

Kollegen erfolgreich beraten III: Einbinden statt ausgrenzen

In den Banken wachsen mit Krise und Restrukturierung für viele Mitarbeiter die Schwierigkeiten, ihren Job rundum gut machen zu können. Dann sind zunächst einmal die Betriebsräte gefragt, Probleme zu erkennen und Lösungen zu erarbeiten. Doch in einigen Fällen übersteigt das ihre Möglichkeiten – deshalb bietet der Deutsche Bankangestellten-Verband allen Betriebsräten Seminare an, damit sie in ihrem Betrieb wirkungsvoller die Rechte von Mitarbeitern vertreten können. Unsere Referenten Karin Ruck und Sigrid Betzen sind mit der Arbeitsrecht-Reihe „Kollegen erfolgreich beraten“ in vielen Häusern regelmäßige und gern gesehene Gäste.

So auch in der Volksbank Chemnitz eG, die 2003 mit der Volks- und Raiffeisenbank Werdau-Zwickau mit nunmehr 250 Mitarbeitern in Westsachsen fusionierte. Gabriele Fritsch steht seit 2008 an der Spitze des seit 1998 bestehenden Betriebsrates mit neun Mitgliedern – mit starken 88 Prozent Wahlbeteiligung zuletzt im März haben sie und ihre Kollegen viel Vertrauen der Belegschaft im Rücken für die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Von der DBV-Seminarreihe im Haus erhofft sie sich praktische Hilfe. „Mit einer solchen Schulung wollen wir noch besser lernen zu erkennen, wo wir was bewegen können. Das geht so richtig nur mit einem Blick über den Tellerrand unserer BR-Arbeit hinaus, in einer anderen Atmosphäre“, erklärt Gabriele Fritsch.

Fast alle Teilnehmer waren bereits bei den ersten beiden, grundlegenden Seminar-Teilen in den vergangenen 2 Jahren dabei. Nun, im dritten Teil „Beratung in Krisenfällen“, steht „Mobbing“ auf der Tagesordnung. Viele in der Gruppe haben Ideen, was das ist: Unsachliches Verhalten von Kollegen gegenüber einem Mitarbeiter, um ihn aus der Gruppe auszugrenzen, Anschwärzen beim Chef, Vorenthalten von Informationen, Ausschluss bei Betriebsfesten sind einige der Antworten. Doch in der Volksbank Chemnitz selbst habe man bisher noch keine schlimmeren Fälle erleben und klären müssen, verweisen die Banker auf eine noch vergleichbar günstige Lage vor Ort, die sich durch wachsenden Druck aber auch bald ändern könne.

Anhand eines Schaubildes klärt Karin Ruck den genauen Tatbestand Mobbing – es ist eine „konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einem oder mehreren Kollegen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“. Kürzer lässt es sich kaum fassen, erklärt die DBV-Trainerin, denn es müssen all diese Faktoren überprüft werden und zusammenkommen, damit von Mobbing die Rede sein kann. Deshalb, so ihr Rat, sollten Betriebsräte in der Beratung genau hinhören, was noch Streit / Missverständnis unter Kollegen oder aber tatsächlich Mobbing ist.



Kleingruppenarbeit: Eine eigene Sicht erarbeiten und stärken.

Welche Folgen hat Mobbing? In kleinen Gruppen erarbeiten sich die Chemnitzer Banker die Antworten selbst. Leidenschaftlich wird diskutiert, schnell füllen sich die Zettel in der Cafeteria. Ohnehin ist das Seminar kein Frontalvortrag, sondern Zuhören, Nachfragen, Ausprobieren, sich in Pausen austauschen, Wiederholen im Wechsel. In der Runde mit elf Teilnehmern kommt jeder zu Wort. „Die Seminarpraxis ist gut, weil es hier nicht wie sonst oft nur ein stupides Abarbeiten ist, sondern ohne Druck über was Neues nachdenken, verschiedene Meinungen vergleichen, einen gemeinsamen Standpunkt bilden“, urteilt etwa Hendrik Pacyna. Er und seine Gruppe begründen nachher genau, wie Mobbing die Arbeitsleistung des betroffenen Teams senkt und den Egoismus steigert. Für den Betrieb entstehen hohe Ausfallkosten durch Krankheit, im schlimmsten Fall leidet das Image der Firma. Die Gesellschaft muss damit rechnen, dass in Folge von Mobbing sich auch Konflikte im Privaten verschärfen und dass die Kosten für die Sozialsysteme steigen. DBV-Fachfrau Sigrid Betzen ergänzt, dass allein die mobbingbedingte Frühverrentung in Deutschland jährlich 1,5 bis 3 Milliarden Euro Kosten verursacht.

Vor allem soll das Seminar praktikable Wege zeigen, wie das systematische Ausgrenzen zu lösen ist. Wie reagiert ein Mobbingopfer zunächst? Den Teilnehmern fällt einiges ein: Einigeln, Wut, Gegenmobbing, aber auch ein stärkendes Gespräch mit anderen Kollegen und Hilfe holen bei Dritten. „Sich durchschlagen hilft nicht auf Dauer. Besser ist, sich Unterstützung zu holen in der Familie und unter Kollegen“, so Karin Ruck. Entscheidend ist aber, Gegenwehr zu organisieren. Das ist zunächst Stressabbau für das Opfer und eine genaue Analyse seiner Lage. Schließlich kommen juristische Mittel ins Spiel. Im Strafrecht geht das bis zur Körperverletzung, im Arbeitsrecht bis zur Kündigung des Mobbers, im Zivilrecht ist es meist Schadenersatz für ärztliche Therapien. Rechtsexpertin Sigrid Betzen will den Seminarteilnehmern die Angst vor dem Blick ins Gesetzbuch nehmen: „Viele Fragen lassen sich nach Stichwörtern leicht einkreisen, der Paragraf erläutert dann recht genau, was für einen bestimmten Tatbestand erfüllt sein muss.“

Eine solche Hilfe auf dem Rechtsweg ist der Kern der Unterstützung, die ein Betriebsrat für Mobbingopfer geben sollte – wenn der Fall nicht mehr anders zu lösen ist. „Oftmals kann man auch gegen den Arbeitgeber selbst vorgehen, wenn er vom Mobbing weiß und nichts

dagegen tut“, betont die DBV-Fachanwältin. Dafür ist aber ein Mobbing-Tagebuch unabdingbar. In diesen über 6 Wochen lückenlos geführten Protokollen hält der Betroffene fest, wann er wo von wem wie genau gemobbt wurde, unterlegt möglichst von Zeugen und ärztlichen Behandlungsscheinen. „Sonst haben Sie in einem Rechtsstreit keine Chance“, gibt Sigrid Betzen mit auf dem Weg.

Schnell machen die beiden Referentinnen klar, dass dies nur der akute Teil der Mobbing-Beratung des Betriebsrates ist. Im Vorfeld sollten Mitarbeiter und Betrieb vor Mobbingfolgen aufgeklärt werden, und der BR sollte sich fachlich fit machen. Möglichst auch vorher sollte eine konkrete Anti-Mobbing-Betriebsvereinbarung geschlossen werden – Muster gibt es viele, kann Karin Ruck auf viele Quellen in der Literatur und im Internet verweisen. Nach einem Mobbingfall muss ein besseres Betriebsklima (wieder) hergestellt werden – eine bleibende Aufgabe.



Gut vorbereitet für die Hilfe unter Kollegen: Die Chemnitzer Volksbanker

In der anschließenden Feedback-Runde konnten alle Teilnehmer einen konkreten Rat benennen, den sie mitnehmen. Etwa Ines Wirth, Leiterin der Zweigstelle in Flöha und BR-Nachrückerin: „Ich denke, ich bin sensibler für Mobbing-Probleme und würde sie mit meinen Kollegen nun lieber früher als später besprechen.“ Oder Marek Leichsnering: „Mobbing hat ja mit Ausgrenzen zu tun. Ich glaube, es bringt viel, wenn wir bei uns im Betrieb den Info-Fluss zwischen allen Ebenen noch mehr verbessern, das ist ein realistisches Ziel.“ Und BR-Vorsitzende Gabriele Fritsch war sich sicher, dass sich noch einige Themen für DBV-Folgeseminare finden – für praxisnahe Hilfe auf Augenhöhe.