

Mobbing

Wenn Sie beobachten oder erfahren, dass eine lernende Person in Ihrem Betrieb gemobbt wird oder selbst mobbt, müssen Sie einschreiten. Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über das Thema. Sie erfahren, wie Mobbing definiert wird und wie Sie sich als Berufsbildner/in im Arbeitsalltag verhalten sollten.



Definition Mobbing

Von Mobbing spricht man, wenn eine Person oder eine Gruppe wiederholt und über eine längere Zeitspanne systematisch schikaniert, bedrängt, ausgegrenzt oder übergangen wird (Anhaltspunkte: ca. einmal pro Woche über mindestens etwa sechs Monate). Klar zu unterscheiden sind die Begriffe Mobbing und Konflikt, denn Konflikte entstehen überall dort, wo Menschen miteinander zu tun haben. Konflikte sind deshalb – gerade bei der Führung von Mitarbeitenden – unvermeidlich und alltäglich. Werden ernsthafte und andauernde Konflikte jedoch nicht frühzeitig erkannt und gelöst, können sie sich zu Mobbing weiterentwickeln. Aber aufgepasst: Nicht hinter jeder Auseinandersetzung und nicht hinter jeder Kritik verbirgt sich tatsächlich ein gezieltes Mobbing.

Mobbing-Handlungen können sein:

- Blossstellungen, abschätzige Bemerkungen, Sticheleien
- Anschreien und lautes Schimpfen
- Ignorieren, wie «Luft» behandeln
- Kontaktverweigerung
- Abschätzige Blicke oder Gesten
- Zurückhalten von Informationen
- Zuteilung von kränkenden oder sinnlosen Aufgaben oder Arbeiten
- Gerüchte verbreiten, über jemanden schlecht reden

Nicht um Mobbing handelt es sich unter anderem bei:

- klaren und offenen Leistungs- oder Verhaltensforderungen der Vorgesetzten
- sachlich begründeter Kritik

Diese Aufzählung ist nicht abschliessend. Wann und in welchem Ausmass es sich bei einer Handlung um Mobbing handelt, ist nicht immer einfach zu beurteilen. Eine Analyse der Vorkommnisse im Gesamtkontext ist dafür unbedingt erforderlich.

Mobbing kann jeden treffen, auch Lernende. Mobbing kommt unter Mitarbeitenden, aber auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden vor. Berufsbildner/innen oder lernende Personen können auch von aussen gemobbt werden: von den Verantwortlichen der überbetrieblichen Kurse, von Lehrer/innen der Berufsfachschule oder von der gesetzlichen Vertretung der lernenden Person etwa.

Folgen von Mobbing

Auswirkungen auf die betroffene Person

Mobbing kann schwerwiegende Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit sowie auf das soziale und berufliche Leben der betroffenen Person haben. Die Folgen können langfristig anhalten – sei es auf persönlicher oder beruflicher Ebene.

Zudem kann sich Mobbing negativ auf das Betriebsklima auswirken, da es eine Atmosphäre von Misstrauen und Unsicherheit schafft. Dies kann die Zusammenarbeit beeinträchtigen und die Kommunikation erschweren.

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über mögliche Folgen von Mobbing:

Auf persönlicher Ebene	Auf beruflicher Ebene
Psychische Folgen: <ul style="list-style-type: none">– Angst und Panikattacken– Depressionen– Schuldgefühle und Selbstzweifel	<ul style="list-style-type: none">– Leistungseinbussen– Vermehrte Absenzen– Karriereblockaden– Arbeitsplatzwechsel– Kündigung
Physische Folgen: <ul style="list-style-type: none">– Schlafstörungen– Kopfschmerzen– Magen-Darm-Beschwerden– Herz-Kreislauf-Probleme	Auf Betriebsebene <ul style="list-style-type: none">– Häufigere Konflikte– Qualitätsminderung, durch Abnahme des Engagements und der Motivation– Produktivitätsverluste durch häufigere Kündigungen und Absenzen– Schädigung der Unternehmensreputation
Soziale Folgen: <ul style="list-style-type: none">– Isolation– Vereinsamung– Beziehungsprobleme– Vertrauensverlust	

.....

Prävention von Mobbing

Gemäss Artikel 328 des Obligationenrechts und Artikel 6 des Arbeitsgesetz hat der Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitenden eine Fürsorgepflicht. Er muss proaktiv ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Mobbing oder potenziellen Mobbing-Situationen ist. Bereits bei ersten Anzeichen von Mobbing oder Konflikten, die zu Mobbing führen könnten, ist es entscheidend, dass die Verantwortlichen rasch einschreiten.

Treffen Sie daher Vorkehrungen, um Mobbing gar nicht erst entstehen zu lassen. Kommunizieren Sie, dass Mobbing in Ihrem Betrieb nicht geduldet wird und Konsequenzen hat. Schaffen Sie innerhalb des Betriebs ein Bewusstsein für das Thema. Schaffen Sie zudem ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld. Ein offener Umgang mit Konflikten und eine konstruktive Feedbackkultur fördern den Austausch und helfen, Spannungen frühzeitig anzusprechen und gemeinsam Lösungen zu finden. So kann ein Umfeld geschaffen werden, in dem Mobbing keinen Platz hat. Lernende erhalten während der beruflichen Grundbildung alle sechs Monate über den Bildungsbericht eine Rückmeldung zu ihrem Bildungsstand.

Diese ergänzt die vielen Gespräche zwischen Berufsbildnern/Berufsbildnerinnen und Lernenden. Gespräche und Bildungsbericht helfen, Probleme frühzeitig zu erkennen und gegebenenfalls Massnahmen zu ergreifen.

.....

Allgemeines Vorgehen bei Mobbing

Suchen Sie nach Entlastungsmöglichkeiten

Informieren Sie bei minderjährigen Lernenden die Eltern oder Erziehungsberechtigten. Bei einer definitiven Versetzung ist zu beachten, dass sowohl die betroffene wie die agierende Person versetzt werden müssen. Werden nur Betroffene umplatziert, setzt das ein falsches Signal und kann sich mobbingverstärkend auswirken. Falls erforderlich, könnte auch eine Neuaufteilung des Teams in Betracht gezogen werden.

Ziehen Sie externe Unterstützung bei

Ziehen Sie, falls erforderlich, externe Unterstützung bei. Dies kann eine Fachstelle oder auch eine interne Beratungsstelle sein, die mit professioneller Hilfe den Prozess begleitet und Sie bei der Lösungsfindung unterstützt. Halten Sie alle wichtigen Schritte und Gespräche sorgfältig in einem Protokoll oder in einer Aktennotiz schriftlich fest. Diese Dokumentation ist für die Transparenz wichtig und hilft, den Fall nachvollziehbar darzulegen, falls weitere Massnahmen notwendig werden.

Schützen Sie auch die des Mobblings beschuldigte Person

Seien Sie sich bewusst, dass es auch zu Situationen kommen kann, in der eine unschuldige Person des Mobblings bezichtigt wird. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Person einen alltäglichen Konflikt als Mobbing wahrnimmt oder absichtlich eine Person des Mobblings beschuldigt. Deshalb ist es wichtig, Mobbingvorwürfe unvoreingenommen, neutral und genau zu prüfen. Solange die Situation nicht abschliessend geklärt ist, muss auch die beschuldigte Person adäquat geschützt werden.

.....

Vorgehen, wenn eine lernende Person gemobbt wird

Schreiten Sie bei Verdacht auf Mobbing schnell ein

Als Berufsbildner/in liegt es in Ihrer Verantwortung, bei Mobbing rasch und überlegt zu handeln. Suchen Sie mit der betroffenen Person das Gespräch. Signalisieren Sie ihr, dass Sie den Vorfall ernst nehmen und sie unterstützen möchten. Achten Sie aber darauf, neutral zu bleiben und niemanden vorschnell zu verurteilen.

Suchen Sie das Gespräch mit allen Beteiligten

Analysieren Sie die Situation, indem Sie zunächst Einzelgespräche mit allen Beteiligten führen. Ziel ist es, ein objektives Bild der Lage zu gewinnen. Entwickeln Sie gemeinsam mit den Beteiligten Lösungen. Es sollten klare und verbindliche Regeln festgelegt werden, die sicherstellen, dass ähnliche Streitigkeiten in Zukunft vermieden werden.

Vorgehen, wenn eine lernende Person mobbt

Suchen Sie das Gespräch mit der mobbenden Person, setzen Sie klare Grenzen und legen Sie verbindliche Regeln fest

Führen Sie ein vertrauliches Gespräch mit der mobbenden Person, um deren Sicht auf die Situation zu erfahren. Machen Sie dabei unmissverständlich klar, dass Mobbing am Arbeitsplatz nicht toleriert wird und Sie auf eine wertschätzende Kommunikation und ein respektvolles Miteinander bestehen. Zeigen Sie auf, welche Konsequenzen es hat, wenn weiter gemobbt wird. Dies kann eine schriftliche Verwarnung, die Versetzung in eine andere Abteilung oder in Extremfällen die Auflösung des Lehrvertrags sein. Legen Sie gemeinsam Regeln für ein respektvolles Miteinander fest. Definieren Sie klare Verhaltensstandards und erarbeiten Sie Strategien, die es der mobbenden Person ermöglichen, positive Verhaltensalternativen zu entwickeln. Seien Sie dabei konkret und realistisch, damit eine echte Veränderung möglich ist.

.....



Rechtsgrundlagen

OR Art. 328, Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches – Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220)

ArG Art. 6, Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: → fedlex.admin.ch)

Wichtige Links

→ berufsbildung.ch/adressen

Auflistung der kantonalen Berufsbildungsämtern. Anlaufstelle für erste Informationen und das Vermitteln der Adressen von Fachstellen.

→ berufsbildung.ch/lexikon

Alle wichtigen Begriffe der Berufsbildung in kurzen und informativen Texten beschrieben.

→ fachstelle-mobbing.ch

Fachstelle Mobbing und Belästigung

→ flexibles.ch

Mobbing-Erstberatungsstelle für Frauen und Männer, Zürich



Weiterführende Literatur

→ schulthess.com

Bieli Belinda, Mobbing aus Sicht des Schweizer Arbeitsrechts, Zürich/ St. Gallen, 2016, DIKE Verlag

→ seco.admin.ch

Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen, Mobbing und andere Belästigungen – Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz, 2016, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Erarbeitet durch lic. phil. Claudia Stam, Fachstelle Mobbing und Belästigung GmbH → fachstelle-mobbing.ch
Ausgabe Februar 2025

Dieses und weitere Merkblätter finden Sie unter:

→ berufsbildung.ch/merkblaetter

© SDBB Bern

Ganzer oder teilweiser Nachdruck, einschliesslich der Nutzung in digitalen Medien, für nicht kommerzielle Zwecke mit Quellenangabe erlaubt.