

# Die Gesundheit der Betriebe

**In der letzten Ausgabe von Safety-Plus berechnete ein Autor die Gesamtkosten, welche der Schweizerischen Volkswirtschaft durch Bossing entstehen. Bossing ist Mobbing durch Vorgesetzte. Mobbing funktioniert aber in beide Richtungen gleich gut. Und schafft unheimlich viele Probleme. Stefan Kühnis sprach mit Klaus Schiller-Stutz darüber, wie Arbeitsabläufe und Betriebe gesünder gestaltet werden können, anstatt an Mobbing und Bossing zu erkranken.**

**Stefan Kühnis: Wir lesen nicht mehr so viel über Mobbing wie noch vor einigen Jahren. Ist die Sache gelöst?**

Nein, im Gegenteil. Der Begriff Mobbing löst bei vielen Personen, vor allem Führungskräften, ein Abwehrverhalten aus. Mobbing!? Wie kommen Sie denn darauf!? Und es löst Angst und Ohnmacht aus, nach dem Motto, da kann man eh nichts machen. Daher sollten Medien vermehrt über Auswirkungen von präventiven Massnahmen sowie über gesundheitsfördernde Interventionen bei psychosozialen Spannungen und Mobbing berichten. Dadurch könnte – nebst Sensibilisierung – frühzeitig gehandelt werden und ein Beitrag zur Förderung der Menschlichkeit und Effizienz am Arbeitsplatz sowie Kostendämpfung geleistet werden.

**Was ist Mobbing denn genau?**

Unter Mobbing im Arbeitsleben - auch als Psychoterror oder Schikane bezeichnet - versteht man Handlungen, die von Individuen oder einer Gruppe auf systematische Art gegen eine bestimmte Person ausgeübt werden. Die Handlungen müssen vom Betroffenen subjektiv als feindselig inter-

pretiert werden, oft und über einen längeren Zeitraum erfolgen. Konflikte können an jedem Arbeitsplatz auftreten. Sie beruhen oft auf Meinungsverschiedenheiten, Überforderung oder Ungerechtigkeit im sozialen Umfeld, ganz allgemein in gestörten psychosozialen Bedingungen und beeinträchtigen die zwischenmenschlichen Beziehungen. Solche Situationen können bei einem Konflikt durchaus einmal auftreten. Dauern sie jedoch an, so dass einzelne Personen systematisch feindseligen Handlungen ausgesetzt sind, spricht man von Mobbing. Nur im Rahmen einer gesamtheitlichen Betrachtung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz können Lösungsmöglichkeiten gefunden werden. Eine isolierte Betrachtung einzelner Belastungsfaktoren allein genügt nicht. Dies ist ein Zitat aus dem Anhang zum Artikel 2 der Wegleitung zur Verordnung 3 im Schweizer Arbeitsgesetz.

In der Regel gerät eine betroffene Person in fortgeschrittenem Mobbingverlauf durch die Gruppendynamik in eine unterlegene Position, aus der sie nur schwer alleine herauskommen kann. Mobbing hat oft auch mit tabuisierten strukturell-organisatorischen Problemen zu tun. Im Mobbingprozess fehlt eine Bereitschaft zur Kreativität, welche durch die Abhängigkeit von Erwartungen ersetzt wird, für deren Erfüllung ein Gegenüber verantwortlich gemacht wird. Mobbing hat auch viel mit Machtmissbrauch und Grenzüberschreitungen zu tun.

Da es sich bei Mobbing um ein komplexes, vielschichtiges Phänomen handelt, ist eine genaue Rollenzuschreibung zwischen den beteiligten Personen und Gruppen als Opfer oder Täter oftmals nicht möglich. So ist es durchaus denkbar, dass ein Täter auch als Opfer angesehen werden kann und umgekehrt.

**Worin unterscheidet sich Mobbing von alltäglichen sozialen Spannungen?**

Alltägliche soziale Spannungen können relativ einfach und konstruktiv gelöst



werden, wenn mit wertschätzender Haltung ein transparenter Austausch über Zielsetzungen und Belange der beteiligten Personen sowie klare, vertretbare und machbare Zielvorgaben vorliegen, was bei Mobbing nicht zutrifft.

**Was sind typische Mobbing-Handlungen?**

Eine der häufigsten Mobbinghandlung ist das wiederholte Verbreiten von Gerüchten hinter dem Rücken der betroffenen Person, was teilweise auch durch E-Mail mit Kopie «An Alle» ausser an die betroffene Person erfolgt oder wiederholt vor anderen Mitarbeitenden – eventuell auch vor Kunden - bezüglich fachlicher Kompetenz abgewertet.

**Was sind Ursachen?**

Mängel im Hinblick auf Arbeitsorganisation, Mängel beim internen Informationsfluss, Mängel in der Betriebsführung, unsichere Arbeitsverhältnisse und ungelöste, langfristige organisatorische Probleme ge-



**Klaus Schiller-Stutz**

lic. phil., ist Fachpsychologe für Klinische Psychologie und Psychotherapie FSP. Schwerpunkte seiner therapeutischen und

beraterischen Tätigkeit bilden unter anderem die konstruktive Bewältigung von Mobbing, Wiedereingliederung am Arbeitsplatz oder im Arbeitsmarkt und gesundheitsförderndes Einzel- und Teamcoaching. Er ist (Gründungs-)Mitglied des Schweizerischen Verbandes für Betriebliche Gesundheitsförderung.



- Schlauchtechnik
- Auffangwannen
- Fasshandling
- Ölbindemittel
- Sammelbehälter
- Gasschränke
- Sicherheitsschränke
- Sicherheitsbehälter
- Brandschutz
- Signalisation
- Augenduschen



Fordern Sie unseren Katalog an, oder besuchen Sie unseren live Blätterkatalog im Internet unter [www.growag.ch](http://www.growag.ch)

brevo

growag

growag Feuerwehrtechnik GmbH  
 Ed.-Huber-Strasse 23  
 CH-6022 Grosswangen  
 Telefon 041/984 01 01  
 Fax 041/980 45 10  
 E-Mail [growag@email.ch](mailto:growag@email.ch)

## Links

- ▶ [www.seco-admin.ch](http://www.seco-admin.ch) (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO; u.a. Informationen zur Schweizer Stress (2000) und Mobbing-Studie (2002) unter «Arbeit und Gesundheit» erhältlich)
- ▶ [www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch) (Ein Programm zum Stressabbau und zur Stressprävention am Arbeitsplatz für Angestellte und Führungskräfte mit diversen Informationen, (On-Line-)Checklisten für Angestellte und Führungspersonen, Massnahmen etc. in deutscher und französischer Sprache)
- ▶ [www.svbfgf.ch](http://www.svbfgf.ch) (Schweizerischer Verband für Betriebliche Gesundheitsförderung SVBGF)
- ▶ [www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch) (Schweizerische Stiftung für Gesundheitsförderung)
- ▶ [www.transparency.ch](http://www.transparency.ch) («Transparency International – die Koalition gegen Korruption»; mit Informationen zum Thema Whistleblowing)
- ▶ [www.ifdm2010.com](http://www.ifdm2010.com) (5th International Forum on Disability Management, 20.–22. 9.2010 in Los Angeles)
- ▶ [www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net) (Das WAI-Netzwerk zur Förderung der Anwendung des WAI = Work Ability Index) «Die WAI-Konferenz 2010» mit Prof. Dr. Ilmarinen am 29.–30. 4.2010 in Berlin)
- ▶ [www.schiller-stutz](http://www.schiller-stutz) (unter den Rubriken «Publikationen» sowie «Weiterbildungen» sind diverse Artikel zum Ausdrucken erhältlich).
- ▶ [www.bullying2010.com](http://www.bullying2010.com) (7th International Conference on Workplace and Harassment «Transforming Research: Evidence and Practice,» 2.–4. 6.2010 in Cardiff (Wales))

Das Kartenspiel Mobbolo hilft präventiv, einen konstruktiven, gesundheitsfördernden Umgang mit Stress und Mobbing zu entwickeln. Die einfachste Spielweise ist wie beim Jassen. Zusätzlich gibt es noch verschiedene Spielvarianten, um Stress und Mobbing zu vermeiden – oder – konstruktiv Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Das Kartenspiel kann bei Klaus Schiller-Stutz per Mail [praxis@schiller-stutz.ch](mailto:praxis@schiller-stutz.ch) bestellt werden - oder via [www.mobbolo.com](http://www.mobbolo.com).

hören laut EU-Bericht (2001) zu den Hauptursachen, welche zu Sündenböcken und Mobbing führen können. Ferner fördern Defizite auf sozialpsychologischer Ebene - also Angst, Machtmissbrauch, Neid, Gruppendruck - sowie Ablenken von eigenen Leistungsmängeln und Fehlhandlungen auf andere Angestellte psychosoziale Spannungen bis hin zu Mobbing. Angestellte, welche auf oben aufgeführte Probleme oder Missstände intern oder gar extern hinweisen, um diese zu stoppen, geraten meist in eine Mobbing-situation. Diese Personen werden Whistleblower genannt. Es lohnt sich, die Homepage [www.transparency.ch](http://www.transparency.ch) diesbezüglich einmal anzusehen.

### Deckt sich dies alles mit den Eindrücken der Opfer, weshalb sie gemobbt wurden?

Ziemlich klar ja. Die betroffenen Personen berichten über oben aufgeführte Mängel, welche im Arbeitsalltag kaum eine Beachtung finden und nicht thematisiert worden sind. Umso eindrücklicher sind für mich manchmal die Reaktionen von Führungspersonen bei klärenden Gesprächen zur Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Nach Aussagen wie «wir hätten schon viel früher reagieren sollen» erfolgt eine Bereitschaft seitens Führungspersonen, konstruktive Lösungen wie Round-Table-Gespräche zur Klärung oder gesundheitsförderndes Teamcoaching einzuführen.

### Was für einen Einfluss hat eine wirtschaftlich angespannte Lage wie wir sie heute erleben?

Eine wirtschaftliche Krise kann ein Belastungstest für das Betriebsklima sein. Auftragsseinbrüche strapazieren die Nerven,

unterschwellige Konflikte können eher aufbrechen und es kann zu einer Spaltung in der Belegschaft kommen. Die Angst und Verunsicherung vor Arbeitsplatzverlust kann zu einer Zunahme der Ellenbogenmentalität sowie psychosozialen Stress und Mobbing führen.

### Gibt es bestimmte Gruppen, die eher gemobbt werden?

Nach verschiedenen Mobbing-Studien werden Wieder- und Quereinsteiger sowie Lehrlinge eher gemobbt. Es handelt sich meines Erachtens um Personen, welche die blinden Flecken im Betrieb eher wahrnehmen. Gefährdet sind zudem Menschen mit hoher fachlicher Kompetenz, da diese sich häufig schon rasch auch bereichsübergreifend engagieren und sich dadurch unbeliebt machen können. Ferner Personen, welche sich durch soziale oder kulturelle Merkmale von anderen Angestellten unterscheiden sowie ältere Personen ab 55.

### Kann man zwischen Geschlechtern oder Herkunft Unterschiede feststellen?

In der Schweizer Mobbing-Studie (2002) haben sich weder alters-, geschlechts- noch ausbildungsspezifisch signifikante Unterschiede ergeben. Aber: Personen mit ausländischer Nationalität wie auch Doppelbürger waren jedoch deutlich häufiger von Mobbing betroffen als Schweizer Bürger. Und in den letzten Monaten haben bei mir vor allem Personen im Alter ab 50 Jahren eine Beratung wegen Mobbing aufgesucht.

### Gibt es bestimmte Branchen, in denen oft gemobbt wird?

Gemäss der Schweizer Mobbingstudie geraten Personen in der Gastronomie und im Gesundheitswesen am meisten in eine Mobbingssituation. Mobbing kommt aus meiner Erfahrung vermehrt in Dienstleistungsberufen vor. In den letzten Jahren haben bei mir – nebst Personen aus oben angeführten Branchen - vermehrt Buchhalterinnen, Sekretärinnen, Verkäuferinnen sowie Personen aus dem Bankwesen, dem Bildungswesen und dem Pflegebereich eine Beratung oder Behandlung wegen einer Mobbingssituation aufgesucht. Teilweise kamen Personen – in zeitlichen Abständen – nacheinander aus dem gleichen Betrieb. Dies bestätigt eine Erkenntnis aus der Forschung, dass nach Verlassen einer Person in einem Betrieb infolge einer Mobbingssituation bereits eine weitere Person gemobbt wird.

### Mobben wir Schweizer mehr oder weniger als andere Völker?

Im Vergleich mit ausländischen Studien liegt die ermittelte schweizerische Mobbinghäufigkeit von 7,6 Prozent hoch, vor allem im Vergleich mit den skandinavischen Umfragen. Zwischen den Landesteilen zeigte sich ein schwach signifikanter Unterschied (Westschweiz: 9,8%; Deutschschweiz: 7,0% und Tessin: 6,3%, Anmerkung der Red.).

### Wie sollten sich Opfer in einer solchen Situation verhalten?

Betroffene Personen sollten als erstes mit wohlgesinnten Menschen die Mobbing-

situation besprechen, analysieren und nach Lösungen der Situation suchen. Dies ist hilfreicher als die Faust im Sack zu machen und an sich selbst zu zweifeln. Ferner sollten Sie sich an die direkten Vorgesetzten wenden und diese um Unterstützung zur konstruktiven Bewältigung von Mobbing und Verbesserung des Betriebsklimas bitten. Falls es sich dabei jedoch um die mobbende Person handelt, sollte sich die Person an den Personaldienst oder die Geschäftsleitung wenden. Bei der Darstellung der Mobbingssituation ist es hilfreich, die dokumentierten Vorfälle möglichst sachlich zu schildern, und gemeinsam das weitere Vorgehen zu planen. Das können dann beispielsweise die schon genannten Round-Table-Gespräche oder Trainings sein.

### Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es sonst?

Als weitere Möglichkeit kann sich eine betroffene Person beim kantonalen Arbeitsinspektorat Unterstützung holen. Das Arbeitsinspektorat kann der Person Informationen vermitteln, Beratungs- und Unterstützungsangebote nennen, mögliche Vorgehensweisen aufzeigen und beispielsweise bei vertraulicher Behandlung einer Beschwerde direkt im Betrieb intervenieren und eine Abklärung mit objektiver Analyse der Situation bei Verdacht auf Verletzung des Arbeitsgesetzes fordern.

Ferner kann sich die Person zur Verarbeitung und Klärung der Mobbingssituati-



## Mobbing hat viel mit Machtmissbrauch und Grenzüberschreitungen zu tun.

on sowie zur Wiedereingliederung am Arbeitsplatz oder im Arbeitsmarkt an eine externe Fachperson wenden. Im Falle einer Entlassung sollte die betroffene Person mit einer juristischen Fachperson überprüfen, ob die Kündigung nach Artikel 336 OR missbräuchlich ist, eine Verletzung der Fürsorgepflicht nach Artikel 328 OR oder gar Straftatbestände vorliegen.

Einige Unternehmen bieten ihren Angestellten regelmässig Weiterbildungen

### Literatur

- ▶ Aigner-Hof, T.: Mobbing – Prüfstein für Recht und Unternehmenskultur. In: von Saldern, M. (Hrsg.): Mobbing Theorie – Empirie – Praxis. Hohengehren: Schneider, 2002.
- ▶ Andersson, J.: Bericht über Mobbing am Arbeitsplatz. Sitzungsdokument des Europäischen Parlamentes vom 16. Juli 2001 (Bericht ist via Google im Internet erhältlich).
- ▶ Badura, B., Greiner, W., Rixgens, P., Ueberle, M. & Behr, M. (Hrsg.): Sozialkapital: Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. Berlin: Springer, 2008.
- ▶ Badura, B. et al. (2008): Kosten und Nutzen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Berlin: Springer, 2008.
- ▶ Bräunlich Keller, I.: Mobbing – was tun? So wehren Sie sich am Arbeitsplatz. Zürich, Der Schweizer Beobachter, 2006.
- ▶ Heidenreich, J.: Kostenfaktor Mobbing. Wie Manager Ursachen erkennen und erfolgreich vorbeugen. Weinheim: WILEY-VCH Verlag, 2007.
- ▶ Kiener, A., Graf, M., Schiffer, J., von Holzen Beusch, E. & Fahrni, M.: Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz. Bern. Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), 2002.

- ▶ Neuberger, O.: MOBBING. Übel mitspielen in Organisationen. München: Hampp, 1999.
- ▶ Schiller-Stutz, K.: Konjunktur und Psyche. Es bleibt zu hoffen... Disability Management und betriebliche Gesundheitsförderung in der aktuellen Finanzkrise. In: Psychoscope, Zeitschrift der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen, 12/2009.
- ▶ Schiller-Stutz, K.: «Wiedereingliederung Beschäftigter infolge Anpassungsstörung wegen Mobbing - statt Frühberentung.» Vortrag mit Diskussion am 4. Internationalen Forum zum Disability Management in Berlin, 22.-24.9.2008.
- ▶ Schiller-Stutz, K.: Konstruktive Handlungsmöglichkeiten von Führungskräften bei psychosozialen Spannungen / Mobbing im Betrieb – anhand eines Filmbeitrages und eines konkreten Praxisbeispiels. Symposium an der BGF-Tagung zum Thema: «Gesundheitsförderung ist Chefsache!» am 19. 6.2008 in Basel.
- ▶ Schiller-Stutz, K.: Zusammenarbeit erfolgreich und gesundheitsfördernd gestalten – statt Aug um Aug und Zahn um Zahn.» Gesundheitsförderndes Team-Coaching in einem Alters- und Pflegeheim als Intervention und

- Prävention gegen Stress und Mobbing. IZA Zeitschrift für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und in der Freizeit, 6/2007.
- ▶ Schiller-Stutz, K.: Mobbing und Arbeitsplatzkonflikte. Psychosozialen Stress erkennen - konstruktiv lösen - vorbeugen. Zürich, SPEKTRAMedia, HRM-Dossier Nr. 29, August 2005.
- ▶ Schiller-Stutz, K.: Systemische Betrachtungsweise und Lösungsansätze bei psychosozialen Stress und Mobbing am Arbeitsplatz. In: Arentewicz, G. & Fleissner, A. (Hrsg.): Arbeitsplatzkonflikte. Mobbing als Psychoterror am Arbeitsplatz. Ursachen, Folgen und Formen der Hilfe. Frankfurt am Main, Peter Lang, 2003, S. 431 – S. 448.
- ▶ Schiller-Stutz, K.: Mobbing - eine Modeerscheinung? Ursachen und Auswirkungen von psychosozialen Belastungen und Mobbing. Empfehlungen für die Beratung und die psychotherapeutische Behandlung. Psychiatrie, Heft 4, 14. November 2003, S. 15 - 21.
- ▶ Zapf, D.: Mobbing. In: Steffgen, G.: Betriebliche Gesundheitsförderung. Problembezogene psychologische Interventionen. Psychologie für das Personalmanagement. Göttingen: Hogrefe, 2004, S. 109 – S. 129.

zum konstruktiven Umgang mit Mobbing an, haben eine interne Anlaufstelle mit Konzept im Umgang mit Mobbing-situationen erstellt oder ziehen bei Bedarf eine externe Fachperson bei. Bei einem angespannten Betriebsklima sowie bei Verdacht auf Mobbing kann mit Hilfe moderierter Round-Table-Gespräche und gesundheitsförderndem Teamcoaching eine Entspannung im Team entwickelt und Mobbing konstruktiv bewältigt und gelöst werden, was für die beteiligten und betroffenen Personen wie auch den Betrieb und die Sozialversicherungen eine Win-Win-Situation darstellt.

### **Kann es sich lohnen, rechtliche Schritte anzudrohen oder einzuleiten?**

Aus meiner Erfahrung macht es durchaus Sinn, eine Rechtsberatungsstelle zur Unterstützung sowie Klärung bei Mobbing aufzusuchen. Einen Rechtsanwalt einzuschalten, welcher stellvertretend für die betroffene Person mit einem Arbeitgeber zur Schlichtung in Kontakt tritt, kann eine positive Wirkung haben.

### **Gibt es Menschen, die gegen Mobbing immun sind?**

Ja, ich habe den Eindruck, dass Personen, welche bei sich selber verschiedene Emotionen nicht adäquat wahrnehmen und diese Affektqualitäten sprachlich weder symbolisieren noch ihnen Ausdruck verleihen können, gegen Mobbing so etwas wie immun sind. Ich kann mir vorstellen, dass diese Menschen - quasi als Opfer dieses Defizits - auch Täter werden können und zu Mobbinghandlungen neigen, dessen sie sich kaum bewusst sind. Meines Wissens liegen dazu noch keine Untersuchungen vor. Dieses Phänomen wird Alexithymie, also Gefühlsblindheit genannt. Wer unfähig ist, seine eigenen Ge-

fühle zu erkennen, hat Schwierigkeiten Empathie gegenüber anderen Menschen zu entwickeln und mit anderen Menschen zu fühlen.

### **Menschen mit überschäumendem Selbstvertrauen?**

Ja; Ego manie und Narzissmus. Es gibt ein ungeschriebenes Gesetz, das lautet: wer sich besser in Position setzen kann oder in höherer hierarchischen Position befindet, wird ernster genommen, auch wenn es nicht dem Wohl der Angestellten oder eines Betriebes dient und er auch nicht im Recht ist.

### **Können wir präventiv gegen Mobbing vorgehen?**

Klar! Probleme und Konflikte sollten möglichst frühzeitig angesprochen werden. Mobbing präventiv zu verhindern und konstruktiv zu bewältigen, ist in erster Linie eine Führungsaufgabe. Nicht nur Chefs mobben, auch einige Chefs werden gemobbt. Als zentrale Massnahmen der Mobbingprävention gilt der Aufbau einer Organisations- und Führungskultur, welche eine konstruktive Zusammenarbeit garantiert, in der jeder Einzelne von allen wertgeschätzt wird. Sekundäre Massnahmen sind Aufklärung, Weiterbildungen, eine Betriebsvereinbarung für Fairness am Arbeitsplatz oder die Schaffung einer betriebsinternen Anlaufstelle. Gerade in der jetzigen Wirtschaftskrise sollten Führungspersonen der Gesundheit ihrer Angestellten mehr Aufmerksamkeit schenken, wozu die 20. IUHPE Weltkonferenz der Gesundheitsförderung zum Thema Nachhaltigkeit vom 11. bis 15. Juli 2010 in Genf interessante Impulse liefern wird. Denn das Kapital eines Unternehmens liegt meines Erachtens in der Ressource der Gesundheit der Angestellten.

## **Kongresse und Tagungen zum Thema**

**11.-15.7.2010, Genf**

20. IUHPE Weltkonferenz der Gesundheitsförderung. Gesundheit, Chancengleichheit und nachhaltige Entwicklung. Infos: [www.iuhpeconference.net](http://www.iuhpeconference.net)

**2.9.2010, Fribourg**

Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung  
Infos: [www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)

**9./10.9.2010, Nottwil**

Swiss Public Health Conference  
Infos: [www.conference.public-health.ch](http://www.conference.public-health.ch)

**17./18.11.2010, Basel**

Corporate Health Convention, die Fachmesse mit Präsenz des SVBG  
Infos: [www.corporate-health-convention.ch](http://www.corporate-health-convention.ch)

### **Worin sehen Sie den wichtigsten Faktor, die Schlüsselaufgabe, den Kern?**

Journalisten spielen meines Erachtens durch regelmässige Berichterstattung über Zusammenhänge zwischen psychosozialer Gesundheit am Arbeitsplatz und Auswirkungen auf die Produktivität eines Betriebes versus Mobbing und Leistungsabnahme eine sehr wichtige Rolle. Derartige Informationen können einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung und Nachahmung von konstruktivem Umgang mit Mobbing leisten. Denn eine Behandlung Betroffener sowie Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ist oft ein langwieriger Prozess, welcher Sozialversicherungen zusätzlich mit hohen Kosten belastet, wie dies in dem Artikel im letzten Safety-Plus unter anderem eindrücklich aufgezeigt worden ist. Es wäre daher wünschenswert, wenn das Bewusstsein der Führungspersonen für betriebliches Gesundheitsmanagement zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit durch Medienartikel gewonnen werden könnte.

Es bleibt zu hoffen, dass gerade in der jetzigen Krise die Bereitschaft von Führungspersonen in betriebliches Gesundheitsmanagement zu investieren, zunimmt und sich weitere Unternehmen um das Label Friendly Work Space der Schweizer Gesundheitsstiftung bemühen. Denn Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Disability Management und Gesundheitsförderung kann wesentlich zu einer menschlicheren Unternehmenskultur und – infolge seiner kostendämpfenden Effekte – zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten beitragen. Mit Zunahme der psychosozialen Belastungen und Mobbing am Arbeitsplatz gehen vermehrte psychische und somatische Gesundheitsbeschwerden und Erkrankungen einher, was sich in einer Zunahme der Krankheitstage, der Arztbesuche sowie der Medikamenteneinnahme ausdrückt. (Seco 2002). ■

## **Whistleblower**

Hinweisgeber oder Whistleblower ist jemand, der Missstände, illegales Handeln (zum Beispiel Korruption, Insiderhandel) oder allgemeine Gefahren, von denen er an seinem Arbeitsplatz oder auch beispielsweise bei einer medizinischen Behandlung erfährt, an die Öffentlichkeit bringt.

Es gibt vier Kriterien für Whistleblowing:

1. Brisante Enthüllung: Ein Whistleblower enthüllt nicht tolerierbare Gefahren, Risiken und Fehlentwicklungen, Korruption, Verstöße gegen internationale Abkommen, die das friedliche Zusammenleben der Gesellschaft oder die Umwelt bedrohen.
2. Selbstlose Motive: Er handelt nicht aus Eigennutz, sondern aus Sorge um das Wohlergehen der Mitmenschen und den Erhalt der Umwelt.
3. Alarm schlagen: Er bringt Missstände an seinem Arbeitsplatz zur Diskussion. Wenn die Firma bzw. die Behörde nicht angemessen reagiert, geht er an die Öffentlichkeit.
4. Bedrohung der Existenz: Er geht ein hohes Risiko ein, setzt seine berufliche Karriere oder gar seine Existenz aufs Spiel.

Whistleblower sind Dissidenten oder Hinweisgeber aus Gewissensgründen – Menschen, die in einem Akt der Zivilcourage unlautere Machenschaften von Regierungen, Verwaltungen oder Unternehmen an die Öffentlichkeit bringen, um diese Missstände zu unterbinden.

Whistleblower setzen so nicht selten ihren Arbeitsplatz und ihr soziales Ansehen und ihren Ruf aufs Spiel. Sie werden sehr häufig Opfer von Mobbing-Attacken oder auch Denunziationskampagnen. Wer Staatsgeheimnisse an die Öffentlichkeit bringt, zum Beispiel Entsorgung von Atommüll im Meer, kommt unter Umständen ins Gefängnis. Wer Fehlverhalten grosser Unternehmen, bei denen hohe Investitionen auf dem Spiel stehen, publik macht, muss auch mit hohen Schadenersatzforderungen und kriminellen Angriffen rechnen.

Quelle: [www.wikipedia.ch](http://www.wikipedia.ch)