

Mobbing

Beobachten Sie, dass eine lernende Person in Ihrem Betrieb gemobbt wird oder selbst mobbt, müssen Sie einschreiten. Reagieren sie auch, wenn Ihnen eine solche Vermutung zu Ohren kommt.

Suchen Sie das Gespräch mit der betroffenen Person und zeigen Sie deutlich Ihre Bereitschaft, das Problem zu lösen.

Schützen Sie die lernende Person, die belästigt wird, indem Sie das Mobbing stoppen, Gefahren abwenden, ein angstfreies Klima schaffen, Intoleranz gegenüber Entwertungen und Schikanen offen im ganzen Plenum deklarieren, betroffene Personen in Team und Aufgaben einbinden, bei Beobachtungen sofort intervenieren, usw.

Besprechen Sie gemeinsam, was zu tun ist und fordern Sie die Person auf, Sie über weitere Vorkommnisse zu orientieren.

Entscheiden Sie nicht über den Kopf der lernenden Person hinweg, Sie könnten sie in zusätzliche Schwierigkeiten bringen!

Mobbt eine lernende Person müssen Sie ebenfalls einschreiten. Suchen Sie das Gespräch mit ihr und treffen Sie – falls nötig – eine schriftliche Vereinbarung, in der Sie auch die Konsequenzen bei einer Zuwiderhandlung festlegen.

Schützen Sie auch die Person, der vorgeworfen wird, jemanden gemobbt zu haben. Der Vorwurf könnte sich als Gerücht herausstellen. Nennen Sie keine Namen.

Gibt es in Ihrem Betrieb ein Reglement betreffend Mobbing, informieren Sie sich über die vorgesehenen Schritte.

Ist in Ihrem Betrieb kein geregelttes Verfahren vorgesehen, informieren Sie Ihren Vorgesetzten oder Ihre Vorgesetzte. Kann das Problem nicht gelöst werden, ziehen Sie eine Fachperson bei.

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über das Thema. In geraffter Form erfahren Sie, wie Mobbing definiert wird. Wir zeigen Präventionsmassnahmen auf und wie Sie sich als Berufsbildner/in im Arbeitsalltag verhalten können. Wichtige Adressen und Links sind am Schluss aufgeführt.

Mobbing stammt vom englischen «to mob» und bedeutet anpöbeln, schikanieren. Mobbing am Arbeitsplatz wird als negative kommunikative Handlungen definiert, die von einer oder mehreren Personen gegen eine Person oder eine Personengruppe gerichtet sind. Die angegriffenen Personen sind dabei stets unterlegen. Mobbing ist demnach Missbrauch von Macht und kommt oft vor, wenn Vorgesetzte gravierende Führungsmängel aufweisen, so dass Mobbing im Betrieb entstehen kann oder die Vorgesetzten selber mit Mobbing von ihren Schwächen ablenken wollen.

Mobbing kann jeden treffen, auch lernende Personen

Mobbing kommt unter Mitarbeitenden, aber auch zwischen Vorgesetzten und Untergegebenen vor: Ein Mitarbeiter kann von seinem Chef gemobbt werden, ein Chef von seinen Mitarbeitenden, eine lernende Person von ihrem Berufsbildner, von einer Mitarbeiterin oder von einer anderen lernenden Person. Lehrbetrieb, Berufsbildner/in oder lernende Person können auch von aussen gemobbt werden: von der Berufsfachschule, den Verantwortlichen der überbetrieblichen Kurse, von Lehrern und Lehrerinnen der Berufsfachschule oder von der gesetzlichen Vertretung der lernenden Person.

Typische Mobbinghandlungen sind:

- Demütigungen
- Abwertende Blicke und Gesten
- Ständiges Unterbrechen in Diskussionen
- Verleumdungen
- Hinterhältige Anspielungen
- Drohungen
- Ausgrenzungen
- Lächerlichmachen
- Absichtliches Unter- oder Überfordern
- Unfaire Zuteilung von Aufgaben
- Entwürdigungen
- Androhung und evtl. gar Anwenden von körperlicher Gewalt

Mobbing hat nichts mit begründeter Kritik zu tun

Bei Mobbinghandlungen wird immer die Würde und Integrität einer Person verletzt. Mobbing will eine Person ausschliessen und ihr die Zugehörigkeit zum Team aberkennen. Mobbing will ausgrenzen und die Betroffenen durch Schikanen, verdeckte Aggressionen, Machtmissbrauch oder Gerüchte schädigen. Mobbing ist kein üblicher Konflikt. Bei Mobbing sind die Parteien oft nicht klar, und es fehlen die gemeinsamen Ziele der Auseinandersetzung wie z. B. die Entscheidung in einer Sachfrage.

Damit schikanierende Verhaltensweisen als Mobbing bezeichnet werden können, müssen sie über längere Zeit erfolgen

Bis anhin wurde für den Zeitraum die Definition von Leymann verwendet, wonach Mobbinghandlungen mindestens einmal pro Woche und während eines zusammenhängenden halben Jahrs stattfinden müssen. Diese Definition gilt nach wie vor als Massstab zur Diagnose und bei Gerichtsprozessen. Generell ist es schwierig, den Anfang von Mobbing genau zu eruieren. Laut einer Studie aus dem Jahr 2002 des seco (Staatssekretariat für Wirtschaft) haben 70 Prozent der Gemobbten im Zeitpunkt der Befragung nicht realisiert, dass sie gemäss Leymann-Definition bereits seit einem halben Jahr gemobbt werden. Heute wird vor allem beachtet, ob die Mobbinghandlungen systematisch stattfinden, ob sie darauf abzielen, jemanden auszuschliessen und wie wirksam sie sind.



Was tun Sie als Berufsbildner/in in konkreten Fällen?

Die Definition der Dauer von einem halben Jahr bedeutet nicht, dass so lange abgewartet werden muss, um zu reagieren und mit den Betroffenen das Gespräch zu suchen. Gerade bei Lernenden, die neu in die Arbeitswelt eintreten und meist in eine fest gefügte Gruppe kommen, müssen Sie als Berufsbildner/in bei Problemen möglichst sofort reagieren. Oft handelt es sich gar nicht um Mobbing, sondern um Schwierigkeiten, die auftreten, weil die Dynamik der Gruppe verändert wird.

Alltägliche Konflikte haben nichts mit Mobbing gemein

Konflikte gehören zu jeder Betriebskultur; werden sie offen und konstruktiv gelöst, haben sie eine positive Wirkung. Die Beteiligten erfahren, dass unbefriedigende Arbeitssituationen oder schwierige Beziehungen in der gemeinsamen Auseinandersetzung verändert werden können. Zudem wird verhindert, dass Konflikte unterschwellig mitgeschleppt werden, die Fronten sich immer mehr verhärten und daraus eventuell Mobbing entstehen kann.

Schreiten Sie bei einem Verdacht auf Mobbing schnell ein

Falls Sie beobachten oder das Gefühl haben, dass eine lernende Person gemobbt wird oder sie oder jemand anderer solche Vermutungen äussert, suchen Sie das Gespräch mit ihr. Seien Sie sich aber bewusst, dass es eine anspruchsvolle Aufgabe ist, Mobbing zu beenden. Eine vorschnelle Zuschreibung von Rollen (Opfer, Täter, Mitläufer usw.) fördert und beschleunigt die negative Dynamik.

Suchen Sie in erster Linie nach Entlastungsmöglichkeiten

Damit die lernende Person auftanken kann, suchen Sie nach Entlastungsmöglichkeiten. Prüfen Sie auch, ob bei minderjährigen Lernenden, die Eltern informiert werden müssen. Trennen Sie sie vorübergehend von der (vermeintlich) belästigenden Person. Bei einer definitiven Versetzung ist allerdings zu beachten, dass Betroffene wie Agierende versetzt werden. Werden nur Betroffene umplatziert, setzt das ein falsches Signal und kann mobbingverstärkend sein. Falls nötig, könnte auch eine Neuaufteilung des Teams in Betracht gezogen werden.

Handeln Sie aber nicht über den Kopf der lernenden Person hinweg

Sie könnten sie in zusätzliche Schwierigkeiten bringen. Helfen Sie ihr, die Schikanen schriftlich (mit Datum) festzuhalten, um Beweismaterial zu sammeln, besprechen Sie, welche Möglichkeiten es gibt, sich gegen die Belästigungen zu wehren. Stellen Sie daraufhin die mobbende Person oder die mobbenden Personen zur Rede und versuchen Sie, den Konflikt gemeinsam zu lösen. Mobbing geschieht aber oft, ohne dass sich die Mobbenden über ihre Handlungen und deren Wirkung klar sind. Die Konfrontation mit dem Mobbing-Vorwurf kann darum auf massiven Widerstand stossen. Haben Sie Zweifel, gemeinsam eine Lösung zu finden, ziehen Sie unbedingt eine Fachperson zu Rate oder gelangen Sie an eine Fachstelle.

Mobbt eine lernende Person müssen Sie ebenfalls einschreiten

Suchen Sie das Gespräch mit ihr und weisen Sie sie daraufhin, dass Mobbinghandlungen in Ihrem Betrieb nicht geduldet werden. Sollte sie mit mobben weiterfahren, treffen Sie eine schriftliche Vereinbarung, in der aufgeführt ist, was sie unterlassen soll und mit welchen Konsequenzen sie zu rechnen hat, falls sie sich nicht an die Vereinbarung hält (Versetzung in eine andere Abteilung, Auflösung des Lehrvertrags).

Der Begriff Mobbing wird auch missbraucht

Alltägliche Konflikte werden vorschnell als Mobbing bezeichnet oder Unschuldigen wird vorgeworfen, sie würden Mobbing betreiben. Eine lernende Person ist besonders gut und wird von den schwächeren Lernenden als Gefahr betrachtet. Sie wird kurzerhand des Mobbings angeklagt, um sie ausser Gefecht zu setzen. Eine andere lernende Person ist jemandem nicht sympathisch, weshalb das Gerücht in die Welt gesetzt wird, sie mobbe. Deshalb ist es wichtig, Vermutungen oder Anklagen gut zu prüfen und nicht zu äussern, bevor Sie sicher sind, worum es geht. Solange der Verdacht des Mobbings nicht erhärtet ist, bedarf auch der oder die Angeklagte eines Schutzes.



Auswirkungen während der Dauer der beruflichen Grundbildung

Da in es in allen Betrieben immer wieder zwischenmenschliche Schwierigkeiten gibt, wird gezieltes Mobbing nicht sofort erkannt. Erst nach einer gewissen Zeit vermuten die Betroffenen, dass sie systematisch schikaniert werden.

Mobbing ist für alle, aber insbesondere für Lernende, mit grossem Stress verbunden

Der Stress kann zu psychischen Beeinträchtigungen wie: Aufmerksamkeits- und Konzentrationsstörungen, Identitäts- und Selbstwertkrisen, Erschöpfungs- und Versagenszuständen führen. Körperlich treten häufig folgende Symptome auf: Atemnot, Herzschmerzen, Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Magenschmerzen und Muskelverspannungen. Mobbing belastet meist auch das private Umfeld der lernenden Person: Familie, Freunde und Kollegen. Ganz bestimmt wird aber immer die Arbeitsleistung stark beeinträchtigt.

Ist jemand über längere Zeit ohne jegliche Unterstützung ständigen Mobbingangriffen ausgesetzt, kann das zu schweren Depressionen führen und gar gewalttätige Kurzschlusshandlungen oder eine Selbsttötung zur Folge haben.

Mobbing wirkt sich auf das Unternehmen negativ aus

Das Betriebsklima verschlechtert sich. Einsatzbereitschaft und Kreativität der Lernenden und Arbeitnehmenden lassen nach, was Produktivitätsverluste zur Folge hat. Diese Produktivitätseinbrüche bedeuten Qualitätsminderung und Wettbewerbsnachteile. Zusätzlich entstehen erhöhte Betriebskosten durch häufige Absenzen und Kündigungen.

Präventionsmassnahmen

Kommunizieren Sie im Betrieb, dass Mobbing nicht geduldet wird, dass Betroffene – Lernende oder Arbeitnehmende – unterstützt werden, und dass gegenüber jenen, die andere schikanieren – ebenfalls Lernende oder Arbeitnehmende –, Sanktionen ergriffen werden.

Sensibilisieren Sie die Lernenden

Informieren Sie über die verschiedenen Formen von Mobbing und die gesetzlichen Grundlagen.

Bewältigen Sie Konflikte offen

So können Sie Mobbing verhindern oder früh erkennen. Konstruktive Konfliktlösung und wertschätzende Kommunikation sind wichtige Teile wirksamer Mobbingprävention. Klare hierarchische Strukturen, eine transparente Informationspolitik, gut funktionierende Arbeitsabläufe, ein offener Umgang mit Kritik, regelmässige Evaluation der Befindlichkeit am Arbeitsplatz sowie gegenseitiger Respekt helfen, ein Betriebsklima zu schaffen, in dem Mobbing keinen Platz findet. Eine regelmässige Evaluation wird während der beruflichen Grundbildung mit dem halbjährlich stattfindenden Bildungsbericht durchgeführt. Er ergänzt die vielen Gespräche zwischen Berufsbildner/in und lernender Person. Diese Gespräche aber auch der Bildungsbericht helfen, Probleme frühzeitig zu erkennen und Massnahmen einzuleiten.

Pflegen Sie als Berufsbildner/in grundsätzlich einen offenen Umgang mit Kritik

Fördern Sie diesen Umgang auch unter den Lernenden sowie zwischen den Lernenden und den Mitarbeitenden. Sprechen Sie Probleme an. Reagieren und Einschreiten ist Teil Ihrer Führungs- und Ausbildungsverantwortung.

Rechtliche Situation

In der juristischen Terminologie gibt es den Begriff „Mobbing“ nicht. Gemäss OR Art. 328 und ArG Art. 6 haben die Arbeitgebenden die Pflicht, die Persönlichkeit ihrer Angestellten am Arbeitsplatz zu schützen. Ein Bundesgerichtsentscheid vom Oktober 1998 sagt, dass Führungspersonen – bzw. letztlich die Arbeitgebenden – diese Pflicht verletzen, wenn sie Mobbing nicht verhindern.

Rechtsgrundlagen

ArG Art. 6, Arbeitsgesetz (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom



13.3. 1964, SR 822.11)

OR Art. 328 (Schweizerisches Obligationenrecht vom 30.3.1911, SR 220)

Wichtige Fachstellen

www.afb.berufsbildung.ch

Kantonale Berufsbildungsämter. Anlaufstelle für erste Informationen. Vermitteln Adressen von Fachstellen.

Links

www.mobbing-info.ch

Umfangreiche Informationsseite des Instituts für Neues Lernen, Wallisellen. Hilfreiche Hinweise für Mobbingbetroffene sowie Lehrpersonen und Arbeitgeber. Video und Planspiel zum Thema Mobbing.

www.mobbing-zentrale.ch

Unabhängiger Verein, der Mobbing-Opfern erste Hilfe bietet und ihre Interessen gegenüber Arbeitgebern, Pensionskassen oder vor Gericht wahrht. Im Netz: Serviceleistungen wie Literaturhinweise, Linktipps und Adresslisten von Beratungsstellen.

www.help-ggg.ch

Beratungsstelle bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz

www.mobbingswiss.ch

Mobbing-Beratungsstelle

www.flexibles.ch

Mobbing-Erstberatungsstelle für Frauen und Männer, Zürich

Literatur

Bräunlich-Keller, Irmtraud. *Mobbing – was tun?*

Bern : 2006 : Zürich, Beobachter-Buchverlag, 2006. ISBN 978-3-85569-348-1.

Eidgenössisches Personalamt. *Mobbing - Vorbeugen, Konflikte lösen : Information für Führungskräfte der Bundesverwaltung*. Bern : 2001. www.epa.admin.ch (Dokumentation > Publikationen)

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: *Mobbing*.

Factsheet 23, 2002. <http://osha.europa.eu/publications/factsheets>

Lauper, Esther. *Mobbing und psychosozialer Stress : Ein Ratgeber gegen Mobbing*.

Wallisellen : Institut für Neues Lernen, 2001. www.verlagneueslernen.ch (Konflikt und Mobbing)

Leymann, Heinz. *Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*.

Hamburg : Rowolth Verlag, 1996.

Von Leymann stammt die Definition der Dauer: «Mobbing ist nur gegeben, wenn die Mobbing-Handlungen mindestens einmal pro Woche stattfinden und mindestens ein halbes Jahr lang dauern.» Diese Definition wird heute oft zur Diagnose und bei Gerichtsprozessen verwendet.

Rehbinder Manfred. *Psychoterror am Arbeitsplatz : Mobbing und Bossing und das Arbeitsrecht*. In: Gruter, M.; Rehbinder, M. *Gewalt in der Kleingruppe*. Bern : Stampfli Verlag, 1997 (S. 155 – 180).

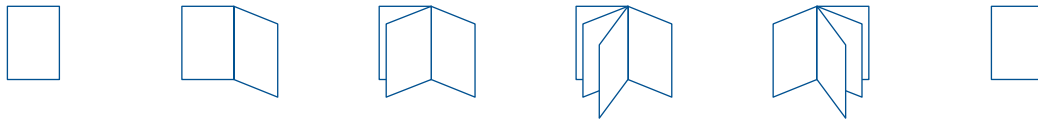
Schüpbach, Karin; Torre Rossella. *Mobbing verstehen, überwinden, vermeiden : Ein Leitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche*. Zürich : Kaufmännischer Verband, 1996.

Staatssekretariat für Wirtschaft (seco). *Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz*. Bern : 2002. www.seco-admin.ch (Dokumentationen > Broschüren).

Quelle

Esther Lauper, Institut für Neues Lernen, Wallisellen, www.neueslernen.ch und www.mobbing-info.ch





dieses Merkblatt ist Bestandteil der Sammlung «Gleiche Chancen und korrekter Umgang»:

Einleitung	www.berufsbildung.ch/download/mb200.pdf
Depression und Suizidgefährdung	www.berufsbildung.ch/download/mb211.pdf
Gewalt	www.berufsbildung.ch/download/mb201.pdf
Gleichstellung	www.berufsbildung.ch/download/mb202.pdf
Krankheit und Unfall	www.berufsbildung.ch/download/mb203.pdf
Legasthenie und Dyskalkulie	www.berufsbildung.ch/download/mb204.pdf
Migration	www.berufsbildung.ch/download/mb205.pdf
Mobbing	www.berufsbildung.ch/download/mb206.pdf
Rassismus	www.berufsbildung.ch/download/mb207.pdf
Schwangerschaft und Mutterschaft	www.berufsbildung.ch/download/mb208.pdf
Sexuelle Belästigung	www.berufsbildung.ch/download/mb209.pdf
Sucht	www.berufsbildung.ch/download/mb210.pdf

Merkblatt 206
Mobbing
www.mb.berufsbildung.ch

Ausgabe Juni 2009

© **SDBB Bern**

Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich Speicherung und Nutzung auf optischen und elektronischen Datenträgern für nicht kommerzielle Zwecke - mit entsprechender Quellenangabe - erlaubt.

SDBB | Haus der Kantone | Speichergasse 6 | Postfach 583 | 3000 Bern 7
Telefon 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | berufsbildung@sdbb.ch

www.berufsbildung.ch