

Papiermacher-BG

„Wenn keiner grüßt und alle schweigen...“

Konflikte und Mobbing in der Arbeitswelt

Dr. Dirk Windemuth, Arbeitspsychologe am Berufsgenossenschaftlichen Institut Arbeit und Gesundheit (BGAG) in Dresden, forscht zum Thema psychische Belastungen und Ressourcen bei der Arbeit. Christoph Matthias Paridon ist Jurist am BGAG und bearbeitet das Thema psychische Belastungen aus rechtlicher Sicht. Neben gemeinsamen Veröffentlichungen zum Thema Mobbing führen beide Wissenschaftler Seminare zur Mobbingprävention durch und beraten Unternehmen. Im folgenden Interview sprechen sie darüber, was Mobbing eigentlich ist, wie es entsteht und was Unternehmen dagegen tun können.

Herr Dr. Windemuth, eine Kollegin grüßt nicht oder reagiert ständig unfreundlich. Im Volksmund spricht man hier gern schon von Mobbing. Aber stimmt das auch?

Windemuth: Der Begriff wird heute für alle möglichen unangenehmen Situationen am Arbeitsplatz verwendet – auch in den Medien. Daher ist inzwischen völlig unklar, was mit Mobbing gemeint ist. Das macht es für Arbeitgeber auch so schwer, mit dem Begriff umzugehen.



Das Thema „Mobbing“ steht im Mittelpunkt der Ausstellung „Wenn keiner grüßt und alle schweigen“, die vom 19. April bis zum 06. Mai 2007 im Zollamtssaal, Domplatz 3 in Frankfurt am Main zu sehen ist. Ergänzt wird die bereits in Dresden gezeigte Wanderausstellung durch Vorträge und Workshops.

Weitere Informationen: www.wenn-keiner-gruesst.de

Sie schlagen daher eine wissenschaftliche Definition vor?

Windemuth: Genau. Wir sprechen von Mobbing als Verhalten, das darauf zielt, dass das Opfer das Unternehmen verlassen muss. Der oder die Täter müssen über mindestens sechs Monate und mindestens ein Mal in der Woche „mobben“. Unfreundlichkeit an sich wäre also noch kein Mobbing – sie allein reicht nicht, um jemanden aus dem Betrieb zu drängen. Sie kann aber Teil einer Mobbing-situation sein.

Hilft so eine Definition denn tatsächlich weiter?

Paridon: Ja, denn sie bringt Klarheit. Es gibt viele Situationen, in denen von Mobbing die Rede ist, nur geht es den Tätern gar nicht darum, den Betroffenen zu vertreiben.

Ein Beispiel?

Windemuth: Da gibt es den cholerischen Vorgesetzten, der morgens wahllos die gesamte Abteilung zusammenstaucht. Oder den Vorarbeiter auf der Baustelle, der dem

Azubi abwertende Spitznamen oder auch mal einen Klaps auf den Hinterkopf gibt.

Als Betroffener kann man sich da aber schon „gemobbt“ fühlen.

Paridon: So ein Verhalten ist auch nicht in Ordnung, ist aber lange noch kein Mobbing. In der Regel ist solch ein abwertendes Verhalten nicht feindlich gemeint, sondern beruht auf Vorstellungen wie: „So geht man halt mit Auszubildenden um. Es hat uns ja auch nicht geschadet.“ Der Arbeitgeber sollte auch hier eingreifen, denn solche Verhaltensmuster schaden dem Betriebsklima und können die Würde des Mitarbeiters verletzen.

Was passiert denn beim Mobbing?

Windemuth: Am Anfang steht meist ein ungelöster Konflikt. Das kann eine ganz alltägliche Sache sein. Ein Mitarbeiter bittet einen Kollegen um Hilfe. Dieser lehnt ab – vielleicht aus gutem Grund, den er aber nicht mitteilt. Dann grüßt er vielleicht einmal nicht. Sein Kollege glaubt nun: „Der kann mich nicht leiden.“ Er grüßt ihn daher auch nicht mehr und lehnt auch Versuche ab, den Konflikt zu lösen. Wenn dem einen ein Fehler passiert, nutzt der andere die Chance, das überall rumzuerzählen. Er setzt Gerüchte in die Welt. Die Situation verhärtet sich immer weiter und eskaliert. Andere Kollegen und auch Vorgesetzte werden in die Dynamik hineingezogen. Der Betroffene kündigt schließlich. Oder die Situation belastet ihn so

sehr, dass er beginnt, Fehler zu machen. Am Schluss verliert er deswegen die Stelle.

Gibt es denn Möglichkeiten, um sich gegen Mobbing zu schützen?

Paridon: Grundsätzlich gilt: Wenn eine Situation ernstes Unbehagen bereitet, sollte man sie offen und sachlich ansprechen. Hat dies keinen Erfolg, kann man sich an den Vorgesetzten wenden. Dieser kann aber mitunter selbst Täter sein oder kein Interesse an einer Klärung haben. Dann ist der Betriebsrat, der Betriebsarzt oder auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit die richtige Adresse. Große Unternehmen bieten oft speziell ausgebildete Ansprechpartner an. Im Kleinunternehmen bleibt dem Betroffenen häufig nur, sich an externe Institutionen zu wenden, z. B. an Mobbing-Beratungsstellen.

Gerade der Chef wird bei Mobbingvorwürfen aber Beweise verlangen.

Paridon: Stimmt. Wir empfehlen daher immer, ein Mobbingtagebuch zu führen. In der Regel hat das Opfer nämlich keine Belege für die Angriffe. Meistens läuft alles sehr subtil ab, vieles bleibt in der Grauzone zwischen „noch erlaubt“ und „schon verboten“. Oder aber es passiert nur dann etwas, wenn das Opfer allein mit dem Täter ist oder wenn Mitläufer im Raum sind.

Was schreibt man in ein solches Tagebuch?

Paridon: Die Vorfälle, und zwar so

konkret wie möglich: Wann ist was passiert? Wer war dabei? Was genau war die Handlung? Das Tagebuch kann in einer aufgeladenen Atmosphäre auch dazu beitragen, die Vorfälle auf eine sachliche Ebene zurückzuführen. Kommt es zum Rechtsstreit, ist das Tagebuch ein Indiz dafür, dass die Handlungen tatsächlich stattgefunden haben. Konkret und detailliert dokumentierte Vorwürfe kann der Täter in einem Prozess nicht einfach pauschal zurückweisen.

Muss der Arbeitgeber dem Mobbingopfer eigentlich helfen?

Paridon: Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Angestellten. Fühlt sich ein Arbeitnehmer gemobbt, muss der Arbeitgeber dem Vorwurf nachgehen und den Angeschuldigten befragen. Vor allem muss der Arbeitgeber deutlich machen, dass er Mobbing in seinem Betrieb nicht toleriert. Hat der Arbeitgeber hier klar Stellung bezogen, merkt der Täter, dass das Mobbing ihm selbst schaden kann. Im günstigsten Fall hören die Attacken dann auf. Wenn nicht, kann der Arbeitgeber arbeitsrechtlich gegen den Täter vorgehen, bis hin zur Kündigung.

Kann der Arbeitgeber auch verhindern, dass Mobbing entsteht?

Paridon: Prävention kann gar nicht hoch genug bewertet werden. Was wir zentral empfehlen, sind sachliche Informationen zum Thema Mobbing. Oft hilft eine Betriebsvereinbarung, klare Regeln

für den Betrieb aufzustellen: Was ist Mobbing? Was können Betroffene tun? Welche Ansprechpartner und Hilfsangebote gibt es? Welche Maßnahmen ergreift der Arbeitgeber bei Mobbing?

Windemuth: Ein gutes Führungsverhalten und eine hohe Arbeitszufriedenheit erschweren das Aufkommen von Mobbing ebenfalls. Ungünstige personelle Konstellationen sollte der Betrieb vermeiden – zum Beispiel, dass eine Abteilung über viele Jahre hinweg nur aus denselben Kollegen besteht. Wenn dann ein neuer Mitarbeiter hinzukommt, wird er oft als Störung wahrgenommen.

SG

Bildung gegen Mobbing

Auch 2007 bietet das BGAG Seminare zum Thema Mobbing an. Sie richten sich vor allem an Multiplikatoren und betriebliche Akteure, an Unternehmer, Betriebs- und Personalräte und Personalfachleute. Einige Termine (Auswahl):

Gemeinsam statt gegeneinander:

Konflikte im Büro durch Kommunikation lösen

Seminarnummer: 510042, Datum: 25.06. – 27.06.2007

Agieren, bevor es brenzlig wird:

Kommunikation in schwierigen Gesprächssituationen

Seminarnummer: 510062, Datum: 30.07. – 01.08.2007

Mobbing und eskalierende Konflikte am Arbeitsplatz

Seminarnummer: 530003, Datum: 12.11. – 15.11.2007

Nähere Informationen, Anmeldung und weitere Seminare unter:

www.hvbg.de/bgag-seminare

Quelle: HVBG



„Papiermarie“

Das typische Mitgliedsunternehmen der Papiermacher-Berufsgenossenschaft (PMBG) ist in der Regel ein Industrieunternehmen mit komplexer Maschinenteknik und im Schichtbetrieb arbeitenden Mitarbeitern. Einmann- oder wie in diesem Fall, Einfrau-Unternehmen, sind in den Reihen unserer Mitgliedsbetriebe eher selten. Ihre Mitgliedschaft bei der PMBG verdankt Anita Irmer der Fertigung von „Blütenbüttenpapier“. In ihrer Naturwerkstatt in 02627 Weißenberg / OT Drehsa, entstehen aus

Altpapier, Gräsern, Blüten und anderen Naturmaterialien kunstvolle Collagen und Papierphantasien. Ein Mal im Monat lädt sie interessierte Kinder und Erwachsene in ihre Werkstatt zum Papierschöpfen ein. Auch begegnet man Anita Irmer als „Papiermarie“ auf Natur- und Handwerkermärkten, wo sie ihre kreativen Geschenkideen aus Naturmaterial anbietet. Wer mehr über die Naturwerkstatt von Anita Irmer erfahren möchte, wird unter www.naturwerkstatt-irmer.de fündig.



Anita Irmer alias „Papiermarie“ bei der Herstellung von Blütenbüttenpapier.

BI

Schwere Rollen rollen



Speziell für Rollen entwickelt: der Electromover ER 50

Der Transport von Papierrollen innerhalb der Ausrüstung einer Papierfabrik erfolgt häufig genug auch unter Ausnutzung der natürlichen Rollfähigkeit des Produktes. Beim Bestücken von Rollenschneidemaschinen und Querschneidern ist noch sehr oft die Muskelkraft der Mitarbeiter gefragt, die Rollen von einigen hundert Kilogramm bis zu mehreren Tonnen Gewicht zu bewegen haben. Vor dem Hinter-

grund steigender Produktion und immer höheren Rollengewichten ist die Entlastung der Mitarbeiter von dieser körperlichen Schwerarbeit ein Muss.

Ein ebenso einfaches wie effektives Hilfsmittel stellen beispielsweise die bekannten, handgeführten und mit Druckluft betriebenen Rollgeräte dar. Wie uns ein Hersteller mitteilte, steht nach erfolgreicher Testphase eine neue Produktlinie

mit elektrischem Antrieb zur Verfügung. Gegenüber dem luftbetriebenen Gerät sind bis zu 40 Prozent höhere Rollengewichte möglich. Bei einem Gewicht von nur 43 Kilogramm ist der Electromover in der Lage, Papierrollen bis zu 50 Tonnen Gewicht zu bewegen. Da der geräuscharme Elektromotor von einem einfach austauschbaren Akku gespeist wird, ist der Electromover ohne Zuleitung unterwegs. Für alle Interessierten wird zur diesjährigen Informationsveranstaltung für Sicherheitsfachkräfte (Info-Sifa) der Papiermacher-Berufsgenossenschaft Prospektmaterial zur Verfügung gestellt. Informationen zu dem Produkt findet man auch unter www.handymover.org.

BI

Statistik aktuell

Eine Information für unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit: Der **VOLLARBEITER-RICTHWEIT** für das Jahr 2006 beträgt 1.580 Stunden und liegt damit leicht über dem Vorjahreswert (1.570 Stunden).

Der Wert von 1.580 Stunden gilt für die gesamte deutsche Industrie und gibt die Anzahl der im Mittel von einem Vollbeschäftigten im vergangenen Jahr geleisteten Arbeitsstunden an.

Impressum

Das Mitteilungsblatt der Papiermacher-Berufsgenossenschaft erscheint monatlich. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Herausgeber:

Papiermacher-Berufsgenossenschaft,
Postfach 31 01 80, 55062 Mainz,
Fon/Fax: (06131) 785-1/-577
www.pmbg.de,
eMail: pm-bg.tad.mz@lpz-bg.de

Verantwortlich:

Ulrich Meesmann, Direktor der
Papiermacher-Berufsgenossenschaft

Redaktion:

Reinhard Seger, Winfried Harren,
Franz Hake, Gerhard Reitz

Verlag:

Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH,
Bachstraße 14-16, 69121 Heidelberg,
Fon/Fax: (06221) 64 46-0/-40
www.haefner-verlag.de,
eMail: info@haefner-verlag.de

Druck:

Konradin Druck GmbH,
Leinfelden-Echterdingen,
Printed in Germany
D5983
ISSN 1611-2393

