

DE =	EN =	PT =	VN =
Mobbing 1/9			

**12 Tipps – wie Konfliktgespräche scheitern**

Das Führen von Konfliktgesprächen zählt in der Kommunikation als Königsdisziplin. Wer diesen Dialog beherrscht, kann sich zu Recht als Meister des gesprochenen Wortes betrachten.

Wer jedoch Amateurstatus beibehalten möchte, sollte die folgenden zwölf Tipps beherzigen.

**Tipp 1: Konflikte ignorieren**

Es gibt Momente im Leben, da sind Sie gut beraten wegzuschauen, schönzureden oder zu bagatellisieren. Mit etwas Glück erledigt sich der Konflikt von selbst. Wenn nicht, kann daraus ein Mega-Konflikt wuchern – wie ein Schwimmball, der mit aller Gewalt unter Wasser gehalten wird und explosionsartig an die Oberfläche schnell, sobald er losgelassen wird. Das sind die Momente, wo unkontrollierte Gefühle ausbrechen. Wer möchte auf solche emotionalen Augenblicke im Leben verzichten?

**Tipp 2: Günstige Augenblicke abwarten**

Wenn Sie einem Konflikt partout nicht aus dem Weggehen können, dann sprechen Sie Ihren Konfliktgegner an, wenn er sehr im Stress ist oder sich gerade auf den Heimweg machen möchte. Solche Situationen bieten sich an, um den anderen aus der Reserve zu locken. Wenn die Konfrontation dann auch noch in der Öffentlichkeit stattfindet, kann sich Ihr Konfliktgegner die Mühe und Zeit sparen, anschließend die Betriebsangehörigen über die Ergebnisse zu informieren.

**Tipp 3: Klare Prioritäten setzen**

Wenn Sie sich schon dem Konflikt stellen, sollten Sie aus diesem Zweikampf eindeutig als Gewinner hervorgehen. Ihre Kernfragen lauten daher: Was kann ich fordern, was den anderen viel kostet und mir viel bringt ? Mit dieser Grundeinstellung „Ich gewinne, du verlierst!“ liegen Sie in Konflikten immer goldrichtig.

**Tipp 4: Schuld zuweisen**

Wenn Sie Ihrem Konfliktgegner schuldhaftes Versagen für die verkorkste Situation vorwerfen, provozieren Sie dadurch nicht nur sein schlechtes Gewissen, sondern klären gleich zu Beginn die Schuldfrage. Wenn von vornherein klar ist, wer das Desaster zu verantworten hat, ist auch klar, wer Lösungswege suchen muss – Ihr Konfliktgegner natürlich.

**Tipp 5: Fakten mit Vermutungen mischen**

Im Allgemeinen heißt es zwar: „Wer behauptet, trägt die Beweislast.“ Und: „Wer fragt, der führt.“ Aber solche Managersprüche taugen allenfalls als Eintrag ins Poesiealbum. In der Arbeitswelt lautet die Maxime: „Sieger erkennt man am Start, Verlierer auch.“ Wenn Sie zu den Gewinnern gehören wollen, müssen Sie dafür mit allen Mitteln kämpfen. Zögern Sie also nicht, aus den Fakten die unlauteren Motive Ihres Konfliktgegners abzuleiten und ihm diese genüsslich unter die Nase zu reiben.

Damit geben Sie dem Konfliktkarussell weiteren Schwung.

gezeichnet:	hpw	Datum:		education project	Mobbing	translate/en_ds/p_ct/vn_ro	origin: internet
Aenderung:	an	Datum:	18.11.2014	WIAP KFKOK	Bullying	r1a	datei_wi_8_f_102_a10_r1
Aenderung:	control 2	Data:		Safenwil Schweiz	spear 2	<a href="http://www.wiap.ch">www.wiap.ch</a>	idee of / from HPW
DE =		EN =			PT =		VN =

## Mobbing 2/9

### **Tip 6: Auf der eigenen Position verharren**

Ihr Konfliktgegner wird aller Voraussicht nach versuchen, Sie davon zu überzeugen, dass sein Standpunkt richtiger ist als der Ihrige. Fallen Sie auch nicht auf das Ablenkungsmanöver herein, hinter die Kulissen der Verhandlungspositionen zu blicken, um die wahren Interessen herauszuarbeiten. Wehren Sie diese Versuche der Manipulation rigoros ab, indem Sie immer und immer wieder Ihre eigenen Argumente darlegen und von Ihrer Position keinen Deut abrücken. Vertrauen Sie auf die Redensart: „Steter Tropfen höhlt den Stein.“

### **Tip 7: Niemals zwischen Person und Sache trennen**

Die (beliebte) Unterscheidung von Person und Sache ist ausgesprochen irreführend, da eine Sache immer von einer Person vertreten wird und umgekehrt. Machen Sie sich also nichts vor: Wer nicht für Sie ist, ist gegen Sie. Warum dann sachlich argumentieren, wenn es auch auf persönlicher Ebene geht. Ist doch gleich viel emotionaler, oder?

### **Tip Nr. 8: Spontan handeln**

Wenn dicke Luft herrscht, empfehlen manche Konfliktgeber: „Halten Sie inne und kommen Sie zu sich!“ So seien Affekthandlungen zu vermeiden. Dabei verschweigen die Ratgeber jedoch nicht unerhebliche Nebenwirkungen. Denn diese Strategie führt geradewegs in den Gefühlsstau – mit den benannten Folgen der Übersäuerung, im Extremfall der Entstehung von Magengeschwüren. Also besser Sie stürzen spontan und frisch von der Leber weg auf den anderen los. Lassen Sie alles ungefiltert heraus. Unkontrollierte Gefühlsäußerungen untermauern Ihre Glaubwürdigkeit. Und Authentizität zählt zu den Eigenschaften, die mehr denn je in der heutigen Arbeitswelt gefragt sind.

### **Tip 9: Nicht auf kleiner Flamme kochen**

Ein verbaler Rundumschlag gespickt mit Angriffen unter der Gürtellinie sorgt nicht selten für viel Wirbel. Mit etwas Glück wird Ihre Wutrede mit dem Handy aufgenommen und im Internet veröffentlicht. Im Nachhinein ergeben sich daraus eventuell ganz neue Perspektiven. Also: Rasten Sie total aus und machen Sie den anderen so richtig zur Schnecke.

### **Tip 10: Sein Gegenüber verspotten.**

Wenn Ihre Kollegen und Vorgesetzten sich unter Niveau äussern, dann lassen Sie solche Meinungen nicht einfach im Raum stehen. Zeigen Sie in solchen Momenten wahre Größe. Bleiben Sie souverän und leben Sie das vor, was Sie selbst von ihnen wünschen oder erwarten. Lassen Sie Dummheiten an sich abperlen, indem Sie elegant das Florett der Ironie ziehen: „Ich würde mich ja gerne mit Ihnen geistig duellieren, aber ich sehe, Sie sind unbewaffnet.“

**Tip 11: Mit Lebensweisheiten** glänzen Sätze wie „Niemand hat gesagt, dass das Leben leicht ist“ oder „Die Wahrheit ist selten so oder so. Meistens ist sie so und so“ sind besonders in Gesprächen geeignet, in denen es um Verständigung und konstruktive Konfliktlösungen geht. Sie demonstrieren Ihrem Konfliktgegner, dass Sie reich an Lebenserfahrungen sind und garantiert einen Ausweg aus der verfahrenen Situation kennen. Ihr Gegenüber wird nicht umhinkommen, sich spontan Ihrer Führung anzuvertrauen.

gezeichnet:	hpw	Datum:		education project	Mobbing	translate/en_ds/p_ct/vn_ro	origin: internet
Aenderung:	an	Datum:	18.11.2014	WIAP KFKOK	Bullying	r1a	datei_wi_8_f_102_a10_r1
Aenderung:	control 2	Data:		Safenwil Schweiz	spear 2	<a href="http://www.wiap.ch">www.wiap.ch</a>	idee of / from HPW
DE =		EN =		PT =		VN =	

Mobbing 3/9			
-------------	--	--	--

**Tipp 12: Willkürlich entscheiden** Wenn es Ihnen nach zähen Verhandlungen zu bunt wird, dann hauen Sie einfach mal mit der Faust auf den Tisch, um das Ganze endlich zu einem Ende zu bringen. Füllen Sie eine Entscheidung, ohne darüber Rechenschaft abzulegen. Pfeifen Sie auf die Einsicht Ihres Konfliktpartners. Nehmen Sie sich stattdessen die Worte von Hermann Hesse zu Herzen: „Damit das Mögliche entsteht, muss immer wieder das Unmögliche versucht werden.“

**Mobbing unter Geschwistern**

Dass Brüder und Schwestern sich streiten, ist ganz normal. Eltern tun in der Regel gut daran, sich in den Geschwisterstreit nicht einzumischen. Doch wenn Geschwister sich gezielt und wiederholt schikanieren, kann das gefährlich werden. Eine Studie, die in der US-amerikanischen Fachzeitschrift Pediatrics veröffentlicht wurde, zeigt: Kinder und Jugendliche im Alter bis zu 17 Jahren, die im vergangenen Jahr in irgendeiner Form Gewalt durch ihre Geschwister erfahren haben, leiden sehr.



Etwa 3500 Kinder nahmen an der Studie teil. Gefragt wurden sie - oder ihre Erziehungsberechtigten - ob sie im vergangenen Jahr in mindestens einem Fall körperlich oder verbal von ihren Geschwistern angegriffen worden seien, ob diese ihr Eigentum beschädigt oder ihnen schwerere Verletzungen zugefügt hatten. Anschliessend sollten sie Aussagen zu Gefühlen wie Depressionen, Angst oder Wut machen.

"Die mögliche Auswirkung von Übergriffen unter Geschwistern auf die psychische Gesundheit der Kinder und Jugendlichen sollte nicht unterschätzt werden", so das Fazit der Studie. Gleichzeitig stellt die Studie einen Zusammenhang zwischen Angriffen unter Geschwistern und Mobbing unter Gleichaltrigen her, die beide zu einer ähnlichen seelischen Belastung führen. Doch während Mobbing an Schulen als Problem anerkannt und bekämpft wird, haben Kinder, die von ihren Geschwistern drangsaliert werden, keine Lobby. Mobbing unter Geschwistern wird als etwas Normales und Unschädliches akzeptiert. Oft wird es von den Erwachsenen einfach abgetan, sagte Corinna Jenkins Tucker, Autorin der Studie. Die Anstrengungen, Mobbing unter Gleichaltrigen vorzubeugen und zu verhindern, so die Forderung der Studiengruppe, sollten aus dem schulischen Bereich auf das Familienleben ausgeweitet werden.

Dass Mobbing in der Schule oft mit Mobbing zu Hause einhergeht, zeigte schon eine Untersuchung, die 2009 im British Journal of Developmental Psychology veröffentlicht wurde und an der 195 Kinder teilnahmen. Das Ergebnis: Kinder, die ihre Geschwister schikanierten, mobbten mit grösserer Wahrscheinlichkeit auch Gleichaltrige ausserhalb der Familie. Und wird ein Kind oft Opfer von Attacken, geschieht dies meist sowohl im Klassenzimmer als auch in den eigenen vier Wänden.

Aber wo liegt der Unterschied zwischen harmloser Zankerei unter Geschwistern und Mobbing? Normal sei es nach Meinung der Fachleute, wenn Geschwister über das Fernsehprogramm streiten. Aufhorchen sollten Eltern aber, wenn das Verhalten eines Kindes einzig darauf abzielt, das andere physisch oder psychisch zu verletzen - und wenn das wiederholt vorkommt.

gezeichnet:	hpw	Datum:		education project	Mobbing	translate/en_ds/p_ct/vn_ro	origin: internet
Aenderung:	an	Datum:	18.11.2014	WIAP KFKOK	Bullying	r1a	datei_wi_8_f_102_a10_r1
Aenderung:	control 2	Data:		Safenwil Schweiz	spear 2	<a href="http://www.wiap.ch">www.wiap.ch</a>	idee of / from HPW
DE =		EN =		PT =		VN =	

## Mobbing 4/9

### Mobbing So wehren Sie sich richtig

**Wer am Arbeitsplatz gemobbt wird, sollte die Vorgesetzten einschalten: Diese sind verpflichtet, Schikanen zu unterbinden.**

Gezielte Schikanen, abschätzige Bemerkungen, unfaire Kritik, fiese Machenschaften aller Art – Mobbing hat viele Gesichter. Wenn in wirtschaftlich schwierigen Zeiten von Sparmassnahmen oder gar Stellenabbau die Rede ist, wächst bei manchem vielleicht die Versuchung, sich mit unfairen Mitteln einen Vorteil gegenüber der Konkurrenz zu verschaffen.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Persönlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu respektieren und zu schützen sowie auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Sie dürfen Mobbing also nicht dulden. «Der Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht», hat das Bundesgericht unmissverständlich festgehalten. Damit verstösst er gegen seine vertraglichen Pflichten und kann finanziell belangt werden. Denkbar sind Schadenersatzforderungen, in schwerwiegenden Fällen kann dem Geschädigten auch eine Genugtuungssumme zugesprochen werden. Betroffene sind also nicht rechtlos.

Doch Achtung: Wer den Arbeitgeber zur Rechenschaft ziehen will, muss aktiv werden. Laut einem Urteil vom Arbeitsgericht Zürich müssen von Mobbing betroffene Mitarbeiter dies dem Arbeitgeber anzeigen und ihn an seine Fürsorgepflicht erinnern. Wer die Missstände nicht zur Sprache bringt, kann später – falls es zu einer Kündigung kommt – keine Forderungen mehr stellen. Das musste eine Arbeitnehmerin erfahren, die erst nach erfolgter Kündigung geltend machte, sie sei aufs Schwerste gemobbt worden, die Kündigung sei daher missbräuchlich. Das Verdikt des Gerichts war unerbittlich: Da der Arbeitgeber über die angebliche Mobbing-situation nicht informiert war, habe er seine Pflicht, die Klägerin zu schützen, gar nicht wahrnehmen können. «Die Frage, ob tatsächlich Mobbing ausgeübt wurde, kann somit offengelassen werden», betonte das Gericht und wies die Klage ab.

### Sammeln Sie Beweise für unfaire Attacken

Dass man Ungereimtheiten und Konflikte am Arbeitsplatz frühzeitig ansprechen sollte, bestätigt auch Claudia Stam von der Mobbing Beratungsstelle Zürich & Bern. Sie rät jedoch, in einer ersten Phase nicht von Mobbing zu reden, sondern die konkreten Vorfälle und Probleme anzusprechen (siehe «Konfliktgespräche: So gehen Sie richtig vor»). Zur Vorbereitung des Gesprächs empfiehlt es sich, Tagebuch zu führen und Belege für unfaire Attacken zu sammeln. «Es ist wichtig, dass man offen auf den Tisch legt, was einem zu schaffen macht, und zeigt, dass man ernsthaft eine Lösung sucht», so die Fachfrau. «Wenn wir die Arbeitgeber unserer Ratsuchenden kontaktieren, hören wir von den Chefs immer wieder, sie hätten nicht gewusst, dass die Probleme so gravierend seien.»

Werden Gespräche verweigert oder führen sie nicht zum Ziel, sollte man dem Arbeitgeber einen Brief schreiben, ihn darin an seine Fürsorgepflicht erinnern und ihn auffordern, Abhilfe zu schaffen. Ist der Chef selbst der Übeltäter, gelangt man an die nächsthöhere Stelle oder die Personalabteilung. Erhält man die Kündigung, nur weil man sich für seine Rechte gewehrt hat, ist diese Kündigung missbräuchlich. Betroffene Angestellte können eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen einklagen.

gezeichnet:	hpw	Datum:		education project	Mobbing	translate/en_ds/p_ct/vn_ro	origin: internet
Aenderung:	an	Datum:	18.11.2014	WIAP KFKOK	Bullying	r1a	datei_wi_8_f_102_a10_r1
Aenderung:	control 2	Data:		Safenwil Schweiz	spear 2	<a href="http://www.wiap.ch">www.wiap.ch</a>	idee of / from HPW
DE =		EN =		PT =		VN =	

Mobbing 5/9			
-------------	--	--	--

Sich gegen Mobbing zu wehren, braucht Kraft und Durchsetzungsvermögen. Wer allein nicht weiterkommt, holt besser früher als später professionelle Hilfe. Mobbingberaterin und Psychologin Claudia Stam bedauert, dass viele Leute sich zu spät melden. «Wenn sie entweder schon gekündigt haben oder gesundheitlich so angeschlagen sind, dass sie sagen: «Ich kann nicht mehr dahin zurück, ich halte es nicht mehr aus», ist natürlich nicht mehr viel zu machen», so Stam. «Je früher jemand kommt, desto besser.»

**Konfliktgespräche: So gehen Sie richtig vor**

- \* Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor. Notieren Sie sich die wichtigsten Punkte (Vorfälle, Daten).
- \* Sprechen Sie die Probleme offen an. Definieren Sie, worum es geht.
- \* Vermeiden Sie Vorwürfe und Anklagen. Reden Sie über Ihre Gefühle in Ich-Botschaften, zum Beispiel: «Es belastet mich, dass...», «Ich fühle mich übergangen, wenn...» et cetera. wLassen Sie das Gegenüber ausreden und hören Sie zu. So reden Sie nicht aneinander vorbei.
- \* Fragen Sie bei Unklarheiten nach: «Wie meinen Sie das?», «Sie sind also der Auffassung, dass...», «Wie kommen Sie darauf?».
- \* Akzeptieren Sie keine Pauschalangriffe und unsachliche Kritik. Verlangen Sie Fakten. Fragen Sie, was man konkret von Ihnen erwartet.
- \* Lassen Sie sich Zeit mit Ihren Antworten, vermeiden Sie emotionale Ausbrüche.
- \* Machen Sie Lösungsvorschläge und fragen Sie auch Ihren Gesprächspartner, wie es seiner Meinung nach weitergehen soll.
- \* Halten Sie Abmachungen oder Zusagen schriftlich fest.

**Da staunt der Chef. Was man gegen Mobbing tun kann**

Wenn Demütigung zum Alltag wird, muss der Chef eingreifen. Wie Mobbingopfer der täglichen Schikane-Spirale entkommen können, erklärt die Kolumne zum Arbeitsrecht. von Ulf Weigelt



Japaner auf dem Weg zur Arbeit. Der Job kann schnell zur Belastung werden, wenn die Kollegen mit Mobbing anfangen

gezeichnet:	hpw	Datum:		education project	Mobbing	translate/en_ds/p_ct/vn_ro	origin: internet
Aenderung:	an	Datum:	18.11.2014	WIAP KFKOK	Bullying	r1a	datei_wi_8_f_102_a10_r1
Aenderung:	control 2	Data:		Safenwil Schweiz	spear 2	<a href="http://www.wiap.ch">www.wiap.ch</a>	idee of / from HPW
DE =		EN =		PT =		VN =	

## Mobbing 6/9

*Ich arbeite seit zwei Jahren als Assistentin in einem Ingenieurbüro. Meine Chefs waren bisher mit meiner Arbeit sehr zufrieden. Seit drei Monaten hat einer meiner Chefs eine neue Sekretärin bekommen, die mir Anweisungen geben darf und entsprechend "über mir" steht. Am Anfang kamen wir ganz gut zurecht, seit etwa vier Wochen hat sich das Blatt gewendet. Die von mir erledigten Aufgaben werden stets von ihr beanstandet – ohne nachvollziehbare Gründe. Mittlerweile fühle ich mich von ihr sehr gedemütigt, sogar gemobbt. Und ich habe auch das Gefühl, sie merkt es und möchte mich "mürbe" machen. Was soll ich tun?,*

*fragt Anett Lange*

Sehr geehrte Frau Lange,

Mobbing liegt vor, wenn einzelne Mitarbeiter gezielt diskriminiert, beleidigt, ausgegrenzt oder sonst unangemessen behandelt werden. Das Bundesarbeitsgericht definiert Mobbing als das "systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte".

Anzeige

Mobbingattacken können viele Formen annehmen: Abwertende Äußerungen und abschätzige Behandlung, Nichtbeachten, Nachahmen und Nachäffen von Verhaltensweisen, aggressive und abwertende Äußerungen, die Vergabe sinnloser Arbeitsaufträge, überzogene und kleinliche Bewertung der Arbeitsergebnisse bis zu offenen Anfeindungen, Schikanen, Beleidigungen und Psychoterror.

Häufig steckt dahinter das Ziel, den Betroffenen mürbe zu machen, damit er von sich aus seinen Job aufgibt. Geht das Mobbing vom Arbeitgeber aus, verstößt er damit gegen die Fürsorgepflicht. Betroffene haben das Recht, sich direkt beim Arbeitgeber zu beschweren und Abhilfe zu verlangen. Wo vorhanden, kann auch der Betriebs- oder Personalrat um Mithilfe und Beistand angerufen werden.

Allerdings werden Beschwerden gegen den Chef kaum helfen, wenn er selbst mobbt. Dann bleibt nur die Möglichkeit, zu klagen. Dies muss der Arbeitnehmer jedoch sorgfältig abwägen, denn er steht in der schwierigen Situation, alles akribisch genau darzulegen und zu beweisen. In der Praxis ist es daher sehr schwer, mit ausschließlich rechtlichen Mitteln gegen Mobbingstrategien vorzugehen. Auch Schadenersatzansprüche geltend zu machen, ist recht schwierig, denn der Betroffene muss einen Schaden zunächst beziffern.

Häufig geht das Mobbing von Kollegen aus. Hier müssen sich Betriebsrat und Arbeitgeber vor den Mitarbeiter stellen. Insbesondere der Arbeitgeber hat dabei ausreichende Möglichkeiten, weil er gegen die Mobber mit Abmahnungen, Versetzungen und sogar Kündigungen vorgehen kann. Schließlich verstoßen Mobber gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten wie Treue und Rücksichtnahme.

**Zu Ihrem Fall:** Ich würde Ihnen raten, eine Liste zu erstellen, in der Sie genau darlegen, was, wann und wie problematisch war und ist. Dann sollten Sie zuerst das Gespräch mit Ihrer Kollegin suchen.

gezeichnet:	hpw	Datum:		education project	Mobbing	translate/en_ds/p_ct/vn_ro	origin: internet
Aenderung:	an	Datum:	18.11.2014	WIAP KFKOK	Bullying	r1a	datei_wi_8_f_102_a10_r1
Aenderung:	control 2	Data:		Safenwil Schweiz	spear 2	<a href="http://www.wiap.ch">www.wiap.ch</a>	idee of / from HPW
DE =		EN =		PT =		VN =	

Mobbing 7/9			
-------------	--	--	--

Wichtig dabei ist: Schildern Sie ohne Wertungen die Situation aus Ihrer Sicht. Dabei werden Sie sehen, wie Ihre Kollegin reagiert. Haben Sie das Gefühl, sie ist uneinsichtig und lehnt eine Veränderung ihres Verhaltens ab, suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Chef. Bei Ihrem Vorgesetzten sollten Sie ebenfalls auf Wertungen verzichten. Schildern Sie anhand von Beispielen die Probleme und sagen Sie ihm auch, dass das Gespräch mit Ihrer Kollegin ergebnislos verlaufen ist. Ihr Chef muss aufgrund seiner Fürsorgepflicht eingreifen und Ihnen helfen. Sollte auch dies zu keiner Abhilfe führen, wenden Sie sich vertrauensvoll an einen Fachanwalt.

**Mobbing-Strafnorm**

**Eingereichter Text**

Der Bundesrat wird beauftragt, das Strafgesetzbuch an geeigneter Stelle wie folgt zu ergänzen:

Wer eine andere Person wiederholt so belästigt, dass deren Arbeitsbedingungen sich spürbar verschlechtern und dies deren Rechte und Würde verletzen, deren körperliche wie geistige Gesundheit schädigen oder deren berufliche Zukunft aufs Spiel setzen kann, soll mit einer Gefängnisstrafe von höchstens drei Jahren oder einer Geldstrafe bestraft werden.

**Begründung**

Unter Mobbing ist jedes missbräuchliche Verhalten zu verstehen. Es kann sich äussern im Verhalten, in mündlichen und schriftlichen Äusserungen, Handlungen, Gesten, die die Persönlichkeit, die Würde oder die physische Integrität einer Person verletzen oder deren Arbeitsplatz gefährden oder das Arbeitsklima verschlechtern können.

Ein Merkmal des Mobbings ist, dass die Täterinnen und Täter und in den meisten Fällen auch die Vorgesetzten jegliche Aggression ableugnen. Dasselbe gilt für die Kolleginnen und Kollegen, die um ihre Stelle bangen. Es entsteht eine Art Gesetz des Stillschweigens. Dadurch kann sich das Opfer nicht wehren, und es steht noch isolierter da.

Das Opfer befindet sich in einer Situation ethisch nicht haltbarer Kommunikation. Diese zeichnet sich durch wiederholte feindselige Handlungen aus. Das Opfer entwickelt deshalb schwere physische und psychische Probleme. Dieser zerstörerische Prozess kann bis zur dauerhaften Invalidität, ja sogar zum Tod des Opfers führen.

Das starke Gefühl, Unrecht zu erleiden, und das Gefühl, von den Personen allein gelassen zu werden, die als Einzige das ganze Unrecht begreifen und anprangern könnten, sind zerstörerisch für die betroffene Person. Zerstört werden ihr Selbstvertrauen wie auch das Vertrauen in die anderen.

Mobbing ist auch eine harte Prüfung für Familie und Freundeskreis; sie erleben mit, wie die berufliche Situation das Opfer blockiert und belastet. Freunde entfernen sich, und es kommt häufig zu Scheidungen. Die Einsamkeit des Opfers verdoppelt sich.

gezeichnet:	hpw	Datum:		education project	Mobbing	translate/en_ds/p_ct/vn_ro	origin: internet
Aenderung:	an	Datum:	18.11.2014	WIAP KFKOK	Bullying	r1a	datei_wi_8_f_102_a10_r1
Aenderung:	control 2	Data:		Safenwil Schweiz	spear 2	<a href="http://www.wiap.ch">www.wiap.ch</a>	idee of / from HPW
DE =		EN =		PT =		VN =	

## Mobbing 8/9

In der Regel müssen die Opfer ihren Arbeitsplatz aufgeben, entweder weil man ihnen unter fadenscheinigen Gründen kündigt oder weil sie keinen anderen Ausweg mehr sehen. Von da an kommen die öffentlichen Institutionen zum Zug: Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, manchmal auch die Invalidenversicherung.

Bisher fehlte eine entsprechende Strafnorm. Deshalb hat die Öffentlichkeit auch nie richtig Prävention betrieben und die Folgen aufgefangen von Schuldigen, die keiner verfolgt und ihr Unwesen weitertreiben können.

### Stellungnahme des Bundesrates vom 16.02.2011

Als Mobbing wird die wiederholte und über längere Zeit andauernde systematische Persönlichkeitsverletzung einer arbeitnehmenden Person verstanden, bei der diese schikaniert, belästigt, beleidigt, lächerlich gemacht, ausgegrenzt oder mit herabsetzender Arbeitstätigkeit bedacht wird. Die gesundheitlichen Auswirkungen auf das Mobbing-Opfer, die betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten sind erheblich. Zur Bekämpfung und Bestrafung solcher Verhaltensweisen verlangt der Motionär die Einführung eines expliziten Mobbing-Straftatbestandes im Strafgesetzbuch.

Im Strafrecht gilt es den Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten; der Einsatz des Strafrechts ist nur dann gerechtfertigt, wenn alle anderen Sanktionen (z. B. zivil- oder verwaltungsrechtliche Massnahmen) oder Präventionsmassnahmen zur Unterbindung des verpönten Verhaltens nicht ausreichen (Subsidiarität des Strafrechts).

So verpflichtet Artikel 328 des Obligationenrechts (OR; SR 220) die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber insbesondere dazu, die Persönlichkeit (psychische und physische Integrität, Ehre, Würde usw.) ihrer Angestellten zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend achtzugeben und hierfür geeignete Massnahmen zu treffen. Die Angestellten haben das Recht, von ihren Arbeitgebenden zu verlangen, dass diese gegen mobbende Personen vorgehen. Unterlässt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmassnahmen oder erweisen sich diese als unzureichend, so kann das Mobbing-Opfer - nach erfolgter Androhung - die Arbeit verweigern (Art. 324 OR). Erleidet die angestellte Person infolge des Mobbings einen Schaden (z. B. Heilkosten), so kann sie von ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin Schadenersatz (Art. 97 i. V. m. Art. 328 OR) und bei gegebenen Voraussetzungen auch eine Genugtuungszahlung (Art. 99 Abs. 3 i. V. m. Art. 49 OR) geltend machen. Erweist sich die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses infolge Mobbings als unzumutbar, so hat die betroffene Person das Recht, dieses fristlos aufzulösen (Art. 337 OR). Wird einem Mobbing-Opfer infolge mobbingbedingten Leistungsrückgangs gekündigt, so kann es diese Kündigung als rechtsmissbräuchlich anfechten (Art. 336 OR). Des Weiteren halten Artikel 6 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) sowie Artikel 2 der Verordnung 3 (ArGV 3; SR 822.113) zum Arbeitsgesetz für die in ihren Anwendungsbereich fallenden Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen explizit fest, dass diese die physische und psychische Integrität der Angestellten zu wahren haben. Verletzt eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber diese Vorschriften, so kann die betroffene Person bei der zuständigen Behörde Anzeige erstatten. Diese ist verpflichtet, die Anzeige zu prüfen, und hat bei Begründetheit die erforderlichen Massnahmen einzuleiten (Art. 54, 51-53 ArG). Zudem macht sich die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber strafbar (Art. 59 i. V. m. Art. 6 Abs. 1 ArG).

gezeichnet:	hpw	Datum:		education project	Mobbing	translate/en_ds/p_ct/vn_ro	origin: internet
Aenderung:	an	Datum:	18.11.2014	WIAP KFKOK	Bullying	r1a	datei_wi_8_f_102_a10_r1
Aenderung:	control 2	Data:		Safenwil Schweiz	spear 2	<a href="http://www.wiap.ch">www.wiap.ch</a>	idee of / from HPW
DE =		EN =		PT =		VN =	



Mobbing 9/9			
-------------	--	--	--

Gegenüber Drittpersonen (beispielsweise Arbeitskollegen oder -kolleginnen) stehen dem Mobbing-Opfer zudem die Rechtsbehelfe der Artikel 28ff. ZGB zur Verfügung, namentlich kann es vom Gericht verlangen, dass die Persönlichkeitsverletzung zu unterlassen, zu beseitigen oder festzustellen sei. Ist dem Mobbing-Opfer aus der Persönlichkeitsverletzung ein Schaden entstanden, so hat es ausserdem Anspruch auf Schadenersatz und allenfalls Genugtuung (Art. 28a ZGB).

Auch das Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) gewährt Schutz vor Mobbing. Es schützt unter anderem vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Art. 4 GIG) und stellt dem Opfer diverse Rechtsbehelfe zur Verfügung (Art. 5 GIG).

Im Strafgesetzbuch (StGB; SR 311.0) existiert zwar keine explizite Mobbing-Strafnorm, es bestehen jedoch zahlreiche Straftatbestände, die Verhaltensweisen, die unter den Begriff Mobbing fallen, für strafbar erklären. Erleidet ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin infolge Mobbings z. B. eine Depression, so kann dies den Tatbestand der einfachen Körperverletzung erfüllen (Art. 123 StGB). Ein Neuenburger Gericht bestätigte im Jahre 2003 im Zusammenhang mit einer Mobbing-Klage, dass eine nervöse Depression einer einfachen Körperverletzung gleichkomme. Im Jahre 2008 wurden in einem Mobbing-Fall drei Personen wegen einfacher Körperverletzung erstinstanzlich schuldig gesprochen. Die Klägerin hatte infolge Mobbings eine Depression erlitten. Des Weiteren können Mobbing-Handlungen die Tatbestände der üblen Nachrede (Art. 173 StGB), Verleumdung (Art. 174 StGB), Beschimpfung (Art. 177 StGB), sexuellen Belästigung (Art. 198 StGB), Drohung (Art. 180 StGB), Nötigung (Art. 181 StGB) oder Sachbeschädigung (Art. 144 StGB) erfüllen. Strafbar können sich nicht nur die Täter, sondern auch allfällige Mittäter und Gehilfen machen. Die genannten Straftatbestände können auch durch Unterlassen erfüllt werden. Dies ist etwa der Fall, wenn eine vorgesetzte Person in Kenntnis des Mobbings das Opfer nicht vor dem Täter schützt.

Der Bundesrat teilt die Auffassung, dass Mobbing am Arbeitsplatz ein Problem darstellt, dem es Rechnung zu tragen gilt. Allerdings ist er der Meinung, dass es aufgrund der bereits vorhandenen zahlreichen Vorschriften einer zusätzlichen Strafnorm nicht bedarf. Zwar sind die daraus fliessenden Ansprüche nicht immer leicht durchzusetzen, weil Mobbing oftmals mit Machtgefälle und erheblichen Beweisproblemen verbunden ist; diese Umstände lassen sich aber auch mit der Einführung einer expliziten Mobbing-Strafnorm nicht kompensieren. Sinnvoller erscheint dem Bundesrat vielmehr, Mobbing mittels Prävention statt Repression zu begegnen.

**Antrag des Bundesrates vom 16.02.2011**  
 Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

gezeichnet:	hpw	Datum:		education project	Mobbing	translate/en_ds/p_ct/vn_ro	origin: internet
Aenderung:	an	Datum:	18.11.2014	WIAP KFKOK	Bullying	r1a	datei_wi_8_f_102_a10_r1
Aenderung:	control 2	Data:		Safenwil Schweiz	spear 2	<a href="http://www.wiap.ch">www.wiap.ch</a>	idee of / from HPW