



Teilzeit und Mobbing

Mobbing ist in aller Munde. Gibt es Mobbing auch bei Teilzeitarbeit? Was bedeutet Mobbing überhaupt?

Die große Aktualität von Mobbing entsteht im gesellschaftlichen Wertewandel. Vor allem die Angst vor Arbeitsplatzverlust resultiert in einer allgemeinen Verunsicherung und Verschlechterung des Betriebsklimas. Zudem fördert Misstrauen, Neid und innerbetriebliche Konkurrenz den psychosozialen Stress am Arbeitsplatz und mündet nicht selten in Mobbing. Der englische Ausdruck „to mob“ bedeutet übersetzt wie „über jemanden herfallen“. Demnach steht Mobbing für Schikane, Intrige und Psychoterror am Arbeitsplatz. Man beobachtet unterschiedliches Verhalten am Arbeitsplatz, das zu Mobbing führt. Dies sind beispielsweise Angriffe auf das soziale Ansehen oder auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation.

Mobbing gibt es auch bei Teilzeitarbeit!

Für die Förderung der qualifizierten Teilzeitarbeit für Frauen und Männer ist nicht die Tatsache wichtig, ob Teilzeitarbeit auf dieser Position überhaupt möglich ist oder nicht. Ein viel größerer Einfluss hat der Stellenwert der Teilzeitarbeit in unserer Gesellschaft, was sie bedeutet und wie sie eingesetzt wird. Die Akzeptanz der qualifizierten Teilzeitarbeit hängt entscheidend von der gesellschaftlichen Meinung ab, welche Arbeit ist wertvoll und welche nicht. Und einen entscheidenden Einfluss geht auch von dem Unternehmen selbst aus. Wie steht das Unternehmen zu neuen Arbeitszeitformen und Teilzeitarbeit generell. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die Männer, die gerne eine qualifizierte Teilzeitposition anstreben würden. In vielen Bereichen muss sich der Mann noch rechtfertigen, nicht mehr vollzeitlich beschäftigt zu sein. Dagegen wird bei den Frauen - in der Regel - die Entscheidung begrüßt, dass sie trotz der Familie im Beruf – in Form der Teilzeit – bleiben möchte. Dies gilt nicht uneingeschränkt für Führungspositionen, auch hier bestehen noch Vorbehalte.

Hier einige Beispiele von Teilzeitbeschäftigten aus meiner Beratungspraxis:

- „Wenn ich einmal 2 Tage nicht da war, erlebe ich auch, dass gewisse Personen mich ansprechen – so in dem Stil: Haben Sie schon wieder Urlaub gehabt? (Frau)
- „Die Mitarbeiter sagen mit einem Schmunzeln am Donnerstagabend zu mir: Schönes Wochenende wünschen wir Dir alle! (Mann) Es sei dahin gestellt, ob die anderen mich beneiden und es auch so machen möchten, sich aber nicht trauen. Oder es aus finanziellen Gründen sich nicht leisten können.
- Ein anderer Teilzeitangestellter begegnet dieser Situation mit Ironie, indem er die erwartete Reaktion auf sein „vorzeitiges Verschwinden“ vorwegnimmt. Ich sage das auch immer mit Freude am Donnerstagabend. Ich rufe ins Büro: Ich wünsche Euch allen ein schönes Wochenende. Bis Montag dann. (Mann).

Im Text wird die männliche Form aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. Selbstverständlich ist hierbei die weibliche Form ausdrücklich eingeschlossen.

- Als ich den Antrag gestellt habe, war die erste Reaktion des Vorgesetzten: Ja, für Frauen schon (Mann)
- Ich wurde gefragt, ob ich wieder vollzeitlich arbeiten wollte. Ich habe dann sehr klug geantwortet, ich habe nicht gesagt, weil ich den Rest für Haushalt und Schule für meine Kinder brauche, sondern ich habe die Politik vorgeschoben. Darauf sagte der Vorgesetzte: Ja, das verstehe ich. Ich bin überzeugt, wenn ich gesagt hätte: Ich bräuchte die Zeit Haushalt und Schule, hätte er das nicht verstanden (Frau).

Wie Sie diesen Beispielen entnehmen können, sind Ansätze vorhanden, die zum Mobbing führen könnten. In den hier aufgeführten Äußerungen kann man noch nicht von Mobbing sprechen. Mobbing setzt erst dann ein, wie das folgende Beispiel zeigen wird:

Sachbearbeiter bei einem mittelständischen Unternehmen (30 Wochenstunden)

Ich bin 40 Jahre alt und männlich. Ich bin verheiratet und habe zwei Kinder im Alter von 3 und 7 Jahren. Wir sind Doppelverdiener, meine Frau arbeitet auch in Teilzeit.

Nach der Mittleren Reife absolvierte ich eine Lehre zum Speditionskaufmann. Nach Abschluss der Lehre war ich 9 Jahre in Vollzeit in der Spedition und Industrie tätig. Nach der Geburt meiner zweiten Tochter entschloss ich mich, in Teilzeit zu arbeiten, weil ich mich an der Erziehung meiner Kinder beteiligen wollte. Ich nahm Kontakt zu meinem Vorgesetzten auf und habe über meinen Teilzeitwunsch mit ihm gesprochen. Erst nach vielen Diskussionen und Einschaltung des Betriebsrates wurde meinem Wunsch entsprochen, dass ich meine Arbeitszeit reduzieren konnte. Ich arbeite seit einigen Jahren nun in Form einer 30 Stundenwoche (Drei-Viertel-Stelle), die so aussieht, dass ich entweder am Freitag oder am Montag frei habe. Für mich hat sich das Betriebsklima mit meinen Kollegen bzw. Kolleginnen seit diesem Tag sehr verändert. Die weiblichen Mitarbeiterinnen finden es in Ordnung, nur bei meinen männlichen Mitarbeitern und auch bei meinem Vorgesetzten stoße ich auf viel Unverständnis. Zunächst wurde ich nur belächelt und mit Äußerungen, wie „Das Wochenende beginnt ja schon für Dich am Donnerstag“ oder „Deine Arbeitswoche fängt ja für Dich am Dienstag an und nicht wie bei uns am Montag“. Doch mit der Zeit wurden die Bemerkungen immer unverschämter, wie: „Erzähl uns mal, was machst Du eigentlich an Deinem freien Tag zuhause? Musst Du auch die Wäsche waschen und bügeln? Wie war es denn heute auf dem Spielplatz? Hast Du interessante Mütter getroffen?“

Und vom Vorgesetzten wurde ich erst immer über einen Gesprächstermin kurz vor der Besprechung informiert, so dass ich mich für die angehende Besprechung nicht vorbereiten konnte. Und während des Gespräches stellte mich man dann als nicht kompetent dar, weil mir wichtige Informationen nicht zur Verfügung gestellt wurden.

Wie lässt sich Mobbing bei Teilzeitarbeit vermeiden?

Getreu dem Motto «Vorbeugen ist besser als heilen» helfen nachfolgende Tipps, Mobbing gar nicht erst entstehen zu lassen:

- Teilen Sie schon im Vorfeld Ihren Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten Ihre Beweggründe mit, warum Sie gerne in Teilzeit tätig sein möchten
- Pflegen Sie den Teamgeist mit anderen Teilzeitbeschäftigten und auch zu den Vollzeitbeschäftigten
- Sprechen Sie Konflikte mit Ihrem Job-Partner, Teilzeit- bzw. Vollzeitmitarbeitern offen an
- Halten Sie sich fit für den Arbeitsmarkt
- Verlangen Sie Zwischenzeugnisse
- Schaffen Sie sich einen Ausgleich zum Berufsleben

Job-Sharing (Arbeitsplatzteilung)

- Bauen Sie ein Vertrauensverhältnis zum Job-Partner auf
- Sorgen Sie für eine optimale Kommunikation untereinander
- Grenzen Sie Ihre Arbeitsbereiche genau ab
- Legen Sie die Verantwortung der Arbeitsbereiche klar fest, um spätere Streitigkeiten zu vermeiden

Hat der Mobbingprozess schon begonnen, sind folgende Verhaltensweisen hilfreich:

- Suchen Sie moralischen und persönlichen Rückhalt
- Protokollieren Sie jede Art und Form von Übergriffen
- Führen Sie Gespräche mit Arbeitskollegen und/oder Vorgesetzten
- Thematisieren Sie die Problematik, sprechen Sie Täter auf ihr Verhalten an
- Suchen Sie eine Beratungsstelle für Mobbing auf
- Treten Sie einer Selbsthilfegruppe bei
- Nehmen Sie an einer Gruppenarbeit mit folgendem Inhalt teil: Situation analysieren, Verbalisieren und Akzeptieren des Problems, Stärkung des Selbstbewusstseins, Einstellungsänderungen, Verarbeitung, Verhaltenstraining
- Konsultieren Sie Ihren Arzt.
- Suchen Sie die Rechtsberatung auf.

Herbers QT
Beratungs-, Informations- und Kommunikationsstelle

www.qualifizierte-teilzeitarbeit.de

