

# Mobbing Beispiele

## Inhalt:

- Fall 1: Siegfried R. aus M.
- Fall 2: Eva G. aus S.
- Fall 3: Roland K. aus K.
- Fall 4: Maria R. aus Sch.
- Fall 5: Schikane in der Behörde
- Fall 6: Ostdeutscher Metallbetrieb
- Fall 7: Laborkrieg
- Fall 8: Chemiebetrieb in Sachsen
- Fall 9: Gepeinigter Altenpflegerin
- Fall 10: Krieg im Kaufhaus
- Fall 11: Udo B. aus H.
- Fall 12: Herbert F. aus S.
- Fall 13: Birgit S. aus D

In den folgenden Fällen wird unter Nr. 1 - 4 und 11 - 13 detailliert auf Entwicklungen eingegangen die Fälle 5 - 10 werden in Kurzform wiedergegeben.

### Fall 1: Siegfried R. aus M.

Der 47jährige kaufmännische Angestellte seit 12 Jahren im Betrieb hat sich während seiner Tätigkeit im Stammhaus hervorragende Computer-Kenntnisse angeeignet.

Für die Geschäftsleitung der geeignete Mann im Zweigwerk A den dort in einzelnen Bereichen erheblich lahrenden Geschäftsablauf auf Vordermann zu bringen.

Herr R. stimmt der zeitlich nicht begrenzten Versetzung die auch mit einer beachtlichen Gehaltserhöhung verbunden war erfreut zu. Die neue Aufgabe begeistert ihn.

Zunächst erfährt Herr R. im Zweigwerk bei seinen neuen Kollegen freundliche Aufnahme. Schon nach kurzer Einarbeitungszeit erkennt Herr R. den Grund für den Schlendrian im Geschäftsablauf. Sein Engagement geht weit über den normalen täglichen Arbeitseinsatz hinaus. Mit Überstunden und teilweise Verzicht auf Wochenend-Freizeit erstellt er für einzelne innerbetriebliche Abläufe neue und effizientere Programme.

Von der Geschäftsleitung erfährt Herr R. wohlwollende Anerkennung.

In den täglich diesbezüglich notwendigen Gesprächen mit seinen unmittelbaren Kollegen erhält er zwar offiziell Zustimmung hinter seinem Rücken jedoch aufkeimende Ablehnung seiner Person. Sein Oberblick und Organisationstalent ruft Neider auf den Plan - der eigene Arbeitsplatz könnte gefährdet sein. Damit ist Herr R. reif gemobbt zu werden.

Zunächst scheint Herr R. die Veränderungen bei seinen Kollegen nicht ernst zu nehmen bzw. deren Verhaltensweise keine weitere Bedeutung beizumessen aber die Eskalation hat schon begonnen. Die Kollegen "schneiden" Herrn R. In der Kantine setzen sich zunehmend weniger Kollegen mit zu ihm an den Tisch. In Gespräche wird er nicht mehr mit einbezogen. Erwünschte Informationen werden verzögert oder nicht gegeben. Bitten um Rückrufe an das Stammhaus werden unterschlagen. Unterlagen werden vorenthalten falsch abgelegt oder versteckt.

In das Diktiergerät besprochene Bänder sind unauffindbar. Zwischenberichte an die Geschäftsleitung im Stammhaus verschwinden.

Erst nach einigen Monaten erkennt Herr R. völlig genervt daß hier eine ganz bestimmte Methode dahintersteckt. Zu spät Rechtfertigungen sind nicht mehr praktikabel.

Die Geschäftsleitung sah sich zur ordentlichen Kündigung zum nächstmöglichen Termin veranlaßt - Grund: Unzuverlässigkeit und den gestellten Aufgaben nicht gewachsen.

### **Fall 2: Eva G. aus S.**

Die 30jährige kaufmännische Angestellte eines mittelständischen Unternehmens saß als Sekretärin im Vorzimmer des Hauptabteilungsleiters.

Nach 6jähriger Betriebszugehörigkeit davon 2 Jahre im Vorzimmer begann für sie der Konflikt mit den Kolleginnen.

Nach Bekanntwerden einer Gehaltserhöhung und der angedeuteten Aussicht Ende nächsten Jahres in die Chef-Etage aufzurücken war der Keim für Mißgunst und Neid unter den beiden anderen Kolleginnen gelegt.

Man war sich einig geworden die Kollegin G. muß verschwinden - Mobbing stand an. Es begann zunächst relativ harmlos der morgendliche Gruß entfiel zeitweise. Frau G. schrieb das Verhalten der Kolleginnen zwar verwundert aber nichts ahnend einer gewissen Launenhaftigkeit der beiden zu. Bei den täglichen Kaffeepausen wurde Frau G. in zunehmendem Maße nicht mehr mit in die Gespräche einbezogen. Die in den vergangenen Sommermonaten häufig zu dritt in der Mittagspause abgestatteten Besuche im nahegelegenen Eiscafe wurden über fadenscheinige Ausreden nur noch von den beiden Kolleginnen allein absolviert.

Verschiedene Male wurden Unterlagen aus ihrem Ressort entnommen und in anderen Akten abgeheftet. Bei zeitweiliger Abwesenheit von Frau G. vom Arbeitsplatz eingegangene Anrufe z. B. über die Verlegung von angesetzten Besprechungsterminen wurden nicht weitergegeben. Der Aktenschranckschlüssel der sich gemäß Auftrag im Kompetenzbereich von Frau G. befand wurde kurz vor einer größeren Besprechung "verlegt". Für den Zuständigkeitsbereich von Frau G. eingehende Fax-Schreiben wurden während eines günstigen Moments dem Fax Gerät entnommen und zerknüllt in ihren Papierkorb geworfen.

Diese Strategie war zielgerichtet auf Diskriminierung der Frau G. bei Vorgesetzten/Geschäftsleitung angelegt.

Die Folgen der Häufung von "Unzuverlässigkeit" bei Frau G. brachte ihr eine Versetzung in eine untergeordnete Abteilung oder das Angebot der Kündigung ein.

Frau G. entschied sich für einen Wechsel des Arbeitsplatzes. Erst nach ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb erfuhr sie von diesen gezielten Hinterhältigkeiten aus dem Munde einer ehemaligen Kollegin.

### **Fall 3: Roland K aus K.**

Der 42jährige unverheiratete Bauingenieur war mehrere Jahre in einem größeren Bauunternehmen als Bauleiter tätig. Das Verhältnis zu seinen beiden jüngeren Kollegen war freundlich und hilfsbereit aber von einer gewissen Zurückhaltung getragen.

Sein Privatleben hat er stets vom beruflichen Alltag streng abgeschirmt. Daß er seine Wochenenden meist bei seiner 50 km entfernt wohnenden Freundin verbrachte wurde im Betrieb nicht bekannt. Beim üblichen kollegialen Austausch von Wochenenderlebnissen hielt er sich stets zurück. Diesbezüglich galt er im Kollegenkreis als Sonderling. Andeutungsweise machte man sich Gedanken ob er vielleicht homosexuell veranlagt sei.

Herr K. wurde aufgrund seines guten Fachwissens für die innerbetriebliche Stellung eines Oberbauleiters vorgesehen - was er dankend annahm.

Verbunden war diese Beförderung neben einer Gehaltserhöhung. mit der zur Verfügungstellung eines Dienstwagens - auch zur privaten Nutzung.

Durch eine gezielte Indiskretion der Buchhaltung wurde die mit der Beförderung verbundene Gehaltserhöhung unter den Kollegen bekannt.

Von dieser Stunde an wurde Herr K. systematisch zum Mobbing-Opfer erkoren - er wußte es nur noch nicht. In der Folgezeit verschwand wiederholt die Kassette aus seinem Diktiergerät mit wichtigen Notizen. Aktennotizen von Baustellenbesprechungen waren plötzlich unauffindbar. Anrufe wurden nicht weitergeleitet bzw. unterschlagen.

Termine ohne sein Wissen fernmündlich umfunktioniert. Fax-Briefe waren nur noch in Teilen auffindbar. Auf besonders perfide Art wurde durch fingierte Anrufe im Büro der "Homo-Freund K." dringend auf die Baustelle (Umbau eines Jugendzentrums) bestellt.

Aufmaßblätter auch Meßprotokolle genannt Grundlage der Abrechnung erbrachter Bauleistungen verschwanden. Für die Geschäftsleitung war das Maß voll. Der neue Oberbauleiter war seinen Aufgaben nicht gewachsen und wegen der "Verdachtsmomente" untragbar geworden.

Man einigte sich auf umgehende Trennung "im beiderseitigen Einvernehmen".

#### **Fall 4: Maria R. aus Sch.**

Die 55jährige kaufmännische Angestellte war fast 20 Jahre in einem mittelgroßen Architekturbüro beschäftigt.

Zu Ihren Aufgaben gehörte die Abwicklung aller anfallenden Schreibaarbeiten aus dem Kollegenkreis und der Geschäftsleitung.

Eine jüngere Mitarbeiterin, angestellt als technische Zeichnerin hatte in den vergangenen Jahren ihre Animosität gegen Frau R. wiederholt im Kollegenkreis deutlich werden lassen.

Durch die loyale Einstellung von Frau R. gegenüber ihrer Geschäftsleitung war es in der Vergangenheit zu wiederholten Debatten unter den Kollegen teils in Anwesenheit der Geschäftsleitung gekommen.

Durch die Unfähigkeit des Büroinhabers zur Menschenführung und damit zwangsläufig verbunden auch innerbetrieblicher Konfliktlösung eskalieren die kollegialen Reibereien. Sie gipfelten letztendlich darin Frau R. zu unterstellen sie habe gegenüber zwei Kolleginnen ehrverletzende Äußerungen in der Öffentlichkeit gemacht.

Daraufhin erfolgte für Frau R. die fristlose Entlassung wegen Störung des Betriebsfriedens. Diese ungerechtfertigte fristlose Kündigung wurde von Frau R. nicht hingenommen.

Sie revanchierte sich auf eine sehr subtile Weise.

Im folgenden Arbeitsgerichtsprozeß wurde ihr ehemaliger Arbeitgeber zur Zahlung einer hohen Entschädigungssumme von zwei Jahresnettogehältern verurteilt.

#### **Fall 5. Schikane in der Behörde**

Ein 32-Jähriger stößt neu zu drei Altkollegen stört durch seinen ideenreichen Einsatz ihren Behördenschlaf. Sie geben falsche Anweisungen weiter schmücken sich mit seinen Federn verfälschen trickreich seine Berechnungen. Kommissar Zufall verhindert gerade noch die Kündigung.

#### **Fall 6: Ostdeutscher Metallbetrieb**

An seinem ersten Arbeitstag nach dem Urlaub wird der 45jährige Spezialist zum Hilfsarbeiter degradiert. Die knallharte Tour der neuen Chefs macht ihn völlig fertig. Er erhängt sich.

### **Fall 7: Laborkrieg**

Eine 29jährige Laborantin offen und kulturinteressiert mißfällt den Kolleginnen die nur Fernsehen und Frisuren im Kopf haben.

Sie wird "geschnitten" muß gefährliche erniedrigende Arbeiten verrichten. Sie kann nicht mehr schlafen bekommt Magenblutungen und schwere Angstzustände. Letzte Diagnose: Paranoide Störung.

### **Fall 8: Chemiebetrieb in Sachsen**

Ein Manager gibt an seine Vertrauten die Parole aus:

Rausekeln ist die billigste Rationalisierung.

Ein bei der Firma beschäftigter Chemiker wird gerade noch gehindert seine tödliche Labormischung auszutrinken.

### **Fall 9: Gepeinigte Altenpflegerin**

Eine Hamburger Altenpflegerin 54 J. erlebt die Hölle.

Reibereien bekommt die ungünstigsten Dienstzeiten niemand spricht mit ihr hilft ihr - sie ist auf den Job angewiesen.

Vor 5 Jahren griff sie völlig verzweifelt zu Tabletten wurde gerade noch gerettet.

### **Fall 10. Krieg im Kaufhaus**

Einzelhandelskauffrau H. 45 J. wird vom Chef beleidigt (Dich faßt kein Mann mit der Kneifzange an - Du Lesbe) bei Kollegen angeschwärzt.

Schweißausbrüche Zittern Schlafstörungen und Magenbeschwerden; wird 3 Jahre gemobbt.

Geht in die Gegenoffensive gründet Wahlvorstand für Betriebsrat - wird gekündigt Prozesse laufen.

### **Fall 11: Udo B. aus H.**

Der 49jährige Verkaufsleiter eines großen süddeutschen Milchwerkes war aufgrund seines Tätigkeitsbereiches für das Unternehmen oft unterwegs teilweise auch mehrere Tage hintereinander. Um eine problemlose Kommunikation während seiner Abwesenheit zwischen ihm und der Geschäftsleitung zu gewährleisten erhielt Herr B. bei Übernahme des turnusmäßig ausgetauschten Geschäftswagens vor einigen Monaten ein Autotelefon installiert.

Durch seine Sachkunde und flexible Verhaltensweise die sich nicht nur am 8-Stunden-Tag orientierte sowie seine entsprechenden Verkaufsabschlüsse erfuhr Herr B. bei der Geschäftsleitung eine zunehmende Wertschätzung.

In Anerkennung seiner Bemühungen wurden ihm neben dem Gehalt Zusatzprovisionen und zusätzliche Urlaubstage vom Betrieb gewährt.

Das Bekanntwerden dieser Vergünstigungen durch vorangegangene Indiskretion aus der Buchhaltung erzeugte bei einigen nicht so erfolgreichen Mit-Verkaufsleitern offenkundig Neid. Von diesem Zeitpunkt an wurde Herr B. zielgerichtet einem Mobbing-Terror ausgesetzt.

In seiner über Autotelefon an den Direktionsassistenten übermittelten Verkaufsoorder wurde das eine Mal Liefertermine weitere Male Preise und Liefermengen umfunktioniert. Bei seinen diesbezüglichen Recherchen wurden entschuldigend Übermittlungsfehler als Grund genannt.

Bei ihm über Autotelefon wiederholt zugegangenen Anrufen wurde er mit über Tonband verfremdeter Stimme aufgefordert nun endlich aus dem Betrieb zu "verschwinden".

Zum wiederholten Mal wurde die Telefonantenne an seinem Firmenwagen mit einer Zange abgekniffen. Auch eine Kopie seiner Gehaltsabrechnung wurde im Speiseraum aufgefunden.

Alle diese Ereignisse veranlaßten Herrn B. zur wiederholten Intervention bei seiner Geschäftsleitung mit der Bitte um Hilfe bei der Klärung dieser Vorkommnisse.

Aufgrund seines Beweisnotstandes erfolgte keine Bereinigung dieser Vorgänge. Im Gegenteil ihm wurde Überforderung vorgeworfen und eine einvernehmliche Kündigung zum Quartalsende nahegelegt - was Herr B. auch tat.

### **Fall 12: Herbert F. aus S.**

Dem 46jährigen Bankkaufmann seit 8 Jahren Leiter der Kreditabteilung einer Sparkasse wurde vor 1 Jahr zur Entlastung und als Stellvertreter ein 37jähriger Kollege zugeordnet.

Nach etwa 6 Monaten guter kollegialer Zusammenarbeit begannen für Herrn F. die ersten Schwierigkeiten im täglichen Geschäftsablauf.

Im Rahmen seiner Tätigkeit nämlich der Bearbeitung und Genehmigung von eingereichten Kreditanträgen der Bankkunden die auch von seinem jüngeren Kollegen mitbearbeitet wurden traten zunehmend unerklärliche Differenzen auf.

In den zur Unterzeichnung vorgelegten Kreditanträgen zeigten sich entgegen den Vereinbarungen mit dem Kunden Veränderungen/Verschiebungen in der Datierung der Kreditzeiträume oder des Kreditrahmens.

Erste Verärgerungen bei den Kunden und Klagen bei der Geschäftsleitung waren zunächst die Folgen. Der Urlaubsantritt lange geplant mußte verschoben werden weil der Stellvertreter "plötzlich" erkrankte. Von der Hauptgeschäftsstelle gelegentlich kurzfristig angesetzte und fernmündlich mitgeteilte Besprechungstermine wurden "irrtümlich" nicht an Herrn F. weitergeleitet.

Während seiner urlaubsbedingten Abwesenheit konnten von seinem Vertreter wichtige Kreditakten nicht aufgefunden werden.

Computer-Eingaben im Rahmen der Kundenbetreuung waren verändert worden oder gar nicht mehr auffindbar.

Ganz langsam setzte sich bei Herrn F. die Erkenntnis durch daß alle diese Vorfälle der vergangenen Monate keinem Zufall oder Irrtum unterliegen; an seinem Stuhl wird "gesägt".

Allerdings konnte Herr F. gegenüber seiner Geschäftsleitung keine eindeutigen Beweise erbringen daß diese Vorfälle ihm von dritter Seite initiiert wurden. Mahnungen und sogar Abmahnungen von der Geschäftsleitung waren die Folge. Seine Bemühungen um Hilfe durch Vorgesetzte bei der Klärung dieser Vorgänge versandeten.

Derzeit überlegt Herr F. tatsächlich aus dem Betrieb auszuschneiden und aufgrund seiner bisherigen Verbindungen sich beruflich zu verändern.

### **Fall 13: Birgit S. aus D.**

Bei einer 38jährigen Dekorateurin seit 16 Jahren in einem großen Kaufhaus beschäftigt ergaben sich im vergangenen Jahr zunehmend Probleme im täglichen Arbeitsablauf die typische Charakterzüge des Mobblings aufwiesen. Bei Gesprächen im Familienkreis über zunehmende Schwierigkeiten am Arbeitsplatz wies sie den Hinweis "wahrscheinlich gemobbt zu werden" weit von sich. Erst in den nächsten Monaten nach Anhäufung weiterer Vorfälle nahm sie sich Zeit und innere Distanz zur Analyse derselben.

Dabei wurde ihr die zielgerichtete Methodik einer Mobbing-Strategie deutlich.

Von Frau S. erstellte und im Werkraum deponierte Materiallisten für den erforderlichen Deko-Bedarf des nächsten Themas verschwanden.

Werkzeuge von ihr wurden wiederholte Male an die Wand bzw. auf Holzpaletten genagelt.

Ihre Werkzeugkiste wurde während der Mittagspause vom Arbeitsplatz entfernt und fand sich nach langem Suchen unter einem Kleiderständer in einer Verkaufsabteilung wieder.

Von bereitgestellten Arbeitsmaterialien für den nächsten Tag war anderentags nur noch die Hälfte vorhanden.

Ihre Ideen Vorschläge und Gestaltungskonzepte wurden vom Vorgesetzten zwar aufgegriffen aber an "höherer Stelle" als seine eigenen ausgegeben.

Alle diese Ereignisse führten naturgemäß zu erheblichen Spannungen im kollegialen Umfeld. Zugleich aber stigmatisierten sie auch Frau S. als in zunehmendem Maß desinteressiert und unzuverlässig. Eindeutige Beweise wer die Verursacher dieser Vorfälle sind konnten von Frau S. bei der Geschäftsleitung nicht vorgelegt werden.

Als Folge der bisherigen und fortgesetzten Attacken gegen ihre Person sowie der Enttäuschung von der Personalleitung und dem Betriebsrat in dieser Problematik allein gelassen zu werden kündigte Frau S. zum Jahresende.

*Aus: Kraus Wolf-Dieter/Kraus Renate Mobbing - Zeitbombe am Arbeitsplatz expert Renninger/Matmsheim 1994.*