

Mobbing am Arbeitsplatz – das darf nicht zur Normalität werden

Respekt, Fairness und ein wertschätzender Umgang miteinander sind die Grundlage eines funktionierenden Arbeitslebens. Leider sieht die Realität in vielen Betrieben anders aus. Mobbing, Ausgrenzung und Benachteiligungen gehören auch heute noch zum Alltag zahlreicher Beschäftigter. Die Folgen können gravierend sein und weit über den Arbeitsplatz hinausreichen.

Wir von der GTL sind keine Theoretiker. Wir kommen selbst aus den Betrieben, kennen die Herausforderungen des Arbeitsalltags und haben als Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftliche Interessenvertreter bereits viele Situationen erlebt, in denen Kolleginnen und Kollegen unfair behandelt oder gezielt benachteiligt wurden.

Wann spricht man eigentlich von Mobbing?

Nicht jede Meinungsverschiedenheit oder jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist automatisch Mobbing. Von Mobbing spricht man dann, wenn Beschäftigte über einen längeren Zeitraum gezielt ausgegrenzt, schikaniert, beleidigt oder benachteiligt werden.

Typische Beispiele können sein:

- ständige unbegründete Kritik an der Arbeit
- öffentliche Bloßstellung vor Kollegen
- Verbreitung von Gerüchten
- bewusste Vorenthaltung wichtiger Informationen
- soziale Ausgrenzung innerhalb des Teams
- beleidigende oder herabwürdigende Äußerungen
- Zuweisung sinnloser oder entwürdigender Aufgaben
- ständige Kontrolle ohne sachlichen Grund

Besonders problematisch wird es, wenn diese Verhaltensweisen systematisch erfolgen und die betroffene Person dadurch psychisch oder beruflich beeinträchtigt wird.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt Beschäftigte

Der Gesetzgeber hat klare Regelungen geschaffen, um Beschäftigte vor Benachteiligungen zu schützen.

Nach § 1 AGG dürfen Arbeitnehmer insbesondere nicht benachteiligt werden aufgrund von:

- Geschlecht
- Herkunft oder ethnischer Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexueller Identität

Werden Beschäftigte wegen eines dieser Merkmale benachteiligt oder belästigt, bestehen rechtliche Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren. Das AGG sieht Schutz- und Entschädigungsansprüche vor.

Die Folgen von Mobbing werden häufig unterschätzt

Viele Menschen denken bei Mobbing zunächst an verbale Angriffe oder unangenehme Situationen am Arbeitsplatz. Tatsächlich können die Folgen jedoch wesentlich schwerwiegender sein.

Betroffene berichten häufig über:

- Schlafstörungen
- Konzentrationsprobleme
- dauerhaften Stress
- Angstzustände
- depressive Verstimmungen
- gesundheitliche Beschwerden
- sinkendes Selbstwertgefühl

Nicht selten leiden auch Familienangehörige unter den Auswirkungen. Die Belastungen werden mit nach Hause genommen und beeinflussen das gesamte private Umfeld.

Dokumentation ist der erste wichtige Schritt

Wer von Mobbing betroffen ist, sollte Vorfälle möglichst genau dokumentieren.

Ein sogenanntes Mobbing-Tagebuch kann später von großer Bedeutung sein. Wichtig sind insbesondere folgende Angaben:

- Wann fand der Vorfall statt?
- Wo ereignete sich der Vorfall?
- Wer war beteiligt?

- Wer hat den Vorfall beobachtet?
- Was wurde genau gesagt oder getan?
- Welche Folgen hatte das Ereignis?

Gerichte erwarten bei rechtlichen Auseinandersetzungen häufig eine möglichst genaue Darstellung der einzelnen Vorfälle. Eine sorgfältige Dokumentation kann deshalb entscheidend sein.

Zusätzlich sollten E-Mails, Nachrichten oder andere Beweismittel gesichert werden, sofern dies zulässig ist.

Sexuelle Belästigung ist besonders ernst zu nehmen

Eine besondere Form der Grenzverletzung stellt die sexuelle Belästigung dar.

Nach den gesetzlichen Regelungen umfasst dies unter anderem:

- unerwünschte sexuelle Handlungen
- anzügliche Bemerkungen
- körperliche Berührungen
- sexuelle Aufforderungen
- das Zeigen oder Verbreiten pornografischer Darstellungen

Solche Vorfälle dürfen niemals als „Spaß“ oder „Missverständnis“ abgetan werden. Sie verletzen die Würde der Betroffenen und können arbeitsrechtliche sowie strafrechtliche Folgen haben.

Mobbing findet heute auch digital statt

Mit der zunehmenden Digitalisierung haben sich auch die Formen des Mobbing verändert.

Mobbing kann heute ebenso stattfinden durch:

- beleidigende Nachrichten in Chats
- Ausgrenzung aus digitalen Gruppen
- öffentliche Bloßstellung in Videokonferenzen
- herabwürdigende Kommentare in sozialen Medien
- gezielte Verbreitung falscher Informationen über digitale Kanäle

Auch digitales Mobbing ist kein Kavaliersdelikt und sollte ebenso konsequent dokumentiert werden.

Welche Rolle spielen Betriebsrat und Gewerkschaft?

Betroffene sollten nicht versuchen, alles allein zu bewältigen.

Der Betriebsrat kann Ansprechpartner sein, Gespräche begleiten und auf die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften achten. Darüber hinaus kann er Missstände gegenüber dem Arbeitgeber thematisieren und auf geeignete Maßnahmen hinwirken.

Auch die Gewerkschaft kann Unterstützung bieten. Oft hilft bereits eine frühzeitige Beratung dabei, Fehler zu vermeiden und die richtigen Schritte einzuleiten.

Die GTL steht an eurer Seite

Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligungen haben in keinem Betrieb Platz. Niemand sollte Angst davor haben müssen, zur Arbeit zu gehen oder sich Tag für Tag Schikanen auszusetzen.

Wer betroffen ist, sollte nicht schweigen. Je früher Unterstützung gesucht wird, desto besser lassen sich Probleme lösen und weitere Belastungen verhindern.

Die GTL wird sich weiterhin schützend vor die Kolleginnen und Kollegen stellen, die von Mobbing oder Benachteiligungen betroffen sind. Gemeinsam sind wir stärker. Denn Zusammenhalt ist nicht nur ein Wort, sondern das Fundament einer starken Gewerkschaft.