

# Mobbing



# Mobbing

**Mobbing ist**

- **eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen,**
- **bei der die angegriffene Person unterlegen ist und**
- **von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und während längerer Zeit direkt oder indirekt angegriffen wird**
- **mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes und**
- **die angegriffene Person dies als Diskriminierung erlebt.“**

**(Def. des GpsM e.V. in Zusammenarbeit mit Herrn Heinz Leymann)**

# LAG Thüringen

definiert den Begriff als „fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen, verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend.“

# **Kategorien der Mobbinghandlungen nach Leymann**

- 1. Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen**
- 2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen**
- 3. Auswirkungen auf das soziale Ansehen**
- 4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation**
- 5. Angriffe auf die Gesundheit**

# Ursachen von Mobbing

- **Mängel an der Arbeitsorganisation**
- **Führungsverhalten des Vorgesetzten**
- **soziale Stellung des Betroffenen**
- **betriebliche Moral**

Unbesetzte Stellen, hoher Zeitdruck, starre Hierarchie mit unsinnigen Anweisungen, hohe Verantwortung bei geringem Handlungsspielraum, geringe Bewertung der Tätigkeit

Firmenpolitik, Kostenreduzierung (häufig billiger als Sozialpläne), Führungsunfähigkeit

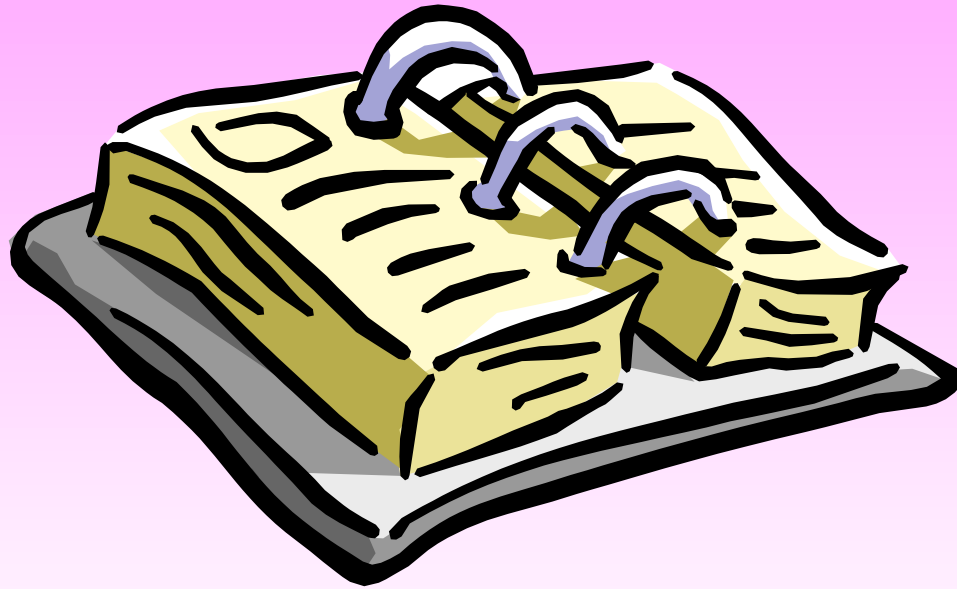
Persönlichkeit, Geschlecht, Hautfarbe, kulturelle oder nationale Identität einer Person in einer Gruppe (z.B. Frauen in Männerberufen)

Personen, die sich gezielt Handlungen ausdenken, treffen auf Personen, die teilnehmen, Mobbing wird einfach „geduldet“

# Phasen des Mobbingprozesses

1. Ein Konflikt entsteht
2. Der Psychoterror beginnt
3. Erste arbeitsrechtliche Maßnahmen beginnen
4. Das Arbeitsverhältnis wird zwangsweise beendet

# Mobbingtagebuch



# **Mobbingtagebuch – unverzichtbares Beweismittel**

- **regelmäßig, diszipliniert und detailliert führen**
- **alle Vorkommnisse notieren**
- **für Gerichte, Rechtsanwälte, Berater und Ärzte sowie Unternehmen**
- **Datum und Uhrzeit der Vorfälle notieren**
- **Handlung exakt beschreiben**
- **wer hat was getan**
- **evtl. Zeugen und Beteiligte benennen**
- **körperliche / gesundheitliche Folgen im zeitlichen Abstand zum Geschehen beschreiben, Beweissicherung durch Arztbesuch**
- **Tag, an denen Nichts geschehen ist, markieren (evtl. Urlaub, Krankheit etc.)**
- **auch Belästigungen im privaten Bereich erfassen**



# **Teamkonflikte bearbeiten (Schrittfolge)**

Quelle: Fachverlag für Recht und Führung unter [www.mobbing-hilfe-recht.de](http://www.mobbing-hilfe-recht.de)

- 1. Wahrnehmung des Konflikts**
- 2. Konfliktdiagnose stellen**
- 3. Worum geht es?**
- 4. Was ist bisher passiert?**
- 5. Wer ist beteiligt?**
- 6. Entwicklung einer Konfliktstrategie**
- 7. Bereitschaft zur Konfliktlösung**
- 8. Wie müssen Sie handeln?**
- 9. Konfliktgespräch vorbereiten**
- 10. Konfliktgespräch effektiv führen**
- 11. Lösungsfindung vorbereiten**
- 12. Erfolgskontrolle**

# **Ansprechpartner**

## **im System**

- **Schulleiter**
- **Beratungslehrer**
- **Fachberater**
- **Schulpsychologische Beratungsstelle**
- **Referent für Rechts-, Personal- und Verwaltungsangelegenheiten**
- **Gleichstellungs- oder Schwerbehindertenbeauftragte**
- **ÖPR / LBPR**

## **außerhalb**

- **Beratungsstellen der Bundesagentur für Arbeit**
- **Ärzte und Psychologen**
- **Beratungsstellen bei sozialen Vereinen, z.B. Arbeitslosenverein**
- **Gewerkschaften und Rechtsanwälte**