

Barbara Reuhl

Flächendeckend vernetzt – Unterstützung bei Mobbing im Bundesland Bremen

Ende der 1990er Jahre kam das Thema »Mobbing« in den Medien immer häufiger vor. Auch infolgedessen nahm in den Betrieben die Aufmerksamkeit dafür zu. Die Wahrnehmung von Beschäftigten, von betrieblichen Interessenvertretern, insbesondere den Frauenbeauftragten, und von Arbeitsschützern richtete sich auf das Phänomen. Das führte zur vermehrten Sensibilität für Konflikte am Arbeitsplatz, aber auch zum Gefühl der Hilflosigkeit. Der Mangel an Erfahrung führte wiederholt zum Scheitern von gut gemeinten Lösungsversuchen. Der Bedarf nach Beratung und Unterstützung wuchs deswegen; viele vermeintliche oder tatsächliche Experten zum Thema traten in dieser Zeit auf den Plan.

Auch im Land Bremen entstand der Wunsch nach einer zentralen Anlaufstelle, die mit entsprechend ausgebildeten Experten besetzt sein würde. Dieses Konzept wurde jedoch nicht verwirklicht, sondern es wurde vielmehr – bewusst als bessere Alternative – aktiv eine landesweite, vernetzte Struktur: der »Erfahrungsaustausch Mobbing« erarbeitet. Diese inzwischen über zehn Jahre bestehende Vernetzung auf lokaler Ebene setzt an den Strukturen vor Ort an. Die beteiligten Institutionen und Personen wirken im Rahmen ihrer jeweiligen Funktionen, Aufgaben und Ressourcen mit. Aus dem Rückblick sollen hier die Bedingungen für die Entstehung und Verstetigung sowie Ergebnisse und Ertrag der lokalen Vernetzung dargestellt und die weitere Perspektive aufgezeigt werden.

1. Beratung und Unterstützung im Interesse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Die Arbeitnehmerkammer Bremen¹ übernahm von Beginn der Zusammenarbeit an eine koordinierende und steuernde Funktion. Denn bedingt durch deren Nähe zum betrieblichen Geschehen war die Thematik »Mobbing« hier bereits in verschiedenen Zusammenhängen bearbeitet worden: Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Bildungsurlaubsseminaren der vormaligen Angestelltenkammer Bremen suchten nach wirksamen Möglichkeiten, sich mit dem Phänomen Mobbing auseinanderzusetzen. Sowohl direkt als auch indirekt Betroffene, Mitglieder

¹ Nach dem Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen trat die Arbeitnehmerkammer Bremen am 1. Januar 2001 die Nachfolge der 1921 gegründeten, ursprünglich selbständigen Angestelltenkammer und Arbeiterkammer an. Sie vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen ihrer Mitglieder, das sind alle im Bundesland Bremen abhängig Beschäftigten, mit Ausnahme der Beamten. Auf das Jahr 2011 bezogen sind dies rund 283 000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und etwa 71 000 Minijobber. Auch Arbeitslose, die zuletzt ihren Arbeitsplatz im Land Bremen hatten, sind Mitglieder der Arbeitnehmerkammer.

der betrieblichen Interessenvertretungen und Vorgesetzte wollten konflikthafte Vorgänge und Dynamiken besser verstehen, um sich angemessen verhalten zu können. Ratsuchende wünschten arbeitsrechtliche Beratung, wenn es im Zusammenhang mit Mobbing zu Abmahnungen oder Kündigungen gekommen war oder wenn sie eine Entschädigung erstreiten wollten. In einem kleinen Faltblatt informierte die Angestelltenkammer Bremen über Ursachen und Auswirkungen von Mobbing sowie über Ansatzpunkte zur Bewältigung. Das – in Zusammenarbeit mit einer Selbsthilfegruppe – herausgegebene Info verwies auch bereits auf Ansprechpartner im Land Bremen.

Aus den Seminaren heraus, aber auch durch betriebliche Kontakte wurden Anfragen zur individuellen Beratung an die Kammer herangetragen. Schnell wurde deutlich, dass neben den rechtlichen Fragen eher eine orientierende oder strategische Hilfe, in Abgrenzung gegenüber Therapieangeboten, geboten war. Es wurde ein Beratungskonzept entwickelt, um Mitglieder der Arbeitnehmerkammer Bremen im konkreten Mobbingfall zu unterstützen. Auch betriebliche Interessenvertreter können daraus Hilfestellung erhalten, um betriebliche Strukturen zur Prävention und Bewältigung von Mobbing und Konflikten zu entwickeln.

2. Das Beratungskonzept der Arbeitnehmerkammer Bremen

Sobald in der Stadt bekannt wurde, dass sich die damalige Angestelltenkammer mit dem Thema Mobbing befasste, gab es natürlich auch direkte Hilfesuche von Betroffenen. Ohne jetzt die einzelnen Entwicklungsschritte unseres Konzepts darzustellen, sollen an dieser Stelle nur die wichtigen Eckpunkte für gute Beratung bei Mobbing skizziert werden. Das Beratungskonzept der Arbeitnehmerkammer Bremen beruht auf folgenden Prämissen:

- *Nicht bei jeder Kritik oder jedem Konflikt handelt es sich um Mobbing. Mit dem Begriff »Mobbing« ist differenziert umzugehen.*

Das bedeutet: Mit »Mobbing« werden nur systematische, über längere Zeit erfolgende Handlungen am Arbeitsplatz bezeichnet, mit dem Ziel oder dem Ergebnis, jemanden aus der Abteilung oder dem Unternehmen auszugrenzen. Arbeitsrechtlich handelt es sich um die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder der Ehre und möglicherweise der Gesundheit des oder der Betroffenen.

Veränderungen im Betrieb, beispielsweise durch Personaleinsparungen oder Umstrukturierungen, können die Beschäftigten verunsichern und Druck entstehen lassen. Treffen unklare Strukturen, fehlerhaftes Führungsverhalten oder Konkurrenz in der Belegschaft mit fehlerhafter oder unglücklicher Kommunikation zusammen, kann es dazu kommen, dass ein »Sündenbock« gebraucht wird und es tatsächlich zum Mobbing kommt.

- *Mobbing schadet den direkt Betroffenen und beeinträchtigt die übrigen aktiv oder passiv Beteiligten.*

Das bedeutet: Mobbing stellt nicht nur Unrecht und Beeinträchtigung für die Betroffenen dar. Auch das soziale und berufliche Umfeld wird durch Mobbing

stark negativ beeinflusst, denn es erzeugt Stress, absorbiert Energie, die für die Arbeitsprozesse verloren geht, und verursacht Reibungsverluste.

- *Es ist hilfreich für das Verstehen und die Lösung des Konflikts, von »Betroffenen« zu sprechen und ihren Anteil an der Entstehung und dem Ausgang eines Mobbinggeschehens zu betrachten, statt Zuschreibungen wie »Täter« und »Opfer« zu verwenden.*

Das bedeutet: Wer sich als Opfer fühlt oder als solches behandelt wird, erlebt ein Gefühl der Ohnmacht, wird handlungsunfähig (gemacht) und sieht wahrscheinlich den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr. Ziel der Unterstützung muss es sein, dass die Betroffenen wieder Orientierung gewinnen und selbst aktiv werden, um den Konflikt im Wesentlichen aus eigener Kraft zu bewältigen.

- *Mobbing kann Jeden und Jede treffen; in der Regel wirken verschiedene Faktoren zusammen. Es geht darum, den ungelösten Ursprungskonflikt auszumachen, anstatt nach Schuldigen zu suchen.*

Das bedeutet: Die Kategorien »schuldig« oder »unschuldig« engen den Blick ein. Das erschwert die professionelle Distanz der Beratenden, verhärtet die Fronten bei den beteiligten Parteien und erschwert die Suche nach einvernehmlichen Lösungsmöglichkeiten. Entsprechend ist der Rechtsweg in den meisten Fällen unergiebig.

- *Vorsicht Falle! Es gibt Fehler, die Betroffene vermeiden sollten.*

Das bedeutet: Es nützt Betroffenen nichts, entweder das Problem zu leugnen, sich klein machen und krampfhaft Fehler vermeiden zu wollen oder andererseits nach »absoluten Lösungen« zu suchen. Betroffene müssen stattdessen darin unterstützt werden, eigene Kompetenzen zu entfalten, um das System zu durchschauen und eine tragfähige Strategie zur Selbstbehauptung zu entwickeln.

- *Es geht um »Hilfe zur Selbsthilfe« und um Unterstützung für die Betroffenen. Zwischen Beratenden und Ratsuchenden dürfen keine Abhängigkeiten entstehen. Es gibt ein Leben nach dem Mobbing (vgl. Kasten auf Seite 114).*

Das bedeutet: Entwickeln Betroffene eine eigene Perspektive und formulieren ihre eigenen Ziele vor dem Hintergrund des Geschehens und der zur Verfügung stehenden Ressourcen, haben sie gute Chancen, das Mobbinggeschehen letztlich bewältigen zu können. Dabei hilft es, schrittweise vorzugehen, das heißt, den jeweiligen Stand der Dinge daraufhin zu betrachten, welche bisherigen Lösungsversuche welches Ergebnis gebracht und wie sich die verschiedenen Beteiligten jeweils verhalten haben. Eine Beratungsleistung kann darin bestehen, diese Perspektive im Gespräch abzuklären und nach Möglichkeiten der weiteren Umsetzung zu suchen.

Möglicherweise ist es vor der praktischen Verfolgung von Handlungszielen erforderlich, dass eine betroffene Person sich zunächst gesundheitlich oder psychisch wieder stabilisiert. Das heißt, eine psychologische bzw. medizinische Beratung oder Therapie kann helfen, wieder »auf die Füße« zu kommen, bevor die Konfliktlösung praktisch in Angriff genommen wird.

Ermütigung und Hilfe zur Selbsthilfe als Konzept**Es gibt ein Leben nach dem Mobbing!**

Mobbing bedeutet eine enorme seelische Belastung für die Betroffenen. Wenn der Konflikt und seine existenzbedrohenden Konsequenzen fortschreiten, wird es für sie wichtig, etwas zur Stärkung ihres Selbstwertgefühls zu unternehmen. Rückhalt in der Familie und im Freundeskreis, eine Freizeitbeschäftigung, die Spaß macht und gemeinsame Aktivitäten mit anderen helfen, Kraftreserven zu mobilisieren und sich von dem Mobbing-Geschehen nicht beherrschen zu lassen.

(Quelle: Auszug aus dem Infoblatt »Mobbing – Was tun?« der Arbeitnehmerkammer)

- *Je nach konkretem Zusammenhang und abhängig von der Handlungsstrategie müssen bzw. können unterschiedliche Stellen angesprochen und eingeschaltet werden.*

Das bedeutet: Für erfolgreiches Handeln bei Mobbing reicht die Kompetenz, die Befugnis, das Wissen einer einzelnen Institution bzw. Anlaufstelle normalerweise nicht aus. Das betrifft betrieblich Verantwortliche oder die betriebliche Interessenvertretung, aber gleichermaßen externe Stellen wie z. B. Krankenkassen, das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit. Es geht darum, kurze Wege zu schaffen. Interdisziplinäre Vernetzungen tragen dazu bei, dass der Auftrag und das Angebot der verschiedenen Institutionen sowie die jeweiligen Ansprechpersonen untereinander bekannt sind. Mit diesem Hintergrundwissen können die Akteure vor Ort ihre Beratungsarbeit mit dem jeweiligen Betroffenen so gestalten, dass die im Einzelfall jeweils passenden anderen Institutionen zeitnah und sinnvoll mit einbezogen werden.

- *Es ist sinnvoller, präventiv anzusetzen und darauf hinzuarbeiten, dass die betrieblichen Strukturen so gestaltet sind, dass es gar nicht erst zum Mobbing kommt.*

Das bedeutet: Wo immer es möglich ist, fördert die Arbeitnehmerkammer präventive Maßnahmen. Beispiele guter Praxis können Betriebs- und Dienstvereinbarungen sein. Sie belegen, dass im Unternehmen Konflikte konstruktiv gelöst werden sollen, benennen Ansprechpartner und beschreiben, wie Mobbing vorgebeugt werden kann.

3. Der Arbeitskreis Mobbing in Bremerhaven

Nach einer Informationsveranstaltung der damaligen Angestelltenkammer Bremen bildete sich im Jahr 1999 in Bremerhaven² spontan der »Arbeitskreis Mobbing«. Zielsetzung war es, auf der einen Seite skandalisierenden Medienberichten und Voyeurismus entgegenzuwirken, andererseits zur Prävention von Mobbing beizutragen und Betroffene wie Betriebe bei der Bewältigung zu unterstützen. In dieser ersten Gruppe waren Betriebsärzte, Gewerbeaufsichtsbeamte, Betriebsräte, Frauenbeauftragte, Gewerkschaftsvertreter, aber auch eine

² Zum Verständnis: Das Bundesland Bremen besteht aus zwei Stadtgemeinden, der kreisfreien Stadt Bremerhaven sowie der Freien Hansestadt Bremen.

betriebliche Sozialberaterin, Psychologen und Pädagogen vertreten, die sich zunächst für einen interdisziplinären Austausch interessierten. Für die meisten Beteiligten war das Thema neu und mit zwiespältigen Eindrücken verbunden. Die einzelnen Institutionen und Fachleute wollten sich zunächst selbst orientieren und nach innen und außen verorten können.

Bei den ersten Treffen des Arbeitskreises ging es darum, gegenseitig die Bezüge zur Thematik »Mobbing« und die jeweilige Motivationslage darzustellen. Aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen der Beteiligten, aber auch wegen der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der jeweiligen Organisation lagen durchaus widersprüchliche Erwartungen vor. Die naheliegende Idee der meisten war es zunächst, gemeinsam auf die Einrichtung einer Beratungsstelle für Betroffene im Land Bremen hinzuarbeiten, mit der Vorstellung, dass (nicht näher definierte) Experten am besten geeignet seien, Betroffenen zu helfen.

Als Grundlage für die weitere Zusammenarbeit wurde kontinuierlich ein systematischer Überblick über die Thematik erarbeitet. Die am Erfahrungsaustausch beteiligten Personen und Organisationen konnten sich in ihren spezifischen Stärken besser kennen lernen. Bei den Treffen wurden zudem unterschiedliche Lösungsmodelle und Projekte wie das »Hamburger Mobbing-Telefon« diskutiert, aber auch eigene Erfahrungen bei der Beratung von Betroffenen ausgetauscht. Die Mitglieder des Arbeitskreises stimmten schließlich überein, auf den Aufbau einer eigenständigen Beratungsstelle zu verzichten. Stattdessen setzten die beteiligten Organisationen auf Vernetzung und Austausch, um je nach gegebenen Ressourcen, für die eigenen Zielgruppen möglichst qualifizierte und fundierte Beratung und Unterstützung anbieten zu können.

4. Gemeinsames Projekt: Mobbing zur Sprache bringen

Als gemeinsames Ziel wurde beschlossen, sich gemeinsam und gegenseitig fortzubilden, indem aktuelle Themen vorgestellt und bearbeitet wurden. Darüber hinaus sollten Angebote für Beratung, Unterstützung, Information und Öffentlichkeitsarbeit entwickelt werden.

Das Vorhaben wurde durch die Arbeit an einem gemeinsamen Produkt verwirklicht: Die Mitglieder des Bremerhavener Arbeitskreises Mobbing – von Angestelltenkammer, Arbeitgeberverband, DGB, einer kirchlichen Beratungsstelle über Gewerkschaften, Gleichstellungsstelle, Fachärztinnen und Fachärzten, Integrationsfachdienst bis zu betrieblichen Interessenvertretungen – erarbeiteten zusammen die Textvorlage eines Infoblattes »Mobbing – Was tun«.

Das vierseitige Info erläutert, wie Mobbing entsteht und welche Auswirkungen sich daraus entwickeln können. Es wendet sich gleichermaßen an Beschäftigte, an Führungskräfte, an die Interessenvertretungen und an diejenigen, die sich mit Arbeitsschutzfragen befassen. Es zeigt Handlungsoptionen der beteiligten Personen und der Verantwortlichen im Betrieb auf. Das Infoblatt nennt Kontaktadressen von regionalen Organisationen und Ansprechpartnern, die Beratung und Hilfestellung anbieten. Es wurde erstmals im März 1999 von der da-

maligen Angestelltenkammer in Kooperation mit dem DGB und der AOK herausgegeben, ist für Mitglieder der herausgebenden Institutionen kostenlos erhältlich und steht den beteiligten Organisationen und Fachleuten auch in der erforderlichen Anzahl zur Verfügung.

Die Arbeit an dem Faltblatt erforderte eine inhaltliche und konzeptionelle Verständigung, was angesichts unterschiedlicher politischer Positionen und professioneller Vorstellungen in dem interdisziplinär besetzten Arbeitskreis durchaus eine Herausforderung darstellte. Als tragfähige Basis erwies sich die Motivation, ein hilfreiches konkretes Produkt zu erarbeiten, das die beteiligten einzelnen Organisationen und Fachleute für die Arbeit mit ihrer jeweiligen Klientel verwenden können. Wichtig war es den Verfasserinnen und Verfassern, das Phänomen Mobbing differenziert und präzise darzustellen, es beispielsweise abzugrenzen von Burn-out oder anderen Folgen psychischer Belastungen. Die heterogene Zusammensetzung des Arbeitskreises ermöglichte es andererseits in sehr positivem Maße, die Thematik aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten. Dies trug dazu bei, das betriebliche Geschehen bei Mobbing besser verstehen und einordnen zu können.

Der Arbeitskreis Mobbing stellte sich mit dem Infoblatt in einer öffentlichen Veranstaltung vor, um für das Thema zu sensibilisieren und über Handlungsmöglichkeiten und Anlaufstellen vor Ort zu berichten. Das Bremerhavener Info ist inzwischen in zweiter Auflage erschienen und kann kostenlos unter <http://www.arbeitnehmerkammer.de/publikationen/infoblaetter-gesundheit-praktische-tipps.html> aus dem Internet heruntergeladen werden. Der Bremerhavener Arbeitskreis kommt inzwischen nur noch in größeren zeitlichen Abständen zusammen, die einmal hergestellten Kontakte und die praktische Kooperation zwischen einzelnen Mitgliedern bestehen jedoch nach wie vor.

5. Der »Erfahrungsaustausch Mobbing« in Bremen

Vor dem Hintergrund der tragfähigen Zusammenarbeit im Bremerhavener Arbeitskreis begann die Arbeitnehmerkammer im Jahr 2000 auch den Aufbau eines ähnlichen Arbeitszusammenhangs vor Ort, dem »Erfahrungsaustausch Mobbing«. Hier stand neben inhaltlicher Arbeit am Thema zunächst die Herausgabe einer Bremer Ausgabe des Infos im Vordergrund, mit Kontaktadressen und Ansprechpartnern in der Stadt Bremen. Dieses Info erscheint ebenfalls in Kooperation von Arbeitnehmerkammer, AOK und DGB. Im Frühjahr 2011 wurde bereits die sechste, aktualisierte Auflage vorgelegt. Zusätzlich wurde eine zweiseitige Übersicht über weiterführende Literatur erstellt, die ebenfalls an Interessierte ausgegeben werden kann.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Erfahrungsaustauschs knüpfen seitdem kontinuierlich an einem flächendeckenden Netz zur Prävention und Bewältigung von Mobbing. Derzeit sind mehr als 25 Bremer Organisationen vertreten, von denen die meisten in der Bremer Ausgabe des Infos »Mobbing – Was tun?« auch als Ansprechpartner genannt sind (siehe unten).

Ein Service der Arbeitnehmerkammer in Bremen > Gesundheit > Info: 4/2011 Ausgabe Bremen

Mobbing

Was tun?



MOBBING – EINE VERWICKELTE SITUATION

Jede und jeder Erwerbstätige kann das Opfer von Mobbing werden. Mobbing geht mit schweren Kränkungen und Belastungen für die Betroffenen einher. Um diese zu bewältigen, brauchen sie soziale Unterstützung, wie Kommunikation, Achtung, Vertrauen und Rückhalt zwischen den Beschäftigten bzw. bei Vorgesetzten. Genau das aber wird durch Mobbing systematisch entzogen. Ein Kreislauf kommt in Gang, aus dem die Betroffenen nur schwer allein herausfinden.

Europaweit ist Mobbing in den letzten Jahren leicht angestiegen. Daher hat das Europäische Parlament die Mitgliedsstaaten aufgefordert, im Hinblick auf die Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ihre bestehende Gesetzgebung zu überprüfen. Mobbing ist auch im Leitfaden der Europäischen Kommission zu arbeitsbedingtem Stress enthalten.

Wer ist gefährdet?

Grundsätzlich kann jede und jeder betroffen sein. Es ist aber wichtig zu wissen, dass es besonders gefährdete Personengruppen in einem Betrieb gibt. Zu diesen zählen:

Die Außfälligen

Sie setzen sich durch ein oder mehrere Merkmale von der Gruppe ab. Das kann z. B. eine körperliche Behinderung oder eine andere Nationalität sein.

Die Einzelnen

Dies sind Menschen, die sich von einer Gruppe in irgendeinem Merkmal abheben, z. B. als einzige Frau in einem Männerteam oder als einziger Mann in einem Frauenteam.

Die Erfolgreichen

Sie sind häufig Außenseiter in einer Arbeitsgruppe und können den Neid anderer auf sich ziehen, weil sie beispielweise besonders arbeitsam oder kreativ sind.

Die Neuen

Neulinge haben in einer Gruppe anfangs oft einen schweren Stand, da sie sich in der neuen Umgebung erst behaupten und ihre Grenzen abstecken müssen. Im Team fallen sie evtl. durch eine besonders hohe oder geringe Qualifikation auf.

Überprüfen Sie, ob Sie oder andere zu einer dieser Personengruppen gehören und die Situation Ihre Ursache in einem der oben genannten Punkte haben kann.

A Arbeitnehmerkammer
Bremen



„gesundheit!“

Verbindliche Ansprechstellen für Mobbingbetroffene in Bremen

- Ärztekammer Bremen
- Agentur für Arbeit Bremen
- Arbeitnehmerkammer Bremen
- Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
- Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt Expertise & Konfliktberatung (ADE) an der Universität Bremen
- Fachdienste für Arbeitsschutz, Land und Stadtgemeinde Bremen
- Integrationsfachdienst Bremen
- Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V., Landesverband Bremen
- Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen
- Personalrat Schulen für die Stadtgemeinde Bremen
- Frauenbeauftragte Schulen/ Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit
- Familien- und Lebensberatung der Bremischen Evangelischen Kirche
- Sozialpsychiatrischer Dienst und Kriseninterventionsdienst
- Netzwerk Selbsthilfe Bremen/ Nordniedersachsen e. V.

Weitere Mitwirkende sind die Arbeiterwohlfahrt Bremen, der ASB Landesverband Bremen, Krankenkassen wie die AOK Bremen/Bremerhaven und die Barmer GEK Bremen, der DGB Bremen-Elbe-Weser, der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt, der Betriebsrat und der Arbeitssicherheitstechnische Dienst des Klinikums Bremen-Mitte, der Landesgewerbeamt, der Medizinische Dienst der Krankenversicherung im Lande Bremen, die Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit, das Versorgungsamt/Integrationsamt, die Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen sowie interessierte Mitglieder von betrieblichen Interessenvertretungen und einzelne Fachleute, beispielsweise aus Arbeitsschutz, Beratung und Weiterbildung. Die Arbeit des Erfahrungsaustauschs Mobbing wurde unter anderem auch beim Landesarbeitskreis für Arbeitsschutz Bremen vorgestellt.

6. Gemeinsame Qualifizierung

Bei den ein- bis zweimal jährlich stattfindenden Treffen geht es jeweils um Fragestellungen, die aktuell im Zusammenhang mit der Thematik Mobbing von Interesse sind. Sie werden aus dem Arbeitszusammenhang der Arbeitskreismitglieder, vor dem Hintergrund der jeweiligen Kompetenzen und Erfahrungen der beteiligten Organisationen und Einzelpersonen, erarbeitet. Die Inputs kommen in den meisten Fällen von den Mitgliedern des Erfahrungsaustauschs selbst; es werden aber auch externe Referentinnen und Referenten eingeladen, wenn es um spezielle Fragestellungen oder um aktuelle Forschungsergebnisse geht.

Durch diesen Erfahrungsaustausch wird der regionale Diskurs kontinuierlich entwickelt und befördert. Der Informationsstand der beteiligten Organisationen erweitert sich durch Einbeziehung aktueller, im Arbeitszusammenhang entstan-

dener Fragestellungen und Forschungsergebnisse bzw. Erfahrungen aus der praktischen Arbeit. Ein wesentliches Anliegen ist es, Beispiele guter Praxis kennen zu lernen und zu erfahren, welche Ansätze in welcher Hinsicht gut funktionieren, aber auch Verbesserungsbedarf zu erkennen. Die bisher behandelten Themen der Treffen in Bremen und in Bremerhaven sind folgender Übersicht zu entnehmen.

Themenkatalog der kollegialen Qualifizierung im »Erfahrungsaustausch Mobbing«

- Das Hamburger Mobbing-Telefon
- Die Folgen von Mobbing für die Betroffenen
- Erfahrungen des medizinischen Dienstes mit Mobbing als Krankheitsursache von Arbeitnehmer/innen
- Mehrere Vorträge zu arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen, beispielsweise zum Kündigungsschutz, über Erfahrungen aus der Rechtsberatung, zur neueren Rechtsprechung
- Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie in Deutschland
- Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsagentur bei Arbeitsplatzverlust infolge von Mobbing
- Erfahrungen mit der Betriebsvereinbarung »Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz« (VW-Werk)
- Dienstvereinbarung »Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz« im Bremischen öffentlichen Dienst
- Innerbetriebliche Anlaufstelle im ZKH Bremen-Ost
- Erste Erfahrungen mit der »Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung sowie Mobbing am Arbeitsplatz« im Klinikum Bremen-Mitte
- Erfahrungen eines Mobbingberaters mit einer eigenen Web-Site
- Das Kooperationsprojekt »Bremer Netzwerk Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt«
- Betriebsklima/ Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund
- Psychologische Beratung der Evangelischen Familien- und Lebensberatung, Bremen
- Beratungskonzept und Erfahrungen der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt, Expertise und Konfliktberatung (ADE), Universität Bremen
- Möglichkeiten und Grenzen von Beratung und Unterstützung im Fall von Mobbing: Welche Bedarfe können durch Selbsthilfe gedeckt werden und was leisten professionelle Stellen bzw. betriebliche Experten in Bremen?

Die beim Erfahrungsaustausch zustande kommenden Kontakte sind für die alltägliche Arbeit der Teilnehmenden hilfreich. Im Stadtstaat Bremen sind die Wege ohnehin kurz – die Vernetzung macht sie noch kürzer. Durch den Austausch wird transparent, in welchen Fragen die einzelnen Institutionen zuständig und kompetent sind und wer jeweils Ansprechpartner/in ist. Für Betroffene ist Transparenz über das Angebot erforderlich, damit eine echte Wahl besteht, an welche Stelle man sich um welche Unterstützung wendet. Sie erweitert aber auch die Perspektive bei der Suche nach Lösungen und trägt dazu bei, dass ver-

schiedene Stellen zusammenarbeiten, damit für die Betroffenen gute Lösungen gefunden werden können.

Da die Referentinnen und Referenten fast ausnahmslos aus den eigenen Reihen kommen, bieten die Treffen auch Gelegenheit zum gegenseitigen Feedback und Anregung für die Erweiterung eigener Kompetenzen. Nach welchem Konzept die beteiligten Institutionen und Fachleute arbeiten, wie sie ausgerichtet und wo die Grenzen der jeweiligen Angebote sind, wird bei der Diskussion herausgearbeitet. So bietet die Frage nach wirksamen betrieblichen Interventionen im Fall von Mobbing Sprengstoff, je nachdem, wie stark sich einzelne Mitglieder mit »ihrer« Betriebs- oder Dienstvereinbarung identifizieren, wie diese im jeweiligen Betrieb umgesetzt wird und welche Wirkungen sie zeitigt: Sind auch betriebliche Akteure mit Herzblut beteiligt – die besten Instrumente wie Konfliktlösungskommissionen oder Qualifizierungsangebote funktionieren nicht, wenn sie nicht vom Arbeitgeber gewollt sind und getragen werden.

Hürden und Widersprüche treten auch zutage, wenn Selbstverständnis und Einschätzungen der Mitglieder unterschiedlich sind oder gegensätzliche Zielsetzungen und Arbeitsweisen der Organisationen deutlich werden. Konfliktträchtig können beispielsweise Themen sein wie »Die Grenzen der Beratung erkennen und benennen« oder die Auseinandersetzung mit Möglichkeiten und Grenzen des Selbsthilfeansatzes.

7. Perspektiven

Zahlreiche offene Fragen beim Thema Mobbing und damit einhergehende Probleme erfordern strukturelle Lösungen und Konsequenzen auf der Ebene der Sozialpolitik. Auch solche Themen sollen bei zukünftigen Treffen zum Erfahrungsaustausch auf die Tagesordnung kommen:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement und Wiedereingliederung nach Rehabilitationsmaßnahmen
- Versorgung von psychisch Erkrankten und Gefahr der Verschlimmerung und Chronifizierung angesichts langer Wartezeiten auf Therapieplätze und -termine
- der Umgang offizieller Stellen mit Betroffenen: Mobbing als Ursache von Langzeiterkrankung bei Beschäftigten, Absicherung von Betroffenen mit Langzeiterkrankung oder Behinderung

Der Bedarf für eine qualifizierte Bearbeitung des Phänomens Mobbing besteht nach wie vor – vor dem Hintergrund von Tendenzen weiterer Arbeitsverdichtung, von Konkurrenzdruck, Arbeitsplatzabbau und Prekarisierung auf dem Arbeitsmarkt ist Mobbing als eine Erscheinungsform von Verdrängungsprozessen anzusehen. Mobbing ist keine Erkrankung, auch wenn die gesundheitlichen Folgen zu Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit führen können. Wer einmal »draußen« und dann vielleicht noch gesundheitlich angeschlagen ist, hat es oftmals schwer, wieder Arbeit zu finden. Eine Abwärtsspirale mit gravierenden wirt-

schaftlichen und sozialen Folgen für die Betroffenen kann die Folge sein. Beratungs- und Unterstützungskonzepte sollten nicht die Wahrnehmung der Betroffenen als Opfer verstärken, was diese handlungsunfähig macht.

Die Prävention von Mobbing wird weiterhin Thema des Erfahrungsaustauschs sein, genauso wie die Unterstützung von Betroffenen, Führungskräften und Interessenvertretungen bei der Entwicklung von Lösungen im konkreten Betrieb bzw. im konkreten Fall. Die in Bremen vorhandenen Ressourcen sollen ausgebaut und noch besser genutzt werden. Deshalb steht es bei den kommenden Treffen an, die vorhandenen Kooperationsstrukturen »greifbarer« zu machen, Verbesserungsbedarfe zu identifizieren und in die zukünftige Arbeit einzubeziehen.

Das Bremer Beispiel zeigt, dass sich mit den bestehenden kommunalen und sozialen Strukturen sehr viel erreichen lässt, wenn sich die Akteure vor Ort auf das Abenteuer »Vernetzung« einlassen. Diese Erfahrung wurde auch in der Antwort des Landes Bremen auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke im Deutschen Bundestag im Jahr 2007 nach der Zahl der bekannten professionellen Anti-Mobbing-Beratungsstellen dargestellt.

26 Expertenbeiträge unterlegt mit zahlreichen Praxisbeispielen



Martin Wolmerath / Axel Esser (Hrsg.)

Werkbuch Mobbing

Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz



Martin Wolmerath / Axel Esser (Hrsg.)

Werkbuch Mobbing

Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz
 2011. Ca. 300 Seiten, gebunden
 ca. € 29,-
 ISBN 978-3-7663-6110-3
 Erscheint November 2011

Mobbing beeinträchtigt die Betroffenen auf unterschiedliche Weise. Diese fragen sich: Wer kann mir in dieser Extremsituation kompetent helfen? Rat und Hilfe gibt es bei so unterschiedlichen Ansprechpartnern wie Juristen, Mediziner, Psychotherapeuten, Mediatoren, aber auch bei der Arbeitsagentur oder bei Krankenkassen.

Dieses Werkbuch zeigt an vielen Beispielen, wie man Betroffene ganzheitlich wirksam unterstützen kann. Es macht Mut und gibt Anregungen für das persönliche Engagement. Es hat sich aber auch zum Ziel gesetzt, das Etablieren weiterer Strukturen zur Eindämmung psychischer Gewalt am Arbeitsplatz zu fördern.

Die Herausgeber:

Dr. Martin Wolmerath, Rechtsanwalt in Hamm, Chefredakteur von »der betriebsrat«;
 Dr. Axel Esser, Diplompsychologe, Trainer, Coach und Berater für die betriebliche Interessenvertretung, Referent in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Die Autoren und Autorinnen:

Das Werkbuch enthält 26 Beiträge von Juristen, Betriebsräten, Mediziner und Psychotherapeuten sowie Mediatoren und Vertretern verschiedener Einrichtungen.

Bestellcoupon:

Expl.:	Best.Nr.:	Autor / Kurztitel:	Preis / €:
	6110-3	Wolmerath / Esser (Hrsg.) Werkbuch Mobbing	ca. 29,-

Ja, ich möchte den E-Mail-Service Ihres Verlages nutzen, um über interessante Angebote und Neuigkeiten auf dem Laufenden gehalten zu werden. Dieser Service kann jederzeit schriftlich bei der Bund-Verlag GmbH widerrufen werden.

Bund-Verlag GmbH
 60424 Frankfurt am Main

Firma: _____

Name / Vorname: _____

Straße / Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Datum / Unterschrift: _____

Bestellung per Fax: 0 69 / 79 50 10 11 oder E-Mail: kontakt@bund-verlag.de



Bund-Verlag
 60424 Frankfurt am Main
Info-Telefon:
 069 / 79 50 10 - 20
Internet:
 www.bund-verlag.de

Stand: September 2011
 Änderungen vorbehalten.

WB 51111

((Klappentext))

((Wolmerath/Esser, Werkbuch Mobbing))

Das „Werkbuch Mobbing“ liefert erstmalig eine Bestandsaufnahme der wirkungsvollsten Maßnahmen gegen Mobbing, die bis heute in unterschiedlichsten Zusammenhängen erprobt wurden. Es vermittelt darüber hinaus vielfältige Anregungen für die betriebliche und außerbetriebliche Praxis, um Mobbing im Arbeitsleben effektiv entgegen zu treten.

In Deutschland hat sich innerhalb der letzten Jahre eine vielfältige, informelle Infrastruktur gegen Mobbing & Co. entwickelt, welche das Versäumnis der Politik, sich diesem Thema gesetzgeberisch zu stellen, durch praktische Aktivitäten kompensiert. Im Werkbuch stellen nun 30 Vertreter unterschiedlichster Profession, darunter Juristen, Mediziner, Psychotherapeuten, Berater, Politiker, Betriebs- und Personalräte und andere betriebliche Akteure ihre Erfahrungen und Einschätzungen zur Verfügung.

In sehr vielen Dienststellen und Betrieben wurden inzwischen Vereinbarungen gegen Mobbing abgeschlossen. Wir stellen einige „Leuchttürme“ vor, in denen der „Partnerschaftliche Umgang im Betrieb“ besonders erfolgreich und nachhaltig sichergestellt werden konnte. Welche Maßnahmen haben sich bei der Vorbeugung und bei der Lösung akuter Fälle bewährt? Wie kann innerbetriebliche Kompetenz zum fairen Konfliktmanagement entwickelt werden?

Darüber hinaus wird erläutert: Wie und wo funktioniert überbetriebliche sowie regionale Beratung besonders wirkungsvoll? Wie lassen sich Stolperfallen in juristischen Auseinandersetzungen vermeiden? Was können Therapeuten, Mediziner und Kliniken bewirken, um Gesundheit und Selbstwert von Betroffenen dauerhaft zu sichern oder wiederherzustellen? Warum ist die Vernetzung von Professionellen bei der Bewältigung von akutem Mobbing besonders erfolgversprechend? Was lässt sich aus internationalen Erfahrungen lernen und welchen Ausblick geben Vertreter von Politik und Gewerkschaft?

Die Herausgeber:

Dr. Martin Wolmerath, Rechtsanwalt in Hamm, Chefredakteur von »der betriebsrat«.

Dr. Axel Esser, Diplompsychologe, Trainer, Coach und Berater für die betriebliche Interessenvertretung, Referent in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

30 Autoren und Autorinnen

stellen in 26 Beiträgen ihre Erfahrungen, Einschätzungen sowie ihre wirkungsvollsten Maßnahmen und Vorgehensweisen gegen Mobbing am Arbeitsplatz vor. Darunter sind Juristen, Betriebs- und Personalratsmitglieder, betriebliche Konfliktschlichter, Mediziner und Psychologen sowie Berater und Beraterinnen regionaler bzw. überregionaler Organisationen.

ISBN 978-3-7663-6110-3

www.bund-verlag.de