

Was kann der Arbeitgeber tun?

Prävention – die Pflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, das Persönlichkeitsrecht und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Er muss daher Mobbing unterbinden, gegen mobbende Arbeitnehmer vorgehen und alles zu tun, um Mobbing oder Bossing zu verhindern.

Eine faire, partnerschaftliche Organisationskultur ist die beste Prävention. Dazu zählen übersichtliche Strukturen und Regeln, Fehlerfreundlichkeit und Toleranz, Freiraum,- aber keine Willkür. Kooperation, offene Kommunikation, Schutz der Privatsphäre, Angst- und Konfliktmanagement. Oft werten Führungskräfte es offensichtlich noch immer als Eingeständnis von Schwäche und eigenes Versagen, wenn ihr Zuständigkeitsbereich mit Mobbing in Verbindung gebracht wird. Die Experten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz empfehlen daher, bei Qualifizierungsangeboten mehr den Aspekt des Konfliktmanagements in den Vordergrund zu stellen. Um die Führungskräfte in die Lage zu versetzen, zu einer Anti-Mobbing Kultur beizutragen, ist es unbedingt erforderlich, sie für ihre Aufgaben durch Schulung und Beratung zu qualifizieren. Damit Verdrängung oder Vertuschung, nicht dazu führt, dass Führungskräfte zu Täter oder Mittäter werden.

Maßnahmen für ein gutes Arbeitsklima/gegen Mobbing

Jeder Arbeitgeber hat aus rechtlicher Sicht eine „Fürsorgepflicht“ für seine Mitarbeiter. Je früher er eingreift, um so besser sind die Chancen, den Mobbing-Prozess noch im Ansatz zu stoppen.

- Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter
- Personalchefs und Vorgesetzte
- Ansprechpartner für psychische Krisenfälle im Betrieb
- Vermittlung sozialer Kompetenz durch entsprechende Trainings
- Betriebsvereinbarungen gegen Mobbing
- Rasche Versetzung oder Kündigung des Täters
- Konkrete Hilfestellungen für Gemobbte
- Offene Aussprachen
- Analysieren der Situation
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Als Arbeitgeber oder Führungskraft werden Sie in Ihrem beruflichen Alltag immer wieder vor die Aufgabe gestellt, Konflikte in Ihrem Team zu erkennen, anzusprechen und angemessen zu reagieren.

Weitere Möglichkeiten der Mobbing-Prävention und -Intervention

Moderation: Eine Arbeitsgruppe behandelt mit dem Moderator eine Aufgabe oder einen Konflikt. Der Moderator begleitet diesen zielgerichteten und strukturierten Prozess lediglich

Mediation: Die Konfliktparteien arbeiten gemeinsam mit dem neutralen Dritten die strittigen Punkte heraus, um dann Kompromisse und Handlungsalternativen zu entwickeln, die den Interessen aller Rechnung tragen und ein weiteres Zusammenarbeiten ermöglichen.

Supervision: In der Supervision werden die „Innensichten“ der Beteiligten zu einem Konflikt der „Außensicht“ des Supervisors gegenübergestellt und gemeinsam Lösungsstrategien erarbeitet. Supervision eignet sich sowohl für Einzelne als auch für Gruppen und ist eine sinnvolle und hilfreiche Maßnahme der Mobbing-Prävention und -Intervention.

Organisationsentwicklung und -beratung: Dieses Verfahren ist dann zu empfehlen, wenn Veränderungsprozesse in Organisationen initiiert, gesteuert und ausgewertet werden sollen. Die Organisationsentwicklung bezieht alle Bereiche einer Organisation ein und beinhaltet, dass alle Beschäftigten am Veränderungsprozess aktiv als „Experten in eigener Sache“ einbezogen werden. Die Organisationsentwicklung und -beratung bietet einen wirksamen Ansatz dafür, mobbingbegünstigende Faktoren zu erkennen und zu verändern.

Quelle: Sozialnetz-Hessen