

AD(H)S und Mobbing am Arbeitsplatz

„Verdient hast du diese guten Noten nicht!“ Die Worte klingen bis heute, selbst 30 Jahre später, noch nach. Der Satz kam von einem Lehrlingskollegen, mit dem der AD(H)S-Betroffene – erst mit 35 Jahren wurde AD(H)S diagnostiziert – in einer Ausbildungswerkstatt zusammen mit 16 anderen Auszubildenden, alle im Alter zwischen 16 und 19 Jahren, eine 3,5-jährige Ausbildung absolviert hatte. Diese Worte wurden dem jungen Mann bei der feierlichen Übergabe der Gesellenbriefe im Vorbeigehen ins Ohr geraunt. Der junge Mann hörte diese und wie so oft in den letzten Jahren blieben diese von ihm unbeantwortet. Zu tief war die Verletzung in diesem Moment. Keine Frage, die praktischen Fähigkeiten und die damit einhergehende Benotung von den Ausbildern in der Lehrwerkstatt waren teilweise unter dem Gruppendurchschnitt während der Lehrzeit, wenn auch weit entfernt, nicht ausreichend zu sein; motorisch gab es Nachholbedarf, keine Frage. Die Gesellenprüfung wurde jedoch am Ende der Ausbildungszeit vor dem unabhängigen Prüfungsausschuss der Industrie- und Handelskammer mit einem GUT bewertet. Trotz dieser, nun offiziell bestätigten Leistung, ein letzter Tritt. Dieses Mal kein körperlicher Angriff im Umkleideraum, kein Witz auf seine Kosten. Vielmehr einer dieser unzähligen subtilen, unterschwelligten Bemerkungen, die nur eines zum Ziel hatten, den jungen Mann zu verletzen, zu demütigen, Kontrolle auszuüben, zu erniedrigen und das Gefühl zu vermitteln wertlos zu sein. Mit einem Wort: Mobbing.

Der deutsche Betriebswirt Heinz Leymann (1932–1999) und Pionier der Mobbingforschung hat den Begriff in den 1990er Jahren wie folgt definiert:

„Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird eine konfliktbelastete Kommunikation unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist, von einer oder mehreren anderen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.“

Da kann man den Mobbern im vorher geschilderten Fall nur gratulieren. Alles erfüllt. Die Handlungen haben über einen längeren Zeitraum stattgefunden, waren systematisch, teilweise sogar körperlich und dienten der sozialen Ausgrenzung und Verletzung.

Leymann identifizierte 45 einzelne Mobbinghandlungen und kategorisierte diese in fünf Gruppen: Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen, Angriffe auf soziale Beziehungen und Ansehen, Angriffe auf die Qualität der

Berufs- und Lebenssituation und nicht zuletzt sogar Angriffe auf die Gesundheit. Exemplarisch sollen einige der 45 Handlungen stellvertretend für die fünf Kategorien hier aufgezählt werden: Gerüchte werden verbreitet, Witze über denjenigen gemacht, Androhung und Ausübung körperlicher Gewalt, man spricht nicht mehr mit dem Betroffenen, man wird wie Luft behandelt, man bekommt sinnlose Arbeiten zugeteilt, ständige Kritik an der Arbeit, Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke und Gesten. Wie geschrieben, nur eine Auswahl. Das Perfide daran ist, dass Mobbing strafrechtlich in einer Art Grauzone existiert und oft schwer oder gar nicht nachzuweisen ist. Schweden, Frankreich und Spanien haben im Gegensatz zu Deutschland Mobbinggesetze erlassen. Versuche, dieses auch in Deutschland zu verankern, schlugen bisher fehl. Dieses wiegt besonders schwer, wenn man überlegt, dass schätzungsweise 1,8 Mio. Erwerbstätige in Deutschland von Mobbing betroffen sind, der volkswirtschaftliche Schaden zwischen 15 und 25 Mrd. € geschätzt wird und in 50 % der Fälle Vorgesetzte verantwortlich oder beteiligt sind. Gerade wegen dieser gewaltigen Dimensionen wurde am internationalen Tag der Gerechtigkeit, dem 17. Juli 2014, dem deutschen Bundestag eine weitere Petition (eine frühere mit gleichem Inhalt wurde bereits einmal abgelehnt) überreicht. Unterstützt durch eine Briefaktion wurde gefordert, einen eigenen Tatbestand „Mobbing“ in das deutsche Strafrecht aufzunehmen und die Petition zu veröffentlichen. Auch diese zweite Petition wurde abgelehnt mit der Begründung, das Anliegen sei nicht von allgemeinem Interesse und nicht für eine sachliche öffentliche Diskussion geeignet. Es gibt nicht den einen, alles entscheidenden, ausschlaggebenden Faktor, um ein Opfer von Mobbing zu werden. Vielmehr gibt es nach Zapf (1999), einem der angesehensten Mobbingforscher unserer Zeit, der an der Goethe Universität Frankfurt lehrt, eine Reihe von organisatorischen, sozialen und Persönlichkeitsmerkmalen zu berücksichtigen. Mobbing am Arbeitsplatz weist somit eine hohe Komplexität auf und wird daher auch von ihm als multi-kausal beschrieben. Wenn man sich die Ergebnisse der Mobbing-Forschung der letzten Jahre ansieht, so gibt sich hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale und des Verhaltens der Mobbing Opfer jedoch einen Konsens. Eine geringere Durchsetzungskraft, ein geringes Selbstwertgefühl, soziale Defizite im Aufbau und Umgang mit persönlichen Beziehungen, ein Drang zur Übererfüllung, Konflikte mit Gruppennormen und Autoritäten, Probleme bei der Lösung interpersoneller Konflikte, Schüchternheit