

# Gesund und fit

**Mag. Andreas Tumpold,  
Arbeitspsychologe**



## Mobbing – „Psychoterror am Arbeitsplatz“

Bei Mobbing handelt es sich um eine über längere Zeit andauernde gezielte Feindseligkeit in der Arbeitssituation durch Vorgesetzte, Kollegen oder unterstellte Mitarbeiter, mit dem Ziel die fachliche Qualifikation und die persönliche Integrität der davon Betroffenen herabzusetzen oder generell in Frage zu stellen. Mobbinghandlungen stellen eine extreme Form sozialer Stressoren dar. Zu Mobbing werden soziale Stressoren durch die Häufigkeit, Systematik und die Gerichtetheit auf eine einzelne Person. Typische Mobbingstrategien wären die Einschränkung der Kommunikation, die Isolation, die Manipulation der Arbeitsaufgabe, die Herabsetzung des persönlichen Ansehens und die Gewaltandrohung und das Ausüben von verbaler, physischer und sexueller Gewalt.

Typische Mobbinghandlungen sind zum Beispiel,

- jemanden wie Luft zu behandeln,
- eine falsche Beurteilung der Arbeitsleistung,
- jemanden für allgemeine betriebliche Fehler verantwortlich zu machen,
- keine Unterstützung bei der Einarbeitung in neue Fachgebiete zu geben,
- Informationen, die für die Arbeit wichtig sind zurückzuhalten,
- Gerüchte zu verbreiten, falsche Beschuldigungen um den Ruf zu schädigen,
- feindselige Stimmungsmache gegen den oder die Betroffene(n),
- bewusste Unter- oder Überforderung der MitarbeiterInnen durch die gestellte Arbeitsaufgabe.

Laut einem Artikel im „trend“ am 4. 9. 2000 schätzt man die Häufigkeit des Auftretens in den Unternehmen mit 3–25% ein. Pro betroffenen Arbeitnehmer werden die Kosten von Leymann, der Mobbing bereits in den siebziger Jahren untersuchte, mit einer Million Schilling (72.672 €) beziffert.

Zu Beginn steht meist ein ungenügend ausgetragener Konflikt, der unter der Oberfläche weiterschwelt. Im weiteren Verlauf verdichten sich die Feindseligkeiten und richten sich mit Systematik gegen den Betroffenen. Die Personalabteilung muss auf die eskalierte Situation reagieren. Die Phase der verspäteten Personalarbeit beginnt. Am Ende stehen oft der Ausschluss des Betroffenen aus der betrieblichen Arbeitswelt in Form von langfristiger Krankschreibung, Frührente, Kündigung oder Abfertigung und im schlimmsten Fall – Suizid. Laut einer Untersuchung sind ein Sechstel der Suizide in Schweden auf Mobbing zurückzuführen.

Was kann man gegen Mobbing tun?

Tragen Sie dazu bei, dass in Ihrer Firma eine Konfliktkultur etabliert wird, die konstruktiv Konflikte für die Weiterentwicklung der Firma nützt. Die Suche nach einem „Schuldigen“ soll dabei nicht im Vordergrund stehen. Konflikte zwischen Menschen sind normal, die Eskalation und das Verschleppen kann aber durch intelligentes Timing und Handeln vermieden werden.

Wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben, stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.