

www.mobbing-hilfe.de

**MOBBING
HILFE**

Angebot: Mobbing-Prävention

**Professionelle Unterstützung und Beratung
für Betroffene,
für Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände,
für Betriebs-/Personalräte und Gewerkschaften**

Rechtsanwalt Hans-Otto-Morgenthaler
Saarlandstr. 2, 67061 Ludwigshafen
Telefon: 0621 – 574045
Telefax: 0621 – 571030
Email: anwalt@rechtsanwalt-morgenthaler.de
Internet: www.mobbing-hilfe.de

Dr. Carola Lünborg,
communication and learning system
Postadresse: Postfach 1201, 69495 Hemsbach
Hausadresse: Hagenstr. 5, 69502 Hemsbach
Telefon: 06201 – 258660, Telefax: 06201 – 258662
Email: Dr.Luenborg@t-online.de
Internet: www.cl-system.de

Warum Mobbing-Prävention in Unternehmen/Organisationen?

Mehr als 1 Million Beschäftigte sind aktuell von Mobbing betroffen.*

Die gesamte Betroffenheitsquote: 11,3%, d.h. jede 9. Person im erwerbsfähigen Alter ist mindestens 1x von Mobbing betroffen. *

Für Unternehmen entstehen durch Mobbing somit hohe Kosten, z.B.

Kosten für Fehlzeiten der Mobbing-Betroffenen

Oft mehr als 2 Monate/Jahr, 50% mehr als 3x pro Jahr krankgeschrieben, 18% mehr als 6x, 27% langfristig.*

Kosten für Fluktuation in der Probezeit

1/3 der Mobbing-Fälle bereits innerhalb der ersten 3 Monate am neuen Arbeitsplatz.*

Kosten für Kündigungen, Versetzungen und Rechtsstreitigkeiten

Kündigungsschutzklagen, zivilrechtliche Klagen seitens des Mobbing-Betroffenen, Kosten für Neubesetzung von Stellen. Nur 3 – 15% der Gemobbten kündigen selbst, 8 -11% werden versetzt, 10 – 18% werden gekündigt.*

Außerdem tendiert die **neuere Rechtsprechung** dahin, Arbeitgeber durch Zahlung von Schmerzensgeld und Schadenersatz zur Verantwortung zu ziehen, wenn Mobbingbetroffene nicht aktiv geschützt werden.

Kosten für Produktivitätsverluste

durch niedrige Arbeitsmotivation, arbeitsorganisatorische Probleme, Arbeitsausfall durch den Mobbingverlauf (15 Monate bis 6 Jahre) bei Mobbern (bei 50% der Mobbingfälle sind mehr als 4 Personen beteiligt), Gemobbten und Gremien.*

www.mobbing-hilfe.de: Wer sind wir und was tun wir?

- ◆ Wir sind ein interdisziplinäres Team von Experten und Expertinnen, die als Netzwerk zu sammenarbeiten (seit 2002).
- ◆ Wir bieten **Mobbing-Betroffenen** professionelle Beratung – juristisch, therapeutisch, zur konstruktiven Konfliktbearbeitung oder zur beruflichen Neuorientierung.
- ◆ Wir beraten und unterstützen **Arbeitgeber, -verbände, Betriebsräte und Gewerkschaften** zur Schaffung von optimalen Voraussetzungen zur Mobbing-Prävention.
- ◆ Wir erarbeiten individuell passende **Präventions-Konzepte** und begleiten bei der Umsetzung, wir bieten **Trainings und Workshops** für Mitarbeiter und Führungskräfte zur Bewusstseinsbildung und konstruktiven Konfliktlösung, wir bilden unternehmensinterne **Konflikt- und Mobbingbeauftragte** aus.

* Quelle: B. Meschkutat; M. Stackelbeck; G. Langenhoff: Der Mobbing-Report. Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, 4. Auflage Dortmund, Berlin, Dresden 2003; Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Systemorientiertes Konzept zur Mobbing-Prävention

Die Ursachen für Mobbing im Berufsleben sind vielschichtig. Es gibt Ursachen, die mit den beteiligten Personen zusammenhängen (Mobbingbetroffene und Personen, die Mobbinghandlungen ausführen), andere Ursachen können auf die Situation im jeweiligen Arbeitsteam oder auf Führung und Organisationskultur zurückgeführt werden. Die 3 Ursachenbereiche sind miteinander verknüpft.

Wirksame Mobbing-Prävention muss deshalb auch alle 3 Ebenen und ihre Wechselwirkungen berücksichtigen. Ausgehend von dieser Vorstellung des Zusammenwirkens der Mobbing-Ursachen hat **mobbing-hilfe** ein systemorientiertes Konzept zur Mobbing-Prävention entwickelt. Parallel zu den 3 Ebenen haben wir die wichtigsten Präventionsmaßnahmen unterteilt in sog. primäre, sekundäre und tertiäre Mobbingprävention.

Die „Impfung“ gegen Mobbing - Primäre Mobbing-Prävention:

Maßnahmen, um Mobbingursachen zu eliminieren und Mobbing zu vermeiden.
Z.B. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, Teamentwicklung, Verbesserung von Konflikt- u. Führungskultur

Das Mobbing-„Frühwarnsystem“ - Sekundäre Mobbing-Prävention:

Maßnahmen zum frühzeitigen Erkennen von Mobbing. Verstärkt die Wirkung der primären Prävention.
Z.B. Beratung von Betroffenen, Ausbildung von Mobbing-Beauftragten, Mediation

Die Mobbing-Präventionsarten werden auf **Teamebene** und **persönlicher Ebene** spiegelt. So ent- aufeinander abge- von Präventions-

Die Mobbing-Prävention **Organisationsebene, persönlicher Ebene** steht ein optimal stimmtes System maßnahmen.



tionsarten werden auf **Teamebene** und **persönlicher Ebene** spiegelt. So ent- aufeinander abge- von Präventions-

Die „Trouble-shooting-Strategie“ gegen Mobbing - Tertiäre Mobbing-Prävention:

Maßnahmen bei akuten Mobbingfällen. Erkennen von Schwachstellen auf den 3 Ebenen, Hinweise auf Verbesserungsbedarf bei primärer + sekundärer Prävention.
Z.B. Therapeutische + juristische Beratung, Beratung zur beruflichen Neuorientierung.

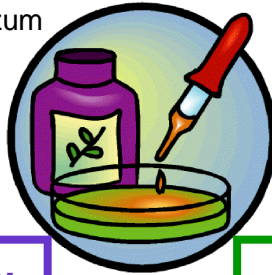
Dabei werden im konkreten Fall natürlich

1. die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens/der Organisation berücksichtigt, d.h. wir erstellen mit Ihnen gemeinsam ein maßgeschneidertes Konzept;
2. bereits bestehende Maßnahmen, z.B. bestimmte Weiterbildungsangebote oder sonstige Personalentwicklungsinstrumente mit eingebunden, sodass der Aufwand zur Etablierung eines systemischen Präventionskonzeptes so gering wie möglich gehalten werden kann.

Unser systemorientiertes Konzept zur primären Mobbing-Prävention - die „Impfung“ gegen Mobbing

Primäre Mobbing-Prävention hat zum Grundlagen zu entziehen, d.h. vor

- ◆ Bewusstsein für die Probleme
- ◆ die Qualifikation zum Umgang
- ◆ und optimale strukturelle Vor- und Nachteile von Mobbing



Ziel, Mobbing die ursächlichen

allein:
matik zu schaffen,
mit Konfliktsituationen zu steigern
aussetzungen für eine konstruktiv-
kommunikationskultur zu schaffen.

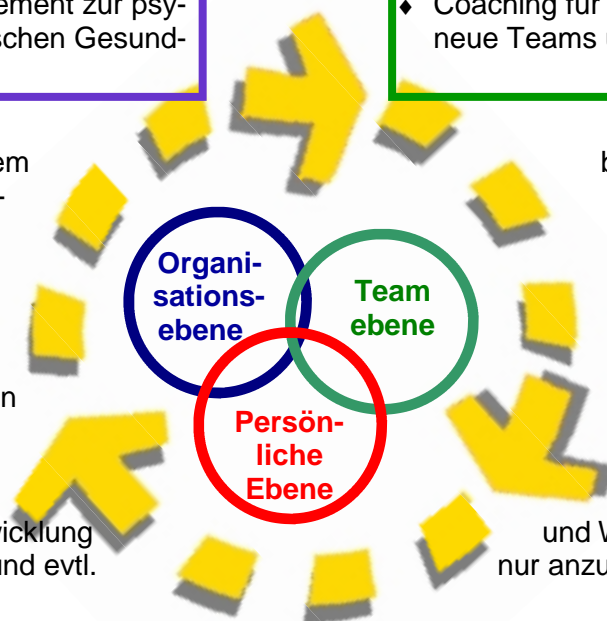
Auf Organisationsebene:

- ◆ Betriebs-/Dienstvereinbarung, in der wichtige Maßnahmen zur primären, sekundären und tertiären Mobbingprävention verankert sind,
- ◆ Unternehmenskulturdiagnose, um Mobbing-Gefahren aufzudecken,
- ◆ Installation eines Feedbacksystems (z.B. 360°-Feedback)
- ◆ Gesundheitsmanagement zur psychischen und physischen Gesundheitsprävention

Auf Teamebene:

- ◆ Teamentwicklung für neu gegründete und bestehende Arbeits- und Projektteams,
- ◆ Maßnahmen zur Integration neuer Teammitglieder,
- ◆ Schulung von Team- und ProjektleiterInnen zur Steuerung von Gruppenprozessen,
- ◆ Coaching für Führungskräfte, die neue Teams übernehmen

Natürlich müssen in einem Unternehmen nicht alle angesprochen werden. Die Mobbing-Prävention durch immer an der spezifischen Unternehmensanforderung und Umsetzung unserer ExpertInnen Thematik sinnvoll und dem steht dabei im bereits bestehenden Bereichen Personalentwicklung Konzept zu integrieren und evtl.



bestimmten Unternehmen Maßnahmen Beratung zur Mobbing-hilfe setzt schon Situation des unterstützt bei Kontakten, wo die Erfahrung mit der Mobbing-hilfreich ist. Außer-Vordergrund, die Maßnahmen in den und Weiterbildung in das nur anzupassen.

Auf Persönlicher Ebene:

Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, z.B.

- ◆ Workshops MitarbeiterInnen und Führungskräfte, Betriebsräte, Personalabteilung
- ◆ Trainings für Führungskräfte zur Bewältigung von Konflikt- und Mobbing-situationen,
- ◆ Trainings für Führungskräfte zur Erhöhung der Kompetenz zum Führen von Gesprächen in besonders schwierigen Situationen (z.B. Krankenrückkehrgespräche, Trennungsgespräche)
- ◆ Integration des Mobbing-Themas in bestehende Weiterbildungsmaßnahmen (Schulung der internen und externen TrainerInnen)

Unser systemorientiertes Konzept zur sekundären Mobbing-Prävention - das „Frühwarnsystem“

Sekundäre Mobbing-Prävention stellt gen bereit für den Fall, dass Mobbingfälle gute primäre Präventionsmaßnahmen veniert werden kann. Zudem wirken sich on positiv auf die Bewusstseinsbildung im mühungen der primären Mobbing-



Beratungs- und Unterstützungsleistun- auftreten, dass aber – bedingt durch – doch sehr frühzeitig dagegen inter- Maßnahmen zur sekundären Präventi- Unternehmen aus, sodass sie die Be- Prävention noch verstärken.

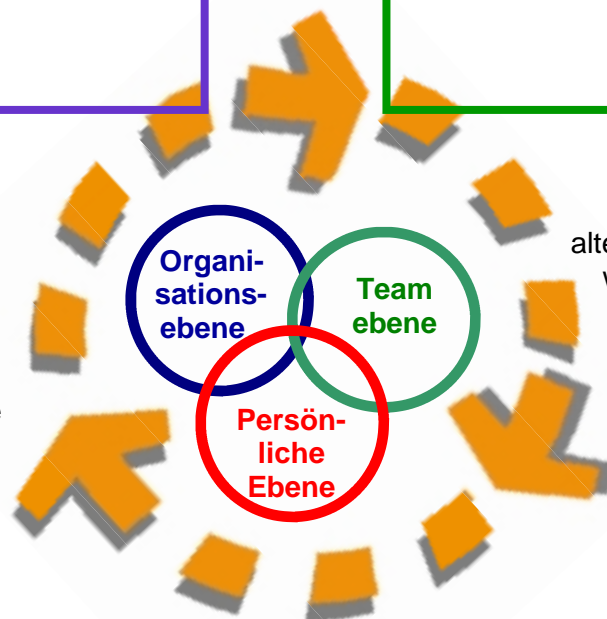
Auf Organisationsebene:

- ◆ Beobachtung von Unternehmens- und Führungskultur,
- ◆ Durchführung von Analysen und Befragungen,
- ◆ Geeignete Vorschläge zur Verbesserung und Stärkung der konstruktiven und kooperativen Faktoren.

Auf Teamebene:

- ◆ im Bedarfsfall **Mediation und Konfliktmoderation**
- ◆ alle Beteiligte zu informieren, wie diese Art der Unterstützung arbei- tet und wie sie situationsbedingt angefordert werden kann.

Diese Aufgaben können **hilfe** wahrgenommen internen **Mobbing-** Bereich der sekundären sowohl auf der als auch auf Teamebene Ebenen Garanten eines besserungsprozesses sammenarbeit und



alternativ von **mobbing-** werden, oder auch von **Beauftragten**, die im Mobbing-Prävention Organisationsebene, und der persönlichen kontinuierlichen Ver- im Bereich der Zu- Konfliktfähigkeit.

Auf Persönlicher Ebene:

Einrichtung von internen **Beratungsmöglichkeiten und Ansprechpartnern** für Mitarbeite- rInnen, die sich von Mobbing betroffen fühlen:

- ◆ durch Ausbildung von Mobbing-Beauftragten,
- ◆ durch Schulung von Betriebs-/Personalräten,
- ◆ durch Schulung der unternehmensinternen Sozialberatung, soweit vorhanden,
- ◆ Schulung von Ansprechpartnern/innen im Bereich des medizinischen Dienstes,
- ◆ Schulung von MitarbeiterInnen des Personalbereichs.

Unser systemorientiertes Konzept zur tertiären Mobbing-Prävention - „trouble-shooting-Strategie“

Tertiäre Mobbing-Prävention setzt ein, und sich bereits im fortgeschrittenen Stadium befindet – dies sollte durch gute primäre und sekundäre Prävention zwar nur selten der Fall sein, geschlossen werden.



wenn ein Mobbingfall aufgetreten ist

Auf Organisationsebene:

- ◆ Analyse der kulturellen Schwachstellen nach Ende des Mobbing;
- ◆ die richtigen Schlüsse aus der konkreten Situation ziehen und Verbesserungspotential für primäre und sekundäre Mobbing-Prävention erkennen;
- ◆ somit eine Art „Feedbackschleife“ zur primären Prävention setzen und einen aktiven Lernprozess garantieren.

Auf Teamebene:

- ◆ Nachsorge Teamentwicklung, d.h. das Geschehene aufzuarbeiten;
- ◆ Bewusstsein für das Geschehene bei den an den Mobbinghandlungen beteiligten Kollegen und/oder Führungskräften zu schaffen;
- ◆ Faktoren im und um das Arbeitsteam zu erkennen, die Mobbing möglicherweise begünstigt haben und ihren Einfluss für die Zukunft auszuschalten.

Der Schwerpunkt der Beratung nächst auf der **Persönlichen** Ebene von Mobbing betroffene Person. Es muss sicher Mobbingverlauf schnellstmöglich zum Stillstand kommt. heißt hier auch, die betroffene Person zu stärken, dass sie nicht ausgeschlossen werden

Auf der Teamebene und Organisationsebene bedeutet tertiäre Mobbing-Prävention, die Versäumnisse und Schwachstellen der primären und sekundären Prävention zu erkennen



muss hier natürlich zu- greifen, d.h., die Person benötigt professionell unterstützt werden, dass der Mobbingfall möglichst und endgültig Tertiäre Prävention Person individuell durchgeführt werden an der anderen Arbeitsstelle können.

der Organisations- Mobbing-Prävention, stellen der primären und sekundären Prävention sie zu verbessern.

Auf Persönlicher Ebene:

- ◆ **Coaching-Gespräch** zur Abklärung, ob weitere Einzelberatung noch ausreicht, um die Situation zu verarbeiten oder ob **therapeutische und/oder medizinische Hilfe** empfehlenswert sind. Im letzteren Fall werden Ansprechpartner vermittelt.
- ◆ **Juristische Hilfe** kann sowohl für den/die Mobbingbetroffene notwendig werden, als auch für das Unternehmen selbst.
- ◆ **Beratung zur beruflichen Neuorientierung**, wenn die Situation am bisherigen Arbeitsplatz so gestört ist, dass der/die Mobbingbetroffene dort nicht bleiben will oder kann. Die Beratung kann berufliche Veränderung im Unternehmen oder außerhalb betreffen.

Wer sind die Ansprechpartner bei mobbing-hilfe?

Wenn Sie von Mobbing betroffen sind oder für Ihr Unternehmen zum Thema Mobbing-Prävention Unterstützung und Beratung wünschen, wenden Sie sich bitte entweder an:

Rechtsanwalt Hans-Otto Morgenthaler, den Gründer der mobbing-hilfe in Ludwigshafen

Studium in Heidelberg und Mannheim

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Weitere Tätigkeitsschwerpunkte:

- ◆ Familienrecht,
- ◆ Ausländerrecht,
- ◆ Arzt- und Psychotherapeutenrecht

Wahlleiter zur Wahl der Landespsychotherapeutenkammer Rheinland-Pfalz 2001

Mediationsausbildung

Gründer der mobbing-hilfe in Ludwigshafen



- ◆ Juristische Beratung,
- ◆ Kündigungsschutzklagen,
- ◆ Betriebs-/Dienstvereinbarungen zum Thema Mobbing-Prävention
- ◆ Mediation
- ◆ Vermittlung therapeutischer oder medizinischer Ansprechpartner.

Saarlandstr. 2, 67061 Ludwigshafen, Telefon: 0621 – 574045, Telefax: 0621 – 571030
Email: anwalt@rechtsanwalt-morgenthaler.de, Internet: www.mobbing-hilfe.de

oder an **Dr. Carola Lünborg**, mit langjähriger Erfahrung als Beraterin, Trainerin und Coach in Personal- und Organisationsentwicklungsprojekten

- ◆ Workshops und Trainings rund um das Thema Mobbing
- ◆ zur Bewusstseinsbildung oder konstruktiven Konfliktbearbeitung für MitarbeiterInnen, Führungskräfte, Betriebsräte,
- ◆ Coaching für Betroffene oder Führungskräfte,
- ◆ Beratung zur beruflichen Neuorientierung

Studium und Promotion BWL

11 Jahre Unternehmenserfahrung und Führungsverantwortung (Weiterbildung, Personalentwicklung)

seit 1988 freiberuflich tätig als Beraterin, Trainerin, Coach für Führung, Konfliktmanagement, Teamentwicklung, Changemanagement, Karriere-/Outplacementberatung

Eigene Weiterbildungen u.a.:

- Systemische Organisationsberatung
- Systemisches Coaching
- Ausbildung zur Teletutorin/Telecoach



Postfach 1201, 69495 Hemsbach, Hagenstr. 5, 69502 Hemsbach
Telefon: 06201 – 258660, Telefax: 06201 – 258662
Email: Dr.Luenborg@t-online.de, Internet: www.cl-system.de

Unsere Publikation:

100 Fragen - 100 Antworten zum Thema Mobbing-Beratung und Mobbing-Prävention
Nähere Infos und Bestellung bei www.cl-system.de
(Rubrik: Veröffentlichungen/Lernmaterialien)