

Newsletter – Februar 2007

Mobbing

Krönkung am Arbeitsplatz

Früher hieß es „Krieg im Büro“, „verbales Kollegengemetzel“, „schikanieren“, „intrigieren“, „einschüchtern“, „bloßstellen“, „ignorieren“ oder „fertig machen“, heute heißt es „Mobbing“ und ist durch diese Bezeichnung stärker und problembewusster in unser Denken eingeflossen. Im Fernsehen werden Diskussionen angeboten, es gibt viele Ratschläge, Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen für Menschen, die gemobbt werden. Aber Vorsicht, der Begriff wird häufig inflationär gebraucht, weil es oftmals bequemer ist, sich mit einem möglichen Konflikt am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen als mit den eigenen Verhaltens- und Persönlichkeitsproblemen. Das Institut für Psychosomatik/EMCO-Klinik, Leitung Prim. Dr. Olaf Rossiwall, bietet kompetente und multiprofessionelle stationäre und ambulante Hilfestellungen und Behandlungskonzepte für alle gesundheitsgefährdende Probleme sowie psychosomatische Störungen an.

Der Begriff des „Mobbings“ wurde 1963 vom Verhaltensforscher Konrad Lorenz geprägt. Professor Lorenz bezeichnete damit einen Gruppenangriff von unterlegenen Tieren (eine Schar von Gänsen) auf einen überlegenen Gegner (Fuchs). Bekannt und modern in der heutigen Bedeutung wurde der Begriff durch den schwedischen Arzt und Psychologen Heinz Leymann. Seine Forschungen über direkte und indirekte Angriffe in der Arbeitswelt begannen gegen Ende der siebziger Jahre. Heute wird der Begriff Mobbing überwiegend verwendet, um psychische Gruppengewalt im Arbeitsleben – aber auch in zahlreichen anderen Lebensbereichen wie Schule, Politik, Sport, Kultur und Kirche – auszudrücken.

Mobbing hat weitreichende negative Folgen für die Gesundheit und die Lebensqualität – **Mobbing macht krank!** Am häufigsten nennen Opfer laut Mobbing-Report (2002) folgende Auswirkungen: Leistungsverlust (98,7%), Demotivation (71,9%), starkes Misstrauen (67,9%), Nervosität (60,9%), sozialen Rückzug (58,9%), Ohnmachtsgefühle (57,7%), innere Kündigung (57,3%), Leistungs- und Denkblockaden (57,0%), Selbstzweifel an den eigenen Fähigkeiten (54,3%), Angstzustände (53,2%) und Konzentrationsschwächen (51,5%). Beruflich kann Mobbing zu Kündigung, Versetzung und Erwerbsunfähigkeit des Opfers führen. 43,9% der Betroffenen erkranken wegen Mobbing, wovon fast die Hälfte länger als sechs Wochen krank wird. Posttraumatische Belastungsstörungen, Depressionen oder psychosomatische Zustandsbilder zählen zu krankmachenden Mobbingfolgen. Im Extremfall versuchen Mobbingopfer, ihre Konflikte am Arbeitsplatz mit Gewalt zu lösen oder Selbstmord zu begehen.

In der BRD schätzt man die Zahl der Mobbingbetroffenen auf über 1.000.000 Erwerbstätige (2,7%). In der Schweiz sind es knapp 100.000 Erwerbstätige (4,4%). Für Österreich gibt es keine repräsentativen Zahlen. Bei einer Befragung in oberösterreichischen zufällig ausgewählten Groß- und Mittelbetrieben bezeichneten sich 5,3% der Befragten aktuell als Mobbingopfer. Auf Österreich hochgerechnet wären das über 200.000 Erwerbstätige. Einige Studien zeigen, dass die Täter hauptsächlich Männer, die Opfer dagegen mehrheitlich Frauen sind. Dies kann an der höheren Erwerbstätigkeitsquote der männlichen Bevölkerung

und insbesondere am Vorgesetztenstatus liegen, den Männer häufiger innehaben. Zudem sind Frauen eher bereit, über Mobbing zu sprechen, sich psychische und gesundheitliche Probleme einzugestehen und professionelle Unterstützung anzunehmen. Männer betrachten Mobbing eher als zu verschweigendes individuelles Versagen.

Strategien gegen Mobbing – Konflikte am Arbeitsplatz

Betriebliche Strategien gegen Mobbing lassen sich in gesundheitsfördernde Maßnahmen, Primärprävention und Intervention einteilen.

- Maßnahmen der Mobbingprävention können Aufklärung (Broschüren, Plakate, Diskussionen,...), Installation einer betriebsinternen Infrastruktur gegen Mobbing am Arbeitsplatz (z. B. Betriebsvereinbarung für Fairness am Arbeitsplatz), die systematische Sammlung von Daten über Mobbing im Betrieb oder die Beseitigung von betrieblichen Rollenkonflikte sein.
- Bei der Intervention geht es zuerst darum, den Mobber zu stoppen. Mediation gilt als Möglichkeit in dieser Phase. Mediation bietet aber nur dann Erfolgchancen, wenn der Täter eine Lösung des Konflikts möchte und daran aktiv mitarbeitet. Der Arbeitgeber sollte auch die KollegInnengruppe, wo das Mobbing stattgefunden hat, untersuchen und Gegenstrategien einleiten. Nachdem dem Mobber Einhalt geboten wurde, kommt der Unterstützung und Behandlung des Opfers die größte Bedeutung zu. Psychotherapie, Selbsthilfegruppen und fachärztliche Behandlung gelten als geeignete Unterstützungsmaßnahmen für das Opfer.
Endgültig wird Mobbing oft erst durch die Trennung aller Beteiligten gelöst. Das bedeutet für das Mobbingopfer häufig: Kündigung oder durch Erkrankung Erwerbsunfähigkeitspension.

Es gibt derzeit keine seriösen Berechnungen zu den durchschnittlichen Kosten eines Mobbingfalls. Mobbing verursacht betriebswirtschaftliche und gesellschaftliche Kosten. Für den Betrieb ergeben sich Kosten durch Minderleistung, ArbeitnehmerInnenfluktuation und Fehlzeiten. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) schätzt die Kosten eines durch Mobbing bedingten Fehltages zwischen 103 und 410 Euro. Der Gesellschaft entstehen Kosten durch Krankenbehandlungen, Rehabilitationsaufenthalte, Dauerkrankenstände, Dauerarbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeitspensionen der Betroffenen. Ähnliche Werte sind auf alle europäische Staaten, insbesondere auf Österreich anzuwenden.

Ausblick/Veranstaltungen März 2007

- **Newsletter – März 2007**
Frühlingserwachen – Alles Wissenswertes über ihren Biorhythmus
- **Privatärztliche Schmerzambulanz** – Leitung Prim. Dr. Olaf Rossiwall
- **Inkontinenz-Therapie mittels Biofeedback**
- **Jeden Donnerstag 18:00 bis 19:30 Uhr Trainingsprogramm „Schmerz lass nach“ - mentale Schmerztherapie, Inst. Psychosomatik EMCO-Privatklinik**

Kontakt: Institut für Psychosomatik, EMCO-Privatklinik;
Martin-Hell-Straße7-11; 5422 Bad Dürrenberg
Leitung: Prim. Dr. Olaf Rossiwall
MMag^a. Annemarie Pleininger; Tel: 0676/6396902
e-mail: office@diepsychologin.info
www.emco-klinik.at