

Vorwort

Mobbing belastet die davon Betroffenen und macht sie häufig krank. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist in vielen Fällen zu verzeichnen. Allein schon wegen der bisweilen äußerst gravierenden Folgen für den Betroffenen ist Mobbing nicht zu akzeptieren. Dabei ist Mobbing kein individuelles Problem einzelner Personen. Neben dem Mobbingbetroffenen leiden vor allem Partner und Familie. Aber auch die Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz werden davon berührt. Mobbing geht daher alle etwas an – Arbeitnehmer, Vorgesetzte, Arbeitgeber, Betriebs- bzw. Personalrat sowie Mitarbeitervertretung, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Politik. Nur gemeinsam haben es vor allem die Akteure in den Betrieben und Dienststellen in der Hand, von Mobbing betroffenen Personen in ihrer schwierigen Situation beizustehen sowie ein Klima am Arbeitsplatz zu schaffen, in dem Mobbing nicht oder nur äußerst schwer gedeiht. Dass dies gelingen kann, davon zeugen die Best Practice-Beispiele in diesem Buch.

Darüber hinaus brauchen wir einen gesellschaftlichen Konsens, dass Mobbing am Arbeitsplatz nicht geduldet wird, dass es Mobbing nicht geben darf. Nur so können wir zu einer menschengerechten Arbeitswelt gelangen. Fairness, Ehrlichkeit und ein respektvolles Miteinander sind unverzichtbare Bausteine hierfür. Konflikte am Arbeitsplatz müssen offen, fair und auf Augenhöhe ausgetragen werden, was ohne einen entsprechenden Willen der daran Beteiligten nicht geht. Für einen solchen Willen braucht es Vertrauen – Vertrauen, dass man seine Standpunkte und Meinungen auch in schwierigen Situationen frei äußern kann, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Ein solches Vertrauen ist leider nicht überall vorhanden. Wo es fehlt oder nur unzureichend ist, muss es geschaffen bzw. gestärkt werden. Hierbei kommt den Vorgesetzten eine besondere Bedeutung zu. Sie haben es maßgeblich in der Hand, auf den Umgang miteinander am Arbeitsplatz Einfluss zu nehmen. Als gutes Vorbild können sie positiv auf das Arbeits- und Betriebsklima wirken.

Dass den Vorgesetzten eine besondere Rolle im Zusammenhang mit der Mobbingproblematik in der bundesdeutschen Arbeitswelt zukommt, verdeutlichen unter anderem die Erfahrungen, die die MobbingLine Nordrhein-Westfalen seit ihrem Bestehen sammeln musste. So sind Vorgesetzte – allein oder zusammen mit Kolleginnen/Kollegen – in 70 % der Fälle an betrieblichen Mobbing-situationen beteiligt. Von Mobbinghandlungen, die ausschließlich von Kolleginnen und Kollegen ausgehen, berichten 30 % der Anruferinnen und Anrufer. Diese und weitere Erkenntnisse werden in diesem Buch vorgestellt.

Die MobbingLine Nordrhein-Westfalen ist zudem ein gutes Beispiel dafür, dass man gemeinsam etwas gegen Mobbing unternehmen kann. In Nordrhein-Westfalen im Jahr 2002 ins Leben gerufen, hatten sich die Evangelische Kirche im Rheinland und von Westfalen, die Bistümer Aachen und Essen, der DGB, das Wuppertaler Aser-Institut sowie die AOK Rheinland/Hamburg zusammenge-

geschlossen, um als eine erste Anlaufstelle Hilfe leisten zu können. Die vielen Anrufe – nicht nur aus Nordrhein-Westfalen – belegen die Notwendigkeit dieser Einrichtung, die ohne das ehrenamtliche Engagement zahlreicher Akteure nicht denkbar wäre.

Vergleichbares gilt für viele anderen Einrichtungen, Netzwerke und Selbsthilfegruppen, die sich der Mobbingproblematik angenommen haben. Einige davon werden in diesem Buch vorgestellt. Ohne das ehrenamtliche Wirken wären viele Beratungsangebote sowie Hilfsangebote nicht zu leisten.

Nicht unerwähnt bleiben dürfen weiter die professionellen Akteure, die Mobbingbetroffenen hilfreich zur Seite stehen. Den Ärzten, Therapeuten und Rechtsanwälten kommt vor allem bei der konkreten Aufarbeitung eines individuellen Mobbingfalls eine besondere Bedeutung zu. Auch aus diesem Grund sind die Beiträge in diesem Buch eine wertvolle Hilfe für diejenigen, die sich mit der Mobbingproblematik in der bundesdeutschen Arbeitswelt befassen. Dies gilt auch für das Aufzeigen von Perspektiven sowie neuen Werkzeugen, um dem Mobbing wirksam begegnen zu können.

Schlussendlich zeigt der Blick nach Österreich, Schweden und Japan auf, dass Mobbing kein Problem ist, das es nur in Deutschland gibt. Mit der immer weiter fortschreitenden Globalisierung der Wirtschaft scheinen sich auch die Probleme in der Arbeitswelt zu internationalisieren.

Ich hoffe, dass die Diskussion über die Bewältigung der Mobbingproblematik durch dieses Buch angeregt wird und mit dazu beiträgt, dem Mobbing ein Ende zu bereiten.

Guntram Schneider

Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhalt

Vorwort _____	5
Die Autorinnen und Autoren _____	10

Zwanzig Jahre Mobbing – eine Bestandsaufnahme

<i>Martin Wolmerath/Axel Esser</i> Mobbing – Ein bleibendes gesellschaftliches Problem _____	15
<i>Andreas Saßmannshausen/Petra Wessels/Michael Deilmann</i> Mobbing – Zahlen, Daten und Fakten _____	22
<i>Herta Däubler-Gmelin</i> Warum hat Deutschland (bisher) kein eigenständiges und umfassendes »Anti-Mobbing-Gesetz«? _____	38

Exemplarische Erfolge in Betrieben und Dienststellen

<i>Eva Schubert/Helmut Teppert-Neumann</i> Konfliktlotsen in der Landeshauptstadt München – eine Erfolgsgeschichte _____	49
<i>Jochen Klein</i> Feel the difference – oder was machen die bei Ford anders? _____	58
<i>Rudi Brandt</i> Die psycho-soziale Betreuung in der Polizei des Landes Brandenburg _____	71
<i>Petra Just/Axel Esser</i> Fairness statt Mobbing – Das Konzept der Fairnessbeauftragten bei Galeria Kaufhof _____	85
<i>Gabriele Jansen-Mau</i> Dauerbrenner: Mobbing im Krankenhaus – das Freiburger KonfliktRat-Modell _____	100

Die Wirksamkeit regionaler Beratungsangebote

<i>Barbara Reuhl</i> Flächendeckend vernetzt – Unterstützung bei Mobbing im Bundesland Bremen _____	111
---	-----

<i>Martin Zahner</i> Überbetriebliche Beratung und Unterstützung durch die Katholische Betriebsseelsorge	122
<i>Monika Neht</i> Mobbingberatung im Netzwerk für Qualitätssicherung – Was leistet der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt?	132
<i>Ingrid Bäumler</i> Hilfe durch regionale gewerkschaftliche Beratung	142
<i>Petra Wessels/Michael Deilmann/Andreas Saßmannshausen</i> Die MobbingLine Nordrhein-Westfalen – eine bewährte Anlaufstelle für Mobbingbetroffene	154

Die Reichweite von professionellem Beistand

<i>Peter Teuschel</i> Medizinische Begleitung und Betreuung bei Mobbing	163
<i>Jens Peter Hjort</i> Außergerichtliche Unterstützung durch Rechtsanwälte	177
<i>Irena Dreißiger</i> Vermeidung individualrechtlicher Stolperfallen	191
<i>Wilfried Dormann</i> Stolpersteine im arbeitsgerichtlichen Mobbingprozess	205
<i>Josef Schwickerath</i> Stationäre Hilfe bei psychosomatischen Erkrankungen im Zusammenhang mit Mobbing am Arbeitsplatz	216
<i>Peter Teuschel</i> Modifizierte ambulante Psychotherapie bei Patienten mit Mobbing erfahrung	227

Positionen und Perspektiven

<i>Andreas Olbrich-Baumann/Ilse Reichart/Friedrich Lackner</i> Mobbing in Österreich: Präventionsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene	237
<i>Joachim Heilmann</i> Ein Blick nach Schweden	247
<i>Kunishige Sumida</i> Mobbing in Japan	261

<i>Barbara Zahn</i>	
Zivilcourage und Konfliktbewältigung – ver.di-Netzwerk Bayern _____	269
<i>Bernd Ruberg</i>	
Mobbing – ein Thema des Arbeits- und Gesundheitsschutzes _____	276
<i>Eberhard Kiesche</i>	
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement als Chance _____	286
<i>Martin Wolmerath</i>	
Mobbing und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz _____	301