

SPECIAL



MOBBING

TEXT: Anka Kampka





„Ich halt' das hier nicht mehr aus! Ich kündige!“

So hatte sich Sabine S. das Arbeitsleben nicht vorgestellt.

Doch wie fing alles an? Nach dem Abschluss ihres Jurastudiums in Mainz freute sie sich auf das Arbeitsleben. Ihre Zeugnisse waren ausgezeichnet, ihr Diplom war das Beste dieses Jahrgangs. Jeder, Professoren wie auch ihr Freundeskreis prophezeiten ihr: „Sabine, Du machst eine Traumkarriere! Mit diesen Ergebnissen und mit Deinem Ehrgeiz, Deinem Talent. Du schaffst es mal ganz nach oben.“ Doch dass genau diese Eigenschaften für sie einmal zur Falle werden sollten, wäre ihr im Traum nicht eingefallen.

Sabine nimmt eine spannende Tätigkeit in einem Parteibüro an. Dabei signalisierte ihr der Chef vom ersten Arbeitstag an: „Sie sind die richtige Frau an der richtigen Stelle.“ Auch die Zusammenarbeit mit ihrer direkten Vorgesetzten sowie den Kollegen läuft anfangs reibungslos. Sabine arbeitet sich eifrig in die Materie ein, macht auch mal Überstunden. Mit der Zeit bekommt Sabine immer mehr Einblick in die Interna der Abteilung. Nach der ersten Dienstbesprechung mit allen Kollegen und der Chefin ist Sabine zunächst irritiert. Die Themen werden im Eiltempo abgehakt, kaum einer ihrer Kollegen sagt etwas, stattdessen wird das Gesagte Ihrer Vorgesetzten abgenickt. Nach der Dienstbesprechung scheint es, als seien die Kollegen erleichtert, dass diese nun beendet ist. Sabine macht sich zunächst keine weiteren Gedanken. Schließlich zeigt sich ihre Vorgesetzte zufrieden mit ihren Leistungen.

Doch in der nächsten Besprechung kommt es noch dicker. Bei einem der angesprochenen Themen widerspricht Sabine ihrer Vorgesetzten und belegt diese mit sachlichen Argumenten. Was dann auf sie zukommt, ist für sie unfassbar. Ihre Chefin läuft blutrot an und schreit sie vor versammelter Mannschaft nieder: „Was fällt Ihnen eigentlich ein, sich hier so aufzuführen? Glauben Sie eigentlich, dass Sie etwas Besseres sind, nur weil Sie ein gutes Diplom vorzuweisen haben? Führen Sie sich mal nicht so überheblich auf, sondern lernen Sie hier erstmal was fürs Leben! Und überhaupt: Gutes Benehmen scheint ja im Studium offensichtlich

nicht mehr gefordert, da sind Sie ja wohl das lebende Beispiel! Bevor Sie hier künftig den Mund aufmachen, sollten Sie Sie erstmal Leistung zeigen!“

Sabine ist entsetzt und tief gekränkt. Zunächst zieht sie sich zurück und zeigt noch bessere Leistungen. Dann wird sich sicher mit der Zeit Alles wieder legen.

Doch es wurde immer schlimmer: Seit diesem Tag herrscht zwischen ihr und ihrer Chefin eine bedrückend-gereizte Stimmung. Ihre Akten werden akribisch von der Chefin nach Fehlern durchforstet. Fast täglich wird sie zum Gespräch gerufen und kritisiert, auch vor weiteren Anwesenden im Raum. Sabine wird immer unsicherer und es unterlaufen ihr tatsächlich immer mehr Fehler, die sich zunächst selbst nicht erklären kann.

Als Sabine um ein klärendes Gespräch mit der Chefin bittet, wird sie regelrecht aus dem Büro geworfen mit der Bemerkung: „Wenn Sie sich noch einmal für solch einen Blödsinn hergeben, werde ich dafür sorgen, dass Sie hier für immer verschwinden. Und damit Sie klar sehen; Sie sind nicht die Einzige, die hier schon den Hut ziehen musste.“ Erst nach und nach fällt es Sabine auf, dass die Abteilung gespalten ist:

Eine Partei arbeitet still vor sich hin, die anderen sind immer wieder im Zimmer der Chefin anzutreffen, oft zum privaten Plausch. Manchmal wird auch gelacht, was jedoch sofort verstummt, wenn Sabine den Raum betritt.

Als sie ihre Zimmerkollegin darauf anspricht, erhält Sie ein Achselzucken: „Wissen Sie, ich mache hier meine Arbeit, bekomme am Ende des Monats mein Gehalt, alles andere interessiert mich hier nicht mehr.“

Sabine unternimmt einen letzten Versuch und kontaktiert ihren Chef, der sie damals einge-

stellt hat. Schließlich ist er der Vorgesetzte ihrer Chefin und hat demzufolge auch etwas zu sagen. Doch von der anfänglichen Begeisterung ihr Gegenüber ist Nichts mehr übrig geblieben: „Ja, er habe davon gehört, aber soll Er da machen? Sie ist halt so, da müsse man sich abfinden und sich eben ein dickes Fell anschaffen.“

Sabine fühlt sich komplett hilflos und allein gelassen. Sie versteht die Welt nicht mehr: Was war aus ihren Karriereplänen geworden? Irgendwie scheint auf ihrem Arbeitsplatz alles verrückt zu sein. Ihre Leistung und freundliches Auftreten galten bisher als eine Art Visitenkarte, um Karriere zu machen. Doch Kollegen, die verlogen sind und schlechtere Leistungen als sie zeigen, werden gelobt und bekommen eine gehobene Position angeboten. Ihre Arbeit bereitet ihr Spaß, aber jeden Morgen geht sie mit Bauchschmerzen und Angst dort hin. Was wird ihre Chefin heute wieder an ihr aussetzen haben? Nie kann sie es ihr recht machen, gleich wie sie sich Mühe gibt. Auch privat kann Sie nicht mehr abschalten. Immer wieder grübelt sie über die Ereignisse an ihrem Arbeitsplatz. Eines Montags Morgens holt sie die Chefin erneut zum Gespräch: „Sie haben ihre Tasse am Freitag in der Teeküche stehen lassen. Diese grenzenlose Schweinerei ist Keinem zuzumuten und wenn Sie zu blöd sind, Ihre Tasse wegzuräumen, kündigen Sie gefälligst. Ich kann Sie nicht mehr sehen, gehen Sie mir aus den Augen!“

Völlig aufgelöst geht Sabine aus dem Zimmer. Sie sieht hier keine Zukunft mehr für sich und lässt sich zunächst vom ihrem Arzt krank schreiben. Doch am liebsten würde sie auf der Stelle kündigen...





DIE SITUATION

Über eine Million Arbeitnehmer sind in Deutschland von Mobbing betroffen. Nicht nur junge Arbeitnehmer, wie im Fall von Frau Sabine S. Überall dort, wo Menschen zusammen kommen, kann Mobbing entstehen:

Der Unternehmer, der sich dem Neid der Konkurrenz ausgesetzt sieht; der Nachbar, der sich wegen jeder Nichtigkeit gestört fühlt; die Streitigkeiten im Vereinsleben um Posten und Pöstchen; die Schwiegermutter, die der Schwiegertochter das Leben zur Hölle macht und nicht zuletzt das Mobbing unter Schülern.

WOHER KOMMT ÜBERHAUPT DAS WORT „MOBBING“?

Das Wort „mobbing“ bedeutet übersetzt etwa „anpöbeln, sich anfeinden“. Im Englischen kennt man das Wort allerdings nicht. Es heißt dort „harrassment“. In den 80er Jahren entdeckte der deutsche Arbeitswissenschaftler Prof. Dr. Dr. Heinz Leymann dieses Phänomen. Immer wieder wurden ihm von Betrieben „Fälle“ vorgeführt, die als angeblich „schwierig“ bezeichnet wurden. Doch Dr. Leymann ging seinem eigenen Bauchgefühl nach und verfasste dazu eine umfassende Studie.

1991 veröffentlichte er in Hamburg anlässlich des Weltkongresses der Arbeitsschutzes die Studien. Acht Jahre später verstarb Dr. Leymann in Stockholm. Noch immer tut sich die Arbeitswelt schwer, mit dem Thema adäquat umzugehen. In den Firmen wird das Thema flächendeckend heruntergespielt, tabuisiert. Vorgesetzte, die Mitarbeiter schlecht behandeln, gelten als durchsetzungsfähig, zielorientiert und machtvoll.

In der aktuellsten Ausgabe der Zeitschrift „Managerseminare“ (September 2009) belegen neueste Forschungsergebnisse, wie wichtig die Anerkennung der Mitarbeiter im Arbeitsleben ist:

„So steht für den Medizinprofessor Joachim Bauer nach der Auswertung neuer Forschungsergebnisse fest: Wir Menschen sind aus neurobiologischer Sicht auf soziale Resonanz und Kooperation angelegte Wesen. Es ist der Kern aller menschlichen Motivation, zwischenmenschliche Anerkennung, Wertschätzung und Zuwendung zu finden und zu geben. ...Wertschätzung, Transparenz und Offenheit halten gesund. Ungelöste, nicht besprochene Konflikte und ein Mangel an Wertschätzung machen krank... Dabei sind laut der Great-Place-to-Work-Studie stattliche 30 Prozent des Unternehmensgewinnes durch eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur erklärbar.“

Dies erklärt zudem, warum und vor allem welche Firmen die Krise dauerhaft überstanden haben. Wer regelmäßig die Jahre zuvor in sein Personal investiert hat, den hat die Krise möglicherweise geschüttelt, aber nicht vernichtet. Die Firmen jedoch, dessen Vorstände und Vorgesetzte mehr mit der eigenen Habgier beschäftigt waren, stehen nun vor dem Fiasko oder gar vor dem Aus.

WORAN ERKENNE ICH, DASS ES SICH UM MOBBING – UND NICHT UM EINEN KONFLIKT HANDELT?

Es gibt mehrere Anhaltspunkte, wonach ich erkennen kann, wann der Konflikt zu eskalieren droht.



• ES BEGINNT MIT ZWEI KONFLIKTPARTEIEN.

Können die zwei Konfliktpartner ihre unterschiedlichen Interessen nicht beilegen, werden meist weitere Personen in den Konflikt mit einbezogen. Oftmals sucht dann der Mobber nach vermehrter Unterstützung, um sein vermeintliches „Recht“ zu untermauern und dem Anderen sein „Unrecht“ zu offenbaren. Zudem verlagert sich der Konflikt zunehmend von der Sach- auf die emotionale Ebene.

• DIE DAUER UND HÄUFIGKEIT DER ANGRIFFE

Bei Mobbing geht es um Angriffe, die sich oftmals täglich und über einen längeren Zeitraum erstrecken. Dr. Leymann spricht in diesem Zusammenhang von mind. 1x wöchentlich und über einen Zeitraum von 6 Monaten.

Gemeint ist hier, dass ein einmaliges Türen zuschlagen, ein heftiger Streit mit dem Vorgesetzten kein Mobbing bedeutet. Solche Vorfälle sind sehr belastend, krank wird man aber davon nicht. Besser ist es, auf erste Körpersignale wie z.B. Magenbeschwerden oder Schlaflosigkeit zu achten. Eine Checkliste über körperliche Symptome finden Sie im Buch.

• ORT

Nach der wissenschaftlichen Definition spricht man bei Mobbing am Arbeitsplatz, da wir unser Selbstbewusstsein sehr stark darüber definieren. Arbeitslosigkeit oder Versagen auf der Arbeit schwächen uns in viel höherem Maße als im privaten Leben. Dennoch kann uns Mobbing überall begegnen, wie bereits oben beschrieben.

• ZIEL

Gleich ob zu Beginn oder erst im Laufe des Prozesses, das Ziel ist die Ausgrenzung des Einzelnen aus der Gemeinschaft. Auf der Arbeit geschieht dies entweder häufig durch Eigenkündigung oder dem (angeblichen) Nachweis von Fehlern und/oder persönlichen Defiziten, bis eine Kündigung greift.

WERDEN MÄNNER UND FRAUEN GLEICH BZW. GLEICH HÄUFIG GEMOBBT?

Viele Frauen glauben, dass sie mehr und häufiger von Mobbing betroffen sind als ihre männlichen Kollegen. Zudem glauben sie, dass Männer sich besser durchsetzen können. Dadurch fühlen sie sich einmal mehr gegenüber den männlichen Kollegen benachteiligt.

Doch mehrere wissenschaftlich durchgeführte Studien belegen, dass Frauen und Männer gleich häufig gemobbt werden. Es gibt lediglich einen unterschiedlichen Umgang mit Mobbing.





Männer kommunizieren eher direkter und aggressiver; Frauen hingegen agieren indirekter, subtiler.

Zudem suchen Frauen in Krisensituationen schneller und häufiger Hilfe von außen, während Männer das Thema eher tabuisieren, herunterspielen, aussitzen oder Flucht im Alkohol, Tabletten etc. suchen.

Letztlich sind immer noch mehr Männer in Führungspositionen anzutreffen, sodass das Bossing, das Mobben von Führungskräften bei Mitarbeitern häufiger geschieht.

WIE KANN ICH MIR DENN DEN TYPISCHEN GEMOBBTEN VORSTELLEN?

Immer wieder wird die Frage an mich herangetragen, welche Personenkreis denn gemobbt wird? Oft behaupten dann die Fragestellenden: „Mich kann man nicht mobben, ich bin selbstbewusst und weiß mich zu wehren.“ Oder: „Der Chef, der mich mobben will, den würde ich zurückmobben.“ „Wer gemobbt wird, ist doch selbst schuld.“ Oft steckt der Wunsch hinter diesen Aussagen, Mobbing greifbar zu machen. Wenn ich den Personenkreis kenne, dann weiß ich, ob ich zu dem Kreis gehöre oder eben nicht. Das schafft eine innere Klarheit und wirkt entlastend. Doch genau das funktioniert bei Mobbing nicht. Die Handlungen des Mobbers wirken umlogisch und umgekehrt

gibt es keine Persönlichkeitsstruktur, die den Gemobbten ausmachen.

Die schüchterne Sekretärin trifft es ebenso weil sie sich zurückhaltend gibt wie der selbstbewusst auftretende Kollege, da der Chef selbst eher zurückhaltend ist und somit Angst vor seinem Mitarbeiter hat.

DENNOCH: WIE FUNKTIONIERT DANN MOBBIING?

Im Grunde sollte also der Mobber etwas für seine Persönlichkeit tun. Stattdessen lenkt er von seinem Problem ab, indem er einen vermeintlich Schuldigen sucht. Und da wir alle Fehler und Schwächen haben, funktioniert diese Strategie. Dabei verbeißt sich regelrecht in diesen Blickwinkel der Fehlersuche und sucht immer wieder neue Angriffspunkte. Irgendwann ist das Opfer so verunsichert, dass er sich geschwächt und auch hilflos fühlt. Da der Mobber sich nun stark und mächtig fühlt, zieht er andere, meist Kollegen und Vorgesetzte mit rein. Dabei schreckt er nicht davor zurück, andere notfalls unter psychischen Druck zu setzen, sollten diese ihm die Unterstützung verweigern. So wird dem Gemobbte nach und nach die Kraft entzogen, sich zu wehren. Da wir ausnahmslos Alle auf die Rückmeldung unserer Umwelt angewiesen sind, funktioniert dieses System fast immer - sofern nicht frühzeitig Hilfe und Unterstützung angefordert wird.

Selbst Experten tun sich bei der Suche nach einem greifbaren Lösungsansatz schwer zu erkennen, dass es hier stets um unfaire Verhaltensweisen geht. Oft wird auch vergessen, dass der Mobber keine Lösung will, denn einer adäquaten Lösung würde ihm die Macht über den Gemobbten genommen.

WAS SOLLTE MAN TUN, WENN MAN GEMOBBT WIRD?

Seinen eigenen Gefühlen (wieder) vertrauen
In der Beratung bitte ich die Betroffenen zu Beginn, mir möglichst exakt den Zeitpunkt zu benennen, wann das Mobbing aus Ihrer Sicht begonnen hat. Interessanterweise können fast alle den Zeitpunkt benennen. Wir alle haben ein so genanntes Bauchgefühl, dass weitaus mehr an Informationen zurückmeldet und uns bereits warnt. Gehen Sie diesem Gefühl nach und entwickeln sie daraus ihre Handlungsstrategien.

FRÜHZEITIG AKTIV WERDEN

Handeln sie sofort bei einem drohenden eskalierenden Konflikt. Mobbing verläuft in unterschiedlichen Phasen. Mal gibt es Zeiten des Angriffs, mal gibt es ruhigere Zeiten. Nutzen Sie die ruhigeren Phasen zur Neuorientierung und bedenken Sie. Mobbing erledigt sich NIE durch abwarten oder aussitzen.

MOBBINGTAGEBUCH

Notieren Sie von Beginn an alle Gegebenheiten, auch wenn der Konflikt zunächst nicht als Mobbing erkennbar ist. Dies sind wichtige Dokumente, um den Zusammenhang zwischen den dauerhaft, immer wiederkehrenden Angriffen bestimmter Personen und der gezielten Ausgrenzung zu erkennen. Eine fachliche Anleitung zur Dokumentation finden Sie im Buch.

NETZWERKE SCHAFFEN

Suchen Sie sich ein Netzwerk an Unterstützung, im beruflichen Kollegenkreis, bei Vorgesetzten oder auch Personal/Betriebsrat, Gleichstellungsstelle etc.

Ist dies nicht möglich, pflegen sie bewusst ihren privaten Bekannten- und Freundeskreis. Gemobbte, die positive Rückmeldungen von ihrer Umwelt erhalten, werden nicht so leicht ausgegrenzt

AUFARBEITEN DER GESCHEHNISSE NACH DER KÜNDIGUNG

Sie haben bereits gekündigt oder stehen kurz davor? Viele glauben, „Jetzt ist ja alles vorüber, da brauche ich keine Unterstützung mehr.“ Doch was, wenn sich der nächste Chef erneut als „Wolf im Schafspelz“ erweist? Mehrere Kündigungen innerhalb kurzer Zeit hinterlassen beim neuen Arbeitgeber keinen ersten guten Eindruck. Zudem wissen viele nicht, dass es sich bei Mobbing um trauma-ähnlichen Geschehnisse handelt. So werden alle Ereignisse, die mit einem hohen emotionalen Faktor besetzt sind, im Gehirn abgespeichert. Sie sind dort lösungsresistent, d.h. sie lebenslang abgespeichert. Der vielzitierte Satz: „Die Zeit heilt alle Wunden“, greift in diesem Falle leider nicht.

Durch fachkompetente Hilfe ist es jedoch möglich, die Erinnerungen umzudeuten und in den Alltag neu zu integrieren.

DIE „INNERE ERLAUBNIS“

Geben Sie sich die „innere Erlaubnis“, Rat und Hilfe von außen zu holen.

Ab einem bestimmten Zeitpunkt kann der eskalierte Konflikt nur durch Hinzuziehung externer Fachberatung gelöst werden. Oftmals glauben wir, dass wir versagt haben, wenn wir unsere Probleme nicht selbst lösen können. Doch wenn Sie Unterstützung holen, zeigen Sie, dass Sie umsichtig und lösungsorientiert handeln.

Zur Person Anka Kampka: Die Autorin beschäftigt sich bereits seit 12 Jahren mit der Thematik Mobbing und hat bereits ein Buch mit dem Titel „Keine Angst vor Mobbing - Strategien gegen den Psychoterror am Arbeitsplatz“ herausgegeben, erschienen im Klett-Cotta-Verlag in der Reihe „Leben“, versehen mit einem rechtlichen Teil der beiden Rechtsanwältinnen Nathalie und Ansgar Brede. Zudem bietet Frau Kampka einen bundesweit einmaligen Service: Die sogenannten „Kairos-Mails“: Durch Lesen des Mobbingtagebuch der Gemobbten gibt sie ermunternde Anmerkung und Hilfestellungen zurück. Denn gegen tägliche Beleidigungen sind wertschätzende Anmerkungen das beste Gegenmittel. Mobbingtagebücher können auch zu persönlichen Biografiebüchern aufgearbeitet werden - wenn gewünscht mit einem fachlichen, wertschätzenden Beitrag der Expertin. So erhält das Erlebte nochmal einen eigenen Wert. Mehr Wissenswertes zur Person Anka Kampka und Ihr komplettes Beratungsangebot finden Sie im Internet unter www.die-krisismanagerin.de



KEINE ANGST VOR MOBBING!

Strategien gegen den Psychoterror am Arbeitsplatz

Broschiert: 175 Seiten
Verlag: Klett-Cotta
Auflage: 1.,
(August 2008)
Sprache: Deutsch
ISBN-10: 3608860126
ISBN-13: 978-3608860122

Preis ca. 13 EUR

ANZEIGE

Relaxed Living.



Indien-Haus Filiale Mainz
Rheinallee 205
55120 Mainz
Tel. 06131 - 96.89.61.0

Indien-Haus Filiale Frankfurt
Hanauer Landstr. 172
60314 Frankfurt
Tel. 069 - 75.93.49.10

Öffnungszeiten
Mo - Fr: 11 bis 19:30 Uhr
Samstag: 10 bis 18:00 Uhr
www.indien-haus.de



INDIEN-HAUS

Wohnen mit Stil.