

09.07.2025 – 11:08 Uhr

Mobbing: Unsichtbares Problem mit gravierenden Folgen / Interview mit zwei Wirtschaftsmediatoren



Basel (ots) -

Mobbing ist ein ernsthaftes Problem in vielen Unternehmen. Es schädigt nicht nur die betroffenen Mitarbeitenden, sondern hat auch weitreichende Konsequenzen für die gesamte Organisation. Die Wirtschaftsmediatoren Angela Kienle und André Thommen halten Vorträge, welche die verschiedenen Aspekte von Mobbing beleuchten und wertvolle Einblicke bieten, wie Arbeitgebende Mobbing entgegenwirken können.

Sie haben kürzlich einen Vortrag zum Thema Mobbing in Unternehmen gehalten. Was ist Mobbing genau und warum ist es so problematisch?

Angela Kienle: Mobbing beschreibt ein Verhalten, bei dem Mitarbeitende über längere Zeit gezielt schikaniert werden. Diese Angriffe können sowohl von Kollegen als auch von Vorgesetzten ausgehen und verletzen die persönliche Integrität der Betroffenen. Die psychischen Folgen sind gravierend und können mit posttraumatischen Belastungsstörungen verglichen werden. Betroffene leiden oft unter Schlafstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten und sozialem Rückzug.

Wie entsteht Mobbing typischerweise?

André Thommen: Mobbing beginnt oft mit kleinen, isolierten Vorfällen, die zunächst unbedeutend erscheinen. Doch diese Vorfälle häufen sich im Laufe der Zeit und entwickeln sich zu einem systematischen Angriff auf die betroffene Person. Die wiederholten Angriffe führen zu einem Gefühl der Unsicherheit und Isolation, was die Situation für die Opfer zusätzlich verschärft.

Welche Verantwortung tragen Arbeitgeber in diesem Kontext?

Angela Kienle: Arbeitgeber sind laut Arbeitsgesetz verpflichtet, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schützen und Massnahmen zur Wahrung der persönlichen Integrität zu ergreifen. Ein respektvolles Betriebsklima ist entscheidend, damit Mitarbeitende sich trauen, offen über Schwierigkeiten zu sprechen. Regelmässige Mitarbeiter:innengespräche und transparente Kommunikation helfen, Mobbing frühzeitig zu erkennen.

Welche Anzeichen könnten konkret auf Mobbing hindeuten?

André Thommen: Anzeichen wie Verlust der Motivation, Rückzug, Gereiztheit und häufige Fehlzeiten können auf Mobbing hinweisen. Arbeitgeber sollten wachsam sein und bei Auffälligkeiten proaktiv handeln. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden verstehen, was unter Mobbing zu verstehen ist und welche Schritte im Falle eines Vorfalls unternommen werden können.

Welche präventiven Massnahmen können Arbeitgeber ergreifen?

Angela Kienle: Arbeitgeber sollten klare Richtlinien entwickeln, die Mobbing und andere Formen der Belästigung nicht tolerieren. Ein transparentes Verfahren zur Meldung von Vorfällen sowie definierte Sanktionsmassnahmen sind unerlässlich. Schulungen und Workshops können das Bewusstsein für das Thema schärfen und eine respektvolle Unternehmenskultur fördern.

Was ist Ihr abschliessender Rat an Arbeitgebende, HR-Verantwortliche und Mitarbeitende?

André Thommen: Mobbing ist ein ernsthaftes Problem, das nicht ignoriert werden darf. Es hat viel mit ungelösten Konflikten zu tun, und oft warten Beteiligte darauf, dass das Thema untereinander geklärt wird. Es ist wichtig, gemeinsam an einer positiven Organisationskultur zu arbeiten. Durch offene Kommunikation, präventive Massnahmen und das Schaffen eines respektvollen Arbeitsumfelds können die negativen Folgen von Mobbing minimiert werden. Nur so kann ein gesundes und produktives Arbeitsklima entstehen, in dem alle Mitarbeitenden sich psychologisch sicher fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können.

Merkmale und Formen von Mobbing

Mobbing zeichnet sich durch folgende Hauptmerkmale aus:

- *Wiederholte und systematische schikanöse Handlungen*
- *Kommunikationsverweigerung oder konfliktbelastete Kommunikation*
- *Angriffe von Vorgesetzten und/oder Mitarbeitenden*
- *Subjektive Wahrnehmung der Handlungen als feindselig*
- *Ziel ist die Schädigung des Ansehens oder die Isolation der Person*
- *Die angegriffene Person fühlt sich unterlegen und verletzt*

Fünf Hauptformen von Mobbinghandlungen wurden identifiziert:

- *Angriffe auf die Kommunikationsmöglichkeiten*
- *Angriffe auf die sozialen Beziehungen*
- *Angriffe auf das soziale Ansehen*
- *Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation*
- *Angriffe auf die Gesundheit*

Textbox 1

Daten und Fakten

Neuere Studien zeigen, dass Mobbing am Arbeitsplatz deutlich häufiger vorkommt als bisher angenommen: Laut einer Umfrage von Statista und YouGov gaben 2021 knapp 30 Prozent der Deutschen an, dass sie selbst schon einmal an ihrem Arbeitsplatz gemobbt wurden.

Eine Studie von Viking unter 1'000 Arbeitnehmenden in Deutschland ergab, dass mehr als 60% der Befragten Mobbing am Arbeitsplatz erlebt haben: 24% waren selbst betroffen und 37% waren Zeugen von Mobbing. In der Schweiz gab bei einer repräsentativen Umfrage 2016 jede fünfte berufstätige Person an, in den letzten zwei Jahren Opfer von Mobbing geworden zu sein. Frauen haben ein um 75% höheres Mobbingrisiko als Männer. Das höchste Mobbingrisiko haben die unter 25-Jährigen, aber auch bei der Altersgruppe der über 55-Jährigen wurde ein erhöhtes Risiko festgestellt. In der Schweiz fühlen sich besonders Mitarbeitende zwischen 45 und 60 Jahren als Mobbing-Opfer (24%).

Die Folgen von Mobbing sind gravierend: Betroffene leiden häufig an Depressionen, Persönlichkeitsveränderungen und Problemen mit dem Selbstvertrauen. Physische Beschwerden wie Kopfschmerzen, Magenprobleme und Bluthochdruck können auftreten. Die berufliche Leistung und Motivation werden erheblich beeinträchtigt, was zu erhöhter Fehlzeit und Fluktuation führt. Laut einer Studie entstehen der deutschen Wirtschaft durch Produktionsausfallkosten wegen Krankheit infolge von Mobbing Schäden in Höhe von acht Milliarden Euro.

Nur 28% der Befragten in der Schweiz glauben, dass ihr Unternehmen eine gute Unternehmenskultur hat, die Mobbing nicht toleriert.

Wirtschaftliche Folgen

Die wirtschaftlichen Folgen und Kosten von Konflikten in der Schweiz sind erheblich:

Der volkswirtschaftliche Schaden durch Konflikte in der Schweiz wird auf etwa 50 Milliarden Franken jährlich geschätzt. Allein die Kosten für Mobbing werden auf über 4 Milliarden Franken pro Jahr beziffert. Konflikte zwischen und mit Mitarbeitenden machen bis zu 20% der Personalkosten aus.

Die Hälfte der befragten Schweizer Unternehmen gaben an, dass sie pro Jahr für ungeplante Konflikte durch gescheiterte oder verschleppte Projekte ca. 50'000 CHF aufwenden mussten. Bei 10% waren es sogar bis zu 500'000 CHF. 45% der Unternehmen berichteten von entgangenen Aufträgen in Höhe von gut 50'000 CHF aufgrund von Konflikten.

Stress und Konflikte verursachen Produktivitätsverluste von durchschnittlich 14.9% der Arbeitszeit durch Absentismus und Präsentismus. Das ökonomische Potenzial, das durch ein ausgeglichenes Verhältnis von Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz erreicht werden könnte, wird auf rund 6.5 Milliarden CHF geschätzt.

Weitere Folgen sind häufigere Krankschreibungen und längere Fehlzeiten, Qualitätseinbussen bei Produkten und Dienstleistungen, Imageschäden und Schwierigkeiten bei der Rekrutierung, erhöhte Fluktuation und damit verbundene Kosten (Kosten für Mediationsverfahren, Rechtsstreitigkeiten und Abfindungen).

Diese Zahlen verdeutlichen, dass Konflikte und insbesondere Mobbing am Arbeitsplatz nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für Unternehmen und die gesamte Volkswirtschaft der Schweiz erhebliche negative wirtschaftliche Auswirkungen haben.

André Thommen, Wirtschaftsmediator SKWM, Mediator FSM und Mitglied des Verband Mediation mit langjähriger Erfahrung in innerbetrieblichen Konflikten. [LinkedIn-Profil](#)

Angela Kienle; [Wirtschaftsmediatorin SKWM](#), Systemischer Wirtschafts-Coach (BSO), Betriebswirtin Internationale Wirtschaft

Beide führen Mediationen am Arbeitsplatz durch, um Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen darin zu unterstützen ihre Themen zu klären und gemeinsame Lösungen zu definieren. Sie sind beide langjährige Mitglieder der Schweizer Kammer für Wirtschaftsmediation (SKWM) und in der Region Basel zu Hause.

Über Wirtschaftsmediation und die SKWM

In der heutigen Geschäftswelt sind Konflikte unvermeidlich. Wirtschaftsmediation bietet eine wirksame Methode, um Streitigkeiten schnell und kostengünstig zu lösen. Die Schweizer Kammer für Wirtschaftsmediation (SKWM) spielt dabei eine zentrale Rolle, indem sie Mediatorinnen und Mediatoren akkreditiert und die Praxis der Mediation fördert. Akkreditierte Mediator:innen mit verschiedenen Spezialisierungen sind in der [SKWM-Datenbank aufgelistet](#). Ein kürzlich in Zusammenarbeit mit den Hochschulen Luzern entstandenes Schulungsvideo kann [hier kostenlos angeschaut werden](#).

Pressekontakt:

Schweizer Kammer für Wirtschaftsmediation (SKWM)
Sandro Küng, Kommunikation
skwm@kueng-consulting.com
T. +41 78 616 16 42

Medieninhalte



Mobbing am Arbeitsplatz kommt deutlich häufiger vor, als bisher angenommen. Themenbild: Tim Gouw auf Unsplash / Weiterer Text über ots und www.presseportal.ch/de/nr/100102450 / Die Verwendung dieses Bildes für redaktionelle Zwecke ist unter Beachtung aller mitgeteilten Nutzungsbedingungen zulässig und dann auch honorarfrei. Veröffentlichung ausschließlich mit Bildrechte-Hinweis.

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100102450/100933333> abgerufen werden.