

Vorwort

„Mobbing am Arbeitsplatz“ ist inzwischen zu einem in der Öffentlichkeit weit verbreiteten Schlagwort geworden. Nachdem zu Beginn der achtziger Jahre in Skandinavien erste wissenschaftliche Untersuchungen über Auswüchse von sozialen Konflikten am Arbeitsplatz vorgenommen wurden und die Veröffentlichungen zu diesem Thema großes Interesse fanden, ist auch im deutschsprachigen Raum eine ähnlich große Resonanz auf das Thema Mobbing festzustellen. Hierbei wird der Begriff des „Mobbings“ dazu verwendet, um negative Handlungen am Arbeitsplatz zu beschreiben, wobei dies zumeist aus der Sicht der Mobbingbetroffenen geschieht, die dann auch als Opfer dargestellt werden. Eine solche Betrachtung berücksichtigt nicht die Rolle des Täters und nicht die vielfachen Zusammenhänge, die zwischen dem – oft sich unbemerkt abspielenden – Mobbinggeschehen auf der einen und der betrieblichen Arbeitswelt auf der anderen Seite bestehen. Gerade diese Zusammenhänge sind nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmer, sondern insbesondere auch für eine Betriebsführung und für das betriebliche Management bedeutsam, will es erfolgreich sein.

Mit diesem Buch wird Mobbing aus der Sicht des Betriebes und als Managementaufgabe dargestellt. Dies bedarf jedoch zuerst einer klaren Bestimmung darüber, was überhaupt unter Mobbing zu verstehen ist und wo eine sowie wann eine Mobbingssituation gegeben ist. Es wird bewusst darauf verzichtet, auf die vielfältigen Begriffsbestimmungen einzugehen. Vielmehr werden aufbauend auf den vielfachen Definitionen der Literatur die charakteristischen Elemente herausgestellt und so eine eindeutige Bestimmung des Begriffs und seiner Determinanten getroffen. Mobbing wird hierdurch von anderen Phänomenen des betrieblichen Alltags klar abgrenzbar, seine Ursachen und auch Gegenmaßnahmen können eindeutig zugeordnet werden.

Durch die Folgen von Mobbingprozessen werden für das Unternehmen erhebliche direkte wie indirekte Kosten verursacht. Auch obliegt es der Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers, Schikane in seinem Betrieb zu unterbinden und durch Mobbing entstehende negative Auswirkungen auf die individuelle Gesundheit seiner Mitarbeiter nicht zu akzeptieren. Die hiermit gegebene Problematik und die Tragweite der Mobbingthematik für die Unternehmensführung sind vielfach jedoch nicht erkannt. Deshalb

sollen in den Kapiteln 2 und 3 die speziellen Erscheinungsformen von Mobbing im Betrieb, ihre Auswirkungen sowie ihre besondere ökonomische und personalwirtschaftliche Relevanz dargestellt und bewusst gemacht werden.

Ist die Tragweite dieser Thematik der Unternehmensführung bekannt, können festgestellte Erscheinungsformen als betriebliche Alarmzeichen frühzeitig wahrgenommen, die Ursachen und Auslöser aufgespürt und geeignete Gegenmaßnahmen getroffen werden. Hierbei stehen der Mobbingtäter und seine Beweggründe im Betrachtungsmittelpunkt. Ursachenerkennung und Bewältigung von Mobbing Situationen wie auch Mobbingprävention durch das Unternehmen bilden mit den Kapiteln 4 bis 7 den Schwerpunkt dieses Buches.

Wirksame Mobbingbekämpfung erschöpft sich jedoch nicht in der Durchführung von einzelnen Maßnahmen. Sie muss vielmehr als ein fortwährender Prozess verstanden werden, der bei Vorgesetzten und bei Mitarbeitern zu einer Bewusstseinsänderung und einem veränderten Rollenverständnis führt. Ein entsprechendes Führungskonzept wird im Kapitel 8 vorgestellt.

Ob und wie weit die Mobbingkonzepte bereits Eingang in die betriebliche Praxis gefunden haben, wird schließlich im Abschlusskapitel kurz abgeklärt.

Im Buch ist für Mitarbeiter, Mobbingtäter, Mobbingbetroffene etc. immer nur das männliche Personalpronomen verwendet worden. Es wird darauf hingewiesen, dass jedoch immer Frauen und Männer im gleichen Maße gemeint sind und diese Vereinfachung lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit erfolgt ist.

Ergänzende Alltagsgeschichte aus einem Betrieb

Dem Leser sollen die durch Mobbing im Betriebsalltag verursachten Probleme und deren Folgen nahe gebracht werden. Er soll die Notwendigkeit zur Mobbingbekämpfung und zur Mobbingvorbeugung erkennen und hierzu praktische Hilfen erhalten. Zum vertieften Verständnis wird deshalb der vermittelte Sachinhalt begleitend durch eine Alltagsgeschichte ergänzt, die sich durch das gesamte Buch hindurchzieht. Der Leser kann damit den zuvor erworbenen Wissensstand und sein Verständnis hierfür vertiefen oder überprüfen.

Ort der geschilderten Mobbinggeschehnisse ist ein alltäglicher Betrieb, wie er überall angesiedelt sein kann. In ihm spielen sich zwei ganz unterschiedliche, aber dennoch sehr typische Mobbingfälle ab, wie sie sich so oder ähnlich gleichfalls überall abspielen könnten:

Im Fall A mobbt der Täter Herr T... seine Kollegin Frau B...,

Im Fall B mobbt der Vorgesetzter Herr V... seine beiden Mitarbeiter Herrn M... und Herrn N....

Die einzelnen Geschehnisse, die unterschiedlichen Folgen und die betrieblichen Wirkungen werden im Zuge dieser zwei Fallgeschichten geschildert.

Da die Fallgeschichten als Abrundung des jeweils vermittelten Kapitelinhalts gedacht sind, werden sie entsprechend aufgeteilt und jeweils an deren Schluss gesetzt. Durch ihre Unterlegung im Grauton werden sie als Inhaltsergänzung vom übrigen Text abgesetzt. So können diese Textteile vom eiligen Leser, ohne dass ihm ein Informationsverlust entsteht, beim ersten Lesen übersprungen werden. Da sie jedoch einen in sich geschlossenen Handlungsbogen bilden, kann die Alltagsgeschichte vom interessierten Leser aber auch bereits im Vorwege des Buchstudiums gelesen werden – quasi als Einleitung und zur Schärfung seines Problembewusstseins. Der Leser muss dann – beginnend beim Ende des Kap. 2.1.1 für die Fallgeschichte A und beim Ende des Kap. 2.1.2 für die Geschichte B – von einem graufarben unterlegten Textteil zum nächsten springen.

... Beginn der Fallgeschichte A auf Seite 18

... Beginn der Fallgeschichte B auf Seite 25

Mobbing

Praxisleitfaden für Betriebe und Organisationen

Merk, K.

2014, XIV, 239 S. 1 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-658-07799-0