

1. **Was ist Mobbing - Bossing?**
2. **Arten des Angriffs - Wie wird gemobbt?**
3. **Bewältigungsfaktoren und Handlungsmöglichkeiten**

1. Was ist Mobbing - Bossing?

Von Mobbing wird nicht grundsätzlich bei allen Gemeinheiten, bössartigen Gerüchten, sexuellen Belästigungen, Diskriminierungen oder Sabotagen gesprochen.

Mobbing ist:

eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und während längerer Zeit direkt oder indirekt angegriffen wird, mit dem Ziel und / oder dem Effekt des Ausstoßes und die angegriffene Person dies als Diskriminierung oder Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte erlebt.

Wenn man die Definition genauer anschaut, enthält sie mehrere Teile:

1. Teil: **Zunächst handelt es sich um eine bestimmte Situation in einem festen gefügtem sozialen Rahmen. Mobbing geschieht im Arbeitsleben. Das Besondere daran ist:**

Unsere Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen können wir uns nicht aussuchen. Eine Arbeitsgruppe ist fast immer eine von der Arbeitsstelle / Betrieb / Dienststelle zusammengesetzte „Zwangsgemeinschaft“

Man arbeitet nicht zusammen, weil man sich so gerne hat, sondern weil man zusammen im Auftrag der Einrichtung / Betrieb bestimmte Aufgaben lösen soll
Wer sich in so einer Zwangsgemeinschaft nicht wohl fühlt, kann nicht einfach weglaufen

2. Teil: **Eine Unterscheidung von zwei verschiedenen Klassen von Handelnden.**

die unterlegene Einzelperson und
die angreifenden Kollegen oder
die Vorgesetzten

3. Teil: **In der Definition wird auch von einer „konfliktbelastenden Kommunikation“ gesprochen.**

Was ist damit gemeint?

Im Laufe eines langen Arbeitstages begegnen sich Kollegen oder Vorgesetzte an den meisten Arbeitsplätzen häufig und es wird viel kommuniziert- überwiegend fachlich, aber oft auch privat !

Es gibt ständig konfliktbelastende Kommunikation am Arbeitsplatz, auch ohne Worte.
In einer Mobbingsituation kann man nicht kommunizieren.

Auch wenn ich meinem Kollegen oder Kollegin den täglichen Gruß verweigere oder demonstrativ über seinen / ihren Kopf hinweg rede, als wenn er / sie Luft seien, ist dies eine Konfliktbelastende Kommunikation.

Aber ist das schon gleich Mobbing?

Zum Mobbing-Geschehen gehört dazu, dass die konfliktbelastende Kommunikation systematisch und während längerer Zeit andauert.

Mobbing durch Vorgesetzte an ihren Mitarbeitern wird von einigen Autoren als „Bossing“ und „Mobbing“ bezeichnet.

Mobbing beginnt:

Scheinbar harmlos, meist sehr subtil, lautlos und hinterhältig, kann sich aber bis hin zu Straftaten entwickeln.

Mobber sind, wenn sie nicht selbst erheblich unter Stress stehen, eher destruktive Mitarbeiter, die ihre Energien nur selten zum Wohle des Betriebes einsetzen.

Mobbing ist dann gegeben:

wenn Mitarbeiter **gezielt** und **dauerhaft** erniedrigt und gedemütigt werden. Dazu gehört ein bestimmter Grad an Feindseligkeit und vor allem das Ziel, den betreffenden Mitarbeiter so lange zu peinigen, bis er seinen Arbeitsplatz oder die Firma verlässt.

Mobbing-Attacken erfolgen meist zwischen Mitarbeitern gleicher hierarchischer Ebenen, aber natürlich auch

von **Vorgesetzten** gegen ihre Mitarbeiter (**Bossing**),

von **Mitarbeitern** gegen ihre **Vorgesetzten** und schließlich von **höheren Vorgesetzten** und **Mitarbeitern** gemeinsam **gegen** mittlere Vorgesetzte (**Sandwich-Mobbing**)

Mobbing ist als eine verdeckte Strategie zu verstehen, die gewählt wird, wenn die eigenen Interessen nur dann durchsetzbar scheinen, und die eigenen dahinter liegenden Motive nicht zu erkennen sind.

Verdeckt ist nicht der Angriff, sondern die **wirklichen Motive** des Angriffs.

Es wird versucht, die andere Person in Misskredit zu bringen, zu schwächen, zu manipulieren und dem übrigen sozialen Umfeld den Beweis zu liefern, dass diese Person das Problem darstellt.

2. Arten des Angriffs - Wie wird gemobbt? (Leymann 1993)

Mobbing zeigt sich auf vielfältigste Weise, die je nach Ziel unterschiedlich sein können

Vor allem fünf Ziele hat das Mobbing:

- Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf das berufliche Ansehen
- Angriffe auf die Gesundheit

Die 45 Mobbing- Handlungen:

2.1 Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern
- Man wird ständig unterbrochen
- Kollegen schränken die Möglichkeit 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

2.2. 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 wird verboten, den Betroffenen anzusprechen
- Man wird wie "Luft" behandelt

2.3. Angriffe 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 sein Selbstbewusstsein verletzen

Man beurteilt den Arbeitseinsatz auf falsche und kränkende Weise

Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen in Frage

Man ruft ihm obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach

Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote

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

Man weist den Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu

Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann

Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben

Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können

Man gibt ihm ständig neue Arbeitsaufgaben

Man gibt ihm "kränkende" Arbeitsaufgaben

Man gibt ihm Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskriminieren

2. 5. Angriffe auf die Gesundheit

Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten

Androhung körperlicher Gewalt

Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen "Denkzettel" zu verpassen

Körperliche Misshandlung

Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden

Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten

Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an

Sexuelle Handgreiflichkeiten

3. Bewältigungsfaktoren und Handlungsmöglichkeiten

3.1. Die Situation analysieren:

Schon bei den ersten Anzeichen, die Mobbing vermuten lassen, ist es ratsam, etwas zu unternehmen.

Betroffene sollten versuchen, mit "kühlem Kopf" an die Sache heranzugehen und keinesfalls eine "hilflose Opferrolle" annehmen.

Der erste Schritt ist eine genaue Situationsanalyse:

Sich fragen, was hier eigentlich passiert, möglichst mit einer selbstkritischen Prüfung. Wo leiste ich selbst vielleicht dem Mobbing Vorschub.

Im zweiten Schritt geht es darum, eine Gegenwehr organisieren

Dazu gehört einen sorgfältigen Zeit- und Aktionsplan zu erstellen, mit der Frage, was will ich bis wann mit wessen Hilfe unternehmen? Eine innere Kampfhaltung einzunehmen. Einen Schlachtplan entwickeln

Die Gegenwehr muss mehrgleisig und immer auf die ganz konkrete betriebliche Situation abgestellt werden, wie:

- Unmittelbares Eingreifen bei Unverschämtheiten
- Grenzen setzen
- Konfliktgespräch mit Gegenpartei
- Gespräch/ Beschwerde bei Vorgesetzten

3.2. Gegenmaßnahmen:

- Mobbing dokumentieren
- Mobbingbeauftragten einschalten
- Soziale Unterstützung sichern
- Psychologisch/ medizinische Hilfe und Beratung
- Kommunikations- und Konfliktkompetenz verbessern
- Rechtsberatung/ Rechtsschutz einschalten
- Gezielte Entspannung und Ablenkung suchen
- Zusammen mit dem Mobbingbeauftragten mit Konfliktgegnern und Vorgesetzten sprechen

3.3. Der 6-Stufen-Plan: Hilfe für Mobbing-Opfer:

1. Mobbing ernst nehmen und nicht ausweichen.
2. Der persönliche Stress des Mobbing-Opfers darf nicht der Stress der Führungskraft werden.
3. Dem Mobbing-Opfer praktische Hilfe anbieten.
4. Dem Mobbing-Opfer sagen, wo die eigenen Grenzen der Hilfe liegen.
5. Das Mobbing-Opfer informieren, wo es weitere Hilfen gibt.
6. Konfrontation des Mobbers

Mobbing – Protokoll

Datum: _____ Uhrzeit: _____ Ort: _____

Wer mobbte?

Name: _____ Position: _____

Mittäter:

Namen + Positionen: _____

Wer war als Zeuge anwesend: _____

Wie sahen die Mobbingattacken aus? _____

Persönliche Reaktionen:

Was habe ich empfunden? Was waren meine Gegenmaßnahmen oder spontane Reaktionen?

Gab es gesundheitliche Folgen, z.B. Schmerzen oder Übelkeit?

