

Gemeinsam

Gemeinsam

gegen

Mobbing

Arbeitskonflikte an der Quelle bekämpfen

Arbeitshilfe für Betriebs-, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen



Sozialpolitik | Vorstand



Sozialpolitik/
Gesundheitspolitik

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Impressum

Herausgeber

ver.di-Bundesverwaltung
Ressort 12
Bereich Sozialpolitik/Gesundheitspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Christian Zahn
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes

Verantwortlich:

Judith Kerschbaumer
Kontakt: judith.kerschbaumer@verdi.de

IG Metall Vorstand
Funktionsbereich Sozialpolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main

Kirsten Rölke
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall

Jupp Legrand
Kontakt: hans-josef.legrand@igmetall.de

Text und Redaktion

Ralf Stegmann, Jens-Jean Berger

unter Mitwirkung von

Ingrid Bäumler
Wolfgang Dennier
Birgit Ganz
Brigitte Hansmeier
Holger Malterer

www.teilhabepraxis.de
www.igmetall.de/behinderte
www.schwerbehindertenvertretung.verdi.de
www.sopo.de

Gestaltung und Satz

Peter Pleines
Crossmedia Konzeption und Produktion
Frankfurt am Main

Stand: März 2007

Bezugsadressen

Scholz direct
Richard Scholz GmbH
Paradiesstraße 206 A
12526 Berlin
Tel.: 030-67982-150
Fax: 030-67982-351
verdi@scholz-direct.de

über die IG Metall-Verwaltungsstellen
Produktnummer: 9906-15871

Im Extranet: <http://extranet.igmetall.de>
> Service > Shop

Im Internet: www.igmetall.de
> Die IG Metall > Material/Bestellungen

ISBN 978-3-938865-07-1

Die vorliegende Broschüre entstand im Rahmen des Projektes Teilhabepraxis, das Bildungsmaterialien für die Qualifizierung von Interessenvertretungen in Betrieben und Dienststellen – Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen – zu den Aufgabenbereichen Integration, Rehabilitation und Gesundheits-sicherung entwickelt hat.

info@teilhabepraxis.de
<http://www.teilhabepraxis.de>

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5	
Kapitel 1	Konfliktbearbeitung und Mobbingprävention	
	Herausforderungen für Führungskräfte und Interessenvertretungen	6
Kapitel 2	Definitionen und Zusammenhänge	10
	A) Arbeitskonflikte: Basiswissen und betriebliche Konfliktpotenziale	10
	B) Mobbingkonflikte: Basiswissen, Verläufe und Mobbinghandlungen	24
Kapitel 3	Fallbeispiele	31
	A) Wie ein (eskalierender) Konflikt entsteht	31
	B) Mobbing ... ein typischer Fall?	35
Kapitel 4	Der Mobbing-Report	
	Fakten, Zahlen und Schlussfolgerungen	38
Kapitel 5	Arbeitsdruck und Arbeitsstress	
	als zentrale betriebliche Konfliktpotenziale	52
Kapitel 6	Prävention und Intervention	
	Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Konfliktmanagement	62
	A) Das Arbeitsschutzgesetz	63
	B) Das betriebliche Konfliktmanagement	70
Kapitel 7	Konstruktive Konfliktbearbeitung	
	im Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	76
Kapitel 8	Betriebliche Handlungsmöglichkeiten und rechtliche Grundlagen	86
Kapitel 9	Praktische Tipps, Anregungen und Ergänzungen	98
Anhang 10		106
Literaturverzeichnis		112

Gemeinsam

Arbeitskonflikte an der Quelle bekämpfen

gegen

Mobbing

Gemeinsam ge



Vorwort

Mobbing kann jeden treffen! Mobbing richtet sich gezielt gegen einzelne Personen. Sie werden über einen längeren Zeitraum systematisch schikaniert, drangsaliert, benachteiligt und ausgegrenzt. Man will sie schwächen, herabsetzen und bewusst schädigen. Rund 1,5 Millionen Menschen erleben Tag für Tag diesen Psychoterror am Arbeitsplatz. Nach einer aktuellen Emnid-Umfrage soll die Zahl sogar noch deutlich höher sein. Danach gab jede/r 6. Befragte an, schon einmal gemobbt worden zu sein.

Die Folgen von Mobbing sind gravierend: Sie reichen von Leistungs- und Denkblockaden über Rückzugstendenzen (Stichwort: „innere Kündigung“) bis hin zu Krankheiten wie Angststörungen oder Depressionen. Am Ende der Quälereien und Attacken stehen oft die Krankschreibung, die Kündigung oder die Frührente. Die Betroffenen fühlen sich allein gelassen. Unternehmen werden durch die Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten und insbesondere durch die krankheitsbedingten Ausfälle ihrer Mitarbeiter/innen finanziell erheblich belastet.

Gemeinsam müssen für die genannten Probleme Lösungswege gefunden und beschritten werden. Dazu gehört auch der Aufbau einer systematisch ineinander greifenden Konfliktbearbeitung und Mobbingprävention. Mobbing muss an der Quelle bekämpft werden. Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe, der betriebliche Informationsfluss, die Kommunikation, die Zusammenarbeit und das Führungsverhalten müssen auf den Prüfstand. Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG können davon ausgehende Konfliktpotentiale und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren offen legen und Gegenmaßnahmen ermöglichen. Mit Mediation, Supervision, Coaching und betrieblichen Konfliktlotsen sollte überdies an konstruktiven Konfliktlösungen gearbeitet werden.

Das gemeinsam von der IG Metall und ver.di getragene Projekt „Teilhabepaxis – Teilhabe behinderter Menschen und betriebliche Praxis“ ist im Rahmen seiner Projektarbeit vor allem von Schwerbehindertenvertretungen auf diese drängende betriebliche Problematik aufmerksam gemacht worden. Die vorliegende Broschüre will deshalb alle betrieblichen Interessenvertretungen für eine ganzheitliche Vorgehensweise sensibilisieren und ihnen Mut machen, sich aktiv für ein präventives Vorgehen gegen Mobbing zu engagieren.

Kirsten Rölke

(Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall)

Christian Zahn

(Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes)

Gemeinsam gegen Mobbing

Arbeitskonflikte an der Quelle bekämpfen

Herausgeber:
IG Metall/ver.di
Alle Rechte vorbehalten.

Copyright 2007
IG Metall/ver.di



Begleitende Literatur zur Broschüre
(Übersicht und öffnen der Dateien über Inhalt.pdf)