



Feindseligkeiten am Arbeitsplatz. Die Fälle häufen sich – auch in München.

# Krieg unter Kollegen

## Mobbing: Experte schildert drei Fälle

**L**udwig 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 Mobbingopfern bei der Beratungsstelle ein, dazu 200 Emails. Überdies werden ca. 100 Betroffene von 19 Paten ehrenamtlich unterstützt. Gunkel erläutert 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 unsäglichste Dokumentation angeschaut.“ Die Frau wurde krank, aber kämpfte sich durch – ging auf Reha und fing tatsächlich danach wieder in der Firma an. Sie wollte kein gutes Mädchen mehr sein, sagt 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 Lo-



Psychologe Ludwig Gunkel.  
PRIVAT, MAURITIUS IMAGES

ser“. 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. Ein 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 Bürgermeister 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 un-

ter 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. Gerade in dieser Zeit erkrankte die Frau 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 hat.

Die Rückkehrerin wurde in ein kleines Büro möglichst weit weg von allen Kollegen versetzt. Als Einzige erhielt sie keine Zugangsdaten für die US-Akquise. Die 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 gäbe es rund ein Dutzend Maßnahmen, die der Betriebsrat aufgelistet hatte und die 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.

M. BIEBER

### ► Viele Jüngere betroffen

In diesem Jahr ist seit 2002 die erste große bundesweite Mobbing-Studie erschienen. Demnach sind 6,5 Prozent aller abhängig Beschäftigten von „tiefgreifendem Mobbing“ betroffen. Das heißt: Mindestens zwei Mal wöchentlich über einen Zeitraum von mindestens einem halben Jahr gibt es Aktionen gegen das Opfer. Gunkel: „Die Zahl ist deutlich gestiegen.“ Besonders betroffen seien die 18- bis 25-Jährigen, doch die suchen sich keine Hilfe, sagt Gunkel – sondern einen neuen Arbeitsplatz.