

Arbeitsschutz



und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

SONDERAUSGABE:

MOBBING AM ARBEITSPLATZ

... wird noch viel zu oft einfach hingenommen. Anstatt eine klare Haltung zu haben, wirken viele Kollegen wie gelähmt!
Werden Sie als Betriebsrat aktiv.



MIT KLARHEIT GEGEN MOBBING

Mobbingopfer leiden lange Zeit, und die Täter machen immer weiter. Mit Prävention und gezielten Maßnahmen können Sie als Betriebsrat dagegen vorgehen.

SONDERAUSGABE AUGUST 2026

ADUVA



Brigitte Ganzmann

Seit über 20 Jahren bin ich in der Gesundheitsförderung und im Gesundheitsmanagement aktiv. Mit meiner Agentur „BGM-Lotsen“ unterstütze ich Unternehmen bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergänzend arbeite ich als Coach und bin anerkannte Prozessberaterin sowie ausgebildete CDMP.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

es beginnt selten laut, sondern oft ganz leise: ein abwertender Kommentar hier, ein zufälliges „Vergessen“ dort, ein Lächeln weniger im Meeting. Und plötzlich steht ein Kollege da und fragt sich, ob er sich das alles nur einbildet – oder ob er tatsächlich systematisch herausgedrängt wird.

Mobbing im Betrieb ist ein Thema, das unbequem ist und gerade deshalb Aufmerksamkeit verdient. Mobbing ist grausam und es zerstört das Arbeitsklima, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Betroffenen.

In vielen Betrieben wird das Thema von engagierten Betriebsräten vorangetrieben, und das ist wichtig und richtig. Sie können mit Ihrem Wissen und gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber die Weichen in Ihrem Betrieb so stellen, dass Mobbing nicht vorkommt.

Nutzen Sie Ihr Wissen und Ihre Handlungsmöglichkeiten – für ein faires und gesundes Miteinander im Betrieb. Viel positive Energie beim Lesen dieser Ausgabe wünscht Ihnen

Chefredakteurin

Impressum: Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/955 04 80 | ISSN 2511946X | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Brigitte Ganzmann, Ravensburg | **Redakteur:** Heiko Klages, RA, Hamburg | **Produktmanagement:** Carolin Herrmann, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: Brooklyn; S. 5: cirquedesprit; S. 7: Brad Pict; S. 9: contrastwerkstatt – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ 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, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de | Dieses monothematische Supplement „Mobbing am Arbeitsplatz“ liegt der Ausgabe 08 | AUGUST 2026 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ bei.

Inhalt

BASISWISSEN

Mobbing am Arbeitsplatz: Grundlegendes Wissen und die richtige Strategie 3

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Mobbing: Keine eigenständige Straftat, und doch untersagt 4

ARBEITSSICHERHEIT

Stimmungsradar: Machen Sie sich die Mobbingrisiken bewusst, um frühzeitig zu handeln 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Prävention und Intervention: So schützen Sie Ihre Kollegen vor Mobbing 6+7

RECHT & URTEILE

Mobbing im Betrieb: Bestehen Sie auf Ihrem Schulungsanspruch 8

GESUNDHEITSMANAGEMENT

BEM: Sinnvoll, um nach einem Mobbingvorfall wieder ins Arbeitsleben zu starten 9

Mobbingtagebuch: hilft, die Fakten auf den Tisch zu bringen 10

IMPULS DES MONATS

Muster-Betriebsvereinbarung Mobbing 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Wo bekommt unser Kollege schnelle Hilfe?“ Hilfreiche Anlaufstellen bei Mobbing 12

Definition und Maßnahmen | Lesezeit 4 Minuten

Mobbing am Arbeitsplatz: So handeln Sie als Betriebsrat richtig

Gibt es in Ihrem Betrieb Mobbing? Ein Thema, das oft im Verborgenen bleibt. Doch gerade hier braucht es einen starken Betriebsrat, vertrauensvolle Beziehungen und klare Strukturen. Denn systematische Angriffe, Schikanen oder Ausgrenzungen belasten nicht nur einzelne Kollegen, sondern vergiften das gesamte Betriebsklima und mindern die Produktivität. Der Mobbing-Report des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zeigt: Das Problem ist weit verbreitet – und Ihre Rolle als Interessenvertretung ist entscheidend für Prävention und Bekämpfung.

Was ist Mobbing – und was nicht? Diese Frage kommt immer wieder auf. Mobbing ist kein gewöhnlicher Konflikt zwischen Kollegen. Es handelt sich um einen systematischen Prozess mit häufig wiederkehrenden, negativen und schädigenden Verhaltensweisen: Anfeindungen, Belästigungen, Ausgrenzungen oder Bloßstellungen. Betroffen sind nicht nur Kollegen untereinander, sondern auch das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Als Betriebsrat sollten Sie das im Blick behalten.

INFO: Was ist Mobbing?

Definition

Unter Mobbing werden im arbeitsrechtlichen Verständnis fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen verstanden, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen (Landesarbeitsgericht Thüringen, 10.4.2001, Az. 5 Sa 403/00).

Was sind typische Mobbinghandlungen?

- Eine Kollegin wird im Team wiederholt vom gemeinsamen Mittagessen ausgeschlossen.
- Der Beitrag eines Kollegen wird in Besprechungen ständig abgetan.
- Wichtige Informationen werden „versehentlich“ nicht weitergeleitet.
- Ein Vorgesetzter übergeht gezielt immer wieder einen Mitarbeiter bei Projekten.

Entscheidend sind Systematik und Häufigkeit. Ein einzelner Streit oder eine Unhöflichkeit zählen nicht als Mobbing.

Wie häufig kommt Mobbing vor?

Häufiger, als Sie denken, und die Zahlen sind alarmierend: Laut einer repräsentativen Studie der Universität Leipzig im Auftrag des BMAS sind 6,5 % der Beschäftigten in Deutschland von Mobbing betroffen. In einem Betrieb mit 100 Kollegen sind das statistisch gesehen 6 bis 7 Betroffene. Besonders häufig tritt Mobbing durch Kollegen auf, gefolgt von Mobbing durch Vorgesetzte.



HINWEIS

Mobbing-Report

Den aktuellen Mobbing-Report des BMAS finden Sie hier: <https://link.adliva.de/mobbingreport>. Für diesen Report wurden über 5.000 Beschäftigte befragt.

Ihre Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat

Sie haben mehrere Hebel, um Mobbing vorzubeugen und es zu bekämpfen, indem Sie:

- **Gefährdungsbeurteilung durchführen:** Psychische Belastungen, zu denen auch soziale Konflikte gehören, müssen nach § 5 ArbSchG erfasst und bewertet werden. Achten Sie bei den Ergebnissen und bei den Maßnahmen besonders auf die Gestaltung sozialer Beziehungen.
- **Betriebsvereinbarungen abschließen:** Gemeinsam mit dem Arbeitgeber können Sie klare Verhaltensregeln, Beschwerdewege und Konsequenzen bei Verstößen festlegen. Eine Muster-Betriebsvereinbarung finden Sie auf [Seite 11](#).
- **Beschwerderecht stärken:** Betroffene können sich nach § 84 BetrVG an Sie wenden. Sie müssen die Beschwerde prüfen und auf Abhilfe hinwirken. Auch der Arbeitgeber ist zur Bearbeitung verpflichtet. Nutzen Sie die weiteren Informationen auf [Seite 10](#) dazu.
- **Prävention stärken:** Sensibilisierung, Schulungen und eine offene Fehlerkultur mindern Risikofaktoren. Besonders wichtig ist die Qualifizierung von Führungskräften im Umgang mit Konflikten.



FAZIT

Klare Haltung, klares Vorgehen

Mobbing ist kein Einzelphänomen, sondern ein strukturelles Problem, das jeden Betrieb treffen kann. Dieser Realität müssen Sie ehrlich begegnen! Als Betriebsrat haben Sie die Möglichkeit und die Pflicht, präventiv zu handeln. Durch klare Regeln, eine offene Kultur und gezielte Maßnahmen tragen Sie dazu bei, dass Ihr Betrieb ein Ort bleibt, an dem alle Kollegen respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen.

Denken Sie daran: Jeder Mobbing-Fall ist einer zu viel!

Mobbingopfer schützen | Lesezeit 4 Minuten

Mobbing am Arbeitsplatz verstößt gegen rechtliche Vorgaben

Stellen Sie sich vor: Eine langjährige, engagierte Kollegin, seit über 25 Jahren zuverlässig und leistungsstark in einer Bank tätig, gerät plötzlich ins Visier von Mobbern. Nach einer Umstrukturierung beginnt ihr neuer Vorgesetzter, sie vor Kollegen zu kritisieren, ihr wichtige Informationen vorzuenthalten und ihre Leistungen nicht mehr anzuerkennen. In Besprechungen wird sie übergangen, sozial isoliert. Zunächst versucht Frau M., die Situation durch noch mehr Einsatz auszugleichen. Doch die Belastung wächst und führt zu langer Arbeitsunfähigkeit. Wer hätte sie davor schützen können, und auf welcher rechtlichen Basis?

Dieser Fall, veröffentlicht in einer Fachzeitschrift, zeigt, wie hilflos Mobbingopfer oft sind. Für Sie als Betriebsrat ist er ein anschauliches Beispiel dafür, wie wichtig rechtssicheres Handeln ist – und das von Ihrem Arbeitgeber, dem betroffenen Kollegen und Ihnen als Betriebsrat. Denn Mobbing hat nicht nur persönliche Folgen für Betroffene, sondern führt auch zu langen Fehlzeiten, Produktivitätsverlusten und Belastungen für das gesamte Team.

Wer trägt welche Verantwortung?

Mobbing ist in Deutschland nicht explizit als Straftatbestand definiert, doch zahlreiche Gesetze bieten Schutz und Handlungsmöglichkeiten. Die Verantwortung ruht dabei auf 2 Paar Schultern: von Ihrem Arbeitgeber und Ihnen als Betriebsrat.

Die Pflichten des Arbeitgebers

Ihr Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht seinen Mitarbeitern gegenüber. Gemäß § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) muss er sicherstellen, dass die Rechte, Rechtsgüter und Interessen der Kollegen gewahrt werden.

Konkreter wird es im § 618 BGB: Hier ist festgelegt, dass die Arbeit so zu gestalten ist, dass Leben und Gesundheit der Beschäftigten geschützt sind. Das umfasst auch den Schutz vor psychischen Belas-

tungen wie Mobbing. Zudem verpflichtet § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Ihren Arbeitgeber, Benachteiligungen abzuwenden oder ihnen vorzubeugen.

Die Rechte der Kollegen

Machen Sie als Betriebsrat den Kollegen klar, dass sie sich nicht tatenlos fügen müssen. Das Strafgesetzbuch (StGB) bietet klare Handhabe, denn Beleidigungen, üble Nachrede oder Verleumdung sind Straftaten und können mit Geldstrafen oder sogar Freiheitsstrafen geahndet werden. Bedrohungen wie „Dich mache ich fertig“ sind ebenfalls verboten und können angezeigt werden.

Ihre Rolle als Betriebsrat

Als Betriebsrat haben Sie besondere Befugnisse und Pflichten. Nach § 75 BetrVG haben Sie und Ihr Arbeitgeber darauf zu achten, dass alle Kollegen gerecht behandelt werden. Bei Mobbingfällen können Sie gemäß § 104 BetrVG sogar die Versetzung des Mobbers verlangen. Zudem gilt auch für Sie § 618 BGB im Sinne der Überwachung: Kommt Ihr Arbeitgeber seinen Aufgaben nach?

Ebenso sollten Sie klare Regelungen gegen Mobbing und das Vorgehen im Verdachtsfall mit Ihrem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung (**Seite 11**) regeln!



Übersicht: Diese Gesetze verbieten Mobbing



Drucken Sie sich diese Übersicht am besten aus und besprechen Sie sie mit Ihren BR-Kollegen

Arbeitgeber

§ 241 BGB	Ihr Arbeitgeber muss nach § 241 Abs. 2 seine allgemeine Fürsorgepflicht gegenüber den Kollegen wahrnehmen.
§ 618 BGB	Ihr Arbeitgeber muss die Arbeit der Kollegen so regeln, dass deren Leben und Gesundheit geschützt ist.
§ 12 AGG	Danach ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, alle Maßnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen seiner Beschäftigten abzuwenden bzw. ihnen vorzubeugen.

Kollegen (Auszüge)

§§ 185, 186 und 187 StGB	Kollegen, die von Vorgesetzten oder Kollegen beleidigt oder verleumdet werden oder sich gegen üble Nachrede wehren möchten, können sich an diesen Paragraphen orientieren.
§ 240 StGB	Kollegen können sich gegen Nötigung am Arbeitsplatz wehren und den Täter anzeigen, wenn sie der Ansicht sind, dass eine Nötigung vorliegt.
§ 241 StGB	Bedrohungen sind nach dem StGB ebenfalls strafbar.

Betriebsrat

§ 75 BetrVG	Betriebsräte haben zusammen mit dem Arbeitgeber darauf zu achten, dass alle Kollegen/Mitarbeiter gerecht und ohne Benachteiligung behandelt werden.
§ 104 BetrVG	Liegt ein Mobbingfall vor, können Sie als Betriebsrat die Versetzung des mobbenden Arbeitnehmers verlangen.

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

Risikofaktoren kennen | Lesezeit 4 Minuten

Stimmungsradar: Machen Sie sich die Mobbingrisiken bewusst, um frühzeitig zu handeln

In jedem Betrieb kann Mobbing vorkommen – egal, wie gesund das Betriebsklima ist. Ebenso gibt es gewisse Anzeichen, die auf ein höheres Risiko für Mobbing hinweisen, sowie bestimmte Risikogruppen. Mobbing kann zwar jeden treffen, laut dem Mobbing-Report des BMAS sind jedoch bestimmte Kollegengruppen häufiger betroffen. Zum Wohle der Gesundheit aller Kollegen sollten Sie als Betriebsrat daher sowohl bei den Risikogruppen als auch bei den Risikofaktoren wachsam sein. Nutzen Sie das Wissen aus diesem Artikel dazu.

Ein gesundes Betriebsklima zeichnet sich durch gegenseitigen Respekt, offene Kommunikation und einen konstruktiven Umgang mit Konflikten aus. Umgekehrt bewirkt z. B. eine Führungskultur, in der Probleme zwischen Kollegen ignoriert werden und die Stimmung im Team wenig Beachtung findet, ein Mobbing-förderliches Klima.

Auch ein starker Konkurrenzdruck, bei dem Kollegen das Gefühl haben, sich ständig behaupten zu müssen, kann die Stimmung negativ beeinflussen. Zusätzliche Belastungen entstehen häufig durch Zeitdruck, Personalmangel oder andere stressfördernde Arbeitsbedingungen. Kommen solche Aspekte in Ihrem Betrieb oder in einzelnen Abteilungen gehäuft vor?

Schlechte Arbeitsbedingungen fördern Mobbing

Geraten Menschen unter Druck – sei es durch Konflikte, mangelnde Mitbestimmung, unzureichende Informationen, starre Hierarchien oder ein Gefühl von Unsicherheit –, entsteht Mobbing leichter. Vielleicht haben Sie es als Betriebsrat selbst schon erlebt, dass Kollegen Ihren Betrieb verlassen haben, weil es immer wieder Probleme im Team gab oder sie mit der Führungskraft nicht klargekommen sind.

Mobbing schadet dem Klima

Unstrittig ist: Mobbing schadet dem Betriebsklima, dem Miteinander und auch der Produktivität. Abgesehen davon, dass Ihr Arbeitgeber und auch Sie als Betriebsrat eine klare Haltung gegenüber Mobbing offen kommunizieren sollten (siehe [Seite 4](#)), ist es wichtig, dass Sie sich gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber auch strukturell des Themas annehmen.

Schlagen Sie vor, das Thema im ASA regelmäßig zu besprechen, und nutzen Sie z. B. das Stimmungsbarometer für den Betrieb, das die Mobbing-Beratungsstelle veröffentlicht hat. Dieses finden Sie als PDF-Datei unter folgendem Link: <https://link.adiuva.de/Fragebogenstimmungscheck>

Welche Kollegen haben ein höheres Mobbingrisiko?

Wussten Sie, dass Mobbing nicht jeden gleich trifft? Der Mobbing-Report des BMAS zeigt, dass bestimmte Berufsgruppen häufiger von Mobbing betroffen sind:

- Auszubildende
- Arbeitende, insbesondere Leih- oder Zeitarbeitende
- jüngere Kollegen zwischen 18 und 29 Jahren
- Kollegen mit niedrigem sozioökonomischem Status (geringes Einkommen, benachteiligte Schicht)
- Kollegen mit Migrationshintergrund

Regen Sie als Betriebsrat unbedingt an, die Kollegen gezielt über Mobbing bzw. Mobbinghandlungen aufzuklären. Dafür gibt es auch tolle Plakate von der Berufsgenossenschaft unter #Gewaltangehen, die Sie in den Sozialräumen aufhängen oder in der Betriebsversammlung nutzen können.



HINWEIS

Stimmung regelmäßig erfassen

Es gibt verschiedene Tools, um die Stimmung im Betrieb zu erfassen und so mehr Informationen über die Risiken von Mobbing zu erhalten: zum einen das genannte Tool, aber auch Mitarbeiterbefragungen, die Fragen zu Mobbing beinhalten. Überdies gibt es Befragungstools, z. B. von www.lamapoll.de, die hilfreich sein können.

Wichtig: Diese betrieblichen Analysetools ersetzen nicht die Beweissicherung, die es in einem konkreten Mobbingfall braucht. Dazu finden Sie mehr auf Seite 10. Beachten Sie auch, dass Stimmungsbarometer oder Befragungen als Orientierungshilfe dienen. Sie helfen Ihnen, mögliche Risikofaktoren frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber Gegenmaßnahmen einzuleiten.



Mobbing erkennen und unterbinden | Lesezeit 8 Minuten

Mobbing im Betrieb: Warum Wissen, frühes Handeln und sinnvolle Maßnahmen entscheidend sind

Ob in kleinen Teams oder großen Abteilungen, ob zwischen Kollegen oder durch Vorgesetzte: Mobbing zerstört nicht nur das Arbeitsklima, sondern auch die Gesundheit und Leistung der Betroffenen. Doch das Schlimmste daran? Oft wird es zu spät erkannt und zu langsam reagiert. Dabei ist Wissen der erste Schritt zur Lösung: Wer die Anzeichen kennt, kann früh eingreifen. Und genau das ist entscheidend, denn je früher Sie als Betriebsrat handeln, desto leichter lässt sich der Prozess durch Mobbinginterventionen stoppen. Dieser Artikel zeigt Ihnen, wie Sie Mobbing erkennen, verhindern und bekämpfen: mit konkreten Handlungsempfehlungen, die Sie direkt in Ihrem Betrieb umsetzen können.

Auch wenn es Ihnen schon anders vorgekommen ist: Mobbing ist kein plötzlicher Vorfall, sondern ein schleichender Prozess, der sich in 4 typischen Phasen entwickelt. Als Betriebsrat ist es entscheidend, diese Phasen zu erkennen und frühzeitig einzugreifen, bevor der Konflikt eskaliert. Denn je länger Mobbing andauert, desto schwerwiegender sind die Folgen – für die betroffene Person, das Team und den gesamten Betrieb.

Die 4 Phasen des Mobblings

„Wie konnte es nur dazu kommen?“ Diese Frage stellt sich bei Mobbing immer wieder. Leider wird Mobbing oft erst dann deutlich sichtbar, wenn der Prozess bereits fortgeschritten ist. Typischerweise läuft Mobbing in folgenden 4 Phasen ab:

1. **Konfliktphase:** Unstimmigkeiten werden nicht gelöst, die Aggressionen nehmen zu.
2. **Etablierungsphase:** Die gemobbte Person wird entwertet (z. B. durch Gerüchte oder Arbeitsboykott), erste gesundheitliche Symptome treten auf.
3. **Öffentlichkeitsphase:** Das Mobbing wird sichtbar – die betroffene Person wird als „Problemmitarbeiter“ stigmatisiert.
4. **Ausschlussphase:** Die Person wird versetzt, ihr wird gekündigt oder sie scheidet freiwillig aus – oft mit schweren psychischen Folgen.



BEISPIEL

So läuft Mobbing ab

Phase 1: In einem Unternehmen gibt es Spannungen zwischen Herrn Müller und seinem neuen Kollegen Herrn Schmidt. Ein ungelöster Konflikt über eine Präsentation führt zu passiv-aggressiven Kommentaren und kleinen Provokationen.

Phase 2: Nach einigen Wochen beginnt Herr Schmidt, Gerüchte über Herrn Müller zu verbreiten und ihm wichtige Informationen vorzuenthalten. Herr Müller bemerkt, dass er ausgegrenzt wird. Erste gesundheitliche Symptome wie Schlafstörungen und Magenbeschwerden treten auf.

Phase 3: In einem Teammeeting wird Herr Müller vor allen Kollegen bloßgestellt. Von da an gilt er als „Problemmitarbeiter“, seine Fehler werden übertrieben dargestellt, seine Erfolge ignoriert.

Phase 4: Nach Monaten des Mobblings bittet Herr Müller um eine Versetzung, wird aber auch im neuen Team nicht akzeptiert. Schließlich kündigt er selbst, leidet unter Depressionen und braucht monatelang Therapie.

Prävention: Mobbing von vornherein verhindern

Die beste Intervention ist, kein Mobbing entstehen zu lassen. Dafür müssen Sie sich als Betriebsrat für Strukturen einsetzen, die Mobbing von Anfang an erschweren. Dazu gehören

- eine wertschätzende Kommunikation,
- ein transparenter Umgang mit Projekten und Informationen und zur Eindämmung von Gerüchten,
- geschulte und kompetente Führungskräfte sowie informierte Kollegen zum Umgang mit der Entstehung und den Folgen von Mobbing,
- regelmäßiger Austausch zwischen Führungskräften und den Kollegen,
- klare Verhaltens- und Umgangsregeln, die für alle Beschäftigten gelten.

Sie sehen, dass dies typische Kennzeichen sind für ein gesundes Arbeitsklima, für das Sie sich als Betriebsrat einsetzen.



WICHTIG

Abwertung von Personen unterbinden

Aufmerksam sollten Sie als Betriebsrat – und auch alle Führungskräfte – bei abwertenden Kommentaren oder negativen Gerüchten werden. Das kann der Beginn von Mobbing sein. Vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber, solche Verhaltensweisen systematisch zu unterbinden. Hilfreich kann hier ein klarer Satz sein: „Mein Eindruck ist, dass durch Ihre Aussagen Person XY abgewertet wird. Diesen Umgang wollen wir in unserem Betrieb nicht pflegen.“ So unterbinden Sie die ersten Mobbingsschritte.

Im Mobbingfall handeln

Auch wenn es kaum Mobbingfälle in Ihrem Betrieb gibt, sollten Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber einfache Maßnahmen entwickeln, die greifen, wenn Mobbing entsteht. Nutzen Sie die Übersicht und erarbeiten Sie Maßnahmen für Ihren Betrieb.



Übersicht: Hilfreiche Maßnahmen gegen Mobbing



Regeln, klare Vorgaben und eine gute Kommunikation helfen Betroffenen, sich zu wehren. Besprechen Sie folgende Maßnahmen mit Ihrem Arbeitgeber

Maßnahme	Beschreibung
Vertrauenspersonen im Betrieb	Schaffen Sie Strukturen und Anlaufstellen, an die sich die Kollegen bei Schwierigkeiten, Konflikten und in konkreten Mobbingvorfällen vertrauensvoll wenden können. Fordern Sie, dass es nicht nur eine Person gibt, sondern dass die Kollegen eine Auswahl haben. Das erhöht die Chance, dass ein Kollege sich im Mobbingfall an eine der Vertrauenspersonen wendet. Das Amt der Vertrauensperson sollte auch in der Betriebsvereinbarung geregelt sein.
Aufgaben- und Kompetenzgrenzen klar festlegen	Je klarer die Zuständigkeiten und Befugnisse festgelegt sind, desto weniger Chancen hat Mobbing. Wussten Sie, dass nach einem Bericht der DGUV 40 % der Täter Vorgesetzte sind? Typisch sind ein gewisser Machthunger, mangelndes Einfühlungsvermögen und ein hohes Bedürfnis nach Dominanz. Fordern Sie daher als Betriebsrat aktuelle Stellenbeschreibungen, in denen die Zuständigkeiten und die Befugnisse festgelegt sind.
Mobbingtagebuch einführen	Fördern Sie die Einführung eines Mobbingtagebuchs. Hier sollte jeder Vorfall mit Datum, Uhrzeit, Beteiligten und genauer Beschreibung notiert werden. Damit können die Betroffenen die Vorfälle objektiv darstellen und für mögliche rechtliche Schritte dokumentieren (siehe Seite 10). Zudem wirkt schon die Einführung eines Mobbingtagebuchs abschreckend.
Gespräch mit Mobbern führen	Hat das Mobbingtagebuch den Verdacht auf Mobbing bestätigt, muss Ihr Arbeitgeber das Gespräch mit dem Mobber führen. Vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber hier auch ein klares Vorgehen und am besten einen Gesprächsleitfaden, wie die Gespräche mit der mobbenden Person geführt werden sollen. Dazu hilft Ihnen sicherlich folgende Vorlage: https://link.adiuva.de/mobbingleitfaden
Schulungen für alle Beschäftigten	Fördern Sie Kommunikationstraining, Konfliktmanagement und den Umgang mit psychischer Gesundheit für alle Kollegen und für Führungskräfte. Auch wenn in vielen Betrieben gerade gespart wird, ist doch der Schlüssel für ein gutes Miteinander die Kommunikation. Zudem sollten alle Kollegen über Mobbing und dessen Anzeichen Bescheid wissen.
Zivilcourage belohnen	Kollegen, die sich für andere Kollegen in besonderer Weise eingesetzt haben, öffentlich zu loben wirkt ansteckend. Positive Verhaltensweisen im Besonderen herauszustellen regt andere Kollegen an, in schwierigen Momenten ebenfalls mutig zu sein. Mobbing würde im Betrieb viel seltener vorkommen, wenn Zeugen klare Haltung beziehen würden und laut kundtun: „Das geht hier nicht – hör auf damit.“ Regen Sie bei Ihrem Arbeitgeber an, einmal im Jahr Kollegen, die sich eingesetzt haben, zu ehren.
Betriebsvereinbarung treffen	Eine Betriebsvereinbarung zum respektvollen Umgang und gegen Mobbing kann ein starkes Instrument sein. Sie schafft Rechtssicherheit für alle und signalisiert, dass Mobbing nicht toleriert wird. Wichtig ist, dass Sanktionen bei nachgewiesenem Fehlverhalten klar benannt sind und konsequent angewendet werden. Ein Muster für eine BV Mobbing finden Sie auf Seite 11 .

Zu finden unter [adiuva.de](https://link.adiuva.de) unter der Eingabe des Titels im Suchfeld

→ FAZIT

Handeln, nicht abwarten

Jeder Impuls von Ihnen wird dazu beitragen, dass Mobbing immer weniger vorkommt. Werden Sie als Betriebsrat aktiv, sprechen Sie das Thema an, fordern Sie Ihren Arbeitgeber auf, Maßnahmen umzusetzen, zum Wohle der Kollegen und der Produktivität.

ADIUVA IMPULS

Manchmal braucht es mehr

Auch wenn der Fall eigentlich klar ist, so braucht es doch gelegentlich eine rechtliche Beratung zu einem Mobbingfall. „Betriebsrat aktuell“ vermittelt Ihnen geprüfte Fachinformationen zu allen Themen des Arbeitsrechts, u. a. auch zu Mobbing. Dazu gibt es die Erstberatung durch Fachanwälte.



Schulungsanspruch | Lesezeit 3 Minuten

Mobbing im Betrieb: Bestehen Sie auf Ihrem Schulungsanspruch

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer älteren, aber immer noch aktuellen Entscheidung eine wegweisende Regelung getroffen, die Betriebsräten den Rücken stärkt und gleichzeitig konkrete Wege aufzeigt, wie sie Beschäftigte wirksam vor Mobbing schützen können (14.1.2015, Az. 7 ABR 95/12). Der Beschluss klärt die Frage, wann Schulungen zum Thema Mobbing auf Kosten des Arbeitgebers besucht werden dürfen.

Der Fall: In einem Münchner Betrieb mit rund 600 Beschäftigten kam es zu einer Situation, wie sie leider häufiger vorkommt: Ein Mitarbeiter, der eine Suchterkrankung überwunden hatte, berichtete dem Betriebsrat, dass ein Kollege ihn wiederholt anrempelte, abschätzig behandelte („Wir kennen ja dein Problemchen“) und ihn gegenüber anderen Beschäftigten verunglimpfte.

Der Betriebsrat beschloss daraufhin, seinen stellvertretenden Vorsitzenden zu einem dreitägigen Seminar zum Thema „Mobbing Teil 1 – So erkennen und verhindern Sie Diskriminierung am Arbeitsplatz“ zu entsenden. Die Arbeitgeberin weigerte sich, die Kosten von knapp 1.700 € zu übernehmen. Sie argumentierte, es gebe keinen aktuellen Anlass, der Betriebsratsvorsitzende habe bereits 2004 ein ähnliches Seminar besucht, und eine kostenlose Veranstaltung des Integrationsamts würde ausreichen.

Das BAG gab dem Betriebsrat recht – und zwar aus Gründen, die für Ihre tägliche Arbeit hochrelevant sind.

Kenntnisse zum Umgang mit Mobbing sind nötig

Die Entscheidung: Das BAG stellte klar: Kenntnisse zum Thema Mobbing können für die Betriebsratsarbeit erforderlich sein, wenn sich der Betriebsrat aufgrund der konkreten Verhältnisse im Betrieb veranlasst sehen darf, sich mit diesem Thema zu befassen. Entscheidend ist dabei: Es muss nicht bereits zu manifesten Mobbing-situationen gekommen sein. Vielmehr reicht es aus, wenn Konfliktlagen bestehen, aus denen sich Mobbing entwickeln kann. Die Darlegung von Konflikten, die als Vorstufen eines etwaigen Mobbingverhaltens anzusehen sind, genügt.

Das Gericht betonte ausdrücklich: Der erforderliche betriebsbezogene Anlass ist nicht im Sinne eines akuten Ereignisses zu verstehen, sondern im Sinne eines gegenwärtigen Bedürfnisses. Dieses kann gegeben sein, wenn der Betriebsrat aufgrund ihm bekannt gewordener Konflikte initiativ werden will – etwa durch Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Mobbingprävention.

Aus dem Beschluss lassen sich konkrete Handlungsempfehlungen für Ihre Betriebsratsarbeit ableiten.

1. Nutzen Sie Schulungen strategisch

Die Entscheidung gibt Ihnen ein starkes Argument an die Hand: Sie müssen nicht warten, bis Mobbing bereits stattfindet. Sobald Sie Konflikte wahrnehmen, die sich zu Mobbing entwickeln könnten, dürfen Sie Schulungen besuchen. Dokumentieren Sie solche Konflikte sorgfältig – auch wenn sie zunächst harmlos erscheinen.

Wichtig: Auch wenn bereits ein Betriebsratsmitglied geschult wurde, können weitere Schulungen erforderlich sein. Das Ge-

richt akzeptierte im vorliegenden Fall, dass in einem Betrieb mit 600 Beschäftigten und einem elfköpfigen Betriebsrat ein zweites Mitglied geschult wird – insbesondere wenn dieses als Ansprechpartner für personelle Angelegenheiten fungiert.

2. Sammeln Sie Argumente für die Schulungsauswahl

Das Gericht akzeptierte im beschriebenen Fall die Wahl eines dreitägigen Seminars mit rechtlichen Schwerpunkten gegenüber einer eintägigen Veranstaltung des Integrationsamts. Begründen Sie Ihre Schulungsauswahl:

- Welche spezifischen Inhalte werden vermittelt?
- Warum sind gerade diese Kenntnisse für Ihre Betriebsratsarbeit wichtig?
- Welche Qualifikation haben die Referenten?
- Wie verhält sich der Aufwand zur Betriebsgröße und Leistungsfähigkeit des Unternehmens?
- Warum halten Sie eine bestimmte Schulung für erforderlich?

Diese Dokumentation hilft Ihnen nicht nur bei eventuellen Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber, sondern auch bei der systematischen Bearbeitung von Mobbingfällen.

Was Sie dem Arbeitgeber entgegenhalten können

Wenn der Arbeitgeber die Kostenübernahme für Schulungen verweigert, können Sie auf folgende Argumente zurückgreifen:

- Sie benötigen keinen akuten Mobbingfall, sondern nur ein gegenwärtiges Bedürfnis.
- Konfliktlagen, die sich zu Mobbing entwickeln können, reichen aus.
- Die Schulung dient der Erfüllung Ihrer gesetzlichen Aufgaben nach §§ 75, 85, 87, 104 BetrVG.
- Mehrere Betriebsratsmitglieder dürfen geschult werden, wenn dies aufgrund der Betriebsgröße und der Aufgabenverteilung erforderlich ist.
- Die Existenz anderer Beratungsangebote ersetzt nicht Ihre eigenen Kenntnisse.
- Präventive Maßnahmen sind ausdrücklich zulässig und geboten.

→ FAZIT

Lassen Sie sich nicht abspesen

Nutzen Sie diesen Beschluss als Grundlage für eine wirksame Mobbingprävention in Ihrem Betrieb. Sie erfüllen damit eine Ihrer wichtigsten Aufgaben: den Schutz der Würde und Gesundheit der Menschen, die Sie vertreten.

Mobbing braucht BEM | Lesezeit 4 Minuten

Denken Sie bei Mobbing auch an die Möglichkeiten des BEM

Sie als Betriebsrat tragen eine große Verantwortung – besonders, wenn Kollegen von Mobbing betroffen sind und dadurch krank werden. Ein wirksames Instrument, um in solchen Fällen zu handeln, ist das BEM. Es unterstützt nicht nur bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, sondern kann auch helfen, die Folgen von Mobbing oder Benachteiligungen am Arbeitsplatz abzumildern und den Arbeitsplatz langfristig zu sichern.

Stellen Sie sich folgende Situation vor: In einem mittelständischen Unternehmen bemerkt der Betriebsrat, dass eine Kollegin seit Wochen häufiger krankgeschrieben ist. Im persönlichen Gespräch erfährt er, dass sie sich am Arbeitsplatz gemobbt fühlt: Ein Kollege macht abwertende Bemerkungen über ihre Arbeit, schließt sie von wichtigen Informationen aus und verbreitet Gerüchte über sie.

Die Kollegin fühlt sich überfordert, ist unsicher und hat Angst, zur Arbeit zu gehen. Inzwischen ist sie seit 6 Wochen krankgeschrieben und wird aus der Lohnfortzahlung herausfallen, was einen deutlichen finanziellen Verlust für sie bedeutet. Sie weiß nicht, wie sie an den Arbeitsplatz zurückkehren soll.

Warum das BEM für die Kollegen hilfreich ist

Nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM durchzuführen, wenn Mitarbeitende innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Das Ziel: gemeinsam Lösungen entwickeln, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, Fehlzeiten zu reduzieren und den Arbeitsplatz zu sichern.

BEM hilft auch bei der Eingliederung nach einem Mobbingvorfall

Doch das BEM ist nicht nur bei Krankheit relevant. Auch bei Mobbing kann es eingesetzt werden, um die Rückkehr nach einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Mobbing zu erleichtern. Als Betriebsrat haben Sie hier eine zentrale Rolle: Sie können darauf achten, dass Ihr Arbeitgeber das BEM einleitet, und sicherstellen, dass die Rechte der Betroffenen gewahrt bleiben.

Ihre Aufgaben im BEM-Prozess

Als Betriebsrat haben Sie im BEM eine beratende und überwachende Funktion. Achten Sie darauf, dass

- der betroffene Kollege über die Ziele des BEM informiert wird,
- eine schriftliche Zustimmung vorliegt,
- die Teilnehmer des BEM korrekt ausgewählt werden.

Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann das BEM rechtlich und praktisch wirksam sein.

Kein strukturiertes BEM? Nutzen Sie Ihr Initiativrecht

Zudem können Sie als Betriebsrat Ihr Initiativrecht nutzen: Falls der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nachkommt, das BEM durchzuführen, können Sie rechtliche Schritte einleiten, um die Durchführung zu erzwingen.

Praktische Tipps für die Umsetzung

Damit das BEM erfolgreich verläuft, sollten Sie als Betriebsrat folgende Punkte beachten:

- **frühzeitig handeln:** Sobald Sie Anzeichen für Mobbing oder Diskriminierung erkennen, sprechen Sie den Arbeitgeber an und fordern Sie die Einleitung eines BEM.
- **Betroffene einbinden:** Stellen Sie sicher, dass der betroffene Kollege aktiv in den Prozess einbezogen wird und seine Rechte kennt.
- **Dokumentation:** Achten Sie darauf, dass alle Schritte und Entscheidungen im BEM-Prozess schriftlich festgehalten werden, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Diese Informationen gehören in die BEM-Akte und nicht in die Personalakte.
- **externe Unterstützung:** Ziehen Sie bei Bedarf externe Berater oder die Schwerbehindertenvertretung hinzu, um den Prozess fachlich zu begleiten.

→ FAZIT

Rückkehr nach Mobbing

Sie als Betriebsrat spielen eine Schlüsselrolle beim Schutz Ihrer Kollegen vor Mobbing und Diskriminierung. Wenn Mobbing einen Kollegen krank gemacht hat, hilft das BEM dabei, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, Fehlzeiten zu reduzieren und den Arbeitsplatz zu sichern. Nutzen Sie dieses Instrument, um klar zu signalisieren: Diskriminierung und Mobbing haben in Ihrem Betrieb keinen Platz!

Gleichzeitig stärken Sie damit das Vertrauen Ihrer Kollegen in Ihre Arbeit als Interessenvertreter. Ein gut durchgeführtes BEM zeigt, dass Sie sich für faire Arbeitsbedingungen und den Schutz aller Kollegen einsetzen.



Opfer schützen, Klarheit schaffen | Lesezeit 4 Minuten

Beim strukturierten Umgang mit Mobbing kommen Sie am Mobbingtagebuch nicht vorbei

Nur Menschen mit viel Routine lassen sich von Mobbingbeschwerden nicht aus der Ruhe bringen. Doch wer hat das schon? Denn zum Glück gehören Mobbingvorwürfe ja nicht zum täglichen Arbeitsablauf. Vielleicht haben Sie sich als Betriebsrat schon einmal gefragt: Was soll ich tun, wenn sich ein Kollege bei mir über Mobbing beschwert? Einerseits empfindet man Mitgefühl und will Gerechtigkeit sowie sofortige Entlastung. Andererseits dürfen Sie als Betriebsrat nicht voreilig handeln und andere Kollegen ohne ausreichende Beweise beschuldigen. Hier hilft allen das Mobbingtagebuch weiter, das Sie als Betriebsrat unbedingt in Ihrem Betrieb einführen sollten.

Ein Mobbingtagebuch ist nicht nur ein erster wichtiger Schritt bei der Aufklärung, sondern kann auch rechtlich genutzt werden. Betroffene Kollegen spüren gleich: Meine Themen werden ernst genommen, und ich habe eine konkrete Hilfe, um die Vorfälle lückenlos zu dokumentieren. Zudem ermöglicht es Ihnen als Betriebsrat und Ihrem Arbeitgeber, sich ein klares Bild von der Situation zu verschaffen.

Wann ist ein Mobbingtagebuch sinnvoll?

Ein Kollege sucht das Gespräch mit Ihnen und schildert, wie er sich von seinem Vorgesetzten zunehmend unter Druck gesetzt fühlt. Obwohl das Wort „Mobbing“ nicht direkt fällt, hofft er auf Ihre Unterstützung. Auch wenn Ihnen der Verdacht auf Mobbing kommt, sollten Sie nicht sofort von Mobbing sprechen. Stattdessen können Sie dem Kollegen eine Vorlage für ein Mobbingtagebuch mitgeben und ihn bitten, diese über die nächsten 4 Wochen auszufüllen.

Warum ist ein Mobbingtagebuch wichtig?

Wer gegen Mobbing vorgehen möchte, muss nachweisen können, dass die betroffene Person systematisch und wiederholt erniedrigt, schikaniert oder diskriminiert wurde. Ein einzelner Vorfall reicht dafür nicht aus.

Laut Rechtsprechung handelt es sich bei Mobbing um eine fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinandergreifende Kette von Anfeindungen. Ob der Betroffene das Gespräch mit dem Täter sucht oder rechtliche Schritte einleitet – die Vorfälle müssen nachweisbar sein. Nur durch eine präzise Dokumentation und das

Sammeln aller Unterlagen können die Übergriffe später rekonstruiert werden.

Wie führen betroffene Kollegen ein Mobbingtagebuch?

Ein Mobbingtagebuch ist ein zentrales Werkzeug zur Dokumentation und Beweissicherung. Damit es seine Wirkung entfaltet, müssen die Einträge so detailliert wie möglich sein. Wichtige Punkte sind:

- Datum und Uhrzeit des Vorfalls
- Ort, an dem die Schikane stattfand
- konkrete Beschreibung der Mobbinghandlung
- Zeugen oder vorhandene Dokumente

Um die Betroffenen in einer stressigen Situation zu entlasten, ist eine vorgefertigte Vorlage hilfreich. Als Betriebsrat können Sie diese an Ihre Kollegen weitergeben.



FAZIT

Dokumentation ist entscheidend

Nutzen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber das Mobbingtagebuch konsequent. Allein das Wissen, dass Mobbinghandlungen dokumentiert werden, wirkt abschreckend und schützt die Kollegen. Informieren Sie Ihre Kollegen über diese Möglichkeit.



Übersicht: Mobbingtagebuch als Vorlage für die Kollegen



Veröffentlichen Sie diese Vorlage in Ihrem Betrieb und machen Sie klar, dass Mobbing dokumentiert werden sollte

Mobbingtagebuch von Anna, Auszubildende im ersten Lehrjahr

Datum	Uhrzeit	Ort	Beteiligte Personen	Vorfall	Zeugen	Dokumente	Eigene Reaktion	Anmerkungen/Fazit
7.7.26	16:30	Büro	Julia P., ich	JP machte abfällige Bemerkungen zu einer Mail; Zitat: „Das war wieder einmal wirklich schlecht“	Sven, Azubi Lehrjahr II	E-Mail und Arbeitsanweisung	Ich war sehr getroffen, hatte mir viel Mühe gegeben.	Ich fühle mich gedemütigt.

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

Rechtlich geprüfte Vorlage | Lesezeit 4 Minuten

Gemeinsam gegen Mobbing – mit dieser Betriebsvereinbarung



Muster: Betriebsvereinbarung gegen Mobbing



Passen Sie diese BV an Ihren Betrieb und Ihre Vorgaben an

§ 1 Ziele

Diese Betriebsvereinbarung verfolgt das Ziel, die Betriebsangehörigen vor verbalen und tatsächlichen Übergriffen, Belästigungen, unfairer Konfliktführung sowie systematischer Ausgrenzung (Mobbing) durch Arbeitskollegen, Vorgesetzte und Dritte im Betrieb zu schützen.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für den gesamten Betrieb und für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Sie erfasst darüber hinaus Praktikanten und Mitarbeiter von Fremdfirmen, soweit diese im Betrieb eingesetzt werden.

§ 3 Definition von Mobbing

Als Mobbing im Sinne dieser Betriebsvereinbarung gelten wiederholte, systematische oder gezielte Handlungen, die geeignet sind, die Würde, das Ansehen oder die psychische oder physische Gesundheit von Betriebsangehörigen zu beeinträchtigen. Dazu zählen:

- **soziale Ausgrenzung:** Betroffene werden in Gesprächen ignoriert oder ausgegrenzt. Äußerungen der Betroffenen werden abgewertet, als lächerlich oder unwissend dargestellt oder beschimpfend oder beleidigend kommentiert.
- **Verbreitung falscher Tatsachen oder Gerüchte:** Über Betroffene werden wiederholt falsche Behauptungen über deren Arbeit oder Privatleben verbreitet. Über bestimmtes (ggf. erfundenes) Verhalten der Betroffenen wird sich lustig gemacht.
- **abwertende Bemerkungen:** abwertende Äußerungen über Nationalität, ethnische Herkunft, Rasse, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder Krankheit
- **Schikanen durch Vorgesetzte:** Zuweisung keiner, abwertender oder gesundheitsschädigender Aufgaben; bewusste Überforderung durch zeitliche oder persönliche Überlastung
- **sexuelle Belästigung:** verbal: anzügliche Bemerkungen, Witze oder Kommentare mit sexuellem Bezug; physisch: unerwünschte sexuelle Annäherungen oder Berührungen
- **Cybermobbing:** Mobbing über betriebliche Kommunikationsmittel (z. B. E-Mails, Chats, Intranet) oder private Kanäle, sofern der Bezug zum Betrieb besteht

§ 4 Maßnahmen gegen Mobbing

4.1 Prävention und Aufklärung: Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichten sich zu regelmäßiger Aufklärungsarbeit im Betrieb. Dazu gehören u. a. die Thematisierung auf der Betriebsversammlung und einmal jährlich im Führungskräftekreis sowie die Sensibilisierung aller Mitarbeiter durch Schulungen, Workshops oder Informationsmaterialien.

4.2 Schulung von Führungskräften: Alle Führungskräfte werden im Rahmen einer jährlichen Fortbildung über Mobbing und frühe Anzeichen, den Umgang mit Konflikten und Deeskalationsstrategien sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen (AGG, BetrVG, BGB) geschult.

4.3 Benennung von Vertrauenspersonen: Arbeitgeber und Betriebsrat benennen einvernehmlich mindestens 2 Vertrauenspersonen. Die Ver-

trauenspersonen führen ihre Tätigkeiten während der Arbeitszeit aus. Sie sind im notwendigen Umfang von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt. Der Umfang wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt. Die Kosten für Schulungen der Vertrauenspersonen trägt der Arbeitgeber.

4.4 Aufgaben, Schweigepflicht und Datenschutz

- direkte Ansprechpartner für Betroffene oder Zeugen von Mobbing sowie Unterstützung bei der Konfliktbewältigung zwischen Betroffenen und Tätern
- persönliche Beratung der Betroffenen, ggf. Vermittlung psychologischer oder psychotherapeutischer Hilfe
- Die Vertrauenspersonen unterliegen der strengen Schweigepflicht. Personenbezogene Daten werden vertraulich behandelt und nur mit Einwilligung der Betroffenen weitergegeben, soweit nicht gesetzliche Pflichten (z. B. § 12 AGG) eine Weitergabe erfordern.

§ 5 Vorgehen bei Mobbingvorwürfen

5.1 Meldung und Dokumentation: Betroffene oder Zeugen können sich an die Vertrauenspersonen, den Betriebsrat oder den Arbeitgeber wenden. Meldungen können schriftlich oder mündlich erfolgen. Schriftliche Meldungen werden dokumentiert und vertraulich behandelt.

5.2 Prüfung und Maßnahmen: Der Arbeitgeber prüft den Vorwurf unverzüglich (innerhalb von 14 Tagen) und hört alle Beteiligten an. Bei begründetem Verdacht werden geeignete Maßnahmen ergriffen, z. B.: Gespräch mit den Beteiligten zur Klärung, Vermittlungsversuch durch die Vertrauenspersonen, Abmahnung der Täter nach Anhörung des Betriebsrats. Bei wiederholten oder schweren Verstößen können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung ergriffen werden. Bei strafrechtlich relevanten Handlungen (z. B. Beleidigung, Bedrohung, Körperverletzung) behält sich der Arbeitgeber vor, Strafanzeige zu erstatten, sofern ihm diese Anzeige rechtlich möglich ist.

5.3 Schutz der Betroffenen: Der Arbeitgeber trifft unverzüglich Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen, z. B.: Versetzung der Täter oder Betroffenen (im Einvernehmen mit dem Betriebsrat).

§ 6 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft.

§ 7 Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung kann schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden. Sie wirkt dann bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing nach.

§ 8 Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein, berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht. Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichten sich, unwirksame Bestimmungen innerhalb von 4 Wochen durch eine wirksame Regelung zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung entspricht.

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

Isil, 44, bei Stettin | Lesezeit 1 Minute

„Mobbing: Wo bekommt ein Kollege schnelle Hilfe?“

Leserfrage: Wir sind ein kleiner Betrieb und auch unser Betriebsrat ist klein. Zudem sind wir alle erst seit einem halben Jahr im Amt und haben noch keine Erfahrungen mit Mobbingfällen gesammelt. Nun kam ein Kollege auf uns zu und berichtete uns von verschiedenen Vorfällen. Wir verfügen über keine psychologische Anlaufstelle oder Beratung, wie sie in größeren Unternehmen häufig vorhanden ist. Gibt es dennoch Anlaufstellen, die wir ihm nennen können und die ihn in seiner Situation beraten und unterstützen können?

Antwort: Toll, dass Sie nach Unterstützung für den betroffenen Kollegen nachfragen und nicht in eine endlose interne Abstimmung gehen! Es gibt Unterstützung für Mobbingbetroffene auch für kleine Betriebe.

Erste Wahl ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Vorweg: Es gibt kostenlose und vertrauliche Anlaufstellen, die Ihrem Kollegen helfen können – auch ohne betriebsinterne Beratung. Eine besonders wichtige Ansprechpartnerin ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Kontaktdaten finden Sie unter

www.antidiskriminierungsstelle.de. Nutzen Sie einfach das Kontaktformular – die Experten von der Antidiskriminierungsstelle melden sich dann bei Ihnen.

Antidiskriminierung hilft auch bei Mobbing

Die Antidiskriminierungsstelle unterstützt nicht nur bei Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion oder Behinderung, sondern auch bei Mobbing am Arbeitsplatz, wenn es mit Benachteiligung oder Herabwürdigung einhergeht. Sie bietet

- Beratung zu Rechten und Handlungsmöglichkeiten (z. B. rechtliche Schritte, Beschwerdewege),
- Weiterleitung an Anlaufstellen vor Ort bzw. in der Region,
- Vermittlung an spezialisierte Stellen (z. B. Gewerkschaften, Anwälte, psychosoziale Beratung),
- Unterstützung bei der Dokumentation (z. B. wie ein Mobbingtagebuch geführt wird).

Ihre Unterstützung als Betriebsrat

Weisen Sie Ihren Kollegen auf diese Anlaufstelle hin und bieten Sie an, ihn bei der Kontaktaufnahme zu unterstützen. Gleichzeitig können Sie die Vorfälle dokumentieren und prüfen, ob betriebliche Maßnahmen (siehe **Seite 6 u. 7/10**) möglich sind.

Für Sie: kostenfreie Webinarunterlagen

inklusive Spezialreport und Musterbetriebsvereinbarungen

Am 18.6. fand das Webinar „Dauerstress im Job“ statt. Haben Sie es verpasst?

Kein Problem, die Aufzeichnung und alle Webinarunterlagen stehen im ADIUVA-Onlinebereich im Reiter „Videos“ für Sie bereit.

Loggen Sie sich jetzt unter www.adiuva.de ein und stärken Sie den Arbeitsschutz dort, wo er oft zu spät beginnt: bei Dauerstress und psychischer Belastung.

*Der Onlinebereich ist Bestandteil Ihres Abonnements. Es fallen keine weiteren Kosten für die Nutzung an.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



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