

Aus der Arbeit des IAG

Ausgabe 11/2010

617.0-IAG: 617.1

Mobbing am Arbeitsplatz

Problem

Für den betroffenen Arbeitnehmer bedeutet Mobbing am Arbeitsplatz eine extrem belastende Situation, der somatische und psychische Erkrankungen mit Arbeitsunfähigkeit folgen können. Krankheitsbedingte Fehlzeiten des Mitarbeiters sowie die Bindung von Arbeitskraft durch Mobbing führen zu erheblichen betriebs- und volkswirtschaftlichen Einbußen.

Aktivitäten

Das IAG führt mehrtägige Veranstaltungen unter dem Titel „Mobbing – Eskalation am Arbeitsplatz“ durch, die das Thema aus psychologischer und juristischer Perspektive behandeln und neben der Wissensvermittlung das Ziel verfolgen, die Handlungskompetenz der Teilnehmer zu erweitern.

Veröffentlichungen und Vorträge des IAG befassen sich u. a. mit

- Grundlagen der Definition von Mobbing
- Mobbing als arbeitsbedingter Gesundheitsgefahr
- Präventionsmöglichkeiten gegen Mobbing
- aktueller Rechtsprechung.



Nähere Informationen zum Seminar „Mobbing – Eskalation am Arbeitsplatz“ unter www.dguv.de/iag-seminare

Darüber hinaus führt das IAG in Absprache mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger betriebsinterne Schulungen für Geschäftsführung/ Personalabteilung und Betriebsrat zur Mobbingprävention durch. Eine Beratung zu konkreten Einzelfällen bietet das IAG allerdings nicht an.

Das IAG ist Mitglied im Präventionsnetzwerk „Mobbing“ beim Sächsischen Staatministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, welches das Thema multidisziplinär und trägerübergreifend behandelt.

Ergebnisse und Verwendung

Mobbing stellt eine arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr dar. Ihre Verhütung ist Aufgabe sowohl des Unternehmers als auch des Unfallversicherungsträgers.

Im Hinblick auf den inflationären Gebrauch des Begriffs Mobbing auch außerhalb der Arbeitswelt und auf die emotional belastende Situation des Betroffenen ist im Betrieb eine Versachlichung des Themas anzustreben. Hierzu trägt eine klare Begriffsbestimmung von „Mobbing“ bei, wobei das IAG folgende Definition präferiert:

Mobbing ist eine konflikthafte Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, bei der eine Person

- von einer oder einigen Personen
- systematisch
- oft (mindestens einmal pro Woche) und
- während längerer Zeit (mindestens über sechs Monate)
- mit dem Ziel des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis

direkt oder indirekt angegriffen wird.

Ein geeignetes Präventionsinstrument gegen Mobbing sind Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Personalrat abgeschlossen werden. Die Vereinbarung soll eine Definition des Mobbing enthalten und Konfliktlösungsverfahren vorsehen, die den Rahmenbedingungen und Besonderheiten des konkreten Einzelbetriebs Rechnung tragen.

Die Definition darf nicht als Freibrief für Schikane am Arbeitsplatz missverstanden werden: Selbstverständlich können auch Konflikte eine Intervention erfordern, die unterhalb der Schwelle zum Mobbing bleiben bzw. die Kriterien der Mobbingdefinition (noch) nicht erfüllen.

Nutzerkreis

Alle Mitgliedsbetriebe der gesetzlichen Unfallversicherung

Weiterführende Informationen

- Aktuelle Seminartermine können unter der Rufnummer 0351 457-1918 erfragt oder im Internet unter www.dguv.de/iag-seminare abgerufen werden.
- Windemuth, D.; Paridon, C. M.; Kohstall, T.: Grundlagen der Definition von Mobbing. die BG (2003) Nr. 2, S. 59-62
- Paridon, C. M.: Mobbing und Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung. die BG (2003) Nr. 4, S. 154-158
- Paridon, C. M.: Betriebliches Konfliktmanagement durch Betriebsvereinbarungen. Sicherheitsingenieur (2003) Nr. 5, S. 40-45

Fachliche Anfragen

IAG, Abteilung Forschung und Beratung

IAG, Stabsstelle Recht

Literaturanfragen

IAG, Bibliothek