

Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz - Wegschauen oder Handeln?

Dr. Martin Wolmerath

Wuppertal, 05.06.2012

Gliederung

- Mein Ausgangspunkt
- Begriffsbestimmung
- Erscheinungsformen
- Mobbing: Erschreckende Erkenntnisse
- Handlungsmöglichkeiten
- Ein aktuelles Praxisbeispiel

Gliederung

- **Mein Ausgangspunkt**
- Begriffsbestimmung
- Erscheinungsformen
- Mobbing: Erschreckende Erkenntnisse
- Handlungsmöglichkeiten
- Ein aktuelles Praxisbeispiel

Mein Ausgangspunkt

- 1993: „Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann“ (Heinz Leymann)
- 1996: „Neue Arbeit – Neues Denken? – Psychosoziale Probleme: ihre Ursachen und Interventionsmöglichkeiten (Bernd Lindemeier)
- 1996: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- 2006: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Gliederung

- Mein Ausgangspunkt
- **Begriffsbestimmung**
- Erscheinungsformen
- Mobbing: Erschreckende Erkenntnisse
- Handlungsmöglichkeiten
- Ein aktuelles Praxisbeispiel

Begriffsbestimmung

Psychosoziale Belastungen = Belastungen, die sich aus dem sozialen Miteinander am Arbeitsplatz ergeben und die sich auf das seelische Wohlbefinden auswirken

Anderes Wort: Psychische Belästigung

Gliederung

- Mein Ausgangspunkt
- Begriffsbestimmung
- **Erscheinungsformen**
- Mobbing: Erschreckende Erkenntnisse
- Handlungsmöglichkeiten
- Ein aktuelles Praxisbeispiel

Erscheinungsformen

Mobbing

Stalking

Rauchen

Whistleblowing

(Sexuelle) Belästigung

Diskriminierung

Diskriminierung (§ 75 I 1 BetrVG)

„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.“

Belästigung (§ 3 III AGG)

„Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Diskriminierungsmerkmale (§ 1 AGG)

- Rasse
- Ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

Sexuelle Belästigung (§ 3 IV AGG)

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Whistleblowing

Unter Whistleblowing wird das Anprangern von Missständen im Betrieb verstanden.

Beachte: Abgrenzung zur Denunziation

Stalking (§ 238 I StGB - Nachstellung)

„Wer einem Menschen unbefugt nachstellt, indem er beharrlich

1. seine räumliche Nähe aufsucht,
2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu ihm herzustellen versucht,
3. unter missbräuchlicher Verwendung von dessen personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für ihn aufgibt oder Dritte veranlasst, mit diesem Kontakt aufzunehmen,
4. ihn mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit seiner selbst oder einer ihm nahe stehenden Person bedroht oder
5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt und dadurch seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.“

Mobbing (Leymann)

„Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während einer längeren Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.“

Mobbing (BAG vom 15.01.1997)

„Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.“

Mobbing (BAG seit 2007)

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, **die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen**, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Typische Mobbinghandlungen

Mehrfachnennungen waren möglich, Telefonumfrage sfs 2001 (n = 495)

- Gerüchte, Unwahrheiten (61,8 %)
- Arbeitsleistungen werden falsch bewertet (57,2 %)
- Sticheleien, Hänseleien (55,9 %)
- Verweigerung wichtiger Informationen (51,9 %)
- Arbeit wird massiv, ungerecht kritisiert (48,1 %)
- Ausgrenzung, Isolierung (39,7 %)
- Als unfähig dargestellt (38,1 %)
- Beleidigungen (36,0 %)
- Arbeitsbehinderung (26,5 %)
- Arbeitsentzug (18,1 %)

Was Mobbing nicht ist

- Einmalige (ungerechte) Handlungen
- Keine Verbundenheit von einzelnen Handlungen
- Lange Zeitabstände zwischen einzelnen Handlungen
- Losgelöst voneinander handelnde Personen mit einmaligen Handlungen

Ein Geschehensprozess?



Gliederung

- Mein Ausgangspunkt
- Begriffsbestimmung
- Erscheinungsformen
- **Mobbing: Erschreckende Erkenntnisse**
- Handlungsmöglichkeiten
- Ein aktuelles Praxisbeispiel

Mobbing: Allgemeine Betroffenheit

- 3,5 % aller Erwerbstätigen
- Ca. 40 Mio. Erwerbstätige
- ≈ **1.5 Mio. Mobbingbetroffene**
- 3.6 Mio. Unternehmen
- ≈ **nahezu in jedem 2. Unternehmen**
- 81 % KMU
- 18,9 % Großbetriebe

Mobbing: Folgen für Betroffene

- Stress
- Psychosomatische Störungen
- Erkrankung
- Soziale Vereinsamung
- Verlust des beruflichen Wirkungsbereiches
- Erwerbsunfähigkeit
- Suizid(versuch)

Mobbing: Folgen für Betroffene

Nur abgeschlossene Fälle, Mehrfachnennungen waren möglich,
Telefonische Befragung sfs 2001 (n = 491)

- Krankheit wegen des Mobbings (43,9 %)
- Krankheitsdauer mehr als sechs Wochen (20,1 %)
- Freiwilliger Arbeitsplatzwechsel im Betrieb (30,8 %)
- Eigene Kündigung (22,5 %)
- Kündigung durch Arbeitgeber (14,8 %)
- Arbeitslosigkeit (11,4 %)
- Erwerbsunfähigkeit oder Frührente (6,9 %)
- Zwangsweise Versetzung (5,6 %)
- Unausgeglichenheit (23,7 %)
- Soziale Isolation (21,6 %)

Mobbing: Folgen für Betroffene

Auswirkungen auf die private und familiäre Situation, Schriftliche Befragung sfs 2001 (n = 920) (1)

- Streit in der Familie bzw. Partnerschaft (19,7 %)
- Allgemein belastend (16,6 %)
- Finanzielle Probleme (15,4 %)
- Kraft- und Lustlosigkeit (13,9 %)
- Aggressivität (9,6 %)
- Thema Mobbing bestimmt Privatleben (9,6 %)
- Depressionen (9,3 %)
- Soziale Isolation (21,6 %)
- Trennung von Partner/in (8,1 %)
- Angst (6,7 %)

Mobbing: Folgen für Betroffene

Auswirkungen auf die private und familiäre Situation, Schriftliche Befragung sfs 2001 (n = 920) (2)

- Verminderung des Selbstwertgefühls (6,6 %)
- Schlafstörungen (5,8 %)
- Misstrauen (5,7 %)
- Positive Effekte (5,2 %)
- Unzufriedenheit (4,6 %)
- Kein Verständnis (4,3 %)
- Erzwungener Umzug (2,9 %)
- Überforderung (2,7 %)
- Sonstiges (5,2 %)

Mobbing: Mögliche Auslöser

- Brutale Strategie zur Lösung von Konflikten
- Persönlichkeitsdefizite beim Mobber
- Bewusstes Führungswerkzeug
- Überforderung von Vorgesetzten
- Neid und Missgunst untereinander
- ...

Mobbing: Betriebliche Situation (1)

Mehrfachnennungen waren möglich, Schriftliche Befragung sfs 2001 (n = 1.317)

- Das Arbeitsklima war schlecht (65,3 %)
- Eine Gesprächsbereitschaft des Vorgesetzten war nicht vorhanden (60,9 %)
- Termindruck, Stress und Hektik prägten den Arbeitsalltag (55,1 %)
- Es gab Unklarheiten in der Arbeitsorganisation/unklare Zuständigkeiten (55,0 %)
- Es wurden wichtige Entscheidungen nicht transparent gemacht (50,3 %)
- Im Betrieb gab es starre Hierarchien (46,4 %)
- Mein Vorgesetzter war eher konfliktscheu (42,2 %)

Mobbing: Betriebliche Situation (2)

Mehrfachnennungen waren möglich, Schriftliche Befragung sfs 2001 (n = 1.317)

- Viele Mitarbeiter hatten Angst um ihren Arbeitsplatz (36,9 %)
- Es wurden Abteilungen/Betriebsteile umstrukturiert (32,5 %)
- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter wechselte (27,5 %)
- Die wirtschaftliche Situation in dem Betrieb war schlecht (21,8 %)
- Es wurde ein neues technisches System angeschafft (19,1 %)
- Es wurden Arbeitsaufgaben an Fremdfirmen vergeben bzw. ausgelagert (14,0 %)
- Die Arbeit war geprägt durch Monotonie und Langeweile (10,6 %)
- Es wurde Team-/Gruppenarbeit eingeführt (8,7 %)
- (Anmerkung: weitere Angaben jeweils unter 4 %)

Mobbing: Motive (1)

Sicht der Betroffenen, Mehrfachnennungen waren möglich, Schriftliche Befragung sfs 2001 (n = 1.317)

- Ich habe unerwünschte Kritik geäußert (60,1 %)
- Ich wurde als Konkurrenz empfunden (58,9 %)
- Der/Die Mobber war/waren neidisch auf mich (39,7 %)
- Es gab Spannungen zwischen mir und meinem Vorgesetzten (39,4 %)
- Wegen meiner starken Leistungsfähigkeit (37,3 %)
- Es wurde ein Sündenbock gesucht (29,1 %)
- Wegen meines Arbeitsstils (28,5 %)
- Der/Die Mobber wollte/wollten meinen Arbeitsbereich an sich ziehen (24,8 %)

Mobbing: Motive (2)

Sicht der Betroffenen, Mehrfachnennungen waren möglich, Schriftliche Befragung sfs 2001 (n = 1.317)

- Wegen meiner angeblich unzureichenden Leistungen (23,3 %)
- Ich bin neu in die Abteilung/Gruppe gekommen (22,1 %)
- Wegen meines persönlichen Lebensstils (17,7 %)
- Ich bin eine Frau/ein Mann (12,5 %)
- Wegen meines Aussehens (9,1 %)
- Wegen meiner Nationalität (3,8 %)
- Wegen meiner sexuellen Orientierung (2,3 %)
- Sonstige Motive (28,2 %)
- Ich weiß nicht, warum (7,9 %)

Gliederung

- Mein Ausgangspunkt
- Begriffsbestimmung
- Erscheinungsformen
- Mobbing: Erschreckende Erkenntnisse
- **Handlungsmöglichkeiten**
- Ein aktuelles Praxisbeispiel

Die alles entscheidende Frage

Wegschauen

oder

Handeln?

Die allein richtige Antwort

Wegschauen

oder

Handeln!

Zwei Wege

Intervention



Eingreifen in
die Situation

Prävention



Einflussnahme
auf das
„Miteinander
im Betrieb“

Ansatzpunkt: BEM (§ 84 II 1 SGB IX)

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

Ansatzpunkt: §§ 3 ff. ArbSchG

- Gefährdungsbeurteilung (vgl. § 5 ArbSchG)
- Ergreifung von Maßnahmen (vgl. § 4 ArbSchG)
- Evaluation (vgl. § 3 I 1 ArbSchG)
- ...

Ansatzpunkt: 13 | AGG

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.

Gliederung

- Mein Ausgangspunkt
- Begriffsbestimmung
- Erscheinungsformen
- Mobbing: Erschreckende Erkenntnisse
- Handlungsmöglichkeiten
- **Ein aktuelles Praxisbeispiel**

Ein aktuelles Praxisbeispiel

Hinweis: Die Betriebsvereinbarung „Kollegialer Umgang am Arbeitsplatz“ ist nicht Inhalt dieser pdf!

Zu guter Letzt ...

Wenn Sie die Folien zu diesem Vortrag haben möchten, dann schreiben Sie mir eine E-Mail:

martinwolmerath@aol.com

www.wolmerath.de