

Mobbing am Arbeitsplatz

Zwischenmenschlicher Kleinkrieg mit gesundheitsbedrohlichen Folgen

Text: Mag. Harald Janisch
(Publikation aus der Zeitschrift:
fit&vital4all - 2009)



Bild: Fotolia

„**Mobbing**“ wird in der Fachwelt sehr nett umschrieben und beschönigend als „Systematische wie auch strategische, verbale sowie nonverbale, konfliktbeladene Kommunikation“ bezeichnet.

Außenseiter von Mobbing betroffen

Im Erlebnishorizont von Betroffenen wird Mobbing jedoch eher als ein zwischenmenschlicher Kleinkrieg wahrgenommen, wodurch eine Person über einen längeren Zeitraum hinweg (ca. 1 Jahr) am Arbeitsplatz, systematisch und strategisch zerstört wird. Im klassischen Sinne geschieht Mobbing nur in einer Zwangsgemeinschaft, wo Menschen wegen Beruf, Ausbildung oder Militär zusammen sein müssen.

Jedoch gab es schon in der Antike das Ritual um den „Sündenbock“, bei dem die destruktive Energie einer Gesellschaft auf den „Außenseiter“ projiziert und kanalisiert wurde. Diese Dynamik hat sich in ihrem Kern nie geändert, hat jedoch im Laufe der Geschichte andere Formen angenommen. Die Zeitungen berichten täglich von vielen tragischen Schicksalen, wie wir Menschen mit Außenseitern umgehen. Wer kennt nicht Erzählungen vom klassischen Dorftrottel, der von einer Kinderschar gedemütigt und geschlagen wird?

5 Mobbing-Strategien

Mobbing geschieht vordergründig in einer Zwangsgemeinschaft von Beruf und Ausbildung. Durch jahrzehntelange Forschung haben wir 5 strategische Schritte analysiert, wie diese systematische Zerstörung einer Person vorangetrieben wird:

- **Strategie der Zermürbung**

Durch kaum zu schaffende Arbeitsaufgaben oder den Entzug von Entscheidungskompetenzen bei mehr geforderter Arbeitsleistung.

- **Soziale Isolierung**

Durch die Ausgrenzung Betroffener vom sozialen Leben der Mitarbeiter und mittels gezielter Informationstäuschung bzw. -entzug.

- **Direkter Angriff auf die Person**

Die Arbeitsleistung wird hinterfragt, Arbeitsergebnisse verfälscht oder Viren in den PC eingeschleust. Alles dient dem Ziel, das soziale Umfeld des Opfers feindselig (z.B. mit Rufmord) aufzubereiten. Oft verbreiten Täter sexuelle Neigungen oder Handlungen über das Opfer, die gar nicht belegbar sind.

- **Demütigung vor anderen Personen**

Durch öffentliche Kritik oder Witze über das Aussehen und/oder das Privatleben eines Mobbingopfers.

- **Androhung und Ausübung körperlicher Gewalt**

Besitztümer des Betroffenen werden geschädigt, es erfolgen körperliche Angriffe aus dem Hinterhalt.

Ursachen und Motive

Die Ursachen für Mobbing sind sehr komplex, haben aber wesentlich mit der modernen Gesellschaftsform, deren Wirtschaftskultur und mit der „Bestie Mensch“ zu tun. So sind es konjunkturelle Rahmenbedingungen, das Organisationsklima von Firmen und Institutionen („Zwangsstrukturen“), die Abhängigkeit der Arbeitnehmer von Betrieben (z.B. die Angst vor Arbeitsplatzverlust) und der Führungsstil von Vorgesetzten, die Mobbing begünsti-

gen. Aber letztlich hängt es auch vom Persönlichkeitstypus des Mobbingopfers ab. Fast magnetisch ziehen Menschen mit einer „Opfermentalität“ diese destruktive Dynamik auf sich. Wegen dem harten Überlebens- und Machtkampf beobachten wir Mobbing in alle Richtungen einer Firmenhierarchie: Vorgesetzte gegen Mitarbeiter, Mitarbeiter gegenüber Vorgesetzte und Mitarbeiter untereinander. Als Motive gelten egozentrische Interessen von Firma und Personen. Man will den Job des Anderen; eine Firma will Arbeitsplätze abbauen; eine Firma will durch ein Angstklima im Sinne von „teile und herrsche“ die Arbeitsleistung der Mitarbeiter vorantreiben; andere üben Racheakte oder leben ihre sadistische Neigungen an Mitarbeitern aus. „Bos-sing“ gilt als Sonderform, wo der Boss aus Angst vor Image-, Macht- und Autoritätsverlust sowie vor Intrigen durch Untergebene seine Mitarbeiter mobbt und vor sich herreibt.

Mobbing macht krank

Neben vielen anderen krankmachenden Stressoren (Zeitdruck, Arbeitsbelastung, familiäre Probleme, Schicksalsschläge usw.) kann Mobbing, die eigene DI-Stressspirale (EU-Stress: guter Stress, DI-Stress: schlechter Stress) gesundheitsgefährdend beschleunigen und die Entstehung von psychosomatischen Krankheiten begünstigen. Bahnbrechende wissenschaftliche Erkenntnisse der modernen Gehirnforschung und der Psycho-Neuro-Immunologie belegen heute den gefährlichen Zusammenhang zwischen ständigem psychischen Druck, ständi-

gem psychischen Druck, ständiger depressiver Verstimmung, überflutenden Gefühlen der Angst, ständigen negativen Gedanken und dem körperlichen Organismus. Viele Herzkreislauferkrankungen, Suchterkrankungen sowie Nervenleiden haben in der am Arbeitsplatz bedingten DI-Stress Belastung ihren Ursprung. Mobbingbetroffene können auch in eine Psychose schlit-tern und im Suizid enden.

Mobbing schadet auch der Firma

In den letzten Jahren hat die Gesellschaft auf die Mobbingproblematik richtig reagiert und begonnen, das Thema durch Bewusstseinsbildung aufzuarbeiten. Viele Betriebe haben wirtschaftliche Nachteile durch Mobbing eingebüßt, da Langzeitstudien aufgezeigt haben, dass bis zu 50% effektive Arbeitszeit und -kraft von Mobbingtätern und -opfern verloren gehen. Um weitere Verluste zu vermeiden, haben viele Firmen bereits interne Mobbingberater engagiert, die einerseits als Anlaufstelle für Betroffene fungieren, andererseits präventiv durch Schulung und Aufklärung die Mobbingdynamik im Keim zu ersticken suchen.

Das können Sie als Betroffene/r tun

Jeder Mobbingbetroffene ist aber dennoch gefordert, „psychophysischen Selbstschutz“ zu betreiben. Es gilt am eigenen Leid und Schicksal zu wachsen und die Herausforderung anzunehmen. Dabei wird es sehr hilfreich sein, den „archetypischen Krieger“ in sich zu wecken, mit dem Ziel, eine „Seelenrüstung“ anzulegen und die eigenen „Verteidigungswaffen“ zu kultivieren. Im übertragenen Sinne bedeutet es, Strategien und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, wie dem Mobber Einhalt geboten und ein Ausweg gefunden werden kann. Hierbei ist eine professionelle Begleitung sehr ratsam, denn es geht darum, verborgene Kräfte aus den inneren Seelenlandschaften zu aktivieren, um die „Rolle des Kriegers“ als eine Spielform innerer Persönlichkeitsanteile zum Leben zu erwecken. Das Ziel ist es, das Ich zu stärken und Antiopfersignale zu kultivieren.

Phasen des Mobblings

Gestärkt mit dieser Energie des „Kriegers“, sollten in der „frühen Mobbing-Phase“ klare Grenzen gezogen werden. Durch ein Mobbing-Tagebuch werden die Übergriffe des Mobbingtäters dokumentiert, Vorgesetzte einge-

schaltet und der Täter direkt mit seinen bösen Handlungen konfrontiert. Ist das Ziel der Deeskalation und Schlichtung gescheitert, ist es in der mittleren Phase des Mobblings notwendig, den Konflikt öffentlich zu machen.

Zum Beispiel eine Beschwerde beim Betriebsrat/Personalrat einbringen und juristische Unterstützung einholen. Persönlichkeitsbildende Schritte wie ein Selbstbehauptungstraining sind anzuraten. Wichtig ist es, das soziale Netzwerk von Freunden und Kollegen zur emotionalen Unterstützung zu nutzen. In der letzten Mobbingphase ist die zerstörende Dynamik kaum umkehrbar. In dieser Endphase können bereits schwere Erkrankungen von Psyche und Körper auftreten. Professionelle psychologische und ärztliche Hilfe ist in den meisten Fällen unabdingbar. Die Einbindung in eine Selbsthilfegruppe kann sehr hilfreich sein. Ein Ausstieg aus dem Mobbingumfeld bzw. ein Umstieg in andere Berufsfelder stellen sinnvolle Ziele einer professionellen Beratung dar.

In meiner Praxis als Lebensberater und „Antimobbing-Coach“ habe ich Klienten mit tragischen Mobbingchicksalen begleitet. Ein wirklich guter Manager, der als Führungskraft von Mitarbeitern ausgezeichnete Arbeit leistete und auch große Umsätze für die diversen Unternehmen, für die er tätig war, machte, wurde deshalb gemobbt, weil er den Firmenbossen zu mächtig wurde. Mit seiner subjektiven aber herzlichen Art in Verbindung mit seiner Fachkompetenz konnte er die Mitarbeiter und Kunden begeistern und für mehr Leistung gewinnen. Letztlich hinterfragte er damit indirekt den Führungsstil der Firmeneigentümer und aus Machtgründen entledigte man sich seiner Person durch gezieltes Mobbing. Das „Problem“ des Managers war es, sich nicht gut genug abgrenzen zu können und so herzlich zu sein und sich auch sehr viel zu Herzen zu nehmen. In der Mobbing-Endphase entwickelte er eine Neurodermitis, eine Erkrankung die mit der Außengrenze des Körpers – der Haut – im Sinne der Abgrenzung zu tun hat. Neben ärztlicher Betreuung war es das Ziel meiner psychologischen Beratung, dem Manager zu helfen, aus der Firma als „Sieger“ auszusteigen, seine „Seelenrüstung zur Abgrenzung“ zu stärken und sich durch eine eigene Selbstständigkeit finanziell unabhängig zu machen. Gerade dieser Manager ist ein Beispiel, dass ein Mobbingchicksal

letztlich für das Opfer lehrreich und heilsam sein kann. Es ist meine Überzeugung, dass jede Herausforderung, die mich in meinem Leben heimsucht, den Schlüssel zu enormer Persönlichkeitsentwicklung in sich birgt.

Handlungsmöglichkeiten eines Mobbing-Betroffenen

• Soziale Unterstützung suchen

- Selbsthilfegruppen
- Betriebsrat
- Familie und Freunde
- Arbeitskollegen
- Fachleute, Ärzte, Therapeuten

• Sich durchschlagen

- Innere Kündigung (Ignorieren, Aussitzen)
- Gegen-Mobbing
- Eigene Versetzung und Kündigung
- „Aus“-Zeiten (Sonderurlaub, Kur, Urlaub, Rehabilitation)

• Eigene Kräfte mobilisieren und Erlangung von mehr Selbstbewusstsein

- Stressabbau (Entspannung, Meditation, Sport, Musik, Hobby)
- Mobbing-Analyse
- Betriebliche Mittel (Öffentlichkeitsarbeit, Schlichtung, Einflussnahme auf den Arbeitgeber)
- Juristische Mittel (Beschwerde, Abmahnung, Strafantrag, Klage)
- Mobbing-Gegenwehr
- Selbstbehauptungstraining (Rhetorikkurs, Persönlichkeitsbildung)

Mag. Harald Janisch

Dipl. Lebensberater
Supervisor
Dozent
Uni-Lektor



Kontakt:
Tel.: 0664 14 12 430 / Mail: info@kido.at
www.kido.at