

## MOBBING ALS PHÄNOMEN EINER SICH WANDELNDEN GLOBALEN ARBEITSWELT

- ◆ Konflikte am Arbeitsplatz nehmen seit einiger Zeit an Häufigkeit und an Schärfe in Besorgnis erregendem Maße zu. Die Ursachen dieser Konflikte sind komplex und vielschichtig: Eine stetig dünner werdende Personalausstattung mit einer damit verbundenen zunehmenden Leistungsverdichtung, steigende Anforderungen unter Zeit-, Kosten-, Qualitäts- und Veränderungsdruck führen zu seelischer Erschöpfung, psychosomatischen Erkrankungen und stressbedingten Befindlichkeitsstörungen, denen viele Menschen nicht mehr gewachsen sind. Bei den Beteiligten zeigen sich häufig eingeschränkte kommunikative Fähigkeiten, so dass konstruktive Konfliktlösungen verhindert werden. Die Folgen davon sind oft eine Verschlechterung des Betriebsklimas, Verdrängungsprozesse und Konflikte bis hin zu gezielten Mobbing-Handlungen.
- ◆ Nicht konstruktiv bearbeitete Spannungen und Konflikte am Arbeitsplatz verursachen Kosten auf vielen Ebenen. Nicht nur die Betroffenen selbst, die sehr viel Kummer, Schmerzen, Krankheit bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes erleiden, sondern alle Konfliktbeteiligten bezahlen einen hohen Preis: Die Unternehmen und Verwaltungen tragen die Folgekosten von sinkender Leistungsmotivation und abnehmender Arbeitseffizienz, von erhöhten Ausfallzeiten, zunehmender Fluktuation und vermehrter Einarbeitung. Die Kranken-, Unfall- und Rentenversicherer verzeichnen eine deutliche Kostenzunahme für Heilbehandlungen, Rehabilitationsmaßnahmen und Frühberentung. Auf die Arbeitslosenversicherung kommen bei Verlust des Arbeitsplatzes weitere Kosten zu. Insgesamt wird der volkswirtschaftliche Schaden jährlich mit ca. 22 Milliarden Euro beziffert.
- ◆ Unter Mobbing versteht man eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch und regelmäßig über einen gewissen Zeitraum direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

## MOBBING ALS GESELLSCHAFTSPOLITISCHE HERAUSFORDERUNG

- ◆ Direkte Gegenwehr der Betroffenen, Hilfestellung von Kollegen und Vorgesetzten sowie Unterstützung vom sozialen Umfeld wie Familie und Freunde können die Situation entspannen und den Teufelskreis durchbrechen. Dennoch beendet in mehr als 50 % aller Mobbingfälle erst die Kündigung bzw. die Auflösung des Arbeitsvertrages den Psychoterror am Arbeitsplatz. Nur lediglich 20 % der Täter werden arbeitsgerichtlich mit Sanktionen belegt.
- ◆ Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, Katholische Betriebsseelsorge und DGB reagierten auf die zunehmende Zahl von Anfragen nach Beratung und Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz mit der Einrichtung von regionalen Mobbing-Telefonen und weitergehenden persönlichen Beratungsangeboten. Der enorme Bedarf an Information und Beratung konnte mit diesen Angeboten nur teilweise abgedeckt werden.
- ◆ Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg übernahm hier gesellschaftspolitische Verantwortung und initiierte unter Einbeziehung der bestehenden Mobbing-Telefone das Forschungsprojekt „Implementierung einer Mobbing-Telefon-Hotline zur Beratung bei Konflikten am Arbeitsplatz“. Die Rehaklinik Glotterbad wurde auf Grund ihrer langjährigen Erfahrung mit psychosomatischen Erkrankungen und ihres spezifischen Therapiekonzeptes für Mobbing-Betroffene als zentraler Standort ausgewählt. Ein Ziel dieses Projektes ist es, die bestehenden regionalen Mobbing-Initiativen in Baden-Württemberg so miteinander zu vernetzen, dass Betroffene von Montag bis Freitag Rat und Unterstützung bekommen.
- ◆ Neben der Unterstützung und Begleitung von Mobbing-Betroffenen will das Projekt auf der strukturell-organisatorischen Ebene in die Unternehmen und Verwaltungen hineinwirken und Impulse und Beratung zur Etablierung einer neuen Konfliktkultur geben.
- ◆ Zur Qualitätssicherung der Mobbing-Beratung bietet das Projekt eine Fortbildung zum Mobbing-Berater in 8 Modulen an.
- ◆ Für die interessierte Öffentlichkeit stellt das Projekt grundlegende und aktuelle Informationen zum Thema Mobbing auf seiner Homepage: [www.mobbing-hotline-bw.de](http://www.mobbing-hotline-bw.de) bereit.

## ANGEBOTE FÜR RATSUCHENDE BEI KONFLIKTEN UND MOBBING

### Telefonische Beratung

Alle Menschen, die an ihrem Arbeitsplatz von Konflikten oder Mobbing betroffen sind, erhalten unter der



0180 • 2 • 6 62 24 64

von Montag bis Freitag,  
von 8 Uhr morgens bis 22 Uhr abends,

- ◆ Raum zur Darstellung des Problems,
- ◆ eine erste Einschätzung der vorgetragenen Konfliktsituation,
- ◆ Hinweise für das weitere Vorgehen sowie
- ◆ auf Wunsch Adressen von regionalen Beratern, Therapeuten und anderen Experten.

Ein Anruf kostet 6 Cent aus dem deutschen Festnetz.

### Information zu Mobbing

Auf der Homepage der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg

[www.mobbing-hotline-bw.de](http://www.mobbing-hotline-bw.de)

werden aktuelle Informationen

zum Thema Mobbing sowie  
über bestehende Hilfs- und Beratungsangebote

zur Verfügung gestellt.

Weitere Informationen zu den verschiedenen Angeboten erhalten Sie bei [e.schellhammer@rehaklinik-glotterbad.de](mailto:e.schellhammer@rehaklinik-glotterbad.de) oder auf unserer Homepage: [www.mobbing-hotline-bw.de](http://www.mobbing-hotline-bw.de)

Postanschrift: **Rehaklinik Glotterbad**  
**Mobbing-Hotline BW**  
**Gehrenstraße 10**  
**79286 Glottertal**

## ANGEBOTE FÜR EXPERTEN

### Die Mobbing-Hotline Baden-Württemberg

bietet Fortbildungen zum Thema Mobbing für Berufsgruppen an, die an verschiedenen Schnittstellen mit Mobbing-Betroffenen zu tun haben, wie

- ◆ Betriebs- und Werksärzte,
- ◆ Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz,
- ◆ Sozialarbeiter und Mitarbeiter von Integrationsfachdiensten,
- ◆ Betriebs- und Personalräte,
- ◆ Psychiater, Psychotherapeuten und Psychologen,
- ◆ Ärzte und
- ◆ Rechtsanwälte.

## ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN UND VERWALTUNGEN

- ◆ Da nicht jeder Konflikt zu Mobbing führt, aber jedem Mobbing-Prozess ein ungelöster Konflikt voraus geht, bedarf es dringend der Einführung einer neuen Konfliktkultur in Unternehmen und Verwaltungen. Nur wenn Mitarbeiter und Führungskräfte über einfühlsame kommunikative Kompetenzen verfügen und Konflikte rechtzeitig konstruktiv lösen können, werden Eskalationen und Mobbing verhindert.
- ◆ Die Mobbing-Hotline BW bietet Unternehmen und Verwaltungen **Seminare, Workshops und Vorträge** für Mitarbeiter, Führungskräfte und betriebliche Interessenvertretungen zum Thema Mobbing, konstruktive Konfliktlösungsverfahren und Salutogenese als Gesundheitsmanagement in Organisationen an.
- ◆ Darüber hinaus **beraten wir Unternehmen und Verwaltungen** bei der Entwicklung und Implementierung einer konstruktiven Konfliktkultur und eines integrierten Konfliktbearbeitungssystems, das mit dem Einsatz von innerbetrieblichen Mediatoren arbeitet.
- ◆ Wir bieten **Krisenintervention und Mediation** zur Lösung von hocheskalierten oder chronifizierten Konflikten an.

## MENSCHEN, DIE MIT UNS GEMEINSAM ARBEITEN.

### Das Mobbing-Netzwerk Baden-Württemberg

- ◆ Seit über 10 Jahren gibt es regionale Initiativen, die Mobbing-Betroffenen Beratung und Begleitung anbieten. Viele dieser regionalen Mobbing-Telefone werden von DGB und seinen Gewerkschaften sowie den arbeitsweltbezogenen Diensten der evangelischen und katholischen Kirche getragen oder unterstützt. Sie arbeiten hauptsächlich mit einem Stamm von ehrenamtlich tätigen Beraterinnen und Beratern.
- ◆ Die Mehrzahl dieser regionalen Mobbing-Telefone hat sich dem Mobbing-Netzwerk Baden-Württemberg angeschlossen und berät sowohl unter eigener Telefonnummer als auch unter der Nummer der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg Ratsuchende bei Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz.
- ◆ Dem Beratungsnetzwerk der Mobbing-Hotline gehören im Moment ca. 40 Beraterinnen und Berater an. Dieser Kreis wächst ständig. Die ehrenamtlich tätigen Beraterinnen und Berater kommen aus verschiedenen Berufsgruppen und sind fortgebildet in konstruktiver Gesprächsführung. Ein regelmäßig stattfindender Erfahrungsaustausch, Fallbesprechungen und Supervision garantieren die Beratungsqualität.

## MENSCHEN, DIE UNS BEGLEITEN.

### Der Beirat und das Kuratorium der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg

- ◆ Für eine gewinnbringende Arbeit für alle Betroffenen ist es erforderlich, die Unterstützung von Verantwortlichen aller Institutionen aus dem Handlungsfeld „Bewältigung und Prävention von Mobbing“ zu gewinnen.
- ◆ Das Forschungsprojekt hat deshalb zur fachlichen Begleitung, Vernetzung und Unterstützung einen Beirat und ein Kuratorium etabliert, deren Mitglieder den DGB, den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt und die Katholische Betriebsseelsorge, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, engagierte Unternehmen, Krankenkassen, Unfall- und Rentenversicherer, Universitäten und Fachhochschulen, Fach- und Berufsverbände sowie das Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg repräsentieren.
- ◆ Neben der fachlichen Unterstützung werden die Mitglieder beider Gremien das Projekt bei der langfristigen Sicherung des Beratungsangebotes für Mobbing-Betroffene und der Sicherung von Angeboten im präventiven Bereich für Wirtschaft und Verwaltung in Baden-Württemberg tatkräftig unterstützen.

## DIE FORTBILDUNG ZUM MOBBING-BERATER

Für ehrenamtlich tätige Beraterinnen und Berater bietet die Mobbing-Hotline BW eine Fortbildung zum Mobbing-Berater in 8 Modulen an.

Die Themen der 8 Module sind:

- ◆ **Mobbing in der Arbeitswelt - Inflation eines Begriffes oder besorgniserregende Entwicklung?**  
Entstehungsfaktoren, Erscheinungsformen, Folgen für Betroffene, Betriebe und Gesellschaft, Prävention
- ◆ **Am Anfang aller Konflikte steht eine unzureichende Kommunikation!**  
Konstruktive Konfliktbearbeitung und lösungsorientierte Gesprächsführung
- ◆ **Wie können wir einfühlsam und wertschätzend Konflikte miteinander klären?**  
Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation nach M. B. Rosenberg
- ◆ **Anruf bei Mobbing!**  
Vorstellung eines systemischen ressourcenorientierten Beratungsansatzes für eine Erstberatung von Mobbing-Betroffenen am Telefon
- ◆ **Ein systemischer Blick auf Konflikte in Unternehmen und Verwaltungen**  
Eine systemische Betrachtung von Konflikten in Gruppen und Teams und ihre Bedeutung für eine konstruktive Konfliktbearbeitung
- ◆ **Salutogenese in Unternehmen und Verwaltungen**  
Gesundheitsmanagement bei und nach Mobbing-Prozessen
- ◆ **Mobbing - (k)ein justitierbarer Tatbestand?**  
Entwicklung der Rechtsprechung zu Mobbing und betriebliche Handlungsmöglichkeiten
- ◆ **Supervision für Mobbing-Beraterinnen und Mobbing-Berater**

Nähere Informationen bei

[e.schellhammer@rehaklinik-glotterbad.de](mailto:e.schellhammer@rehaklinik-glotterbad.de)

oder auf der Homepage: [www.mobbing-hotline-bw.de](http://www.mobbing-hotline-bw.de)



0180 ♦ 2 ♦ 6 62 24 64

## BERATUNG BEI KONFLIKTEN AM ARBEITSPLATZ

- ◆ INFORMATION
- ◆ BERATUNG
- ◆ TRAINING
- ◆ FORTBILDUNG
- ◆ MEDIATION