Jürgen Wingchen

VARIO WISSEN

MOBBING



Was uns am Arbeitsplatz krank macht

Schulz-Kirchner Verlag

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Jürgen Wingchen

Mobbing

Was uns am Arbeitsplatz krank macht

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de



Der Autor

Jürgen Wingchen, Jahrgang 1954, ist Diplom-Pädagoge und lebt in Köln. Er war als Dozent in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Ergo- und PhysiotherapeutInnen, Alten- und Gesundheits-PflegerInnen tätig.

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Jürgen Wingchen

Mobbing

Was uns am Arbeitsplatz krank macht



Schulz-Kirchner Verlag

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Besuchen Sie uns im Internet: www.skvshop.de

1. Auflage 2020
ISBN: 978-3-8248-1255-4
eISBN: 978-3-8248-9959-3
Alle Rechte vorbehalten
© Schulz-Kirchner Verlag GmbH, 2020
Mollweg 2, D-65510 Idstein
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:
Dr. Ullrich Schulz-Kirchner, Nicole Eitel, Martina Schulz-Kirchner
Titelfoto: © tostphoto – Adobe Stock
Lektorat: Doris Zimmermann
Umschlagentwurf und Layout: Susanne Koch
Druck und Bindung:
TZ Verlag & Print GmbH, Bruchwiesenweg 19, 64380 Roßdorf
Printed in Germany

Die Informationen in diesem Buch sind von dem Verfasser und dem Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung des Verfassers bzw. des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.
Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes (§ 53 UrhG) ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar (§ 106 ff UrhG). Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigungen, Übersetzungen, Verwendung von Abbildungen und Tabellen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung oder Verarbeitung in elektronischen Systemen. Eine Nutzung über den privaten Gebrauch hinaus ist grundsätzlich kostenpflichtig. Anfrage über: info@schulz-kirchner.de

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Inhalt

Vorwort 7

Mobbing, was ist das? 9

Mobber und Gemobbte: eine Frage der Persönlichkeit? 12

Mobbing: die Strategien 17
Angriffe auf das soziale Ansehen 17
Angriffe auf die Qualität der Berufssituation 18
Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen 19
Einschränkungen der sozialen Beziehungen 20
Angriffe auf die Gesundheit 23
Mobbing zwischen Intrige und Schikane 25
Mobbing und Geschlecht 25

Mobbing: Formen und Risiken 27
Mobbing-Risiken 27
Ebenen von Mobbing 29

Phasenverläufe 35
Der Phasenverlauf von Mobbing-Prozessen 35
Der gesundheitliche Verfall 39

Mobbing: Bewältigungsstrategien 41

Mobbing: was es kostet 45

Mobbing: die Ursachen 47
Die Frustrations-Aggressions-Hypothese 47
Mobbing und Stress 50
Mobbing: Frust und Stress am Arbeitsplatz 57
Defizite in der Arbeitsorganisation 59
Defizite in der Aufgabengestaltung 60
Defizite im Führungsverhalten 60
Nichts sehen, nichts hören, nichts sagen 61

Karpfen und Haie: Konflikte am Arbeitsplatz zwischen Anpassung, Meistern und Bewältigung 64

Ausblick 67

Ansprechpartner für Betroffene 69

Ihr Mobbing-Wissen 70

Quellenverzeichnis 72

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Vorwort

Mobbing ist aus dem beruflichen Alltag des Gesundheitswesens nicht wegzudenken. Medizinische und Sozialberufe sowie Tätigkeitsfelder in kirchlichen Einrichtungen gehören zu den Spitzenreitern dieser Form menschenverachtenden Miteinanders (Drat, 2001, S. 38).

Dies soll aber nicht heißen, dass von Mobbing Betroffene diesem perfiden Spiel hilflos ausgeliefert sind. In dieser kurzen Einführung in die Mobbing-Thematik geht es darum, die Ursachen des Mobbings aufzuspüren und aufzuzeigen, wie Gemobbte die Opferrolle wieder hinter sich lassen können.

Auch geht es darum aufzuzeigen, dass Mobber oftmals keine Personifikationen des Bösen sind, sondern in einem anonymisierten Arbeitsleben über die Fallstricke gestrauchelt sind, die sie selbst zu einem Opfer des Systems werden ließen.

Das vorliegende Buch gibt einen ersten Überblick über das Phänomen Mobbing, seine Ursachen (Kapitel *Mobber und Gemobbte: eine Frage der Persönlichkeit?* und Kapitel *Mobbing: die Ursachen*), seine Strategien und Erscheinungsformen (Kapitel *Mobbing: die Strategien* und Kapitel *Mobbing: Formen und Risiken*), die betriebs- und volkswirtschaftlichen Konsequenzen (Kapitel *Mobbing: was es kostet*), die typischen Verlaufsformen des Mobbing-Prozesses und des gesundheitlichen Verfalls (Kapitel *Phasenverläufe*) sowie mögliche Bewältigungsstrategien (Kapitel *Mobbing: Bewältigungsstrategien*). Es wendet sich an Betroffene, deren Angehörige und Freunde, an (angehende) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitswesen sowie alle an der Thematik Interessierten, die beitragen wollen, Mobbing-Prozesse im Arbeitsleben zu vermeiden.

Der im Berufsalltag inflationär verwendete Begriff *Mobbing* soll hierbei vom Kopf zurück auf die Füße gestellt werden: Nicht jede subjektiv (im Kopf) als ungerecht wahrgenommene Interaktion kann als Mobbing verstanden werden. Ein solcher inflationärer Sprachgebrauch führt lediglich dazu, dass die gebotene Aufmerksamkeit für diese Phänomene nachlässt. Es sind ganz bestimmte Kommunikationsprozesse, die solchermaßen zu etikettieren sind und professionelle (medizinische, psychotherapeutische, juristische) Interventionen begründen. Die Auseinandersetzung mit dem Phänomen *Mobbing*, mit Mobbern und Gemobbten kann auf *drei Ebenen* thematisiert werden: Auf der Ebene der **Asso-**

ziation ist der Betroffene in seiner Erfahrung und seiner Reflexion ganz auf sich fokussiert. Die subjektive Betroffenheit steht im Fokus der Auseinandersetzung. Auf der Stufe der **ersten Dissoziation** wird die Assoziation überwunden und die Empathie, das Hineinversetzen in die Welt des Gegenübers überwindet die eigene Betroffenheit und eröffnet neue, erweiterte Sichtweisen. Aber erst auf der Stufe der **zweiten Dissoziation,** auf der Metaebene, können eigene und fremde Sichtweisen distanziert wahrgenommen und analysiert werden. Aus diesem Grund wird der grundsätzlichen Darstellung der Mobbing-Problematik und der Rückführung auf die Attributionstheorie nach Zimbardo und auf die Frustrationstheorie nach Dollard und Berkowitz Beachtung geschenkt.

Die beschriebenen Mobbing- und Bewältigungsstrategien sollen an fiktiven Beispielen der Ergotherapeutin Sabine K. und des Kunsttherapeuten Georg W. konkretisiert werden. Einen Mobbing-Fall Sabine K. oder Georg W. hat es nie gegeben. Die beschriebenen Situationen haben sich jedoch so zugetragen; sie wurden dem Autor so in Fortbildungsveranstaltungen geschildert und flossen in die fiktiven Geschichten der beiden Mobbing-Geschädigten ein.

Jürgen Wingchen

Köln, im Dezember 2019

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Mobbing, was ist das?

Was verbirgt sich hinter dem Wort *Mobbing?* Nicht nur in der Fachliteratur, auch bzw. gerade in der Boulevardpresse sowie in Funk und Fernsehen finden sich Dokumentationen zu diesem Thema. *To mob* bedeutet im Englischen so viel wie anpöbeln, attackieren.

Das Phänomen Mobbing wird meist mit Psychoterror am Arbeitsplatz gleichgesetzt. Menschen werden ständig, regelmäßig schikaniert, gequält, verletzt. Die Psychoanalytikerin Marie-France Hirigoyen (2006, S. 69) fasst unter diesem Begriff jene Verhaltensweisen zusammen, *„die durch das bewusste Überschreiten von Grenzen – in Benehmen, Handlungen und Gesten, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen – die Persönlichkeit, die Würde oder die physische bzw. psychische Unversehrtheit einer Person beeinträchtigen."*

Der im deutschen Sprachraum gebräuchliche Begriff Mobbing wird international nicht angewendet. In englischsprachigen Ländern wird von *Bullying* gesprochen, ein Begriff, der in der deutschen Literatur das Phänomen Mobbing im schulischen Bereich umschreibt.

Verbirgt sich hinter Mobbing/Bullying nur ein altes Phänomen, dass Menschen sich schon immer das Leben unerträglich machen konnten: Unverschämtheiten, Sticheleien, Neid oder Intrigen? Diese Konflikte hat es schon immer gegeben und es wird sie immer geben. Zum Mobbing werden die einzelnen Handlungen, wenn sie sich ständig wiederholen. Eine einmalige Unverschämtheit bleibt – so sehr sie auch schmerzen mag – eine Unverschämtheit; erst ihre permanente Wiederholung lässt sie zum Mobbing werden.

Um einer inflationären Verwendung des Begriffes vorzubeugen, grenzte der Pionier der Mobbing-Forschung, Heinz Leymann[1], Mobbing von Unverschämtheiten ab. Unter Mobbing versteht er:

1 Prof. Heinz Leymann (1932–1999) war ein deutscher Psychologe, der an der Universität Stockholm und am Reichsinstitut für Arbeitswissenschaften in Schweden forschte. Er gilt heute als Pionier der Mobbing-Forschung.

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

- (von einer oder mehreren Personen ausgehende) *systematische* (d. h. *geplante, zielgerichtete*) negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind,
- die *sehr oft* (mindestens einmal in der Woche)
- und über einen *längeren Zeitraum* hinweg (mindestens sechs Monate) vorgenommen werden
- und damit eine deutliche *Täter-Opfer-Beziehung* kennzeichnen (vergl. Leymann, 1993, S. 21).

Christa Kolodej (2005, S. 72) sieht bei Mobbing-Opfern grundsätzlich das Vorhandensein individueller Ressourcen wie Konfliktlösungs- und Handlungsstrategien, die nutzbar gemacht werden können. Um dies zu unterstreichen, rückt sie von einer Opfer-Täter-Begrifflichkeit ab und zieht den Begriff Mobbing-Betroffene dem Wort Opfer vor.

In der ursprünglichen Wortbedeutung ist ein **Täter**[2] jemand, der etwas tut oder tat. Heute wird der Begriff auf Personen eingeschränkt, die als Unrecht empfundene Handlungen ausüben oder ausübten (vergl. Wikipedia, Stichwort Täter, Abruf: 14.02.2019). **Opfer** sind demgegenüber Personen, die durch bestimmte Handlungen zu Schaden kommen oder gekommen sind (vergl. Wikipedia, Stichwort Opfer, Abruf: 14.02.2019). Eine Begrifflichkeit, die auf Mobbing-Situationen zutrifft.
Bei Konflikten zwischen gleich starken Kontrahenten spricht man *nicht* von Mobbing!

Mobbing ist auf vielen Ebenen menschlichen Daseins anzutreffen. Ursprünglich wurde dieses Phänomen im Kontext des Arbeitslebens diskutiert. In den Industrienationen vollzieht sich die Selbstverwirklichung und Identitätsentwicklung eines Menschen vorrangig im Beruf, sodass Mobbing-Erlebnissen hier schwerwiegendere Folgen zukommen als vergleichbaren Erfahrungen im Freizeitbereich, denen man sich zum einen einfacher entziehen kann und denen zum

2 Aus Gründen der Lesbarkeit habe ich mich im Text für die männliche Sprachform entschieden. Die Benennung beider Geschlechter wäre zwar political correct, wäre der Lesbarkeit aber nicht dienlich. Der Therapeut Jürg Willi konstruierte folgenden Satz: „Wenn man/frau mit seiner/ihrem Partner/in zusammenleben will, so wird er/sie zu ihr/ihm in seine/ihre oder sie/er in seine/ihre Wohnung ziehen." Um die Unsinnigkeit solcher Formulierung zu vermeiden, verwende ich die männliche Sprachform. Andere Geschlechter sind immer mitgemeint. Hier schließe ich mich der Argumentation von Manfred Lütz (2017) an.

anderen auch keine direkte Bedeutung für die wirtschaftliche Sicherheit des Einzelnen zukommt.

Heute wird das Mobbing auch in anderen Lebensbereichen, in denen die personale Identität eines Menschen systematisch zerstört wird, beschrieben. Darstellungen über Mobbing-Fälle an Schulen *(Bullying)* und im World Wide Web *(Cyber-Mobbing)* füllen die Berichterstattung in Presse, Funk und Fernsehen.
Aber auch die Demütigungen und Angriffe auf alte Menschen in der engeren Nachbarschaft, in Institutionen der Seniorenhilfe (durch andere Senioren oder Betreuer) oder durch die Angehörigen stellen oft Mobbing-Situationen dar.

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Mobber und Gemobbte: eine Frage der Persönlichkeit?

Zuweilen wird von einer (Mobbing-)**Opfer-Persönlichkeit,** die als ängstlich, unterwürfig, konfliktscheu beschrieben wird, gesprochen.

Im Mobbing-Alltag werden immer wieder Mobbing-Opfer beschrieben, die im Kollegenkreis angeprangert werden, weil sie sich destruktiv verhalten, denen vorgeworfen wird, das Arbeitsklima zu verpesten. Die Betroffenen, so wird behauptet, seien an ihrer Situation selbst schuld: Sie seien Menschen mit charakterlichen Defiziten, mit auffälligen Persönlichkeitsmerkmalen, mit denen andere beim besten Willen nicht zusammenarbeiten können. Sie sind an ihrer desolaten Lage selbst schuld!

Gespräche mit diesen Menschen zeigen dann tatsächlich, dass sie schwierig sind. Die beobachteten Verhaltensauffälligkeiten sind allerdings häufig nicht die Ursache, sondern die Folge der Ablehnung im Kollegenkreis. Mobbing funktioniert wie eine sich selbst erfüllende Prophezeiung, die genau das Verhalten provoziert, das zuvor gerügt wurde. Das beobachtbare suchthafte Erzählen der eigenen Situation und der (subjektiv) erlebten Ungerechtigkeiten zeugt von den Hoffnungen, möglicherweise jemanden zu finden, der Beistand leistet und zu helfen vermag. Auf die Umgebung wirkt dieses Verhalten nicht selten „lästig".

Auch bezüglich einer typischen **Mobber-Identität** sind die Ansätze widersprüchlich: Zum einen werden Mobber als weniger ängstlich und selbstbewusster als die Opfer-Persönlichkeit geschildert, zum anderen wird die Mobbing-Bereitschaft als Kompensationsmechanismus eines reduzierten Selbstvertrauens beschrieben.

Marie-France Hirigoyen (2006, S. 154 ff) beschreibt Psychoterror am Arbeitsplatz vor dem *Hintergrund des Narzissmus.* Allmachtsfantasien der eigenen Besonderheit, der eigenen herausragenden Bedeutung, vom Anspruch auf grenzenlosen Erfolg lassen keinen Platz für Empathie und Fürsorge. Unfähig zu echten Beziehungen wird die Konfrontation mit dem Leiden anderer zu einem lebenswichtigen Vergnügen. Einem Vampir gleich wird das nicht existierende eigene Leben einem Opfer ausgesaugt. Nur andere zerstörend können mobbende Narzissten sich selbst besser fühlen und sich – scheinbar – akzeptieren. Als

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

Opfer werden bevorzugt lebensbejahende, energiegeladene, erfolgreiche Menschen ausgesucht. *„Wenn Leben nicht da ist, muss man versuchen, sich eines zu verschaffen oder, wenn das nicht gelingt, es zerstören, damit nirgends Leben ist."* (Hirigoyen, 2006, S. 156). Nunmehr konkurrenzlos, stehen sie wieder im Mittelpunkt des Interesses.

Manfred Spitzer (2018, S. 34 ff) konstatiert in unserer Gesellschaft eine deutliche Zunahme egozentrischer, narzisstischer Persönlichkeitszüge. Das Auftreten narzisstischer Persönlichkeitsstörungen ist in den letzten Jahrzehnten auf das Dreifache gestiegen (Spitzer, S. 36).

„Mobbing macht sexy", überschrieb Matthias Kohlmaier (2015) einen Beitrag in der Süddeutschen Zeitung und verweist auf die kanadische Forscherin Jennifer Wong, die Mobber als selbstbewusster und erfolgreicher als ihre Gegenüber darstellt und Mobbing als Weg an die Spitze der „Nahrungskette" und damit als Evolutionsvorteil beschrieb.

Um sich in der Arbeitswelt etablieren zu können, benötigt der narzisstische Mobber jedoch eine Betriebsstruktur, die ihn gewähren lässt (vergl. Kapitel *Mobbing: die Ursachen*).

Heinz Leymann (1993) rückt von einer potenziellen Opfer- bzw. Täter-Persönlichkeit ab und diskutiert Mobbing vor dem Hintergrund der Attributionsforschung.

Die *Attributionsforschung* ist ein Forschungszweig der Psychologie, der die Ursache menschlichen Verhaltens zu bestimmen versucht. Diese kann zum einen in der Persönlichkeit der Betroffenen, in ihrem Wesen, ihrem Charakter, ihren Einstellungen gesucht werden. Man spricht dann von **dispositionaler Attribution.**

Im Gegensatz dazu richtet die **situationsspezifische Attribution** ihr Augenmerk nicht auf die Persönlichkeitsmerkmale einer Person, sondern auf das Umfeld, in dem die Person handelt, interagiert und kommuniziert.

Tatsächlich kommt der situationsspezifischen Attribution eine ungleich größere Bedeutung für die Erklärung menschlichen Verhaltens zu als den dispositionalen Variablen.

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag, Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

In welchem Maße das soziale Umfeld die Formen des menschlichen Miteinanders und die Reaktionsformen des Einzelnen bestimmt, konnte Philip Zimbardo[3] 1971 (in dem legendären Stanford-Prison-Experiment nachweisen (vergl. Zimbardo, 2004, S. 753 ff). Zimbardos Arbeit „Der Luzifer-Effekt" (Zimbardo, 2017) dokumentiert in ihrer Gesamtheit die Ursachen des „Bösen". Hier kann der Ansatz Zimbardos grundsätzlich nachvollzogen werden.

> In einer Tageszeitung wurden Studenten für eine zweiwöchige Untersuchung über das Gefängnisleben gesucht. Die Auswahlkriterien waren: psychische Gesundheit, keine Vorstrafen, keine Gewalttaten, kein Drogenmissbrauch. Die meisten der jungen Leute zogen es vor, Gefangene und nicht Wärter zu sein. Die Zuordnung zu einer der beiden Gruppen erfolgte dann nach dem Zufallsprinzip, sodass bei Beginn des Experiments keine Unterschiede zwischen Gefangenen und Wachpersonal festzustellen waren.
>
> Die Aufseher erhielten kein spezielles Training für ihre Aufgabe, ihnen wurde lediglich mitgeteilt, dass sie dafür zu sorgen hätten, dass Recht und Ordnung sichergestellt werden.
>
> Innerhalb kürzester Zeit entwickelte sich eine pervertierte Beziehung zwischen den Versuchspersonen: Die Gefangenen reagierten immer passiver auf die Aggressionen des Wachpersonals, dessen Verhalten immer mehr von Befehlen, Beleidigungen, demütigenden Bemerkungen und Drohungen bestimmt wurde. Die Machtsymbole des Wachpersonals waren Gummiknüppel, Trillerpfeifen, Handschellen und die Schlüssel für die Zellen und das Haupttor.
>
> Später berichtete ein Wachtmann, dass er über sein eigenes Verhalten erstaunt war: Er trieb die Gefangenen an, die Toiletten mit bloßen Händen zu säubern; in seinen Augen waren sie Vieh! Ein Kollege beschrieb, wie die Inhaftierten gewarnt wurden, sich zu beschweren; anderenfalls würden die Besuchstermine für die Eltern der jungen Leute beschnitten. Das Gefühl der Macht, die

3 Prof. Philip Zimbardo (* 1933) ist ein amerikanischer Psychologe, der mit dem Stanford-Prison-Experiment, einer Studie zu Machtmissbrauch und Machtverhalten, international bekannt wurde.