



BEMÄNGELN
BELEIDIGEN
KRITISIEREN
VERUNSICHERN
TERRORISIEREN
DISKREDITIEREN
INTRIGIEREN

FERTIGMACHEN
MANIPULIEREN
BESCHIMPFEN
ANSCHREIEN
RESPEKTLOS
ABWERTEN
SABOTIEREN
VERLEUMDEN



Eine Information der
ver.di-Mobbing-Beratung
Bezirk Mittelfranken

MOBBING – der Psychoterror am Arbeitsplatz...

...hat eine Reihe von schweren, negativen Folgen für die Betroffenen, den Betrieb, die Dienststelle, die ganze Gesellschaft.

ver.di- Mittelfranken will mit dieser Broschüre alle ansprechen, die Personalverantwortung tragen und alle, die ein „Mobbing-Prozess“ betroffen macht.

Sie will eine erste Orientierung bieten und über Hilfsangebote informieren.

Allen, die bereits „Mobbing-Betroffene“ geworden sind oder auch nur den Verdacht haben betroffen zu sein, soll diese Broschüre aufzeigen, wie wichtig es ist, schnell professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Denn:

Uns Mobbing-Beraterinnen und -Beratern bei ver.di ist es wichtig, dass alle ver.di-Mitglieder in dieser Situation nicht allein gelassen werden und sofort Hilfe finden. Dazu soll auch dieses Büchlein beitragen.

Mit der Erfahrung wächst auch die Erkenntnis:



Foto: privat

Verhindern ist besser als Helfen „müssen“.

Dazu gehört vor allem die Aufklärung und Information aller Kolleginnen und Kollegen. Auch wenn wir bis heute von Mobbing verschont geblieben sind: **Mobbing kann uns alle treffen, als Arbeitnehmer*in, ob Mann oder Frau, als Vorgesetzte. Niemand ist sicher vor diesem Phänomen.**

Mit dieser Broschüre wollen wir dazu beitragen, Mobbing in unseren Betrieben und Dienststellen zu verhindern bzw. den Schaden möglichst gering zu halten.

MOBBING – was ist das eigentlich?

Der Begriff Mobbing wird oft missbräuchlich verwendet. Einzelne Konflikte, gelegentliche Streitereien oder ein dummer Scherz sind kein Mobbing. Der Begriff Mobbing wird oft leichtfertig benutzt, damit wird ihm ein Stück Ernsthaftigkeit genommen. Um dieser Tendenz zur Verharmlosung entgegenzuwirken, folgen hier einige Abgrenzungen:

Psychoterror

Unter Psychoterror versteht man andauernde und sich wiederholende zielgerichtete Angriffe, Provokationen, Belästigungen und Nötigungen, zum Zweck der Verunsicherung oder Schädigung der seelischen beziehungsweise geistigen Gesundheit des „Opfers“. Psychoterror am Arbeitsplatz und Mobbing sind häufig in wesentlichen Aspekten deckungsgleich. Die Belastungen für Betroffene sind in beiden Ausprägungen massiv und erfordern entschlossene Maßnahmen.

Mobbing

ist nicht der bekannte Ärger am Arbeitsplatz, sondern die Bezeichnung für einen destruktiven, zermürenden

Handlungsablauf, ein lang andauernder Nervenkrieg, ein „seelischer Mord auf Raten“.

Konflikte

Überall, wo Menschen aufeinander treffen, kann es zu Spannungen und Unstimmigkeiten kommen. Wichtig ist, Konflikte zu erkennen und sie aufzuzeigen. Werden Konflikte fair und respektvoll ausgetragen und damit aufgelöst, kann sich daraus kein Mobbing entwickeln.

Auch Kritik für sich alleine ist noch kein Mobbing. Konstruktiv und sachlich vorgetragen, bietet Kritik die Möglichkeit zur Verbesserung und kann das Entstehen und die Ausweitung von Konflikten vermeiden.

Missverständnisse

Ein Missverständnis ist eine kommunikative Störung: Man spricht vom Gleichen, meint aber nicht dasselbe oder man redet aneinander vorbei. Auch Körpersprache, Mimik und Gestik können missverständlich eingesetzt oder missverstanden werden. Werden Missverständnisse nicht aufgeklärt, können sie zu Konflikten führen.

**Wenn Konflikte fair und sachlich ausgetragen werden,
wenn Ärger in verantwortlicher Weise direkt angesprochen wird,
dann hat das mit Mobbing nichts zu tun!**

MOBBING

Eine Unverschämtheit, einmal gesagt oder getan, ist und bleibt eine Unverschämtheit. Wiederholt sie sich aber jeden Tag über mehrere Wochen, dann sprechen wir von Mobbing.¹

Mit Mobbing sind Vorgänge gemeint, die alltagssprachlich mit:

- *schikanieren*
- *sabotieren*
- *verunglimpfen*
- *intrigieren*
- *terrorisieren*
- *fertigmachen*
- *rausekeln*

beschrieben werden können.

Oder anders ausgedrückt:

Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden.

Diese Handlungen werden von Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden und dessen ungebremster Verlauf für



Foto: privat

die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen.

Die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden.

Dieser Prozess endet regelmäßig im Verlust des beruflichen Wirkungsbereichs des Mobbing-Opfers.²

¹ H. Leymann, (1993), S. 22

² vgl.: Axel Esser/Martin Wolmerath in: Mobbing und psychische Gewalt, 8. Auflage, Bund Verlag, Seite 25

Was begünstigt MOBBING?

Untersuchungen und Erfahrungen zeigen, dass im Wesentlichen betriebliche Gründe für die Entstehung von Mobbing verantwortlich sind. Dabei tritt einer der Gründe selten allein auf, sondern es handelt sich häufig um eine Kombination von Ursachen, wie z. B.:

schlecht organisierte Arbeitsabläufe:

- *unbesetzte Stellen, Personalmangel*
- *hoher Zeitdruck, Arbeitsverdichtung*
- *starre Hierarchien*
- *nicht nachvollziehbare Anweisungen*
- *hohe Verantwortung bei geringem Handlungsspielraum*
- *geringe Bewertung der Tätigkeit*

das Führungsverhalten

der Vorgesetzten:

- *Ungleichbehandlung*
- *respektloser Umgang mit Mitarbeiter*innen*
- *das Zulassen von respektlosem Verhalten*
- *fehlende oder unzureichende Konfliktbearbeitungskompetenz*

Auch wenn Mobbing zwischen Kolleg*innen entsteht, sind die Vorgesetzten gefordert. Sie haben nicht nur Weisungsbefugnis, sondern auch eine Fürsorgepflicht für alle Mitarbeiter*innen.

Qualifizierte Führungskräfte merken schnell, wenn sich Menschen angegriffen und ausgegrenzt fühlen und greifen rechtzeitig ein.



Foto: privat

Denn:

Je früher Konflikte bearbeitet werden, desto größer ist die Chance, einen beginnenden Mobbing-Prozess schon im Ansatz zu stoppen und damit gesundheitlichen und wirtschaftlichen Schaden abzuwenden.

Mobbing kann aber auch von Vorgesetzten ausgehen beziehungsweise findet unter ihrer Mitwirkung statt. Selbst Mobbing als „Firmenpolitik“ ist keine Seltenheit mehr. Gerade wenn Entlassungen anstehen, dulden viele Unternehmen Mobbing unter den Mitarbeiter*innen oder fördern den Psychoterror sogar. Angst und Zwietracht werden bewusst geschürt um kritische Mitarbeiter*innen zu „disziplinieren“ Mobbing ist aus Sicht solcher Unternehmen billiger als ein Sozialplan.

Cybermobbing

Nicht nur alleine im Betrieb, sondern auch durch gezielte Attacken in „sozialen Netzwerken“ werden Betroffene immer häufiger Mobbing-Angriffen ausgesetzt

– genannt Cybermobbing. Dies ist besonders schädigend und verletzend, da oft nur schwer erkennbar ist, wer ehrverletzende, demütigende Beleidigungen oder Spott „ins Netz“ stellt. Fiese Einträge in Facebook, Beleidigungen und Gerüchte auf Whats App oder Instagram verbreiten sich rasant und können von den Betroffenen nicht mehr „aus der (Cyber-)Welt“ geschafft werden. Isolation, Ausgrenzung und Anfeindungen im realen Berufsalltag und im Privatleben sind oft die Folge.

Fehlende Solidarität und Zivilcourage

Ein belastetes, schlechtes Betriebsklima ist der Nährboden für Mobbing. So können schon individuelle Besonderheiten einer Person zum Auslöser eines Mobbing-Prozesses werden. Das heißt aber keineswegs, dass die von Mobbing Betroffenen „selbst schuld“ sind. Mobbing-Attacken werden nur selten von wirklich böartigen Menschen geführt. Meist entwickelt sich

ein schleichender Prozess, in dem sich die „Täter“ zunächst wenig Gedanken über die Auswirkungen ihres Handelns machen. Passives, scheinbar unbeteiligtes Verhalten, wie Wegschauen oder unkommentierte Anfeindungen und Beleidigungen, lassen Mobbing erst zu.

Mobbing kann nur dort auftreten, wo es geduldet wird. Wo Mobbing-Handlungen im Betrieb inakzeptabel sind, wird Mobbing nur selten entstehen, in jedem Fall aber gestoppt werden können.

Konflikte werden nie ganz verhindert werden können, sie sind Bestandteil der Arbeitswelt. Doch aus ungelösten Konflikten kann Mobbing entstehen. **Deshalb ist der lösungsorientierte Umgang mit Konflikten im Betrieb - verankert in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung - die wesentliche Voraussetzung dafür, dass Mobbing nicht so schnell stattfinden kann.**

Mobbing hat keine Chance, wenn respektvolles, partnerschaftliches und wertschätzendes Miteinander im Betrieb gelebt, gefördert und gefordert wird.



Foto: privat

Zeigen Sie Zivilcourage! Lassen Sie Betroffene nicht allein. Schweigende Zuschauer wirken oft wie Befürworter der Angriffe. Schreiten Sie ein, wann immer Ihnen es möglich ist oder sprechen Sie derartige Vorkommnisse offen an.

UND:

Seien Sie achtsam sich selbst gegenüber! Immer dann, wenn in Ihrem Betrieb/in Ihrer Dienststelle Konflikte anfangen aus dem Ruder zu laufen, können Sie das erste oder nächste Mobbing-Opfer sein. Leider merken viele Betroffene dies erst nach einem längeren Leidensprozess.

Wie wichtig es ist, rechtzeitig Hilfe zu holen, sehen Sie im folgenden typischen Phasen-Verlauf:

Jeder Mobbing-Verlauf kann in Phasen eingeteilt werden:

Phase 1: **Konflikte / einzelne Vorfälle**

Mobbing beginnt immer mit einem Konflikt, einem Streit, der nicht oder zu spät erkannt, schlecht oder gar nicht bearbeitet und gelöst worden ist.

Phase 2: **gezielter Psychoterror / Mobbing**

Aus dem unverarbeiteten Konflikt kann sich Mobbing entwickeln. Eine Person wird immer öfter für erhöhten Stress, Fehlerquoten, „miese Stimmung“ usw. direkt oder indirekt verantwortlich gemacht. Diese Person wird zur Zielscheibe. Sie wird über einen längeren Zeitraum von einzelnen oder mehreren Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten gezielt und wiederholt auf vielfältige Weise angegriffen.

Bei der betroffenen Person treten bereits Krankheitssymptome auf.

Sind das zunächst „nur“ Herzklopfen, Unruhe, Schlafstörungen etc., so entstehen im weiteren Verlauf des erlebten Psychoterrors schwerste Depressionen, chronische Organschäden, Angstzustände, anhaltende Versagens- und Schuldgefühle und vieles mehr - bis hin zum Herzinfarkt.

In dieser Phase verschlechtert sich die körperliche und seelische Gesundheit der angegriffenen Person schnell. Das Selbstvertrauen sinkt, der/die Betroffene gerät immer mehr in die Defensive.

Der Psychoterror, dem Mobbing-Betroffene ausgesetzt sind, kann nach Angriffsarten und Mobbing-Handlungen unterteilt werden:³

Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Man wird ständig unterbrochen
- Kollegen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Ständige Kritik an der Arbeit
- Ständige Kritik am Privatleben
- Telefonterror
- Mündliche Drohungen
- Schriftliche Drohungen
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht

Angriffe auf die sozialen Beziehungen:

- Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen
- Man lässt sich nicht ansprechen
- Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen*innen
- Den Arbeitskollegen*innen wird verboten, den/die Betroffene/n anzusprechen
- Man wird wie Luft behandelt

Angriffe auf das soziale Ansehen:

- Hinter dem Rücken des/der Betroffenen wird schlecht über ihn/sie gesprochen
- Man verbreitet Gerüchte
- Man macht jemanden lächerlich
- Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein
- Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
- Man macht sich über eine Behinderung lustig
- Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
- Man greift die politische oder religiöse Einstellung an
- Man macht sich über das Privatleben lustig

- Man macht sich über die Nationalität lustig
- Man zwingt jemanden, Arbeiten aus zu führen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher und kränkender Weise
- Man stellt die Entscheidungen des/der Betroffenen in Frage
- Man ruft ihm/ihr obszöne Schimpfwörter oder andere entwürdigende Ausdrücke nach
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote

Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:

- Man weist dem/der Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu
- Man nimmt ihm/ihr jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er/sie sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann
- Man gibt ihm/ihr sinnlose Arbeitsaufgaben
- Man gibt ihm/ihr Aufgaben weit unter seinem/ihrer eigentlichen Können
- Man gibt ihm/ihr ständig neue Aufgaben
- Man gibt ihm/ihr kränkende Arbeitsaufgaben
- Man gibt dem/der Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine/ihre Qualifikation übersteigen, um ihn/sie zu diskreditieren

Angriffe auf die Gesundheit:

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemanden einen Denkart zu verpassen
- Androhung körperlicher Gewalt
- Man verursacht Kosten für den/die Betroffenen, um ihm/ihr zu schaden
- Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des/der Betroffenen an
- Sexuelle Handgreiflichkeiten
- Körperliche Misshandlungen

Diese Handlungen der „Mobber“ verletzen die Würde des angegriffenen Menschen und verstoßen somit gegen Artikel 1 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland:

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“

³ vgl: Heinz Leymann: 1993

„Was Mobber tun – 45 Handlungen, die in der Regel vielfach miteinander kombiniert werden“

Wenn nicht spätestens jetzt, während des Verlaufes der Phase 2, engagiert und qualifiziert eingegriffen wird, tritt unweigerlich die nächste Phase ein:

Phase 3: Rechtswidrigkeiten und Machtübergriffe

Der Fall wird „offiziell“. Betriebs- oder Personalleitung und Betriebs- oder Personalrat erhalten davon Kenntnis. Auch hier wird häufig allzu schnell die/der Betroffene zur „schuldi- gen Person“ erklärt.

Die Arbeitsleistung des Mobbing- Opfers fällt immer deutlicher ab.

Für Außenstehende ist ein auffälliges (Verteidigungs-) Verhalten erkenn- bar. Meist liegen schon langanhalten- de Krankheitsfehlzeiten vor. Kritikge- spräche, Abmahnungen, Androhung von Kündigung sind die Folgen.



Foto: privat

Phase 4: Ausschluss aus der Arbeitswelt

Der „Sündenbock“ muss weg!

Versetzungen werden ausgesprochen, meist mehrmals nacheinander. Am Ende steht der Aufhebungsvertrag, die Kündigung. Auch ohne formale Kündi- gung ist die Gesundheit des Mobbing- Opfers zwischenzeitlich so geschädigt, dass die/der Betroffene über einen sehr langen Zeitraum krank wird. Ein langer Wiedereingliederungsprozess, meistens verbunden mit einem Ar- beitsplatzwechsel, ist die Folge.

Hat das Mobbing-Opfer den Arbeits- platz bereits verloren oder sind die ge- sundheitlichen Folgen so massiv, dass keine Arbeit mehr ausgeübt werden kann, dann werden Betroffene aus ge- sundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden und sind auf Erwerbsminderungsrente an- gewiesen, die häufig zum Leben nicht ausreicht.

Der Ausschluss aus der Arbeitswelt ist besiegelt!

**MOBBING –
der Psychoterror am Arbeits-
platz hat sein Ziel erreicht!**

Fallbeispiele

Damit Mobbing-Vorgänge deutlich werden, zeigen wir im Folgenden zwei Fallbeispiele von Mobbing-Betroffenen auf:

Karin *(Name geändert)*

Karin, 32 Jahre alt, ist seit 12 Jahren als Sachbearbeiterin bei einer Luftfahrtgesellschaft tätig. Ihre Arbeitszeit beträgt 3/4 der sonst üblichen Zeit. Sie ist geschieden und hat einen 10-jährigen Sohn. Dank einer Erbschaft konnte sie sich vor zwei Jahren eine Eigentumswohnung kaufen. Um sich beruflich weiter zu qualifizieren, hatte sie zudem mehrere Fortbildungen gemacht.

Das erregt offensichtlich den Neid der Kollegen. Hinter ihrem Rücken beginnen sie, über sie herzuziehen. Andeutungen über ihr Privatleben häufen sich, Gerüchte über ihren angeblich unsteten Lebenswandel werden gestreut.

Äußerungen wie „du hältst dich wohl für was Besseres“ sind an der Tagesordnung. Will sie anderen helfen,

wird sie abgeschmettert. „Ach, du bildest dir wohl ein, du kannst mehr als wir!“ Sie wird zunehmend isoliert, Informationen werden nicht mehr an sie weitergegeben.

Karin wendet sich zunächst an den Abteilungsleiter, erhält aber keine Hilfe. Ihr Problem wird individualisiert. Es läge wohl an ihr, lässt er durchblicken. Karin wird zunehmend depressiv. Sie entwickelt Ängste und begibt sich in nervenärztliche Behandlung und erhält Psychopharmaka. Durch Gespräche mit Freunden ermutigt, wendet sie sich schließlich an den Betriebsrat, der ihr dazu verhilft, in eine andere Abteilung versetzt zu werden.

Karin hat der zwei Jahre andauernde Nervenkrankheitlich so zugesetzt, dass sie zunächst eine Kur macht. Doch selbst nachdem sie wiederkommt, hat sie Angst, dass das Ganze in der neuen Abteilung wieder so weitergehen könnte.

Kurt *(Name geändert)*

Kurt, 56 Jahre alt, ist Abteilungsleiter in einem großen kommunalen Unternehmen. Er ist seit 30 Jahren bei dieser Dienststelle und hat immer gute Arbeit geleistet.

Vor kurzem hat ein Wechsel in der Dienststelle stattgefunden, in deren Folge es zu Rationalisierungs- und personellen Verschlankeungsmaßnahmen kommt. Kurt wird, zunächst indirekt, dann zunehmend offener vermittelt, dass man ihn loswerden möchte. Er ist zu teuer und quasi unkündbar. Als er mit Empörung reagiert, werden langsam aber sicher die Daumenschrauben angezogen.

Vergünstigungen werden nach und nach entzogen. Zunächst steht z.B. der Dienstwagen nur noch halb zur Verfügung, dann nimmt man ihn ihm ganz weg. Kurt wird mit Terminen überfrachtet und unter Zeitdruck gesetzt. Ein dreiwöchiger Auslandsurlaub, bereits mit Frau und

Kindern seit langem gebucht, wird ihm 2 Tage vor Antritt gestrichen. Als er auf 2 Wochen Urlaub verzichtet und nur 1 Woche zu seiner Familie fliegt, findet er bei seiner Rückkehr deswegen eine Abmahnung vor.

Diese Maßnahmen und der zunehmende Druck wirken sich natürlich auf sein psychisches Befinden und seine Gesundheit aus. Er wird zunehmend nervöser, bekommt Magenbeschwerden und schließlich einen Herzinfarkt, der zu einer längeren Behandlung in der Klinik und anschließender Kur führt.

Kurz bevor er nach einem halben Jahr wieder in die Firma zurückkehrt, findet er seine Stelle bereits in der Zeitung ausgeschrieben. Als er daraufhin seinen Vorgesetzten anspricht, sagt der ihm, dass ihm jetzt ja wohl klar sein müsse, dass er nichts mehr bringe und zum alten Eisen gehöre. Man erwarte von ihm, dass er endlich selbst die Konsequenzen zöge und gehe.

Den Prozess durchbrechen – MOBBING keine Chance geben

Erste Schritte – so können Sie sich selbst helfen:

- *Scheuen Sie sich nicht, Rat oder Hilfe zu suchen. Nicht Sie sind schuld, dass Sie belästigt, diskriminiert oder gemobbt werden.*
- *Notieren Sie alle Mobbing-Angriffe. Wenn es sich um gravierende Vorfälle handelt, führen Sie Tagebuch um die Umstände des Geschehens und beteiligte Personen zu dokumentieren.*

Suchen Sie sich Unterstützer*innen:

- *Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens. Sie überfordern sich, wenn Sie versuchen diese Probleme mit sich selbst auszumachen.*
- *Wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat bzw. Personalrat. Diese sind auch in Konfliktfällen Ihre Ansprechpartner*innen im Betrieb/der Dienststelle und werden Sie bei der Bearbeitung der Situation unterstützen und begleiten.*
- *Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten, suchen Sie Verbündete im Kolleg*innen- und Freundeskreis.*

Je früher Sie sich jemandem anvertrauen, desto eher können Sie den Teufelskreis durchbrechen.

Nehmen Sie medizinische Hilfe in Anspruch:

- *Informieren Sie Ihre Ärzte, ihre Ärztinnen über betriebliche Hintergründe, die Auslöser für Ihre gesundheitlichen Probleme sein könnten. So können Sie erreichen, dass rechtzeitig die notwendigen Behandlungen und eventuell Therapien eingeleitet werden. Bestehen Sie darauf!*

Suchen Sie eine qualifizierte Beratungsstelle auf – nutzen Sie die Unterstützungsangebote Ihrer Gewerkschaft ver.di:

- *Die ver.di-Mobbing-Berater*innen sind qualifiziert geschult und bieten Ihnen schnell und unbürokratisch individuelle Beratung und Unterstützung an.*
- *Erste Informationen und wertvolle Tipps finden Sie unter: www.mittelfranken.verdi.de/service/mobbing*
- *Um einen Termin zur individuellen Erstberatung zu vereinbaren, nutzen Sie bitte das **ver.di-Mobbing-Telefon: 0170 / 33 40 847** oder die **ver.di-Service-Nr.: 0911 23 55 7-0***

*Unsere Beratungen finden in
Nürnberg, Fürth oder Ansbach statt.*

Den Prozess durchbrechen – MOBBING keine Chance geben

- *Wenn Sie juristische Schritte einleiten wollen oder müssen, brauchen Sie dazu einen Rechtsbeistand. Die Kolleg*innen unserer Rechtsabteilung „Recht und Beratung“ stehen Ihnen als ver.di-Mitglied bei Fragen zum Arbeitsrecht - auch im Mobbing-Fall – zur Seite.*
- *Ihr erster Ansprechpartner in Ihrer Dienststelle oder Ihrem Betrieb ist der ver.di Personal- oder Betriebsrat. Durch die Kolleg*innen der Mobbing-Beratung werden regelmäßig Informationsveranstaltungen, Schulungen und Seminare für ver.di-Betriebs- und Personalräte angeboten.*
- *Unsere ausgebildeten Berater*innen stehen auch Betriebsrats-/Personalratsgremien, Mitarbeitervertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen zur Beratung in akuten betrieblichen Konfliktsituationen und zur Mobbing-Prävention zur Verfügung.*
- Weitere Leistungen:
 - *Referent*innen für Betriebs- und Personalversammlungen, Mitgliederversammlungen*
 - *Seminare/Schulungen für Arbeitnehmervertretungen und interessierte Betriebe.*

Zusammen mit unseren Partner-Organisationen im Netzwerk gegen Konfliktkultur und Mobbing in Arbeitswelt und Schule...



...bieten wir für Sie an:

Informationsgespräche · Beratungsgespräche und fortgesetzte Beratung
Rat und Hilfe für Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung
Selbsthilfegruppe · Vorträge und Seminare
Mediation · Therapie · Notfallhilfe

Mehr Informationen dazu unter: www.konflikt-werkstatt.de



Mobbing-Beratung ver.di Bezirk Mittelfranken

Kornmarkt 5 – 7
90402 Nürnberg
Telefon: 0911 / 23 55 7-0
Mobbing-Telefon: 0170 / 33 40 847

www.mittelfranken.verdi.de/service/mobbing