

Mobbing geht uns alle an

Mobbing ist in aller Munde, mal scherzhaft, mal ernsthaft - aber was ist Mobbing eigentlich?

Zahlen, Fakten, sowie Erfahrungen aus über 10 Jahren Beratungstätigkeit als Betriebsrat, zusammengefasst in einem Vortrag.

Über mich

- Tatjana Jerz
- Geboren 1973
- Seit über 10 Jahren Betriebsrat
(u.a. „Mobbing-Berater“)
- Regelmäßige Weiterbildung zum Thema
Mobbing
- Heilpraktikerin für Psychotherapie

Kann man Mobbing in Zahlen fassen?

Internetsuche zum Stichwort „Mobbing“:

Google:

5.040.000 Treffer

Yahoo:

14.000.000 Treffer

XING.com:

4 Gruppen und über 200 Artikel zu „Mobbing“

Kann man Mobbing in Zahlen fassen?

Aus dem „Mobbing-Report“ 2002:

Jede neunte Person im erwerbsfähigen Alter ist im Verlauf der Erwerbstätigkeit schon **mindestens einmal gemobbt** worden.

Die durchschnittliche **Mobbingdauer** liegt bei 6,7 Monaten.

Am stärksten betroffen sind die **Altersgruppen** unter 25 Jahren und über 55 Jahren.

Kann man Mobbing in Zahlen fassen?

Aus dem „Mobbing-Report“ 2002:

Berufsgruppen

1. **Soziale Berufe (Sozialarbeiter, -pädagogen, Erzieher, Pflegeberufe,...)**
2. **Verkaufspersonal**
3. **Bank-, Bausparkassen, Versicherungsfachleute**
4. **Techniker**
5. **Übrige Gesundheitsberufe (Heilpraktiker, Masseur, Med. Bademeister, Krankengymnasten, Hebammen,...)**
6. **Rechnungskaufleute, Informatiker**
7. **Büroberufe, Kaufmännische Angestellte,...**

Was ist Mobbing wirklich?

Definitionsversuche

Mobbing (engl. „mob“ für Meute, randalierender Haufen, „to mob“ für pöbeln)

Mobbing bezeichnet einen Prozess der **systematischen Ausgrenzung** und Erniedrigung eines anderen Menschen, die von einer oder mehreren Personen betrieben werden. Diese feindseligen Handlungen geschehen **mit einer gewissen Regelmäßigkeit** und über eine bestimmte Dauer von mindestens einem halben Jahr.

Begriffsbestimmung des Bundesarbeitsgerichtes:

„Unter Mobbing ist das **systematische** Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte zu verstehen.“

Typische Mobbinghandlungen

- Vorenthalten von Informationen / Weitergabe falscher Informationen
- Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituationen (Überhäufen mit Arbeit oder Unterforderung)
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf die Gesundheit

Typische Mobbinghandlungen lt. Mobbing-Report

- Gerüchte, Unwahrheiten (61,8 %)
- Arbeitsleistung falsch bewertet (57,2 %)
- Sticheleien, Hänseleien (55,9 %)
- Verweigerung wichtiger Informationen (51,9%)
- Arbeit massiv, ungerecht kritisiert (48,1 %)
- Ausgrenzung / Isolierung (39,7 %)
- Als unfähig dargestellt (38,1 %)
- Beleidigungen (36 %)
- Arbeitsbehinderung (26,5 %)
- Arbeitsentzug (18,1%)

Wer mobbt denn da?

- Nur Vorgesetzte, (38,2 %)
- Nur Kollege/in (22,3%)
- Gruppe Kolleg/innen (20,1 %)
- Vorgesetzte und Kollegen (12,8 %)
- Nur „Untergebene“(2,3 %)

Wer mobbt wen?

- In 59,3% der Fälle mobbten hauptsächlich Männer, in 40,7 % der Fälle wurde hauptsächlich von einer Frau gemobbt
- † Männer werden zu 18,3 % von Frauen gemobbt und zu 81,7% von Männern
- † Frauen werden zu 57,1% von Frauen und zu 42,9% von Männern gemobbt.

Und wer mobbt wie?

- Nur Vorgesetzte: Arbeitsleistung falsch bewertet (71,1 %)
- Nur Kollege/in: Gerüchte, Unwahrheiten (68,5%) und Sticheleien, Hänseleien (67,1 %)
- Gruppe Kolleg/innen: Gerüchte, Unwahrheiten (72,2%)
- Vorgesetzte und Kollegen: Gerüchte, Unwahrheiten (77,4%)
- Nur „Untergebene“: Gerüchte, Unwahrheiten (56,5%)

Warum wird denn überhaupt gemobbt? (Erklärungen von Betroffenen)

- Weil ich unerwünschte Kritik geäußert habe (60,1 %)
- Weil ich als Konkurrenz empfunden wurde (58,9%)
- Weil der/die Mobber neidisch auf mich war/en (39,7%)
- Weil es Spannungen zwischen mir und meinem Vorgesetzten gab (39,4%)
- Auf Grund meiner starken Leistungsfähigkeit (37,3%)
- Weil ein Sündenbock gesucht wurde (29,1%)
- ...

„Klassische“ Mobbing-Opfer

Laut dem Mobbing-Report gibt es keine „typischen“ Mobbing-Opfer !!!

Häufige Konstellationen

- Neuer Mitarbeiter in einer länger bestehenden Gruppe (22,1%)
- Wenn sich Hierarchien verändern
- Wenn massiver Arbeitsplatzabbau droht bzw. stattfindet
- Schwache Führungskräfte
- Mangelhafter Umgang mit auftretenden „normalen“ Konflikten

Häufiger betroffene Personengruppen

- Kranke oder Behinderte
- Ausländer (3,8%)
- sozial Schwache
- äußere Auffälligkeiten (Kleidung, Haare,...9,1%)
- Weltanschauliche Ansichten

Mobbing kränkt und macht krank !

Erste seelische und körperliche Reaktionen

Magen- und Darmprobleme

Schlaf- und Konzentrationsstörungen

Kopfschmerzen

depressive Verstimmungen

Nach längeren Phasen von Mobbing

Erkrankungen des Herz- und Kreislaufsystems

Atemwegs- und Hauterkrankungen

schwere Depressionen

Medikamentenabhängigkeit

Suchterkrankungen

Suizidgefährdung

Fakten die wach machen !

- **20 %** aller Selbstmorde sind auf Probleme am Arbeitsplatz / Mobbing zurückzuführen!
- **10-15% der Arbeitszeit** wird für „Mobbingplanung“ verwendet.
- **Krankheitskosten und Fehlzeiten:** Zwischen 15.000 € und 200.000.- € Folgekosten wg. Mobbing **pro Person.**

**MOBBING IST KEIN KAVALIERSDELIKT
sondern kann strafrechtlich verfolgt werden !**

Die Problematik aus Sicht des externen Beraters (Mobbing oder Konflikt?)

Mobbing von außen korrekt zu beurteilen ist sehr schwierig.

Ohne den Austausch mit Mobbern und Kollegen ist eine objektive Einschätzung der Situation nur bedingt möglich.

Die Entscheidung, „ungeprüft“ und dauerhaft in Richtung “Mobbing“ zu behandeln liegt im persönlichen Ermessen des Beraters / Therapeuten

Es ist sehr schwer, die Folgen von echtem Mobbing nachzuempfinden, wenn man es noch nie selbst erlebt hat.

Mittel gegen Mobbing aus Sicht des Opfers

- Nicht weglaufen / Aktiv bleiben
- Ursachenforschung betreiben
- Mobbingtagebuch führen
- Nicht in Selbstzweifeln ergehen
- Verbündete unter den Kollegen suchen
(z.B. Betriebsrat, Vertrauenspersonen)
- Soziales Netz absichern (Familie, Kollegen, Freunde)
- Das Problem offen ansprechen

„Aufgabe“ des Beraters

- Die „üblichen“ Maßnahmen (bei schwerwiegenden Symptomen erst zum Arzt,...)
- Sich individuell auf den Klienten / Patienten einlassen
- Möglicherweise in den ersten Sitzungen nur zuhören und annehmen
- Vorsichtig versuchen, die tatsächlichen Ursachen und Hintergründe zu erforschen
- Vorschläge machen, wie der Betroffene wieder selbstständig positive Impulse erleben kann (alte Hobbies und Fähigkeiten wieder aufleben lassen,...)
- Neben dem Mobbingtagebuch auch ein „Positiv-Tagebuch“ führen: Was ist heute richtig gut gelaufen, worauf bin ich stolz, oder auch nur „heute hat mich auf der Straße jemand angelächelt“)
- Immer wieder die positiven Eigenschaften und Charakterzüge des Betroffenen hervorheben
- Wenn möglich, an einen mobbing erfahrenen Fachanwalt für Arbeitsrecht verweisen

Mobbing geht uns alle an!



**Gib Mobbing
keine Chance!**

0611 / 9 75 46 87

www.Tatjana-Jerz.de
Psychologische Beratung