

So verhindern Sie wirksam Mobbing

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, seine Mitarbeiter vor Mobbing-Attacken zu schützen. Kommt der Arbeitgeber dieser Fürsorgepflicht nicht nach, können Schadensersatz oder Schmerzensgeld von dem betroffenen Mobbing-Opfer beansprucht werden. Das Arbeitsgericht Dresden erkannte erst kürzlich einer 37-jährigen Sachbearbeiterin des Landesamtes für Umwelt und Geologie 32.000 € Schmerzensgeld und Schadensersatz wegen erlittener Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte zu. Die Klägerin war über 1 Jahr hinweg lediglich mit Hilfsarbeiten betraut worden, sie wurde von Kaffee-Runden ausgegrenzt und mit gezielt gestreuten Gerüchten traktiert – ihr Arbeitgeber unternahm jedoch nichts. (Arbeitsgericht Dresden, Urteil vom 08.07.2003, Aktenzeichen: 5 Ca 5954/02)

Auch in Tageseinrichtungen für Kinder sind Streit und Konflikte keine Seltenheit. Sie müssen aber nicht zwangsläufig ein Zeichen für Mobbing sein. Von Mobbing spricht man dann, wenn die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen

- systematisch,
- immer wiederkehrend und
- über einen längeren Zeitraum hinweg angegriffen

wird mit dem Ziel, sie auszugrenzen, und sie dies als Diskriminierung empfindet. Dieser Prozess konfliktbelasteter Kommunikation am Arbeitsplatz kann sowohl zwischen Kolleginnen als auch zwischen Vorgesetzten und Untergebenen stattfinden. Die im Mai 2000 gegründete „Fairness- Initiative“ geht davon aus, dass pro Jahr mehr als 1,5 Millionen Menschen von Mobbing betroffen sind.

Ungelöste Konflikte sind meist Ursache für Mobbing

Wird eine Mitarbeiterin oder Kollegin gemobbt, liegen dieser Verhaltensweise meist ungelöste oder verdrängte Konflikte zu Grunde. Die mobbende Kollegin ist nicht willens oder nicht in der Lage, den Konflikt offen anzusprechen, und agiert ihre Verärgerung oder Kränkung dadurch aus, dass sie beispielsweise hinter dem Rücken der Kollegin schlecht über diese spricht oder Gerüchte über sie in die Welt setzt. Damit entlastet sie sich selbst: Indem sie beispielsweise erzählt, was für eine unmögliche, ignorante, sture und uneinsichtige Person die andere ist, versichert sie sich selbst glaubhaft, dass sie für den Konflikt gar nichts kann. Wäre die andere nur einsichtig und verständig, gäbe es keine Probleme. Die Lösung kann letztendlich nur darin liegen, dass eine weggeht, also kündigt. Und das soll natürlich die sture und unmögliche Kollegin sein! Und auf diese Kündigung arbeitet Mobbing kontinuierlich hin: Erst mit vagen Andeutungen, dann mit konkreteren Hinweisen: Mit der Zeit werden die Behauptungen – falls sie auf Wiederhall stoßen – immer konkreter und immer dreister.

Beugen Sie Mobbing vor

Den wirksamsten Schutz vor Mobbing stellen Sie als Leiterin dar. Wenn Sie für größtmögliche Transparenz sorgen und Konflikte immer sofort ansprechen, können Sie Mobbing wirksam verhindern. Beobachten Sie deshalb die Interaktionen im Team aufmerksam und steuern Sie ersten Alarmzeichen aktiv entgegen.