

Wenn jeder neue Arbeitstag zum Albtraum wird ...

Psychische Folgen von Mobbing

Von *Peter Teuschel*

Nach einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahre 2005 müssen wir in Deutschland mit über einer Million Mobbing-Opfern rechnen – dies entspricht etwa 2,7% der erwerbstätigen Bevölkerung. Werden noch die Personen hinzuge-

zählt, die in den Jahren zuvor gemobbt wurden, liegt die Mobbing-Quote bei 11,3% – anders ausgedrückt: Jede/r neunte Arbeitnehmer/in wurde im Laufe des Arbeitslebens schon einmal gemobbt. Diesen beinahe absurd klingenden Zahlen steht ein weitgehend von Unkenntnis, wenn nicht sogar von Ablehnung, geprägter Umgang der Öffentlichkeit mit dem Phänomen „Mobbing“ gegenüber. Klagen über Schikanen am Arbeitsplatz werden oft als



‚Modediagnose‘ oder ‚billige Ausrede‘ abgetan, bei Gerichten können Betroffene nur in seltenen Fällen darauf hoffen, Gehör zu finden – und nicht zuletzt reagieren auch viele Ärzte und Therapeuten hilflos oder sogar abweisend. Dabei ist Mobbing mittlerweile gut definiert und kann von anderen Konfliktkonstellationen am Arbeitsplatz abgegrenzt werden.

Ursprünglich stammt der Begriff, der sich vom englischen „to mob“ (dt. anpöbeln) ableitet, von dem Verhaltensforscher Konrad Lorenz. Er hatte 1963 das Verhalten einer Gruppe von Gänsen beschrieben, die sich zusammengerottet hatten, um einen Fuchs in die Flucht zu schlagen. In seiner heutigen Bedeutung geht der Begriff „Mobbing“ auf den deutsch-schwedischen Psychologen Prof. Heinz Leymann zurück, der 1993 in Schweden Untersuchungen zu diesem Thema durchgeführt und eine erste Definition des Begriffes vorgenommen hat. Leymann beschreibt Mobbing als „negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“ Wichtig ist dabei die Tatsache, dass Mobbing stets eine einzelne Person trifft und nie eine Gruppe von Personen, dass Mobbing-Handlungen mindestens einmal pro Woche vorkommen und eine Zeitdauer von etwa einem halben Jahr gegeben sein sollte. In wesentlichen Zügen gilt diese Definition auch heute noch. Lediglich bei der Zeitdauer sollten flexiblere Maßstäbe angelegt werden, da bereits nach deutlich kürzerer Zeitdauer ernste Mobbing-Folgen auftreten können. Eine weitere wichtige Definition (von Esser und Wolmerath 2005) ergänzt, dass Mobbing bei ungebremstem Verlauf grundsätzlich zu einer gesundheitlichen Beeinträchtigung bei den Betroffenen führt. Kurz gesagt: Mobbing macht bei ungebremstem Verlauf immer krank!

Hintergründe und Motive

Mobbing-Handlungen können sehr unterschiedlich sein und reichen von Ignorieren des Opfers über ungerechtfertigte Kritik, Verbreiten von Gerüchten, Lächerlichmachen, Zuweisung sinnloser oder nicht zu bewältigender Tätigkeiten bis hin zu Manipulation von Arbeitsergebnissen und körperlicher Gewalt. Weitere, nicht selten vorkommende, Beispiele aus der Praxis sind tägliche Termine beim Chef, in denen dieser die Arbeitsergebnisse in unsachlicher oder herabwürdigender Form kritisiert, Anschreien vor den KollegInnen oder im Zweiergespräch, widersprüchliche Anordnungen, die dem Chef die Gelegenheit geben, das Arbeitsergebnis in jedem Fall schlecht zu machen. Auch durch die Menge an Arbeit kann gemobbt werden. Ein ‚Zuschütten‘ mit Aufgaben kann sich ebenso schädlich auf die Gesundheit auswirken wie ein völliges Fernhalten von jeglicher Arbeit. Die Betroffenen sitzen dann wochenlang vor einem leeren Schreibtisch, werden aus dem Telefonverteiler genommen und den KollegInnen wird signalisiert, nicht mit ihnen in Kontakt zu treten.

Es gibt mittlerweile Listen mit über 100 im Detail aufgeführten Mobbing-Handlungen. Bei manchen Menschen scheint ein Großteil der Kreativität in das Ausdenken

dieser „negativen kommunikativen Handlungen“ zu fließen. Und wenn gerade sehr viel vom Chef die Rede war: In der Tat ist es nach statistischen Untersuchungen meist der Chef, der entweder alleine oder zusammen mit KollegInnen als Haupt-Mobber zu identifizieren ist. Mobber sind übrigens meist männlich, zwischen 35 und 55 Jahre alt und weisen oft eine langjährige Betriebszugehörigkeit auf. Auch trifft das landläufige Bild einer zusammengerotteten Horde von Mobbern meistens nicht zu: In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle mobbt nur ein Einzelnr!

Die Motive der Mobber sind unterschiedlich. Die Spannweite der hinter den Mobbing-Handlungen stehenden Beweggründe reicht von Neid und Missgunst bis zum Vertuschungsversuch eigener Unzulänglichkeit und Inkompetenz. Aber auch kaltes Kalkül findet sich immer häufiger als Motiv für die unfairen Attacken – etwa wenn auf billige Weise Arbeitskräfte reduziert werden sollen.

Typischer Mobbing-Verlauf

Mobbing beginnt meist schleichend. Zunächst sind die zugrunde liegenden Konflikte schwer fassbar, es ist mehr die ‚schlechte Stimmung‘ oder die ‚dicke Luft‘ am Arbeitsplatz spürbar. In dieser Phase stellt sich bei den Betroffenen aber schon eine erste Verunsicherung ein. Die Konflikte werden nicht offen ausgetragen oder besprochen, sondern gären vor sich hin. Meist versuchen die Betroffenen in dieser Phase zu rationalisieren: „Vielleicht bin ich nur schlecht drauf. Möglicherweise bilde ich mir da etwas ein. Auch Kollegen haben mal einen schlechten Tag“. So oder so ähnlich sieht der Umgang mit dem wenig Greifbaren in der Anfangsphase oft aus. Kommt es dann zu ersten Mobbing-Handlungen, geht die Rationalisierung oft noch lange weiter. Zuerst suchen die Betroffenen die Schuld häufig bei sich selbst. „Vielleicht liegt es ja doch an mir, ich muss mich mehr bemühen“, lautet die Argumentation dann oft, auch wenn Art und Inhalt der Mobbing-Handlungen bereits deutliche Hinweise darauf geben, dass hier ein Konflikt auf unfaire Weise ausgetragen wird. Im weiteren Verlauf des Mobbing wird das Ziel des Täters immer klarer sichtbar: Das Opfer soll von seinem Arbeitsplatz verschwinden. Diese Absicht steckt hinter jedem Mobbing! Deswegen haben auch Mediation, „Darüber reden“ und „Aussetzen“ kaum je Aussicht auf Erfolg. Während diese Maßnahmen bei anderen Arbeitskonflikten sinnvoll sein können, laufen sie bei echtem Mobbing ins Leere. Der Täter wird erst dann von seinem Opfer ablassen, wenn er sein Ziel erreicht hat und der/die Betroffene nicht mehr am Arbeitsplatz sitzt. Dieses Ziel erreichen Mobber übrigens in etwa 80% der Fälle! Das heißt: Mobbing kommt nicht nur sehr häufig vor, sondern endet meist auch mit dem Ausscheiden des/der Betroffenen.

Diese bedrückende Erkenntnis ist nur durch eine ausgeprägte Ignoranz all derer zu erklären, die in den Betrieben die Macht hätten, Mobbing zu ächten und zu ahnden. Ohne Übertreibung ist hier von einem weitreichenden Versagen hierarchischer Strukturen zu sprechen. Anders ausgedrückt: Mobbing kann nur vorkommen, weil es geduldet wird. Glücklicherweise sind sich jedoch immer mehr Unternehmen der großen Gefahr bewusst,

die durch Mobbing am Arbeitsplatz entsteht. Nicht nur die Gesundheit der Betroffenen steht auf dem Spiel, sondern das Arbeitsklima und die Produktivität des Unternehmens. Durch den Arbeitsausfall des Opfers entstehen erhebliche Kosten. Eine Berechnung des DGB geht von 103 bis 410 Euro pro Ausfalltag aus. Bei einem Unternehmen mit 1.000 MitarbeiterInnen verursacht 1% Krankenstand mehr als 200.000 Euro Kosten pro Jahr. Diese Zahlen zeigen, dass es sich kein Unternehmen ‚leisten‘ kann, Mobbing als Problem zu ignorieren. Vielmehr sollte der Mobbing-Prävention in den Betrieben größte Aufmerksamkeit gewidmet werden. An einigen Arbeitsplätzen findet dies mittlerweile auch statt. Betriebliche Vereinbarungen gegen Mobbing sowie innerbetriebliche Anlaufstellen haben sich als Gegenmaßnahmen bewährt.

Gesundheitliche (Spät-)Folgen

Auch wenn die Kosten von Mobbing für Unternehmen und Gesellschaft immens sind, ist nicht zu vergessen, dass den größten Schaden die Betroffenen davontragen: Als gesundheitliche Folgen tauchen zunächst oft körperliche Beschwerden auf. Insbesondere Rückenschmerzen, Magen-Darm-Probleme und Infektanfälligkeit werden frühzeitig von den Mobbing-Opfern beklagt. Viele dieser Symptome lassen sich als Reaktion des Körpers auf die chronische Stresssituation zurückführen. Hierzu gehören übrigens auch andere, noch schädigendere Symptome wie erhöhter Blutdruck und Verminderung der Gerinnungsfähigkeit des Blutes, was zu Thrombosen und Embolien führen kann. Bei weiterbestehendem Stress, wie er im Verlauf eines Mobbing-Konflikts die Regel ist, steigt auf diese Weise auch das Risiko für Herzinfarkt und Schlaganfall.

Bereits am Beispiel der körperlichen Erkrankungen ist das Ausmaß der Schädigung zu erkennen, das durch Mobbing hervorgerufen werden kann. Psychische Beschwerden beginnen häufig mit Schlafstörungen. Manchmal klagen die Betroffenen darüber, schlecht einschlafen zu können, weil sie die Gedanken an den Arbeitsplatz nicht zur Ruhe kommen lassen. Unproduktive und quälende Grübeleien begleiten oftmals diese Schlafstörungen. Noch häufiger sind Durchschlafstörungen, bei denen die PatientInnen mitten in der Nacht, oft gegen drei Uhr, plötzlich aus dem Schlaf hochfahren. Meist besteht dann unmittelbar eine große und bis zur Panik reichende Angst, eine Pulsbeschleunigung und vermehrtes Schwitzen. Es ist dann oft nicht mehr möglich, wieder in den Schlaf zu finden, so dass meist Grübeleien einsetzen. Am nächsten Tag fühlen sich die PatientInnen wie gerädert und haben noch mehr Schwierigkeiten, sich auf die Anforderungen des vor ihnen liegenden Tages einzustellen.

Auch depressive Zustandsbilder sind im Verlauf von Mobbing sehr häufig. In der Frühphase zeigen sich oft Konzentrationsstörungen, so dass die Betroffenen nicht mehr wie gewohnt ihrer Arbeit gerecht werden können. Daraus resultieren wiederum Fehler, die dann nicht selten von dem (oder den) Mobbern zum Anlass genommen werden, erneute Kritik zu äußern. In diesem Fall hat die Kritik dann auch noch einen realen Anlass, was die

DER AUTOR

Dr. med. Peter Teuschel,
geb. 1959,

ist Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie, seit 1996 in eigener Praxis in München niedergelassen; er beschäftigt sich seit über 10 Jahren intensiv mit dem Themenkomplex Arbeitskonflikte – insbesondere mit Mobbing;



Foto: privat

Opfer zusätzlich verunsichert und die Selbstzweifel („Ich mache ja wirklich alles falsch“) verstärkt. Die Abwärts-spirale setzt sich in Gang.

Weitere häufige Symptome bei einer durch Mobbing ausgelösten Depression sind Niedergeschlagenheit, Bedrücktheit und Freudlosigkeit. Vor allem bei länger laufenden Mobbing-Konflikten werden Hobbys vernachlässigt und Kontakte zu Freunden gemieden. Die Interessen gehen zurück, die Wahrnehmung und das Denken schränken sich zusehends auf alles ein, was mit den Belastungen am Arbeitsplatz in Zusammenhang steht. Oft wird auch über innere Unruhe und dauerhafte Verunsicherung geklagt – begleitet von Angst. Der Antrieb ist meist deutlich vermindert, die Bewältigung der Arbeitsaufgaben bereitet immer größere Schwierigkeiten und nach der Arbeit bleibt dann meist keine Energie mehr für den Privatbereich. Nicht selten treten auch passive Todeswünsche auf, bei denen die Betroffenen die Vorstellung des eigenen Todes als erleichternd und befreiend erleben. Natürlich kann es auch zu Suizidgedanken und Suizidhandlungen kommen.

Der zweite große Bereich psychischer Störungen bei Mobbing sind Angsterkrankungen. Angst als Symptom ist sogar ausgesprochen häufig im Verlauf eines Mobbing-Konflikts. Sie tritt in verschiedenen Formen auf: Zum einen besteht oft die konkrete Angst vor weiteren Schikanen und vor dem Kontakt mit den Mobbern. Zum anderen ist die Angst manchmal auch weniger umschrieben und äußert sich in einer permanenten Anspanntheit und Unfähigkeit, zur Ruhe zu kommen. Gelegentlich sucht sich die Angst auch andere Objekte wie beispielsweise die körperliche Unversehrtheit und tritt dann als hypochondrische Befürchtung in Erscheinung. Aber auch anfallsartig auftretende Angst in Form von sogenannten Panikattacken kommt nicht selten vor. Das Besondere bei diesen Angst-„Anfällen“ ist, dass sie quasi ‚aus heiterem Himmel‘ auftreten, also ohne Auslöser, und dass sie nicht auf eine bestimmte Situation be-

schränkt sind. Manche Betroffene berichten, dass sie dabei extrem starke Angst erleben mit dem Gefühl, sterben zu müssen oder verrückt zu werden. Wenn die Angst längere Zeit besteht, kann sich auch eine sogenannte Arbeitsplatz-Phobie ausbilden. Dann kann das Mobbing-Opfer oft nicht mehr in die Nähe der Arbeitsstätte gehen, ohne dass es von Angst erfasst wird. Alles was mit dem Arbeitsplatz in Zusammenhang steht, ist von der Angst betroffen: Das Gebäude, die KollegInnen und auch die Arbeit an sich.

Weitere gesundheitliche Folgen von Mobbing, die deutlich seltener auftreten, können die Ausbildung einer Sucht (z.B. durch ‚Erleichterungstrinken‘) oder auch psychotische Störungen sein. Es ist ersichtlich, dass Mobbing höchst vielfältige gesundheitliche Schäden bewirkt.

Verhaltenstipps für Betroffene

Prinzipiell kann Mobbing jede/n treffen, es lässt sich also keine Personengruppe beschreiben, die häufiger betroffen ist als eine andere. Allerdings hat eine Studie zu diesem Thema gezeigt, dass vor allem kreative Menschen, die wenig angepasst und auch anfälliger für Stress sind, häufiger Opfer von Mobbing werden. Bekannt ist auch, dass Frauen ein etwas höheres Risiko haben, gemobbt zu werden. Menschen mit bereits bestehenden Angsterkrankungen sind im Prinzip keinem höheren Mobbing-Risiko ausgesetzt. Allerdings ist zu erwarten, dass sich die Erkrankung durch die Mobbing-Erfahrung verschlechtern wird. Das Risiko, durch Mobbing ernsthaft

zu erkranken, ist bei bereits bestehender Angststörung höher. Auch die den meisten AngstpatientInnen bekannte Vermeidungshaltung tritt schneller und nachhaltiger auf, so dass sich auch das Risiko erhöht, langfristig arbeitsunfähig zu werden. Es stellt sich dann oft die Frage nach einer eventuell eintretenden Erwerbsunfähigkeit, die den Betroffenen finanzielle Not und soziale Ausgrenzung bescheren kann.

Wer den Eindruck hat, z. B. an seinem Arbeitsplatz gemobbt zu werden, sollte auf jeden Fall die eigene Wahrnehmung ernst nehmen, statt das Problem zu verdrängen. Viele Menschen können nicht begreifen und wollen nicht wahrhaben, dass ihnen so etwas zustößt. So laufen die Mobbing-Handlungen einfach weiter und die gesundheitlichen Folgen verschlimmern sich. In jedem Fall sollten Betroffene die Schikanen nicht einfach über sich ergehen lassen und auf Besserung hoffen. Diese tritt erfahrungsgemäß nicht von selbst ein. Allenfalls im Einzelfall kann versucht werden, Mobbing-Handlungen zu ignorieren, um dem Mobber keine Angriffsfläche zu bieten. Meist aber ist aktive Gegenwehr das Mittel der Wahl. Zu achten ist auch auf gezielten Stressabbau durch Hobbies, Entspannungsverfahren oder Sport. Eine anwaltliche Beratung zum Thema „juristische Möglichkeiten gegen Mobbing“ ist ebenfalls empfehlenswert.

Der Rat zur Gegenwehr soll nicht bedeuten, dass Betroffene als ‚Einzelkämpfer‘ aktiv sein sollten. Die wichtigste Maßnahme gegen Mobbing ist, sich Unterstützung zu holen. In einem Mobbing-Geschehen ist der/die Betroffene ohnehin über weite Strecken allein, da sich Mobber immer ein einzelnes Opfer aussuchen. Oftmals

BÜCHER Empfehlungen I

Peter Teuschel:

Mobbing. Dynamik – Verlauf – gesundheitliche und soziale Folgen.
Schattauer Verlag, 2010,
ISBN: 978-3-7945-2682-6.

Trotz der hohen Verbreitung von Mobbing ist es für Ärzte und Therapeuten nicht immer einfach, bei ihren PatientInnen Mobbing als Krankheitsursache festzustellen und gesundheitliche Folgeerscheinungen angemessen zu behandeln. Das Buch bietet einen Leitfaden aus ärztlicher Sicht zum Umgang mit Mobbing-Betroffenen: Es vermittelt gängige Definitionen, Ursachen, Verlaufsformen und Epidemiologie sowie eine Typologie von Mobbing-Opfern. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der systematischen Darstellung der psychosomatischen und psychiatrischen Krankheitsbilder.

Gerd Arentewicz, Alfred Fleissner, Dieter Struck:
Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz, in der Schule und im Internet – Tipps und Hilfsangebote.
Ellert & Richter Verlag, 2009,
ISBN: 978-3-8319-0376-4.

Das Buch schildert, welche weitreichenden Folgen Mobbing hat – am Arbeitsplatz, in der Schule oder im Internet. Es enthält für Betroffene konkrete Tipps, wie sie sich selbst schützen und qualifizierte Hilfe suchen können. Auch befinden sich darin Hinweise, wie Betriebe zu einer mitarbeiterfreundlichen Unternehmenskultur gelangen.

Bärbel Wardetzki:

Kränkung am Arbeitsplatz.
Strategien gegen Missachtung, Gerede und Mobbing.
Kösel Verlag, 2009,
ISBN: 978-3-466-30702-9.

Die Arbeitswelt hält unzählige Konfliktsituationen bereit, auf die wir gekränkt reagieren können. Werden sachliche Konflikte persönlich genommen, leidet das Selbstwertgefühl, die Leistungsfähigkeit sinkt und oftmals sind sogar psychosomatische Beschwerden die Folge. Doch die Autorin betont: Wir sind Kränkungen nicht wehrlos ausgeliefert! Statt mit Ohnmacht, Wut oder Enttäuschung zu reagieren, zeigt sie an vielen konkreten Beispielen, wie wir uns gegen Missachtung, Gerede und Mobbing wappnen können.

Anka Kampka:
Keine Angst vor Mobbing!
Strategien gegen den Psychoterror am Arbeitsplatz.
Klett-Cotta Verlag, 2007,
ISBN: 978-3-608-86012-2.

Stress, körperliche und psychische Beeinträchtigungen sowie ein verringertes Selbstwertgefühl – dies sind meist die Symptome, mit denen Mobbing-Betroffene kämpfen. Der Ratgeber hilft dabei, die Tricks der Mobber zu durchschauen, die Abwärtsspirale zu stoppen und gibt Tipps, wie Sie für sich sorgen und sich wehren können.

wenden sich KollegInnen eher ab, als dass sie Hilfe anbieten würden – aus Angst, dass das Mobbing auch sie selbst treffen könnte. Auf diese Weise wird der/die Betroffene zunehmend isoliert, bei gleichzeitig schwindenden Kräften.

Unterstützungs- und Hilfsangebote

Wenn es KollegInnen gibt, die vertrauensvoll erscheinen, wären diese eine erste Möglichkeit über das Problem zu sprechen. Der bei Mobbing-Opfern meist stark ausgeprägte Selbstzweifel bessert sich, wenn der/die Betroffene Unterstützung und Verständnis erfährt. Auch der Betriebs- oder Personalrat können eine gute Anlaufstelle sein, ebenso wie der Betriebsarzt – sofern eine Vertrauensbasis besteht, was nicht an allen Arbeitsstätten der Fall ist. Aber auch außerbetriebliche Ansprechpartner kommen in Frage: Es entstehen beispielsweise immer mehr Mobbing-Beratungsstellen. Betroffene können sich sicher sein, hier auf kompetente und verständnisvolle GesprächspartnerInnen zu treffen, die nicht nur Beistand anbieten, sondern auch konkrete Unterstützung. Nicht selten wird im Verlauf von Mobbing eine juristische Vertretung unvermeidbar sein. In diesem Fall sollte der/die Betroffene einen Anwalt wählen, der sich speziell mit dem Problemfeld Mobbing auskennt und keine falschen Hoffnungen weckt.

Bei Erkrankungen als Folge von Mobbing sollte in jedem Fall ein Arzt aufgesucht werden: In der ‚Frühphase‘, wenn vor allem (psycho)somatische Leiden vorherrschen, wird dies in der Regel ein Hausarzt sein. Bei Depressionen, Angststörungen oder anderen psychischen Beschwerden sollten die Betroffenen sich jedoch besser an einen Facharzt für Psychiatrie wenden. Die Therapie mobbingbedingter psychischer Störungen besteht – wie in vielen anderen Fällen – aus einer Kombination von medikamentöser und psychotherapeutischer Behandlung. Oft wird eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („Krankschreibung“) unvermeidlich sein, um das Opfer aus dem krankmachenden Umfeld zu lösen. Aus der geschützten, häuslichen Umgebung heraus können dann weitere Schritte geplant werden.

Medikamentös besteht die Behandlung oft in der Gabe von Antidepressiva, die auch bei Angststörungen hilfreich sind und kein Abhängigkeitspotential aufweisen. Beruhigungs- und Schlafmittel sind zu Beginn der Behandlung manchmal unverzichtbar, sollten wegen der Gewöhnungsgefahr aber zeitlich begrenzt und unter ärztlicher Anleitung zum Einsatz kommen. In der Psychotherapie soll der/die Betroffene sich über ein Verständnis der spezifischen Mobbing-Situation aus der Opferrolle befreien können. Dies setzt voraus, dass der Therapeut diese Rolle zunächst auch anerkennt – und nicht, wie es häufig der Fall ist, dem/der Betroffenen allzu vorschnell eine ‚Mitverantwortung‘ am Mobbing zuschreibt. Natürlich muss auch das eigene Verhalten in der Mobbing-Situation betrachtet werden. Bei einer Täter-Opfer-Konstellation, wie sie bei Mobbing vorliegt, sollte aber eher zurückhaltend vorgegangen werden. Das Zurückerlangen der eigenen Würde sowie der Kontrolle über das eigene Leben sind wichtige Ziele in der Psychotherapie von Mobbing-Opfern.

Vorsorge statt Nachsorge

Die gesundheitlichen Folgen von Mobbing haben bei rechtzeitiger fachmännischer Behandlung gute Chancen zur Heilung. Allerdings kommen auch chronische Krankheitsverläufe mit bleibenden Einbußen vor.

Es ist heute leider immer noch eine seltene Ausnahme, dass sich die Mobbing-Situation durch Sanktionen des Arbeitgebers auflösen lässt. Im günstigen Fall gelingt eine Loslösung vom bisherigen Arbeitsumfeld und der Wechsel an eine neue Arbeitsstelle. Ist der/die Betroffene allerdings in einem ‚ungünstigen‘ Alter für einen Stellenwechsel, so drohen beim Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes Arbeitslosigkeit und Frühverrentung. Nicht zuletzt aus diesem Grund kommt der Mobbing-Prävention eine wichtige Rolle zu. Sie muss am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber erfolgen, von ihm als innerbetriebliche Aktivität unterstützt werden. Wird Mobbing am Arbeitsplatz geächtet und sein Vorkommen sanktioniert, so haben potentielle Mobber keine Chance. Dass dies in Zukunft häufiger der Fall sein wird, sollte vor dem Hintergrund der schädigenden Einflüsse von Mobbing auf die Gesundheit unser aller Anliegen sein.

BÜCHER Empfehlungen II

Hans-Peter Unger, Carola Kleinschmidt:

Bevor der Job krank macht.

Wie uns die heutige Arbeitswelt in die seelische Erschöpfung treibt und was man dagegen tun kann.

Kösel Verlag, 2009,

ISBN: 978-3-466-30733-3.

Seelische Erschöpfung und Depression entwickeln sich immer rasanter zur Krankheit Nummer 1 im Job. Es beginnt meist unauffällig mit wachsenden Arbeitsbergen und ständigem Termindruck. Mangelnde Wertschätzung, Umstrukturierungen im Unternehmen oder die Sorge um den Arbeitsplatz erhöhen den Druck. Bald entwickelt sich ein Teufelskreis aus Selbstüberforderung und einem Gefühl der Ohnmacht. Und am Ende steht immer häufiger die Diagnose: stressbedingte Erschöpfungsdepression. Die Autoren zeigen einige kreative Lösungsmöglichkeiten auf.

Barbara Berckhan:

Jetzt reicht' s mir!

Wie Sie Kritik austellen und einstecken können.

Kösel Verlag, 2009,

ISBN: 978-3-466-30858-3.

Wer ertappt sich im Alltag nicht manchmal dabei, lieber hinterrücks zu meckern, statt dem Gegenüber eine sachliche Rückmeldung zu geben? „Klare Worte dürfen sein“, meint die Autorin und zeigt Möglichkeiten auf, mit Kritik besser umzugehen – ob wir sie nun austellen oder einstecken. Das Buch möchte Menschen unterstützen, die sich nicht alles gefallen lassen und endlich sagen wollen, was sie stört – und die mit ihren Worten auch ankommen wollen.