

<b>Übersicht: Vorgehen bei einem Mobbingverdacht – achten Sie als Betriebsrat auf folgende Punkte</b>	
<b>Schritt Nr.</b>	<b>Inhalt und Aufgabe</b>
1	Ein Kollege wendet sich mit einem Mobbingthema an seine Vertrauensperson
Aufgabe des Gesprächspartners:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ neutrale und offene Haltung gegenüber dem betroffenen Kollegen</li> <li>▪ Empathie für die Situation des Kollegen zeigen</li> <li>▪ eigene Meinungen oder Sichtweisen spielen keine Rolle</li> <li>▪ Aufklärung über die betrieblichen Vereinbarungen zu Mobbing</li> <li>▪ betroffenen Kollegen auffordern, Informationen zu sammeln (Mobbingtagebuch)</li> <li>▪ Vereinbarung eines weiteren Gesprächstermins</li> </ul>	
2	Kollege kommt ein weiteres Mal zu einem Gespräch mit Informationen
Aufgabe des Gesprächspartners:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gute Rahmenbedingungen schaffen</li> <li>▪ Dokumentation des Gesprächs – Einwilligung und Datenschutz des Betroffenen klären</li> <li>▪ Mobbingübergriffe anhand des Mobbingtagebuchs nachvollziehen</li> <li>▪ nach den emotionalen Auswirkungen fragen und diese ernst nehmen</li> <li>▪ ggf. psychosoziale Anlaufstelle empfehlen</li> <li>▪ Information, dass Vorgesetzter – falls er nicht der Beschuldigte ist – informiert wird</li> <li>▪ nächste Schritte klären: Gespräch mit dem Beschuldigten</li> </ul>	
3	Gespräch mit dem Beschuldigten führen
Aufgabe des Gesprächspartners:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gute Rahmenbedingungen schaffen</li> <li>▪ offene und neutrale Gesprächsführung</li> <li>▪ Aufklärung über Ziel und Zweck des Gesprächs</li> <li>▪ Dokumentation des Gesprächs – Einwilligung und Datenschutz des Beschuldigten klären</li> <li>▪ Aufklärung über die betrieblichen Vereinbarungen zu Mobbing und rechtliche Konsequenzen aufzeigen</li> <li>▪ Darstellung der Mobbinganschuldigung durch konkrete Beispiele</li> <li>▪ Beschuldigter darf seine Sichtweise darstellen</li> <li>▪ Vereinbarungen treffen: sofortige Unterlassung der Handlungen</li> </ul>	
4	Weitere Gespräche
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mit Zeugen</li> <li>▪ mit dem Beschuldigten, wenn Mobbinghandlungen nicht aufhören</li> <li>▪ Abstimmung mit den anderen Experten im Unternehmen (Personalabteilung, Arbeitgeber ...)</li> </ul>	
5	Follow-up
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ regelmäßige Nachbesprechungen mit den einzelnen Gesprächspartnern, die ebenso dokumentiert werden</li> </ul>	

[premium.vnr.de](http://premium.vnr.de) | Übersicht: Handlungsleitfaden Mobbinggespräche