
Mobbing

Umgangssprachlich wird schnell mal der Begriff „Mobbing“ verwendet, wenn Streitereien oder Spannungen bei der Arbeit vorkommen. Aber nicht jede Beleidigung oder jeder längere Konflikt am Arbeitsplatz ist zwangsläufig ein Fall von Mobbing. Von Mobbing spricht man, wenn eine Person am Arbeitsplatz häufig und über einen längeren Zeitraum von anderen Personen schikaniert, benachteiligt oder ausgegrenzt wird (Litzcke, Schuh, & Pletke, 2013). Häufige Mobbinghandlungen wurden u. a. von Leymann (1993) sowie von Meschkutat et al. (2002) zusammengestellt. Dies sind z. B. die Verbreitung von Gerüchten über die Person, Sticheleien, massive ungerechte Kritik, die Verweigerung wichtiger Informationen, Ausgrenzung der Person, Beleidigungen oder die Behinderung bei der Arbeit (Meschkutat et al., 2002). Das vereinzelte Auftreten derartiger Handlungen ist noch kein Mobbing. Erst wenn diese Verhaltensweisen zielgerichtet, vorsätzlich und häufig auftreten, spricht man von Mobbing. Dabei können die Ursachen für Mobbing vielfältig sein, selten liegt nur ein einzelner Auslöser vor. Häufig finden sich Gründe auf Seite der Mobbingtäter/-innen (z. B. Feindseligkeit, Neid), der Mobbingopfer (z. B. Persönlichkeit, Stigmata, Brechen von Normen) und in der organisationalen Situation, wie z. B. Organisationsklima, Führungsstil und Arbeitsorganisation (Litzcke et al., 2013). Zur Diagnose von Mobbingfällen gibt es Fragebögen, wie z. B. den Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT; Leymann, 1996). Hierbei handelt es sich um ein Screeningverfahren, welches das Vorhandensein von 45 Mobbinghandlungen überprüft. Es werden beispielhafte Mobbinghandlungen aufgeführt, zu denen die betroffene Person ankreuzt, ob sie in den letzten zwölf Monaten vorkamen oder nicht. Die erfragten Handlungen werden in fünf Bereiche eingeteilt:

- Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen (Beispielitem: „Ich werde ständig unterbrochen.“),
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen (Beispielitem: „Man spricht nicht mit mir.“),
- Angriffe auf das soziale Ansehen (Beispielitem: „Man zwingt mich, Arbeiten auszuführen, die mein Selbstbewusstsein verletzen.“),
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation (Beispielitem: „Man gibt mir sinnlose Aufgaben.“),
- Angriffe auf die Gesundheit (Beispielitem: „Man droht mir mit körperlicher Gewalt.“).

Liegt Mobbing vor, gibt es verschiedene Ansatzpunkte, um dagegen vorzugehen. Frühzeitiges Ansprechen der beteiligten Personen und direktes Aufklären von Unterstellungen kann unter Umständen Schlimmeres verhindern. Wichtig ist auch eine genaue Dokumentation des Geschehens z. B. durch Führen eines Mobbingtagebuchs (Litzcke et al., 2013). Vor allem drei Aspekte scheinen wichtig zu sein:

- Betroffene sollten möglichst früh Grenzen aufzeigen und aus dem Mobbingprozess aussteigen.
- Die persönliche Stabilisierung der Betroffenen ist notwendig.
- Die Zusammenarbeit bzw. Interaktion zwischen Mobbenden und Gemobbten sollte grundsätzlich verändert werden.

Befunde sprechen dafür, dass eine Vermeidung von Eskalation die Situation verbessert (Knorz & Zapf, 1996). Je nach Stadium im Mobbingprozesses empfehlen sich spezifische Gegenmaßnahmen. Zu Beginn (frühe Phase) wird zur Dokumentation des Geschehens, dem Austausch mit einer Vertrauensperson und der direkten Ansprache der Mobbingtäter/-innen geraten. Im weiteren Verlauf (mittlere Phase), d. h. wenn eine Klärung auf persönlicher Ebene erfolglos war, empfiehlt sich die Beschwerde beim Betriebsrat oder auch eine Mitteilung an die Personalabteilung. Ist der Mobbingprozess schon weit fortgeschritten (späte Phase), sollten Betroffene eine Rechtsberatung aufsuchen, psychologische bzw. ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen und ggf. über eine berufliche Neuplanung nachdenken (Litzcke et al., 2013). Durch die zunehmende Digitalisierung ist Cyber-Mobbing (d. h. Mobbing über digitale Medien, z. B. im Internet oder auf sozialen Netzwerken) auch am Arbeitsplatz mittlerweile ein Begriff (Fawzi, 2015).

Idealerweise wird bereits im Vorfeld daran gearbeitet, Mobbingfälle gar nicht erst entstehen zu lassen. Dies kann z. B. durch entsprechende Schulungen, Schaffung eines guten Betriebsklimas, demokratischen Führungsstil oder Betriebsvereinbarungen zur Mobbingprävention geschehen (Litzcke et al., 2013).

Literatur

Fawzi, N. (2015). Cyber-Mobbing: Ursachen und Auswirkungen von Mobbing im Internet. *Internet Research*, Bd. 37. Baden-Baden: Nomos.

Knorz, C. & Zapf, D. (1996). Mobbing – eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40 (1), 12-21.

Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek: Rowohlt.

Leymann, H. (1996). *Handanleitung für den LIPT-Fragebogen*. Tübingen: DGVT.

Litzcke, S. M., Schuh, H., & Pletke, M. (2013). *Stress, Mobbing und Burnout am Arbeitsplatz*, 6. Aufl. Berlin, New York, Tokio, Heidelberg: Springer.

Meschkatat, B., Stackelbeck, M. & Langenhoff, G. (2002). *Der Mobbing-Report. Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland*. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.