

Was tun bei Mobbing?

Mobbing am Arbeitsplatz ist nach Angaben des Thüringer Gesundheitsministeriums die Ursache von etwa 200 Selbstmorden pro Jahr. In einem am 21.11.2001 vorgestellten Informationsblatt des Ministeriums heißt es weiter, geschätzte 1,5 Millionen Arbeitnehmer seien in Deutschland von diesem Psychoterror betroffen.

Die Gemobbten leiden häufig unter Kopf- oder Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Konzentrationsproblemen, Versagensängsten oder Depressionen. Durch diese psychosomatischen Beschwerden fehlen Mobbing-Opfer häufiger am Arbeitsplatz. Natürlich ist zunächst der Mitarbeiter der Hauptbetroffene. Doch Mobbing schadet durch die Kosten der Fehltage und die reduzierte Arbeitsleistung der Gemobbten auch dem Unternehmen. Eine weitere Gefahr für Sie als Arbeitgeber oder Vorgesetzter: Ihnen droht der Verlust wertvoller Arbeitskräfte. Die erforderlichen Neueinstellungen und Reibungsverluste bei Personalwechseln verursachen weitere Kosten und sorgen für Unruhe im Unternehmen.

Der genaue Begriff des Mobbing ist sehr unscharf. Ein Streit zwischen Mitarbeitern oder eine unverschämte Bemerkung muss längst noch nicht Mobbing sein. Typisch für Mobbing ist, dass die Konfliktsituation systematisch hergestellt wird und über längere Zeit andauert.

1. Mobbing durch ungerechte Kritik

Der Gemobbte wird unfair behandelt. Er wird wegen seiner Arbeitsleistung oder seines Privatlebens ständig kritisiert, und über ihn wird laut geschimpft, ohne dass er sich rechtfertigen kann.

2. Mobbing durch Misstrauen

Das Opfer wird sozial isoliert und wie Luft behandelt.

3. Mobbing durch Rufschädigung

Der Ruf des Opfers wird ruiniert, indem Falsches behauptet wird. So wird er lächerlich gemacht oder seine Leistungen herabgewürdigt.

4. Mobbing durch Spießrutenlauf

Dem Gemobbten wird der Aufenthalt am Arbeitsplatz so unangenehm gemacht, dass er Angst vor dem nächsten Tag hat.

5. Mobbing durch Gesundheits- oder Eigentumsbeschädigung

Dem Opfer wird versteckt mit Körperverletzung oder Sachbeschädigung gedroht.

6. Mobbing durch Sexuelle Belästigung

Das Opfer wird mit sexuellen Handlungen, Aufforderungen, Berührungen, Bemerkungen sowie dem Zeigen pornografischer Darstellungen belästigt.

Arbeitgeber sind verpflichtet, dem gemobbten Mitarbeiter zu helfen und ihn zu schützen (Urteil LAG Rheinland-Pfalz, Az.: 9Sa 653/00). Je früher Sie eingreifen, desto besser sind Ihre Chancen, die Mobbing-Handlungen schon im Ansatz zu stoppen.

Als erste Maßnahme sollten Sie ein Gespräch mit dem Gemobbten führen und sich seine genaue Schilderung der Situation anhören. Klären Sie die Ursache des Konflikts, durch welche Handlungen sich das Opfer beeinträchtigt fühlt und wer diese Handlungen ausführt. Stellen Sie fest, ob das Opfer selbst den Konflikt für lösbar hält. Bleiben Sie dabei neutral. Versuchen Sie dann, gemeinsam mit dem Gemobbten Maßnahmen zu finden, die der Betroffene selbst in Angriff nehmen kann. Sichern Sie ihm dabei Ihre Unterstützung zu.

Sollte dieses erste Gespräch noch keinen Erfolg zeigen, so können Sie ein Vermittlungsgespräch mit den Beteiligten sowie einem unbeteiligten Dritten anregen. Haben Sie einen Betriebsrat, so bietet sich dieser in frühen Konfliktstadien als Vermittler an. Dabei sollte er nicht Partei ergreifen, sondern erreichen, dass ein sachliches Gespräch geführt wird und die Streitpunkte offen auf den Tisch gelegt werden. Sind mehrere Mitarbeiter in den Streit verwickelt, so ist ein Gespräch mit nur zwei Konfliktgegnern besser als ein Gruppengespräch, bei dem es zu einer Eskalation kommen könnte.

Nehmen Sie die Hilfe von Berufsgenossenschaften und Krankenkassen an. Hier sitzen Fachleute, die Sie ohne zusätzliche Kosten beraten.

Bestimmen Sie Ansprechpartner, an die sich gemobbte Mitarbeiter wenden können.

Schaffen Sie durch moralische Grenzlinien, wie z.B. durch Betriebsvereinbarungen und durch eindeutige Anweisungen ein Anti-Mobbing-Klima. Zeigen Sie Mobbern die Konsequenzen ihres Verhaltens auf. Wenn alle Maßnahmen versagen, müssen Sie arbeitsrechtlich gegen sie vorgehen. Sie haben die Möglichkeit der Rüge oder Ermahnung, der Abmahnung, bis hin zur Versetzung oder - bei einer konkreten Störung des Betriebsfriedens - Kündigung. Versuchen Sie vor solchen Maßnahmen, möglichst viel Beweismaterial gegen die Mobber zu sammeln. Fertigen Sie vor allem Gesprächsprotokolle an. Dadurch können Sie Ihre Position in einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess verbessern.