

Stadt Bergisch Gladbach
Die Bürgermeisterin

Federführender Fachbereich Frauenbüro/Gleichstellungsstelle	Drucksachen-Nr. 669/2002
<input checked="" type="checkbox"/> Öffentlich	
<input type="checkbox"/> Nicht öffentlich	
Mitteilungsvorlage	
für ▼	Sitzungsdatum
Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann	20.11.2002

Tagesordnungspunkt 6

Mobbing

Inhalt der Mitteilung

Das Thema „Mobbing“ gehört zu den von den Mitgliedern des Ausschusses für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Sitzung am 28.06.2001 erarbeiteten Beratungsthemen.

1. Was ist Mobbing?

Das englische Substantiv „mob“ steht für „Pöbel“, und das entsprechende Verb „to mob“ bezeichnet die Tätigkeit: das Anpöbeln, Angreifen, Attackieren (vgl. Langenscheidt, 1986).

Mit der Verlaufsform „mobbing“ werden im heutigen Sprachgebrauch Konstellationen am Arbeitsplatz beschrieben, bei denen Einzelne durch ihr kollegiales Umfeld (auf allen hierarchischen Ebenen) in ihrem Dasein so sehr ge- und beschnitten und/oder behindert werden, dass sich ihre berufliche Qualifikation nicht mehr entfalten kann und u.U. ihre Persönlichkeit nachhaltig beschädigt wird.

Mobbing als Phänomen der Arbeitswelt kam immer vor, wird aber erst seit einigen Jahren thematisiert und problematisiert. Zugleich verstärkt sich die Erscheinung aufgrund der angespannten Situation am Arbeitsmarkt: als Auswuchs der Furcht vor Verlust des eigenen Arbeitsplatzes oder als unlauterer Versuch des Arbeitgebers, sein Personal unter Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zu reduzieren.

2. Welche Auswirkungen hat Mobbing?

Das Spektrum der Folgen von Mobbing ist groß – es reicht von oberflächlichem Ärger über Störung, ja Zerstörung der Persönlichkeit bis hin zu Selbstmord. Dabei ist die Ursache kaum nachzuweisen, denn für psychische und körperliche Einschränkungen kann schwerlich eine Person

oder Gruppe eindeutig (mit-)verantwortlich gemacht, somit „schuldig gesprochen“, geschweige denn abgestraft werden.

Jedoch steht fest: Mobbing schadet auf lange Sicht allen: den Betrieben, weil sie bei nicht intaktem „Innenleben“ auch nach außen kein positives Bild abgeben können; den Mobbing-„Tätern“, weil sie ständig mit dem Stress leben, früher oder später selbst „Opfer“ zu werden; am raschesten sicher denjenigen MitarbeiterInnen, welche Mobbing – vielleicht sogar unbewusst oder ohne es benennen zu können – als Feindseligkeit und Hemmung ausschließlich in der Rolle des „Opfers“ erleiden und beruflich, evtl. auch privat, in Passivität zugrunde gehen, statt aktiv geeignete Gegenmaßnahmen zu entwickeln resp. sich Hilfe zu suchen.

3. Warum ist es notwendig, sich mit Mobbing auseinander zu setzen?

Je bekannter Mobbing als Phänomen gemacht wird, umso höher wird der Grad der Sensibilität für entsprechende Erscheinungen im eigenen Arbeitsumfeld. Schaffung und Bewahrung einer sozial- und psychohygienisch möglichst „sauberen“ Atmosphäre am Arbeitsplatz ist unbedingte Voraussetzung für reibungslose, d.h. nicht künstlich erschwerte Kooperation.

Gerade weil Mobbing so schwer festzumachen ist, oftmals v.a. in den Anfängen gar nicht bemerkt, mindestens nicht bewusst gemacht und schon gar nicht verbalisiert und immer subjektiv wahrgenommen wird, ist es vonnöten, diesen Schattenbereich im innerbetrieblichen Zusammenleben auszuleuchten. So können mögliche Störungen, evtl. sogar schon bevor sie zur konkreten Gefahr für die Arbeit und die Menschen ausarten, aufgespürt, rationalisiert und behoben werden. Und gerade in konjunkturellen Krisenzeiten ist es für die Wirtschaft unabdingbar, die Energien der MitarbeiterInnen, wenn irgend möglich, von Hindernissen zu befreien und damit dem Unternehmen nutzbar zu machen.

Eva Pohl, die Mobbingexpertin, Teamleiterin im Arbeitsamt Köln, Sprecherin des Bezirksfamilienrates ver.di, hält einen Vortrag zum Thema Mobbing und greift dabei folgende Fragestellungen auf:

- Wie entsteht Mobbing?
- Welche Mobbinghandlungen gibt es?
- Wie kann der Betrieb reagieren?
- Gibt es Unterschiede bei Frauen und Männern?

Stadt Bergisch Gladbach
Die Bürgermeisterin

Federführender Fachbereich
 Frauenbüro/Gleichstellungsstelle

Unterzeichnung/Mitzeichnung

der beigefügten

Mitteilungsvorlage

Tagesordnungspunkt 6

Mobbing

Unterzeichnung

Federführender Fachbereich
 Frauenbüro/Gleichstellungsstelle

Datum _____

(Unterschrift)

Mitzeichnung

Ausschussbetreuender Fachbereich

Datum _____

(Unterschrift)

Bürgermeisterin/Verwaltungsvorstand

Datum _____

(Unterschrift)