

## **Grußwort Deutscher Gewerkschaftsbund Bayern zu 25 Jahre Mobbing Beratung München**

Geehrte Frau Staatssekretärin,

liebes Team der Mobbing Beratung München,

liebe Gäste,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

zunächst einmal vielen Dank für die heutige Einladung und die Gelegenheit, als Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes, unsere allergrößte Wertschätzung und ein riesiges Dankeschön für 25 Jahre Arbeit in der Mobbingberatung zu überbringen.

Als DGB setzen wir uns für Gute Arbeit ein. Gute Arbeit hat selbstverständlich auch etwas mit gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen zu tun. Hierzu zählt auch eine gute Konfliktkultur in den Betrieben und Verwaltungen.

Für uns Gewerkschaften ist klar: Mobbing ist auch ein Ausdruck der sozialen Verhältnisse in der Arbeitswelt.

Angst um den Arbeitsplatz, Konkurrenz- und Leistungsdruck sind der ideale Nährboden, auf dem Mobbing „gedeiht“.

Auch stark hierarchische und häufig wenig transparente Unternehmensstrukturen sowie mangelhafte Führungsqualitäten von Vorgesetzten können auslösende oder verstärkende Wirkungen haben.

Gemobbt wird auch, wenn eine Streitkultur fehlt, die Beschäftigte dazu befähigt, Konflikte erfolgreich anzugehen und zu lösen.

Als besonders gefährdet gelten Unternehmen, die der Unternehmenskultur und speziell der Personalpflege wenig oder gar keine Aufmerksamkeit widmen.

Wenn schon der Betrieb mit den Beschäftigten einen wenig sorgsamem Umgang pflegt, warum sollten sich dann die Kolleginnen und Kollegen mit Respekt und Achtung begegnen.

Der Report des DGB Bayern „Arbeiten ohne Ende – Mehrarbeit, Flexibilisierung, Verdichtung“ hat gezeigt, welche Auswirkungen der gestiegene Druck in der Arbeitswelt auf die Beschäftigten aber auch auf die Gesellschaft als solches hat.

„Arbeiten ohne Ende“ hat viele Facetten. Zumeist sind sie miteinander verwoben und charakterisieren die Arbeits- und Lebenssituation vieler Menschen.

Aber im Kern geht es um die Ausdehnung der Arbeitszeit, ihre Flexibilisierung und die Verdichtung der Arbeit.

Steigender Arbeitsdruck mag in der subjektiven Wahrnehmung ein ziemlich einfaches Phänomen sein:

Jede und jeder spürt es, wenn die Poren des Arbeitstages sich immer weiter verschließen, wenn die Arbeitsmenge wächst, die Termine enger werden, wenn insgesamt der Druck steigt.

Sie alle kennen was passiert, wenn im Teekessel der Druck steigt.

Ja, der Druck wird abgelassen.

Es pfeift. Es spritzt. Und ab und an verbrennt sich auch jemand die Finger dabei.

Was beim Teekochen noch einen gewissen Sinn und Zweck erfüllt, führt im Betrieb unweigerlich zu Konflikten. Auch hier sucht sich der Druck seinen Weg.

Daher gilt es auch weiterhin die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass ein kollegiales ein solidarisches Miteinander möglich ist.

Gute Arbeit für Alle ist unser Ziel. Dafür streiten wir Gewerkschaften zusammen mit unseren Betriebs- und Personalräten.

Ja, Betriebs- und Personalräte sind eine gute und erste Anlaufstelle am Arbeitsplatz.

Auch haben diese beim Thema Mobbing und Konfliktkultur einige Handlungsmöglichkeiten.

Sie können sich bei Mobbing-Fällen unter Kolleginnen und Kollegen als Vermittler anbieten.

Sind Vorgesetzte beteiligt, können sie den Beschäftigten zu einem klärenden Gespräch begleiten.

Sie können Aufklärungsarbeit leisten und die Mobbing-Prävention vorantreiben. Die gesetzlichen Grundlagen dafür sind vorhanden.

Das Betriebsverfassungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet jegliche Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse und anderer persönlicher Besonderheiten.

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich auch die gesetzliche Verpflichtung, gegen Mobbing vorzugehen und vorbeugend tätig zu werden.

Ansatzpunkte für Aktivitäten bieten auch das Arbeitsschutzgesetz wonach der Arbeitsschutz auch den Schutz der Beschäftigten vor psychischen Belastungen umfasst.

Der Arbeitgeber hat Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu beseitigen bzw. zu minimieren.

An all diesen Stellen gilt es weiter anzusetzen, damit sich die Verhältnisse, die Mobbing begünstigen, wieder ein Stück weit umkehren.

Aber was ist nun, wenn der Konflikt, wenn die Kränkungen und Schikanen bereits da sind?

Es ist wie so oft im Leben.

Ein neutraler Blick von außen, gepaart mit viel Know How zum Thema Umgang mit Konflikten, ist nicht selten unverzichtbar.

Wir sind daher dankbar für die Unterstützung der Mobbing Beratung München in den letzten 25 Jahren.

Erst die Beratungsstellen, wie hier in München, haben dazu beigetragen das Phänomen Mobbing bekannter zu machen.

Ja dieses Thema auch zu den betrieblichen Akteuren zu tragen. Wissen über diese Form der Ausgrenzung und letzten Endes der Gesundheitsgefährdung zu verbreitern.

Wir sind froh, Expertinnen und Experten wie euch an unserer Seite zu wissen, die unsere Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat unterstützen.

Daher nochmal unseren herzlichen Dank für die tolle Arbeit die ihr nun seit einem viertel Jahrhundert leistet.

Danke für euren Einsatz für eine menschenwürdige Arbeit, für Fair Play und Respekt!

**David Schmitt**

DGB Bayern, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik