dinge über ihn erzählt, die allerdings völlig aus der Luft gegriffen sind.

# Statistik

- ▶ Mobbing im Kontext des Arbeitslebens: 2-3 % der berufstätigen Bevölkerung sollen betroffen sein (d.h. über 1.000.000 Menschen) (nach Mobbing-Report der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA, 2002)
- ▶ Schulen, Universitäten, Vereine ?

# Dimensionen von Mobbing

- ▶ Wie wird angegriffen? (Angriffsform)
- ▶ Was wird angegriffen? (angegriffenes Gut)
- ▶ Wo geschieht Mobbing? (Angriffsort)
- ▶ Täterinnen und Täter
- ▶ Welche Folgen können sich aus Mobbing ergeben? (Angriffsfolgen)
- ▶ Ursachen
- ▶ Schutzmaßnahmen

# Mobbing: Angriffsform

- ▶ Worte/Gesten/andere Formen von Kommunikation; demütigende Behandlung
- ▶ Direkt gegenüber dem Betroffenen oder gegenüber Dritten
- ▶ Geeignet, den Betroffenen zu kränken oder in der Achtung Anderer Herabzusetzen
- ▶ Wiederholte Begehung (nicht zwingend: „systematisch“)
- ▶ In der Regel nehmen Dritte das Mobbing wahr; oft beteiligen sie sich durch stillschweigende/offene Solidarisierung mit dem Täter
- ▶ Verwendung technischer Mittel: soziale Netzwerke, Smartphones (Foto), social bots, ...

# Mobbing: Angegriffenes Gut

- ▶ Anspruch auf Respekt (Ehre)
- ▶ Guter Ruf
- ▶ Selbstachtung
- ▶ Integration/Erfolgschancen in der Gruppe
- ▶ Psychische Gesundheit
- ▶ Körperliche Unversehrtheit
- ▶ (Vermögen)
- ▶ (Leben)



# Wo geschieht Mobbing?

- ▶ Schule
- ▶ Universität
- ▶ Verein
- ▶ Arbeitsplatz
- ▶ Privates Umfeld
- ▶ Politik
- ▶ Militär
- ▶ Überall!

# Täterinnen und Täter

- ▶ Mitschüler/Kommilitonen
- ▶ Kolleginnen und Kollegen
- ▶ Vorgesetzte

# Folgen (am Beispiel des Mobbing im Betrieb)

## Für den Einzelnen

- ▶ Verunsicherung
- ▶ Selbstzweifel
- ▶ Verhaltensstörungen
- ▶ Isolation
- ▶ Verfolgungswahn
- ▶ Abbruch sozialer Beziehungen
- ▶ Ächtung
- ▶ ...
- ▶ körperliche Schäden
- ▶ Suizid

## Für den Betrieb/das Unternehmen/die Gemeinschaft

- ▶ Schlechte Arbeitsleistung
- ▶ Arbeitsausfälle
- ▶ Schlechtes Betriebsklima
- ▶ Allgemeiner Leistungsabfall im Unternehmen
- ▶ Abnehmen der Konkurrenzfähigkeit
- ▶ Krankheitskosten
- ▶ Kosten bei Arbeitslosigkeit und/oder Frühverrentung

# Ursachen

## Unternehmen

- ▶ Umstellungen, umfassende Änderungen
- ▶ Neid, Missgunst
- ▶ Konkurrenz

## Schule, Universität, Verein

- ▶ Neid, Missgunst
- ▶ Konkurrenz
- ▶ Politische Motive (Uni)

# Schutzmaßnahmen

- ▶ Strafrecht (Ehrenschutz, Nötigung, Körperverletzung, Nachstellung, Sexualdelikte, ...)
- ▶ Zivilrecht (Schadensersatz für Gesundheitsschäden; Schmerzensgeld; Unterlassungsansprüche)
- ▶ Arbeitsrecht (z.B. Mahnung, Versetzung, Entlassung von Tätern, aber auch Beseitigung eines „mobbinggenerierenden“ Arbeitsumfelds/einer entsprechenden Arbeitsorganisation)
- ▶ Schutz durch unmittelbar zuständige Autoritäten (Lehrer, Arbeitgeber, Vorgesetzte, ...)
- ▶ Schutz durch Ansprechpersonen
- ▶ Schutz durch die Gruppe/Gemeinschaft
- ▶ Eigenschutz

# Eigenschutz

- ▶ Mut fassen und aktiv werden!
- ▶ Gespräch mit „Mobber/Mobberin“ suchen
- ▶ Beweise sichern; „Mobbing-Tagebuch“
- ▶ Kollegen/Kolleginnen befragen/einbeziehen
- ▶ Unterstützung einwerben
- ▶ Vorgesetzte informieren
- ▶ Anlaufstellen in der jeweiligen Organisation suchen
- ▶ ...
- ▶ Rechtsberatung suchen
- ▶ Rechtliche Maßnahmen ergreifen

# Zuständige Autoritäten und Ansprechpersonen

- ▶ Beschwerdestelle
- ▶ Stelle für „Mobbingberatung“ oder „Konfliktmanagement“
- ▶ Personalabteilung
- ▶ Betriebsrat/Personalrat
- ▶ Leiter der Einrichtung

# Was kann das Unternehmen/die Organisation tun ?

- ▶ Ausmaß und Art der Vorfälle feststellen (Faktenlage klären!)
- ▶ Publikationen in der Organisation (Rundschreiben, Aushänge, Publikation von Betriebsvereinbarungen usw.; Einsatz der neuesten technischen Möglichkeiten)
- ▶ Sensibilisierung und Schulung von Vorgesetzten; Vorgaben und Vereinbarungen
- ▶ Anlaufstellen in der Organisation schaffen, u.U. auch anonyme Anzeigen entgegennehmen (Problem!)
- ▶ Klare Positionierung der Organisationsleitung
- ▶ Rechtliche Maßnahmen



# Probleme in der Auseinandersetzung mit Mobbing

- ▶ Woran erkennt man, ob Mobbingvorwürfe gerechtfertigt sind?
- ▶ Blossstellung von Opfern durch Verfahren
- ▶ Bedeutung besonderer Empfindlichkeiten Einzelner?
- ▶ Bedeutung interkultureller Unterschiede?
- ▶ Sachliche Kritik muss möglich bleiben!

# Zusammenfassung

- ▶ Mobbing ist ein ernstes und verbreitetes Problem
- ▶ Prävention besser als Repression
- ▶ Niederschwellige Beratungsmöglichkeiten wichtig
- ▶ Breites Spektrum möglicher Gegenmaßnahmen
- ▶ Sensibilität und Engagement der Vorgesetzten erforderlich
- ▶ Rechtliche Maßnahmen sollten am Ende, und nicht am Beginn der Auseinandersetzung mit Mobbingfällen stehen
- ▶ Wie steht die Universität Würzburg da?

- ▶ Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
- ▶ Zur Vertiefung: Claudia Eilles-Matthiessen, Es muss nicht immer reden sein. So lösen Sie Konflikte am Arbeitsplatz, 2018