

URHEBERRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

Sende-Manuskript

**Interview (Radiofeature) mit Jean-Michel Miller
in Herzogenath/Deutschland September 2011**

Sprecher

Wo ist die Hoffnung auf Besserung. Jean-Michel Miller.

O-Ton Jean-Michel Miller

Die Forschung muß auch zeigen was läuft. Was ist nicht gelaufen. Die Forschung kann Trends aufzeigen. Unsere Analysen, unsere Trends sagen uns, dass die Konflikte am Arbeitsplatz zunehmen. Das der Trend zu Mobbing nah oben zeigt. Wenn die Forschung das einmal aufgezeigt hat, dann kann die Politik natürlich sagen: Wir tun nichts. Oder die sozialwirtschaftlichen Akteure sagen: Wir tun nichts. Aber das Problem geht damit nicht weg. Es wird, wenn die Trends so weiter gehen wie jetzt, wird es sich verschärfen. Die Notwendigkeit der Sozialpartner, Arbeitgeber und Gewerkschaften, Betriebsrat, Arbeits- und Sicherheitsleute am Arbeitsplatz, sich dieses Themas anzunehmen und Verbesserungsvorschläge, besonders in der Arbeitsorganisation aufzuzeigen.

Sprecher

Ist das Gebot der Stunde. Ein Mittel der Wahl und der Vorbeugung ist Bildung und Wissen.

O-Ton Jean-Michel Miller

Natürlich brauchen wir mehr Bildung. Natürlich brauchen wir mehr Ausbildung. Und natürlich müssen neue Themen bearbeitet werden und in die Schulung von Gewerkschaften und Arbeitgeber mit einbezogen werden. Und dort aufgezeigt werden, dass das Problem besteht und dass es Lösungselemente gibt. Schulung ist ja etwas was sich aufbaut auf das, was gestern war und was heute gekommen ist. Diese Schulung muß angepaßt werden. Die Inhalte der Schulung sind sicherlich anzupassen.

Sprecher

Noch einmal zur Erinnerung so zu sagen. Eine Definition des Wortes Mobbing. Auch wenn es schwer fällt. Diesmal von Jean-Michel Miller.

O-Ton Jean-Michel Miller

In Abwesenheit von einer – sagen wir einmal – allgemein anerkannten Definition muß man das Phänomen natürlich beschreiben. Diese Beschreibung bringt mit sich, dass es eine

Intention geben muß. Das es sich wiederholt aufzeigen muß. Das es nicht ein Einzelfall sein muß. Aber das es gewollt sein muß. Um eine Person zu isolieren, eine Person – man könnte auch sagen: In die Ecke zu drückn. Eine Person zu erniedrigen. Eine Person beiseite zu schieben. Es kann auch heutzutage so sein, dass man versucht, eine Person wo weit zu mobben, damit sie – in der deutschen Sprache glaube ich gibt es diesen Ausdruck – 'ihren Hut nimmt' und den Betrieb, das Unternehmen verläßt. Das kann auch eine der Ursachen sein. Warum Mobbing besteht. Oder gegen eine Person unternommen wird.

Sprecher

Volks- und Betriebswirtschaftliche Kosten von Mobbing. Wo sind die Analytiker, die sie herausfinden?

O-Ton Jean-Michel Miller

Man kann klar aufzeigen, dass es Produktionsausfälle gibt. Das es Abwesenheit im Unternehmen gibt. Das es Leute sind, die krank sind über längere Zeit. Und das es jetzt ein Phänomen des Präsentismus gibt. Mit der Krise, mit der Arbeitslosigkeit. Die Leute gehen zur Arbeit, auch wenn sie sich krank fühlen. Wie kann ich das quantifizieren? Das ist die Frage.

Sprecher

Wie hoch sind denn jetzt die Kosten? Jean-Michel Miller

O-Ton Jean-Michel Miller

Sicherlich gibt es Zahlen. Die Frage ist: Auf was begründen die Zahlen und was stellen diese Zahlen dar? Das heißt man muss die Frage stellen: Sind alle Elemente der Kosten – das geht vom Produktionsausfall bis zur Behandlung der Person oder der Personen - sind alle diese Kosten in Betracht gezogen worden? Und in wie weit gibt es nicht noch andere Kosten die in diese Rechnung nicht mit einbezogen worden sind? An diese Frage ist sehr sehr schwer heran zu gehen.