

Kostenfaktor Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing! Ein Modewort? Ein inflationär verwendeter Begriff? Oder doch eine ernst zu nehmende Konflikteskalation am Arbeitsplatz, verbunden mit hohen Kosten für ein Unternehmen? Betrachten wir doch primär die (betriebswirtschaftlichen) Kosten, welche ein Unternehmen mit Mobbern zu tragen hat. Als Fallbeispiel sei ein Arbeiter mit einem Jahresgehalt von 21.800 Euro angeführt. Folgende Kosten fallen im ersten „Mobbingjahr“ an:

- Produktivität des Gemobbten sinkt auf die Hälfte: € 10.900
- 4 „Mobber“ nehmen 10 Prozent ihrer Arbeitszeit dafür in Anspruch (= 40 Prozent der Arbeitszeit einer Person): ca. € 8.700
- Beanspruchung von Vorgesetzten/Personalabteilung/Betriebsarzt (100 h à € 73): ca. € 7.260
- Notwendige Aushilfen bei Krankenstand (50 Tage/Jahr à € 116): ca. € 5.800
- Missmut, niedrige Motivation, größere Fehlzeiten im Allgemeinen, Produktionsfehler,... € 36.340.

Die Mindestsumme im ersten Jahr beträgt also ca. € 69.000.

Wenn man dabei bedenkt, dass sich Mobbingopfer erst nach mehrjährigen Attacken an vertrauenswürdige Stellen (Betriebsarzt, Betriebsrat...) wenden, können weitere Unsummen erahnt werden. Weitere Folgeerscheinungen von Mobbinghandlungen sind oftmals Verlust von Arbeitszeit, Verschlechterung des Betriebsklimas (dies führt wiederum zu einer geringen Leistungsmotivation) und Kommunikationsprobleme aufgrund von Mobbing behindern oft die Arbeitsabläufe.

Eine sinkende Rentabilität ergibt sich aufgrund der geringeren Flexibilität der Mitarbeiter/-innen, den Kosten durch Fehlzeiten, höheren Mitarbeiter/-innen-Fluktuation (deren Kosten sind ebenfalls sehr hoch anzusiedeln), schlechteren Produktqualität, geringeren Arbeitsproduktivität sowie der mangelnden Pflege der Betriebsmittel.

Aber was ist nun Mobbing?

Nicht jedes Verweigern eines „Gutenmorgengrußes“ kann als Mobbingattacke angesehen werden. Folgende Merkmale können nach Kolodej (1999) angeführt werden. Die Handlungen treten mindestens einmal wöchentlich über einen längeren Zeitraum (mind. 4–6 Monate) mit einer gewissen Systematik (zielgerichtet auf eine oder mehrere Personen) auf. Weiters sind meist ungleiche Machtstrukturen gegeben. Neben den Interventionsmöglichkeiten wie beispielsweise Moderationen oder Mediationen durch externe Fachkräfte stehen den Unternehmen zahlreiche präventive Maßnahmen zur Verfügung: Gruppendynamische Trainings, dienen als Bewältigungsmaßnahmen für Konflikte, mediale Aufbereitung von Mobbinghandlungen und deren Folgen, Verbesserung der Betriebskommunikation durch Kommunikationsseminare bzw.

Konfliktmanagementseminare, partizipativer Führungsstil, interne oder externe Beratungsstellen für Mobbinggefährdete, bei der Personalauswahl soll neben der Fachkompetenz vor allem auch die Sozialkompetenz beachtet werden, Maßnahmen zur Karriereförderung von Mitarbeiter(inne)n, Erstellen von Betriebsvereinbarungen zum Thema Mobbing, Mobbingfragebogen sowie Supervision und Coaching für Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte aller Ebenen.
www.dienstleister-ooe.at

