

Mobbing - ein Thema auch für Arbeitsmediziner

von Dipl. Psych. Ulla Dick

Es gibt schon lange keine „mobbingfreien“ Zonen mehr in den Betrieben und zudem muss man davon ausgehen, dass alle Berufsgruppen, alle Betriebsgrößen sowie Hierarchiestufen, alle Branchen und der öffentliche Dienst von Mobbing betroffen sind bzw. sein können.

Auch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte werden seit einigen Jahren zunehmend häufiger mit dem Phänomen Mobbing und den Folgen von Mobbing bei den Beschäftigten und in den Betrieben, die sie betreuen, konfrontiert. Was noch vor einigen Jahren als „Modewort“ vor allem von Personalverantwortlichen belächelt und abgetan wurde, ist mittlerweile für die Betriebe ein richtiger Kostenfaktor geworden.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geht in ihrer Studie aus dem Jahre 2002, „Der Mobbing-Report“, von einer Quote von 2,7 % aus. D.h. pro Hundert Beschäftigten leiden drei unter den Auswirkungen von Mobbing. Statistisch betrachtet addieren sich damit im Laufe eines Mobbinggeschehens für einen Betrieb ca. € 150.000 Kosten, entstanden durch Fehlzeiten, Fluktuation, Qualitätsverlust und Leistungsabfall.

Von Mobbing besonders betroffen sind Frauen, jüngere Mitarbeiter/innen bis zu 25 Jahre sowie Auszubildende. Das Mobbingrisiko bei Frauen liegt sogar um 75 % höher als das der Männer. Der typische Mobber ist laut Studie Vorgesetzter, zwischen 35 und 54 Jahre alt und gehört zu den langfristig Beschäftigten.

Mobbing ist deutlich von ganz normalen Konflikten zu unterscheiden, die im Arbeitsleben vorkommen. Solche „normalen“ Konflikte sind z.B.: Da wird man an einem Tag vom Kollegen nicht begrüßt, da gerät man mit einer Kollegin aneinander, weil die Vorstellungen über die korrekte Ablage im Büro auseinanderdriften, da ist man sauer auf den Vorgesetzten, weil man die gewünschte Fortbildung nicht bekommt.

Mobbing* ist mehr als ein Konflikt, es ist ein prozeßhaftes Geschehen, das mit einem un-

bewältigten Konflikt beginnt und an dessen Ende ein Betroffener in der Regel seinen Arbeitsplatz verlässt, sei es wegen Arbeitsunfähigkeit, Versetzung, Eintritt in den Vorruhestand oder Kündigung. Beim Mobbing geschehen unerwünschte Handlungen regelmäßig über einen längeren Zeitraum (einige Arbeitsgerichte haben dessen Dauer mit einem halben Jahr konkretisiert), sie richten sich gegen eine einzelne Person, die unterlegen ist und ausgegrenzt wird. Mobbing ist für die Betroffenen ein psychische und physische Kränkung und führt die Betroffenen zum Hausarzt bzw. sofern das nötige Vertrauen vorhanden ist, zum Betriebsarzt.

Der Betriebsarzt wird mit ganz unterschiedlichen Beschwerden konfrontiert, hinter denen sich mobbingbedingte Ursachen verbergen können, deren Behandlung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss.

Wenn Mobbingprobleme bei der Anamnese nicht explizit erwähnt werden, so sollte auf Signale für Mobbing geachtet werden wie z.B. Magen-Darm-Störungen wie Übelkeit, Erbrechen, Magenulkera, Schlafstörungen, Bluthochdruck, psychosomatische Störungen, Herzrasen usw. und auch die Sprache auf innerbetriebliche Probleme gebracht werden.

Mobbingbetroffene sehen sich häufig dem Umstand ausgesetzt, nicht nur am Arbeitsplatz ausgegrenzt und ungerecht behandelt zu werden, sondern auch vom behandelnden Arzt nicht ernst genommen zu werden nach dem Motto „so schlimm kann's doch nicht sein“. Man sollte bei Mobbing davon ausgehen „Es gibt nichts, was es nicht gibt!“ So unglaublich die Schilderungen über Verhaltensweisen von Kollegen oder Chefs sein mögen, der Phantasievorrat an Gemeinheiten scheint unerschöpflich zu sein.

Die dargebotene Problematik sowie die Folgen des Mobbing beim Patienten legen eine Krankschreibung nahe. Im Einzelfall mag dies die richtige Entscheidung sein, auf Dauer ist Krankschreiben keine Lösung, sondern kann allenfalls kurzfristig dafür sorgen, dass der Pa-

tient aus seinem pathologischen Umfeld vorübergehend entfernt wird.

Besser ist es, den Patienten darin zu unterstützen, das Problem aktiv mit allen Beteiligten zu erörtern. Sie können – in Abstimmung mit dem Mobbingbetroffenen – dafür sorgen, dass der Betriebsrat zur Seite steht und Kraft Ihres Amtes sollten Betriebsärzte das Thema Mobbing offensiv in der Firmenleitung, bei Führungskräften und Betriebsrat ansprechen.

Auch wenn es bei uns kein „Anti-Mobbing-Gesetz“ wie in Frankreich gibt, das deutsche Arbeitsrecht bietet ausreichend Möglichkeiten, gegen Mobbing vorzugehen. Der Betriebsrat oder ein externer Experte – und notfalls auch ein Arbeitsrechtler – sollten dafür angesprochen werden.

Als Service für Ihre Patienten sollten Betriebsärzte Adressen von örtlichen Selbsthilfegruppen vorhalten sowie Adressen von Psychotherapeuten bzw. psychosomatischen Kliniken. An dieser Stelle sei auf die die Mobbingline hingewiesen: Gemeinsam geben Experten der Evangelischen Kirche in Westfalen und im Rheinland, der Bistümer Aachen und Essen, der AOK Rheinland sowie von C@ll NRW Rat-suchenden (Betroffenen, Betriebsräten, Interessierten) kompetente Informationen. Sie erreichen die Beratungsline anonym von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 17 Uhr bis 20 Uhr unter 0180 3 100 113.

Dipl. Psych. Ulla Dick
ulla.dick@t-online.de

Ulla Dick ist Diplompsychologin und fasst sich seit mehr als 15 Jahren mit dem Thema. Sie berät Unternehmen, schult Führungskräfte, Personal- und Betriebsräte. Ihre Beratungserfahrungen hat sie niedergeschrieben in „Keine Angst vor Mobbingfällen“, Eichborn-Verlag

Betroffene können sich an das Hamburger Mobbing-Telefon wenden, das bundesweit Anrufe entgegennimmt und unter der Nummer 040 – 2023 4209 zu erreichen ist. Grundlagenwissen zu Mobbing bietet der Band „Mobbing“ von Heinz Leymann, Rowohlt Verlag, hier werden insbesondere die 45 Mobbinghandlungen beschrieben.