Wenn Mitarbeiter ihren Chef mobben

Description

Wenn Mitarbeiter ihren Chef mobben

Sie verweigern die Arbeit, verbreiten GerÃ¼chte Ã¼ber den Chef oder greifen ihn verbal an: Wenn Mitarbeiter Vorgesetzte mobben, spricht man von Staffing. Was Unternehmer dagegen tun kÃ¶nnen.

Eins vorweg:
In den meisten FÃ¤llen sind es Mitarbeiter, die unter Mobbing leiden â?? weil Kollegen oder ihre Vorgesetzten sie schikanieren. Aber auch Unternehmer und FÃ¼hrungskrÃ¤fte kÃ¶nnen Opfer von Mobbing werden, wenn einzelne Mitarbeiter oder sogar das ganze Team sich gegen sie verbÃ¼nden.

Doch viele Chefs reden nicht darÃ¼ber. Das bestÃ¤tigt auch Psychologe und Therapeut Klaus Mucha, der sich seit fast 30 Jahren mit Mobbing in Unternehmen beschÃ¤ftigt: â??Meiner Erfahrung nach geben FÃ¼hrungskrÃ¤fte ungern zu, dass sie gemobbt werden. Das kratzt an ihrer SouverÃ¤nitÃ¤t. Mit Mobbing wird hÃ¤ufig verbunden, dass es nur schwachen Leuten passiert â?? obwohl das nicht stimmt.â??

FÃ¼r Chefs besonders schwierig: Wenn Mitarbeiter sich gegen sie verbÃ¼nden, untergraben sie seine AutoritÃ¤t und sorgen so womÃ¶glich dafÃ¼r, dass andere den Respekt vor ihnen verlieren. Umso wichtiger, die Ursachen von Staffing zu erkennen und rechtzeitig dagegen vorzugehen.

Wann spricht man von Mobbing und Staffing?

Wenn ein Mitarbeiter im Streit mit seinem Chef beispielsweise â??Du spinnst, du Idiot!â?? brÃ¼llt, ist das natÃ¼rlich daneben â?? aber noch kein Mobbing.

Von Mobbing spricht man erst, wenn jemand einen anderen systematisch Ã¼ber einen lÃ¤ngeren Zeitraum schikaniert, mit dem Plan, ihn zu schÃ¤digen, sagt Moritz Scherzer, Referent beim BÃ¼ndnis gegen Cybermobbing. Das Ziel von Mobbing sei â??jemanden fertigzumachen oder aus einem Unternehmen zu drÃ¤ngenâ??, sagt Psychologe Mucha.

Mobbing und Staffing kann fÃ¼r die Opfer psychische und kÃ¶rperlich Auswirkungen haben â?? ganz abgesehen davon, dass sich wohl niemand in einem Umfeld wohlfÃ¼hlt, in dem er stÃ¤ndiger Schikane ausgesetzt ist. Typische Folgen sind Depressionen, NervositÃ¤t und Angespanntheit. Wer gemobbt wird, ist laut Scherzer meist Ã¼ber kurz oder lang weniger leistungsfÃ¤hig und leidet womÃ¶glich an Ã?belkeit, Herz- und Atemproblemen.

Wie Ã¤uÃ?ert sich Staffing?

Arbeitsverweigerung oder fiese GerÃ¼chte verbreiten: Staffing kann viele Gesichter haben. â??Meist ist Staffing weniger offensichtlich als Mobbing unter Kollegen oder Bossing, also Mobbing durch Vorgesetzteâ??, sagt Scherzer. Dass Mitarbeiter ihren Chef immer wieder offen angreifen, komme demnach selten vor. Staffing kann sich beispielsweise darin Ã¤uÃ?ern, dass Mitarbeiter ihrem Chef Informationen vorenthalten oder zu spÃ¤t mitteilen.

Klaus Mucha hat 15 Jahre lang im betrieblichen Gesundheitsmanagement der Berliner Verwaltung gearbeitet und dort mehrere FÃ¤lle von Staffing beobachtet: â??In einem Fall haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Arbeit verzÃ¶gert, geradezu verweigert. Und so die Ergebnisse ihrer Vorgesetzten sabotiert. Sie hatten immer irgendwelche Ausreden â?? das war pure Schikane.â??

In einem anderen Fall konnte sich eine junge FÃ¼hrungskraft nicht gegen Ã¤ltere Mitarbeiter durchsetzen. Sie erkannten seine AutoritÃ¤t nicht an und ignorierten seine Anweisungen. Letztlich erledigte er viele Aufgaben selbst, die er eigentlich delegieren wollte.

Doch Staffing kann sich auch abseits der Firma im Internet abspielen: Dort kommt es laut Scherzer immer wieder vor, dass Mitarbeiter in Foren Ã¼ber ihre Chefs lÃ¤stern oder Videoaufnahmen von ihm verbreiten â?? mit dem Ziel, andere auf ihre Seite zu ziehen und den Chef fertigzumachen. In sozialen Netzwerken hÃ¤tten Angestellte sogar Fake-Profile ihres Chefs anlegt und mit entsprechenden Posts versucht, seinen Ruf zu schÃ¤digen. Die Crux bei Cybermobbing: TÃ¤ter kÃ¶nnen hier weitgehend unerkannt bleiben.

Welche Ursachen hat Staffing?

Warum Mitarbeiter ihren Chef mobben, ist natÃ¼rlich von Fall zu Fall verschieden. Die Ursachen zu erkennen, kann helfen, gegen die TÃ¤ter vorzugehen â?? und manchmal ist Staffing Klaus Mucha zufolge auch ein Zeichen dafÃ¼r, dass Vorgesetzte in ihrer Funktion als FÃ¼hrungskraft etwas falsch machen.

- Neid: â??Wer eine steile Karriere hinlegt, weckt manchmal bei anderen Neid, die leer ausgegangen sindâ??, sagt Scherzer. Auch wenn junge FÃ¼hrungskrÃ¤fte neu in ein Unternehmen kommen und plÃ¶tzlich ein Team von Ã¤lteren, erfahrenen Kollegen leiten, kÃ¤me es vor, dass die Ã?lteren den Neuling nicht erstnehmen und entsprechend behandeln.
- Provokatives Verhalten des Chefs: Wer als FÃ¼hrungskraft alle rumkommandiert oder herablassend mit seinen Mitarbeitern spricht, kann auch zur Zielscheibe von Mobbing werden. Nach Muchas Erfahrung gibt es bei Staffing hÃ¤ufig keine reinen Opfer, weil sich Vorgesetzte und Mitarbeiter gegenseitig schikanieren. â??Oft fliegen die Fetzen in beide Richtungenâ??, sagt Mucha.
- Schlechte FÃ¼hrungsarbeit: â??Es kann auch sein, dass Mobbing ein Zeichen von schlechter FÃ¼hrung istâ??, sagt Mucha. Daher sei es wichtig, sich als Chef zu hinterfragen: Behandle ich meine Mitarbeiter ungerecht? Kontrolliere ich zu viel? In welchem Ton spreche ich mit meinen Mitarbeitern â?? werde ich manchmal ausfÃ¤llig?
- Schlechtes Betriebsklima: In Unternehmen, in denen das Betriebsklima schlecht und die Arbeitsfreude gering ist, ist es kein Wunder, wenn Mitarbeiter gegen Vorgesetzte schieÃ?en â?? denn letztlich sind sie fÃ¼r klare ZustÃ¤ndigkeiten und ArbeitsablÃ¤ufe verantwortlich, sagt Mucha. â??Mobbing kann ein Zeichen dafÃ¼r sein, dass der Chef oder die Chefin die Organisationsstrukturen der Firma verbessern muss.â??
- Unklare ZustÃ¤ndigkeiten: â??Wenn keiner genau weiÃ?, was er oder sie darf, Konkurrenzen entstehen und man sich wichtiger nimmt als andere, ist das oft eine Quelle von Mobbingâ??, sagt Mucha.
- Schnelle VerÃ¤nderungen: Wenn Unternehmer neue FÃ¼hrungskrÃ¤fte einstellen, die beispielsweise in ihrem Team alte Strukturen Ã¼ber den Haufen werfen, kann auch das laut Moritz Scherzer zu Konflikten fÃ¼hren. MÃ¶glicherweise fÃ¼hlen alt eingesessene Mitarbeiter sich Ã¼berrumpelt und rebellieren gegen den neuen Chef.

Was sollten Chefs tun, die von ihren Mitarbeitern gemobbt werden?

Ob Unternehmer selbst unter Mobbing leiden oder ihre Team- oder Abteilungsleiter betroffen sind: Sie sollten auf keinen Fall die Augen vor Mobbing verschlieÃ?en â?? denn je lÃ¤nger man das Problem ignoriert, desto schlimmer wird es.

Absolutes No-Go: â??Chefs sollten niemals mit den gleichen Waffen zurÃ¼ckschieÃ?enâ??, sagt Scherzer vom BÃ¼ndnis gegen Cybermobbing. â??Es wÃ¤re zwar nur menschlich, dass einem irgendwann der Kragen platzt und man seinen Mitarbeiter beleidigt oder ihm droht â?? aber damit schieÃ?t man sich nur ins eigene Knie.â?? Denn dann hat der Mitarbeiter auch etwas gegen den Chef in der Hand.

Das GesprÃ¤ch mit den Mobbern suchen

Scherzer rÃ¤t, unbedingt mit dem TÃ¤ter zu sprechen: â??Sagen Sie ihm: â??In letzter Zeit ist mir dies und jenes Verhalten aufgefallen. Das hat mir nicht gefallen. Das hat mir sogar wehgetan. Wie sehen Sie das?â??â??

Wichtig ist es, dem TÃ¤ter klarzumachen, dass man sein Verhalten nicht duldet und bei Wiederholung arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Mucha: â??Als FÃ¼hrungskraft mÃ¼ssen Sie klare Grenzen setzen und bei grenzÃ¼berschreitenden Handlungen oder Beleidigungen sagen: â??Dieses Verhalten wollen wir hier nicht.â?? â??

Wiederholtes Mobbing bestrafen

Ã?ndert der Mitarbeiter sein Verhalten nicht, sollten Chefs Taten folgen lassen. Bei wiederholtem Mobbing kÃ¶nnen Unternehmer den TÃ¤ter ermahnen oder abmahnen. Mobbt der Mitarbeiter unbeirrt weiter, sollten Arbeitgeber ihn verhaltensbedingt kÃ¼ndigen.

Mucha empfiehlt zudem, ein Ereignis-Tagebuch zu fÃ¼hren: â??Darin kÃ¶nnen gemobbte Vorgesetzte beschreiben, an welchem Tag und zu welcher Uhrzeit was passiert ist.â?? Klagt ein mobbender Mitarbeiter gegen seine KÃ¼ndigung, kann solch ein Tagebuch vor Gericht helfen: â??Die Mobbing-Dokumentation in Form eines Tagebuchs gilt vor Gericht zusammen mit dem Nachweis gleichzeitiger Erkrankungen und der eidesstattlichen Versicherung, die Wahrheit zu sagen, quasi als Zeugen-Ersatzâ??, sagt Mucha.

Schwere FÃ¤lle von Mobbing kÃ¶nnen auch strafbar sein. Gerichte kÃ¶nnen TÃ¤tern wegen Beleidigung , Verleumdung oder Ã¼bler Nachrede belangen (Â§ 185 â?? 187 Strafgesetzbuch) und ein Schmerzensgeld oder Schadensersatz verhÃ¤ngen (Â§ 823 Abs. 1 BGB).

Mit Vertrauenspersonen sprechen

Chefs sollten nicht nur mit den TÃ¤tern Ã¼ber deren Verhalten sprechen, sondern sich auch Familie oder Freunden anvertrauen. Das fÃ¤llt vielen zwar schwer, sagt Scherzer, ist aber enorm wichtig: Denn wer nur schweigend ertrÃ¤gt und seinen Schmerz in sich hineinfrisst, mache es nur schlimmer. Wer besonders unter Mobbing leidet, sollte zudem Hilfe bei einem Psychologen suchen.

Professionelle Hilfe holen

Mobbing ist ein Zeichen dafÃ¼r, dass die Regeln der Zusammenarbeit nicht klar sind oder nicht eingehalten werden. Hier kann zum Beispiel ein Workshop mit einem Coach helfen. â??Dabei sollte man mit allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gemeinsam Ã¼ber Kommunikation und Zusammenarbeit sprechen â?? quasi eine Grundschulung fÃ¼r gute Zusammenarbeitâ??, sagt Mucha. Seiner Erfahrung nach strÃ¤uben sich manche Mitarbeiter zunÃ¤chst gegen solche MaÃ?nahmen â?? eben weil der Chef sie anordnet. â??Meistens tauen Teilnehmende aber nach einer Weile auf und letztlich profitieren alle von solchen Workshops.â??

Zur Person



Moritz Scherzer ist Referent beim
BÃ¼ndnis gegen Cybermobbing.
Der Verein leistet AufklÃ¤rungs- und
PrÃ¤ventionsarbeit zum Thema Cybermobbing,
unter anderem an Schulen.



Dr. Klaus Mucha ist Diplom-Psychologe
und Psychotherapeut und arbeitete jahrelang
als Leiter der Anlaufstelle fÃ¼r Konfliktmanagement
in der Berliner Verwaltung. Er beriet dabei
Betroffene von Mobbing auf unterschiedlichen
Hierarchieebenen und schrieb 2012 ein Buch Ã¼ber
Mobbing bei der Polizei.

Link zum Artikel:
https://www.impulse.de/management/personalfuehrung/staffing/7399493.html

Date Created
18. Juli 2019