



Mobbing

Information für Opfer gezielter Angriffe am Arbeitsplatz

Was ist Mobbing?

Viele Menschen leiden unter schlechtem Betriebsklima, ungerechter Behandlung durch Vorgesetzte oder aggressivem Verhalten von Kollegen. Zweifellos stellt dies eine erhebliche Belastung dar, die manchmal auch krank machen kann. Nicht jeder Arbeitsplatzkonflikt kann aber gleich als Mobbing – das Wort leitet sich vom englischen to mob ab, herfallen über, anpöbeln - bezeichnet werden. Von Mobbing spricht man erst dann, wenn es sich um gezielte, häufige, wiederholte und längerfristige (mindestens einmal pro Woche über ein halbes Jahr) Angriffe handelt.

Mobbing macht krank

Typische Mobbing-Folgen sind Konzentrationsdefizite, vegetative Störungen wie Schlafschwierigkeiten oder Nervosität, verminderte Belastbarkeit, Kopfschmerzen, vermehrter Alkohol- und Medikamentenkonsum, aber auch Ängste und manchmal sehr ausgeprägte Depressionen bis hin zum Suizidversuch.

Mobbing – keine Ausnahmerecheinung

Es ist recht schwierig, genaue Zahlen zu ermitteln, weil in der Vergangenheit unterschiedliche Definitionen von Mobbing existierten. Man schätzt derzeit, dass etwa 1,2 –3,5% aller Arbeitnehmer in Deutschland Mobbingopfer sind. Besonders betroffen scheinen der Gesundheits- und der Erziehungsbereich sowie die öffentliche Verwaltung zu sein.

Die verschiedenen Mobbinghandlungen

Man kann fünf verschiedene Gruppen von Mobbing-Handlungen unterscheiden:

1. Angriffe auf die Kommunikationsmöglichkeiten, z. B. nicht ausreden lassen oder ständiges unterbrechen
2. Isolierung und Angriffe auf die innerbetrieblichen Beziehungen, indem beispielsweise mit dem Opfer nicht mehr gesprochen wird.
3. Angriffe auf das soziale Ansehen, beispielsweise durch Verbreiten von nachteiligen Gerüchten über das Opfer
4. Handlungen, welche die Arbeitsaufgaben betreffen, z.B. Zuteilung sinnloser oder unlösbarer Aufgaben
5. Gesundheitliche Bedrohung durch sexuelle Übergriffe oder Tätlichkeiten bzw. deren Androhung

Ursachen von Mobbing

Eine wesentliche Rolle bei der Entstehung von Mobbing spielen die Situation am Arbeitsplatz und die innerbetriebliche Organisation. Wichtig ist auch die Persönlichkeit von Täter und Opfer.

Die Organisation am Arbeitsplatz kann Mobbing begünstigen durch

- schlechtes Betriebsklima
- widersprüchliche Anweisungen
- geringe Handlungsmöglichkeiten
- stressreiche Arbeitsbedingungen
- Informationsmangel

Die Täter können bewusst wie auch unbewusst mobben,

- um eine Kündigung oder Versetzung aus innerbetrieblichen Gründen zu erreichen oder auch
- aus persönlichen Gründen, z. B. Rachsucht.

Beim Opfer findet man häufig

- geringes Selbstbewusstsein und Selbstunsicherheit oder auch
- unangemessen gesteigertes Selbstbewusstsein oder eine Tendenz zur Unnachgiebigkeit.

Zur Therapie von Mobbing

Grundlage der Behandlung sind zunächst ausführliche [Informationen](#) und [Sozial-](#), ggf. auch Rehabilitationsberatung.

In der [Psychotherapie](#) geht es darum, eigene Stärken und Schwächen sowie deren Auswirkung auf den Mobbingprozess einschätzen zu lernen. Hilfreich ist eine Kombination von verschiedenen Formen der Psychotherapie. In unserer Klinik ergänzen wir die tiefenpsychologische Gruppentherapie durch eine spezielle Gruppe für Menschen mit Problemen im Erwerbsleben.

Bewährte Therapiemethoden sind [Entspannungsverfahren](#) wie das Autogene Training und die Progressive Muskelentspannung.

[Medikamente](#) sind manchmal recht hilfreich, wenn das Mobbing zu schwereren depressiven Verstimmungen oder ausgeprägten Angststörungen geführt hat. Infrage kommen in erster Linie neuere [Antidepressiva](#). Beruhigungsmittel, die sogenannten Tranquillizer, bieten hingegen nur kurzfristig eine Hilfe. Langfristig besteht hier die Gefahr von Abhängigkeit. Pflanzliche Medikamente können bei leichten Störungen eine beruhigende Wirkung haben.

Zur Prognose

Bei rechtzeitiger und konsequenter Behandlung sind die Chancen einer Heilung, zumindest aber einer erheblichen Besserung der entstandenen gesundheitlichen Störungen prinzipiell günstig. Die Prognose hängt allerdings langfristig davon ab, ob es gelingt, die Situation am Arbeitsplatz zu verbessern bzw. den Arbeitsplatz zu wechseln.