

Mobbing wird nicht geduldet

Die Antidiskriminierungsrichtlinie an der Frankfurt UAS

An der Frankfurt University of Applied Sciences wird Wert auf eine gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Mitarbeitenden, Studierenden und Lehrenden und ein belästigungs- und diskriminierungsfreies Umfeld auf allen Funktionsebenen gelegt.

Daher wurde neben den auch im AGG geschützten Diskriminierungsmerkmalen auch Mobbing in die Antidiskriminierungsrichtlinie der Frankfurt UAS aufgenommen.

Von Mobbing betroffenen Personen bieten die in der Richtlinie formulierten Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten eine niedrighschwellige Anlaufstelle. Die Beratung ist vertraulich und es wird nichts gegen den Willen von Betroffenen unternommen. Die „Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Frankfurt UAS“ regelt, welche Rechte Mitglieder und Angehörige der Hochschule haben, die von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes betroffen sind.

Sie finden die Richtlinie unter www.frankfurt-university.de/antidiskriminierung oder erhalten auf Anfrage gerne ein gedrucktes Exemplar bei den zuständigen Erstberatungsstellen, die Sie in diesem Flyer finden.

Mobbing – Definition gemäß der Antidiskriminierungsrichtlinie der Frankfurt UAS

Mobbing ist demnach eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft und während längerer Zeit ohne hinreichenden Grund direkt oder indirekt angegriffen wird mit dem Ziel oder Effekt des Ausstoßes aus einem Team, dem Arbeitsverhältnis oder dem Hochschulleben. Mobbing ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, die gemobbte Person zu verunsichern und herabzuwürdigen und aus dem Studien- oder Arbeitsumfeld auszugrenzen. Es ist verbunden mit Angriffen auf die sozialen Beziehungen, die Qualität der Berufs- und Lebenssituationen, die Kommunikationsmöglichkeiten, die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person oder einer Personengruppe.



Redaktion

Stephan Schreck

Stv. Vorsitzender des Personalrates
schreck@fb2.fra-uas.de

Pia Möbus

Vertreterin für die Gruppe der Arbeitnehmer*innen
Vertrauensfrau (Schwerbehindertenvertretung der Mitarbeitenden und Professor*innen)
pia.moebus@stuport.fra-uas.de

Margit Göttert

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
fb_goettert@hsl.fra-uas.de

Verena Broeren

Stabsstelle Diversity | Bereich Antidiskriminierung
verena.broeren@diversity.fra-uas.de

Stand: August 2021

Frankfurt University of Applied Sciences

Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main
Tel. +49 (0)69 1533-0, Fax +49 (0)69 1533-2400

www.frankfurt-university.de



Bild: © Milena Dunkel | Frankfurt UAS

Mobbing am Arbeitsplatz und im Studium

Hinweise und Unterstützungsangebote

Frankfurt University of Applied Sciences

Wissen durch Praxis stärkt

Mobbing macht krank

Die Folgen von Mobbing

Mobbing entwickelt seine negativen Folgen für die Betroffenen meist langsam und beginnt in der Regel mit Verunsicherung und Anspannung. Dies kann sich steigern zu innerer Unruhe und Angstgefühlen, die wiederum zu erheblichen Schlafstörungen führen können. Hieraus können sich psychosomatische Erkrankungen wie Herzbeschwerden, Atemstörungen und Schmerzen ableiten.

Häufig achten die Betroffenen jetzt besonders ängstlich auf Fehler, erhöhen selbst das Arbeitspensum und finden keine ausreichenden Erholungsphasen. Erschöpfung, Verzweiflung und Depression können daraus entstehen. Nicht selten treten sogar Suizidgedanken auf, da existentielle Grundlagen des Lebens wegzubrechen drohen. Das Identitätsgefühl, das Vertrauen in sich und die Welt, die positive persönliche Entwicklung, das Selbstwertgefühl drohen verloren zu gehen.

Schule, Studium und Beruf sind wichtige Lebensphasen, die i. d. R. als sinnstiftend erfahren werden. Sie bilden Lebensgrundlagen zur Existenzsicherung und sie sollen idealerweise das Selbstvertrauen und das Selbstwertgefühl heben. Jeder Mensch bewegt sich in einem sozialen Rahmen und benötigt soziale Anerkennung. Das persönliche Wohlbefinden ist direkt von diesen Faktoren abhängig.

Mobbing ist ein Generalangriff auf menschliche Grundbedürfnisse. Mobbing kann Menschen zerstören, bedroht aber auch Familien, Partnerschaft und soziale Integration.

Mobbing ist vielfältig Formen und Ursachen von Mobbing

Mobbing (aus dem Englischen: to mob = herfallen, anpöbeln) bezeichnet feindseliges Verhalten und systematische Angriffe unter Beschäftigten oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen oder Studierenden. Für die betroffene Person bedeutet das, dass sie herabgesetzt wird und den Angreifer*innen auf Dauer unterlegen ist.

- | Mobbing steht für andauernde Intrigen und Schikanen.
- | Es gibt kein typisches Mobbing- Opfer, es kann jede Person treffen.
- | Kolleg*innen, aber auch Vorgesetzte können Angreifer*innen sein.
- | Zu den Ursachen können z.B. Konkurrenz, Leistungsdruck, Neid oder Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zählen.

Mobbing liegt in der Regel dann vor, wenn eine Person mindestens einmal pro Woche und mindestens ein halbes Jahr lang einer oder mehrerer Mobbing-Formen ausgesetzt ist. Die Vielzahl an Mobbing-Formen kann in drei Gruppen beschrieben werden:

- | Kommunikation ins Absurde treiben, schreien, beschimpfen, Telefonterror, ungerechte Kritik, „wie Luft behandeln“.
- | Ansehen zerstören, Klatsch, beleidigen, lächerlich machen, öffentlich verhöhnen.
- | Manipulationen der Arbeit, sinnlose und/oder gefährliche, disqualifizierende Aufgaben erteilen.

Nicht immer, wenn es am Arbeitsplatz und im Studium zu Streitigkeiten oder Unverschämtheiten kommt, handelt es sich also um Mobbing. Konflikte zwischen Arbeitskolleg*innen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen, Studierenden und Lehrenden kommen im Alltag immer wieder vor und werden normalerweise durch einen Kompromiss bzw. einen Interessenausgleich zwischen den Beteiligten gelöst. Mobbing entsteht dagegen, wenn ein Konflikt diesen Rahmen verlässt und die beschriebenen Formen annimmt. In diesen Fällen ist eine sachliche Auseinandersetzung zunächst nicht mehr möglich, weil das Ziel des Konfliktes von einer konstruktiven Klärung hin zur Zerstörung der sozialen Integrität einer Person verschoben ist.

Umgang mit Mobbing Was können Sie tun, wenn Sie von Mobbing betroffen sind?

- | Nehmen Sie die eigenen Gefühle und Erfahrungen ernst und verharmlosen Sie die Angriffe nicht.
- | Isolieren Sie sich nicht.
- | Nehmen Sie das feindselige Verhalten nicht hin. Frühzeitig zu handeln erhöht die Chance, dass die Angriffe aufhören.
- | Suchen Sie die Schuld nicht bei sich selbst. Verantwortlich für eine Grenzüberschreitung ist die belästigende Person.
- | Wenden Sie sich an eine Vertrauensperson im Haus. Bei einem Konflikt sollten Ärger und Kummer nicht verschwiegen werden, sondern frühzeitig ein klärendes Gespräch mit allen Beteiligten geführt werden.
- | Führen Sie ein Mobbing-Tagebuch mit detaillierten Beschreibungen der Vorfälle und deren Wirkung auf Sie mit Datum und Uhrzeit. Es hilft dabei, Lösungen zu erarbeiten und kann bei juristischen Auseinandersetzungen ein wichtiges Beweismittel sein.
- | Wenden Sie sich zur Unterstützung an ihre Interessensvertretung, die hochschulinternen Beratungsstellen und an die Erstberater*innen der Antidiskriminierungsstelle an der FRA UAS.
- | Holen Sie sich ggf. weitere Unterstützung bei Gewerkschaften oder anderen Interessensverbänden.
- | Erschließen Sie sich Quellen, die Ihnen helfen, nach einem Mobbing-Angriff wieder zu Kräften zu kommen. Gespräche mit Familie und Freunden können hier hilfreich sein. Auch gezielte Aktivitäten zur Stressbewältigung (wie beispielsweise Autogenes Training oder Yoga) wirken hier unterstützend.
- | Nehmen Sie ggf. Kontakt zu einer externen Beratungsstelle und Psychotherapeut*innen auf.
- | Auch wenn die Führungskraft Mobbing ausübt, können die genannten Maßnahmen sinnvoll sein. Berater*innen werden nichts gegen Ihren Willen unternehmen und mit Ihnen gemeinsam Risiken einer möglichen Intervention abwägen.

Was können Sie tun, wenn Sie Mobbing beobachten?

Wenn Sie einen Fall von Mobbing beobachten, können und sollten Sie etwas unternehmen.

- | Sprechen Sie mit der betroffenen Person ab, welche weiteren Schritte unternommen werden sollen. Signalisieren Sie Mitgefühl.
- | Weisen Sie die betroffene Person auf die Erstberatungsstellen hin und lassen Sie sich selbst dort beraten. Wenden Sie sich ggf. zusätzlich an eine externe Beratungsstelle.
- | Suchen Sie auch das Gespräch mit Vorgesetzten oder Lehrenden.
- | Sie können auch die mobbenden Personen kritisch auf deren Verhalten ansprechen.
- | Beteiligen Sie sich nicht an abwertenden Handlungen und Gesprächen; machen Sie deutlich, dass Sie nicht einverstanden sind.
- | Binden Sie die von Mobbing betroffenen Personen in fachliche Fragen ein.

Führung und Mobbing

Was können Sie als Vorgesetzte*r tun, wenn es in Ihrem Team zu Mobbing kommt?

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, im Rahmen des Arbeitsschutzes auch die sozialen Beziehungen zu berücksichtigen und somit gegen Mobbing aktiv zu werden (Arbeitsschutzgesetz § 4 Nr. 4.)

- | Führen Sie Gespräche mit den Beteiligten und machen Sie deutlich, dass Sie feindseliges Verhalten nicht tolerieren.
- | Informieren Sie über die Antidiskriminierungsrichtlinie der Frankfurt UAS und die Erstberatungsstellen.
- | Lassen Sie sich selbst dort oder extern beraten.
- | Nehmen Sie Ihre Fürsorgepflicht wahr und schützen Sie gegebenenfalls die betroffene Person.
- | Führen Sie Gespräche mit der betroffenen Person und wahren Sie Vertraulichkeit. Besprechen Sie, wie Sie weiter vorgehen werden.



Hilfestellung bietet dabei z. B. die Broschüre „Konfliktlösung am Arbeitsplatz“, ein Handbuch für Führungskräfte.

<https://ofpg.ch/wp-content/uploads/HandbuchKonfliktpr%C3%A4vention.pdf>

Unterstützung bei Mobbing Ansprechpartner*innen an der Frankfurt UAS

| Erstberater*innen im Rahmen der Antidiskriminierungsrichtlinie



www.frankfurt-university.de/Antidiskriminierungsberatung

| Personalrat
personalrat@fra-uas.de
Oder direkt über die Personalratsmitglieder

| Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
frauenbeauftragte@hsl.fra-uas.de

| Beauftragte für Studierende mit Behinderung
studium-behinderung@fra-uas.de

| Schwerbehindertenvertretung der Mitarbeitenden und Professor*innen
sbv@fra-uas.de

| Facility Management, Sachgebiet Sicherheit und Umwelt
bedrohungsmanagement@fra-uas.de