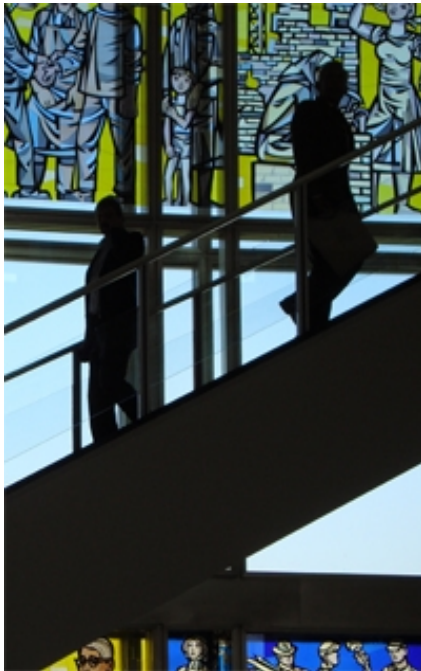


NEWS 04/2011



Liebe Leser,

Konflikte am Arbeitsplatz und Mobbing ist das Thema des Oktober-Newsletters.

Krankenstand, Verminderung von Produktivität, Entlassung und hohe Kosten für den Arbeitgeber sind die Folgen von Mobbing.

Durch eine zielgerichtete Mediation kann wieder Frieden in die Firma einkehren.

Mobbing

Heinz Leymann definierte Mobbing als einer der ersten. Für ihn ist Mobbing eine "konfliktvolle Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet".

Das Bundesarbeitsgericht führte 1997 erstmals aus, dass "Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte ist".

Weiter führt das BAG aus:

"Schwierigkeiten bereitet vor allem das Erkennen von Mobbing, die Beurteilung der Glaubwürdigkeit der Betroffenen sowie die Abgrenzung gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz". Dies kann ich aus der Praxis nur bestätigen: So kann der Verdacht, es handele sich um einen psychisch kranken Mitarbeiter eine Mobbinghandlung sein, aber ebenso ein auf Tatsachen gegründeter Verdacht, dem aus Fürsorgegründen nachzugehen ist.

Rechtsgrundlage

"Mobbing" ist als solcher kein Straftatbestand, sondern verletzt in der Regel einen oder mehrere Strafvorschriften: Es kommen vor allem Beleidigung (§ 185 StGB), Üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB), Körperverletzung (§ 223 StGB) und Nötigung (§ 240 StGB) in Betracht. Mobbing ist auch keine Anspruchsgrundlage. Diese ergibt sich vielmehr aus dem allgemeinen Recht. Da Mobbing das Allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzt, kann der Betroffene z.B. Unterlassung verlangen. Arbeitsrechtlich gesehen verstößt der Mobber gegen seine Pflicht zur Unterlassung betriebsschädigenden Verhaltens.

Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht Mobbing zu unterbinden und sich schützend vor das Opfer zu stellen. Er kann Arbeitnehmer durch Umsetzung, Abmahnung, Kündigung sanktionieren. Das bewirkt aber hohe Kosten – Stelleninsete, Vorstellungsgespräche und Einarbeitungszeit. Mediation ist der kostengünstige Weg eine positive Situation zu erreichen.

Krankenstände

Mobbing führt bei den Betroffenen zu einer erheblichen Einschränkung der Lebensqualität durch gravierende gesundheitliche Beeinträchtigungen.

Nicht nur die persönliche Gesundheit leidet – es entstehen höhere Krankenstände und eine Verminderung der Arbeitsleistung.

Als Hauptsymptome gelten Nervosität, Schlaf- und Konzentrationsstörungen, depressive Verstimmungen und psychosomatische Beschwerden.

Vorgehensweise

Ausgangspunkt von Mobbing ist immer ein ungelöster Konflikt. Aus diesem Grund kann Mediation eine sinnvolle Methode sein, um die durch Mobbing in Gang gesetzte Abwärtsspirale zum Stoppen zu bringen. Je früher Mediation in dem eskalierten Konflikt eingesetzt wird, umso bessere Erfolge kann sie erzielen.

Die Besonderheit einer Mobbing-mediation liegt insbesondere in der Vorphase bzw. Auftragsklärung. Im Gegensatz zum Grundsatz der Anwesenheit aller Konfliktparteien in der Mediation bieten sich hier Einzelgespräche zur Vorbereitung des Mediationsverfahrens an.

In diesen Vorgesprächen muss auch geklärt werden, wie für den von Mobbing Betroffenen eine erträgliche Situation geschaffen werden kann.

Impressum

Martin Fürstenberg
Wichertstraße 9A
10439 Berlin
Fon | 030. 439 100 36
Fax | 030. 439 100 36
E-Mail | info@achtungsvoll.de
Website | www.achtungsvoll.de