

# Mobbinghilfe

Schweizerischer Verband für Mobbing-Prävention • Tösstalstrasse 23 • 8483 Kollbrunn • [www.svmp.ch](http://www.svmp.ch)

# Schweizerischer Verband für Mobbing-Prävention (SVMP)

Der Schweizerische Verband für Mobbing-Prävention (SVMP) wurde 2014 als eine Initiative von Menschen gegründet, denen es ein Anliegen ist, das Thema «Mobbing» zu thematisieren. Uns eint die Überzeugung, dass nur ein offener Dialog über Konflikte und Mobbing dazu führen kann, dass diese auch bewältigt werden können. Dadurch kann menschliches Leid aber auch wirtschaftlicher Schaden in Millionenhöhe eingespart werden.

Fachleute gehen davon aus, dass in der Schweiz aktuell über 100'000 Menschen von Mobbing am Arbeitsplatz betroffen sind. Das bedeutet, dass über 100'000 Arbeit tätige Mitmenschen sich jeden Tag, wenn sie zur Arbeit gehen, fragen, welche Verletzungen sie heute erleben werden, welche Demütigungen, welche Verleumdungen und Angriffe. Das sind über 100'000 Menschen, welche dies nicht erst seit ein paar Tagen erleben, sondern in den meisten Fällen seit mehr als einem Jahr, in manchen Fällen seit Jahrzehnten.

Was für den Betroffenen eine menschliche Tragödie bedeutet, kann für den Arbeitgeber und die Gesellschaft enorme Kosten verursachen. Konservative Schätzungen gehen davon aus, dass ein Mobbing-Fall für den Arbeitgeber Kosten in Höhe eines Jahresgehaltes bedeuten und der gesamte volkswirtschaftliche Schaden durch Mobbing in der Schweiz jährlich die Milliarden-grenze übersteigt.

Der Schweizerische Verband für Mobbing-Prävention sieht deshalb seine Aufgabe hauptsächlich in den folgenden Bereichen

- Information und Beratung von Mobbing-Betroffenen
- Information und Beratung von Arbeitgebern und Organisationen
- Ausbildung von Mitarbeitern und Beratern im Bereich der Vermeidung und Beratung im Kontext von Mobbing
- Lobbying und Informationsplattform zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz

Zum Erreichen dieser Ziele ist der SVMP auf die Zusammenarbeit mit Personen und Organisationen angewiesen, welche das Thema Mobbing ernst nehmen. Werden Sie noch heute Mitglied.

[www.svmp.ch/wp/mitgliedschaft](http://www.svmp.ch/wp/mitgliedschaft)

## Der Vorstand:

### Christoph Bisel, Dietikon/Schlieren

Mobbing-Berater, Coach und Mediator  
www.mobbing-hilfe.ch /  
www.konflikt-mediator.ch

### Thomy Beckmann, Grenchen

Unternehmensberater, Key Note Speaker, Kommunikationsfachmann  
www.caleb-vision.ch

### Urs Lang, Winterthur

Jurist und CEO

*Warum ich mich beim Schweizerischen Verband für Mobbing-Prävention engagiere:*

In meiner täglichen Arbeit mit Mobbing-Betroffenen aber auch Arbeitgebern erlebe ich viel Leid aber auch Hilflosigkeit gegenüber dem Phänomen «Mobbing». Mit meiner Tätigkeit im Vorstand setze ich mich für die Aufklärung und Wissensvermittlung zum Thema Mobbing ein.

*Warum ich mich beim Schweizerischen Verband für Mobbing-Prävention engagiere:*

Mobbing ist keine Zeiterscheinung, sondern ein zunehmendes Problem. Ein Problem, das unseren KMU grosse Schäden zufügt. Diesem Problem kann nur mit Prävention und Aufklärung begegnet werden. Dafür setze ich mich als Vorstandsmitglied ein.

*Warum ich mich beim Schweizerischen Verband für Mobbing-Prävention engagiere:*

Mobbing verursacht nicht nur sehr viel persönliches Leid, sondern auch horrenden betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten. Es liegt im Interesse aller, dies zu verhindern und fair und respektvoll miteinander umzugehen. Richtige Prävention muss gezielt und fundiert vermittelt werden.

MOBBING - KOSTEN	
TEAM MIT 5 MITARBEITERN, DAVON 1 MOBBING-OFFER, 1 HAUPTTÄTER, 2 UNTERSTÜTZER, 1 NEUTRAL	
DAUER: SEIT 2 JAHREN	
PRODUKTIVITÄTSEINBUSSEN UND KOSTEN FÜR NACHBESSERUNGEN (5 %)	CHF 80'000.-
KRANKHEITSAUSFÄLLE MOBBINGOPFER INKL. 2 MONATE DAUERKRANK BEI VERLASSEN	CHF 15'000.-
DIREKTE KOSTEN DURCH ERSATZ 2 MITARBEITER (OPFER + HAUPTTÄTER) INKL. EINARBEITUNG NACHFOLGER PERSONALSUCHE, MITARBEITERINTEGRATION	CHF 150'000.-
KOSTEN JURISTISCHE AUSEINANDERSETZUNG INKL. VERGLEICHSKOSTEN, RECHTSANWÄLTE ETC.	CHF 30'000.-
.....	CHF 275'000.-
GESAMTKOSTEN (KONSERVATIV GESCHÄTZT)	CHF 11'450.-
DURCHSCHNITTSKOSTEN PRO MONAT (2 J.)	



# Was bedeutet Mobbing-Prävention für ein Unternehmen?



## Arbeitsbedingungen verbessern

Es muss darauf geachtet werden, die betriebliche Arbeitsorganisation kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern. Umstrukturierungen und Organisationsveränderungen sowie die Einführung neuer Kommunikationstechnologien lösen oft Angst und Unsicherheit aus. Zudem muss immer mehr und immer anspruchsvollere Arbeit in immer kürzerer Zeit geleistet werden. Zeitknappheit bei zunehmender Arbeitsverdichtung erhöhen die psychosozialen und psychomentalen Belastungen am Arbeitsplatz. Mangelnde Transparenz und unzureichende Informationspolitik sorgen für zusätzliche Spannung im Betrieb – ein guter Nährboden für Mobbing. Anzeichen hierfür sind häufige Krankheits- und Fehlzeiten und hohe Fluktuationsraten.

## Persönlichkeitsschutz ernst nehmen

Mobbing verletzt die Persönlichkeit eines Mitarbeitenden. Der Gesetzgeber hat im Rahmen des arbeitsvertraglichen Persönlichkeitsschutzes (Art. 328ff. OR und Art 6 ARG) Bestimmungen aufgestellt, die den Arbeitgeber verpflichten, die Persönlichkeit seiner Angestellten am Arbeitsplatz zu schützen. Das heisst konkret nicht nur Eingriffe in die Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu unterlassen, sondern haben auch geeignete Massnahmen gegen persönlichkeitsverletzende Angriffe Dritter zu ergreifen.

## Arbeitsklima als Führungsaufgabe verstehen

Ein wichtiger Faktor für die Entwicklung von Mobbingstrukturen ist das Arbeitsklima. Ein mobbingfeindliches Klima findet sich dort, wo die Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen stimmen und wo das soziale Klima als Führungsaufgabe und nicht als Kostenfaktor erachtet wird. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind motiviert und wollen arbeiten,

aber sie brauchen auch Unterstützung, Anerkennung und Wertschätzung. In Betrieben, in denen Fehler gemacht werden dürfen, in denen eine faire Kritikkultur praktiziert wird, in denen Beschäftigte als Menschen gesehen werden, hat Mobbing keine Chancen. Starke und selbstbewusste Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen lehnen Mobbing ab, sie lösen Konflikte auf offene und faire Weise.

## Führungskräfte qualifizieren

Führungskräfte haben Vorbildfunktion und das Führungsverhalten ist entscheidend für das Betriebsklima. Die Anforderungen an Führungskräfte sind in den letzten Jahren gestiegen: Neben fachlichen Kompetenzen sind es vor allem Schlüsselqualifikationen wie Konflikt- und Kommunikationskompetenz, die eine Führungskraft auszeichnen. Eine erfolgreiche Führungskraft ist jemand, der seinen Mitarbeitenden den Rücken stärkt, sie motiviert und unterstützt. Um diesen Aufgaben gewachsen zu sein, bedarf es gezielter Schulungen. Trainings in Konfliktbewältigung, Sozialintegration und Kommunikation sind geeignete Instrumente, um Konflikt Eskalationen und Mobbingentwicklungen zu unterbinden. Insbesondere sollten Führungskräfte der unteren und mittleren Ebenen unbedingt mit einbezogen werden, denn sie sind es, die in erster Linie mit Unzufriedenheit und Spannungen konfrontiert werden. So wie ein negatives Führungs-Vorbild das Risiko von Mobbing erhöht, so reduziert es sich bei vorbildlichem Führungsverhalten.

## Team- und Konfliktfähigkeit der Arbeitnehmer trainieren

Um die Zusammenarbeit zu verbessern, reicht die Schulung von Führungskräften nicht aus. Auch die Mitarbeiter sollten in ihrer Kommunikations- und Kritikfähigkeit wie auch in ihrer Bereitschaft zu Kooperation und Konfliktregelung unterstützt werden. «Investitionen» in die kommunikativen und stressbewältigenden Ressourcen der Mitarbeiter verhindern nicht nur Mobbingstrukturen, sie steigern auch die Motivation und Arbeitszufriedenheit.

## Frühwarnsignale von Mobbing wahrnehmen und handeln

Für Arbeitgeber und Vorgesetzte ist es wichtig, Mobbingverläufe bereits in einem Frühstadium wahrzunehmen, zu erkennen und gegen zu steuern. Je eher Hinweise auf Mobbing erkannt, je eher eine Reaktion erfolgt,

umso grösser die Chance, Mobbingentwicklungen zu stoppen. Sind Vorgesetzte selbst in Mobbingkonflikte verwickelt, so sind nächsthöhere Vorgesetzte bzw. der Arbeitgeber verantwortlich.

Hinweise auf mögliche Mobbingentwicklungen können sein: Krankmeldungen und Personalfuktuation sind hoch, Zunahme kurzfristiger Arbeitsunfähigkeiten, Fehlerhäufung, Verschlechterung der Arbeitsleistungen, abfällige Bemerkungen über Kollegenkreis häufen sich, soziale betriebliche Aktivitäten werden gemieden, auffällig lautstarke Auseinandersetzungen im Kollegenkreis.

Diese «Alarmzeichen» bedeuten für sich allein nicht zwangsläufig, dass Mobbing im Spiel ist. Sie machen jedoch aufmerksam auf ein Arbeitsklima, in dem Mobbingaktivitäten sich gut entwickeln und gedeihen. Führungspersonal sollte derartige Auffälligkeiten als Warnsystem sehen, das zu Ursachenforschung und umgehenden Handeln drängt.

## Mobbing als unerwünschtes Fehlverhalten zur Sprache bringen

Noch wird Mobbing in den Führungsetagen als individuelles Problem ausgeklammert. Angesichts der betriebswirtschaftlichen Folgen und gravierenden Auswirkungen für die Betroffenen sollte Mobbing jedoch auf allen Ebenen ein Thema sein. Mobbing muss als unerwünschtes Verhalten geächtet werden. Der Arbeitgeber muss deutlich machen, dass er im Rahmen seiner Fürsorgepflicht bereit ist, Sanktionen einzusetzen. Und er muss über Aufklärung bei Mitarbeitern und Führungspersonal ein Problembewusstsein und damit eine breite Basis gegen Mobbing schaffen.

## «Beschwerdestelle» einrichten bzw. Ansprechpartner benennen

Besonders wichtig ist es, eine betriebliche Mobbing- und Konfliktaufstelle mit vertrauenswürdigen und kompetenten Ansprechpartnern bzw. -partnerinnen einzurichten. Wichtig ist, dass die Existenz einer solchen Stelle bekannt gemacht wird und dass – in Absprache mit den Ratsuchenden – Handlungsschritte vereinbart und realisiert werden.

## Weiterbildung zum Thema Mobbing anbieten

Mobbing darf nicht ausgeklammert, sondern muss in kluger Voraussicht offensiv thematisiert werden.

# Ausbildung zur/m Zert. Mobbing-Beauftragten (SVMP) und zur Fachkraft für Mobbing-Prävention (SVMP)

Immer mehr Firmen erkennen, dass Sie interne Mitarbeiter benötigen, welche in Fällen von Konflikten erste Ansprechpersonen sind. Diese Aufgabe ist eine Herausforderung, welche eine solide Ausbildung benötigt. Um diese bereitzustellen hat sich der SVMP entschlossen ab 2015 einen Lehrgang anzubieten, der Menschen zu einem verantwortungsvollen und kompetenten Umgang mit dem Thema Mobbing ausbildet.

Um den Kurs sowohl für angestellte wie auch für externe Mobbing-Verantwortliche attraktiv zu machen erfolgt Erfüllen der Zertifizierungsvoraussetzungen eine Zertifizierung als Zert. Mobbing-Beauftragte/r (SVMP) und Fachkraft für Mobbing-Prävention (SVMP).

## Die Termine:

21.–22.8.2015	Konfliktmanagement: Theorie & Tools	Christoph Bisel Mediator, gepr. Sachverständiger und Gutachter für Mobbing und Konfliktmanagement
5.9.2015	Kommunikations-Mittel in Konfliktsituationen	Thomy Beckmann Eidg. dipl. Techniker HF Medienmanagement u. Medientechnik
25.9.2015	Mobbing & Schweizer Recht	Urs Lang Jurist
26.9.2015	Biographiearbeit (Wie gehe ich mit Konflikten um, was macht das mit mir)	Thomy Beckmann Eidg. dipl. Techniker HF Medienmanagement u. Medientechnik
16.–18.10.2015	Mobbing: Theorie, Praxis und Tools	Prof. Dr. Dr. Christa Kolodej MA Leiterin des Zentrums für Konflikt- und Mobbingberatung, Wien Autorin mehrerer Bücher zum Thema Mobbing, Dreifache Preisträgerin der Dr. Maria Schaumayer - Stiftung und Gewinnerin des AK NÖ Wissenschaftspreises 2010
6.–7.11.2015	Mediationstechniken im Mobbing-Kontext	Christoph Bisel Mediator, gepr. Sachverständiger und Gutachter für Mobbing und Konfliktmanagement

## Zielpublikum:

- Mobbing-Beauftragte und angehende Mobbing-Beauftragte oder verwandte Positionen
- Mitarbeiter aus der Personalverwaltung, welche sich in dem Themenbereich weiterbilden wollen
- Coaches und Berater, welche mit dem Thema zu tun haben
- Mitarbeiter von Gewerkschaften, Gesundheitswesen oder Arbeitsämter, welche potenziell mit Betroffenen zu tun haben
- Menschen, die sich für das Thema interessieren

## Lehrgangskosten:

CHF 4'950.– für 10 Kurstage (Teilzahlung ist auf Anfrage möglich)

Mitglieder des SVMP oder des Schweizerischen KMU Verbandes erhalten einen Rabatt von 10%.

Zertifizierungsgebühr durch SVMP: CHF 350.– (inkl. 1 Jahr Mitgliedschaft)

Für Selbstzahler und Personen aus KMU-Unternehmen mit max. 20 Mitarbeitern steht ein begrenztes Kontingent an Stipendien zur Verfügung.

Unterlagen und Anmeldeformulare erhalten Sie bei [weiterbildung@svmp.ch](mailto:weiterbildung@svmp.ch)