

# Das Kreuz mit dem Mobbing

Schikanen am Arbeitsplatz sind leider ein verbreitetes Phänomen

**Über den Leistungsdruck in der modernen Arbeitswelt zu klagen, hieße Eulen nach Athen zu tragen. Fairplay gilt weit weniger als im Sport. Eines der beliebtesten Instrumente gegen missliebige Mitarbeiter ist das Mobbing. Draußen!-Redakteur Michael Heß umreißt das böse Thema für die Leser.**

Mobbing ist ein vergleichsweise junges Phänomen. Der Begriff kam um 1970 auf und bis heute gibt es keine allgemeingültige Definition. Auch ist die Abgrenzung zu bloßen Animositäten und Schikanen schwierig. Es kommt immer auf den Einzelfall an. Mobbing liegt nach Auffassung der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main dann vor, wenn die Schikanen dauerhaft (mindestens ein halbes Jahr), systematisch und permanent (mindestens einmal wöchentlich) erfolgen. Für die Frankfurter Arbeitspsychologen beinhaltet Mobbing, „dass jemand am Arbeitsplatz von Kollegen, Vorgesetzten oder Untergebenen schikaniert, belästigt, drangsaliert, beleidigt, ausgegrenzt oder ... mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird und der oder die Betroffene unterlegen ist.“ Der regelmäßig erscheinende „Mobbing-Report“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin listet

die häufigsten Handlungen auf (Mehrfachnennungen möglich). Das Arbeiten mit Gerüchten (62 Prozent), die Minderung von Arbeitsergebnissen (57 Prozent) und Sticheleien (56 Prozent) liegen vorne. Es kommen aber auch offene Ausgrenzung (40 Prozent), Beleidigungen (36 Prozent) und der formale Arbeitsentzug (18 Prozent) vor.

Der heute benutzte Begriff mag recht jung sein, aber das Tun ist es nicht. Zwar nicht ganz vergleichbar, beluden bereits die altbiblischen Israeliten bei Bedarf symbolisch einen Sündenbock (ein echter Bock) und trieben ihn dann, mit den Sünden beladen, auf Nimmerwiederkehr in die Wüste. Es war ein Reinigungsritual wie das moderne Mobbing auch: das ins Auge gefasste Opfer wird aus dem Kollektiv getrieben, sprich gekündigt oder, wenn in größeren Unternehmen möglich, in eine andere Abteilung versetzt. Zurückhaltend geschätzt gibt es in Deutschland rund 1,5 Mio. Betroffene, doch ist hier die Dunkelziffer nachvollziehbar hoch. Wer gibt schon gerne zu, gemobbt zu werden?

Festgehalten werden kann, dass Mobbing so gut wie immer ein Gruppenphänomen ist. Also einer gegen viele oder sogar alle. Deutliche Unterschiede gibt es dagegen bei der Einschätzung der Mobber als schwache oder als starke Persönlichkeiten. Für beide Sichtweisen gibt es Indizien und beide Sichtweisen sind durch diverse Studien wissenschaftlich untermauert. Natürlich gilt auch hier, dass sich schwache Persönlichkeiten in der Gruppe verstecken. Für den Gemobbten läuft es am Ende auf das Gleiche hinaus. Er rennt gegen eine Mauer des Schweigens und von Schikanen. Dabei mobben nicht nur Vorgesetzte (das so genannten „Bossing“), sondern auch Kollegen und sogar Untergebene. Das Ziel ist stets dasselbe: den Gemobbten zum „freiwilligen“ Wechsel des Arbeitsplatzes

zu bringen oder sogar zur Kündigung mit weitreichenden Folgen wie der Nichtzahlung von Arbeitslosengeld oder dem Verlust von Abfindungen.

Interessant ist, dass Mobbing verstärkt in sozialen Berufen erfolgt. Nach Untersuchungen der Frankfurter Arbeitspsychologen besteht im Gesundheitswesen und in typischen Sozialberufen ein siebenfach höheres Risiko ggü. dem Durchschnittswert. Erziehungsberufe unterliegen einem dreieinhalbfach so hohen Risiko und die öffentliche Verwaltung bringt es noch auf das dreifache Risiko. Auffallend ist die starke Hierarchisierung und strukturelle Starre der genannten Bereiche. Wer nach oben kommen will, greift angesichts fehlender objektiver Erfolgsmessungen gerne zum Instrument des Mobbing.

Eines sei jedem Mobbingopfer geraten: sich zu wehren und dafür kundigen Rat einzuholen. Nichtstun macht die Sache nur noch schlimmer, weil es die Mobber in ihren Motiven bestärkt. Zwar gibt es in Deutschland kein spezielles Gesetz gegen Mobbing, aber das 2006 verabschiedete Allgemeine Gleichstellungsgesetz bietet Handhaben gegen Mobber. Strafrechtlich relevant sind die Paragraphen 185 bis 187 Strafgesetzbuch (Beleidigung, üble Nachrede und Verleumdung) sowie ggf. Paragraf 223 (Körperverletzung). Allerdings bleibt alles graue Theorie, wenn dem Gemobbten stichfeste Belege oder Zeugen für das Verhalten der gegnerischen Seite fehlen. In der beruflichen Praxis dürfte das der Normalfall sein; die hohe Dunkelziffer ist ein deutliches Indiz dafür. Der Wechsel des Arbeitsplatzes ist deshalb, sofern möglich, auch eine Option als zeitgeistige Variante des Sprichwortes „Der Klügere gibt nach“. d

