

Krieg unter Kollegen

Der Münchner Mobbing-Experte Ludwig Gunkel schildert drei Fälle

Ludwig Gunkel (72) ist Psychologe und Mitbegründer der „Mobbing Beratung München“. Seit über 30 Jahren kämpfen er und sein Team gegen Schikanen am Arbeitsplatz. Gerade hat Gunkel von Bürgermeisterin Verena Dietl dafür die Medaille „München leuchtet“ in Silber erhalten. Im vergangenen Jahr gingen 775 Telefonate von Mobbing-Opfern bei der Beratungsstelle ein, dazu 200 E-Mails. Überdies werden etwa 100 Betroffene von 19 Paten ehrenamtlich unterstützt. Gunkel nennt uns drei besonders „intensive“ Fälle, wie er sie nennt.

Fall 1: Der neue Chef

Seit 20 Jahren ist die 60-Jährige in einem Beratungs-Unternehmen tätig. Vor zwei Jahren bekam sie einen neuen Chef von außerhalb. „Er wusste alles, obwohl er neu war“, formuliert es Gunkel. „Er duldete keinen Widerspruch und setzte eine unendliche Serie kleiner Nadelstiche.“ So durfte die Mitarbeiterin als Einzige keine Überstunden und keine Gleitzeit mehr machen. Sie wurde in ein kleineres Büro versetzt. Sie musste als Einzige bestimmte Dokumentationen vorlegen und wurde mit Direktiven und Anweisungen überhäuft. Ihre Leistungen wurden permanent kritisiert. Beispiel aus einer Mail: „Ich habe mir Ihre unsägliche Dokumentation angeschaut.“ Die Frau wurde krank, aber kämpfte sich durch – ging auf Reha und fing tatsächlich danach wieder in der Firma an. Sie wolle kein gutes Mädchen mehr sein, sagt



Feindseligkeiten am Arbeitsplatz: Die Fälle häufen sich – auch in München. MAURITIUS/PRIVAT

Gunkel. Das glückliche Ende: zwei Jahre Freistellung bei vollständiger Gehalts-Fortzahlung, dazu eine Abfindung im fünfstelligen Bereich und eine externe Fortbildung auf Kosten des Betriebs. Gunkel: „Alles in allem hat das den Betrieb 300 000 Euro gekostet – nur weil man einen selbstverliebten Egoisten machen ließ, was er wollte.“

Fall 2: Die Bauhof-Bande

Er war der einzige Löwen-Fan von rund zehn Bauhof-Mitarbeitern einer Gemeinde in Oberbayern. Spitzname vom Vorarbeiter: „ewiger Loser“. Dass er „nichts kann“, sei ja schon klar bei dem Fußballclub. „Lusche“ war ein weiterer Rufname. Wenn das Mobbing-Opfer in den Brotzeitraum

kam, standen alle Kollegen wortlos auf und gingen. Gegenüber dem Chef wurde er als Säufer angeschwärzt. Und: Der Mann musste die Mülleimer in der Innenstadt leeren, was aber nur per Handkarren geht. Den zog bislang der einzige Bauhof-Mitarbeiter, der keinen Führerschein hatte. Aber der „ewige Loser“ sei ja Säufer und könne nicht fahren. Einen Betriebsarzttermin, der den Alkoholmissbrauch widerlegen sollte, wurde vom Vorarbeiter wieder abgesagt, ohne den Diffamierten zu informieren. Und schließlich: Dem Mann wurde vorgeworfen, er habe ein Gespräch der Kollegen, in dem sie über das Rathaus hergezogen haben, ans Rathaus weitergetragen, weil er mit dem Bürger-

meister bekannt sei. Nun war er nicht nur ein Nichtskönner, sondern auch noch ein Verräter. Das mit dem „Verräter“ konnte aufgeklärt werden: Ein Rentner, der zufällig unter dem Fenster vorbeiging, bekam das Gespräch mit und ging schnurstracks ins Rathaus, um zu berichten.

Fall 3: Die Ausbootung

Zehn Jahre leitete die Angestellte eines mittelständischen Unternehmens in Oberbayern die Akquise für den Nahen Osten und durfte danach einen Kundenstamm in den USA aufbauen. Der größte Coup sollte bei einer Tagung in New York über die Bühne gehen – doch da teilte ihr der Chef per Mail mit: Er fährt hin, und das allein. In dieser Zeit erkrankte die Frau



Ludwig Gunkel kämpft gegen Schikanen am Arbeitsplatz.

an Krebs. Nach einem halben Jahr kehrte sie geheilt in die Firma zurück. Um festzustellen, dass eine junge (und unbegabte, so Gunkel) Kollegin das US-Geschäft ganz offiziell und ohne Interims-Lösung übernommen hatte. Die Rückkehrerin wurde in ein kleines Büro möglichst weit weg von allen Kollegen versetzt. Als Einzige erhielt sie keine Zugangsdaten für die US-Akquise. Begründung: Aufgrund „unkollegialen Verhaltens“ bestünde die Gefahr der „missbräuchlichen Verwendung“ der US-Daten. Gunkel: „Im Gegensatz zu Fall eins hat sich hier der Chef nicht schuldig gemacht, was das Arbeitsrecht angeht.“ Aus psychologischer Sicht hingegen gebe es ein Dutzend Maßnahmen, die der Betriebsrat aufgelistet hatte und die Vermutung Mobbing zuließen. Die Geschichte endete mit einem Auflösungsvertrag nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit. Pro Jahr erhielt sie ein dreiviertel Monatsgehalt Abfindung und ein vernünftiges Zeugnis. **MATTHIAS BIEBER**