

Sie fühlen sich am Arbeitsplatz schikaniert?

Statement DI (FH) Karl-Heinz Hellinger | Mobbing-Beauftragter der Diözese Linz und Berater am Mobbingtelefon der Betriebsseelsorge OÖ

Was ist Mobbing im Vergleich zu einem „normalen“ Konflikt?

Von Mobbing spricht man, wenn jemand am Arbeitsplatz von Vorgesetzten, KollegInnen oder auch MitarbeiterInnen **schikaniert und gezielt benachteiligt** wird, mit dem Ziel, diese Person vom Arbeitsplatz auszugrenzen. Im Unterschied zum Konflikt zielt Mobbing auf die Person, nicht auf die Sache. Angriffe werden subtil und meist indirekt ausgeübt und erfolgen häufig und über mindestens 6 Monate.

Mobbing kann jede und jeden treffen

Menschen erleben massive Verdichtung in der Erwerbsarbeit. *„Heute müssen zwei das leisten, was früher drei gemacht haben, und das für weniger Geld!“*, bekomme ich als Betriebsseelsorger zu hören. Den Gewinn zu maximieren steht an oberster Stelle. Da gehört es auch dazu, ältere und teurere MitarbeiterInnen loszuwerden. Es gibt Betriebe, die ihre MitarbeiterInnen in der Krise „verjüngt“ haben und niemand mehr jenseits der Fünfzig beschäftigen. *„Vor fünf Jahren lag die tägliche Stückzahl bei 860, heute sind es 1320. Mir tut jeden Tag etwas weh“*, so ein Schichtarbeiter.

7,2 % der ArbeitnehmerInnen in Österreich fühlen sich am Arbeitsplatz gemobbt. Besonders betroffen sind Menschen in den ersten und letzten Berufsjahren. Treffen kann es aber jedeN. Mobbing ist oft ein Symptom dafür, dass positive Autorität im Betrieb fehlt. Wenn Führungskräfte unter Zeitdruck leiden oder mit ihrer Aufgabe überfordert sind, erhöht sich die Mobbingwahrscheinlichkeit.

Mobbing macht krank

Jeder Mensch hat das Bedürfnis, dazuzugehören. Grenzt man Menschen aus, erleben sie das als tiefe Kränkung. Folgen können sein: **Angespanntheit, Kopfschmerzen, Herz- und Kreislauferkrankungen, Erkrankungen im Bereich Magen und Darm, Schlafprobleme, depressive Verstimmungen, Angststörungen**, um nur einige zu nennen.

Am Ende der Mobbingspirale steht der Ausschluss aus der Arbeitswelt, in Form langfristiger Krankschreibungen, Kündigung, vorzeitiger Pensionierung. Der Verlust des sozialen Netzes steht auf dem Spiel. Die Kosten von Krankenständen aufgrund psychischer Belastungen werden auf 3,3 Mrd. Euro im Jahr geschätzt. Mobbingbetroffene werden isoliert und können die positiven Seiten des Lebens nicht mehr wahrnehmen. Etwa jeder fünfte Suizid wird auf Mobbing zurückgeführt.

Deshalb muss Mobbing verhindert werden

Aus der Forschung weiß man, dass gutes Arbeitsklima und ein positiver Führungsstil zu hoher Arbeitsplatzzufriedenheit führen. Betroffene brauchen Begleitung und Solidarität. Vorgesetzten kommt eine Schlüsselrolle zu. Auch BetriebsrätInnen können wichtige AnsprechpartnerInnen sein. Rechtlich hat der/die ArbeitgeberIn eine Fürsorgepflicht für seine/ihre MitarbeiterInnen.

Wer Mobbing verhindern will, muss konsequent dagegen vorgehen. Aus Sicht der Betriebe gibt es bewährte Instrumentarien dafür, wie z. B. klare Strukturen und Verantwortlichkeiten, Betriebsvereinbarungen, Weiterbildungen, Supervision und Schlichtungsmodelle.

Aus Sicht der Betroffenen ist es wichtig, rechtzeitig „Stop“ zu sagen und Hilfe in Anspruch zu nehmen. (Verweis Fallbeispiel)

Wir hören zu.

Statement Dr. Manfred Scheuer | Diözesanbischof von Linz

Welchen Auftrag hat die katholische Kirche bei Mobbing in der Arbeitswelt?

Arbeit ist ein „Platzanweiser“ in der Gesellschaft. Sie stiftet **Sinn im Leben**, gibt den Menschen einen Rahmen und ist eine wichtige Voraussetzung für das seelische Wohlbefinden. Die Kirche betont auf Grundlage der Bibel, dass Arbeit Mitarbeit in und an der Schöpfung Gottes ist. Wenn es aber nun zu Arbeitsbedingungen kommt, die das Leben und die Würde des Menschen nicht achten, wenn der Arbeitsplatz zur Hölle wird, dann ist das mit dem christlichen Glauben nicht vereinbar. **Mobbing verletzt die Menschenwürde massiv**. Gemäß der Katholischen Soziallehre steht der Mensch im Mittelpunkt der Arbeit, der Mensch als Ebenbild Gottes. Dessen Würde ist unantastbar und sie muss geschützt werden.

Aus diesem Grund müssen wir zuallererst den Betroffenen **ZUHÖREN**. Trost geben, und sie in Form von Beratung und Begleitung stärken. Gleichzeitig ist das Zuhören der erste Schritt, um einen Menschen in seiner Selbstachtung und Würde aufzurichten.

Zuhören allein genügt aber nicht!

Der kirchliche Auftrag liegt zum anderen auch im **HINSEHEN und GESTALTEN** – Mobbing ist verflochten mit den Rahmenbedingungen, unter denen Menschen arbeiten müssen. Die Erfahrungen der Menschen, die wir mit Initiativen wie dem Mobbingtelefon wahrnehmen, müssen wir ernst nehmen. Diese Erfahrungen müssen Impulse freisetzen, um glaubwürdig nicht nur Symptome zu bekämpfen, sondern ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Phänomene wie Mobbing menschengemacht und nicht gottgewollt sind. Und dass hier alles Menschenmögliche getan werden muss, um sich proaktiv gegen solche Entwicklungen einzusetzen und Hilfe suchende Menschen dabei zu unterstützen, Rahmenbedingungen in ihrem Betrieb zu verändern. Die Kirche sieht ihr Engagement für menschenwürdige Arbeit als gesellschaftlichen Auftrag, den sie in Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Kräften, mit Wirtschaft und Politik wahrnehmen möchte.

Die Diözese Linz – hier allen voran der Bereich mensch & arbeit – organisiert und vernetzt Menschen. Rund um die Thematik „Mobbing“ sind das: Gesprächsrunden, Beratung und Begleitung für Betriebsräte und Betroffene, Ermutigung zu engagiertem und solidarischem Handeln im Betrieb.

Aber auch in unserem Betrieb, der Diözese Linz, die ja auch ein großer Arbeitgeber mit mehreren tausend Beschäftigten ist, gibt es seit 2013 eine Clearingstelle für Konflikt und Mobbing.

Papst Franziskus sagt in seiner Enzyklika *Laudato Si'*: *„Die Arbeit sollte der Bereich (der) vielseitigen persönlichen Entfaltung sein, wo viele Dimensionen des Lebens ins Spiel kommen: die Kreativität, die Planung der Zukunft, die Entwicklung der Fähigkeiten, die Ausübung der Werte, die Kommunikation mit den anderen (...)“ (127)*

Ziel muss es sein, menschenwürdige, gute Arbeit zu gestalten. Die Kirche leistet mit Angeboten wie dem Mobbingtelefon dazu ihren Beitrag.

Raus aus dem Loch!

Statement Mag.^a Anna Wall-Strasser | Leiterin der Betriebsseelsorge OÖ

Rechtzeitig! – Raus aus dem Loch

Die Erfahrungen von mittlerweile 14 Jahren Mobbingtelefon und -beratung in der Katholischen Kirche in OÖ zeigen, dass Menschen oft sehr lange in destruktiven Arbeitsbeziehungen ausharren. Mobbing bewirkt eine tiefe Verunsicherung, die Betroffenen ziehen sich immer mehr zurück. Doch: Mobbing ist kein unabwendbares Schicksal, und Mobbing verschwindet nicht von selbst.

Unser Appell an Betroffene lautet daher: Holen Sie sich rechtzeitig Unterstützung, wenn es an Ihrem Arbeitsplatz kracht und Sie sich systematisch isoliert und ausgegrenzt fühlen.

Die Katholische Kirche bietet dafür das Mobbingtelefon an sowie kostenlose Erstberatung in regionalen Kontaktstellen, den neun Treffpunkten mensch & arbeit in OÖ.

Mobbingtelefon als Erste Hilfe

Das Mobbingtelefon ist **jeden Montag von 17.00 bis 20.00 Uhr** mit ausgebildeten BeraterInnen besetzt. Sie hören zu, helfen die Situation einzuordnen und geben Unterstützung, den nächsten Schritt zur Veränderung zu finden. Menschen werden bestärkt, ihre eigenen Ressourcen zu aktivieren und zu nützen – bei ihnen selbst, in ihrem persönlichen Umfeld, aber auch in der KollegInnenschaft. Der Verweis auf strukturelle Ursachen von Mobbing weitet den Blick und kann zur Einbindung des Betriebsrates und/oder der jeweiligen Vorgesetzten und Personalverantwortlichen führen. Rechtliche Rahmenbedingungen werden dabei immer mit bedacht.

Kirchliche Beratung in diesem Feld ist vernetzt mit ExpertInnen von Arbeiterkammer und Gewerkschaft, aber auch mit Betriebs- und FachärztInnen, TherapeutInnen und PsychologInnen. Es geht um schnelle und konkrete Hilfe, damit die betroffenen Menschen ihre Würde wahren und die eigene Handlungsfähigkeit zurückgewinnen können.

Persönliche Erstberatung im Treffpunkt mensch & arbeit

In der persönlichen Erstberatung bieten die BetriebsseelsorgerInnen einen geschützten Rahmen, in dem Hilfesuchende ihre Situation konkret erzählen können und ernst genommen werden. Die BeraterInnen ermutigen im Widerstand gegen unfaire Verhaltensweisen und begleiten Veränderungsprozesse.

Auch für präventive Maßnahmen zur Schaffung eines guten Arbeitsklimas stehen die BetriebsseelsorgerInnen in den Regionen zur Verfügung.

Beratung hilft weiter

Das Ziel jeder Beratung ist es, nächste umsetzbare Schritte für die Betroffenen zu finden, die aus der beklemmenden Mobbingssituation heraus in Richtung einer Lösung führen.

(Verweis Fallbeispiel)

Zum Beispiel Mobbing

Fallbeispiel

Frau L., Mitarbeiterin eines Industriebetriebs

Frau L., 48 Jahre alt, arbeitet seit 10 Jahren in der Produktion eines großen Industriebetriebs. Aufgrund ihrer freundlichen und fürsorglichen Art ist Frau L. sehr beliebt. Es gibt eine Kollegin, die sich vor der Belegschaft über ihre Körpergröße und Körperfülle lustig macht. Der Vorarbeiter meint, die Kollegin sei halt ein bisschen neidisch, das sei halt so unter Frauen, sie solle sich da mal nicht so anstellen.

Nach dem Gespräch mit dem Vorarbeiter verschärft sich die Situation, sie wird bei den Kolleginnen und beim Vorarbeiter schlecht gemacht und kann nichts mehr recht machen.

Im Laufe der Zeit entwickelt Frau L. Symptome, bekommt Atemnot, zieht sich zurück, kann nachts nicht mehr richtig schlafen.

In dieser Situation ruft sie beim Mobbingtelefon an.

Im Gespräch stellt sich heraus, dass sie es nach Möglichkeit immer allen recht machen will, Konflikten aus dem Weg geht; lieber übernimmt sie zusätzliche Arbeiten, wenn sie damit ihre Ruhe hat.

Sie hat Angst vor der Kontrahentin und vom Vorarbeiter fühlt sie sich nicht ernst genommen. Von den anderen Kolleginnen wird sie gemocht, aber die trauen sich nichts zu sagen. Auf die Frage, ob es jemanden gibt, dem sie vertrauen kann, erwähnt sie den Werksmeister.

Am Telefon wird besprochen, was passiert, wenn sie es so weiterlaufen lässt. Frau L. meint, dann würde sich alles noch mehr zuspitzen. Ihr Vorarbeiter wird immer unzufriedener mit ihr, weil ihre Arbeit schlecht gemacht wird, sie sich ständig rechtfertigen muss und ihr tatsächlich auch zunehmend Fehler unterlaufen. Am Ende würde man sie kündigen.

Im Gespräch wird ihr bewusst, dass ihr das dann an einem neuen Arbeitsplatz vielleicht wieder passieren könnte, weil sie sich nicht traut, für sich einzustehen.

Worin könnte in der aktuellen Situation eine Chance liegen?

Am Mobbingtelefon werden Möglichkeiten besprochen, konkret Nein zu sagen und für ihre Rechte einzustehen. In einem nächsten Schritt will sie ihrer Kollegin freundlich und bestimmt entgegentreten und den Werksmeister um ein vermittelndes Gespräch bitten.

Frau L. wird klar, dass das umgehend passieren muss, weil sich die Situation sonst immer mehr zu ihrem Nachteil verschärfen wird. Wenn sie für ihre nächsten Schritte noch Hilfe braucht, kann sie auch die MitarbeiterInnen im Treffpunkt mensch & arbeit in ihrer Region kontaktieren.

Zum Beispiel Mobbing

Fallbeispiel

Frau A., Anruferin am Mobbingtelefon und in drei persönlichen Beratungsgesprächen

Frau A. ist seit 13 Jahren leitende Sachbearbeiterin in einem Handelsbetrieb. Sie arbeitet gerne und zur Zufriedenheit des Chefs. Aufgrund vermehrter Aufträge wird ein neuer Mitarbeiter als ihr unmittelbarer Kollege eingestellt.

Nach einigen Wochen merkt sie einige Veränderungen: Sie erhält weniger Arbeit, neue Aufträge wandern zum Kollegen. Die unterstützende Sekretärin hat keine Zeit mehr für sie und arbeitet fast ausschließlich dem Neuen zu. Sie wird immer weniger in kollegiale Gespräche eingebunden, bei Kaffeepausen wird sie nicht mehr informiert, von Treffen nach der Arbeit erfährt sie nichts. Immer öfter wird ein Fenster hinter ihr geöffnet, von dessen Zugluft sie direkt betroffen ist. Versuche, sich zu wehren, werden vom Kollegen mit spöttischen Bemerkungen quittiert wie: *„Hast du gestern zu lange gefeiert, dass du nichts mehr aushältst ...“* oder *„Du bist der Arbeit wohl nervlich nicht gewachsen ...“*

Es beginnt ein regelrechter Kleinkrieg zwischen ihr und dem Kollegen. Frau A. sucht das Gespräch mit dem Vorgesetzten, dieser nimmt sich kaum Zeit und hört nicht zu. Frau A. ist höchst irritiert und belastet, nach einigen Monaten bekommt sie Magenprobleme und Schlafstörungen und geht in Krankenstand.

In dieser Phase ruft sie beim Mobbingtelefon an, um zu beraten, ob sie kündigen soll. Im Telefonberatungsgespräch zeigt sich, dass Frau A. die Arbeit grundsätzlich gerne weiter machen würde, allerdings nicht unter diesen Bedingungen. Sie entschließt sich zur persönlichen Beratung. Im Zuge dessen wird Frau A. ermuntert, die Vorkommnisse zuerst gut zu dokumentieren und sie dann ihrem Vorgesetzten zu unterbreiten. Sie drückt darin klar ihren Willen zum Verbleib im Betrieb aus, jedoch auch die Notwendigkeit der Intervention des Vorgesetzten. Da sie noch im Krankenstand ist, macht sie das per E-Mail.

Die Antwort des Chefs ist positiv. Mit der Zusage, faire Verhältnisse im Büro zu schaffen, kehrt Frau A. wieder an den Arbeitsplatz zurück.



Kostenlose Erstberatung in den Treffpunkten mensch & arbeit

Treffpunkt mensch & arbeit Linz-Mitte	4020 Linz Kapuzinerstr. 49	Tel. 0676 8776 3651 E-Mail: mensch-arbeit.linzmitte@dioezese-linz.at Mobbingberatung: Hubert Gratzer
Treffpunkt Pflegepersonal	4020 Linz Kapuzinerstr. 49	Tel. 0676 8776 3657 E-Mail: mensch-arbeit.pflegepersonal@dioezese-linz.at Mobbingberatung: Jutta Leitner
Treffpunkt mensch & arbeit Standort voestalpine	4030 Linz Wahringerstr. 30	Tel. 0676 8776 3654 E-Mail: mensch-arbeit.voest@dioezese-linz.at Mobbingberatung: Mag. ^a (FH) Silvia Aichmayr
Treffpunkt mensch & arbeit Braunau	5280 Braunau Salzburger Str. 20	Tel. 07722 65632 E-Mail: mensch-arbeit.braunau@dioezese-linz.at Mobbingberatung: DI (FH) Karl-Heinz Hellinger
Treffpunkt mensch & arbeit Nettingsdorf	4053 Haid Nettingsdorfer Str. 58	Tel. 0676 8776 3670 E-Mail: mensch-arbeit.nettingsdorf@dioezese-linz.at Mobbingberatung: Mag. Fritz Käferböck-Stelzer
Treffpunkt mensch & arbeit Rohrbach	4150 Rohrbach Stadtplatz 8	Tel. 0676 8776 3656 E-Mail: mensch-arbeit.rohrbach@dioezese-linz.at Mobbingberatung: Robert Bräuer
Treffpunkt mensch & arbeit Steyr	4400 Steyr Michaelerplatz 4 a	Tel. 0676 8776 3662 E-Mail: mensch-arbeit.steyr@dioezese-linz.at Mobbingberatung: Markus Pichler
Treffpunkt mensch & arbeit Vöcklabruck	4840 Vöcklabruck Graben 19/1	Tel. 0676 8776 3666 E-Mail: mensch-arbeit.voecklabruck@dioezese-linz.at Mobbingberatung: Mag. Bert Hurch-Idl
Treffpunkt mensch & arbeit Wels	4600 Wels Carl-Blum-Str. 3	Tel. 0676 8776 3658 E-Mail: mensch-arbeit.wels@dioezese-linz.at Mobbingberatung: Brigitte Wimmer

Information zu den Treffpunkten unter: www.mensch-arbeit.at

Wussten Sie, dass ...

Zahlen und Fakten zu Mobbing und zum Angebot des Mobbingtelefons

- ... das Wort Mobbing von englischen Wort „**mob**“ kommt (zusammengerotteter Pöbel, Haufen, Bande, Sippschaft) und sich durch ein Machtungleichgewicht zwischen den Beteiligten und der betroffenen Person definiert?
- ... sich Mobbing von gewöhnlichen Konflikten durch **gezielte, häufige Angriffe** unterscheidet, die deutlich als Schikane erkennbar sind? Mobbing führt häufig zur **Isolierung** der betroffenen Person.
- ... in **Österreich 7,2 % der ArbeitnehmerInnen** von Mobbing oder Schikanen am Arbeitsplatz betroffen sind – quer durch alle Bildungsschichten und Bereiche der Arbeitswelt?
- ... mit dem Mobbingrisiko auch häufig Gesundheitsprobleme einhergehen? **38,9 %** oder etwa ein Drittel der Mobbingbetroffenen haben auch **arbeitsbedingte gesundheitliche Probleme**.
- ... ExpertInnen davon ausgehen, dass **jeder fünfte Suizid auf Mobbing** zurückzuführen ist?
- ... der/die ArbeitgeberIn rechtlich verpflichtet ist, Mobbing bei Bekanntwerden zu unterbinden (siehe **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin**) und die Arbeiterkammer in Rechtsfragen unterstützt?
- ... das Mobbingtelefon der Betriebsseelsorge OÖ jeden **Montag von 17.00 bis 20.00 Uhr** besetzt ist und kostenlose, anonyme und vertrauliche Beratung bei Konflikten und Mobbing in der Arbeitswelt unter der Nummer **0732 7610-3610** anbietet?
- ... **7 ausgebildete MobbingberaterInnen** am Telefon und auch regional in den 9 Treffpunkten für kostenlose Erstberatungen zur Verfügung stehen? Der Betriebsseelsorger und Psychotherapeut DI (FH) Karl-Heinz Hellinger ist außerdem Mobbingbeauftragter der Diözese Linz.
- ... das Mobbingtelefon seit 2003 besteht und regelmäßig montags bis zu drei Beratungen am Telefon stattfinden?
- ... **zwei Drittel der AnruferInnen am Mobbingtelefon Frauen** sind und auch österreichweit (statistisch gesehen) Frauen öfter betroffen sind als Männer?
- ... seit 1. Juni 2013 eine **Clearingstelle für Konflikt und Mobbing** eingerichtet ist, die die MitarbeiterInnen und Führungskräfte aller Ämter der Diözese nutzen können? Die Beratung wird in diesem Fall von einer unabhängigen Institution durchgeführt. (clearingstelle@ifs-institut.com)
- ... unter **www.mobbingtelefon.at** ein kurzer Videospot zum Thema Mobbing zu sehen ist?