

What about Coaching?

Mobbing aus psychologischer Sicht.

VON MANUELA SCHMID

Wer kennt sie nicht, die Gerüchteküche? Auf dem Flur, an der Kaffeetheke und beim Mittagessen. Es wird getratscht, was das Zeug hält. Wenn Mitarbeiter nicht in Kenntnis gesetzt werden, müssen sie nun mal mutmaßen. So entstehen Gerüchte. Was aber, wenn durch Gerüchte gezielt eine Person unter Beschuss gerät? Das ist Mobbing. Der Gesetzgeber hat zum Schutz der Arbeitnehmer vorgeschrieben, dass der Arbeitgeber dagegen vorzugehen hat. Aber wie?

Zunächst ist es wichtig zu verstehen. Mobbing ist ein multikausal verursachtes

Geschehen. Dahinter steckt meist eine angespannte Arbeitsatmosphäre, deren Ursache unterschiedliche Gründe haben kann. Organisatorische Umstrukturierungen und die Einführung neuer Technologien lösen oft Angst und Unsicherheiten aus. Zudem muss immer mehr anspruchsvollere Arbeit in immer kürzerer Zeit geleistet werden. Hinzu kommt, dass in der Freizeit oft auch ein herausforderndes bis hinzu belastendes Leben stattfindet. Das alles kann persönlichen Dauerstress erzeugen. Stress ist ein „guter“ Nährboden für Mobbing. Je nachdem wie die Disposition des Einzelnen ist, wird nachts kaum geschlafen und tagsüber



schlechte Laune ausgelebt, geschrien, beschimpft, zurückgezogen und sogar geweint. Wer dann zum Kreis von Mobbing-Opfer oder -Täter gehört, wird durch persönliche Grundhaltungen beeinflusst.

Im Keim ersticken

Für Vorgesetzte ist es unvermeidlich, die Befindlichkeiten der Mitarbeiter wahrzunehmen und anzusprechen. Gefühle jeglicher Art sind von Natur aus in uns Menschen vorhanden und brauchen auch in der Berufswelt Platz und Raum, ehe sie sich in Form von psychologischen

Spielchen Gehör verschaffen. Teambuilding beinhaltet eine Anleitung im respektvollen Umgang. „Wie wollen wir miteinander umgehen?“ darf von allen durchdacht und mitdiskutiert werden. Eine offene Kommunikation in alle Richtungen, in der wertschätzendes Feedback gegeben wird, und Konfliktlösungskompetenzen sind trainierbar. Teambuilding ist sehr gut investierte Zeit.

Am besten leben Führungskräfte vor und weisen Personen gegebenenfalls umgehend auf soziales Fehlverhalten hin. Das erstickt Mobbing bereits im Keim. ■

ONLINE

www.what-about-coaching.com

Mobbing am Arbeitsplatz

Arbeitskreis Personal lädt ein

Termin: 28. Februar 2018

Uhrzeit: 14.00 bis 17.00 Uhr

Ort: Plenarsaal der IHK,

Lonystr. 7, Gießen

Kontakt: Sybille Block

Fehlende Wertschätzung am Arbeitsplatz zerstört Motivation. Erfährt ein Mitarbeiter darüber hinaus über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch Anfeindungen, Demütigungen

oder Diskriminierungen, führt dies zu Stress, Denk- und Leistungsblockaden, Angstzuständen und psychischen Erkrankungen. Unproduktivität und Ausfallzeiten sind die Folge. Der Arbeitgeber ist gefragt, solche Vorkommnisse zu verhindern.

Doch auch unberechtigte Mobbingvorwürfe greifen den Beschuldigten unmittelbar in seiner Ehre an. Die Wahrheit ist

in Fällen (vermeintlichen) Mobbing oft nur schwer greifbar, die Grenze zwischen Alltagskonflikten und Mobbing fließend. Einzelne Verhaltensweisen, die für sich genommen rechtlich unbedeutend sind, können als Gesamtbild einen rechtlich relevanten Tatbestand ergeben. Der Arbeitgeber, der Mobbingvorwürfen nachgeht, muss die Befindlichkeiten der Betroffenen ernst nehmen. Er muss die Glaubwürdigkeit aller Beteiligten beurteilen und nach jenem möglicherweise vorhan-

denen unsichtbaren Band suchen, das einzelne Handlungen zu einem System der Anfeindung, Einschüchterung oder Erniedrigung verbinden könnte.

In der Sitzung sollen die Teilnehmer gemeinsam praktikable Vorbeugungsmaßnahmen und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers herausarbeiten. Es referiert Heiko Reiter, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB in Frankfurt am Main. ■