Mobbing – wer, wie, warum?

Thomas Eckardt

© Springer-Verlag Wien 2012

Mobbing – Fakten, Ursachen und Folgen

Mobbing kann jeden treffen. Mindestens 4 % der Erwerbstätigen in Deutschland leiden unter Mobbing (etwa 1,4 Mio. Bundesbürger). Mobbing-Opfer sind meist fachlich sehr qualifiziert und engagiert.

Ausgangsbasis für einen Mobbing-Prozess ist häufig ein Konflikt aufgrund von Meinungsverschiedenheiten zwischen zwei Personen. Aufgrund eines Versagens der zwischenmenschlichen Kommunikation wird das Problem nicht gelöst, sondern verdrängt. Angereichert durch Missverständnisse und persönliche Interpretationen kommt es dann zur Fehleinschätzung der Situation. Die Saat für den bevorstehenden Eklat ist gesetzt.

Mobber sind bemüht, einen Clan zu bilden. Aus Angst, selbst ausgegrenzt zu werden, schlagen sich Kollegen lieber auf die Seite des Mobbers. Sie suchen den Schutz in der Masse. Existiert ein Clan erst einmal, ist es schwer, den ursächlichen Mobber zu identifizieren. Die Betroffenen werden mit (unwahren) Vorwürfen aus gleich mehreren Quellen konfrontiert. Sie haben kaum die Möglichkeit, sich im Anfangsstadium gegen die Beschuldigungen und Angriffe zu wehren, da der Urheber unbekannt ist.

Es kostet Mobbing-Opfer sehr viel Energie und Überzeugungskraft, bis man ihnen von Seiten der zur Rate gezogenen Vertrauenspersonen Glauben schenkt. Folgen sind oft psychische und psychosomatische Beschwerden, körperliche Symptome und Erkrankungen, Leistungsblockaden und soziale Dekompensation.

Vier klassische Mobbing-Phasen

1. Konflikte, einzelne Unverschämtheiten und Gemeinheiten
2. Übergang zu Mobbing und Psychoterror
3. Rechtsbrüche durch Über- und Fehlgriffe der Personal- und/oder Geschäftsführung;
4. Ausschluss aus der Arbeitswelt

Mobbing-Angriffe erkennen

Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen; auf die sozialen Beziehungen; auf das soziale Ansehen; auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation; auf die Gesundheit

Lösungsstrategie: Prävention als Programm

Dem Psychoterror am Arbeitsplatz kann nur mit einer entschiedenen Grundhaltung und einem klar definierten Maßnahmenkatalog wirksam begegnet werden. Moderierte Diskussionsrunden und Kommunikationsleitfäden können Mobbing effektiv entgegenwirken.

Zufriedene Mitarbeiter arbeiten besser und damit auch wirtschaftlicher. Mobbing, Belästigung und Diskriminierung verschwenden unnötig Energie. Wenn der Krankenstand nur um 1 % gedrückt wird, ergibt sich bereits eine enorme Kostenersparnis.

T. Eckardt (✉)
Lahnau, Deutschland