

Mit ohne Mobbing



Was ist die GiGA?

Unternehmen, Sozialpartner, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen und die Landesregierung haben sich in der Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten e.V. zusammenschlossen, um ein modernes Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz verstärkt in der Öffentlichkeit zu verankern und in Betrieben umzusetzen. Mitglieder der Initiative sind namhafte Unternehmen, Institutionen und Verbände.



Mobbing was ist das?



Feindselige Handlungen gegen Arbeitskollegen oder Vorgesetzte durch eine oder mehrere Personen, die systematisch und regelmäßig, das heißt mindestens einmal pro Woche und mindestens ein halbes Jahr lang, geschehen. Umgekehrt: Nicht jeder Krach, jede Schikane oder Ungerechtigkeit im Betrieb ist Mobbing.

- Mobbing steht für andauernde Intrigen und Schikanen.
- Es gibt kein typisches Mobbingopfer – es kann jeden treffen.
- Kollegen, aber auch Vorgesetzte können Täter sein.
- Wer gemobbt wird, fühlt sich diskriminiert und erlebt extremen psychosozialen Druck.
- Ursachen für den Psychoterror sind Konkurrenz- und Leistungsdruck oder Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes.
- Mobbing ist so schwerwiegend, dass Betroffene sich wehren und Vorgesetzte Maßnahmen ergreifen müssen.

Wer mobbt wen?

- Mobbing findet zwischen Kolleginnen und Kollegen statt. Dabei geht es um das Absichern der eigenen Karriere, um Abgrenzung, Interessenskonflikte oder die Abwehr neuer Mitarbeiter.
- Mobbing von Mitarbeitern gegenüber Vorgesetzten hat oft den Hintergrund, dass Qualifikationen angezweifelt oder der Führungsstil abgelehnt werden.
- Mobbing von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeitern hat als Motivation die Kompensation von Führungsschwäche, ist eine Machtdemonstration, ein Mittel zur Personalreduktion oder unbeabsichtigtes Resultat eines falschen Führungsstils.

Die Wurzeln von Mobbing liegen weniger in den Persönlichkeitsstrukturen der Beteiligten als vielmehr in der Unternehmenskultur, in den Organisationsstrukturen und -abläufen, in unzureichender Information, Kommunikation oder Zusammenarbeit und in Defiziten des Führungsverhaltens.

Mobbing Beispiele aus der Praxis

- Das Gerücht über eine Lüge oder sogar einen Diebstahl wirft ein falsches Licht auf einen Mitarbeiter und hat dramatische Folgen für das innerbetriebliche Verhältnis und die Teamarbeit.
- Anschreien, ständiges Unterbrechen oder das Kontaktverbot unter Mitarbeitern wirkt sich negativ auf Betriebsklima und Betroffene aus.
- Angriffe auf das persönliche Erscheinungsbild, auf Verhaltensweisen, auf Herkunft oder Vorlieben sorgen dafür, das Ansehen zu schädigen.
- Das Androhen von Schikanen, der Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten (zum Beispiel bei Allergien), die Sabotage von Arbeitsaufträgen oder sogar sexuelle Belästigung sind die massivsten Mobbing-Handlungen.

Rund 1,6 Millionen Beschäftigte in Deutschland sind nach aktuellen Schätzungen von Mobbing betroffen.

Mobbing – Folgen für das Unternehmen sind ...

- abnehmende Kreativität und Eigeninitiative,
- geringere Produktivität und Effizienz,
- Qualitätsminderung,
- erhöhte Fluktuation,
- erhöhte Fehlzeiten,
- Verschlechterung des Arbeitsklimas,
- Schädigung des Unternehmensimages.

Was tun im Akutfall?

- Bieten Sie sich bei Mobbing unter Kollegen als Vermittler an und führen Sie häufige Teambesprechungen ein.
- Bei einer Beteiligung von Vorgesetzten sollte das Opfer zu einem klärenden Gespräch begleitet werden.

Handeln als Chef – aber wie?

- Richten Sie eine innerbetriebliche Beschwerdestelle ein.
- Führen Sie Schulungen im Bereich „Umgang mit Konflikten“ und „Gesprächsführung“ durch.
- Treffen Sie Vereinbarungen zur Konfliktlösung (z. B. in Betriebsvereinbarungen) und fördern Sie innerbetriebliche Beratungsangebote.
- Schaffen Sie eine vertrauensvolle, teamorientierte Unternehmenskultur.
- Installieren Sie ein „Frühwarnsystem“ (Fehlzeiten, Kunden-Beschwerden, Leistungsabfall und Betriebsklima beobachten bzw. systematisch erfassen).
- Verbessern Sie kontinuierlich die betriebliche Informationspolitik.
- Machen Sie Entscheidungsprozesse transparent.

Wir helfen Ihnen weiter

Die MobbingLine NRW – das Beratungstelefon der GiGA

mit Unterstützung der Evangelischen Kirche in Westfalen und im Rheinland, der Bistümer Aachen und Essen, der AOK Rheinland sowie von C@II NRW. Von Mobbing Betroffene erreichen die Beratungsline von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 17 Uhr bis 20 Uhr landesweit unter

 **0180 3 100 113**

[Mobbing ... kommt vom englischen Wort „mob“ für Meute; „to mob“ bedeutet pöbeln.]

Wenn Sie Fragen haben, ...

... zum Beispiel zu Möglichkeiten der Prävention oder zu anderen Fragen des Gesundheitsschutzes, sind Sie hier richtig:



Gemeinsam mit dem ServiceCenter der Landesregierung (**C@II NRW**) und **KomNet**, dem Kompetenznetz Arbeitsschutz, bietet die **GiGA** unter dieser Servicenummer (9 Cent/Min.) interessierten Menschen qualitätsgesicherte Antworten zu diesen Themen.

www.gesuender-arbeiten.de
E-Mail: gesuender@arbeiten.org

Mit ohne Mobbing



G: