

- Die Medianten können in der Regel Verständnis für Bedürfnisse der anderen Partei aufbringen, die sie selbst (in anderer Ausprägung) auch haben.
- Auf Grundlage der Interessen und Bedürfnisse erschließen sich den Konfliktparteien in der Regel neue Handlungsoptionen.

Mediatorinnen beim Landkreis Holzminden:

Silke Böker Christine Huster
Tel.: 05531/707-255 Tel.: 05531/707-413

Möglichkeiten in der mittleren Phase

- Sich innerhalb der Leitungsebene bzw. bei Personalvertretung oder der Gleichstellungsbeauftragten beschweren.
- Über Personalvertretung Vorgehen gegen Belästigende beantragen, insbesondere nach § 85 Betr. VG über den Betriebsrat und nach § 59 Nr. 4 NPersVG über den Personalrat beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken.
- Vom Schädigenden nach § 1004 BGB Unterlassung der Mobbinghandlung fordern.
- Evtl. Schadensersatzansprüche aus § 823(2) BGB in Verbindung mit § 75 BetrVG geltend machen.
- Auch der Arbeitgeber hat Möglichkeiten die Störung des Betriebsklimas zu unterbinden (Verwarnung, Abmahnung, Versetzung bis hin zur Kündigung).
- Der Betriebsrat kann unterstützend tätig werden.

Hilfestellung in der späten Phase

- Über Rechtsbeistand Chancen auf Schadenersatz und Abfindung prüfen.
- Neutrale Vermittlung von außen einschalten (sofern möglich).
- Psychotherapeutische Hilfe suchen (bei PsychotherapeutInnen, die Erfahrung mit Mobbing-KlientInnen haben).

Mobbing kann auch diskriminierend sein

Im August 2006 ist das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) in Kraft getreten. Es verbietet Benachteiligungen im Alltag und Erwerbsleben.

Auch Mobbingopfer können sich darauf berufen, wenn sie benachteiligt werden aus Gründen:

- der Rasse/ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion/Weltanschauung
- der Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität

Unter Benachteiligung wird jede vergleichbar ungünstigere Behandlung und jede Belästigung z.B. in Form von Anfeindung, Erniedrigung, Beleidigung oder Entwürdigung aufgrund einer dieser Gründe verstanden.

Die **Antidiskriminierungsstelle** (ADS) des Bundes in Berlin informiert und unterstützt kostenlos. Sie ist erreichbar unter 030/185 55 – 18 65 oder auch per eMail ads@bmfsfj.bund.de

Betroffene finden Hilfe bei:

- ☎ Mobbing-Konfliktberatung und Mediation, Göttingen, Tel.: 0551/4 88 87 88
- ☎ Mobbingtelefon der AOK Hamburg, Tel.: 040/20 23 02 09
- ☎ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Tel.: 0231/90 71-238
- ☎ Mobbing-Hotline Baden-Württemberg, Tel.: 01802/6 62 24 64 (das Telefon ist sieben Tage die Woche rund um die Uhr besetzt, ein Anruf kostet 6 Cent)

Weitere Informationen und Tipps zum Umgang mit Mobbing finden Sie auch im Internet auf z.B. folgenden Seiten:

- www.mobbing-web.de
- www.dgb.de/themen/mobbing/mobbing.htm

Mitarbeitende des Landkreises Holzminden können sich wenden an:

- ☎ Gleichstellungsbeauftragte Tel.: 05531/707-311
- ☎ Personalrat Tel.: 05531/707-255
- ☎ Gesundheitsamt, Sozialpsychiatrischer Dienst, Tel.: 05531/707-362 oder -446

Mobbing



**Prävention
Abwehr - Hilfen**



Was ist Mobbing?

Mobbing bedeutet, dass jemand zumeist am Arbeitsplatz – aber auch in anderen Organisationen – fortgesetzt geärgert, schikaniert, in passiver Form als Kontaktverweigerung mehrheitlich gemieden oder in sonstiger Weise in seiner Würde verletzt wird. Eine allgemein anerkannte Definition gibt es nicht.

- Verhaltensmuster: Mobbing bezieht sich auf ein Verhaltensmuster und nicht auf eine einzelne Handlung. Die Handlungsweisen sind systematisch, d. h. sie wiederholen sich beständig.
- Negative Handlungen: Mobbingverhalten kann verbal (z.B. Beschimpfung), nonverbal (z.B. Vorenthalten von Informationen) oder physisch (z.B. Verprügeln) sein. Solche Handlungen gelten üblicherweise als feindselig, aggressiv, destruktiv und unethisch.
- Ungleiche Machtverhältnisse: Die Beteiligten haben unterschiedliche Einflussmöglichkeiten auf die jeweilige Situation. Jemand ist jemand anderem unter- bzw. überlegen. Dazu ist kein Rangunterschied nötig, das kann auch durch die bloße Anzahl bedingt sein: viele gegen einen.
- Opfer: Im Handlungsverlauf kristallisiert sich ein Opfer heraus. Aufgrund der ungleichen Machtverteilung hat es Schwierigkeiten, sich zu verteidigen.

Wie verläuft Mobbing?

Mobbing ist oft ein schleichender, sich langsam steigernder Prozess, währenddessen das Mobbingopfer mehr und mehr ausgegrenzt wird:

- 1. Konflikte:** Einzelne Vorfälle, Streits, die durch äußere Belastungen wie Stress, Konkurrenzdruck verschärft werden.
- 2. Gezielter Psychoterror:** MitarbeiterIn wird lächerlich gemacht, über einen längeren Zeitraum angegriffen, Informationen werden bewusst zurück gehalten, Kompetenzentzug, Isolierung
- 3. Rechtsübergreife:** Abmahnungen, Beschwerden, destruktive Personalarbeit — keine faire Möglichkeit der Rechtfertigung.
- 4. Ausschluss des „Opfers“ aus der Arbeitswelt:** Versetzung, Abschiebung, Kündigung

Ursachen von Mobbing

Mobbing ist fast immer ein innerbetriebliches Problem, dem ein Führungsmangel bzw. ein Fehler im Management zugrunde liegt.

Ein schlechtes Betriebsklima (konfliktreiche Atmosphäre, niedrige Moral im Team, destruktive Konfliktlösungsstrategien), organisatorische Mängel, ungeklärte Zuständigkeiten, gestörte Kommunikation im Betriebsablauf und daraus resultierende Arbeitsunzufriedenheit sowie fehlende Identifikation mit dem Betrieb bieten einen guten Nährboden für Mobbing. Begünstigend wirken auch verschärfter Konkurrenzdruck und Angst vor Entlassung. Die Ursachen von Mobbing sind in den seltensten Fällen in der Persönlichkeit der Betroffenen zu finden. Es gibt somit keinen bestimmten Typ eines Mobbingopfers.

Folgen von Mobbing

Aufgrund ständiger Angriffe, unsachlicher Kritik und persönlichen Kränkungen zeigen sich schnell erste Folgen: Mobbingopfer werden unsicher, nervös und ängstlich. Darüber hinaus zeigen sich massive gesundheitliche Beeinträchtigungen. Zu den Hauptsymptomen gehören Nervosität, Schlaf- und Konzentrationsstörungen, psychosomatische Beschwerden und depressive Verstimmungen. Mobbingopfer begeben sich in ärztliche Behandlung und fehlen krankheitsbedingt zum Teil wochenlang am Arbeitsplatz. Daraus wird deutlich, dass nicht nur die Betroffenen die Folgen tragen, sondern auch den Unternehmen ein erheblicher Schaden durch Mobbing entsteht.

Maßnahmen zur Prävention und Abwehr von Mobbing

In erster Linie gilt:

Ein gutes Arbeitsklima ist die beste Voraussetzung zur Vermeidung von Mobbing!

Dafür sind Vorgesetzte und Beschäftigte gleichermaßen verantwortlich. Die Stärkung der Identifikation mit dem Betrieb, die Gestaltung mitarbeiterInnenorientierter Arbeitsabläufe sowie das Praktizieren einer offenen und konstruktiven Regelkommunikation sind Aufgabe der Unternehmensleitung zur Vorbeugung von Mobbing. Tritt ein Mobbingfall auf, ist es ratsam, möglichst frühzeitig einzugreifen, denn je früher reagiert wird desto größer sind die Aussichten, den Konflikt aufzuarbeiten und den Ablauf zu unterbrechen.

Mögliche Reaktionen in der frühen Phase

- Alle Schritte des eigenen Vorgehens und das der WidersacherInnen dokumentieren und sammeln
- Sich Gedanken über den Ursprungskonflikt machen und dafür Lösungen suchen
- Die/den KonfliktgegnerIn direkt ansprechen
- Eine Vertrauensperson im Betrieb informieren, ggf. als Zeugin zu Gesprächen mitnehmen
- Eine Vertrauensperson um Vermittlung bitten
- Sich an Interessenvertretungen und/oder Mobbingberatungsstellen wenden
- Rückendeckung bei KollegInnen und/oder Vorgesetzten suchen
- Orientierung in einer Selbsthilfegruppe suchen

Mediation als Lösungsmöglichkeit

Mediation (lat. Vermittlung) ist ein strukturiertes freiwilliges Verfahren zur konstruktiven Beilegung oder Vermeidung eines Konfliktes. Die Konfliktparteien - Medianten genannt - wollen mit Unterstützung einer dritten unparteiischen Person, dem Mediator, zu einer einvernehmlichen Vereinbarung gelangen, die ihren Bedürfnissen und Interessen entspricht.

- Die Konfliktparteien werden angeleitet, die Interessen und Bedürfnisse, die ihren Positionen zugrunde liegen heraus zu arbeiten.
- Mediation kann helfen, Kommunikationsbarrieren zu überwinden und über eigene festgefahrene Positionen hinaus neue Sichtweisen zur Konfliktlösung zu entwickeln.