



Mobbing am Arbeitsplatz

2011

Mobbing asbl

**DEFINITION
PRÄVENTION
GEGENWEHR**

2011

Monique Breisch

Mobbing asbl

MOBBING

Mobbing

To mob: attackieren
anpöbeln, über jemanden
herfallen.

The Mob: Pöbel, Gesindel

Mob law: Lynchjustiz

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Definition

- Eine oder mehrere von 45 genau definierten Handlungen zwischen Arbeitskollegen oder Arbeitgeber und Untergebenen, die mit System eingesetzt werden mit dem Ziel der Ausgrenzung, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und dies als Diskriminierung empfindet.
- (Mindestens einmal die Woche über eine Zeitdauer von 6 Monaten.) Definition von Heinz Leymann.

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

MOBBING

Mobbing - Synonyme

Gemeinheiten

Kränkungen

Schikane



Kleinkrieg

Rufmord

Intrigen

Psychoterror

Demütigung

Kaltstellen

Ausgrenzen

Spiessrutenlauf

Lächerlichmachen

Fertigmachen

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

45 er Liste

- Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
- Ständiges Unterbrechen
- Anbrüllen und respektlose Behandlung
- Mündliche Drohungen
- Kontaktverweigerung
- Unterstellung von Inkompetenz

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

45 er Liste

- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Man spricht nicht mit dem Betroffenen
- Versetzung in einen anderen Raum
- Alle Klärungsversuche werden zurückgewiesen
- Man wird wie Luft behandelt
- Den Arbeitskollegen wird verboten mit dem Betroffenen zu reden

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

45 er Liste

- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Man verbreitet Gerüchte
- Man macht sich über eine Behinderung, Privatleben, Religion oder Politik lustig.
- Man macht jemanden öffentlich lächerlich
- Obszöne Schimpfwörter.
- Sexuelle Annäherung.

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

45 er Liste

- Angriffe auf Lebens und Berufsqualität
- Es wird versucht die Arbeit zu untergraben und Fehler nachzuweisen
- Jemanden bei den Vorgesetzten anschwärzen und schlecht machen
- Alles Gesagte wird abgewertet und kritisiert
- Wichtige Informationen werden vorenthalten
- Durch Arbeitsentzug kaltstellen
- Durch Mehrarbeit überfordern

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

45 er Liste

- Angriffe auf die Gesundheit
- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Anwendung leichter Gewalt, als Denkkettel
- Sexuelle Handgreiflichkeiten

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Alarmsignale die wach machen sollten

- Die Arbeitsqualität sinkt, das Arbeitsvolumen vermindert sich
- Häufiges krankheitsbedingtes Fehlen sowie Arztbesuche während der Arbeitszeit
- Wichtige Informationen werden von den Betriebsangehörigen an den Gemobbten nicht weitergeleitet
- Ein bisher harmonisches Team zerfällt, verändert sich zu Cliquen und lässt unverhofft Außenseiter und Abgelehnte erkennen
- Die Bereitschaft zum Einspringen erlahmt, wenn Kollegen geholfen werden soll

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Alarmsignale die wach machen sollten

- Mangelnde Bereitschaft, an neuen Aufgaben und wichtigen Problemlösungen mitzuwirken, weil man zu sehr mit sich selbst und dem Mobbing beschäftigt ist
- Sachliche und zielgerichtete Diskussionen werden durch nerven- und zeitraubende Open-End-Debatten ersetzt
- Sich häufende Meinungsverschiedenheiten nehmen an Intensität zu, weil es an Kompromissbereitschaft mangelt
- Ein Mitarbeiter wird verstärkt „links liegen gelassen“, isoliert und ausgegrenzt

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Alarmsignale die wach machen sollten

- Bisher gezeigtes kollegiales Verhalten wird durch einen zunehmend förmlichen und unhöflichen/ rüden Ton ersetzt
- Zwischenmenschliche Beziehungen außerhalb der Arbeitszeit werden eingefroren oder abgebrochen
- Mitarbeiter beginnen sich gegenseitig zu kontrollieren und suchen intensiv nach Fehlern und schlechten Leistungen
- Kritik wird destruktiv geübt z.B. autoritär, persönlich, verallgemeinernd, ironisch, sarkastisch, in Gegenwart Dritter

2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

Alarmsignale die wach machen sollten

- Mitarbeiter beschweren sich und weisen hierbei auf ein gespanntes Verhältnis in der Arbeitsgruppe hin
- Die Mitarbeiter ziehen häufiger mit Klatsch und Tratsch übereinander her.
- Es kommt vermehrt zu Streitigkeiten über Zuständigkeitsregelungen
- In der Abteilung wird durch hinterlistig geschmiedete Intrigen Unruhe geschürt
- Mitarbeiter tragen unaufgefordert Dinge vor, die einen Kollegen in ein schlechtes Licht rücken
- Ein Mitarbeiter wird in Gegenwart anderer häufiger gefrotzelt und lächerlich gemacht
- Ein Mitarbeiter macht plötzlich für ihn untypische Fehler
- Die Fluktuationsrate steigt, weil Mitarbeiter dem Psychoterror am Arbeitsplatz entfliehen

2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

Stolpersteine auf Betriebsebene

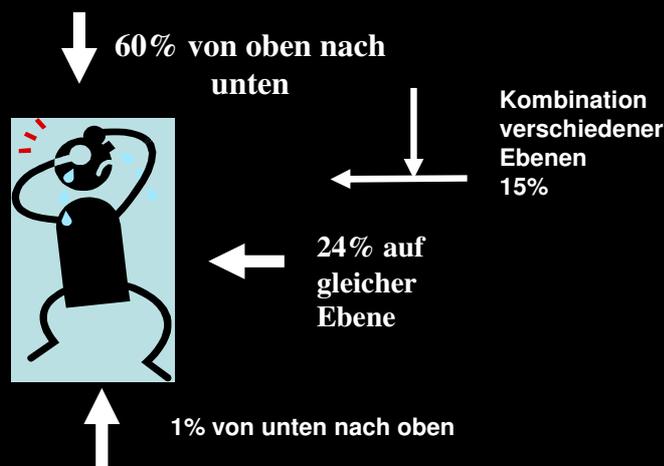
- Unklare Ziele (Organisation)
- Gestörte Informationswege
- Unklare Verantwortungsspielräume
- Mangelndes Feedback
- Akzeptanz von intrigantem Verhalten
- Unklare Arbeitseinteilung
- Flexibilisierung, Outsourcing

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Ebenen des Mobbing 2010

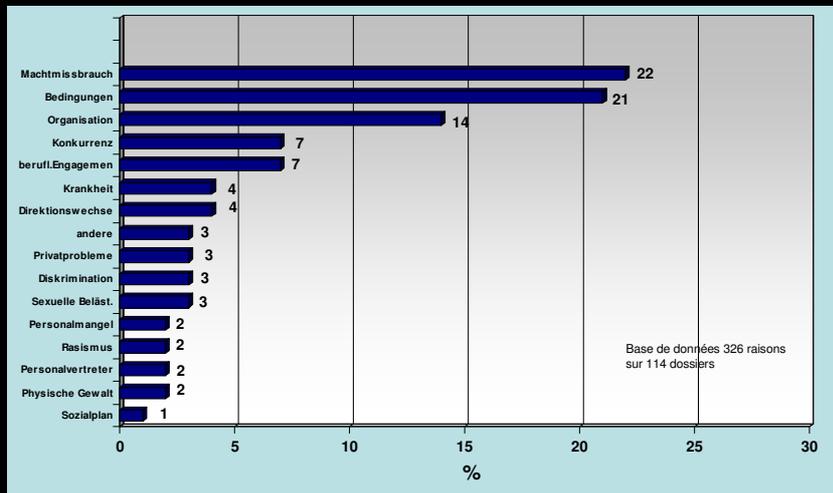


2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Ursachen des Mobbing 2010



2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

MOBBING

Ursachen in den Tätern

Von Führungskräften

- Machtposition halten und ausbauen
- Bestrafung, Abwimmeln, Isolieren, Ausschließen, Erschweren, Ausnutzen
- ...

Von gleichgestellten Mitarbeitern

- Informationsvorsprung sichern (Wissen ist Macht)
- Umgehung von Mitarbeitern, die fehlerhaft arbeiten oder Aufträge zu umständlich oder zu lange bearbeiten, ... unangenehm sind, ... die Norm verderben oder sich drücken, ... vom Chef bevorzugt werden
- Um selbst die Gunst des Chefs auf sich zu lenken

Von Unterstellten

- Führungskräfte unter Druck setzen, um von sich oder ihrer Aufsichtspflicht abzulenken
- Wegekeln, um die Führungsposition einnehmen zu können

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

MOBBING

Ursachen in der Führung

- Autoritärer oder zu weicher Führungsstil
- Unfähigkeit
- Unberechenbarkeit
- Fehlende Gesprächsbereitschaft
- Fehlende Anerkennung
- Fehlende Delegationsbereitschaft
- Kein Vertrauen

2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

MOBBING

Ursachen in der Gruppe

- Feindseligkeit
- Neid
- Unsicherheit
- Gruppendruck
- Ablenkung von eigenen Defiziten
- Tendenz, Sündenbock zu suchen
- Konkurrenzkampf um Positionen
- Konkurrenzkampf um Aufgaben oder Vorteile
- Konkurrenzkampf um die Gunst und die Anerkennung bei den Vorgesetzten

2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

MOBBING

Fallen:

- Sich selbst ins Abseits manövrieren
- Schwächen anderer nicht verstehen, akzeptieren
- Konflikte nicht sehen wollen oder können
- Allein damit fertig werden wollen
- Zur Eskalation beitragen

2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

Unterschied zwischen Mobbing und Stress

Der normale Arbeitsstress ist in kurzer Zeit abbaubar

Nach längeren Mobbingattacken kann der Betroffene nicht mehr abschalten. Sein Denken kreist fortwährend um das Mobbinggeschehen, seine Leistung fällt, seine Gesundheit verschlechtert sich und der negative Stress ist auch nach kurzen Fehlzeiten nicht mehr abbaubar.

2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

MOBBING

1. Einzelne Konflikte, Schikanen, Unverschämtheiten oder Gemeinheiten
2. Übergang zu Mobbing
3. Zuspitzung durch Fehl- oder Machtübergriffe
4. Ausschluss aus der Gruppe, ... der Arbeit

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

MOBBING

... von Frauen

- Hinter dem Rücken schlecht über jemanden reden
- Jemanden vor anderen lächerlich machen
- Jemanden die Möglichkeit nehmen sich zu äußern
- Sich über äußere Erscheinungsformen lustig machen
- Andeutungen machen, ohne direkt etwas zu sagen
- Durch ständige Kritik an der Arbeit Druck auf jemanden ausüben
- Über jemanden falsche Gerüchte verbreiten

... von Männern

- Jemand erhält zur Strafe immer neue Arbeit
- Mit mündlichen Drohungen, Druck auf jemanden ausüben
- Mit jemanden nicht mehr sprechen
- Angriff auf die politische oder religiöse Einstellung von jemanden
- Jemand isolieren, zB. Durch zeitlich oder örtlich getrennten Arbeitsplatz
- Jemanden ständig unterbrechen
- Jemanden zum Ausführen niedriger oder sinnloser Aufgaben zwingen

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

MOBBING

Folgen für das Opfer

- ◆ Fehlhandlungen
- ◆ Erhöhtes Stresserleben
- ◆ Nervosität, Gereiztheit
- ◆ Ängste, Depressionen, Verzweiflung
- ◆ Schlafstörungen
- ◆ Reduzierung der Freizeitaktivitäten
- ◆ Eheprobleme
- ◆ Alkohol- und Medikamentenmissbrauch
- Psychosomatische Erkrankung
- Häufige Fehlzeiten
- Längerfristige Krankschreibung
- Innere oder tatsächliche Kündigung
- Versetzungen
- Frührenten
- Selbstmordgedanken / Suizid

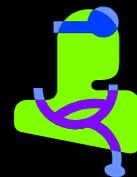
2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

Medizinische Konsequenzen

- Schlafstörungen
- Herzkreislaufstörungen
- Verdauungsstörungen
- Rücken und Nackenverspannungen
- Angstzustände
- Depressionen
- Tabak- Alkohol- Tabletten und Drogenmissbrauch
- Selbstmordversuche



2011

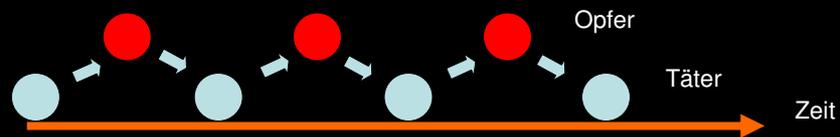
Monique Breisch

Möbbing esbl

MOBBING

Mobber leben gefährlich!

- Erhöhtes Stresserleben und psychosomatische Beschwerden
- Geistige Belastung
- Emotionale Belastung
- Hass der Opfer
- Geringschätzung durch „Zuschauer“
- **Mobber können selbst zum Opfer werden**



2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

MOBBING

Auswirkungen auf den Betrieb



2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Was tun wenn man zum Mobbingopfer wird

- Selbstbewusstsein zeigen: Lassen Sie sich durch Vorwürfe nicht beeindrucken und rechtfertigen Sie sich vor allem nicht
- Analyse der Mobbing-Situation: Gehen Sie den Konflikt aktiv an und analysieren Sie das Mobbing-Geschehen. Oft wird gemobbt, um Personal abzubauen oder eine Stelle neu zu besetzen.

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Was tun wenn man zum Mobbingopfer wird

- Mögliche Eigenanteile identifizieren: Überprüfen Sie die eigene Wahrnehmung und überlegen Sie wie Sie sich in der Konfliktsituation verhalten haben.
- Gespräch mit dem Mobber (Frühstadium): Sprechen Sie den Verbreiter von Gerüchten etc. konkret an (unter 4 Augen) und bitten Sie ihn, dies zukünftig zu unterlassen. Drohen Sie nicht

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Was tun wenn man zum Mobbingopfer wird

- Öffentlichkeit herstellen: Thematisieren Sie die Mobbing –Aktivitäten gegenüber Vorgesetzten, dem Betriebsrat und Kollegen. So kann sich der Mobber nicht mehr verstecken.
- Sich über Mobbing informieren: Verschaffen Sie sich – z.B. durch Besuch eines Seminars – Einblick in die psychosozialen Strukturen von Mobbing

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Was tun wenn man zum Mobbingopfer wird

- Keine Übererfüllung von Arbeitspflichten: Versuchen Sie nicht, durch kontinuierlich übermäßiges Arbeitspensum allen Anforderungen über das vertraglich geschuldete Maß hinaus gerecht zu werden (höhere Fehleranfälligkeit)
- Gewinnen Sie Verbündete: Schließen Sie sich mit ebenfalls betroffenen Kollegen zusammen. Dokumentieren Sie positives Feedback zu ihren Arbeitsleistungen. Suchen Sie professionelle Hilfe.

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Was tun wenn man zum Mobbingopfer wird

- Führen Sie ein Mobbing-Tagebuch: Halten Sie die Mobbing-Vorfälle mit Datum, Akteuren, Zeugen und eigenen Gefühlen fest. Dies macht den Kopf frei und erleichtert die spätere Beweisführung
- Gespräche mit dem Vorgesetzten: Zielen Sie in diesen Gesprächen auf verbindliche Zusagen und Fristen ab. Beziehen Sie den nächst höheren Chef ein, wenn Ihr direkter Vorgesetzter untätig bleibt bzw. überfordert erscheint.

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Was tun wenn man zum Mobbingopfer wird

- Vermeiden Sie Isolation: Halten Sie den Kontakt zu Kollegen und nehmen Sie weiter an betrieblichen Feiern teil. Lassen Sie sich nicht provozieren!
- Körperlichen und geistigen Ausgleich schaffen: Je weniger Ihre Gedanken um Ihre berufliche Situation kreisen, desto weniger kann sich Mobbing psychisch und gesundheitlich negativ auf Sie auswirken. (Nehmen Sie sich Zeit für Hobbys)

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Was tun wenn man zum Mobbingopfer wird

- Das private Umfeld nicht überlasten: Achten Sie darauf, dass Sie im Familien- und Freundeskreis nicht ständig von den Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz erzählen und kein Ohr mehr für die Bedürfnisse Ihrer Umgebung haben. Sonst verlieren Sie auch die Unterstützung Ihres privaten Umfeldes.
- Neue berufliche Perspektiven entwickeln: Werden Sie sich der wirklich wichtigen Ziele in Ihrem Leben bewusst und entwickeln Sie frühzeitig berufliche Alternativen. Krisen bieten immer auch eine Chance zur Weiterentwicklung

2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

Tips für Hilfeleistende

- 1.Schritt: Man muss erst die Heftigkeit, die Häufigkeit und das Ziel der Aktionen analysieren.
- Man soll feststellen, ob schon eine Person unterlegen ist.
- Eine eventuelle Sympathie oder Antipathie zum Opfer oder Täter sollte keine ausschlaggebende Rolle spielen.
- Absolute Diskretion ist angebracht.

2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

Tips für Hilfeleistende

- **2. Schritt:** Man soll feststellen, ob eine Person unter diesem Konflikt leidet.
- Jede Möglichkeit sollte dann ausgeschöpft werden, um der leidenden Person moralischen Beistand zu geben. (Freunde, Familie, Selbsthilfegruppen, medizinische sowie therapeutische Hilfe)
- Wichtig ist auch festzustellen, ob Komplizen im Mobbinggeschehen mithandeln.

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Tips für Hilfeleistende

- **3. Schritt:** Es ist jetzt wichtig mit Intelligenz und Fingerspitzengefühl eine Strategie zu entwickeln, um den Taten zu Leibe zu rücken, dies immer mit Absprache des Beschwerdeführers.
- Es ist auch wichtig Gegenstimmen zu hören.
- Man soll den Mobbingkonflikt nicht mit Autorität lösen. In einzelnen Fällen kann das helfen, ansonsten wird der Konflikt verdeckt weiter schwelgen.
- Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Experten.

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Kosten für die nationale Wirtschaft

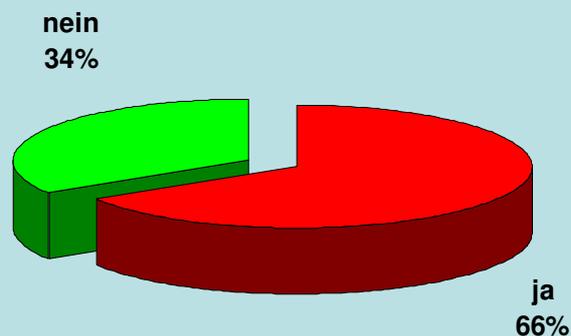
- Überlastung der sozialen Wirtschaft:
- Überlastung der Krankenkassen durch erhöhte Fehlzeiten, Medikamente, Röntgen, Analysen, Klinikaufenthalte und Kuren.
- Frührente und Invalidenrente.
- Hohe Arbeitslosigkeit.

2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

Krankmeldung beim ersten Beratungsgespräch 2010

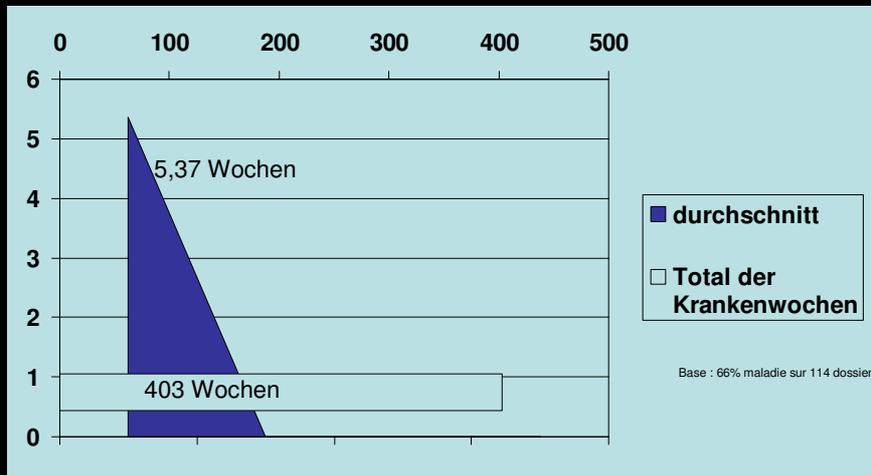


2011

Monique Breisch

Möbbing esbl

Fehlzeiten durch Mobbing 2010



2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Fehlzeiten durch Mobbing Schätzung in Wochen

- +- 350.000 Arbeitnehmer in Luxemburg
- 3% (10.500 Arbeitnehmer) der Arbeitnehmer befinden sich in einer Mobbingsituation
- 66% der Arbeitnehmer sind durch Mobbing beim ersten Beratungsgespräch krankgemeldet (6.930 Arbeitnehmer)
- Im Durchschnitt 5,37 Wochen, also 37.214,1 Wochen Krankmeldung durch Mobbing

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

Kosten der Fehlzeiten durch Mobbing 2010

- 5,37 Wochen = 27 Tage = 216 Stunden
- Lohn 3000€ = 17,34€ pro Stunde
- 216 st. X 17,34€ = 3745,44€ pro gemobbte Person
- 66% der betroffenen Personen sind krank gemeldet (6930 Pers)
- 3745,44€ X 6930 = **25.955.899€**
- Nicht inbegriffen: Arztkosten, Medikamente, Behandlungen und Klinikaufenthalte

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

MOBBING

Auswege für Opfer

1. Soziales Netz am Arbeitsplatz knüpfen
2. Gespür für andere entwickeln
3. Probleme ansprechen
4. Rat bei Experten einholen
5. Offizielle Beschwerden oder juristische Schritte erst zum richtigen Zeitpunkt unternehmen

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl

MOBBING

Rat und Hilfe

- **Mobbing asbl**, *association luxembourgeoise contre le harcèlement moral et Stress au travail*
48-50, rue de Strasbourg L-2560 Luxembourg
Tel: 0352 499424-888 de 08:00h – 12:00h
Fax: 00352 499424-349
E-mail: mobbing@lcgb.lu www.mobbing-asbl.lu
Bereitschaft
Dienstag und Donnerstag von 19:00-21:00h
GSM: 00352 621 37 12 12
- **Gewerkschaften**
- **Arbeitsmediziner**
- **Gewerbeinspektion**

Hilfe

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl



Danke für Ihre Aufmerksamkeit

2011

Monique Breisch

Mobbing esbl