

Mobbing: Arbeitsklima ist auch Chefsache

(2006-11-23)

Geringe Transparenz, ein autoritärer Führungsstil und ein unsicherer Arbeitsplatz sind die Mischung, auf der Mobbing in Betrieben gedeiht. Das zeigt der Linzer Soziologe Christoph Seydl in einer aktuellen Studie. Der Unternehmenskultur kommt dem Forscher zufolge ein hoher Stellenwert in der Verhinderung von Psychoterror in der Kollegenschaft zu: "Mitarbeiter übernehmen die Normen des Unternehmens. Wenn Mobbing grundsätzlich nicht geduldet und kein Anreiz dafür geschaffen wird, ist das eine gute Basis", so der Soziologe.

Umgekehrt seien unerkannte Spannungsherde unter den Mitarbeitern, eine wenig durchsichtige Beförderungspraxis sowie unklare Rollenverteilungen häufige Auslöser für Mobbing. Wenn grundsätzlich nur jene Mitarbeiter befördert werden, die sich am besten durchsetzen, und nicht jene, die am besten im Team kooperieren, seien unfairen Ausschlussmechanismen in der Kollegenschaft Tür und Tor geöffnet. Auch Angst vor dem Arbeitsplatzverlust fördere Mobbing.

Das sicherste Gegenmittel ist laut Seydl auch das einfachste: Ein offenes Gespräch mit den Mitarbeitern. Am häufigsten werden laut Studie übrigens jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gemobbt, die in der Regel die höchsten Leistungen erbringen. Mobber würden sich dagegen oft durch eine negative Einstellung zu Leistung auszeichnen, glaubt der Soziologe.