

Pitfalls in Sozial- und Arbeitsmedizin

Dr. med. Dieter Kissling
15.6.2017

Mobbing

Agenda

- Mobbing
- Reiseunfähigkeit
- Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit - Implikationen

Mobbing – ein Ernst zu nehmendes Problem?

4132 Muttenz, den 5. Dezember 1997

In tiefer Trauer teile ich Ihnen mit, dass mein lieber Ehemann

René Glanzmann-Senn

gestorben ist.
Durch Umstände, die er nicht verkraften konnte, hat er mich viel zu
früh für immer verlassen.

Silvia Glanzmann-Senn

Auf seinen Wunsch wurde er in aller Stille bestattet.
Leidzirkulare werden keine versandt.

Ich wurde ein Mobbing-Opfer.

*Seid ihr nun zufrieden?
Gott, vergib ihnen nicht, denn sie wussten, was sie taten.*

René Glanzmann

Basler Zeitung, 5.12.1997

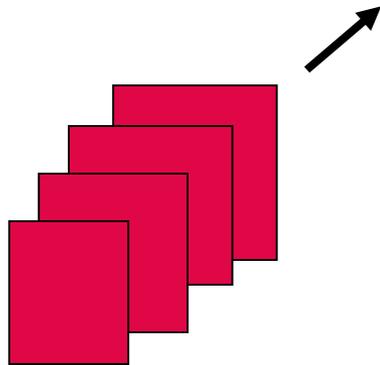
Definition Mobbing

Mobbing beschreibt *negative kommunikative Handlungen*, die *gegen eine Person gerichtet* sind und die sehr oft und über einen *längeren Zeitraum* hinaus vorkommen und damit die *Beziehung zwischen Täter und Opfer* kennzeichnen.

Definition Mobbing

2 Sachverhalte sind typisch:

Verlaufsmuster:
Entwicklung eines
Konfliktes



Konfliktphasen
(mind. 6 Monate)

Verhaltensmuster:
Mobbinghandlungen



45 spezifische Handlungen
(mind. 6 x / Woche)

Mobbing

- Ab wann ist es Mobbing?
 - Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz sind normal
 - Kritisch:
 - wenn Gehässigkeiten wiederholt
 - zunehmend isoliert und gezielt ignoriert
 - wenn der Gemeinte sich in der Opferrolle fühlt

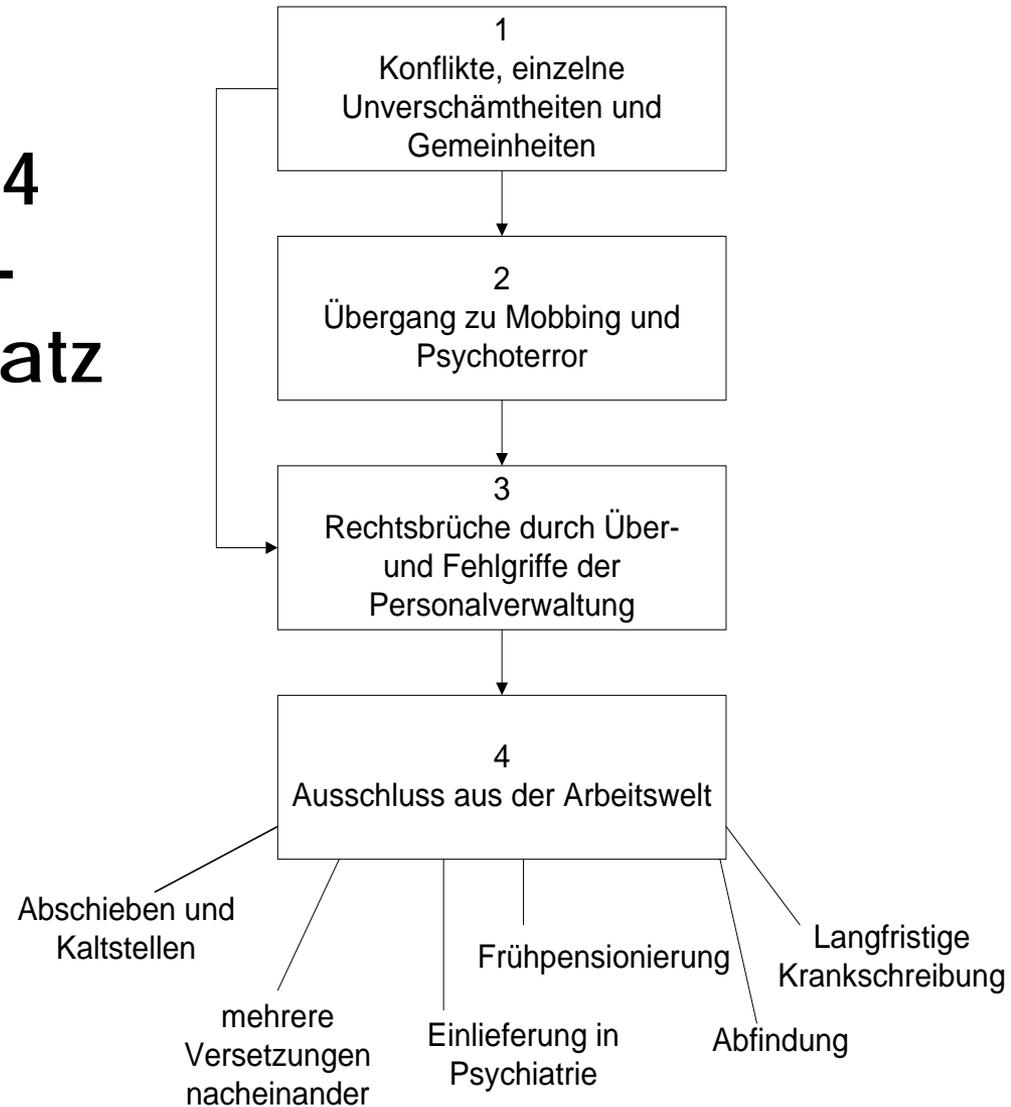
Wann ist eine Konfliktentwicklung Mobbing?

- Wenn mind. eine der 45 Mobbinghandlungen
 - mind. 1 mal pro Woche
 - mind. 6 Monate lang angewendet werden
 - Wenn ein Opfer isoliert und eingeschränkt wird
 - Wenn es ein/mehrere Täter gibt, die das Opfer ausgrenzen und einschränken

nach Leymann

Mobbingphasen

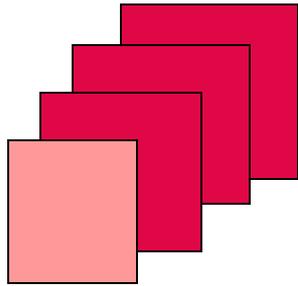
- **Verlaufsmodell der 4 Phasen des Psycho-
terrors am Arbeitsplatz**



Mobbing-Verlauf



Phase 1: Alltägliche Konflikte



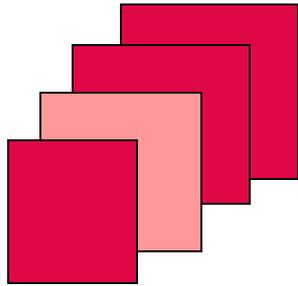
2 oder
mehrere
Individuen

- keine Mobbinghandlungen!
- z.B.
Meinungsverschiedenheiten,
Streiten um Einflussnahme,
empfundene
Ungerechtigkeiten
- Kräfteverhältnis ausgeglichen
(keine Opfer/Täter)
- Umfeld nimmt keine Notiz vom
Konflikt

Mobbing-Verlauf



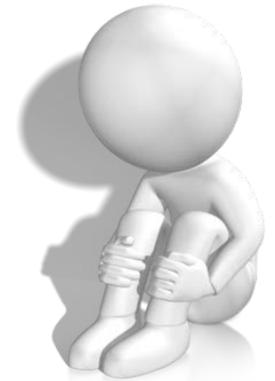
Phase 2: Mobbing etabliert sich



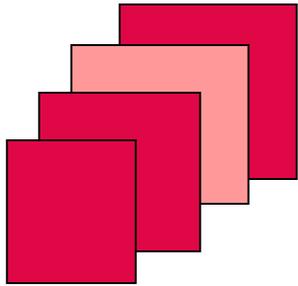
Opfer
Täterschaft
passive Dritte

- Übergang zu Mobbinghandlungen
- ursprünglicher Konflikt ungelöst
- Kräfteverhältnis im Ungleichgewicht (Schwacher - Mächtige)
- Opfer gerät in Verteidigungshaltung
- erste Krankheitssymptome
- Umfeld bemerkt Geschehnisse, fühlt sich nicht verantwortlich

Mobbing-Verlauf



Phase 3: Destruktive Personalverwaltung



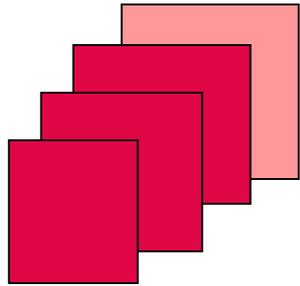
Opfer
Täterschaft
passive Dritte
Organisation

- Mobbingprozess stört betrieblichen Alltag
- Opfer ist nun „offizieller Fall“, gesundheitlich stark angeschlagen
- Täterschaft in Sicherheit
- Management interveniert: will „Störquelle“ entfernen, verstößt oft gegen Arbeitsrecht

Mobbing-Verlauf



Phase 4: Ausschluss



Opfer
Täterschaft
passive Dritte
Organisation
Gesellschaft

- Opfer wird aus Konfliktsituation entfernt
- Krankschreibung, psych. Abklärung
- Mobbingfall wird vom Arbeitsplatz-zum Existenzproblem
- Firma ist „Problemfall“ los, eigentlicher Konflikt ist nicht gelöst
- Gesundheitswesen, Justiz, Sozialämter werden involviert

Folgen auf Arbeit und Leistung

Demotivation	71.9%
Misstrauen	67.9%
Nervosität	60.9%
Verunsicherung	60.0%
Rückzug	58.9%
Ohnmächtigkeitsgefühl	57.7%
Leistungs- und Denkblockaden	57.3%
Zweifel an Fähigkeiten	54.3%
Angstzustände	53.2%
Konzentrationsstörungen	51.5%
Gereiztheit, Aggressivität	41.2%
Fehlerzunahme	33.5%
Schuldgefühle	25.0%
keine Folgen	1.3%

Folgen auf Gesundheit und Arbeit

Krankheit	43.9%
Krankheit > 6 Wochen	20.1%
Arbeitsplatzwechsel innerhalb Betrieb	30.8%
eigene Kündigung	22.5%
Kündigung durch Arbeitgeber	14.8%
Arbeitslosigkeit	11.4%
Erwerbsunfähigkeit oder Frührente	6.9%
zwangsweise Versetzung	5.6%

Mobbing-Handlungen

Angriffe auf...

- die Möglichkeit, sich mitzuteilen
ständige Kritik, Kontaktverweigerung, Drohungen etc.
- die sozialen Beziehungen
Versetzung weg von Kollegen, wie „Luft“ behandeln etc.
- das soziale Ansehen
Gerüchte verbreiten, lächerlich machen, Entscheidungen in Frage stellen
- die Berufs- und Lebenssituation
keine, sinnlose, ständig neue, kränkende Arbeitsaufgaben etc.
- die Gesundheit
gesundheitsschädigende Arbeiten, körperliche Gewalt etc.

(nach Leymann)

Mobbing Handlungen nach Leymann

Was-Mobbertun – 45 Mobbinghandlungen

I. **Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen**

1. → Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äussern.
2. → Man wird ständig unterbrochen.
3. → Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äussern.
4. → Anschreien oder lautes Schimpfen.
5. → Ständige Kritik an der Arbeit.
6. → Ständige Kritik am Privatleben.
7. → Telefonterror.
8. → Mündliche Drohungen.
9. → Schriftliche Drohungen.
10. → Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten.
11. → Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht.

II. **Angriffe auf die sozialen Beziehungen**

12. → Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen.
13. → Man lässt sich nicht ansprechen.
14. → Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen.
15. → Den Arbeitskollegen wird verboten, den/ die Betroffene/n anzusprechen.
16. → Man wird „wie Luft“ behandelt.

III. **Angriffe auf das soziale Ansehen**

17. → Hinter dem Rücken des/ r Betroffenen wird schlecht über ihn/ sie gesprochen.
18. → Man verbreitet Gerüchte.
19. → Man macht jemanden lächerlich.
20. → Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
21. → Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
22. → Man macht sich über seine Behinderung lustig.
23. → Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen.
24. → Man greift die politische und religiöse Einstellung an.
25. → Man macht sich über das Privatleben lustig.
26. → Man macht sich über die Nationalität lustig.
27. → Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
28. → Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise.
29. → Man stellt die Entscheidungen des/ der Betroffenen in Frage.
30. → Man ruft ihm/ ihr **obzöne**, Schimpfwörter oder andere entwürdigende Ausdrücke nach.
31. → Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.

IV. **Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation**

32. → Man weist dem/ r Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu.
33. → Man nimmt ihm/ ihr jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er/ sie sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
34. → Man gibt ihm/ ihr sinnlose Arbeitsaufgaben.
35. → Man gibt ihm/ ihr Aufgaben weit unter seinem/ ihre eigentlichen Können.
36. → Man gibt ihm/ ihr ständig neue Aufgaben.
37. → Man gibt ihm/ ihr „kränkende“ Aufgaben.
38. → Man gibt dem/ r Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine/ ihre Qualifikation übersteigen, um ihn/ sie zu diskreditieren.

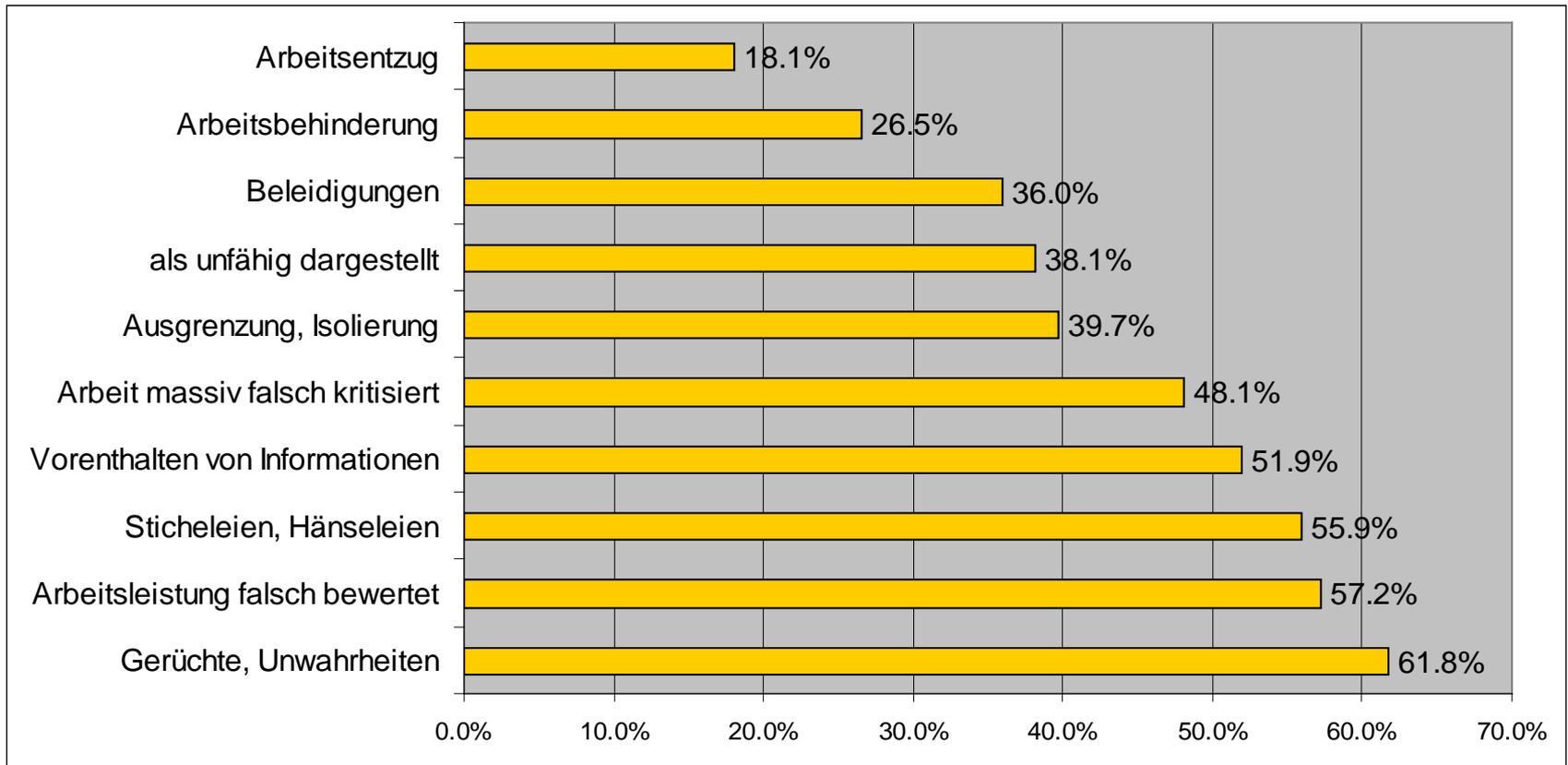
V. **Angriffe auf die Gesundheit**

39. → Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten.
40. → Androhung körperlicher Gewalt.
41. → Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel, um jemanden einen „Denkzettel“ zu verpassen.
42. → Körperliche Misshandlung.
43. → Man verursacht Kosten für den/ die Betroffene/n, um ihm/ ihr zu schaden.
44. → Man richtet psychischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des/ der Betroffenen an.
45. → Sexuelle Handgreiflichkeiten.

Leymann, 1993

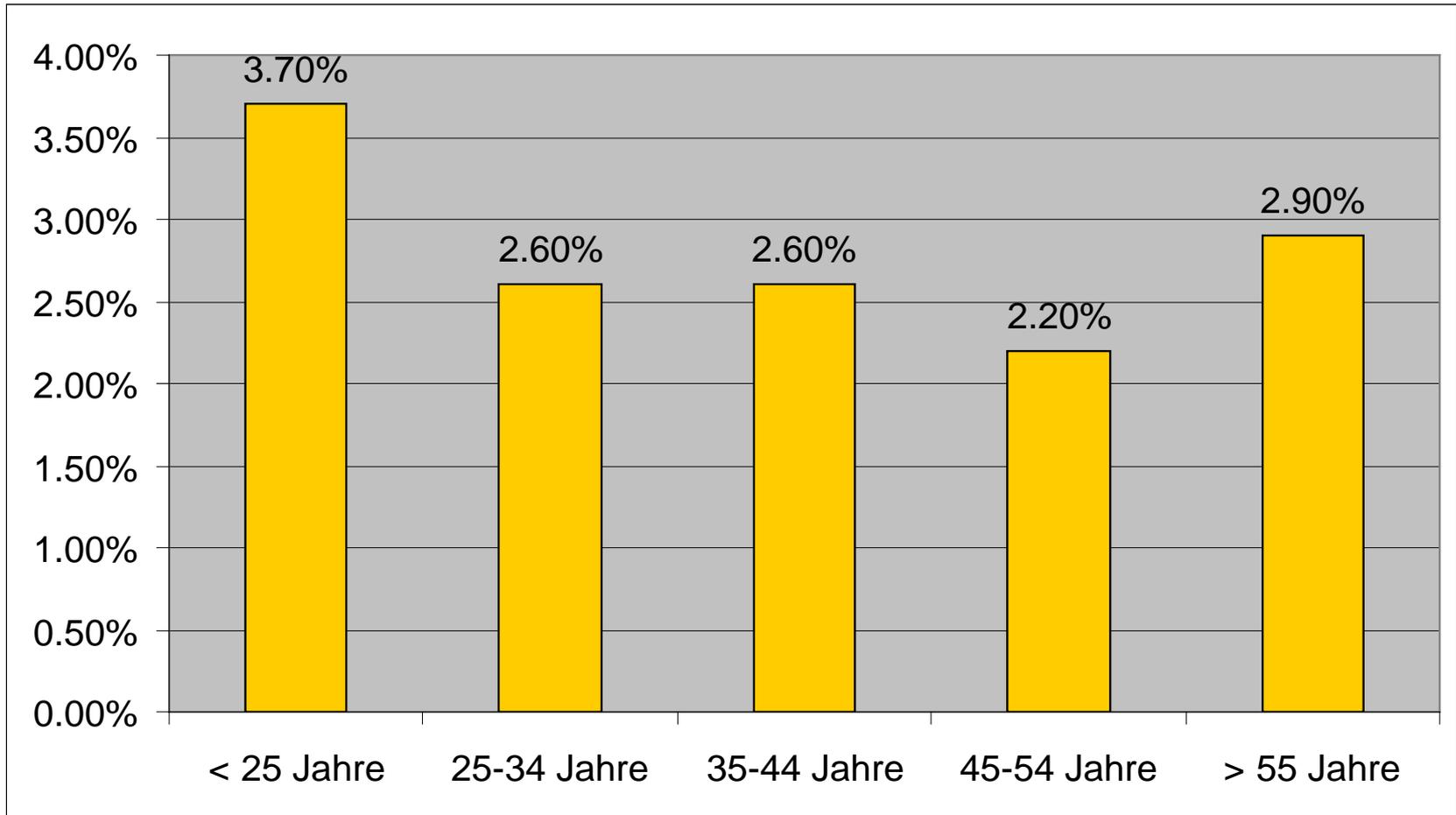
IFA - Institut für Arbeitsmedizin → → 28.04.17

Mobbinghandlungen



Baua Studie 2002 n=495

Häufigkeit von Mobbing Deutschland



Baua Studie 2002 (n=2765)

Fallbeispiel 2016 – Patientin 1957

- Empfangssekretärin in Grossunternehmen
- Reorganisation mit Outsourcing steht an
- kann sich per Ende 2016 frühpensionieren lassen (Sozialplan), möchte aber noch 3 Jahre arbeiten
- In letzten 2 Jahren 2 Kolleginnen vom Arbeitsplatz „entfernt“ worden
 - Neue Kolleginnen von Chefin immer toll empfangen und behandelt
 - Eine „Alte“ werde dann immer zur Zielscheibe

Fallbeispiel 2016 – Patientin 1957

- Erlebnisse
 - Bekommt Dinge nur hinten herum erzählt
 - Hat Gefühl man wolle sie loswerden
 - Wird nicht mehr beachtet
 - Chefin bespricht nichts mehr mit ihr, nur mit den Neuen
 - Infos werden ihr nicht weiter gegeben

Mobbinghandlungen Patientin 1957

WAS MOBBER TUN – DIE 45 MOBBINGHANDLUNGEN

I. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen

1. Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äussern.
2. Man wird ständig unterbrochen.
3. Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äussern.
4. Anschreien oder lautes Schimpfen.
5. Ständige Kritik an der Arbeit.
6. Ständige Kritik am Privatleben.
7. Telefonterror.
8. Mündliche Drohungen.
9. Schriftliche Drohungen.
10. Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten.
11. Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht.

II. Angriffe auf die sozialen Beziehungen

12. Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen.
13. Man lässt sich nicht ansprechen.
14. Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen.
15. Den Arbeitskollegen wird verboten, den/die Betroffene/n anzusprechen.
16. Man wird „wie Luft“ behandelt.

III. Angriffe auf das soziale Ansehen

17. Hinter dem Rücken des/r Betroffenen wird schlecht über ihn/sie gesprochen.
18. Man verbreitet Gerüchte.
19. Man macht jemanden lächerlich.
20. Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
21. Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
22. Man macht sich über seine Behinderung lustig.
23. Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen.
24. Man greift die politische und religiöse Einstellung an.
25. Man macht sich über das Privatleben lustig.
26. Man macht sich über die Nationalität lustig.
27. Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
28. Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise.
29. Man stellt die Entscheidungen des/der Betroffenen in Frage.
30. Man ruft ihm/ihr obzöne Schimpfwörter oder andere entwürdigende Ausdrücke nach.
31. Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.

IV. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation

32. Man weist dem/r Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu.
33. Man nimmt ihm/ihr jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er/sie sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann.
34. Man gibt ihm/ihr sinnlose Arbeitsaufgaben.
35. Man gibt ihm/ihr Aufgaben weit unter seinem/ihrer eigentlichen Können.
36. Man gibt ihm/ihr ständig neue Aufgaben.
37. Man gibt ihm/ihr „kränkende“ Aufgaben.
38. Man gibt dem/r Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine/ihre Qualifikation übersteigen, um ihn/sie zu diskreditieren.

V. Angriffe auf die Gesundheit

39. Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten.
 40. Androhung körperlicher Gewalt.
 41. Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel, um jemanden einen „Denkzettel“ zu verpassen.
 42. Körperliche Misshandlung.
 43. Man verursacht Kosten für den/die Betroffene/n, um ihm/ihr zu schaden.
 44. Man richtet psychischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des/der Betroffenen an.
- Sexuelle Handgreiflichkeiten.

Leymann 1993

Fallbeispiel 2016 – Patientin 1957

- Symptome
 - Albträume
 - Schwere Schlafstörungen
 - Schwere Juckreiz am ganzen Körper
 - Schulter-Nacken-Verspannungen
 - Chronische Kopfschmerzen
 - Magenkrämpfe
 - „komme mir vor, wie wenn ich ein Wurm sei“
 - Konzentrations- und Gedächtnisstörungen

Verlauf

- Krankschreibung seit Mitte Oktober
- Heute immer noch 100% arbeitsunfähig

- Therapie:
 - Antidepressivum
 - Psychotherapie

- Krankschreibung 2 Aspekte:
 - Krankheit und Symptome
 - Krankschreibung für bestehenden Arbeitsplatz
 - Zumutbarkeit andere Tätigkeit

Arbeitsunfähigkeit Art. 6 ATSG (allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts)

Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich **zumutbare** Arbeit zu leisten.

Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt.

Zumutbarkeitsbeurteilung

- Folgende 3 Aspekte sind wichtig
 1. Das Belastbarkeitsniveau
 2. Die Arbeitszeit
 3. Allfällig weitere Leistungseinbussen (Arbeitstempo, Fehlerhäufigkeit, etc.)

Auslandsreise nach Italien

- Empfehlung 4 Wochen in Heimat → Distanz gewinnen
- Schreiben an Krankentaggeldversicherer
 - Zunehmende Restriktion der Krankentaggeldversicherer

Procedere Patientin 1957

- IV Anmeldung
- Suche nach Reintegrationsstelle mit IV
- Erhält dann IV-Taggelder; Verlängerung der KTV-Leistungen
- Ziel:
 - Tagesstruktur
 - Sinnhafte Aufgaben
 - Anerkennung, Wertschätzung
 - Selbstwertsteigerung

Risikofaktoren für Mobbing

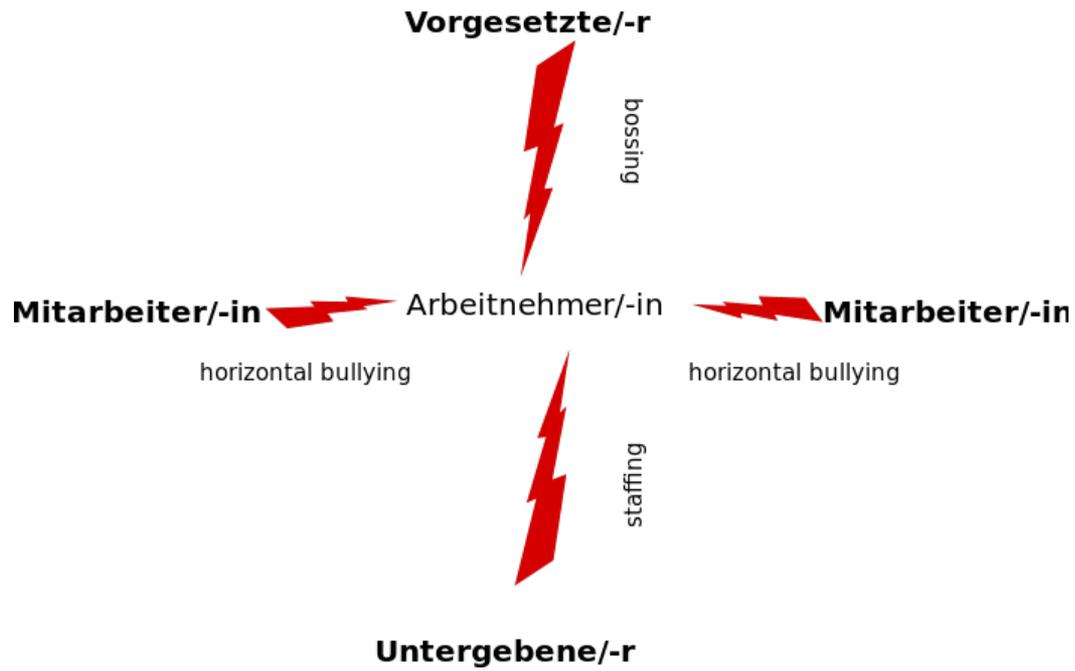
- Schlechte Wirtschaftslage
→ Neid / Arbeitsplatzunsicherheit
- Schlechtes Teamklima / beschränkte Sozialkompetenz
- Konkurrenz unter Mitarbeitenden / zu wenig Arbeit
- Zeitdruck
- Unklarheiten über Arbeitsorganisation, Rollen & Aufgabenteilung
- Ungünstige Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Konstellation:
z. B. Vorgesetzte(r) nimmt Fachwissen der Mitarbeitenden als Bedrohung wahr
- Perfektionistische, zu pflichtbewusste und unflexible Mitarbeitende
- ...

Mobbing Studie SECO 2002

Haupttäter: wer mobbt? (1/2)

Arbeitskollegen:
je nach Studie bis zu 40%

Vorgesetzte:
je nach Studie zwischen 40-70%



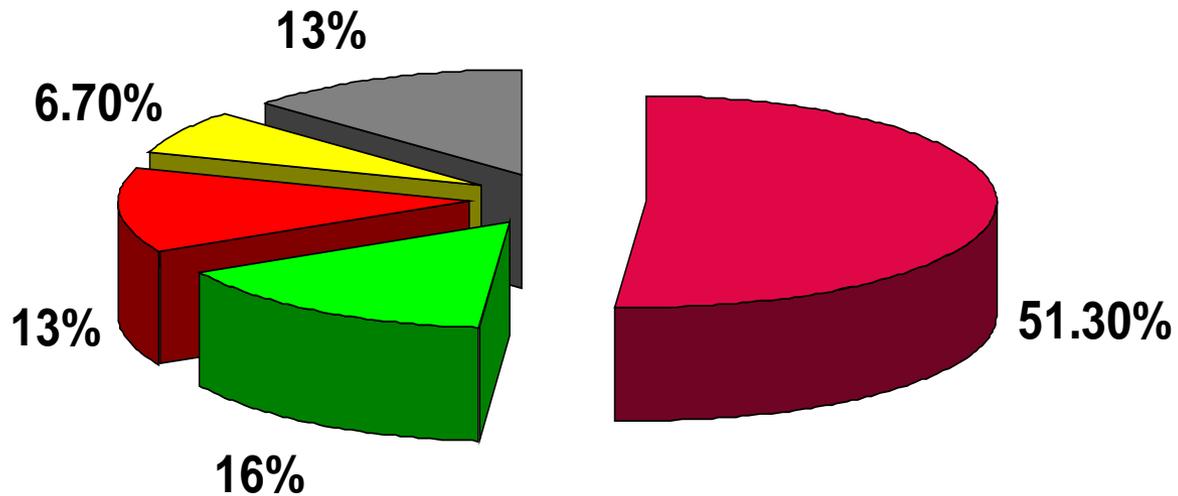
Untergebene Mitarbeiter:
ca. 10-15%

Kollegen und Vorgesetzte zusammen:
ca. 10-15%

Studien: Meschkat, Stackelbeck, Langenhoff: Der Mobbing-Report - Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland; Wirtschaftsverlag NW, Dortmund 2002; Seco-Studie 2002

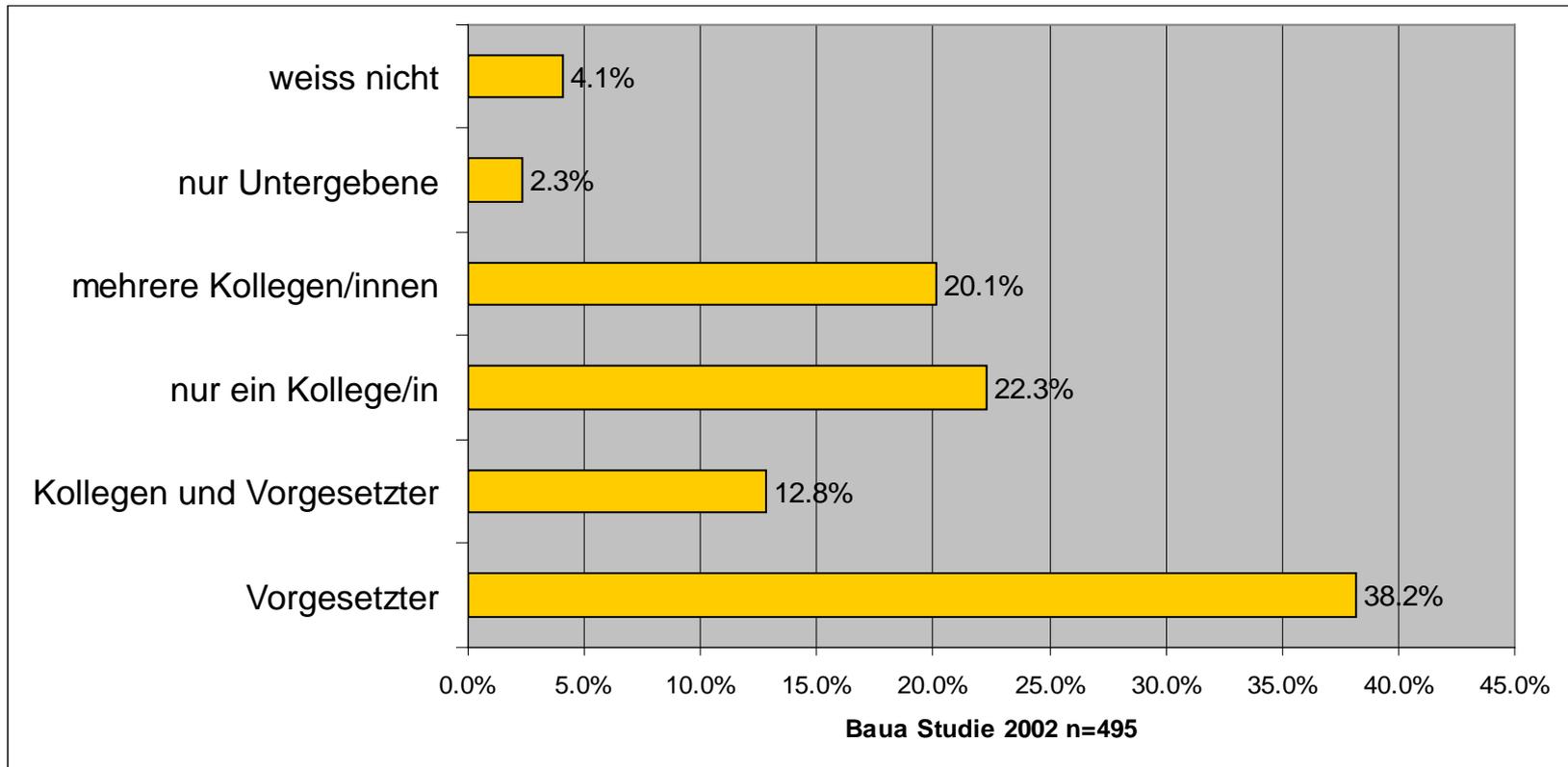
Haupttäter: wer mobbt? (2/2)

Seco-Studie 2002



■ Vorgesetzter ■ Kollege ■ Mitarbeiter ■ andere ■ mehrere

Hierarchische Position der Mobber



Seco-Studie 2002

Gemobbte und gesundheitliche Beschwerden

Gemobbte...

- haben deutlich häufiger Beschwerden
- sind doppelt so häufig mehr als 3 Tage krank
- suchen wesentlich häufiger den Arzt auf
- sind doppelt so häufig auf starke Medikamente angewiesen, um das tägliche Leben meistern zu können

Seco-Studie 2002

Gemobbte empfinden ihre Arbeit

- hektischer
- psychisch belastender
- fühlen sich 4x so oft „gesundheitlich“ schlecht

Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten ist deutlich schlechter

Gesundheitsbefragung 2012

In der Schweizerischen Gesundheitsbefragung im Jahr 2015⁸ wurde eine Frage zur Häufigkeit des Erlebens von Mobbing am Arbeitsplatz gestellt. Während 2002 noch 4.4 % der Befragten angaben, in den letzten 12 Monaten persönlich Mobbinghandlungen erlebt zu haben, waren es 2015 6.8 %. Ob es sich tatsächlich um eine Zunahme von Mobbing handelt, ist nicht klar. Die unterschiedlichen Fragestellungen in den beiden Untersuchungen könnten den Unterschied begründen. Möglicherweise sind Erwerbstätige in der Schweiz auch besser über das Thema informiert als damals und beurteilen bestimmte Handlungen deshalb anders.

Fallbeispiel

Fallbeispiel: X.U., männlich, 1958 1/4

- Telefon von Personalchef
- Mitarbeiter habe sich verändert
- Falle auf durch seine impulsiven Verhaltensmuster
- Tobe manchmal, schreit andere Mitarbeitende an
- Keine negativen Rückmeldungen von Kunden
- Man müsse ihm beim nächsten Ausbruch Verwarnung geben
- Mache sich Sorgen um Mitarbeiter
- Bringe gute Resultate und MAGs seien in Ordnung, ausser Sozialverhalten in letzten 2 Jahren, früher gut

Fallbeispiel: X.U., männlich, 1958 2/4

- Arbeitet als Verkaufingenieur in CH-Grossunternehmen im Aussendienst für Elektroteile. In dieser Funktion seit 6 Jahren
- Erachtet sich als sehr präsent, wach, leistungsbereit
- Regelmässig Überzeit
- Macht Arbeit sehr gerne: „ich bin omnipräsent für meine Kunden“ und „habe ein offenes Ohr für alles von meinen Kunden“
- Arbeit sei sehr schnelllebig
- Zunehmender administrativer Aufwand, dadurch immer im Hintertreffen mit Arbeit. Ist lieber bei den Kunden als im Büro
- Unterstützung im Bestellbüro sehr schlecht

Fallbeispiel: X.U., männlich, 1958 3/4

- Handlungsspielraum begrenzt vorhanden
- Begrenzte Entscheidungskompetenzen
- Wertschätzung, Anerkennung:
 - Seit neuem Chef (6 Monate) besser, frage manchmal wie es gehe, vorher NULL
 - „von weiter oben kommt gar nichts“, er fühle sich gemobbt
 - Herzinfarkt vor 2 Jahren, das habe „kein Schwein“ interessiert. Auch bei 2 Folgeoperationen habe sich nie jemand erkundigt! Sonst würde für alles gesammelt (Geburtstage, Jubiläen etc.), er habe nicht einmal ein Telefon erhalten
 - Empfindet mangelnde Gerechtigkeit. Es gebe keine Transparenz oder Partizipation, alles von oben befohlen
 - Er bringe die besten Zahlen aller Verkäufer
 - Lohn und Lohnnebenkosten sehr gut

Fallbeispiel: X.U., männlich, 1958 4/4

- Privat
 - Verheiratet, jugendlicher Sohn
 - Die Beziehung sei nicht so schlecht, es sei nicht so „gäch“
 - Er sei empfindlicher geworden, es gebe schon Diskussionen
 - Nach dem Infarkt habe er das Gefühl bekommen, es kümmere niemanden
 - Freizeit aktiv im Fussballumfeld

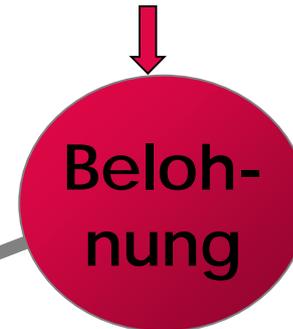
Übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung

- Übersteigerte Verausgabung
 - Hohe Erwartungen an sich und an Umfeld
 - Hohe Leistungsbereitschaft
 - Hohe Identifikation mit AG und Kunden
- Empfindet hohen Leistungsdruck



Personen mit einer übersteigerten Verausgabungsneigung können keine angemessene Einschätzungen bzgl. Anforderungs- und Bewältigungsmöglichkeiten treffen

- Anerkennungskrise
- Ungerechtigkeiten
- Mangelnde Fairness
 - Wenig Kontrolle
- Arbeitsplatz unsicher
 - Mangelnde Transparenz



Stresssymptome: Herzinfarkt, Schlafstörungen, chronische Gereiztheit, Impulsivität, empfindlicher, Resignativ was seine Person betrifft („es interessiert niemanden“)

Was empfehlen Sie mir?

Nächste Schritte

- Coaching / Psychotherapie
 - Reduktion der übersteigerten Verausgabungsneigung
 - Selbstbehauptungskompetenz steigern (auch mal nein sagen)
 - Sensibilität für Bewältigungsmöglichkeiten steigern
 - Sensibilität für Befinden und Gefühle steigern
- Gespräch mit HR und Vorgesetztem
 - „Anerkennungskultur“ / Feedbackkultur
 - Unterstützen durch Grenzen
 - Änderung von Prozessen (Admin. / Bestellbüro)
 - Führungskoaching → Fairness, Gerechtigkeit, Anerkennung, Transparenz
- Privat
 - Ausdauertraining
 - Partnerschaftsaktivitäten

Anti-Mobbing-Techniken

- Intervention von Vorgesetzten
 - Konfliktmanagement: sofort eingreifen!!!
 - Opfer unbedingt Rückhalt geben, stärken
 - konkrete Massnahmen treffen
z.B. anderes Unterstellungsverhältnis, Entlastung,
flexible Arbeitszeiten, mehr Ressourcen, Betreuung
 - Beizug von Experten

Mobbing

- Kompetenz des Chefs - 4 Regeln
 - Gespräch mit Mitarbeiter suchen, bei Problemen nicht zuwarten, präsent sein.
 - Mitarbeiter auch bei Kritik schützen. Keine Massregelungen vor anderen, sagen Sie ihm klar wie er sich in Zukunft verhalten soll.
 - Konflikte nicht unterdrücken, sie als Chance sehen, Lösung suchen.
 - Schaffen Sie Klarheit über Ziele und Erwartungen. Legen Sie konsequentes und verantwortungsvolles Vorgesetztenverhalten an den Tag.

Mobbing



- Wie wehrt man sich gegen Mobbing?
 - Sich nicht ein dickes Fell zulegen, auf Dauer ist dies nicht durchzuhalten
 - direkte Aussprache unter vier Augen
 - Reden Sie nicht zuviel (Privates)
 - schaffen Sie sich Verbündete
 - Sprechen Sie mit ihrem Partner über Ihre Probleme
 - vermeiden Sie spontane Ausbrüche
 - keine zweideutigen Anspielungen hinnehmen
 - Stärken Sie Ihr Selbstbewusstsein (Freizeit)
 - Machen Sie Notizen über Vorfälle
 - Informieren Sie Vorgesetzte, Arbeitnehmervertreter, Personalabteilung, Sozialdienst, Betriebsarzt

Anlaufstellen bei Mobbing

Fach- und Rechtshilfe (kostenlos):

- www.mobbing-beratungsstelle.ch,
- www.mobbing-zentrale.ch,
- www.stopp-mobbing.ch,
- www.beobachter.ch (für Abonnenten),
- www.ombudsman-ch.ch,
- www.sav-fsa.ch (je nach Kanton bieten Anwaltsverbände einen unentgeltlichen Rechtsdienst an, 15–30 Min.).

Arbeitsunfähigkeit



Arbeitsplatzbeschreibung

Arbeitsplatzbeschreibung

(Dient als Grundlage für das detaillierte Arztzeugnis und wird vom Arbeitgeber ausgefüllt)

Mitarbeitende/-er

Name: Vorname:

Wohnort:

Geschlecht: weiblich männlich

Geburtsdatum:

Arbeitspensum: Stunden pro Tag/Woche Beschäftigungsgrad in Prozent

Arbeitsverhältnis: ungekündigt gekündigt

Stellenbeschreibung / aktuelle Hauptaufgaben

Arbeitszeit (Tages- und Nachtschichten):

- Tagesbetrieb fix Tagesbetrieb gleitend/flexibel
 2-Schichtbetrieb rotierend 3-Schichtbetrieb rotierend nur Nachtschicht

Spezielle Anforderungen / Rahmenbedingungen:

- Sitzarbeitsplatz Lärm Heben < 5kg
 Steharbeitsplatz Wärme Heben > 5kg
 Sitz- und Steharbeitsplatz Wärme/Kälte Heben > 10kg
 Bildschirmarbeitsplatz Geruch Heben > 15kg
 Visuelle Kontrolltätigkeit Staubbelastung andere körperliche Belastung:
 Dämpfe

Besondere Aspekte bei Arbeitszeit und Arbeitsort:

Spezielle Anforderungen (Kundenkontakt, Teamarbeit, Anforderungen an Konzentration, emotionale Belastungen etc.):

Besonderheiten (z.B. auch alternative Beschäftigungsmöglichkeiten)

Bemerkungen (allenfalls zu Schonarbeitsplatz):

Arbeitgeber / Firma:

Kontaktperson:

Name: Vorname:

Funktion:

Adresszusatz:

Adresse:

Telefon:

E-Mail:

Ort / Datum

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers

Einverständnis Mitarbeitende/-er:

Ich bin einverstanden, dass ein detailliertes Arztzeugnis eingeholt wird (ohne Befund/Diagnose).

Ort / Datum

Unterschrift Mitarbeitende/-er

Detailliertes ärztliches Zeugnis



Detailliertes ärztliches Zeugnis

(Anwendbar bei Abwesenheiten ab 5 Tagen)

Grundlage bietet die beiliegende Arbeitsplatzbeschreibung, die vom Arbeitgeber verfasst wurde.

Personalien

Name: Vorname:

Wohnort:

Geschlecht: weiblich männlich

Geburtsdatum:

Arbeitgeber:

Arbeitspensum:

(Stunden pro Woche oder Beschäftigungsgrad in Prozenten)

Behandlung

Die Patientin/der Patient steht in meiner Behandlung seit:

Datum der erfolgten Konsultation Datum der nächsten Konsultation Arbeitsfähigkeit in Std./Tag Arbeitsfähigkeit in % der Leistung

Arbeitsunfähigkeit

Die Arbeitsunfähigkeit der Patientin/des Patienten wird bescheinigt aufgrund

- einer von der Ärztin/vom Arzt in der Untersuchung festgestellten gesundheitlichen Beeinträchtigung
- Aussagen der Patientin/des Patienten

Grund der Behandlung: Unfall Krankheit Schwangerschaft

Der Verlauf ist: stabil sich verbessernd sich verschlechternd

Arbeitsfähigkeit

Die Patientin/der Patient kann während der reduzierten Arbeitsfähigkeit

Die folgenden Tätigkeiten ausführen:

Die folgenden Tätigkeiten nicht ausführen:

Ferienfähigkeit

(Die Patientin/der Patient ist in der Lage, trotz einer bestehenden gesundheitlichen Beeinträchtigung sich während Ferien zu erholen.)

Ferienfähigkeit gegeben Ferienfähigkeit nicht gegeben

Entschädigung

Für die Ausstellung dieses detaillierten Arbeitszeugnisses wird eine Entschädigung in der Höhe von Fr. 100.– entrichtet. Die Entschädigung ist mittels des beiliegenden Einzahlungsscheins des ausstellenden Arztes durch den Arbeitgeber zu entrichten.

Ort / Datum

Stempel und Unterschrift der Ärztin/des Arztes

Wenn die Ärztin/der Arzt das Zeugnis direkt an den Arbeitgeber weiterleitet:

Die Ärztin/der Arzt bestätigt, mit Bezug auf die in diesem Formular gestellten Fragen von der Patientin/vom Patienten von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden worden zu sein.

Ort / Datum

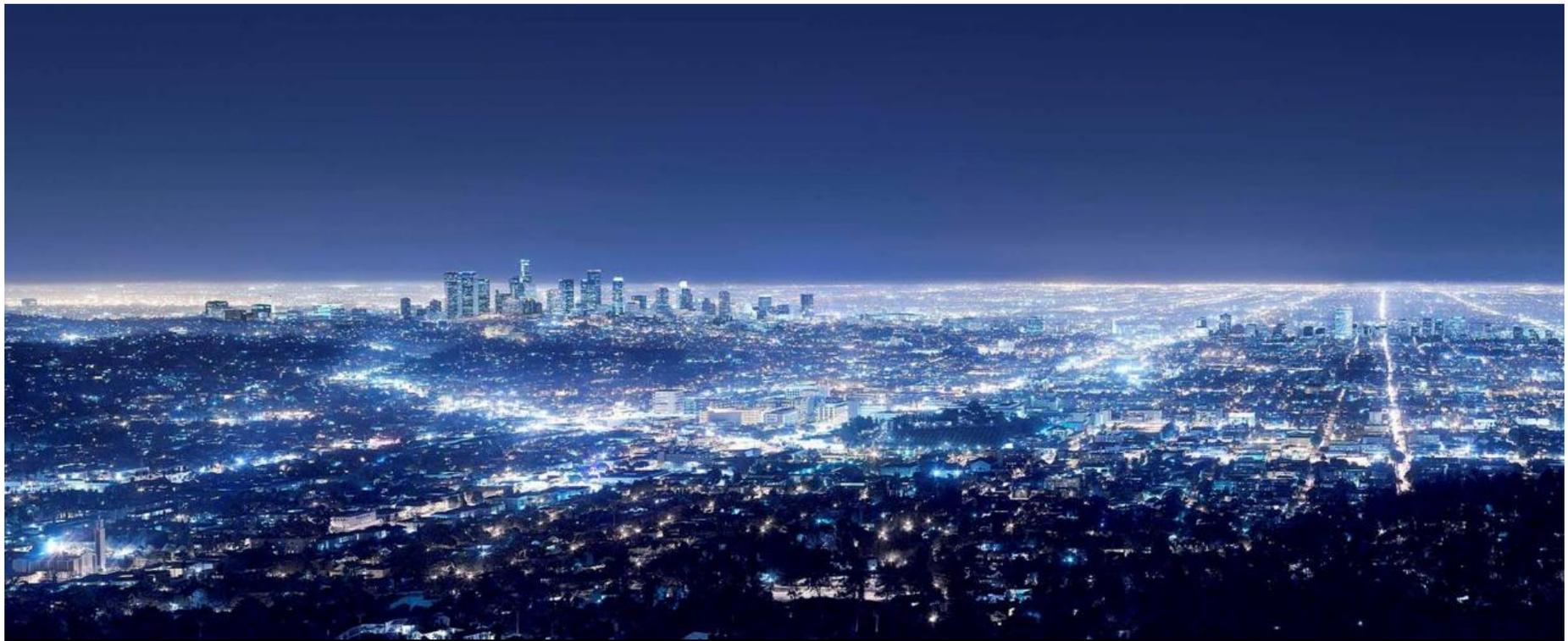
Unterschrift der Ärztin/des Arztes

Zürcher Arbeitsunfähigkeitszeugnis

- Nötig, wenn einfaches Zeugnis dem Arbeitgeber nicht reicht
- Betrieb füllt Arbeitsplatzbeschreibung aus
- Arzt füllt detaillierteres ärztliches Zeugnis aus
 - Nimmt Stellung zu Arbeiten die noch ausgeführt werden können
 - Nimmt Stellung zur Ferienfähigkeit
 - Ist die Erholungsfähigkeit gegeben?
 - Verrechnet CHF 100
- Erfahrung Nordwestschweiz (BS, BL, AG, SO)
 - Wird kaum eingesetzt!

Reiseunfähigkeit



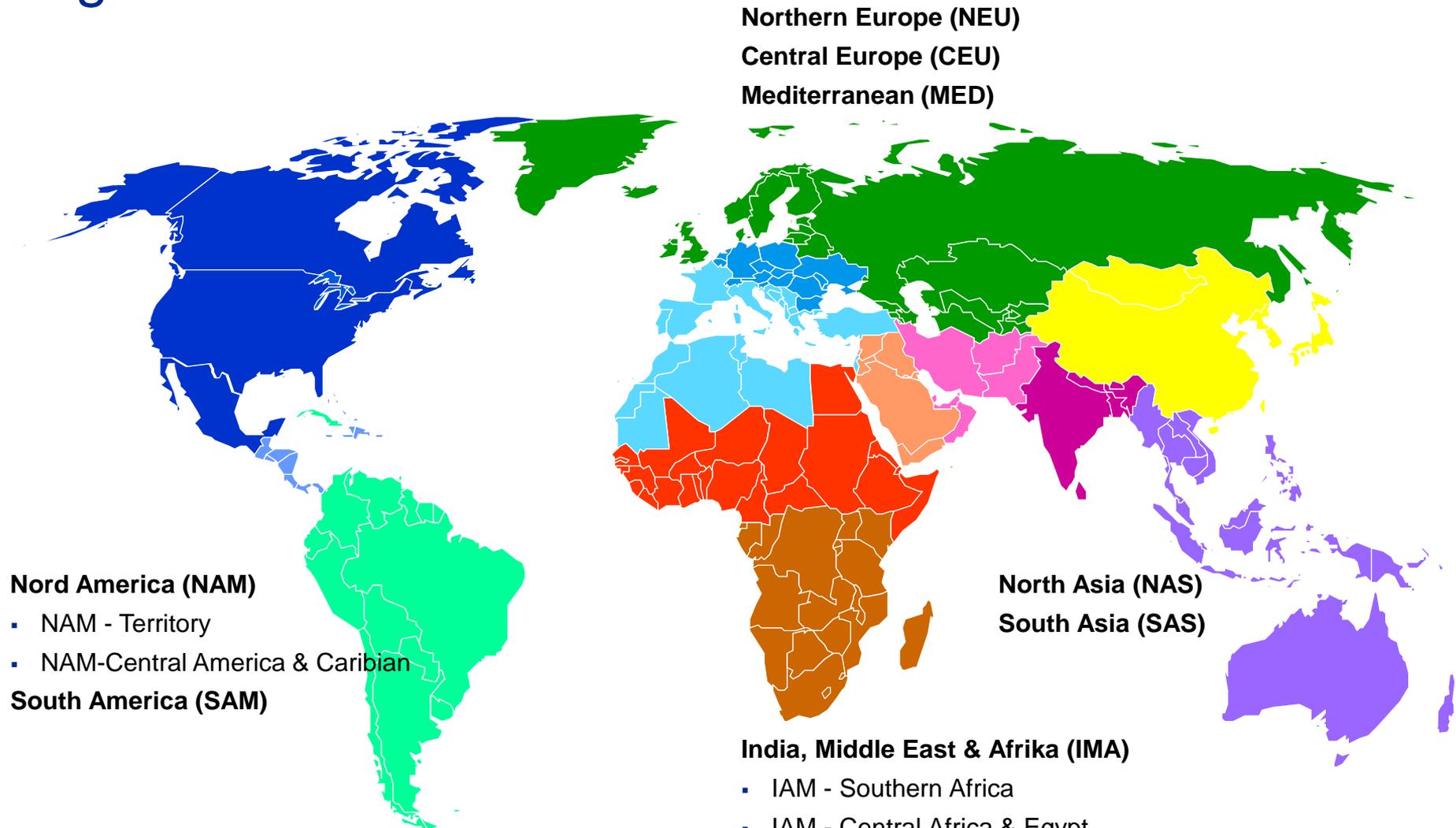


Remo Kury, Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz ABB Schweiz, CH-HR-SA

Nur Reisefähige Reisen

Länder nach Regionen

Regionen & Länder



Nord America (NAM)

- NAM - Territory
- NAM-Central America & Caribbean

South America (SAM)

Northern Europe (NEU)

Central Europe (CEU)

Mediterranean (MED)

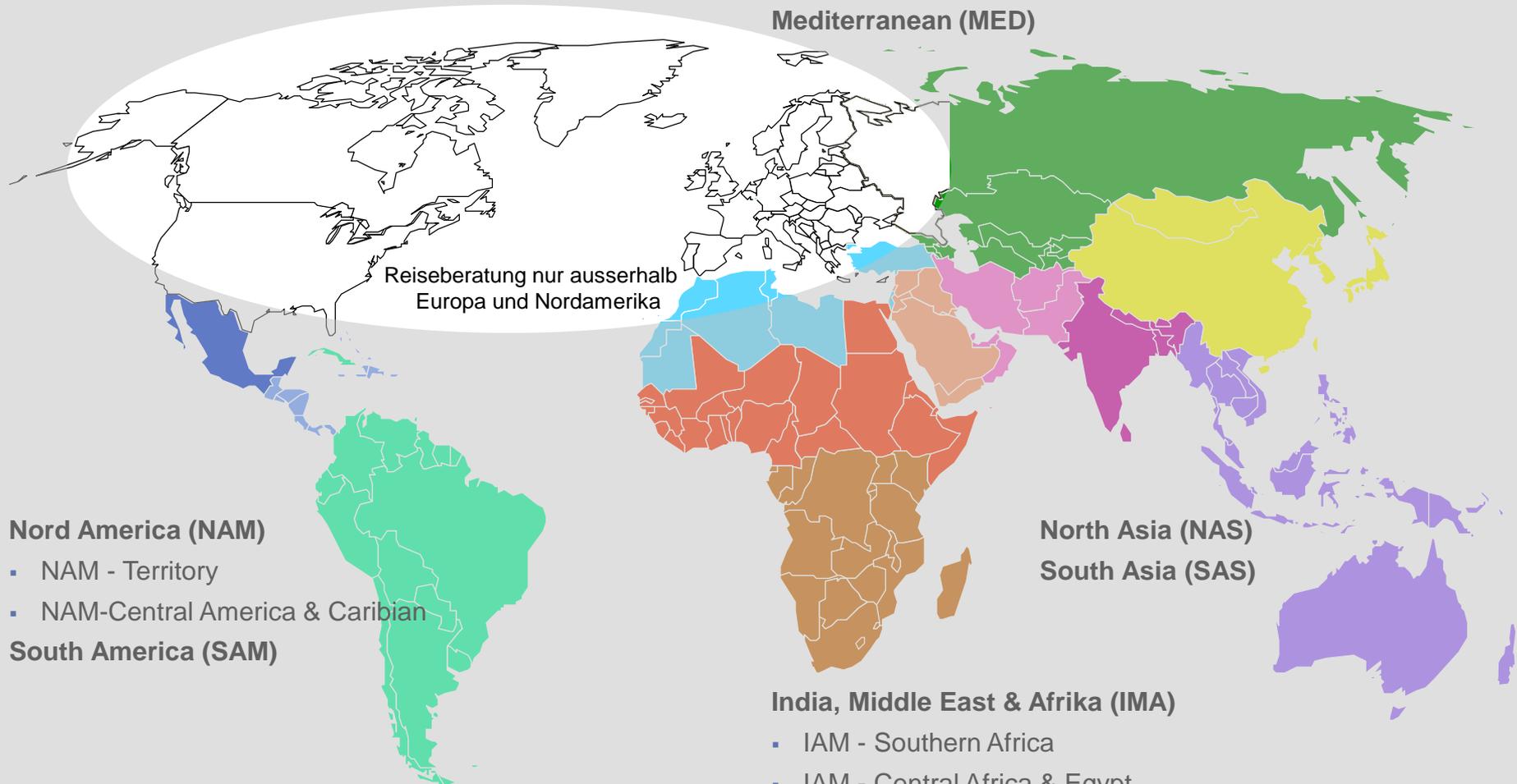
North Asia (NAS)

South Asia (SAS)

India, Middle East & Afrika (IMA)

- IAM - Southern Africa
- IAM - Central Africa & Egypt
- IAM - Arabian Peninsula
- IAM - Southern Gulf & Pakistan
- IAM - Indian Sub-Continent

Regionen & Länder fakultative Reiseberatung



Northern Europe (NEU)

Central Europe (CEU)

Mediterranean (MED)

Nord America (NAM)

- NAM - Territory
- NAM-Central America & Caribbean

South America (SAM)

North Asia (NAS)

South Asia (SAS)

India, Middle East & Afrika (IMA)

- IAM - Southern Africa
- IAM - Central Africa & Egypt
- IAM - Arabian Peninsula
- IAM - Southern Gulf & Pakistan
- IAM - Indian Sub-Continent

Reiseberatung

- **Beeinflussung des Verhalten des Reisenden sowie der Umgang mit den äusseren Umständen (Klima, Krankheiten, Hygiene etc.) sowie Durchführung der notwendigen Impfungen und Übergabe von benötigtem Equipment**
- **Für alle Geschäftsreisenden mit Reiseziel ausserhalb Europas und Nordamerikas pro Destinationsland obligatorisch**
- **Alle Geschäftsreisenden können freiwillig und ohne Angaben von Gründen die Reiseberatung in Anspruch nehmen**
- **Nur in den Gesundheitszentren des Betriebsarztes**
- **Wiederholtes Anreisen des Destinationslandes innerhalb der Gültigkeitsdauer → telefonische Konsultation beim Betriebsarzt empfohlen**
- **Gültigkeitsdauer pro Destinationsland: 1 Jahr**

Bestätigung Reiseberatung

für
Name: _____ Vorname: _____ LBU: _____

Destinationsland	Datum (gültig 1 Jahr)	Unterschrift ifa

Institut für Arbeitsmedizin ifa.  

Medizinische Kontrolle mit Reisetauglichkeitsstatus

- Die wesentlichsten Gesundheitsrisiken werden pro Reisenden ermittelt
- Medizinische Kontrolle von der Erreichbarkeit einer angemessenen medizinischen Versorgung am Arbeitsort abhängig
 - <2h → keine medizinische Kontrolle vorgeschrieben
 - >2h → medizinische Kontrolle vorgeschrieben
- Freiwillige Inanspruchnahme der medizinische Kontrolle (z.B. vorsorglich als Vielreisender oder bei gesundheitlichen Bedenken)
- Der Betriebsarzt entscheidet über den Reisetauglichkeitsstatus
- Der Reisende teilt seinem Vorgesetzten nur seine Reisetauglichkeit mit (Daten und Auflagen werden nur dem Betroffenen ausgehändigt → Arztgeheimnis)
- Für allfällige Behandlungen ist der Betroffene in der Arztwahl frei

Bestätigung Reisetauglichkeitsstatus		
für		
Name:	Vorname:	LBU:
Reisetauglichkeitsstatus:	Reisetauglich / Reiseuntauglich	
Datum:	(gültig 2 Jahre)	
Unterschrift ifa:		
Institut für Arbeitsmedizin ifa.		ABB

