

Geschlechtsspezifische Aspekte von Mobbing

Literaturarbeit

Prof. Dr. R. Hornung

Sozialpsychologie II

SS 03

Steck-Egli Ruth

Lehenmattstr. 236 / 13

4052 Basel

061 / 312 33 77

ruth.steck@tiscalinet.ch

30. Juni 2003

Abstract

Durch diese Literaturarbeit konnte aufgezeigt werden, dass Mobbing geschlechtsspezifische Aspekte aufweist. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in dieser Problematik konnten bisher erst in einigen Bereichen nachgewiesen werden:

Klare Geschlechtsunterschiede finden sich bei der Bevorzugung der Art der Mobbinghandlungen und der Reaktion auf solche. Weitere Fakten sind, dass Männer in den meisten Fällen am Mobbing beteiligt, Frauen viel häufiger sexueller Belästigungen als Mobbinghandlung ausgesetzt sind und Frauen mehr über psychische und psychosomatische Beschwerden aufgrund von Mobbing klagen. Ebenfalls unterscheiden sich die Geschlechter in der Art der gesundheitlichen Folgen.

Die zentrale Frage, ob Männer oder Frauen häufiger von Mobbing betroffen sind, konnte aufgrund der heterogenen Befunde nicht geklärt werden. Auch inwiefern die hierarchisch tieferen Positionen von Frauen einen Einfluss auf Mobbing haben und welche Branchen häufiger betroffen sind, bleibt offen.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1. Einleitung	3
1.1. Forschungsübersicht zum Thema Mobbing	4
1.2. Frauen in der Arbeitswelt	5
2. Definitionen und Abgrenzungen	6
2.1. Bullying	7
2.2. Mobbing	7
2.2.1. Weitere Definitionen	8
2.3. Abgrenzung und Gemeinsamkeiten von Mobbing zu zwei anderen Konzepten	8
2.3.1. Mobbing- Konflikt	8
2.3.2. Mobbing - Stress	9
3. Prävalenz	10
3.1. Geschlechtsspezifische Aspekte	10
3.2. Branchen	11
3.3. Männer in Frauenberufen und Frauen in Männerberufen	13
4. Schweregrade von Mobbing	13
4.1. Zeitfaktor	13
4.1.1. Erstaufreten	13
4.1.2. Dauer	14
4.1.3. Häufigkeiten	14
4.2. Anzahl Mobber	14
4.3. Das Eskalationsstadium	14
5. Mobbinghandlungen	15
5.1. Geschlechtsspezifische Mobbinghandlungen	18
5.2. Sexuelle Belästigung	19
5.3. Reaktion der betroffenen Person auf Mobbinghandlungen	20
6. Wer mobbt wen?	20
6.1. Horizontales Mobbing und Gruppen	21
6.2. Vertikales Mobbing	21
6.3. Kombination von Mobbing durch Vorgesetzte und Kollegen	22
6.4. Unterschiede zwischen den Geschlechtern	23
6.5. Täter - Opfer	24
6.6. Kurzzusammenfassung	25

7. Mobbingfolgen	25
7.1. Gesundheitliche Folgen	25
7.1.1. Geschlechtsspezifische Aspekte der gesundheitlichen Beeinträchtigungen	27
7.2. Wirtschaftliche Folgen	28
7.2.1. Individuelle wirtschaftliche Folgen.....	28
7.2.2. Wirtschaftliche Folgen für den Betrieb.....	28
8. Mobbingursachen / -Interventionen	29
9. Zusammenfassung	32
Literaturverzeichnis.....	35
Anhang	38
Tabellenverzeichnis.....	38
Abbildungsverzeichnis	38

1. Einleitung

Mobbing, resp. Feindseligkeiten am Arbeitsplatz, sind kein neues Phänomen. Jedoch begann die systematische Erforschung von Mobbing erst Ende der achtziger Jahre unter anderen durch die nordeuropäischen Autoren: Leymann, Matthiesen, Raknes. Das Interesse der anderen europäischen Länder wurde erst Mitte der neunziger Jahre geweckt. Deshalb kann die empirisch orientierte Mobbingforschung als „junges Forschungsgebiet“ bezeichnet werden. Die Presse zeigt ebenfalls grosses Interesse für die Thematik Mobbing, aufgrund der schweren Auswirkungen auf das Individuum und die Unternehmungen.

Mobbing ist für die Sozialpsychologie von Bedeutung, da das Individuum im sozialen Kontext mit seiner Wahrnehmung, seinem Erleben, Denken und Verhalten im Mittelpunkt steht. Mobbing hat für die betroffene Person massive Konsequenzen im gesundheitlichen Bereich, aber auch ihre Existenz wird massgeblich bedroht. Neben den individuellen Folgen ist ebenfalls das soziale Umfeld der Betroffenen beeinträchtigt. Die Sorgen um den Arbeitsplatz, die Angst vor dem Morgen können ausserhalb der Arbeitszeit nicht einfach zur Seite geschoben werden. Auch der Betrieb ist von den Folgen von Mobbing betroffen. Die Produktivität geht zurück und die Kosten nehmen zu. Durch die schweren Folgen kann Mobbing zu Frühberentung, langfristiger Krankschreibung oder zu Arbeitslosigkeit führen, was wiederum die Gesellschaft, insbesondere die Sozialversicherungen belastet.

In den letzten Jahrzehnten hat sich die traditionelle Rollenverteilung von Mann und Frau geändert. In der Schweiz sind fast 60 % der Frauen ebenfalls erwerbstätig (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, 2002). Die Bildungsmöglichkeiten der Frauen haben sich denjenigen der Männern angeglichen, jedoch steht diesen noch keine adäquate Berufswirklichkeit gegenüber (Hollstein, 1993). Die meisten Frauen arbeiten weiterhin in hierarchisch tieferen Positionen als Männer (Hupprecht & Schieffers, 1996; Prosch, 1995; Zapf, 1999a). Die Kampfmittel von Frauen und Männern in Beziehungen unterscheiden sich (Hollstein, 1993). Ebenso stehen je nach Geschlecht andere psychosomatische und psychische Beschwerden im Vordergrund (Felder & Brähler, 1999; Sieverding, 1999). Daraus könnte abgeleitet werden, dass es auch geschlechtsspezifische Unterschiede beim Mobbing gibt.

Während in den sechziger und siebziger Jahren das zentrale Thema die Gleichheit der Geschlechter war, stand später die Forderung in der öffentlichen Diskussion zuerst nach „Gleichberechtigung“ und dann nach „Gleichstellung“ der Geschlechter im Mittelpunkt. Inzwischen hat sich der Zeitgeist wieder gewandelt und die Diskussion geht über zur Thematik „Unterschiedlichkeit“ der Geschlechter und die Differenzen zwischen Weiblichkeit und Männlichkeit (Hollstein, 1993). Genau dieser Thematik, also der „Unterschiedlichkeit“

der Geschlechter in Bezug auf das Thema Mobbing soll in dieser Literatuarbeit nachgegangen werden.

In den nachfolgenden Abschnitten soll zuerst das Thema Mobbing in den grösseren Zusammenhang eingebettet werden. Im Hauptteil wird dann auf die verschiedenen Aspekte von Mobbing eingegangen und Schlussfolgerungen für die geschlechtsspezifischen Fragen gezogen. Im Schlussteil werden die Ergebnisse zusammengefasst und weiterführende Fragen erörtert.

1.1. Forschungsübersicht zum Thema Mobbing

Wie gesagt, sind Feindseligkeiten am Arbeitsplatz keine neue Erscheinung. Die Forschung erstreckte sich früher jedoch nur über einzelne Aspekte, z.B. Asch (1955; zit. nach Niedl, 1995, S. 3) untersuchte Gruppendynamik oder Eagle & Newton (1981; zit. nach Niedl, 1995, S. 3) befassten sich mit Sündenbockphänomenen.

Laut Niedl (1995) wurde die Diskussion zum Thema: „systematischen Feindseligkeiten am Arbeitsplatz“ 1976 von Brodsky in den USA eingeleitet. Obwohl damit die Basis gelegt worden war, beschränkte sich die US-amerikanische Forschung bislang auf wenige Teilaspekte von möglichen feindlichen Handlungen am Arbeitsplatz (z.B. sexual harassment oder Diskriminierung). Matthiesen, Raknes und Rokkum (1989, zit. nach Niedl, 1995, S. 33) stellten bei ihrer Recherche keine einzige empirische Untersuchung zu Mobbing am Arbeitsplatz fest. Hingegen fand Niedl einen sprunghaften Anstieg zwischen 1991 und 1994 der empirischen Forschung zu dieser Thematik.

Zu Mobbing wurde in den achtziger Jahren in den nordeuropäischen Ländern (mit Ausnahme von Dänemark) mit der Forschung begonnen. Mitte der neunziger Jahre verbreitete sich das Interesse über die anderen europäischen Länder (Zapf & Einarsen, 2001; Zapf & Leymann, 1996). Bis zum 7. Europäischen Kongress für Arbeits- und Organisationspsychologie 1995, mit einem Symposium zu Mobbing, waren die meisten Publikationen in den nordischen Sprachen und wenige in deutsch abgefasst worden.

Niedl (1995) beschrieb die wissenschaftliche Diskussion im deutschen Sprachraum als eher bescheiden, denn sie würde vorwiegend auf der Rezeption der Studie von Leymann (1993) und auf Kenntnissen von Praktikern beruhen. Empirische Untersuchungen, die für eine sinnvolle Diskussion notwendig wären, fehlten seiner Meinung nach weitgehend. Im Gegensatz zu dieser Feststellung zeigte sich in der Literatursuche zu dieser Arbeit, dass im deutschen Sprachraum zunehmend wissenschaftlich am Phänomen Mobbing weiter gearbeitet wird, vor allem durch verschiedene Publikationen von Zapf et al.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die empirisch orientierte Mobbingforschung sich zeitlich auf die letzten 10 Jahre beschränkt und den geographischen Schwerpunkt in den skandinavischen Ländern hat.

1.2. Frauen in der Arbeitswelt

Für Männer und Frauen zeigt sich eine andere Berufswelt. Frauen gehen häufiger Teilzeitarbeit nach, arbeiten in anderen Branchen und haben tiefere Positionen inne als Männer. In diesem Kapitel soll kurz auf diese Unterschiede eingegangen werden, da diese eine zentrale Rolle bei den geschlechtsspezifischen Aspekten von Mobbing spielen. In der traditionellen Rollenverteilung von Mann und Frau war die Arbeitswelt (ausser Hause) weitgehend Männern vorbehalten. Jedoch hat sich dies in den letzten Jahrzehnten gewandelt. Die weibliche Beschäftigungszahl verzeichnete eine starke Zunahme in den späten achtziger und neunziger Jahren in ganz Europa (Silberschmidt, 1998). Laut der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2002 bleibt diese Tendenz auch weiterhin erhalten. So verzeichnete sie 2002 im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme von 2.4 % bei den erwerbstätigen Frauen und einen Rückgang von 0.9 % bei den Männern. 2001 waren in der Schweiz 58.8 % der Frauen erwerbstätig und 77,4 % der Männer. Vor 30 Jahren hingegen waren nur 32.9 % der Frauen und 64.4 % der Männer arbeitstätig. Mehr als die Hälfte der Frauen sind Teilzeitangestellte während dieser Anteil bei den Männern nur zirka 10 % ausmacht.

In Prozent / 2001	Schweiz	Deutschland	Schweden	Norwegen	Österreich
Frauen %	58	49.3	56	69.5	49.4
Männer %	77	66.2	64.5	78	67.9
Erwerbslose	2.5	7.8	5.5	3	4
Erwerbslos Frauen	3.5	7.8	5	3.6	4.1
Erwerbslos Männer	1.7	7.8	5.9	3.8	3.9
Frauen Teilzeit	55.2	39.3	36.3	42.7	33.6
Männer Teilzeit	11.1	5.3	10.7	11.3	4.3

Tabelle 1: Ländervergleich von 2001. Die fettgedruckten Zahlen sind mit denen der Schweiz am ehesten vergleichbar. Länderauswahl wurde getroffen nach europäischen Ländern, die sich an der Mobbingforschung stark beteiligt haben. Gerundete Zahlen sollen die Übersicht erleichtern.

Im Ländervergleich von 2001 zwischen Deutschland, Österreich und den nordischen Ländern (Schweden und Norwegen) lässt sich die Prozentzahl der beschäftigten Frauen in der Schweiz am ehesten mit Schweden vergleichen. Während die männlichen Beschäftigungszahlen und

die Erwerbslosen, aufgeteilt nach Geschlecht, entsprechen eher Norwegen. Die österreichischen und deutschen Beschäftigungszahlen liegen deutlich unterhalb derjenigen der Schweizer. In der Teilzeitbeschäftigung der Frauen ist der Prozentsatz in der Schweiz am höchsten (s. Tabelle 1).

Hollstein (1993) beschrieb, dass es heute kein Gebiet mehr gäbe, welches ausschliesslich männliche Domäne geblieben sei, trotzdem seien aber männliche Machtbereiche wie Wirtschaft, Politik und Kultur geblieben. Heute gehöre die Erwerbstätigkeit der Frauen genauso dazu wie früher die Haushaltstätigkeit. Gerade ledige Frauen unterscheiden sich bezüglich Arbeitstätigkeit nicht mehr von den Männern. Die Bildungsvoraussetzungen haben sich für Frauen den Männern angeglichen, doch diesen steht keine adäquate Berufswirklichkeit gegenüber. Nur eine kleine hochqualifizierte Gruppe von Frauen findet Zugang in die „prestigereichen“ Männerbereiche. Die grosse Mehrheit der Frauen jedoch bleibt in den für Männer uninteressanten Berufen, die sich durch unterdurchschnittliche Löhne und höhere Arbeitslosigkeit auszeichnen, zurück. Zapf (1999a), Hupprecht und Schieffers (1996) und Prosch (1995) stellten fest, dass Frauen immer noch mehr in hierarchisch tieferen Positionen arbeiten. Obwohl laut Kaufmann, Isaken und Lauer (1996) eine Erhöhung der Frauen im Management auf über 30 % (von 1960- 1988) verzeichnet werden konnte, besetzten Frauen vor allem die tieferen Ränge des Managements. Nur 5 % der arbeitstätigen Frauen in den USA sind in mittleren Management und nur etwa 1-2 % sind in den Toppositionen zu finden.

Insgesamt zeigt sich 50 Jahre nach der Verankerung des Gleichheits- und Gleichberechtigungspostulats im deutschen Grundgesetz eine Berufspyramide, deren Spitze ausgesprochen männlich ist und deren Basis überwiegend weiblich (Hollstein, 1993).

2. Definitionen und Abgrenzungen

Im folgenden Kapitel sollen verschiedene Definitionen von Mobbing und verwandte Begriffe definiert und voneinander abgegrenzt werden.

Für Boshafteigkeiten am Arbeitsplatz gibt es eine Vielzahl von Begriffen.

Während Anfangs der Neunzigerjahre der Schwede Leymann den Begriff „Mobbing“ prägte (Brinkmann, 1995), entwickelte sich parallel dazu „Bullying“ im englischen Sprachraum. In den USA werden noch zusätzlich die Begriffe „Harassment“ und „employee abuse“ verwendet.

2.1. Bullying

„Bullying“ wurde vom Substantiv „bully“ abgeleitet, was soviel bedeutet wie Tyrann oder einschüchternder Mensch (Freese & Wolters, 1986).

Der Begriff „bullying“ wurde von Olweus (1978,1984; zit. nach Schuster, 1996, S. 301) in die wissenschaftliche Diskussion eingeführt. Er beschrieb damit ein Kind, das von seiner Peergruppe, gehänselt/ geärgert, terrorisiert und systematisch zum Opfer gemacht wird.

Laut Brinkmann (1995) und Zapf (1999a) werden „Mobbing“ und „Bullying“, wie auch die amerikanischen Begriffe synonym verwendet.

Da aber der Begriff „Bullying“ häufig noch wie ursprünglich für Gruppen von Kindern und Jugendlichen eingesetzt wird, wo die körperliche Aggression darin besonders betont wird (Leymann, 1995), hat sich in der deutschsprachigen Literatur das Wort „Mobbing“ zunehmend durchgesetzt. So wird es auch in dieser Arbeit verwendet.

2.2. Mobbing

„Mobbing“ kommt aus dem Englischen von „to mob“ und bedeutet (lärmend) bedrängen, jemanden anpöbeln, über jemanden herfallen oder angreifen (Freese & Wolters, 1986).

Es gibt verschiedene Mobbingdefinitionen, oft wird jedoch die von Leymann (1995) verwendet. Er prägte den Begriff Mobbing und gab auch konkrete Operationalisierungsangaben, wie die beiden folgenden Mobbingdefinitionen von ihm zeigen:

„Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren andern) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehungen zwischen Täter und Opfer kennzeichnen.“

Zur Konkretisierung und Operationalisierung fügte er zusätzlich hinzu:

„Mobbing ist dann gegeben, wenn eine oder mehrere von 45 genau beschriebenen Handlungen über ein halbes Jahr oder länger mindestens einmal pro Woche vorkommen“ (Leymann, 1993, S. 21, 22).

„Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist (1) und von einer oder einigen Personen systematisch, oft (2) und während längerer Zeit (3) mit dem Ziel und / oder dem Effekt des Ausstosses aus dem Arbeitsverhältnis (4) direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“ (Leymann, 1995, S. 18).

2.2.1. Weitere Definitionen

„Unter Mobbing am Arbeitsplatz werden Handlungen einer Gruppe oder eines Individuums verstanden, denen von einer Person, die diese Handlungen als gegen sich 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, S. 23).

Wichtig an dieser Definition ist, dass ihr ein subjektives Erlebnis zugrunde liegt.

„Mobbing ist, wenn eine Person oder mehrere Personen häufiger über eine Zeit lang negative Handlungen (Schikane, Isolation, Kränkungen etc.) von einer anderen oder mehreren Personen ausgesetzt ist / sind. Weiter muss ein Ungleichgewicht im Stärkeverhältnis vorhanden sein, so dass das Mobbingopfer es schwer hat, sich zu verteidigen. Man spricht nicht von Mobbing, wenn etwa zwei gleichstarke Personen einen Konflikt austragen, oder wenn es sich um kleine Konfliktepisoden handelt“ (Einarsen & Raknes, 1991; zit. und übersetzt aus dem Norwegischen von Niedl, 1995, S. 20).

Zusammenfassend kann festgehalten werden:

„Mobbing am Arbeitsplatz ist, wenn eine oder mehrere Personen von einem Individuum oder einer Gruppe häufig (nach Leymann mind. 1x pro Woche) und über längere Zeit (mind. ½ Jahr) Handlungen erfährt / erfahren, die sie als feindselig, einschüchternd oder demütigend erlebt / erleben. Es muss ein Ungleichgewicht im Stärkeverhältnis vorliegen und die betroffenen Personen fühlen sich ausserstande, sich zu wehren oder dieser Situation zu entkommen.“

Interessanterweise zeigte Neuberger (1995) auf, dass es sich bei Leymann um eine dichotomisierende Definitionsstrategie handelt, Mobbing liegt entweder vor oder nicht. Ich sehe diese Sichtweise auch in allen anderen aufgeführten Definitionen.

Neuberger (1995) schlägt dem gegenüber vor, dass Mobbing auch als Kontinuum gesehen werden könnte, mit den beiden Poolen „kein Mobbing“ und „extremes Mobbing“.

2.3. Abgrenzung und Gemeinsamkeiten von Mobbing zu zwei anderen Konzepten

2.3.1. Mobbing- Konflikt

Leymanns Verlaufsmodell geht davon aus, dass Mobbing immer aus einem Konflikt entsteht. Während sich jedoch im Konflikt beide Partner des Konflikts bewusst sind, muss dies bei Mobbing nicht der Fall sein. Niedl (1995) fand zwischen Mobbing und einem Konflikt

Übereinstimmungen, wenn eine defizitäre Konfliktbehandlung erfolge. Nach Kolodej (1999) kann Mobbing ab der 5. Eskalationsstufe des Konfliktmodells nach Glasl eingestuft werden. Der entscheidende Punkt zwischen Konflikt und Mobbing liege in der Personifizierung des Konflikts. Im Zentrum stehe die Person des Gegners und dessen Ausgrenzung.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Mobbing nicht der Konflikt selbst ist, sondern dessen Eskalation.

Aufgrund der unterschiedlichen Kampfmittel, die Frauen und Männer in Beziehungen einsetzen und den unterschiedlichen Mobbinghandlungen von Männern und Frauen, könnte erwartet werden, dass Geschlechtsunterschiede bezüglich eines Konfliktverlaufs festgestellt werden könnten.

Friedrich Glasl erklärte in einem Email (vom 13.6.03) an mich, dass er auch keine empirische Studie nennen könne, die den Eskalationsverlauf bei Männern und Frauen differenziert untersucht hätte. Aus seiner praktischen Erfahrung, in frauen- wie männerdominierten Organisationen hätte er aber keinen Unterschied im Eskalationsverlauf feststellen können.

2.3.2. Mobbing - Stress

Leymann (1993) definierte den Unterschied zwischen Stress und Mobbing so, dass Stress ein biologischer Zustand sei, während soziale und sozialpsychologische Situationen Stress erzeugen würden. Jedoch gab er (Zapf, 1996) zu bedenken, dass Studien, durch die unterschiedlichen Definitionen von Stress, schwer zu vergleichen seien. So sei z.B. unklar, ob Mobbing die Ursache von Stress ist oder das Resultat davon.

Verschiedene Autoren (Leymann, 1996; Knorz & Zapf, 1996; Zapf, 1999) sehen Mobbing als extremen sozialen Stressor. Dieser wird abgegrenzt von aufgaben-, organisations- und umweltbedingten Stressoren. Dunckel und Zapf (1986) beschrieben Ursachen und Folgen von Belastungen am Arbeitsplatz, die sich sehr gut mit denen der Mobbingüberlegungen decken. Die Mobbinghandlungen können mit den Daily Hasses (alltäglichen Mikrostressoren) verglichen werden, die durch ihre Kumulation zu einer belastenden Wirkung führen (Niedl, 1995; Zapf, 1999).

Dunckel und Zapf (1986) erwähnten in ihrer Einleitung zu ihrem Buch, dass Frauen im Arbeitsalltag noch wenig untersucht worden seien, woraus jedoch nicht geschlossen werden dürfe, dass Frauen weniger belastet seien am Arbeitsplatz – ganz im Gegenteil.

3. Prävalenz

Wie viele Personen von Mobbing betroffen sind, ist entscheidend für die Bedeutung der Thematik.

Die Prävalenzzahlen für Mobbing schwanken stark zwischen den Untersuchungen und unter den Umfrageländern. Zapf (1999a) machte einen Vergleich zwischen verschiedenen Studien. Die Prävalenzen schwankten zwischen 0.3 % in Norwegen und 26.6 % in Österreich. Diese Differenzen führte er unter anderem, wie auch andere Autoren (Mikkelsen & Einarsen, 2001; Niedl, 1995) auf die verschiedenen methodischen Anwendungen und die unterschiedlichen Definitionen von Mobbing zurück. Die Häufigkeitsangaben beziehen sich meistens auf Selbstaussagen der Betroffenen. Doch geht Zapf davon aus, dass sich nicht jemand ohne Grund als Mobbingopfer bezeichnet, sondern der Opferstatus meist vertuscht werde.

Wie erwähnt sind die Vergleiche zwischen den Ländern schwierig. Nach Mikkelsen und Einarsen (2001) kann zusammenfassend gesagt werden, dass Mobbing in Schweden und Norwegen weniger stark verbreitet ist als in England, Österreich oder Portugal. Eine Hypothese lautet, dass die niedrigen Werte in den skandinavischen Ländern auf die „weiblichen Werte“ innerhalb der Kultur, also den hohen Individualismus und die weniger grosse Distanz zwischen den Übergeordneten und Untergeordneten, zurückzuführen sind. Es kann also festgehalten werden, dass es Differenzen in Bezug auf Mobbing zwischen den Ländern gibt. Jedoch sind auch die Gesetze gegen die Diskriminierung am Arbeitsplatz unterschiedlich.

Zur Situation in Deutschland, stellt Zapf (1999a) fest, dass bislang keine substantiellen Querschnittstudien über die Verbreitung von Mobbing in Deutschland vorliegen. Er geht von 1,2 – 4 % Mobbingbetroffenen aus. Meschkutat, Stackelbeck und Langenhoff (2003) gehen im Mobbing-Report von einem Durchschnittswert von 2,7 % aus.

3.1. Geschlechtsspezifische Aspekte

Sehr interessant bezüglich des Themas „geschlechtsspezifische Aspekte von Mobbing“ ist die Frage, ob Frauen und Männer unterschiedlich häufig von Mobbing betroffen sind.

Leymann (1993) fand keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Auch weitere Autoren (Schuster, 1996; Zapf, 1999a; Zapf & Gross, 2000; Zapf & Warth, 1997) waren sich einig, dass beide Geschlechter prozentual gleich häufig von Mobbing betroffen sind. Die meisten dieser Studien wiesen mehr befragte Frauen als Männer auf. Aus der Stress- und Gesundheitsforschung ist bekannt, dass Frauen eher bereit sind, gesundheitliche Probleme zuzugeben, Hilfe in Anspruch zu nehmen und zuzugeben, dass sie einer Situation

hilflos gegenüber stehen. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass sie auch eher bereit sind an einer Untersuchung teilzunehmen.

Im Gegensatz zu den oben erwähnten Autoren, beschreiben Meschkutat et al. (2003) im Mobbing-Report, dass weibliche Beschäftigte zu 3.5 % Mobbingopfer sind und somit im Vergleich zu Männern (2%) ein 75% höheres Risiko hätten. Auch Salins (2001) Ergebnisse, zeigen, dass Frauen, bei Selbsteinschätzungen, häufiger von Mobbing betroffen sind, als Männer. Hoel und Cooper (2001, zit. nach Salin, 2001, S. 435) fanden, dass weibliche Manager häufiger gemobbt werden, als männliche. Die könnte laut Salin daraufhindeuten, dass Geschlechtsunterschiede in der Prävalenz von Mobbing zunehmen in höheren Positionen. Was wieder darauf zurückgeführt werden könnte, dass Frauen immer noch weniger hohe Positionen inne haben und deshalb dort eine Minorität darstellen. Zapf (1999a) und Hupprecht und Schieffers (1996) kamen aufgrund derselben Überlegungen zum Schluss, dass Mobbing vermehrt von oben nach unten geschehe und deshalb Frauen häufiger betroffen seien. Ebenso arbeiteten Frauen laut Zapf (1999a) vermehrt in Branchen, wo Mobbing verbreiteter sei.

Diese Aufzählung zeigt, dass die Befunde sehr heterogen sind und keine eindeutigen Schlüsse gezogen werden können.

3.2. Branchen

Obwohl immer mehr Frauen in typischen Männerberufen arbeiten und Männer auch in Frauenberufen tätig sind, gibt es trotzdem noch Branchen, in denen die Geschlechter ungleich verteilt sind. Laut Silberschmidt (1998) arbeiten Frauen in der Schweiz vor allem in den Bereichen Gastgewerbe, soziale Dienstleistungen und Verkauf.

Im Zusammenhang mit der Fragestellung besteht deshalb ein Interesse näher auf die Verteilung von Mobbing pro Branche einzugehen.

	Leymann (1993)	Mikkelsen & Einarsen (2001)	Zapf & Gross (2000)	Hubert & Van Veldhoven (2001)
	Schweden	Dänemark / Norwegen	Deutsch	Niederlanden
Bildung	Risikoreich (+)	Risikoarm (-)	Risikoreich (+)	
Gesundheitswesen	Risikoarm (-)	Risikoarm (-)	Risikoreich (+)	
Administration / Regierung	Risikoreich (+)		Risikoreich (+)	Risikoreich (+)
Produktion / Industrie		Risikoreich (+)	Risikoreich (+)	Risikoreich (+)

Tabelle 2: Vergleich Ergebnisse bezüglich risikoreiche resp. risikoarme Branchen

Wieder begann die Diskussion Leymann (1993), bei dem sich zwar Unterschiede zwischen einzelnen Branchen zeigten, doch diese sich nicht als signifikant erwiesen. Die Einteilung in risikohohe resp. risikotiefe Branchen bezüglich Mobbing zeigte bei Mikkelsen und Einarsen (2001) ein anderes Bild. So waren z.B. das Bildungswesen und die Produktionsbetriebe (grosse, männlichdominierte Organisationsstrukturen) genau in die andere Kategorie eingeteilt worden als bei Leymann (s. Tabelle 2). Zapf und Gross (2000) zeigten, dass Mobbing häufiger im öffentlichen Dienst als in der Privatwirtschaft zu finden ist. Dabei gibt es aber zu beachten, dass die meisten Studien ebenfalls im öffentlichen Dienst durchgeführt worden sind und der private Sektor wenig beachtet wurde (Salin, 2001).

Verschiedene Hypothesen für die Branchenunterschiede wurden aufgestellt. So meinten Zapf und Gross (2000), dass die tiefsten Werte in Kleinst- und Familienbetrieben (Gastgewerbe, Handel, Landwirtschaft, Verkehr...) auftreten. Dies könnte zurückzuführen sein auf die kurzfristigen Beschäftigungszeiten oder darauf, dass Menschen sich fürchteten über Mobbing im engen Umkreis zu sprechen. Hubert und van Veldhoven (2001) führten die Unterschiede auf verschiedene Messmethoden zurück. Einarsen und Skogstad (1996) fanden sehr hohe Mobbingzahlen bei Hafenarbeitern, was sie darauf zurückführten, dass Männer generell aggressiver seien als Frauen.

Laut Bundesamt für Statistik waren 2001 10.8 % der Erwerbstätigen im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, davon waren drei Viertel der Angestellten Frauen (Silberschmidt, 1998). Aus diesem Grunde wird der Zusammenhang zwischen Mobbing und dem Gesundheitsbereich als typische Frauenbranche exemplarisch näher betrachtet: Mikkelsen und Einarsen (2001) fasste zusammen, dass die skandinavischen Studien im Gesundheitssektor tiefe Mobbingzahlen aufweisen würden. Im Gegensatz dazu zeigen englische, österreichische und irische Studien genau das gegenteilige Resultat. Die deutsche Studie von Zapf und Gross (2000) fand im Gesundheitsbereich sieben mal mehr Mobbingbetroffene als in anderen Branchen. Dies ist erstaunlich, wenn man bedenkt, dass gerade in diesem Bereich ein Interesse für Menschen bestehen sollte und ein kompetenter Umgang mit Konflikten erwartet werden könnte. Knorz und Zapf (1996) fanden ebenfalls aussergewöhnlich hohe Mobbingraten im Krankenhaus. Sie führten dieses Ergebnis auf den Pflagenotstand zurück. Dies widerspricht jedoch der Aussage von Hupprecht und Schieffers (1996), die einen signifikanten Anstieg des Mobbingrisikos in wirtschaftlichen Rezessionsphasen fanden. Denn dadurch verstärkte sich die innerbetriebliche Konkurrenz. Weitere Erklärungen für die unterschiedlichen Ergebnisse sehen Mikkelsen und Einarsen (2001) darin, dass das Gesundheitswesen stark von der Kultur mitbeeinflusst sei. Das

Gesundheitswesen zeichne sich aus durch starke hierarchische Strukturen, was Mobbing begünstige. Laut Hubert und van Veldhoven (2001) wird das Mobbing im Gesundheitswesen vor allem unter Kollegen und weniger durch Vorgesetzte ausgeübt.

Obwohl nur einzelne Resultate und eine Branche miteinbezogen worden ist, zeigen sich die heterogenen Ergebnisse. Schlüsse auf die Verteilung von Mobbing resp. auf die Geschlechter lassen sich nicht definitiv daraus ziehen. So kann sich nur der Aussage von Niedl (1995) angeschlossen werden „*keine der vorliegenden Studien kann als Beleg für einen signifikanten Zusammenhang zwischen Branchen und der Mobbingraten gesehen werden.*“

3.3. Männer in Frauenberufen und Frauen in Männerberufen

Leymann (1993) fand, dass 8 % der Männer in Frauenberufen von Mobbing betroffen waren, während nur 4 % der Frauen in Männerberufen. Es zeigte sich, dass Mobbing in Arbeitsgruppen weniger häufig vorkam, die ein spezielles Programm für Gleichberechtigung der Geschlechter hatten.

4. Schweregrade von Mobbing

Brinkmann (1995) beschrieb durch seine Würfelgraphik verschiedene Faktoren, die einen Einfluss darauf haben, wie belastend eine Mobbingsituation empfunden wird (s. Abb. 1). Diese wird durch eigene Überlegungen und Fakten erweitert.

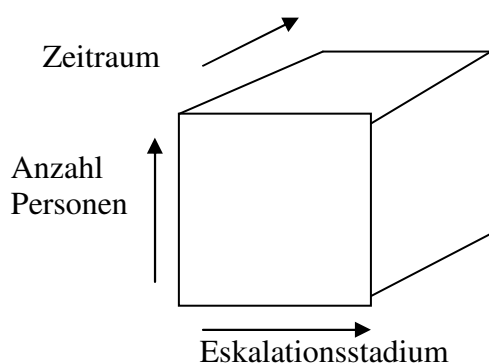


Abbildung 1: Faktoren, die den Schweregrad von Mobbing beeinflussen

4.1. Zeitfaktor

4.1.1. Erstauftreten

Aus der Studie von Knorz und Zapf (1996) lässt sich ableiten, dass etwa ein Drittel der Mobbingbetroffenen schon kurze Zeit nach Stellenantritt Mobbinghandlungen ausgesetzt

waren. Jedoch schützt kein langfristiger Arbeitsplatz vor Mobbing, so waren etwa ein Viertel nach mehr als fünf Jahren Arbeitstätigkeit Betroffene von Mobbinghandlungen geworden.

4.1.2. Dauer

Von Mobbing wird laut Definition erst gesprochen, wenn die negativen Handlungen über einen längeren Zeitraum (je nach Autor / Autorin anders definiert) auftreten. Dies ist auch ein wichtiges Kriterium, um Mobbing vom „normalen“ Konflikt am Arbeitsplatz abzugrenzen. Mobbing stellt generell keine kurzfristige Episode dar, sondern ist ein langfristiger zermürender Prozess (Zapf, 1999a). Die durchschnittliche Mobbingdauer liegt zwischen 15 und 47 Monaten.

4.1.3. Häufigkeiten

50 – 60 % der Menschen, die Mobbing ausgesetzt sind, berichten, dass sie täglich oder fast täglich Mobbinghandlungen ausgesetzt sind (Leymann, 1993; Knorz & Zapf, 1996). Hupprecht und Schieffers (1996) fanden, dass Frauen fast täglich gemobbt werden, während Männer einmal in der Woche belästigt werden.

4.2. Anzahl Mobber

Zapf (1999a) fasst nach einem Vergleich zusammen, dass in Skandinavien ca. 30 % der Mobbingopfer von einer Person geplagt wurden und im Vergleich zu deutschsprachigen Untersuchungen (mit mehr als 50 %) nur zu 20 % mehr als vier Personen ausgesetzt waren.

4.3. Das Eskalationsstadium

Leymann (1993) stellte das Verlaufsmodell über die 4 Phasen des Psychoterrors im Arbeitsleben auf:

Phase 1: Der tägliche „normale“ Konflikt

Phase 2: Mobbing etabliert sich

Übergang vom normalen Konflikt zu Mobbing und Psychoterror. Es bildet sich die eigentliche Täter–Opfer-Beziehung. Die psychische Verfassung des Opfers verschlechtert sich zunehmend, was zu einer Abnahme des Bewältigungsverhaltens führt.

Phase 3: Destruktive Personalverwaltung

Rechtsbrüche durch Über- und Fehlgriffe der Personalverwaltung. Auf dieser Stufe kommt „der Fall“ in offizielle Hände. Der Arbeitgeber muss eingreifen. Die gemobbte Person fällt in

ihrer Produktivität zurück und Fehlzeiten treten auf. Der Aktionsradius der betroffenen Person ist auf dieser Stufe meist stark eingeschränkt. Die Rechtsbrüche treten auf, weil alle darauf versessen sind, die „störende Person“ zu entfernen.

Phase 4: Der Ausschluss

Dieser kann durch verschiedene Arten erfolgen, durch abschieben, Versetzungen, Frührente, langfristige Krankschreibung oder Einlieferung in eine psychiatrische Klinik.

Dieser Verlauf konnte Leymann (1993) immer wieder an verschiedenen Fällen feststellen. Doch räumte er ein, dass der Verlauf nicht zwangsläufig so sein müsse. So gäbe es Menschen, die direkt entlassen würden nach einem Konflikt, ohne die Phase zwei zu durchlaufen. Wie sich der Übergang zwischen Phase eins und zwei genau gestalte, sei unklar. Meiner Meinung nach, könnte hier das Eskalationsmodell von Glasl (1997) näher Aufschluss geben. Knorz und Zapf (1996) gaben zu bedenken, dass die beiden Phasen (zwei und drei) schwer voneinander abzugrenzen seien, denn sobald ein Vorgesetzter mit involviert sei, sei Phase 3 automatisch erreicht. Somit könne die reine Phase zwei höchstens bei Mobbing durch Kollegen beobachtet werden.

5. Mobbinghandlungen

Aus 300 Interviews leitete Leymann (1993) 45 konkrete Mobbinghandlungen ab. Sie lassen sich in 5 Gruppen zusammenfassen:

Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen

- Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit 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
- Kontaktverweigerungen durch abwertende Blicke oder Gesten
- Kontaktverweigerungen durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht.

Mobbing kann zum Verlust jeglicher Mitteilungsmöglichkeiten führen. Die Kommunikation wird durch die Gegner bestimmt und beschränkt sich meist auf negative Inhalte.

Kommunikation gehört zu den Grundbedürfnissen der Menschen, wird ihnen dieses verboten, entsteht schnell ein starker Leidensdruck.

Angriffe auf die sozialen Beziehungen

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

Die Kommunikation macht einen grossen Teil der sozialen Beziehungen aus. Wenn diese gestört ist, wird die Person isoliert und kann auf keine Hilfe mehr zurückgreifen.

Angriffe auf das soziale Ansehen

- Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen
- Man verbreitet Gerüchte
- Man macht jemanden lächerlich
- Man verdächtigt jemanden psychisch krank zu sein
- Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen
- Man macht sich über eine Behinderung lustig
- Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
- Man greift die politische oder religiöse Einstellung an
- Man macht sich über das Privatleben lustig
- Man macht sich über die Nationalität lustig
- Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher und kränkender Weise
- Man ruft ihm / ihr obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach
- Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote

Die Wertschätzung anderer Personen macht einen Grossteil unseres Selbstbewusstsein aus. Wird dieses nun sukzessive untergraben, führt das zu starker Verunsicherung und man fühlt sich nicht mehr als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft.

Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituationen

- Man weist den Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu
- Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann
- Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben

- Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können
- Man gibt ihm ständig neue Aufgaben
- Man gibt ihm kränkende Arbeitsaufgaben
- Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren.

Die Berufssituation ist für den Menschen in den westlichen Industrieländern sehr wichtig. Es ist nicht nur die finanzielle Absicherung, sondern auch der Schlüssel zur Position in der Gesellschaft und trägt zur Identität einer Person bei (Psychologie der beruflichen Entwicklung, Schallberger, WS 02/03).

Angriffe auf die Gesundheit

- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Androhung von körperlicher Gewalt
- Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemanden einen Denktettel zu verpassen
- Körperliche Misshandlung
- Man verursacht Kosten für den / die Betroffene, um ihm / ihr zu schaden
- Man richtet physischen Schaden in Heim oder am Arbeitsplatz des / der Betroffenen an.
- Sexuelle Handgreiflichkeiten

Es kommt häufiger als erwartet vor, dass Personen physisch bedroht werden oder ihnen „Denktettel“ verpasst werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass auf drei Ebenen die Person angegriffen wird. Erstens wird ihre Kommunikation eingeschränkt, was zu sozialer Isolation führt. Zweitens wird das Ansehen einer Person sukzessive untergraben, was mit dem Verlust des Selbstwertes einhergeht. Weiter wird der Arbeitseinsatz der Person boykottiert, manipuliert und behindert, so dass sie ihre Arbeitsaufgaben nicht mehr gut erledigen kann. Damit wird ihre Anstellung gefährdet. Die physischen Angriffe waren im Vergleich zu den Befunden bei Jugendlichen am seltensten (Zapf, Knorz & Kulla, 1996).

Hier sind nur die direkten Handlungen aufgeführt worden, doch können noch viel weitere Folgen von Mobbing beobachtet werden, auf die später eingegangen wird.

Diese Aufzählung der Mobbinghandlungen (nach Leymann, 1993) ist zwar am weitesten verbreitet, doch wurde sie auch häufig kritisiert. Neuberger (1995) unter anderem hinterfragte, ob die Liste vollständig alle möglichen Mobbinghandlungen abdecke. Er kritisierte, dass die Auflistung sehr unterschiedliche Abstraktionsniveaus enthalte und eigentlich gar nicht von Mobbinghandlungen gesprochen werden sollte, da diese erst durch den Zeitfaktor als Mobbing bezeichnet werden könnten. Hahne (1994, zit. nach Niedl, 1995) gab zu bedenken,

dass viele dieser Handlungen „Alltag“ im beruflichen Leben sind. Ebenso konnte Niedl (1995) durch seine Untersuchungen zeigen, dass gemobbte und nichtgemobbte Personen solchen Handlungen ausgesetzt sind. Jedoch kommen diese bei den gemobbten Personen häufiger vor. Dies spräche wieder gegen eine so dichotomisierende Definition wie die meisten für Mobbing verwenden.

5.1. Geschlechtsspezifische Mobbinghandlungen

Dass je nach Geschlecht unterschiedliche Mobbinghandlungen gewählt werden, darüber sind sich die Autoren einig (Brinkmann, 1995; Hupprecht & Schieffers, 1995; Kolodej, 1999; Leymann, 1993). Ebenso auch, dass das Geschlecht des Opfers bedeutsam ist für die Art der Angriffe. So werden Männer anders belästigt, als Frauen. Männer werden nicht nur auf die „männliche“ Art angegriffen, sondern greifen selbst auch so an. Das gleiche gilt ebenfalls für Frauen.

Aus den Aufzählungen von Brinkmann (1995), Leymann (1993) sowie Hupprecht und Schieffers (1995) wurden die Handlungen zusammengestellt, die von Männern resp. von Frauen bevorzugt angewendet werden (siehe Tabelle 3 und 4).

Männer ziehen passive Handlungen vor, die weniger gehässig sind. Sie bedienen sich rationaler Strategien. Sie können auch als verdeckte Form des Mobbens charakterisiert werden, so wird scheinbar logisch und rational argumentiert. Anhand der Mobbingstrategien kann festgestellt werden, dass diese häufig eine Machtposition im Betrieb voraussetzen (z.B. Zwang verletzende Arbeiten zu erledigen, neue Arbeiten einteilen, Verweigerung des Gesprächs...) (Kolodej, 1999). Besonders bevorzugen sie die Angriffe auf die berufliche Qualifikation.

Frauen	Handlungen	Angriffsebene
	Lächerlichmachen	soziales Ansehen
	Schlecht über jemanden reden	soziales Ansehen
	Äusserungsmöglichkeiten einschränken	Kommunikation
	Gerüchte verbreiten	soziales Ansehen
	Anspielungen machen	soziales Ansehen
	Fehler des Opfers aufbauschen	Berufliche Qualifikation
	Hinter dem Rücken des / der Betroffenen hetzen	soziales Ansehen
	Offene Aussprache verweigern	Kommunikation
	Über Behinderung lustig machen	soziales Ansehen
	Ständige Kritik an der Arbeit	Kommunikation

Tabelle 3: Mobbinghandlungen bevorzugt von Frauen

Männer	Handlungen	Ebene
	Zynische Bemerkungen über Lebensstil / Privatleben	Kommunikation
	Qualifikationen absprechen	Berufliche Qualifikation
	Schwächen herumreiten	Berufliche Qualifikation / soziale Ansehen
	Gewalt drohen	Angriffe auf die Gesundheit
	Neue und sinnlose Arbeiten zuweisen	Berufliche Qualifikation
	Ständig zu neuen Arbeiten einteilen	Berufliche Qualifikation
	Verweigerung des Gesprächs	Kommunikation
	Angriff auf politische, religiöse Einstellung	soziale Ansehen
	Isolation am Arbeitsplatz	Soziale Beziehungen
	Unterbrechen	Kommunikation
	Zwang Arbeiten zu erledigen, die das Ansehen verletzen	soziales Ansehen

Tabelle 4: Mobbinghandlungen bevorzugt von Männern

5.2. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde von verschiedenen Autoren (Kolodej, 1999; Walter, 1993) als besondere, geschlechtsspezifische Form von Mobbing gesehen, deshalb soll auf diese Thematik im folgenden Abschnitt näher eingegangen werden.

Sexuelle Belästigung definiert nach Schäublin (1999):

„Sexuelle Belästigung ist jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die Person aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.“

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde nicht nur unter der Thematik Mobbing näher betrachtet, sondern stellt ein eigenes Forschungsthema dar. Durch die vermehrte Erwerbstätigkeit der Frauen bekam sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zunehmend Bedeutung (Fitzgard, 1993). Seit 1980 wurden immer mehr Studien zu dieser Thematik veröffentlicht. Frauen sind weitaus mehr davon betroffen als Männer. Laut Meschkutat et al. (1993) gaben in ihren Studien 17 % der Männer an, von sexueller Belästigung betroffen zu sein, während Schätzungen bei Frauen etwa von 50 % ausgegangen wird (Fitzgard, 1993; Kolodej, 1999; Niedl, 1995). Im Unterschied zu Frauen wurden Männer jedoch nicht von Vorgesetzten, sondern von gleichrangigen Personen beiderlei Geschlechts belästigt (Meschkutat et al. 1993).

Im LIPT von Leymann (1993) wird sexuelle Belästigung mit drei Items erhoben. Nämlich mit Fragen nach obszönen Schimpfworten, entwürdigenden Ausdrücken, sexueller Annäherung oder wörtlichen sexuellen Angeboten und sexuellen Handgreiflichkeiten. Aufgrund dieser

undifferenzierten Erhebung, kam Leymann zum Schluss, dass sexuelle Belästigung sehr selten vorkäme (0.25%). Die spezifischen Befragungen, wie oben aufgeführt, zeigen jedoch, dass mit dieser Form der Erhebung eine Bagatellisierung und drastische Unterschätzung der Problematik einhergeht.

Wie auch Mobbing kann sexueller Belästigung viele Formen beinhalten: von anzüglichen und peinlichen Bemerkungen, sexistischen Witzen, zu aufdringlichem Körperkontakt, Annäherungsversuchen bis hin zu Versprechung oder Drohungen bei entsprechendem Verhalten (Schäublin, 1999).

5.3. Reaktion der betroffenen Person auf Mobbinghandlungen

Nach Neuberger (1995) gibt es ganz unterschiedliche Arten auf Mobbing zu reagieren. Es gibt z.B. solche, die aktiv werden und auch Mobbinghandlungen ausführen, solche die ihr Leiden demonstrativ zur Schau stellen und wieder andere, die unbemerkt aufgeben und resignieren. Interessant ist unter dem geschlechtsspezifischen Aspekt von Mobbing, dass Männer und Frauen im frühen Stadium von Mobbing anders auf Mobbinghandlungen reagieren. Frauen fragen primär: „Was habe ich falsch gemacht oder was ist falsch an mir?“. Diese Denkweise ist sicher mitbedingt durch die Sozialisation, so dass Frauen zuerst die Ursache bei sich selbst suchen. Männer hingegen schützen sich leichter vor Selbstzweifeln (Schmidjell, 2001). Dauert der Mobbingprozess jedoch an, nimmt die Verunsicherung und Hilflosigkeit bei beiden Geschlechtern zu, was dann zu schwerwiegenden Folgen führt.

6. Wer mobbt wen?

Es gibt unterschiedliche Formen von Mobbing, die auch unterschiedliche Ziele und Interessen verfolgen. Zum einen wird Mobbing systematisch und zielgerichtet zum Ausstoss eines / einer Mitarbeiters / Mitarbeiterin eingesetzt, in andern Fällen wird Mobbing aus eigener Frustration heraus oder aus Spass und Spottlust vollzogen (Prosch, 1995).

Es wird unterschieden zwischen vertikalem (verschiedene Hierarchiestufen) und horizontalem Mobbing (gleiche Hierarchiestufe). Neben den reinen Formen gibt es auch die Kombination von beiden, nämlich, wenn ein / eine Vorgesetzter / Vorgesetzte gemeinsam mit seinen / ihren Unterstellten eine Person mobbt.

6.1. Horizontales Mobbing und Gruppen

Horizontales Mobbing bezeichnet das Mobbing auf der gleichen Hierarchiestufe, also unter Arbeitskollegen. Besonders bevorzugt wird hier die Manipulation der Kommunikation, um den Kollegen zu schädigen. So werden ihm zum Beispiel wichtige Informationen und Neuigkeiten vorenthalten. Es werden Gerüchte verbreitet, Rufschädigung betrieben und der Mitarbeiter wird vor anderen schlecht gemacht. Immer wieder wird versucht die Privatsphäre und die Persönlichkeit der Person anzugreifen. Die Behinderung der Berufsausübung z.B. Verweigerung der Zusammenarbeit, ist weniger zahlreich (Prosch, 1995).

Wie die deutschsprachigen Studien gezeigt haben, werden mehr als 50 % von mehr als 4 Personen gemobbt. So kommt der Gruppe eine besondere Bedeutung zu. Mitarbeiter werden von den Personalverantwortlichen ausgewählt und zu Arbeitsgruppen zusammengesetzt. Aus der formellen Struktur ergeben sich die Aufgaben der einzelnen Mitglieder und die Hierarchie wird geregelt. Neben diesen formellen gibt es auch informelle Gruppen, die sich auf der Basis von Persönlichkeiten bilden, ausschlaggebend dabei sind Wertschätzung und Sympathie. Auch gemeinsame Interessen, Ängste oder Feinde können solche Gruppen entstehen lassen. (Brinkmann, 1995). So kann die einzige Gemeinsamkeit der Gruppe sein, sich gegen die zu mobbende Person zu stellen. Ein besonders Problem stellt dabei die Anonymisierung und die Verantwortungsdiffusion dar. Die Taten der Gruppe können nicht mehr direkt einer Person zugeschrieben werden, was für die Gegenwehr schwierig ist und auch dazu führt, dass sich keiner der Gruppenmitglieder für die Taten verantwortlich fühlt.

Muzafer Sherif (1935, zit. nach von Avermaet, 1997, S. 505-507) konnte zeigen, dass sich in einer Gruppe eine Gruppennorm entwickelt. Dies bedeutet, dass die Urteile der Mitglieder mit der Zeit konvergieren und sich zu einer Position vereinen. Solomon Asch (1951, 1956, zit. nach von Avermaet, 1997, S. 507-509) ergänzte dazu, dass sich eine Person mit ihrem Urteil auch einer Gruppe anschliesst, obwohl die anderen Gruppenmitglieder ganz offensichtlich im Unrecht sind. Diese Untersuchungen zu Gruppennormen und Gruppenverhalten, hier nur ganz oberflächlich gestreift, könnten sicher noch zur Erklärung von Mobbing durch mehrere Personen, vermehrt herangezogen werden. Was aber erstaunlich wenig der Fall ist. Auch für die geschlechtsspezifischen Unterschiede könnten daraus wahrscheinlich Aspekte abgeleitet werden. Doch dies würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

6.2. Vertikales Mobbing

Vertikales Mobbing bezeichnet das Mobbing auf verschiedenen Hierarchiestufen, also unter Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern. Das Mobbing ist in beide Richtungen möglich, also von

unten nach oben und von oben nach unten. Ersteres ist jedoch weitaus seltener. Dies könnte laut Zapf und Gross (2000) darauf zurückzuführen sein, dass den Mitarbeitern rechtliche und formale Möglichkeiten gegenüber dem Vorgesetzten fehlen. Es ist also nur möglich eine informelle Gegenmacht aufzubauen. Dies gelingt jedoch nur, wenn der Vorgesetzte von gleichgestellten Kollegen und dem Management nicht unterstützt wird.

Das Mobbing des Vorgesetzten, auch „Staffing“ genannt (Kolodej, 1999), findet meist mit dem Ziel statt, die Führungskraft zu diskreditieren und ihre Ablösung resp. Kündigung zu bewirken (Brinkmann, 1995). Meist sind Mobbinghandlungen darauf ausgerichtet die Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe zu blockieren.

Wenn der Vorgesetzte gegen den Untergebenen vorgeht, wird von „Bossing“ gesprochen (Kolodej, 1999). Dabei benützt der Vorgesetzte seine Macht, die ihm dank seiner Position gegeben ist, aus. Damit hat er grössere Möglichkeiten gegen die Person vorzugehen als Kollegen, die mobben. Klassische Schikanen sind Über- und Unterforderung von Mitarbeitern, Degradierung, Entmündigung oder schamloses Ausnützen von Schwächen. (Brinkmann, 1995). Vorgesetztenmobbing geschieht meist aus dem Grund, einen Mitarbeiter / eine Mitarbeiterin zu disziplinieren, in seinem / ihrem Einfluss einzuschränken oder aber von seinem / ihrem Arbeitsplatz zu entfernen (Prosch, 1995). Durch das Machtgefälle, hat der / die Betroffene wenig Chancen sich zu wehren, da er / sie mit weitreichenden Konsequenzen rechnen muss.

Hupprecht und Schieffers (1995) fanden keine wesentlichen Geschlechtsunterschiede bei der Beteiligung von Vorgesetzten beim Mobbing.

6.3. Kombination von Mobbing durch Vorgesetzte und Kollegen

Darauf können die Gruppenaspekte wie oben erwähnt ebenfalls angewendet werden. Eine weitere Perspektive könnte aus dem Milgram-Experiment (1974) abgeleitet werden, das den Gehorsam gegenüber Autoritäten untersuchte. Doch auch darauf wird in der Literatur bisher noch nicht weiter eingegangen.

Leymann (1993) fand in seinen Untersuchungen, dass die meisten gemobbten Personen von Personen auf der gleichen Hierarchiestufe gemobbt wurden (44%). Weiter waren in 37 % der Fälle allein Vorgesetzte die mobbende Person und in 10 % beide zusammen. Mobbing von Mitarbeitern gegenüber ihrem Vorgesetzten kam eher selten vor. Im Gegensatz dazu fanden die deutschen Autoren, Knorz und Zapf (1996), dass in 80 % der Fälle, Vorgesetzte

mitbeteiligt waren (bei Leymann: 50%). Zu ähnlich hohen Zahlen 73 % kam auch Niedl, 1995, in Österreich.

Daraus kann zusammengefasst werden, dass im deutschsprachigen Raum vermehrt vertikales Mobbing betrieben wird als in skandinavischen Ländern.

6.4. Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Leymann (1993) schloss aus seinen Untersuchungen, dass 76 % der Männer von Männern, zu 3 % von Frauen und zu 21 % von beiden Geschlechtern gleichzeitig gemobbt wurden. Bei den Frauen zeigte sich eine andere Geschlechteraufteilung. So waren beim Mobbing von Frauen zu 40 % nur Frauen beteiligt, zu 30 % Männer und bei weiteren 30 % beide Geschlechter. Auch bei Knorz und Zapf (1996) blieb Mobbing bei Männern stärker eine geschlechtsinterne Form der Auseinandersetzung als bei Frauen. Wenn jedoch Frauen betroffen waren unterschieden sich ihre Resultate von Leymann, denn in den meisten Fällen (77%) gehörte auch ein Mann mit zu den Angreifern. Diese Zahlen erklärten die Autoren (Brinkmann, 1995; Knorz & Zapf, 1996; Prosch, 1995) einheitlich damit, dass Frauen, wie oben erwähnt, weniger hohe Positionen innehätten und Vorgesetzte mehrheitlich am Mobbing mitbeteiligt waren. Brinkmann fügte bei seiner Erklärung noch an, dass gerade im produzierenden Gewerbe Frauen und Männer häufig noch getrennt arbeiten. So verwundert auch die Feststellung von Brinkmann (1995) und Hupprecht und Schieffers (1996) nicht, dass gemischtgeschlechtliche Teams und Arbeitsgruppen besser funktionieren und die Tendenz zum Schikanieren nicht so stark sei.

Zu beachten gilt jedoch, dass Frauen zwar selten Männer mobben, sind diese jedoch körperlich behindert, werden sie zu einem Drittel von Frauen schikaniert (Leymann, 1993). Ein kleiner Exkurs soll hier gemacht werden, welche Hierarchieebenen besonders von Mobbing betroffen sind. Wie erläutert sind die unterschiedlichen Positionen auch unterschiedlich von Männern und Frauen besetzt. Salin (2001) stellte fest, dass den Managerpositionen bei den Untersuchungen wenig Beachtung geschenkt worden ist. Es könnte jedoch angenommen werden, dass Manager durch ihre höhere Position weniger Erfahrung mit Mobbing hätten. Doch die wenig existierenden Studien (Leymann, 1992; Hoel & Cooper, 2000; zit. nach Salin, 2001) waren sich nur einig, dass Manager am meisten von Mobbing betroffen waren. Jedoch fand Leymann (1992) die senior Manager seien besonders beeinträchtigt, während Hoel und Cooper (2000, zit. nach Salin, 2001, S. 427) das mittlere Management eruiert. So kann auch hier festgestellt werden, dass dazu nähere Untersuchungen nötig wären.

6.5. Täter - Opfer

Die Mobbing-situation ist durch ein Unter- bzw. Überlegenheitsverhältnis charakterisiert. Deshalb macht es auch Sinn von einer Täter-Opfer-Beziehung zu sprechen. Wenn vom Täter gesprochen wird, soll damit aufgezeigt werden, dass sein Verhalten für die gemobbte Person zu schwerwiegenden Konsequenzen führt. Während der Begriff Opfer die Hilflosigkeit und Unterlegenheit charakterisiert (Schmidjell 2001). Jedoch entwickelt sich dieses Ungleichgewicht erst im Laufe des Konflikts, wenn sich herausstellt, wer die höheren resp. tieferen psychischen Kraftreserven hat (Hupprecht & Schieffers, 1996). Die Betroffenen verhalten sich, wenn das Mobbing beginnt, nicht wie Opfer: sie versuchen sich aktiv im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu wehren, etwas zu unternehmen. Erst dann, wenn dem Mobbingprozess kein Einhalt geboten wird, verlässt die Person die Kraft, sich zu wehren. Nimmt der psychische Stress dann überhand, wird von Mobbing gesprochen (Schmidjell, 2001).

Die Begriffe Täter und Opfer sind stark mit schuldig und nichtschuldig assoziiert. Wie oben genannt, werden Männer zu über 70 % nur von Männern gemobbt und Frauen sind zu 30 % allein Terror von Männern ausgesetzt. Dies bestätigen Knorz und Zapf (1996) mit ihrer Aussage, dass in 77% der Fälle ein Mann mit zu den Angreifern gehört. Daraus könnte abgeleitet werden, dass vor allem Männer die Täter sind und somit die Schuld am Mobbinggeschehen haben.

Verschiedene Überlegungen zeigen aber, dass dies eine vereinfachte und einseitige Sicht der Problematik ist. So zeigte z.B. Neuberger (1995) im Gegensatz zu Leymann (1993) eine weitere Perspektive auf und zwar, dass die gemobbte Person nicht nur Opfer ist, sondern durch ihre eigenen Interessen und dadurch, dass auch sie Mobbinghandlungen ausführen kann, zusätzlich noch eine Täterrolle erhält. Dies könnte mit der Aussage von Brinkmann (1995) unterstützt werden. Sie erklärt, dass wenn Nichtgemobbte nach den Ursachen für Mobbing gefragt werden, zumeist einen Grossteil der Schuld den Betroffenen zugewiesen wird. Jedoch muss einschränkend dazu gesagt werden, dass nichtgemobbte Personen dem Erklärungsmuster der „gerechten Welt“ folgen, demzufolge niemand unverdient solchen Terror trifft (Neuberger, 1995). Deshalb schreiben sie den Betroffenen automatisch einen Teil der Schuld zu.

Dies zeigt auf, dass die Begriffe Opfer und Täter auf Mobbing angewendet, nicht optimal gewählt sind. Sie führen schnell zu einer ungerechtfertigten Schuld- resp.

Unschuldzuweisung. Deshalb ist es besser von „Mobbingbetroffene“ anstatt „Opfer“ zu sprechen.

6.6. Kurzzusammenfassung

Bevor auf die Folgen und die möglichen Mobbingursachen näher eingegangen wird, soll in diesem Abschnitt kurz die vorhergehenden Kapitel zusammengefasst werden:

Ob Frauen oder Männer häufiger von Mobbing betroffen sind oder ob frauen- resp. männerdominierte Branchen vermehrt Mobbing aufweisen, sind sich die Autoren nicht einig. Ein Vergleich resp. eine Generalisierung der Ergebnisse aus verschiedenen Ländern ist schwierig, da unterschiedliche methodische Vorgehensweisen eingesetzt wurden. Klare Geschlechtsunterschiede zeigen sich bei der Wahl der Mobbinghandlungen und der Häufigkeit ihrer Anwendung. Ebenso sind Frauen deutlich häufiger von sexueller Belästigung betroffen. In den meisten Mobbingfällen war ein Mann mit an den Handlungen beteiligt.

7. Mobbingfolgen

Die Mobbingfolgen sind der Hauptgrund, weshalb die Presse Mobbing soviel Beachtung geschenkt hat. Die Forschung hat gezeigt, dass Mobbing die psychische und physische Gesundheit massiv beeinträchtigt und negative Effekte auf das Wohlbefinden und die Effizienz des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin hat (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Mobbing hat soziale wie wirtschaftliche Folgen. Die berufliche Identität, das materielle Überleben und die ganze Existenz sind umfassend bedroht. So sind seelische Folgen zwangsläufig (Leymann, 1993). Es wird die Lebens- und Arbeitszufriedenheit stark beeinträchtigt. Jedoch sind nicht nur das Individuum und sein soziales Umfeld betroffen (Brinkmann, 1995), sondern es hat auch wirtschaftliche Folgen für den Betrieb.

Die Mehrzahl der Erhebungen widmet sich laut Niedl (1995) vorwiegend der Frage der individuellen Konsequenzen für die Mobbingbetroffenen. Aufgrund der Fragestellung wird auch hier hauptsächlich auf diese Folgen näher eingegangen.

7.1. Gesundheitliche Folgen

Laut Zapf (1999a) wird Mobbing in den meisten Forschungsgruppen in einem stresstheoretischen Konzept gesehen, nämlich als extreme Form eines sozialen Stressors (Leymann, 1996; Knorz & Zapf, 1996).

Menschen haben verschiedene Möglichkeiten mit belastenden Erlebnissen umzugehen. Diese Coping-Strategien werden gewohnheitsmässig angewendet. Förderlich für eine gute Bewältigung von schwierigen Ereignissen sind gute psychische und physische Gesundheit,

Selbstvertrauen und die soziale Unterstützung. Weiter sind unter anderem hilfreich das Ansehen bei anderen Personen, stabile wirtschaftliche Verhältnisse und Handlungsspielraum. Genau diese Faktoren jedoch, die zu einer erfolgreichen Bewältigung von schwierigen Ereignissen hilfreich sind, werden beim Mobbing angegriffen (Leymann, 1993). Kommt es dann zu einem Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen an eine Person und ihrem Leistungsvermögen führt das zu einem Stresszustand (Dunckel & Zapf, 1996), der sich dann in ernsthaften gesundheitlichen Folgen für die gemobbte Person auswirken kann (Rummel et al., 1983).

Mobbingbetroffene klagen meist über eine Gruppe von unspezifischen Symptomen (Leymann (1993), die dann oft vom Arzt / der Ärztin nicht sofort auf die Ursache Mobbing zurückgeführt werden können (Waniorek & Waniorek, 1994). Das Krankheitsbild ist individuell, je nach Person können andere Symptome im Vordergrund stehen (Walter, 1993; Waniorek & Waniorek, 1994). Die Beschwerden sind vielfältig und jeder Autor zählt eine eigene Auswahl auf, deshalb wurde hier in Anlehnung an verschiedene Autoren (Brinkmann,1995; Knorz & Zapf, 1996; Leymann, 1993; Zapf, 1999a) eine eigene Auflistung zusammengestellt (s. Tabelle 5).

Depressive Symptomatik	Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Antriebslosigkeit, Niedergeschlagenheit, Gedächtnisstörungen, Konzentrationsstörungen, Aufmerksamkeitsstörungen, vermindertes Selbstwertgefühl, Suizidgedanken, Suizidhandlungen, ohne Initiative, apathisch, Rastlosigkeit, Kontaktarmut, Einsamkeit,
Angstsymptomatik	Reizbarkeit, Muskelspannungen, Ermüdbarkeit, Konzentrationsstörungen
Paniksymptomatik	Tachykardie, Schwitzen, Atemnot, Übelkeit, Magen-Darm-Beschwerden, Schwindel, Schweissausbrüche, Zittern, Hitzewallungen, Druck in der Brust, trockener Mund
PTSD	Angespanntheit, Alpträume, Reizbarkeit, Aggression,
Somatische Beschwerden	Rückenschmerzen, Nackenschmerzen, ‚Kopfschmerzen‘, Hauterkrankungen, Atembeschwerden, Nieren- und Blasenerkrankungen

Tabelle 5: Gesundheitliche Beschwerden als Folge auf Mobbing (Jedes Symptom wurde einfachheitshalber nur einmal eingeordnet, obwohl es mehreren Kategorien zugeordnet werden könnte)

Einarsen und Raknes (1991) fanden den höchsten Zusammenhang zwischen Mobbing und der Depression, gefolgt von psychischen und somatischen Beschwerden. Zapf (1999a) grenzte

das weiter ein, dass die häufigsten Beschwerden als Angststörungen und PTSD diagnostiziert werden könnten.

Leymann (1993, 1996) konnte feststellen, dass schon nach wenigen Tagen des Mobbing leichte psychosomatische Beschwerden aufgetreten sind, die sich aber im Laufe der Zeit vertieften und verbreiterten. Prosch (1995) sprach von einer Chronifizierung der kurzfristigen Stressreaktion mit anhaltenden Mobbingattacken. Auch die Untersuchung von Niedl (1995) zeigten ebenfalls einen Zusammenhang zwischen der erlebten Häufigkeit einer Mobbinghandlung und der Stärke der psychischen Befindensbeeinträchtigung.

7.1.1. Geschlechtsspezifische Aspekte der gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Allgemein kann gesagt werden, dass Frauen in westlichen Industriegesellschaften häufiger an psychischen Erkrankungen leiden als Männer (Felder & Brähler, 1999; Sieverding, 1999). Ebenfalls unterscheiden sich die Geschlechter, welche psychosomatischen und psychischen Beschwerden im Vordergrund stehen: Frauen leiden häufiger an neurotischen Störungen, insbesondere Depressionen und Phobien, sowie an psychosomatischen Symptomen, wie Kopfschmerzen und Schlafstörungen. Männer hingegen leiden häufiger an Persönlichkeitsstörungen, verschiedenen Formen von Delinquenz und aggressivem Fehlverhalten. Ebenso leiden Frauen doppelt so häufig unter psychosomatischen Beschwerden wie Männer (Felder & Brähler, 1999). Aus diesen Fakten könnte geschlossen werden, dass Frauen und Männer sich auch bezüglich den gesundheitlichen Folgen von Mobbing unterscheiden. Dies wurde von einzelnen Autoren aufgenommen. Einarsen und Raknes (1991) konnten zeigen, dass bei Frauen ein deutlich stärkerer Zusammenhang zwischen Mobbingenerlebnis und Krankentagen besteht. Leymann (1993) fand, dass Frauen häufiger über psychische und psychosomatische Probleme durch Mobbing ausgelöst, berichteten. Ebenso klagten vorwiegend sie über Muskel- und Gelenkschmerzen. Im Vergleich zu den männlichen Betroffenen zeigten Frauen deutlich höhere Depressivität und ebenso signifikant häufiger psychosomatischen Beschwerden und Angstsymptome. Daraus kann geschlossen werden, dass Frauen in den depressiven Symptomen, den Angstbeschwerden und ausgewählten physischen Problemen (Gelenk- und Muskelbeschwerden) stärker betroffen sind als Männer. Dies bestätigen Hupprecht und Schieffers (1995) damit, dass sich bei Frauen zwischen 30-50 Jahren dreiviertel aller Krankheitsfälle, die auf Mobbing zurückzuführen sind, ereignen.

Ergänzend dazu muss aber bedacht werden, dass Frauen mehr psychotherapeutische Hilfe in Anspruch nehmen und auch häufiger den Arzt aufsuchen (Felder & Brähler, 1999; Sieverding, 1999). So werden ihre Beschwerden schneller und häufiger offiziell erfasst.

Sucht

Mobbing kann zu einer Suchtproblematik führen, um die Alltagsprobleme zu verdrängen. Frauen und Männer unterscheiden sich in ihrem Suchtverhalten. Typisch weibliche Süchte sind die Bulimie, die Anorexie und die Medikamentenabhängigkeit. Alkohol- und Drogenmissbrauch, wie die Arbeitssucht sind eher männliche Süchte (Walter, 1993).

Suizid

Suizid wird als Folge von Mobbing immer wieder angeführt, doch beschränkt sich dies meist auf die Zitierung von Leymann (1993). Er befragte Pfarreien, wieviele Personen sich aufgrund der Problematik am Arbeitsplatz suizidierten. Daraus folgerte Leymann, dass 10-20% der schwedischen Selbstmordrate auf Mobbing zurückzuführen seien.

Laut Felder und Brähler (1999) unternehmen Frauen häufiger Suizidversuche, jedoch vollenden Männer eher die Suizide. Daraus könnte ein geschlechtsspezifischer Unterschied geschlossen werden. Die Ursache der Suizide näher zu untersuchen, ist aber sehr schwierig, was auch erklärt, dass hier die Untersuchungen rar sind. Man kann jedoch davon ausgehen, dass die meisten multifaktoriell bedingt waren.

7.2. Wirtschaftliche Folgen

7.2.1. Individuelle wirtschaftliche Folgen

Die Folgen für die Mobbingbetroffenen umfassen jedoch nicht nur gesundheitliche Probleme, sondern für sie ist Mobbing auch mit finanziellen Einbußen verbunden (Prosch, 1995). Nicht selten steht am Ende eines langen Mobbingprozesses, die langfristige Krankschreibung, eine Frührente, die Kündigung oder eine Abfindung (Leymann 1993). Für die Gesellschaft bedeutet das eine starke Belastung der Sozialversicherungen (Prosch, 1995).

7.2.2. Wirtschaftliche Folgen für den Betrieb

Während sich zahlreiche Arbeiten der individuellen Beeinträchtigung durch Mobbing widmen, gibt es nur wenige Autoren, die sich mit den wirtschaftlichen Auswirkungen auseinander setzen (Niedl, 1995). Prosch (1995) sah die Auswirkungen neben der sinkenden Arbeits- und Leistungsmotivation des Mobbingbetroffenen auch in der Zusammenarbeit im Team, die beeinträchtigt wird. Dies führt zu einer Produktivitätsminderung und ist kostentreibend. Brinkmann (1995) begründet diese Leistungseinschränkungen durch die

Gebundenheit der psychischen Energie der Beteiligten, im Mobbingprozess, die dann nicht mehr zur betrieblichen Zielerreichung eingesetzt werden kann. Durch die krankheitsbedingten Fehlzeiten, die Mobbing mit sich bringt, steigen auch die Kosten für ein Unternehmen an (Eckardstein, Lueger, Niedl, & Schuster, 1994; Leymann, 1993).

8. Mobbingursachen / -Interventionen

Die im letzten Kapitel ausführlich aufgelisteten Konsequenzen von Mobbing auf die Gesundheit der betroffenen Person wie auch auf die Unternehmung, ziehen ein Interesse nach Interventionsmassnahmen zur Vermeidung von Mobbing nach sich. Um möglichst effiziente Intervention zu eruieren, ist eine umfassende Ursachenbetrachtung notwendig.

Laut Zapf (1999b) jedoch gibt es praktisch noch keine empirischen Studien, die unter methodisch strengen Kriterien eine Ursachenanalyse zu Mobbing durchgeführt haben. Die Ursachen, die in Betracht gezogen werden, sind vielfältig. So meint Leymann (1993), dass Mobbingverhalten vor allem auf organisatorische Defizite und Stress am Arbeitsplatz zurückzuführen sei, während er der Persönlichkeit des Opfers keine Bedeutung zuwies. Brinkmann (1995) hielt dem entgegen, dass wenn ausschliesslich strukturelle Faktoren für Mobbing verantwortlich gemacht würden, dass das den Forschungsergebnissen der Sozialpsychologie, der Kriminologie und Therapiestudien nicht gerecht werden würde. Die Ursache beim Täter suchen Adams und Crawford (1992, zit. nach Zapf, 1996b, S. 71) während Schuster (1996) soziale Systeme als Auslöser bezieht. Diese kurze Aufzählung zeigt das breite Spektrum der potentiellen Ursachen, die für Mobbing in Betracht gezogen werden. Zapf (1999b) fasst in einem Modell mögliche Ursachen, die in der Literatur diskutiert werden, zusammen. Dieses Modell wird hier in veränderter, simplifizierter Form wiedergegeben (s. Abb. 2).

Die Abbildung zeigt das zentrale Problem der Mobbingforschung. Es ist unklar, wie die Wirkungsrichtung zwischen links und rechts im Modell ist.

Beispiel: links nach rechts:

Führungsprobleme in einer Organisation können zu Mobbingverhalten führen. Mobbing kann sich in psychischen Beschwerden manifestieren.

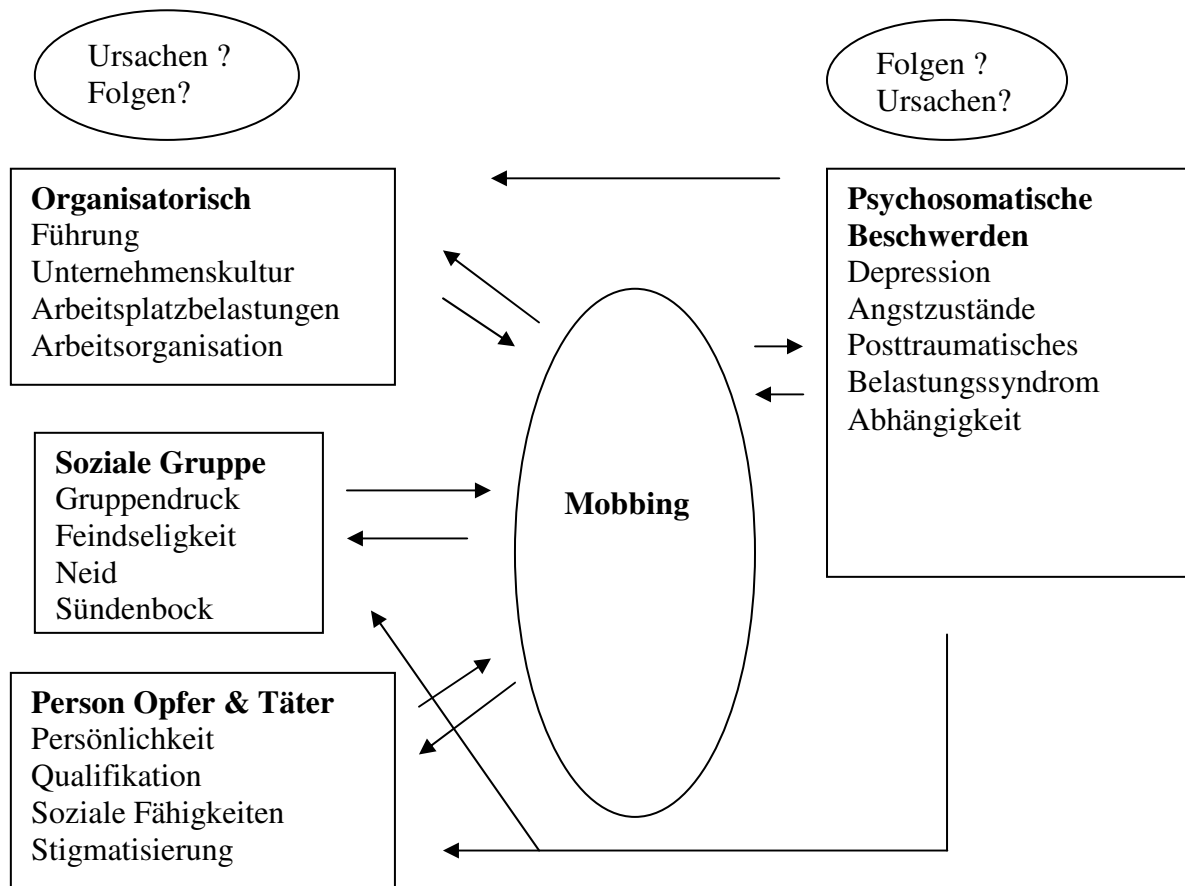


Abbildung 2: potentielle Mobbingursachen (abgeändertes Modell von Zapf, 1999b, S. 71)

Beispiel: rechts nach links:

Psychische Probleme einer Person können zu negativen Effekten in der Gruppe führen, die sich dann in Mobbing auswirken können. Mobbing kann den Informationsfluss behindern, so dass wiederum organisatorische Probleme entstehen können.

Dies macht die Diskussion sehr schwierig. Weiter kommt dazu, dass der Ursache gerne auch die Schuld für ein Geschehen zugesprochen wird. Jedoch kann keiner behinderten Person einen Vorwurf gemacht werden für ihre Einschränkung. Trotzdem kann diese Behinderung ein erhöhtes Risiko (Ursache) für Mobbing darstellen. Weiter werden in den meisten Studien die Mobbingbetroffenen befragt. So dass es immer eine einseitige Sicht ist, welchem Faktor retrospektiv ursächliche Bedeutung zugeordnet wird (Niedl, 1995). In der Diskussion werden zwar das Persönlichkeitsprofil des Opfers wie des Täters näher beleuchtet (Brinkmann, 1995; Niedl, 1995; Prosch, 1995; Waniorek & Waniorek, 1994), doch wird bei keiner auf geschlechtsspezifische Aspekte eingegangen.

Zapf (1999b) und Kolodej (1999) gehen davon aus, dass am ehesten von einer multifaktoriellen Ursache ausgegangen werden muss. So lange jedoch die empirischen Belege dafür fehlen, favorisiert jeder Autor seine eigene Ursachenerklärung.

Dies hat wiederum auch Auswirkungen auf die angebotenen Interventionsvorschläge, die genauso vielfältig sind wie die Ursachenerklärungen. Hier möchte ich mich Niedl (1995) anschliessen, der eine Formulierung von Interventionen für noch verfrüht hält, solange die Ursachenanalyse noch nicht näher geklärt ist.

9. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann aufgrund der einbezogenen Literatur gesagt werden, dass Mobbing geschlechtsspezifische Aspekte aufweist. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern beziehen sich jedoch nicht auf alle Dimensionen von Mobbing, ebenso sind nicht alle Befunde klar, sondern die Bereiche müssen differenzierter betrachtet werden.

In der generellen Frage, ob Männer und Frauen unterschiedlich häufig von Mobbing betroffen sind, sind sich die Autoren (Leymann, 1993; Meschkutat et al., 2003; Salin, 2001; Schuster, 1996; Zapf, 1999; Zapf & Gross, 2000; Zapf & Warth, 1997) nicht einig. Die bisherigen Ergebnisse zu Branchenuntersuchungen (Einarsen & Skogstad, 1996; Knorz & Zapf, 1996; Leymann, 1993; Mikkelsen & Einarsen, 2001; Zapf & Gross, 2000) waren ebenfalls sehr heterogen, so dass keine Schlüsse auf die Verteilung von Mobbing bezüglich, Branchen und daraus folgend auf die Geschlechter gezogen werden könnten.

Zur Auftretenshäufigkeit von Mobbing und zu der Betroffenheit der Geschlechter darf bei den Überlegungen nicht vergessen werden, dass kulturelle Aspekte, gesetzliche Bestimmungen und arbeitsbezogene Faktoren je nach Land verschieden sind. Ebenso muss wieder darauf hingewiesen werden, dass die unterschiedlichen methodischen Vorgehensweisen den Vergleich besonders erschweren. Diesen beiden Fragen, der Auftretenshäufigkeit und der Betroffenheit der Geschlechter, sollte in Zukunft, aufgrund der heterogenen Ergebnisse, noch näher nachgegangen werden.

Klare Geschlechtsunterschiede konnte demgegenüber bei den Mobbinghandlungen gefunden werden (Brinkmann, 1995; Hupprecht & Schieffers, 1995; Kolodej, 1999; Leymann, 1993). Frauen bevorzugen aktive Handlungen, während Männer passive vorziehen. Hupprecht und Schieffers (1996) konnten auch noch einen Unterschied zwischen den Geschlechtern bezüglich der Häufigkeit von Mobbinghandlungen nachweisen. So wurden Frauen fast täglich belästigt, während Männern einmal pro Woche zugesetzt wurde.

Die sexuelle Belästigung sahen Walter (1993) und Kolodej (1999) als besondere geschlechtsspezifische Form von Mobbing. Obwohl Frauen und Männer dieser Art von Übergriffen ausgesetzt sein können, sind mehrheitlich Frauen davon betroffen (Fitzgard, 1993; Kolodej, 1999; Meschkutat et al., 1993; Niedl, 1995). Dieser Thematik wurde in der US-amerikanischen Forschung intensiv nachgegangen.

Ebenso deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede wurden zur Frage, wer wen mobbt, gefunden (Leymann, 1993). So waren in über 70 % der Fälle Männer an den

Mobbinghandlungen beteiligt (Knorz & Zapf, 1996). War jedoch der gemobbte Mann behindert, nahm die Frauenbeteiligung von 3% auf über 30 % zu (Leymann, 1993). Ebenfalls war die Mobbingrate bei den Männern in typischen Frauenberufen deutlich höher als für Frauen in Männerberufen.

Es machte jedoch keinen Unterschied, ob die Vorgesetzte / der Vorgesetzte eine Frau ist oder ein Mann, ob sie / er sich am Mobbing beteiligte (Hupprecht & Schieffers, 1995).

Hier gilt es zu beachten, dass immer nur eine oder wenige Studien eine Aussage zu diesen Themen machten, somit wären für eine Generalisierung der Ergebnisse weitere Studien nötig.

Bezüglich den gesundheitlichen Folgen von Mobbing wurden ebenfalls Geschlechtsunterschiede gefunden. So zeigten Frauen einen stärkeren Zusammenhang zwischen Mobbing und den Krankheitstagen (Einarsen & Raknes, 1991) und berichten häufiger von psychischen und psychosomatischen Beschwerden auf Grund von Mobbing (Leymann, 1993). Auch bei der Suchtproblematik und Suizid konnten Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt werden (Leymann, 1996; Walter, 1993).

Zu dieser Thematik wäre wünschenswert, noch differenziertere und spezifischere Untersuchungen zu haben, vor allem im Bereich der Begleiterscheinungen (z.B. Sucht und Suizid).

Auch im Umgang mit Mobbing zeigten Frauen und Männer ein anderes Verhalten. Während Frauen als Mobbingopfer eher den Fehler im eigenen Verhalten suchen, schützen sich Männer leichter vor Selbstzweifeln (Schmidjell, 2001). In verschiedenen Studien, wurden die Persönlichkeitsmerkmale der Mobbingbetroffenen und der mobbenden Personen die zwar die Persönlichkeit des Opfers, wie auch des Täters, näher betrachtet, doch wurden keine geschlechtsspezifischen Aussagen gemacht (Brinkmann, 1995; Niedl, 1995; Prosch, 1995; Waniorek & Waniorek, 1994).

Dieses Beispiel zeigt, dass gerade die Ursachen von Mobbing noch wenig erforscht sind, was auch die Interventionsüberlegungen massiv beschränkt. Dies ist dramatisch, wenn bedacht wird, wie massiv die Konsequenzen von Mobbing für die einzelne Person sind.

Leider half auch das Beiziehen von weiteren Konzepten, wie Stress und Konflikt, nicht zur besseren Klärung der geschlechtsspezifischen Aspekte, da in beiden Bereichen die eindeutigen Belege ebenfalls fehlten (Dunkel & Zapf, 1986; Glasl, 1997).

Insgesamt kann gesagt werden, dass weitere Forschungen, in den Bereichen Mobbing allgemein und den geschlechtsspezifischen Aspekten nötig sind. In dieser Arbeit kann nur ein kleiner Überblick über die bestehenden Befunde geliefert werden. Trotzdem konnten in Teilbereichen von Mobbing Geschlechtsunterscheide gefunden werden.

Literaturverzeichnis

- Adams, A. & Crawford, N. (1992). *Bullying at work*. London: Virago Press.
- Asch, S. E. (1951). Effects of group pressure on the modification and distortion of judgements. In H. Guetzkow (ed.), *Groups, Leadership and Men*. Pittsburgh: Carnegie.
- Asch, S. E. (1955). Opinions and social pressure. *Scientific American*, 193, 31-50.
- Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: a minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs*, 70 (9, whole no. 416).
- Avermaet, E. von. (1997). In: W. Stroebe, M. Hewstone & G. M. Stephenson (Hrsg.), *Sozialpsychologie: eine Einführung* (S. 503-544).(3.Aufl.). Berlin: Springer.
- Bordsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Lexington Mass.: D.C. Health and Company.
- Brinkmann, R. D. (1995). *Mobbing, Bullying, Bossing: Treibjagd am Arbeitsplatz. Erkennen, Beeinflussen und Vermeiden systematischer Feindseligkeiten*. Heidelberg: Sauer.
- Bundesamt für Statistik. Bereich internationale Statistik.
http://www.statistik.admin.ch/stat_int/dint_m.htm
- Bundesamt für Statistik. Wichtigste Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2002 (SAKE). Neuchâtel: 2003.
http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber03/sake/sake02.pdf
- Dunckel, H. & Zapf, D. (1996). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz. Belastungen, gesundheitliche Folgen, Gegenmassnahmen*. Köln: Bund.
- Eagle, J. & Newton, P. (1981). Scapegoating in small groups: an organizational approach. *Human Relations*, 34, 283-301.
- Eckardstein, D. von; Lueger, G.; Niedl, K. & Schuster, B. (1994). *Psychische Beeinträchtigungen und Gesundheit im Betrieb. Herausforderungen für Personalmanager und Gesundheitsexperten*. München: Hampp.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1991). *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Forskningscenter for Arbeidsmiljø: Universitetet Bergen, Norwegen.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Prevalence and risk groups of bullying and harassment at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-202.
- Felder, H. & Bähler, E. (1999). Weiblichkeit, Männlichkeit und Gesundheit. In: E. Brähler & H. Felder (Hrsg.). *Weiblichkeit, Männlichkeit und Gesundheit : medizinpsychologische und psychosomatische Untersuchungen* (S. 9-30). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment. Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, Oct, 48(10): 1070-1076.
- Freese, H. & Wolters, B. (1986). *Langenscheidts Schulwörterbuch Englisch* (3. Aufl.). Berlin: Langenscheidt.
- Glasl, F. (1997). *Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater* (5. Aufl.). Bern: Paul Haupt.
- Hahne, A. (1994). Mobbing: Konflikte unter Kollegen. *Führung und Organisation*, 3, 188–193.
- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester. UK: School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hoel, H. & Cooper, C. (2001). *Gender equalities in the experience of work bullying and abuse*. Paper presented at the 10th European Congress on Work and Organizational Psychology: Globalization-Opportunities and Threats, Prag, May.
- Hollstein, W. (1993). *Der Kampf der Geschlechter: Frauen und Männer im Streit um Liebe und Macht und wie sie sich verständigen Können*. München: Kösel.
- Hubert, A. B. & Veldhoven, M. van (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 415-424.
- Hupprecht, R. & Schieffers, D. (1996). *Mobbing: Mit neuem Management gegen den psychischen Terror am Arbeitsplatz*. Rostock: Hanseatischer Fachverlag für Wirtschaft.

- Kaufmann, G.; Isaaken, S. G. & Lauer, K. (1996). Testing the „glass ceiling“ effekt on gender differences in upper level management: the case of innovator orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 29-41.
- Knorz, C. & Zapf, D. (1996). Mobbing - eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. *Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40, 12-21.
- Kolodej, C. (1999). Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Leymann, H. (1992). *Vuxenmobbing pa svenska arbetsplatser. En rikstäckande undersökning med 2'438 intervjuer* [Adult bullying at Swedish workplaces: a nationwide study based on 2438 interviews]. Stockholm: Swedish National Board of Occupational Safety and Health.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Leymann, H. (1995). *Der neue Mobbing-Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Matthiesen, S. B.; Raknes, B. I. & Rökkum, O. (1989). Mobbing pa arbeidsplassen [Bullying in gehe workplace]. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 26, 761–774.
- Meschkat, B.; Stackelbeck, M. & Langenhoff, G. (2003). *Der Mobbing-Report* (Kurzfassung). Sozialforschungsstelle Dortmund.[on-line].
- Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 393-413.
- Neuberger, O. (Hrsg.). (1995). *Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen*(2. Aufl.). München: Rainer Hampp.
- Niedl, K. (1995). *Mobbing / Bulling am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischer Feindseligkeiten*. München: Hampp.
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the schools: Bullies and whipping boys*. Washington, DC: Hemisphere Publishing Corporation.
- Olweus, D. (1984). Aggressors and their victims: Bullying at school. In N. Frude & H. Gault (Eds.), *Disruptive behavior in schools*. Hillsdales, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Prosch, A. (1995). *Mobbing am Arbeitsplatz: Literaturanalyse mit Fallstudie*. Konstanz: Hartung-Gorre.
- Rummel, M.; Bamberg, E.; Dunckel, H.; Frese, M.; Greif, S.; Mohr, G.; Rückert, D.; Semmer, N. & Zapf, D. (1983). *Neues zum Thema „Psychischer Stress am Arbeitsplatz“*. Ein Untersuchungsbericht für die Beteiligten. Freie Universität Osmabrück. (ervielfältigtes Typoskript).
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 425-441.
- Schäublin, C. (1999). Universität Bern.
http://www.rechtsdienst.unibe.ch/Gesetze/glst_kon_sexbelunibern991025.pdf
- Schallberger, U. (WS 2002/2003). *Psychologie der beruflichen Entwicklung*. Skript Vorlesung Nr. 1179.
- Schmidjell, C. (2001). *Mobbing am Arbeitsplatz*. Ein Ratgeber der Arbeitskammer Salzburg (Hrsg.). Salzburg: Druck.
- Schuster, B. (1996). Rejection, exclusion and harassment at work and in schools. *European Psychologist*. Dec, Vol 1(4): 293–317.
- Sherif, M. (1935). *A study of some social factors in perception*. *Archives of Psychology*, no 187.
- Sieverding, M. (1999). Weiblichkeit – Männlichkeit und psychische Gesundheit. In: E. Brähler & H. Felder (Hrsg.). *Weiblichkeit, Männlichkeit und Gesundheit* :

- medizinpsychologische und psychosomatische Untersuchungen* (S. 31-57). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Silberschmidt, C. (1998). Weniger bezahlte Arbeit für mehr beschäftigte Frauen. *Statistische Berichte des Kantons Zürich*, 3, 27-41.
- Walter, H. (1993). *Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz. Konflikte erkennen, offen legen und lösen*. Frankfurt : Campus.
- Waniorek, L. & Waniorek, A. (1994). *Mobbing: Wenn der Arbeitsplatz zur Hölle wird*. München: mvg.
- Zapf, D. (1999a). Mobbing in Organisationen - Überblick zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 1-25.
- Zapf, D. (1999b). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice - an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 369-373.
- Zapf, D. & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 497-522.
- Zapf, D.; Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.
- Zapf, D. & Leymann, H. (1996). Mobbing and victimization at work [special issue]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2).
- Zapf, D. & Warth, K. (1997). Mobbing. Subtile Kriegsführung am Arbeitsplatz. *Psychologie Heute*, 8, 20-29.

Anhang

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ländervergleich von 2001

Tabelle 2: Vergleich Ergebnisse bezüglich risikoreiche resp. risikoarme Branchen

Tabelle 3: Mobbinghandlungen bevorzugt von Frauen

Tabelle 4: Mobbinghandlungen bevorzugt von Männern

Tabelle 5: Gesundheitliche Beschwerden als Folge auf Mobbing

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Faktoren, die den Schweregrad von Mobbing beeinflussen

Abbildung 2: potentielle Mobbingursachen