



Die Themenschwerpunkte

- **Mobbingbetroffene in der psychotherapeutischen Praxis - was sind die besonderen Anforderungen?**
- **Diagnostik von Mobbing bzw. Arbeitsplatzkonflikten als Hintergrund psychischer Erkrankungen**
- **Persönliche Konflikterfahrungen und Konfliktmanagementkompetenzen**
- **Rahmenbedingungen der Psychotherapie bei Mobbingbetroffenen - Sozial- und Arbeitsrecht**
- **Der/ die Psychotherapeut-in als Lotse/ Netzwerker**



- **Unterscheiden sich Mobbingbetroffene symptomatisch von anderen PatientInnen?**
- **Wie beeinflusst ein vorliegendes Mobbinggeschehen die psychotherapeutische Arbeit?**
- **Welche Konsequenzen ergeben sich für die Psychotherapie und die Arbeit des/ der Psychotherapeuten/ -en?**



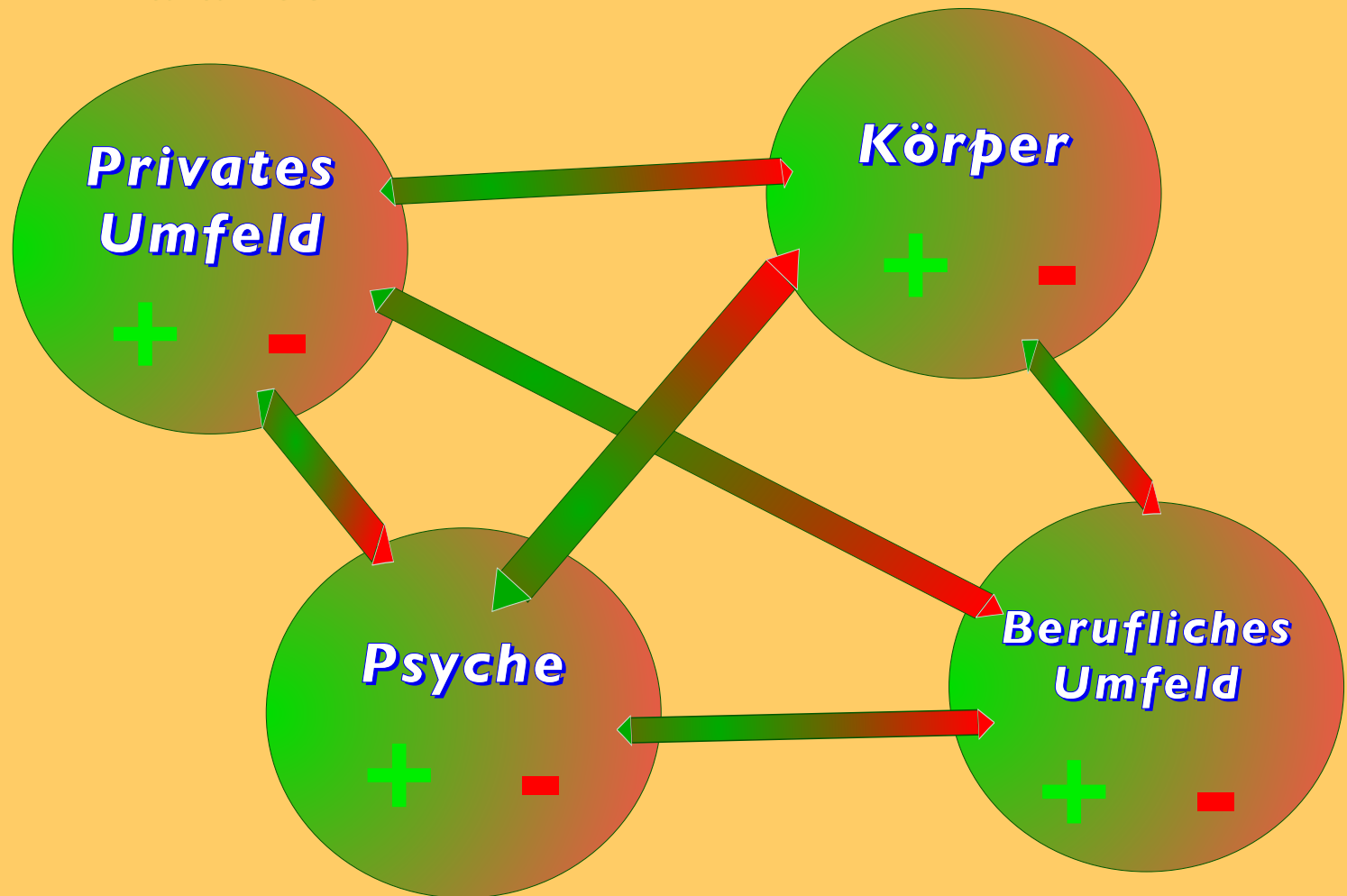
- **Unterscheiden sich Mobbingbetroffene symptomatisch von anderen PatientInnen?**
 - **Die eindeutige Antwort an dieser Stelle ist **Nein**.**
Mobbing ist eine Form von sehr starkem psychosozialem Stress, dessen Wirkung auf den Einzelnen abhängig ist von der individuellen Konstitution und eventuellen Vorschädigungen oder Vorbelastungen und insofern nicht vorhersagbar ist.
Im Rahmen stationärer psychosomatischer Behandlung konnte lediglich festgestellt werden, dass Mobbingbetroffene in der Regel höheren psychosozialen Belastungen ausgesetzt sind als andere Patienten.
 - **Es gibt jedoch deutliche Effekte von Mobbing auf die psychische Gesundheit**
 - ➔ **Verstärkung bestehender Erkrankungen**
 - ➔ **Blockade eines Heilungsprozesses**
 - ➔ **Massive Schädigung des Selbstwertgefühls**



- **Wie beeinflusst ein vorliegendes Mobbinggeschehen die psychotherapeutische Arbeit?**
 - **Mobbing ist eine mehr oder weniger starke Traumatisierung**
Die Mobbingssituation zeigt alle Merkmale einer traumatischen Belastung.
Die Betroffenen haben (nahezu) keine Möglichkeiten ihr auszuweichen, wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht aufgeben wollen.
Sie fühlen sich dem/ den Mobber/-n gegenüber (völlig) ohnmächtig.
 - **Ein aktuelles Mobbinggeschehen führt zu ständiger Retraumatisierung**
Unter einem aktuellen Mobbinggeschehen ist eine wirksame Psychotherapie daher kaum/ nicht möglich.

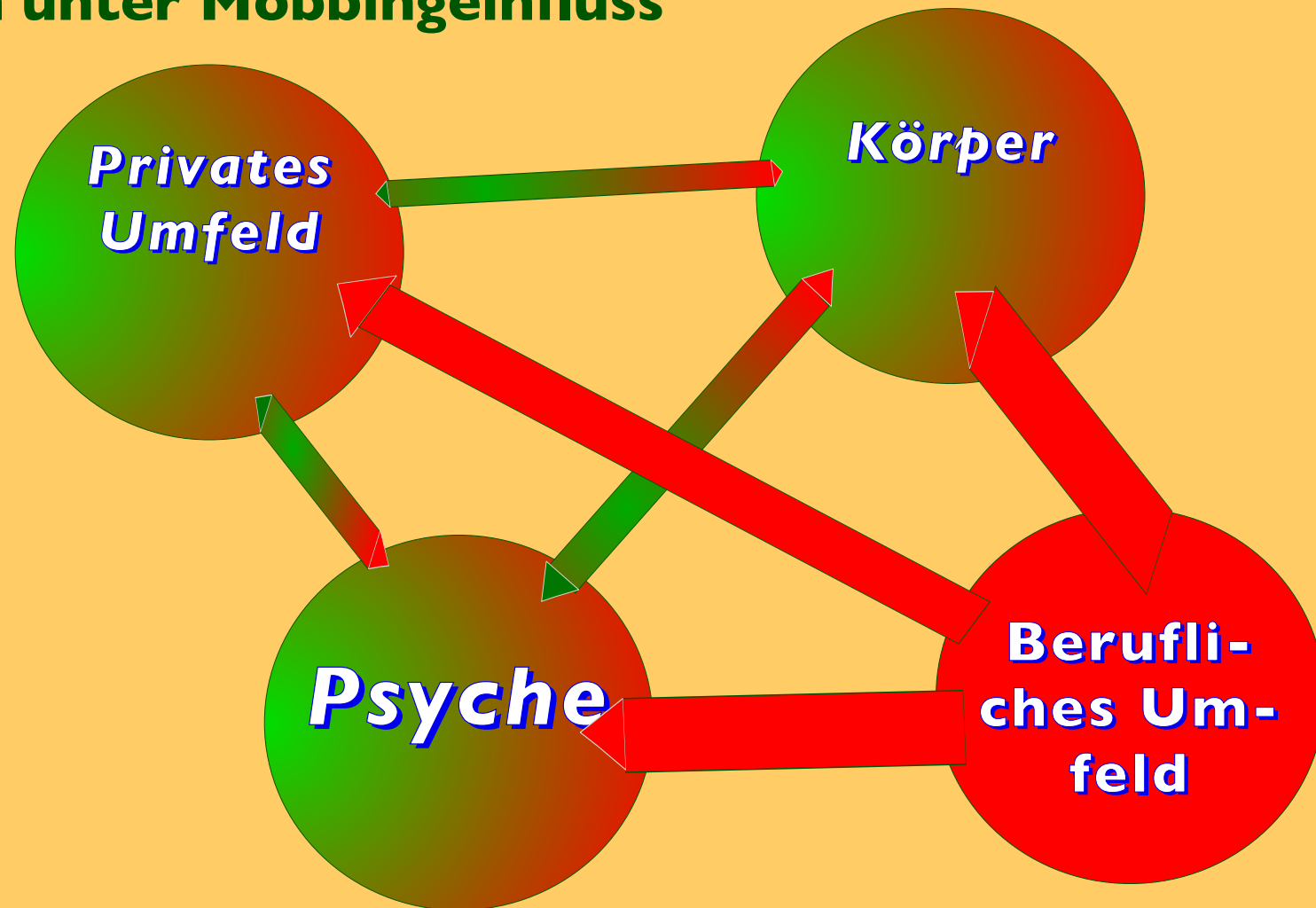


○ **Leben in Balance**



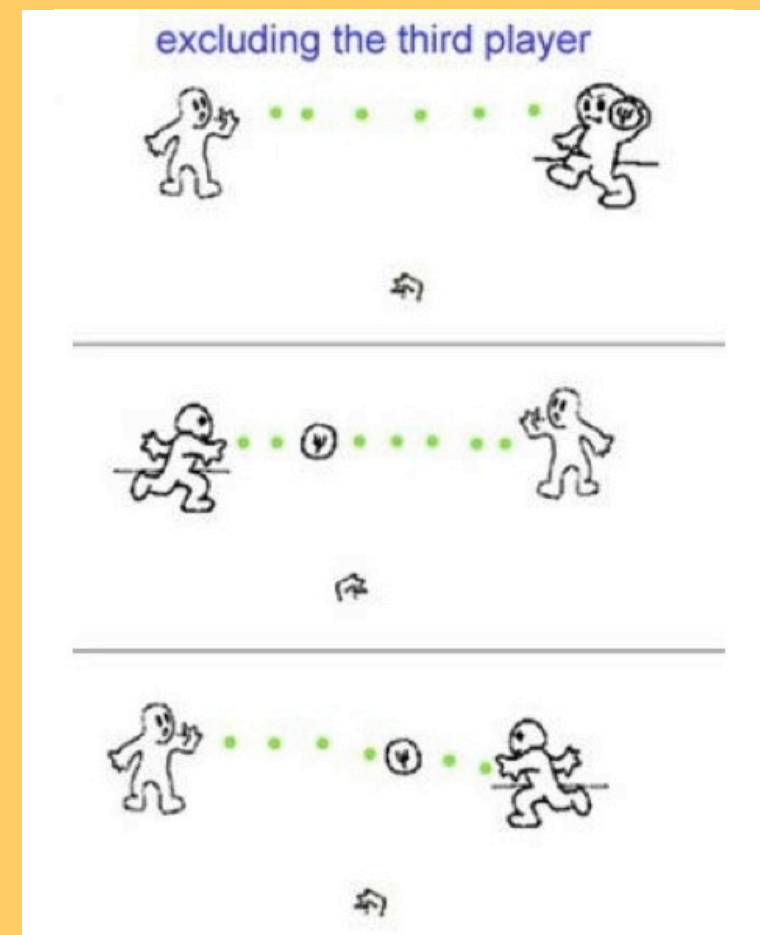
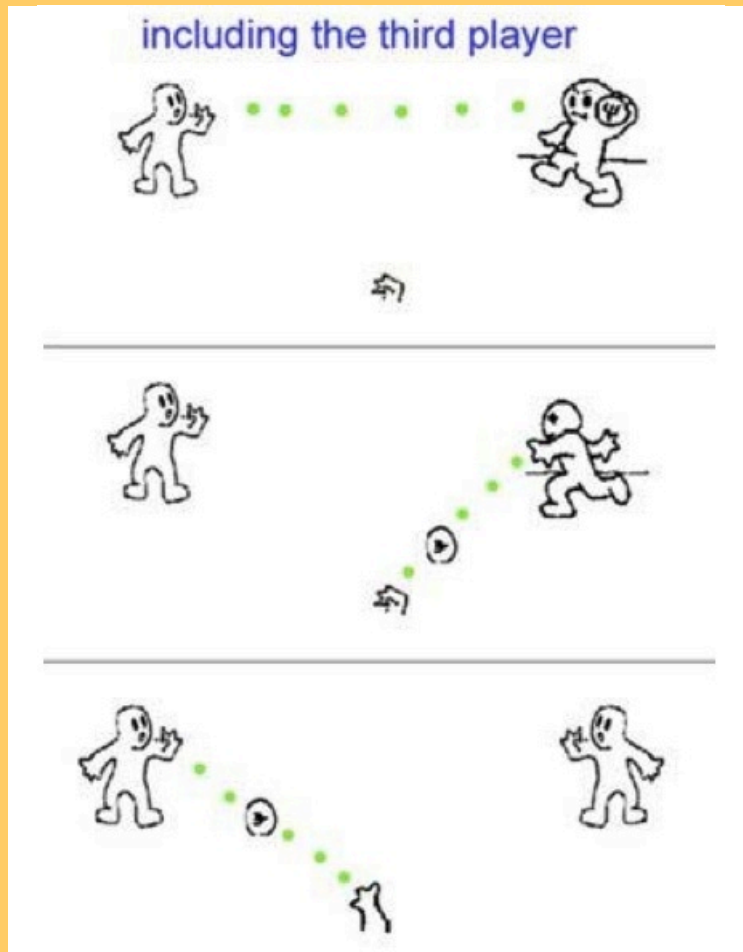


○ Leben unter Mobbingeinfluss





○ Neurophysiologie der Ausgrenzung





○ **Neurophysiologie der Ausgrenzung**

- **Neuropsychologische Untersuchungen aus den letzten zehn Jahren weisen sehr deutlich darauf hin, dass die Erfahrung sozialer Ablehnung ähnliche neurophysiologische Aktivitätsmuster auslöst wie die Erfahrung von körperlichem Schmerz. (Eisenberger, Science, 2003)**
- **Die umgangssprachlichen Formulierungen vom Schmerz des Verlassenwerdens oder vom Schmerz des Alleinseins sind mithin mehr als der Versuch, ein subjektives Gefühl in Worte zu kleiden. Sie treffen eine neuropsychologische Realität.**
- **Mobbingprozesse sind Prozesse sozialer Ausgrenzung und lösen deshalb mit hoher Wahrscheinlichkeit ähnliche neuropsychologische Prozesse aus, wie andere Formen der Ausgrenzung.**

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen Mobbingbetroffene in der psychotherapeutischen Praxis

I
P
S
E



- **Welche Konsequenzen ergeben sich für die Psychotherapie und die Arbeit des/ der Psychotherapeuten/ -en?**
 - **Psychotherapie ist unter einem aktuellen Mobbinggeschehen nur begrenzt möglich.**
 - **Wenn ein aktuelles Mobbinggeschehen vorliegt, muss dem/ der Patienten/-in zunächst zu Handlungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit dem Mobbing verholfen werden, bevor eine wirksame Psychotherapie einsetzen kann.**
 - **Die Vermittlung von Konfliktbewältigungstechniken und Techniken zur Steigerung des Selbstwertgefühls können in diesem Zusammenhang hilfreich sein.**



○ **Themen, die in der Psychotherapie von Mobbingbetroffenen
im Vordergrund stehen**

Konfliktbewältigungstechniken

Umgang mit Traumatisierungen

Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit

Selbstwertproblematik

Work-Life-Balance



- **Die Unterscheidung von Mobbingprozessen und alltäglichen Arbeitsplatzkonflikten**
- **Die Wahrnehmung des Mobbinggeschehens durch Betroffene**
- **Die systematische Erfassung eines Mobbinggeschehens**



○ **Mobbingprozesse und alltägliche Arbeitsplatzkonflikte**

Charakteristika von Mobbinghandlungen

- **Zielgerichtet gegen eine Person oder eine (kleine) Gruppe von Personen vs. wechselnde Personen oder Gruppen**
- **Unmittelbarer Bezug zur Arbeit geht leicht verloren vs. direktem Bezug zur Arbeit der kritisierten Person**
- **Persönlich verletzend Kritik ist die Regel, persönlich verletzend Kritik ist die Ausnahme**
- **Wiederholung ohne erkennbaren Grund vs. konkretem arbeits- bzw. leistungsbezogenem Anlass**
- **Erkennbar ausgrenzender Charakter vs konfliktlösungsorientiertem Ansatz, der den/ die kritisierte Person mit- einbezieht**



○ Die Wahrnehmung des Mobbinggeschehens durch Betroffene

Risiken von Fehlwahrnehmungen durch Betroffene

Die Wahrnehmung von Mobbingprozessen durch die Betroffenen birgt ein hohes Risiko von Fehlwahrnehmungen, da sich Mobbingbetroffene meist durch eine hohe emotionale Betroffenheit auszeichnen. In der Regel geht es dabei um einseitige Darstellungen, die die Opfersituation leicht überzeichnen können.

Es gibt auch das andere Extrem sehr duldsamer ArbeitnehmerInnen, die auch gravierende Übergriffe erdulden, ohne sich der Tatsache bewusst zu sein, dass sie dies nicht tun müssen.



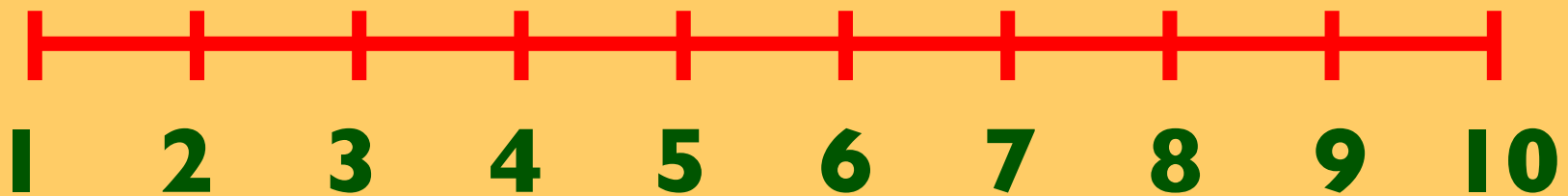
- **Die systematische Erfassung eines Mobbinggeschehens**
 - **Um eine möglichst gut überprüfbare Entscheidungsgrundlage zu gewinnen, sollte ein systematisches Instrument eingesetzt werden, das reproduzierbare Ergebnisse gewährleistet.**
 - **Dieses Instrument sollte die Schilderungen des/ der Betroffenen ergänzen und ggf. Möglichkeiten zur Korrektur (allzu) einseitiger Darstellungen bieten.**
 - **Beim Einsatz des Instruments ist es wichtig darauf zu achten, dass die Empathie für den/ die Betroffene/-n und das Bestreben nach belastbaren Daten sich mindestens die Waage halten. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich, zunächst der Empathie den Vorrang zu geben.**



Persönliche Konflikterfahrungen und Konfliktmanagementkompetenzen



Persönliche Konfliktaffinität





Welche Gefühle verbinden Sie mit den Worten

STREIT

KONFLIKT

AUSEINANDERSETZUNG



Welches Bild erscheint bei dem Begriff

KONFLIKT

als erstes vor Ihrem inneren Auge.



Welche Erfahrungen verbinden Sie mit dem Wort:

KONFLIKT

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



○ Rahmenbedingungen der Psychotherapie bei Mobbingbetroffenen - Sozial- und Arbeitsrecht

Rechtsgrundlagen

Grundgesetz

Artikel 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. Das deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt. (...)

Artikel 2

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. (...)

Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. (...)

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



BGB - Bürgerliches Gesetzbuch

§ 823

(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatze des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

§ 1004

(1) Wird das Eigentum in anderer Weise als durch Entziehung oder Vorenthaltung des Besitzes beeinträchtigt, so kann der Eigentümer von dem Störer die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann der Eigentümer auf Unterlassung klagen.

StGB - Strafgesetzbuch

§ 185 Beleidigung

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung mittels einer Tötlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 186 Üble Nachrede

Wer in Beziehung auf einen anderen eine Tatsache behauptet oder verbreitet, welche denselben verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen geeignet ist, wird, wenn nicht diese Tatsache erweislich wahr ist, mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Tat öffentlich oder durch Verbreiten von Schriften begangen ist, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



§ 187 Verleumdung

Wer wider besseres Wissen in Beziehung auf einen anderen eine unwahre Tatsache behauptet oder verbreitet, welche denselben verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen oder dessen Kredit zu gefährden geeignet ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe und, wenn die Tat öffentlich, in einer Versammlung oder durch Verbreiten von Schriften begangen ist, mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft

AGG - allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

BetrVerfG - Betriebsverfassungsgesetz

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten

(1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



(2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, so setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

(3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 10.000 Euro.

Fazit

Es gibt hinreichende gesetzliche Grundlagen, um Mobbingvorfälle juristisch zu ahnden und es gibt auch bereits eine größere Anzahl von entsprechenden Urteilen

aber

Juristische Auseinandersetzungen ersetzen nie die persönliche/ therapeutische Auseinandersetzung mit den psychischen Folgen eines Mobbinggeschehens.



Recht und Psychologie in der Praxis

- **Juristische Fragen gehören in die Hände von Fachleuten, in der psychotherapeutischen Praxis hat allenfalls die Frage Platz: Was bedeutet die juristische Auseinandersetzung für den/ die Patienten/-in und welche Folgen könnte sie haben.**
- **Sie können Ihren PatientInnen helfen ein wichtiges Instrument für die juristische Auseinandersetzung vorzubereiten, indem Sie mit Ihnen die Erstellung des Mobbingtagebuches üben.**
- **Sie sollten zu Beginn des Behandlungsprozesses die im Screening-Bogen angesprochene Frage eventuell bereits eingeleiteter juristischer Schritte vertiefen und mit dem/ der Patienten/-in über eventuelle Fristen und mögliche Folgen sprechen.**
- **Als Psychotherapeutin sollten Sie wissen, dass eine juristische Auseinandersetzung über Mobbingvorfälle in der Regel das Ende des Arbeitsverhältnisses bedeutet.**

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



- **Die genaue Kenntnis bzgl. des aktuellen Standes eines eventuell laufenden juristischen Verfahrens ist für Sie als Therapeut/-in wichtig. Gab es bereits Klage, Abmahnung, Kündigung, Einschaltung des Betriebsrates**

- **Als ExpertInnen für die juristische Unterstützung kommen in Frage:**
 - ➔ **Innerbetrieblich sollte ein Betriebsrat, sofern vorhanden, eingeschaltet werden, aber Vorsicht auch hier kann es Verwicklungen geben.**

 - ➔ **Gewerkschaften, insbesondere, wenn der/ die Patient/-in Mitglied der Gewerkschaft ist**

 - ➔ **Fachanwälte für Arbeitsrecht (kostenpflichtig)**

 - ➔ **ggf. Vertreter der kirchlichen Organisation KDA und KAB, sofern sie Erfahrung als Arbeitsrichter oder vergleichbare Expertise haben**

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



○ Der/ die Psychotherapeut-in als Lotse/ Netzwerker

Um Mobbingbetroffenen wirksam helfen zu können, ist es in der Regel notwendig, über ein ausreichendes Netz von lokalen Kontaktadressen zu verfügen, die Sie an die Betroffenen weitergeben können. Dazu gehören in der Reihenfolge der Wichtigkeit:

- **Haus-/ FachärztInnen, um Patientinnen ggf. mitbehandeln zu lassen, Krankschreibungen zu veranlassen oder Klinikeinweisungen vornehmen zu lassen**
- **GewerkschaftsvertreterInnen zwecks allgemeiner arbeitsrechtlicher Beratung, www.bw.dgb.de, www.bawue.verdi.de, www.bw.igm.de**
- **Rechtsanwälte für den Fall notwendiger juristischer Schritte im Einzelfall**
- **www.mobbing-hotline-bw.de für lokale Kontaktadressen, Mobbingtelefone, Selbsthilfegruppen, ExpertInnen**

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



- **www.ekiba.de/KDA und KAB - die kirchlichen Dienste für Beratungen und Begleitung bei Problemen im Arbeitsleben**
- **IFD - Integrationsfachdienst bei sehr langfristiger Arbeitsunfähigkeit und drohender Behinderung**
- **Gemeinsame Beratungsstellen der DRV Bund bzw. Baden-Württemberg bei der Frage von Rehaleistungen**



*Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit*

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



Relevante Links

www.zpid.de/psychologie/mobbing.php

Übersicht über die verschiedenen Aspekte von Mobbing und über aktuelle wiss. Literatur

www.mobbing-hotline-bw.de

Website der Mobbing-Hotline Baden-Württemberg mit zahlreichen Adressen, Informationen und Links, Verzweigung ins Netzwerk der Mobbing-Hotline

www.baua.de

Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Telefon-Infos: 0231 9071-0)

www.healthatwork-online.de/fileadmin/downloads/BAuA-Studie_Mobbing.pdf

Aktuelle Studie zu Art und Häufigkeit von Mobbing in verschiedenen Behörden mit guten empirischen Belegen für die Relevanz von Mobbing

www.hilfe-gegen-mobbing.de

Zum Thema ›Hilfe gegen Mobbing‹ veranstalten die Autorinnen u. a. Infoabende und Seminare (Telefon-Infos: 0177 8676116)

www.mobbing-web.de

Informationen über Mobbing

www.mobbing-zentrale.de

Beratungsstellen

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



www.konfliktfeld-pflege.de

Mobbing-Tagebuch zum Downloaden

www.kriminalportal.de

Mobbing-Urteile

www.gefas-ev.de

Gesellschaft für Arbeits- und Sozialrecht – Antimobbingberatung

www.kompetenznetz-depression.de

Information, Beratung bei Depressionen

www.psychotherapiesuche.de

Informationsdienst des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen

www.das-beratungsnetz.de

Überblick über diverse Beratungsforen

www.bundesrechtsanwaltskammer.de

Anwaltssuche

Arbeitsplatzkonflikte als Hintergrund psychischer Erkrankungen

I
P
S
E



Relevante Literatur (einige ausgewählte Titel)

Teuschel, Peter

Mobbing - Dynamik, Verlauf, gesundheitliche und soziale Folgen

2010, 253 S.. EUR 29,95 ISBN: 978-3-7945-2682-6

Gute Darstellung der psychologische, medizinische und sozialrechtlichen Aspekte von Mobbing

**Hartmann, J.,
Sichert-Hartmann,
R. & Danner, D.**

Selbstbejahung als Weg aus dem Trauma,

Asanger 2011

Sehr gute Darstellung des Mobbingproblems aus traumapsychologischer Sicht, sowie allgemein guter Überblick über neuropsychologische Aspekte von Traumatisierungen

**Rückert, J. &
Bone, A.**

Hilfe gegen Mobbing am Arbeitsplatz

inqua - Initiative Neue Qualität der Arbeitswelt, 2008

Hilfreich als Handlungsanleitung, wenn KlientInnen in der Lage sind, erste Schritte gegen Mobbing selbständig zu tun.



DAS KONFLIKT-/MOBBING-TAGEBUCH VON:

Datum _____

KonfliktpartnerIn _____

Konflikthintergrund _____

Auflistung der konkreten Konflikthandlungen _____

Folgende Gefühle und Befindlichkeiten wurden bei mir ausgelöst _____

Unterstützung bekam ich von _____

Zeuge war _____

Beweismittel (Anlagen) _____

Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik

Bearbeitungs- und Auswertungshinweise



1. Bearbeitung

Diesen Bogen können PatientInnen in der Regel nach einer kurzen Vorinformation selbständig ausfüllen. Es bedarf keiner Unterstützung durch den/ die Psychotherapeuten/-in. Die Bearbeitungszeit variiert, im Minimum 10 - 15 Minuten, Maximum nach oben offen, insbesondere bei zwanghaften PatientInnen. Bei diesen können auch vielfältige, z.T. sehr detaillierte Rückfragen entstehen, die jedoch nicht unbedingt im Detail geklärt werden müssen, um die Entscheidung, Mobbinggeschehen ja oder nein, fällen zu können.

2. Art des Instrumentes

Es handelt sich bei diesen Fragebogen nicht um ein standardisiertes Messinstrument, mit dem Sie anhand einzelner Kennzahlen das Vorliegen von Mobbing oder den Schweregrad feststellen können. Dieser Fragebogen soll Ihnen vielmehr in standardisierter Form eine umfassende und einfache Abfrage der relevanten Ereignisse ermöglichen, um für den weiteren Verlauf der Therapie entscheiden zu können, ob und inwieweit Sie die Arbeitsplatzkonfliktproblematik im Therapieverlauf berücksichtigen müssen.

3. Hinweise auf das Vorliegen von Mobbing

Für die Beurteilung der Frage, ob Mobbing vorliegt oder nicht, sind zunächst die Angaben auf den Seiten Handlungsbereich I - III wichtig. Wenn Ihr/-e Patient-in auf den Seiten 1 - 3 eine der dort aufgeführten Verhaltensweisen in der ersten Häufigkeitskategorie - **1 - 2 mal täglich** - ankreuzt, ist die Wahrscheinlichkeit von Mobbing bereits ziemlich hoch und wahrscheinlich liegt bereits ein länger dauerndes Mobbinggeschehen vor.

Wenn in der zweiten Häufigkeitskategorie - **1 - 2 mal wöchentlich** - einer oder mehrere Einträge auftauchen, auch dann ist die Wahrscheinlichkeit eines Mobbinggeschehens sehr hoch.

Wenn Einträge lediglich in der dritten Häufigkeitskategorie - **1 - 2 mal monatlich** - auftauchen, bedarf es einer genaueren Exploration, um die Entscheidung, dass es sich tatsächlich um ein Mobbinggeschehen handelt, treffen zu können. Insbesondere diese Fälle können durchaus „normale“ Arbeitsplatzkonflikte sein, die auch wiederkehrend sein können. In diesen Fällen spielt vor allen Dingen die Frage eine Rolle, ob es sich bei den „**mobbenden KollegInnen**“ immer um dieselbe/-n Person/-en handelt.

Vorsicht:

Es kann in seltenen Fällen geschehen, dass PatientInnen, die eine Tendenz zur Dramatisierung haben, eine Vielzahl von Handlungsmöglichkeiten ankreuzen (> 6 - 8). In diesen Fällen sollten Sie die Schilderungen möglichst genau überprüfen, denn es bestehen zwei Risiken. Zum einen kann das gesamte Mobbinggeschehen fragwürdig sein und auf Fehlwahrnehmungen des/ der PatientIn beruhen. Zum anderen kann es sich um eine Übertreibung eines tatsächlichen Mobbinggeschehens handeln. In beiden Fällen gilt es, noch genauer als sonst die konkreten Details der Vorfälle heraus zu arbeiten und auf ihre Glaubwürdigkeit zu überprüfen.

4. Beurteilung von Ausmaß und Schwere des Mobbinggeschehens

Die Angaben auf den Seiten 5 - 7 liefern Ihnen Hinweise auf Details des Mobbinggeschehens, die für eine eventuelle weitergehende Unterstützung des/ der Patienten/-in und für die Notwendigkeit/ Dringlichkeit einer Unterstützung im arbeitsrechtlichen Bereich hilfreich sind. Sie dienen auch einer ersten Einschätzung bzgl. einer Chronifizierung der Problematik/ Symptomatik, die für die Frage wichtig ist, ob ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz bzw. eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz sinnvoll ist oder nicht.

Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik

Handlungsbereich I



Mobbing-Handlungen, die Sie erlebt haben	Häufigkeit im zurückliegenden Jahreszeitraum		
	I - 2 mal täglich	I - 2 mal wöchentlich	I - 2 mal monatlich
Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen			
* Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern			
* Man wird ständig unterbrochen			
* Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern			
* Anschreien oder lautes Schimpfen			
* Ständige Kritik an der Arbeit			
* Ständige Kritik am Privatleben			
* Telefonterror			
* Mündliche Drohungen			
* Schriftliche Drohungen			
* Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten			
* Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht			
Angriffe auf die sozialen Beziehungen			
* Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen			
* Man läßt sich nicht ansprechen			
* Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen			
* Den Arbeitskollegen wird verboten, den Betroffenen anzusprechen			
* Man wird wie "Luft" behandelt			

Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik

Handlungsbereich II



Mobbing-Handlungen, die Sie erlebt haben	Häufigkeit im zurückliegenden Jahreszeitraum		
	1 - 2 mal täglich	1 - 2 mal wöchentlich	1 - 2 mal monatlich
Angriffe auf das soziale Ansehen			
* Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen			
* Man verbreitet Gerüchte			
* Man macht jemanden lächerlich			
* Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein			
* Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen			
* Man macht sich über eine Behinderung lustig			
* Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen			
* Man greift die politische oder religiöse Einstellung an			
* Man macht sich über das Privatleben lustig			
* Man macht sich über die Nationalität lustig			
* Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die sein Selbstbewusstsein verletzen			
* Man beurteilt den Arbeitseinsatz auf falsche und kränkende Weise			
* Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen in Frage			
* Man ruft ihm obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach			
* Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote			

Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik

Handlungsbereich III



Mobbing-Handlungen, die Sie erlebt haben	Häufigkeit im zurückliegenden Jahreszeitraum		
	I - 2 mal täglich	I - 2 mal wöchentlich	I - 2 mal monatlich
Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation			
* Man weist den Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu			
* Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann			
* Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben			
* Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können			
* Man gibt ihm ständig neue Arbeitsaufgaben			
* Man gibt ihm "kränkende" Arbeitsaufgaben			
* Man gibt ihm Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskriminieren			
Angriffe auf die Gesundheit			
* Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten			
* Androhung körperlicher Gewalt			
* Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen "Denkzettel" zu verpassen			
* Körperliche Misshandlung			
* Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden			
* Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an			
* Sexuelle Handgreiflichkeiten			

Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik Verlauf I



Seit wann erleben Sie eine Mobbingsituation?

Wann haben Sie das Verhalten Ihrer KollegInnn/ Vorgesetzten zum erstenmal als Mobbing erlebt?

Wie hat sich das Verhalten Ihrer KollegInnen/ Vorgesetzten entwickelt?

Gab es bereits formale/ arbeitsrechtliche Schritte in dieser Entwicklung?

Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik Verlauf II



Wann haben Sie zum erstenmal körperliche / psychische Symptome festgestellt, die Sie als Folgen des Mobbing erleben?

Um welche körperlichen/ psychischen Symptome handelte es sich?

Wie haben diese Symptome sich entwickelt?

Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik Verlauf III



**Haben Sie im Zusammenhang mit der Mobbing-Situation bereits Fehlzeiten?
Wenn ja in welchem Umfang?**
