

Betriebsrat aktuell



Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten

SONDERAUSGABE:

MOBBING & KONFLIKT- MANAGEMENT

Der richtige Umgang mit Mobbing ist für Sie eine Herausforderung. Hier unterstütze ich Sie mit Tipps zum Thema.



KONFLIKTMANAGEMENT

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

SONDERAUSGABE MÄRZ 2026

ADUVA



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 „betriebsrat aktuell“. 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 zu Folge 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. 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. 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.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – 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 1861-7972 | 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: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: Titelbild: shoot4u; S. 5: Who is Danny; S. 6: md3d (mit KI erweitert) – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Mobbing & Konfliktmanagement“ liegt der Ausgabe 03/2026 bei. | Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ 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. © 2026 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

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 Mobbing 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

BETRIEBSVEREINBARUNG

Mobbing Seite 9

ÜBERSICHT

Fragebogen: Mobbing erkennen Seite 11

Mobbing erkennen | Lesezeit 2 Minuten

Anhand dieser 4 Merkmale erkennen Sie Mobbing

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz haben heute vor allem Dingen 2 Ursachen: Arbeitsverdichtung, die zu Burnout führt und Mobbing. Hierbei handelt es sich um eine planmäßige, dauerhafte Schikane seitens der Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten. 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 und 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 (BAG), 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 Mobblings, heißt das nicht unbedingt, dass die Vorwürfe 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 Sorgen 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 ergibt sich vielmehr erst daraus, dass der Betroffene über längere Zeit eine negative Behandlung – meist durch eine Vielzahl von Einzelvorfällen – erfährt. Wird zum Beispiel ein Kollege über Monate hinweg nicht begrüßt, mag jeder einzelne Vorgang für sich genommen vielleicht unhöf-

lich sein. In der Gesamtheit ist diese Form des Ignorierens aber als 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 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

Mögliche Verletzungen sind zum Beispiel eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts; z.B. durch Missachtung, Beleidigungen und Demütigungen, etwa durch unwahre herabsetzende oder entwürdigende Behauptungen.

Auch Verstöße des Gleichbehandlungsgrundsatzes 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; zum Beispiel durch tätliche Angriffe.

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 die Alarmglocken läuten, wenn einer Ihrer Kollegen sein Sozialverhalten auffällig ändert. Fragen Sie deshalb bei Kollegen mit auffälligen Verhaltensänderungen nach. Versuchen Sie dem tatsächlichen Grund auf die Schliche zu kommen.

Umgang mit Mobbing | Lesezeit 2 Minuten

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

Der richtige Umgang mit einem Mobbing-Fall ist für Sie als Betriebsrat stets eine Herausforderung. Schließlich ist es Ihre Aufgabe dafür zu sorgen, dass sich Ihre betroffenen Kollegen 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. Klären Sie zuerst in einem Gespräch mit dem Kollegen, ob Mobbing überhaupt in Betracht kommt. Was für einen Mobbingvorwurf 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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Kann der Kollege die einzelnen Vorfälle konkret benennen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Kann er anhand dessen die Schaffung eines Mobbing typischen feindlichen Umfelds darlegen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Wird dem Betroffenen überdurchschnittlich viel Arbeit „aufgehalst“? Oder: Wird er außen vor gelassen, wenn Aufgaben verteilt werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Werden Entscheidungen des Betroffenen in Frage gestellt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

Beantworten Sie diese Fragen überwiegend mit „Ja“, ist das ein Indiz dafür, dass der Kollege gemobbt wird.

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.

§ 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG

Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Beispiel: Prüfung von Mobbing-Vorwürfen

Ort/Datum/Zeit	Handlung	durch	Zeugen	Empfinden
Kantine, am ... um ... Uhr	Anrempeeln	Karsten Meyer	Max Müller	Demütigung
Besprechung, am ..., um..., Uhr	Behauptung falscher Tatsachen (Inhalt: Vorwurf, ich sein 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 Mobbing-Fälle vorbereitet sind und es ein Mitglied des Betriebsrats gibt, dass sich zuvor bereit erklärt hat, Gespräche mit Mobbingopfern zu führen und entsprechend geschult ist.

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

Betroffene 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.

Sorgen Sie dafür, dass der/die Betroffene die wichtigsten Fragen beantworten kann. Er sollte Antworten auf Fragen wie die nachstehenden haben:

- Welcher Konflikt könnte sich dahinter verbergen?
- Wie stehe ich zu möglichen Konflikten?
- Welche Gründe stecken dahinter?
- Welche Lösungen halte ich für denkbar?

Setzen Sie sich dann dafür ein, dass die andere Partei Stellung nimmt und sich zu den Vorwürfen äußert. Die Antworten geben Ihnen Aufschluss über die Gesamtsituation.

Handelt es sich um einen echten Mobbing-Fall müssen Sie damit rechnen, dass ein solches Vermittlungsgespräch scheitert.

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 bzw. eine gemobbte Kollegin an Schadenersatzansprüche denkt, sollte er zunächst versuchen, das schikanierende Verhalten zu unterbinden. Und zwar indem er von den Tätern verlangt, dass sie ihr Verhalten zukünftig unterlassen (§ 1004 BGB). Ändert das nichts, bleiben dem Mobbingopfer die bereits angesprochenen Beschwerdemöglichkeiten, also Leistungsverweigerungsrechte und Schadenersatzansprüche.



MEIN TIPP

Auf Fristen achten

Auch für Ansprüche wegen Mobbing gelten etwaige arbeits- und tarifvertragliche Ausschlussfristen. Die Frist beginnt allerdings erst mit der zeitlich letzten Mobbinghandlung. 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 der 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.



Keine Chance für Mobbing!

Gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber

Kommunikation bei Mobbing | Lesezeit 4 Minuten

Mit diesen 5 Regeln führen Sie erfolgreiche Mobbing-Gespräche

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 sich unterhalten, so unterschiedlich muss auch die Gesprächsführung sein, wenn Sie 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, seine 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“ Ihres Gesprächspartners 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. Auch wenn ein Gesprächspartner, zum Beispiel aus dem Gremium von dem Sie grundsätzlich erwarten, dass es Ihre Meinung teilt, mal anderer Meinung ist, sollten Sie nicht nachtragend sein.

Versuchen Sie vielmehr seinen Standpunkt nachzuvollziehen und seine Bedürfnisse zu verstehen. Suchen Sie auch in solchen Fällen immer nach Lösungen, die für beiden Seiten annehmbar sind.

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

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 Mobbing-Situationen sehr schnell passieren.

Hier reden Sie über die Kommunikation selbst

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.



EIN LEITFADEN
HILFT DURCH
DAS GESPRÄCH

3. Suchen Sie gemeinsam mit 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. Unabhängig vom Gesprächsleitfaden sollten Sie 5 Punkte für jedes Gespräch vorbereiten.

1. Richtigen Termin wählen

Wählen Sie den Termin so, dass ausreichend Zeit für das Gespräch vorhanden ist. Es sollte ohne Unterbrechung und Zeitdruck stattfinden können.

2. Immer die Leistungskurve berücksichtigen

Denken Sie bei schwierigen Gesprächen auch bei der Vorbereitung schon an die Leistungskurve.

3. Charakter des Gesprächspartners berücksichtigen

Stellen Sie sich auf Ihren Gesprächspartner ein. Zur besseren Ver-

ständigung Ihres Gesprächspartners sollten Sie die Eigenarten Ihres Gegenübers, seine Vorlieben und seine Schwächen kennen. Versuchen Sie auch, das Gesprächsziel Ihres Geschäftspartners zu ergründen und seine Argumente vorzusehen.

4. Thema und vor allem Ziel vorab formulieren

Formulieren Sie das Thema und Ihr Ziel für das Gespräch vorab.

5. Unterlagen vorbereiten

Bereiten Sie notwendige Unterlagen vor.

Setzen Sie Ihre kommunikative Kompetenz ein

Je kleiner die Differenz ist zwischen dem, was Sie sagen, und dem, was Sie eigentlich meinen, desto besser. Denn viele Auseinandersetzungen haben ihre Ursache darin, dass wir etwas anderes sagen, als wir meinen. Weitere Probleme in der Kommunikation entstehen durch Missverständnisse. Kompetente Kommunikation setzt zudem voraus, dass Sie imstande sind, gut zuzuhören.

Um richtig auf den Gesprächspartner eingehen zu können, müssen Sie erkennen können, was während des Gesprächs auf der Beziehungsebene passiert.



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 einer 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 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 neuer Kommunikationsmittel zu verstehen. Die schikanierenden Angriffe erfolgen z.B. in den sozialen Netzwerken oder aber auch via Emails oder über Internetseiten.

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 beispielsweise 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.

! WICHTIG

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 entsprechenden Situation nicht bekannt, hat das Opfer die Möglichkeit, den Betreiber der entsprechenden Internetseite aufzufordern, zu handeln. Eine entsprechende Empfehlung durch Sie an das Opfer ist Ihre Möglichkeit dafür zu sorgen, dass Inhalte gelöscht und im Zweifel auch ein Account geschlossen werden.



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 jemanden anders einzusetzen.



ADIIVA 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. Benötigen Sie mehr Informationen? Sie finden sie unter: www.adiuva.de



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 der arbeitsrechtlichen Maßnahmen fest, die getroffen werden sollen, wenn Mobbing festgestellt wird.

Muster-Betriebsvereinbarung: Mobbing

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

§ 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.

§ 8 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



Konfliktmanagement | Lesezeit 2 Minuten

Gute strategische Planung führt zum Erfolg zwischen Mobber und Opfer

Steigen Sie am besten in das Gespräch ein, indem Sie 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 so genannte ATILA-Formel. Damit kommen Sie in 5 Phasen zur Konfliktlösung. Nutzen Sie die ATILA-Formel um das Gespräch in 5 Phasen zu strukturieren:

- 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 und dass es unter dem Mantel der Eigenverantwortlichkeit geführt sind, Lösungen zu erarbeiten. Es geschieht also nichts gegen deren Willen.

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. Es 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.

Lassen Sie die Konfliktparteien die Reihenfolge der Themen bestimmen

Fragen Sie die Konfliktbeteiligten im Anschluss, welche Themen sie gerne zuerst besprechen möchten. Die Beteiligten sollten sich im Anschluss auf eine Reihenfolge einigen.

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 es vielmehr, die dahinter liegenden Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen herauszuarbeiten.



MEIN TIPP

Greifen Sie im Zweifel moderierend ins Gespräch ein

Sorgen Sie dafür, dass sich nicht einer der Beteiligten „festfährt“. Versteift sich eine Partei allzu sehr, fragen Sie nach: „Weshalb ist Ihnen das so wichtig? Sie haben doch Folgende hinsichtlich der Konfliktlösung angegeben. Dieses Ziel könnten wir aber durch ... genauso gut erreichen.“ Regen Sie zudem an, dass sich die einzelnen Parteien nicht nur über ihre eigenen Bedürfnisse Gedanken machen, sondern auch versuchen, die Gegenseite zu verstehen. Dazu müssen die Beteiligten dem jeweils anderen in erster Linie gut zuhören. Denn nur wer wirklich im Detail 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 soweit; 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 kreative Lösung, die alle Seiten gut finden, ein anderes Mal muss ein Kompromiss gefunden werden.

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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man wird ständig unterbrochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lautes Schimpfen ist keine Seltenheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ständige Kritik an der Arbeit erfolgt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ständig wird das Privatleben kritisiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gibt es mündliche Drohungen unter 4 Augen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gibt es sogar schriftliche Drohungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten kommt vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht, kommt vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Angriffe auf soziale Beziehungen		
Man spricht nicht mit dem Betroffenen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man lässt sich nicht aussprechen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegen setzen sich in der Kantine weg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegen wird verboten, einzelne anzusprechen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man wird ignoriert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Angriffe auf das soziale Ansehen		
Hinter dem Rücken von Betroffenen wird gemauschelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerüchte werden gestreut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man macht jemanden lächerlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gang, Stimme oder Gesten werden nachgeäfft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politische oder religiöse Einstellungen werden verhöhnt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man macht sich über das Privatleben und die Herkunft lustig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man zwingt jemanden zu niedrigeren Tätigkeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitseinsatz wird in falscher oder kränkender Weise beurteilt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungen des Betroffenen werden in Frage gestellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betroffene wird beschimpft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sexuelle Annäherungen oder verbale Angebote werden gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation		
Dem/Der Betroffenen wird keine Arbeitsaufgabe zugewiesen oder gleich Unmengen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man vergibt sinnlose Arbeitsaufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der/die Betroffene wird bewusst unter- bzw. überfordert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Angriffe auf die Gesundheit		
Androhung körperlicher Gewalt ist erfolgt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld		

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

Aufarbeitung | Lesezeit 1 Minuten

4 Tipps für die Aufarbeitung eines Mobbing-Falls

Als Betriebsrat werden Sie 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 im Gremium bestimmt werden, der oder die bereit ist, die Gespräche mit Mobbingopfern zu führen. Wegen des unter Umständen hohen Zeitaufwands ist es sinnvoll, einen freigestellten Kollegen 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: Infomaterialien bereithalten

Ich empfehle Ihnen, stets Informationsmaterial vorzuhalten, das sich das Opfer ausleihen kann. Denn können Sie einem Hilfsesu-

chenden Informationen aushändigen, können Sie sofort etwas für ihn tun, ohne vorschnell Partei zu ergreifen.

4. Tipp: Wichtige weitere Ansprechpartner parat

Ich empfehle Ihnen zudem, einige Adressen für Ärzte und Therapeuten 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 haben ich Ihnen zudem einige Adressen von möglichen Anlaufstellen zusammengestellt.

Arbeitskreis No (!) Mobbing Lübeck

www.nomobbing.de

Mobbingberatung Berlin-Brandenburg

www.mobbing-beratung-bb.de

Service-Tipp: Das Digitalangebot von ADIUVA

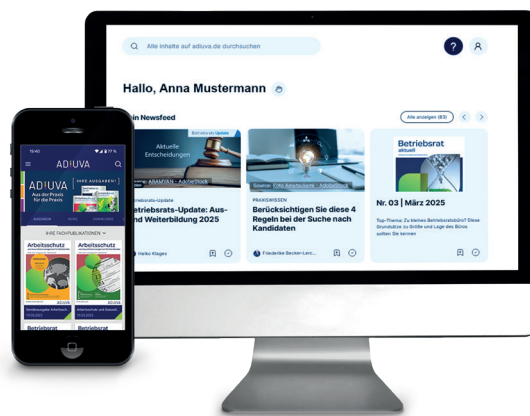
Nutzen Sie bereits diese ADIUVA Services?

Der Onlinebereich

Ihr digitales Facharchiv und Recherche-Tool in einem. Jetzt registrieren unter www.adiuva.de/login.

Die ADIUVA App

Ihr Wissens-Assistent für unterwegs. Jetzt im App Store oder Google Play Store downloaden und mit Ihrer Kundennummer registrieren.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



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