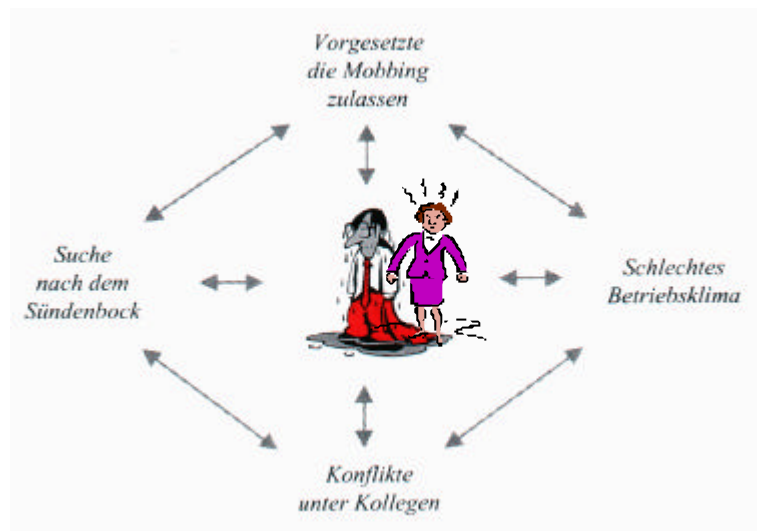


MOBBING

– EINE BESTANDSAUFNAHME UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER GESCHLECHTERDIFFERENZ



Diplomarbeit

von

Karin Warming

Fachhochschule Koblenz - Fachbereich Sozialwesen

Studiengang Sozialpädagogik

Koblenz, 29. Oktober 2001

1. Allgemeine Grundlagen zum Thema Mobbing

Einleitung – Aktualität des Themas – Was ist Mobbing

Das Mobbingkonzept von Prof. Heinz Leymann

Folgen von Mobbing - Geschlechterdifferenzen in den Ergebnissen der schwedischen Mobbingforschung – Mobbing-Ursachen

Die rechtliche Situation

2. Entwicklung von Mobbing in Deutschland

Die Forschung: Dem Mobbing auf der Spur

Unterschiede in Bezug auf deutschsprachige und schwedische Untersuchungen

„Manipulationen“ am schwedischen Mobbingkonzept?

Rechtliche Auswirkungen des Mobbingkonzepts

Auswirkungen des Mobbingkonzepts auf Behandlung und Therapie

3. Ursachen von Mobbing

Die Suche nach den Ursachen – Die Täter-Opfer-Diskussion – Beschreibung einer

Täterstruktur – Darstellung von Täterstrukturen – Die perverse Beziehung –

Perverse Gewalt im Alltag – Perverse Vorgänge im Betrieb – Beschreibung der

Opfer

4. Mobbing-Prävention

Wo kann Prävention ansetzen? – Männerforschung – Was verbindet kritische

Männerforschung mit Mobbing?

SCHLUSS. Gesellschaftliche Funktion sozialer Arbeit

1. Allgemeine Grundlagen zum Thema Mobbing

1.1 Einleitung

Das Thema Mobbing wurde von mir gewählt, weil es in unserer Gesellschaft zu den meistdiskutierten Themen gehört. Von den Medien wird es schon als Volksseuche bezeichnet, wie z.B. in einem Artikel der Apotheken-Umschau vom 06.06.01. Dort wird berichtet: „MOBBING Millionen leiden am Arbeitsplatz. Die Zahl ist alarmierend: Jeder fünfte Berufstätige fühlt sich gemobbt oder wurde bereits Opfer einer solchen Attacke. Das ergab eine Umfrage der Apotheken Umschau. Der Psychoterror hinterlässt oft seelische Wunden und massive gesundheitliche Störungen. Mobbing ist zur Volksseuche geworden.“

In Kapitel I wird nach einem kurzen Hinweis auf die Aktualität des Themas und die Herkunft des Wortes über die Mobbinguntersuchung des Mobbingpabstes Heinz Leymann berichtet. „Wer sich mit Mobbing befassen will, muss diesen Ansatz kennen“ (Esser/ Wollmerath 1997). Auch wenn einige Autoren, wie z.B. Zuschlag dazu raten, dass Forschungskonzept nicht unkritisch in Beratung, Therapie und Recht zu übernehmen (2000), sind in diesem Konzept die Verständnisgrundlagen gelegt und bis heute durch weitere Forschung nicht widerlegt worden. Besonders einige, von Leymann gefundene Geschlechterdifferenzen werden benannt.

Im Kapitel II wird berichtet, wie die von Leymann gemachte Entdeckung im deutschsprachigen Raum aufgenommen und weiter bearbeitet wurde. Hier zeigen sich geringe Abweichungen, auch in Bezug auf die Beteiligung von Frauen und Männern. Die gefundenen Unterschiede hängen nicht zuletzt von der verwendeten Definition ab, deshalb wird noch einmal auf die Definition und deren Veränderung von Wissenschaftlern und Praktikern eingegangen. Jeweils verwendete Definitionen bilden die Brücke zur Behandlung von Mobbing im rechtlichen Bereich, welcher mit aktuellen Berichten zur Gesetzgebung und Rechtsprechung beleuchtet wird. Die Rechtsprechung ist ein Ausgangspunkt unter anderen für die Möglichkeiten und Chancen der Krankenbehandlung von Mobbingopfern, hier gibt es einige Fortschritte, aber auch noch Probleme.

Eine besonders aus weiblicher Sicht interessante Diskussion über Mobbing und dessen Ursachen wird in Kapitel III aufgeführt. Weiter geht es mit Gedanken zur Prävention in Kapitel IV, bei denen ich mich auf neue Denkansätze beschränke, weil es sowohl über Dienststörungen, Organisationskonzepte und Führungsstile in Firmen als auch über die Möglichkeiten der Stärkung von Opfern, bessere Kommunikation, Konfliktbewältigungsstrategien und die Vermeidung von Stress schon ausführliche Literatur gibt, die auch von den Verfassern der Mobbingbücher übernommen wurde. Hilfsangebote aus der systemischen Arbeit sind noch selten, werden aber sinnvollerweise für die Arbeit Mobbingopfern entdeckt und genutzt. (z.B. Hirigoyen 2000, S. 232 ff) Ein Nachteil vieler Ratgeber ist, dass sie an die tausendfach zur Verfügung stehenden Bücher über das Abnehmen erinnern, sie wären eine echte Hilfe, wenn der Mensch sich daran halten würde. Mein Anliegen war es, die vor allem tieferliegenden und verdeckt vorhandenen Geschlechterdifferenzen aufzudecken und evtl. Möglichkeiten der Problembearbeitung zu zeigen.

1.2 Aktualität des Themas Mobbing

1.2.1. Häufigkeit von Mobbing in den Medien

Das Internet ist ein geeignetes Instrument um herauszufinden, wie viele Personen und Organisationen sich mit einem Thema beschäftigen. Wenn man z.B. die Worte „mobbing seit 1985“ und dann alle Jahre einzeln bis „mobbing seit 2001“ in der Suchmaschine „Google“ im deutschen Internet im September 2001 eingibt zeigt sich wie die Zahl derer (Vereine, Gewerkschaften, Privatpersonen, Rechtsanwälte, Berater, Zeitschriften, Fernsehsender usw.) die sich seit 1985 mit Mobbing beschäftigten bis 1994 auf fast das dreifache gestiegen ist. Nach 1994 sind dann wieder weniger Mobbinginitiativen gegründet worden. Das allgemeine Interesse an Mobbing ist allerdings weiter gestiegen, was die folgende Suche zeigt. Bei der einfachen Eingabe „mobbing 1986“ in der gleichen Suchmaschine erzielt man 455 Treffer und die Eingabe „mobbing 2001“ zeigt ganze 24.700 Treffer in den deutschen Seiten. Auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Zahl der Internetnutzer in Deutschland seit 1986 ganz allgemein stark angestiegen ist, lässt sich die Aktualität des Themas nicht übersehen.

Bei der Eingabe der Worte „mobbing selbsthilfegruppe 1985“ und dann aller weiteren Jahre bis 2001 in der Suchmaschine „Google“ im deutschen Internet im September 2001 zeigt, dass die Zahl derer (Vereine, Gewerkschaften, Privatpersonen, Rechtsanwälte, Berater) die sich seit 1985 in Bezug auf Selbsthilfegruppen mit dem Thema Mobbing beschäftigen bis 1998 stark zugenommen hat, dann leicht abnahm und bis heute wistieg danach bis heute wieder anstieg.

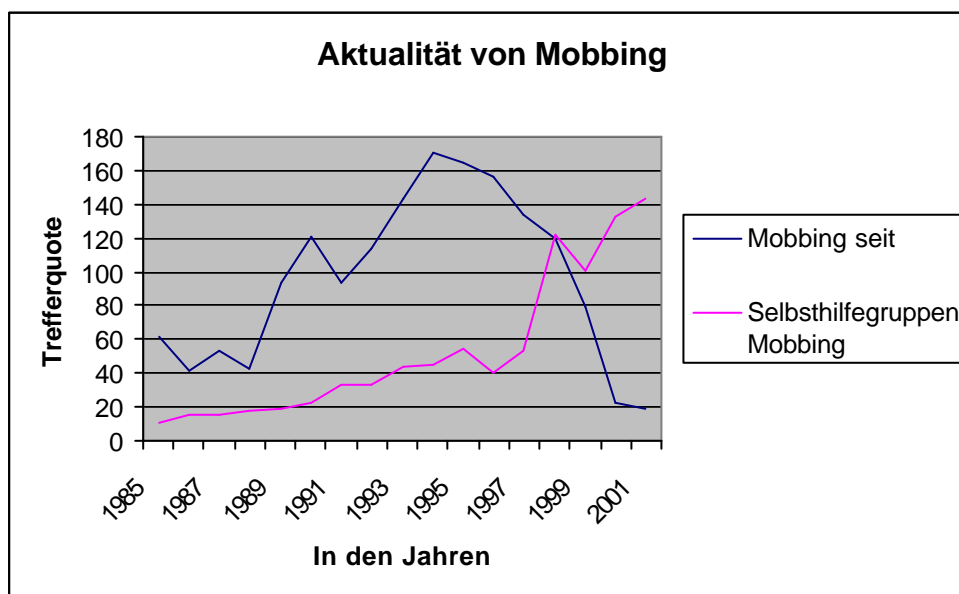


Abb. 1

Während das Thema Mobbing an sich nicht immer wieder neu behandelt wird wachsen Angebot und Nachfrage im Selbsthilfebereich von Mobbing. Die Kurve zeigt 1996 einen leichten Rückgang, der vermutlich durch die Gesundheitsreform in diesem Jahr bedingt war. Jürgen Seehofer schaffte damals durch Krankenkassen finanzierte Gesundheitskurse ab, was vorübergehend auch die Mobbinhilfe bremste. An dem danach folgenden Aufwärtstrend im Juli 2000 war die Einrichtung einer virtuellen Beratungsstelle "Mobbing und Burnout" im Online-Informationssdienst "Sozialnetz Hessen" beteiligt. Nach Ansicht der Sozialministerin des Landes Hessen rundete dieses Angebot den Themenschwerpunkt "Arbeit und Gesundheit" im Lande

Hessen ab. (Presse und Informationsdienst des Landes Hessen, 03.07.2000). Fast alle Projekte von „Arbeit und Gesundheit“ beschäftigen auch mit Mobbing.

1.2.2 Häufigkeit in Bezug auf Frauen und Männer

Bei der Eingabe der Suchbegriffe „mobbing frauen“ finden sich 3880 Resultate und bei der Eingabe der Suchbegriffe „mobbing männer“ sind es 1850 fest. Mobbing wird im Zusammenhang mit Frauen öfter angesprochen als mit Männern, was Untersuchungen, die im Kapitel II dieser Arbeit ausgeführt werden, bestätigen.

1.3. Was ist Mobbing

Weil alle über Mobbing reden, wird der Begriff häufig für jeden x-beliebigen Konflikt verwendet. Jede Auseinandersetzung, die weitestgehend als „rausekeln“ empfunden wird und im Berufsalltag stattfindet, bezeichnet man gleich als Mobbing.

Bei der Wortschöpfung Mobbing handelt es sich um die Substantivierung des englischen „to mob“, was mit anpöbeln, angreifen, über jemanden Herfallen übersetzt werden kann. Der „mob“ im Englischen ist das Pöbel, Gesinde also die Leute, die mobben. Im Amerikanischen gibt es den „mobs-man“, das ist der Gangster oder Dieb, die „mobocracy“, das ist die Pöbelherrschaft. Man könnte sich fragen, ob in unserer Arbeitswelt mehr Mobokratie als Demokratie stattfindet. „Moblaw“ im amerikanischen ist die Lynchjustiz und „mobpsychology“ die Massenpsychologie.

Schlägt man im Lexikon unter Mobbing nach, kann man folgende Beschreibung finden: **Mobbing** - „(engl.; K. LORENZ 1991) in der Verhaltensforschung geprägter, dann in der Schulpsychologie u. später allgemein benutzter Begriff, der aktive Gruppendrucksituationen gegen ein Mitglied der Gruppe am Arbeitsplatz sowie anderer Gruppen (Verbände, Hobby, Familie) beschreibt. Meist aus nichtigen Anlässen entwickelt sich ein Circulus vitiosus der Aggression in der Gruppe. Für den Betroffenen entsteht eine ausweglose Situation, die zu eigenen Fehlreaktionen u. häufig zu psychosomatischen Krankheiten führt.“ (ROCHE 1999)

Der schwedische Arzt Heinemann untersuchte Gruppengewalt von Kindern und führte dafür den Ausdruck Mobbing ein. Mobbing in der Schule ist ein aktuelles Thema. Es gibt dazu Internetseiten von Jugendzentren, Schulen Hausfrauenvereinen, Beratungsstellen usw. Außerdem werden immer wieder neue Bücher, Diplom- und Hausarbeiten zu diesem Thema verfasst. Zeitungen und Zeitschriften berichten zu Mobbingfällen in Schulen. In der vorliegenden Arbeit habe ich das Thema Schule weggelassen, weil es eine eigene Bearbeitung erfordert.

Heute wird der Begriff Mobbing überwiegend angewendet, um psychische Gruppengewalt im Arbeitsleben zu charakterisieren (vgl. Heinemann 1972; in Esser/Wolmerath 1997, S. 20). Den gleichen Sachverhalt beschreiben Begriffe wie „bossing“, was benutzt wird, wenn der Chef mobbt und „(sexual) harassment“, womit im US-amerikanischen Kontext das ständige Belästigen, Beunruhigen, Quälen und Aufreiben von Menschen am Arbeitsplatz bezeichnet wird. (vgl. Brodsky 1976, Collins & Blodgett 1981, Gold & Unger 1993; in: Kolodej 1999)

1.4 Das Mobbingkonzept von Prof. Heinz Leymann

1.4.1 Pioneer dies from cancer –

“It is with regret that I report the death at the beginning of March 1999 of Professor Heinz Leymann who had been battling against cancer for over a year. Prof Leymann was one of the pioneers in recognising and identifying the psychiatric injury caused by bullying and harassment, and his work stretched back to the early 1980s. His clinic for treating people traumatised by bullying in Sweden was the first of its kind” (Field 1999).

Diese Stellungnahme von Tom Field, einem englischen Mobbing-Spezialisten, beschreibt ein wenig Leben und Aufgabe des Mobbing-Papstes Heinz Leymann. Manche Kritiker bemerken, er habe zu sehr aus der Opferperspektive geforscht. (Neuberger 1999, S.56) Hinweise aus der Krebsforschung, die den Patienten einen bestimmten Charaktertyp bescheinigen, würden dies bestätigen. Grossarth-Maticek ließ von 1971 bis 1978 annähernd 34.000 Menschen befragen und untersuchen. 15 Jahre danach prüfte er welcher Typ welche Krankheit entwickelt hatte. Im Ergebnis gab es einen Typ 1 der für Krebs prädestiniert sei. Er unterdrückt seine Gefühle, ist gehemmt und nicht in der Lage, für ihn lebenswichtige Bedürfnisse zu befriedigen oder auch nur zu äußern. Harmoniebedürftig und an seine Umwelt angepaßt, verharrt er in einem Zustand mangelnden Selbstwertgefühls. Auch der Typ V erkrankt nach dieser Untersuchung wie Typ I ebenfalls eher an Krebs. Sein Handeln ist stark rational geprägt; Gefühle äußert er kaum. (Geo Magazin, Nr.8/ August 1998). Auch wenn diese Überlegungen in einem Zusammenhang zu Leymanns Charakter stehen sollten, mindern sie nicht die Qualität der Ergebnisse seiner Mobbing-Forschung.

Der schwedische Arbeitspsychologe und Betriebswirt führte die bisher umfangreichsten Untersuchungen zu Mobbing durch. Er wurde 1932 in Niedersachsen geboren. Von 1981 – 1984 erarbeitete er eine Studie die aus zwei Teilen bestand. Im ersten Teil, einer explorativen Studie, wurden 300 Interviews gemacht. Ziel dieser Interviews war es, Mobbinghandlungen operationalisieren zu können. Die Interviewserie wurde 1984 abgebrochen, als Leymann der Meinung war, alle relevanten Mobbinghandlungen seien vom ihm erfasst worden. (vgl. 1996, S.13). Aufbauend auf diese Studie wurde ein Fragebogen (LIPD) erstellt, der die Grundlage für quantitativ-empirischen Studien bildete. Im Jahr 1990 verwendete Leymann diesen Fragebogen für eine statistisch repräsentative Querschnittsuntersuchung (vgl.ebd., S.9) in Schweden. Außerdem führte Leymann noch mehrere kleinere Untersuchungen durch (vgl.ebd., S. 24)

Auf der Grundlage der Auswertungen entwickelte Leymann sein Mobbingkonzept.

1.4.2 Mobbing Definition

Aufgrund der Analyse der von ihm durchgeführten Befragungen entwickelte der Leymann zunächst folgende, hinsichtlich des Phänomens Mobbing allgemeine Definition : „Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinweg vorkommen und damit die Beziehungen zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“(1993, S.21)

Eine weitere Definition ist in der Gesellschaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing (GpSM) e.V. zusammen mit Heinz Leymann entwickelt worden.

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 erlebt."

Diese Definition enthält mehrere Faktoren. Zunächst handelt es sich um eine bestimmte Situation in einem festgefügteten sozialen Rahmen: Mobbing bezieht sich nach Leymann immer auf das Arbeitsleben. Also auf eine besondere Situation (bei der Ausübung des Berufes), einem besonderen Umfeld (innerhalb einer Gruppe, die man sich nicht selbst aussuchen kann) und unter besonderen Bedingungen (der Arbeitsplatz sichert den Lebensstandard, man fühlt sich oft gezwungen, ihn zu erhalten.) "

Weiterhin unterscheidet die Definition zwischen zwei verschiedenen Klassen von Handelnden. Es gibt die unterlegene Einzelperson und die angreifenden Kollegen oder Vorgesetzten. Diese Rollen entstehen im Laufe des Mobbing-Prozesses. Es hängt vom Verlauf des Prozesses ab, wer in welche Position gerät.

Dann wird in der Definition von einer "konfliktbelasteten Kommunikation" geredet. Konfliktbelastete Kommunikation kann aber auch ohne Worte geschehen. Auch wenn ich meinem Kollegen den täglichen Gruß verweigere oder demonstrativ über seinen Kopf hinweg rede, als sei er Luft, ist dies eine konfliktbelastete Kommunikation. Als Mobbing gelten konfliktbelastete Kommunikationen erst, wenn sie systematisch auftreten und während längerer Zeit andauern. Wenn Frau Weber ihre Kollegin Frau Müller schon seit einer Woche nicht mehr grüßt, ist es mehr als ein normaler Streit. Wenn das seit Monaten so geht, wird Frau Müller bereits stark darunter leiden. Wenn nicht nur Frau Weber, sondern die ganze Arbeitsgruppe, die aus fünf Frauen besteht, aufhört, Frau Müller zu grüßen, entsteht bereits ein gewaltiger Druck. (vgl. Resch 1994, S.93/94)

1.4.3 Die 45 Mobbing-Handlungen

Leymann hat in seinen Forschungen insgesamt 45 verschiedene Mobbing-Handlungen gefunden und sie in fünf Bereiche aufgeteilt. Diese Einteilung ist nicht starr, einzelne Handlungen können auch anderen Gruppen zugeordnet werden. Manche der 45 Handlungen sind für sich genommen eher harmlos. Andere Mobbing-Handlungen sind schon für sich ein massiver Angriff auf die persönliche Würde oder die berufliche Identität. Unter den in der Definition zusammengestellten Bedingungen werden sie alle zu Mobbinghandlungen.

1.4.3.1. Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen:

Die gemobbte Person wird in ihrem Anliegen, eine sachbezogene und konstruktive Kommunikation einzuleiten beschnitten

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

1.4.3.2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen:

Ziel dieser Handlungen ist die systematische Isolierung einer Person

- Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen.
- Man lässt sich nicht ansprechen.
- Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen.
- Den Arbeitskollegen/innen wird verboten, den/die Betroffenen anzusprechen.
- Man wird "wie Luft" behandelt.

1.4.3.3. Angriffe auf das soziale Ansehen:

Dies ist eine Zusammenfassung von kränkenden, beleidigenden, verhöhnenden und erniedrigenden Handlungen, mit dem Ziel die betroffene Person zu diskreditieren

- 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 das Selbstbewusstsein verletzen.
- Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher oder kränkender Weise.
- Man stellt die Entscheidungen des/der Betroffenen in Frage.
- Man ruft ihm/ihr obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach.
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.

1.4.3.4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:

Es werden Handlungen ausgeführt, mit denen die Arbeitsaufgaben der betroffenen Person in einer Form abgeändert werden, dass sie einen „Bestrafungscharakter“ (BECKER, 1995, S.129; in: Leymann 1995) erhalten.

- Man weist dem 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 Aufgaben.
- Man gibt ihm "kränkende" Arbeitsaufgaben.

- Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren.

1.4.3.5. Angriffe auf die Gesundheit:

In dieser Rubrik werden Handlungen zusammengefasst, die sich direkt gegen die physische Unversehrtheit der Betroffenen richten bzw. die Anwendung physischer Gewalt androhen

- 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/die Betroffene, um ihm/ihr zu schaden.
- Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des/der Betroffenen an.
- Sexuelle Handgreiflichkeiten.

Zwei Handlungen in dieser Kategorie stellen weniger einen Angriff auf die Gesundheit als einen Angriff auf den materiellen Besitz dar. Diese sind:

- Man verursacht Kosten für den/die Betroffene, um ihm/ihr zu schaden.
- Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des/der Betroffenen an.

Vermutlich hält Leymann diese Angriffe für so stressig, dass sie direkte gesundheitliche Auswirkungen haben. (vgl. Leymann, 1993, S.33-34)

1.4.4 Theoretischer Hintergrund der bisherigen Mobbingforschung – das Phasenmodell

Dem Mobbing-Konzept liegen arbeitspsychologische und stressmedizinische Theorien zugrunde. Trotz der Unterschiedlichkeit individueller Fälle gibt es eine Gleichartigkeit der Mobbingverläufe. Leymann arbeitete das Stereotype aus den verschiedenen Fallgeschichten heraus und fasste sie in einem ersten, vier Phasen umfassenden Verlaufsmodell zusammen (vgl.ebd. S.59). Die Phase „Verhalten der Helfer“ wurde später unter Mitarbeit von Dr. Martin Resch eingeführt, danach gab es 5 Phasen.

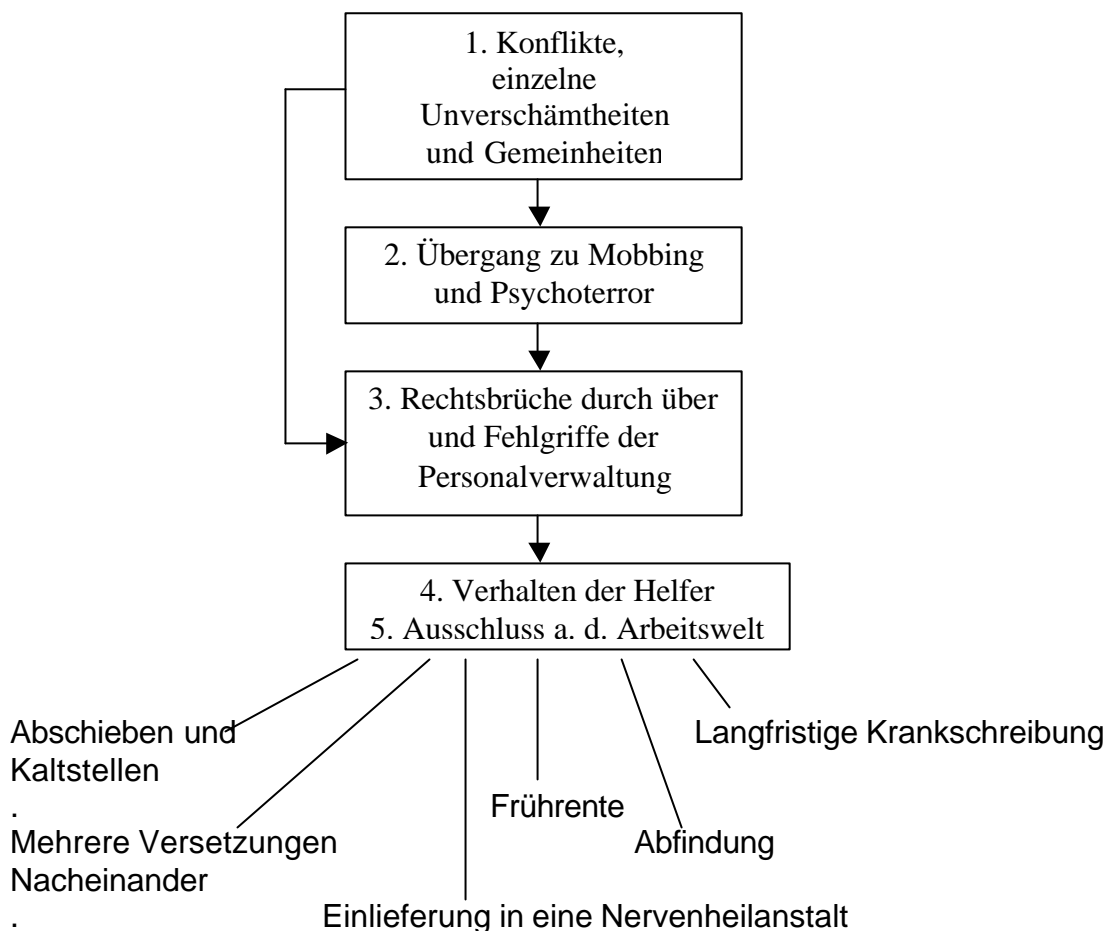


Abb. 2 Verlaufsmodell (Leymann 1993 S.59)

Ein solcher Verlauf ist nicht zwingend. "Sicherlich gibt es viele Fälle, bei denen der negative Verlauf unterbrochen wurde, weil die Kollegen sich irgendwann klargemacht haben, was sie eigentlich tun; oder weil der Arbeitgeber die Angelegenheit seriös in die Hand nahm. Hier sprechen wir jedoch von Situationen, wo nichts dergleichen geschah. Wo man den Terror seinen Weg nehmen ließ" (ebd., S.57f.). In den verschiedenen Phasen des Mobbingverlaufes werden Theorien aktualisiert.

1.4.4.1 Erste Phase – Konflikte am Arbeitsplatz

Nach Leymann wird mit Mobbing ein Prozess bezeichnet, der mit einem Konflikt beginnt und der in der Folge in typischer Weise eskaliert. Mobbing setzt in seiner ersten Phase – praktisch der Auslösephase – also nur den Konflikt voraus.

An jedem Arbeitsplatz gehören Konflikte zum Alltag. Nach Leymann ist ein Konflikt "... eine normale menschliche Lebensäußerung - ob am Arbeitsplatz, in der Familie oder im Verein: ohne Konflikte geht es nicht." (ebd., 1993, S.60). Dabei können Konflikte einen durchaus nützlichen Effekt haben, da "konstruktive Konflikte" die Grundlage für positiv zu bewertende Veränderungen bilden können. Im Hinblick auf den Mobbingverlauf ist nun entscheidend, wie weiter mit dem Konflikt umgegangen wird. Bleibt ein Konflikt unbearbeitet, besteht die Möglichkeit, dass der Konflikt eskaliert und sich in einen Mobbingverlauf verwandelt. (ebd.)

Diese erste Phase, die Konflikten an Arbeitsplätzen gilt, betrachtet Heinz Leymann, als weitgehend schlecht erforscht. (Leymann 1995, S.29) Antworten auf diese Frage, werden immer wieder gesucht und zwar u.a. von Betriebspsychologen, Konfliktforschern und Managementforschern. Es gibt aber keine gemeinsame Theorie (Leymann 1993, S.61). Interessant ist Leymanns Beobachtung vom Stellenwert der Vorgesetzten in dieser Situation. In seinen Untersuchungen gab es keinen Fall, in dem nicht der Vorgesetzte hätte frühzeitig intervenieren können, um den Konflikt zu bewältigen. „...ein Konflikt zu Mobbing und Psychoterror werden kann, weil er sich eben dazu entwickeln darf.“ (ebd.)

1.4.4.2 Zweite Phase – der eskalierte Konflikt

In der zweiten Phase, dem eskalierten Konflikt mit zeitweise rein kriminellen Einschlägen bevorzugt Heinz Leymann Theorien der Sozialpsychologie gegenüber denen der Gruppendynamik und Persönlichkeit. Sehr gute Erklärungen für gewisse Phasenabschnitte geben z. B. die sozialpsychologischen Theorien der, der Stigmatisierung (siehe: Jones et al., 1984; in Leymann 1995, S.29), des Copingverhaltens und der Copingressourcen ab. Auch psychologische und biologische Theorien über Stress eignen sich abschnittsweise zur Erklärung von Mobbing. (ebd.). Das Mobbing-Konzept selbst bietet eine minutiöse Beschreibung der Arten feindlicher Handlungen in der zweiten Phase. (ebd. S.37)

1.4.4.3. Dritte Phase - Machtübergriffe

In der dritten Phase, in der der Arbeitgeber häufig gegen Gesetze verstößt, um sich des „Störenfrieds“ zu entledigen, (Leymann 1995, S.21) bieten sich derzeitige Theorien über Management sowie juristische Erklärungsansätze an. Da es sich hier meistens um erstaunliche Machtübergriffe und Exposition von Macht handelt, zeigt es sich, dass die Machttheorien der politischen Wissenschaft sehr große Aussagekraft haben (Leymann 1992b; Bachrach & Baratz 1962; Gaventa 1987; Lukes 1974; Parenti 1970; Petersson 1987; in: Leymann 1995, S.30). Machttheoretische Konzepte, die international hauptsächlich nur für die Erforschung von Entscheidungsverläufen auf staatlicher und überstaatlicher Ebene angewandt werden, ergaben fruchtbare Ansätze auf der

Arbeitgeberebene. Dieses galt besonders für Großbetriebe, hinsichtlich der Verhältnisse an kommunalen Arbeitsplätzen (besonders wenn Politiker als Arbeitgeber auftreten) und an Arbeitsplätzen ideeller Organisationen.

1.4.4.4 Vierte und fünfte Phase – Verhalten der „Helfer“

Für die vierte Phase, in der die Mobbingfolgen von Ärzten und Psychologen oft verkannt werden, (ebd., S.21) ist Wissen über das Verhalten von Berufsausübern, die Anamnesen und Diagnosen erstellen, von Gewicht. Hierher gehört auch das bürokratische Verhalten bei Versicherungs- und Rententrägern. Eine Forschung in dieser Hinsicht dürfte bisher kaum stattgefunden haben.

In der fünften Phase erfolgt der Ausschluss des Opfers aus dem Arbeitsleben und damit meist auch aus der Gesellschaft.

5. Folgen von Mobbing

5.1 Entstehung von Krankheiten

Aufgrund von Schätzungen der Kranken- und Rentenversicherungskasse sowie aufgrund von Schätzungen der Gewerkschaft kann bezogen auf Schweden davon ausgegangen werden, dass in ca. 5–10% der jährlich neu auftretenden Mobbingfälle die Opfer so sehr beeinträchtigt werden, dass sich bei ihnen schwere seelischen Erkrankungen einstellen (Leymann 1995, S.22).

Leymann beschreibt den Krankheitsverlauf der Mobbingopfer. Seine Ergebnisse basieren auf den Resultaten seiner Untersuchungen und den Erfahrungen in der klinischen Arbeit, bei der Leymann eng mit dem deutschen Arzt Dr. Michael Becker – Leiter der Brandenburgischen Klinik für Psychosomatik und Vorsitzender der Gesellschaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing e.V. – kooperierte.

Eine wissenschaftlich fundierte Absicherung seiner Beschreibung erfolgte bisher noch nicht. Aufgrund seiner Erfahrung kann aber nach der Meinung Leymanns" ... folgende hypothetische Syndromätiologie ... vorgeschlagen werden" (1995, S.47), die er in einer Abbildung zusammenfasst:

Der Krankheitsverlauf

Zeitverlauf	Psychosomatische Symptome
1. Phase wenige Tage nach Auftreten des Mobbingkonflikts	Unwohlsein: Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Magenprobleme, Niedergeschlagenheit, Antriebslosigkeit
2. Phase ½ bis 1 Jahr	Störungen des seelischen Gleichgewichts als Folge des wiederkehrenden Stresses (PTSD = Posttraumatische Stresssymptome)
3. Phase 1 bis 2 Jahre	Vertiefung und Ausweitung der Symptome. Allgemeine Angstzustände (GAD = Generelle Angstsyndrome)
4. Phase	Chronische Beschwerden,

2 bis 4 Jahre	Persönlichkeitsveränderungen, Suizidgefahr
5. Phase einer von zwei Verläufen	(Obsession) zwanghaftes Verhalten, z.B. Redezwang (Depression) Gefühl von Leere, akutes Risiko in Abhängigkeit zu geraten. Starke Suizidgefahr

Abb 3 (vgl. Leymann 1996, S.8-9, 1995, S.48f)

Im folgenden soll nun etwas ausführlicher auf die einzelnen Phasen eingegangen werden.

1. Phase: Beginn des Mobbing

Schon nach kurzer Zeit erzeugt der soziale Stress psychosomatische Symptome des Unwohlseins. Hierbei ist zu beachten, "Stresssymptome in den sozial oder sozialpsychologisch verursachten Reaktionszuständen am Anfang stets unspezifisch sind. Sie sind die objektiven Erlebnisformen von dem, was objektiv/ biologisch im Körper vorgeht" (Leymann 1996, S.6).

In dieser Zeit berichten Patienten immer wieder von Magen- und Darmproblemen, Schlafstörungen und ähnlichen früh auftretenden Stresssymptomen. Diese Symptome klingen nach einer Normalisierung der Situation schnell wieder ab. Da Mobbing aber als Prozess begriffen werden muss und systematische, häufige und andauernde Angriffe beinhaltet, bleibt der aus einer sozialen Situation erwachsene Stress bestehen. (vgl. Leymann 1995, S.47f)

2. Phase: Nach ca. einem halben Jahr

Bei vielen Patienten lässt sich aufgrund des anhaltenden sozialen Drucks nach ca. sechs Monaten eine posttraumatische Belastungsstörung (post-traumatic stress disorder (PTSD)) diagnostizieren. Voraussetzung für die Entstehung dieses Krankheitsbildes ist ein psychisches traumatisches Erlebnis. Ein psychisches Trauma entsteht dann " ... wenn ein Erlebnis eine derart schockartige Wirkung hat, dass es von den normalen, alltäglich wirkenden psychischen Kräften nicht gemeistert werden kann" (ebd., S.42). Neben Erlebnissen wie Autounfällen, Kriegserfahrungen oder Vergewaltigungen usw. kann auch Mobbing die Ursache für die Ausprägung eines psychischen Traumas sein. Um von einer posttraumatischen Belastungsstörung sprechen zu können, müssen nach dem Diagnosehandbuch der amerikanischen Gesellschaft für Psychiatrie (DSM-III-R) fünf Faktoren festgestellt sein:

- a) Das Vorkommen eines psychischen Traumas
- b) Eine gedankliche Inanspruchnahme mentaler Kräfte in der Form, dass immer wieder zwanghaft das Erlebnis durchgespielt wird
- c) Vergebliche Versuche des/der Betroffenen, von diesen Gedanken loszukommen, was auch zur Selbstisolation führen kann
- d) Eine Kette von mentalen und psychosomatischen Stresssymptomen
- e) Dieses Problemgebilde muss mindestens einen Monat lang bestanden haben, damit die Diagnose PTSD gewählt werden kann. (ebd. S. 44)

Nach Beobachtungen Dr. Michael Beckers kann sich eine durch Mobbing hervorgerufenen PTSD in folgenden Symptomen äußern: Ein- bzw. Durchschlafstörungen (teilweise mit wiederkehrenden Alpträumen verknüpft), Müdigkeit, Schreckhaftigkeit und erhöhte Reaktionsbereitschaft bei Konfrontation mit Ereignissen, die einem Aspekt des traumatischen Ereignisses ähneln oder symbolisieren, Unausgeglichenheit, vermehrte Reizbarkeit, Gedächtnis- und Konzentrationsstörungen, Unfähigkeit, Frustrationen zu ertragen, eine erniedrigte Toleranzschwelle sowie Gefühle der Hilflosigkeit, des Kontrollverlustes und der existentiellen Bedrohung (ebd., S.140)

Wenn sich die Mobbinghandlungen in dieser Phase weiterhin systematisch gegen das Opfer richten, so hat dies die Konsequenz, dass das traumatische Erlebnis durch das fortgesetzte Mobbing ständig aktualisiert wird. Becker spricht von einer " ... sich ständig verschlimmernden Dauerbelastung mit entsprechend forcierter Krankheitssymptomatik" (ebd., S.141).

3. Phase: nach ca. einem Jahr

In vielen Fällen gehen die Symptome der PTSD bei fortgesetztem Mobbing in eine generalisierte Angststörung (GAD) über, die häufig mit allgemeiner körperlicher Anspannung, vegetativer Übererregbarkeit und erhöhter Aufmerksamkeit gekoppelt ist (ebd., S.141). "Die Patienten wännen sich existentiell lebensuntüchtig und ziehen sich sozial extrem zurück. Anderen gegenüber zeigen sie sich feindlich und misstrauisch. Sie entwickeln Gefühle von Leere und Hoffnungslosigkeit, fühlen sich chronisch nervös, als seien sie ständig bedroht, und entfremden sich zunehmend ihrer Umgebung. Es kommt zu immer größerer Lebensuntauglichkeit, teilweise gepaart mit konkreten situativen und objektbezogenen Ängsten" (ebd.).

4. und 5. Phase: nach ca. 2 Jahren

Die Folgen des Mobbings, die sich in einer vierten und fünften Phase des Krankheitsverlaufes zeigen, sind aufgrund der erst allmählich einsetzenden wissenschaftlichen Forschung noch relativ unergründet. In seinem Mobbing-Konzept geht Leymann aufgrund seiner Beobachtungen davon aus, dass sich die psychischen Beschwerden in der vierten Phase verfestigen und chronische Verläufe annehmen (vgl.1995, S.49). In der 5. Phase kann es dann zur Ausprägung von Persönlichkeitsveränderungen kommen, die bei Mobbingpatienten dann als bestehend bezeichnet werden sollen, wenn sie mit den derzeitigen Methoden der Rehabilitation nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Wenn die Person dieses Schicksal trotz starker Suizidgefahr überlebt, muss sie Abstriche an ihren bisherigen Verhaltensmustern vornehmen, die auch wieder integriert werden müssen (ebd., S.50), was professioneller Hilfe bedarf.

1.5.2 Betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Folgen

In einer Modellrechnung wird in anschaulicher Weise beschrieben aus welchem Mobbingumstand (z.B. Krankenstand, Kündigung, Frustration) entsprechende Folgekosten hervorgehen können (z.B. Produktionsausfall, Renten- und Abfindungszahlungen, Kosten für ärztliche Behandlungen und Rehabilitationsmaßnahmen etc.). Als Ergebnis kann verzeichnet werden, dass die Kosten enorm hoch sind: In einem fiktiven Rechenbeispiel summieren sich die

potentiellen Kosten für ein Mobbingopfer auf eine Zahl von 5 Millionen Kronen (ca. 1,4 Millionen DM), die teils von den Betrieben, aber größtenteils von der Gesellschaft getragen werden müssen. Wenn in 10% aller Mobbingfälle die Opfer ebenso schwer von dem Mobbing betroffen sind wie in dem errechneten Modellfall, dann würden diese Kosten in Schweden für 10.000 und in Deutschland für 100.000 Menschen anfallen. (vgl. 1993, S.124ff).

6. Geschlechterdifferenzen in den Ergebnissen der schwedischen Mobbingforschung

In Bezug auf die Anzahl der Mobbingbetroffenen konnte bei der Untersuchung in Schweden nur eine kleine Geschlechterdifferenz festgestellt werden. Im Vergleich zu der Gesamthäufigkeit von 3,5% wurde bei den Männern eine Häufigkeit von 3% und bei den Frauen eine Häufigkeit von 4,0% ermittelt. Dieser Unterschied ist aber zu klein, als dass er, statistisch gesehen, nicht auch ein Zufall sein könnte (ebd.)

1.6.1 Anzahl der am Mobbing beteiligten Personen

Die Ergebnisse der schwedischen Untersuchungen zeigen auf, dass Mobbing entweder von einzelnen Personen ausgeht (repräsentative Querschnittsuntersuchung: 34,2%) oder von einer Gruppe von 2-4 Personen (43,0%).

Ein geschlechtsspezifischer Unterschied deutet sich insofern an, als dass Frauen häufiger als Männer von kleineren Gruppen angegriffen werden (Verhältnis 46% zu 38%), wobei dieser Unterschied nicht als signifikant zu bezeichnen ist (Leymann 1996, S.26).

1.6.2 Betriebliche Position der mobbenden Personen

Als Ergebnis der repräsentativen Querschnittsuntersuchung konnte festgestellt werden, dass Mobbing hauptsächlich unter Kollegen auf derselben Ebene oder durch Vorgesetzte gegenüber Untergebenen stattfindet, wie folgende Tabelle verdeutlicht:

Hierarchische Ebene	Festgestellte Häufigkeit
gleiche Ebene zwischen Kollegen	44,4%
von `oben` nach `unten`	37,0%
von `unten` nach `oben`	8,6%
Mischform: Kollegen/Vorgesetzte	10,0%

Abb 4: Hierarchische Position der mobbenden Personen (nach: Leymann 1996, S.25f.)

1.6.3 Geschlecht der mobbenden Personen

In bezug auf das Geschlecht zeigen "... sämtliche schwedischen Untersuchungen ... mehr oder weniger, dass Frauen eher Frauen und Männer vorwiegend Männer mobben" (1996, S.26).

In der Querschnittsuntersuchung wurden folgende Werte ermittelt:

Die Männer werden angegriffen:	Die Frauen werden angegriffen:
von Männern zu 76%	von Frauen zu 40%
von Frauen zu 3%	von Männern zu 30%
von beiden zu 21%	von beiden zu 30%

Abb. 5: (Leymann 1993, S.87):

Die Ursache für die herausgefundenen Daten wird in der Tatsache vermutet, dass in Schweden die Geschlechter am Arbeitsplatz noch weitgehend getrennt sind (1993, S.87).

Die Frage, wie sich das Verhalten in einer in Bezug auf das Geschlecht heterogenen Gruppe darstellt, ist noch nicht eingehender erarbeitet worden. Tendenziell scheint es aber so zu sein, dass sich in Arbeitsgruppen, in denen das Verhältnis zumindest annähernd ausgeglichen ist, weniger oft Mobbing entwickelt (1993, S.87).

1.6.4 Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Wahl der Mobbinghandlungen

Frauen und Männer zeigen ein deutlich geschlechtsspezifisches Verhalten bei der Wahl von Mobbinghandlungen. Während Männer "...psychologisch gesehen häufiger passive Handlungen wählen" (1993, S.89) - z.B. die Verweigerung der Kommunikation - oder auf Sachthemen ausweichen - z.B. durch die Veränderung der Arbeitsaufgabe oder der Arbeitsplatzsituation - , bevorzugen Frauen ". .. aktive Handlungen, die das Ansehen der Person verletzen" (ebd.). Zu diesen zählen z.B. die Verbreitung von Gerüchten, Verleumdungen, indirekte Anspielungen (vgl. ebd.).

Ferner konnte festgestellt werden, dass Frauen häufiger Mobbinghandlungen ausgesetzt sind. In der Tendenz gaben die meisten Männer an, dass sie nur einmal die Woche Opfer von Mobbinghandlungen waren. Im Gegensatz dazu gaben viele Frauen an, fast täglich den Angriffen ausgesetzt zu sein (ebd., S.87).

1.6.5 Die sozial exponierte Stellung der Mobbingbetroffenen

Die Behindertenuntersuchung, die Untersuchung von Kindergärtnern im Vergleich zu ihren weiblichen ökonomischen Zwillingen und mehrere Fallanalysen dienten als Grundlage für die Entdeckung eines weiteren Verursachungsfaktors : Menschen, die sich in einer bestimmten Position, in einer sozial exponierten Stellung befinden, bieten einer eher breite Angriffsfläche für Mobbingattacken, wobei sie diese selbst kaum beeinflussen können (vgl.1995, S.21). Dies gilt z.B. für Männer, die in frauendominierten Berufen arbeiten sowie umgekehrt für Frauen, die in einem sogenannten „typischen Männerberuf“ eine Anstellung gefunden haben. Bezeichnend hierfür ist auch der Befund der Behindertenuntersuchung, nach dem Behinderte fünf mal häufiger Opfer von Mobbing wurden als ihre nicht behinderten Kollegen (vgl.1993, S.98). Eine weitere, sehr interessante Abweichung konnte auch in der Gesamtuntersuchung der männlichen Kindergärtner im Vergleich zu ihren weiblichen `ökonomischen Zwillingen` ermittelt werden, auch wenn die Datenbasis mit einer Zahl von 189 befragten Personen relativ schmal ist: Während bei den Kindergärtnern eine Mobbinghäufigkeit von 8,0% festgestellt wurde, lag dieser Wert bei den Kindergärtnerinnen bei lediglich 4,0% (ebd., S. 101)

1.7 Mobbing – Ursachen

Die durchgeführten qualitativen Studien und "logische Erwägungen" (1993, S.129) lieferten deutliche Anzeichen dafür, dass a) bestimmte strukturelle Verhältnisse am Arbeitsplatz den Nährboden für Mobbing bilden und b) dass die sozial exponierte Stellung des Betroffenen sowie die Akzeptanz von Mobbing innerhalb der Arbeitsgruppe Einfluss auf die Entstehung zu haben scheint.

Demgegenüber spielt nach den Beobachtungen bei der Erstellung des Mobbingkonzepts die Persönlichkeit und der Charakter der betroffenen Person eine – wenn überhaupt – nur nebensächliche Rolle. Diese Aussage stützt sich auf die "minutiös ausgewerteten Fallanalysen" (1995, S.21), bei denen hinsichtlich der Mobbingopfer keine typischen Persönlichkeitsstrukturen gefunden wurden. Da sich in den Persönlichkeitsstrukturen keine verallgemeinerbaren Anhaltspunkte für die Ursachen von Mobbing finden ließen, richtete sich das Hauptinteresse auf die Bedingungen, unter denen gearbeitet werden musste.

Und hier "drängten" sich drei Faktoren als "wichtigste Ursachen von Mobbing ... auf" (1993, S.133).

Diese sind im einzelnen:

- **Die Organisation der Arbeit**
- **Die Aufgabengestaltung der Arbeit**
- **Die Leitung der Arbeit**

Ein weiterer begünstigender Faktor für Mobbing kann in den dynamischen Prozessen innerhalb der Arbeitsgruppe begründet sein. Ein durch bestimmte Faktoren aufgebaute Druck kann dazu führen, dass innerhalb der Arbeitsgruppe ein Sündenbock `auserkoren` wird, an dem sich der Frust der – ebenfalls belasteten - Kollegen entlädt. Es muss aber in diesem Zusammenhang die Frage gestellt werden, " *wann und unter welchen Voraussetzungen* eine Gruppe jemanden braucht, an dem sie sich abreagieren .. kann (1993, S.140). Da die strukturellen Bedingungen als Ursache für den Druck angesehen werden, kann das negativ zu bewertende Verhalten in der Gruppe als Resultat einer defizitären Arbeitsorganisation, -gestaltung und -leitung angesehen werden.

1.7.1 Die Organisation der Arbeit

Die Organisation der Arbeit kann Faktoren beinhalten, die die Entstehung von Konflikten und damit auch von Mobbing begünstigen.

Forschungen, die den Zusammenhang zwischen der Konfliktenstehung und gewissen organisatorischen Zuständen im Betrieb beleuchten sind zwar noch nicht durchgeführt worden, dennoch besteht die Möglichkeit vergleichbare Forschungen aus der Stressmedizin zu übernehmen, bei denen nach den Ursachen für psychosomatische Krankheiten geforscht wurde" (1993, S.133). Die Möglichkeit der Übertragung dieser Ergebnisse begründen sich damit, dass dieselben Stressoren am Arbeitsplatz, die einerseits zu psychosomatischen Erkrankungen führten, andererseits das Risiko für Konfliktausbrüche erhöhen, da sich "Stress und Frust, aus denen man keinen Ausweg findet, ... häufig auf den Kollegen" entladen (ebd, S.134).

In der stressmedizinischen Forschung, ist nachgewiesen worden, dass in viele Arbeitsabläufe aufgrund einer defizitären Arbeitsorganisation stresserzeugende Elemente eingebaut sind. Als Beispiel wird eine Arbeitssituation angeführt, die durch Arbeitsaufgaben gekennzeichnet ist, die einerseits ein quantitative Überbelastung und andererseits eine qualitative Unterbelastung darstellen (vgl.ebd.) D.h. z.B., dass monotone und inhaltsarme Arbeiten unter hohem Zeitdruck durchgeführt werden müssen, wie es bei bestimmten Formen der Fließbandproduktion der Fall ist. Bei Beschäftigten, die unter solchen Bedingungen arbeiten müssen, stellen sich überdurchschnittlich oft psychosomatische Symptome ein. Verallgemeinert konnte festgestellt

werden, dass psychosomatische Probleme verstärkt in Situationen auftreten, in denen der Grad der Selbstbestimmung niedrig und der des Arbeitsdrucks hoch ist. Erhöht sich das Maß der Selbstbestimmung und verringert sich der Arbeitsdruck, treten weniger häufig Beschwerden bei den Arbeitnehmern auf (vgl. 1993, S.135).

Zusammengefasst heißt dies, dass eine aufgrund der Arbeitsorganisation entstandene defizitäre Arbeitssituation Stressoren beinhaltet, die bei den Beschäftigten Stressreaktionen in Form von psychosomatischen Beschwerden hervorruft. Bei Übertragung der Ergebnisse bedeutet dies gleichzeitig, dass sich neben den gesundheitlichen Beschwerden auch Konflikte am Arbeitsplatz entwickeln können, die ihren Ursprung in den stresserzeugenden, arbeitsorganisatorischen Strukturen finden und die sich zu Mobbing ausweiten können.

Umgekehrt können organisatorische Erneuerungen ihren Teil dazu beitragen, den Stress am Arbeitsplatz zu minimieren. Im Zuge dessen könnten nicht nur bessere Arbeitsergebnisse, sondern auch ein angenehmeres Arbeitsklima geschaffen werden.

1.7.2 Die Aufgabengestaltung der Arbeit

Welche Konsequenzen aus der defizitären Gestaltung der Arbeitsaufgaben resultieren können, wird mit Hilfe des Beispiels der Fließbandarbeit verdeutlicht: Die Einführung dieser Form der Produktion hatte die Aufteilung der Arbeit in a) körperliche und b) geistige Arbeit zur Folge. Während die geistige Arbeit (also die Planung und die Kontrolle) den Vorgesetzten vorbehalten ist, beschränkt sich der Arbeitseinsatz der Fließbandarbeiter auf kurze, monotone Arbeitszyklen, die nach kurzer Zeit verinnerlicht werden und ein Nachdenken nicht erfordern (vgl.ebd., S.136) D.h. die Tätigkeit ist geprägt von einem geringen Maß an Selbst- und Mitbestimmung und stellt nur sehr geringe geistige Ansprüche an den Beschäftigten. Es handelt sich hierbei also zunächst um eine Form der qualitativen Unterbelastung, die vor allem in bestimmten Konstellationen das Risiko von Konfliktausbrüchen wachsen lässt.

Daneben besteht die Gefahr, dass aufgrund der fehlenden geistigen Beanspruchung ein Kollege aus "Langeweile" (ebd.) Ziel von Mobbinghandlungen wird: "Um seinen Geist überhaupt zu beschäftigen, nimmt man sich einen Kollegen vor, mit dem man seinen Spaß treibt" (ebd.).

1.7.3 Die Leistung der Arbeit

Das Führungsverhalten spielt eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung von Mobbing. In Bezug auf die beiden schon beschriebenen Verursachungsfaktoren kann angefügt werden,

dass die Arbeitsorganisation und -gestaltung in einem gewissen Maße – je nach hierarchischer Position – den Vorgesetzten obliegt, so dass sie Einfluss auf die Reduzierung der Stressoren bzw. auf die Gestaltung der Arbeit nehmen können: So wäre es sinnvoll, die aufgrund einer mangelhaften Arbeitsorganisation entstandenen Leistungsdefizite durch eine konstruktive Umorganisation und nicht durch "brutales Antreiben" (1993, S.137) zu kompensieren. Neben der Neugestaltung und -organisation kann ein Vorgesetzter durch sein eigenes Auftreten viel dazu beitragen, ein angenehmeres Arbeitsklima zu schaffen.

Hinsichtlich der Leitung der Arbeit ist zu beobachten, dass die Führungskräfte oftmals die Möglichkeit der sozialen Einflussnahme auf die Arbeitsgruppe verschenken. Viele Vorgesetzte ignorieren unbewusst oder bewusst (nicht wenige Mobbingopfer machen sie auf ihre Lage aufmerksam) die angespannte Situation in der Arbeitsgruppe, anstatt die Angriffe zu thematisieren; die Arbeitsgruppe wird sich selbst überlassen, obgleich es die Führungskräfte in der Hand haben, durch ein frühes und konsequentes Eingreifen die Ausgrenzung eines Mitarbeiters zu verhindern.

Von den Vorgesetzten könnten im präventiven Sinne Möglichkeiten wahrgenommen werden, die die Chance steigern, dass die Arbeitsgruppe zu einer sozial funktionierenden Einheit zusammenwächst. Hierzu zählen z.B. die Bemühungen um die Integration eines neuen Mitarbeiters in die bereits bestehende Arbeitsgruppe, die Förderung der Kommunikation in der Arbeitsgruppe und die Delegation von Verantwortung an die Mitarbeiter (1993, S.138f.).

Abschließend soll noch ein Hinweis auf eine besondere Situation erfolgen. Wie der Statistik hinsichtlich der hierarchischen Ebene der Angreifenden zu entnehmen ist, rekrutieren sich in vielen Fällen die mobbenden Personen aus den Reihen der Vorgesetzten. Dies kann zum einen eine Ursache darin finden, dass auch der Vorgesetzte unter betrieblichen Umständen leidet, die starken Stress erzeugen und somit sein Verhalten beeinflussen. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass im Falle des Mobblings von `oben nach unten` sich die Vorgesetzten häufig in einer Situation fanden, in denen sie ihre Machtstellung bedroht sahen bzw. sie in ihrer Wahrnehmung Gefahr liefen, die Kontrolle über den Einsatz der ihnen unterstellten Mitarbeiter zu verlieren (vgl.1993, S.46f.), so dass das Mobbing in ihren Augen als Disziplinierungsmaßnahme eingesetzt wurde.

1.8. Die rechtliche Situation

1.8.1 Erklärungen aus der Mobbing-Forschung

„Es gibt Gesetze, die verhindern sollen, dass am Arbeitsplatz auf keinem Menschen in überlster Weise herumgetrampelt wird.“ Außerdem kann in vielen Fällen über eine strafrechtliche Verfolgung nachgedacht werden. Und zwar aufgrund von Rufschädigung, Verleumdung, Beleidigung, Ehrverletzung, Körperverletzung usw.. Bei Mobbing gibt es das Problem der Beweisführung, einzelne Handlungen aus dem Mobbingprozess herausgenommen, können jederzeit bagatellisiert werden. Es ist wichtig den Prozess als solches zu erfassen, um die daraus erwachsenden schweren psychischen Schäden zu erkennen (Leymann 1993, S.127).

2. Entwicklung von Mobbing in Deutschland

Die Forschung: Dem Mobbing auf der Spur

Nach wie vor besteht ein großer Forschungsbedarf in Bezug auf Mobbing. In Deutschland soll diese „Lücke“ nun durch ein groß angelegtes Forschungsprojekt geschlossen werden.

„Sozialwissenschaftler in Dortmund wollen mit einer nach eigenen Angaben bundesweit einmaligen Studie das Phänomen "Mobbing" am Arbeitsplatz untersuchen. Das Projekt soll Strukturen und Einflussfaktoren für den Terror am Arbeitsplatz auf die Spur kommen, teilte die Sozialforschungsstelle Dortmund mit.“ (Gesellschaft, Medizin – Zeitschrift die Zeit, 14.05.2001)

Die Leitung des Projektes hat Bärbel Meschkutat, die Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund ist seit 1972 dem Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissen und Forschung des Landes NRW zugeordnet. (www.sfs-dortmund.de)

2.1 Bundesweite Untersuchung zum Thema Mobbing

2.1.1 Zum Hintergrund des Projektvorhabens

Bei Mobbing handelt es sich um ein gesellschaftlich relevantes Problem. Sowohl die massive gesundheitlichen Folgen der von Mobbing betroffenen Personen als auch die mit dem Phänomen einhergehenden negativen betriebs- und volkswirtschaftliche Auswirkungen verursachen hohe Kosten.

Die auf europäischer Ebene insgesamt bisher ermittelten Mobbing-Betroffenheitsquoten liegen zwischen 0,3% bis 26,6%. Schätzungen in der Bundesrepublik gehen davon aus, dass in Deutschland zwischen 1,2 Millionen und 8 Millionen Beschäftigte monatelang, manchmal jahrelang, unter solch entwürdigenden Schikanen zu leiden haben. Allerdings gibt es bislang noch keine repräsentativen, wissenschaftlich abgesicherten Daten über Ausmaß und Struktur in der BRD.

2.1.2 Aufgaben und Ziele des Projektvorhabens

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat deshalb das Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund beauftragt, die erste repräsentative Studie zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz durchzuführen. Diese Untersuchung verläuft in zwei Phasen. In der ersten Phase werden – in Zusammenarbeit mit Infratest Burke Sozialforschung (München) - im Rahmen einer Telefonumfrage repräsentative Gesamtquoten ermittelt. Darüber hinaus werden unterschiedliche Mobbingrisiken in Hinsicht auf Soziodemographie (z.B. Geschlecht, Region, Alter) und berufliche Situation (z.B. Ausbildung, Position, Branche, Betriebsgröße) untersucht.

In der zweiten Phase erfolgt eine schriftliche Befragung von Mobbingbetroffenen, um das Problem in detaillierter und komplexerer Form zu erschließen. Hier interessieren die Entstehungsgeschichte, mögliche Ursachen sowie soziale und betriebliche Hintergründe, aber auch der Mobbingverlauf und seine Folgen. Das Interesse ist es, nicht nur Hinweise auf besonders gefährdete Personengruppen, mobbingbegünstigende Strukturen und Einflussfaktoren zu untersuchen, sondern auch gezielte Gegenstrategien abzuleiten und praktische Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Ziel ist es, für gesellschaftliche und

betriebliche Entscheidungsträger Präventionsstrategien aufzuzeigen, die dazu beitragen, Mobbing am Arbeitsplatz einzudämmen. Die Ergebnisse werden praxisgerecht aufbereitet.

2.1.3 Beteiligung an der Mobbinguntersuchung

In der zweiten Phase werden Personen befragt, die im Laufe Ihres Berufslebens am Arbeitsplatz von Mobbing betroffen sind bzw. waren und die bereit sind, sich schriftlich an dieser Untersuchung zu beteiligen.

2.1.4 Anmerkung zum Datenschutz:

Als Landesinstitut unterliegt die Sozialforschungsstelle dem Datenschutz. Alle Angaben werden strikt vertraulich behandelt. Die Fragebögen verbleiben bei der Sozialforschungsstelle in Dortmund und werden nach Studienabschluss vernichtet. Die Ergebnisse werden anonym ausgewertet und ausschließlich in einer Form veröffentlicht, die keine Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Betriebe zulässt.

Die Ergebnisse werden im November 2001 der Öffentlichkeit vorgestellt.
([APA - Austria Presse Agentur](#))

2.2 Unterschiede in Bezug auf deutschsprachige und schwedischen Untersuchungen

Leider wird die im vorigen Kapitel ausführlich beschriebene Untersuchung erst vorhanden sein, wenn diese Arbeit schon abgeschlossen ist. Nachdem die Erkenntnisse aus der Forschung Leymanns der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden, haben sich auch Wissenschaftler,

Gewerkschaften und Beratungsstellen im deutschsprachigen Raum mit dem Phänomen Mobbing beschäftigt, eigene kleinere Erhebungen gemacht und einige Differenzen zu der Forschung Leymanns angemerkt.

2.2.1 Umfang von Mobbing in Deutschland

2.2.1.1 Mobbing vermiest vielen den Spaß am Job

Das Meinungsforschungsinstitut EMNID und Jobware.de haben Berufstätige über den versteckten Terror am Arbeitsplatz befragt. Ergebnis: Für 45 Prozent der Beschäftigten in Deutschland ist Mobbing ein Problem. Bei denjenigen, die ihre Stelle wechseln wollen, stuft über die Hälfte (51 Prozent) den Psychoterror am Arbeitsplatz als relevant ein. Dies ergab eine Umfrage unter 1 041 Beschäftigten zwischen 18 und 50 Jahren, die von der Jobware Online-Service GmbH bei EMNID in Auftrag gegeben wurde. (März 2001)

2.2.1.2 Beschreibung der deutschsprachigen Forschung

Die folgende Tabelle enthält die forschenden Länder, die für die Forschung verantwortlichen Autoren und die Anzahl der befragten Personen.

LAND	AUTOREN	STICHPROBE	N	MOB-BING-RATE
Österreich	Niedl	Krankenhaus Forschungsinstitut	368 63	
Schweiz	v.Holzen-Beusch et al. (1998)	Mobbingopfer u.Vergl.Gruppe	28/28	
Deutsch- land	Minkel (1996)	Mitarbeiter einer Kurklinik	46	8,7
	Knorz & Zapf (1997)	Gießener Studie: MobbingOpfer	50	
	Kulla et al. (1997)	Bielefelder Studie: Mobbing- opfer u. Vergleichsstichprobe	99/61	
	Zapf/Bühler (1998) Zapf/Weinl (1998)	Konstanzer Studie: Mobbing- opfer u. Vergleichsstichprobe	96/37	
	Zapf & Osterwalder (1998)	DAG-Studie: Mobbingopfer und Nichtopfer	66/45	
	Halama & Möckel (1995)	Mobbingopfer	183	
	Dick & Dulz (1994)	DAG/AOK-Mobbingtelefon Hamburg	200	
	Zapf, Renner et al. (1996)	Mobbingtelefon Stuttgart	189	

Abb. 1: Verzeichnis der Vergleichsstichproben (aus: Zapf 1999)

In Bezug auf das Gesamtaufkommen von Mobbing in Deutschland lassen interkulturelle Studien (Hofstede 1985) vermuten, dass Mobbing in Deutschland häufiger vorkommt als in Schweden, weil Skandinavien den femininen Kulturen zugeordnet wird und Deutschland den maskulinen, in denen von Männern eher kompetitives und aggressives Verhalten erwartet wird (Zapf 1999). Es gibt aber keine genauen Zahlen, die dieses belegen. Vorsichtigen Schätzungen zufolge gibt es zwischen 2,5 – 4 % gemobbte Arbeitnehmer in Deutschland. (AOK Westfalen/Lippe – Pressespiegel Prosper Hospital vom März 2001)

2.2.1.3 Umfragebeispiel Anti-Mobbing e.V.

Eine Auswertung, unterstützt von der Bundesanstalt für Arbeit, wurde z.B. von Werner Rogge, (1. Vorsitzender des Anti-Mobbing eV, gegründet 1994 in Münster), erstellt und zwar im Rahmen seiner Beratungstätigkeit in der Zeit vom 15.09.1995 bis 14.09.1997. Die statistische Auswertung wurde im Juni 1999 vorgestellt.

Der Auswertung zugrundeliegende Daten:

- 191 protokollierte Telefonberatungen
- 51 persönliche Einzelberatungsgespräche
- 45 Gruppengespräche
- 14 Referate, Vorträge oder Teilnahme an Diskussionsrunden in
Bildungseinrichtungen, Personal- oder Betriebsratsveranstaltungen etc.
- 9 Einladungen und Teilnahme an Rundfunk- und TV-Sendungen
liegen dieser Analyse zugrunde.

Die erfassten Telefonanrufe kamen zu 44 %; aus Münster und Umgebung alle anderen waren überregional bzw. bundesweit.

2.2.2 Geschlechterverhältnis der Betroffenen

2.2.2.1 Anti-Mobbing e.V.

Etwa 75 % aller Anrufer sind weiblich. Die Annahme liegt nahe, dass Frauen häufiger als Männer gemobbt werden. Einschränkend lässt sich feststellen, dass Frauen wesentlich eher gewillt sind, Beratungsangebote anzunehmen. Auch aus der Stressforschung ist bekannt, dass Frauen eher bereit sind gesundheitliche Probleme zuzugeben und Hilfe zu suchen als Männer, diese identifizieren sich durch ihren Beruf, was gesellschaftliche und erzieherische Ursachen hat, so dass sie kaum weder bereit noch in der Lage sind, Hilfe und Unterstützung zu suchen,

anzunehmen oder gar verletzte Gefühle zu offenbaren. Diese Aussage machen auch Haben/Harms-Böttcher. In ihrer persönliche Beratung von 200 Betroffenen machte der Frauenanteil 79,5 % aus (2000, S.42). Die erklären den höheren Anteil von Frauen mit des Aussage „Frauen übernehmen traditionell die Verantwortung für das Miteinander von Menschen, daheim und im Berufsleben“ (ebd. S 43).

2.2.2.2 Weitere deutschsprachige Studien

Den Anteil an Männern und Frauen in weiteren Stichproben und Untersuchungen zeigt die folgenden Tabelle.

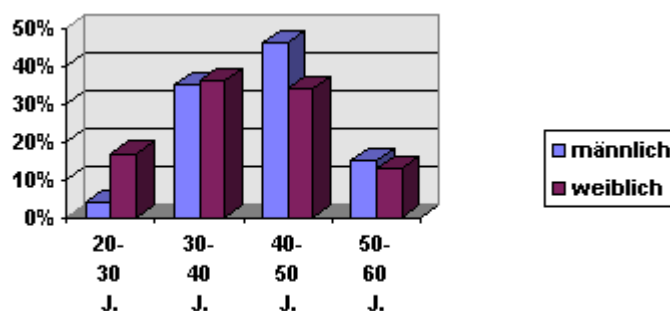
Stichprobe	Mobbingopfer			Gesamtstichprobe a)		
	Männer %	Frauen %	N	Männer %	Frauen %	N
Gießener Stichprobe	30	70	50			
Bielefelder Stichprobe	35	65	99			
Konstanzer Stichprobe	44	56	86			
DAG-Stichprobe	32	68	56			
Schweizer Stichprobe	32	68	28			
Mobbingtelefon Stuttgart	38	62	183			
Halama & Möckel (1995)	25	75	183			
Dick & Dulz (1994)	26	74	200			
Österreich (Niedl, 1995), Krankenhaus	37	63	98	39	61	368
Österreich (Niedl, 1995) Forsch.-inst.	18	82	11	45	55	63

Anmerkungen: a) Bei fehlenden Angaben handelt es sich um reine Mobbingopferstichproben
 Abb. 2 Männer und Frauen als Mobbingopfer (Angaben in Prozent)

2.2.3 Häufigkeit des Mobbing nach Alter und Geschlecht

Betroffene FRAUEN waren zu: 17 % bis 30 Jahre, 36 % bis 40 Jahre, 34 % bis 50 Jahre und 13 % bis 60 Jahre.	Betroffene MÄNNER waren zu: 4% bis 30 Jahre, 35 % bis 40 Jahre, 46 % bis 50 Jahre und 15 % bis 60 Jahre.
--	--

Abb.3: Betroffene (Anti-Mobbing e.v.)



Männer und Frauen werden dementsprechend am häufigsten zwischen 30 und 50 Jahren gemobbt. Das Durchschnittsalter der Frauen liegt etwa bei 40, das der Männer bei etwa 43 Jahren. Auffällig im Erhebungszeitraum war auch der Trend, dass sich immer mehr betroffene junge Frauen gemeldet haben, während betroffene junge Männer unter 30 Jahren kaum anriefen.

2.2.4 Wo findet MOBBING am häufigsten statt?

2.2.4.1 Anti-Mobbing e.V.

43 % in der Privatwirtschaft
 32 % in Pflegeberufen oder pädagogischen Einrichtungen
 21 % im Öffentlichen Dienst
 4 % in handwerklichen Betrieben

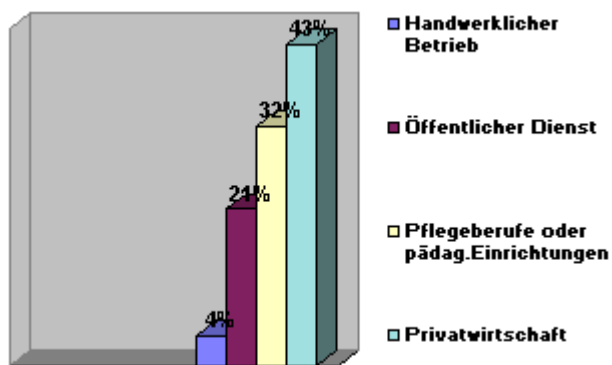


Abb. 4 Wo findet Mobbing statt?

Hier ist zunächst sehr auffällig, dass sich kaum Handwerker oder Arbeiter gemeldet haben. Mobbing scheint also in Handwerksbetrieben oder sonstigen Produktionsstätten kaum ein Thema zu sein. Demgegenüber bergen Berufe im Angestelltenbereich, sei es im Öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft, ein erheblich größeres Mobbingrisiko, wie es die Zahlen deutlich belegen.

Auffällig ist auch die zunehmende Anzahl von Betroffenen in Pflegeberufen und/oder pädagogischen Einrichtungen, auch in

kirchlicher Trägerschaft. Die Ursachen liegen hier sowohl im Widerspruch eines starken Engagements, moralischer Wertvorstellung und großer Identifikation einerseits - andererseits aber auch im großen Frust bei Nichtanerkennung, schlechter Regelung von Kompetenzen und Verantwortung, mangelhafter Organisation sowie einer konkreten Angst vor Stellenabbau.

2.2.4.2 Weitere deutschsprachige Studien

In der folgenden Abbildung sind die Gießener, Bielefelder, Konstanzer und DAG-Studie zusammengefasst (weiß). Außerdem sind die Ergebnisse des Mobbingtelefons Stuttgart (grau) angegeben, so dass insgesamt 400 Mobbingopfer für die Auswertung der deutschen Verhältnisse zur Verfügung standen.

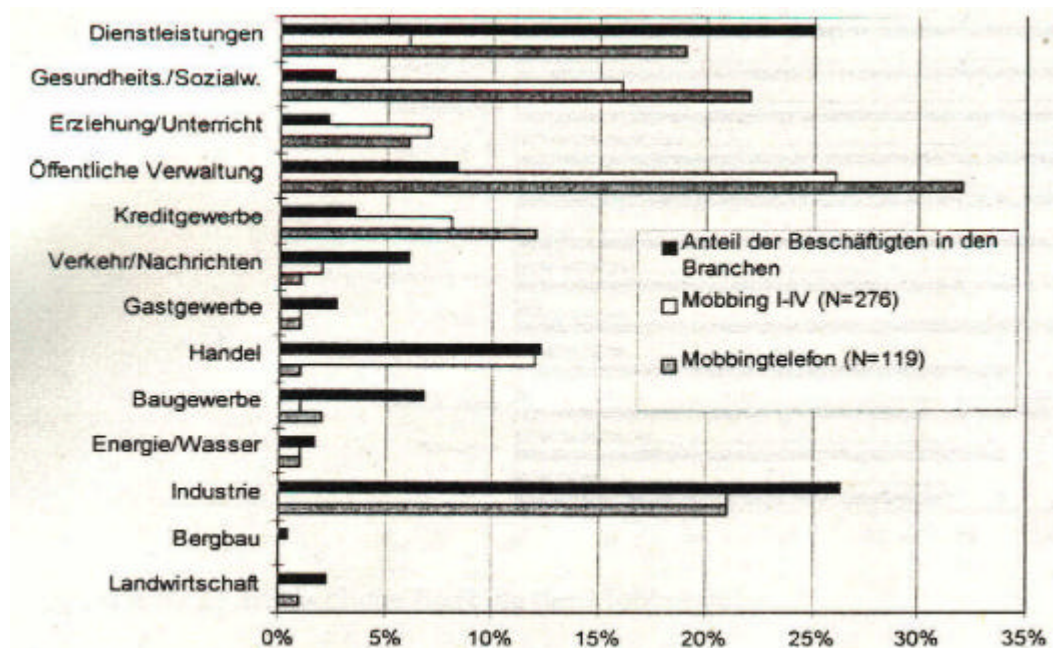


Abb 5: Mobbing in unterschiedlichen Branchen in Deutschland (Zapf, Renner et. al., 1996)

Es gibt auch hier eine hohe Mobbingquote im Gesundheits- und Erziehungsbereich, sowie in der öffentlichen Verwaltung. In Bezug auf die Verhältnisse in der Industrie unterscheiden sich die Beiden Vergleiche.

2.2.5 Mobbinghandlungen

2.2.5.1 Anti-Mobbing e.V.

Zu den häufigsten genannten Mobbinghandlungen gehören:

- hinter dem Rücken reden
- Gerüchte verbreiten
- jemanden wie Luft behandeln
- Geschrei oder Beschimpfung
- Anschweigen / Nichtantworten
- Infragestellen des Urteilsvermögens
- sexuelle Belästigung
- Überforderung/Unterforderung
- Sabotage z. B. am Computer Arbeiten löschen oder verfälschen
- Übertragung diskriminierender Arbeiten
- Übertragung disqualifizierender Aufgaben

2.2.5.2 Weitere deutschsprachige Studien

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse der deutschsprachigen Studien. Auch hier sind Gerüchte die häufigste Mobbinghandlung. Wobei ich davon ausgehe, das „hinter dem Rücken reden“ hier zu den Gerüchten zählt.

	Gerüchte	Verbale Ag- gression	Organisat. Maßnahmen	Soziale Isolie- rung	Angriffe auf Privatsphäre	Physische Aggression
GI Mobbing N=50	2,44	1,87	1,78	2,19	1,49	1,05
BI Mobbing N=99 a)	2,46	1,68	1,30	2,16	0,88	0,14
BI Vergl.-St. N=61	0,57	0,48	0,33	0,45	0,13	0,05
KN Mobbing N=87	4,29	3,32	2,82	2,56	2,29	1,27
KN Vergl.- St. N=37	1,56	1,57	1,39	1,29	1,24	1,16
DAG Mobbing N=55	4,20	3,13	3,05	2,57	2,06	1,28
DAG-Vergl.-St. N=44	1,51	1,37	1,26	1,18	1,10	1,08
Schweiz N=28	3,96	3,22	3,07	2,85	2,11	1,46

Anmerkungen: Die Metrik der einzelnen Stichproben ist nur innerhalb der abgegrenzten Bereiche vergleichbar. Bis auf physische Angriffe sind alle Unterschiede mit den entsprechenden Vergleichsstichproben hoch signifikant. a) Daten aus Zapf, Knorz et al. (1996, S. 225).

Abb. 6:
Häufigkeit von
Mobbinghandlun-
gen

Sexuelle
Belästigung
von Frauen

spielt ähnlich wie andere Arten körperlicher Gewalt nur eine untergeordnete Rolle. Sexuelle Annäherungen (11,4% bis 25%) kommen bei weiblichen Mobbingopfern in deutschsprachigen Studien (Gießener, Bielefelder, Konstanzer, DAG-Studie) kaum häufiger vor als bei Nichtopfern. Sexuelle Belästigung muss losgelöst von Mobbing als eigenständiges Problem behandelt werden. Was nicht bedeutet, dass sexuelle Belästigung, wenn es als Mobbing vorkommt nicht ernst genommen werden soll. (Kolodej 2000, S.42)

In Bezug auf Mobbinghandlungen haben sich wie im Kapitel 1 berichtet, Unterschiede zwischen Männern und Frauen herausgestellt. „Die Sozialisation stellt sich demnach auf die Wahl der Mobbinghandlungen aus. Frauen suchen das soziale Ansehen, Männer das berufliche Ansehen zu schädigen“ (ebd., S.32). Eine Studie aus Californien unterstützt die Aussage von Leymann u.a. über die Beliebtheit Gerüchte als Waffe zu benutzen bei Frauen. Dazu ein Artikel aus der Zeitschrift „Der Spiegel“.

Psychologie

Tratschen statt jagen

Warum tratschen Frauen? Die amerikanische Anthropologin Nicole Hess von der University of California in Santa Barbara hat in einer Studie die Ursprünge des Kaffeeklatsches untersucht. Was heutzutage bei der Regenbogenpresse für hohe Auflagen sorgt, habe, so die Wissenschaftlerin, seinen Ursprung in prähistorischer Zeit. Während Männer sich in Gruppen zusammenrotteten, um auf die Jagd zu gehen oder feindliche Stämme zu bekriegen, seien Klatsch und Tratsch die Waffen der Steinzeitfrauen gewesen. Hess und ihre Kollegen untermauerten ihre These mit einem psychologischen Experiment mit Testpersonen. Dabei wollen sie herausgefunden haben, dass Männer stärker auf die Androhung von Gewalt reagieren, als auf die Drohung, Gerüchte über sie zu verbreiten. Frauen fürchten eher um ihren Ruf. Das Experiment zeigt auch, so Hess, dass Frauen sich des Klatsches als Machtinstrument bedienen, um den Ruf und den sozialen Status ihrer Konkurrentin zu schädigen.

Abb 7 Spiegelartikel

2.2.6 Mobbing auf verschiedenen Ebenen:

2.2.6.1 Anti-Mobbing e.V.

1. Mobbing von oben nach unten 47 %
2. Mobbing von Kollegen und Vorgesetzten 28 %
3. Mobbing auf gleicher Ebene 22 %
4. Mobbing von unten nach oben 3 %

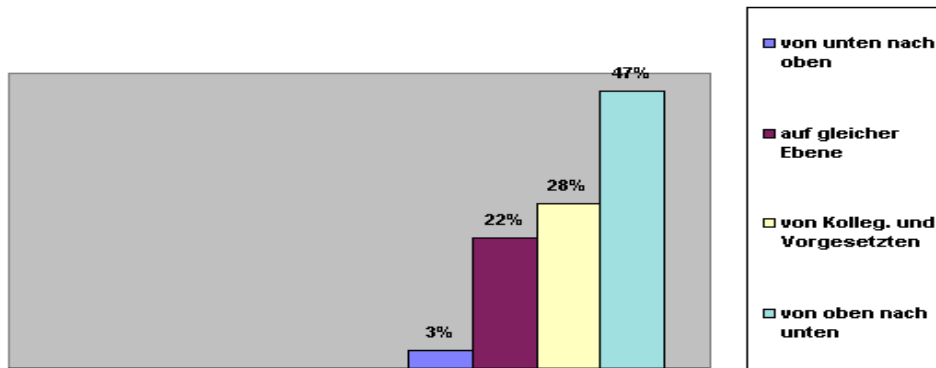


Abb 8: Mobbingebenen

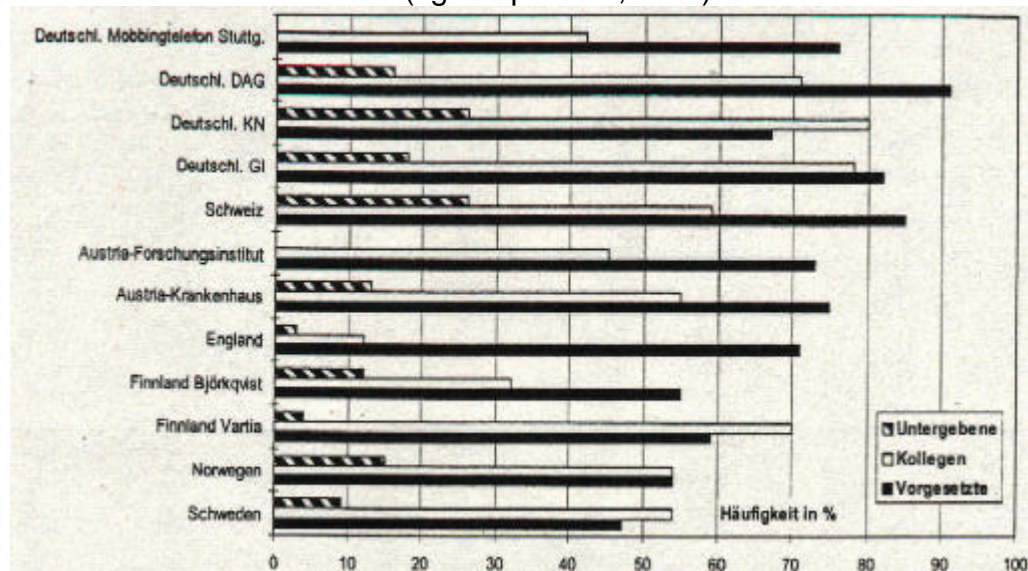
Die Zahlen belegen es eindeutig: Mobbing ist u.a. ein Managementproblem! Während Mobbing von "unten nach oben" kaum stattfindet, ist Kollegen-Mobbing ein ernst zu nehmender Faktor. Die meisten Gemobbten waren Frauen - das Heer der Mobber bestand überwiegend aus Männern, wobei dies bei Frauen ebenso zutrifft wie für Männer. (www.muenster.org/antimobbing/studie.html)

2.2.6.2 Deutschsprachige Studien

Die Zahlen, die in dieser Analyse erhoben wurden bestätigen die Ergebnisse der deutschsprachigen Untersuchungen. Zu fast immer über 70% sind Vorgesetzte am Mobbing beteiligt. In der Führungsforschung gibt es wenig Untersuchungen mit

Abb. 9: Betriebliche Stellung der Mobber

Relevanz auf Mobbingforschung. Zwischen geringer Aufgaben und Mitarbeiterorientierung und schikanösem und demütigendem Führungsverhalten müsste in solchen Forschungen auf jeden Fall unterschieden werden. (vgl. Zapf 1999, S.10)



2.3 „Manipulationen“ am schwedischen Mobbingkonzept?

Nicht nur in Bezug auf statistische Erhebungen, sondern auch auf die sich selbst gebildete Meinung innerhalb der jeweiligen eigenen Arbeit von Ministerien, Gerichten, Gewerkschaften und Wissenschaftlern an dem Thema ergaben sich Unterschiede in der Bereitschaft die vorliegende Mobbing-Definition und/oder die Erkenntnisse aus dem Mobbingkonzept Leymanns für die eigene Arbeit zu übernehmen. Die vorhandene Kritik hat in erster Linie den Umfang der 45 Mobbinghandlungen zum Gegenstand. Weitere Meinungsverschiedenheiten, machen sich in den des öfteren vorgenommenen kleinen Änderungen an der ursprünglichen Definition von Mobbing bemerkbar.

2.3.1 *Kritik an der Operationalisierung von Mobbing im LIPT und in der methodischen Vorgehensweise*

Gestützt durch die Forschungsergebnisse von Niedl und Knorz & Zapf kommt Neuberger zu dem Schluß, daß die Operationalisierung von Mobbing durch die 45 Mobbinghandlungen zu kurz greift, da nachgewiesenermaßen nicht alle Handlungen erfasst werden (vgl. 1994, S.13ff.).

„Außerdem entsteht durch die anhand von 45 Mobbinghandlungen operationalisierte Definition eine Dichotomisierung, weil unter Berücksichtigung einer Mindesthäufigkeit und –dauer bestimmte Handlungen Mobbing darstellen oder nicht. Mobbing wird dadurch zu einer streng reglementierten Ja-Nein-Angelegenheit. Eine solch strikte Unterteilung kann keine Anwendung finden, da der Intensität des Mobbings keine Rechnung getragen wird“ (vgl. Neuberger 1994, S.38)

2.3.2 *Anpassungen der Mobbingdefinition in Praxis und Forschung*

Um in der Rechtsprechung und Beratung von Mobbingopfern möglichst allen Angegriffenen in ihrer Situation helfen zu können, muss eine Möglichkeit gefunden werden, den Angriff als Mobbing zu definieren. Die Definition erweist sich als schwierig. Mobbing kann in den meisten Fällen erst im Nachhinein in Verbindung mit Häufigkeit und Dauer der Angriffe als solche definiert werden, weil erste Angriffe oft nicht von alltäglichen Handlungen unterschieden werden können. Außerdem muss zum Zeitpunkt des Erkennens der Mobbinghandlung schon die psychisch veränderte Befindlichkeit des Opfers aufgrund vorangegangener Mobbinghandlungen berücksichtigt werden.

2.3.2.1 Beispiele für verwendete Definitionen in der Forschung

- **Man findet eine andere Art das gleiche auszudrücken und fügt etwas hinzu:**

In der folgenden Definition wird bis auf die nicht ausdrücklich erwähnte Unterlegenheit des Opfers der gleiche Inhalt wie bei Leymann mit anderen Worten ausgedrückt. Außerdem gibt es den zusätzlichen Hinweis auf ein mögliches Missverständnis. „Der Begriff Mobbing beschreibt schikanöses Handeln einer oder mehrerer Personen, das gegen eine Einzelperson oder Personengruppe gerichtet ist. Die schikanösen Handlungen werden meist über einen längeren Zeitraum hin wiederholt. Sie implizieren grundsätzlich die Täterabsicht, das (die) Opfer bzw. sein(ihr) Ansehen zu schädigen oder einem unausweichlichen psychosozialen Stress auszusetzen und gegebenenfalls aus seiner (ihrer) Position zu vertreiben. Aber auch ohne

Schikaneabsicht des Täters können dessen normale Handlungen von sensiblen Personen missverstanden und als Mobbing empfunden werden.“ (Berndt Zuschlag 2000, S.6)

- **Es wird ein Teil der Definition verändert**

Bei dieser Definition wird Wert darauf gelegt, dass die Ansicht Leymanns das Opfer sei wehrlos so nicht gesehen werden kann und es sich nur um eine Verschiebung der Kräfteverhältnisse handelt.

„Der Begriff Mobbing beschreibt eine Konflikteskalation am Arbeitsplatz, bei der das Kräfteverhältnis zu Ungunsten einer Partei verschoben ist. Diese Konfliktpartei ist systematisch feindseligen Angriffen ausgesetzt, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, häufig auftreten und zu maßgeblichen individuellen und betrieblichen Schädigungen führen.“ (Christa Kolodej 2000, S.22)

- **Es werden neue Schwerpunkte gelegt**

Obwohl Leymanns Definition vier Eckpunkte für den Tatbestand Mobbing vorsieht. Nämlich feindselige Kommunikation, ein systematisches Vorgehen von halbjährlicher Dauer, eine Person, die in Unterlegenheit geraten ist und die drohende Ausstoßung, entwickeln Esser/Wollmerath die Theorie „Der Kern von Mobbing ist die feindselige Ausgrenzung“, es muss keine zeitliche Dauer geben und die Angegriffenen müssen auch nicht unterlegen und isoliert gewesen sein um sich vor der Zukunft zu fürchten. (vgl. 1997, S.79-80)

Wieder ein anderer Schwerpunkt wird bei folgender Definition gelegt. „Unter Mobbing am Arbeitsplatz werden Handlungen einer Gruppe oder eines Individuums verstanden, denen von einer Person, die diese Handlungen als gegen sie gerichtet wahrnimmt, ein feindseliger, demütigender oder einschüchternder Charakter zugeschrieben wird. Die Handlungen müssen häufig auftreten und über einen längeren Zeitraum andauern. Die betroffene Person muss sich zudem aufgrund wahrgenommener sozialer, ökonomischer, physischer oder psychischer Charakteristika außerstande sehen, sich zu wehren oder dieser Situation zu entkommen“ (Niedl 1995 in; Haben/ Hamrs-Böttcher 2000, S.15) Hier wird die Hilflosigkeit der Betroffenen besonders betont, während sie in der davor erwähnten Definition entkräftet wurde.

2.3.2.2 Beispiele für verwendete Definitionen in der Praxis

Eine empfohlene Art und Weise mit Problemen in Firmen besser umgehen zu können ist die Aushandlung von Dienstvereinbarungen, innerhalb dieser Schriften wird der in dem jeweiligen Betrieb gewünschte Umgang mit Mobbingproblemen in Form von neuen Definitionen widerspiegelt.

- **Dienstvereinbarung Uni-Hamburg mit dem Uni-Krankenh.-Hbg.-Eppd**

„Als Mobbing/Psychoterror werden Angriffe und Übergriffe bezeichnet, die die Kommunikationsmöglichkeiten des/der Betroffenen einschränken, dessen/deren soziale Beziehungen und soziales Ansehen schädigen, dessen/deren Berufs- und

Arbeitssituation schädigen und zu gesundheitlichen Schäden führen, sowie ein Ausstoßen oder eine Ausgrenzung aus dem Betrieb bezwecken oder zu Folge haben. Beeinträchtigungen dieser Art treten besonders dann ein, wenn die An- oder Übergriffe häufig und eher dauerhaft vorkommen“

- **ergo-online 1998/ hessische Gewerkschaften**

Bei dieser Institution gelten als „Eckpunkte zur Betriebsvereinbarung die Einbeziehung von Verhaltensweisen, die nicht Mobbing sind, allerdings wie Mobbing betrachtet werden.“

- **Psychodoc**

Die erarbeiteten Richtlinien haben in Bezug auf Mobbing folgende Inhalte:

„Punkt 2 : die Entfaltung der Persönlichkeit einzelner beeinträchtigen können oder als Belästigung und Beleidigung empfunden werden könnten.

Dazu gehört, dass:

1. niemand in seinen Möglichkeiten, sich zu äußern, eingeschränkt wird,
2. niemand in seinen Möglichkeiten, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, beschnitten wird,
3. niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt wird,
4. niemand durch Worte, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt wird,
5. niemand durch die ihm zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird,
6. niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.

Punkt 3 : Unabhängig von den im folgenden genannten Vorgehensweisen zur Verhinderung von Belästigungen und Beeinträchtigungen von MitarbeiternInnen und KollegenInnen sind sich

die Geschäftsleitung und der Betriebsrat/Personalrat darin einig, dass sie belästigende Handlungen nach Punkt 2 als ernstliche Verletzung des Betriebsfriedens betrachten.“

2.2.3 Bedeutung der Anpassung von Definitionen

Ob die 45 Mobbinghandlungen als Bestandteil von Mobbing gelten oder nicht oder ob noch andere Handlungen dazu genommen werden und wie man die einzelnen Handlungen voneinander unterscheiden kann hat Auswirkungen auf die Tatsache unter welchen Umständen der Angegriffene als Mobbingopfer bezeichnet wird. Die Verwendung der Bezeichnung hat einen Einfluss auf die Art der Hilfe, die dem jeweiligen Opfer zuteil wird. Das gleiche gilt für die Einschätzung, ob ein Opfer hilflos dem Angriff ausgesetzt ist, oder ob es „mitspielt“.

Leymann selbst hat auf die Gefahren von Kritik zur Forschung hingewiesen: „Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass die bisherige Mobbingforschung kritisch betrachtet werden muß. Es ist auch selbstverständlich, dass sehr viel über weitere Forschung verbessert werden kann. (Zapf et al. 1996) ist hier als gutes Beispiel zu nennen. Es muss sich um Wissenschaft handeln. Neuberger's Buch ist aber kein wissenschaftliches Buch. Damit junge Forscher diese Machenschaften erkennen können, müssen Unwissenschaftlichkeiten aufgegriffen werden.“

Es folgt eine detaillierte Erläuterung der Art und Weise wie Neuberger berichtet. Näher betrachtet werden seine Quellenkontrolle, Theoriewahl, Fallverfälschungen und Gesetzlosigkeit.

Weitere Forschung zur Klärung der Differenzen ist besonders wichtig in Bezug auf zwischenmenschliche, medizinische und gerichtliche Hilfen für die Betroffenen von Mobbingfolgen.

2.4. Rechtliche Auswirkungen des Mobbingkonzeptes

Seit der Entdeckung von Mobbing wird das Phänomen mehr und mehr akzeptiert. Obwohl aufgrund des heimtückischen Verlaufs des Angriffes eine Verteidigung auf rechtlicher Ebene nicht einfach ist, werden die Chancen für die Angegriffenen sich auf „ihr Recht“ zu beziehen durch verschiedene Vorschriften auf Europa und Bundesebene und durch die Einführung neuer Gesetze auf Landesebene immer mehr unterstützt.

2.4.1 Merkblatt des Bundesministeriums für Sozialordnung

Eine Fachabteilung des Bundesministeriums hat eine Zusammenstellung – insbesondere über die gegenwärtig bestehenden rechtlichen Möglichkeiten des vom Mobbing betroffenen Arbeitnehmers, entwickelt. Diese Zusammenstellung findet Verwenung und wird aktualisiert, ist aber nicht veröffentlicht worden. Die derzeitige Fassung gibt einen guten Überblick zur gegenwärtigen Rechtslage.(vgl. Schreiben vom 25.09.01)

2.4.1.1 Allgemeines Persönlichkeitsrecht

„...Mobbing ist als Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht anzusehen. Dieses hohe Rechtsgut ist durch Artikel 1 und Artikel 2 Abs. 2 Grundgesetz geschützt und für den betrieblichen Bereich ausdrücklich in § 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) konkretisiert worden. Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Schutz der Persönlichkeit bedeutet in diesem Zusammenhang nicht nur die körperliche Unversehrtheit, vielmehr zählt hierzu alles, was die Integrität des Arbeitnehmers im weitesten Sinne berührt. Diese Schutzverpflichtung ergibt sich für den Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht aus § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und als arbeitsrechtliche Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag, für den Betriebsrat aufgrund seines gesetzlichen Mandats.

2.4.1.2 Unterlassung von Störungen des Betriebsfriedens

Dem Arbeitgeber stehen vielfältige Möglichkeiten zur Verfügung, Mobbing im Betrieb zu unterbinden. Geht das Mobbing von einem Arbeitnehmer aus, liegt eine Verletzung der diesem gegenüber dem Arbeitgeber obliegenden arbeitsvertraglichen Nebenpflichten vor, die von jedem Arbeitnehmer verlangt, alles zu unterlassen, was den Betriebsfrieden stört. Maßnahmen zur Unterbindung von Mobbing reichen von der Verwarnung bzw. Ermahnung, Versetzung, Abmahnung bis hin zur Kündigung eines Mobbing-Verursachers.

2.4.1.3 Integration von Mobbing im Öffentlichen Recht

Auch das Öffentliche Recht nimmt sich des Themas Mobbing an. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) enthält den Auftrag, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umfassend zu fördern. Auf der Grundlage der §§ 3, 4 und 5 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Er muss die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb unter Arbeitsschutzgesichtspunkten beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen treffen.

Letztere sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.

2.4.1.4 Schutzmaßnahmen gegen Mobbing im Betrieb

Mobbing ist als gravierende Störung der sozialen Zusammenhänge im Betrieb anzusehen. Es ist damit – wenn auch negativer - Bestandteil der sozialen Beziehungen. Wesentliches Element des Arbeitsschutzgesetzes ist es, für eine gedeihliche auf gegenseitige Respektierung und Achtung aufbauende Ausgestaltung der sozialen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern Sorge zu tragen. Dies beinhaltet umgekehrt den sowohl an Arbeitgeber wie auch an die Beschäftigten gerichteten Auftrag, störenden oder im Falle des Mobbing massiv beeinträchtigenden Einflüssen des sozialen Beziehungsgeflechts durch geeignete Maßnahmen wirksam entgegenzuwirken. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird von den für den Verwaltungsvollzug zuständigen Länderbehörden überwacht. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass aufgrund der sehr unterschiedlichen und zum Teil äußerst subtilen Erscheinungsformen von Mobbing in der Praxis die Frage nach Inhalt und Grenze eines aufsichtsrechtlichen Einschreitens durch die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz im Einzelfall schwierig zu handhaben ist.

2.4.1.5 Mitarbeit von Betriebsräten

Auch der Betriebsrat hat - neben dem Arbeitgeber - darüber zu wachen, dass die im Betrieb beschäftigten Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden; außerdem hat er - wie bereits erwähnt – die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern (§ 75 Abs. 2 BetrVG). Aufgrund dieser Verpflichtung kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber unterschiedliche Maßnahmen zur Unterbindung von Mobbing verlangen, die bei schweren, den Betriebsfrieden gefährdenden Verstößen sogar die Entfernung der betreffenden Arbeitnehmer im Wege von Entlassung oder Versetzung beinhalten können. Notfalls kann der Betriebsrat diese Maßnahmen auch beim Arbeitsgericht beantragen (§ 104 BetrVG).

2.4.1.6 Bis zu 20.000,00 DM Ordnungsgeld für mobbende Arbeitgeber

Ist es der Arbeitgeber selbst, der Mobbing gegenüber einem Arbeitnehmer ausübt, so verstößt er in grober Weise gegen die Schutzvorschrift des § 75 BetrVG, die ihm in besonderer Weise den Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers auferlegt. In diesem Fall kann der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, derartige Handlungen zu unterlassen (§ 23 Abs. 3 BetrVG). Befolgt der Arbeitgeber die richterliche Entscheidung nicht, so kann er auf Antrag vom Arbeitsgericht zu einem Ordnungsgeld und ggf. auch zu einem Zwangsgeld bis zu 20.000,00 DM verurteilt werden.

2.4.1.7 Beschwerderecht des Arbeitnehmers

Auch der dem Mobbing ausgesetzte Arbeitnehmer hat verschiedene Möglichkeiten, sich zu wehren. Der Arbeitnehmer kann sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs beschweren (§ 84 BetrVG), wenn er sich vom Arbeitgeber, Vorgesetzten oder von Arbeitskollegen benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlt; zu seiner Unterstützung kann er ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Er kann sich aber auch zunächst mit seiner Beschwerde an den Betriebsrat wenden. Dieser hat die Beschwerde entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken (§ 85 Abs. 1 BetrVG); im Rahmen der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über die Beschwerde kann der Betriebsrat z.B. auch die erwähnten Maßnahmen nach § 104 BetrVG (Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer) beantragen.

2.4.1.8 Recht Gemobbten auf Unterlassungsklage

Das Mobbing-Opfer kann außerdem vom Schädiger Unterlassung des Mobbing nach § 1004 BGB analog verlangen und zur Durchsetzung seines Anspruchs auch vor dem Arbeitsgericht klagen. Möglicherweise hat der Arbeitnehmer auch einen Schadensersatzanspruch aus § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 75 BetrVG und aus arbeitsvertraglichen Grundsätzen wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts und Diskriminierung.

2.4.1.9 Folgen bei Krankheit aufgrund von Mobbing

Wird der Arbeitnehmer nachweislich aufgrund von Mobbing krank und arbeitsunfähig und will der Arbeitgeber ihn deshalb entlassen, so gilt folgendes:

Die Rechtsprechung stellt an eine Kündigung wegen Krankheit im Rahmen der sozialen Rechtfertigung sehr strenge Anforderungen. Eine lediglich vorübergehende Arbeitsunfähigkeit wird im allgemeinen nicht als ein für die Kündigung rechtfertigender Grund angesehen, eine Kündigung wegen langandauernder Krankheit kommt nur als letztes Mittel in Betracht. Eine solche Kündigung wird in der Regel dann ausgeschlossen sein, wenn die Krankheit durch betriebliche Umstände, insbesondere durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers verursacht worden ist, z.B. weil er keine Maßnahmen ergreift, die geeignet sind, das Mobbing gegenüber dem Arbeitnehmer zu beenden.

2.4.1.10 Mobbing erfüllt den Tatbestand der Körperverletzung

Als "Mobbing" bezeichnete Verhaltensweisen werden aber auch vom geltenden Strafrecht erfasst. So kommt der Tatbestand der Körperverletzung (§ 223 Strafgesetzbuch - StGB) in Betracht, soweit bewusst das körperliche Wohlbefinden nicht nur unerheblich beeinträchtigt wird oder eine Gesundheitsbeschädigung, d.h. ein pathologischer Zustand, sei er auch nur vorübergehender Natur, hervorgerufen oder gesteigert wird. Ehrverletzende oder verleumdende Äußerungen des Arbeitgebers oder der Arbeitskollegen können - je nach Fallgestaltung - als Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB) oder als Verleumdung (§ 187 StGB) geahndet werden.

2.4.1.11 Mobbing erfüllt den Tatbestand der Nötigung

Wird der Betroffene zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung mit Methoden veranlasst, die als Ausübung von Gewalt oder Drohung mit einem empfindlichen Übel einzustufen sind, kommt Strafbarkeit wegen Nötigung (§ 240 StGB) in Betracht. Insoweit sind Straftatbestände, die das strafwürdige Verhalten des einzelnen durch Mobbing erfassen, durchaus vorhanden. Das Problem dürfte letztlich darin bestehen, dem Einzelnen die Beteiligung an einer solchen Verhaltensweise nachzuweisen. Dies aber ist ein allgemeines Problem im Bereich des Strafrechts, das voraussichtlich auch durch neue Tatbestände für Verhaltensweisen des Mobbing nicht zu lösen wäre.

2.4.1.12 EG-Rahmenrichtlinien zu Mobbing

Schließlich wird Mobbing auch als Problem des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes auf nationaler und europäischer Ebene thematisiert. Beispielsweise hat der europäische "Beratende Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz" hierzu eine Diskussion aufgenommen. Die Europäische Kommission steht auf dem

Standpunkt, der Arbeitgeber habe aufgrund der EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG erforderlichenfalls auch Maßnahmen zur Vermeidung von Mobbing im Arbeitsleben zu treffen. Die EG-Rahmenrichtlinie ist in Deutschland durch das Arbeitsschutzgesetz umgesetzt. Aus den allgemeinen Schutzpflichten des Arbeitgebers nach den §§ 3, 4 und 5 dieses Gesetzes lässt sich bei entsprechenden betrieblichen Gefährdungssituationen schon heute eine Pflicht des Arbeitgebers zu geeigneten Präventivmaßnahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz herleiten, zumindest soweit Mobbing durch andere Beschäftigte (und nicht durch den Arbeitgeber selbst) erfolgt.

Ob darüber hinaus noch spezielle arbeitsschutzrechtliche Vorschriften nötig und nützlich sind und welchen Inhalt diese haben könnten, ist noch nicht ausdiskutiert. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass es bereits die eingangs dargestellten arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Schutzmöglichkeiten gibt, dass die arbeitswissenschaftlichen und (arbeits-)medizinischen Erkenntnisse zum Thema Mobbing noch nicht in ausreichendem Maße abgeklärt sind und dass die Arbeitsschutzvorschriften von den Behörden der Länder auch vollzogen werden müssen. Die unterschiedlichen und subtilen Erscheinungsformen von Mobbing dürften den Länderbehörden in der Praxis die Entscheidung, ob und ggf. in welcher Form ein aufsichtsrechtliches Einschreiten geboten ist, erheblich erschweren. Die Länder haben zu diesen Fragen noch kein abgestimmtes Meinungsbild herbeigeführt. (E-mail vom 3.08.2001)

2.4.2 Rechtsprechung zu Mobbing

Gegen Mobbing mit rechtlichen Mitteln vorzugehen, ist leichter gesagt als getan. Zwar stellen Beleidigungen, üble Nachrede und Verleumdung strafbare Handlungen dar. Vor Arbeitsgerichten kamen die Opfer bislang häufig jedoch gar nicht zu Wort, weil sie die Vorwürfe nicht beweisen können. Außerdem werden gegen den Betroffenen viele seiner Kollegen vor Gericht Partei ergreifen, während er meist keinen oder nur wenige Zeugen vorweisen kann.

2.4.2.1 Die Musterentscheidung des LAG Thüringen

2.4.2.1.1 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Mobbing-Opfern wird die Beweisführung vor Gericht in Zukunft durch folgende Feststellung des LAG Thüringen erleichtert: „Das Landesarbeitsgericht Thüringen stellt für alle anderen Arbeitsgerichte grundsätzlich verbindlich fest, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die bei ihm

beschäftigten Arbeitnehmer vor Eingriffen in die Persönlichkeits- und Freiheitssphäre zu schützen. Dabei sei es unerheblich, ob die Angriffe von anderen Mitarbeitern oder Dritten oder dem Arbeitgeber selbst kämen.“

2.4.2.1.2 Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers

Das Grundgesetz schütze in Art. 1 und 2 GG das Recht auf Achtung der Würde und die freie Entfaltung der Persönlichkeit eines jeden einzelnen Bürgers. Dies gelte auch für den beruflichen Bereich. Der Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts sei im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag. Deshalb verstoße ein Arbeitgeber gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn er innerhalb des Arbeitsverhältnisses das Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers verletze. Denn jeder Arbeitgeber sei verpflichtet, die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer vor Eingriffen in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu schützen, um diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder außenstehende Dritte, auf die er einen (vertraglichen) Einfluss habe, zu schützen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht könne im Arbeitsverhältnis Unterlassungs- und Handlungspflichten auslösen. Zur Einhaltung dieser Pflicht könne der Arbeitgeber als Störer nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern auch dann, wenn er es unterlässt, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird.

Der betroffene Arbeitnehmer habe bei drohenden Eingriffen in sein Persönlichkeitsrecht einen vorbeugenden Unterlassungsanspruch. Sei dessen Persönlichkeitsverletzung bereits eingetreten, habe er einen Rechtsanspruch auf Unterlassung weiterer Eingriffe. Unter Umständen könne auch die Zurückbehaltung der Arbeitsleistung nach § 273 Abs. 1 BGB (bei Fortzahlung der Vergütung) in Betracht kommen. Bestehe die Persönlichkeitsverletzung darin, dass der Arbeitnehmer trotz ungekündigtem Arbeitsverhältnis nicht oder nicht vertragsgemäß beschäftigt werde, so habe der Arbeitnehmer hierauf einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch.

2.4.2.1.3 Rechtliche Definition von Mobbing

Bei "Mobbing" handele es sich nicht um einen juristische Tatbestand, sondern um einen Sammelbegriff für Verhaltensweisen, die je nach Sachlage für die Betroffenen rechtliche, gesundheitliche und wirtschaftliche Auswirkungen haben könnten. Aus arbeitsrechtlicher

Sicht sei Mobbing "das systematische Anfeinden, Schikanierten und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte". In der Regel gehe es um die

Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Ehre oder der Gesundheit des Betroffenen und die darauf gestützten Abwehr-, Schadenersatz- und ggf.

Schmerzensgeldansprüche. Auf die subjektiven Empfindungen des Betroffenen komme es nicht an. Maßgebend für einen Unterlassungsanspruch sei, ob das Verhalten des Täters aus objektiver Sicht das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Opfers verletze. Auch heimtückische, anonyme und deshalb versteckte Aktionen könnten zur Verletzung von Rechten führen.

Mobbing sei aus arbeitsrechtlicher Sicht die "fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich ist und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen" verletzen. Ein vorgefasster Plan sei nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der sich jeweils bietenden Gelegenheiten sei ausreichend. Als relevante Verhaltensweisen kämen insbesondere in Betracht: "Tätlichkeiten; ehrverletzende Handlungen; sexuelle Belästigungen; Demütigungen; Diskriminierungen; grundlose Herabwürdigung der Leistungen; vernichtende Beurteilungen; Isolierung; Abkoppelung von der betrieblichen Information und Kommunikation; schikanöse Anweisungen, wie Zuteilung nutzloser oder unlösbarer Aufgaben; Ankündigung oder Durchführung von belastenden Maßnahmen ohne Begründung; Durchführung von Maßnahmen, denen vergleichbare Mitarbeiter nicht unterworfen sind; sachlich nicht begründbare Häufung von Arbeitskontrollen; sowie die Herbeiführung oder Aufrechterhaltung eines Erklärungsnotstands".

Regelmäßig spreche für das Vorliegen von Mobbing der zunehmende Druck auf das Mobbingopfer und der eskalierende Geschehensablauf verbunden mit dem sich verschlechternden psychischen und physischen Gesundheitszustand des Mobbingopfers.

2.4.2.1.4 Ausgleich der Beweisnot der Opfer

Allerdings würde vor Gericht die bloß schlagwortartige Behauptung des Vorliegens von Mobbing nicht ausreichen. Vielmehr müssten die Einzelheiten konkret vorgetragen werden, so dass sich aus diesen entsprechende Rückschlüsse ziehen ließen.

Vielfach seien die Betroffenen vor Gericht in Beweisnot, weil die Mobbing-Angriffe in der Regel ohne Zeugen erfolgten. Diese Beweisnot sei nach den Grundsätzen eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens auszugleichen. Das Gericht dürfe sich bei der zur Wahrheitsfindung nach § 286 Abs. 1 ZPO notwendigen Überzeugungsbildung nicht mit einer bloßen Wahrscheinlichkeit begnügen, sondern müsse sich persönliche Gewissheit verschaffen. Dabei sei auch die im Zweifel erforderliche Anhörung einer Partei von Amts wegen nach § 141 Abs. 1 ZPO zu berücksichtigen. Dieser könne sogar größere Bedeutung für die Erlangung der erforderlichen Gewissheit des Gerichts zukommen, als eine Zeugenaussage. Bedeutung erlange die Parteianhörung vor allem in

den Fällen, in denen Tatsachen zu würdigen seien, die Gegenstand eines Vier-Augen-Gesprächs oder eines Telefongesprächs seien und in denen der von der Gegenpartei präsentierte Zeuge aus deren Lager komme oder eine sonstige Interessenverflechtung zu befürchten sei und der anderen Partei ein Zeuge nicht zur Verfügung stehe. (vgl. Thüringer Landesarbeitsgericht, Urteil vom 10.04.2001 -5 Sa 403/2000)

2.4.3 Aktuelle Rechtsprechung

2.4.3.1 Geldstrafe für Mobber

Erstmals hat ein Landesarbeitsgericht einen Mobber zu Schadenersatz verurteilt. Wie der FOCUS meldet, muss der Chef der Volksbank Grünstadt im Kreis Bad Dürkheim 15 000 Mark an den früheren Leiter des Geldinstituts zahlen. Das Gericht führte zur Begründung an, der Verurteilte habe über Monate hinweg „die persönliche Ehre und das berufliche Selbstverständnis des Mannes massiv verletzt“. Das Opfer war nach einer Bankenfusion von seinem neuen Vorgesetzten systematisch kalt gestellt worden. Der Richter sagte FOCUS: „Er traktierte den Mann mit erniedrigenden und schikanösen Anweisungen, nahm ihm die Sekretärin, den Schreibtisch und schließlich das Büro weg.“ Das Urteil hat für ähnlich gelagerte Fällen Präzedenz-Charakter, andere Mobbing-Opfer können sich nun auf die Entscheidung der Mainzer Richter berufen. (03.09.2001/Aktenzeichen 6SA415/2001)

2.4.3.2 Neues Grundsatzurteil zu Mobbing durch das LAG Thüringen – Recht zur Kündigung

21.07.2001 Das Thüringer Landesarbeitsgericht hat erneut eine bundesweit beachtete Entscheidung zur Problematik Mobbing am Arbeitsplatz verkündet. Bei schwerwiegenden Mobbing-Fällen habe der Arbeitgeber das Recht, einen Arbeitnehmer fristlos zu kündigen, ohne ihm zuvor eine Abmahnung auszusprechen, so das gestrige Urteil. Gegen seine fristlose Entlassung geklagt hatte ein Bereichsleiter, der einen herzkranken Mitarbeiter schikanierte. Der

Arbeitgeber habe in diesem Fall nicht nur das Recht, sondern sogar die Pflicht zu kündigen. Auch der Staat sei verpflichtet, Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft vor Mobbing zu schützen, heißt ein Leitsatz der Entscheidung. (18.07.2001/Erfurt – Thüringer Allgemeine)

2.4.3.3 Ärztliches Beschäftigungsverbot bei Mobbing einer Schwangeren möglich

BAG (5 AZR 352/99) Eine Schwangere, die an ihrem Arbeitsplatz gemobbt wird, kann sich von ihrem Arzt ein Beschäftigungsverbot bescheinigen lassen.

In dem konkreten Fall hatte eine 30-jährige Sachbearbeiterin einer Spedition über Mobbing am Arbeitsplatz geklagt: Nach mehrfachen Streit mit ihrem Vorgesetzten sei ihr sowohl Bildungsurlaub als auch Freizeit für ihre Vorsorgeuntersuchungen verweigert worden, so dass ihr das Gefühl gegeben worden sei, um ihren Job fürchten zu müssen. Ihr Arzt hatte daraufhin bestätigt, dass sie aufgelöst und gestresst wirke, und bescheinigte ihr ein unbefristetes Beschäftigungsverbot. Der Arbeitgeber hatte die Stressbelastung für gespielt gehalten und hatte ihr die Zahlung des Gehalts verweigert. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts urteilten: Die subjektive Belastung durch Stress am Arbeitsplatz könne einen "Gefährdungswert" für die Gesundheit des Kindes darstellen. Dies reiche nach dem Muterschutzgesetz für ein Beschäftigungsverbot aus. Voraussetzung für ein

Beschäftigungsverbot sei jedoch zudem, dass der Stress im Zusammenhang mit der Arbeit stehe. (20.05.2001/Einstellung in die Datenbank)

2.4.3.4 Wenn nach dem Erziehungsurlaub gemobbt wird

LAG Nürnberg (6 Sa 259/97) Kehrt jemand nach einem Erziehungsurlaub an seinen alten Arbeitsplatz zurück, so muss der Arbeitgeber bei der Einteilung der Arbeitszeit persönliche Belange und Kinderbetreuungspflichten berücksichtigen.

Mit dieser Entscheidung gaben die Nürnberger Richter der Kündigungsschutzklage einer Arbeitnehmerin statt, die nach dreijähriger Familienpause zu ihrem alten Arbeitgeber zurückkehrte. Der Chef hatte Arbeitsbeginn der Frau willkürlich auf 6.30 Uhr festgelegt obwohl er wusste, dass die junge Mutter ihr Kind vor der Arbeit in den Kindergarten bringen musste. Dies war vor halb sieben jedoch nicht möglich. Vor ihrer Schwangerschaft hatte die Frau immer erst um 8 Uhr mit der Arbeit begonnen. (Juli 2000/ Quelle: DPA)

2.5 Auswirkungen des Mobbingkonzeptes auf Behandlung und Therapie

2.5.1 Mobbing als zentrales Gesundheitsproblem

Der 100. Deutsche Ärztetag bezeichnete die Folgen von Mobbing als ein "zentrales Gesundheitsproblem" und forderte gezielte Maßnahmen in der ärztlichen Fort- und Weiterbildung, von Kranken- und Rentenversicherungsträgern, sowie den Verantwortlichen in Betrieben. (vgl. Deutsches Ärzteblatt 1997)

Unbestritten führt Mobbing kummulierend zu psychischen und psychosomatischen Erkrankungen, die das Mobbingopfer in den Suizid treiben können. Bei einer Mobbingtelefonaktion der AOK Hamburg im August 1993 waren fast 57 Prozent der Anrufer bis zu sechs Wochen arbeitsunfähig 31 Prozent bis zu drei Monaten und 12 Prozent über drei Monate hinaus (vgl. Holzbecher 1999). Fehlende Schätzungen über „durch Mobbing verursachte Schäden im Sozialversicherungssystem“ sind die Folge einer uneinheitlichen Diagnostik und Therapie, wodurch eine abgestimmte und einheitliche versicherungstechnische Abwicklung und ein koordiniertes Vorgehen gegen Mobber verhindert wird.

2.5.2 Diagnostische Problematik

Mobbingbedingte Erkrankungen verstecken sich hinter unzähligen Syndromdiagnosen wie zum Beispiel: Insomnie, Angsterkrankung, Depression, Persönlichkeitsstörung, Anpassungsstörung, Paranoia, psychovegetatives Syndrom, posttraumatische Belastungsstörung und so weiter. Unabhängig von der Richtigkeit dieser Diagnosen fehlt die entscheidende Ursachenbenennung Mobbing. So wie erst die Ursachenbezeichnung bakterieller Infekt die standardisierte Behandlung ermöglicht, das heißt die Vernichtung der Bakterien, so ist auch erst die

Ursachenbezeichnung Mobbing geeignet, in Verbindung mit dem Überbegriff traumatische Belastungsstörung eine Bestandsaufnahme zu erheben, um gezielt das Mobbing zu bekämpfen.

Die Aufnahme von Krankheitenverursachendem Mobbing in die Psychotraumatologie ist vollzogen (vgl. Fischer 1998) hat aber noch nicht Eingang in den allgemeinen medizinischen Kenntnisstand gefunden – mit fatalen Folgen für die Mobbingopfer bei Begutachtung und Therapie.

Die immer noch häufige Nichtanerkennung von Mobbingfolgen als Trauma hat mit dem mangelhaften Wissensstand (vgl. Leymann 1995) und Abwehrprozessen (vgl. Fischer 1998) der Therapeuten zu tun. Anders als sonst in der Medizin üblich kann die Krankheitsursache nicht sofort bekämpft werden. Als Objekt der Behandlung bleibt das Mobbingopfer, demzufolge passieren Fehldiagnosen und -behandlungen die vor allem deshalb schädlich sind, weil sie dem Opfer die Schuld zuweisen. (vgl. Leymann 1995)

Die Opferbeschuldigung ist im psychotherapeutischen Bereich so institutionalisiert, das selbst der in der Psychotraumatologie erfahrene Therapeut in einem Dilemma steckt: Gutachterliche Psychotherapien werden nur dann genehmigt, wenn in diesem Gutachten eine neurotische Entwicklung herausgearbeitet wird, die in einem inneren Zusammenhang mit dem aktuell zu bearbeitenden Konflikt steht (Psychotherapierichtlinien 1998). Kein Mensch käme auf die Idee, beim organischen Trauma eines Schädelbruchs durch einen heruntergefallenen Ast nach der Entwicklungsanamnese zu fragen. Anstelle einer Opferbeschuldigung fordert die Psychotraumatologie eine Abkehr von der „Neutralität“ hin zur „parteilichen Abstinenz“. Zur Zeit der Behandlung von Mobbingpatienten dauert die Traumatisierung durch Mobbing kumulierend an. „Parteiliche Abstinenz“ käme zu diesem Zeitpunkt unterlassener Hilfeleistung nahe, weshalb eine parteiliche Unterstützung zum Beispiel durch Atteste, Meldungen an Versicherungsträger und Ähnliches zu fordern ist. (vgl. Leymann 1995)

Die Sozialversicherungssysteme sind daran interessiert, das Mobbingopfer so schnell wie möglich wieder der Arbeit zuzuführen. Wenn Mobbingopfern durch Beendigung der Arbeitsunfähigkeit die Willenanstrengung zur Bewältigung der Angst auferlegt wird, sich dem Psychoterror der Opfer erneut auszusetzen, werden sie dadurch oft noch mehr traumatisiert als durch das Mobbing selbst. Eine Aufforderung dieser Art ist nur bei unbegründeten Ängsten berechtigt aber nicht bei begründeten. Wer die verlangt mobbt mit. Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien im Punkt 1 Satz 1 und 2 erlauben ausdrücklich die Attestierung der Arbeitsunfähigkeit „wenn aufgrund eines bestimmten Krankheitszustandes, der für sich allein noch keine Arbeitsunfähigkeit bedingt, absehbar ist, das aus der Ausübung der Tätigkeit für die Gesundheit oder die Genesung abträgliche Folgen erwachsen, die Arbeitsunfähigkeit unmittelbar hervorrufen“ (Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien 1991).

2.5.3 Ausblick und Forderung

Um Mobbing effizienter zu begegnen könnte der behandelnde Arzt der Krankenkasse die Krankmeldung z.B. über gesundheitsgefährdende Arbeitsplatzbedingungen, etwa in Form der Diagnose Mobbingyndrom melden. Nach §20 Abs.2 SGB hat die Krankenkasse bei begründetem Verdacht auf eine berufsbedingte gesundheitliche Gefährdung „die unverzüglich den für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen und dem Unfallversicherungsträger mitzuteilen“.

Sanktionen in Form von Abmahnungen, Bußgeldern und Schadensersatzforderungen könnten durch diese eingeleitet werden.

Erst wenn das Mobbingopfer einen außerbetrieblichen Lotsen einer für den Arbeitsschutz zuständigen Stelle und eine Streitmacht hinter sich weiß (Arzt, Psychologe, Selbsthilfegruppen, Mobbingberatungsstellen, Krankenkassen, Renten- und MDK-Gutachter, Unfallversicherungsträger, Betriebsrat, Gewerkschaft, Anwalt, Gericht und andere) besteht eine Aussicht auf Wiederherstellung seiner Gesundheit, Erhalt eines Arbeitsplatzes und auf Schadensersatz. (vgl. Deutsches Ärzteblatt 2001)

2.6 Neue Erkenntnisse aus der Stressforschung

Ein Forschungsergebnis aus der Stressforschung, dass im Mai 2000 von den Forschern der Universität UCLA vorgestellt wurde, kommt in der Mobbingliteratur bisher nicht vor. Weil die Mobbingforschung davon ausgeht, dass durch ungelöste Konflikte Mobbing entsteht und durch Mobbing psychischer Stress, (Absatz 3.4.1, S.10) innerhalb der Mobbingforschung die Folgen von Stress jedoch nicht weiter untersucht wurden, hat Leymann die Ergebnisse aus der Stressforschung auf Mobbing übertragen. (Absatz 4, S.12ff.) Deshalb und besonders für die Betrachtung unter Berücksichtigung der Geschlechterdifferenz, ist diese Entdeckung sehr interessant.

Bisher wird in der Mobbingssituation joggen, schwimmen und radfahren als Stressbewältigung empfohlen, auch als Rat für Frauen (Haben/Harms-Böttcher 2000, S.112-113). Der folgende Artikel zeigt, dass es besonders für Frauen eine weitere Form der Stressbewältigung gibt, die vielleicht auch Männern empfohlen werden könnte und besonders zur Konfliktvermeidung beiträgt.

„Frauen: Stressresistent durch Oxytocin“ (von Fred Sinowatz, meOme)

Eine Studie der University of California zeigt, dass das Hormon Oxytocin Frauen bei der Stressbewältigung besonders unterstützt.

Frauen: Stressresistent durch das Hormon Oxytocin? Das Hormon Oxytocin spielt im Fortpflanzungsgeschehen von Menschen und Säugetieren eine wichtige Rolle. Es fördert während der Geburt maßgeblich durch Kontraktionen der glatten Muskulatur der Gebärmutter den normalen Gebärvorgang. Nach der Geburt stimuliert Oxytocin die Freisetzung von Milch aus dem Milchdrüsenengewebe. Zunehmend wird aber auch deutlich, dass Oxytocin, das in einer bestimmten Gehirnregion, dem Hypothalamus, gebildet und über Nervenzellfortsätze in die Hirnanhangdrüse transportiert wird, auch bei vielen Verhaltensmustern zentrale Bedeutung hat. Neue Ergebnisse von Wissenschaftlern der UCLA (University of California, Los Angeles) belegen, dass Oxytocin eine bedeutsame Rolle in Stress-Situationen spielt und wichtig für ihre geschlechtsunterschiedliche Bewältigung sein soll. Während Männer unter Stress aggressiv gegen den Stressor anzukämpfen suchen oder, wenn die Situation aussichtslos erscheint, sich durch "Flucht aus der unangenehmen Lage befreien wollen, reagieren nach Meinung von Frau Shelley Taylor, der Leiterin der UCLA-Studie, Frauen unter Oxytocineinfluss deutlich anders. Im Unterschied zum männlichen Geschlecht setzen sie auf Gespräche und gegenseitige Hilfe. Ihr Taktik ist es „zu schützen und Kontakt aufzunehmen“. Allerdings produzieren auch Männer unter Stress vermehrt Oxytocin, das, wie Forscher des Max Planck Institutes für Psychiatrie in München, gleichfalls wesentlich zur Stressbewältigung beiträgt (Neumann et al., J. Neuroendocrinol. 12, 235, März 2000). Nach Ansicht von Shelley Taylor wird allerdings die positive Wirkung, die Oxytocin bei Frauen hat – es soll bei ihnen unter anderem beruhigend wirken, die Angst nehmen und die Kontaktaufnahme fördern- bei Männern durch Wirkung von männlichen Geschlechtshormonen, vor allem von Testosteron, wieder aufgehoben „ (Copyright meOme AG 2000)

„Frauen verarbeiten also Stress indem sie sich vermehrt ihren Kindern zuneigen und Kontakte in ihrem sozialen Umfeld, besonders bei ihren Freundinnen suchen. Es ist eine Reaktion, die genau da auftaucht, wo bisher nur die Situation Kampf oder Flucht für möglich gehalten wurde (Monitor on Psychology, Juli/August 2000, Nr.7)“. Das lag daran, dass die Forschungsergebnisse

der Gesundheitsforschung bis heute überwiegend aus männlichen Lebenswelten stammten, obwohl sie nur sehr bedingt auf Frauen übertragen werden können, da die Paradigmen auf „männliche“ Krankheiten, „männliche“ Körper-, Gesundheits- und Krankheitskonzepte und ihre Entstehung in „männlichen“ Lebenswelten, Arbeitsplatzbelastungen und arbeitsplatzbezogene Bewältigungsressourcen ausgerichtet sind (vgl. Cornelia Helfferich 1994, S.15).

3. Ursachen von Mobbing

1. DIE SUCHE NACH DEN URSACHEN.....	45
1.1 ENTSTEHUNG VON KONFLIKTEN.....	45
1.2 UMKEHR DER SICHTWEISE VOM OPFER AUF DIE TÄTER.....	45
2. DIE TÄTER – OPFER DISKUSSION	46
2.1 SITUATION DER OPFER.....	46
RISIKOFAKTOREN, DIE DEPRESSIV MACHEN KÖNNEN.....	47
2.2 REAKTION DER NICHT BETEILIGTEN ANWESENDEN.....	48
2.1 STELLUNGNAHMEN ZUR TÄTER/ OPFER FRAGE	48
2.1.1 <i>Die Situation hervorheben</i>	48
2.1.2 <i>Monokausalen Schuldzuweisungen vermeiden</i>	49
2.2 DIE TÄTER/ OPFER FRAGE IN DER BERATUNGSPRAXIS	49
2.3 PROBLEMBESCHREIBUNG: DIE TÄTER-OPFER SPIRALE	49
2.4 WELCHE MERKMALE UNTERSCHIEDEN TÄTER VON OPFERN?.....	50
3. BESCHREIBUNG EINER TÄTERSTRUKTUR.....	50
3.1 EINE WEIBLICHE BETRACHTUNGSWEISE?.....	50
3.2 SINN DER HERAUSARBEITUNG VON TÄTERSTRUKTUREN	52
4. DARSTELLUNG VON TÄTERSTRUKTUREN	53
4.1 DIE PERSON DES AGGRESSORS	53
4.1.1 <i>Narzissmus und Perversion</i>	53
a) Perversion.....	53
b) Narzissmus	53
5. DIE PERVERSE BEZIEHUNG.....	54
5.1 PHASEN DER PERVERSEN BEZIEHUNG.....	54
5. DIE PERVERSE VERFÜHRUNG.....	54
5.2.1 <i>Die perverse Kommunikation</i>	55
5.3 DIE OFFENE GEWALT.....	55
5.3.1 <i>Mit Sarkasmus, Spott und Verachtung umgehen</i>	55
5.3.2 <i>Vom Paradox Gebrauch machen</i>	56
5.3.3 <i>Herabsetzen</i>	56
5.3.4 <i>Seine Herrschaft aufzwingen</i>	57
5.4 AUSBRUCH DER PERVERSEN GEWALT	57
6. PERVERSE GEWALT IM ALLTAG	58
6.1 PERVERSE VORGÄNGE IM ALLTAG.....	58
6.1.1 <i>Die Gewalt</i>	58
6.1.2 <i>Die Trennung</i>	58
6.1.3 <i>Der latente Inzest</i>	59
7. PERVERSE VORGÄNGE IM BETRIEB.....	59
7.1 AUFTRETEN EINER MOBBINGPHOBIE.....	59
7.2 WIDERNATÜRLICHE FOLGEN VON ARBEITSSCHUTZBEDINGUNGEN	59
7.3 STIGMATISIERUNG DES OPFERS	59

7.4	EINFLUSS DER GRUPPE AUF PERVERSE STRUKTUREN	60
7.5	ANGRIFFE VON VORGESETZTEN (UMGEKEHRT = SELTEN)	61
	a) Verweigern unmittelbarer Kommunikation	61
	b) Herabwürdigen.....	61
	c) Diskreditieren	61
	d) Isolieren.....	62
	e) Schikanieren.....	62
	f) Den anderen zu einem Fehler verleiten.....	62
	g) Sexuelle Belästigung	62
7.6	FEHLENDE FÜHRUNG.....	62
7.7	SCHLECHT ORGANISIERTE BETRIEBE.....	63
7.8	PHASE DES TOTALEN ANGRIFFS.....	63
7.9	ZERRÜTTETE BETRIEBE.....	63
	7.9.1 Gezieltes Mobbing der Betriebsleitung.....	64
8.	BESCHREIBUNG DER OPFER	64
8.1	WEHRLOSIGKEIT DER OPFER.....	64
8.2	TATKRAFT UND SCHWÄCHE.....	65
8.3	DIE PARTIELLE MELANCHOLIE	65
8.4	ANGRIFFE IN ENGEN BEZIEHUNGEN.....	65

3. Ursachen von Mobbing

3.1 Die Suche nach den Ursachen

3.1.1 Entstehung von Konflikten

Mobbinghandlungen an sich sind nicht neu. Konflikte, Konkurrenz und Wettbewerb gab es schon immer, zwischendrin befanden sich einzelne im Mobbingzustand, was aber nicht benannt werden konnte. Die empirische Aggressionsforschung liefert zwar keine Belege dafür, dass Aggression eine Naturnotwendigkeit ist. (vgl. Nolting 1999, S.18) Die Menschheit hat aber bis heute nicht gelernt Aggression zu vermeiden. Probleme zu lösen erfordert Spezialwissen und rationales Vorgehen, solche Handlungsweisen sind nichts Natürliches für uns Menschen, jedenfalls nicht im kollektiven Prozess (ebd.). Das gilt sowohl im politischen und gesellschaftlichen Bereich: „Um es positiv zu sagen: Im Menschen ist die Wettbewerbsidee angelegt. Wie lässt sich die große Balance gestalten? Ich glaube, man kann nicht alle glücklich machen, man kann nur versuchen, dass man einen größeren Teil glücklicher oder zufriedener macht. Aber wenn alle gleich reich wären, würde sich auch schon wieder eine Unzufriedenheit einstellen“ (Hermann Haken 1997, www.heise.de). Aber auch innerhalb von Familien und Betrieben. „Diese seelische Zerstörung gibt es seit jeher, in den Familien, wo sie verborgen bleibt, und im Betrieb, wo man sich damit abfand in Zeiten der Vollbeschäftigung, weil es den Opfern freistand zu kündigen“ (Hirigoyen 2000, S.21).

Durch die Mobbingforschung konnte ein Teilbereich von bestimmten Aggressionen (gerichtet und versteckt), bezogen auf die Dauer der Tat und den Ort der Auseinandersetzung verständlicher gemacht werden. „Die Originalität des Mobbingkonzeptes liegt in seiner Leistung, einen bisher verborgenen Verlauf aufzuzeichnen und ihn transparent und somit greifbar zu machen“. (ebd. 1993, S.36).

3.1.2 Umkehr der Sichtweise vom Opfer auf die Täter

Die früher übliche Betrachtungsweise die Opfer als die Schuldigen zu sehen hat sich gewandelt (vgl. Leymann 1993, S.14). In Bezug auf die Aussage, das Opfer ist die Ursache von Mobbing hat sich etwas grundlegend verändert. Die Täter können jetzt nicht mehr unerkannt agieren, sie rücken als mögliche Verursacher ins Blickfeld.

Wie Leymann herausgefunden hat ist die Hauptursache dafür, dass sich Mobbing vertieft und ausbreitet, das Versagen der Betriebsleiter und Manager (vgl. 1993, S.131, Kapitel I, S.19ff). Seiner Beobachtung zufolge entsteht Mobbing, weil es zugelassen wird. Die Angriffe von einer Person auf die andere werden von den an der Aktion nicht direkt Beteiligten weitgehend ignoriert. Die Tatsache, dass Mobbing passieren darf kann unterschiedliche Ursachen haben. Z.B. können Vorgesetzte und Kollegen nachsichtig sein, was Übergriffe gewisser Individuen betrifft, sofern es Gewinn bringt und nicht zuviel Aufruhr erzeugt (vgl. Hirigoyen 2000, S.108).

Forschung und Suche nach Ursachen ist immer auch eine Suche nach der Wahrheit. Nach dem radikalen Konstruktivismus ist jede Wahrheit das Konstrukt des jeweiligen Subjekts und deshalb elementar auf Kommunikation angewiesen, nämlich auf das "Aushandeln" eines Konsenses mit

anderen. Sie ist nicht mehr Übereinstimmung zwischen Denken und Sein, sondern bedeutet nur noch, dass unsere Wirklichkeit in die Realität "passt". (Foerster 1997, S. 82 ff.)

Wenn wir herausbekommen wollen, ob die Hauptursache von Mobbing Betriebsleiter und Manager sind, müssten wir die Frage klären: „Wer ist verantwortlich für die Abläufe und Handlungen innerhalb eines Systems und für in Verbindung damit erzielte Ergebnisse?“ Mögliche Verantwortungsträger können Individuen, Gruppen, Gesellschaften und Organisationen sein.

- Innerhalb von Individuen können körperliche, geistige und soziale Fähigkeiten und das ausgebildete Rollenverhalten das Handeln beeinflussen.
- Innerhalb von Gruppen, die Gruppendynamik.
- Innerhalb von Organisationen die formellen und informellen Strukturen.

Wenn man jetzt berücksichtigt, dass verschiedene Menschen aus verschiedenen Gruppen zu unterschiedlich strukturierten Organisationen gehören, wird schnell deutlich, dass es eine Lösung für alle Fälle nicht geben kann. Trotzdem wird versucht allgemeine Aussagen für möglichen Ursachen zu finden. Eine Darstellung dieser Umstände befindet sich bei Krystek (1995, S.64/65), sie ist dort auf die Suche nach den Ursachen der „Inneren Kündigung“ bezogen.

3.2 Die Täter – Opfer Diskussion

3.2.1 *Situation der Opfer*

Bei der Diskussion darüber, wie man Mobbing beseitigen oder gar nicht erst entstehen lassen kann, werden folgende Fragen gestellt.

- a) Sind die Opfer nicht selbst Schuld?
- b) Sind schwächere Personen nicht mehr gefährdet Opfer zu werden?
- c) Gibt es bestimmte Persönlichkeitsmerkmale bei Gemobbten oder bei Mobbern?

Antworten aus den Forschungen Prof. Leymanns sind:

Zu a) Mobbing kann jeden treffen.

Zu b) Vor Beginn des Mobbingprozesses gab es keinen Kräfteunterschied der beteiligten Parteien

Zu c) Nein, es ist äußerst selten, (eher Promille als Prozente) dass Mobbingfälle über "diese Schiene" ausufern. Die Ursachen für Mobbing liegen in den sehr harten sozialen Strukturen, die an vielen Arbeitsplätzen, sowie an den Machtverhältnissen, die in Betrieben herrschen. Persönlichkeitsveränderungen sind zwar vorhanden, sie entstehen während des Mobbingprozesses und sind deshalb folgen von Mobbing (Kap.1, 4, 4.1).

Es kann z.B. für die Depression erklärt werden, wie sie durch äußere Anlässe entstehen, auch ohne dem Opfer vorher angelastet zu haben. Eine Erklärung für eine derartige Entwicklung gibt die nachfolgende Tabelle.

Risikofaktoren, die depressiv machen können		
Ich-Risikofaktoren	Bumerang-Risikofaktoren	Giftpfeil-Risikofaktoren
⇓	⇓	⇓
<ul style="list-style-type: none"> Wegbereitung in ein Depression 	<ul style="list-style-type: none"> depressiv machende Selbstschädigung 	<ul style="list-style-type: none"> depressiv krankmachend
Ich-Schwäche: <ul style="list-style-type: none"> Mangel an Selbstwertgefühl Identitätskrise 	Misgunst und Neid Hass	Missachtung: Gleichgültigkeit: einen Menschen: <ul style="list-style-type: none"> "links liegen lassen..." "übersehen..." "mundtot" machen <ul style="list-style-type: none"> auslachen verspotten
Durchsetzungs- und Aggressionshemmung: <ul style="list-style-type: none"> sich alles gefallen lassen kuschen sich verstellen Eigenlob 	Rachegelüste: <ul style="list-style-type: none"> Rache "üben" Rach-Sucht 	Das Vor-Urteil
Verdrängung: Seelische Probleme <ul style="list-style-type: none"> Herunter schlucken in sich hineinfressen "unter den Teppich kehren" 	Egoismus	Manipulation (= seelische Vergewaltigung durch Missbrauch von Überlegenheit): <ul style="list-style-type: none"> Einjagen von Angst Erpressung "mundtot" machen
Angst vor der Angst	Die Lüge	
Aberglaube Religiöse Zwänge	Angeben	Verleumdung: <ul style="list-style-type: none"> Verbreitung von Gerüchten "Rufmord"
Allgemeine Zwänge <ul style="list-style-type: none"> Zwangsgedanken Zwangshandlungen 	Neugierde <ul style="list-style-type: none"> Das Ausspionieren der Privatsphäre 	
Langeweile	Klatsch-Sucht	
Burnout	Schadenfreude	
Dis-Stress <ul style="list-style-type: none"> Hektik falscher Umgang mit der Zeit Irrtum der Unentbehrlichkeit 	Ironie / Zynismus	
Kontaktstörung: <ul style="list-style-type: none"> Vereinsamung 	Schmeicheln	Das Mobbing: <ul style="list-style-type: none"> "Psychoterror" am Arbeitsplatz
	Launenhaftigkeit	
	Streit-Sucht	
	Das 3 x "Z" -Mangelsyndrom: Verweigerung von: <ul style="list-style-type: none"> Zuwendung (Gespräch, Zuhören) Zärtlichkeit (Anerkennung, Ermutigung) Zeit 	

3.2.2 Reaktion der nicht Beteiligten Anwesenden

Hilfsbedürftigkeit und Disfunktionalität dürfen nicht zugelassen und müssen somit verdrängt werden. So „muss Hilflosigkeit zum Objekt der Ablehnung und des Hasses werden. Sie ist es, die einen bedroht, und nicht die Situation, die sie verursacht hat. So rächt man sich dauernd an allem, was die eigene Hilflosigkeit hervorrufen könnte“ (Gruen 1991, 26, zitiert nach Böhnisch/Winter 1993, 26). Daher wird Hilflosigkeit bei anderen verachtet. Dieses Verachten verbirgt die dahinter stehende eigene Angst und fördert zugleich die Haltung des Verachtens und die Notwendigkeit einer kompensierten Ideologie der Macht und des Herrschens (vgl. Böhnisch/Winter 1993, 26).

Die gleiche Aussage gibt es in der medizinischen Forschung, hauptsächlich bei der Arbeit mit Behinderten, wird die Ablehnung des Opfers, das durch Krankheit gekennzeichnet ist, wobei Krankheit auch für das Böse steht wie folgt erklärt. „Die Tendenz zur Aufspaltung in kranke und gesunde Teile steht in engem Zusammenhang zu Abwehrmechanismen, die wir Menschen unbewusst gegen unsere eigene Angst vor dem Leid und dem dadurch verkörperten "Bösen" aufbauen. (Milani Comparetti benutzt hier wie auch im Folgenden die Terminologie von Melanie Klein. Vgl. hierzu Klein 1972)

Milani Comparetti geht davon aus, dass die Begegnung mit einem behinderten Kind Angst macht. Gegen diese Angst wird der Versuch einer omnipotenten (im Sinne von Allmacht), Verteidigung aufgebaut, die es leichter macht, sie zu ertragen. Die Behinderung wird entweder gar nicht erst wahrgenommen ("Position der Verleugnung") oder um jeden Preis bekämpft ("schizo-paranoide Position"). Auf diese Weise soll das "Böse" ausgetrieben werden. Auf den Mobbingprozess übertragen, könnte das Erscheinen der Krankheit vor der Aufdeckung Mobbingprozesses das oben beschriebene Verhalten auslösen und somit eine Erklärung für das Benehmen der nicht Beteiligten Anwesenden erklären. Der entstehenden Angst kann auch mit Empathie begegnet werden, die über das Zulassen von Depression (in Form von Trauer) zum Verstehen der krank gewordenen Person führt. (ebd.).

3.2.3 Stellungnahmen zur Täter/ Opfer Frage

3.2.3.1 Die Situation hervorheben

Wie hier beschrieben raten manche Wissenschaftler dazu, die Situation mehr ins Blickfeld zu rücken. „Es gibt Untersuchungen, die die Gemobbten als die eher schüchternen Versagertypen und die Mobbenden eher als konfliktbereite Täter ansehen. Solch eine Personalisierung des Themas geht aber meiner Meinung nach an der Sache selbst vorbei. Denn dadurch wird behauptet, dass es geborene Mobber-Täter und -Opfer gibt und es wird einzelnen Leuten moralisierend die Schuld in die Schuhe geschoben. Statt den Persönlichkeitsmerkmalen sollte aber das Geschehen insgesamt untersucht werden. Wenn in einem Unternehmen von zehn Mitarbeitern drei gehen müssen, ist vorauszusehen, dass es zu einem Hauen und Stechen kommen wird. Das hat dann

weniger mit den Persönlichkeitsmerkmalen der Mitarbeiter als mit der konkreten Unternehmenssituation zu tun“. (Neuberger 2000, FirstSurf Heft Nr. 41)

3.2.1.2 Monokausalen Schuldzuweisungen vermeiden

Andere weisen darauf hin wie wichtig es ist Schuldzuweisungen zu vermeiden. „Aufgrund der wenigen Ergebnisse im Bereich Prozessauslösender und -fördernder Persönlichkeitsfaktoren gemobbter Personen eine Einschätzung eines derart sensiblen Bereiches verfrüht erscheint und zu monokausalen Schuldzuweisungen führen könnte“. (vgl. Niedl 1995; in Kolodej 2000, S. 28)

3.2.2 Die Täter/ Opfer Frage in der Beratungspraxis

Auch in der Beratungspraxis ist der Täter – Opfer Ansatz nicht effizient. Hier als Beispiel eine Aussage eines Mobbingberaters: „In der betrieblichen Praxis ist allerdings die Trennung von Täter und Opfer häufig nicht so klar. So kann Mobbing auch dadurch erfolgen, dass behauptet wird, man sei Opfer. Man kann sich Fälle vorstellen, in denen die Opferrolle den eigenen Zielen dient und bewusst herbeigeführt wird. Deshalb ist Mobbing für mich ein so heißes Eisen. Man wird mit Vorwürfen und Rechtfertigungen und Gegenvorwürfen konfrontiert und hat nur selten eine Chance, so etwas ähnliches wie die Wahrheit zu finden“. (TFH-Presse Nr. 3/4 – 1997).

Bei meinen Besuchen des AK-Mobbing in Koblenz, wurde mir von den als Berater arbeitenden Mitglieder auch von diesem Problem berichtet. „Für uns ist es oft schwer zu sagen, wer jetzt Täter und wer Opfer ist.

3.2.3 Problembeschreibung: Die Täter-Opfer Spirale

Ein Beispiel dafür, wie sich die Täter-Opfer Konstellation umwandeln kann geben Esser/ Wollmerath (1997, S.56). Frau B wurde von Herrn A übel mitgespielt, der Betriebsrat versicherte sein Engagement, riet Frau B jedoch, sich an eine Mobbingberatungsstelle zu wenden. Der Fall wurde nicht konsequent weiter verfolgt. Im September erhält die Firma ein Schreiben von einer Mobbingberatungsstelle die die Firma davon unterrichtete, dass ein Mobbingfall gegen Herrn A vorliegt. Mittlerweile hatte sich die Belegschaft gegen den Vorgesetzten Herrn A formiert, der der Sache jetzt nicht mehr gewachsen war. (siehe Abb.2)

Verschiebung der Mobbing-Perspektive					
Fall \ Zeit	Jan.	April	Juli	Sept.	Dez.
Herr A	☐	☐	☺	☐	☐
mobbt	☐	☐	☐	☐++	+++
Frau B	☐	☐	☺!!!	!!!	!!!

Abb. 2: Esser/ Wollmerath 1997, S.56

Diese Situation von kann wie folgt dargestellt werden.

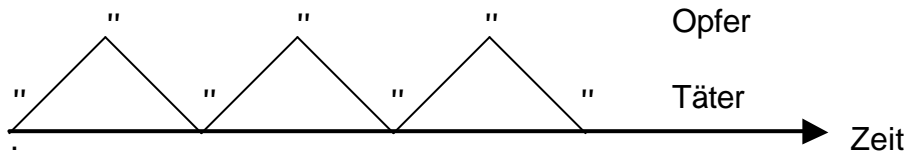


Abb. 3: Neuberger 1994, S.20

Der Zeitpunkt an dem die Aktionen beginnen, hat Einfluss auf die Identifizierung des Einzelnen als Täter oder Opfer. Wer agiert ist Täter, wer reagiert ist Opfer. Das Wechselspiel von Aktion und Reaktion verselbständigt sich mit der Zeit. (Neuberger 1994, S.20)

3.2.4 Welche Merkmale unterscheiden Täter von Opfern?

Ein wesentliches Merkmal ist das seltene auftreten von Stressmerkmalen bei Tätern (Zapf 1999, S.2) und die manchmal massive psychische und körperliche Beeinträchtigung von Opfern. Weiterhin verschlechtert sich die Befindlichkeit der Opfer während der Dauer des Mobbingprozesses.

3.3 Beschreibung einer Täterstruktur

Trotz der Vorsicht, die bei der Täter/Opfer Diskussion waltet, sollte die feinfühlig herausgearbeitete von für Mobbing wichtige Strukturen in Form der Täterbeschreibung von Marie-France Hirigoyen, einer Pariser Familientherapeutin nicht übersehen werden.

Sie berichtet über die verbreitete Praxis, in Ehe, Familie und am Arbeitsplatz durch die Zerstörung anderer das eigene Ego zu erhöhen (original 1998)

Es handelt sich um ein Problem, das gerne vertuscht wird: wie Personen durch die Zerstörung von anderen ihr eigenes Ego erhöhen. In der Gier nach Bewunderung und Anerkennung müssen sie andere ›zerbrechen‹, herabwürdigen, um Achtung vor sich selbst zu gewinnen. Die Autorin zeigt mit zahlreichen Fallbeispielen, wie verbreitet seelische Gewalt in der Ehe, am Arbeitsplatz, in der Familie ist, ja wie unsere ganze Gesellschaft von dieser Umgangsform durchdrungen ist.

3.3.1 Eine weibliche Betrachtungsweise?

Während viele Wissenschaftler, auch Leymann selbst sich mit den Ausführungen Nebergers beschäftigen, trotzdem sie seine Ausführung oft als reine Meinungsbildung ohne Forschungsarbeit bezeichnen, wird die Arbeit von Frau Hirigoyen von deutschen Mobbingforschern selten zitiert, obwohl sie auch das Interesse einer großen Öffentlichkeit hinter sich hat. (siehe Abb.3)

„Die Autorin

Marie-France Hirigoyen ist praktizierende Psychoanalytikerin und Familientherapeutin. Sie studierte Medizin und Viktimologie in Frankreich und USA. Ihr Buch traf offenbar einen Nerv unserer Beziehungsprobleme und löste in Frankreich eine heftige und anhaltende öffentliche Diskussion aus. Das Buch stand monatelang auf der Bestsellerliste“.

Abb 3: w.beck.de

Die Beschreibungen von Perversen erscheint „männerfeindlich“ und wird von Männern schlecht vertragen. Ein Beispiel gibt die Rezension ihres Buches von einem Mann:

Theoretisch und tendenziös, 22. August 2000

Rezensentin/Rezensent: aus Kandel, BRD

Solange die Autorin bei der Theorie bleibt, erklärt sie die psychologischen Mechanismen ganz gut. Bei den praktischen Lösungen ist das Buch etwas schwach. Und die Beispiele sind sehr einseitig, feministisch gewählt. Fast immer Mann = Täter, Frau = Opfer, außer wo sich das partout nicht so hinstellen lässt, weil z.B. kein Mann im Spiel ist.

Einem Opfer kann ich das Buch nicht empfehlen (insbesondere keinem Mann, bei dem könnte die Beispielwahl die Schuldgefühle sogar noch verstärken).

Außenstehenden, die einigermaßen über der Situation stehen, könnte das Buch helfen, die Situation zu verstehen und helfend einzugreifen. Für Opfer und in der Praxis finde ich das Buch "Sage nein ohne Skrupel" besser.

Abb 4: amazon.de

Bei der Durchsicht der Mobbingliteratur ist zu erkennen, dass die weibliche Betonung der Mobbinghandlungen auf Einschüchterung und Demütigung der Person liegt, woraus sich schließen lässt, dass Frauen besonders darunter leiden als Person nicht anerkannt und/oder akzeptiert zu werden. Die Worte „feindseliger, demütigender oder einschüchternder Charakter“ wurden von Harben/ Harms-Böttcher innerhalb der Leymann Definition kursiv hervorgehoben (2000, S.15). Bei Hirigoyen wird sogar jede gegen den Schutz der Person gerichtete Grenzüberschreitung als Mobbing bezeichnet.

Sie arbeitet mit folgender Definition:

„Unter Mobbing am Arbeitsplatz ist jede Verhaltensweise zu verstehen, die durch das bewusste überschreiten von Grenzen – in Benehmen, Handlungen, Gesten, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen – die Persönlichkeit, die Würde oder die physische bzw. psychische Unversehrtheit einer Person beeinträchtigen, deren Anstellung gefährden oder das Arbeitsklima verschlechtern kann“ (ebd., S.69).

Diese Definition wurde auch vom Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit des Europäischen Parlaments verwendet. (AD/442919DE.doc)

Die Sozialarbeitswissenschaftlerin, Frau Staub-Bernasconi schließt sich dieser Art der Beschreibung der Vorgänge an:

AnfrageVon: Silvia Staub-Bernasconi [staubernasco@smile.ch]

Gesendet: Mittwoch, 3. Oktober 2001 23:48

An: Karin.Warming@t-online.de

Betreff: Anfrage

Sehr geehrte Frau Warming,

Ihre Anfragebetreffend Mobbing kann ich im Moment wie folgt beantworten:

- Mobbing ist ein Prozess der Einflussnahme auf das Verhalten von Menschen aufgrund - gemäss meiner Machttheorie - der verfügbaren/zugänglichen Machtquellen, welche die Mitarbeiter (Kollegen, Untergebene, Vorgesetzte) auf der horizontalen oder vertikalen Strukturebene einer Organisation.
- Allerdings sollte man jede kleine Aggression im Arbeitsalltag als Mobbing bezeichnen. Es gibt da sehr präzise Definitionen, die das Mobbingphänomen eingrenzen.

Über Mobbing im engen Sinn habe ich nichts geschrieben.

Ich kenne aber auch Mobbing-Prozesse in Nachbarschaften, Quartieren, Schulklassen.

Mobbing kommt überall vor, also nicht nur in der Unterschicht. Über die genaue Verteilung nach Schichten - das ist eine empirische Frage. Vielleicht gibt es da einschlägige Untersuchungen.

- Marie-France Hirigoyen ist mir nicht bekannt, was vermutlich eine Bildungslücke ist.

Viel Erfolg für Ihre Diplomarbeit wünscht Ihnen, Silvia Staub-Bernasconi

Abb 6: E-mail von Sivia Staub-Bernasconi

Auch wenn kaum, oder nur leichte Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht bei Mobbing zu finden sind, machen sich in der Darstellung von Autorinnen und Autoren zu diesem Thema feine Unterschiede bemerkbar, die auf der Ebene der empirischen Forschung weniger deutlich werden und eher im Therapiegespräch herausgefunden werden können. Die empirische Forschung hat das Berufsfeld „Haushalt und Kinder“ ganz weggelassen, was aber immer noch hauptsächlich Frauen überlassen ist.

Auch zu der Betroffenheit von Menschen in unteren Schichten in Bezug auf die Tatsache, dass ganze Firmen mit „Billigarbeitskräften“ und Mobbing als Führungsstil arbeiten, wie z.B. Putz- und Baufirmen, konnte ich in der einschlägigen Literatur nichts finden.

3.3.2 Sinn der Herausarbeitung von Täterstrukturen

Frau Hirigoyen gibt in ihrem Buch eine differenzierte Täterbeschreibung. Sie sieht in dem Täter einen gewissen Typus mit bestimmten Merkmalen, die es aufmerksam zu beobachten gilt. Je besser bestimmte Methoden auszumachen sind, desto eher ist es möglich Voraussagen zu treffen, die den Opfern nützlich sein können.

„Perversion nicht zu benennen wiegt noch schwerer, denn es bedeutet das Opfer im Stich zu lassen, wehrlos, auf Gnade und Ungnade weiteren Überfällen ausgeliefert.“(Hirigoyen 2000, S.14). „Durch Nichtbenennung von Angreifern und Angegriffenen wird das Schuldgefühl der Opfer verstärkt und der Prozess seiner Zerstörung verschärft, die klassischen Therapiemethoden reichen nicht aus, diesem Typus von Opfern zu helfen.“(ebd. S.15)

Bei der Beschreibung des Perversen geht es darum, ihnen die Schädlichkeit ihres Handelns vor Augen zu führen. Das ist wichtig, obwohl Perversion völlig zu Recht, als eine defensive Verhaltensweise betrachtet (Abwehr einer Psychose oder Depression) wird (vgl. ebd. S.15), Es geht darum, zu erkennen, dass die Opfer für den Verlauf der „Mobbinggeschichte“ nicht verantwortlich sind, also etwas aufgedrängt bekommen, was sie so nicht wollen. „Auch da, wo die Art der Angegriffenen auf seelische Aggression zu reagieren, dazu beitragen kann, mit dem Aggressor eine Beziehung aufzubauen, die sich aus sich selbst erhält, und den Eindruck vermittelt „symmetrisch“ zu sein, darf man nicht vergessen, dass diese Person unter einer Situation leidet, für die sie nicht verantwortlich ist“ (Hirigoyen 2000, S.16). Sie leidet unter einer Gewalttat die darauf abzielt, sich an die Identität des anderen heranzumachen und ihn jeder Individualität zu berauben. Es geht um eine Prozess seelischer Zerstörung, der zu Geisteskrankheit oder Selbstmord führen kann.

Bei allen Perversen ist ein Missbrauch im Spiel. „Das das beginnt bei einem Machtmissbrauch, setzt sich fort in einem narzisstischen Missbrauch in dem Sinne, dass der andere alle Selbstachtung verliert, und kann manchmal sogar zu sexuellem Missbrauch führen“ (ebd. S.17).

3.4. Darstellung von Täterstrukturen

3.4.1 Die Person des Aggressors

Perverse Verhaltensweise sind bei allen Menschen als Schutzfunktion vorhanden, normalerweise bedauert jeder Mensch ein solches Verhalten im Nachhinein. Der Unterschied bei perversen Aggressoren zeigt sich an strategischer Ausnutzung und Zerstörung anderer ohne Schuldgefühle zu entwickeln. (ebd. S.152)

3.4.1.1 Narzissmus und Perversion

a) Perversion

Die Begriffe Perversion und Perversität unterscheiden sich. Während es sich bei der Perversion um die von Freud entdeckte Abweichung des normalen Sexualaktes, auf andere Formen der sexuellen Befriedigung handelt, geht es bei der Perversität um den Charakter und das Verhalten von Personen, die von besonderer Grausamkeit und Bosheit zeugen. (ebd. S.153). Weitere Beschreibungen von Perversität und Narzissmus gibt es bei (Bergeret 1985, Racamier 1992 und Eiguer 1996; in:Hirigoyen 2000, S.153). Die narzisstische Perversen werden als Psychotiker ohne Symptome bezeichnet.

b) Narzissmus

Die narzisstische Perversion kommt durch das perverse Betragen von narzisstischen Persönlichkeiten zustande. „Die Hauptkennzeichen narzisstischer Persönlichkeiten sind also Größenideen, eine extrem egozentrische Einstellung und ein auffälliger Mangel an Einfühlung und Interesse für ihre Mitmenschen, so sehr sie doch andererseits nach deren Bewunderung und Anerkennung gieren. Sie empfinden starken Neid auf andere, die etwas haben, was sie nicht haben, und sei es einfach Freude am Lehen. Es mangelt diesen Patienten nicht nur an Gefühlstiefe und an der Fähigkeit, komplexere Gefühle anderer Menschen zu verstehen, sondern ihr Gefühlsleben ist auch nur mangelhaft

differenziert, die Emotionen flackern rasch auf und flauen gleich wieder ab. Was besonders auffällt, ist Fehlen echter Gefühle von Traurigkeit, Sehnsucht, Bedauern; das Unvermögen zu echten depressiven Reaktionen ist ein Grundzug narzisstischer Persönlichkeiten. Von anderen verlassen oder enttäuscht, können sie wohl in einen Zustand geraten, der äußerlich wie eine Depression erscheint; bei genauerer Untersuchung erweist sich jedoch, dass Wut, Empörung und Rachebedürfnisse dabei die Hauptrolle spielen und gar nicht so sehr eine echte Traurigkeit über den Verlust eines geschätzten Menschen.“ (Kernberg 1978, S.262 f; in ebd.S.155).

Der Übergang zur narzisstischen Perversion wird erkennbar, wo die Perversen ein lebenswichtiges Vergnügen am Leiden der anderen und an deren Zweifel empfinden und auch daran ihn zu unterjochen und zu demütigen.

Narzisstische Perverse halten sich gerne für das Maß aller Dinge, geben sich moralpredigthaft, überlegen und reserviert. Durch die Vorgabe von untadeligen moralischen Werten vermitteln sie ein gutes Bild von sich selbst und prangern Böswilligkeiten anderer Menschen an. Sie dulden

keinerlei Beschuldigung und Vorwurf gegen sich selbst. Sie geben vor in der Welt der Macht zu leben, womit die Opfer in die Welt der Schwäche gedrängt werden. (vgl. ebd. S.157)

Jede ungezwungene, natürliche Beziehung versuchen die Perversen zu zerstören. Sie haben das Bedürfnis alles und jeden zu kritisieren, dadurch gelten sie selbst als besser.

Perverse sind empfindlich gegenüber dem Urteil anderer und ihrer Kritik, sie haben ein unterschwelliges Minderwertigkeitsgefühl.(ebd. S.174)

3.5. Die perverse Beziehung

3.5.1 Phasen der perversen Beziehung

Perverse Täter agieren innerhalb von perversen Beziehungen. Die perverse Beziehung hat einen Verlauf, der sich in zwei Phasen einstellt.

- 1) Die perverse Verführung,
- 2) Die offene Gewalt.

Die erste Phase kann sich über mehrere Jahre hinziehen, das Opfer wird destabilisiert und büßt sein Selbstvertrauen ein. Die Verführung ist narzisstisch: Es geht darum, im anderen das einzige Objekt der Faszination zu suchen, nämlich das lebenswürdige Bild seiner selbst. (ebd. S.115)

3.5.2 Die perverse Verführung

Im Zusammenhang mit jenen Ereignissen, die imstande sind, Erscheinungen von Persönlichkeitszerfall nach sich zu ziehen, werden in der internationalen Klassifikation der Geisteskrankheiten Personen erwähnt, die längerdauernden Verfahren zwangsweiser Überredung unterzogen wurden, wie Gehirnwäsche, ideologische Umerziehung, Indoktrination

in Gefangenschaft. Dem Opfer wird oft nicht bewusst, dass ein Übergriff stattgefunden hat. Drei Stufen der perversen Verführung soll man unterscheiden:

- Aneignung durch Enteignung
- Beherrschung (der andere wird in einem Status der Unterwerfung gehalten)
- Prägung (ein Brandzeichen soll ihm aufgenötigt werden (ebd. S.117))

Das Opfer ist seiner kritische Fähigkeit beraubt. Starr vor Staunen macht es unfreiwillig mit in diesem bösen Spiel. Das heißt nicht, dass es eingewilligt hat. Häufig berichten Opfer sich nicht auf eine Tätigkeit konzentrieren zu können, wenn der Angreifer in der Nähe ist.

Während der Dauer des beherrschenden Einflusses ist keinerlei Veränderung möglich, die Lage ist festgefahren.

- Der Perverse ist gehemmt, sei es durch eine innere Anständigkeit, die an seine eigene Geschichte geknüpft ist und die ihn hindert, unmittelbar zur Tat zu schreiten; sei es durch seine Angst vorm anderen;
- Das Opfer ist gehemmt durch den beherrschenden Einfluss und die Angst, die dieser in ihm verursacht, aber auch durch die Weigerung wahrzunehmen, dass man es abweist.

Während der Verführungsphase hält der Aggressor den anderen in einem Zustand der Anspannung, der einem permanenten Stresszustand gleich kommt. Jetzt geht auch ein Prozess der Isolierung vorstatten. Die Umgebung versteht nicht und wird zu einer negativen Meinung über das Opfer verführt. (ebd. S.120)

3.5.2.1 Die perverse Kommunikation

Der beherrschende Einfluss wird mit Hilfe der Verweigerung der unmittelbaren Kommunikation durchgesetzt. Ein beliebtes Mittel ist es, die Sprache zu entstellen. Wer undeutlich spricht kann Nachfrage dem anderen vorwerfen er hört nicht zu. Parallel werden Themen ohne Zusammenhang angesprochen und so einander widersprechende Themen aufrechterhalten. Auch durch die Benutzung von Fachsprache kann man dem anderen den Eindruck vermitteln, dass er nichts versteht. Des weiteren verletzend ist die Behaupten zu wissen was der andere denkt. Z.B.: "Ich weiß, dass du so und so nicht leiden kannst und ihn nicht treffen willst". Indem das angesprochene Problem in ein anderes Problem umgewandelt wird kann Kommunikation vermieden werden. (ebd. S.126)

Direkt wird die Lüge bei den narzisstischen Perversen erst während der Phase der Zerstörung, wie wir im folgenden Kapitel sehen werden.

3.5.3 Die offene Gewalt

3.5.3.1 Mit Sarkasmus, Spott und Verachtung umgehen

Die Verachtung betrifft den gehassten Partner; dass, was er denkt; dass, was er tut; aber auch seine Umgebung. Meistens sind es Frauen, die, auf dem Weg über ihr Geschlecht, von diesen Angriffen betroffen sind. (ebd. S.130)

Er ist imstande, an einem Tag einen Gesichtspunkt vorzutragen und am nächsten Tag die entgegengesetzte Meinung zu vertreten, nur um eben mal die Diskussion in Gang

kommen zu lassen oder um – absichtlich –Anstoß zu erregen (ebd. S.131). Ein solches gewaltsames Verhalten könnte - würde es plötzlich eintreten - nur Zorn auslösen. Aber die Art, wie die Gewalt sich fortschreitend nach und nach einstellt, entschärft jeden Widerstand. Das Opfer erkennt die Aggressivität der Botschaft erst, wenn sie schon fast zur Gewohnheit geworden ist.

Die Ausführungen des narzisstischen Perversen finden Zuhörer, die er zu fesseln vermag und die ohne Gespür sind für die Demütigung, die das Opfer erleidet. Nicht selten bittet der Aggressor die Umstehenden, wohl oder übel mitzuwirken an seinem «Abbruchunternehmen».

Kurz, um den anderen zu destabilisieren, genügt es:

- sich über seine Überzeugungen, seine politische Meinung, seine Vorlieben lustig zu machen,
- das Wort nicht mehr an ihn zu richten,
- ihn in der Öffentlichkeit lächerlich zu machen,
- ihn vor den anderen anzuschwärzen,
- ihn aller Möglichkeiten zu berauben, sich zu äußern,
- sich lustig zu machen über seine Schwachstellen,
- abfällige Andeutungen zu machen, ohne sie je zu erklären,
- seine Urteils- und Entscheidungsfähigkeit in Zweifel zu ziehen.

3.5.3.2 Vom Paradox Gebrauch machen

Sunzi lehrt ebenfalls, dass man, um einen Krieg zu gewinnen die feindliche Armee spalten müsse, noch bevor man die Schlacht beginnt: «Sucht siegreich zu sein, ohne Schlachten zu liefern (...). Bevor sie kämpften, versuchten sie (die Ahnen), die Zuversicht des Feindes zu schwächen, indem sie ihn demütigten, indem sie ihn kränkten, indem sie seine Kräfte schweren Prüfungen unterzogen (...). Bestecht all das, was das Beste bei ihm ist, durch Angebote, Geschenke, Versprechungen untergrabt sein Selbstvertrauen, indem ihr seine tüchtigsten Männer zu schändlichen und gemeinen Taten anspornt, und versäumt nicht, das unter die Leute zu bringen. (ebd. S.132,133). Eine Spaltung lässt sich auch erreichen, indem doppelte Botschaften abgegeben werden. Das gesprochene Wort und der Ton oder die Körpersprache signalisieren unterschiedliche Meinungen.

3.5.3.3 Herabsetzen

Es geht darum, die Parteien zu trennen, um besser herrschen zu können.

Sunzi sagt überdies: «Verwirrt die gegnerische Regierung, sät Streit unter den Anführern, indem ihr die Eifersucht oder das Misstrauen schürt, reizt zur Undiszipliniertheit, liefert Gründe zur Unzufriedenheit...». Die Todesdivision ist die, mit welcher wir versuchen, durch tendenziöse Gerüchte, die bis an den Hof des feindlichen Herrschers dringen, seine Generäle in Misskredit und Verruf zu bringen (ebd. S.137). Äußerst geschickt ist der Perverse in der Kunst, die einen gegen die anderen aufzuhetzen, Rivalitäten und Eifersüchteleien zu stiften. Den höchsten Genuss bereitet es einem Perversen, die Vernichtung eines Individuums von einem anderen vollbringen zu lassen und diesem

Kampf beizuwohnen, aus dem die beiden auf jeden Fall geschwächt hervorgehen, was seine persönliche Allmacht erhöht. (ebd. S.138)

Wir haben gesehen, dass das Opfer nicht wagt, seinen perversen Partner unmittelbar anzugreifen. Sich auf das Feld der Eifersucht zu begeben ist wieder eine Form, ihn weiterhin zu schützen, indem man es vermeidet, ihm die Stirn zu bieten. Es fällt leichter, einem Dritten zu trotzen, den der Perverse als Bollwerk, aber auch als Beute vorschickt. (ebd. S.139)

3.5.3.4 Seine Herrschaft aufzwingen

Die Perversen verleihen schwächeren Partnern vollkommene Sicherheit. Wenn der Perverse Bedürfnisse nach eigener Abhängigkeit äußert, richtet er es so ein, dass man ihn nicht zufrieden stellen kann. (ebd. S.140)

3.5.4 Ausbruch der perversen Gewalt

Jetzt wird der ganze Hass gezeigt. In dem Moment, da das Opfer den Eindruck erweckt, ihm zu entschlüpfen, überkommt den Aggressor ein Gefühl von Panik und Raserei; er tobt. (ebd. S.143).

Man kann sogar in Anlehnung an Maurice Hurni und Giovanna Stoll (M. Hurni und G. Stoll, *La Haine de l'amour (la perversion du lien)*, Paris 1996) vom Hass der Liebe sprechen, um die perverse Beziehung zu beschreiben: Zunächst ist es Nicht-Liebe unter dem Deckmantel des Verlangens – nicht nach einer Person selbst, sondern nach dem, was sie noch zusätzlich hat und der Perverse sich aneignen möchte (ebd. S.144). Dieser Hass ist, projiziert auf den anderen, für den narzisstisch Perversen ein Mittel sich vor größeren Störungen aus dem

Bereich der Psychose – zu schützen. (ebd. S.145) Es wird tatsächlich Gewalt ausgeübt, denn der Perverse zieht es vor mittelbar zu töten – oder genauer den anderen dahin zu bringen, sich selbst zu töten. (ebd. S.146) Wenn das Opfer widersteht, spielt sich derjenige, der anfangs Wegbereiter der Gewalt war, als Opfer auf. (ebd. S.148)

Das Opfer wird in die Enge getrieben indem man es:
am Denken hindert

mittels Befehlsmechanismus Gefühle, Taten und Reaktionen auslöst

das Spiel des ‚sich Überbietens‘ spielt

das Opfer drängt gegen einen vorzugehen, um es dann als böse anzuschwärzen (ebd. S.149)

Wenn es widersteht ist es der Urheber des Konflikts, wenn es nicht widersteht, lässt es zu, dass die demütigende Zerstörung sich fortsetzt und ausbreitet. (ebd. S.150)

Die anderen nicht mitzureißen auf das Feld der Gewalt, ist für den Perversen eine Schlappe, es ist folglich das einzige Mittel, die Ausbreitung des perversen Prozesses einzudämmen. (151)

3.6 Perverse Gewalt im Alltag

Perverse Gewalt tritt im Alltag auf und wurde hier zuerst entdeckt, später konnte diese Form von Gewalt auf Mobbing in der Firma übertragen werden. Die Schwierigkeit klinischer Beschreibung liegt darin, dass Einzelheiten für sich genommen harmlos erscheinen, doch in ihrer Gesamtheit einen zerstörerischen Prozess in Gang setzen. Im Gegenzug kann das Opfer auf perverse Weise reagieren, was dann allerdings ein übliches Verteidigungsverhalten ist. Dieser Ablauf bildet die Grundlage für die Annahme es gäbe ein geheimes Einverständnis zwischen Opfer und Aggressor. (S.21) einfügen(Sexualität Macht und Moral)

3.6.1 Perverse Vorgänge im Alltag

Perverse Individuum neigen dazu, ihr zerstörerisches Verhalten in allen Lebensbereichen zu wiederholen: am Arbeitsplatz, gegenüber Lebenspartnern und Kindern. Perverse lassen auf ihrer Lebensbahn lebende Leichen zurück. Trotzdem erscheinen sie außerhalb dieser Neigung als Gesellschaftlich völlig (ebd. S. 22)

3.6.1.1 Die Gewalt

Wenn ein Individuum mit perversen Verteidigungsmechanismen nicht imstande ist, die Verantwortung für eine schwierige Wahl auf sich zu nehmen, zeigt es perverse Gewalt und zwar indirekt, z.B. in der Nichtachtung des anderen.“ Wenn ein Mann sich z.B. nicht zwischen Frau und Freundin entscheiden kann, bietet er an beide zu behalten ohne danach zu fragen, ob sie das auch beide wollen. Denkbar wäre eine berufliche Situation, in der ein Angestellter zuviel eingestellt wird, weil man diesen auch noch haben möchte, die betriebliche Situation (zuviel Personal) aber dazu führt, dass einer wieder rausgeschmissen wird, dafür übernimmt der Perverse keine Verantwortung. (vgl. ebd. S.30)

„Um ein neues Liebesobjekt idealisieren zu können und die Liebesbeziehung aufrecht zu erhalten, muss ein Perverser alles, was schlecht ist, auf den vorigen Partner projizieren, dem zum Sündenbock geworden ist.“ „Die neue Liebesbeziehung entwickelt sich auf dem Fundament des Hasses gegen den früheren Partner.“ (ebd. S.41) Hierbei könnte es sich auch um eine Idealisierung von Mitarbeitern, Kunden oder Firmen handeln.

3.6.1.2 Die Trennung

„Die Verweigerung der unmittelbaren Kommunikation ist die bevorzugte Waffe der Perversen“. Bei dem Versuch eine Kommunikation zu erzwingen begeht der Partner natürlicherweise Irrtümer, die der Aggressor sofort aufgreift, um sein Opfer zum Versager abzustempeln. Schriftlicher Kontakt, der aggressiv ist durch Nichtausgesprochenes oder Andeutungen kann ohne Spuren destabilisieren.(S.49/50)

Die perverse Gewalt in den Familien stellt eine höllische Verwicklung dar, die einzudämmen schwierig ist, weil sie die Neigung hat, sich von einer Generation auf die andere zu übertragen.

3.6.1.3 Der latente Inzest

„Das Inzesthafte, das ist ein Klima: ein Klima, wo der Wind des Inzests weht, ohne dass Inzest stattfindet.“ (P.-C. Racamier, L'inceste et l'Incestuel, Paris 1995; in; S.66)

3.7. Perverse Vorgänge im Betrieb

Der psychologische Krieg am Arbeitsplatz kennt zwei Erscheinungsformen

- den Machtmissbrauch, der sehr rasch entlarvt und von den Arbeitnehmern nicht unbedingt hingenommen wird;
- die perverse Manipulation, die viel hinterhältiger ist und deshalb umso mehr Schaden anrichtet. (Hirigoyen 2000, S.70) Hier handelt es sich um eine spezielle Form von Machtmissbrauch.

3.7.1 Auftreten einer Mobbingphobie

„Bei Mobbing handelt es sich um ein kreisförmiges Phänomen. Es nützt also nichts, danach zu suchen, was am Anfang des Konflikts steht. Man vergisst sogar seine Ursachen. Mit der Zeit treten Phänomene wechselseitiger Phobie auf. Allein der Anblick der gehassten Person erzeugt einen aggressiv oder defensiv konditionierten Reflex. Der Konflikt artet aus, weil das Unternehmen es ablehnt sich einzumischen: ‚Sie sind erwachsen genug, ihre Probleme selbst zu regeln!‘ Das Opfer fühlt sich schutzlos, oft auch missbraucht von den Mitbewohnenden, die nicht eingreifen (ebd. S.71). Von 2 betroffenen Frauen im AK wurde berichtet, wie belastet sie dadurch sind, dass sie mit ihrer Angreiferin in einem Zimmer sitzen mussten. Einer Frau ist es gelungen, ein eigenes Büro zu bekommen, die andere ist psychisch sehr mitgenommen und hat jetzt erreicht einen halben Tag in einem anderen Raum zu verbringen, was ihr große Erleichterung brachte.

3.7.2 Widernatürliche Folgen von Arbeitsschutzbedingungen

„Das Quälen wird möglich gemacht, weil eine Herabwürdigung des Opfers durch den Perversen vorausgeht, die von der Abteilung hingenommen, dann abgesichert wird.“ Als widernatürliche Folge der Arbeitsschutzbedingungen – eine schwangere Frau kann nicht entlassen werden – beginnt das Quälen häufig genau dann, wenn eine Angestellte, die bis dahin völlig in ihrer Arbeit aufging, ihre Schwangerschaft anzeigt. Der Arbeitgeber fürchtet, dass diese vorbildliche Angestellte ihm nicht mehr voll zur Verfügung stehen wird. Paradoxerweise sind es gerade arbeits-, straf- und zivilrechtliche Bedingungen und Schutzmöglichkeiten, die Mobbing fördern. Gäbe es die rechtlichen Schutzmaßnahmen nicht, würden die Aggressoren unmittelbar zur Tat schreiten (vgl. Esser/Wolmerath 1997, S.92).

3.7.3 Stigmatisierung des Opfers

Wenn der Prozess des Quälens in Gang gekommen ist, wird das Opfer stigmatisiert. Mit ihm sei schwer auszukommen, es habe einen schlechten Charakter, oder sogar, es sei verrückt. Man rechnet seiner Persönlichkeit an, was Folge des Konflikts ist, man vergisst was vorher war oder was in einem anderen Zusammenhang ist. (Hirigoyen 2000, S.73). Mobbing kommt in einer personalisierten Sichtweise von Problemen zum Vorschein, von der Aussage die Person macht

Probleme geht man über zu der Aussage die Person ist das Problem. (vgl..Esser/Wolmerath 1997, S.93)

3.7.4 Einfluss der Gruppe auf perverse Strukturen

Gruppen haben einen Einfluss auf die Abläufe von Angriffen auf Personen. „...die Gruppe ist ein neues Wesen mit eigenen Verhaltensweisen.“ Freud räumt die Auflösung der Individualität in der Menge ein und sieht darin eine doppelte Identifizierung: horizontal im Verhältnis zur Horde (Gruppe) und vertikal im Verhältnis zum Anführer (Hirigoyen 2000, S.74). Innerhalb von Gruppen werden Abweichungen schlecht ertragen. In gewissen traditionell den Männern vorbehaltenen Berufen fällt es einer Frau zu Anfang nicht leicht, sich Achtung zu verschaffen.

Beispiele für dieses Problem liefern Berichte aus der Presse von Polizistinnen und neuerdings von Frauen aus der Bundeswehr. Spiegel-online 05.08.2001 berichtet: „Als sich die drei Frauen auf dem Dienstweg über sexuelle Belästigung beschwerten, wurden sie mit verniedlichenden Begründungen abgewiesen. Dem Hauptmann, hieß es, sei keine "schuldhafte Verletzung von Dienstpflichten" vorzuwerfen. In anderen Fällen war von "unglücklichen Missverständnissen" oder "dummen Jungenstreichen" die Rede. Ganze Kerle eben. Für die Soldatinnen fingen die Probleme dagegen erst richtig an. Sie wurden gemobbt, isoliert, als Störenfriede verunglimpft - und von ihren Vorgesetzten im Stich gelassen.“

Oft ist Neid der Anlass zum Quälen, z.B. der von jungen Überqualifizierten, die in ihrer Stellung einen Vorgesetzten haben, der nicht dasselbe Ausbildungsniveau besitzt (Hirigoyen 2000, S.75). Dazu eine Beobachtung innerhalb von IT-Berufen. „Nach einer Befragung unter 1.000 IT-Fachleuten steigt bei älteren IT-Mitarbeitern das Risiko, diskriminiert oder gar aus dem Job gemobbt zu werden. Ab einem bestimmten Alter muss man mit einem ruppigen Karriereknick rechnen und sich gegebenenfalls sogar gegen Mobbing-Attacken wehren. Oft gehen diese Schikanen von den jüngeren Mitarbeitern aus, die ihre älteren Kollegen als nicht mehr flexibel empfinden. Sie gelten als starr und als Bremser für neue Entwicklungen. Der Generationskonflikt geht so weit, dass ihnen die Kompetenz im Umgang mit der neueren Entwicklung

der Medien abgesprochen wird. Zu diesen klischeehaften Vorstellungen gehört auch die Einschätzung gegenüber weiblichen Mitarbeitern unter 40 Jahren, denn diese könnten ja noch Kinder bekommen und unnötige Kosten verursachen. Doch sobald die Frauen das "kritische" Alter überschritten haben, gelten sie schon wieder als zu alt für den Beruf“ (www.telepolis.de/deutsch/inhalt/te/9336/1.html).

Die Aggressionen zwischen Kollegen können ihren Ursprung auch in persönlichen Abneigungen haben, die mit der Geschichte jedes Protagonisten verknüpft sind, oder aber in Konkurrenzkämpfen, wenn einer versucht, sich auf Kosten des anderen ins rechte Licht zu rücken (Hirigoyen 2000, S.77). Im Konkurrenzbereich gibt es für Frauen spezielle Probleme, wie in dem folgenden Beitrag ausgeführt wird.

"Konkurrenz unter Frauen wird vielfach unter den Teppich gekehrt", Rivalität und Konkurrenz entsprechen nicht dem Selbstideal vieler Frauen, in dem Solidarität und Kollektivität eine große Rolle spielen. Je stärker Konkurrenz tabuisiert wird, desto weniger lassen sich befriedigende Umgangsformen damit finden. Die Folge ist, dass viele Frauen nur ungern bereit sind, sich Konflikten zu stellen und diese auch offen auszutragen. Konfliktfähigkeit wird in einer komplexen Wirtschaft allerdings immer mehr zur Grundvoraussetzung für beruflichen Aufstieg.“

Während es viele Frauen nach wie vor als "normal" ansehen, von einem männlichen Manager geführt zu werden, ist es für Frauengruppen vielfach schwierig eine weibliche Führungskraft, die sich durch ihre besonderen Kompetenzen von ihren Geschlechtsgenossinnen abhebt, an ihrer Spitze zu akzeptieren. (Nebenbei bemerkt gilt selbiges natürlich auch für die männliche Belegschaft) Idealisierung und Ablehnung von weiblichen Führungsfiguren liegen auf das Engste beieinander. Zahlreiche Managerinnen und Politikerinnen beklagen die mangelnde Unterstützung durch die Frauen an der "Basis" (Helga Lukoschat, deutsche Publizistin, anlässlich eines Impulsreferats für die Wirtschaftskammer Wien).

3.7.5 Angriffe von Vorgesetzten (umgekehrt = selten)

Mobbing durch Machtmissbrauch: Ein Vorgesetzter nutzt seine leitende Stellung unmäßig aus und quält seine Untergebenen aus Furcht, die Kontrolle zu verlieren. Das ist die Macht der >kleinen Chefs<. (S.79)

Es kann sich um perverse Machenschaften eines Menschen handeln, der es rötig hat, die anderen zu Boden zu drücken, um sich Geltung zu verschaffen; oder ein ausgewähltes Opfer als Sündenbock zu vernichten um >jemand zu sein<.

Um an der Macht zu bleiben und um den anderen zu kontrollieren, bedient man sich anfangs harmloser Machenschaften, die immer gewaltsamer werden, wenn der Arbeitnehmer Widerstand leistet.

a) Verweigern unmittelbarer Kommunikation

Man benennt das Problem nicht, sondern handelt auf hinterhältige Art und Weise, um die Person zu beseitigen, anstatt sich der Lösung des Problems zuzuwenden. Dieser Vorgang wird auf die ganze Abteilung ausgedehnt, die zum Zeugen genommen wird, oder sogar aktiv teilnimmt. Sich dem Dialog zu entziehen ist eine geschickte Art, den Konflikt zu verschärfen und ihn dabei dem anderen in die Schuhe zu schieben. Man signalisiert Desinteresse und tut so als ob der andere nicht existiert. Weil nichts Ausgesprochen wurde, kann jeder Vorwurf gemeint sein. (S.81)

b) Herabwürdigen

Indirekte Aggressionen erschweren die Verteidigung, weil sie schlecht zu beschreiben und noch weniger zu beweisen sind. Z.B. ein Blick voller Hass, Hintergedanken, nicht ausgesprochenes Zitieren. Das Opfer zweifelt manchmal an seinen Wahrnehmungen und dann auch an sich selbst. (Bei der Interpretation der Wahrnehmung von Körpersignalen bin ich auf ehrliche Reflexion meines Gegenübers verwiesen) Bei unehrlicher Reflexion entsteht Verwirrung). Trifft der Angriff auf einen Arbeitnehmer, dessen innere Stabilität gering ist, so verliert dieser jegliches Selbstvertrauen und verzichtet darauf sich zu verteidigen. (S.82)

c) Diskreditieren

Um andere zu diskreditieren genügt es Zweifel in die Köpfe der anderen einsickern zu lassen. Man bedient sich auch der Verleumdungen, der Lügen und böswilligen Missverständnisse.

„...leitende Persönlichkeiten, die glauben ihre Arbeitnehmer anzuspornen, indem sie ohne Unterlass tadeln und demütigen.

Wenn das Opfer zusammenzubrechen droht, sich erregt oder deprimiert wird, erhält die Quälerei ihre Rechtfertigung: >Das wundert mich nicht, der Kerl war verrückt<.(S.83)

d) Isolieren

Wenn man beschlossen hat, den Arbeitnehmer psychisch zu zerstören muss man ihn zunächst isolieren. Alleine mit dem Gefühl nur Feinde um sich herum zu haben, wird es schwieriger sich aufzulehnen. (S.84)

Die Absonderung bewirkt viel mehr Stress als Arbeitsüberlastung und wird sehr schnell zerstörerisch. Die Unternehmensleiter finden es bequem, sich dieses Kniffes zu bedienen, um jemanden, der nicht mehr benötigt wird, zum Rücktritt zu bewegen.

e) Schikanieren

Das Opfer mit nutzlosen und entwürdigenden Arbeiten betrauen. Unerreichbare Ziele setzen. Engagement einfordern und das Arbeitsergebnis in den Papierkorb werden.

f) Den anderen zu einem Fehler verleiten

Mit der Aussicht ihn zu tadeln und herab zu setzen.

g) Sexuelle Belästigung

Die sexuelle Belästigung ist nur ein weiterer Schritt beim seelischen quälen. Selten sind auch Männer betroffen. Seine Macht beweisen, indem man die Frau als sexuelles Objekt betrachtet. Die Frau wird von dem Aggressor als verfügbar betrachtet. Sie soll es hinnehmen, soll sich geschmeichelt und herausgehoben fühlen >erwählt< worden zu sein. Sie muss mit Demütigungen und Aggressionen rechnen, wenn sie absagt.

Unterschiedliche Typen von Quälenden wurden beschrieben – allen gemeinsam ist das Ideal einer dominanten männlichen Rolle sowie negative Einstellungen gegenüber der Frau und dem Feminismus. Auch unterschiedliche Arten von sexueller Belästigung wurden festgestellt:

- Belästigung aufgrund des Geschlechts, die darin besteht, eine Frau anders zu behandeln weil sie eine Frau ist, mit sexistischen Bemerkungen oder Verhaltensweisen;
 - Verführungsverhalten;
 - Sexuelle Erpressung;
 - Nicht erwünschte sexuelle Aufmerksamkeit;
 - Sexuelle Berührung;
 - Sexueller Angriff.(S.86)

3.7.6 Fehlende Führung

Der amerikanische Psychosoziologe Stanley Milgram hat zwischen 1950 und 1963 das Phänomen der Autoritätsgläubigkeit untersucht. (Das Milgramexperiment. Zur Gehorsamsbereitschaft gegenüber Autorität, Reinbek bei Hamburg 1992). Er ist zu dem Ergebnis gekommen, dass ganz gewöhnliche Leute ohne jede Feinseligkeit, Agenten eines entsetzlichen Vernichtungsprozesses werden können, indem sie lediglich ihre Aufgaben erfüllen. Auch Christophe Dejours, Souffrance en France, Paris 1998, die soziale Banalisierung

des Bösen. Es gibt tatsächlich Menschen, die eine Führung brauchen, die Perversen nutzen das für ihre Zwecke aus. Das Ziel des Perversen ist es zur Macht zu gelangen. Zu diesem Zweck muss er sich jeden vom Halse schaffen, der ein Hindernis für seinen Aufstieg bedeutet, also auch Leute, die so hellichtig sind, deren Machenschaften zu durchschauen.

3.7.7 Schlecht organisierte Betriebe

Ein seelischer Perverser kann um so besser agieren, wenn ein Betrieb ungeordnet, schlecht strukturiert, deprimiert ist. Es muss nur den Riss finden, den er vertieft um seinen Machthunger zu stillen. (S.93)

3.7.8 Phase des totalen Angriffs

Wenn das Opfer widersteht und versucht sich aufzulehnen, weicht die Böswilligkeit einer erklärten Feindschaft, jetzt beginnt die Phase der seelischen Zerstörung, die als Psychoterror bezeichnet wird. Opfer werden krank oder Suizidgefährdet, es kommt auch körperliche Gewalt vor, der Angreifer hat nicht mehr das Firmenziel im Auge, sondern nur noch den Untergang seines Opfers.

Was beim Perversen überrascht ist seine grenzenlose Empörung über Nichtigkeiten und ein völliges Fehlen von Mitgefühl mit Menschen, die er in unerträgliche Situationen getrieben hat. Wer dem anderen Gewalt zufügt ist der Meinung, dass dieser sie verdient und sich nicht beklagen darf (S.96). Klage zu führen ist die einzige Möglichkeit dem Psychoterror ein Ende zu bereiten. Dieser Schritt verlangt Mut und bedeutet den endgültigen Bruch mit dem Arbeitgeber, außerdem ist nicht sicher, ob das eingeleitete Verfahren zum Erfolg führt. (ebd. S.99)

Mobbing in Betrieben ist nur möglich, wenn die Betriebsleitung nicht daran interessiert ist es abzustellen. Zur Not könnten autoritäre Maßnahmen gegen Mobber von Seiten der Betriebe durchgeführt werden. Wenn perverse Machenschaften in Betrieben zugelassen werden, finden sie Nachahmer, die selbst nicht pervers sind, sich aber von dem Verhalten der Perversen überzeugen lassen.

„Arbeitsstress und gesundheitliche Folgen werden noch kaum quantifiziert. Stress ist weder als Berufskrankheit anerkannt noch als unmittelbare Ursache dafür, dass je mand krankgeschrieben wird (siehe Kap II). Dennoch stellen Arbeitsmediziner und Psychiater eine Zunahme der psychosomatischen Störungen, des Alkoholmissbrauchs oder der Psychotrope fes, gekoppelt an zu starken Arbeitsdruck.“ (ebd. S.101).

3.7.9 Zerrüttete Betriebe

Die Zerrüttung eines Betriebes erzeugt immer Stress. Anzeichen von schlechter Organisation sind:

Fehlende Stellenbeschreibungen

Unklare Zuweisungen von Stellen

Nicht Funktionierender Informationsfluss

Die Schwerfälligkeit mancher Geschäftsführungen oder stark gegliederter Unternehmen erlaubt es gewissen machthungrigen Individuen, andere ungestraft permanent zu verfolgen (ebd. 101/192).

Weitere stresserzeugende Bedingungen in Betrieben sind Mitarbeiter in Unwissenheit und Unterlegenheit zu belassen und ihnen das Lachen nicht zu gestatten. Wöchentliche Versammlungen zur Betriebs- oder Abteilungsbesprechung werden zu Schauplätzen öffentlicher Demütigung. Viele Angestellte sind unterbeschäftigt und unterfordert, was zusätzliche Spannungen erzeugt.

3.7.9.1 Gezieltes Mobbing der Betriebsleitung

„Gewisse Unternehmen sind wahre „Zitronenpressen“, sie nutzen ihr Personal mit emotionalen Tricks aus. Die ausgelaugten Personen sind nicht mehr rentabel und werden verabschiedet“ (ebd. S.102). Bei einem Vortrag über Mobbing für Führungskräfte des Handwerks betonte ein großer Teil der Zuhörer, wie erfolgreich die Methoden der Putzfirmen seien, die „Mobbing als Führungsstil“ auf diese Art betreiben. Es war nicht möglich, dem Argument, die verdienen doch eine Menge Geld damit auf der wirtschaftlichen Ebene viel entgegenzusetzen.

„Das Quälen entsteht immer aus einem Konflikt. Egal ob die Ursachen bei Personen oder in den Strukturen des Unternehmens angelegt ist. Nicht alle Konflikt arten in Quälerei aus. Damit das geschieht bedarf es des Zusammentreffens mehrerer Faktoren:

- Entmenschlichung der Arbeitsbeziehungen
- Allmacht des Unternehmens
 - Duldsamkeit oder geheimes Einverständnis des Betriebes gegenüber perversen Individuum

Die Gewerkschaften sollten in den Katalog ihrer Ziele einen wirksamen Schutz gegen die seelische Niedertracht und andere Verletzungen der Persönlichkeit aufnehmen.

3.8 Beschreibung der Opfer

Das Opfer hat die Tat nicht begangen, wird aber selbst von denen verdächtigt, die bei der Aggression zugeesehen haben. Der Angriff eines Perversen zielt auf die Schwäche des Angegriffenen. Jeder Mensch besitzt Punkte, an denen ein solcher Angriff angesetzt werden kann. Vergessene Traumata, depressive und masochistische Anteile, die in jedem von uns stecken macht sich der Perverse zunutze.

3.8.1 Wehrlosigkeit der Opfer

Die Opfer sind während des Angriffs psychisch gefesselt, wenn man sich ihrer bedient heißt das nicht, dass sie dieses Spiel zu spielen wünschen. (vgl. Hirigoyen 2000, S.169). Diese Erkenntnis deckt sich mit der Forschung Leymanns und widerspricht der Spieltheorie Neuberger (vgl. Neuberger S.194ff.) Zu den wesentlichen Fehlern von Opfern gehört es nicht misstrauisch genug gewesen zu sein und die nonverbalen gewalttätigen Botschaften übersehen zu haben. (Hirigoyen 2000, S.170)

3.8.2 Tatkraft und Schwäche

Die Tatkraft der Opfer ist mit der Schwäche gekoppelt, ihre eigenen Kräfte zu überschätzen. Sie sind stark und begabt, aber sie müssen sich beweisen. Die Unschlüssigkeit über ihre eigenen Fähigkeiten machen sie verletzlich. Wenn sie während der Verführungsphase von den Perversen aufgewertet wurden, geben sie die Beziehung später nicht auf. Sie sind sehr Hartnäckig und können sich nicht vorstellen, dass nichts zu machen ist. (vgl. ebd. S.171) Es handelt sich um gewissenhafte Personen mit dem natürlichen Hang sich schuldig zu fühlen. Sie opfern sich eher auf, als dass sie die Hilfe anderer annehmen würden. Ihr Arbeitspensum liegt über dem Durchschnitt. Hier können Rückschlüsse auf Geschlechtsrollenerwartungen an Frauen gezogen werden. „Von Frauen wird Fürsorglichkeit, Einfühlungsvermögen und Nachgiebigkeit erwartet“ (Eagly 1987; in: Alfermann 1996, S.79). Allerdings gibt eine Zusammenfassung der hier genannten Eigenschaften der Opfer, wenn die typische weibliche Opferrolle in den Hintergrund gestellt wird ein anderes Bild. Demnach sind Opfer tatkräftig, stark, begabt, hartnäckig, heldenhaft, nehmen ungern Hilfe an und arbeiten überdurchschnittlich viel. Einerseits übernehmen diese Menschen zuviel Verantwortung, andererseits ist es vielleicht das Maß an Verantwortung, dass nötig wäre um z.B. Mobbing aus unserer Arbeitswelt zu verbannen.

3.8.3 Die partielle Melancholie

Menschen, die sich im Vorstadium einer Depression befinden gewinnen die Liebe anderer indem sie geben, sich zur Verfügung stellen, anderen zu Diensten sind und ihnen gerne eine Freude machen. Sie sind empfindlich gegenüber Kritik, auch wenn diese unbegründet ist. (vgl. Hirgoyen 2000, S.173). Potentielle Opfer können Träger einer partiellen Melancholie sein, mit einem schmerzlichen Punkt auf einer Seite, der mit einem kindlichen Trauma zusammenhängen könnte und auf der anderen Seite einer sehr großen Vitalität. Die Perversen attackieren die Vitalität, die sie wahrnehmen und sich anzueignen suchen. Die Opfer sind wegen ihrem eigenen narzisstische Defizit gelähmt von der Wut, weil sie diese gegen sich selbst richten. (vgl.ebd.S.175). Manche Opfer wollen den Angreifern helfen, weil sie sich für die einzigen halten, die ihn verstehen.

3.8.4 Angriffe in engen Beziehungen

Perverse Manipulation gelingt im engen Beziehungsbereich (Vater, Mutter, Gatte, Chef) am besten. Das Verzeihen der Opfer oder das Fehlen von Groll versetzt die Angreifer in eine Machtposition. Es wird zum lebendigen Vorwurf, was den Angreifer dazu bringt es noch mehr zu hassen. Es ist schwer herauszufinden, warum sie dableiben und sich nicht durch weggehen schützen. Ursache hierzu kann ein Kindheitstrauma sein.(ebd. 177/178)

IV. Mobbingprävention

1. WO KANN PRÄVENTION ANSETZEN.....	67
2. MÄNNERFORSCHUNG.....	68
2.1 VON „SEX“ ZU „GENDER“.....	68
2.2 MÄNNLICHKEIT IST KEINE „EINBAHNSTRASSE“	68
2.2.1 <i>Die Würde des Mannes.....</i>	69
2.2.2 <i>Das Problem der Gefühlsverleugnung</i>	69
2.2.3 <i>Das Problem der Sprachlosigkeit.....</i>	70
2.2.4 <i>Das Problem der Homophobie.....</i>	70
2.2.5 <i>Das Problem der Konkurrenzfähigkeit.....</i>	70
2.2.6 <i>Das Problem des Mannes als Ernährer</i>	71
2.2.7 <i>Das Problem des Zwanges zur Macht und Herrschaft</i>	72
2.2.10 <i>Zur Angst, aus dem Raster Hegemonialer Männlichkeit ausubrechen</i>	76
3. WAS VERBINDET KRITISCHEN MÄNNERFORSCHUNG MIT MOBBING?	77
3.1 WIE ERFOLGREICHE BEKÄMPFUNG VON MOBBING DIE ZUKUNFT DER WIRTSCHAFT POSTITIV BEEINFLUSST.....	77
3.1.1 <i>Was macht den Informationsarbeiter produktiver?</i>	78
3.1.2 <i>Soziale Kompetenz als Produktivitätsfaktor.....</i>	79
4. SCHLUSS - GESELLSCHAFTLICHE FUNKTION SOZIALER ARBEIT	80
4.1 SOZIALVERTRÄGLICHKEIT DER WIRTSCHAFT	80
4.2 EINSATZ VON SOZIALER ARBEIT	80

4. Mobbingprävention

4.1 Wo kann Prävention ansetzen

Die größte Aufgabe bei der Mobbingprävention kommt den Unternehmen und Organisationen zu. Fähiges Führungspersonal, gute Organisationskonzepte und die Einführung von Dienstvereinbarungen, in denen Mobbing berücksichtigt wird sind dringend erforderlich. Das eigentliche Problem beim Handeln in Organisationen ist jedoch das Spannungsverhältnis zwischen Freiheit und Zwang. Insofern ist Mobbing nicht das Problem, sondern ein Symptom (vgl. Neuberger 1999, S.205). Selbst in Organisationen, in denen alles genau vorgegeben ist, existieren immer Ermessensspielräume. Durch das Ausfüllen dieser Hohlräume entsteht Macht (Drummond 1999, S.15). Die Wirtschaft wird schon wegen Erfolgsdruck in Zukunft eher mehr als weniger solcher Ermessensspielräume einsetzen. „Menschliches Wissen, zunächst unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten gesehen, ist der grundlegende Rohstoff für Entwicklung. Man nennt es, seit Gary Becker 1964 diesen Begriff formulierte: "Humankapital". Und man will das gern präzise kalkulieren. Die neuere Theorie der wirtschaftlichen Kreativität, wie sie vor allem vom Stanford-Professor Paul Romer formuliert wird, zeigt aber, dass in der Unberechenbarkeit der menschlichen Kreativität ein wichtiger Impuls für Kreativität verborgen liegt. Mit anderen Worten: Das Humankapital trägt - tatsächlich in Analogie zu anderen Anlageformen - dann die größte Rendite, wenn es möglichst riskant eingesetzt wird. Das wiederum bedeutet, die Kreativität der Mitarbeiter zu honorieren, indem man sie ernst nimmt und ihnen die Möglichkeiten gibt, sich auszuleben. „ (Rust 2001)

Es geht also grundlegend um die Leistung Mitmenschlichkeit als Beziehungsform unter unseren Systembedingungen zu praktizieren. (vgl. Neuberger 1999, S.205)

Eine tiefergehende präventive Arbeit, die sich nicht nur auf Mobbing, sondern auf die sozialverträglichkeit der Wirtschaft insgesamt und die Qualität des Privatlebens auswirkt, wäre die im Folgenden beschriebenen Ansätze aus der Männerforschung, wenn sie genügend Unterstützung finden würde. Die Erkenntnisse aus der Männerforschung lassen Rückschlüsse darauf zu, warum der Erfolg der oberste Wert ist und Redlichkeit deshalb als Schwäche und Perversität als Gewitztheit erscheint. (vgl. Hirigoyen 2000, S.236). Wenn wir bei unseren Kindern vorbeugend tätig werden wollen (ebd.), ist es wichtig, diese Vorgänge zu verstehen. Für Mobbing soll die folgende Beschreibung zu einem besseren Verständnis der Lage der Männer, die ja schon aufgrund der Geschlechtsrollenerwartung wie z.B. Durchsetzungsfähigkeit, Entschlusskraft und Leistungsstreben (Alfermann 1996, S.79) in der Mehrheit perverses Verhalten zeigen, führen und Lösungsmöglichkeiten anregen. Es gibt aus dieser Forschungsrichtung auch viele Gedanken zur Kinder und Jugendarbeit, die über die Darstellung der Perversität von Frau Hirigoyen noch hinausgehen, was hier nur zwischen den Zeilen erkennbar wird.

4.2. Männerforschung

Männerforschung in Deutschland ist noch kaum entwickelt. (Böhnisch/Winter 1993, S.10f; Brandes/Bullinger 1996a, S.12; Engelfried 1997, S.45; in:Höfs 1999). Es ist Anliegen der Forscher, die Geschlechterforschung auf spezifisch männliche Perspektiven und Probleme der Konstruktion von Geschlecht auszuweiten (vgl. Hoffmann 1997, S.917; in:Höfs 1999).

4.2.1 Von „sex“ zu „gender“

Dabei spielt die Diskussion über die soziale Dimension bei der Entwicklung von 'Geschlecht' eine zentrale Rolle. Die amerikanische Forschung begann in den 70er Jahren den Begriff 'Geschlecht' in 'sex' als die biologisch determinierte Differenz und 'gender' als die sozial konstruierte Ausprägung von Geschlecht zu unterteilen (vgl. Chodorow 1990). Geschlecht wird demnach nicht mehr ausschließlich als rein biologisch bestimmtes Faktum betrachtet, sondern erhält mit dem Terminus 'gender' eine soziale Dimension. 'Gender' bezeichnet demnach die soziale Identität, die einem bestimmten Menschen aufgrund seines biologischen Geschlechts ('sex') vorgeschrieben oder angeboten wird.

So waren bestimmte soziale Rollen über Jahrhunderte hinweg in unserer christlich-abendländischen Kultur an das biologische Geschlecht des Rollenträgers gebunden. Gesellschaftliche Bereiche wie Militär, Politik, Bildung, Handel, Wirtschaft, Kirche und Familie wurden nahezu exklusiv von Männern repräsentiert (vgl. Brandes/Bullinger 1996b, 37ff; in:Höfs 1999). Frauen dagegen blieb das 'traute Heim', die Erziehung von Kindern, Versorgungsfunktionen in der Familie und nicht zuletzt der sozial-emotionale Rückhalt des Mannes zugeschrieben. Die Geschlechterhierarchie fand in diesen Strukturen einen deutlichen Ausdruck und wurde weitgehend unreflektiert gesellschaftlich reproduziert.

Die Erkenntnis, dass es so etwas wie eine Geschlechterhierarchie überhaupt gibt, und wie diese funktioniert, ist untrennbar mit den Bestrebungen der Frauenbewegung insbesondere in den letzten beiden Jahrhunderten verbunden (vgl. Helwig 1997a, 3ff; in:Höfs 1999).

Die Unterscheidung von 'sex' und 'gender' erlaubt es nun, Geschlecht als soziologischen Forschungsgegenstand in seiner Adaption durch Individuen ('doing gender', vgl. West/Zimmerman 1991; in:Höfs 1999), aber auch im interaktiven gesellschaftlichen Austausch, in seiner sozialen Prägung näher zu durchleuchten.

4.2.2 Männlichkeit ist keine „Einbahnstraße“

Männerforschung stellt nun gerade die abweichenden Männlichkeitsformen heraus, welche sich in das traditionelle Sozialisationsschema nicht oder nur partiell einfügen. Das gilt im besonderen für homosexuelle Männer (vgl. Lee 1998, 125f; in:Höfs 1999). Durch eine stringent am heterosexuellen Mann orientierte Sozialisationsnorm ist es ein leichtes, 'schwule' Männer als unnormal, abweichend und gesellschaftsgefährdend zu diffamieren (vgl. Schnack/Neutzling 1990, 210ff; in:Höfs 1999). So ist es kein Zufall, dass das Erwachen eines neuen Selbstbewußtseins durch die Schwulenbewegung als sozial relevante Gruppe anfangs der 70er Jahre in den Vereinigten Staaten zeitlich zusammenfiel mit dem Beginn der kritischen, traditionellen Männlichkeitsmodelle anzweifelnden Männerforschung. Viele Männer, die sich als homosexuell outeten, beschäftigten sich nun mit den Grundlagen ihres 'Andersseins', mit einem

anderen Mannsein in den sogenannten 'gay studies', welche gesellschaftliche Akzeptanz und Toleranz einforderten, ohne die eigene, selbstbestimmte Identität aufgeben zu müssen. Die 'gay studies' wurden dadurch konstituierend auch für die sich langsam entwickelnden 'men's studies' (vgl. Brzoska 1996, 82f; in:Höfs 1999). Nicht wenige Männerforscher zähl(t)en sich zu der Gruppe der homosexuellen Männer (vgl. Badinter 1993, 138ff; in:Höfs 1999).

Männerforschung soll der Bewußtseinsbildung dienen, dass es nicht *die eine* männliche Sozialisation und damit verbunden auch nicht *die eine* Form des Mannseins gibt, sondern dass sich aufgrund spezifischer gesellschaftlicher Bedingungen und Individualisierungsprozesse verschiedene Formen von Mannsein herausbilden, die mehr oder weniger mit traditionellen Männlichkeitsbildern übereinstimmen.

4.2.2.1 Die Würde des Mannes

„Unter 'kritischer Männerforschung' verstehen wir eine Sozialwissenschaft, die von Männern mit dem Ziel betrieben wird, die anthropologischen, psychischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Bedingungen für ein anderes Mannsein, eine andere Würde des Mannes zu analysieren und zu formulieren. Mit dem Bild des 'anderen Mannseins' verbinden wir die Vorstellung und die Hoffnung, dass Männer ihren Status und ihr Selbst nicht auf der Abwertung von Frauen oder auf der Unterdrückung anderer, auch Jüngerer oder im Sozialstatus Niedrigerer aufbauen, sondern zu ihrer eigenen Würde - mit ihren besonderen Stärken und Schwächen - stehen und sie aus dem eigenen Selbst heraus in die Gesellschaft einbringen und sozial verantworten lernen. 'Kritische Männerforschung' ist notwendig parteilich" (Böhnisch/Winter 1993, 9; in:Höfs 1999).

Ein zentrales Anliegen Kritischer Männerforschung liegt also darin, Hierarchien (insbesondere Hierarchien innerhalb der männlichen Geschlechtsgruppe), die u.a. in der Geschlechtersozialisation begründet liegen, aufzudecken und daran anknüpfend Angebote für ein verändertes Mannsein und damit für eine veränderte Beziehung zwischen den Geschlechtern und Generationen zu unterbreiten.

Kritische Männerforschung ist damit nicht nur eine wissenschaftliche Disziplin, welche Geschlechterhierarchien analysiert und herausstellt, sondern sie versteht sich auch als Wegweiser, Männern Ansätze aufzuzeigen, innerpsychische Widersprüche und Problemlagen zu analysieren und letztendlich zu einem integrierteren Verständnis von Mannsein zu gelangen (vgl. Schnack/Neutzling 1990, 258ff; in:Höfs 1999).

4.2.2.2 Das Problem der Gefühlsverleugnung

„Wer herrscht, der zeigt dem Untergebenen keine Gefühle. Deshalb geben Männer Frauen gegenüber, aber auch den männlichen Herrschaftsrivalen, keine Gefühle preis" (Jung 1993, 19; in:Höfs 1999).

Von Männern wird erwartet, dass sie keine Gefühle zeigen (vgl. Bange/Enders 1995, 27ff; in:Höfs 1999). Gefühle werden rationalisiert oder auf andere Menschen (v.a. Frauen) übertragen. Für den Jungen stellt das Prinzip der Gefühlsverleugnung eine quasi 'unmenschliche', nicht erfüllbare Anforderung dar, welche zu psychischem und physischem Leiden führen kann.

4.2.2.3 Das Problem der Sprachlosigkeit

Eine mögliche Ausdrucksform von Gefühlen wäre die verbale Kommunikation. Diese Form der Kommunikation gilt als (diskriminiertes) weibliches Verhalten. So bestehen unter Männern nur selten Freundschaften, in denen über mehr gesprochen wird als über 'äußere Angelegenheiten'. Zu unterschiedlichen Kommunikationsstrategien der biologischen Geschlechter siehe Vogts/Sirridge (1993, 135ff; in: Höfs 1999). Diese Gespräche finden zumeist in bierseliger Männerrunde und nur selten im vertraulichen Miteinander zweier Männer statt. Über eigene Gefühle und Schwächen redet man(n) nicht.

4.2.2.4 Das Problem der Homophobie

„Wenn Homosexualität im Westen nicht mit abfälligen Bemerkungen versehen und verspottet würde, wäre die Angst der Jungen, homosexuell zu werden, kein Problem. Man könnte Männern die gleichgeschlechtliche Nähe erlauben, die sie sich wünschen. In seinem Buch *What a Man's Gotta Do* beschreibt der englische Wissenschaftler Antony Easthope, dass es westlichen Männern nur beim Sport und im Krieg erlaubt sei, sich zu umarmen. Die Liebe zwischen nicht homosexuellen Männern wird deshalb schon früh unterbunden, und da man ihr ihren wirklichen Platz versagt, führt das zu allen Arten von Schmerz. Es wäre sehr vereinfachend zu sagen, dass Kriege nicht mehr stattfinden, wenn Männer es lernten, nicht nur in Konfliktsituationen einen engen Kontakt zueinander herzustellen, aber es ist sehr einleuchtend anzunehmen, dass nicht so viele Konflikte entstehen würden. Easthope argumentiert, dass Krieg der Preis ist, den Männer für die Nähe zueinander zahlen. Weiblichkeit und homosexuelles Begehren müssen abgewehrt werden, wenn die Ansicht, ein Mann habe hart zu sein, überleben wolle" (Lee 1998, 129f; in: Höfs 1999).

Ein wichtiger Grund für die mangelnde Kommunikationsfähigkeit insbesondere unter Männern liegt in dem Gefühl der permanenten Bedrohung durch homoerotische Neigungen und Gefühle.

Es erscheint paradox, aber Körperlichkeit und Berührungen zwischen Männern sind in unserer Kultur sozial nur erlaubt, wenn zuvor deutlich gemacht wurde, dass Männer nicht als Partner gelten. So bietet der Sport, insbesondere der Fußball, einen sozialen Raum, in dem sonst als 'schwul' geltendes Verhalten als legitim definiert ist (z.B. Küsse und Umarmung beim Torjubel).

Diese Beispiele demonstrieren auf eindrückliche Weise die Angst vor männlicher Berührung, aber auch die Sehnsucht danach. Es ließe sich vermuten, dass z.B. die Gewalt an Schulen reduziert würde, wenn Jungen sich auf andere Weise berühren dürften als durch Schläge und sich zudem nicht permanent als Konkurrenten betrachten würden.

4.2.2.5 Das Problem der Konkurrenzfähigkeit

„Die Warnung, ja nicht homosexuell zu werden, führt dazu, dass sie sich gegenüber Jungen im gleichen Alter nicht kooperativ verhalten können. Statt dessen treten sie gegeneinander an" (Lee 1998, 129; in: Höfs 1999).

Jungen werden darauf 'getrimmt', sich gegenüber anderen Jungen, aber mittlerweile auch - auf andere Weise - gegenüber Mädchen behaupten zu können. Sie müssen nicht nur lernen, 'auf eigenen Beinen zu stehen' (in der Loslösung von der Mutter), sondern sie

sollen sich als stark und konkurrenzfähig erweisen. So fördert nicht nur der Vater, sondern oft auch die Mutter beim Jungen Verhaltensweisen, welche darauf abzielen, den Jungen 'hart' zu machen für das rauhe und wettbewerbsorientierte Leben 'draußen' in der Gesellschaft. Dieser Prozeß findet bereits in der Interaktion mit anderen Kindern beispielsweise auf dem Spielplatz oder auch im Kindergarten statt (vgl. Schnack/Neutzling 1990, 69; in:Höfs 1999). Studien zeigen, dass Jungen öfter als Mädchen dazu neigen, anderen Kindern Spielzeug wegzunehmen und dieses für sich zu beanspruchen. Überlässt man ihnen das Spielzeug freiwillig, so wird es augenblicklich uninteressant und liegengelassen. Der Wert eines Spielzeugs ermisst sich in den Augen eines Jungen stark daran, wie viele andere Kinder (v.a. Jungen) diesem Gegenstand Aufmerksamkeit und Bedeutung schenken (vgl. Bange/Enders 1995, 47ff; in:Höfs 1999). Die Norm des Sich-Durchsetzens der Jungen wird bisweilen gefördert durch das pädagogische Umfeld in den Institutionen (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Schule). Da die Jungen nach dem primären Sozialisationsfeld der Familie nun in Institutionen kommen, die ebenfalls von Frauen dominiert werden und in denen männliche Vorbilder zumeist gänzlich fehlen, entwickelt sich die männliche Geschlechtsidentität hauptsächlich in der Auseinandersetzung mit anderen Jungen (vgl. ebd. 1995, 43ff; in:Höfs 1999). Zu Aspekten der männlichen Sozialisation im Zusammenhang mit der vorwiegenden Erziehung durch Frauen vgl. Rohr (1997). Dieses Prinzip der Konkurrenz mit anderen Männern oder Jungen dient nicht zuletzt einem längerfristigen Ziel.

4.2.2.6 Das Problem des Mannes als Ernährer

„Über den vor allem auf den Männern lastenden Zwang zur Erwerbsarbeit hat sich männliche Identität über Jahrhunderte konstituiert. Der Vater ist der Stärkste in der Familie. Er kann die schwere Arbeit machen und bekommt abends das größte Stück Fleisch" (Schnack/Neutzling 1997, 120; in:Höfs 1999).

Zwar haben sich die gesellschaftlichen Bedingungen in den letzten Jahrzehnten weitgehend verändert, das Bild des Mannes als Ernährer einer Familie ist dennoch noch lange nicht aus den Köpfen verschwunden (vgl. Lee 1998, 189; in:Höfs 1999). Dabei gibt es schichtenspezifische Unterschiede (vgl. Metz-Göckel 1988, 16; in:Höfs 1999), aber als Norm im Sinne der Normativität ist dieses Klischee weiter lebendig. Unbewusst oder bewusst werden Jungen so erzogen, dass sie in der kapitalistischen Berufswelt eines Tages 'ihren Mann stehen' können. Dass diese Norm (als Leitziel) längst nicht mehr der Norm (als Durchschnitt) entspricht, zeigen nicht zuletzt die steigenden Arbeitslosenzahlen (vgl. Helbrecht-Jordan/Gonser 1993, 183; in:Höfs 1999).

Da ein großer Teil des Männlichkeitsimages an den beruflichen Status geknüpft ist, deuten sich starke innerpsychische Konflikte von Männern an, die diesem 'Ideal' nicht entsprechen können. Ein Mann gilt schnell als Versager oder als unmännlich, wenn sein beruflicher Status nicht den gesellschaftlichen Vorgaben entspricht. Insofern lässt sich konstatieren, dass über veränderte soziale Rahmenbedingungen wie z.B. steigende Arbeitslosenzahlen auch vermehrt Männer in die Rolle marginalisierter Männlichkeit gezwungen werden. Das Fallen aus dem sozialen Normraster für Männlichkeit führt oftmals zu einer tiefen Identitätskrise, die bei Männern um so schwerer wiegt, je stärker ihr Selbstwertgefühl und ihre Männlichkeit von der beruflichen Leistung und Entlohnung abhängig ist. Helbrecht-Jordan und Gonser (1993, 182; in:Höfs 1999) sehen in der Bedeutung der Ernährungsfunktion für die männliche Identität das größte Hindernis dafür, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung neu zu gestalten.

4.2.2.7 Das Problem des Zwanges zur Macht und Herrschaft

„Die Frage nach der Macht von Männern muss aber nicht nur in der Beziehung zu Frauen gestellt werden; sondern ich denke, dass man sich als Mann unter Männern immer auch in Machtkonstellationen bewegt. Es gilt als selbstverständlich, dass es so ist und dies weist darauf hin, dass hier auch ein gewisser Zwang besteht auch zum Versager gestempelt zu werden, wenn man sich der Selbstverständlichkeit der Machtspiele unter Männern entzieht“ (Funk 1990, 57; in:Höfs 1999).

Lange Zeit galt es als biologischer Fakt, dass Männer aufgrund der `Tatsache' größerer Muskelkraft und besserer Nerven physisch und psychisch besser ausgestattet seien. Männer galten als Beschützer der Gemeinschaft, des Stammes, des Volkes oder der Nation (vgl. auch Hagemann-White 1984, 9ff). Auch heute noch sind sowohl Militär als auch Politik und Wirtschaft weitgehend Männerdomänen (vgl. Glücks 1994a, 16; in:Höfs 1999). Durch die Aufnahme der Frauen in die Bundeswehr wurde diesen ein Zugang zu einem wichtigen Machtfaktor in unserer Republik erschlossen. Wie weit Frauen sich dort als Führungskräfte durchsetzen können bleibt noch abzuwarten. In parlamentarischen Vertretungen des Volkes, in denen sich der politische Wille und die Überzeugungen eines Volkes artikulieren und in Gesetzen ausdrücken kann, sowie auch in der Exekutive und Judikative sind Frauen immer noch unterdurchschnittlich repräsentiert. Im 14. Deutschen Bundestag sind 31% der Abgeordneten Frauen, sie verteilen sich allerdings überwiegend auf die typischen Frauenressorts, wie z.B. auf den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit 71,8 % (Stand 14. Wahlperiode: März 1999"Zeitschrift für Parlamentsfragen", Viertes Quartal 1999.)

Frauen sind selten unter Deutschlands Top-Managern. „Ein deutscher Geschäftsführer verdient durchschnittlich 207.000 Euro im Jahr. Die Gehaltsspanne bei den Top-Managern ist dabei außerordentlich groß: Sie reicht von 50.000 Euro bis über eine Million Euro Jahresgesamtgehalt. Frauen sind selten in den Führungsetagen deutscher Unternehmen vertreten. Dies sind Ergebnisse der Studie "Vergütung 2001: Geschäftsführer", durchgeführt von der Kienbaum Management Consultants GmbH (KMC). "Unter den 1.017 einbezogenen Geschäftsführern der Studie waren lediglich 28 Frauen - das sind drei Prozent. Hinzu tritt die Tatsache, dass Frauen in Führungspositionen deutlich schlechter bezahlt werden - eine in den vergangenen 25 Jahren konstante Entwicklung", sagt Elmar Richter, Projektleiter der Studie bei Kienbaum“ (Kienbaum-Studie Vergütung Geschäftsführer 2001, 10. September 2001)

Es stellt sich die Frage, warum also Männer in all jenen Teilen der Gesellschaft dominieren, die mit Macht und Einfluss versehen sind. Kritische Männerforschung zeigt auf, dass Jungen schon in der Sozialisation lernen, Macht und Überlegenheit als Zielperspektive des Handelns zu verinnerlichen (vgl. Lee 1998, 221f; in:Höfs 1999). Wie schon bei dem Punkt `Konkurrenzverhalten' geht es auch beim Streben nach Macht darum, sich als Mann zu behaupten und durchsetzen zu können. Die Mittel zur Erreichung der Ziele sind dabei zunächst irrelevant. Wichtig ist, daß `mann' gegen den Willen anderer (der Frauen, aber auch der Männer) `das Feld behaupten' kann (vgl. Funk 1990, 58; in:Höfs 1999).

Ein Grund für das permanente Streben nach Herrschaft und Macht wird in der Externalisierung eines Gefühles von Ohnmacht gesehen (vgl. Böhnisch/Winter 1993, 26ff;

in:Höfs 1999). Jungen müssen in ihrer frühen Kindheit ihre Abhängigkeit, Ohnmacht und Hilflosigkeit verdrängen, um als Mann gelten zu können. Männlichkeit muss stets aufs neue behauptet werden. Hat ein Mann beispielsweise Macht über seine Frau (z.B. ökonomisch oder auch physisch), so kann er sich präventiv vor eigenen Gefühlen der Unsicherheit und Ohnmacht schützen. Zudem genießen die Männer unter Männern ein höheres Ansehen, die Macht über Frauen ausüben können. Kritische Männerforschung deutet auch darauf hin, dass das männliche Streben nach Macht im öffentlichen Leben ebenfalls eine Kompensation für die Ohnmacht im häuslichen familiären Rahmen sein könnte (vgl. Böhnisch/Winter 1993, 162; in:Höfs 1999). Männer verfügen über die Produktionsmittel und somit auch über die Macht in der Gesellschaft. Gottschalch (nach Böhnisch/Winter 1993, 18; in:Höfs 1999) stellt in diesem Zusammenhang die These auf, dass dies mit dem anthropologisch verankerten Gebärneid des Mannes zu tun haben könne. Unfähig, neues Leben zu gebären (Reproduktion), bleibe Männern nur die Flucht in die Produktion - bis hin zur Entwicklung von Technologien, die darauf abzielten, letztlich den Frauen diese biologische Macht der Reproduktion zu entreißen (vgl. Glücks 1994b, 29; in:Höfs 1999). Streben nach Macht durch Männer ist damit oft ein unbewußtes Eingeständnis von Ohnmacht. Niemand muß Menschen beherrschen, der sich nicht vor ihnen fürchtet (vgl. Funk 1990, 61; in:Höfs 1999)

Aus feministischer Perspektive wurde der Themenkomplex der Macht z.T. sehr einseitig interpretiert. Frauenforscherinnen haben Männer lange Zeit als eine homogene Gruppe betrachtet, welche Macht (über Frauen) besitzt (Funk 1990, 55; in:Höfs 1999). Übersehen wurde dabei, dass sich Männer untereinander ebenfalls in einem Machtverhältnis befinden. Zudem wurde Macht mit Privilegien und Zufriedenheit gleichgesetzt. Tatsächlich sind es aber oft insbesondere diejenigen Männer, die Macht verkörpern, die geradezu süchtig sind nach Anerkennung und Geltung. Es kann angenommen werden, dass sie Macht quasi in dem Maße brauchen, in dem sie Liebe in der Kindheit entbehren mussten. Selbstwertgefühl bei diesen Männern konstituiert sich nicht aus einem Gefühl für den eigenen inneren Wert der Person und ihrer Eigenschaften, sondern fast ausschließlich in der Wertung und Belohnung durch äußere Anerkennung der Leistung bzw. Macht (vgl. Böhnisch/Winter 1993, 27; in:Höfs 1999). Die Wertung, die im Begriff von der 'Unterdrückung der Frau' implizit mitschwingt, legt nahe, dass es Männern in diesem patriarchalen System besser gehe. Ein Blick auf die durchschnittliche Lebenserwartung und in die Krankheitsstatistiken genügt aber, die These der 'patriarchalen Dividende' (vgl. Connell 1995 zitiert nach Brandes/Bullinger 1996a, 4; in:Höfs 1999) fragwürdig erscheinen zu lassen. 'Unterdrückung der Frau' meint auch, dass Männer in sich permanent Dinge oder Eigenschaften unterdrücken müssen, die traditionell eher Frauen zugeschrieben werden (vgl. Goldschmidt 1996, 71; in:Höfs 1999). Macht kann genutzt werden, um andere Menschen zu beherrschen und deren Willen zu brechen, sie ist aber immer auch Ausdruck der innerpsychischen Unterdrückung von Ohnmacht und dient insofern als Kompensation.

4.2.2.8 Das Problem der Körperferne

Sämtliche Gesundheitsstatistiken weisen aus, dass Männer anfälliger sind für eine Vielzahl von Krankheiten und im Durchschnitt auch eher sterben als Frauen (vgl. Schnack/Neutzling 1990, 101ff; in:Höfs 1999). Als Gründe für diese Unterschiede wird häufig angeführt, dass Männer mit ihrem Körper anders umgehen würden als Frauen. Sie betrieben oftmals Raubbau an ihrem Körper und suchten häufig erst dann den Arzt um Hilfe auf, wenn es teilweise schon zu spät sei (vgl. Goldschmidt 1996; in:Höfs 1999).

Gibt es in der Kritischen Männerforschung also Belege dafür, dass Männer ihren Körper stärker strapazieren als Frauen, und falls ja, welche Gründe dafür ließen sich anführen?

Parallel zur Entwicklung der Kritischen Männerforschung beschäftigen sich Forscher stärker mit der gesundheitlichen Verfassung von Männern. Während der Öffentlichkeit zu dieser Thematik noch leicht die Schlagworte 'Managerkrankheit', 'Fitneßwahn', 'Herz-Kreislauf-Krankheiten' und 'Potenzprobleme' einfallen, geht die Männerforschung weiter in die Tiefe. Goldschmidt kommt beispielsweise in ihrer Analyse „Männer und Gesundheit - epidemiologische Daten im Überblick" zu folgendem Fazit: Im „Vergleich zu Frauen haben sie eine geringe Lebenserwartung, sterben häufiger an somatischen Erkrankungen wie Herzinfarkt, Krebs der Luft- röhre, Lunge oder Bronchien, verunglücken häufiger tödlich durch Verkehrsunfälle und sterben häufiger in Folge eines Suizides. (...) Als Fazit der Mortalitätsraten kann man jedoch behaupten, dass Männer weitaus riskanter und gefährlicher leben als Frauen" (ebd. 1996, 71; in:Höfs 1999).

Krankheit und Männlichkeit werden in einen Kontext gestellt. Dabei handelt es sich eigentlich um Zustände und Konstrukte, die einander ausschließen, da schließlich ein 'ganzer' Mann gesund und stark zu sein hat (vgl. Metz-Göckel 1988, 12; in:Höfs 1999). Vielleicht haben sich Kritische Männerforscher gerade deshalb mit dieser Thematik beschäftigt, weil bis vor wenigen Jahren Homosexualität noch offiziell als Krankheit galt (zumindest in den USA bis 1974; vgl. Jung 1993, 201; in:Höfs 1999; in:Höfs 1999) und somit marginalisierte Männlichkeit als Krankheit etikettiert wurde. Homosexuelle Männer mussten also jahrelang darum kämpfen, dass ihre sexuelle Orientierung nicht als ungesund definiert wurde. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat sich erst 1992 von dieser Krankheitsdefinition verabschiedet.

An dieser Stelle tritt zutage, inwieweit Konstrukte wie Gesundheit und Krankheit verwoben sind mit der Konstruktion von Männlichkeit. Abweichende Männlichkeit als Krankheit? Oder ist 'mann' krank, wenn man von der Hegemonialen Männlichkeit abweicht?

Zunächst einmal erscheint interessant, dass die Definitionsmacht von Krankheit und Gesundheit auch heute noch der 'männlich' geprägten Medizin (als Wissenschaft) zugeschrieben ist. Traditionelle Schulmedizin als Männerdomäne propagiert auch heute noch die funktionelle Aufteilung des Menschen in Körperfunktionen (Physis) und seelische Befindlichkeiten (Psyche). Für unsere Kultur scheint das selbstverständlich, in östlichen Kulturen mutet diese Separierung seltsam an. Deutlich wird aber, wie funktionalistisch Männer ihren Körper betrachten (vgl. Jung 1993, 66ff; in:Höfs 1999).

Ein Mann hat zu funktionieren. Die aktuelle Diskussion um die Potenzpille Viagra offenbart, wie Männer Sexualität und Männlichkeit fokussieren auf die Funktionalität ihres Gliedes (vgl. dazu auch Schnack/Neutzling 1993, 215ff; in:Höfs 1999). So bleibt männliche Sexualität beschränkt auf den funktionalen Vollzug des Geschlechtsaktes. Dabei setzen sich viele Männer selbst unter Druck, vermeintlich erwartete körperliche 'Leistungen' zu erbringen (vgl. Zilbergeld 1983, 28ff; in:Höfs 1999). Ein gesunder männlicher Körper, der stets funktioniert, wird nach wie vor mit Männlichkeit assoziiert. Was das für Männer bedeutet, die diesem Muster nicht entsprechen können - und das sind die meisten - erscheint leicht nachvollziehbar. Sie fühlen sich als 'Waschlappen', als 'gebrochene Männer' oder als 'Männer mit

gebrochenem Rückgrat'. Vielen Männern fällt es nach wie vor schwer, andere Menschen um Hilfe zu bitten. Das Bitten um Hilfe wäre ja bereits ein Eingeständnis des Abweichens vom Idealbild des funktionierenden Mannes. Insbesondere dieses Verhalten machen die Männerforscher dafür verantwortlich, dass schwere Krankheiten bei Männern oft zu spät diagnostiziert werden (vgl. Goldschmidt 1996, 69; in:Höfs 1999).

Wird jedoch eine Krankheit attestiert, so liegt dem Mann eine physische Erklärung seiner Dysfunktionalität vor, und diese legitimiert dann seinen Ausbruch aus dem Männlichkeitsschema (vgl. Lindmeier 1993, 38; in:Höfs 1999). Diese Art der Legitimation für einen Ausbruch aus der Hegemonialen Männlichkeit spielt besonders im Zusammenhang mit Behinderung eine wichtige Rolle. 'Mann' sucht keine psychischen Gründe für Krankheit, 'mann' betrachtet seinen Körper wie ein Auto, welches im Notfall repariert werden kann, damit es wieder fährt (vgl. Jung 1993, 68; in:Höfs 1999).

4.2.2.9 Das Problem der Gewalt

Der Begriff der Gewalt ist nur schwer zu trennen von dem Komplex Herrschaft und Macht. Einige Soziologen definieren Gewalt ähnlich, wie in dieser Arbeit Macht definiert wurde, nämlich als das Durchsetzen des eigenen Willens notfalls auch gegen den Willen anderer, wobei ein Opfer subjektiv geschädigt wird (vgl. Freund 1996, 331; in:Höfs 1999). Dennoch sollen hier einige wichtige separate Gedanken erörtert werden. Männer gelten nach dem Muster Hegemonialer Männlichkeit als Täter, als Akteure, die im Zweifelsfall auch bereit sind, Überzeugungen und ihre Ehre mit Gewalt zu verteidigen. In diesen mit Gewalt erfüllten Situationen geht es häufig um Frauen oder aber um die Demonstration der eigenen Männlichkeit (vgl. Böhnisch/Winter 1993, 200ff; in:Höfs 1999).

Wer als Mann aus dem Raster der Hegemonialen Männlichkeit ausbricht, läuft nachweislich häufiger Gefahr, Opfer von männlicher Gewalt zu werden ('Schwulenklatzen', Gewalt gegen Obdachlose, Gewalt gegen Behinderte, Gewalt gegen Arbeitslose; Schnack/Neutzling 1997, 247; in:Höfs 1999). Neben der Kritischen Männerforschung hat sich auch der Feminismus intensiv mit der Thematik Gewalt auseinandergesetzt.

Bei der Analyse sämtlicher Gewaltdelikte (inklusive sexueller Übergriffe) zeigt die Statistik, dass obwohl ein Großteil aller Gewaltdelikte von Männern verübt werden, Jungen als Opfer von Gewalt weit stärker betroffen sind als Mädchen (vgl. Freund 1996, 334; in:Höfs 1999). Diese Opferrolle vieler Jungen und späterer Männer wurde lange Zeit sowohl von der traditionellen Soziologie als auch von der feministischen Forschung übersehen (vgl. Metz-Göckel 1993, 92f; in:Höfs 1999). Jungen als Opfer - das passte nicht in das Bild Hegemonialer Männlichkeit. Kritische Männerforschung akzentuiert gerade diese Gewaltproblematik (vgl. Böhnisch/Winter 1993, 197ff; in:Höfs 1999). Wer sich real ständig bedroht fühlt, sich aber nicht bedroht fühlen darf, wer stets Angst hat, Opfer zu sein, aber nur Täter sein darf (oder von der feministischen Seite aus potentieller Täter ist) neigt gerade dazu, dieses soziale Handlungsmuster zu erfüllen. Hinzu kommt, dass Opfer von Gewalt oftmals selbst zu Gewaltakteuren werden können, wenn ihnen keine Möglichkeit geboten wird, diese oftmals traumatischen Ereignisse adäquat aufzubeiten (vgl. Böhnisch/Winter 1993, 210; in:Höfs 1999). Gewalt gegen Männer durch Männer wird nach wie vor gesellschaftlich tabuisiert (vgl. Bange/Enders 1995, 12; in:Höfs 1999). Dies zeigt auch der 'Nachrichtenwert' verschiedener Ereignisse. Frauen und Männer haben sich in Deutschland zurecht empört über die

Massenvergewaltigungen von Frauen in Bosnien, während es kein Diskussionsthema darstellt, daß Männer im Alter von 18 Jahren oder jünger in den Krieg geschickt werden. Es wird suggeriert, dass Ereignisse im Krieg (Todesängste, Tod, Verletzung, Verlust von Angehörigen und Freunden) Dinge seien, die Männer leicht verarbeiten können. Hier zeigt sich, wie Gewalt gegen Männer nicht nur bagatellisiert, sondern auch legitimiert wird (vgl. dazu auch Kreckel 1997, 39ff; in:Höfs 1999).

„Stellt man zudem in Rechnung, dass in unserer Gesellschaft das Leben eines Mannes weniger wert ist als das einer Frau (Frauen und Kinder zuerst!), dass er in Kriegszeiten als Kanonenfutter dient und dass die Darstellungen seines Sterbens (im Kino oder im Fernsehen) zu simpler Routine verkommen sind, zu einem Klischee der Männlichkeit, dann liefert all dies gute Gründe dafür, die traditionelle Männlichkeit als lebensbedrohlich zu betrachten" (Badinter 1993, 175; in:Höfs 1999).

Ebenso wie feministische Forschung immer stärker den Blick ausweitet auf Frauen als Täterinnen, so ist für Kritische Männerforschung neben der Anerkennung von Männern als Täter wichtig, Männer als Opfer des Systems sichtbar zu machen. Denn nur wer sich als Opfer fühlen darf und reflektieren kann, wird bewusster sein persönliches Handeln verändern können. Frauen haben dies mit der Frauenbewegung eindrucksvoll bewiesen (vgl. Helwig 1997b; in:Höfs 1999).

4.2.2.10 Zur Angst, aus dem Raster Hegemonialer Männlichkeit auszubrechen

„Alles Nicht-Männliche kann leicht zum Angriff auf das konstruierte Mannsein werden. Daraus entsteht für Jungen und Männer ein hoher Normalitätsdruck. Abweichungen werden als nicht-männlich diffamiert" (Winter 1993, 157; in:Höfs 1999).

Die bisher aufgeführten Aspekte machen anschaulich, wie männliche Geschlechtsidentität gebunden ist an soziale Leitsätze und kulturelle Images. Sie tragen letztlich dazu bei, wie Männlichkeit und Weiblichkeit in einer Gesellschaft vermittelt und welche Formen und Ausprägungen propagiert oder sanktioniert werden. Für Männlichkeit gilt, dass trotz aller Veränderungen Hegemoniale Männlichkeit weiter als traditionelles Muster dominiert (vgl. Connell 1995; in:Höfs 1999). Jungen und Männer haben Angst, aus dem Schema dieser Männlichkeit herauszufallen, da dies mit sozialen Sanktionen verbunden ist. „Für die Jungen scheinen sich Verhaltensanforderungen rigider zu (gestalten), wenn sie von dem stereotypen männlichen Verhalten abweichen, laufen sie schnell Gefahr, 'ein Mädchen zu sein' " (Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes NRW 1997, 236). Eine der Sanktionen bestand lange Zeit darin, abweichenden Männern (im Sinne Marginalisierter Männlichkeiten) das Mannsein per se abzuspochen oder ihre Männlichkeit als krankhaft zu etikettieren (Homosexualität). Sogenannte Männerbünde (Kirche, Staat, Politik) wachten über die Einhaltung des männlichen Kodexes. Abweichungen von der männlichen Norm führten zu 'Exkommunikation', zum Ausschluß aus der Gruppe. In der Zeit des Nationalsozialismus, welche von Lempp als „letztes Aufbäumen des Patriarchats" (Lempp 1989, 178, zitiert nach Engelfried 1997, 72; in:Höfs 1999; in:Höfs 1999) bezeichnet wird, offenbarte sich die Perversität des Männlichkeitswahnes auf grausame Weise. Auch die Nazis bedienten sich der Ideologie der Hegemonialen Männlichkeit. Männer sollten Krieg gegen die 'minderwertigen Völker' führen, Lebensraum erobern und den Sieg der 'überlegenen arischen Rasse' sichern. Frauen sollten für den Nachwuchs sorgen und dem Mann den Rücken freihalten.

Deutlich wird hier schon, daß die Geschlechterhierarchie nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Geschlechtskategorie Mann propagiert wurde. Mann gegen Mann sollte sich die 'Überlegenheit des deutschen Volkes im Feld' erweisen. Gleichzeitig wurden Juden, welche mit biologischen Argumenten als minderwertig gebrandmarkt wurden, genau wie Behinderte, Homosexuelle, Oppositionelle und Deserteure - also Angehörige Marginalisierter Männlichkeiten - in Konzentrationslagern getötet. Extremer kann sich Gewalt von Männern gegen Männer wahrscheinlich kaum äußern.

4.3 Was verbindet Kritischen Männerforschung mit Mobbing?

In der Kritischen Männerforschung werden viele Probleme mit Bezug zu Macht, Gewalt und Beziehung von Männern angesprochen, die in einem direkten Zusammenhang mit Mobbing stehen.

Männer, die lernen sollen ihren Status nicht auf Unterdrückung anderer aufzubauen, sondern zu ihrer eigenen Würde zu stehen und soziale Verantwortung zu übernehmen. Hierarchien, die in der Geschlechtersozialisation begründet sind aufzudecken und daran anknüpfend Angebote für veränderte Beziehungen zu machen. Auswirkungen von Gefühlsverleugnungen aufzuzeigen, z.B. in Bezug auf Kommunikation. Zu klären warum Männer Kriege führen. Konkurrenzverhalten zu analysieren. Problem mit der Ernährerrolle des Mannes aufzuzeigen. Machtspiele unter Männern zu beleuchten. Den Umgang mit Gesundheit und Krankheit analysieren und das Thema Gewalt bei Männern ergründen, dass alles sind Maßnahmen, die eine direkte Auswirkung auf Mobbing in allen Lebensbereichen haben, wenn sie auch nicht aus diesem Grund unternommen werden.

Veränderungen, wie die oben erwähnten würden nicht nur das Verhalten Einzelner verändern, sondern den Einfluss dieser Einzelnen auf Betriebe, Organisationen und Gesellschaft. Es geht dann nicht mehr darum die Opfer zu stärken, sondern die Täter, die im Grunde zugleich Opfer sind, zur Reflektion ihres Verhaltens zu motivieren damit sie ihren Einfluss zu ihren eigenen Gunsten dazu verwenden die Zustände zwischenmenschlicher Niedermache so weit wie möglich zu vermeiden. Die gleichen Veränderungen erfordern auch die neuen wirtschaftlichen Spielregeln der Informationsgesellschaft.

4.3.1 Wie erfolgreiche Bekämpfung von Mobbing die Zukunft der Wirtschaft positiv beeinflusst

Die Produktivitätssteigerung durch Maschinen geht ihrem Ende zu, die Wirtschaft wächst nicht mehr, weil Maschinen schneller gemacht werden, sondern weil das richtige Wissen im richtigen Augenblick zur Verfügung stehen und produktiv angewendet werden muss. Mit den effizient geregelten Informationsströmen zwischen Mensch und Maschine - Lohnabrechnung, Textverarbeitung, Fertigungssteuerung - konnten zum Beispiel Autos viel billiger hergestellt und mehr davon verkauft werden. In der Informationsgesellschaft, wird der größte Teil der Wertschöpfung von Menschen erwirtschaftet, die mit Information umgehen.

In einer Welt, die ihr Wissen in weniger als fünf Jahre verdoppelt, wurde es der teuerste Produktionsfaktor, mit Information umzugehen, über die richtigen Informationen im richtigen Augenblick zu verfügen und sie produktiv anzuwenden. Selbst wer reale Güter herstellt, benötigt immer mehr Informationsarbeit - und nur hier entstehen neue Arbeitsplätze.

Wettbewerb entscheidet sich jetzt nicht mehr allein über den Preis (Lohnkosten), sondern über Zeit, Qualität, Kundenorientierung - letztlich über den Umgang mit Information.

Das ist eine historische Zäsur. In den 200 Jahren Industrialisierung zuvor war die Wirtschaft gewachsen, weil uns Maschinen produktiver machten. Amerikanische Studien, die Nefiodow zitiert, belegen, dass die Produktivität des Informationssektors seit den 60er Jahren gleichgeblieben ist, obwohl in den USA weltweit über zwei Billionen Dollar an

Informationstechnik investiert wurden (Roach, Stephen S.: Pitfalls on the "New" Assembly Line: Can Services Learn from Manufacturing? In: Technology and Productivity: The Challenges for Economic Policy. Hrsg. OECD, Paris 1991a). Die Produktivitätsfortschritte der Technik werden offensichtlich an anderen Stellen der amerikanischen Gesellschaft zunichte gemacht.

Wenn aber Produktivität in der Marktwirtschaft stecken bleibt, kommt es zu Arbeitslosigkeit (Europa), Unterbeschäftigung (Japan) oder Wohlfahrtsverlusten (USA). Die großen Produktivitätsfortschritte der Hardware-Technik haben größere soziale Unruhen bislang verhindert, schreibt Nefiodow. Wenn es uns nicht gelingt, die Produktivität des größten Wirtschaftssektors, des Informationssektors, deutlich zu steigern, dann werden wir nicht genug ausreichend produktive Arbeitsplätze anbieten können, und das zusätzliche Sozialprodukt wird fehlen, das wir brauchen, um Renten, Krankenkassen oder Universitäten zu finanzieren. (Erik Händler 01.09.1998)

4.3.1.1 Was macht den Informationsarbeiter produktiver?

Das Kernproblem der neuen Wirtschaft lautet daher: Was macht Informationsarbeiter produktiv(er)? Intellektualismus und Fachkompetenz können sogar kontraproduktiv werden, wenn es nicht gelingt, die Ergebnisse der Arbeitsteilung zusammenzuführen. Wirtschaftlicher Wohlstand hängt erstmals von effizienten Informationsflüssen zwischen Menschen und im Menschen ab. Das ist der Grund, warum die Hierarchien der früheren Industriekolosse heute flach wurden. Z.B. durch Lean-Management und systemische Organisationsentwicklung. Hier ging es um die Herstellung eines „Schlanken Managements“, das zu mehr Eigeninitiative und weniger Kosten führen sollte. (vgl. Riebe, Düringer, Leistner 2000, S. 67ff.)

Doch Informationsströme sind gestört, wo Platzhirsche regieren, Meinungsverschiedenheiten zu Machtkämpfen ausarten, wo Mobbing das Klima bestimmt (Mobbing schädigt die deutsche Wirtschaft um etwa 30 Milliarden Mark, Angst um etwa 100 Milliarden Mark im Jahr). Was die Produktivität der Informationsarbeiter auffrisst, ist nach Nefiodow die mangelnde Kompetenz im Umgang mit anderen Menschen: Arbeiten für den eigenen Status, fehlende Synergien, weil jeder sein Herrschaftswissen für sich behält, weil Ängste und Konkurrenz die seelische Kraft schwächen. Keine noch so verbesserte Hardware kann diesen Verlust langfristig ausgleichen. "Wenn wir uns nur zehn Prozent weniger streiten würden, wäre das schon ein Wirtschaftsaufschwung", sagt Nefiodow.

Denn wo Menschen jetzt mehr und intensiver als früher zusammenarbeiten müssen, werden auch ihre psychischen Schichten berührt, werden "weiche" Faktoren zu Schlüsselqualifikationen: Nicht bis zur Rente zerstritten zu sein, sondern sich versöhnen zu können; sich nicht für den Größten zu halten, sondern sich auch als Chef in das Ganze einzufügen; den anderen zu akzeptieren, auch wenn er nicht den eigenen Vorstellungen entspricht. Dann erst wird es möglich, weltweit mit vorübergehenden

Partnern, Kollegen, Zulieferern und Kunden partnerschaftlich, vertrauensvoll und produktiv zusammenzuarbeiten.

Manager lernen heute vor allem, sich durchzusetzen, aber nicht, den anderen zum loyalen Teamgefährten zu machen. Kooperation ist eine eigene Kompetenz, die erst erlernt werden muss - in dem vorhandenen gesellschaftlichen Umfeld, indem die Firmen eingebettet sind.

Seit dem Nestor der Soziologie Max Weber wissen wir, daß das Ethos einer Gesellschaft von seiner Religion geprägt wird. Für das Problem gesellschaftlicher Kooperationsfähigkeit diskutiert Nefiodow die Rolle der Familie und weist auf die Bedeutung des christlichen Glaubens hin, "weil es darum geht, einer übertriebenen Ich-Bezogenheit den Boden zu entziehen und ein echtes Interesse am gleichberechtigten Wohlergehen anderer herbeizuführen". Dies sei auch eine Voraussetzung für seelische Gesundheit und damit für die weichen Faktoren, die wir jetzt dringender benötigen, sagt Nefiodow. Hier endet die Macht der Wirtschaft, hier beginnt die Herausforderung für Politik und Gesellschaft. (Erik Händeler 01.09.1998)

4.3.1.2 Soziale Kompetenz als Produktivitätsfaktor

Produktivität ist damit in der Informationsgesellschaft nicht nur ein betriebliches, sondern zu einem volkswirtschaftlichen Problem geworden. Je mehr sich das gesellschaftliche Klima verschlechtert, Angst, Vereinsamung und Mobbing psychische und psychosomatische Leiden verursachen, je mehr Ressourcen in Kriminalität, Alkohol und Drogen verschwendet werden, die Familie verfällt - desto weniger Ressourcen stehen für die Schaffung von Informationsarbeitsplätzen zur Verfügung, die weltweit aber nur dort entstehen, wo sie produktiv genug sind.

Für Nefiodow sind die wachsende Nachfrage nach Personal- und Managementberatung sowie der hohe Stellenwert, den der sozialen Kompetenz in der Praxis zugemessen wird, Indikatoren dafür, daß die deutsche Privatwirtschaft die neuen Herausforderungen selber in die Hand nimmt. Sie investiert mehr in die Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen. Wer die Menschen am besten fachlich und sozial qualifiziert und motiviert, wer die nun entscheidenden weichen Faktoren wie Kreativität, Zusammenarbeit und Einsatzbereitschaft am besten erschließt, der setzt sich am Beginn der Informationsgesellschaft an die Spitze des Strukturwandels in der Arbeitswelt. (www.gmd.de/People/Leo.Nefiodow)

4.4 Schluss - Gesellschaftliche Funktion sozialer Arbeit

4.4.1 Sozialverträglichkeit der Wirtschaft

Das Überleben der Menschheit hängt nicht nur von einer ökologisch umweltverträglichen , sondern ebenso sehr von einer menschengerechten und sozial verträglichen Umwelt ab (Staub-Bernasconi 1995, 341).

• Der Begriff „Sozialverträglichkeit“, seine Genese und verschiedenen Bedeutungen

Der Begriff tauchte nach Tschiedel (1989) zum ersten mal in Verbindung mit der „Wiederaufbereitungsanlage Groleben“ 1979 auf. Er stammt von Klaus Michael Meyer-Abich (1981, 1986) Physiker und Carl Friedrich von Weizsäcker, Atomphysiker und Bertram Schefold (1986), Nationalökonom. Die Enquete-Kommission des deutschen Bundestages hat den Begriff innerhalb der wirtschaftspolitischen Diskussionen eingeführt. In Rahmen der „Sozialverträglichkeit von Energieversorgung“ wurde der Begriff erweitert. 1982 und 1985 wurde ein Katalog mit acht Hauptkriterien erstellt.

- Finanzielle und materielle Aufwendungen
- Versorgungssicherheit
- Volkswirtschaftliche Auswirkungen
- Ökologische Umweltauswirkungen
- Gesundheit und Sicherheit
- Soziale Auswirkungen
- Politische Auswirkungen
- Internationale Auswirkungen

4.4.2 Einsatz von sozialer Arbeit

Es gilt das Denken der sozial Arbeitenden in die Köpfe der Unternehmensleiter zu bekommen. Wie eine Pilotstudie zu Händen des schweizerischen Wissenschaftsrates erkennen ließ, waltet eine große „soziale Sprachlosigkeit“ in den Führungsetagen der Unternehmen. Das Denken wird also nicht nur durch Machtinteressen, sondern auch durch Sprach- und Begriffsbarrieren begrenzt. Es haben sich Einzelne Unternehmer gefunden, die sich Gedanken um die Sozialverträglichkeit der Wirtschaft machen, die wissen aber nicht, was sie zur Lösung dieser Probleme tun sollen, hier könnte Sozialarbeit mithelfen, Lösungen zu finden, dies wäre eine neue gesellschaftliche Funktion Sozialer Arbeit und zwar diejenige einer Sozialbeauftragten. (ebd.)

Nach der Beschäftigung mit Mobbing ist klar, dass alle Bereiche der Sozialen Arbeit mit diesem Thema zu tun haben. Von der Kinder- und Jugend über Männer und Frauenarbeit bis zu beinahe allen sozialen und gesundheitlichen Problemen, gesellschaftlichen, arbeitsplatzbezogenen, kommunalen und rechtlichen Angelegenheiten. In dieser Arbeit habe ich mich auf die Geschlechterdifferenzierte Sichtweise reduziert. Dazu wurden die immer noch bestehenden weiblichen und männlichen Stereotypen analysiert und Hinweise auf Möglichkeiten der Überwindung mit Blick auf die Zukunft gegeben.

Literaturliste

- Beckers, Chr., Mertz, Hanne xxxx: *Mobbing-Opfer sind nicht wehrlos. Wie Sie sich schützen . und wehren können.*
- Bergeret, J. 1985 *La Personnalité normale et pathologique* In: Hirigoyen . 2000; Paris
- Drummond, Helga 1999 *Machtspiele für kleine Teufel – Mit List und Tücke an die . Spitze,*
mgv-Verlag, Landsberg am Lech
- Eiguer, A. 1996 *Le Pervers narcissique et son complice*
Paris
- Field, Tim 1999: *Bully OnLine,*
www.successunlimited.co.uk/bully/news99.htm
- Foerster, Heinz v. 1997 *Entdecken oder erfinden,* in:F. von Siemens Stiftung, . Einführung in den
Konstruktivismus, Band 5, München, Piper – TB
- Haben & Harms-Böttcher 2000 *Das Hamsterrad, Mobbing – Frauen steigen aus*
Orlanda, Frauenverlag GmbH, Berlin
- Höfs, Manuel 1999 *Examensarbeit, vorgelegt bei der Uni Dortmund, Thema: . „Kritische*
Männerforschung und Behinderung“
- Kernberg, O.F. 1978 *Borderline – Störungen und pathologischer Narzißmus*
Frankfurt a.M.
- Kolodej, Christa 1999: *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine . Bewältigung; Mit*
zahlreichen Fallbeispielen
Wien: WUV-Univ.-Verl.
- Leymann, H., 1993: *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich . dagegen*
wehren kann.
Hamburg: Reinbeck.
- Leymann, H. (Hrsg.) 1995: *Der neue Mobbing-Bericht. Erfahrungen und Initiativen, . Auswege und*
Hilfsangebote
Reinbek: Rowohlt
- Leymann, H. 1996: *Handanleitung zum LIPT - Fragebogen.*
Tübingen: dgvt.
- Racamier, P.-C. 1992 *Pensée perverse et décervelage,* in: Secrets de famille et
pensée perverse, Gruppo no. 8; in: Hirigoyen 2000
Paris
- Resch, Martin, Dr. 1994: *Wenn Arbeit krank macht*
Frankfurt/Main; Berlin: Ullstein
- Roche 1999: *Lexikon Medizin, 4. Auflage; ©*
München: Urban & Fischer Verlag,
- Rust 2001: *Nichts ist vergänglicher als die Zukunft.*
Schriftliche Fassung des Vortrags am 23.03.01 für die . Hypo-Landesbank
Bregenz zur Money-Messe 2001

Zuschlag, Bernd 2001

Mobbing Schikane am Arbeitsplatz 3. überarb. Auflage
Göttingen: Verlag f. Angew. Psychologie