



Leitfaden für Personen, die am Arbeitsplatz von Mobbing betroffen sind

1. Empfohlene, lösungsorientierte Vorgehensweise bei Mobbing

Am Arbeitsplatz

Versuchen Sie, trotz der Wut über die erlebten Angriffe und Verletzungen, nicht mit einem Gegenangriff zu reagieren.

Es ist entscheidend, dass Sie den Entschluss fassen, konsequent aus dem "bösen Spiel" auszusteigen. Vermeiden Sie alle Schritte, die zu einer weiteren Eskalation des Konfliktes führen könnten. Nehmen Sie weiterhin Ihre täglichen Aufgaben im Betrieb wahr. So bieten Sie keine Angriffsfläche, was Ihre Arbeitsleistung betrifft. Falls Ihr gesundheitlicher Zustand dies nicht mehr zulässt, lassen Sie sich vorübergehend krankschreiben, um wieder zu Kräften zu kommen. Nehmen Sie frühzeitig Kontakt zu Fachpersonen auf, die Ihnen beratend beistehen.

Um die Konfliktlösung in Gang zu bringen, suchen Sie das Gespräch mit Ihren Konflikt-partnern. Wenn die Situation nicht zu festgefahren ist und die Konfliktursache bekannt ist, besteht eine realistische Chance, dass Sie sich mit den am Konflikt Beteiligten aussöhnen können. Bereiten Sie die Gespräche gut vor und kündigen Sie den Beteiligten den Wunsch für ein Gespräch unter vier Augen jeweils vorgängig an. Sprechen Sie die Probleme offen an. Sprechen Sie statt von Mobbing von (zwischenmenschlichen) Schwierigkeiten oder einem Konflikt. Sagen Sie eindeutig, was Sie stört und welches Verhalten Sie in Zukunft nicht mehr akzeptieren werden. Überhäufen Sie Ihre Gesprächspartnerin oder Ihren Gesprächspartner nicht mit Vorwürfen, sondern versuchen Sie im Gespräch die Hintergründe für den Konflikt zu erfahren. Erklären Sie auch, was das Verhalten in Ihnen auslöst (Ich-Botschaften) und machen Sie klar, dass Sie bereit sind, Probleme zu besprechen und konstruktive Kritik in einem anständigen Ton und mit fairen Umgangsformen entgegenzunehmen. Unterbreiten Sie Lösungsvorschläge und versuchen Sie gemeinsam festzulegen, wie es weitergehen soll. Schauen Sie Ihre Gesprächspartnerin oder Ihren Gesprächspartner an, wenn Sie reden und achten Sie auf Ihre eigene Körpersprache. Verhandeln Sie als Partnerin respektive Partner und nicht als Opfer.

Führen die Gespräche nicht zum Erfolg, so wenden Sie sich an die nächst höhere Stelle. Handelt es sich dabei jedoch um die mobbende Person, so wenden Sie sich an die Personalabteilung oder an die übergeordnete Stelle. Bereiten Sie dieses Gespräch gut vor. Haben Sie sich Notizen über Vorfälle gemacht, so nehmen Sie Kopien davon mit und schildern Sie auf ruhige, sachliche und glaubwürdige Art, was Ihnen widerfahren ist:

- Wer hat wann was gemacht oder gesagt?
- Wie haben Sie bisher jeweils reagiert?
- Was haben Sie wie erlebt und empfunden?

Vermeiden Sie Pauschalvorwürfe oder emotionale Ausbrüche. Machen Sie Lösungsvorschläge; zum Beispiel für eine Aussprache mit allen Beteiligten unter der Leitung einer neutralen Fachperson oder zu möglichen organisatorischen Veränderungen, welche die Situation entschärfen könnten.

Der Arbeitgeber ist von Gesetzes wegen verpflichtet, seine Angestellten am Arbeitsplatz vor Persönlichkeitsverletzungen zu schützen. Bitten Sie Ihn deshalb um Unterstützung bei der Lösung des Konfliktes. Planen und vereinbaren Sie gemeinsam wie es weitergeht.

Wenn Sie unsicher sind, wenden Sie sich an eine Beratungsstelle. Die Fachperson kann Ihnen bei der Vorbereitung der Gespräche behilflich sein oder Sie möglicherweise zu einem Gespräch begleiten.

Es ist wichtig, dass Sie alles versuchen, um das Mobbing gütlich zu beenden auch im Hinblick auf allfällige rechtliche Schritte. So kann Ihnen die Gegenpartei nicht vorwerfen, Sie hätten nie das Gespräch gesucht oder dieses sogar verweigert.

Im privaten Umfeld

Verkriechen Sie sich nicht. Suchen Sie Unterstützung in Ihrem Verwandten- und Bekanntenkreis. Diese Menschen kennen Sie am besten und wissen, wo Ihre Stärken und Schwächen liegen. Führen Sie ein Tagebuch. Dies kann Distanz schaffen und gleichzeitig werden Vorkommnisse festgehalten.

Wenn Sie merken, dass Sie allein nicht weiterkommen, keine Energie mehr haben oder gesundheitliche Probleme bekommen, scheuen Sie sich nicht, frühzeitig externe Hilfe beim Hausarzt oder bei einer Beratungsstelle in Anspruch zu nehmen. Es lohnt sich!

2. Adressen, Literatur

Alle Angestellten, deren Arbeitgeber Sitz im Kanton Zug haben oder deren Arbeitsplatz sich im Kanton Zug befindet, können sich für weitergehende Unterstützung an die folgenden Adressen wenden.

Verwaltungsunabhängige Beratungsstellen

Köppel Marius, Dr. phil. Psychoanalytiker/Psychotherapeut SPV
Bundesplatz 12, 6300 Zug
T 041 710 48 88

Scheufele Judith, lic. phil./Klin. Psychologin FSP
Psychologische Beratung/Verhaltenstherapie
Lindenstrasse 8, 6340 Baar
T 041 766 61 51

Schwerzmann-Mahnig Verena, dipl. psych. Psychoanalytikerin/Psychotherapeutin SPV/VPZ
Bellevueweg 20, 6300 Zug
T 041 711 27 61

Kantonale Anlaufstellen

Für arbeitsrechtliche Fragen wenden Sie sich an das
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Abteilung Arbeitsbedingungen
Aabachstrasse 5 / Postfach, 6301 Zug
T 041 728 55 20

Bei akuten psychischen Problemen wenden Sie sich an den Hausarzt oder die
Ambulanten Psychiatrischen Dienste (APD)
Rathausstrasse 1, 6340 Baar
T 041 723 66 00

Für ärztliche und psychologische Hilfe gelten die gleichen Adressen wie für nicht-kantonale
Angestellte, vgl. folgende Ausführungen.

Hilfreiche Literatur

Beobachter Ratgeber, Mobbing - was tun? ISBN 3 85569 348 X www.beobachter.ch

3. Formelles Verfahren (Rechtsweg), wenn eine gütliche Regelung nicht möglich ist

Die oder der Betroffene kann bei der kantonalen Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht ein
mündliches oder schriftliches Schlichtungsgesuch einreichen (Art. 202 Abs. 1 der Zivilpro-
zessordnung, ZPO, SR 272). Die Verhandlung findet innert zwei Wochen nach Einreichung
des Gesuchs oder nach Abschluss des Schriftenwechsels statt (Art. 203 Abs. 1 ZPO).

Kommt es zu keiner Einigung, so hält die Schlichtungsbehörde das Nichtzustandekommen
fest und erteilt die Klagebewilligung (Art. 209 ZPO).

Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht
c/o Kantonsgesetz des Kantons Zug
Aabachstrasse 3 / Postfach 760, 6301 Zug
www.zug.ch/behoerden/zivil-und-strafrechtspflege/schlichtungsstelle-arbeitsrecht

Unabhängig von den eingeleiteten Schritten am Arbeitsplatz oder bei der Schlichtungsbe-
hörde gegen die mobbende Person besteht die Möglichkeit, Strafanzeige bei der Zuger Poli-
zei oder der Staatsanwaltschaft des Kantons Zug einzureichen. Die Anzeige kann mündlich
auf dem Polizeiposten erklärt werden, es wird jedoch empfohlen, dies in schriftlicher Form
(so detailliert wie möglich) einzureichen.

Als Straftatbestände kommen beispielsweise Körperverletzung, Diebstahl, Nötigung usw. in
Frage.

Zuger Polizei
An der Aa 4 / Postfach 1360

6301 Zug
T 041 728 41 41

Staatsanwaltschaft des Kantons Zug
An der Aa 4 / Postfach 1356
6301 Zug
T 041 728 46 00