



11.11.2024

## Information Arbeitsrecht

### Umgang mit Mobbing und Schikane im Arbeitsumfeld

In einem Arbeitsumfeld, in dem Menschen zusammenarbeiten, sind Meinungsverschiedenheiten normal und unvermeidbar. Aber es gibt eine Grenze zwischen normalen Konflikten und Mobbing. Es sieht anders aus, wenn eine Person über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch belästigt, beleidigt und verängstigt wird. Mobbing ist methodisch. Das Ziel besteht darin, eine Person gezielt auszugrenzen und zu erniedrigen. Mobbing ist also ein systematisches und absichtliches Vorgehen, um eine Person zu schikanieren, zu demütigen und auszugrenzen. Es hat nichts mit einer konstruktiven Konfliktlösung zu tun.

Zu den typischen Mobbingmethoden gehören das Zurückhalten oder Verweigern von Informationen, das Manipulieren, Verfälschen oder Unterschlagen von Arbeitsergebnissen, sinnlose Arbeitsanweisungen, üble Nachrede oder Gerüchte verbreiten und sogar Drohungen, Gewalt sowie sexuelle Übergriffe verbal wie physisch. Oft sind die Formen so vielfältig, dass Betroffene Mobbing nicht immer leicht erkennen können. Ein Indiz ist jedoch, wenn die Angriffe über einen längeren Zeitraum (mindestens ein halbes Jahr) regelmäßig (mindestens einmal pro Woche) stattfinden.

Je nach Quelle der Angriffe unterscheidet man zwischen verschiedenen Formen von Mobbing:

- **„Klassisches“ Mobbing:** Angriffe unter hierarchisch Gleichgestellten
- **Bossing:** Angriffe vom Vorgesetzten
- **Staffing:** Aggressive Verhaltensweisen von Untergebenen gegenüber dem Vorgesetzten

Unabhängig von der Form ist Mobbing ein schwerwiegendes Problem, das nicht ignoriert oder akzeptiert werden sollte. Betroffene sollten Unterstützung suchen und rechtliche Schritte in Betracht ziehen, um sich gegen Mobbing zu wehren.

#### Verantwortung des Arbeitgebers bei Mobbing

Je mehr sich der Arbeitgeber seiner Verantwortung und rechtlichen Verpflichtung bewusst ist, für ein gutes Arbeitsklima im Rahmen seiner Fürsorgepflicht zu sorgen, desto besser und schneller lässt sich Mobbing stoppen. Allerdings kann der Arbeitgeber nur dann Konsequenzen und Handeln ziehen, wenn er über die Vorfälle informiert ist.

Daher sollten Betroffene nicht darauf warten, dass sich die Situation von selbst klärt, sondern so schnell wie möglich Unterstützung in Anspruch nehmen. Ansprechpartner können SBV, Betriebsräte, Personalräte oder eine Gewerkschaft sein. Sie können dabei helfen und unterstützen, den Konflikt zu analysieren und das weitere Vorgehen in geordnete Bahnen zu lenken.

Wichtig ist auch, dass die Persönlichkeit der betroffenen Person beim Thema Mobbing keine Rolle spielt. Studien zeigen, dass Mobbing jeden treffen kann. Deshalb sollten Arbeitgeber ihre Verantwortung ernst nehmen und entschlossen gegen Mobbing vorgehen, sobald sie davon erfahren.