

■ Gespräch mit Dr. Beate Beermann

Der Begriff schreckt ab – aber die Sensibilität der Unternehmen wächst

Dr. Beate Beermann befasst sich in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) mit dem Themenfeld Mobbing- und Konfliktberatung.



Dr. Beate Beermann

Mit dem Mobbing-Report hat die BAuA im vergangenen Jahr eine repräsentative Studie zur Mobbing-Situation in Deutschland veröffentlicht. Im Gespräch mit der „News“ geht Dr. Beermann auf Ursachen und Präventionsmöglichkeiten ein.

Kann man objektive und eindeutige Ursachen für Mobbing benennen?

Die vorliegenden Untersuchungen bestätigen, dass Mobbing meist ein Phänomen von Betrieben mit problematischen Arbeitssituationen ist, unabhängig von Branche und Betriebsgröße. In diesen Unternehmen fehlt bei der Arbeitsorganisation der Mitarbeiterbezug, die Transparenz für Abläufe und Entscheidungen ist

Inhalt

Interview mit Dr. Beate Beermann	2
Urteile und Gesetze zum Thema Mobbing	4
Ergebnisse des Mobbing-Reports	5
Praxisbeispiel: Betriebsvereinbarung bei VW	6
Mobbing-Links	7
Tipps und Termine	8

unzureichend. Dazu kommt häufig mangelhaftes Führungsverhalten und meist ist auch die Unternehmenskultur nicht besonders ausgeprägt.

Ist zu befürchten, dass das Problem Mobbing durch die aktuelle wirtschaftliche Situation noch zunimmt?

Die wirtschaftliche Lage trägt sicher dazu bei, dass es in den Betrieben zu einer ungesunden Konkurrenzsituation zwischen den Mitarbeitern kommt. Mitarbeiter vieler Betriebe sind zudem durch den Trend zum Outsourcing verunsichert. Denn der führt zu einem Verlust an Planungssicherheit und stellt die erreichte Position im Betrieb in Frage. Angesichts des vermeintlichen „Königswegs“ Outsourcing spielt die persönliche Leistungseinschätzung des Einzelnen keine Rolle mehr.

Mittlerweile ist das Downsizing (der Personalabbau) in zahlreichen Betrieben allerdings so weit fortgeschritten, dass weitere Einsparungen nicht mehr möglich sind und ein weiterer Anstieg von Mobbingfällen eher nicht mehr zu befürchten ist. Wichtiger noch: Wir stellen fest, dass die Betriebe zunehmend sensibler mit dem Thema Mobbing umgehen – der Wettbewerbsdruck führt dazu, dass genauer auf Problem- und Fehlerquellen geachtet wird.

Auch wenn überall gemobbt wird, gibt es „branchenabhängige“ Unterschiede. Welche Erklärungen gibt es dafür?

Systematische Untersuchungen zu diesen Unterschieden liegen bislang nicht vor. Man kann aber davon ausgehen, dass die Defizite in der Arbeitsorganisation, das Stresspotential bei der Arbeit und die mangelhafte Qualität der Führungskräfte

in bestimmten Branchen besonders stark zu Tage treten. Verstärkend wirkt, wenn den Mitarbeitern zu wenig Verantwortung zugemessen wird und es zu einer mangelhaften Identifikation mit Inhalten der Arbeit kommt.

Eine besondere Situation herrscht außerdem in den großen Betrieben des früheren öffentlichen Dienstes. Hier sind die über Jahrzehnte gewachsenen Unternehmenskulturen im Umbruch. Die alten Werte haben keinen Bestand mehr, neue Werte sind noch nicht entwickelt – außer vielleicht in Hochglanzbroschüren. Insbesondere in Betrieben, die sich an ihrem Börsenwert messen lassen müssen, wurde und wird auch noch ein Widerspruch in der Mitarbeiterorientierung und dem Unternehmenserfolg gesehen. Fälschlicherweise!!!

Mobbing-Opfer leiden, oft sogar langfristig, unter dem Erlebten. Kann man beziffern, inwiefern auch der Unternehmenserfolg beeinträchtigt wird?

In der von uns in Auftrag gegebenen Untersuchung zum Ausmaß von Mobbing wurde ermittelt, dass der Arbeitszeitverlust durch Mobbing in deutschen Betrieben ca. 3,1 Prozent beträgt. Das sind aber nur die durch Zahlen meßbaren Folgen. Man kann davon ausgehen, dass in einem Betrieb, in dem Mobbing zu finden ist, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation, vorsichtig ausgedrückt, nur suboptimal geregelt sind. D. h., Mobbing ist immer ein Indiz dafür, dass Ressourcen nicht optimal eingesetzt werden – und dementsprechend dafür, dass das Unternehmen nicht effizient arbeitet.

Gemobbt wird nicht zuletzt von Führungskräften; aber zugleich sind Füh-