

In 30 Minuten
wissen Sie
mehr!

30 **MINUTEN**

Eberhard G. Fehlau

Mobbing

GABAL

Das Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)

Die meisten Aussagen über Mobbing beziehen sich auf eine überschaubare Anzahl wissenschaftlicher Untersuchungen. Diese stammen insbesondere aus Skandinavien und sind mit dem Namen des Arbeitspsychologen Heinz Leymann verbunden. Aufgrund seiner Arbeiten wird Mobbing derzeit über ein Spektrum von insgesamt fünfundvierzig Handlungen definiert. Nach dem *Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)* sind fünf Angriffsfelder zu unterscheiden:

- Der Mitarbeiter wird daran gehindert, sich mitzuteilen, d. h. er wird ständig unterbrochen, abwertenden Blicken ausgesetzt, durch anonyme Telefonanrufe „terrorisiert“ und/oder hinsichtlich seines Berufs- wie auch Privatlebens kritisiert.

Beispiel

Die Möglichkeiten, dienstlich zu telefonieren, werden mit einem vom Betroffenen kaum nachvollziehbaren Vorwand unterbunden.

Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen

- (1) Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.
- (2) Man wird ständig unterbrochen.
- (3) Kollegen schränken die Möglichkeiten ein, sich zu äußern.
- (4) Anschreien oder lautes Schimpfen.
- (5) Ständige Kritik an der Arbeit.

- (6) Ständige Kritik am Privatleben.
- (7) Telefonterror.
- (8) Mündliche Drohungen.
- (9) Schriftliche Drohungen.
- (10) Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten.
- (11) Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht.

- Der Mitarbeiter wird systematisch isoliert, d. h. man spricht nicht mehr mit ihm und will auch nicht von ihm angesprochen werden, er wird räumlich ausgegrenzt und/oder „wie Luft“ behandelt.

Beispiel

Einladungen zu dienstlichen Besprechungen gehen auf mysteriöse Weise verloren, sodass der Betroffene von entsprechenden Zusammenkünften gar nicht oder erst zu spät erfährt.

Angriffe auf die sozialen Beziehungen

- (12) Man spricht nicht mehr mit dem Betroffenen.
 - (13) Man lässt sich nicht ansprechen.
 - (14) Versetzung in einen Raum weitab von Kollegen.
 - (15) Den Arbeitskollegen wird verboten, den Betroffenen anzusprechen.
 - (16) Man wird „wie Luft“ behandelt.
- Der Mitarbeiter wird in seinem Ansehen herabgewürdigt, z. B. indem man sich abfällig über sein Aussehen oder seine soziale Herkunft äußert, ihn unvoreteilhaft nachahmt, Gerüchte über ihn verbreitet und/oder ihn vor Kollegen lächerlich macht.

Beispiel

Die Chancen eines Bankers, in nächster Zeit Karriere zu machen, werden durch das in Umlauf gebrachte Gerücht, er sei hoch verschuldet, torpediert.

Angriffe auf das soziale Ansehen

- (17) Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen.
- (18) Man verbreitet Gerüchte.
- (19) Man macht jemanden lächerlich.
- (20) Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein.
- (21) Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen.
- (22) Man macht sich über eine Behinderung lustig.
- (23) Man imitiert den Betroffenen in seiner Gestik und Mimik, um ihn lächerlich zu machen.
- (24) Man greift die politische oder religiöse Einstellung an.
- (25) Man macht sich über das Privatleben lustig.
- (26) Man macht sich über die Nationalität lustig.
- (27) Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die sein Selbstbewusstsein verletzen.
- (28) Man beurteilt den Arbeitseinsatz in falscher und/oder kränkender Weise.
- (29) Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen infrage.
- (30) Man ruft ihm obszöne Schimpfwörter oder andere entwürdigende Ausdrücke nach.
- (31) Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote.

- Die Arbeitsaufgaben des Mitarbeiters werden zu seinem Nachteil verändert, d. h. es werden ihm ständig neue oder sinnlose Tätigkeiten zugewiesen, er wird über-, nicht selten auch unterfordert und/oder während seiner Anwesenheit am Arbeitsplatz von konkreten Aufgaben freigestellt.

Beispiel

Es sind Vorlagen für ein Projekt zu erarbeiten, von dem bereits bekannt ist, dass es auf absehbare Zeit keine Aussicht auf Realisierung haben wird.

Angriffe auf die Qualität der Arbeits- und Berufssituation

- (32) Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben (mehr) zu.
- (33) Man entzieht dem Betroffenen jede Beschäftigung.
- (34) Man gibt dem Betroffenen sinnlose Arbeitsaufgaben.
- (35) Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben weit unter seinem eigentlichen Können.
- (36) Man gibt dem Betroffenen ständig neue Arbeitsaufgaben.
- (37) Man gibt dem Betroffenen „kränkende“ Arbeitsaufgaben.
- (38) Man gibt dem Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren.

- Dem Mitarbeiter soll gesundheitlicher wie finanzieller Schaden zugefügt werden, z. B. indem man ihm Aufgaben überträgt, die mit besonderen Unfallrisiken verbunden sind, ihm körperliche Gewalt androht und/oder man an seinem Arbeitsplatz – nicht selten auch zu Hause – zerstörerisch tätig wird.

Beispiel

Über mehrere Wochen hinweg werden einem unliebsamen Kollegen an seinem Arbeitsplatz Zettel mit der Androhung „Wir kriegen dich!“ hinterlegt.

Angriffe auf die Gesundheit

- (39) Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten.
- (40) Androhung körperlicher Gewalt.
- (41) Anwendung leichter Gewalt, z. B. um jemandem einen Denktettel zu verpassen.
- (42) Körperliche Misshandlung.
- (43) Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden.
- (44) Man richtet Schaden an Heim und/oder Arbeitsplatz des Betroffenen an.
- (45) Sexuelle Handgreiflichkeiten.

Aber Vorsicht: Aufgrund der Mehrdeutigkeit und Redundanz aufgeführter Mobbing-Attacken ist der LIPT als diagnostisches Instrument wissenschaftlich nicht unumstritten!