

Андреянова Е.М., Фуфаева И.П.

*Научный руководитель: старший преподаватель М.В. Залугина  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: irina515fufaeva@mail.ru*

### **Mobbing am Arbeitsplatz**

Mobbing, Straining und andere Konflikte stellen ein gesamtgesellschaftliches Thema unserer modernen Arbeitswelt dar. Heutzutage sind viele Mitarbeiter von Mobbing betroffen. Es trifft sowohl Frauen als auch Männer. Besonders oft werden Kolleginnen und Kollegen gemobbt, die noch nicht lange an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz arbeiten. Das Mobbing kann in der Arbeitsgruppe eine Atmosphäre der Angst erzeugen: wer als Nächster als Zielscheibe dient? Misstrauen ruiniert die Arbeitsfreude und Kreativität aller. Die daraus entstehenden Produktivitätsverluste zahlt der Arbeitgeber.

Der Begriff Mobbing kommt aus dem Englischen und bedeutet «jemanden angreifen, attackieren». Er wurde von dem Forscher Konrad Lorenz für aggressives Tierverhalten benutzt. Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz veröffentlichte und den bösartigen Angriffen auf Kollegen am Arbeitsplatz einen Namen gab. Seitdem ist Mobbing international umfangreich erforscht. Das ist mehr als schlechtes Betriebsklima. Das ist massiver Psychoterror, den kleine Gruppen von Kollegen gegen einzelne Mitarbeiter ausüben [1].

Harald Ege (Arbeitspsychologe und Mobbingexperte) lässt sich sieben Kriterien von Mobbing unterscheiden.

1. Der erste von Harald Eges Parametern, um die verschiedenen Formen beruflicher Schikane voneinander zu unterscheiden, ist der **Ort der Handlung**. Bei Straining und Mobbing ist das immer der Arbeitsplatz, nur bei Stalking kann auch die Privatwohnung betroffen sein.

2. Die **Häufigkeit der Tat** unterscheidet sich: Mobber agieren häufig, manchmal täglich. Strainer handeln oft nur einmal mit einer durchschlagenden Maßnahme, deren Folgen den Getroffenen jedoch langfristig schädigen.

3. Das Dritte ist die **Dauer des Konflikts**. Straining wie Mobbing beruhen auf Arbeitskonflikten, deren Folgen lange anhalten, mindestens ein halbes Jahr. Das unterscheidet sie von akuten Konflikten wie einem Streit oder einer als verletzend empfundenen Kritik.

4. Das vierte Kriterium betrifft die **Art der Handlung**. Ein deutliches Anzeichen für Straining ist die Änderung von Arbeitsaufgaben. Beim Mobbing hingegen sind die Attacken meist lauter, direkter und vielseitiger.

5. Fünftens befinden sich die Opfer bei Straining wie Mobbing immer in einer **Position der Unterlegenheit**. Anders als bei Konflikten zwischen gleichgestellten Konkurrenten sind die Opfer nie mit dem Angreifer auf Augenhöhe, umso weniger, je weiter der Konflikt fortschreitet.

6. Im sechsten Parameter werden **Phasen** benannt: Beim Mobbing eskaliert der Konflikt von Phase zu Phase immer stärker. Diese Dynamik ist bei Straining weit weniger ausgeprägt – aber ebenso zermürbend.

7. Das letzte Kriterium ist die **Absicht des Aggressors**. Strainer wie Mobber verfolgen ein langfristiges strategisches Ziel: Beide wollen das Opfer loswerden. Mobber wollen darüber hinaus aber auch kurzfristig schikanieren. Sie kritisieren, unterstellen, verleumden, um die Position des Opfers sukzessive zu schwächen und auszuhöhlen.

Der Schluss liegt nahe, dass Menschen, die stark mit ihrer Arbeit identifiziert sind oder großen Wert auf Ansehen und soziale Akzeptanz legen, ein erhöhtes Risiko tragen, durch Ungerechtigkeits Erfahrungen wie Straining einen psychischen Knacks zu erleiden. Wie stark jemand reagiere, hänge von der subjektiven Bedeutung der Ungerechtigkeit ab, sagt Linden, und davon, wie hoch die Gerechtigkeitswartungen einer Person sind. Auch Menschen mit Persönlichkeitsstörungen, die in ihrem Umfeld häufig Abwehrreaktionen hervorriefen, hätten ein erhöhtes Risiko, an einer Verbitterungsstörung zu erkranken [2].

### **Литература**

1. Моя специальность – психология = Mein Fach Psychologie: учебно-методическое пособие: для студентов - психологов, изучающих немецкий язык / сост. Е.В. Ласковец. – Омск: Изд – во ОмГУ, 2006. – 153 с.
2. Журнал «PSYCHOLOGIE HEUTE» JUNI 2015. – 106 с.