



Geschlechtsunterschiede: Frauen mobben in den meisten Fällen auf der persönlichen Ebene, während Männer die Arbeitsleistung kritisieren

Wenn der Job zur Hölle wird

Schikaniert, beleidigt, ausgegrenzt: Über eine Million Menschen in Deutschland leiden unter Mobbing am Arbeitsplatz – in den meisten Fällen sind es Frauen

Blöde Ostblockschlampe, sei froh, dass du hier arbeiten darfst.“ Solche Beleidigungen ihres Chefs waren für Anna W. (Name geändert) jahrelang Alltag. Aus Angst vor der Arbeit bekam die Sachbearbeiterin aus der Nähe von Nürnberg irgendwann schon morgens Schweißausbrüche und Magenschmerzen. Die Aktionen des Vorgesetzten schienen willkürlich und grundlos. So musste sie ohne Vorwarnung von einem auf den anderen Tag ihren Schreibtisch räumen und sich innerhalb der Abteilung umsetzen. Ein anderes Mal wurde sie des Diebstahls beschuldigt. Und immer waren da diese rassistischen und frauenfeindlichen Beleidigungen.

Warum er sich so verhalten hat, weiß sie nicht. Ein verzweifelter Versuch sich zu wehren, scheiterte: Eine schriftliche Aufforderung, in der sie ihren Chef bat, solche Äußerungen zu unterlassen, ignorierte er einfach. „Das ist eindeutig Mobbing“, sagt Antje Rabenalt, Konfliktberaterin und Mediatorin aus Berlin. „Trotz Hinweis wurde keine Rücksicht genommen.“ Seit Herbst 2006 betreibt Rabenalt neben dem Beratungsunternehmen Media Consult zusammen mit vier Kollegen eine bundesweite Krisenhotline für Mobbing-Opfer.

Die Opfer sind meist jung und weiblich

Unsere Kollegen können wir uns in der Regel nicht aussuchen. Es ist eine Zwangsgemeinschaft. Doch was, wenn es regelmäßig zu Konflikten kommt – wenn es persönlich wird und wir plötzlich in der Außenseiterrolle sind. Mobbing ist in den meisten Unternehmen noch immer ein Tabuthema, obwohl laut dem 2002 erschienenen Mobbing-Report über eine Million Menschen in Deutschland davon betroffen sind. Und immerhin hat mehr als jeder Neunte im Laufe seiner Karriere unter Mobbing zu leiden.

„Das typische Mobbing-Opfer gibt es nicht“, sagt Bärbel Meschkutat, Diplom-Pädagogin und Wissenschaftlerin an der Sozialforschungsstelle Dortmund. Zusammen mit ihrer Kollegin Martina Stackelbeck hat sie 2002 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit den Mobbing-Report herausgebracht – die erste und bisher einzige re-

präsentative Studie zu diesem Thema in Deutschland.

Doch was genau ist Mobbing? Experten sprechen von Mobbing, wenn die Kommunikation am Arbeitsplatz über einen längeren Zeitraum und systematisch konfliktbeladen ist. Eine gebräuchliche Definition ist die des Psychologen und Wissenschaftlers Heinz Leymann. Er spricht nur von Mobbing, wenn mindestens einmal pro Woche und mindestens über ein halbes Jahr gemobbt wird. Meschkutat ist da aber anderer Meinung: „Wir haben in unserer Untersuchung festgestellt, dass man das nicht so starr sagen kann.“ Es dürfte lediglich kein einmaliger Vorfall sein, der unter Stress schon mal vorkommen kann.

Das Risiko zum Opfer von bürointernen Intrigen zu werden, liegt für Frauen deutlich höher als für Männer – nämlich um 75 Prozent. Besonders gefährdet sind laut dem Mobbing-Report jüngere Mitarbeiter bis zum Alter von 25 Jahren – dazu zählen vor allem Auszubildende. Der typische

Mobber hingegen ist männlich, Vorgesetzter, zwischen 35 und 54 Jahre alt und zählt zu den langfristigen Beschäftigten im Unternehmen. Mehr als jeder dritte Mobber ist der Chef. Nur selten kommt es dagegen vor, dass dieser selbst zum Opfer wird. Gruppen mobben dagegen in jedem fünften Fall. Nur geringfügig größer ist der Anteil von Einzeltätern.

Wie gemobbt wird, hängt oftmals vom Geschlecht der Täter ab. Denn Frauen mobben meist mehr auf persönlicher Ebene, während Männer die Arbeitsleistung kritisieren. „Einsicht ist selten vorhanden“, sagt Meschkutat. Wenn das Opfer dann Symptome zeigt, werde das als Bestätigung gesehen.

Das Mobbing-Tagebuch

Dass jemand wirklich rausgemobbt werden soll, sei in den meisten Fällen aber nicht das Ziel – jedenfalls nicht von Anfang an. „Das ergibt sich oft erst im Verlauf“, so Meschkutat. Betroffenen rät sie deshalb: „Es sollte immer versucht werden, den Konflikt unmittelbar und schnell mit den Beteiligten zu klären. Wenn das nichts nützt, an den Chef wenden und den Betriebsrat einweihen.“ Die letzte Möglichkeit sei dann Hilfe von außen zu suchen. „Es ist wichtig, die Leute im frühen Stadium zu erwischen, wenn sie noch nicht krank und handlungsunfähig sind“, sagt die Konfliktberaterin Rabenalt. Wer juristisch gegen seine Peiniger vorgehen will, hat es meist schwer. Denn die Beweispflicht liegt auf der Seite der Opfer. Sinnvoll ist es deshalb die Handlungen in einem so genannten Mobbing-Tagebuch zu protokollieren.

Anna W. hat zu spät Hilfe in Anspruch genommen. Als sie sich an die Krisenhotline wandte, war sie bereits krank, litt unter Schlafstörungen, Schweißausbrüchen, Kopf- und Rückenschmerzen, sowie psychischen Problemen. Ein Schlichtungsversuch der Mediatorin Rabenalt scheiterte: „Erst stimmte der Chef dem Gespräch zu. Doch dann hat er ihr die fristlose Kündigung auf den Tisch gelegt.“ Zwar bekam sie durch eine gerichtliche Einigung noch eine Abfindung, doch ob sie jemals wieder arbeitsfähig ist, bleibt fraglich. KERSTIN SKORK

Die zehn häufigsten Mobbing-Formen

- 1 Gerüchte und Unwahrheiten verbreiten
- 2 Die Arbeitsleistung falsch bewerten
- 3 Sticheleien und Hänseleien
- 4 Verweigerung wichtiger Informationen
- 5 Arbeit massiv und ungerecht kritisieren
- 6 Ausgrenzung und Isolierung
- 7 Als unfähig darstellen
- 8 Beleidigungen
- 9 Arbeitsbehinderung
- 10 Arbeitsentzug

Quelle: Mobbing-Report, 2002