

Was können wir alle gegen Mobbing tun?

Mobbing hat da eine Chance, wo der Gemobbte keine Solidarität und keinen Beistand durch seine Umgebung erfährt. Es kann also nur zum Mobbing kommen, wenn der Mobber den Eindruck hat, dass er die stillschweigende Duldung, wenn nicht sogar die Unterstützung seiner Vorgesetzten und Kollegen für dieses Verhalten hat.

Bin ich unsicher, ob ich selbst aktiv werden soll, kann ich den Mobbingbeauftragten, den Vorgesetzten oder den Personalrat informieren. Das hat nichts mit Denunziantentum zu tun. Es ist im Gegenteil ein mutiges und soziales Verhalten gegenüber dem Gemobbten.

Was kann ein Mobbing-Opfer tun?

- prüfen Sie sorgfältig, ob Sie wirklich gemobbt werden oder ob etwa persönliche Schwierigkeiten, private Probleme u. ä. bestehen, die Sie überempfindlich reagieren lassen
- führen Sie ein Mobbing-Tagebuch
- suchen Sie frühzeitig die Aussprache mit dem Verursacher und fragen Sie nach den Ursachen des Konfliktes und nach möglichen Lösungen
- bleibt die Aussprache erfolglos, informieren Sie den Vorgesetzten, den Mobbingbeauftragten oder den Personalrat
- suchen Sie Verbündete unter den Kollegen, pflegen Sie soziale Kontakte
- schaffen Sie sich mobbingfreie Zonen, versuchen Sie abzuschalten
- konsultieren Sie bei gesundheitlichen Problemen einen Arzt

Mobbing-Opfer brauchen und verdienen verständnisvolle Hilfe

Hilfs- und Beratungsangebote

Mobbingbeauftragte von THÜRINGENFORST

Wolfgang Arenhövel

Thüringer Landesanstalt für Wald, Jagd und Fischerei

Tel. 03621/225210

E-Mail: wolfgang.arenhoevel@forst.thueringen.de

Verena Hanisch

Thüringer Landesanstalt für Wald, Jagd und Fischerei

Tel. 03621/225139

E-Mail: verena.hanisch@forst.thueringen.de

Ansprechpartner beim Thüringer Landesbetrieb für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz (TLAtV) sind:

TLAtV Regionalinspektion Gera

Dr. med. Dagmar Wenzlaff

Otto-Dix-Straße 9

07548 Gera

Tel.: 0365/8211-161 bzw. 158

Fax: 0365/8211-104

E-Mail: AfASGeraPoststelle@lasf.thueringen.de

TLAtV Regionalinspektion Erfurt

Annett Geyer

Linderbacher Weg 30

99099 Erfurt

Telefon 0361/3788-103 bzw. 080

Fax: 0361/37 88380

E-Mail: AfASErfurtPoststelle@lasf.thueringen.de

TLAtV Regionalinspektion Nordhausen

Dipl.-Ing. (FH) Sieglinde Witthauer

Gerhart-Hauptmann-Straße 3

99734 Nordhausen

Telefon: 03631/6133-51

Fax: 03631/6133-61

E-Mail: AfASNordhausenPoststelle@lasf.thueringen.de

TLAtV Regionalinspektion Suhl

Dipl.-Ing. (FH) Susanne Cronacher

Hölderlinstraße 1

98527 Suhl

Telefon: 03681/7348-28

Fax: 03681/7348-90

E-Mail: AfASSuhlPoststelle@lasf.thueringen.de

Impressum

Herausgeber Thüringer Landesanstalt für Wald, Jagd und Fischerei
Jägerstraße 1, 99867 Gotha, Telefon: 03621 225-0

April 2009

Wenn aus Kollegen Feinde werden

MOBBING



**Wer schweigt,
macht mit!**



THÜRINGENFORST

Was ist Mobbing?

Mobbing ist eine subtile Art von Psychoterror am Arbeitsplatz, bei dem über einen längeren Zeitraum Mitarbeiter/-innen systematisch angefeindet, schikaniert und diskriminiert werden mit dem Ziel, das Mobbingopfer aus dem kollegialen Arbeitsumfeld auszuschließen.

Beim Mobbing werden

- die Menschenwürde,
- die Persönlichkeitsrechte,
- die Ehre und
- die Gesundheit der Betroffenen verletzt.

Mobbing ist ein gezielter Angriff auf die Person

Die Mobbinghandlungen sind so vielfältig, dass hier nur einige aufgezählt werden können:

- verbale Ausgrenzungen
- unrealistische oder zermürende Aufgabenstellungen
- Tätlichkeiten
- unnötiger Termindruck
- Häufung von Arbeitskontrollen
- Verunsicherung
- Demütigungen
- vernichtende Beurteilungen
- Distanzierung
- öffentlicher Tadel
- schikanöse Anweisungen
- unwahre Behauptungen
- sexuelle Belästigung

Mobbing in Zahlen

- etwa 1 Mill. Beschäftigte leiden in Deutschland unter Mobbing am Arbeitsplatz
- über das gesamte Berufsleben wird jede 9. Person mind. einmal gemobbt
- etwa 200 Selbstmorde jedes Jahr werden mit Mobbing in Verbindung gebracht

- das Mobbingrisiko der Frauen liegt um 75 % höher als das der Männer
- außerdem sind Auszubildende, Menschen mit Behinderung und neue Mitarbeiter/-innen überdurchschnittlich betroffen
- die Schäden durch Ausfallzeiten am Arbeitsplatz werden auf 15 Milliarden EUR geschätzt
- aus psychischer Belastung durch Mobbing entstehen körperliche Beschwerden und Erkrankungen mit jährlichen Kosten von 15.000 bis 50.000 EUR je Mobbingopfer

Mobbing macht krank

Nach der Häufigkeit werden folgende Symptome von Mobbingopfern genannt:

- Kopfschmerzen
- Rückenschmerzen
- Einschlafstörungen
- depressive Verstimmung
- schnelle Reizbarkeit
- Nackenschmerzen
- Konzentrationsmangel
- Versagensangst
- Schlafunterbrechungen

Zu den Gesundheitsstörungen zählen insbesondere:

- Herzerkrankungen
- Magen-Darmerkrankungen
- Schlaflosigkeit
- Ohrensausen (Tinnitus)
- schwere Erschöpfungszustände
- Alkohol- und Tablettenabhängigkeit
- Depressionen bis zum Suizid

Aber: Auch die Mobber werden geschädigt.

Sie stehen im Ruf, „Menschen zu sein, die anderen bewusst schaden wollen“.

Wo gemobbt wird, verschlechtert sich das Arbeitsklima und die Betriebsergebnisse, die Qualität der Arbeit leidet.

Langfristig gibt es bei Mobbing nur Verlierer!

Was sind die Ursachen für Mobbing?

Am Anfang steht immer ein ungelöster Konflikt. Individuelle Motive und Verhaltensweisen sowie begünstigende Rahmenbedingungen können zur Eskalation des Konfliktes führen; der Psychoterror beginnt. Plötzlich geht es nicht mehr darum, inhaltliche Differenzen zu beheben, sondern in der Person des anderen die Ursache für die festgefahrene Situation zu sehen. Damit rutscht der Konflikt leicht in den typischen Mobbingverlauf ab.

Wer etwas gegen Mobbing unternehmen will, muss zunächst die Situation des Mobblings analysieren!

Bedeutende Einflussfaktoren auf betrieblicher Ebene sind

- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
- Reorganisation
- Führungsverhalten und Unternehmenskultur

Unklare Verantwortungsbereiche, diffuse Zuständigkeiten, sowie Termindruck, Stress und Hektik sind ein idealer Nährboden für Mobbing.

Permanente Organisationsänderungen und selbst das Schüren von Ängsten vor Umstrukturierungen mit den damit verbundenen Verteilungskämpfen und auch die Einführung neuer technischer Systeme können Mobbinghandlungen Vorschub leisten.

Schließlich begünstigen fehlende Transparenz von Entscheidungen, Informationsdefizite, autoritärer Führungsstil, Abstinenz beim Konfliktmanagement, Mangel an Führungskompetenz bei der Menschenführung und mangelnde Kritikfähigkeit Mobbing am Arbeitsplatz.