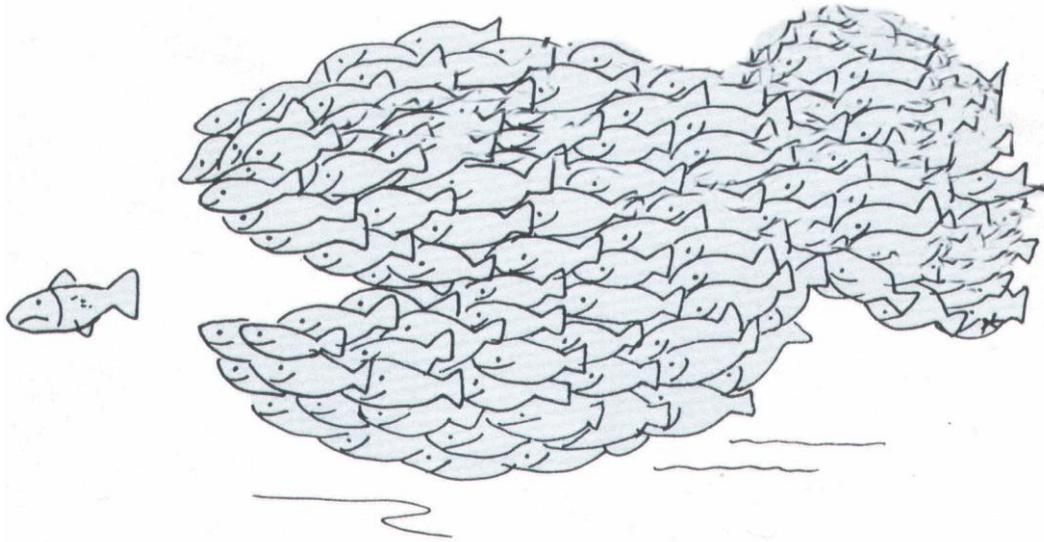


Info-Blätter „Mobbing im Arbeitsleben“



 Katholische Familienbildungsstätten
Mülheim und Oberhausen



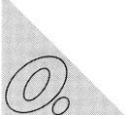
 Arbeit und Leben
DGB / VHS
Oberhausen

 bfw
Berufsförderungswerk
Oberhausen

 Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit
Oberhausen

**Netzwerk
Mobbing
Oberhausen**



 Stadt Oberhausen
Betriebliche
Sozialberatung

 intego

 POLIZEI
Nordrhein-Westfalen
Oberhausen

Inhalte:

Grundlagen

- Was ist Mobbing? 3
- Wie erkenne ich Mobbing? 5
- Wie entsteht Mobbing? 6
- Welche Mobbingphasen gibt es? 8
- Was sind individuelle gesundheitliche Folgen von Mobbing? 9
- Was sind gesellschaftliche, volkswirtschaftliche, betriebliche Folgen von Mobbing? 10
- Fragebogen zur Ermittlung von Mobbing-Aktivitäten 12

Handlungsmöglichkeiten

- Welche allgemeinen und individuellen Maßnahmen kann ich gegen Mobbing ergreifen? 17
- Welche betrieblichen Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung? 21
- Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung? 24

Nützliche Tipps zum Thema Mobbing

- Wo finde ich Hilfe? 27
- Mobbingtagebuch 28
- Fragebogen zur Selbstklärung 29
- Literaturtipps 31

Grundlagen

„Was ist Mobbing“

Es gibt keine allgemeingültige Definition von Mobbing. Aus den unterschiedlichen Blickrichtungen haben sich einige, hier exemplarisch ausgewählte Begriffsbestimmungen, herauskristallisiert.

Der **Begriff** Mobbing leitet sich vom Englischen „to mob“ ab.

Darunter wird eine *Zusammenrottung von Menschen* verstanden, mit der *Zielsetzung, gemeinsam gegen jemanden* (auch gegen eine Gruppe) vorzugehen.

Definitionen

Die **Gesellschaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing e.V.** entwickelte zusammen mit dem Pionier der Mobbingforschung **H. Leymann** folgende Definition:

„Unter Mobbing wird eine **konfliktbelastete Kommunikation** am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die

- angegriffene Person **unterlegen** ist (1)
- und von einer oder einigen Personen **systematisch, oft** (2)
- und während **längerer Zeit** (3)
- mit dem **Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes** aus dem Arbeitsverhältnis (4)
- direkt oder indirekt **angegriffen** wird und dies als **Diskriminierung** empfindet.“

M. Wolmerath(Rechtsanwalt) u. A. Esser (Dipl. Psychologe) beide in Mobbingdiskussion wichtige Wegbereiter:

„...Mobbing ist ein Geschehen in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und regelmäßig im Verlust ihres beruflichen Wirkbereichs endet. ...“ (Auszug)

Thüringer Landesarbeitsgericht

„...Im arbeitsrechtlichen Verständnis erfasst der Begriff des Mobbing fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. ...“ (Auszug)

Bundesarbeitsgericht

„...Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte, wobei Mobbing durch Stresssituationen am Arbeitsplatz, deren Ursachen u.a. in einer Über- oder Unterforderung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen liegen können, begünstigt wird. ...“ (Auszug)

Grundlagen

„Wie erkenne ich Mobbing?“

Mobbing zu erkennen ist oft schwierig. Der schwedische Arbeitswissenschaftler und Psychologe Heinz Leymann hat bei seinen Forschungen 45 Handlungen aufgeführt, die er aus Interviews mit Mobbingbetroffenen herausgearbeitet und in fünf Bereiche eingeteilt hat. Sie können beispielhaft zu Rate gezogen werden, um zu beurteilen, ob es sich bei einem Konflikt um Mobbing handeln könnte (vgl. auch Fragebogen zur Ermittlung von Mobbing-Aktivitäten von Leymann).

Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen (einige Beispiele):

- Vorgesetzte und Kollegen und Kolleginnen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- der Redefluss wird ständig unterbrochen
- ständige Kritik an der Arbeit
- Telefonterror
- mündliche und/oder schriftliche Drohungen

Angriffe auf soziale Beziehungen (einige Beispiele):

- mit dem/der Betroffenen wird nicht mehr gesprochen
- man lässt sich nicht ansprechen
- der/die Betroffene wird wie „Luft“ behandelt

Angriffe auf soziales Ansehen (einige Beispiele):

- hinter dem Rücken wird schlecht gesprochen
- es werden Gerüchte verbreitet
- die Entscheidungen der/des Betroffenen werden in Frage gestellt

Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation (einige Beispiele):

- es werden keine, sinnlose und/oder kränkende Arbeitsaufgaben zugewiesen.
- die Aufgabenstellung unter- oder überfordert ständig

Angriffe auf die Gesundheit (einige Beispiele):

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Androhung körperlicher Gewalt
- körperliche Misshandlung
- man verursacht Kosten für die Betroffenen, um ihnen zu schaden

Grundlagen

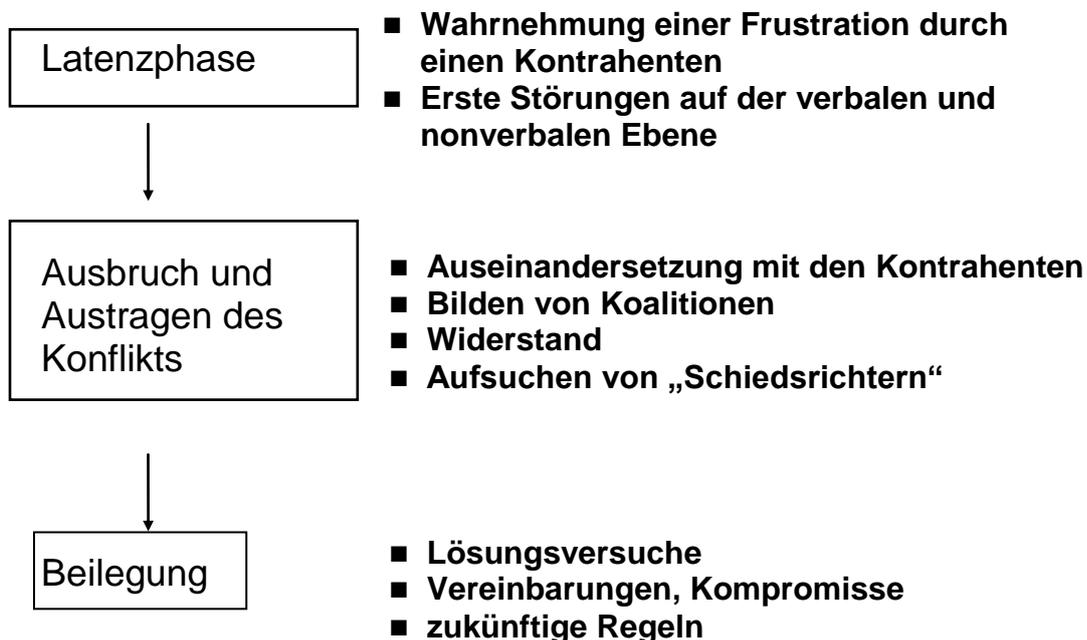
„Wie entsteht Mobbing?“

Vom Konflikt zum Mobbing:

Wenn Menschen zusammenarbeiten, sind Konflikte unvermeidbar, sogar notwendig.

- Sie bieten Anlass zur Kreativität und Problemlösung.
- Konflikte müssen jedoch sachlich und offen ausgetragen werden.
- Wenn Konflikte entgleisen, kann Mobbing entstehen.
- Der Konflikt wird nicht mehr auf der Sachebene, sondern auf der Beziehungsebene ausgetragen.

Wie sieht ein typischer Konfliktverlauf aus?



„Mobbing ist eigentlich das Endresultat von vielen gescheiterten Konfliktlösungsversuchen. Wir würden nicht von Mobbing sprechen, wenn es ein Machtgleichgewicht gäbe oder nur gelegentliche Einzelhandlungen.“ (Arbeitswissenschaftler Prof. Zapf)

Konflikte, die eskalieren, können sich zu „Mobbing“ entwickeln!

Unterschied zwischen einem Konflikt und Mobbing:

Konflikt:

- Strittige **Sache** steht im Vordergrund.
- Verfahrensregeln werden nicht in Frage gestellt.
- **Integrität der Person** wird **nicht** in Frage gestellt.

Mobbing:

- Das Problem tritt in den Hintergrund.
- Die **strittige Person(Gruppe)** tritt in den **Vordergrund**.
- Die Schwächung des Gegners wird Hauptziel.

Eskalationsstufen - (Konfliktmodell nach F. Glasl 1998)



Grundlagen

„Welche Mobbingphasen gibt es?“

Der Arbeitswissenschaftler und Psychologe Heinz Leymann untersuchte den Verlauf von Mobbing und fasste die vier Phasen in einem Verlaufsmodell zusammen.

Die einzelnen Phasen folgen nicht zwangsläufig aufeinander. Es können Phasen übersprungen oder der Mobbingprozess kann unterbrochen oder gestoppt werden, zum Beispiel durch positive Intervention.

Phase 1 Der Konflikt

Mobbing ist ein Prozess, der mit einem Konflikt beginnt und in der Folge eskaliert. Für den Mobbingverlauf ist es entscheidend, wie weiter mit dem Konflikt umgegangen wird. Positiv gelöste Konflikte am Arbeitsplatz können eine Grundlage für Veränderungen sein.

Phase 2 Übergang zu Mobbing und Psychoterror

Die Feindseligkeiten verschärfen sich und richten sich systematisch gegen den Betroffenen/die Betroffene.

Phase 3 Rechts- und Machtübergriffe

In dieser Phase muss sich der Arbeitgeber mit dem Mobbingtatbestand auseinandersetzen, da die Arbeitsabläufe negativ beeinflusst werden. Häufig richtet sich dann allerdings die Aufmerksamkeit auf das Opfer als störende Person. Das Einschreiten seitens des Arbeitgebers führt oft dazu, dass sich die Situation des/der Betroffenen verschlechtert. Das Opfer ist häufig in der unterlegenen Position.

Phase 4 Ausschluss aus der Arbeitswelt

Wird der Mobbingverlauf nicht unterbrochen, wird der Gemobbte / die Gemobbte im Unternehmen ausgegrenzt oder seine/ihre Berufslaufbahn ist beendet.

Grundlagen

„Was sind die individuellen gesundheitlichen Folgen von Mobbing?“

Betroffene zeigen typische Reaktionen auf Mobbinghandlungen:

- Fehler, Konzentrationsmängel, Unkorrektheiten
- Belastungssymptome
- Innerer Rückzug oder extreme Beweisnot
- Selbstzweifel, Versagens- und Schuldgefühle

Zudem kann Mobbing das Privatleben überschatten.

Mit zunehmender Dauer von Mobbinghandlungen können körperliche und seelische Symptome auftreten wie z.B.:

- Leistungs-/Denkblockaden, Konzentrationsunfähigkeit
- Ängste, Depressionen, Selbstmordgedanken
- Reizbarkeit
- unberechenbares Verhalten
- Aggressionen
- Verunsicherungen
- übersteigertes Misstrauen
- Schlafstörungen, Alpträume
- zermürbende Grübeleien
- Verspannungen, Kopfschmerzen, Magenschmerzen
- Antriebslosigkeit
- Niedergeschlagenheit
- Essstörungen
- Alkohol- und Medikamentenabhängigkeit

Die genannten Symptome sind abhängig vom Persönlichkeitstyp und können auch als Folge anderer körperlicher Ursachen auftreten!

(aus: Holzbecher M., u.a., Mobbing am Arbeitsplatz, Schriftenreihe Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2002)

Grundlagen

„Was sind gesellschaftliche, volkswirtschaftliche, betriebliche Folgen von Mobbing?“

Mobbing hat erhebliche wirtschaftliche Auswirkungen:

Mobbing gehört in vielen Betrieben zum Büroalltag. In den letzten 10 Jahren hat sich die Zahl der Mobbing-Opfer fast verdoppelt, wie der Mobbing-Report der Bundesregierung ergab. Waren es im Jahr 2000 noch rund 800.000 Personen, wurden 2010 bereits rund 1,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz von Chefs oder Kolleginnen und Kollegen regelmäßig schikaniert. Die Zahl der zivilen Gerichtsverfahren wegen Mobbings hat sich im gleichen Zeitraum um 30 Prozent erhöht.

Das hat auch eine Hochrechnung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ergeben. Hier kam heraus, dass jede neunte Person im erwerbsfähigen Alter bereits gemobbt wurde

Für jedes Mobbing-Opfer ist der Psycho-Terror am Arbeitsplatz eine enorme Belastung. Aber auch der Arbeitgeber ist betroffen. Schließlich werden immer mehr Mobbing-Opfer krankgeschrieben. Rund die Hälfte aller gemobbten Arbeitnehmer erkrankt aufgrund der psychischen Belastung am Arbeitsplatz und muss krankgeschrieben werden. Die Hälfte davon fehlt länger als sechs Wochen am Arbeitsplatz - also ein Viertel aller Mobbing-Opfer. Dadurch hat der Arbeitgeber große finanzielle Einbußen.

Wie beispielsweise die GEK mitteilt, belaufen sich die wirtschaftlichen Schäden, die durch Mobbing entstehen, für die Firmen auf jährlich zwischen 15 und 25 Milliarden Euro. Laut dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) kostet jeder Fehltag des Arbeitnehmers zwischen 103 und 410 Euro. Nicht eingerechnet sind hier die Kosten, die durch eine mangelnde Arbeitsleistung des Betroffenen entstehen. Alleine aus diesem Grund sollten auch die Unternehmen ein großes Interesse daran haben, Mobbing am Arbeitsplatz weitgehend zu verhindern.

Mobbing hat Auswirkungen auf das Betriebsklima, das Betriebsergebnis, krankheitsbedingte Fehlzeiten und die Fluktuation des Personals. Die Unterbindung von Mobbing kann die Fehlzeiten auf das tatsächlich unumgängliche Niveau senken. Häufiger Personalwechsel erhöht die durch die Neueinstellung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters anfallenden Investitionskosten.

Überblick der Kostenfaktoren, die durch Mobbing im Betrieb entstehen:

- * Kosten, die durch Fehlzeiten (z.B. Krankenstand, Abwesenheit) bedingt sind
- * Kosten für Schulungs- und Einarbeitungszeiten, die sich aus einem betriebsinternen Arbeitsplatzwechsel ergeben
- * Kosten, die mit dem Verlust eines Arbeitsplatzes verbunden sind (z. B. [Eigen-] Kündigung, Abschluss eines Aufhebungsvertrages)
- * Kosten, die mit der Einstellung eines neuen Mitarbeiters oder einer neuen Mitarbeiterin verbunden sind (z.B. Inserate, Personalauswahlgespräche, Einarbeitungszeit)
- * Kosten infolge verminderter Produktivität (z. B. auf Grund innerer Kündigung des Mobbingbetroffenen oder infolge Dienst nach Vorschrift)
- * Kosten durch mobbingbedingte arbeitsorganisatorische Probleme (z.B. unzureichende Weitergabe von Informationen)
- * Kosten, die durch gerichtliche Auseinandersetzungen (z.B. Kündigungsschutzverfahren) bedingt sind
- * Kosten, die dem Betrieb durch die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Mobbingproblematik entstehen (z.B. Arbeitsausfall, Zeitaufwand der Personalabteilung)

(aus: Wolmerath, Martin, in: Schröer, Alfons, Dr., Betriebliches Gesundheitsmanagement, Bremerhaven 2000, S. 242)

Gesellschaftliche Folgen:

Die Zunahme von Mobbing nicht nur in unserer (Arbeits-)Gesellschaft (z.B. auch in der Schule) fördert weitere soziale Ausgrenzung, eine Verrohung und Entsolidarisierung in unserem gesellschaftlichen Zusammenleben.

Aus: „Mobbing im Arbeitsverhältnis“, Dr. jur. Norbert Kollmer, Heidelberg 2007

Grundlagen

„Fragebogen zur Ermittlung von Mobbing-Aktivitäten“ Selbsttest nach Leymann (1993)

Bitte kreuzen Sie an bzw. geben Sie die Dauer der Handlung an!

	Handlungen	täglich	1x wöchent- lich	weniger als 1x wöchent- lich	Zeitraum in Monaten
A.	Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen:				
01	Mein/e Vorgesetzte/r schränkt meine Möglichkeiten ein, mich zu äußern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
02	Ich werde ständig unterbrochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
03	Meine Kollegen schränken meine Möglichkeiten ein, mich zu äußern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
04	Ich werde angeschrien und laut beschimpft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
05	Meine Arbeit (Motivation, Leistung, Verhalten) wird ständig kritisiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
06	Mein Privatleben wird ständig kritisiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
07	Ich werde am Telefon terrorisiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
08	Ich werde mündlich bedroht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

09	Ich werde schriftlich bedroht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
10	Ich werde mit abwertenden Blicken oder Gesten bedacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
11	Ich werde ausgegrenzt durch Andeutungen, ohne dass etwas direkt angesprochen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

	Handlungen	täglich	1x wöchentlich	weniger als 1x wöchentlich	Zeitraum in Monaten
B.	Angriffe auf die sozialen Beziehungen:				
12	Man spricht nicht mehr mit mir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
13	Die anderen lassen sich durch mich nicht ansprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
14	Ich wurde/werde in einen Raum versetzt, der weitab von den Kollegen liegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
15	Den Arbeitskolleg/innen wurde verboten, mich anzusprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
16	Ich werde „wie Luft“ behandelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

	Handlungen	täglich	1x wöchentlich	weniger als 1x wöchentlich	Zeitraum in Monaten
C.	Angriffe auf das soziale Ansehen:				

17	Über mich wird hinter meinem Rücken schlecht gesprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
18	Über mich werden Gerüchte verbreitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
19	Ich werde lächerlich gemacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
20	Ich werde verdächtigt, psychisch krank zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
21	Ich soll zu einer psychiatrischen Untersuchung gezwungen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
22	Man macht sich über meine Behinderung lustig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
23	Mein Auftreten wird imitiert, um mich lächerlich zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
24	Meine politische/religiöse Einstellung wird angegriffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
25	Man macht sich über mein Privatleben lustig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
26	Man macht sich über meine Nationalität lustig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
27	Ich werde gezwungen, Arbeiten auszuführen, die mein Selbstbewusstsein verletzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
28	Mein Arbeitseinsatz wird in falscher und kränkender Weise beurteilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
29	Meine Entscheidungen werden in Frage gestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

30	Mir werden obszöne Schimpfworte/andere entwürdigende Ausdrücke nachgerufen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
31	Ich erhalte verbale sexuelle Angebote/andere sexuelle Annäherungen, z. B. Antatschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

	Handlungen	täglich	1x wöchentlich	weniger als 1x wöchentlich	Zeitraum in Monaten
D.	Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:				
32	Mir werden keine Arbeitsaufgaben zugewiesen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
33	Man nimmt mir jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass ich mir nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
34	Ich bekomme sinnlose Arbeitsaufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
35	Ich bekomme Aufgaben, die weit unter meinem eigentlichen Können liegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
36	Ich bekomme ständig neue Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
37	Ich bekomme „kränkende“ Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
38	Ich bekomme Arbeitsaufgaben, die meine Qualifikation übersteigen, um mich „vorzuführen“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

	Handlungen	täglich	1x wöchentlich	weniger als 1x wöchentlich	Zeitraum in Monaten
E.	Angriffe auf die Gesundheit:				
39	Ich werde zu gesundheitsschädlichen Arbeitsaufgaben gezwungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
40	Mir wurde körperliche Gewalt angedroht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
41	Ich wurde leicht tätlich angegriffen, um einen „Denkzettel“ verpasst zu bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
42	Ich wurde körperlich misshandelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
43	Mir wurden durch angebliche Aufträge Kosten verursacht, um mir zu schaden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
44	Ich wurde zu Hause/am Arbeitsplatz körperlich verletzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
45	Man wurde mir gegenüber sexuell handgreiflich (Erzwingen sexueller Handlungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Handlungsmöglichkeiten

„Welche individuellen und allgemeinen Maßnahmen kann ich gegen Mobbing ergreifen?“

Individuelle Handlungsmöglichkeiten für Betroffene:

- rechtzeitig wehren und abgrenzen
 - möglichst früh Aussprache und Klärung fordern
 - Konflikt offen legen, Vorschläge zur Lösung anbieten
 - Kolleginnen und Kollegen ansprechen und um Aufklärung bitten
 - sich selbst entlasten: Verbündete suchen, darüber reden
 - Institutionelle Beratungsangebote nutzen
 - Vorgänge aufzeichnen
 - Tagesprotokoll über Arbeitsleistung anfertigen
 - Rechtsberatung nutzen (z.B. über die Gewerkschaften)
 - Betriebliche Unterstützung suchen
 - Stressabbau durch Sport und Entspannungstechniken etc.
 - „aufbauende“ Angebote nutzen (z.B. Fortbildungsangebote, Selbsthilfegruppen und Beratung)
 - sich eine Pause „Auszeit“ gönnen (Urlaub, Kuraufenthalt etc.)
- (aus: Holzbecher M., u.a., Mobbing am Arbeitsplatz, Schriftenreihe Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2002)

Tipps von Betroffenen:

- Bei Unklarheiten direkt das Gespräch suchen (*evtl. im Beisein einer anderen Person*).
- Frühestmöglich Missverständnisse klären und dabei auch die Kollegen und Kolleginnen in die Pflicht nehmen.
- Grenzen setzen (z. B. „*sich bestimmte Verhaltensweisen verbieten*“)!
- Höfliche Umgangsformen und Wertschätzung einfordern.
- „Fraktionen“ suchen, um Mobbing zu erschweren.
- Jemanden suchen, dem/der man innerbetrieblich vertrauen kann.
- Arbeitsrechtliches Wissen schadet nie!
- Respekt vor der Arbeitsleistung einfordern.
- Faires Verhalten auch im Umgang mit Fehlern einfordern.
- Ängste überwinden und sich in jeder Phase wehren
- Auf ein gutes Zeugnis, gute Beurteilung bestehen!

- *(bei starken Verstößen):* „Gib den Gedanken auf, sich gütig zu trennen!“
- Keine Rachegefühle pflegen.
- Meine Rolle als Opfer reflektieren, um sie zukünftig zu vermeiden.
- Sich trotz aller Schwierigkeiten Vermerke machen, warum und wie man etwas gemacht hat.
- Therapieformen vergleichen und die geeignete Form für sich wählen.
- Fachliche Hilfe in Anspruch nehmen: um das konkrete Verhalten zu reflektieren, um andere Verhaltensweisen zu erproben und um das Selbstwertgefühl zu festigen.
- Sich die eigene Professionalität/Berufsausbildung/das eigene Berufsbild deutlich klarmachen.
- Zukünftige Kollegen und Kolleginnen auf die möglichen Bedenken ansprechen, wenn man Abwehr spürt.
- Bei verunsichernden Signalen im Vorstellungsgespräch aufkommende Fragen gleich ansprechen.
- Sich selbst über seinen zukünftigen Arbeitgeber genau informieren.
- Selbstbild und Fremdbild überprüfen: Was befürchte ich und was kann wirklich geschehen?
- Motive und Nutzen des „Täters/der Täterin“ analysieren.
- Für das eigene körperliche, geistige Wohlbefinden sorgen.
- Fortbildungen zum Thema nutzen.
- Angemessen reagieren!
- Die Einschaltung des Betriebs-/Personalrates gründlich vorbereiten.
- Im Kontakt mit Menschen, sorgfältig mit Nähe und Distanz umgehen.
- Den eigenen Anteil an den jeweiligen Situationen hinterfragen.
- Dem Mobbenden gegenüber selbstbewusster auftreten. Die eigenen Gefühle zeigen.
- Rechtzeitig einen Anwalt einschalten.
- Frühzeitig eine Rechtsschutzversicherung abschließen.
(dreimonatige Wartezeit bedenken)
- Sich nicht für alles verantwortlich fühlen. Die Verantwortung da lassen, wo sie hingehört.
- Schriftlich festhalten, dokumentieren, sich absichern!
- Arbeit und Privatleben trennen.
- Gefühle nur vertrauenswürdigen Personen zeigen.
- Soziales Netz schaffen, gute Freunde/Freundinnen um Hilfe bitten.
- Sich selbst wichtig nehmen und sich seines eigenen Wertes bewusst sein.
- Sich mit dem Thema „Mobbing“ auseinandersetzen und eine Selbsthilfegruppe ausfindig machen.

- *(bei sexueller Belästigung)* Nicht die Öffentlichkeit scheuen und sich wehren.
- Selbstsicherheitstraining und Selbstverteidigung lernen.
- Offen machen, wenn etwas unklar ist, sich auf keinen Fall davon abbringen lassen.
- Keine privaten Arbeitsmittel einsetzen (z. B. *Privatcomputer*)
- Dokumentieren.
- Mitarbeiter rechtzeitig informieren.

(aus: Beckers, C., Mertz H., *Mobbing-Opfer sind nicht wehrlos*, Herder 1998)

Allgemeine Handlungsmöglichkeiten für Betroffene:

Fachlich-medizinische Hilfen:

Zusätzlich zur Fachliteratur, Internetrecherche, helfenden Ratschlägen von Betroffenen oder Tipps innerhalb von Selbsthilfegruppen ist meist als notwendige Unterstützung auch eine fachliche bzw. medizinisch/therapeutische Hilfe angezeigt.

Hierzu zählen u.a. Ärzte, psychologische Psychotherapeuten (Listen der kassenzugelassenen Therapeuten sind über die Krankenkasse erhältlich), Beratungsstellen und entsprechende Fachkliniken.

Rechtliche Grundlagen:

Das Rechtssystem enthält keine ausdrücklichen Vorschriften, dass Mobbing strafbar ist. Besonders hervorzuheben sind Artikel 1, 2 und 3 des Grundgesetzes.

„Artikel 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlicher Gewalt. Das deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.(...)

Artikel 2

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich.(...)

Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.(...)

Darüber hinaus ist seit Mitte 2006 das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* in Kraft getreten. Ob diese neue gesetzliche Regelung die rechtliche Situation von Betroffenen entscheidend verbessert, muss erst die gerichtliche Praxis zeigen.

Das AGG verbietet Ungleichbehandlungen. Es stellt die konkrete Benachteiligung (Anhaltspunkte können sein: geringere Vergütung, Versagung einer Beförderung, Ausschluss von Weiterbildungsmaßnahmen) im Zusammenhang mit dem Merkmal: Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung oder sexuelle Identität unter Verbot. Die Benachteiligung kann unmittelbar oder mittelbar erfolgen.

Mobbing muss jedoch nicht in Verbindung mit einer der im AGG genannten Merkmale stehen. Den Betroffenen steht – wenn die Belästigung/das Mobbing aufgrund einer der oben genannten Merkmale erfolgt - ein Beschwerderecht zu. Es reichen Indizien, die Beweislast ist umgekehrt. Arbeitgeber sollen präventiv geeignete Maßnahmen gegen diskriminierendes Mobbing ergreifen.

Zur Klärung kann die im Betrieb zuständige Beschwerdestelle (oft auch der Betriebs- oder Personalrat, der vom AGG hierzu in die Pflicht genommen wird) hinzu gezogen werden.

Strafrechtliche Aspekte:

Mobbingtatbestände sind häufig nur sehr schwer nachweisbar. Wenn Sie nach Abwägen aller Vor- und Nachteile zu dem Ergebnis kommen, strafrechtliche Schritte einzuleiten, bietet das Strafgesetzbuch einige dem Handlungsrepertoire von „Mobben“ entsprechende Tatbestände. z. B.

- Nötigung
- Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung
- Körperverletzung
- Diebstahl

Lassen Sie sich in jedem Fall fachlich kompetent und umfassend rechtlich beraten!!!

Handlungsmöglichkeiten

„Welche betrieblichen Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung?“

Wichtig ist es, dass Sie sich als Betroffene oder als Betroffener mit Ihrem Betriebs- oder Personalrat, der Personalabteilung, dem Sozialdienst/Sozialberatung, der Schwerbehindertenvertretung, dem betriebsärztlichen Dienst etc. in Verbindung setzen, um zu erfragen, ob es Handlungsempfehlungen oder eine Mobbing- Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Konfliktmanagement/Mobbing in Ihrem Betrieb gibt.

Ein wesentliches Ziel dieser Betriebs-/Dienstvereinbarungen (BV/DV) ist es, für eine Verbesserung des Betriebsklimas in den Unternehmen und Verwaltungen, bzw. für eine konstruktive Streit- und Konfliktkultur zu sorgen.

Diese BV/DV legen u.a. fest, wie in Konflikt- und Mobbingsituationen gehandelt werden soll und wo und wer den Betroffenen Unterstützung anbietet. (z.B. Beschwerdestelle, betriebliche Ansprechpartner/innen)

Die BV/DV enthalten darüber hinaus Konsequenzen bzw. Sanktionen bei Verstößen.

Angebote zur Konfliktmoderation/ Konfliktschlichtung, Gesundheitszirkel zur Verbesserung des Betriebsklimas, Aufklärungskampagnen, Schulungs- und Seminarangebote, Anti-Stress-Trainings etc. stellen verhältnispräventive Maßnahmen dar.

Betriebliche Strategien gegen Mobbing lassen sich u.a. aus den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bzw. des (Bundes)- Personalvertretungsgesetzes (PersVG), sowie aus anderen Gesetzen, die das Arbeitsrecht betreffen, ableiten.

Moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz - Betriebliches Gesundheitsmanagement

Geeignete Möglichkeiten, psychischen Belastungsfaktoren, wie Mobbing im Betrieb zu begegnen, bieten u.a. die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG).

Erkenntnisse und Forschungsergebnisse der Gesundheits- und Arbeitswissenschaft (z.B. repräsentative Mobbingstudie 2000) zeigen den engen Zusammenhang zwischen krankheitsbedingten Fehlzeiten, Motivationsverlusten, Ängsten und Mobbing auf.

Folgende Maßnahmen können helfen, Mobbing zu vermeiden, bzw. entstehende Mobbingprozesse zu entschärfen:

- * *Sensibilisierung und Aufklärung*
- * *Kontaktstelle für Betroffene einrichten / evt. Bestellung eines /r Konfliktbeauftragten*
- * *Vermittlung von Konfliktlösungskompetenzen (z.B. Seminare)*
- * *regelmäßige Mitarbeiter/-innengespräche (Vorgesetzte/ Mitarbeiter)*
- * *Verbesserung des Betriebsklimas (z.B. Mitarbeiter/innenumfragen, Einrichtung von Gesundheitszirkeln)*
- * *Teamentwicklungsmaßnahmen (offene Streit- und Kommunikationskultur fördern)*
- * *Schlichtungsmodelle, Beschwerdestellen*
- * *Betriebs- /Dienstvereinbarungen gegen Mobbing*
- * *Externe Hilfen (Mobbingberatung) benennen*

In vielen Betrieben und Verwaltungen haben sich aktive Netzwerke zur betrieblichen Gesundheitsförderung / zum Gesundheitsmanagement gebildet.

Sie haben in den letzten Jahren den Arbeits- und Gesundheitsschutz neu ausgerichtet, in dem sie u.a. Gesundheitsförderung zum integralen Bestandteil ihrer Betriebspolitik gemacht haben.

Unter dem Motto – „Gesunde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in gesunden Unternehmen“ - werden die Zusammenhänge von Produktivität und Unternehmenserfolg einerseits und dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Beschäftigten andererseits in enge Beziehung gesetzt.

Eine nachhaltige „Mobbing - Prävention“ fördert konstruktive Konfliktlösungen und schafft Vertrauen. Sie ist somit ein wichtiger Beitrag für gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gesunden Unternehmen.

Verwiesen sei in diesem Zusammenhang nicht nur auf eine Ableitung betrieblicher Strategien anhand der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes, des Personalvertretungsgesetzes, des Arbeitsschutzgesetzes, sondern auch auf das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**.

BEM SGB IX § 84 Prävention, Abs. 2(I)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.

Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Zielsetzungen des BEM:

- Überwindung und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit
- Verzahnung des BEM mit der betrieblichen Gesundheitspolitik

Im Mittelpunkt des BEM stehen:

- Maßnahmen der Früherkennung (Erkennung von Krankheitsvor- und Frühstadien) zur Vermeidung von Behinderung einschließlich chronischer Erkrankung sowie
- nachsorgende Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation (inklusive der stufenweisen Wiedereingliederung) und der beruflichen Rehabilitation bzw. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Im Rahmen des BEM ist der Einsatz interner Personen von Betriebs- oder Dienststellen bzw. das Hinzuziehen externer Personen / Hilfseinrichtungen, wie beispielsweise der Integrationsfachdienste (IFD), Krankenkassen oder Reha-Träger vielfältig möglich. Die Formen variieren je nach Einzelfall.

Handlungsmöglichkeiten **„Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung?“**

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht (Arbeitsvertragliche Nebenpflicht) zum Schutze der Beschäftigten nachkommt und geeignete – auch vorbeugende – Maßnahmen gegen Psychoterror am Arbeitsplatz ergreift (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Siehe auch § 75 Abs. 1 BetrVG: Hiernach haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.

In krassen Fällen sollte der Betriebsrat seinerseits über eine Anwendung des § 104 BetrVG nachdenken. Hiernach kann er vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung eines Beschäftigten verlangen, der durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze (Behandlung nach »Recht und Billigkeit«, Verbot der diskriminierenden Ungleichbehandlung von Beschäftigten) den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich stört. Lehnt der Arbeitgeber dies ab, kann der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen.

Das Mobbing-Opfer sollte das Gespräch mit einem Betriebsratsmitglied seines Vertrauens suchen. Auch externe Beratung durch sachkundige Stellen (z. B. zuständige Gewerkschaft) sollte eingeholt werden.

In geeigneten Fällen sollte sich das Mobbing-Opfer nicht scheuen, von seinen Beschwerderechten nach § 13 AGG und ggf. nach §§ 84, 85 BetrVG Gebrauch zu machen. Auch das Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG sowie der Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung gegen den Arbeitgeber nach § 15 AGG sind ggf. Möglichkeiten.

Gegen den mobbenden Kollegen, Vorgesetzten oder Arbeitgeber besteht Anspruch auf Unterlassung von Mobbinghandlungen. Der Anspruch kann durch Antrag auf einstweilige Verfügung geltend gemacht werden.

Außerdem können Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche nach §§ 823, 253 Abs. 2 BGB gegen den Mobber geltend gemacht werden. Ein solcher Anspruch besteht, wenn der Mobber in schwerwiegender, rechtswidriger und schuldhafter Weise in das Persönlichkeitsrecht des Gemobbten eingreift und die Persönlichkeitsrechtsverletzung nicht auf andere Weise angemessen ausgeglichen werden kann.

Unter Umständen kommt auch eine strafrechtliche Verfolgung des Belästigers in Betracht, wenn die Belästigung einen Straftatbestand erfüllt (z. B. Beleidigung).

Psychoterror: Grund für fristlose Kündigung

Massives Mobbing kann ein Grund für eine fristlose Kündigung sein. Bei schwerwiegendem Mobbing handelt es sich um eine „systematische und fortgesetzte Missachtung der Würde des Menschen und dessen Recht auf körperliche Unversehrtheit“; in schweren Fällen kann es die gleichen Folgen haben „wie eine gegen Leib und Leben gerichtete Straftat“, urteilt das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen. Im konkreten Fall hatte Mobbing in seinem Betrieb einen herzkranken Arbeitnehmer wochenlang arbeitsunfähig gemacht und ihn anschließend in einen Selbstmordversuch getrieben.

LAG Thüringen vom 13. Juli 2001 – 5 Sa 102/2000
aus: direkt 17/01 vom 5. Oktober 2001

Arbeitgeber muss Opfer schützen

Arbeitnehmer haben einen Unterlassungsanspruch gegen Mobbing im Betrieb. Mobbing verstößt gegen die Menschenwürde und das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art 1 und 2 Grundgesetz), die auch im Arbeitsleben beachtet werden müssen. Das erklärte das Thüringer Landesarbeitsgericht (LAG) in einem Urteil.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten selbst nicht zu verletzen und sie gegen Belästigungen durch Dritte (etwa andere Mitarbeiter) zu schützen. Weil Opfer oft schwer beweisen können, dass sie gemobbt wurden, müssen ihre Aussagen angemessen berücksichtigt werden und unter Umständen eine größere Bedeutung haben als eine Zeugenaussage. "Mobbing" ist kein juristischer Tatbestand. Darum hat das LAG Kriterien festgelegt, mit deren Hilfe Opfer sich vor Gericht wehren können. Mobbing im arbeitsrechtlichen Sinne seien "fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander greifende" Anfeindungen, Schikane oder Diskriminierungen, die in ihrer Gesamtheit die Persönlichkeitsrechte des Betroffenen verletzen oder seine Ehre oder Gesundheit angreifen.

Als Mobbing kommen Verhaltensweisen in Betracht wie: - Tätlichkeiten, - ehrverletzende Handlungen, - sexuelle Belästigungen, - Demütigungen, - Diskriminierungen, - grundlose Herabwürdigungen der Leistungen des Betroffenen, - vernichtende Beurteilungen, - Isolierung, - Abkopplung von der betrieblichen Kommunikation, - schikanöse Anweisungen wie Zuteilung nutzloser oder unlösbarer Aufgaben, - Ankündigung belastender Maßnahmen ohne Begründung, - Maßnahmen, denen vergleichbare Kollegen nicht unterworfen sind, - sachlich nicht begründbare Häufung von Arbeitskontrollen. Geklagt hatte ein Angestellter einer Sparkasse in Thüringen.

Nach Ansicht des LAG war er monatelang gemobbt worden, um ihn zur Kündigung zu drängen. Das LAG verpflichtete die Kasse unter Androhung von 50 000 Mark Ordnungsgeld, die Praktiken zu unterlassen.

Thüringer LAG vom 10. April 2001 - 5 Sa 403/2000
aus: direkt 09/01 vom 03. Mai 2001

Ansprüche wegen Mobbing „verfallen“ nicht

Der Kläger, Diplom-Ingenieur der Fachrichtung Maschinenbau, war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen seit 1987 beschäftigt. Nach dem zugrunde liegenden Arbeitsvertrag gilt für die gegenseitige Geltendmachung von Ansprüchen, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, eine Ausschlussfrist von sechs Monaten.

Der Dipl. Ing, trägt nun gerichtlich vor, er sei im Laufe seiner Beschäftigung in vielfältiger Weise systematischen „Mobbing“-Handlungen ausgesetzt gewesen und deswegen psychisch bedingt arbeitsunfähig erkrankt. Er machte mit der Klage Ansprüche auf Schadensersatz, Schmerzensgeld und Entschädigung wegen Persönlichkeitsverletzung geltend. Die beklagte Arbeitgeberin ist jedoch der Meinung, die Ansprüche nach der im Arbeitsvertrag des Klägers in Bezug genommenen tarifvertraglichen Ausschlussfrist seien längst verfallen.

Das entschied das Gericht:

Zwar gilt eine wirksam vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist grundsätzlich auch für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und damit für Ansprüche aus mobbingbedingten Verletzungshandlungen. Dabei sind jedoch die Besonderheiten des sogenannten Mobbings insofern zu beachten, als eine Gesamtschau vorzunehmen ist, ob einzelne Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ein übergreifendes systematisches Vorgehen darstellen. Länger zurückliegende Vorfälle sind daher zu berücksichtigen, soweit sie in einem Zusammenhang mit den späteren "Mobbing"-Handlungen stehen.

Bundesarbeitsgericht Erfurt, Urteil vom 16.05.2007 - 8 AZR 709/06

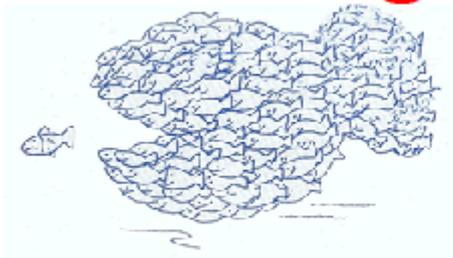
Nach Mobbing keine Sperrzeit für Arbeitslose

Wenn ein Arbeitnehmer kündigt, weil er über lange Zeit hinweg gemobbt wurde, und er danach arbeitslos wird, tritt beim Arbeitslosengeld keine Sperrzeit ein. Denn wenn ein Vorgesetzter sich gegenüber Beschäftigten unrechtmäßig und nicht sozial angemessen verhält, kann darin eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts liegen - und damit ein wichtiger Grund für den Betroffenen, das Beschäftigungsverhältnis aufzulösen.

BSG vom 21. Oktober 2003 - B 7 AL 92/02 R

Nützliche Tipps zum Thema Mobbing „Wo finde ich Hilfe?“

Mobbing



**Information, Beratung
Hilfe, Adressen**
Netzwerk gegen Mobbing
Oberhausen

Überregionale Beratung

- **MobbingLine NRW**
montags bis donnerstags in der Zeit von 16:00 Uhr bis
20:00 Uhr (9 ct/Min aus dem deutschen Festnetz,
Mobilfunk max. 0,42 €/Min).
T: 0180-3100113
- Über die jeweiligen Krankenkassen abre-
chenbare Therapeut/innen
www.ptk-nrw.de
- Allgemeine Infos im Internet:
www.mobbing-web.de

Ausgewählte Adressen:

(In alphabetischer Reihenfolge)

- **Agentur für Arbeit**
Ansprechpartnerin bei Sperrzeiten wg. Mobbing
Ilona Foginski T: 44304-145
- **Arbeit und Leben DGB/VHS**
Seminare für Betriebsräte und Arbeitnehmer/innen,
Infoveranstaltungen
Barbara Kröger T: 825-2830
- **Betriebliche Sozialberatung Stadt OB**
Einzelberatung und Prävention für die Stadt OB und
ihre Beteiligungsgesellschaften
Annelie Ebeling T: 825-2077
- **Berufsförderungswerk Oberhausen**
Berufliche Rehabilitation
Sarah Richter T: 8588-322
- **Gleichstellungsstelle Stadt OB**
Allgemeine Informationen
Elisabeth Koal T: 825-2097
- **Industriegewerkschaft Metall**
Arbeitnehmerorientierte Beratung
Jörg Schlüter T: 82333-15
- **Intego Oberhausen (Integrations-
fachdienst (ifd) Oberhausen)**
Berufsbegleitung
Gabriela Coester T: 899596-16
- **Kath. Familienbildung**
Beratung, Selbsthilfe
Claudia Friedrichs T: 85996-46
- **Polizei Oberhausen**
Prävention, Opferschutz
Roland Boy T: 826-4515
Peter Schulz T: 826-3222
- **Rechtsberatung**
Empfehlungen auf Anfrage;
Für Gewerkschaftsmitglieder kostenlose Rechtsbera-
tung über die örtliche Rechtsschutz-gGmbH des DGB

Nützliche Tipps zum Thema Mobbing

„Fragebogen zur Selbstklärung“

Falls Sie selbst von Mobbing betroffen sind, ist es häufig schwer, sich allein von den quälenden und immer wiederkehrenden Gedanken zu befreien, die einem immer und immer wieder durch den Kopf gehen. Wenn Sie momentan keinen Gesprächspartner/keine Gesprächspartnerin haben oder einmal ganz in Ruhe nachdenken möchten, können Sie diesen Fragebogen zur Selbstklärung durcharbeiten. Vielleicht ergeben sich für Sie hieraus neue Anregungen im Umgang mit Ihrer Situation.

1. Was ist genau geschehen bzw. geschieht zur Zeit?
2. Seit wann ist (mir) klar, dass es keine vorübergehende oder zufällige Sache ist?
3. Welche psychischen und physischen Verletzungen habe ich bisher hinnehmen müssen?
4. Was passiert, wenn der Prozess so weiterläuft?
5. Welche Gefühle habe ich gegenüber dem/der Mobbenden?

* Hass	* Verachtung	* Schadenfreude
* Ohnmacht	* Gleichgültigkeit	* Wut
* Enttäuschung	* Resignation	* Angst, Furcht
* Rachedurst	* Neid	* Ekel
* Ärger	* ...	
6. Welche Gefühle hat der/die Mobbende vermutlich mir gegenüber?

* Hass	* Verachtung	* Schadenfreude
* Ohnmacht	* Gleichgültigkeit	* Wut
* Enttäuschung	* Resignation	* Angst, Furcht
* Rachedurst	* Neid	* Ekel
* Ärger	* ...	
7. Welche Motive vermute ich hinter dem Tun des/der Mobbenden?
8. Wie und wann ist die Mobbingsituation entstanden (vorher/nachher)?
.....Kann ich einen konkreten Auslöser oder Anlass erkennen?
9. Wer ist (war) der/die Hauptverantwortliche für die Mobbingangriffe?

10. Wer ist (war) bzw. sind (waren) die Mitläufer und Mittäter?
11. Bin ich persönlich gemeint oder geht es eher um eine „Sündenbockrolle“? Bin ich nur zufällig in die Schusslinie geraten?
12. Welche Maßnahmen habe ich gegen Mobbing ergriffen? Welche Maßnahmen sind wirkungslos geblieben, welche habe Teilerfolge gebracht? Welche Maßnahmen haben gegebenenfalls das Gegenteil bewirkt? Welche Maßnahmen waren wirkungsvoll?
13. Welche Menschen würden mich unterstützen?
 - a. im privaten Bereich:
 - b. am Arbeitsplatz:
 - c. professionelle Helfer:
14. Ist die Familie und/oder der Freundeskreis überfordert? Haben wichtige private Bezugspersonen kein Verständnis?
15. Welche Personen habe ich nicht angesprochen aus Furcht, sie würden verständnislos oder ebenfalls feindselig reagieren?
16. Von welchen Personen gab es kein Verständnis oder keine Unterstützung, obwohl darum gebeten wurde?
17. Manche Menschen, die gemobbt werden, räumen das Feld, um auf diese Weise die Angriffe zu beenden. Möchte ich aufgeben? Aus welchen Gründen möchte ich nicht aufgeben?
18. Lassen Sie Ihre Phantasie fliegen! Stellen Sie sich vor in drei Monaten (oder sechs Monaten, wenn das für Sie realistischer klingt) wäre der ganze Spuk vorbei. Lassen Sie mal beiseite, wie das im Einzelnen vor sich gegangen ist. Stellen Sie sich nur ihre betriebliche Situation und Ihr dazu passendes Gefühlsleben, Ihre sozialen Beziehungen und Ihre Arbeit vor - zu dem Zeitpunkt, wenn es endlich vorbei ist. Machen Sie es so konkret wie möglich. Sie stehen morgens auf, Sie gehen zur Arbeit, treffen Arbeitskollegen oder Arbeitskolleginnen Wie wäre es, wenn es optimal für Sie wäre?
19. Welche Form der Unterstützung möchte ich mir in der nächsten Zeit organisieren? Was fehlt mir, damit ich besser mit der Situation zurecht komme, bzw. damit ich die Situation überwinden kann?
20. Was kann ich als nächstes tun?

(aus: Esser, Axel, Wolmerath, Martin: Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, Frankfurt, 4. Auflage 2001, Bund-Verlag)

Nützliche Tipps zum Thema Mobbing

Literaturhinweise

Beckers, C, Mertz, H.: Mobbing-Opfer sind nicht wehrlos, Herder, 1998

Berghahn, Barbara: Die etwas intelligentere Art sich gegen dumme Sprüche zu wehren

Brede, Nathalie, Brede Ansgar (Rechtlicher Teil), Keine Angst vor Mobbing! Strategien gegen den Psychoterror am Arbeitsplatz (Anka Kampka), Stuttgart, 2008

DAG: Mobbing – Erkennen, Lernen, Helfen, Eigenverlag

Esser, Axel, Wolmerath, Martin: Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, (8.völlig überarb. und aktualisierte Aufl.) Frankfurt, 2011

Fischer, Cristiane, Reitemeier, Jürgen: Verbale Angriffe, Kissing, 2002

Fleissner, Alfred, Struck, Dieter, Die-45 Mobbing-Antworten: ein Leitfaden für Betroffene, Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte sowie sonstige Interessenvertreter und Berater, Münster, 2005 (Juristische Schriftenreihe)

Goldfuß, Jürgen W.: Schluss mit Mobbing, Lexika-Verlag

Holzbecher, Monika, Meschkutat, Bärbel: Mobbing am Arbeitsplatz – Informationen, Handlungsstrategien, Schulungsmaterialien, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Sonderschrift 49, Dortmund/Berlin/ Dresden, 6. Auflage 2002

IG Metall: Mobbing – wo andere leiden, hört der Spaß auf, Frankfurt, 1997, Onlinebroschüre 2002

Kollmer, Norbert Dr. jur.: Mobbing im Arbeitsverhältnis, Heidelberg / München / Landsberg / Berlin 2007

Leymann, Heinz: Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, Reinbek bei Hamburg, 1993

Litzcke, Sven Max, Schuh, Horst, Stress, Mobbing und Burn-Out am Arbeitsplatz, Heidelberg 2005

Meschkutat, B., Stackelbeck M., Langenhoff, G.: Der Mobbing-Report – Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, Dortmund /Berlin 2002

Wolmerath, Martin: Mobbing – Fallbeispiele, Rechtsfolgen, Lösungsansätze, Kissing, 2000

Wolmerath, Martin: Mobbing im Betrieb – Rechtsansprüche und deren Durchsetzbarkeit, Baden-Baden 2001

Zuschlag, Berndt: Mobbing – Schikane am Arbeitsplatz, Göttingen / Bern / Toronto / Seattle, 1994, 1997, 2001

Nützliche Internetadressen:

www.mobbing-web.de

www.gesuenderarbeiten.de

www.dgb.de/themen/mobbing

www.inqa.de

„Infoblätter „Mobbing im Arbeitsleben“
Das Netzwerk Mobbing Oberhausen,
Oberhausen, überarbeitete 3. Auflage 2012