

Mobbing am Arbeitsplatz

SVA Sektion Bern - 13. Oktober 2022

Ruth Stoffel Kauflin – Dipl. Psychologin FH, PCC Coach

Übersicht

- Was ist Mobbing?
- Rechtliche Grundlagen
- Mobbing am Arbeitsplatz – Was tun?
- Mobbing-Prävention



Erwünschtes Ergebnis

Kurzaustausch zu zweit

- Was ist meine Erfahrung/Kenntnisse mit Mobbing (Betroffene, Beteiligte ...)
- Was ist meine kühnste Hoffnung am Ende der Veranstaltung?



Was ist Mobbing?



Mobbing - Herkunft

Aus dem Englischen *mob* „jemanden anpöbeln, angreifen, über jemanden herfallen“



Definition von Mobbing

Mobbing ist eine Form der Verletzung der persönlichen Integrität.

Persönliche Integrität

- persönlichen Überzeugungen, Werthaltungen, Massstäbe, Ideale
- und gemäss diesem Wertesystem sich verhalten können

Mobbing am Arbeitsplatz

Unter Mobbing im Arbeitsleben versteht man

- Handlungen,
- die von einer Person oder einer Gruppe
- auf systematische Art
- und über einen längeren Zeitraum
- gegen eine bestimmte Person ausgeübt werden
- mit dem Ziel des Ausstossens aus dem Arbeitsverhältnis.



Fünf Formen von Mobbing-Aktionen

- **Angriff auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:** Nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten
- **Angriff auf die sozialen Beziehungen:** allgemein Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren
- **Angriff auf das soziale Ansehen:** lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätzige Bemerkungen
- **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:** schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben
- **Angriffe auf die Gesundheit:** Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten, sexuelle Belästigung

Heinz Leymann, Arbeitspsychologe

Wann sprechen wir von Mobbing?

Einmalige Vorfälle und Handlungen sind noch kein Mobbing.

Die Bezeichnung Mobbing sollte erst dann verwendet werden, wenn

- sich die Handlungen systematisch **wiederholen**
- über einen **längeren Zeitraum** dauern (ca. 1x pro Woche über mind. 6 Monate),
- mit dem **Ziel**, den anderen zu **diskriminieren** und zu **schädigen** (Verletzung der persönlichen Integrität).

Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz

Repräsentative Studie SECO 2002

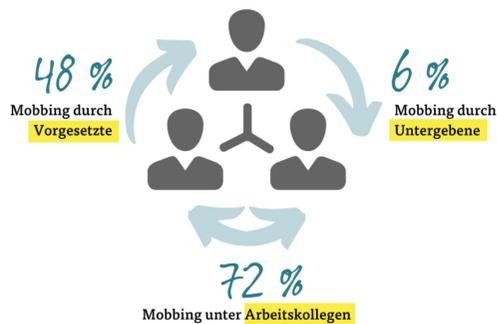
- 4.4% der Befragten gaben an, in den letzten 12 Monaten Mobbinghandlungen erlebt zu haben.

Schweizerische Gesundheitsbefragungen 2015

- Der Wert war bei 6.8%

Die häufigsten Täter*innen

Mobbing am Arbeitsplatz – Die häufigsten Täter



Quelle: Bündnis gegen Cybermobbing

Mobbinghandlungen nach Leymann

- Heinz Leymann (Arbeitspsychologe)
- Zu den fünf Formen von Mobbing-Aktionen 45 Mobbinghandlungen klassifiziert
- Mindestens 1x pro Woche während mindestens 6 Monaten = Mobbing

Mobbing-Analyse

Konfliktvolle / sehr belastende Arbeitssituation auf Mobbing analysieren?

- Wählt eine konfliktvolle / sehr belastende Arbeitssituation
- Bitte die 45 Mobbinghandlungen durchgehen und die kennzeichnen, die stattgefunden haben
- Schlussfolgerungen: Was sind eure Erkenntnisse? – Kurzaustausch



Rechtliche Grundlagen



Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

OR Art. 328: Schutz der Persönlichkeit

- Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die **Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen**, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.
- Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind...

Arbeitsgesetz: Pflichten der Arbeitgeber

- Der Arbeitgeber hat die erforderlichen **Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität** der Arbeitnehmer zu **gewährleisten**.
- Der Arbeitgeber muss alle **Massnahmen** treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die **physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten**: Insbesondere muss er dafür sorgen, dass die Arbeit geeignet organisiert ist.

Ansprüche des Arbeitnehmers

- **Verletzt ein Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht** nach Art. 328 OR stellt dies eine **Verletzung des Arbeitsvertrages** dar. Entsteht dadurch ein **Schaden**, so stehen dem geschädigten Arbeitnehmer **Schadenersatzansprüche** wegen Nichterfüllung des Vertrages zu (Art. 97 ff. OR).
- Beschwerd sich ein Arbeitnehmer beim Arbeitgeber über Mobbing, ist der **Arbeitgeber verpflichtet, Massnahmen zu ergreifen**, um die Situation zu entschärfen. Die Rechtspraxis verlangt, dass der Arbeitgeber angemessene, geeignete und zumutbare Massnahmen trifft.
- Wird gegenüber einem Mobbingbetroffenen Arbeitnehmer eine **Kündigung** ausgesprochen, welche sich als **missbräuchlich** erweist, so hat der Arbeitnehmer **Anspruch** auf eine **Entschädigung** von eins bis sechs Monatslöhnen.

Mobbing was tun?



Arbeitgeber

Hinweise auf und Beschwerden zu Mobbing ernst nehmen und Klarheit schaffen

Mögliche Massnahmen

- Mobbingvorwürfe überprüfen (Mobbinghandlungen nach Leymann)
- Interne oder externe Aussprachen und Schlichtungsbemühungen
- Aufstellen von Verhaltensregeln
- Erteilen von Weisungen an Mobbingtäter*in
- Verweise, Verwarnungen, interne Versetzungen
- Aussprechen von Kündigung

Tipps für Mobbingbetroffene Mitarbeitende

- Situation klären (Probleme sofort ansprechen)
- Gespräch suchen (4-Augen-Gespräch)
- Vorfälle schriftlich festhalten (Was, wann, wo, Reaktion)
- Hilfe suchen (Vorgesetzte*r, vertraute Person, externe Hilfe)
- Klare Grenzen setzen

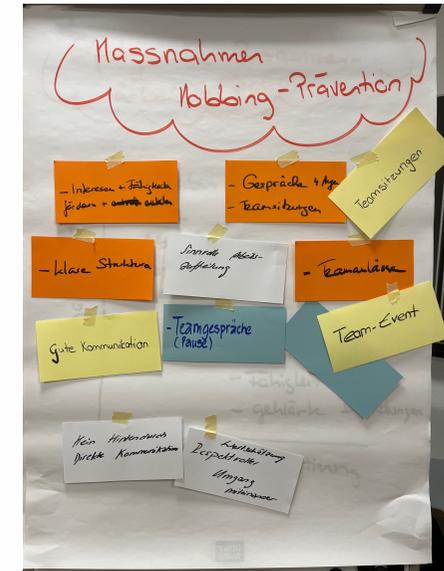
Mobbing-Prävention



Massnahmen Mobbing-Prävention

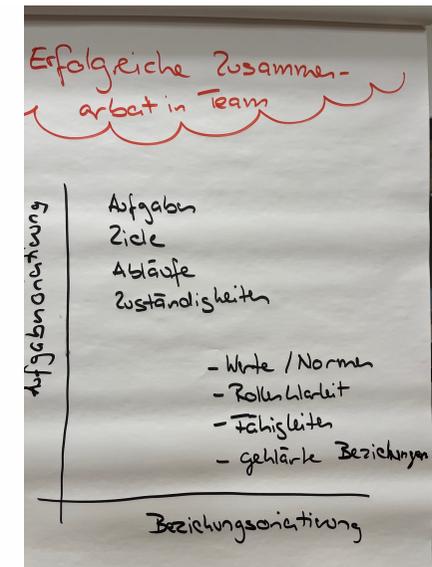
Austausch in Gruppen

- Was braucht es, dass Mobbing bei euch in der Arbeitspraxis nicht vorkommt?
- 3 wichtigsten Punkte auf Moderationskarten schreiben



Massnahmen

- Führungskräfte, die die Fürsorge der Mitarbeitenden ernst nehmen
- Sensibilisierung zum Thema Mobbing – darüber sprechen, Frühwarnsystem
- Konstruktive Konfliktkultur schaffen – Differenzen ansprechen, Unterschiedlichkeit als Bereicherung
- Für eine gute Arbeitsorganisation sorgen – Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind geklärt
- Wertschätzender Umgang miteinander – Unternehmenswerte die für alle gelten





Danke!