

Hamburger Fachtagung
Mobbing
Betriebsklima
Fairer Umgang im Betrieb

für Betriebs- und Personalräte

30. September bis 1. Oktober 2010
DGB Tagungszentrum Hamburg Sasel

Veranstalter:

klär
werk

Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.

Norderreihe 1 • 22767 Hamburg
Tel.: 040 / 43 21 63-0, www.institut-klaerwerk.de

in Kooperation mit

Beratungsstelle
**Arbeit &
Gesundheit**

Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit
Te.: 040 4392858, www.arbeitundgesundheit.de

1. Hamburger Fachtagung

Mobbing, Betriebsklima, Fairer Umgang im Betrieb

Begriffe wie Mobbing und Psychoterror am Arbeitsplatz beschreiben mit unterschiedlicher Ausprägung Phänomene von unfair ausgetragenen Konflikten zwischen Beschäftigten, die in Betrieben miteinander zu tun haben. In der Folge dieses Psychoterrors fühlen sich die Betroffenen nicht nur schlecht, sondern haben auch mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Krankheit auf Dauer zu rechnen. Oftmals muss neben der Gesundheit auch das ganze (berufliche) Leben wieder neu aufgebaut werden.

Wir meinen, die Ursachen dieser schlimmen Formen von Verletzungen von Menschen fallen nicht einfach vom Himmel oder werden von den Menschen als Individuen quasi von außen in die Betriebe mitgebracht, sondern der Ausgangspunkt von Mobbing und unfairer Umgang im Betrieb hat seinen Ursprung in den betrieblichen, wirtschaftlichen und politischen Strukturen unserer Gesellschaft. Der zunehmende wirtschaftliche Druck in den Betrieben verstärkt die Risiken erheblich. Ein Umfeld mit schlechtem Betriebsklima, unzureichenden Arbeitsbedingungen oder mangelhaftem Führungsverhalten, ist dann ein zusätzlich „guter“ Nährboden für Mobbing und unfairer Umgang.

Aktive betriebliche Interessensvertretungen nehmen zunehmend wahr:

Mobbing, schlechtes Betriebsklima bzw. unfairer Umgang am Arbeitsplatz hat sich in den letzten Jahren tendenziell eher verstetigt, wenn nicht verstärkt. Vor dem Hintergrund der aktuellen Krise und des damit zu erwartenden steigenden Drucks auf Beschäftigte und Beschäftigung wird „das Hauen und Stechen“ in den Betrieben weiter zunehmen.

Was können also betriebliche Interessensvertretungen tun, damit in den Betrieben ein fairer Umgang miteinander gelernt und gelebt werden kann?

Welche Wege können oder sollen Betriebs- und Personalräte gehen, wenn sie nachhaltig Strukturen der Vorbeugung und Prävention gegen Mobbing und unfairer Umgang im Betrieb durchsetzen wollen?

Unsere Fachtagung soll den TeilnehmerInnen Anregungen geben wie sie die Themen Mobbing, Betriebsklima und unfairer Umgang angehen können. Wir wollen einen Austausch ihrer bisherigen Aktivitäten ermöglichen und diskutieren, wie und mit welchen Projekten eine Bündelung und Vernetzung von aktiven InteressenvertreterInnen Problembewusstsein bei Verantwortlichen in Betrieb und darüber hinaus schaffen kann.

Ablauf der Fachtagung Mobbing

Donnerstag 30.9.2010

12.00 Mittagessen

13.00 Begrüßung, Organisatorisches

Eingangsreferat

Erfahrungsberichte aus der betrieblichen Praxis

Diskussion im Plenum

15.00 Pause

15.30 Parallele Foren

1. Forum

Erkennen von Strukturen, die unfairen Umgang bis hin zu Mobbing fördern.

Wie betriebliche Interessenvertretungen das Heft in die Hand bekommen können.

Impulsreferat: Herbert Bühl
 Institut KlärWerk

2. Forum

Wir haben eine tolle Betriebsvereinbarung, aber wie läuft der reale Alltag?

Austausch über Erfahrungen schriftliche Vereinbarungen zum Leben zu bringen.

Impulsreferat: Lothar Joos
 IG Metall Bildungsstätte Beverungen

3. Forum

Was tun, wenn der Arbeitgeber sich verweigert? Wie Betriebs- und Personalräte den Arbeitgeber zur Zusammenarbeit gegen Mobbing und unfairen Umgang bewegen können.

Impulsreferat: Rüdiger Granz
 Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit

17.30 Darstellung der Diskussionsergebnisse der
Foren

18.00 Abendessen, danach Kultur

Freitag 1.10.2010

9.00 Einstieg in den Tag

9.15 Parallele Foren

1. Forum

Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zu den Themen Mobbing und fairer Umgang, Ideen und Erfahrungen

2. Forum

Mögliche und sinnvolle Vernetzung betrieblicher Interessenvertretungen sowohl innerbetrieblich wie außerbetrieblich

10.45 Pause

11.15 Darstellung der Diskussionsergebnisse der Foren

11.45 Abschlussdiskussion zur Veranstaltung

12.30 Tagungsende und Mittagessen

Erster Tagungstag



Eröffnungsreferat Mike Venema, Institut KlärWerk

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Mein Name ist Mike Venema, ich bin Teil des Instituts KlärWerk und auch ich freue mich, euch hier auf unserer ersten „Fachtagung Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“ begrüßen zu können.

Wir werden das Phänomen Mobbing heute in den Foren unserer Tagung vor allem von der handlungsorientierten, für Betriebs- und Personalräte also ganz praktischen Seite her angehen.

Die Kollegen Herbert Bühl, Lothar Joost und Rüdiger Granz werden, bevor wir in die Foren gehen, die verschiedenen Schwerpunktthemen jeweils noch kurz vorstellen.

Ich will hier im Eröffnungsreferat die Gelegenheit nutzen und den Versuch unternehmen, das Phänomen Mobbing einzuordnen in eine kritische Betrachtung politischer Strukturen in unserer entwickelten kapitalistischen Gesellschaft. Schließlich fußt jede Handlungsorientierung auf einer wie auch immer gearteten Analyse. Je fundierter die Analyse, desto detaillierter werden unsere Wegbeschreibungen hin zu einem anderen Arbeiten in dann endlich mobbingfreien Betrieben und Verwaltungen in diesem Land.

Ich möchte mich also zwei Fragen nähern.

Erstens:

Wo liegen meines Erachtens die sozialpolitischen Hauptursachen von Mobbing?

Zweitens:

Worin besteht meines Erachtens die sozialpolitische Funktion von Mobbing? Oder anders ausgedrückt: Warum Mobbing in bestimmter Hinsicht für bestimmte Interessengruppen als durchaus nützlich und gewünscht erfahren werden kann.

Zu meiner Unterstützung hängele ich mich an einer Arbeit entlang, die ein alter Weggefährte aus meiner Zeit in der politischen Jugendarbeit in Bremen, Prof. Dr. Jörg Reitzig, in der Gegenblende im März/April unter dem Titel: „Prekariat, soziale Verunsicherung und Vereinzelung – die Rückkehr der sozialen Frage“ veröffentlicht hat.

Heute, nach fast drei Jahrzehnten neoliberaler Gegenreformen, die Sozialabbau und deregulierte Arbeitsmärkte hervorgebracht und viele Menschen in existenzielle Not getrieben haben, rücken die Bedingungen der lebendigen Arbeit und die soziale Lage derer, die auf Erwerbsarbeit angewiesen sind, erneut in den Mittelpunkt gesellschaftlicher Debatten. Infolge des Abbaus wohlfahrtsstaatlicher Regulierungen bei gleichzeitiger Verschärfung des Steuer- oder Lohnkosten-Wettbewerbs zwischen den Staaten sind Armut und Prekarität zu Stichwörtern für soziale Instabilität und Zukunftsunsicherheit geworden. Viele Strukturen und soziale Mechanismen, die dabei eine Rolle

spielen, sind nicht neu. Sie müssen jedoch im konkreten Zusammenhang mit der Gegenwartsgesellschaft in ihren Wirkungen neu analysiert werden. Daraus ergeben sich entsprechende Herausforderungen, vor denen eine kritische politische Bildung heute steht.

Ab Mitte der 1970er-Jahre dominierte mit dem Neoliberalismus zunehmend eine Politik, die zwar „Chancen für alle“ (Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft) durch mehr Markt und weniger Sozialstaat versprach, im Ergebnis aber vor allem die soziale Ungleichheit vergrößert hat und das weltweit. So nahm in Deutschland zwischen 1991 und 2006 die Zahl der Haushalte mit einem mittleren Einkommen um 14 % ab (vgl. BöcklerImpuls 2008a): „Die Mittelschicht schrumpft. Entsprechend wachsen die Gruppen an den Rändern – die der relativ Armen ebenso wie die der relativ Reichen“ (ebd.).

Galten 1998 noch 12 % der Bevölkerung in Deutschland als arm, so stieg ihr Anteil bis 2005 auf 18 % (vgl. BöcklerImpuls 2008b, 4).

Insbesondere die Armut unter Kindern nahm dramatisch zu. Nach Angaben des Deutschen Kinderhilfswerks (DKHW) „leben derzeit 2,5 Millionen Kinder deutschlandweit in Armut – weitere 2,5 Millionen hart an der Grenze zu Armut und sozialem Abstieg“ (Freitag Nr. 47, vom 23.11.2007).

Dabei gerät eine wachsende Zahl von Menschen nicht nur deshalb in Armutslagen, weil sie von Erwerbsarbeit ausgeschlossen ist, vielmehr schlagen sich immer mehr Menschen als working poor durch, als arbeitende Arme. Rund 22 % aller Beschäftigten in Deutschland, d.h. ungefähr 6,5 Mio. Menschen, arbeiten inzwischen zu nicht existenzsichernden Niedriglöhnen, d.h. zu weniger als zwei Drittel des Durchschnittseinkommens (vgl. IAQ 2008). Darunter sind ca. 1,5 Mio. Menschen, die unter fünf Euro pro Stunde verdienen (vgl. Bosch/Weinkopf 2007, 287 ff.). Besonders häufig von Niedriglöhnen betroffen sind geringfügig Beschäftigte („Minijobs“). Auch ihre Zahl ist stark angestiegen – 2005: 6,6 Mio. Menschen. Rund 86 % aller Beschäftigten im Bereich der Minijobs arbeiten zu Niedriglöhnen. Zwischen 1995 und 2006 stieg der Umfang des Niedriglohnsektors um rund 43 % (vgl. IAQ 2008).

In einer Studie der SPD-nahen Friedrich-Ebert-Stiftung, waren 61 % aller Deutschen der Meinung, es gäbe in ihrem Land „keine Mitte mehr (...), sondern nur noch ein Oben und ein Unten“ (Neugebauer 2007, 29). Fast die Hälfte befürchtete den eigenen Lebensstandard zukünftig nicht halten zu können (vgl. ebd., 28).

Die wachsende Angst vieler Menschen vor dem sozialen Abstieg ist einer der Gründe dafür, dass die soziale Frage wieder verstärkt zum Gegenstand öffentlicher Debatten und sozialwissenschaftlicher Diskurse geworden ist (vgl. Dörre 2007a, 20). Und, das füge ich hinzu, einer der Gründe dafür, dass das „Ellenbogenprinzip“ auf allen Ebenen der Gesellschaft weiter auf dem Vormarsch, zurück zu längst überwunden geglaubten sozialpolitischen Zuständen, ist. Zu den wichtigen sozialwissenschaftlichen Impulsen gehört dabei die Arbeit des Franzosen Robert Castel (2008) über die „Metamorphosen der sozialen Frage“. Neben Richard Sennett, Zygmunt Bauman und anderen zählt er zu jenen Autorinnen und Autoren der Gegenwart, die sich um eine Erneuerung der soziologischen Kritik des Kapitalismus bemühen, indem sie die ihm innewohnenden destruktiven Mechanismen und gesellschaftlichen Wirkungen analysieren (vgl. Peter 2009, 55).

„Wer in Deutschland im Sektor niedrig entlohnter, unsicherer und daher prekärer Be-

schäftigung landet“, so lautet das Fazit, „der hat nur geringe Chancen, den Fahrstuhl noch oben zu besteigen, abwärts geht es dafür um so schneller“ (Dörre 2007a, 23 f.).

Die prekären Existenzen wirken so gleichzeitig als „ständige Mahnung an die Festangestellten“ (ebd.), die ihnen ihre Ersetzbarkeit bzw. eine Vorstellung der Konsequenzen sozialen Abstiegs vermitteln und allein dadurch „einen erhöhten Anpassungs- und Disziplinierungsdruck“ auslösen (Hürtgen 2008, 116). So erleben auch die Beschäftigten in noch verhältnismäßig geordneten und gesicherten Beschäftigungsverhältnissen die prekären Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse um sie herum vielfach als starke Belastung, weil ihnen z. B. im Falle eines unverschuldeten Arbeitsplatzverlustes die Gefahr eines raschen sozialen Abstiegs droht. Insofern hat der Zustand der Verunsicherung „inzwischen selbst das Zentrum der im Vergleich noch immer überaus sicheren Gesellschaft der Bundesrepublik erfasst“ (Dörre 2007a, 19).

Zu dem ‚alten‘ Problem der Arbeitslosigkeit, als herrschaftssicherndem „Angstrohstoff in der Gesellschaft“ (Negt 2001, 235) gesellt sich nun für viele Menschen die latente Angst vor dem sozialen Abstieg verschärfend hinzu. Der Soziologe Pierre Bourdieu hat diese Zusammenhänge prägnant zusammengefasst. Prekarität ist aus seiner Sicht „Teil einer neuartigen Herrschaftsform, die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zu Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen“ (Bourdieu 1998, 100). Durch die hohe Arbeitslosigkeit und die gesellschaftliche Breitenwirkung der Prekarisierung „wird Arbeit zu einem raren Gut, das man sich um jeden Preis herbeisehnt und das die Arbeitnehmer auf Gedeih und Verderb den Arbeitgebern ausliefert, welche denn auch die ihnen auf diese Weise gegebene Macht, wie man Tag für Tag sehen kann, gebühlich gebrauchen bzw. missbrauchen. Die Konkurrenz um die Arbeit geht einher mit einer Konkurrenz bei der Arbeit, die jedoch im Grunde auch nur eine andere Form der Konkurrenz um die Arbeit ist, eine Arbeit, die man, mitunter um jeden Preis, gegen die Erpressung mit der angedrohten Entlassung bewahren muss“ (ebd., 98 f.).

Die lebensweltliche Wahrnehmung der meisten Menschen in Deutschland und den weiteren europäischen Gesellschaften sowie deren arbeitsalltägliche praktische Erfahrungen unterscheiden sich in steigendem und zunehmend unerträglichem Maß von der Realität und den Tätigkeiten der deutschen und europäischen Institutionen. Erschienen im sog. „Factsheet Nr.22“ veröffentlichte die „Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ bereits im Jahre 2002 folgende Inhalte einer Checkliste zur Überprüfung des Risikos von Stress im Betrieb. Was auch als Unterstützung für die Arbeit von Betriebs- und Personalräten gedacht war, treibt den aktiven Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Verwaltungen, die jeden Tag auf taube Ohren und verschlossenen Türen bei den Verantwortlichen stoßen, vor Lachen oder vor Weinen die Tränen in die Augen.

Dort heißt es nämlich:

Unternehmenskultur

Gibt es eine gute, offene Kommunikation, Unterstützung und gegenseitigen Respekt?
Wird auf die Standpunkte der Beschäftigten und ihrer Vertreter Wert gelegt?

Wenn nicht, müsste die Kommunikation verbessert werden, besonders für die Beschäftigten, die räumlich getrennt arbeiten. Die Beschäftigten sollten in Planungen und Entscheidungen einbezogen werden.

Anforderungen

Sind die Beschäftigten überlastet oder unterfordert? Besitzen sie für ihre Aufgaben ausreichende individuelle Voraussetzungen, Qualifizierungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten? Wie sieht das physische (Lärm, Schwingungen, Lüftung, Beleuchtung usw.) und das psychosoziale (Gewalt, Mobbing usw.) Umfeld aus?

Falls Probleme bestehen, sollten Mittel bereitgestellt werden, z. B. sollten die Dringlichkeit der Aufgaben neu verteilt werden und Regelungen bei Ausfällen von Beschäftigten getroffen werden.

Durch die Fort- und Weiterbildung sollten die Beschäftigten befähigt werden, ihre Aufgaben kompetent auszuführen.

Selbstbestimmung

Haben die Beschäftigten genug Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeit? Werden die Beschäftigten in betriebliche Entscheidungs- und Planungsprozesse einbezogen?

Die Mitarbeiter sollten selbst über die Planung ihrer Arbeit bestimmen und entscheiden können, wie die Arbeit erledigt werden sollte und wie Probleme zu lösen sind. Die Tätigkeiten sollten belastungsoptimal gestaltet werden, so dass die Beschäftigten ihre Fähigkeiten vorteilhaft einsetzen können. Ein unterstützendes Umfeld ist hierbei von entscheidender Bedeutung.

Beziehungen

Wie sehen die Beziehungen zwischen den Kollegen und Kolleginnen sowie zwischen Kollegen/Kolleginnen und Führungskräften aus? Wie steht es um die Beziehungen zwischen der mittleren und der obersten Führungsebene? Liegen Hinweise auf Mobbing oder Schikane vor? Gibt es Dienstvereinbarungen z. B. zum Umgang mit Mobbing?

Festgeschriebene Regelungen wie Disziplinar- und Beschwerdeverfahren sollten verfügbar sein. Es sollte eine Kultur aufgebaut werden, in der die Beschäftigten einander vertrauen und jeweils die Beiträge der anderen anerkennen.

Das Vorgesetztenverhalten sollte vertrauensvoll sein. Die Vorgesetzten sollten z. B. die Beschäftigten einbeziehen und Aufgaben delegieren können.

Veränderung

Machen sich die Beschäftigten Sorgen um ihren Arbeitsplatz? Fühlen sie sich durch Veränderungen am Arbeitsplatz verunsichert? Eindeutige und rechtzeitige Mitteilungen – vor, während und nach der Veränderung – sind erforderlich.

Die Chance, Veränderungen zu beeinflussen, fördert das Zugehörigkeitsgefühl der Beschäftigten und die Akzeptanz der Veränderungsmaßnahmen.

Allerdings, es gibt die rechtlichen und arbeitsrechtlichen Mittel etc., um im Einzelfall und unter Aufbietung aller Kraftreserven durch die AktivistInnen begrenzte Erfolge erzielen zu können. Über den Einzelfall hinausgehend die bestehenden Kräfteverhältnisse zu verändern und die wirtschaftliche Freiheit wieder in den Dienst menschlicher Emanzipation zu stellen, statt die Gesellschaft zum „Anhängsel des Marktes“ (Polanyi 1995, 88) zu degradieren, setzt voraus, die Vereinzelung der Menschen zu überwinden. (Selbst-)Organisierung ist die Voraussetzung kollektiven Handelns.

Vereinzelung immer wieder neu herzustellen, genau das ist aber meines Erachtens die Funktion von Stress und Mobbing begünstigenden Strukturen. Somit sorgen Stress und Mobbing jeden Tag dafür, dass es für Betriebs- und Personalräte, GewerkschafterInnen und andere Veränderungswillige so schwer ist und schwer bleibt, die Beschäftigten wirklich in ihren Köpfen und Herzen zu erreichen. Die Köpfe und Herzen der Menschen zu erreichen ist und bleibt aber eben eine grundlegende und notwendige Bedingung zur Herbeiführung kollektiven Handelns.

Insofern stelle ich resümierend fest:

Mobbing ist Ergebnis einer auf Konkurrenz fußenden Wirtschaftsverfassung.

In dem Maße, in dem es der Ökonomie der privatkapitalistischen Konkurrenz in Allianz mit den korrupten Teilen der Politik auch weiterhin gelingt, der Gesellschaft ihre Strukturen, Denkmuster und Wertvorstellungen als notwendig, unumgänglich und geradezu allgemeingültig aufzuprägen, in dem Maße wird das „Ellenbogenprinzip“ auch weiterhin den Lebens- und Arbeitsalltag der großen Mehrheit der Menschen stark beeinflussen und beeinträchtigen. Mobbing wird die Betriebs- und Personalräte dann auch in Zukunft herausfordern.

Mobbing ist (wenn nicht bewusst eingesetzt als Arbeitgebermobbing um auszugrenzen, auszusortieren und auszuschalten) ein Reflex auf die durch neoliberale Politik geschürte Unsicherheit, Sorge und Angst der Menschen vor sozialem Abstieg und Perspektivlosigkeit.

Insofern sind eigentlich die Mobbingtäter bereits vorher Opfer – ohne in irgendeiner Weise ihre Schuld damit zu schmälern.

Mobbing, schlechtes Betriebsklima und Stress führen zu Vereinzelung der Menschen und behindern im starken Maße die Fähigkeit zum kollektiven und wirkungsvollen Handeln der Beschäftigten.

Insofern ist Mobbing Teil eines „Herrschaftssicherungs-Pakets“ der Nutznießer und Befürworter neoliberaler Politik und derjenigen, die auch weiterhin rücksichtslos maximale Profite einfahren wollen. Oder anders ausgedrückt, um noch einmal mit Bourdieu zu sprechen: Mobbing „...ist Teil einer neuartigen Herrschaftsform, die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zu Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen“.

1. Forum

Impulsreferat Herbert Bühl Institut KlärWerk.

Erkennen von Strukturen, die unfairen Umgang bis hin zu Mobbing fördern. Wie betriebliche Interessenvertretungen das Heft in die Hand bekommen können.

Können eigentlich Strukturen ausgemacht werden, die Mobbing ermöglichen oder fördern? Ich bin zu dem Ergebnis gekommen, dass es solche Strukturen gibt!

Ein Zugang ist für mich hier das Thema Betriebsklima. Und hier wiederum die Frage, was beeinflusst das Betriebsklima?

Da es eine explizite Forschung zum Zusammenhang Betriebsklima und Mobbing nicht gibt, müssen die bekannten Faktoren, die das Betriebsklima beeinflussen herangezogen werden. Als bekannte Faktoren sind u.a. zu nennen:

- Offener oder nicht offener Umgang mit Kritik in der Organisation
- Wie wird umgegangen mit Konflikten in der Organisation?
- Über- oder Unterforderung der Beschäftigten
- Qualität der Führungskräfte
- Belohnungs- bzw. Sanktionsverhalten in der Organisation
- Entwicklungsmöglichkeiten der Individuen
- Handlungsspielräume der Beschäftigten
- Die Art und Weise des Informationsflusses
- Kooperationsmöglichkeiten
- Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens bzw. der Branche
- Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Stress und Leistungsdruck
- Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Bezahlung, Arbeitsverdichtung etc.)

Sind die genannten Faktoren negativ ausgeprägt, entsteht vielfach ein schlechtes Betriebsklima, das Misstrauen und Unsicherheit produziert und Nährboden für unfairen Umgang und Mobbing ist.

Ausgehend von der Definition die Heinz Leymann 1992 zu Mobbing entwickelt hat, in der er u.a. davon spricht, dass dem Mobbingprozeß immer ein ungelöster Konflikt vorausgeht, kann festgehalten werden, dass ein Konflikt unter günstigen Bedingungen, also bei gutem Betriebsklima eher gelöst werden kann. Hingegen wird der Konflikt unter ungünstigen Bedingungen, also bei schlechtem Betriebsklima, wahrscheinlich zu Mobbing eskalieren.

Eine Möglichkeit für betriebliche Interessenvertretungen das Heft des Handelns in die Hand zu bekommen, ist also sich mit dem Betriebsklima zu beschäftigen und hier im Besonderen mit den Faktoren, die das Betriebsklima beeinflussen.

In der Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, dem Mobbing-Report von 2002, gibt es eine Reihe von Hinweisen, die Rahmenbedingungen beschreiben und Hinweise geben wo Betriebs- und Personalräte ansetzen könnten.

„Oftmals ergeben sich Spannungen nicht auf Grund der unterschiedlichen Charaktere der Beschäftigten oder persönlicher Konflikte. In vielen Fällen sind sie vielmehr das Ergebnis einer problematischen Arbeitssituation. Fehler und Defizite im Bereich Arbeitsorganisation, Gestaltung der Arbeitsinhalte und –abläufe sowie Führungsverhalten haben nach dem bisherigen Stand der Wissenschaft bei der Entstehung von Mobbing einen erheblichen Anteil. Die gemeinsame Klammer für diese drei Faktoren, die sich zum Teil überschneiden, bildet die Organisationskultur. Unternehmen, die der Personalpflege nur einen geringen Stellenwert einräumen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten ignorieren, bereiten einen Nährboden für die Entstehung von Mobbing.

Durch den fortschreitenden Einsatz neuer Technologien, verknüpft mit neuen Formen der Arbeitsorganisation, wie Dezentralisierung, der Einführung von Teamarbeit sowie flexibler Arbeitszeitmodelle, haben sich die Anforderungen und auch die Belastungsspektren am Arbeitsplatz verändert. Es entstehen Leistungsverdichtung, beschleunigter Zeit- und Termindruck, hohe Verantwortung, informatorische Belastungen und die Notwendigkeit der Selbstorganisation von Arbeitsabläufen. Neue Anforderungen in der Arbeitswelt stellen nicht per se negative Belastungen dar. Die Bearbeitung verantwortungsvoller, komplexer und abwechslungsreicher Aufgaben und die Erhöhung der individuellen Entscheidungs- und Handlungsspielräume können durchaus das Selbstbewusstsein stärken und die Arbeitszufriedenheit erhöhen. Wie sich die Veränderungen auf die Beschäftigten auswirken, ob sie überwiegend positiv bzw. negativ erlebt werden, ist nicht allein abhängig von der jeweiligen individuellen, psychischen Struktur. Vielmehr spielen die organisationalen und strukturellen Rahmenbedingungen sowie die sozialen Beziehungen auf der Kolleg/innen- und Vorgesetztenenebene hierbei eine entscheidende Rolle.

In vielen Betrieben werden die sozialen Auswirkungen von arbeitsorganisatorischen Veränderungen kaum durch Unterstützungsmaßnahmen flankiert. Den Beschäftigten wird vielmehr häufig zugemutet, insbesondere interpersonelle Probleme durch „wildwüchsige“ Selbstorganisation und –steuerung zu lösen. In diesem Klima gedeihen Ängste, z.B. den neuen Anforderungen nicht gewachsen zu sein, Ansehen und Privilegien und sogar den Arbeitsplatz zu verlieren. Nicht selten wird versucht, diese Unsicherheiten durch unfaire Verhaltensweisen zu kompensieren, wie Schuldzuweisungen an andere, persönliche Angriffe, Intrigen und Schikanen, die sich hin bis zu Mobbing ausweiten können.“

Dem Report ist ebenso zu entnehmen welche Personengruppe am häufigsten mobbt: es sind die Vorgesetzten mit einem Anteil von 38,2 % alleine, im Zusammenwirken mit KollegInnen 12,8 %, so dass die Vorgesetzten einen Gesamtanteil von 51 % aufweisen.

Dies ist besonders zu verurteilen, da sie im Rahmen ihres Jobs eine Führsorgepflicht ihren Untergebenen gegenüber haben.

Mit dem Wissen dieser Zusammenhänge bestehen für betriebliche Interessenvertretungen unterschiedliche Zugänge das Thema im Betrieb anzugehen.

Es wird auf jeden Fall darum gehen sich schlau zu machen, d.h. die Gremien werden entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen müssen. Mit dieser ersten Entscheidung, den eigenen Horizont zu erweitern und die Sinne zu schärfen, mit dem Ziel die Zusammenhänge und Missstände im Betrieb erkennen zu können, ist die erste Hürde genommen. Nicht selten gilt es Widerstände auch in den eigenen Gremien zu überwinden.

Sind aber alle Widerstände vom Tisch und die Einsicht die Themen Betriebsklima, Konflikte und Mobbing als betriebliche Interessenvertretung zu bearbeiten, sind folgende Wege denkbar:

- Den Arbeitgeber von der Notwendigkeit etwas zu tun überzeugen.
- Für die Themen in der Belegschaft werben.
- Die genannten Faktoren, verantwortlich fürs Betriebsklima, analysieren und, wenn nötig, bearbeiten.
- Feste Verabredungen schaffen, wenn nötig oder möglich mit einer Betriebsvereinbarung, zum fairen Umgang miteinander und bei Erforderlichkeit geregelte Konfliktbearbeitung.
- Klären welche Aufgaben die betriebliche Interessenvertretung übernehmen will. Hier gibt es eine ganze Palette von Möglichkeiten. Es beginnt bei der Aufklärung und kann bis zur aktiven Konfliktregelung durch die betriebliche Interessenvertretung selbst reichen. Diese Diskussion ist im Gremium gründlich zu führen.

Unabhängig davon wie und was die betriebliche Interessenvertretung tun wird, wird sie sich qualifizieren müssen.

Ich würde gerne die Diskussion eröffnen mit zwei Fragen:

„Welche Faktoren bei euch in den Betrieben haben einen negativen Einfluss auf das Betriebsklima und wie wäre das veränderbar?“

„Welche Faktoren bei euch in den Betrieben haben einen positiven Einfluss auf das Betriebsklima und wie wäre das zu stabilisieren?“

Diskussionsergebnis Forum 1

Forum 1

Negative Faktoren Betriebsklima

- * Überstunden "freiwillig" → wer das nicht will soll "raus" sagen einige Kollegen
- * Personalmangel, Arbeitsverdichtung
- * Gruppenarbeit → Arbeitsdruck, Stress
- * Angst vor Arbeitsplatzverlust
- * Soziale Leistungen fallen weg z. B. Weihnachtsfeier, kleine Anerkennungen
- * Entscheidungen über die Köpfe hinweg
- * ~~F~~ Vorgesetzte, schlechte Qualität → große Anforderungen, Selbstausschüttung
→ Druck wird einfach nur weitergegeben
- * ungleiche Verteilung von Kurzarbeit
- * Umgang mit Problemen / Konflikten
- * unterschiedliche Entlohnung
- * Unoffenheit

Positive Faktoren Betriebsklima

Forum 1

- * gemeinsames Frühstück, monatlich
- * Einführung Teilautonome Gruppenarbeit
- * gemeinsame Weihnachtsfeier, Einzugsfeier (neues Büro) mit Familie
- * Getränke (Kaffee, Wasser) kostenfrei
- * Spaß haben, lachen
- * Wertschätzung der Beschäftigten

-
- * Betriebliche Öffentlichkeit herstellen
 - * AG - mit ins Boot bekommen
 - * BR- Qualifizieren
 - * Faktoren herausfinden
 - * Betriebsvereinbarung oder andere Regelungen

Forum 2

Impulsreferat Lothar Joos, IG Metall Bildungsstätte WBS, Elisenhöhe, 37688 Beverungen-Drenke

Wir haben eine tolle Betriebsvereinbarung, aber wie läuft der reale Alltag? Austausch über Erfahrungen schriftliche Vereinbarungen zum Leben zu bringen.

Ein altes Sprichwort sagt: „Papier ist geduldig!“ so ist es mit allem, auch mit Betriebsvereinbarungen die eigentlich Regelungsklarheit, Rechtsklarheit und Befriedung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen bringen sollen, wenn sie nicht mit Leben gefüllt werden.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

leider ist es so, dass viele Betriebsvereinbarungen in der praktischen Umsetzung eher ein Dornröschendasein fristen, als dass sie wirklich gelebt werden. Das gilt leider auch für Mobbing Betriebsvereinbarungen. Warum das so ist hat mannigfache Gründe.

Ich möchte mich mit einer aktiv gelebten Betriebsvereinbarung und die von den betrieblichen Akteuren gemachten Erfahrungen beschäftigen.

Am Beispiel einer Mobbing Betriebsvereinbarung will ich versuchen einige Kernthesen herauszuarbeiten.

Die Rahmenbedingungen

Bei dem Unternehmen handelt es sich um einen Konzern der Europaweit agiert und durch einen Eigentümer patriarchalisch geführt wird.

Das von mir betrachtete Unternehmen ist ein Tochterunternehmen mit ca´700 Beschäftigten. Alle Unternehmen im Konzern sind in der Freizeitfahrzeugbranche angesiedelt, wobei jedes Unternehmen als eigene Marke am Markt agiert, somit jeder gegen jeden konkurriert. Geführt wird das Unternehmen durch Manager.

Es gibt einen Betriebsrat. Da das Unternehmen an der deutsch-französischen Grenze beheimatet ist, setzt sich die Belegschaft aus ca´50% Franzosen und ca´10% europäischen und außereuropäischen und ca´40% Deutschen ArbeitnehmerInnen zusammen. Der IG Metall Organisationsgrad liegt heute bei über 80%. Das war nicht immer so, denn bis vor einigen Jahren war es so, dass das Unternehmen unter Mitwirkung des damaligen Betriebsrats nach der Methode Spalte und Herrsche und Heuern und Feuern geführt wurde. In der Belegschaft herrschte Misstrauen, Neid, Hass, Missgunst und gegenseitige Kontrolle, die bis tief in die Privatsphäre ging. Wer nicht spurte wurde diszipliniert oder kurzerhand rausgeworfen ohne wenn und aber, aber alles immer mit Zustimmung des Betriebsrats. So lag auch der Organisationsgrad zu dem damaligen Zeitpunkt bei nicht einmal 10%.

Diese Praxis konnte durch einige mutige KollegInnen vor ca. 15 Jahren aufgebrochen und geändert werden. So ist es nicht verwunderlich, dass das Thema Mobbing ein zentrales Thema in der Betriebsratsarbeit wurde.

Dieses Beispiel ist sicherlich nicht alltäglich, dennoch denke ich, dass es als Impuls für die Fragestellung durchaus dienlich ist.

Nachdem die „neue“ Betriebsratszeit eingeläutet war, lag zunächst der Schwerpunkt des Betriebsrats darauf, dass alle ArbeitnehmerInnen nach Recht und Billigkeit durch die Geschäftsleitung und Vorgesetzten behandelt werden. Denn die bisherige Personalführungspraxis wollte und konnte der Betriebsrat nicht mehr dulden. So wurde mit der Unternehmensleitung eine sehr harte Gangart eingeschlagen und alles gerügt was nicht dem „Normalen“ Menschlichen Umgang entsprach. Parallel dazu haben sich die Betriebsräte in Sachen Menschenführung, Mobbing und Konflikte weitergebildet.

Nachdem dieser erste Schritt getan war, ging der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing an.

Zunächst sträubte sich die Geschäftsleitung eine solche Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu verhandeln, denn sie glaubte, dass eigentlich schon genug getan wurde und dies reichen würde! Übrigens wurde diese These auch von vielen KollegInnen, lanciert durch Abteilungsleiter so vertreten. Der Betriebsrat blieb beharrlich und verfolgte sein Ziel einer Betriebsvereinbarung zu dem Thema Mobbing. Letzt schlussendlich hat er dies auch 2005 erreicht. Der Titel der Betriebsvereinbarung wurde ganz bewusst nicht „Mobbing Betriebsvereinbarung“ genannt, sondern „Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten und zur Konfliktlösung im Betrieb“.

Die Betriebsvereinbarung unterscheidet sich nicht wesentlich von anderen.

Jetzt galt es aber, diese Vereinbarung zu Leben. Denn nur die Tatsache, dass die Vorgesetzten nicht mehr wie „Kerkermeister“ herrschten war für den Betriebsrat noch lange nicht Ende der Geschichte. Denn Probleme im Zwischen-menschlichen Bereich gab es noch zur Genüge. Zum Teil fußten sie auf alten Geschichten. Zum Teil gab es durch eine neue Konzernstruktur und die damit verbundenen Umstrukturierungen neue, anders gelagerte als bisherige Problemstellungen. Waren die Problemstellungen bisher auf der Ebene des einzelnen Arbeitnehmers vorrangig in den Bereichen Einsatz- und Leistungsbereitschaft, so kam jetzt die Losung „wir sitzen alle in einem Boot“ und müssen gemeinsam Konkurrenzfähig gegen unsere Konzernmutter und -schwestern und den Marktkonkurrenten werden und bleiben.

Es wurde ein freigestelltes Betriebsratsmitglied „Mobbingbeauftragter“, der sich schwerpunktmäßig mit den Themen Konflikte und Mobbing beschäftigt. Die Belegschaft wurde in Betriebs- und Abteilungsversammlungen und Info-Schriften aufgeklärt und informiert.

Eigentlich hat man formal alles getan, doch schauen wir mal genauer hin, wie sich die Betriebsvereinbarung seit dem Abschluss vor fünf Jahren in der Praxis bewährt hat und welche Erfahrungen gemacht wurden.

Die Unternehmenskultur

Ein großes Problem stellt nach wie vor der Vergleich der Konzerntöchter untereinander dar. So wird zum einen auf die Verantwortlichen Druck gemacht die im Konzern vorgegebenen Kennzahlen zu erreichen. Auch werden im Konzern munter Teilbereiche abgebaut und in andere Bereiche verlagert. Dies gilt besonders für den Angestelltenbereich, wo man Wareneinkauf, Entwicklung und Konstruktion, Marketing und

Werbung, Lohn- und Gehaltsbuchhaltung und andere Funktionen permanent umstrukturiert.

So wird von den Verantwortlichen der Leistungsdruck erhöht und an die Leistungsbereitschaft appelliert, um die Teilfunktionen nicht zu verlieren aber auch Existenzielle Ängste bei den KollegInnen geschürt.

So ist es nicht verwunderlich, dass ausgerechnet im Angestelltenbereich die Probleme am größten sind.

Ein weiteres Defizit das die Betriebsräte nennen ist, dass der Arbeitgeber keine Veranlassung sieht die Vorgesetzten zu dem Thema zu qualifizieren. Somit gibt es noch große Defizite im Bereich Umgangsformen, Verhalten gegenüber einzelnen und Gruppen von ArbeitnehmerInnen und auch mangelnde Konflikterkennung und – lösung.

Die Arbeitsorganisation

Die Arbeit ist stringent Tayloristisch organisiert. Dennoch werden mehr als 2/3 der Arbeiten in Gruppen erledigt. Es gibt also einen Mix aus klassischer Fließfertigung und einer nicht näher definierten Gruppenarbeit. Die Vorgesetzten Hierarchie entspricht der traditionellen Form der Bereichsleiter, Vorarbeiter, Meister, Abteilungsleiter und Betriebsleiter.

Da die Gruppen gezwungen sind sich zum Teil selbst die Arbeit zu organisieren gibt es regelmäßig Konflikte zwischen den KollegInnen und den Vorgesetzten. Hier setzen nicht selten die Vorgesetzten den Hebel an um einzelne ArbeitnehmerInnen zu reglementieren und stigmatisieren und bringen so die ArbeitnehmerInnen gegeneinander auf.

Wie läuft es in der Praxis?

Zunächst wurde versucht die Person „Mobbingbeauftragter“ über verschiedene Maßnahmen in der Belegschaft bekannt zu machen und gleichzeitig Vertrauen für die Funktion und die Person herzustellen. Was auch gelang, denn zwischenzeitlich kommen die betroffenen KollegInnen von sich aus auf ihn zu, was nicht immer der Fall war.

Wie oben skizziert, ist zu erkennen, dass es an Problemen nicht mangelt. So ist der Mobbingbeauftragte gerade im Angestelltenbereich sehr oft gefordert. Dort geht es häufig um Konflikte die eine Gruppe mit einer anderen Gruppe oder Einzelpersonen untereinander haben. Die Probleme haben sehr oft ihre Gründe indem die eine Gruppe der anderen Gruppe mangelndes „Unternehmerisches“ Verständnis und Verhalten vorwirft.

Auch im Produktionsbereich gibt es häufig Konflikte und Störungen. Hier liegen die Probleme oft im Zwischen-menschlichen Bereich und/oder der vermeintlichen mangelnden Leistungsbereitschaft einzelner oder einer Gruppe.

Was tut der Betriebsrat konkret!

Wie geht der Betriebsrat nun mit solchen ihm bekannt gemachten Konflikten um? Zum einen hört er sich die Berichte der Betroffenen an. Er macht sich ein Bild vom

gesamten Geschehensverlauf. Danach entscheidet er welche Maßnahme ergriffen wird. Wenn es die Situation zulässt setzt er sich mit allen Beteiligten an einen Tisch und versucht eine Lösung zu finden. Ist dies nicht der Fall so bildet sich eine Kommission, die dann darüber zu befinden hat. Hat ein Verursacher von solchen Konflikten dann immer noch keine Einsicht in sein Handeln, so kann dies auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Da die Ursache sehr häufig in der Sphäre der Vorgesetzten liegt, reagieren diese oft erschrocken denn sie sind sich oft ihres Handelns meistens nicht bewusst, was zur Folge hat, dass die Vorgesetzten über diesen Weg lernen, dass Mobbing – also ihr Verhalten gegenüber KollegInnen kein Kavaliersdelikt darstellt.

Der nächste Schritt ist die Veröffentlichung der Probleme, es wird also nichts Totgeschwiegen. Klar ist, dass vertrauliche und geheimhaltungswürdige Erkenntnisse nicht genannt werden, aber Verfehlungen im Umgang miteinander werden klar benannt.

Fazit des Betriebsrats:

Insgesamt hat sich die Betriebsvereinbarung bewährt.

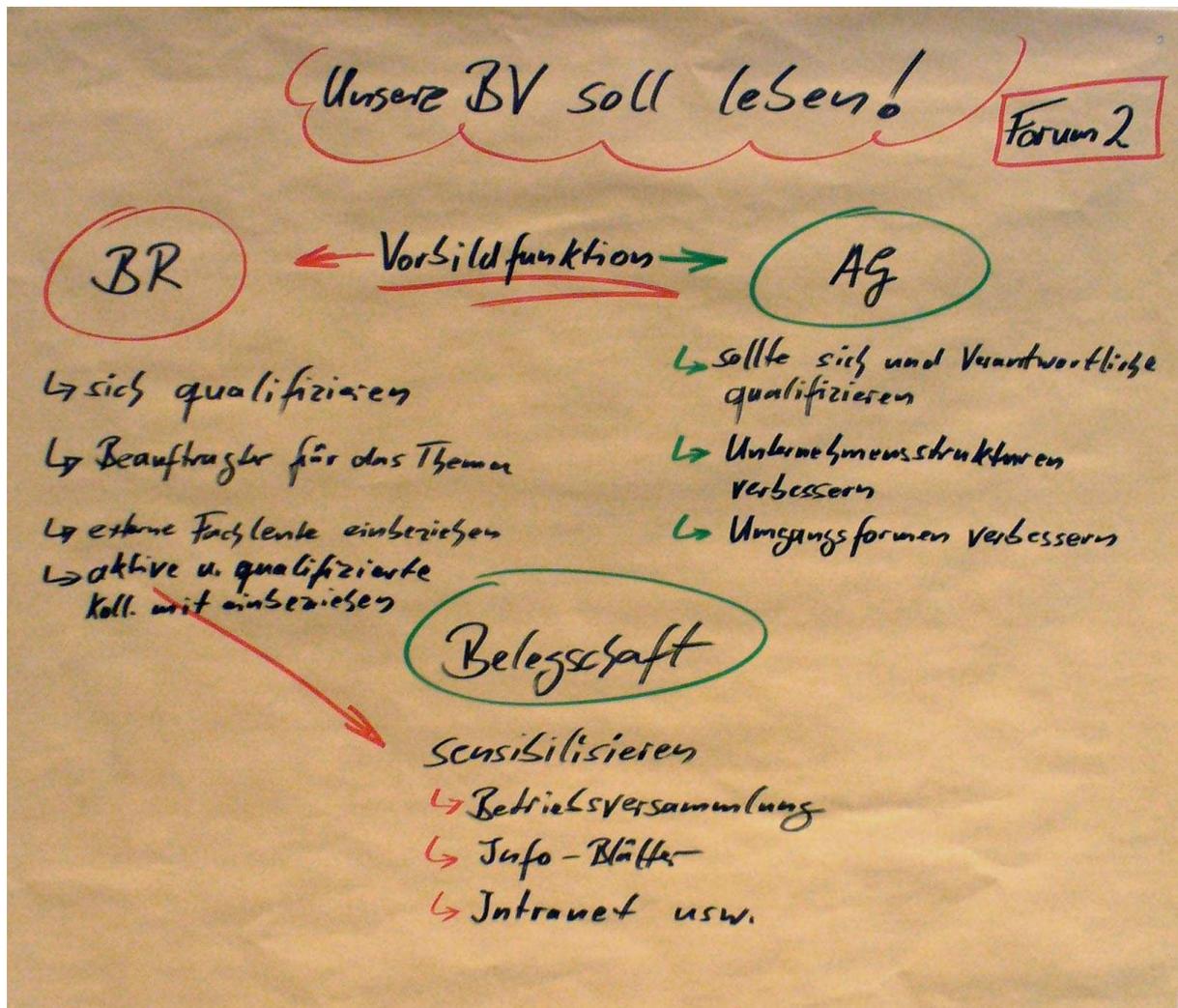
Es ist gelungen Vertrauen zum Mobbingbeauftragten in der Belegschaft herzustellen. Es ist gelungen den Umgangston der Vorgesetzten gegenüber den Beschäftigten positiv zu verändern.

Die KollegInnen erkennen, dass sie sich nicht mehr alles gefallen lassen müssen und dass Angriffe auf ihre Person zu unterbleiben haben und wenn nicht, kontaktieren sie den „Mobbingbeauftragten“.

Allerdings arbeitet der Betriebsrat nach wie vor daran, dass die Unternehmensleitung sich selbst und die Vorgesetzten in Sachen Sozialer Kompetenz qualifiziert.

Im weiteren arbeitet der Betriebsrat daran, dass sich die Belegschaft nicht ohne weiteres in den alltäglichen „Kampf“ einlässt, sondern erkennt, dass die Ursache all dieser Probleme im System, der Unternehmenskultur und der daraus folgenden Leistungskultur zu suchen sind.

Diskussionsergebnisse Forum 2



Durchführung von Gef Beunt.
bei psychischen Belastungen

→ § 5 ArbSchG

→ Wurde eine GefB. durchgeführt?

ja

nein

W-Fragen:

- Wie (Methode)
 - Wann (Zeitpunkt)
 - Wer (Verantwortl.)
 - Wo (an welchen Arbeitsplätzen)
 - Was (Tätigkeit)
 - Wurde dokumentiert (§ 6 ArbSchG)
 - Welche Konsequenzen ergeben sich
 - Welche Arbeitsschutzmaßnahmen
 - Wer setzt ist verantwortlich, setzt das um
 - bis wann
- ↳ Warum nicht?
↳ Gründe?
↳ Er muss sie durchführen!

Forum 3

Rüdiger Granz
Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit, Hamburg

**Was tun, wenn der Arbeitgeber sich verweigert?
Wie Betriebs- und Personalräte den Arbeitgeber zur Zusammenarbeit gegen Mobbing und unfairen Umgang bewegen können.**

Stichworte zum Impulsreferat:

Die Frage „Was tun, wenn der Arbeitgeber sich verweigert?“ geht davon aus, dass der Arbeitgeber bzw. die verantwortlich handelnden Personen im Betrieb sich dem Thema nicht „freiwillig“ stellen. Evtl. ist auch davon auszugehen, dass der Arbeitgeber schon mit „moderaten“ Methoden aufgefordert wurde. Wie können demnach Betriebs- und Personalräte den Arbeitgeber zur Zusammenarbeit gegen Mobbing und damit gegen unfairen Umgang bewegen?

Die rechtliche Lage ist eindeutig:

- Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten
- Einschlägige gesetzliche Regelungen
- Arbeitsrechtliche Aspekte
- Eine Reihe von Gerichtsurteilen
- Die juristischen Folgen für den Arbeitgeber aufzeigen

Das betriebspolitische Handeln ist notwendig:

- Die Zivilcourage jedes Einzelnen
- Die Bereitschaft von BR/PR zu diesem Thema den Konflikt zu suchen / für fairen Umgang zu streiten
- Den Arbeitgeber auffordern zu handeln – mit welchen Mitteln?
- Signale + Forderungen aus der Belegschaft, dass der Arbeitgeber handeln muß
- Das Thema „gesunde, menschengerechte Arbeit“ forcieren und einfordern
- Integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Erfassung von unfairem, konfliktreichem und damit ungesundem Handeln im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (nach Arbeitsschutzgesetz)
- Zusammenspiel von Verhaltens- und Verhältnisprävention

Das Impulsreferat wird methodisch in Moderationsform und anhand ausgelegter Materialien vorgetragen. Formulierten Fragestellungen sollen die betriebliche Handlungsebene gegenüber dem Arbeitgeber aufbereiten.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, dass allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei im beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen. Der Schutz erfolgt dadurch, dass keine eigenen Verletzungshandlungen vorgenommen werden und durch den Schutz des Arbeitnehmers vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte.

Mobbing-Prävention und Mobbing-Bekämpfung gehören zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

Eine Reihe von Einzelpflichten des Arbeitgebers sollen einer unwürdigen, inhumanen Behandlung der Beschäftigten entgegenwirken. Er ist verpflichtet, durch positive Arbeitsbedingungen zur freien Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitnehmer/innen beizutragen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass diskriminierende Handlungen im Betrieb unterbleiben. Er ist verpflichtet, normale Umgangsformen im Betrieb sicherzustellen. Bei allen Maßnahmen und Anordnungen, die die Arbeitnehmer/innen berühren, sind das Wohl und die Interessen der jeweiligen Arbeitnehmer/innen zu berücksichtigen.

Ansonsten ist der Arbeitgeber schadenersatzpflichtig, weil er die arbeitsvertragliche Pflicht zur Respektierung von Persönlichkeit und Gesundheit des/der Beschäftigten verletzt hat (§ 278 BGB). Bei schweren Fällen kommt Schmerzensgeld/Schadenersatzpflicht (§§ 253, 823, 826, 847 BGB) sowie auch ein Leistungsverweigerungsrecht (Zurückbehaltungsrecht § 273 BGB) in Betracht. Haben mehrere durch eine gemeinschaftlich begangene Handlung einen Schaden verursacht, so ist jeder für den Schaden verantwortlich (§ 830 BGB).

Laut § 75 BetrVG hat der AG:

- die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln,
- die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Grundpflichten des AG laut § 3 ArbSchG:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei ihrer Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernde Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“

Rechtliche Grundlagen für Mobbing-Opfer

Grundgesetz

- Art. 1 Abs.1:** Die Würde des Menschen ist unantastbar.
Art. 2 Abs.1: Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit.
Art. 2 Abs. 2: Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit.
Art. 3 Abs. 3: Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Betriebsverfassungsgesetz

- § 39:** Sprechstunden des Betriebsrates besuchen
§ 75: Gleichbehandlung und freie Persönlichkeitsentwicklung einfordern
§ 83: Einsicht in die Personalakte nehmen
§§ 84, 85: Beschwerderechte beim Betriebsrat und Arbeitgeber nutzen
§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder ahnden

Bürgerliches Gesetzbuch

- § 253** Schadenersatzansprüche für immateriellen Schaden
§§ 823, 826: Schadenersatzansprüche stellen
§ 830 Schadenersatzansprüche an gemeinschaftlich Handelnde stellen
§§ 253, 847: Schmerzensgeld einfordern
§ 273 Leistungsverweigerungsrecht (Zurückbehaltungsrecht) nutzen

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)

- §§ 1 – 7** Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Rechte und Pflichten des Betriebsrates bei „Mobbing“ nach dem BetrVG

- § 23(3) Antrag beim Arbeitsgericht auf Unterlassung oder auf Vornahme einer Handlung des Arbeitgeber, wenn der AG selber mobbt oder untätig ist und Mobbing duldet
- § 37 Qualifizierung/Schulung des Betriebsrates zum Thema „Mobbing“
- § 39 Einrichtung von Sprechstunden
- § 45 Betriebsversammlungen zwecks innerbetrieblicher Demokratie, Information und Aussprache, Kampf gegen Diskriminierung, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit
- § 74 Betriebsrat und Arbeitgeber sollen sich mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammensetzen und strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung behandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten machen
- § 75 Gewährleistung der Gleichbehandlung und der freien Persönlichkeitsentwicklung
- § 76 Der BR kann die Einrichtung einer ständigen Einigungsstelle anregen
- § 77 Abschluss einer zwingenden und freiwilligen Betriebsvereinbarung zum Thema „Mobbing“
- § 78 Schutzbestimmungen für Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter etc.
- § 80 Überwachung der Einhaltung aller gesetzlichen Schutzbestimmungen, Maßnahmen beim Arbeitgeber beantragen, die der Belegschaft und dem Betrieb dienen – Vorschläge zur Lösung des Problems Mobbing machen, Einbeziehung sachkundiger Arbeitnehmer als Auskunftspersonen und Einbeziehung von externem Sachverstand
- § 85 Beschwerden der Arbeitnehmer entgegennehmen und bearbeiten
- § 86a Vorschläge der Arbeitnehmer entgegennehmen und bearbeiten
- § 87 Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten, bei Fragen der betrieblichen Ordnung und des Verhaltens der AN im Betrieb, Abschluss von mitbestimmungspflichtigen Regelungen im Rahmen einer BV zum Thema „Mobbing“, Arbeits- und Gesundheitsschutz; Regelungen zur Durchführung bei Gruppenarbeit, Einigungsstelle
- § 88 Bestandteile einer Mobbing - BV im Rahmen einer freiwilligen BV
- § 89 Zusammenarbeit mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen zur Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren
- §§ 96 - 98 Qualifizierung der KollegInnen zum Thema „Mobbing“, Mitbestimmung bei der Durchführung, den Inhalten, der Auswahl der Durchführenden und der Teilnehmenden, Schulungen zur sozialen Kompetenz alle Beschäftigten
- § 99 Verhinderung unerwünschter Versetzungen der Opfer
- § 102 Widerspruch bei Kündigungen von Opfern
- § 104 Eventuell Antrag auf Entlassung oder Versetzung des Belästigers

Rechtliche Bewertung des Verhaltens des Betriebsrates bei Mobbing

Die Konsequenz bei Verletzung seiner Pflichten nach §§ 75, 85 BetrVG könnte der Ausschluss / die Auflösung des Betriebsrates nach § 23 (1) BetrVG sein. Sofern Betriebsräte an Mobbing beteiligt sind, kann dies auch nach § 23 (1) BetrVG zum Ausschluss führen.

Beteiligungsrechte von Betriebsrat (BR) + Personalrat (PR) im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz (Zusammenstellung der wesentlichen Regelungen)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

- § 80 Allgemeine Aufgaben und Überwachung von Gesetzen
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 Mitbestimmung des BR bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie zum betrieblichen Gesundheitsschutz
- § 89 Mitwirkung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie im betrieblichen Umweltschutz
- §§ 90, 91 Unterrichts- und Beratungsrechte zur Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Analoge Regelungen nach Personalvertretungsgesetz (PersVG)

- § 68 Allgemeine Aufgaben und Überwachung von Gesetzen
- § 75 Abs. 3 Nr. 11 Mitbestimmung des PR bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie zum betrieblichen Gesundheitsschutz
- § 81 Mitwirkung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren
- § 75 Abs. 3 Nr. 16 Mitbestimmung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen

Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers nach BetrVG: (keine analogen Regelungen im PersVG)

- § 81 Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern über Gesundheitsgefahren, zu Sicherheit und Gesundheit
- § 82 Abs. 1 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers über die Gestaltung des Arbeitsplatzes
- § 84 Beschwerderecht des Arbeitnehmers - Nachteilsverbot
- § 85 Behandlung von Beschwerden der Arbeitnehmer durch den BR

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten
- § 4 Allgemeine Grundsätze zur Gestaltung des Arbeitsplatzes
- § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen (vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung)
- § 6 Dokumentation (der Beurteilung nach § 5)
- § 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge (arbeitsmedizinische Untersuchung)
- § 12 Unterweisung (Anweisung und Erläuterung am Arbeitsplatz zur Vermeidung von Gesundheitsgefahren)

Die rechtliche Bewertung von Mobbing – ein Gesamtüberblick

Strafrechtliche Einschätzung des Mobber-Verhaltens:

- vorsätzliche und fahrlässige Körperverletzung (§§ 223 bzw. 230 StGB)
- Nötigung (§ 240 StGB)
- Beleidigung (§ 185 StGB)
- üble Nachrede (§ 186 StGB)
- Verleumdung (§ 187 StGB)
- Beleidigung trotz Wahrheitsbeweises (§ 192 StGB)
- Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane (§ 119 BetrVG)

Zivilrechtliche Einschätzung des Mobbing-Verhaltens:

- Schadensersatz/Schmerzensgeld (§ § 253, 823 Abs. 1 BGB)
- Widerruf und Unterlassung (analog §§ 1004, 823 BGB)

Arbeitsrechtliche Möglichkeiten gegen Mobber:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Kündigung, Änderungskündigung

Rechtliche Beurteilung des Arbeitgeberverhaltens:

- Anstiftung (§ 26 StGB)
- Beihilfe (§ 27 StGB)
- Unterlassen (§ 13 StGB)
- Schadensersatzpflicht, Schmerzensgeld (§ § 253, 823 Abs. 1 BGB)
- Nichterfüllen der Fürsorgepflicht

Rechtliche Möglichkeiten des Mobbing-Betroffenen

- Beschwerde an den Betriebsrat oder den Arbeitgeber
- Abmahnung des Arbeitgebers
- Kündigung und Schadensersatzklage
- Strafantrag gegen Mobber bzw. Arbeitgeber
- Sühneversuch
- Privatklage gegen den/die Mobber

Rechtliche Möglichkeiten des Betriebsrats

- Strafanzeige, Strafantrag
- Veranlassung von Abmahnung und Entlassung gegenüber Mobbern
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung „Mobbing“

Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG

Erster Abschnitt – Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich (1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Hausangeestellten in privaten Haushalten. Es gilt nicht für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Seeschiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen.

(3) Pflichten, die die Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit nach sonstigen Rechtsvorschriften haben, bleiben unberührt. Satz 1 gilt entsprechend für Pflichten und Rechte der Beschäftigten. Unberührt bleiben Gesetze, die andere Personen als Arbeitgeber zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes verpflichten.

(4) Bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften treten an die Stelle der Betriebs- oder Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht.

Zweiter Abschnitt – Pflichten des Arbeitgebers

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

§ 4 Allgemeine Grundsätze Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszu-
gehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigten-
gruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit;
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

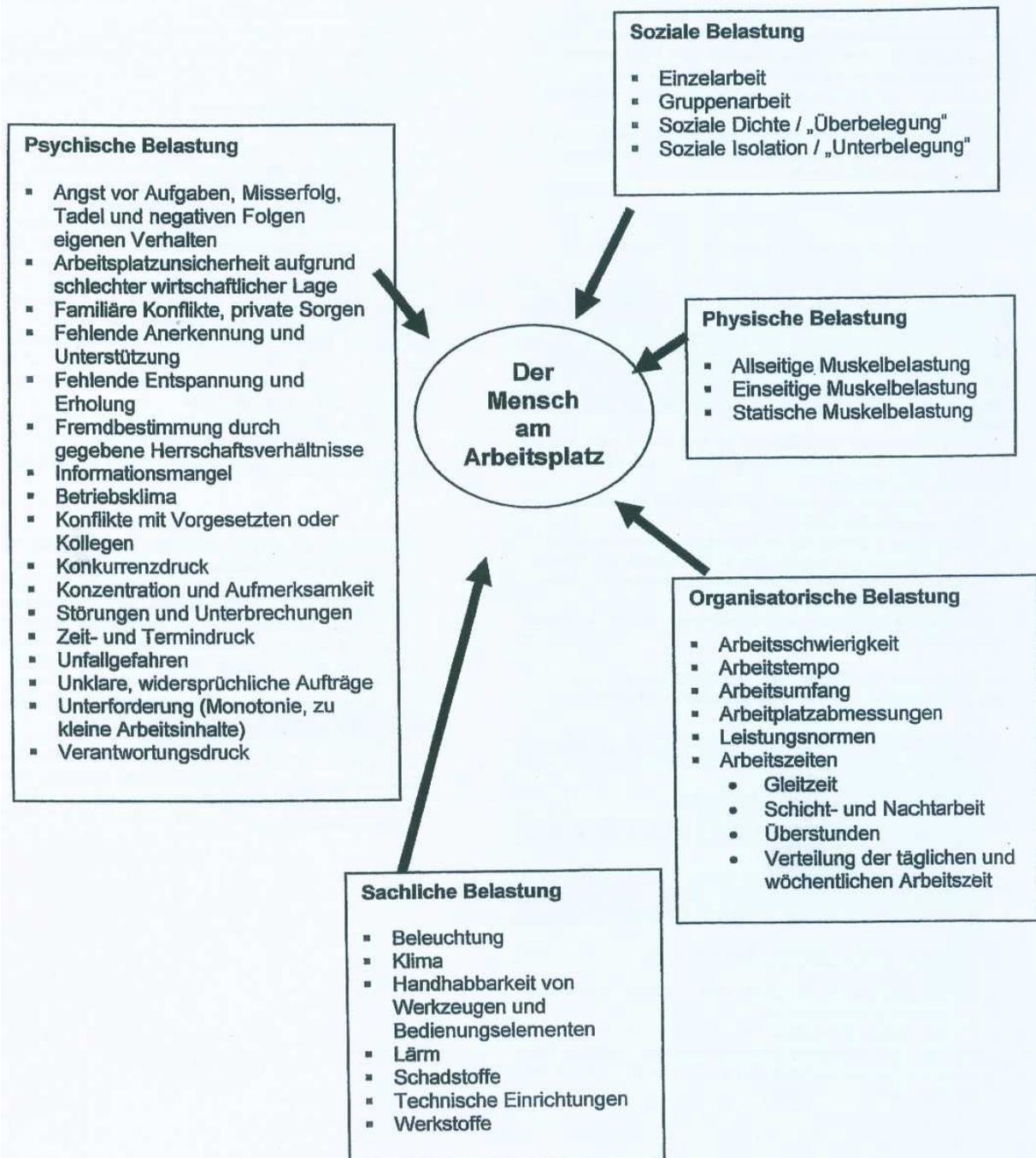
§ 6 Dokumentation (1) Der Arbeitgeber muß über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefaßte Angaben enthalten. Soweit in sonstigen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, gilt Satz 1 nicht für Arbeitgeber mit zehn oder weniger Beschäftigten; die zuständige Behörde kann, wenn besondere Gefährdungssituationen gegeben sind, anordnen, daß Unterlagen verfügbar sein müssen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten nach Satz 3 sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

(2) Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, daß er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

§ 12 Unterweisung (1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfaßt Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muß bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muß an die Gefährdungsentwicklung angepaßt sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

Einfluss unterschiedlicher Stress-/ Belastungsfaktoren auf den Menschen am Arbeitsplatz (Walter, 1993)



Beispiel
Betriebsrat E'

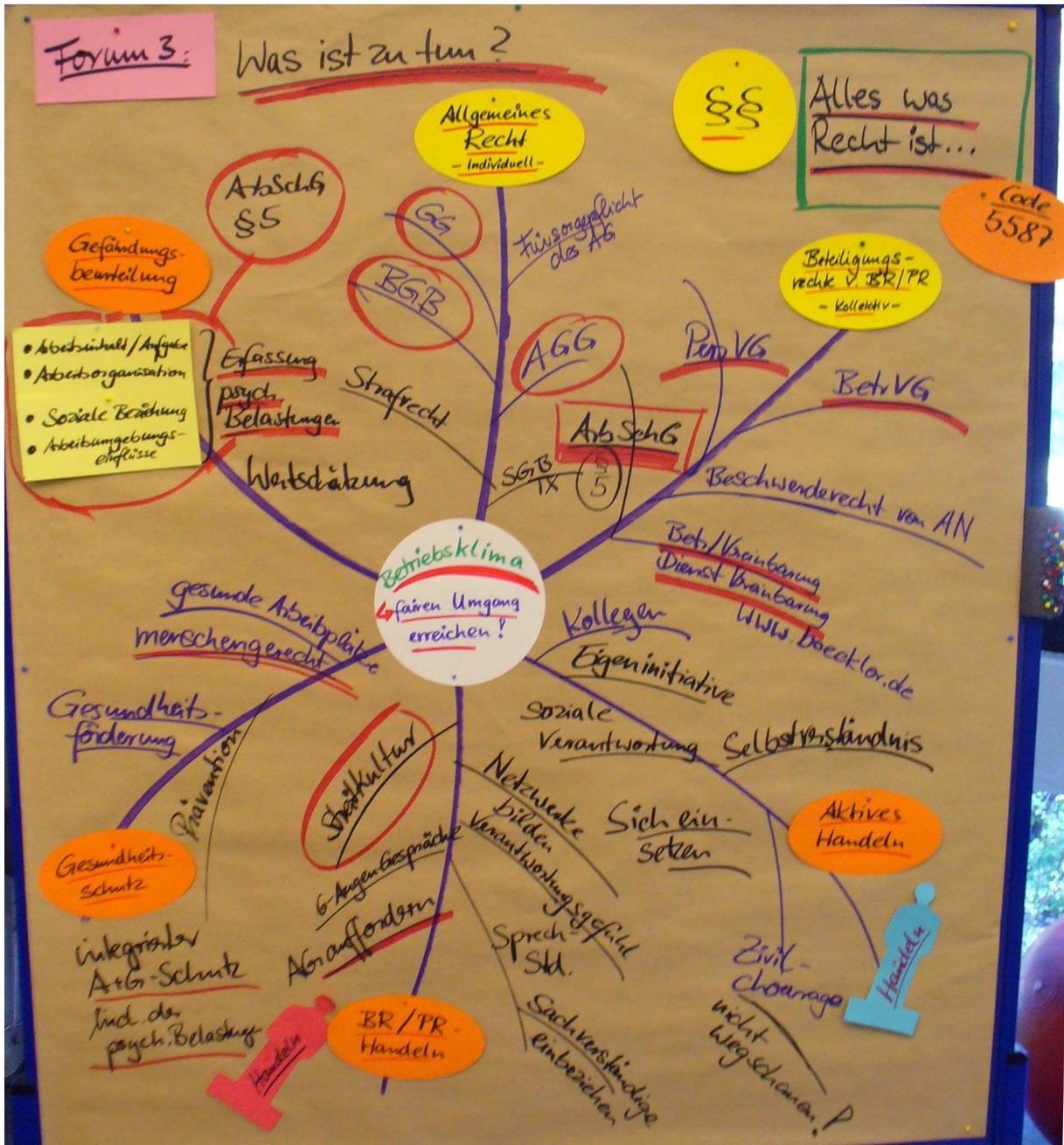
Fragebogen zu Belastungen am Arbeitsplatz.

Fragen		Ja	eher ja	eher nein	nein
1 Arbeitsanforderungen					
	Besteht die Arbeit hauptsächlich aus sich wiederholenden, monotonen Tätigkeiten?				
	Erfordert die Arbeit längere Phasen hoher Aufmerksamkeit?				
	Ist die Arbeit störungsfrei ohne Unterberechnungen zu bewältigen?				
	Ist die Arbeit gefühlsmäßig belastend (z.B. durch Kundenkonflikte, Geräteausfälle)?				
	Unterfordert Sie Ihre Arbeit?				
2 Organisation					
	Sind die Zuständigkeiten und Rollen klar?				
	Fehlen Informationen, Unterlagen, Arbeitsmittel zum Erfüllen der Arbeitsaufgabe?				
	Sind die Arbeitsaufgaben ausreichend planbar und vorhersehbar?				
	Erfolgt rechtzeitige und ausreichende Einweisung in neue Arbeitsaufgaben?				
	Belasten Sie die Arbeitszeiten (z. B. Überstunden, Wochenendarbeit, FLAZ)?				
	Entstehen durch Sprachschwierigkeiten Belastungen?				
3 Perspektiven am Arbeitsplatz					
	Erfolgt die Anerkennung von guten Arbeitsleistungen (Lob)?				
	Gibt es Rückmeldungen über die Qualität der Arbeit?				
	Sehen Sie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten?				
	Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz?				
	Fühlen Sie sich ausreichend informiert über betriebliche Angelegenheiten?				
	Ist für Sie die fachliche Unterstützung durch Ihre Vorgesetzten ausreichend?				
	Sind Sie mit der sozialen Unterstützung durch Ihre Vorgesetzten zufrieden, z.B. persönliche Probleme?				

Beispiel
Betriebsrat E

Fragen		ja	eher ja	eher nein	nein
4 Handlungsspielraum					
	Gibt es die Möglichkeit, mit den Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten Problemlösungen zu erarbeiten?				
	Lässt die Tätigkeit Spielräume und Selbstbestimmung zu (z.B. Zeiteinteilung, Arbeitsschritte, Wahl der Arbeitsmittel)?				
	Fühlen Sie sich überlastet durch ein streng vorgegebenes Arbeitstempo oder Zeit-/Termindruck?				
5 Soziales Klima					
	Gibt es Diskriminierungen und Benachteiligungen (z.B. wegen Alter, Geschlecht, Nationalität, Gewerkschaftszugehörigkeit)?				
	Ist das Verhältnis Beschäftigte(r) / Vorgesetzte(r) gespannt?				
	Ist die Stimmung zwischen den Beschäftigten gereizt?				
	Gibt es in der Kollegenschaft gegenseitige Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz?				
	Ist das (allgemeine) Betriebsklima gut?				
	Fühlen Sie sich gemobbt?				
6 Räumliche Verhältnisse und Umgebungseinflüsse am Arbeitsplatz					
	Sind die Platzverhältnisse ausreichend?				
	Sind Sie mit den Lichtverhältnissen zufrieden?				
	Sind Zugluft, Hitze, Kälte ein Problem?				
	Tritt Lärm am Arbeitsplatz auf?				
	Gibt es Beeinträchtigungen durch Arbeitsstoffe, Dämpfe, Stäube?				
	Ist Rauchen am Arbeitsplatz ein Problem?				
7 Muskelbelastung am Arbeitsplatz					
	Ist Kraftanstrengung durch Muskelarbeit gegeben?				
8 Arbeitsverhältnis					
Angestellter:			Gewerblicher Beschäftigter:		
Weitere Mängel, Anregungen, Meinungen:					

Diskussionsergebnisse Forum 3



Zweiter Tagungstag



1. Forum

Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zu den Themen Mobbing und fairer Umgang, Ideen und Erfahrungen

Diskussions- Ergebnis

Forum 1: Freitag

Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zu den Themen Mobbing + fairer Umgang - Ideen + Erfahrungen -

- Zeitungsartikel aus Infobrett
- BR-Schöpfungsinhalte an Infobrett
- Themenkomplex auf Betriebsversammlungen
- Themen in der BR-Zeitung
- Offensiver Umgang mit dem Themenkomplex
- Zielgruppen für die Infoarbeit ermitteln
- elektronische Medien nutzen
- BR verleiht solche Laune Geschenke
- Sittliche, praktische Aktionen
- Infoflyer
- Infoveranstaltungen in der Freizeit
- Betriebsversammlung mal anders gestalten
- Medien einsetz auf der Betriebsversamm.
- Abteilungsversammlungen
- Reden nicht zu lange
- Verstehtes Theater bei der Betriebsversammlung
- BR geht zu den K+K an die Arbeitsplätze
- "Kummelkasten" des BR's
- BerufsgruppensprecherInnen kontaktieren
- K+K sprechen die BR-Frösl. vor Ort direkt an
- sachkundige K+K mit einbeziehen
- § 80(2) BetrVG
- Hot line des BR's
- Fragebogen des BR's
- Informationen über Krankheitsbilder
- Fehlzeitengespräch mit BR Betriebsräte
- Leitbild des BR's entwickeln + veröffentlichen
- Betroffenheit erzeugen

2. Forum

Mögliche und sinnvolle Vernetzung betrieblicher Interessenvertretungen sowohl innerbetrieblich wie außerbetrieblich

Diskussions-Ergebnis

