

MOBBING

Vortrag
von
Anke Bernhard

Januar 2003

I. Definition von Mobbing

Der Begriff Mobbing wird aus dem englischen Wort „Mob“ abgeleitet. „Mob“ bedeutet soviel wie „zusammengerotteter Pöbel oder Haufen“ oder „anpöbeln, angreifen, attackieren, lärmend über jemanden herfallen.“

Der schwedische Arzt und Psychologe Heinz Leymann hat „Mobbing“ folgendermaßen definiert:

„Der Begriff Mobbing beschreibt 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.“

Berndt Zuschlag, ebenfalls ein Psychologe und Mobbingexperte definiert „Mobbing“ so: „Der Begriff Mobbing beschreibt schikanöses Handeln einer oder mehrerer Personen, das gegen eine Einzelperson oder eine Personengruppe gerichtet ist. Die schikanösen Handlungen werden meistens über einen längeren Zeitraum hin wiederholt. Sie implizieren grundsätzlich die Täter-Absicht das (die) Opfer bzw. sein (ihr) Ansehen zu schädigen und ggf. aus seiner (ihrer) Position zu vertreiben. Aber auch ohne Schikaneabsicht des Täters können dessen „normale“ Handlungen von sensiblen Personen missverstanden und als Mobbing empfunden werden.“

II. Wann spricht man von Mobbing ?

Nach Professor Heinz Leymann spricht man von Mobbing, wenn eine oder mehrere von 45 genau beschriebenen Handlungen über ein halbes Jahr oder länger und mindestens einmal pro Woche vorkommen.

(Dies haben statistische Untersuchungen Anfang der achtziger Jahre in Skandinavien ergeben.)

Die 45 Handlungen des Mobbings wurden in fünf Gruppen aufgeteilt:

1. Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen:

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.
- Man wird ständig unterbrochen.
- Kollegen schränken die Möglichkeiten ein sich zu äußern.
- Anschreien oder lautes Schimpfen.
- Ständige Kritik an der Arbeit.
- Ständige Kritik am Privatleben.
- Telefonterror.
- Mündliche Drohungen
- Schriftliche Drohungen.
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten.
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht.

2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen:

- Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen.
- Man lässt sich nicht ansprechen.
- Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen.
- Den Arbeitskollegen/innen wird verboten, den/die Betroffene/n anzusprechen.
- Man wird < wie Luft> behandelt.

3. Auswirkungen auf das soziale Ansehen:

- Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen.
- Man verbreitet Gerüchte.
- Man macht jemanden lächerlich.
- Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
- Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
- Man macht sich über eine Behinderung lustig.
- Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen.
- Man greift die politische oder religiöse Einstellung an.
- Man macht sich über das Privatleben lustig.
- Man macht sich über die Nationalität lustig.
- Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen.
- Man beurteilt den Arbeitsplatz in falscher und kränkender Weise.
- Man stellt die Entscheidungen des/der Betroffenen in Frage.
- Man ruft ihm/ihr obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach.
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.

4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:

- Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu.#
- Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Ausgaben ausdenken kann.
- Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben.
- Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können.
- Man gibt ihm ständig neue Aufgaben.
- Man gibt ihm <kränkende> Arbeitsaufgaben.
- Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigt, um ihn zu diskreditieren.

5. Angriffe auf die Gesundheit:

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Androhung körperlicher Gewalt.
- Anwendung leichter Gewalt, . B. um jemanden einen <Denkzettel> zu verpassen
- Körperliche Misshandlung.
- Man verursacht Kosten für den/die Betroffene, um ihm/ihr zu schaden.
- Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des/der Betroffenen an.
- Sexuelle Handgreiflichkeiten.

III. Wer mobbt wen ?

1. Übergriffe von Kollegen:

- Eine Gruppe mobbt ein Mitglied zur Anpassung an die Mehrheitsmeinung
- Angriffe wegen persönlicher Feindschaft
- Aus reinem Zeitvertreib wird eine Person „aufs Korn“ genommen.
- Man lässt seine Spottlust oder Unwillen an sozial schwächeren Personen aus
- Man mobbt wegen Andersartigkeit (Rasse, Hautfarbe,...)

2. Übergriffe von Untergebenen gegen einen Vorgesetzten:

- Die „Untergebenen“ begehren dagegen auf, dass der Arbeitgeber einen Vorgesetzten ernannt oder anstellt, den man nicht haben will. Das Mobbing richtet sich dann jedoch gegen den neuen Vorgesetzten.
- Die „Untergebenen“ protestieren so gegen einen ungerechten Chef. (Seltener Fall)

3. Übergriffe eines Vorgesetzten gegen Untergebene:

- Der Mitarbeiter wird gezielt gemobbt, sei es um Meinungsäußerung zu unterdrücken oder zu zeigen wer der stärkere ist. Die Art und Weise der Übergriffe ist jedoch unangemessen und unzeitgemäß.

Statistische Erhebungen in Schweden auf welcher Ebene gemobbt wird haben folgendes Resultat ergeben:

1. Mobbing auf derselben Ebene:	44 %
2. Mobbing von oben nach unten:	37 %
3. Diese beiden Arten in Kombination:	10 %
4. Mobbing von unten nach oben:	9 %

IV. Modell der vier Phasen des Psychoterrors nach Leymann:

1. Phase I :

- der tägliche Konflikt

2. Phase II:

- Mobbing etabliert sich

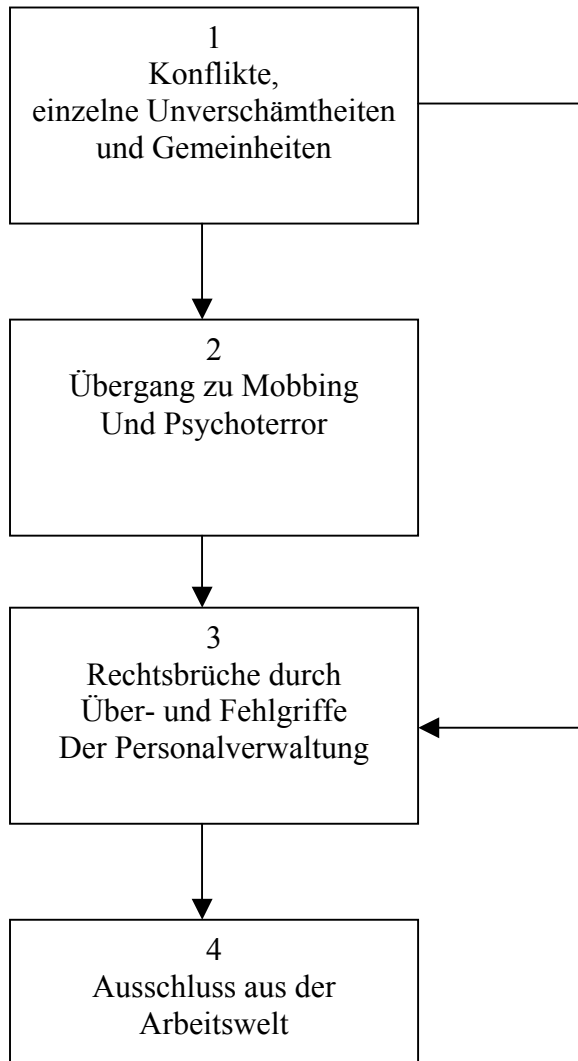
3. Phase III:

- Destruktive Personalverwaltung
- Rechtsbrüche

4. Phase IV:

- der Ausschluss

Verlaufsmodell nach Leymann:



Abschieben und
Kaltstellen

Frührente

Langfristige Krankschreibung

Mehrere Versetzungen
nacheinander

Selbstmord

Abfindung

Einlieferung in eine Nervenheilanstalt

V. Ursachen:

1. Organisation der Arbeit

- quantitative Überbelastung (Stress)
- qualitativer Unterbelastung (Monotonie, Inhaltsarmut bei der Arbeit)

2. Gestaltung der Arbeitsaufgaben

- Monotonie der Arbeitsabläufe (Fließbandarbeit)→ **Langeweile-Mobbing**

3. Leitung der Arbeit

- mangelnde Kommunikation zwischen „Chef und Mitarbeiter“
- Vorsetzen von Vorgesetzten ohne soziale Einbindung in die Gruppe

VI. Folgen:

- Auswirkungen auf das Arbeitsklima
- Auswirkungen auf das private Umfeld
- Auswirkungen auf das eigene Ich
- Auswirkungen auf die Gesundheit (Schlafstörungen, Migräne, Sucht, Herzbeschwerden, Erschöpfungszustände, allgemeine Störungen des vegetativen Nervensystems...)

→ *Die Folgen von Mobbing wirken sich nicht nur auf die betroffene Person und ihr Umfeld aus, sondern bedeutet auch einen wirtschaftlichen Schaden, da die Arbeitskraft verringert wird oder nicht mehr vorhanden ist!*

VII. Hilfe:

- Selbsthilfe: „Angreifer ansprechen“, Führen eines Mobbingtagebuches, Erkennen, dass man gemobbt wird.
- Ansprechen von Kollegen, Vorgesetzten, Personalberatern, Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräten
- Aufklärung durch Seminare,...
- Professionelle Hilfe durch Psychologen, Konfliktberatern, Mediatoren, Rechtsanwälten,...

VIII. Literaturhinweise:

- Leymann, Heinz; Mobbing, Wunderlich Taschenbuch
Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, 1993
Neuausgabe 2002
- Resch, Martin Dr.; Wenn Arbeit krank macht,
Frankfurt am Main und Berlin, Ullstein Verlag, 1994
- Zuschlag, Berndt; Mobbing: Schikane am Arbeitsplatz
Göttingen Verlag für angewandte Psychologie, 1994

IX. Adressen für Mobbingopfer:

- im Internet: www.Leymann.se
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Beratungstelefon von AOK,DAG,KDA...: 040-2023-0209
- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA): Sozialpfarrer Herbert Echinger, Tel.:
05331-802533

Quellen:

- Leymann, Heinz; Mobbing, Wunderlich Taschenbuch
Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, 1993
Neuausgabe 2002
- Industriegesellschaft Metall, Mobbing – wo andere leiden, hört der Spaß
auf
Frankfurt am Main, 1997
- Hirigoyen, Marie-France; Die Masken der Niedertracht
München: Verlag C.H. Beck, 1999

Beckers Christine/Mertz Hanne; Mobbing-Opfer sind nicht wehrlos
Freiburg im Breisgau: Verlag Herder 1998