

# MOBBING AM ARBEITSPLATZ: WIE ERKENNEN UND WIE HANDELN?

Referent: Raffaele Virgadula

Dr.rer.nat.Mag.phil.

Arbeits- und Organisationspsychologe

Bozen, 29.9.2022



# MOBBING bedeutet

über jemanden lärmend herfallen,  
anpöbeln, schikanieren, angreifen  
und  
niemand verhindert es

# WORAN ERKENNEN WIR MOBBING? (Ege, H., 2019)

- 1) ARBEITSUMFELD
- 2) FREQUENZ
- 3) ZEITLICHE DAUER
- 4) ART DER ANGRIFFE
- 5) MACHTGEFÄLLE ZWISCHEN ANTAGONISTEN
- 6) FORTSCHREITEN IN  
AUF EINANDERFOLGENDEN PHASEN
- 7) SYSTEMATISCHES VERFOLGUNGSGZIEL

# 1. MOBBING = ARBEITSUMFELD

→ unabhängig von der  
Beschäftigungsform

## **IMMER AM ARBEITSPLATZ**

→ Doppeltes Mobbing: Konflikte am  
Arbeitsplatz verursachen Konflikte  
in der Familie

## 2. MOBBING - FREQUENZ

→ Betroffene erleben diskriminierende Verhaltensweisen

**EINIGE MALE IM MONAT**

# 3. MOBBING überdauert ZEITLICH

→ **6 MONATE**

→ 3 MONATE (Quick Mobbing)

# 4. MOBBING und ART DER ANGRIFFE

- 1) Angriffe auf menschliche Kontakte und die Möglichkeit sich mit zu teilen,
- 2) Systematische Isolierung,
- 3) Veränderung der Arbeitsaufgaben,
- 4) Angriffe auf das soziale Ansehen,
- 5) Gewalt und Gewaltdrohungen

Wir sprechen von **MOBBING** wenn **mindestens ZWEI** dieser vorkommen

# 5. MOBBING und MACHT

## KONTINUIERLICHE UNTERLEGENHEIT DER BETROFFENEN

- Machtgefälle zwischen Betroffenen und Mobber,
- Ohnmachtsgefühl der Betroffenen: Fehlen von Ressourcen/Kompetenzen zur Verteidigung,
- 2 Konfliktrollen: Betroffene und Mobber (können auch mehrere Personen sein),

# 6. MOBBING und FORTSCHREITEN IN PHASEN

MOBBING = progressives Fortschreiten  
in  
**6 PHASEN**

# 6. MOBBING und FORTSCHREITEN IN PHASEN

- 1) Gezielter Konflikt
- 2) Beginn des Mobbing
- 3) Erste psychosomatische Symptome
- 4) Fehler und Missbräuche der  
Personalverwaltung
- 5) Ernsthafte Verschlechterung bio-  
psycho-sozialen Gesundheit der  
Betroffenen
- 6) Ausschluss von der Arbeitswelt

# 7. MOBBING = SYSTEMATISCHES VERFOLGUNGSZIEL

Damit es **Mobbing** ist, muss ein  
**politischer Zweck und ein**  
**diskriminierendes Ziel** erkennbar  
sein

# WAS IST MOBBING? DEFINITION

(Davenport, Distler Schwarz, Pursell Elliott, 1999, Übersetzung RV)

„Mobbing ist ein emotionaler Angriff. Es beginnt damit, dass eine Person zur Zielscheibe schädigenden und respektlosen Verhaltens gemacht wird und durch Klatsch und öffentliche Diskreditierung ein feindseliges Klima um sie herum geschaffen wird, das auch andere Personen dazu veranlasst, sich freiwillig oder unfreiwillig an den fortgesetzten Angriffen zu beteiligen,

# WAS IST MOBBING? DEFINITION

(Davenport, Distler Schwarz, Pursell Elliott, 1999, Übersetzung RV)

um diese Person zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu veranlassen. Diese Aktionen werden immer intensiver, bis sie in terrorisierendes und illegales Verhalten ausarten. Das Opfer fühlt sich zunehmend ohnmächtig, vor allem wenn es feststellt, dass das Unternehmen oder nicht nur, nichts gegen das Mobbing unternimmt, sondern es stillschweigend zulässt oder sogar unterstützt oder bewusst betreibt.“

MOBBING=  
PSYCHOTERROR  
AM ARBEITSPLATZ  
(LEYMAN, H., 1993)

# WAS IST MOBBING

MOBBING =  
terrorisierende VERHALTENSWEISEN am  
Arbeitsplatz  
=  
BEDINGUNG AM ARBEITSPLATZ  
=  
VIRUS IN DER ORGANISATION  
(Giorgi, G.&Majer, V.; 2009)

# FOLGEN von MOBBING

ANGST und ALARM STELLUNG=  
gesundheitsgefährdendes  
STRESS-ERLEBEN  
ERHÖHUNG DER FEHLER

FOLGEN reichen von psychosomatischen  
Krankheiten bis zum Tod als  
Selbsttötung

# FOLGEN von MOBBING

Gesundheitsgefährdender  
arbeitsbedingter Stress ist ein  
kritisches Lebensereignis. Ein  
Trauma.

Klinisch sprechen wir

**Posttraumatisches Stresssyndrom  
(PTSD)** ist eine schwere psychische  
Erkrankung

# SOMATISCHE FOLGEN VON MOBBING

Herzkreislaufstörungen,  
Schlafstörungen, sozial störende  
Körpergerüche, regelmässige  
psychisch bedingte Magen- und  
Kopfschmerzen u.v.m.

# PSYCHISCHE FOLGEN VON MOBBING

Essstörungen, Suchtkrankheiten,  
verminderte(r) Sorge um Sich/  
Selbstwert/sexueller Antrieb,  
Verwirrtheit, Traurigkeit,  
Zukunftsängste,  
Konzentrationsdefizite,  
Selbstvorwürfe, das Gefühl noch mehr  
leisten zu müssen, Desorientierung,  
übertrieben erhöhter bzw.  
verminderter Antrieb, Panik u.a.m.

# SOZIALE FOLGEN VON MOBING

Vernachlässigung von Freizeit und Privatleben, Arbeitsunfähigkeit/ -losigkeit, sozialer Rückzug, gesellschaftliche Ausgrenzung und Stigmatisierung (von Betroffenen zum Täter), Einsamkeit, Schulden, Konflikte im Privatleben, Aggressives Verhalten u.a.m.

# ANMERKUNG: FOLGEN VON MOBBING

Oft die Argumentation,  
„ja der/die hatte ja eh schon  
(psychologische) Probleme“,

=eine ungerechtfertigte Erklärung der  
Effekte auf das ERLEBEN von  
Stressoren wie MOBBING

# ANMERKUNG: FOLGEN VON MOBBING

aus der Stressforschung:

PERSÖNLICHKEIT  
der Betroffenen =  
MODERATOR

der Effekte auf das ERLEBEN spricht  
FOLGEN bestimmter VERHALTENSWEISEN  
wie jene des MOBBING.

# WAS KANN ICH BETROFFENE/R GEGEN MOBBERING TUN?

- sofort psychologische Hilfe aufsuchen,
- Umgang mit Angriffen entwickeln,
- sofort Tagebuch führen, was am Arbeitsplatz passiert,
- Krankschreibung bei ersten psychosomatischen Beschwerden,
- Klärung somatischer Beschwerden,
- „Weniger ist Mehr“ berücksichtigen,
- Entlastungsmomente im Tagesablauf,

# WAS KANN ICH BETROFFENE/R GEGEN MOBING TUN?

- Vernetzung mit Sozialpartner,  
Gleichstellungsrätin, Rechtsanwalt,  
Arbeitsrechtler u.a.
- Ein Netzwerk bilden/suchen von mit  
mir „freundlich“ gesinnten MA,
- Freizeitaktivitäten nicht  
vernachlässigen,
- das eigene private Netz informieren  
ohne zu belasten,
- outplacement in Anbetracht ziehen

# WAS KANN PSYCHOLOGIE

→ **Arbeits- und LEISTEN?**

**Organisationspsychologie:**

Anti-Stress und Konflikt-Coaching;  
berufliche

Neuorientierung; Systemberatung;

Führungskoaching; Schaffung

gesundheitsförderlicher

Arbeitsbedingungen

und betriebsinterner Werte;

Fortbildung;

Präventionskampagnen zu

Konfliktkultur...

# WAS KANN PSYCHOLOGIE LEISTEN?

- **Psychotherapie:** kurative Intervention bei gravierenden Gesundheitseffekten durch Mobbing,
- **Forensische Psychologie:** Klärung von Mobbing und Evaluation des erlittenen Schadens.

# WAS KANN DAS SOZIALE NETZWERK TUN?

- aktives ernstes Zuhören,
- den Menschen begleiten, sich sofort Hilfe zu holen,
- entlasten statt belasten: „du bist nicht allein und brauchst nicht alles alleine stemmen“,
- Wertschätzung statt Schuldzuweisungen,
- bei Freizeitaktivitäten mit Vehemenz miteinbeziehen,
- Empfehlungen vermeiden,
- auf sich schauen u.v.m.

# POSITIVE BEISPIELE 2022

→ FRAU ROSA

→ DESIGN-ARTDIREKTOR

Self-outplacement

→ SOZIALPARTNER

A&O PsychologInnen Team für  
Entlastung der Eingeschriebenen

→ TOP MANAGER/CEO

→ Werteveränderung vom „Abwartenden“  
zum Unterstützer der Betroffenen

→ SOZIAL/GESUNDHEITSWESEN

Verhaltenskodex/Mediationsteam

→ POLITIK: DIESE VERANSTALTUNG

VIELEN DANK

RAFFAELE VIRGADAULA



# Literatur:

- Davenport, Distler Schwarz, Pursell Elliott: Mobbing, Emotinal Abuse in the American Workplace. Civil Society Publishing, Ames 1999. Zit. in Ege H., S.46, 2019.  
Übersetzung Raffaele Virgadaula, 2022
- Ege, H.: La valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining. Giuffrè Francis Lefebvre, 2019.
- Giorgi, G.&Majer, V.: Mobbing: Virus organizzativo. GiuntiO.S., Firenze, 2009.
- Leyman, H.: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbeck, Rowohlt, 1993.