

„Runder Tisch“

Von der Einzelberatung zur Unternehmensintervention (ein realer Verlauf)

Ein Mobbingbetroffener wurde in der Beratungsstelle beraten mit den Zielen:

- Abstand zu der Situation und zu seiner persönlichen Betroffenheit zu gewinnen,
- die eigenen Handlungsanteile und die der anderen Akteure herauszuarbeiten,
- für ihn individuelle (persönlich/betrieblich) Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

1. Handlungsschritt Einbeziehung des Rechtsanwaltes (Arbeitsrecht)

- Es ergeht Beschwerde nach § 84 des Betriebsverfassungsgesetzes.
- Die Beratungsstelle lädt alle am “Mobbingpiel” beteiligten Akteure zu einem “Runden Tisch” ein, welcher der Konfliktlösung dienen soll.
- Die Unternehmensführung sieht zunächst keinen Handlungsbedarf.
- Auf Anraten des Rechtsanwaltes wird die Gewerbeaufsicht einbezogen, was dazu führt, dass die Unternehmensführung den Runden Tisch doch einberuft.

2. “Runder Tisch” mit dem Ziel

- die verschiedenen Akteure (Betroffener, Geschäftsführung, Anwälte beider Parteien, Betriebsrat, Gruppenleitung, Leiter Personalabteilung sowie andere Beteiligte im Mobbingpiel in ein lösungsorientiertes Gespräch zu führen, im Sinne von Maßnahmen, die entwickelt werden
- Konflikte “öffentlich” zu besprechen,
- auch schon mal auf den ersten Blick ungewöhnliche Konfliktlösungsmaßnahmen zu erreichen, wobei aber immer die Vorteile für alle Beteiligten im Auge behalten werden,
- die Entwicklungs- und Lösungsbereitschaft aller am Tisch anwesenden Experten herzustellen.

Ergebnis:

- Versachlichung des Mobbingthemas
- Persönliche Schuldzuweisungen treten in den Hintergrund.
- Erörterung von Führungsschwäche auf den verschiedenen Leitungsebenen
- Erkenntnis, dass der Mobbingfall die Dringlichkeit zu handeln verdeutlicht
- Entwicklung folgender Maßnahmen:
 - Konfliktbearbeitung im Team/ Einbeziehung des Mobbingbetroffenen
 - Ist-Stand- und Zielworkshops mit allen Führungskräften und dem Betriebsrat

3. Teamentwicklung zur Lösung des Mobbingproblems

- Rollenabklärungen im Team
- Entwicklung eines konstruktiven, arbeitsbezogenen Miteinanders durch Zielfestlegung und Aufgabenverteilung während der Teamsitzungen
- Regelungen und Methoden zur Konfliktlösung

4. Ist-Stand- und Zielworkshops mit Führung und Betriebsrat

- Problemstellungen, Kommunikationsfragen, Unternehmensleitbild und Führungskonzept werden gemeinsam erarbeitet.
- Beschluss: Erarbeitung eines Führungskonzeptes/ Einbeziehung der Mitarbeiter

Erfolgskriterien

- Zusammenarbeit der verschiedenen Verantwortungsebenen innerhalb des Betriebes sowie Experten z.B. Vertreter aus Arbeitsschutzorganisationen außerhalb des Betriebes
- Gelungene Intervention des Rechtsanwaltes und der Mobbingberatungsstelle
- Bereitschaft der Geschäftsführung (Vorstand) bzw. der Führungskräfte, sich auf innerbetriebliche Lösungsprozesse einzulassen.