

**Mobbing am Arbeitsplatz zeigt sich in verschiedenen Ausprägungen:**

**1. Verweigerung von Äußerungsmöglichkeiten**

Der/die Betroffene wird daran gehindert, ihre/seine Meinung zu äußern. Das kann z. B. durch ständige Unterbrechungen vonseiten der Vorgesetzten oder vonseiten des Kollegiums geschehen.

**2. Schädigung des sozialen Rufs**

Gerüchte werden verbreitet, der/die Betroffene wird durch Nachahmung lächerlich gemacht. Auch direkte Beleidigung oder die Verordnung von Arbeitstätigkeiten, die das Selbstbewusstsein senken, greifen den sozialen Status an.

**3. Einschränkung der Berufs- und Lebensqualität**

Durch den Aufbau von psychischem Druck soll die Arbeitsposition unattraktiv gemacht werden – zum Beispiel durch Über- oder Unterforderung.

**4. Unterbindung sozialer Beziehungen**

Der/die Betroffene wird sozial isoliert – mit ihr/ihm wird weder gesprochen noch wird zugelassen, sich von ihr/ihm ansprechen zu lassen.

**5. Gesundheitsgefährdende Maßnahmen**

In besonderen Extremfällen kommt es zu Androhung oder zur tatsächlichen Ausführung von Gewalt.

- ➔ Findet das Mobbing über digitale Kanäle oder mit Hilfe des Smartphones statt? Dann handelt es sich um Cybermobbing – auch das sollte im Betrieb thematisiert werden, auch wenn sich diese Art des Mobbings unter Umständen in die Freizeit verlagert.

**Pflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin:**

Erhält ein/e ArbeitgeberIn Kenntnis von Mobbing am Arbeitsplatz, ist sie/er verpflichtet, einzugreifen. Zum einen muss die/der ArbeitgeberIn nämlich ihrer/seiner Fürsorgepflicht nachkommen. Mobbende verstoßen aber auch gegen die arbeitsvertragliche Pflicht, sich für die Interessen des Betriebs einzusetzen und keine Handlungen zu vollführen, die diesem schaden könnten. Die/Der ArbeitgeberIn kann sie also abmahnen oder sogar kündigen. Hat der Betrieb einen Personal- oder Betriebsrat, sollte dieser eingeschaltet werden.

**Was tun bei Cybermobbing?**

Das Internet wird vor allem dann für Mobbingattacken genutzt, wenn ein/e Vorgesetzte/-r gemobbt wird. Auch EinzeltäterInnen wählen eher das Internet um ihr Opfer zu drangsalieren. Haben Sie den Verdacht, dass einer Ihrer Auszubildenden Opfer von Cybermobbing ist oder andere KollegInnen mit Hilfe des Internets drangsalieren werden, dann reagieren Sie sofort. Besprechen Sie mit der Geschäftsführung oder dem Betriebsrat das weitere Vorgehen. Besprechen Sie gemeinsam mit Opfer, TäterIn und eventuellen Zeuginnen, was konkret vorgefallen ist. Dabei ist es das Ziel, eine gemeinsame Lösung zu finden, Wiederholungstaten auszuschließen und weitere Mobbingfälle zu verhindern.

**Cybermobbing vorbeugen**

Ein gutes Betriebsklima ist die beste vorbeugende Maßnahme gegen (Cyber)mobbing am Arbeitsplatz. Entsteht das Gefühl, dass sich das Arbeitsklima verschlechtert, sollte darüber gesprochen werden. Gemeinsam im Team kann überlegt werden, ob der übliche Umgangston für alle in Ordnung ist und ggf. über neue Umgangsformen nachgedacht werden. Diese Gesprächskultur beugt Mobbing vor.

Aber nicht nur die Kommunikation im Team kann Mobbing begünstigen oder verhindern, auch ein zu hohes Arbeitspensum, mangelnde Arbeitsorganisation mit unklaren Aufgaben- und Verantwortungsbereichen und Zuständigkeiten können zu Kompetenzgerangel zwischen MitarbeiterInnen führen und Mobbing begünstigen. Auch personelle Veränderungen und Entscheidungsprozesse die nicht offen kommuniziert werden können sich auf das Betriebsklima negativ auswirken und somit Mobbing am Arbeitsplatz fördern. Wenn diese Stolperfallen von vornherein beseitigt werden – wird Mobbing im Betrieb kaum Raum gegeben.

