



LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT
MOBILE JUGENDARBEIT -
STREETWORK BRANDENBURG E. V.



MOBBING ALS ALLTÄGLICHES PHÄNOMEN

Annett Bauer: streetwork-brandenburg@web.de
<http://www.streetwork-brandenburg.de>

MOBBING

IHR / EUER

VERSUCH EINER BEGRIFFSANNÄHERUNG

→ BRAINSTORMING

MOBBING ?

- **to mob** (*englisch*): anpöbeln, angreifen, bedrängen, über jemanden herfallen
- **Mob** (*englisch*): Meute, Gesindel, Pöbel, Bande
- **Weites Begriffsverständnis:** andere Menschen ständig bzw. wiederholt und regelmäßig schikanieren, zu quälen, seelisch zu verletzen oder in sonstiger Weise in seiner Würde zu verletzen

MOBBING - BEGRIFFSGESCHICHTE

- 1963 prägt der Verhaltensforscher Konrad Lorenzen den Begriff „Mobbing“
- beschreibt ursprünglich ein Verteidigungsverhalten bei Tieren
- 1969 verwendet der schwedische Arzt Peter-Paul Heinemann den Begriff für das Phänomen, dass Gruppen eine sich von der Norm abweichend verhaltende Person attackieren
- 1970 ff. Begriffsprägung mit Bezug auf Arbeitswelt durch den aus Deutschland ausgewanderten schwedischen Arzt und Psychologen Heinz Leymann.
- In englischsprachigen Ländern üblicherweise die Benennung „*bullying*“ verwendet



MOBBING - Definitionsansätze

- **Es existiert keine allgemein anerkannte Definition**
 - **Mobbing bezeichnet einen Prozess der systematischen Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen, die von einer oder mehreren Personen betrieben werden. Diese feindseligen Handlungen geschehen mit einer gewissen Regelmäßigkeit, und über einen längeren Zeitraum**
- 

MOBBING - Definitionsansätze

Aspekte der aktuellen Forschung (*Christoph Seydl*):

- ***Verhaltensmuster:*** Mobbing bezieht sich auf ein systematische Verhaltensmuster und nicht auf eine einzelne Handlung.
- ***Negative Handlungen:*** Mobbingverhalten kann verbal, nonverbal oder physisch sein. Diese Handlungen sind feindselig, aggressiv, destruktiv und unethisch.
- ***Ungleiche Machtverhältnisse:*** Die Beteiligten haben unterschiedliche Einflussmöglichkeiten auf die jeweilige Situation. (Dazu ist kein Rangunterschied nötig).
- ***Opfer:*** Im Handlungsverlauf kristallisiert sich ein Opfer heraus. Aufgrund der ungleichen Machtverteilung hat es Schwierigkeiten, sich zu verteidigen.

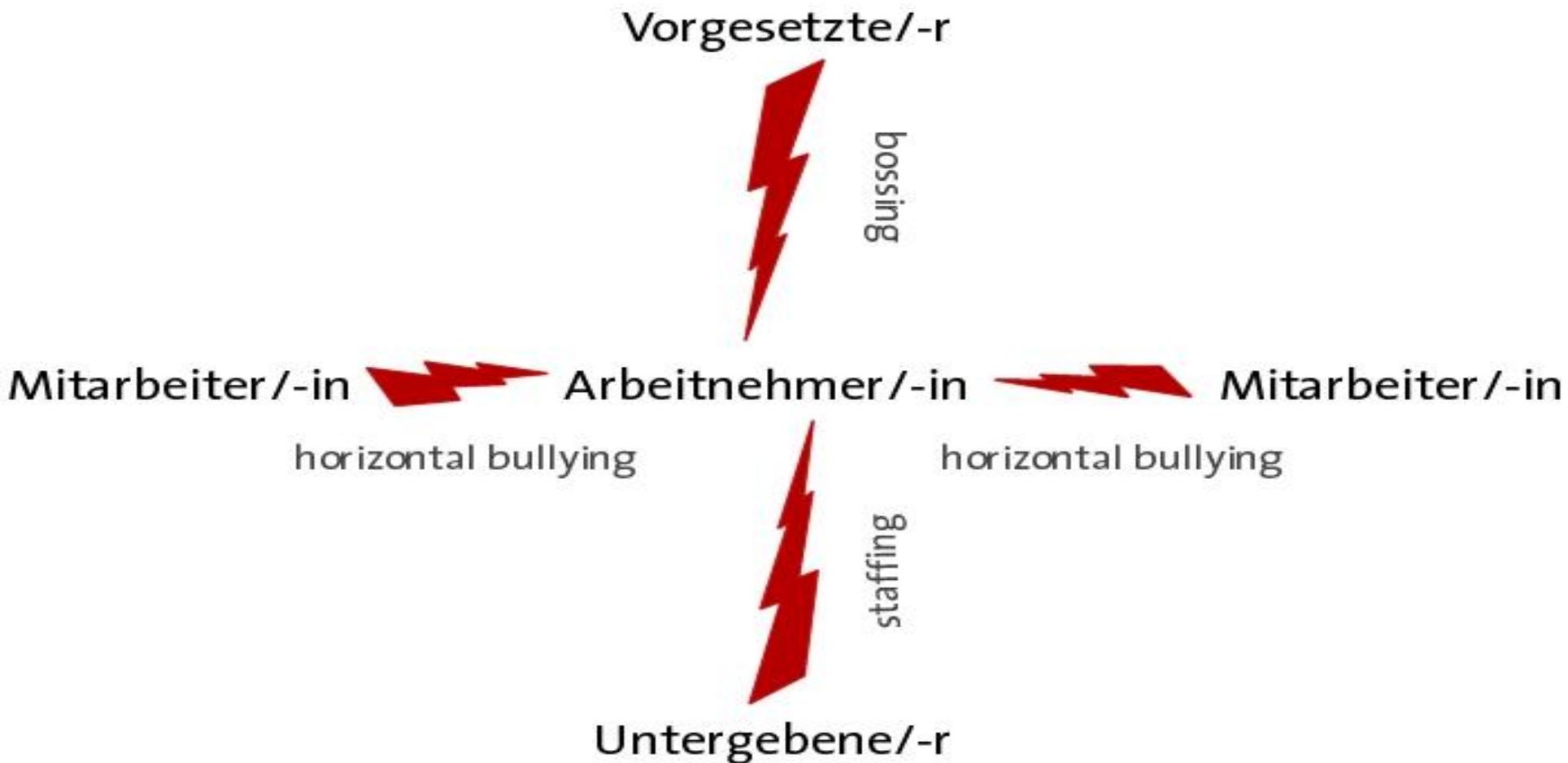
MOBBING AM ARBEITSPLATZ

- Im öffentlichen Diskurs seit ca. 1970
- Heinz Leymann: Feststellung von 45 relevanten Mobbinghandlungen im Rahmen einer qualitativen Interviewuntersuchung (n=300)

Die Handlungen sind in fünf Kategorien aufgeteilt:

- Angriffe auf die Möglichkeiten zu kommunizieren
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf Qualität und Perspektiven der Arbeit
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit und das psychische Wohlbefinden

MOBBING AM ARBEITSPLATZ



MOBBING AM ARBEITSPLATZ

- **Schätzungen für die Zahl der Mobbingbetroffenen in Deutschland belaufen sich auf über 1.000.000 Erwerbstätige (2,7 %).**
- **Häufigkeitsverteilung der Urheber (Erhebung IG Metall):**
 - 44 %: Kollegen
 - 37 %: Vorgesetzte
 - 10 %: Kollegen und Vorgesetzte gemeinsam
 - 9 %: Untergebene
- **Lt. Gießener Stichprobe (Knorz und Zapf) sind bei den Tätern beide Geschlechter gleich vertreten**
- **Andere Studien zeigen, dass die Täter hauptsächlich Männer, die Opfer dagegen mehrheitlich Frauen sind**

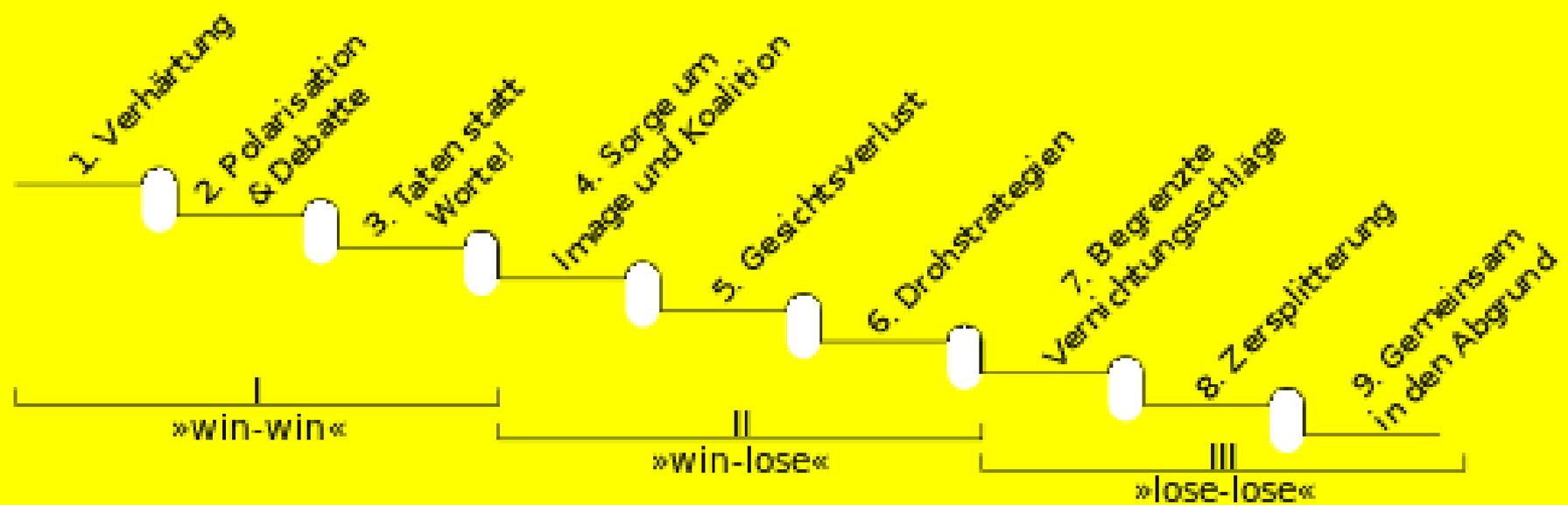
MOBBING → URSACHEN ?

Erklärungsansätze für Ursachen des Phänomens?

1. situative Faktoren
2. Persönlichkeitsmerkmale des Opfers und des Täters (keine Längsschnittstudien)
3. soziale Phänomen verschiedener Gruppentheorie
4. Mobbing als komplexen psychosozialen Prozess!
→ Maßgebliche Bedeutung von Arbeitsumfeld, der Organisation, allen Beteiligten und dem Wesen zwischenmenschlicher Interaktion in Organisationen
5. strukturelle Faktoren
→ Mobbing als eine Waffe (soziale Sanktion) im innerbetrieblichen Wettstreit um knappe Ressourcen (Aufstiegspositionen, Arbeitsplatzsicherheit, Unterwanderung von Kündigungsschutz oder Ansprüchen auf Abfindungszahlungen)

MOBBING - VERLAUFSDYNAMIK

Krisenmodell „Eskalationsstufen“



MOBBING - FOLGEN

- Laut Mobbing-Report erkrankten 43,9 % der Betroffenen (davon 50 % länger als sechs Wochen)
- Anzunehmen sind hohe volks- und betriebswirtschaftliche Kosten im zweistelligen Milliardenbereich (Heilbehandlungen, Rehabilitationskuren, Dauerarbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Frühverrentung)
- Kündigung, Auswirkungen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten und das Privatleben

MOBBING - FOLGEN

Leistungs- und Konzentrationsverhalten		Private und familiäre Auswirkungen	
Demotivation	71,9 %	Unausgeglichenheit	23,7 %
starkes Misstrauen	67,9 %	soziale Isolation	21,6 %
sozialer Rückzug	58,9 %	Streit in der Familie bzw. Partnerschaft	19,7 %
Ohnmachtsgefühle	57,7 %	allgemeine Belastung	16,6 %
innere Kündigung	57,3 %	finanzielle Probleme	15,4 %
Leistungs- und Denkblockaden	57,0 %	Antriebslosigkeit	13,9 %
Selbstzweifel an den eigenen Fähigkeiten	54,3 %	Aggressivität	9,6 %
Angstzustände	53,2 %	Überschattung des Privatlebens	9,6 %
Konzentrationsschwächen	51,5 %	Depression	9,3 %

MOBBING – „SOZIALE ORTE“



Paarmobbing



Mobbing in der Schule



Nachbarschaftskrieg



Cybermobbing

ANTI-MOBGING-STRATEGIEN

KOMMUNIKATIONSKULTUR /
KONFLIKTLÖSUNGS-
KOMPETENZEN

RECHTSGRUNDLAGEN /
FORSCHUNG

„ORGANISATIONSKULTUR“

BETEILIGUNGSKULTUR
(z. B. ORGANISATIONS- &
FÜHRUNGSKULTUR)

„SOLIDARITÄT“ /
NETZWERKE IM
GEMEINWESEN