

Mobbing am Arbeitsplatz

„Die Schwierigkeiten, Rückschläge und Kümernisse des Lebens als Herausforderung anzusehen, deren Überwindung uns stärkt, anstatt sie als ungerechte Strafe zu betrachten, die WIR nicht verdient haben, das erfordert Glauben und Mut.“

Erich Fromm (1900-80), amerik. Psychoanalytiker dt. Herkunft

Was bedeutet Mobbing?

Der Gleichklang einer Verständigung, zum Beispiel in der Zusammenarbeit innerhalb eines Teams, ist irgendwie aus dem Takt geraten. Plötzlich ändert sich die Tonlage, die Freude des gemeinsamen Erlebens weicht. Streit, Wut oder gegenseitige Vorwürfe werden Teil der Alltagsrealität. Gegenseitige Behinderungen, gezieltes streuen von Fehlinformationen, Zuständigkeitsgerangel oder das Verschleppen wichtiger Mitteilungen sind nur einige Beispiele. Die Gefühlslage wird bedrückender, und die Angst nimmt zu. Wenn ein solcher Zustand lange anhält, beginnt für das Opfer eine Phase der inneren Bedrängnis, die unter Umständen bei einem Psychotherapeuten oder in einer Klinik das vorläufige Ende findet.

Mobbing und die Folgen

Der Mobbinggeschädigte empfindet seine Situation als eine tief sitzende Enttäuschung, die über Jahre als Gedächtnisspuren in Erinnerung bleiben können. Mancher kleine Streit mit dem Vorgesetzten ist oft der Beginn einer Odyssee, die mit einer Unzufriedenheit beginnt und nicht selten im Unglück endet. Hierzu einige Beispiele, die das Gefühl „gemobbt“ zu werden verstärken:

- Gefühl eines inneren Schmerzes
- Gefühl gekränkt oder verletzt zu werden
- Ärger und Wut als Gegenreaktion
- innerer Widerstand gegen die permanente Kritik als Folge der Enttäuschung
- Gefühl der Entfremdung z.B. im Team
- Gefühl nicht verzeihen können
- permanent daran denken müssen
- die Beziehung wird als Kette von Enttäuschungen gesehen
- Gefühl Gleiches mit Gleichem vergelten zu wollen

Der Täter hat im Gegensatz zum Opfer oft die Lust am Verächtlichen, will niedermachen, herabsetzen, kleinmachen, beherrschen. Er will oben schwimmen, der Erste sein, Anderen etwas missgönnen, er hat Angst vom angestammten Platz in einer Gruppe verdrängt oder abgeschoben zu werden. Ihn beschleicht das Gefühl, sich behaupten zu müssen. Er sucht nach Verbündeten um seinen Gegner oder Feind bekämpfen zu können, oder durch Höhergestellte glaubt er eine Legimitation zu besitzen, anderen die Schuld in die Schuhe schieben zu können. Er versperrt sich der Selbsterkenntnis, damit das eigene Handeln vorurteilsfrei gegenüber anderen erscheint und sich in der eigenen Rolle nicht als Täter sondern im Gegenteil als „Opfer“ fühlt. Die ausgewählten Beispiele zeigen, wie vielfältig die Sicht des „Täters“ ist, um seine Taten zu rechtfertigen.

Mobbing ist kein neues Phänomen. Wahrscheinlich ist es seit der Frühindustrialisierung Teil von Auseinandersetzungen – nämlich dann, wenn Verschiebungen in den Machtverhältnissen ins Wanken geraten. Hinzu kommen die veränderten Rahmenbedingungen in Betrieben und Verwaltungen. Nur einige Beispiele: drohender Verlust des Arbeitsplatzes, Wettbewerb unter Kollegen, häufige Zeitknappheit oder starker Wettbewerbsdruck. Es darf auch nicht vergessen werden, dass in Unternehmen die Fähigkeit zur gegenseitigen Aufmerksamkeit starken Veränderungen ausgesetzt ist. Zum Beispiel der Konkurrenzdruck untereinander hängt oft nicht mehr von den persönlichen Leistungen ab, sondern von der Art der geschickten, persönlichen „Vermarktung“. Der hierarchisch kontrollierte Druck von „Oben“ nach „Unten“ führt zu sozialen Verhaltensweisen, die eine harmonische Zusammenarbeit nicht zulassen. Mancher Manager spricht zwar stolz von flachen Hierarchien und einem kollegialen Umgang, aber die Wirklichkeit sieht oft anders aus.

Hierzu 3 praktische Beispiele

1. Ein Chef griff ständig eine Mitarbeiterin wegen ihrer angeblichen schlechten Leistungen an. Das machte er besonders gerne in Besprechungen, an denen andere Kolleginnen und Kollegen teilnahmen. Reaktion: Zunächst empfinden die Kollegen und Kolleginnen Mitleid, allerdings je länger der Konflikt anhielt umso stärker wurde die Distanz.
2. Eine Unternehmerin hatte eine zuverlässige Sekretärin, die ihre Aufgabe mit viel Fleiß und Einsatzbereitschaft ausführte. Allerdings konnte sie der Unternehmerin nichts recht machen. Das führte dazu, dass sie sich vielen Erniedrigungen gegenüber sah, die mit der Zeit zu psychischen Veränderungen führte. Nur ein mehrwöchiger Aufenthalt in einer Klinik brachte Abhilfe. Als sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollte, bekam sie die Kündigung.
3. Der Inhaber einer Werbe- und Verkaufsförderungsagentur sah seinen jungen Werbechef als seinen Ziehsohn an. Das ging jahrelang gut. Plötzlich veränderten sich die Rahmenbedingungen (der Umsatz ging zurück) und der bewunderte Jungmanager bekam plötzlich das andere Gesicht, das er bisher nicht kannte, zu sehen. Es gab erste Ermahnungen, Druckaufbau durch Kollegen aus anderen Abteilungen, gezielte Desinformationen, Kompetenzverschiebungen zu den Mitarbeitern usw. Zum Schluss wurde die Kündigung ausgesprochen. Danach folgte ein Gerichtsprozess, den der Mitarbeiter allerdings gewann. Aber noch heute leidet der gekündigte Mitarbeiter an dieser Odyssee, denn sein Selbstbewusstsein ist seitdem gestört, und er findet nur schwer einen beruflichen Neuanfang.

Die Beispiele sollen zeigen, dass von den allgemeinen Zwängen (Leistungsdruck) bis hin zu persönlichen Streitigkeiten nur ein kurzer Weg ist. Dabei spielen drei Aspekte eine Rolle, die großen Einfluss auf einen Konflikt haben. 1. Die Sprache und Gebärden, die das Ausdrucksverhalten steuern. 2. Die Wirkung auf die Gefühle des/der Betroffenen als Auslöser für mögliche physische Störungen. 3. Die Summe aller Erfahrungen, die das Bewusstsein erreichen und für Veränderungen in den Beziehungen sorgen.

Konflikte sind immer Ausdruck von Lebensverhältnissen in die jemand verstrickt ist. Deshalb ist der genaue Blick auf das „Wozu“ von Handlungsweisen entscheidend. Zum Beispiel kann man die Perspektive des Chefs oder des Gemobbten besser verstehen wenn man weiß, welche Ziele (bewusst oder unbewusst) verfolgt werden. Zum Beispiel glaubt das Opfer bei häufiger werdenden Attacken durch den Vorgesetzten „*dass es doch alles nur gut gemeint hat*“. Aber

der Chef will, dass die „die häufigen Fehler“ endlich aufhören, ist sich allerdings seiner ablehnenden Art der Vorgehensweise nicht bewusst.

Wie lassen sich für den Gemobbten Wege finden z.B. in einem professionellen Gespräch um aus dieser unangenehmen Situation heraus zu kommen. Indem:

- der eigene Stolz wieder entdeckt wird
- Heiterkeit als universeller Schlüssel zur Lebensbewältigung erprobt wird
- der Glaube an die eigenen Selbstheilungskräfte gestärkt wird
- die besondere Wirkung durch den eigenen Willen hervorheben und dazu neue Ziele entwickelt werden

Auf diese Weise hilft es dem Gemobbten mit der erlebten Situation fertig zu werden und verlorenes Selbstbewusstsein wieder zu gewinnen. Daraus entstehen z. B. folgende Entscheidungswege:

1. ein neues Band der Verständigung mit dem Vorgesetzten zu knüpfen, durch eine selbst gewählte Vorwärtsstrategie.
2. sich nach „außen“ scheinbar mit einer Situation abzufinden, aber keine inneren Verletzungen erleiden müssen.
3. das Leben mit Freude neu beginnen und sich vom Mobber zu entfernen und einer neuen Herausforderung entgegen gehen.

Denn eines hat uns menschliches Leben als Aufgabe mitgegeben – nämlich die Kraft, den Willen und die Fähigkeit nichts so zu belassen wie es ist.

Gedanken um aus einer Mobbingfalle gestärkt heraus zu kommen.

- Bieten Sie Ihrer Enttäuschung die Stirn, indem Sie sich nicht unterkriegen lassen.
- Ziehen Sie Konsequenzen aus Ihrer Enttäuschung. Entweder Sie passen sich den neuen Umständen wieder an, oder Sie versuchen, etwas aus der Enttäuschung zu lernen oder Sie machen einfach weiter wie bisher. Sie haben die Wahl.
- Prüfen Sie, ob es für Sie in Ihrem Leben wirklich so wichtig ist, dass sich Ihr Wunsch erfüllt, denn manche Enttäuschung hat ihre guten Seiten.
- Möglicherweise haben Sie Ihren Vorgesetzten falsch verstanden und Ihr Gefühl des Enttäuscht Seins war mächtiger. Eine andere Person kann Ihnen sicher dabei helfen, eine neue Sichtweise zu gewinnen.
- Enttäuschung ist der Preis, den Sie dafür zahlen müssen, wenn Ihre Bedürfnisse und Erwartungen nicht erfüllt werden. Deshalb erwarten Sie nicht zuviel, dann ist die Freude umso größer. Denn mit dem Gefühl der Enttäuschung kommt es oft zur Ernüchterung, zur bitteren Erkenntnis, zum Verlust der Hoffnung, zu Resignation und Hoffnungslosigkeit.
- Derjenige, der eine geistige Quelle zur Überwindung von Enttäuschungen kennt oder in Anspruch nimmt, kann besser damit umgehen. Beispiele:
 - im religiösen Empfinden
 - im eigenen Glaube an das eigene Können
 - oder die innere Verarbeitung durch intensives Nachdenken, inneres Erleben oder durch positive Ablenkungen.

Erich Grikscheit

Ramonville-Str. 1 – 3 ab 1. März 2014 Dieselstr. 22

61184 Karben - Tel. 06039 45 458 - E-Mail info@pfmm.de