

# Mobbing

## am Arbeitsplatz

**Mobbing eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird, und dies als Diskriminierung empfindet.**

## Wen betrifft Mobbing ?

Bei Mobbingprozessen taucht immer wieder die Behauptung auf, dass Betroffene an der Mobbingsituation selbst schuld seien, dass sie besonders schwierige Persönlichkeiten seien oder durch ihre auffälligen Verhaltensweisen Mobbing erst verursacht hätten ...

Tatsächlich ist es aber gerade umgekehrt: Mobbing entsteht nicht wegen auffälliger Persönlichkeiten oder Verhaltensweisen, sondern: Mobbing kann dazu führen, dass eine Person, die über lange Zeit in die Enge getrieben wird, am Ende des Prozesses auffällige Verhaltensweisen an den Tag legt. Keinesfalls darf also Ursache und Wirkung verwechselt werden !

## Täter – Opfer

Mobbingsituationen sind durch eine soziale Schieflage, also durch ein Unter- bzw. Überlegenheitsverhältnis charakterisiert. Man kann auch von einer Täter-Opfer-Beziehung sprechen.

Wenn man Mobber als Täter bezeichnet, bringt man zum Ausdruck, dass ihre Verhaltensweisen kein Kavaliärsdelikt darstellen, sondern Taten mit schwerwiegenden Konsequenzen sind.

# Auswirkungen

Mobbing hat verheerende persönliche Auswirkungen für die Betroffenen; Mobbing verursacht aber auch großen betriebswirtschaftlichen Schaden. Wenn ein Mobbinggeschehen nicht rechtzeitig begrenzt wird, kann es zur psychischen oder physischen Vernichtung einer Person führen.

# Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Da Mobbing betriebswirtschaftlich großen Schaden anrichten kann, sollte das Interesse von Arbeitgebern, Mobbing im Betrieb hintanzuhalten und wirksam zu bekämpfen, besonderes groß sein.

# Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei Mobbing

Mobbinghandlungen stellen Verletzungen der öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften dar. Der primäre Adressat zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften ist der Arbeitgeber. In Arbeitnehmerschutzfragen stehen aber dem **B e t r i e b s r a t** Überwachungs-, Interventions-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte zu.

# Berufliche Um- bzw. Neuorientierung

Sollten alle Versuche, gegen das Mobbinggeschehen anzukämpfen, fehlschlagen, empfiehlt es sich, an eine berufliche Neuorientierung zu denken. Innerhalb des Unternehmens sind Versetzungen denkbar. Versetzungen werden umso leichter umsetzbar sein, je größer das Unternehmen ist, in dem man arbeitet. Wird eine Versetzung gewünscht, sollte unbedingt mit dem Betriebsrat und der Personalabteilung gesprochen werden, um Veränderungswünsche möglichst konkret bekanntzugeben. Keinesfalls sollte das Dienstverhältnis »kopflös« gekündigt werden, sondern erst zu dem Zeitpunkt, zu dem eine neue Arbeit bzw. Aufgabe gefunden wurde. Erfahrungsgemäß ist es schwierig, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, wenn bereits Arbeitslosigkeit besteht und die seelische und körperliche Verfassung angegriffen ist.