

Antrag

der Abg. Rainer Hinderer u. a. SPD

und

Stellungnahme

**des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren**

Arbeit der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie sie die generelle Notwendigkeit eines Beratungsangebots für die Opfer von Mobbing in Baden-Württemberg bewertet;
2. welche Erkenntnisse ihr über die finanziellen Belastungen für Arbeitgeber und Sozialversicherungen aufgrund mobbingbedingter Belastungen in Baden-Württemberg vorliegen;
3. wie viele telefonische Beratungen mit wie vielen (ehren- und hauptamtlichen) Mitarbeitenden die Mobbing-Hotline Baden-Württemberg in den Jahren 2009 bis 2012 nach ihrer Kenntnis jährlich durchgeführt hat;
4. welche Erkenntnisse ihr darüber vorliegen, inwieweit die Beratungen der Mobbing-Hotline zur Verbesserung der Situation der Betroffenen beigetragen haben;
5. wie sie die Arbeit der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg insgesamt bewertet;
6. inwiefern ihr bekannt ist, in welchem Umfang die Mobbing-Hotline Baden-Württemberg in den Jahren 2009 bis 2012 Fortbildungen zum Thema Mobbing angeboten hat und wie viele Personen daran teilgenommen haben;
7. wie die Hotline finanziert wird und wie sich der Anteil der Landesmittel seit 2009 entwickelt hat;

8. wie die Arbeit der Mobbing-Hotline aus ihrer Sicht in den kommenden Jahren angemessen und nachhaltig finanziert werden kann;
9. welche Akteure in diesen Prozess miteinbezogen werden sollten und welche Rechtsformen bzw. Trägerstrukturen hierfür aus ihrer Sicht geeignet sind;
10. welche weiteren Hilfsmöglichkeiten es in Baden-Württemberg für die von Mobbing betroffenen Beschäftigten gibt.

12.08.2013

Hinderer, Graner, Reusch-Frey, Wahl, Wölfle SPD

Begründung

Das Phänomen „Mobbing im Arbeitsleben“ tritt in den letzten Jahren deutlich in Erscheinung. Mobbing kann gravierende Nachteile für die Betroffenen mit sich bringen – etwa Krankheit, Sinken der Leistungsfähigkeit, Unzufriedenheit und Aufgabe des Arbeitsplatzes. Auch Arbeitgeber und Sozialversicherungen haben negative Folgen zu verzeichnen. Es lohnt sich deshalb, mit gezielten Instrumenten sowohl präventiv als auch kurativ einzugreifen. Dies ist das Ziel der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg. Ihr Wirken und die Unterstützung des Landes für die Hotline soll herausgestellt und bewertet werden.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 18. September 2013 Nr. 45-0141.5/15/3934 nimmt das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. *wie sie die generelle Notwendigkeit eines Beratungsangebots für die Opfer von Mobbing in Baden-Württemberg bewertet;*

Wenn es auch keine repräsentative Studie zum Auftreten von Mobbing in den Unternehmen und Verwaltungen von Baden-Württemberg gibt, deutet die seit Jahren stabile Nachfrage nach telefonischer Beratung an der Mobbing-Hotline darauf hin, dass es eine bedeutende Anzahl von Betroffenen hoch eskalierter Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz gibt.

Als Mobbing wird dabei gewertet, wenn eine Person zunehmend von einer oder mehreren Personen systematisch und über einen längeren Zeitraum attackiert, drangsaliert und schikaniert wird, häufig mit dem Ziel des Ausstoßes aus dem aktuellen Sozialverbund oder dem jeweiligen Arbeitsverhältnis. Der Mobbingprozess durchläuft vier Phasen (siehe Ziffer 4). Der Betroffene selbst verliert

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

während des Geschehensprozess immer mehr an Einfluss und Macht, auf diesen Prozess einzuwirken. Ohnmacht, Unsicherheit, Angst, eingeschränktes Leistungsvermögen sowie psychosomatische Erkrankungen sind häufig die Folge. 66 % der Ratsuchenden berichten, dass es im Betrieb kein Konfliktlösungssystem gibt (z. B. Sozialberatung, Mediation, Konfliktlotsen oder Dienst-/Betriebsvereinbarungen).

Bei 93 % der beratenen Anrufer lag nach den Erkenntnissen der Mobbingberater ein „prozesshaftes Konfliktgeschehen“ vor, das als Mobbing qualifiziert werden kann. So berichten 78 % der Ratsuchenden, dass sie mehrmals in der Woche bis täglich schikanöses Verhalten erfahren. 73 % der Ratsuchenden berichten weiter, dass dieses Konfliktgeschehen schon länger als ein halbes Jahr anhält. Die gesundheitlichen und sozialen Folgen als auch die Auswirkungen auf das Leistungsvermögen für die Betroffenen sind unübersehbar: Die Betroffenen zeigen eine hohe Verunsicherung, fühlen sich ohnmächtig, entwickeln ein starkes Misstrauen und zweifeln an ihren fachlichen Fähigkeiten. Sie sind nicht mehr in der Lage, kontinuierlich zu arbeiten, was sich in einer hohen Krankheitsrate (42 % der Ratsuchenden waren zum Zeitpunkt des Anrufes wegen Mobblings arbeitsunfähig krankgeschrieben) und in immer wiederkehrenden Krankheitsphasen niederschlägt. Fast ein Viertel der Ratsuchenden verliert seinen Arbeitsplatz durch Kündigung.

Die anwachsende Zahl von Arbeitsunfähigkeitstagen bei Erwerbstätigen in Baden-Württemberg aufgrund psychischer Belastungen dürfte ein Indiz sein, dass auch unbearbeitete Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz weiterhin mitverantwortlich für diese Krankheitsprozesse sind.

Das Wissen über hoch eskalierende Konflikte am Arbeitsplatz und ihre psychischen Auswirkungen auf die Betroffenen sowie Kenntnisse über die Bearbeitung und Prävention dieser Prozesse gehörten bis in die jüngste Vergangenheit nicht zur Grundausbildung niedergelassener Ärzte und Psychotherapeuten, sodass es für die ambulante Beratung der Betroffenen häufig sehr schwierig ist, einen geeigneten Therapeuten in dieser sehr speziellen Problem- und Lebenssituation zu finden. Darüber hinaus liegen die Wartezeiten für eine entsprechende ambulante Therapie bei niedergelassenen Psychotherapeuten bei weit über 3 Monaten.

Die Landesregierung sieht daher einen bedeutenden Bedarf an kompetenter Beratung für Betroffene von hoch eskalierten Konflikten und Mobbing und hält ein gutes Beratungsangebot für unbedingt notwendig.

2. welche Erkenntnisse ihr über die finanziellen Belastungen für Arbeitgeber und Sozialversicherungen aufgrund mobbingbedingter Belastungen in Baden-Württemberg vorliegen;

Erkenntnisse oder Studien zu den finanziellen Belastungen für Sozialversicherungen und Arbeitgeber aufgrund mobbingbedingter Belastungen in Baden-Württemberg sind nicht bekannt.

Nach dem Mobbing-Report, einer repräsentativen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2002, wird der Schaden für die gesamte deutsche Wirtschaft auf 20 Milliarden Euro pro Jahr geschätzt. Der Mobbing-Ratgeber der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2011 bestätigt dieses Ausmaß und beziffert den mobbingbedingten volkswirtschaftlichen Schaden unter Bezugnahme auf eine Schätzung des DGB jedes Jahr auf 15 bis 25 Milliarden Euro. Der Mobbing-Report kommt zum Ergebnis, dass in Deutschland davon auszugehen ist, dass jeweils zum aktuellen Zeitpunkt 2,7 % der Erwerbstätigen von Mobbing betroffen sind. Innerhalb eines Jahreszeitraums sind laut Mobbing-Report 5,5 % der Erwerbstätigen von Mobbing betroffen; 43,9 % der gemobbten Beschäftigten erkranken, davon wiederum fast die Hälfte für mehr als sechs Wochen. Übertragen auf Baden-Württemberg wären im Jahr 2012 bei 5,8 Mio. Erwerbstätigen rund 319.000 Erwerbstätige von Mobbing betroffen gewesen. Der Mobbing-Ratgeber der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2011 geht davon aus, dass 11 % der Beschäftigten im Laufe ihres Berufslebens von Mobbing betroffen sind.

Einer Auswertung der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg im Jahr 2013 zufolge waren 42 % der Anrufer aktuell wegen Mobblings arbeitsunfähig krankge-

schrieben, 11% waren in wiederkehrenden Sequenzen krank (insgesamt unter sechs Wochen) und bei 10% lag die Krankheitsdauer über sechs Wochen. Bei 31% der Anrufer lag keine Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit vor. Insgesamt ähnelt somit das Ausmaß der Erkrankungen in Baden-Württemberg dem für Deutschland festgestellten Umfang.

Laut Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin über die „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011“ gingen in Deutschland 59,2 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage auf psychische Störungen zurück. Das sind nahezu doppelt so viele wie im Jahr 1997 (29,7 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage). Nach den Berichten der Bundesanstalt stiegen die Arbeitsunfähigkeitstage 2011 gegenüber 2010 um 5,7 Mio. (10,7%) an. Die Produktionsausfallkosten lagen 2011 damit bei 5,9 Mrd. Euro und der Ausfall an Bruttowertschöpfung bei 10,3 Mrd. Euro. Die durchschnittliche Erkrankungsdauer variiert bei den einzelnen Krankenkassen zwischen 20 und 40 Tagen. Bei „depressiven Episoden“ sind es gar 54 Tage.

Die Schwierigkeit, die finanziellen Belastungen bei den Sozialversicherungen zu beziffern, liegt daran, dass Mobbing keine eigenständige Diagnose ist. Folge von Mobbing sind vor allem psychische Erkrankungen. Diese werden von den Ärzten als sogenannte F-Diagnosen (F00 – F99) vor allem als depressive Erkrankungen gestellt und verschlüsselt. Zwar könnten Ärzte mit dem Code Z56 „Kontaktanlässe mit Bezug auf das Berufsleben“ einen genaueren Hinweis auf die Herkunft der Erkrankung geben, dieser Code wird aber nur von den wenigsten Ärzten verwendet. In Betracht kommt noch der Code Z73 „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“, der das Burn-out-Syndrom einschließt. Diese Diagnosen lassen jedoch keinen eindeutigen Rückschluss auf Mobbing zu. Die den Krankenkassen vorliegenden Routinedaten lassen somit nicht ohne weiteres erkennen, auf welche Krankheitsursachen die einzelnen psychischen Erkrankungen zurückzuführen sind. Die finanziellen Belastungen durch Krankengeld, Medikamente, Psychotherapie und Reha-Maßnahmen bei Mobbing in Baden-Württemberg können daher von den Sozialversicherungsträgern nicht dargestellt werden.

3. wie viele telefonische Beratungen mit wie vielen (ehren- und hauptamtlichen) Mitarbeitenden die Mobbing-Hotline Baden-Württemberg in den Jahren 2009 bis 2012 nach ihrer Kenntnis jährlich durchgeführt hat;

Nach Mitteilung der Mobbing-Hotline wurden im Zeitraum vom 1. Juli 2008 bis 30. Juni 2013 insgesamt 6.293 Beratungsgespräche durchgeführt. Nach den Erhebungen der Mobbing-Hotline für den Zeitraum Juli 2008 bis 2012 stammten 87% der Anrufer aus Baden-Württemberg. Auf den Zeitraum 2009 bis 2012 entfallen 4.849 Beratungsgespräche (77%), die sich wie folgt verteilen:

Jahr	2009	2010	2011	2012
Anzahl der Beratungen	1.186	1.171	1.282	1.210

Bei den telefonischen Beratungen konnte aufgrund jährlich stattfindender Fortbildungsveranstaltungen auf eine konstante Anzahl von ca. 70 ehrenamtlichen Mitarbeitern zurückgegriffen werden. Hauptamtlich sind zwei Beschäftigte tätig.

4. welche Erkenntnisse ihr darüber vorliegen, inwieweit die Beratungen der Mobbing-Hotline zur Verbesserung der Situation der Betroffenen beigetragen haben;

Nach Mitteilung der Mobbing-Hotline wird den Ratsuchenden zunächst die Möglichkeit gegeben, über ihr erfahrenes Konfliktgeschehen zu berichten. Da häufig das soziale Umfeld sowie die eigenen Partner und Familien – besonders bei längerer Dauer – sich nicht mehr mit den Geschehnissen auseinandersetzen können und wollen, sind Beratungseinrichtungen wie die Mobbing-Hotline Baden-Württemberg eine der wenigen Instanzen, die den Darstellungen und Berichten der Ratsuchenden noch Gehör schenken. In weiteren Schritten erstellen die Beraterinnen und Berater gemeinsam mit den Ratsuchenden eine aktuelle Konfliktanalyse. Wenn möglich, versuchen die Beraterinnen und Berater, einen Perspektivenwech-

sel bei den Ratsuchenden herzustellen, d. h. dass sich der/die Betroffene in den Konfliktgegner hineinversetzt und dessen Motive für sein Handeln zu ergründen versucht, um danach gemeinsam mit ihnen mögliche Lösungsschritte zu formulieren und erste Schritte nach der Beratung ins Auge zu fassen. Die Ratsuchenden erhalten durch diesen Beratungsprozess eine professionelle Einschätzung ihres berichteten Konfliktgeschehens und Ansatzpunkte für einen weiteren konstruktiven Umgang mit dem Konflikt.

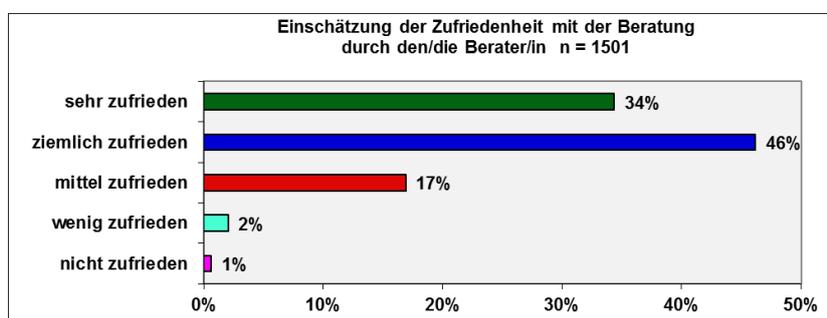
Ordnet man die Ratsuchenden der Mobbing-Hotline den jeweiligen vier Konflikt- und Mobbingphasen zu, so befinden sich 67% von ihnen in den ersten beiden Phasen (25% befanden sich in der Phase 1, in der einzelne konfliktbehaftete Vorgänge auftraten; 42% befanden sich in der Phase 2, in der der Psychoterror einsetzt). Frühzeitige Beratung am Telefon erhöht die Chancen für eine konstruktive lösungsorientierte Bearbeitung des Mobbing-Geschehens am Arbeitsplatz und damit eine grundsätzliche Besserung und Steigerung der allgemeinen Lebenssituation. Für Anrufer, die sich in den ersten beiden Phasen befinden, gibt es bei adäquatem Umgang mit dem Konflikt oder Mobbing noch gute Chancen zu einer baldigen Beendigung. Auch hier wirkt eine Beratung in dem Sinne präventiv, dass die Anrufer und Anruferinnen psychisch gestärkt werden und Kompetenzen zur konstruktiven Konfliktbearbeitung vermittelt bekommen. Eine frühzeitige Beratung kann aber auch im Einzelfall die Notwendigkeit für rehabilitative Maßnahmen erkennen, noch bevor es im Bereich psychischer Störung zu chronifizierten Verläufen mit Depressionen, Angststörungen und Schmerzstörungen kommt. So betrachtet kann die Beratung durch die Mobbing-Hotline hier präventive und kurative Kräfte gleichermaßen entfalten.

Bei 33% der Ratsuchenden, die sich in den beiden letzten Phasen des Konfliktgeschehens befinden (22% befanden sich in der Phase 3, in der arbeitsrechtliche Sanktionen bereits erfolgt sind; 11% befanden sich in der Phase 4, in der ein Ausschluss aus der Organisation bereits erfolgt ist) kann die Beratung helfen, das Konfliktgeschehen konstruktiv zu beenden, sodass auch hier davon ausgegangen wird, dass schwere Folgen gesundheitlicher und sozialer Art gemildert und zu einer nachhaltig verbesserten Lebenssituation beigetragen werden konnte.

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass sich jedes Beratungsgespräch, das zur Klärung beiträgt und damit auch die Chancen für eine Verhaltensänderung im Sinne einer konstruktiven Lösungsidee der betroffenen Person erhöht, positiv auf alle Lebensbereiche auswirkt.

Die Beraterinnen und Berater der Mobbing-Hotline schätzen am Ende eines jeden Beratungsgesprächs die Zufriedenheit der Ratsuchenden ein. In den meisten Fällen bewerten die Beratenen unaufgefordert das Beratungsgespräch. Hierauf fußt die folgende Statistik der Mobbing-Hotline.

Danach kann davon ausgegangen werden, dass 80% der Ratsuchenden ziemlich bis sehr zufrieden mit der Beratung waren. Wenig bis nicht zufrieden waren nur 3% der Ratsuchenden.



Diese Zahlen lassen den Rückschluss darauf zu, dass die Beratung durch die Mobbing-Hotline die Situation der Betroffenen verbessert hat.

5. *wie sie die Arbeit der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg insgesamt bewertet;*

Die Mobbing-Hotline kommt mit ihrer Arbeit einer bedeutsamen Nachfrage nach Beratung bei Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz nach. Sie steht Ratsuchenden von montags bis freitags von 8:00 Uhr bis 22:00 Uhr zur Verfügung und bietet so Mobbingbetroffenen kostenfrei, flächendeckend, kompetent und in einem großen Zeitrahmen Beratung bei Arbeitsplatzkonflikten an. Ratsuchende können ihr Anliegen dadurch auch außerhalb des Arbeitsplatzes ohne Zeitdruck von zu Hause vortragen. Die ehren- und hauptamtlich tätigen Beraterinnen und Berater kommen aus verschiedenen Berufsbranchen und werden in einer einjährigen, aus acht Modulen bestehenden Fortbildung zu Konfliktberaterinnen und -beratern für ihre Aufgabe an der Hotline vorbereitet und regelmäßig supervidiert.

Die Mobbing-Hotline leistet damit einen wichtigen Beitrag zu Prävention und Intervention bei Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz. Sie dient damit auch dem Ziel der Landesregierung, Baden-Württemberg zum Musterland für gute Arbeit zu machen.

6. *inwiefern ihr bekannt ist, in welchem Umfang die Mobbing-Hotline Baden-Württemberg in den Jahren 2009 bis 2012 Fortbildungen zum Thema Mobbing angeboten hat und wie viele Personen daran teilgenommen haben;*

Insgesamt haben an den Fortbildungen der Mobbing-Hotline ca. 1.100 Personen teilgenommen.

Im Einzelnen handelte sich um folgende Fortbildungen:

a) Fortbildung zu Konfliktberaterinnen und -beratern im Rahmen von Pilotprojekten. Die Zielgruppen waren:

- Sozialarbeiterinnen und -arbeiter des Sozialdienstes von zwei Bezirksdirektionen der AOK Baden-Württemberg,
- Beraterinnen und Berater verschiedener Suchtberatungsstellen des Baden-Württembergischen Landesverbandes für Prävention und Rehabilitation (BWLV),
- 115 Personen für die Beratung an der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg (in jeweils 8 Modulen).

b) Fortbildungen für Unternehmen und Verwaltungen

Vorträge, Workshops, Seminare und Beratungen zum Thema „Einführung einer neuen Konfliktkultur“ und Mobbing wurden in vielen Unternehmen und Verwaltungen durchgeführt. Dabei handelte es sich zum Beispiel um Gesundheitszentren, Kliniken, Hochschulen, Arbeitsagenturen, Reha-Zentren, Krankenkassen, Industrie- und Handelskammern, dem Arbeitgeberverband sowie mehrere Einzelfirmen.

c) Mitwirkung bei Fachtagungen und Kongressen

Die Mobbing-Hotline Baden-Württemberg hielt bei Reha-Kongressen in Reha-Zentren sowie bei wissenschaftlichen Kolloquien der Deutschen Rentenversicherung (DRV) verschiedene Referate zum Thema „Hoch eskalierte Konflikte und Mobbing und ihre Folgen für Betroffene, Organisationen und Gesellschaft“. Weiter führte die Mobbing-Hotline Workshops zum Thema Mobbing bei verschiedenen Mobbingkongressen und bei einer kirchlichen Akademie durch. Gemeinsam organisierte sie mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche Fachtagungen zum Thema Cybermobbing – die dunkle Seite digitaler Kommunikation in und mit den Medien und ihre Bedeutung für Schule, Wirtschaft und Verwaltung.

- d) Fortbildungen für Expertinnen und Experten, die in ihren Berufsfeldern mit Betroffenen von hoch eskalierten Konflikten und Mobbing zu tun haben

Sozial- und Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner, niedergelassene Ärztinnen und Ärzte für Allgemeinmedizin im Rahmen ihres Fortbildungsgangs „Psycho-soziale Grundversorgung“, Führungskräfte in Verwaltungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitnehmervertretungen, ehrenamtliche Beraterinnen und Berater, Beraterinnen und Berater der DRV Baden-Württemberg, Richterinnen und Richter des Landesarbeitsgerichtes sowie Beauftragte für Chancengleichheit.

7. *wie die Hotline finanziert wird und wie sich der Anteil der Landesmittel seit 2009 entwickelt hat;*

Die Mobbing-Hotline BW startete als Forschungsprojekt der DRV Baden-Württemberg und wurde von 2007 bis 2009 im Wesentlichen von der DRV Baden-Württemberg und der Medizinischen Gesellschaft Glotterbad finanziert. Im Zeitraum 2009 bis 2013 erhielt die Hotline finanzielle Zuschüsse von der DRV Baden-Württemberg, vom Sozialministerium Baden-Württemberg, der Unfallkasse Baden-Württemberg, der evangelischen Landeskirche in Baden und Württemberg, dem DGB-Landesbezirk, der AOK Baden-Württemberg sowie von Ersatzkassen und einzelnen Kliniken.

Die Personal- und Sachkosten der Mobbinghotline betragen von 2010 bis 2012 durchschnittlich 161.000 Euro. Der jährliche Finanzierungsanteil des Landes lag seit 2009 zwischen 30.000 und 50.000 Euro und deckte rd. 25 % dieser Kosten.

8. *wie die Arbeit der Mobbing-Hotline aus ihrer Sicht in den kommenden Jahren angemessen und nachhaltig finanziert werden kann;*

Zur Sicherung einer nachhaltigen Arbeit der Mobbing-Hotline wird die Arbeit in einem gemeinnützigen Verein unter dem Namen „Konflikthotline Baden-Württemberg e. V.“ fortgeführt und weiterentwickelt (siehe Ziffer 9). Durch die Konflikthotline soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Führungskräften in Konfliktsituationen in ihrem Arbeitsumfeld und am Arbeitsplatz ein Beratungsangebot gemacht werden. Dabei sollen sich betroffene Personen anonym beraten lassen können sowie mit den Beraterinnen und Beratern Strategien zur Prävention und Intervention gegen Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz entwickeln und im Alltag umsetzen. Damit werden der Arbeitsauftrag und das Beratungsangebot weiter gefasst als bisher.

Mit der Vereinsgründung sollen weitere Mitglieder gewonnen und dadurch eine breitere Finanzierung erreicht werden. Die Finanzierung der erforderlichen Personal- und Sachkosten soll durch Mitgliedsbeiträge, Spendensammlungen, Schenkungen, Erbschaften, Vermächtnisse und sonstige Zuwendungen Dritter sichergestellt werden.

Für 2013 hat das Sozialministerium eine Förderung in Höhe von 50.000 Euro bewilligt. Auch für die kommenden Jahre ist – im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten – eine Förderung der Konflikthotline durch das Land Baden-Württemberg geplant.

9. *welche Akteure in diesen Prozess miteinbezogen werden sollten und welche Rechtsformen bzw. Trägerstrukturen hierfür aus ihrer Sicht geeignet sind;*

Die Trägerstruktur der Mobbing-Hotline verändert sich zum Jahresbeginn 2014. Bis Ende 2013 ist die Stiftung „Prävention und Rehabilitation – Handeln statt Behandeln“ der RehaZentren gGmbH die Trägerin der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg. Ab 2014 soll die Mobbing-Hotline Baden-Württemberg in den neu gegründeten Verein „Konflikthotline Baden-Württemberg e. V.“ überführt werden. Die Gründungsversammlung fand am 21. August 2013 statt. Die neue Trägerschaft wird von der Landesregierung aus den unter Ziffer 8 dargestellten Gründen als geeignet angesehen und unterstützt. Mitglieder des neu gegründeten Vereins sind unter anderem die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg,

Vertreterinnen und Vertreter der evangelischen und katholischen Kirche in Baden und Württemberg, der DGB-Landesbezirk, der AOK Baden-Württemberg, der Landesverband der Betriebskrankenkassen, die Unfallkasse Baden-Württemberg und verschiedene Kliniken. Weitere Personen und Institutionen sollen als Mitglieder gewonnen werden.

10. welche weiteren Hilfsmöglichkeiten es in Baden-Württemberg für die von Mobbing betroffenen Beschäftigten gibt.

Neben der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg und den mit ihr kooperierenden regionalen Mobbing-Telefone und Initiativen in Mannheim, Karlsruhe, Freiburg, Stuttgart, Heilbronn, Rottenburg und Stuttgart gibt es auch noch eine Telefoninitiative in Rastatt, die an zwei Tagen in der Woche stundenweise kostenlos Mobbingbetroffene berät. Weiter gibt es noch verschiedene Selbsthilfegruppen in Baden-Württemberg. Professionelle Beratung von Mobbingbetroffenen bieten auch die arbeitsweltbezogenen Dienste der Evangelischen Landeskirchen in Baden und Württemberg und die Katholischen Betriebsseelsorge der katholischen Kirche in Baden-Württemberg sowie der DGB und Einzelgewerkschaften in Baden-Württemberg an. Darüber hinaus gibt es landes- und bundesweit noch eine Reihe von privaten Anbietern, die gegen Kostenerstattung Beratung anbieten.

Bei Mobbing, Streitigkeiten unter Kollegen, Streitigkeiten mit der Klinikleitung oder mit dem Vorgesetzten in Krankenhäusern haben alle Ärztekammern in der Bundesrepublik Deutschland Ombudsleute benannt, an die sich betroffene Ärztinnen und Ärzte wenden können. Ärzte sind andererseits in vielen Fällen auch einer der ersten Ansprechpartner von Mobbing-Opfern. Nach einer Erhebung der Mobbing-Hotline ist dies bei 31 % der Ratsuchenden der Fall. Hierzu bilden sich die Ärztinnen und Ärzte im Rahmen ihres Fortbildungsgangs „Psychosoziale Grundversorgung“ kontinuierlich fort.

Da Mobbing als extreme psychische Belastung sowohl Auslöser als auch Verursacher einer psychischen Störung sein kann, ist in solchen Fällen oft eine möglichst rasche psychotherapeutischer Behandlung erforderlich, u. a. auch, um eine Chronifizierung der psychischen Störung zu vermeiden. Sowohl stationäre Einrichtungen als auch ambulant arbeitende Psychotherapeutinnen und -therapeuten stehen hierfür zur Verfügung. Nach Einschätzung der Landespsychotherapeutenkammer ist die ambulante psychotherapeutische Versorgung jedoch unzureichend. Wartezeiten bis zu einer adäquaten Behandlung sind häufig unvermeidbar. Die Landespsychotherapeutenkammer plant noch in diesem und in den folgenden Jahren Fortbildungsveranstaltungen für Psychotherapeutinnen und -therapeuten zur besseren Einbeziehung mobbingsspezifischer Gesichtspunkte in die Behandlung von Betroffenen sowohl während akuter Betroffenheit als auch bezüglich der Folgeprobleme.

Darüber hinaus gibt es Rehabilitationsprogramme in psychosomatischen Rehabilitationseinrichtungen. Diese Programme richten sich an Patientinnen und Patienten mit längeren oder immer wieder auftretenden Erkrankungen, für die hauptsächlich Konflikte (einschließlich Mobbing) am Arbeitsplatz verantwortlich sind. Konflikt- bzw. mobbingsspezifische Behandlungselemente sind eingebettet in einen Gesamtplan einer ein- bis dreiwöchigen stationären psychosomatischen Rehabilitation. Darauf aufbauend setzen die Teilnehmenden das Erlernte in den folgenden drei bis sechs Monaten je nach Programm in Eigenregie oder begleitend durch einen Coach berufsbegleitend selbstständig weiter um, um eine dauerhafte Verbesserung der Gesundheit zu erreichen.

Altpeter

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren