

Mobbing am Arbeitsplatz

Der Begriff ist jedem bekannt – leider auch vielen das Gefühl, was es bedeutet, Zielscheibe von Mobbing zu sein. Unabhängig von Branche oder Unternehmensstruktur treten die schikanösen Verhaltensformen besonders häufig am Arbeitsplatz auf. Im Folgenden erfahren Sie, wodurch sich Mobbing am Arbeitsplatz auszeichnet, welche Möglichkeiten Ihnen als Leidtragenden oder Kollegen offenstehen und mit welchen Maßnahmen Sie als Firmenchef präventiv gegen künftige Mobbing-Attacken vorgehen können.

Was steckt hinter Mobbing?

Von der englischen Vokabel „mob“ abgeleitet, lässt sich das Verb mit belästigen oder schikanieren übersetzen, das Nomen mit Pöbel und Gesindel. Doch so oft dieses spezielle niederträchtige Verhalten als Gruppenphänomen auftritt, wird es gerade in Unternehmen häufig von Einzelpersonen ausgeführt und nicht selten durch Mitläufer, Zuschauer und Wegseher gefördert.

Nicht immer liegt Mobbing ein aktives Tun zugrunde, auch eine strikte Ausgrenzung oder Verweigerung jeglichen Kontaktes werden unter Kollegen beobachtet. Doch wann beginnt Mobbing, wo liegt der Unterschied zu kleinen Gemeinheiten oder spitzen Bemerkungen? Nicht immer ist die Abgrenzung zu unfreundlichen Verhaltensweisen oder schlechter Stimmung am Arbeitsplatz einfach, Abneigung, Kritik und spannungsgeladene Atmosphären alleine bedingen kein Mobbing. Zur Begriffsdefinition wurden daher verschiedene Voraussetzungen geschaffen. Danach ist Mobbing

- eine bewusste Schikane, die
- mit System eingesetzt wird,
- auf ein Ziel ausgerichtet ist und
- wiederholt über einen andauernden Zeitraum erfolgt.

Wie verhält sich Mobbing am Arbeitsplatz?

Die Ursachen für Mobbing am Arbeitsplatz sind vielfältig und reichen von einer unzureichenden Arbeitsorganisation und einem schlechten Betriebsklima über Rivalität und Konkurrenzdenken bis zu persönlichen Abneigungen. Nichts davon rechtfertigt die Folgen: Nicht nur gehen Betroffenen in der Regel widerwillig zur Arbeit, sie leiden auch im Privatleben. Die Spanne der Folgeerscheinungen reicht von verminderten Selbstwertgefühlen über Schlafstörungen bis zu Depressivität oder erhöhtem Alkoholkonsum.

Mobbing am Arbeitsplatz kann durch Kollegen oder Vorgesetzte erfolgen. Während es sich jeweils um Tätlichkeiten, sexuelle Anspielungen oder Demütigungen handeln kann, lassen sich auch spezifische Verhaltensweisen zuordnen:

Kollegen

- **Gründe:** Neid – auf Posten, gutes Verhältnis zur Führungsetage oder Lebensumstände –, Konkurrenzdruck, private Frustkompensation.
- **Auswirkungen:** Ausgrenzung, Lügen und üble Nachrede, Beleidigung, Sabotage, Informationsausschluss. Mobbing durch Kollegen ist auch als „Staffing“ bekannt

Vorgesetzte

- **Gründe:** Machtdemonstration, persönliche Antipathie, Zurückweisung von Avancen.
- **Auswirkungen:** permanente unberechtigte Kritik, Falschbewertungen, unsachliche Andeutungen, Einschüchterung, Über- oder Unterforderung, grundlose Arbeitskontrollen. Mobbing durch den Chef ist auch als „Bossing“ bekannt

Wie können Sie sich wehren?

Für Opfer ist es unabhängig von Art und Weise des Mobbings nicht einfach zu wissen, welche Schritte sie unternehmen sollten. Fest steht: Mit offensichtlicher Qual und einer Duldung der unsachgemäßen Verhaltensweisen wird sich der Täter in seinem Tun bestärkt fühlen. Scheuen Sie eine direkte Konfrontation, versuchen Sie, die Gehässigkeiten des Gegenübers durch schlichte Ignoranz zu beenden: bleiben Schikanen unbeachtet, schwindet häufig das Interesse an ihrer Weiterführung. Daneben stehen Ihnen weitere Möglichkeiten offen:

Gespräch suchen

So schwer es fallen mag, können ein direktes Zugehen auf den Mobber und ein sachliches Gespräch unter vier Augen Wunder wirken. Möglich ist auch eine schriftliche Aufforderung zur Unterlassung mit dem Hinweis, andernfalls Ihren Arbeitgeber in Kenntnis zu setzen.

Betriebsrat informieren

Gemäß [§ 84 f. Betriebsverfassungsgesetz](#) dürfen Sie eine Beschwerde an den Betriebsrat Ihres Unternehmens richten. Der Betriebsrat ist zu einer weiterführenden Klärung der Angelegenheit in Ihrem Namen verpflichtet. Dies ist insbesondere bei Belästigungen durch Ihren Chef ein sinnvoller Schritt.

Arbeitgeber benachrichtigen

Sie können auch den direkten Weg wählen und sich bei Ihrem Arbeitgeber beschweren. Dieser ist aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht zur Überprüfung der Anklage und Deeskalation der Situation verpflichtet. Bei einer berechtigten Anschuldigung heiße dies, den Mobber zu ermahnen, abzumahnern und bei Weiterführung seiner Handlungen eine Beurlaubung, Versetzung oder sogar Kündigung auszusprechen.

Arbeitsstelle kündigen

Sie können auch selber Ihre Kündigung einreichen, um seelische oder körperliche Folgen auf Ihre Gesundheit zu verhindern. Dies sollte allerdings der letzte Ausweg sein und auch nur mit einer sicheren Alternative in Aussicht erfolgen.

Strafverfahren einleiten

Mobbing selbst ist kein Straftatbestand des Strafgesetzbuches (StGB), je nach Art des aktiven Tuns oder Unterlassens stehen Ihnen jedoch unter anderem folgende Anklagemöglichkeiten zur Auswahl:

- §§ 185 ff. StGB: Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung
- § 223 StGB: Körperverletzung
- § 240 ff. StGB: Nötigung, Diebstahl
- § 303 StGB: Sachbeschädigung

Zudem können Sie sich bei vermeintlichen Diskriminierungen aufgrund Ihrer Herkunft, Geschlechts, Weltanschauung oder anderer Persönlichkeitsmerkmale auf das Allgemeine Gleichstellungsgesetz berufen, unter Umständen auch auf eine Verletzung Ihres im Grundgesetz verankerten Persönlichkeitsrechts. Bedenken Sie aber die Langwierigkeit und Kosten eines Verfahrens sowie einen unsicheren Ausgang ohne Vorlage von belastenden Beweisen oder glaubwürdigen Zeugenaussagen.

Tipp: Zahlen Sie als Mobbing-Opfer nicht Gleiches mit Gleichem heim. Denn so ließe sich Ihr Verhalten bei späteren Beurteilungen im Zweifelsfall gegen Sie verwenden.

Was können Sie als Außenstehender tun?

Sie sind nicht selber betroffen, beobachten aber Mobbing in Ihrem Arbeitsumfeld, schauen Sie nicht weg. Sprechen Sie mit dem Opfer und bieten Sie unaufdringlich Ihre Unterstützung an – bereits so können Sie das Selbstbewusstsein der betroffenen Person stärken. Werden Sie Zeuge eines Vorfalls, ergreifen Sie Partei gegen den Mobber oder notieren sich für eine mögliche spätere Beweisaufnahme schriftlich Art und Zeit des Vorfalls. Auch der gemeinsame Besuch bei einer professionellen Mobbingberatung kann viel bewirken.

Wie können Sie als Arbeitgeber präventiv vorgehen?

Mit einem respektvollen und kollegialen Miteinander können Sie Mobbing in Ihrem Unternehmen von vornherein vermeiden. Eine interne Sensibilisierung des Themas lässt sich ebenso durch regelmäßige Teambesprechungen erreichen wie auch schriftliche Unternehmensleitlinien oder Betriebsvereinbarungen. Auch durch die Schulung von Mitarbeitern als Streitschlichter und die Einrichtung einer Anlaufstelle bei ersten Zeichen einer Auseinandersetzung können weitere Eskalationen vermieden werden.