Urteilsdienst
für den Betriebsrat

Aktuelle Rechtsprechung | Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat | Rechtssichere Interessenvertretung Ihrer Kollegen

SONDERAUSGABE:

MOBBING & KONFLIKTMANAGEMENT

Der richtige Umgang mit Mobbing ist für Sie eine Herausforderung. Deshalb unterstütze Sie hier mit Tipps zum Thema.

KONFLIKTMANAGEMENT

Erfolgsrezept im Gespräch zwischen Mobber und Opfer ist eine gute strategische Planung. Bieten Sie Ihre unparteiische Hilfe an.

SONDERAUSGABE SEPTEMBER 2025

ADIUVA

Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „Urteilsdienst für den Betriebsrat". In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

Mobbing am Arbeitsplatz ist und bleibt ein Thema. Studien zufolge sollen etwa 2 Millionen Menschen in Deutschland unter Psychoterror am Arbeitsplatz leiden. Das spiegelt sich auch immer wieder in der Rechtsprechung wider. Die Gerichte müssen sich regelmäßig mit Konflikten im Arbeitsumfeld auseinandersetzen. Zwar ist längst nicht jede Auseinandersetzung am Arbeitsplatz Mobbing. Aber die Grenzen sind oft fließend. Als Betriebsrat haben Sie auch im Hinblick auf Mobbing Überwachungspflichten. Sehen Sie es als Aufgabe, sich gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber um etwaige Mobbing-Fälle zu kümmern. Vor allem sollten Sie als Betriebsrat sich dafür einsetzen, dass Ihr Arbeitgeber alles tut, um Mobbing im Keim zu ersticken. Das ist auch seine Pflicht. Denn er hat eine Fürsorgepflicht Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen gegenüber. Dazu gehört, sich um Mobbing-Fälle zu kümmern und präventiv tätig zu werden. Dabei können Sie Ihren Arbeitgeber gut unterstützen. Wie Sie dabei konsequent und richtig vorgehen und welche Aufgaben und Pflichten Sie haben, erfahren Sie in dieser Ausgabe – genauso wie das Wichtigste zu Ihren Rechten, den Möglichkeiten eines Mobbing-Opfers sowie den Pflichten Ihres Arbeitgebers. Dazu lesen Sie auf Seite 5.

Herzliche Grüße

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Inhalt

PRAXISWISSEN

Anhand dieser Merkmale erkennen Sie Mobbing ..... Seite 3

Umgang mit Mobbing: So sorgen Sie dafür, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen sich Ihnen anvertrauen ..... Seite 4

Die Pflichten Ihres Arbeitgebers und die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen ..... Seite 5

Cybermobbing: So gehen Sie mit der digitalen Form des Mobbings richtig um ..... Seite 8

Konfliktmanagement: Gute strategische Planung führt zum Erfolg im Gespräch zwischen Mobber und Opfer ..... Seite 10

4 Tipps für die Aufarbeitung ..... Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Kommunikation: Mit diesen 5 Regeln führen Sie erfolgreiche Mobbinggespräche ..... Seite 6–7

ÜBERSICHT

Fragebogen: Mobbing erkennen ..... Seite 9

BETRIEBSVEREINBARUNG

Mobbing ..... Seite 11

Impressum: Urteilsdienst für den Betriebsrat

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | **Telefon:** 0228/955 01 60 | **Fax:** 0228/369 64 80 |ISSN 1641–2179 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | **Produktmanagement:** Carolin Herrmann, Bonn | **Schlussredaktion:** Nicole Brockmann Duarte, Madrid | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1 & S. 6: Andrey Popov; S. 5: Studio Romantic – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Mobbing & Konfliktmanagement" liegt der Ausgabe 17/2025 des „Urteilsdienstes für den Betriebsrat" bei. | Alle Angaben in „Urteilsdienst für den Betriebsrat" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

© 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165

| Telefon der Redaktion: 030/443 172 46 | E-Mail (Redaktion): becker@adiuva.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Mobbing erkennen | Lesezeit 2 Minuten

Anhand dieser 4 Merkmale erkennen Sie Mobbing

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz haben heute vor allen Dingen 2 Ursachen: Arbeitsverdichtung, die zu Burnout führt, und Mobbing. Hierbei handelt es sich um eine planmäßige, dauerhafte Schikane seitens bestimmter Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzter. Und zwar mit dem Ziel, die Betroffenen systematisch fertigzumachen.

So handeln Sie als Betriebsrat richtig

Als Betriebsrat spielen Sie beim Thema Mobbing-Prävention eine wichtige Rolle. Es ist zudem wichtig, dass es gar nicht erst zu Mobbing-Handlungen kommt bzw. dass diese – sofern sie sich doch ereignen – rigoros bekämpft werden. Ihre Aufgabe ist es, insoweit darüber zu wachen, dass Ihr Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachkommt und geeignete Maßnahmen gegen den Psychoterror am Arbeitsplatz ergreift. Dazu sollten Sie zunächst einmal genau wissen, was unter Mobbing überhaupt zu verstehen ist. Im Gesetz findet sich hierzu keine Definition. Die Rechtsprechung hat sich aber inzwischen mehrfach mit dem Thema Mobbing auseinandergesetzt und dabei folgende Definition entwickelt:

Mobbing setzt System voraus

Mobbing setzt Handlungen oder Verhaltensweisen voraus, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (Bundesarbeitsgericht, 24.4.2008, Az. 8 AZR 347/079). Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird also das systematische und fortgesetzte Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander, durch Vorgesetzte oder durch den Arbeitgeber verstanden.

An diesen 4 Merkmalen erkennen Sie Mobbing in Ihrem Betrieb

Mobbing dürfen Sie nicht tolerieren. Das ist klar. Beklagt sich allerdings eine Ihrer Kolleginnen oder ein Kollege wegen Mobbings, heißt das nicht unbedingt, dass die Vorwürfe auch berechtigt sind. Schließlich ist der eine mehr und der andere weniger empfindlich. Es kommt allerdings auch immer wieder vor, dass sich schikanierte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer aus Sorge vor negativen Folgen gar nicht erst beschweren. Als Betriebsrat sollten Sie deshalb bei Anfeindungen jeglicher Art besonders aufmerksam sein. An den folgenden 4 Merkmalen können Sie Mobbing erkennen:

1. Es muss sich um ein systematisches, länger anhaltendes Vorgehen handeln

Einzelne Vorkommnisse fallen noch nicht unter den Mobbingbegriff. Das gilt selbst dann, wenn diese so schwerwiegend sind, dass sie die Gesundheit des Opfers verletzen können. Die belastende und verletzende Wirkung von Mobbing bzw. der diskriminierenden und schikanierenden Handlungen des Täters ergibt sich vielmehr erst daraus, dass der Betroffene über längere Zeit eine negative Behandlung – meist durch eine Vielzahl von Einzelvorfällen – erfährt.

Wird zum Beispiel einer Ihrer Kollegen über Monate hinweg nicht gegrüßt, mag jeder einzelne Vorgang für sich genommen vielleicht nur unhöflich sein. In der Gesamtheit ist diese Form des Ignorierens aber ein Tatbestandsmerkmal von Mobbing.

Plan ist nicht erforderlich

Dabei reicht es aus, dass Einzelhandlungen ineinandergreifen und die sich ergebenden Gelegenheiten ausgenutzt werden. Ein Plan ist nicht erforderlich.

2. Zeitlicher Zusammenhang muss gegeben sein

Die Vorfälle müssen grundsätzlich in einem zeitlichen Zusammenhang stehen. Dafür, wann von einem solchen ausgegangen werden kann, gibt es keine starren Vorgaben. Allerdings spricht es gegen Mobbing, wenn das herabwürdigende Verhalten eines Vorgesetzten an weniger als 10 % der Arbeitstage vorgekommen ist oder weniger häufig als einmal pro Woche. Das heißt: Je größer der zeitliche Abstand zwischen den einzelnen Handlungen ist, desto weniger ist von Mobbing auszugehen.

3. Die Rechte des Mobbingopfers müssen – objektiv betrachtet – verletzt sein

Eine mögliche Verletzung ist zum Beispiel eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts; z. B. durch Missachtung, Beleidigungen und Demütigungen, etwa durch unwahre, herabsetzende oder entwürdigende Behauptungen. Auch Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz könnten das Persönlichkeitsrecht verletzen. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn diskriminierende Merkmale wie eine Behinderung, das Geschlecht, das Alter, die ethnische Herkunft, die sexuelle Identität oder die Religion betroffen sind. Eine Verletzung kann zudem gegeben sein, wenn das Recht auf körperliche Unversehrtheit verletzt wird; etwa durch tätliche Angriffe.

Objektive Betrachtung ist entscheidend

Ob Rechte des Opfers verletzt sind, ist objektiv zu beurteilen. Es reicht deshalb nicht aus, dass sich der betroffene Kollege gemobbt fühlt.

4. Es muss eine klare Täter-Opfer-Beziehung geben

Es können auf beiden Seiten – also auf der Opfer- und auf der Täterseite – entweder Einzelpersonen, aber auch Gruppen stehen. Zudem können auf beiden Seiten entweder Kollegen oder Vorgesetzte betroffen sein. Außerdem ist Voraussetzung, dass es eine klare Rollenverteilung gibt. Damit ist gemeint: Hier das Opfer, da der Täter. Denn feinden sich beide Seiten gegenseitig an oder provozieren sie sich ständig, scheidet Mobbing aus.

Fragen Sie nach

Mobbing-Attacken werden manchmal geschickt verborgen. Deshalb sollten bei Ihnen als Betriebsrat die Alarmglocken läuten, wenn einer Ihrer Kollegen bzw. eine Kollegin sein/ihr Sozialverhalten auffällig ändert. Fragen Sie deshalb bei Kollegen mit auffälligen Verhaltensänderungen nach. Versuchen Sie dem tatsächlichen Grund auf die Schliche zu kommen. Wann immer Sie von einem Mobbingfall in Ihrem Betrieb hören, sollten Sie sich diesem mit aller Ernsthaftigkeit widmen.

Umgang mit Mobbing | Lesezeit 2 Minuten

So sorgen Sie dafür, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen sich Ihnen anvertrauen

Der richtige Umgang mit einem Mobbingfall ist für Sie als Betriebsrat stets eine Herausforderung. Schließlich ist es Ihre Aufgabe, dafür zu sorgen, dass Ihre betroffenen Kollegen sich Ihnen anvertrauen. Außerdem sollten Sie ihnen im Anschluss adäquat weiterhelfen. Damit Ihr Arbeitgeber Ihnen hier keine Steine in den Weg legt, können Sie sich auf Ihre Mitbestimmungsrechte stützen.

Ihre Aufgabe – der Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit

Nach § 75 Abs. 2 BetrVG gehört der Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit zu Ihren Aufgaben. Dazu gehört auch das Einschreiten bei Mobbing. Dazu sollten Sie zunächst herausfinden, ob es sich überhaupt um Mobbing handelt.

Prüfen Sie den Mobbing-Vorwurf

Tritt ein Kollege bzw. eine Kollegin mit einer Beschwerde, die auf mobbingähnlichen Schwierigkeiten basiert, an Sie heran, müssen Sie wissen, was Sie tun können. Klären Sie zuerst in einem Gespräch mit dem Kollegen, ob Mobbing überhaupt in Betracht kommt. Was für einen Mobbing-Vorwurf spricht, entnehmen Sie der folgenden Checkliste.

Checkliste: Prüfung von Mobbing-Vorwürfen

Frage	Ja	Nein
1) War der Kollege fortgesetzten, aufeinander aufbauenden Anfeindungen und Schikanen oder Diskriminierungen durch Ihren Arbeitgeber oder durch andere Kollegen ausgesetzt?		
2) Kann der Kollege die einzelnen Vorfälle konkret benennen?		
3) Kann er anhand dessen die Schaffung eines mobbingtypischen feindlichen Umfelds darlegen?		
4) Wird dem Betroffenen überdurchschnittlich viel Arbeit „aufgehalst"? Oder: Wird er außen vor gelassen, wenn Aufgaben verteilt werden?		
5) Werden Entscheidungen des Betroffenen infrage gestellt?		
Beantworten Sie diese Fragen überwiegend mit „Ja", ist das ein Indiz dafür, dass der Kollege gemobbt wird.		

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Mobbing-Tagebuch als Nachweis

Um ein entsprechendes Verhalten aus dem Weg räumen zu können, muss Ihr Kollege nachweisen, dass er gemobbt wurde. Dazu führt er am besten ein Mobbing-Tagebuch. Darin notiert er, wer ihn wann wie gemobbt hat und ob es dafür Zeugen gibt. Nur wenn Ihr Kollege das falsche Verhalten Ihres Arbeitgebers oder eines Kollegen nachweisen kann, wird er vor Gericht eine Chance haben, einen Schadenersatzanspruch durchzusetzen.

Beispiel: Mobbing-Tagebuch

Ort/Datum/ Zeit	Handlung	durch	Zeugen	Empfinden
Kantine, am ..., um ... Uhr	Anrempeln	Karsten Meyer	Max Müller	Demütigung
Besprechung, am ..., um ... Uhr	Behauptung falscher Tatsachen (Inhalt: Vorwurf, ich sei in Besprechungen ständig unvorbereitet)	Stefan Schulze	Andreas Schmidt	Demütigung

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Ergreifen Sie Gegenmaßnahmen

Kommen Sie zu dem Schluss, dass Mobbing vorliegt, müssen Sie Gegenmaßnahmen ergreifen. Ihre Aufgabe ist es dabei, vermittelnd tätig zu werden.

Am einfachsten ist das alles, wenn Sie grundsätzlich auf Mobbingfälle vorbereitet sind und es ein Mitglied des Betriebsrats gibt, das sich zuvor bereit erklärt hat, Gespräche mit Mobbingopfern zu führen, und das entsprechend geschult ist.

Sollten Sie insoweit nicht vorbereitet sein, sollte sich ein Kollege bzw. eine Kollegin, der/die besonders emphatisch ist, bereit erklären, sich der Angelegenheit anzunehmen.

Betroffener sollte die wichtigsten Fragen beantworten können

Ein gutes Mittel, zwischen den Parteien zu moderieren, ist, die Parteien zu einem gemeinsamen Gespräch zu bitten. Dabei sollten Sie bzw. der Kollege, der das Gespräch durchführt, das Opfer durch gute Vorbereitung unterstützen.

Rechte & Pflichten | Lesezeit 2 Minuten

Die Pflichten Ihres Arbeitgebers und die Rechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen

Als Betriebsrat ist es Ihre Pflicht, sich darum zu kümmern, dass Ihr Arbeitgeber Mobbingvorwürfen nachgeht und Schutzmaßnahmen einleitet. Denn er ist in erster Linie dafür verantwortlich. Es ist die Aufgabe Ihres Arbeitgebers, den Schutz des Persönlichkeitsrechts und der sonstigen Rechtspositionen wie zum Beispiel Gesundheit und Ehre eines Beschäftigten wahrzunehmen.

Arbeitsstrukturen so gestalten, dass Mobbing vermieden wird

Ihr Arbeitgeber sollte deshalb durch eine entsprechende Organisation der Arbeitsstrukturen im Betrieb dafür sorgen, dass niemand Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen mobbt. Denn häufig liegt die Ursache von Mobbing in einer mangelnden Arbeitsorganisation. Damit Ihr Arbeitgeber möglichst frühzeitig von etwaigen Mobbingfällen erfährt, ist es sinnvoll, eine betriebliche Mobbingstelle einzurichten. Dabei ist Ihr Arbeitgeber gut beraten, wenn er Sie als Betriebsrat einbindet. Schließlich haben Ihre Kolleginnen und Kollegen sowieso das Recht, Sie bei einem Mobbingfall direkt einzubinden.

Außerdem sind Sie meist näher an Ihren Kolleginnen und Kollegen dran. Diese werden sich Ihnen deshalb eher anvertrauen als dem Vorgesetzten. Das gilt vor allem, wenn ein Arbeitnehmer einem Vorgesetzten Mobbing vorwirft.

MEIN TIPP

Mobbingstelle schaffen

Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber von der Einrichtung mit dem Argument, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen nach § 13 AGG das Recht haben, sich über gegen sie gerichtete Mobbingaktionen zu beschweren. Eine offiziell benannte Beschwerdestelle wird in der Regel dazu führen, dass sich die Kollegen zunächst dort beschweren, bevor sie weitere Ansprüche geltend machen. Ihr Arbeitgeber hat somit die Chance, frühzeitig von Mobbingverhalten im Betrieb zu erfahren.

Gemobbte Kollegen können Entschädigungsanspruch geltend machen

Das ist wichtig für Ihren Arbeitgeber. Denn gemobbte Kollegen können einen Entschädigungsanspruch (§ 15 AGG) geltend machen, wenn Ihr Arbeitgeber untätig bleibt.

Auf den Unterlassungsanspruch zurückgreifen

Bevor ein gemobbter Kollege an Schadenersatzansprüche denkt, sollte er versuchen, das schikanierende Verhalten zu unterbinden. Und zwar indem er von den Tätern verlangt, dass sie ihr Verhalten unterlassen (§ 1004 BGB). Ändert das nichts, bleiben nur die bereits angesprochenen Beschwerdemöglichkeiten, also Leistungsverweigerungsrechte und vor allem Schadenersatzansprüche. Die Leistung sollten Kollegen nur nach vorheriger Prüfung durch einen Anwalt verweigern. Sonst riskieren sie ihre Entgeltansprüche.

MEIN TIPP

Fristen achten

Auch für Ansprüche wegen Mobbings gelten etwaige arbeits- und tarifvertragliche Ausschlussfristen. Die Frist beginnt allerdings erst mit der zeitlich letzten Mobbing-Handlung. Weisen Sie darauf hin.

Wenn ein Vorgesetzter mobbt

Eine besonders heikle Konstellation für Sie als Betriebsrat ist die, wenn ein Vorgesetzter einen Ihrer Kollegen mobbt.

Auch in einem solchen Fall können Sie gefragt sein. Zudem sollten Sie sich auch in einem solchen Fall nicht scheuen, Ihren Arbeitgeber bzw. den mobbenden Vorgesetzten direkt anzusprechen.

In dieser Situation ist eine intensive, zielgerichtete Vorbereitung besonders wichtig. Dabei sollten Sie stets darauf achten, dass in dem Gespräch Verständnis und Nähe aufgebaut werden können. Das ist wichtig, um Sympathie herzustellen und damit eine sofortige Abwehrhaltung des Beschuldigten zu vermeiden.

Suchen Sie nach der Ursache des Verhaltens

Gerade bei Vorgesetzten sollten Sie zunächst der Ursache des Verhaltens auf den Grund gehen. Prüfen Sie, ob Ursache des Verhaltens

- ein für den Vorgesetzten nicht zu ertragender Leistungsdruck ist,
- ob er wegen Arbeitsverdichtung, Stress oder aus Unzufriedenheit handelt oder
- ob der Vorgesetzte vielleicht selbst überfordert ist.

Sollte einer dieser Punkte zutreffen, dann ist das zwar keine Entschuldigung. Es ist aber eine Erklärung. Diese könnten Sie nutzen, um auf den Vorgesetzten zuzugehen.

Kommunikation bei Mobbing | Lesezeit 4 Minuten

Mit diesen 5 Regeln führen Sie erfolgreiche Mobbinggespräche

Einer der größten Stressfaktoren und damit Ursache für psychische Belastungen in der heutigen Arbeitswelt ist mehr oder weniger stark ausgeprägtes Mobbing. Damit Sie als Betriebsrat im Fall der Fälle gerüstet sind, lesen Sie im Folgenden, wie Sie Mobbing-Gespräche erfolgreich führen.

Berücksichtigen Sie stets die Regeln

Als Betriebsrat führen Sie immer wieder unangenehme und schwierige Gespräche. So unterschiedlich die Personen sind, mit denen Sie sprechen, so unterschiedlich muss auch die Gesprächsführung sein, wenn Sie Ihr Gegenüber von einem Standpunkt überzeugen wollen. Allen Gesprächen gemein ist, dass Sie stets versuchen werden, Ihr Ziel zu erreichen. Zudem sollten Sie immer dafür sorgen, dass Ihr Gegenüber sich ernst genommen fühlt und auch Sie als Betriebsrat ernst nimmt. Er muss davon ausgehen können, dass Sie sich um eine für ihn positive Lösung bemühen. Das gilt erst recht bei Mobbing-Gesprächen. Die folgenden 5 Regeln unterstützen Sie, erfolgreiche Mobbing-Gespräche zu führen.

1. Regel: Setzen Sie sich für eine positive Gesamtatmosphäre ein

Ihr Ziel als Betriebsrat muss es sein, eine Win-win-Situation zu schaffen. Am Ende des Gesprächs sollten alle Teilnehmer das Gefühl haben, das Gespräch erfolgreich abgeschlossen und einen Teilerfolg erzielt zu haben. Geben Sie allen Ihren Gesprächspartnern deshalb immer auch die Möglichkeit, ihre Argumente vorzubringen.

Demonstrieren Sie auch gegenüber schwierigen Kollegen, dass Sie zumindest ernsthaft versuchen, ihre Argumente nachzuvollziehen und Erklärungen für ein Verhalten zu finden. Stellen Sie gegenüber allen Gesprächspartnern klar, dass Sie sich um die bestmögliche Lösung für sie bemühen.

Bereiten Sie sich zudem auf „Gegenwind" durch Ihren Gesprächspartner vor und überlegen Sie sich im Voraus schon seine möglichen Argumente und Fragen. Seien Sie auch für einen unerwarteten Gesprächsablauf gewappnet.

2. Regel: Achten Sie auf Ihren Gesprächspartner

Bringen Sie Ihrem Gesprächspartner zu jeder Zeit Wertschätzung entgegen und treten Sie ihm mit positiven Gedanken gegenüber.

3. Regel: Seien Sie zu jeder Zeit glaubwürdig

Überzeugen Sie Ihren Gesprächspartner von Ihren ehrlichen Absichten. Bleiben Sie dabei stets authentisch.

4. Regel: Kommunizieren Sie mit Ich-Botschaften

Vermeiden Sie unpersönliche Formulierungen, um negative Assoziationen zu vermeiden. Kommunizieren Sie nicht in sogenannten

Mobbing ist ein großer Stressfaktor mit Folgen.

Du-Botschaften. Beispiel: „Man könnte meinen, dass Sie sich heute selbst im Weg stehen." Wählen Sie stattdessen Ich-Botschaften. Beispiel: „Ich bin der Meinung, dass wir gemeinsam Barrieren aus dem Weg schaffen sollten …" Mit solchen Ich-Botschaften teilen Sie gleichzeitig etwas von Ihren eigenen Empfindungen und Emotionen mit. Damit signalisieren Sie Vertrauen.

5. Regel: Setzen Sie auf Metakommunikation

Die Metakommunikation ist ein wirksames Mittel, um etwaige Kommunikationsstörungen wieder in den Griff zu bekommen. Das ist z. B. der Fall, wenn sich das Gespräch emotional zugespitzt hat oder Sie sich mit Argumenten im Kreis drehen. Das kann gerade in Mobbingsituationen sehr schnell passieren.

Metakommunikation bedeutet, Sie kommunizieren nicht mehr über das Sachthema, sondern über die Kommunikation selbst. Dabei schauen Sie wie aus der Perspektive einer Drohne auf das Gespräch, um mögliche Störungsquellen zu analysieren.

Gehen Sie bei Störungen in diesen Schritten vor

1. Unterbrechen Sie das Gespräch höflich, aber bestimmt.
2. Erklären Sie Ihrem Gesprächspartner, dass Sie das Gefühl haben, das Gespräch sei festgefahren.
3. Suchen Sie gemeinsam nach den Ursachen und machen Sie Vorschläge, wie der Gesprächsverlauf verbessert werden kann.

Bereiten Sie sich mit diesem Gesprächsleitfaden auf Ihre Gespräche vor:

Sie können damit Gespräche strukturieren, wesentliche Gesprächsteile vormerken sowie das Gesprächsziel formulieren.

Übersicht: Gesprächsleitfaden

Gesprächsbeginn

- Grundvoraussetzung eines jeden Gesprächs sind Höflichkeit und Freundlichkeit.
- Begegnen Sie Ihrem Gesprächspartner unvoreingenommen und ohne persönliche Wertung.
- Konzentrieren Sie sich während des Gesprächs auf Ihren Gesprächspartner, halten Sie Blickkontakt und sprechen Sie ruhig.

Erörterung des Gesprächsanlasses

- Haben Sie das Gespräch einberufen, erläutern Sie den Anlass und das Ziel des Gesprächs.
- Haben Sie Ihrem Gegenüber noch keinen zeitlichen Rahmen mitgeteilt, machen Sie das spätestens jetzt.

Die Position Ihres Gegenübers

Erfragen Sie die Position Ihres Gesprächspartners zu dem Thema.

Ihre Position

Stellen Sie Ihre eigene Sichtweise dar. Beziehen Sie dabei möglichst die Argumente Ihres Gesprächspartners ein.

Negative Faktoren abbauen

- Schaffen Sie Vertrauen, indem Sie auf die Situation Ihres Gesprächspartners eingehen.
- Achten Sie dabei jedoch darauf, dass Sie das Gesprächsziel nicht aus den Augen verlieren.
- Wird Ihr Gegenüber während des Gesprächs aggressiv, reagieren Sie darauf nicht mit Gegenaggression.

Ihr Kerngespräch

- Erarbeiten Sie gemeinsam mit Ihrem Gesprächspartner einen für beide Seiten akzeptablen Lösungsweg.
- Suchen Sie nach Ursachen für die unterschiedlichen Sichtweisen.
- Seien Sie flexibel und tolerant.
- Verlieren Sie das Gesprächsziel nicht aus den Augen.
- Ändert Ihr Gesprächspartner seine Meinung nicht, überlegen Sie, ob es sinnvoll ist, das Gespräch zu vertagen, um allen Seiten noch einmal Bedenkzeit zu verschaffen.

Gesprächsabschluss

- Sorgen Sie dafür, dass – vorzugsweise – Sie die wichtigsten Punkte am Schluss des Gesprächs noch einmal zusammenfassen. Denn sind Sie derjenige, der die Zusammenfassung übernimmt, haben Sie die Möglichkeit, die Dinge in Ihrem Sinne darzustellen. Bleiben Sie dabei allerdings zu jeder Zeit bei der Wahrheit.
- Erörtern Sie dabei auch noch einmal die kritischen Punkte und etwaige Kompromisse.
- Halten Sie das Ergebnis von wichtigen und besonders kritischen Gesprächen schriftlich fest.
- Verteilen Sie eine Kopie des Schriftstücks an alle Teilnehmer.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Cybermobbing | Lesezeit 2 Minuten

So gehen Sie mit der digitalen Form des Mobbings richtig um

Immer häufiger findet Mobbing im Internet statt. Diese Form des Mobbings wird in der Regel als Cybermobbing bezeichnet. Manchmal treten Mobbing und Cybermobbing auch zusammen auf. Das ist dann besonders schwierig für Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Um Ihre betroffenen Kolleginnen bzw. Kollegen gut unterstützen zu können, lesen Sie im Folgenden das Wichtigste zum Cybermobbing.

Definition Cybermobbing

Unter Cybermobbing ist die Beleidigung, Bedrohung, Bloßstellung oder Belästigung anderer Personen mithilfe moderner Kommunikationsmittel zu verstehen. Die schikanierenden Angriffe erfolgen z. B. in den sozialen Netzwerken oder aber auch via E-Mails oder über Internetseiten. Immer häufiger werden für solche Angriffe auch Messenger-Dienste eingesetzt.

Es ist eine Form von Gewalt, die für Opfer und auch Täter schwerwiegende Folgen haben kann.

Unterschiede zwischen herkömmlichem Mobbing und Cybermobbing

Das systematische Anfeinden gibt es auch beim Cybermobbing. Im Gegensatz zum herkömmlichen Mobbing ist der Mobber allerdings beim Cybermobbing oft unbekannt.

Während man herkömmlichen Situationen noch in gewissem Rahmen aus dem Weg gehen kann, indem man z. B. die Abteilung oder sogar den Betrieb verlässt, hat man beim Cybermobbing keine Chance. Dies geht auch nach der physischen Entfernung weiter.

Zudem ist es für den Gemobbten beim Cybermobbing besonders schwer, dass die Anfeindungen unter Umständen von ihm Unbekannten eingesehen werden können.

So wehren sich die Kollegen gezielt gegen Cybermobbing-Angriffe

Wie sich ein Opfer gegen einen Cybermobbing-Angriff wehrt, hängt in der Regel von den Umständen im Einzelfall ab. Hat das Mobbing gerade erst begonnen, kann so manche Handlung dadurch erstickt werden, dass sie einfach offen angesprochen wird. Dabei können und sollten Sie als Betriebsrat Ihren betroffenen Kollegen unterstützen.

Ist bekannt, wer hinter den Mobbinghandlungen steht, sollte der Kollege bzw. die Person aufgefordert werden, sein Verhalten umgehend zu ändern und weiteres Mobbing zu unterlassen. Dabei sollten Sie darauf achten, dass die Aufforderung unter Setzung einer Frist ergeht.

Sofortige Abmahnung ist auch möglich

In einer solchen Situation kann Ihr Arbeitgeber – sofern der Mobber ebenfalls in Ihrem Betrieb angestellt ist – auch eine Abmahnung aussprechen. Das sollte Ihr Arbeitgeber auf jeden Fall in Erwägung ziehen, wenn der Mobber nicht umgehend auf eine entsprechende Aufforderung reagiert. Ist der Mobber in einer solchen Situation nicht bekannt, hat das Opfer die Möglichkeit, den Betreiber der entsprechenden Internetseite aufzufordern, zu handeln. Eine dahingehende Empfehlung durch Sie an das Opfer ist Ihre Möglichkeit, dafür zu sorgen, dass Inhalte gelöscht werden und im Zweifel auch ein Account geschlossen wird.

MEIN TIPP

Im Zweifel professionelle Unterstützung suchen

Erscheint Ihnen der Fall zu kompliziert oder äußert der Arbeitnehmer, dass er juristische Hilfe in Anspruch nehmen möchte, empfehlen Sie ihm, einen Rechtsanwalt einzuschalten. Dieser kann im Zweifel mithilfe der Polizei bzw. Staatsanwaltschaft versuchen, herauszufinden, wer hinter den Cyberangriffen steckt.

Werden Sie präventiv tätig

Cybermobbing ist eine besonders unangenehme Form des Mobbings. Als Betriebsrat sollten Sie deshalb präventive Maßnahmen ergreifen, um Cybermobbing in Ihrem Betrieb zu verhindern. Denn häufig kommen die Täter aus dem eigenen Betrieb.

Am besten fangen Sie damit an, dass Sie einen Kollegen aus dem Gremium auswählen, der sich zum Thema Mobbing und Cybermobbing umfassend schulen lässt.

Zudem sollten Sie anstreben, sich mit Ihrem Arbeitgeber auf eine Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing und Cybermobbing zu einigen. Dadurch schaffen Sie Rechtsklarheit und ein Bewusstsein der Belegschaft für die Gefahren des Mobbings. Sie können so dafür sorgen, dass jeder in Ihrem Betrieb weiß, wie er in einer entsprechenden Situation reagieren sollte bzw. welche Möglichkeiten er hat, sich für jemand anderen einzusetzen.

ADIUVA IMPULS

Cybermobbing ist die wiederholte und absichtliche Belästigung und Demütigung einer anderen Person über digitale Medien. Dabei handelt es sich um eine moderne Form des Mobbings, auf die Mobbing-Täter immer häufiger setzen. Schließlich kann diese Form des Mobbings rund um die Uhr stattfinden. Wie bei anderen Mobbing-Formen gilt es, so schnell wie möglich Maßnahmen zu ergreifen, um die Verhaltensweisen möglichst im Keim zu ersticken. Benötigen Sie mehr Informationen? Sie finden sie unter: www.adiuva.de

Fragebogen | Lesezeit 2 Minuten

So erkennen Sie Mobbing von Anfang an

Gerade bei Mobbing ist es von großem Vorteil, wenn es schon früh erkannt wird. Denn je früher Sie und Ihr Arbeitgeber eingreifen, desto eher können Sie eine Eskalation der Situation vermeiden. Um eventuelle Mobbingfälle so früh wie möglich zu erkennen und so früh wie möglich gegensteuern zu können, empfehle ich Ihnen, von Ihrem Arbeitgeber eine Mitarbeiterbefragung zu diesem Thema zu verlangen. Bei der Zusammenstellung der Fragen können Sie sich am folgenden Muster orientieren. Die Befragung ist selbstverständlich anonym durchzuführen.

Übersicht: Fragebogen zum Thema Mobbing

Fragebogen zum Thema Mobbing	Ja	Nein
1) Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen		
Der Vorgesetzte/die Kolleginnen bzw. Kollegen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.	○	○
Man wird ständig unterbrochen.	○	○
Lautes Schimpfen ist keine Seltenheit.	○	○
Ständige Kritik an der Arbeit erfolgt.	○	○
Ständig wird das Privatleben kritisiert.	○	○
Gibt es mündliche Drohungen unter 4 Augen?	○	○
Gibt es sogar schriftliche Drohungen?	○	○
Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten kommt vor.	○	○
Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht, kommt vor.	○	○
2) Angriffe auf soziale Beziehungen		
Man spricht nicht mit dem Betroffenen.	○	○
Man lässt sich nicht aussprechen.	○	○
Kollegen setzen sich in der Kantine weg.	○	○
Kollegen wird verboten, Einzelne anzusprechen.	○	○
3) Angriffe auf das soziale Ansehen		
Hinter dem Rücken von Betroffenen wird gemauschelt.	○	○
Gerüchte werden gestreut.	○	○
Man macht jemanden lächerlich.	○	○

Fragebogen zum Thema Mobbing	Ja	Nein
Gang, Stimme oder Gesten des Betroffenen werden nachgeäfft.	○	○
Politische oder religiöse Einstellungen werden verhöhnt.	○	○
Man macht sich über das Privatleben oder die Herkunft lustig.	○	○
Man zwingt jemanden zu niedrigeren Tätigkeiten.	○	○
Arbeitseinsatz wird in falscher oder kränkender Weise beurteilt.	○	○
Entscheidungen des Betroffenen werden infrage gestellt.	○	○
Der Betroffene wird beschimpft.	○	○
Sexuelle Annäherungen oder verbale Angebote werden gemacht.	○	○
4) Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation		
Dem/der Betroffenen wird keine Arbeitsaufgabe zugewiesen, oder gleich Unmengen.	○	○
Man vergibt sinnlose Arbeitsaufgaben.	○	○
Der/die Betroffene wird bewusst unter- bzw. überfordert.	○	○
5) Angriffe auf die Gesundheit		
Androhung körperlicher Gewalt ist erfolgt.	○	○

Kreuzen Kolleginnen und Kollegen die Punkte mit „Ja" an, müssen Sie davon ausgehen, dass in Ihrem Unternehmen gemobbt wird. Nehmen Sie dies sofort zum Anlass, die Situation genauer zu betrachten und eventuelle Auffälligkeiten bei den einzelnen Kollegen anzusprechen.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Konfliktmanagement | Lesezeit 2 Minuten

Gute strategische Planung führt zum Erfolg im Gespräch zwischen Mobber und Opfer

Steigen Sie am besten in das Gespräch ein, indem Sie den folgenden oder einen ähnlichen Vorschlag unterbreiten: „Mir scheint, als sei dieser Konflikt sehr belastend für Sie. Ich biete Ihnen deshalb an, dass wir uns zu dritt zusammensetzen und nach einer Lösung suchen, die für Sie beide akzeptabel ist." Als Betriebsrat nehmen Sie nun eine Art Schlichterfunktion ein. Sie bieten Ihre unparteiische Vermittlung in dem Konflikt an.

Tipp: 5 Schritte zur Konfliktlösung

Halten Sie sich dabei an die sogenannte ATILA-Formel. Damit kommen Sie in 5 Phasen zur Konfliktlösung:

- Phase 1 – Arbeitsbündnis
- Phase 2 – Themen
- Phase 3 – Interessen
- Phase 4 – Lösungen
- Phase 5 – Abschluss

Phase 1 – Ein Arbeitsbündnis bilden

Ihre Ziele sind hier, sich ein Mandat für die Vermittlung zu holen und sich auf Streitbeilegung zu verpflichten.

Haben Sie alle Beteiligten an einem Tisch, sorgen Sie dafür, dass sich alle verpflichtet fühlen, eine einvernehmliche Lösung für ihre Probleme zu suchen. Es ist wichtig, dass sich jeder ausdrücklich dazu bekennt, damit Sie bei Stillstand im weiteren Verlauf immer wieder auf dieses „gemeinsame Ziel" verweisen können.

MEIN TIPP

Zunächst die Spielregeln klären

An solchen Gesprächen nimmt niemand gern teil. Nehmen Sie Ihren Kollegen die Angst. Klären Sie gemeinsam mit ihnen die wichtigsten Spielregeln. Zum einen, dass das Gespräch selbstverständlich vertraulich behandelt wird, zum anderen, dass es im Rahmen der Eigenverantwortlichkeit geführt wird, um Lösungen zu erarbeiten. Es geschieht also nichts gegen den Willen der Beteiligten.

Phase 2: Themen formulieren

In der 2. Phase stehen die folgenden Ziele im Vordergrund: Relevante Themen sind zu identifizieren und Positionen zu formulieren sowie die Themen zu gewichten.

In der 2. Phase werden die zu besprechenden Themen herausgearbeitet und es wird eine Reihenfolge der Besprechungspunkte festgelegt. Das ist schon der erste konstruktive Ansatz in der Vermittlung, da die Aufmerksamkeit der Konfliktparteien auf die Sache gelenkt wird.

Konfliktparteien bestimmen Reihenfolge der Themen

Fragen Sie die Konfliktbeteiligten im Anschluss, welche Themen sie gern zuerst besprechen möchten. Die Beteiligten sollten sich im Anschluss auf eine Reihenfolge einigen. Die Einigung über eine solche Verfahrensfrage ist sehr wichtig. Denn diese Erfahrung ist die Grundlage für die gemeinsame Entscheidungsfindung, und damit für den gesamten Konfliktvermittlungsprozess.

Phase 3 – Interessen herausarbeiten

In der 3. Phase werden die Themen dann in der festgelegten Reihenfolge diskutiert. Sie bzw. die Gesprächsrunde arbeiten die Themen also nacheinander ab. So können Sie die Interessen hinter den einzelnen Positionen besser erkennen.

Wichtig ist dabei, von aktuellen Forderungen der Beteiligten und ihren Positionen wegzukommen. Ziel ist vielmehr, die dahinterliegenden Interessen und Bedürfnisse herauszuarbeiten.

MEIN TIPP

Greifen Sie im Zweifel moderierend ein

Sorgen Sie dafür, dass sich keiner der Beteiligten „festfährt". Versteift sich eine Partei allzu sehr, fragen Sie nach: „Weshalb ist Ihnen das so wichtig? Sie haben doch Folgendes hinsichtlich der Konfliktlösung angegeben. Dieses Ziel könnten wir aber durch … genauso gut erreichen."

Regen Sie auch an, dass sich die einzelnen Parteien nicht nur über ihre eigenen Bedürfnisse Gedanken machen, sondern auch versuchen, die Gegenseite zu verstehen. Dazu müssen sie dem jeweils anderen in erster Linie gut zuhören. Nur wer wirklich aufgenommen hat, was der andere sagt, kann sich in dessen Lage hineinversetzen.

Phase 4 – Lösungen finden

Nun sollen interessengerechte Lösungsoptionen entwickelt und bewertet werden. Ihr Erfolg in dieser Phase hängt wesentlich davon ab, dass Sie in 2 Schritten vorgehen:

Entwickeln Sie zunächst Lösungsoptionen und bewerten Sie diese erst in einem 2. Schritt.

Phase 5 – Abschluss

Nun ist eine einvernehmliche Lösung zu vereinbaren, deren Umsetzung zu planen und eine Erfolgskontrolle zu beschließen. Sind Sie so weit, haben Sie mit den Beteiligten Lösungsoptionen erarbeitet, fehlt nur noch ein Schritt: Die Beteiligten müssen aushandeln, welche Lösung für sie akzeptabel ist, und sich einvernehmlich darauf einigen. Manchmal gibt es eine Lösung, die alle Seiten gut finden, ein anderes Mal muss ein Kompromiss gefunden werden.

Mit einer Betriebsvereinbarung präventiv gegen Mobbing vorgehen

Als Arbeitnehmervertreter haben Sie bei den allgemeinen Regelungen über Mobbing ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Dieses sollten Sie dazu nutzen, vorbeugend tätig zu werden. Vereinbaren Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber Maßnahmen zur Vorbeugung und Ahndung von Mobbing – am besten im Rahmen einer Betriebsvereinbarung. Halten Sie darin unter anderem den Ablauf eventueller arbeitsrechtlicher Maßnahmen fest.

Muster-Betriebsvereinbarung: Mobbing

Betriebsvereinbarung zwischen der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch …, und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens), vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden …, zur Vermeidung von Mobbing.

Präambel

Der Betriebsrat und der Arbeitgeber sind sich darüber einig, dass ein fehlerhafter sozialer Umgang, unsoziale Verhaltensweisen und nicht gelöste Konflikte das Betriebsklima nachteilig beeinflussen. Psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen, Depressionen, Erschöpfungszustände, Folgeerkrankungen aufgrund mangelnder Abwehrkräfte, Verzweiflung, Zukunftsangst der Belegschaft und vieles mehr können Folge sein. Mit dieser Betriebsvereinbarung soll dies vermieden werden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens.

§ 2 Definition

Unter Mobbing am Arbeitsplatz werden das systematische und fortgesetzte Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander, durch Vorgesetzte oder durch den Arbeitgeber verstanden.

§ 3 Verhaltenskodex

Arbeitnehmer, aber auch Vorgesetzte und Führungskräfte, verpflichten sich, andere Personen in gleicher Weise zu behandeln, wie sie es von anderen für sich selbst erwarten. Hierzu gehört eine offene, ehrliche, aber zugleich respektvolle Kommunikationskultur.

§ 4 Maßnahmen gegen Mobbing

Der Betriebsrat bestimmt aus seiner Mitte einen betrieblichen Konfliktbeauftragten. Dieser wird den Arbeitnehmern im Betriebsratsbüro zur Verfügung stehen. Die Aufgaben des Konfliktbeauftragten sind:

- Beratung und Unterstützung der von Mobbing betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Durchführung und Leitung von Gesprächen zur Konfliktlösung,
- Einberufung und Leitung des Schlichtungs- und Konfliktlösungsverfahrens,
- Sachermittlung/einvernehmliche Lösung

Wird dem Konfliktbeauftragten ein Mobbingtatbestand mitgeteilt, klärt er zunächst den Sachverhalt, auch durch Gespräche mit dem Betroffenen sowie vermeintlichen Tätern, so weit wie möglich auf. Sodann versucht er, eine einvernehmliche Lösung zwischen den Streitparteien herbeizuführen.

Konfliktlösungsverfahren

Hierbei wird eine erste Sitzung einberufen. Geladen werden: der/die von Mobbing Betroffene, der Mobber, ein Vertreter des Betriebsrats und ein Vertreter des Arbeitgebers. Sitzungsleiter ist der Konfliktbeauftragte. Die Gesprächsrunden werden maximal 2-mal im Abstand von 3 Wochen abgehalten. Das Ziel der Gesprächsrunden ist die Lösung des Konflikts.

Inhalt der Gesprächsrunden

In der 1. Gesprächsrunde können der von Mobbing Betroffene und der Mobber ihre Sicht der Dinge schildern. Der Konfliktbeauftragte gibt sodann seine Ergebnisse der eigenen Recherchen bekannt. Konfliktlösungsvorschläge sind jederzeit und von allen Seiten möglich. Der Konfliktbeauftragte zeigt mögliche Konsequenzen von Mobbing auf. In der 2. Gesprächsrunde wird – aufbauend auf der 1. Gesprächsrunde – nach einer einvernehmlichen Lösung gesucht. Wird diese auch hier nicht gefunden und liegt nach Meinung des Konfliktbeauftragten, des Betriebsrats und des Vertreters des Arbeitgebers Mobbing vor, werden gegen den Mobber Sanktionen ausgesprochen.

Sanktionen können sein:

- in weniger schweren Fällen eine Ermahnung,
- in schweren Fällen eine Abmahnung und
- im Wiederholungsfall oder einem ganz besonders schweren Fall (z. B. mit sexuellem Hintergrund) eine Kündigung.

Zudem wird der Arbeitgeber nach Möglichkeiten suchen, den Mobber auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen. Auch das Opfer kann versetzt werden; allerdings nur auf eigenen Wunsch oder mit Zustimmung. Der Mobber ist zu sanktionieren.

§ 5 Hilfe für den Mobbing-Betroffenen

Jeder Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung, der sich Mobbingangriffen ausgesetzt fühlt, kann sich während seiner Arbeitszeit unter Fortzahlung seines Entgeltes an den Konfliktbeauftragten wenden.

§ 6 Information der Belegschaft

Die Belegschaft wird regelmäßig über Mobbing informiert und dazu angehalten, Tendenzen hierzu unverzüglich dem Arbeitgeber, Betriebsrat oder Vorgesetzten zu melden.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Kündigt eine der Parteien die Vereinbarung, wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zum gleichen Thema nach.

_____

Ort, Datum

_____

Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Aufarbeitung | Lesezeit 1 Minute

4 Tipps für die Aufarbeitung eines Mobbingfalls

Sie werden häufig früher mit Mobbing konfrontiert als Ihr Arbeitgeber. Kollegen wenden sich Hilfe suchend an Sie oder Sie beobachten selbst Mobbingtendenzen. Für diesen Fall sollten Sie gerüstet sein. Die folgenden 4 Tipps helfen Ihnen dabei.

1. Tipp: Ansprechpartner im Gremium bestimmen

Es sollte ein Kollege bzw. eine Kollegin im Gremium bestimmt werden, der bzw. die bereit ist, die Gespräche mit Mobbingopfern zu führen. Wegen des unter Umständen hohen Zeitaufwands ist es sinnvoll, einen freigestellten Kollegen bzw. eine freigestellte Kollegin dafür abzustellen.

2. Tipp: Schulungen sind ein Muss

Der Mobbing-Verantwortliche sollte speziell zum Thema Mobbing geschult werden. Mobbing ist eine schwierige und heikle Materie. Nicht jeder sieht sich in der Lage, die Gesprächsführung zu übernehmen. Wollen Sie sich qualifiziert mit dem Thema Mobbing auseinandersetzen, empfehle ich Ihnen dringend, sich vorher ausreichende Vorkenntnisse anzueignen.

3. Tipp: Info-Material bereithalten

Ich empfehle Ihnen, stets Informationsmaterial vorzuhalten, das sich das Opfer ausleihen kann. Denn können Sie einem Hilfesuchenden Informationen aushändigen, können Sie sofort etwas für ihn tun, ohne vorschnell Partei zu ergreifen.

4. Tipp: Wichtige weitere Ansprechpartner parat haben

Ich empfehle Ihnen zudem, einige Adressen für mögliche Mobbingopfer parat zu haben. Zudem sollten Sie einen auf Mobbing spezialisierten Rechtsanwalt benennen können.

Hier können Sie sich Unterstützung holen

Mobbing ist und bleibt ein heikles Thema. Sorgen Sie dafür, dass Sie ausreichende Kenntnisse haben. Diese können Sie gut in Schulungen erwerben. Im Folgenden habe ich Ihnen zudem einige Adressen von möglichen Anlaufstellen zusammengestellt.

Arbeitskreis No (!) Mobbing Lübeck

- www.nomobbing.de

KDA Nordkirche

- www.kda-nordkirche.de

Mobbingberatung Berlin-Brandenburg

- www.mobbing-beratung-bb.de

So geht Betriebsratswahl 2026 – mit dem digitalen WahlCockpit

- Inklusive aller Updates
- Checklisten
- Fristenrechner
- Rechtstipps

Ihre Soforthilfe für eine rechtssichere Betriebsratswahl 2026

- Fristen und Termine automatisch im Blick
- Ermittlung der Mindestsitze nach d'Hondt
- Rechtssichere Vorlagen und Muster
- Kandidaturen erfassen und verwalten
- Berechnung des Wahlergebnisses

Jetzt kostenlosen Zugang sichern: https://kurzlinks.de/c415

Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!