



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz **aktuell**

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

TOP-THEMA

MOBBING ODER KEIN MOBBING?

Was Mobbing ausmacht und wie Beschäftigte es erkennen und die eigene Situation einordnen.

S. 6

MUTIG DAS SCHWEIGEN BRECHEN

Wie Sie in der Unterweisung wirklich zum Reden über Mobbing ermutigen.

S. 8

TYPISCH ICH UND TYPISCH DU

Wie Sie gegenseitiges Verständnis schaffen und so Konflikten und Mobbing vorbeugen.

S. 9



© Dusan Petkovic - stock.adobe.com



“ Mobbing beginnt nicht mit offenen Angriffen, sondern mit kleinen Grenzverletzungen, die wir zu oft durchgehen lassen. ”



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Svenja Dammasch (SD)

Freiberufliche Fachkraft für Arbeitssicherheit und Dozentin mit dem Anspruch, komplizierte Arbeitsschutzvorschriften einfach zu erklären und umzusetzen



Werner Böcker (WB)

Dipl.-Ing. für Elektrotechnik, technischer Unternehmensberater, Fachautor und Dozent mit über zehn Jahren Erfahrung als Geschäftsführer eines Sicherheitsunternehmens



Maria Markatou (MM)

Rechtsanwältin mit Schwerpunkt im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht sowie im allgemeinen Zivilrecht

Respekt ist nicht verhandelbar

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor einigen Wochen war ich in einem Betrieb unterwegs, als ein Mitarbeiter vor versammeltem Team lächerlich gemacht wurde – angeblich „nur zum Spaß“. Ich konnte das nicht so stehen lassen, denn Mobbing beginnt nicht mit offenen Angriffen, sondern mit kleinen Grenzverletzungen, die wir zu oft durchgehen lassen. Wo Respekt belächelt wird, entsteht ein Klima, in dem Abwertung wachsen kann. Deshalb braucht es klare Botschaften: Wir schützen die Würde jedes Menschen – auch im Kleinen. Und wir dulden entwürdigendes Verhalten nicht. Unterweisungen sind der Ort, an dem wir diese Haltung sichtbar machen, Wege zum Handeln aufzeigen und Betroffenen eine Stimme geben. Zeigen wir gemeinsam Haltung – freundlich im Ton und klar in der Sache, damit Respekt mehr ist als ein Schlagwort!

Viele Grüße

Svenja Dammasch
Svenja Dammasch

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Dr. Robert Kaufmann (RK)

Der Mann der Praxis: Als Leiter eines Forschungs-labors und Sicherheitsbeauftragter mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung kennt Dr. Robert Kaufmann die alltäglichen Tücken und Herausforderungen.

Er begegnet ihnen mit seinem jahrelang erworbenen Praxiswissen. Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit Fachkollegen zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.



Rafael de la Roza (dLR)

Der Pragmatiker: „Fachchinesisch ist mir fremd, damit ist niemandem geholfen.“ Rafael de la Roza versteht es, komplizierte Sachverhalte leicht verständlich auf den Punkt zu bringen, sodass die Maßnahmen schnell vor Ort in die Praxis umgesetzt werden können. Seit mehr als 15 Jahren gibt Rafael de la Roza sein Fachwissen an Leserinnen und Leser von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ weiter und unterstützt sie so in ihrem Alltag.



Dr.-Ing. Mikko Borkircher (MB)

Immer top informiert: Dr. Borkircher ist seit über 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Chemie sowie in der Metall- und Elektroindustrie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er ist daher sehr gut vernetzt und erhält frühzeitig Infos zu Änderungen und wie sich diese in der Praxis umsetzen lassen.



Downloadbereich

Nutzen Sie mehr als 650 Checklisten, Muster, Vorlagen und Lehrvideos unter safetyxperts.de/login



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen gerne über das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login

Ein Personalwechsel im Team – und auf einmal knirscht es im Gefüge

Mobbing kann viele Gesichter haben. Es reicht von psychischer Gewalt wie Beleidigungen und Demütigungen über gezielte Ausgrenzung bis hin zur Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht oder Religion. Besonders gefährdet sind Phasen wie Einarbeitungen, Umstrukturierungen oder die Einstellung von Berufsanfängern – Situationen, in denen Unsicherheit und Konkurrenzdruck hoch sind. (SD)

Unterweisungen zum Thema Mobbing müssen nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch Haltung transportieren. „Mobbing wird bei uns nicht toleriert“, so die klare Botschaft.

Mobbing kann jeden treffen

Frau Sahin arbeitet seit Jahren zuverlässig in ihrer Abteilung – bis eine neue Kollegin ins Team kommt. Die Veränderung ist zunächst kaum spürbar: ein abfälliger Kommentar, ein Augenrollen in der Besprechung. Frau Sahin denkt sich nichts dabei. Doch die Situationen häufen sich. Es wird getuschelt, Gerüchte machen die Runde, und sie sitzt plötzlich allein in der Kantine. Sie spürt die Blicke, fühlt sich unter Druck, sich ständig rechtfertigen zu müssen. Infos erreichen sie nicht mehr, in Meetings wird sie bloßgestellt. Frau Sahin fühlt sich isoliert, schläft schlecht, macht Fehler und beginnt, an sich zu zweifeln.

So hat Mobbing keine Chance

Als sie sich einer Freundin anvertraut, hört sie zum ersten Mal den Begriff „Mobbing-Tagebuch“. „Schreib alles auf – Datum, Uhr-

zeit, was passiert ist, wer dabei war.“ Zögernd beginnt Frau Sahin, jede Grenzverletzung zu dokumentieren, und ist selbst geschockt vom Ausmaß der Schikanen. Nach vier Wochen legt sie die Aufzeichnungen ihrer Führungskraft vor. Diese erkennt die Tragweite, schaltet die Beschwerdestelle ein und initiiert ein Teamgespräch. Darin reden sie Tacheles: Der Betrieb duldet keinerlei respektloses Verhalten. Das Team legt Regeln fest, die Situation entspannt sich. Frau Sahin spürt: Sie hat ihre Stimme zurück.



Fazit

Nutzen Sie den Fall als Aha-Moment für Führungskräfte: Nichts unterstützt die Entstehung von Mobbing so sehr wie wegsehen. Wo respektlose Personen ohne Konsequenz schalten und walten können, sind Betroffene hilflos. Der Praxisfall zeigt dagegen: Wenn Führungskräfte schnell handeln, klar Haltung zeigen und transparente Regeln für die Kommunikation aufstellen, wird Mobbing im Keim erstickt.

4 – vier Wege raus aus der Opferrolle: Was Betroffene selbst tun können

Mobbing macht krank – und hilflos. Viele Betroffene fühlen sich wie gelähmt, wenn abwertende Bemerkungen, Gerüchte oder Ausgrenzung den Alltag bestimmen. Doch es gibt Handlungsspielräume. Nutzen Sie die Unterweisung, um diese aufzuzeigen. (SD)

Viele Betroffene verfallen in eine Art Schockstarre und haben keine Idee, wie sie sich verhalten könnten, um aus der Opferrolle herauszukommen. Stellen Sie in der Unterweisung vier zentrale Strategien vor, die gemobbten Beschäftigten helfen können, wieder Selbstwirksamkeit zu erfahren und handlungsfähig zu werden, auch wenn nicht jede Methode für jede Situation geeignet ist.

1. Ignorieren – wenn möglich

Manchmal hilft es, keine Reaktion zu zeigen. Wer sich nicht provozieren lässt, durchkreuzt die Pläne der mobbenden Person. Das gelingt allerdings nur, wenn das Verhalten noch nicht eskaliert ist und man sich innerlich abgrenzen kann. **Wichtig:** Ignorieren heißt nicht, das Verhalten gutzuheißen, sondern bewusst darauf zu verzichten, dem Mobber die gewünschte Reaktion zu geben.

2. Sich wehren – ruhig, aber bestimmt

Wer es schafft, das Verhalten der mobbenden Person unter vier Augen anzusprechen, zeigt Haltung. Ermuntern Sie die Beschäftigten ruhig, aber bestimmt anzusprechen, dass sie bestimmte Aussagen oder Verhaltensweisen nicht akzeptieren. Hört das

Verhalten nicht auf, kann es sinnvoll sein, ein weiteres Gespräch unter Zeugen zu führen. Auch schriftliche Rückmeldungen (z. B. per Mail) können helfen, sich abzugrenzen und Vorfälle zu dokumentieren.

3. Hilfe suchen – frühzeitig

Machen Sie klar: Wer Unterstützung sucht, ist nicht schwach, sondern stark. Beschäftigte sollten frühzeitig das Gespräch mit einer betrieblichen Vertrauensperson suchen, wenn sie das Gefühl haben, gemobbt zu werden. Vertrauenspersonen können z. B. sein: der Betriebsrat oder die zuständige Führungskraft. Betroffene erhalten das Gefühl, nicht allein zu sein – und: je früher sie Hilfe einfordern, desto eher lässt sich gegensteuern.

4. Dokumentieren – systematisch

Ein Mobbing-Tagebuch hilft, Vorfälle konkret festzuhalten: Was ist wann, wo, mit wem passiert? Welche Reaktion hatten Sie? Gab es Zeugen? Welche Auswirkungen hatte der Vorfall auf Sie? Diese Dokumentation schafft Klarheit – für Sie selbst, aber auch als Grundlage für eine mögliche Beschwerde.



Mobbing ansprechen – ohne zu spalten, aber mit Wirkung

Viele Beschäftigte erleben Mobbing indirekt: Sie sehen, wie jemand ausgegrenzt wird, sagen aber nichts. In Unterweisungen kann genau hier der entscheidende Impuls entstehen: hinsehen, verstehen und entsprechend handeln. Damit das gelingt, braucht es klare Methoden statt moralischer Appelle – und eine klare Linie zwischen Konflikt, unkollegialem Verhalten und echtem Mobbing. (WB)

1. Einstieg: Schweigen brechen – aber gezielt

Starten Sie nicht mit Definitionen, sondern mit Situationen, die Betroffene wie Beobachter ansprechen.

Beispiel: Ein neuer Kollege kommt ins Team. In der Frühstückspause setzt sich niemand zu ihm, nach einigen Tagen spricht man kaum noch mit ihm.

Oder:

In einer Chatgruppe machen Kollegen abfällige Bemerkungen über eine Mitarbeiterin, ohne ihren Namen zu nennen – aber jeder weiß, wer gemeint ist.

Fragen Sie dann: „Was passiert hier – ist das schon Mobbing oder einfach Unfreundlichkeit?“ Solche Einstiege holen die Teilnehmenden ins Thema, ohne Anklage oder Belehrung. Sie fördern eine erste Reflexion über Wahrnehmung und Verantwortung.

2. Verhalten sichtbar machen und richtig einordnen

Um typische Situationen zu diskutieren, eignen sich Beispielkarten oder kurze Szenen. Wichtig ist, dass sie deutlich machen, ob es sich um einmaliges oder wiederholtes Verhalten handelt.

Die Übung funktioniert besonders gut mit dem Ampel-System:

- Grün: kein Mobbing, einmaliger Vorfall oder sachlicher Konflikt
- Gelb: kritisch, kann in Mobbing übergehen
- Rot: eindeutiges Mobbing

Die Beispielkarten könnten so aussehen:

- „Jemand wird permanent von keinem Kollegen begrüßt.“: klares Mobbing
- „Jemand bekommt regelmäßig zusätzliche Aufgaben, um ihn zu überfordern.“: deutlicher Hinweis auf Mobbing
- „Eine übergewichtige Person wird von einem Kollegen regelmäßig als ‚Dicky‘ bezeichnet.“: grenzwertig, Beobachtung nötig
- „Eine Mitarbeiterin wird absichtlich nicht zu wichtigen Besprechungen eingeladen.“: Hinweis auf systematisches Ausgrenzen
- „Zwei Kollegen geraten lautstark aneinander“: Konflikt, aber kein Mobbing

Vertiefung: Besprechen Sie bei den „gelben“ Fällen gemeinsam, was zusätzlich gegeben sein müsste, damit daraus Mobbing wird. Tritt der Kollege dem Betroffenen sonst respektvoll gegenüber, ist es vielleicht Gedankenlosigkeit. Kommen aber weitere abwertende Handlungen hinzu, wird daraus schnell systematische Herabsetzung. Diese Übung stärkt das Urteilsvermögen und verhindert, dass der Begriff „Mobbing“ inflationär gebraucht wird.

3. Grenzen richtig setzen und das Umfeld einbeziehen

Machen Sie deutlich, dass Mobbing immer aus Wiederholung, Zielgerichtetheit und Machtungleichgewicht entsteht. Ein rauer Umgangston in der Werkstatt ist etwas anderes als derselbe Ton in einer Kanzlei. Entscheidend ist, ob sich jemand verteidigen kann oder dauerhaft in einer unterlegenen Position bleibt. Solche Differenzierungen helfen, überzogene Anschuldigungen zu vermeiden und gleichzeitig echtes Mobbing ernst zu nehmen.

4. Die subtile Seite – Täter-Opfer-Umkehr

Das gefährlichste Mobbing ist selten laut. Es besteht aus kleinen, wiederkehrenden Sticheleien, dem Vorenthalten von Informationen oder dem gezielten Untergraben von Autorität. Besonders perfide ist die Täter-Opfer-Umkehr: Das Opfer wehrt sich und plötzlich wird es selbst als Aggressor dargestellt. Diese Dynamik ist typisch, aber schwer zu durchschauen. Sprechen Sie sie an, um die Wahrnehmung Ihrer Beschäftigten zu schärfen.

5. Öffnen Sie den Gesprächsraum mit Leitfragen statt Appellen

Sobald die Gruppe sensibilisiert ist, können Sie in die Tiefe gehen. Gute Einstiegsfragen sind:

- „Wie würden Sie reagieren, wenn Sie so etwas beobachten?“
- „Was wünschen Sie sich von Ihren Kollegen, wenn Sie selbst betroffen wären?“

Rollenspiele oder Perspektivwechsel helfen, Empathie zu fördern. **Wichtig:** Niemand muss persönliche Erlebnisse schildern.

6. Verantwortung klarmachen und Ergebnisse sichern

Erarbeiten Sie gemeinsam, wer im Betrieb wann handeln sollte: Kollegen, Führungskräfte, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit. Zum Abschluss halten Sie schriftlich konkrete Sätze fest: „Was kann ich tun, damit Mobbing keinen Platz hat?“ Diese Aussagen eignen sich hervorragend für ein Teamlakat oder eine interne Leitlinie.



Fazit

Mobbing ist zu ernst, um den Begriff leichtfertig zu verwenden. Wer ständig „Feuer“ ruft, obwohl es nicht brennt, riskiert, dass niemand reagiert, wenn es wirklich ernst wird. Entscheidend ist, genau hinzusehen.



Ein Quiz, das zum Hinschauen anregt – und zum Handeln motiviert

Mobbing ist kein Randthema, sondern kann jedes Team treffen – oft schleichend und zunächst unauffällig. Mit diesem Quiz prüfen Sie, wie sensibel Ihre Beschäftigten auf Anzeichen reagieren und ob sie wissen, wie man Betroffene unterstützt oder selbst Hilfe findet. Nutzen Sie die Fragen, um in Ihrer Unterweisung ins Gespräch zu kommen, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam Strategien gegen Ausgrenzung zu entwickeln. (WB)

Frage 1: Was versteht man im Betrieb unter Mobbing?

- ☐ Wenn jemand gelegentlich geärgert wird
- ☒ Wenn jemand systematisch und über längere Zeit ausgegrenzt, schikaniert oder herabgesetzt wird
- ☐ Wenn zwei Kollegen sich nicht leiden können
- ☐ Jeder körperliche Angriff stellt immer auch eine Form des Mobbing dar

Frage 2: Welche Form kann Mobbing annehmen?

- ☒ Beleidigungen oder Gerüchte verbreiten
- ☒ Arbeitsaufgaben entziehen oder sinnlos zuweisen
- ☒ Soziale Isolation oder Ausschluss von Gesprächen
- ☐ Nur körperliche Gewalt

Frage 3: Wie lange muss ein Verhalten andauern, um als Mobbing zu gelten?

- ☐ Einmalige Vorfälle reichen aus
- ☒ Es muss sich über einen längeren Zeitraum regelmäßig wiederholen
- ☐ Wenn die betroffene Person weint

Frage 4: Welche Folgen kann Mobbing für Betroffene haben?

- ☒ Schlafstörungen, Angst, Depression
- ☒ Leistungsabfall und Krankmeldungen
- ☐ Keine – man kann das einfach ignorieren
- ☒ Suizidgefahr

Frage 5: Von wem kann im Betrieb Mobbing ausgehen?

- ☒ Kolleginnen oder Kollegen
- ☒ Vorgesetzte
- ☒ Untergebene
- ☒ Kunden

Frage 6: Warum ist es wichtig, dass du bei Mobbing nicht wegschaust?

- ☒ Weil Wegsehen Mobbing still unterstützt
- ☒ Weil Betroffene meist nicht allein aus der Situation herauskommen
- ☐ Weil es sonst nur länger dauert, bis sich das Problem von selbst löst

Frage 7: Welche Handlungen zählen nicht zum Mobbing?

- ☒ Sachliche Kritik an der Arbeitsleistung
- ☒ Einmalige Streitigkeiten
- ☒ Gelegentliches Necken
- ☐ Wiederholtes Bloßstellen vor Kunden oder Betriebsfremden

Frage 8: An wen kannst du dich wenden, wenn dir Mobbing auffällt?

- ☒ Vorgesetzte oder Führungskraft
- ☒ Betriebsrat oder Personalvertretung
- ☒ Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa)
- ☐ Polizei

Frage 9: Wie kann Mobbing am besten verhindert werden?

- ☒ Durch ein respektvolles Betriebsklima und klare Regeln
- ☐ Durch härtere Strafen
- ☐ Indem Konflikte totgeschwiegen werden

Frage 10: Welche Rolle spielt die Führungskraft beim Thema Mobbing?

- ☐ Keine, das ist Privatsache der Beschäftigten
- ☒ Sie muss eingreifen, wenn sie Anzeichen erkennt
- ☒ Sie trägt Verantwortung für ein faires Arbeitsumfeld

Frage 11: Was kannst du tun, wenn du siehst, dass jemand gemobbt wird?

- ☒ Die betroffene Person unterstützen und Hilfe anbieten
- ☒ Das Verhalten melden oder ansprechen
- ☐ Wegsehen, um nicht selbst Ziel zu werden

Frage 12: Welchen Handlungen zählen zum digitalen Mobbing?

- ☒ Wenn wiederholt abwertende oder lächerlich machende Nachrichten verschickt werden
- ☐ Wenn jemand nicht in alle Chatgruppen eingeladen wird
- ☒ Wenn vertrauliche Infos absichtlich veröffentlicht werden
- ☐ Wenn jemand nicht sofort auf Nachrichten antwortet



Download-Tipp

Sie finden das Quiz unter: <https://t1p.de/2bytg>

Zahlen, die aufrütteln – Mobbing im Arbeitsleben unter der Lupe

Mobbing verursacht Leid, Kosten – und in vielen Fällen jahrelange gesundheitliche Probleme. Die folgenden Zahlen zeigen, wie ernst die Lage ist. Sie stammen aus belastbaren Studien, u. a. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dem Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin an der Universität Mainz sowie volkswirtschaftlichen Schätzungen. (WB)

- **Wie viele sind betroffen?** Laut einer repräsentativen Studie der Universität Mainz berichten rund 17 % aller Beschäftigten, irgendwann bereits Mobbing erlebt zu haben. Legt man die strenge Definition zugrunde – mindestens einmal pro Woche über sechs Monate –, sind es immer noch 3 %.
- **Wer mobbt und wen trifft es?** In den meisten Fällen üben Vorgesetzte das Mobbing aus (sogenanntes „Bossing“). Kollegiales Mobbing ist seltener. Beschäftigte mit niedrigerem sozioökonomischen Status sind überdurchschnittlich häufig betroffen – eher als Opfer, nicht Täter.
- **Fehlzeiten und Erkrankungen:** Die BAuA weist darauf hin, dass Mobbingbetroffene deutlich häufiger psychische Belastungssymptome und längere Krankheitsphasen zeigen. Oft geht es um Erschöpfung, Angststörungen und Depressionen bis hin zur Arbeitsunfähigkeit.
- **Wirtschaftliche Folgen:** Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) schätzt den volkswirtschaftlichen Schaden durch Mobbing auf 15 bis 20 Mrd. pro Jahr. Andere Berechnungen gehen allein von 2,3 Mrd. an Fehlzeitenkosten aus – ohne Folgeschäden oder Kündigungen.
- **Wie viele Betriebe handeln?** Eine Erhebung der BAuA zeigt: Nur 38 % der Unternehmen in Deutschland haben verbindliche Verfahren gegen Mobbing eingeführt. In kleineren Betrieben ist es sogar nur rund ein Drittel. Die Mehrheit reagiert erst, wenn ein akuter Fall eskaliert.
- **Selbstmorde durch Mobbing?** Es gibt Einzelfälle, die öffentlich bekannt geworden sind, aber keine wissenschaftlich belastbare Statistik, die Suizide eindeutig auf Mobbing zurückführt. Sicher ist aber: Die Folgen können extrem sein, doch die Datelage bleibt sensibel.
- **Gefahr der Begriffsentwertung:** Fachpsychologen warnen: Wird der Begriff „Mobbing“ zu inflationär gebraucht, sinkt die Bereitschaft, echte Fälle ernst zu nehmen. Das ist für die wirklichen Opfer doppelt schlimm.

Erlebe ich gerade Mobbing? Wie Beschäftigte Mobbing erkennen und einordnen

Mobbing ist kein Missverständnis und keine „raue Umgangsform“, sondern ein ernst zu nehmendes Risiko für die psychische Gesundheit. Betroffene leiden oft im Stillen – aus Angst, nicht ernst genommen zu werden. Umso wichtiger ist es, das Thema klar zu benennen und in der Unterweisung das nötige Wissen zu vermitteln: Was ist Mobbing und was eben nicht? (SD)

Der Begriff ist in aller Munde, doch nicht alles, was als Mobbing bezeichnet wird, ist auch Mobbing. Im beruflichen Umfeld kann Mobbing durch Kollegen und Kolleginnen, Führungskräfte oder unterstellte Personen ausgeübt werden.

4 Kriterien, die Mobbing ausmachen

- **Systematische und wiederholte Handlungen**
Mobbing liegt vor, wenn eine Person über einen längeren Zeitraum (i. d. R. ≥ 6 Monate) regelmäßig und gezielt schikaniert, ausgegrenzt oder herabgewürdigt wird.
- **Feindselige Kommunikation oder Verhalten**
Die Handlungen können verbal (z. B. durch Gerüchte, Ironie, Beleidigungen), nonverbal (z. B. durch Ignorieren) oder organisatorisch (z. B. durch sinnlose Aufgaben) erfolgen.
- **Machtungleichgewicht zwischen Tätern und Opfern**
Die betroffene Person kann sich gegen die Angriffe nur schwer oder gar nicht zur Wehr setzen, weil die mobbende Person z. B. hierarchisch höhergestellt ist oder Unterstützung im Team hat.

■ Ziel oder Wirkung der Schädigung

Die wiederholten Handlungen zielen darauf ab, die betroffene Person sozial zu isolieren, zu demütigen oder aus dem Arbeitsumfeld zu verdrängen.

6 Fragen für mehr Klarheit: Werde ich gemobbt?

Manchmal fühlt man sich nicht wohl bei der Arbeit – doch ist es schon Mobbing? Diese Fragen helfen bei der ersten Einschätzung.

1. Haben Sie öfter das Gefühl, lächerlich gemacht zu werden?
2. Werden Sie persönlich oder Ihre Arbeit ständig kritisiert?
3. Gehen Sie häufiger mit Kopf- oder Bauchschmerzen zur Arbeit?
4. Verhalten sich andere Ihnen gegenüber herablassend?
5. Erfahren Sie zuletzt von Neuigkeiten im Betrieb?
6. Verstummen Gespräche, wenn Sie in die Nähe kommen?

Auswertung: Je mehr Fragen Sie mit „Ja“ beantworten, desto eher könnten Sie betroffen sein. Wenden Sie sich an die betrieblichen Vertrauenspersonen.

Warum auch ein Mobbingtagebuch oft zum Beweis des Mobblings nicht reicht

„Warum hast du denn nicht geklagt?“ – Diese Frage müssen sich Mobbingopfer oft stellen lassen. Als ob das so einfach wäre. Viele Opfer scheuen die gerichtliche Auseinandersetzung, weil sie die Demütigungen dann noch mal durchleben müssen. Eine weitere große Schwierigkeit liegt darin, dass die Opfer das Mobbing beweisen müssen. Und das gelingt leider oft nicht, wie der folgende Fall zeigt. (MM)

Der Fall: Eine examinierte Altenpflegerin war seit Oktober 2021 in einem Krankenhaus auf der Station für Innere Medizin beschäftigt. Krankheitsbedingt fiel sie sechs Monate aus. Bei ihrer Rückkehr konnte sie gesundheitsbedingt auf ihrer alten Stelle nicht mehr arbeiten. Es wurde für sie eine neue Stelle als Stationsassistentin geschaffen. Von der Patientenaufnahme über Telefondienst bis hin zur Materialversorgung kümmerte sie sich um alles. Leider gelang der Neustart nicht. Die Krankenschwester fühlte sich von Kolleginnen und der Stationsleitung gemobbt. Organisatorische Auseinandersetzungen und persönliche Kränkungen wurden angeführt. Immer wieder gab es Diskussionen über Wochenenddienste, zu denen sie eingeteilt wurde, die sie aber gar nicht leisten musste. Waschpläne wurden ohne ihr Wissen geändert, ihr wurde mehr Arbeit zugewiesen etc. Alles in allem fühlte sie sich oft schikaniert.

Krankenschwester kann nicht mehr im Arbeitsleben Fuß fassen

Letztendlich kam es zu vielen kleinen Situationen, die für sich genommen nicht schlimm waren, in der Summe aber zur Eskalation führten. Der Betriebsrat und die Pflegedienstleitung wurden informiert. Dennoch eskalierte die Situation, als sich eine Kollegin im Zusammenhang mit der Betroffenen äußerte, dass sie „kotzt“ und ihr „der Arsch platzt“. Daraufhin ließ sich die Altenpflegerin krankschreiben. Der Arzt gab als Krankheitsursache Mobbing an. Sie kündigte und klagte gegen ihren Arbeitgeber auf Schadensersatz wegen Mobblings. Sie forderte 30.000 €. Die Vorfälle hatte sie sehr detailliert in einem Mobbingtagebuch erfasst.

Klage wird abgewiesen

Das Urteil: Das Gericht wies die Klage der Pflegerin ab. Man sah zwar die subjektiv belastende Situation für die Pflegerin, wie unhöfliches Verhalten der Kollegen, Missverständnisse und auch „Nettigkeiten“ der Kolleginnen. Kleine Einzelfälle, die zu Mobbing werden können. Im entsprechenden Fall lag aber dennoch kein Mobbing vor. Möchte eine Person Ansprüche aus Mobbing geltend machen, muss sie die folgenden Punkte beweisen:

- Welche Handlungen haben stattgefunden? (Was, wann, wo, durch wen?)
- Dass diese Handlungen systematisch und zielgerichtet waren.
- Dass der Arbeitgeber seine Schutzpflicht verletzt hat (z. B. durch eigenes Handeln oder durch Untätigkeit trotz Kenntnis).
- Dass ihr dadurch ein gesundheitlicher Schaden entstanden ist.
- Dass genau diese Handlungen ursächlich für diesen Schaden waren.

Hier hat die Pflegerin zwar ein Mobbingtagebuch vorgelegt, das war aber zu pauschal gehalten. Sie ist ihrer Beweislast also nicht

nachgekommen. Deswegen musste die Klage der Altenpflegerin abgewiesen werden. Sie erhielt keinen Schadensersatz.



Fazit

Der Fall zeigt sehr anschaulich das Hauptproblem der Rechtsdurchsetzung bei Mobbing: die Beweislast. Die Täter handeln oft sehr geschickt, sehr subtil. Kollegen werden gemobbt und haben keine Chance, dieses zu beweisen. Ihnen bleibt nur der Arbeitsplatzwechsel.

Opfer müssen Beweise sichern

Auch wenn es in diesem Fall nicht gereicht hat, müssen Opfer Beweise sichern, wenn sie Ansprüche aus Mobbing ableiten wollen. Ohne Beweise keine Ansprüche! Beweise können Zeugen sein, die entsprechende Beobachtungen gemacht haben und bereit sind auszusagen, E-Mails, die die Täter verschickten, oder auch andere Dokumente. Ohne Beweise haben die Opfer keine Chance vor Gericht!



Mein Tipp

Im Fall war es zu pauschal gehalten, dennoch ist das Mobbingtagebuch ein sehr gutes und probates Beweismittel. Übergriffe sind hier so genau wie möglich festzuhalten: Wann (Tag, Datum, Uhrzeit) ist was durch wen passiert? Wer kann es bezeugen? Dadurch kann dargelegt werden, was das Opfer wirklich aushalten muss. Das Tagebuch hat noch einen anderen Effekt: Dem Opfer selbst wird klar, was es erduldet. Es sieht so schwarz auf weiß, welchen Schikanen es ausgesetzt ist und dass es Handlungsbedarf gibt. Natürlich kann aber auch das Gegenteil der Fall sein: Das Opfer sieht, dass es sich verrannt hat, dass es Schikanen gibt, aber (noch) kein Mobbing.

Anlaufstellen im Unternehmen sind wichtig

Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht. Dazu gehört es auch, Beschäftigte vor Mobbing zu schützen. Ein erster Schritt ist es, Anlaufstellen für Mobbingopfer zu schaffen. Sie müssen sich im Betrieb Hilfe suchen und anvertrauen können. Hierzu kann eine Beschwerdestelle, der Betriebsrat oder jemand aus der Personalabteilung gehören. Sich anzuvertrauen und Hilfe zu suchen ist oft der erste Schritt aus der Mobbingspirale. Zudem werden Täter von weiteren Handlungen abgehalten, wenn sie sehen, dass Opfern geholfen wird. Und es wird ein Signal an die Belegschaft gesendet, dass Mobbing im Betrieb keine Chance hat.

Wie Sie in der Unterweisung wirklich zum Reden über Mobbing ermutigen

„Melden Sie sich, wenn Sie Mobbing bemerken“ – dieser Satz fällt in fast jeder Unterweisung. Doch die Realität sieht anders aus: Viele Betroffene schweigen. Nicht, weil sie nichts erleben, sondern weil sie Angst haben. Angst vor Konsequenzen, Angst vor Stigmatisierung, Angst, nicht ernst genommen zu werden. Um mit Ihrer Unterweisung zu einer offenen Gesprächskultur beizutragen, sind einige Punkte zu beachten. (SD)

Viele Menschen, die Mobbing oder Belästigung erfahren, sprechen nicht darüber. Die Gründe sind komplex:

- Scham und Schuldgefühle: Viele glauben, sie hätten die Situation selbst verursacht.
- Angst vor Stigmatisierung: Niemand möchte als „schwierig“ oder „nicht belastbar“ gelten.
- Karriereangst: Wer sich beschwert, fürchtet Nachteile bei Beförderungen oder Projekten.
- Misstrauen gegenüber dem System: „Es bringt ja doch nichts“ oder „Ich bekomme nur Ärger“ sind häufige Gedanken.

Diese psychologischen Barrieren sind so stark, dass selbst klare Appelle in Unterweisungen oft ins Leere laufen. Das Problem: Je länger das Schweigen anhält, desto größer die Schäden – für Mensch und Organisation.

Wie können Sie das Schweigen brechen?

Damit Beschäftigte sich wirklich trauen, offen zu sprechen, muss Ihre Unterweisung mehr leisten, als Mobbingkriterien aufzuzählen, und den Hinweis „Sagen Sie Bescheid“. Sie als dozierende Person sind der Schlüssel, um Angst abzubauen und Vertrauen aufzubauen. Das gelingt mit fünf wirksamen Hebeln:

1. Vermitteln Sie psychologische Sicherheit

Psychologische Sicherheit ist das Gefühl, dass man in einem Team oder Arbeitsumfeld frei und offen agieren kann, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen. Es bedeutet, dass man sich sicher fühlt, Fragen zu stellen, Bedenken zu äußern, Fehler zuzugeben und neue Ideen vorzuschlagen, da man nicht bestraft, gedemütigt oder ausgeschlossen wird. Unterweisungen sind der Ort, um Haltung zu zeigen und Vertrauen zu schaffen. Machen Sie deutlich: Grenzverletzungen sind kein Spaß und werden im Betrieb nicht geduldet. Signalisieren Sie, dass jede Meldung ernst genommen wird und niemand Nachteile erleidet. Nutzen Sie klare Botschaften wie: „Wir schützen die Würde jedes Menschen am Arbeitsplatz.“ Verweisen Sie ggf. auf den betrieblichen Ethikcodex, falls es einen solchen in Ihrem Betrieb gibt.



Mein Tipp

Die Theorie ist das eine – doch wie sicher fühlen sich die Beschäftigten wirklich? Lassen Sie die Teilnehmenden anonym aufschreiben: „Was bauche ich, damit ich mich bei einem Problem sicher an meine Führungskraft wenden kann?“ Sammeln Sie die Antworten, clustern Sie sie (z. B. Vertrauen, klare Abläufe, Schutz vor Nachteilen) und besprechen Sie, wie der Betrieb solche Rahmenbedingungen fördern kann.

2. Schaffen Sie Transparenz über den betrieblichen Prozess

Viele Betroffene schweigen, weil sie den betrieblichen Prozess nicht kennen oder fürchten, dass „alles öffentlich wird“. Erklären Sie Schritt für Schritt das betriebliche Vorgehen, wenn eine beschäftigte Person einen Mobbingverdacht meldet: An wen kann sie sich wenden? Was passiert dann? Betonen Sie, dass alle Meldungen selbstverständlich so vertraulich wie möglich behandelt werden und die betroffenen Personen durch ihre Meldung keine Nachteile befürchten müssen.

3. Machen Sie Ressourcen sichtbar

Viele Betroffene wissen nicht, an wen sie sich wenden können. Stellen Sie die betriebliche Beschwerdestelle, den Betriebsrat und externe Hilfsangebote vor. Nennen Sie konkrete Ansprechpartner, erklären Sie wie diese Stellen bei Mobbingfällen unterstützen, und geben Sie deren Kontaktdaten weiter. Machen Sie deutlich: Hilfe ist nah und leicht erreichbar.

4. Stellen Sie Werkzeuge vor

Das Mobbingtagebuch ist ein einfaches, aber mächtiges Instrument. Gehen Sie darauf ein, was die betroffenen Personen dokumentieren sollten: Datum, Uhrzeit und Ort des Vorfalles, beteiligte Personen und mögliche Zeugen sowie die eigene Reaktion auf die Situation. Motivieren Sie dazu, auch berufliche Auswirkungen, wie z. B. verpasste Termine oder gesundheitliche Auswirkungen wie Schlafprobleme oder Stresssymptome zu notieren. Machen Sie deutlich, dass eine möglichst genaue Dokumentation der Vorfälle wichtig ist, damit der Betrieb handeln kann.

5. Starten Sie mit einem anonymen Einstieg in einen offenen Austausch

Starten Sie niedrigschwellig mit anonymen Umfragen, um mit den Teilnehmenden ins Gespräch zu kommen. Beispielhafte Fragen könnten sein: „Waren Sie selbst schon einmal Mobbing ausgesetzt?“, „Waren Sie schon einmal Zeuge einer Mobbing-situation?“ oder „Was würde Sie davon abhalten, einen Mobbingverdacht offen anzusprechen?“ Zahlreiche Online-Tools ermöglichen es, dass die Teilnehmenden z. B. per Handy einen QR-Code einscannen und antworten. Diskutieren Sie die Ergebnisse ausführlich.



Fazit

Eine gute Unterweisung allein stoppt kein Mobbing, aber sie kann den entscheidenden Unterschied machen, ob jemand schweigt oder sich traut zu sprechen. Wer klar kommuniziert, Haltung zeigt und Ansprechpersonen sichtbar macht, schafft ein Klima des Vertrauens. Und genau das ist der erste Schritt zu einem respektvollen Miteinander.



Typisch ich – typisch du? Wie gegenseitiges Verständnis Konflikten und Mobbing vorbeugt

In vielen Betrieben ist das Miteinander kollegial – meistens. Und doch passiert es immer wieder: Menschen reden schlecht übereinander, schließen andere aus oder werden laut, wenn etwas nicht nach ihrem Kopf läuft. Spätestens wenn solches Verhalten systematisch auftritt, spricht man von Mobbing. Die Folgen für die Betroffenen reichen von psychischer Belastung bis hin zur Berufsunfähigkeit. Auch für das Team und den Betrieb hat Mobbing einen hohen Preis: Die Produktivität sinkt, die Stimmung kippt, die Fluktuation steigt. Nutzen Sie die Unterweisung dafür, mehr Verständnis füreinander zu entwickeln – eine wichtige Präventionsmaßnahme. (SD)

Am Anfang vieler Mobbingfälle stehen Missverständnisse und ungelöste Konflikte. Wichtig zu wissen: Nicht jedes konflikthafte Verhalten ist böse gemeint. Häufig liegt der Grund für eskalierende Konflikte schlicht darin, dass Menschen unterschiedlich ticken. Was der eine als pingelig empfindet, ist für die andere ein Ausdruck von Gründlichkeit. Was dem einen zu langsam erscheint, ist für die andere das einzig verantwortungsvolle Tempo. Unterschiedliche Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Antreibern treffen im Arbeitsalltag aufeinander – ohne gegenseitiges Verständnis können daraus Konflikte entstehen, die ungelöst ein guter Nährboden für Mobbing sind.

Innere Antreiber – was ist Ihnen im Job besonders wichtig?

Eine Hauptursache betrieblicher Konflikte sind typische Werte und Verhaltensmuster der Beschäftigten, die sich auf ihre Arbeitsweise auswirken – Fachleute nennen sie „innere Antreiber“. Hier ein paar Klassiker:

- **Sei perfekt!** – Diese Menschen streben nach Genauigkeit, lieben Strukturen und feilen an Details.
- **Beeil dich!** – Geschwindigkeit und Effizienz stehen im Mittelpunkt. Zögerliches Verhalten stresst sie.
- **Mach es allen recht!** – Harmoniebedürftige Menschen versuchen, Konflikte zu vermeiden, oft auf Kosten ihrer eigenen Bedürfnisse.
- **Sei stark!** – Diese Personen zeigen selten Schwäche, übernehmen Verantwortung, auch dann, wenn es eigentlich zu viel ist.
- **Streng dich an!** – Ohne Fleiß kein Preis: Diese Menschen glauben, dass Leistung immer mit Anstrengung verbunden ist.

Beim Blick auf diese fünf Typen wird schnell klar: Manche ticken so verschieden, dass es leicht zu Konflikten kommen kann, beispielsweise wenn ein Perfektionist und eine effiziente Mitarbeiterin aufeinandertreffen.



Mein Tipp

Starten Sie mit einer provokanten Frage: Welcher Typ ist bei der Arbeit am besten bzw. nützlichsten? Wer genau hinsieht, bemerkt: Alle Typen haben ihre Vor- und Nachteile. Je nachdem, welche Aufgabenstellung gerade bearbeitet wird, hat mal der langsame, aber genaue Perfektionist die Nase vorn und mal die effiziente und schnelle Kollegin, die

sich streng nach Pareto mit 80 % Genauigkeit zufriedengibt. Bereiten Sie sich vor, um ggf. Stärken und Schwächen der einzelnen Typen einbringen und ergänzen zu können.

Eine Methode für Ihre Unterweisung: Kleiner Steckbrief mit großer Wirkung

Eine wirksame Methode in der Mobbingprävention ist es, das Bewusstsein für die eigenen Eigenheiten zu schärfen und sie transparent zu machen. So funktioniert das mit Humor: Alle Teilnehmenden erstellen einen persönlichen Arbeitssteckbrief, den sie der Gruppe am Ende vorstellen. Der Steckbrief könnte folgende Punkte beinhalten:

- **Was brauche ich, um gut arbeiten zu können?** (z. B. einen aufgeräumten Schreibtisch, eine ruhige Umgebung, viel Austausch mit den KollegInnen, klare Anweisungen ...)
- **Was stresst mich besonders schnell?** (z. B. Planänderungen in letzter Minute, ständige Unterbrechungen, Kritik an meiner Arbeit ...)
- **Worauf lege ich besonderen Wert?** (z. B. Pünktlichkeit, Verbindlichkeit, Freiraum ...)
- **Was sollte man noch über mich wissen?** (z. B. Listen-Fan, Kaffee-Junkee, Morgen-Muffel ...)

Ermuntern Sie die Teilnehmenden, selbst so einen Steckbrief zu erstellen und (freiwillig!) vorzustellen oder auszutauschen. Ziel ist es, Verständnis füreinander zu fördern und im besten Fall ins Gespräch zu kommen: „Ach, deshalb ist dir das immer so wichtig!“



Mein Tipp

Brechen Sie das Eis, indem Sie sich selbst mit einem Steckbrief vorstellen. Dies führt oft zum ersten Aha-Moment, weil selbst Personen, die Sie bereits lange kennen, einen anderen Blick auf Sie bekommen werden.



Fazit

Wenn Beschäftigte besser verstehen, dass der Kollege oder die Kollegin anders denken und arbeiten, aber nicht schlechter, sinkt das Konfliktpotenzial. Die Unterweisung zur Mobbingprävention muss kein schweres Thema sein – sie kann auch spielerisch zum Perspektivwechsel anregen. Denn: Wer sich selbst kennt und andere versteht, mobbt nicht.

Wie Sie das sensible Thema „Mobbing“ nachhaltig unterweisen

Nutzen Sie für Ihre Unterweisung die passende PowerPoint-Präsentation, die Sie sich im Downloadbereich herunterladen können. Die folgenden Hinweise helfen Ihnen, die Folien gezielt einzusetzen, um Diskussionen zu aktivieren und dieses heikle Arbeitsschutzthema für Ihre Beschäftigten greifbar zu machen. (WB)

Nachdem Sie die PowerPoint-Präsentation heruntergeladen haben, schauen Sie sich am besten die vier Videos aus dem Downloadbereich zum Thema Mobbing (s. Link am Ende des Beitrags) an und entscheiden Sie, an welchen Stellen Sie welches Video nutzen möchten.

Folie 1: Einstieg ins Thema

Starten Sie mit einem klaren Hinweis darauf, dass Mobbing ein sensibles, oft unterschätztes Thema ist. Schaffen Sie mit wenigen Sätzen einen emotionalen Einstieg, ohne zu dramatisieren. Verdeutlichen Sie, dass Sie heute klären, wo Mobbing beginnt und wo nicht. Empfehlen Sie der Gruppe, aufmerksam auf die Beispiele zu achten.

Folien 2 + 3: Was Mobbing ist und was nicht

Nutzen Sie diese beiden Folien, um die Begriffe klar voneinander zu trennen. Vielen Beschäftigten ist nicht bewusst, dass Mobbing nicht aus einer einzelnen verbalen Entgleisung besteht, sondern aus wiederholtem, systematischem Handeln. Erklären Sie, dass Konflikte und Meinungsverschiedenheiten völlig normal sind und keine Schwäche darstellen. Erst wenn ein Muster entsteht, das darauf abzielt, jemanden herabzuwürdigen oder zu isolieren, sprechen wir von Mobbing.

Nutzen Sie an dieser Stelle eine der Übungen von Seite 4 (z. B. die Abgrenzungsübung), um die Wahrnehmung der Teilnehmenden zu schärfen.

Folien 4 + 5: Folgen und typische Handlungen

Führen Sie durch die beiden Folien mit dem Hinweis, dass Mobbing schleichend beginnt und häufig lange verdeckt bleibt. Machen Sie klar, dass die Beispiele auf Folie 5 keine vollständige Liste sind, sondern typische Muster zeigen: Ausgrenzung, Informationsentzug, ständiges Abwerten, Bloßstellen etc. Geben Sie den Teilnehmenden optional die Aufgabe, anonym ein Beispiel aus ihrem Alltag zu nennen. Das öffnet und erweitert den Blick für subtile Mechanismen.

Folien 6–9: Die 4 Phasen des Mobbingprozesses

Durchlaufen Sie die Phasen zügig, aber nachvollziehbar. Erklären Sie, dass Mobbing selten plötzlich entsteht, sondern meist einen klaren Verlauf hat:

- anfängliche Konflikte
- systematische Angriffe
- Verhärtung der Fronten
- Ausschluss oder Aufgabe des Arbeitsplatzes

Betonen Sie, dass frühes Eingreifen entscheidend ist. Nutzen Sie an dieser Stelle die Videos zum Thema Mobbing – besonders dann, wenn es Ihnen hilft, das abstrakte Phasenmodell greifbarer zu machen.

Folie 10: Gesundheitliche Folgen

Führen Sie hier aus, dass Mobbing die Gesundheit stark beeinträchtigen kann, oft bevor Außenstehende überhaupt etwas bemerken. Schildern Sie typische Beschwerden wie Schlafprobleme, Konzentrationsschwierigkeiten oder körperliche Stressreaktionen.

Eine kurze Reflexionsfrage an die Gruppe wie: „Welche Warnsignale fallen Ihnen im Arbeitsalltag auf?“ sorgt für Aufmerksamkeit, ohne Betroffene bloßzustellen.

Folie 11: Betriebliche Folgen

Nehmen Sie diese Folie, um den Blick auf die Organisation zu lenken: Mobbing kostet Leistungsfähigkeit, Wissen und Teamstabilität. Erklären Sie, dass Mobbing kein „Privatproblem“ ist, sondern ein Risiko für den Unternehmenserfolg und daher alle betrifft.

Folie 12: Maßnahmen und Handlungsmöglichkeiten

Vermitteln Sie an dieser Stelle konkrete Schritte: Gespräch suchen, dokumentieren, Unterstützung holen, Vorgesetzte oder Betriebsrat einbeziehen. **Wichtig:** Geben Sie keine pauschalen Empfehlungen, sondern betonen Sie, dass Hilfeholen kein Zeichen von Schwäche, sondern der richtige Schritt ist. Auch hier können Sie die Videos nutzen, um typische Gesprächssituationen oder Fallentwicklungen aufzuzeigen.

Folie 13: Abschluss (Quiz und Diskussion)

Schließen Sie die Unterweisung mit einem klaren, positiven Appell: Niemand soll allein bleiben, weder als Betroffener noch als Beobachter. Nutzen Sie zum Abschluss das Quiz auf Seite 5, um zu überprüfen, ob auch wirklich alle Informationen bei Ihren Teilnehmenden angekommen sind. Das Quiz ist auch ein geeigneter Einstieg in eine Abschlussdiskussion, denn viele Fragen sind bewusst so formuliert, dass sie zum Nachdenken anregen und unterschiedliche Sichtweisen eröffnen. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich frühzeitig Unterstützung zu holen – bei Ihnen, bei Vorgesetzten oder bei internen Stellen. Stellen Sie das Mobbing-Plakat aus dem Downloadbereich (s. Link unten) vor und bieten Sie Ihren Teilnehmenden an, sich dieses ausdrucken zu lassen, damit sie es in ihren Arbeitsbereichen aufhängen können. Das ist ein klares Statement gegen Mobbing jeglicher Art.

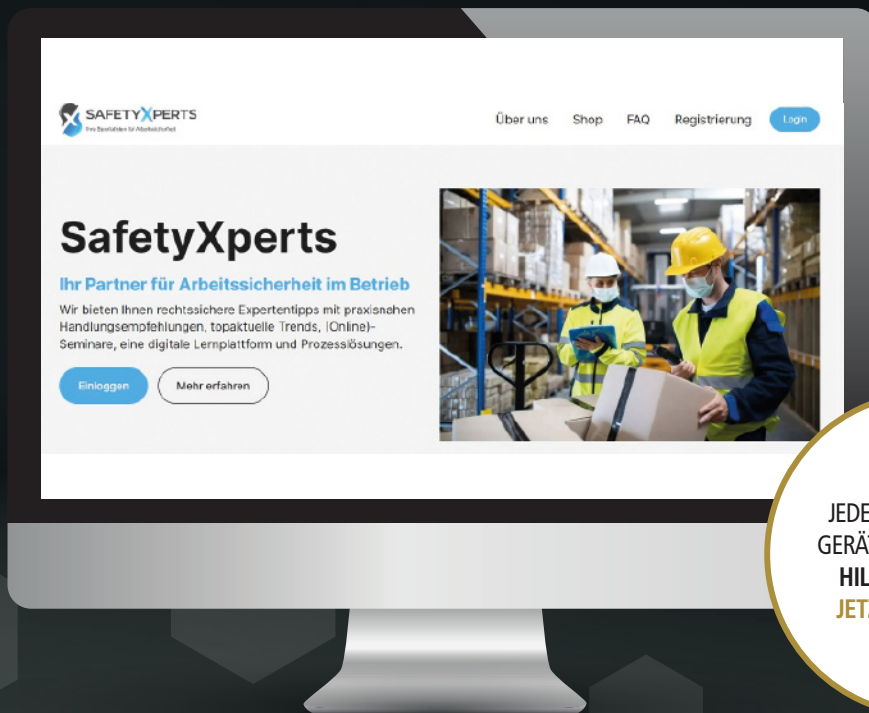


Download-Tipp

Folgende Arbeitshilfen finden Sie im Downloadbereich:
Ihre PowerPoint-Präsentation: <https://t1p.de/v8gcw>
Videos 1–4 zum Thema „Mobbing“: <https://t1p.de/3jk29>
Das Mobbing-Plakat: <https://t1p.de/deabe>



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF ARBEITS-
HILFEN ZUGREIFEN
JETZT ANMELDEN!



**Nutzen Sie den Onlinebereich
auch mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
safetyxperts.de/login**



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

In jeder Ausgabe weisen wir auf Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche. Mit diesen praktischen Lösungen arbeiten Sie schneller und fehlerfrei.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2510-3733 • Erscheinungsweise: 54 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autoren: Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm; Maria Markatou (MM), München • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: OtterbachMedien, Freudenberg • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St.

Gallen • Telefon: 071/31 16 270 • Telefax: 071/31 40 610 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau
Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.



Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.



Kein Täter, kein Opfer – aber bitte auch kein Mitläufer!

Mobbing entsteht selten durch einen Einzelnen. Gefährlich wird es vor allem dann, wenn andere schweigend danebenstehen – nicht aus Bosheit, sondern aus Bequemlichkeit, Unsicherheit oder Zeitdruck. Genau dieses unbewusste „Mitlaufen“ stärkt die Mobber am meisten. Achten Sie daher bewusst darauf, wann Sie durch Schweigen, Wegsehen oder Lachen über spitze Bemerkungen unbeabsichtigt Signale senden. Oft reicht ein kurzer Satz wie „Lass uns beim Thema bleiben“ oder ein neutraler Blickkontakt zu der betroffenen Person, um die Dynamik zu stoppen. Mitläufertum ist keine Bagatelle – es ist der Nährboden, auf dem Mobbing wächst.

(WB)

**Senden Sie uns gerne
Ihre Anregungen und
Themenwünsche per E-Mail an:**

✉ premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit