

UNSERE VERANSTALTUNGEN VON JÄNNER BIS APRIL 2024

- SEMINAR** **Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson**
Praxisnahe Ausbildung gemäß § 10 ASchG und § 4 SVP-VO
Termin 23. bis 25. Jänner 2024 – 8.30 bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 19. Dezember 2023
- SEMINAR** **Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson**
Praxisnahe Ausbildung gemäß § 10 ASchG und § 4 SVP-VO
Termin 16. bis 18. April 2024 – 8.30 bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 19. März 2024
- SEMINAR** **Seminar Partnerin Arbeitsinspektorat**
Termin 24. April 2024 – 8.30 bis 16.30 Uhr
Anmeldeschluss 13. März 2024

Weitere Informationen finden Sie, wenn Sie diesen QR-Code scannen.



ANMELDUNG

per Post AK Oberösterreich, AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz
E-Mail kbi-seminar@akooe.at

Veranstaltungsort, wenn nicht anders erwähnt:
Die Seminare finden im AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz, statt.

Impressum:

Österreichische Post AG, MZ 02Z033937 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 43/2023, AK-DVR 0077747, Retouren an Postfach 555, 1008 Wien
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Telefon: +43 (0)50 6906-0
Hersteller: Gutenberg-Werbering Gesellschaft m.b.H., Anastasius-Grün-Straße 6, 4021 Linz
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/impresum.html>
ooe.arbeiterkammer.at

Der Begriff Mobbing läuft Gefahr, zu einem Mode-
wort für jeden Konflikt am
Arbeitsplatz zu verkom-
men. Wenn sich der:die
Vorgesetzte ab und zu im
Ton vergreift, ist das nicht
schön, aber in der Regel
kein Mobbing. Auch Kon-
flikte mit Kolleg:innen
über die Lösung eines
Problems haben – konst-
ruktiv und fair ausgetragen
– mit Mobbing nichts zu
tun, sondern sind alltäglich
im Berufsleben.



AKTIV GEGEN MOBBING

Von „normalen“ Konflikten und Streitereien unterscheidet sich Mobbing dadurch, dass jemand am Arbeitsplatz systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, benachteiligt und ausgegrenzt wird. Mit der Absicht, diese Person vom Arbeitsplatz zu vertreiben.

Fast jede:r Zehnte gab 2022 an, in den letzten zwölf Monaten mit Mobbing konfrontiert worden zu sein. Die beiden häufigsten Gründe sind Alter und Geschlecht. Das belegt, dass das Mobbing-Risiko für Frauen über jenem für Männer liegt.

Besonders stark von Mobbing betroffen sind die Beschäftigten im Sozialbereich. In praktisch allen Fällen leiden Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Opfer. Sinkende Produktivität, hohe Fehlzeiten und Fluktuation als Folge des Intrigenspiels kommen die Unternehmen teuer zu stehen.

TIPPS FÜR IHRE GESUNDHEIT

Für Führungskräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrät:innen ist es daher wichtig, aktiv gegen Mobbing aufzutreten und nicht zuzulassen, dass Mobbing als „Strategie zur Konfliktlösung“ eingesetzt wird.

➔ Was ist Mobbing?

Unter Mobbing versteht man Handlungen am Arbeitsplatz, durch die eine Person systematisch, über längere Zeit direkt oder indirekt angegriffen wird, mit dem Ziel oder dem Ergebnis der Ausgrenzung und Vertreibung vom Arbeitsplatz.

Beispiele von Mobbing-Handlungen:

- ▶ Verbreiten von Unwahrheiten und Gerüchten
- ▶ Belästigen von Beschäftigten – auch in der Privatsphäre
- ▶ Lächerlichmachen von Eigenschaften oder Verhaltensweisen
- ▶ Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen
- ▶ Ständige und ungerechtfertigte Kritik an der Arbeit
- ▶ Beschäftigte werden „wie Luft“ behandelt

Mobbing gibt es aber nicht nur in der realen, sondern auch in der virtuellen Welt. Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind, stellt Cybermobbing sogar einen Straftatbestand dar.

Solche Handlungen können zu schweren psychischen oder körperlichen Schäden führen. Werden sie über längere Zeit fortgesetzt, ziehen sich Betroffene zurück, erkranken und fallen im Extremfall aus dem Arbeitsleben heraus.

Ursachen für Mobbing

Mobbing wird in der Regel durch ein Zusammenwirken von persönlichen und betrieblichen Auslösern angetrieben. Personenbezogene Ursachen sind in der Persönlichkeit der am Mobbing beteiligten Personen zu suchen. Sie umfassen etwa persönliche Antipathie, Neid, Rache sowie Konkurrenzkampf. Die Ursache für betriebliche Auslöser liegen in der Organisations- und Arbeitsplatzstruktur und sind beispielsweise:

- ▶ Schlechtes Betriebsklima
- ▶ Zeitdruck und Überbelastung
- ▶ Rationalisierung und Stellenabbau
- ▶ Unklarheiten in Arbeitsorganisation und Kommunikation
- ▶ Mangelnde Führungskompetenz
- ▶ Unsicherheit durch Veränderungen
- ▶ Über- und Unterforderung der Beschäftigten

Mobbing hat Folgen...

... für die Betroffenen:

Mobbing ist eine schwere Verletzung des Selbstwertgefühls und kann schon nach kurzer Zeit zu psychosozialen Problemen führen. Betroffene leiden unter Unsicherheit, Niedergeschlagenheit, Angst, zur Arbeit zu gehen oder innerer Unruhe.

Nach mehreren Wochen können Gesundheitsbeschwerden wie Schlafstörungen, häufige Kopf- und Nackenschmerzen, Depressionen, Konzentrationsschwierigkeiten, Herzerkrankungen oder andere körperliche Symptome dazukommen. Bei anhaltenden Schikanen kreisen die Gedanken nur mehr um die traumatischen Erfahrungen. Die körperlichen und seelischen Beschwerden werden chronisch.

... für Betriebe

Das Betriebsklima verschlechtert sich, Motivation, Produktivität und Qualität sinken. Fehlzeiten steigen und Kündigungen werden häufiger – nicht nur Betroffene kündigen! Durch blockierte Informationsflüsse treten Reibungsverluste auf, die Teamfähigkeit geht verloren.

Aktiv gegen Mobbing!

Unverschämtheiten und Gemeinheiten dürfen nicht zugelassen werden. Je früher reagiert wird, desto größer sind die Aussichten, den Konflikt aufzuarbeiten und den Ablauf zu unterbrechen.

Was können Betroffene tun?

- ▶ Ein „Mobbing-Tagebuch“ erstellen, in dem alle Vorfälle so genau wie möglich dokumentiert werden.
- ▶ Unmittelbare Vorgesetzte informieren und auffordern, gegen das Mobbing einzuschreiten.
- ▶ Mit vertrauten Menschen (Familie, Freund:innen, Arbeitskolleg:innen) über die Vorfälle sprechen – nicht isolieren!
- ▶ Eine Vertrauensperson um Vermittlung bitten oder eine neutrale Vermittlung (Mediator:in, Supervisor:in) von außen einschalten.
- ▶ Rechtliche Fragen mit Unterstützung einer Rechtsberatung klären (AK).
- ▶ Ärztliche und/oder psychologische Hilfe hinzuziehen.
- ▶ Unterstützung beim Betriebsrat, dem Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin, der Sicherheitsvertrauensperson oder bei einer Beratungsstelle holen.

Was können Sie als Sicherheitsvertrauensperson oder als Mitglied des Betriebsrates tun?

- ▶ Verschaffen Sie sich einen Überblick, welcher Konflikt vorliegt und wer in welcher Form beteiligt ist.
- ▶ Streben Sie Vermittlungsgespräche an!
- ▶ Die Mobbing-Betroffenen müssen selbst ihre Bedürfnisse formulieren und aktiv an den Lösungsvorschlägen mitarbeiten. Treffen Sie auf keinen Fall ohne Wissen des bzw. der Betroffenen Entscheidungen!
- ▶ Greifen Sie auf kompetente Beratung von außen zurück, wenn persönliche Intervention keine Aussicht auf Erfolg hat.

Arbeitgeber:innen haben aufgrund ihrer Fürsorgepflicht einzugreifen, wenn sie mit Mobbingvorwürfen konfrontiert werden!



Was kann im Unternehmen präventiv getan werden?

- ▶ Offenes Gesprächsklima im Betrieb fördern.
- ▶ Informations- und Aufklärungskampagne, Betriebsversammlung und Diskussionen zum Thema Mobbing durchführen.
- ▶ Betriebsvereinbarung für partnerschaftlichen Umgang im Betrieb abschließen.
- ▶ Führungskräfte auch im Hinblick auf Sozialkompetenz – nicht nur auf Fachkompetenz – schulen.
- ▶ Arbeits- und Organisationsabläufe klar, transparent und durchführbar gestalten.
- ▶ Mobbing und Umgang mit Konflikten zum Thema in der internen Aus- und Weiterbildung machen.

NOCH FRAGEN?

Wenn Sie Fragen dazu haben oder eine Beratung wünschen, nehmen Sie bitte mit der AK Oberösterreich Kontakt auf:

Arbeiterkammer Oberösterreich
Abteilung Arbeitsbedingungen
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.



+43 (0)50 6906-2317

E-Mail: arbeitsbedingungen@akooe.at

Auch wegen zusätzlicher Exemplare dieser Wandzeitung oder allgemeiner Informationen zum Arbeitnehmerschutz wenden Sie sich bitte an die AK Oberösterreich.



AKTIV GEGEN MOBBING



Wenn Sie das Gefühl haben, von Mobbing betroffen zu sein:



Suchen Sie Unterstützung – innerhalb und außerhalb Ihres Betriebes!



Verschaffen Sie sich Überblick:
Führen Sie ein „Mobbing-Tagebuch!“



Wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat –
er soll für Sie aktiv werden!



Weitere Informationen zur
Sicherheit und Gesundheit
am Arbeitsplatz finden Sie,
wenn Sie diesen QR-Code scannen.

AK
Oberösterreich