

MOBBING AM ARBEITSPLATZ RECHTZEITIG ERKENNEN UND WIRKSAM REAGIEREN



Feierabend – und die Probleme am Arbeitsplatz lassen Sie nicht los? Im Gegenteil: Die fiesen Kommentare der Teamkollegin hallen nach oder ein persönlicher Affront des Projektleiters geht Ihnen nicht aus dem Kopf. Die Chefin redet Ihre Leistungen regelmässig vor versammelter Mannschaft schlecht oder der Vorgesetzte weist Ihnen laufend Aufgaben zu, für die Sie weder zuständig noch ausreichend qualifiziert sind. Irgendwie lässt Sie das Gefühl nicht los, dass es nicht rundläuft – obwohl Sie gute Arbeit abliefern und sich wirklich bemühen, es allen recht zu machen.

Nehmen Sie Ihre Zweifel ernst: Reagieren Sie umgehend auf erste Anzeichen von Mobbing. Mobbing bezeichnet die systematische und

MOBBING ERKENNEN

Beispiele für gezielte Schikane am Arbeitsplatz:

- Manipulation von Ergebnissen
- Zuweisung von sinnlosen Aufgaben
- Wissentliche Über- oder Unterforderung
- Unsachliche Kritik, auch vor Drittpersonen
- Vorenthaltung von Informationen
- Ungleichstellung oder Ausgrenzung
- Verleumdung oder Unterstellungen

länger andauernde Schikane einzelner Personen. Werden Mitarbeitende von ihren Vorgesetzten gemobbt, handelt es sich um Bossing. Beim Staffing sind die Angriffe der Mitarbeitenden gegen Vorgesetzte gerichtet. Findet Mobbing im schulischen Umfeld statt, spricht man auch von Bullying. Die betreffende Person wird dabei gezielt schlechtgemacht; sie fühlt sich zunehmend kleiner, schwächer und hilfloser. Eine Abwärtsspirale beginnt: Die Situation hat Auswirkungen auf das Privatleben und belastet die psychische Gesundheit.

Mobbing geht unter die Haut. Abwarten und darauf hoffen, dass sich die Situation von selbst bessert, ist eine Sackgasse.

«Selbstzweifel, Reizbarkeit und Überlastung werden zur Zerreihsprobe. Betroffene werden dünnhäutiger, sind weniger belastbar und ihre Leistungsfähigkeit nimmt ab», weiss Edina Annen vom Rechtsdienst der PDGR in Chur. Dort berät der Sozialdienst Patientinnen und Patienten zu Mobbing-Fragen am Arbeitsplatz. Die Erfahrung zeigt: «Je früher die betroffene Person über ihre Situation redet, desto schneller und besser kann sie einen Ausweg finden.»

Reden ist das erste Mittel – und auch das einfachste.

«Ein offenes Ohr wirkt manchmal Wunder. Es schenkt Selbstvertrauen und ist der erste

Schritt, aktiv zu handeln», so Annen. Der Austausch mit einer vertrauenswürdigen Teamkollegin hilft auch, die Situation aus einer anderen Sichtweise zu betrachten und neu zu beurteilen. Unter Umständen kann man durch ein Gespräch die eigenen Gefühle und Reaktionen sogar besser zuordnen – vielleicht stellt sich die Situation objektiv betrachtet anders dar als in der subjektiven Wahrnehmung? Ist dies nicht der Fall und sind Ihre Gefühle objektiv nachvollziehbar: Stehen Sie zu sich und gehen Sie einen Schritt weiter. Suchen Sie beispielsweise das Gespräch mit dem oder der Vorgesetzten. So hat die verantwortliche Führungsperson Gelegenheit, ihrer gesetzlich bestimmten Fürsorgepflicht nachzukommen und kann passende Massnahmen ergreifen. Beispielsweise kann sie eine Team-Supervision einleiten, Coachings organisieren oder eine externe Fachstelle ins Boot holen.

Nehmen Führungspersonen ihre Verantwortung nicht wahr, kontaktieren Sie eine externe Beratungsstelle.

Edina Annen empfiehlt in ihren Beratungen die schweizweit tätige «Fachstelle Mobbing» (www.fachstelle-mobbing.ch): «Sie kann auch beurteilen, ob ein juristischer Weg sinnvoll ist.» Einen solchen zu gehen, sei jedoch meist schwierig, da die Sachlage objektiv schwer beweisbar ist. «Um dem entgegenzuwirken, ist es

hilfreich, schriftliche Belege zu sammeln», rät die PDGR-Expertin. «Man kann beispielsweise Besprechungen oder mündliche Vereinbarungen protokollieren und dem Gesprächspartner im Nachgang an das Meeting per E-Mail zustellen. So ist das Gesprochene verbindlicher und eindeutig dokumentiert.»

Wichtiger als die Eskalation und eine juristische Forderung ist aus ihrer Sicht aber die Prävention: «Warten Sie nicht zu lange, sprechen Sie Ihre Situation möglichst früh an.»

**Wir sind für Sie da:
Tel. 058 225 25 25, pdgr.ch/monatsthema**

Zum Thema äusserte sich:



Edina Annen
Junior Consultant
bei den PDGR