

HILF DIR SELBST !

Journal der Schweriner Selbsthilfe

Ausgabe 4 / 3. Jahrgang / Dezember 2005

Thema: Mobbing



Liebe Leserin, lieber Leser,

Inhalt:

Editorial	2
Gastkolumne	3
Im Gespräch: Online Beratung	4/5
Thema: Krieg am Arbeitsplatz	6/7
Service	8/9
Beratung für Mobbingbetroffene	10/11
Erfahrungen: „So etwas passiert mir doch nicht ...“	12
Gesundheitsrisiko Mobbing	13
Erfahrungen: „Das Mobbing steckt noch immer tief ...“	14/15
Mobbing (k)ein Frauenthema?	16/17
Menschen	18
News: Mobbing und Rechtsschutz	19
Termine/Kontakte	20/21
Rätsel	22
Glosse	23

wieder neigt sich ein aufregendes und doch schnell vergängliches Jahr dem Ende. Erinnern Sie sich noch als Gerhard Schröder nach Neuwahlen rief oder unser Oberbürgermeister, Norbert Claussen das Autorennen mit der Pontonbrücke auf höchster Ebene diskutierte. Aus erstgenanntem ist die Große Koalition mit der ersten ostdeutschen Kanzlerin entstanden.

Beim zweitgenannten sind wir derzeit gerade wieder in einer aktuellen Diskussion. Beides zeigt jedoch, dass dahinter eine Lobby steht und manche Dinge auf Biegen und Brechen durchgesetzt werden. Dies ist insbesondere in Zeiten, wo Schmalhans Küchenmeister ist nicht mehr nachvollziehbar. Allen ist klar, dass gespart und Arbeit effizient verteilt werden muss. Problematisch ist diese Diskussion jedoch immer dann, wenn abgewogen wird, wo Einsparmaßnahmen vorzunehmen sind. Und diese werden fast immer im Sozialen gesucht. Sie hat zum einen in der Politik kaum eine Lobby; zum anderen kosten soziale Einrichtungen einfach Geld. Daraus ergibt sich, dass beispielsweise auch die Selbsthilfekontaktstelle seit Jahren um ihre Existenz und den Fortbestand kämpfen muss und dies an mehreren "Fronten". Das ist auf Dauer nicht nur frustrierend, sondern kostet Zeit und Nerven, die eigentlich für die Schwerinerinnen und Schweriner zur Verfügung gestellt werden sollten.

Unser aktuelles Schwerpunktthema beschäftigt sich mit Mobbing. Ein herzlicher Dank gilt allen Beteiligten dieser Ausgabe.

Wir haben eine gute Sammlung aller relevanten Aspekte darstellen können wie beispielsweise Mobbing abläuft, was jede/r Einzelne selbst tun kann oder wie rechtliche Hilfe greift. Des Weiteren gibt es zwei sehr aufschlussreiche Erfahrungsberichte, die zeigen, dass Mobbing zwar individuell erlebt wird, jedoch System hat.

Obwohl hohe volkswirtschaftliche Schäden durch Mobbing entstehen, stellt sich die Politik nicht wirklich diesem Thema. Somit ist auch in diesem Bereich kaum eine Lobby vorhanden. Das musste die Redaktion bei ihren Recherchen mehr als einmal feststellen. Gerade das Thema Mobbing ist auf Grund des individuellen Erlebens schwer zu bewältigen. Dennoch möchten wir Sie, geneigte Leserin, geneigter Leser umfassend informieren und vor allem sensibilisieren. Wenn Sie bemerken, dass Konflikte eskalieren oder dass sie Kommunikationsprobleme haben, suchen Sie sich Hilfe; beispielsweise bei Ihrem Betriebs- oder Personalrat, bei der Gewerkschaft oder auch bei Ihrem Chef. Offensichtlich ist das frühe Erkennen und vor allem Aktivwerden für das erfolgreiche Auflösen der Konfliktsituation von außerordentlicher Wichtigkeit. Haben Sie Mut!

Wir wünschen Ihnen ein gesegnetes Weihnachtsfest, Gesundheit und ein erfülltes Leben. Im Namen des Redaktionsteam und des Vorstandes der Selbsthilfekontaktstelle verbleibe ich herzlichst Ihre

Silke Gajek



Mobbing - ein neuer Volkssport?

Mobbing – Neues Wort für einen gar nicht so neuen „Volkssport“?

„Mobbing – das ist bei uns kein Thema!“, meinen viele Menschen, die über die Medien vom neuen „Volkssport“ unter KollegInnen erfahren. Weit verbreitet ist die Ansicht, dass Mobbing ein Problem Einzelner sei, dass es nur „Schwache“ trifft oder Leute, die sowieso schon immer „irgendwie komisch“ waren. Doch dies ist ein Irrtum. Opfer (und TäterIn) kann jeder werden, denn Mobbing ist kein persönliches Problem, sondern Ausdruck eines Konflikts in einem Arbeitssystem. Gestörte Kommunikation, schwelende Krisen und verlorenes Vertrauen „verpesten“ die Atmosphäre und behindern Arbeitsabläufe. Nicht selten bleibt dabei die Menschenwürde auf der Strecke.

Weil dies so ist, führt die Friedrich-Ebert-Stiftung seit vielen Jahren Seminare zum Thema Mobbing durch.

Im Basisseminar stehen Fragen wie

- Was unterscheidet Mobbing von „normalen“ Konflikten?
- Was fördert, was verhindert Mobbinggeschehnisse?
- Wie entstehen TäterInnen- und Opferrollen?
- Wie können Sie sich schützen, wie als Beraterin hilfreich intervenieren?

Dies sind die Fragen, die im Basisseminar im Vordergrund stehen. Um einen Eindruck von der Bandbreite möglicher Erfahrungen und „Lösungen“ zu gewinnen, nehmen Rollenspiele einen breiten Raum ein. Damit gewinnen die TeilnehmerInnen einen ersten Einblick in die Problematik und lernen Ansätze für einen konstruktiven Umgang mit konflikthaften Prozessen kennen.

Darüber wird ein Kurs für Führungskräfte in Verwaltungen und Unternehmen angeboten. Denn mit der Herausgabe des „**Mobbing – Reports**“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit im Jahr 2002 ist das Thema **Unternehmenskultur** verstärkt in den Blickpunkt des öffentlichen Interesses gerückt. Diese hat laut der genannten Studie entscheidenden Einfluss auf die Art des Umganges mit Konflikten am Arbeitsplatz und

stellt somit die Weichen dafür, ob sich die Rahmenbedingungen für Mobbing in einem betrieblichen System bilden können oder nicht.



Erik Gurgsdies

Führungskräfte prägen und beeinflussen die Konfliktkultur ihres Unternehmens und können so Mobbing-Prävention betreiben. Deshalb wird ihrer Rolle in konfliktträchtigen Abläufen zentrale Bedeutung beigemessen. Neue gesetzliche Regelungen tragen dem Rechnung.

Seit dem 01.08.2002 erleichtert eine **Gesetzesänderung** die Geltendmachung von **Schmerzensgeld** gegenüber dem Arbeitgeber, wenn dieser nicht alles unternimmt, um Mobbing in seiner Firma zu verhindern. Diese neuen rechtlichen Möglichkeiten erleichtern es auch Personal- und BetriebsrätInnen sowie anderen engagierten MitarbeiterInnen, sich aktiv für Mobbing-Opfer einzusetzen.

Während in der freien Wirtschaft Folgekosten von Mobbing offen zu Buche schlagen, werden in **Verwaltungen** und **Organisationen** die Auswirkungen oft eher subtil spürbar. Gestörte Kommunikation und verlorenes Vertrauen „verpesten“ hier die **Atmosphäre** und behindern Verwaltungsabläufe. Auch das Ansehen und der Ruf von EntscheidungsträgerInnen können dabei nachhaltig beschädigt werden.

Um Mobbing-Prozesse möglichst frühzeitig zu erkennen und diese aktiv und konstruktiv beeinflussen zu können, bedarf es einiger **grundlegender Kenntnisse** und **Fähigkeiten**, die in dem Seminar vermittelt werden.

Der vorliegende Text basiert auf den Seminarbeschreibungen der Dozentin Sylvia Gennermann, Kommunikationstrainerin & Mobbingberaterin aus Berlin.

Erik Gurgsdies
Friedrich-Ebert-Stiftung
www.fes.de

Hinsehen, Hinhören, Wahrnehmen

– Hilfe suchen ...



Um zu erfahren, wie man einen Weg aus dem Mobbing sehen und gehen kann, haben wir die Ansprechpartnerin der Mobbingberatung Berlin-Brandenburg, Frau Monika Hirsch-Sprätz, befragt.

Monika Hirsch-Sprätz

Redaktion: Was umfasst der Service der Mobbingberatung Berlin-Brandenburg für Betroffene?

Frau Hirsch-Sprätz: Die Mobbingberatung Berlin-Brandenburg ist ein interdisziplinäres Netzwerk von verschiedenen Professionen. Wir beraten systemisch, lösungs- und handlungsorientiert. Neben der Beratung, der Information und dem Training von Mobbingbetroffenen werden auch Unternehmen mit mediativen Konfliktlösungen begleitet. Wir beraten sowohl Mobbingbetroffene als auch Mobbingakteure und bieten Einzel-, Partner-, Kollegen-, Betriebsräte- und Vorgesetztenberatung, Gruppentraining und begleitete Selbsthilfegruppen für ehemals und akut Mobbingbetroffene an. Nicht zu vergessen ist hierbei, unsere Online-Beratung unterstützt durch den Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK). Unser Netzwerk agiert auch bundesweit und kooperiert mit dem "Verein für Arbeitsschutz und Gesundheit durch systemische Mobbingberatung und Mediation (mobbing-net)" mit Sitz in Hannover.

Redaktion: Können auch Mobbing-Betroffene aus Mecklenburg-Vorpommern auf Ihre Angebote zurückgreifen? In welcher Form ist der Zugang möglich?

Frau Hirsch-Sprätz: Natürlich können auch Mobbingbetroffene aus Mecklenburg-Vorpommern auf unsere Angebote zurückgreifen. Das kann telefonisch erfolgen oder über die Schaltung einer Telefonkonferenz. Dabei können sich auch Partner von Mobbingbetroffenen über die Mithörtaste einbringen. Über unsere Online-Beratung haben Betroffene die Möglichkeit, per E-Mail ihre Situation zu schildern wie auch im Einzel- oder Gruppen-Chat ihre Erfahrungen mit dieser Problematik auszutauschen. Wir bieten aber auch Informationsveranstaltungen für Unternehmen an und man kann uns dafür

buchen. Nach Absprache würden wir auch in Ihr Bundesland kommen. Dafür fallen allerdings Honorar und Fahrtkosten an.

In den Jahren 2003/2004 – als wir mit der Online-Beratung begannen – bekamen wir aus Mecklenburg-Vorpommern die meisten Anfragen. Mittlerweile sind diese rückläufig und derzeit liegt Mecklenburg-Vorpommern auf dem vierten Platz.

Redaktion: Wird in Mecklenburg-Vorpommern mehr gemobbt als in anderen Bundesländern?

Frau Hirsch-Sprätz: Nicht mehr und nicht weniger als in anderen Bundesländern auch. Außerdem gibt es keine Dokumentation zum Thema Mobbing und dessen Häufigkeit in den einzelnen Bundesländern.

Redaktion: In welcher Phase können Mobbing-Opfer noch selbst tätig werden, also ihre Selbsthilfepotentiale nutzen?

Frau Hirsch-Sprätz: Es gibt ein Stufenmodell von Friedrich Glasl, das neun Phasen der Konflikteskalation in drei Schritten aufzeigt. Die erste Phase umfasst erste Verhärtungen, die zweite die Polarisierung und in der dritten Phase folgen Taten statt Worte. In diesen ersten drei Phasen kann Selbsthilfe ansetzen. Wichtigste Voraussetzungen sind dafür ein sensibler Umgang mit dem Konflikt, der Konfliktanalyse und gegebenenfalls Kriseninterventionsmaßnahmen. Man sollte als Betroffene/er also genau hinschauen, bewusst wahrnehmen, was vor sich geht, auf seine Gefühle achten und sich damit auseinandersetzen. Hilfreich ist eine Dokumentation der Fakten, der Arbeits- und Zeitabläufe, das Führen eines Mobbing-Tagebuches. Auf keinen Fall sollten die Probleme verdrängt werden, weil dadurch psychosomatische Symptome hervorgerufen werden können und eine Erkrankung nicht auszuschließen ist. Bevor der Leidensdruck so stark anwächst, dass man ihn nicht mehr auszuhalten kann, sollte dringend professionelle Hilfe aufgesucht werden. Je früher um so besser kann interveniert werden.

Hier stößt die Selbsthilfe an ihre Grenzen.

Redaktion: Sie erwähnen das Mobbing-Tagebuch.

Welche Rolle spielt das Führen eines solchen beim Konfliktlösungsprozess?

Frau Hirsch-Sprätz: Das ist eine schwierige Frage. Es gibt Situationen, da spielt das Tagebuch gar keine Rolle, z.B. wenn der Konflikt eskaliert. Mobbingbetroffene nehmen dann die Aufzeichnungen, die Dokumentation der Vorfälle nur mit Widerwillen vor. Die erste Hürde ist dabei, die psychischen Probleme mit den vorliegenden Fakten auf das Papier zu bringen.

Für Betroffene hat das Mobbing-Tagebuch zunächst eine psychohygienische Funktion. Dann dient es der Beweispflicht und kann bei Bedarf auch aus der Hand gegeben werden, z.B. an einen Juristen, die Mobbingberatung oder bei schwerbehinderten Menschen auch ans Integrationsamt. Dies sollte aber in Absprache mit Professionellen passieren, damit es nicht in unbefugte Hände gelangt.

Die Aufzeichnungen können sehr hilfreich sein, erleichtern die Arbeit am Fall und minimieren die Kosten, z.B. bei arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Wichtig ist in jedem Falle die konkrete Analyse der Konfliktsituation mit biografischen Anteilen, eigener Persönlichkeitsstruktur und die Erstellung eines Organigramms mit systemischem Blick auf die Akteure.

Redaktion: In Ihrem Aufgabenspektrum steht, dass Sie auch Gesprächs- und Selbsthilfegruppen begleiten. Was ist dort konkret Ihre Aufgabe?

Frau Hirsch-Sprätz: Die Gesprächsführung und Gesprächsbegleitung bei der Konfliktklärung – letztlich durch supervisorische und mediative Arbeit. Dabei liegt der Arbeitsschwerpunkt auf der Selbstwertstärkung, dem Verhaltenstraining, der Konfliktmoderation in Unternehmen oder Schulen und der Motivation, sich mit dem Konflikt klärend auseinanderzusetzen.

Besonders wichtig ist dabei die Vernetzung der Gruppenarbeit bei Bedarf mit anderen professionellen Ansprechpartnern über die Weitervermittlung. Wir können auf ein Netzwerk professioneller Partner (Ärzte, Psychologen, Therapeuten, Juristen, Supervisoren, Mediatoren, Organisationsberatern) zurückgreifen, mit denen wir auch parallel arbeiten können. Dazu müssen diese durch die Mobbingbetroffenen schriftlich von ihrer Schweigepflicht entbunden werden.

Redaktion: Sie unterscheiden zwischen ehemaligen und

akuten Mobbingopfern. Gibt es bei Ihren Gesprächsgruppen konkret zugeschnittene Angebote?

Frau Hirsch-Sprätz: Ja! Wir haben z.B. eine „Kränkungsgruppe“ wo Betroffene im Zusammenhang mit dem aktuellen Problem auch über ihre Vergangenheit, erlebte Verletzungen und Kränkungen sprechen. Hier können wir mit einem individuellen Ansatz auf die Problematik eingehen und es besteht die Möglichkeit, die jeweiligen Bedürfnisse herauszufinden. Dort arbeiten wir etwas anders als mit den akut Betroffenen, wo es eher darum geht festzustellen, was man selbst tun kann, um sich aus der Konflikt- oder Mobbingssituation wieder heraus zu begeben. Besonders wichtig ist dabei die Selbstwertstärkung und das Verhaltenstraining. Wir versuchen mit besonderen Übungen, die auch Elemente des Kampfsportes enthalten können, die Wahrnehmung zu sensibilisieren und den Körper zu trainieren im Sinne von innerer Haltung. Die Betroffenen lernen so zielgerichtet zu agieren und nicht blind darauf los zu handeln, auch wie sie eigene Wege finden können, sich adäquat zu wehren und abzugrenzen.

Redaktion: Welche Grenzen sehen Sie bei diesen Angeboten?

Frau Hirsch-Sprätz: An unsere Grenzen stoßen wir dort, wo es in Bereiche der therapeutischen Hilfe übergeht. Mitunter ist die Situation einer einzelnen Person so verschärft, dass die Arbeit in der Gruppe damit überfordert ist. Dann nehmen wir diese Personen aus der Gruppe heraus und arbeiten mit Einzelterminen bzw. vermitteln sie an die professionelle Hilfe weiter.

Redaktion: Was für Tipps können Sie Betroffenen mit auf den Weg geben?

Frau Hirsch-Sprätz: Wie ich eingangs bereits erwähnt habe, ist es wichtig genau hinzusehen, hinzuhören, sensibel mit der eigenen Wahrnehmung und den Gefühlen umzugehen. Und dies bereits beim Auftreten erster Verstimmungen. Betroffene sollten ihre Angst überwinden und ein erstes Gespräch suchen. Sie haben bei uns auch die Möglichkeit, sich anonym mitzuteilen und anzuvertrauen. Ein Gespräch klärt nicht immer sofort die Situation, ist aber der erste Schritt aus der Konfliktspirale.

Herzlichen Dank für das hochinteressante Gespräch.

Redaktion

Krieg am Arbeitsplatz

Unter Mobbing versteht man schikanöses Handeln über einen längeren Zeitraum von einer oder mehreren Personen gegen eine oder mehrere Personen (nach Zuschlag, 2001). Ob dies absichtlich passiert oder nicht spielt nicht in allen Definitionen eine Rolle. Die Debatte ist aufgeheizt, weil die Forschung von einem Autor dominiert ist, der klar Opfer und Täter ausgemacht und sich auf die Opferseite geschlagen hat (Leymann). Dies führt zum Verlust einer neutralen und fairen Haltung und ist daher abzulehnen, auch wenn im ersten Moment die Beweggründe gerechtfertigt erscheinen. Außerdem steckt gerade in der neutralen Sichtweise eine Lösungsmöglichkeit, die nicht verbaut werden darf.

Da jeder Mensch unterschiedlich viel verträgt, gilt dem einen eine Geste als neutral, dem andern als unver schämte Beleidigung, ganz gleich, welche Absicht dahinter war. Oft sind es sogar Codes zwischen Mobber und Gemobbtem, die nur diese beiden verstehen können.



Anne Kissling

Da es sich täglich um kleine Gemeinheiten, Sticheleien, Bösarbeiten handelt, die nur langsam massiv werden, sind Mobber kaum zu fassen. Es ist nichts nachweisbar, kann auch auf Missverständnissen beruhen. Nach etwa einem halben Jahr ist das Opfer stigmatisiert, der Ruf geschädigt und es beginnt mit Krankheiten zu reagieren.

Am Ende dieses leidvollen Prozesses stellt der Arbeitgeber ein Ultimatum zur Erfüllung der Leistungsanforderungen, denen das angeschlagene Opfer nicht mehr genügen kann. Dann folgt die Kündigung. Über Jahre zermürbt zu werden, zerstört einen Menschen. In der Regel werden die Opfer zu Dauerpatienten, die nie wieder in einen sowieso schon scharfen Arbeitsmarkt zurück finden. Nicht selten kommt es zum Suizid.

Die Ursachen sind so vielfältig wie die Mobber. Wenn man rechtzeitig etwas tun will, muss man sie jedoch als Erstes alle identifizieren. Es ist wie in der Detektivgeschichte: Man muss sehen, wer alles etwas davon hat. Als zweites sollte man Hilfe orga-

nisieren. Hier sind alle Führungskräfte gefragt. Sie haben ein klares Bekenntnis gegen Mobbing abzugeben und anzukündigen, dass sie dagegen hart vorgehen werden (Abmahnung, Verwarnung, Kündigung). Das Verhalten des Mobbers soll klar abgelehnt werden, doch eine neutrale Konfliktvermittlung versprochen (und eingehalten) werden. Manch einer ist damit überfordert, zeigt jedoch seine Kompetenz, in dem er dafür einen außenstehenden Moderator engagiert. Das ist die Haltung eines guten Vorgesetzten. Schön wär's, wenn nur nicht so viele Chefs selber mobben würden! Sie sind eine Schande für jedes Unternehmen und disqualifizieren sich für alle Führungsaufgaben.

Ist man also auf sich selbst gestellt, so hilft zuerst eine Entspannungszeit mit dem Ziel, erste Verletzungen zu heilen, gesund zu werden und Kraft zu tanken, um gesund zu bleiben. Außerdem braucht man eine breit angelegte private und berufliche Rückendeckung: Familie, Freunde, Kollegen, Betriebsrat.

Als nächstes folgt die Katharsis: inne halten, eigene Wahrnehmung prüfen (Kann ich Freund und Feind unterscheiden? Ist vermeintliche Neugier von Kollegen vielleicht echte Besorgnis?), eigenes Verhalten nüchtern beurteilen (Fühlt der Mobber sich durch meine besseren Qualifikationen gefährdet? Ist seine Angst berechtigt?...). Die Erkenntnis, selber ein Teil des Problems zu sein bedeutet gleichzeitig, dass man auch auf Teile Einfluss nehmen kann. Die daraus resultierenden Möglichkeiten gilt es, neutral nebeneinander zu stellen und furchtlos zu bewerten: Ja, es ist möglich, dass man seinen Job verliert. Ob man allerdings die Gesundheit oben drauf gibt, liegt im eigenen Einflussbereich.

Das offene Gespräch mit dem Mobber ist nicht immer die richtige Methode. Er lässt sich wo möglich nicht „bekehren“ und genießt die Blöße, die man sich dabei gibt, insbesondere wenn man ihn auch noch an den eigenen Selbstzweifeln teilhaben lässt. Solche Gespräche sollten daher ausgezeichnet vorbereitet und geübt werden, mögliche Reaktionen sollten antizipiert werden, die Zielsetzung ganz klar und unmissverständlich sein. Hat man es mit jemandem zu tun, der in seiner Perfidie noch angeregt werden könnte, so sollte man das Vieraugengespräch meiden.

Was man sonst noch tun könnte: aussitzen und hoffen, dass es von selbst aufhört, sich beschweren, eigene Versetzung betreiben, zum Gegenangriff übergehen, die Arbeitskollegen dazu bringen, in einem Schreiben an die nächst höhere Ebene Partei für das Opfer zu ergreifen (mit allen Unterschriften), kündigen mit Verweis auf ärztliche Gutachten und Schadenersatzforderung stellen wegen unterlassener Hilfeleistung der Firma (zu der sie verpflichtet ist), das betriebliche Know-How nutzen und zur Konkurrenz gehen. Das ist enttäuschend, nicht wahr? Letztlich hängt alles von der Analyse des Einzelfalls ab. Es gibt sogar positive Fälle, in denen Mobber und Gemobbter gemeinsam viel bessere betriebliche Lösungen gefunden haben und der anfängliche Konflikt mit Mobbingcharakter sogar genutzt hat. Das geht jedoch nur, wenn nicht zuviel Porzellan zerschlagen wurde und noch niemand krank geworden ist.

Nach einem ausgewachsenen Mobbingfall ist alles anders. Ist der Mobber zu stark, ist der Chef zu schwach (und hat dies öffentlich gezeigt). Wurde von betrieblicher Seite Mobbing geduldet oder sogar unterstützt, geht die latente Angst um, wer als nächstes „dran“ ist. Wurde betrieblicherseits etwas unternommen, so bleibt das Opfer noch eine ganze Weile stigmatisiert. Man kann sich die Situation vorstellen, in der man als Arbeitskollege jemanden fachlich zu kritisieren hat, der vorher ein Mobbingopfer war: Die Hemmung, die man dabei empfindet, trägt zur Aufrechterhaltung des Stigmas bei.

Deshalb: Konfliktbewältigung lernen! Sich gelegentlich für vergleichsweise wenig Geld einen Trainer kaufen, mit dem man über das Team, die Führung, die Unzufriedenheit spricht, neue Ideen und Fahrpläne für Veränderungen entwickelt, als Chef seine Mitarbeiter einbezieht und sie es ihm danken, in dem sie leistungs- und veränderungsbereit sind.

Gegenseitiges Vertrauen ist der Kern. Warum nicht präventiv einen Verhaltenscodex für das Arbeitsteam entwickeln und formulieren? Warum nicht soziale Spielregeln in die Betriebsverfassung aufnehmen? Streit und Konflikte muss es gelegentlich geben, systematische Zerstörung von Menschen nicht.

A. Kissling
Diplom-Psychologin

Mobbingfolgen:

In der Mehrheit der Forschungen wird Mobbing als krankmachender Stressor mit schwerwiegenden *psychischen und physischen Folgen* beschrieben. Auch die Krankenkassenstatistiken verweisen auf einen Anstieg der psychosomatischen Beschwerden durch Fehlbelastungen wie Stress und Mobbing am Arbeitsplatz.

Psychische Folgen können sein:

- Konzentrations- und Gedächtnisprobleme
- Selbstzweifel, Wahrnehmungsstörungen
- Schlafstörungen
- Angstzustände
- Gefühle der Verzweiflung
- Überempfindlichkeiten
- Kreisgedanken
- Verfolgungswahn
- Sprachlosigkeit
- Depressionen

Physische Folgen können sein:

- Kopfschmerzen
- Magenschmerzen
- Übelkeit, Erbrechen
- Zittern
- Durchfall
- Atemnot
- Schwindelgefühle
- Schweißausbrüche
- Suchterkrankungen
- Ein- und Durchschlafstörungen
- Suizidgedanken

© Mobbingberatung Berlin-Brandenburg 2005

Mobbingfolgen (nur abgeschlossene Fälle)

Krankheit wegen des Mobblings	43,9 %
Krankheitsdauer mehr als sechs Wochen	20,1 %
Freiwilliger Arbeitsplatzwechsel im Betrieb	30,8 %
Eigene Kündigung	22,5 %
Kündigung durch Arbeitgeber	14,8 %
Arbeitslosigkeit	11,4 %
Erwerbsunfähigkeit oder Frührente	6,9 %
Zwangswise Versetzung	5,6 %

Quelle: Honsa & Paasch 2004

Mobbingdefinition:

Das Kunstwort "Mobbing" entstammt dem lateinischen Begriff "mobile vulgus" (aufgewiegelte Volksmenge), geht auf das englische Wort "mob" (über jemanden herfallen, anpöbeln, angreifen, attackieren) zurück.

Es wurde zum ersten Mal vom Verhaltenswissenschaftler Konrad Lorenz geprägt (Gruppenangriffe von unterlegenen Tieren, um einen an sich überlegenen Gegner zu verscheuchen), um dann seine besondere Bedeutung durch den schwedischen Arbeitspsychologen/Betriebswirt Heinz Leymann (gezielter Psychoterror am Arbeitsplatz) zu erfahren.

Unter Mobbing werden konfliktbelastete, negative kommunikative Handlungen am Arbeitsplatz verstanden, die gegen eine/mehrere Person(en) gerichtet sind, bei der die angegriffene Person unterlegen ist, die systematisch, mehrmals und über einen längeren Zeitraum von mehr als einem halben Jahr mit dem Ziel des Ausschlusses aus dem Arbeitsverhältnis angegriffen wird.

Von den Betroffenen selbst werden die destruktiven Handlungen als Beeinträchtigung, Verletzung oder Diskriminierung erlebt (in Anlehnung an Leymann, 1995 und Esser/Wolmerath, 2001)

Heinz Leymann definierte 45 Mobbinghandlungen, die sich unterteilen lassen in:

- Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Berufs- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit

© Mobbingberatung Berlin-Brandenburg 2005

Probleme mit dem Computer?

Tel.: 0385 / 5572965
Funk: 0171 / 8116366

Fehlersuche
Fehleranalyse
Fehlerbeseitigung
Beratung für Neukauf
Computereinweisung - Bedienung + Betriebssystem (Windows-Systeme)



Schulung am PC, zu Hause,
Webseitengestaltung,
Plakate, Flyer, CD u. CD-Cover, Visitenkarten.
stemacom:
webmaster@mammitzsch.de
www.mammitzsch.deSteffen Mammitzsch
Wuppertaler Str. 23, 19063 Schwerin

Regionale Beratung:



Professionelle BeraterInnen (kostenpflichtig)

Sonstige Angebote:

- Telefonseelsorge Schwerin 0800 / 111 0 111
0800 / 111 0 222
- Sozialpsychiatrischer Dienst
Tel. 0385 / 545-2800
- Weißer Ring, Herr Winterfeld
Tel. 0385 / 2 07 59 40
- Unternehmen (Personalabteilungen, Betriebs-/
Personalräte)
- Gewerkschaften
- ÄrztInnen, TherapeutInnen, RechtsanwältInnen
- Krankenkassen

- Carl-Friedrich-Flemming-Klinik
Klinik für psychosomatische Medizin und
Psychotherapie, Station 27:
Chefarzt Dr. Jochen-Friedrich Buhrmann
Tel. 0385 / 520-3391

- Klinik Schweriner See
Leitender Psychologe: Herr Volker Premper
Tel. 03867 / 900-157



Psychologisch Therapeutische Beratung

Zur Bewältigung von Stress, Depressionen,
Zukunftsängsten und anderen
psychologischen Problemen
bieten wir systemische Therapien,
Familientherapie, Hypnosetherapie,
Familienaufstellung sowie unterschiedliche
Selbsterfahrungsseminare

Weitere Infos und Terminabsprache
Telefon: 0385 - 59 07 62 0
Internet: www.isa-mv.de
Arsenalstraße 2, 19053 Schwerin

Selbsthilfegruppe:

„**Mobbing**“, Spieltordamm 9
ab 03.01.2006, 18.00 Uhr
 als angeleitete Gruppe
 (monatlich 1. Dienstag)
 Tel.: 0385 / 39 24 33 3
 E-Mail: info@kiss-sn.de

Internetadressen:

Beratung:

www.mb-berlinbrandenburg.de

www.Mobbing-Zentrale.com

Informationen:

www.mobbing-am-arbeitsplatz.de

www.mobbing-abwehr.de

www.mobbing-help.de

www.mobbing-rat.de

www.mobbing-web.de

Keine Gewähr auf Vollständigkeit und dass Ihnen tatsächlich geholfen werden kann. Wenn Sie aber eine kompetente und vor allem regionale Adresse kennen, informieren Sie uns bitte.

Mobbingverlauf

Konflikte sind natürlich und gehören zum privaten wie beruflichen Alltag. Überall da, wo Menschen zusammenkommen, treffen unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Verhaltensweisen aufeinander. Es entstehen interpersonelle Konflikte (Konflikte in einer Person) und intrapersonelle Konflikte (Konflikte zwischen Personen).

Mobbing etabliert sich, wenn Konflikte nicht angegangen wurden oder deren Bewältigung fehlschlug. In einem ungebremsten Mobbingkonflikt verschlechtert sich die soziale, psychische, gesundheitliche und berufliche Situation der/des Betroffenen.

Die Situation von Mobbingbetroffenen verschlechtert sich immer dann dramatisch, wenn Personen, die für die Lösung eines Konfliktes an entscheidender Stelle sitzen entweder versagen oder sich gar auf die Seite der Mobber schlagen.

Leymann hat den Mobbingverlauf in fünf Phasen eingeteilt:

1. Phase: Konflikte in der Organisation
2. Phase: eigentlicher Mobbingkonflikt tritt zutage
3. Phase: Rechts-, Über- und Fehlgriffe der Personalverantwortlichen
4. Phase: Verschlimmerung durch Fehldiagnosen von Ärzten, Therapeuten oder anderen Helfern
5. mehrfache Versetzungen, Krankschreibung, Frühberentung, Kündigung.

© Mobbingberatung Berlin-Brandenburg 2005



*'Technische Systeme brauchen Wartung.
 Soziale Systeme brauchen Pflege.'*

z.B. Mobbing

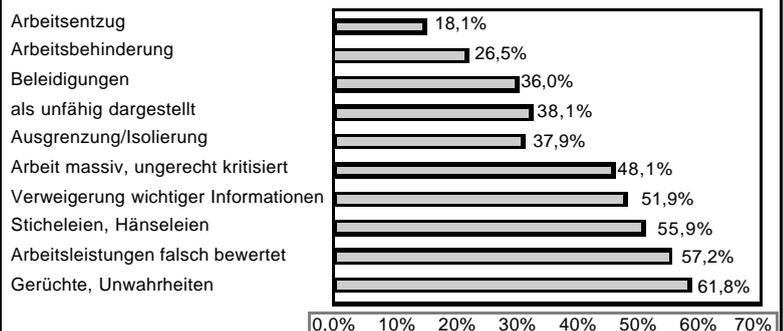
Kompetent und individuell
 abgestimmt
 bieten wir seit 1993:

- Beratung
- Supervision
- Coaching
- Fortbildung
 - (Gender-) Training

per se – Personalentwicklung
 Waldweg 1 18299 Diekhof
 038455 – 20 693
 perse-seminare@onlinehome.de

Mobbingmethoden

(Quelle: Honsa & Paasch 2004)



Beratung für Mobbingbetroffene

Kommen Mobbingbetroffene in die Beratung der Selbsthilfekontaktstelle sind sie häufig völlig am Boden zerstört und haben lange mit sich gehadert, den Konflikt am Arbeitsplatz öffentlich zu machen. Fühlen sie sich doch nicht selten schuldig, sind zutiefst verletzt, oftmals krank und in psychologischer Behandlung. Sie wissen einfach nicht mehr weiter! Es fällt in diesem Zusammenhang auf, dass sich Mobbingbetroffene erst sehr spät sogenannte professionelle Hilfe holen. Viele sprechen in ihrer Familie über den „Albtraum Arbeitsplatz“, nur sind auch sie irgendwann mit den Problemen überfordert und stoßen an Grenzen; können sie doch nicht wirklich eingreifen und den sogenannten Tatbestand abstellen. Nicht ungewöhnlich scheint, dass sich Mobbingbetroffene alleine, isoliert und im höchsten Maße überfordert fühlen.

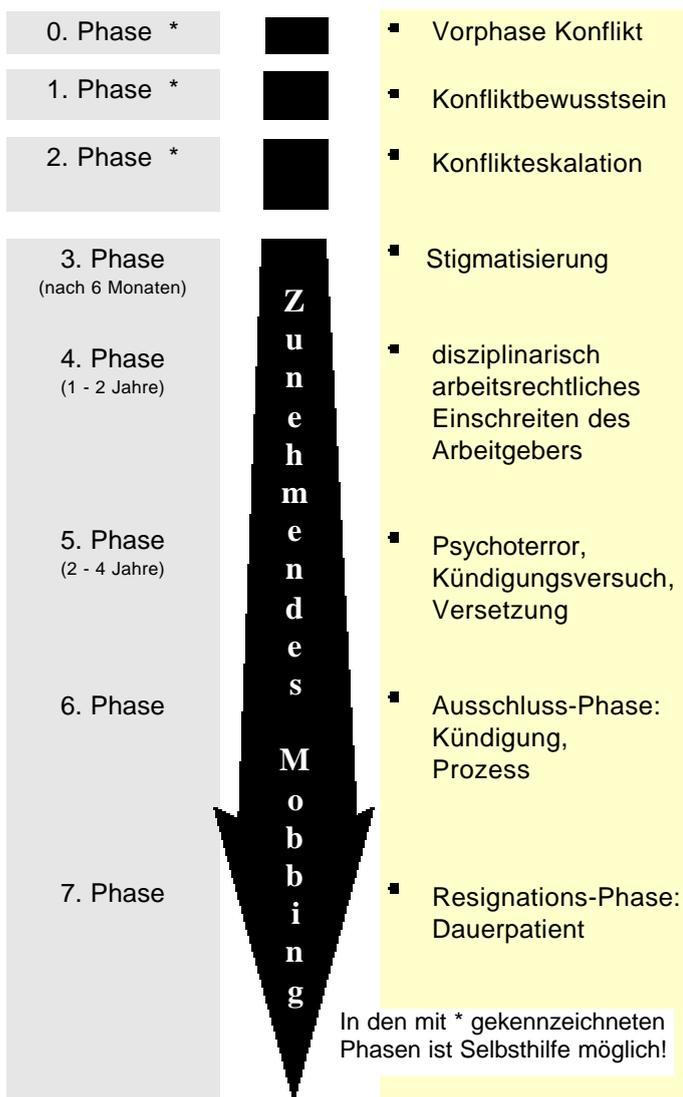
Warum nun holen sich Mobbingbetroffene so spät professionelle Hilfe. Liegt es möglicherweise daran, dass es in Schwerin keine kostenfreie und vor allem niedrigschwellige Beratung für Mobbingbetroffene gibt? Haben Betroffene Angst von Kolleginnen und Kollegen erkannt zu werden? Scheuen sie möglicherweise die Konsequenzen? Fragen, auf die wir keine endgültigen Antworten haben, jedoch Vermutungen. Fakt ist aber, dass immer häufiger nach Hilfsangeboten gefragt wird. Nicht nur Betroffene suchen Rat und Hilfe; nein: auch deren Angehörige, Personalräte, Krankenkassen und/oder Abteilungsleiter wollen Mobbingkonflikte bremsen. Sie sehen es tut sich etwas in Schwerin. Nur stellt sich hier die Frage: Reicht das?

Hilfe zur Selbsthilfe in Gruppenform

Wie der Name unserer Einrichtung es schon sagt, sind wir für die Motivation der Selbsthilfepotentiale der richtige Ansprechpartner. Bei Mobbing könnte die Hilfestellung so aussehen, dass in einer Selbsthilfegruppe für akut Betroffene der Konflikt reflektiert, darüber gesprochen und nach sogenannten handlungserweiternden Maßnahmen gesucht wird. Möglich ist hierbei, dass man eine räumliche Distanz zum Geschehen schafft, die internen Beschwerdewege ausschöpft, Führungsverantwortung einfordert, ein Mobbingtagebuch schreibt und/oder mittels externer Hilfe aus der Täter-Opfer-Falle aussteigt. Damit könnte die Eigenkompetenz gestärkt, gesundheitsfördernde Bewältigungsstrategien entwickelt und konkret Hilfe eingefordert werden. Dies ist jedoch nur dann von Erfolg gekrönt, wenn sich Mobbingbetroffene noch am Anfang des Mobbingprozesses befinden und sich dem Konflikt stellen. Und dies scheint in der Vor- und den beiden folgenden Phasen noch gut möglich zu sein.

In Schwerin gibt es seit dem Frühjahr 2005 eine Selbsthilfegruppe für Menschen, die Probleme am Arbeitsplatz haben. Diese Gruppe wurde von mir angeleitet und beschäftigte sich aufgrund ihrer Konstellation in der Anfangszeit mit Generations- und Sozialisationskonflikten. Da keiner der Teilnehmenden den Arbeitsplatz verlieren konnte, waren die Treffen auf Reflektion der Konflikte und Aussprache zu möglichen Handlungsstrategien gerichtet. Die

Ablauf: Phasenmodell - frei nach Neuberger 1999



Idee, ergänzend zu unserem Angebot, einen Präventionskurs "Stressvermeidung" (mit Ausrichtung auf Probleme am Arbeitsplatz) zu initiieren, wurde von den Betroffenen außerordentlich begrüßt. Hierzu laufen erste Verhandlungen mit den Krankenkassen.

Auch wenn Mobbing in aller Munde ist und teilweise als neuer "Volkssport" erlebt wird, wird das Angebot der Hilfe zur Selbsthilfe in Gruppenform derzeit kaum genutzt. Dies ist umso unerklärlicher, da sich ja die Tendenz steigend entwickelt. Möglicherweise wird Selbsthilfe an sich immer noch zu sehr gesellschaftlich stigmatisiert; die tatsächlich in ihr schlummernden Chancen und Handlungspotentiale bleiben leider oftmals unerkannt und verkümmern. Um hier neue Akzente zu setzen, wird sich die Gruppe ab Januar 2006 den Namen SHG "Mobbing" geben.



Im Beratungsgespräch

Beratung in der Selbsthilfekontaktstelle

Wenn die Mobbingbetroffenen zur Beratung kommen, stehen wir immer häufiger vor der Fragestellung, wer kann denn jetzt wie helfen. Gerade die zeitnahe und vor Ort vorhandene Hilfe durch sogenannte Professionelle wäre bei der Konfliktlösung außerordentlich wichtig und handlungsleitend. So kann beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft geholfen werden, wenn es einen Betriebs- oder Personalrat gibt. Hier kann guten Gewissens weiter vermittelt werden. Wesentlich schwieriger gestaltet sich die Situation eines Gemobbten, wenn er/sie in einem kleinen Unternehmen arbeitet und der Chef mobbt, oder wenn sich erst dann Hilfe gesucht wird, wenn der/die Betroffene bereits erkrankt ist und/oder eine Kündigung droht. Dann befinden sie sich in der Phase des zunehmenden Mobbings, deren Klärung oftmals ungewiss ist. Was also wird von uns erwartet und was können wir als Selbsthilfekontaktstelle überhaupt noch richten.

Geneigte Leserin, geneigter Leser, sie erkennen sicherlich die Brisanz und Schwierigkeit - nur stellt sich die Frage: Ist die Selbsthilfe mit dieser Aufgabenstellung nicht überfordert? Als Beraterin kann ich dem nur beipflichten. Was wir brauchen, sind

verlässliche und für die/den Betroffenen "flüssige", leicht zugängliche Strukturen. Die könnten zum einen damit erreicht werden, dass Mobbing endlich als Tatbestand anerkannt werden würde und nicht als persönliches Problem. Zum anderen benötigen wir eine Kooperation professioneller BeraterInnen, Gewerkschaften, Unternehmerverbände, Kliniken und Krankenkassen, um nur einige zu nennen. Und hier liegt derzeit der Hase im Pfeffer!

Es stellt sich offensichtlich niemand tatsächlich dem Mobbing. Betroffene fühlen sich mit den Folgen alleingelassen und krepeln vor sich hin. Sämtliche kostenfreie Beratung ist derzeit persönlichem Engagement Einzelner zu verdanken. Dies kann und darf jedoch nicht Praxis bleiben.

So ein Netzwerk könnte gut von der Selbsthilfekontaktstelle koordiniert werden. Es funktioniert jedoch nicht nebenbei und vor allem nicht ohne Geld. Was in Zeiten von immer mehr Einsparungen und dem erlebten Werteverlust immer schwieriger umsetzbar scheint. Was aber umso unverständlicher ist, da die gesellschaftlichen, betriebswirtschaftlichen und persönlichen Folgen so außerordentlich hoch und uneffizient sind. Man geht von einem gesamtwirtschaftlichen Schaden von etwa 50 Mrd. Euro in der BRD aus. Warum also stellt man sich nicht dieser Problematik, setzt präventive Maßnahmen durch und bietet kompetente Beratung vor Ort an?

Aber wir wären nicht die Selbsthilfekontaktstelle, wenn wir uns nicht selber helfen würden!

Online-Beratung in Schwerin

Die Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfekontaktstellen MV hat ein Projekt beantragt, in dem im Laufe des nächsten Jahres **online** beraten werden kann. Durch webbasierte E-Mailberatung, Einzelberatung im Chat mit Terminvergabe sowie moderierte Gruppenchats kann auch das Thema Mobbing anonym und fachspezifisch unter Berücksichtigung des Datenschutzes thematisiert werden. Hierzu laufen erste Verhandlungen mit anderen Beratungsstellen, um ein regionales Netzwerk aufzubauen.

Silke Gajek

Mobbing - so etwas passiert mir doch nicht!

Mobbing ? Was ist das ? So etwas passiert mir doch nicht! So habe ich tatsächlich gedacht und wurde eines Besseren belehrt.

Seit 15 Jahren arbeite ich in einer Firma und war bis vor 18 Monaten dort auch rundherum zufrieden. Leider habe ich mich selber in die Chefetage beworben und bin dort auch angenommen worden. Nun musste ich aber feststellen, dass dort ein Kollege ist, der nur ein Ziel vor Augen hat und das vehement verfolgt, egal wer oder was dabei auf der Strecke bleibt. Er nimmt sich alle der Reihe nach vor. Erst die Mitarbeiter aus der unteren Ebene und dann die aus der Chefetage und unterstellt den Mitarbeitern Alkohol- oder Privatprobleme. Diese Gerüchte verbreitet er im ganzen Haus und in den Geschäftsstellen. Mich hatte er vom ersten Tag auf seiner Liste.

Hatte ich Texte für die Presse geschrieben, hat er diese beanstandet. Habe ich Vorschläge erarbeitet, gab er diese als seine eigenen aus. Waren Beanstandungen zu machen, setzte er alles daran, dass man im Vorstand schlecht dastand. Hatte ich eine Frage, so stellte er mich gleich als unqualifiziert dar und ging damit hausieren.



Mittlerweile ist der Vorstand nicht mehr Herr im eigenen Haus. Alles wird mit diesem Kollegen zuerst abgesprochen und man stellt ihn in der Öffentlichkeit sogar als Berater des Vorstandes vor.

Es ist nicht zu fassen, wie viel Macht dieser Mann inzwischen im Unternehmen hat. Leider ist mein Versuch, ein Gespräch mit dem Vorstand zu führen völlig fehlgeschlagen. ***Seitdem habe ich die Hölle auf Erden.***

Ich hatte in den Jahren immer meinen festen Aufgabenbereich und dieser wird mir seit 18 Monaten regelrecht demontiert. Besagter Kollege setzte alles daran, den Vorstand von meiner angeblich nicht vorhandenen Qualifikation zu überzeugen. Nun bekomme ich Aufgaben zugewiesen, die man normalerweise einen Sacharbeiter machen lässt und keinen studierten Juristen. Ich habe zuerst nicht geschwiegen, sondern um qualifizierte Aufgaben

gebeten. Die mich fordern und fördern (Ich möchte hier nicht angeben, aber aufgrund meiner langjährigen Berufserfahrung kann ich einiges an Können aufweisen.). Genau das ist aber der springende Punkt. Dieser Kollege ist nicht in der Lage, selbstständig irgendwelche Arbeiten zu erstellen, geht an den Computer (Er hat Zugriff auf alle im Netz, da er das Vertrauen des Vorstandes genießt.) und löscht z. B. meine Arbeiten, so dass ich wieder von vorne anfangen konnte.

Es wurden Aufgaben neu verteilt. Toll habe ich gedacht, es geht also wieder bergauf. Denkste! Jetzt habe ich gar nichts mehr zu tun - außer in der Zeit, in der mein Kollege im Urlaub ist, da darf ich dann noch die Vertretung übernehmen. Selbst vom Vorstand habe ich jetzt zu hören bekommen, ich sei unqualifiziert. So schnell kann sich das Blatt wend-

den. Eigentlich hatte ich immer gedacht, man wäre dort mit meiner Arbeit zufrieden, denn es kamen bisher nie Beanstandungen. Im Gegenteil, es wurden mir schon einige Prämien in den Jahren ausbezahlt. Heute habe ich keinerlei Unterstützung mehr von dieser

Seite, von dort wird sogar fleißig mitgemischt. Das äußert sich darin, dass man mir außer der Tageszeit kein Wort mehr gönnt.

Mittlerweile geht mir die ganze Situation an die Substanz. Mal ganz davon abgesehen, dass ich nicht richtig schlafen kann, fangen jetzt auch körperliche Beschwerden an. Schmerzen, die einfach da sind, für die aber niemand eine Erklärung hat. Ich habe schon Angst, die Ärzte halten mich für einen Simulanten. Jeder rät mir, eine neue Arbeit zu suchen oder mich wieder in die untere Ebene zu versetzen zu lassen. Leider ist dies einfacher gesagt als getan. Ich denke mal, wir wissen alle, wie es auf dem Arbeitsmarkt aussieht. Der Betriebsrat hält sich aus dieser Angelegenheit heraus, da man keinen Ärger mit dem Vorstand haben möchte. Im Übrigen bin ich auch niemand, der sich so schnell geschlagen gibt.

Ich weiß aber nicht, wie lange ich dies noch durchhalten werde.

anonym

Gesundheitsrisiko Mobbing...

Schikane, Ausgrenzung und ungerechtfertigte Angriffe am Arbeitsplatz werden ca. seit den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts mit dem Begriff "Mobbing" bezeichnet. Statistisch läuft jeder 4. Arbeitnehmer Gefahr, einmal im Verlauf seines Arbeitslebens gemobbt zu werden. Meistens liegt dem Mobbing ein ungelöster Konflikt zugrunde. Mobbingverhalten im Betrieb tritt besonders dann auf, wenn in eine seit Jahren bestehende Arbeitsgruppe jemand neu hinzukommt, wenn sich Hierarchien ändern, wenn massiver Arbeitsplatzabbau droht bzw. stattfindet.

Als besonders gefährdet, Mobbingbetroffener zu werden, gelten auch bestimmte Personengruppen, die sich entweder durch ihr Äußeres, ihre persönliche Lebensführung oder durch besondere Verletzbarkeit aufgrund psychischer oder persönlicher Probleme von anderen unterscheiden.



Volker Premper

Mobbing kommt in jeder Branche vor, jedoch ist nach aktuellen Untersuchungen das Risiko, Mobbingopfer zu werden, in bestimmten Bereichen besonders hoch - Gesundheits- und Sozialwesen: 7faches Risiko, Erziehung und Unterricht: 3,5faches Risiko, öffentliche Verwaltung: 3faches Risiko.

Die gesellschaftlichen, betriebswirtschaftlichen und persönlichen Folgen von Mobbing sind enorm. Vorsichtige Schätzungen gehen davon aus, dass den Unternehmen Kosten in Höhe von 15.000 € bis 50.000 € pro gemobbter Person durch höhere Fehlzeiten und verminderte Arbeitsproduktivität entstehen. Andere Hochrechnungen gehen von einem gesamtwirtschaftlichen Schaden von ca. 50 Mrd. € in Deutschland aus.

Die großen seelischen Belastungen für den Mobbingbetroffenen führen häufig zu psychosomatischen Erkrankungen. Es kommt zu Magen- und Darmproblemen, Schlaf- und Konzentrationsstörungen, Kopfschmerzen, depressiven Verstimmungen und Ängsten. Nach langen Phasen des Mob-

bings können posttraumatische Belastungsstörungen, schwere Depressionen sowie Alkohol- und Medikamentenmissbrauch oder -abhängigkeit auftreten. In einzelnen Fällen ist die Verzweiflung der Betroffenen so groß, dass es zu Suizidversuchen kommt. Die gesundheitlichen Folgen von Mobbing sind immer häufiger Anlass für eine medizinische Behandlung. Oft werden jedoch nur die Symptome behandelt. Das zu Grunde liegende Mobbinggeschehen bleibt unberücksichtigt.

Die Behandlung der gesundheitlichen Folgen von Mobbing fordert jedoch einen spezifischen Behandlungsansatz, der eine genaue Analyse der Konflikte am Arbeitsplatz, des Mobbinggeschehens und der spezifischen Reaktionsweisen des Mobbingbetroffenen miteinbezieht. Grundlage ist die "Mobbinganalyse". D.h. die Situation am Arbeitsplatz und die Arbeitsplatzkonflikte werden einer genauen Untersuchung unterzogen. Das Verhalten des Mobbingtäters und das Erleben sowie Verhalten des Betroffenen werden durchleuchtet mit dem Ziel, individuelle Gegenstrategien zu entwickeln. Zentrale Bedeutung kommt dabei dem Wiedergewinnen des Selbstbewusstseins sowie dem Aufbau von Fähigkeiten zur Konfliktlösung und Problembewältigung zu. Welche Schritte im Einzelfall sinnvoll und notwendig sind, wird konkret geplant.

Wichtig ist darüber hinaus die gemeinsame Arbeit und der Austausch mit Mitbetroffenen. So kann Verstehen und Ermutigung entstehen und es können gemeinsam Lösungswege für die Mobbingssituation des Einzelnen gefunden werden.

Ziel ist es, die Fähigkeit zu entwickeln, sich in geeigneter Weise mit Konflikten am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen, zu deren Lösung beizutragen und so eine Verminderung schikanöser Handlungen zu bewirken. Eine konstruktive Lösung ist jedoch nicht in jedem Fall möglich. Die Analyse des Mobbinggeschehens und der eigenen Ressourcen und Schwächen kann im Ergebnis auch zu der Erkenntnis führen, dass es klüger und für einen selbst förderlicher ist, das Konfliktfeld zu verlassen und sich um einen anderen Arbeitsplatz zu bemühen.

*Dipl. - Psych. Volker Premper
Leitender Psychologe der Klinik Schweriner See*

Das Mobbing steckt noch immer tief...

Frau Ehlert ist 61 Jahre alt und arbeitet derzeit in Altersteilzeit. Im März nächsten Jahres wird sie, nach 20 Jahren als Sekretärin im Gesundheitswesen, das Rentenalter erreichen. Auf die Mobbing-Methoden sind wir zu ihrem Schutz nicht näher eingegangen.

Redaktion: Wann oder wodurch haben Sie festgestellt, dass man Sie mobbt?

Nach meiner Umsetzung in einen neuen Tätigkeitsbereich begann mein Dilemma. Ich war motiviert, bereitwillig und offen. Ohnehin arbeitete ich gerne in meinem Beruf und versuchte immer wieder mich zu arrangieren. Erste Probleme entstanden eigentlich sofort. Sie schaukelten sich dann aber immer höher. Nach etwa 1 ½ Jahren wurde ich das Gefühl nicht mehr los, gemobbt zu werden. Ich hatte zunehmend den Eindruck, dass die Schikanen immer gezielter einsetzten, je mehr ich meinen Chef „durchschaute“. Mir wurden beispielsweise Aufgaben übertragen, die nicht zu meinem Arbeitsgebiet gehörten. Organisatorische Abläufe wurden so strukturiert, dass daraus massiv Überstunden für mich anfielen. Anfangs dachte ich – so ist der Chef eben – und schrieb das alles seinem Charakter zu. Sein Verhalten wurde für mich zunehmend unerträglich und er begann aus seiner Machtposition heraus persönliche Grenzen zu überschreiten.

Redaktion: Wie haben Sie reagiert?

Mein Körper reagierte. Ich hatte Angstzustände, Schweißausbrüche und litt an Bluthochdruck. Mein ganzes vegetatives Nervensystem brach zusammen. Professionelle Hilfe sah ich zum damaligen Zeitpunkt nur beim Personalrat, den ich - mehr – oder weniger ohne Erfolg aufsuchte. Leider wurden meine Erwartungen nicht erfüllt. Nach vier Jahren stellte ich mein Hilfeersuchen ein. Eigentlich habe ich resigniert. Auch mit meiner Ärztin konnte ich über meine Probleme nicht sprechen; durch sie wurden nur die körperlichen Beschwerden behandelt.

Redaktion: Wie lange dauerte der Mobbingprozess?

Insgesamt sechs Jahre. Ich war mittlerweile in einer Situation, wo ich alles widerspruchslos hingenommen habe. Aus der Resignation heraus hatte ich auch

keine Kraft. Heute denke ich manchmal: *Dass ich das alles habe mit mir machen lassen.* Ich kann heute mit einigem Abstand sagen, dass mein Chef mich zunehmend mobbte und dies fast schon als Sport betrieb.

Redaktion: Wie ging es Ihnen dabei, haben Sie versucht sich zu wehren?

Das hatte ich doch nie gelernt. Schon in meinem Elternhaus wurden Konflikte nie besprochen oder gar gelöst, sondern weggeprügelt. Durch meinen Vater lernte ich zu funktionieren und nicht, wie man sich in einer solchen Situation zur Wehr setzt. Durch diese negativen Erfahrungen geprägt, suchte ich die

Schuld zunächst bei mir. Auch in diesem Haus regierten Härte und Demütigungen. Zusätzlich erinnerte mein Chef mich stark an meinen Vater und wieder ließ ich mich in eine passive Rolle drängen. Woher sollte ich also den Mut nehmen über meinen Schatten zu springen –

mich zu wehren! Ich weiß, dass ich in meinem Beruf gut war und dass ich viel zu leisten vermochte, aber mein Selbstwertgefühl bekam erhebliche Risse. So fürchtete ich mich sogar zu Hause davor, wenn das Telefon klingelte: Er könnte ja am Apparat sein. In meinen Träumen hatte ich so viele treffende Worte. Da hätte ich dem Menschen, der mich so peinigte, alles an den Kopf werfen können, was mir auf der Zunge lag - das ist und bleibt jedoch eine Wunschvorstellung.

Zum Glück hatte ich meine Familie, bei der ich den nötigen Rückhalt fand. Sie hat mir in allen Situationen beigestanden, mich aufgefangen und darin bestärkt, mich damit nicht abzufinden. Ich weiß nicht was, ich ohne sie getan hätte.

Redaktion: Konnte die Situation geklärt werden?

Nein! Nach sechs Jahren zermürbendem Krieg am Arbeitsplatz und dem Ertragen von unsinnigen Verleumdungen eskalierte eines Tages die Situation. Es kam zum Eklat. Der Chef bot mir einen Antrag auf Umsetzung an, den ich ablehnte. Als Alternative blieb nur die Altersteilzeit. Das letzte viertel Jahr bin ich durch die Hölle gegangen. Erst in diesem Zusammenhang hat eine warmherzige Kollegin des Personalrates meine Notsituation erkannt. In der

**Die beste Zeit
ein Problem anzupacken,
ist die Zeit
vor seiner Entstehung.**

Ray Freedmann

Endkonsequenz waren ihr aber auch die Hände gebunden, denn im Gesundheitswesen gibt es wie auch anderswo unumstößliche Hierarchien.

Redaktion: Welche Konsequenzen haben sich für Sie aus dem Mobbing ergeben?

Vor allem finanzielle und die Erkenntnis, dass ich aufgrund meiner psychosomatischen Beschwerden mein Leben nicht mehr so genießen kann, wie ich mir das gewünscht hätte. Dieser Mann hat mein Leben kaputt gemacht!

Redaktion: Was würden Sie heute anders machen oder haben sie kapituliert?

Mit dem Wissen um Anlaufpunkte und Möglichkeiten der Unterstützung würde ich heute vielleicht einiges offensiver angehen, aber mir fehlte immer wieder der Mut. Für mich selbst sehe ich meine körperlichen Reaktionen schon als Kapitulation an.

Redaktion: Ist Ihnen der Gedanke gekommen, eine Beratungsstelle aufzusuchen – sich selbst zu helfen?
Nein – das hätte ich als Verrat an meinem Arbeitgeber empfunden und ich wollte doch mein eigenes Nest nicht beschmutzen. Durch eine akute Erkrankung, die in der Klinik für Psychosomatik stationär behandelt wurde und durch die anschließende ambulante tiefenpsychologische Therapie wurden meine Probleme offengelegt. Ich brach diese Therapie jedoch aus eigenen Beweggründen heraus ab. Heute bin ich auf eine Empfehlung hin in der Selbsthilfegruppe „Psychosomatik“. Das „Mobbing“ steckt noch immer tief in mir drin und wird mich sicher noch eine ganze Zeit begleiten!

Redaktion

Mobbingtagebuch (Muster in Quelle: web.uni-marburg.de)

1. Was ist heute (Datum...) genau vorgefallen? _____

2. Welche äußeren Bedingungen lagen vor? _____

3. Was ist der Zweck und das Angriffsziel der heutigen Handlung (z.B. die Zusammenarbeit, meine Selbstachtung, mein Wohlbefinden, mein soziales Ansehen, meine Arbeits- und Leistungsfähigkeit, anderes)? _____

4. Stichwort für den Angriff: _____

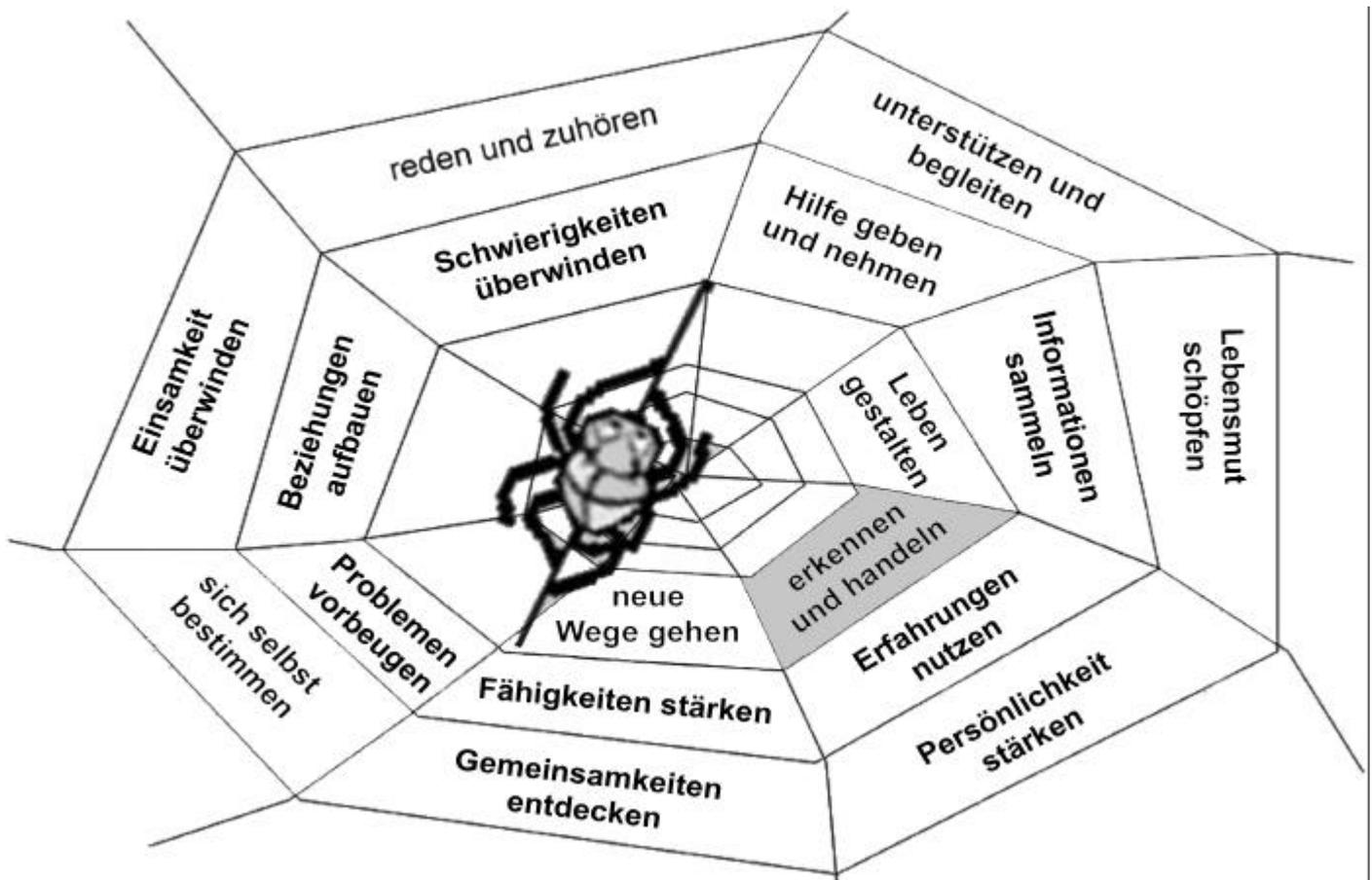
5. Ist ein bestimmter Anlass / eine tieferliegende Ursache zu erkennen? _____

6. Welche Gefühle wurden bei mir ausgelöst? _____

7. Wie habe ich auf den Vorfall reagiert? _____

8. Wer oder was hat mich unterstützt? _____

9. Gibt es Zeugen oder Beweise? _____



Mobbing (k)ein Frauenthema...

Das Thema unserer Dezember-Ausgabe bewegt mich sehr. Immerhin hat Mobbing mittlerweile eine solche Dimension erreicht, dass sich sogar die Schweriner Volkszeitung in ihrer Ausgabe vom 10. Oktober unter der Rubrik „Recht und Gesetz“ damit auseinandersetzt. Informiert wird insbesondere über die Ausschöpfung rechtlicher Möglichkeiten. Mich interessiert aber viel mehr wie Betroffene mit der Situation umgehen und wie sie sich „wehren“ (Quelle: www.arbeitsrecht.de).

Wie Sie den anderen Beiträgen entnehmen konnten, hat Mobbing viele Gesichter. Ich frage mich, ob es dabei geschlechterspezifische Unterschiede gibt. Geht **Mann** mit Mobbing anders um als **Frau**? Liegen die Ursachen dafür gar in unserer Erziehung?

Ich habe gelesen, dass Frauen ein eher defensives Konfliktverhalten anezogen wird; Männern ein eher offensives. Frauen wird auch nachgesagt, dass sie – bezogen auf ihre sozialen Beziehungen – ganzheitlicher wahrnehmen und den „ganzen Menschen erfassen“ lernen. Wenn dem so wäre, stören sie sich möglicherweise auch an mehreren Dingen.

Außerdem scheinen Frauen ganz andere Erwartungen an Gespräche zu haben als Männer. Damit meine ich, dass Frauen Ihr Gegenüber ernstnehmen und dem Gesagten Glauben schenken.

Alle diese Vermutungen müssten ja eigentlich eine tragende Rolle bei der Konfliktbewältigung spielen – das tun sie auch. Frauen „outen“ sich offensichtlich eher als Opfer und nehmen Hilfe an. Darin kann ein Vorteil für die Konfliktbewältigung liegen und erklärt vielleicht auch, warum Frauen sich eher auf den Weg begeben, *sich selbst zu helfen*. Beispielsweise sind noch immer 70 % der Selbsthilfegruppen weiblich. Auch in der Bewältigung ihrer Probleme agieren sie ganzheitlicher und vor allem konstruktiver als Männer.

Nehmen wir z.B. den Fall „Krieg im Kaufhaus“: *Einzelhandelskauffrau H., 45 J., wird vom Chef beleidigt (Dich fasst kein Mann mit der Kneifzange an – Du Lesbe), bei Kollegen angeschwärzt. Schweißausbrüche, Zittern, Schlafstörungen und Magenbeschwerden; wird drei Jahre gemobbt. Geht in die Gegenoffensive, gründet Wahlvorstand für Betriebsrat – wird gekündigt, Prozesse laufen.*

Bei Männern sieht das nach Lage der Wissenschaft etwas anders aus. Wer sich in der Männerwelt über Mobbing beklagen oder dagegen sogar aktiv werden würde, kann mit totaler Isolation durch die Männergruppe rechnen. Welcher Mann würde sich outen oder zugeben, dass er darunter leidet – könnte er doch als „Weichei“ betitelt werden. Männer reden prinzipiell nicht gern über Probleme und über solche schon gar nicht. Außerdem befürchten sie, dass ihnen keiner glaubt, wenn sie darüber reden würden. Sie bestärken sich stattdessen selbst darin „das Ganze nicht so persönlich zu nehmen“. Sie verdrängen die Konflikte und wundern sich dann über die auch bei ihnen zunehmenden psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. Nicht selten endet das ganze in einem Suizid.

Hierzu der Fall eines Ostdeutschen Metallbetriebes: *An seinem ersten Arbeitstag nach dem Urlaub wird der 45-jährige Spezialist zum Hilfsarbeiter degradiert. Die knallharte Tour der neuen Chefs macht ihn völlig fertig. Er erhängt sich.*

Die Zahlen der mobbingbedingten Suizide (bezogen auf die Gesamtzahl) liegen in Deutschland bei 20 %. Nach einem Mobbing-Report der Bundesanstalt für Arbeitsschutz ergeben sich weitere Differenzierungen nach Geschlecht: Danach treten Männer insgesamt häufiger als Mobber (59 %) auf als Frauen. Dies ist sicher auch auf die höhere Anzahl der männlichen Erwerbstätigen insgesamt zurückzuführen.

Dennoch haben Frauen insgesamt ein zu 75 % höheres Mobbing-Risiko als Männer. Die geschlechterbezogene Verteilung der Opfer liefert da ein detaillierteres Bild: 82 % der Männer werden nämlich von anderen Männern gemobbt, Frauen zu 57% von anderen Frauen. Bei beiden Geschlechtern geht also die Gefahr, gemobbt zu werden, vor allem vom eigenen Geschlecht aus.

Eigentlich egal – **gemobbt ist gemobbt!**

bm



IKK Regionaldirektion Schwerin
Ellerried 1 • 19061 Schwerin
Telefon 03 85/63 73-0 • Telefax 03 85/63 73 151
www.ikk.de • mail@m-v.ikk.de
Öffnungszeiten: Mo.-Mi. 8-16 Uhr
Do. 8-18 Uhr • Fr. 8-14 Uhr

**Der Soziale Dienst - Hilfe zur Selbsthilfe.
Ein Service der Innungskrankenkasse.**

Der Soziale Dienst der Innungskrankenkasse
Mecklenburg-Vorpommern hilft Ihnen weiter.
Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an
Frau Vogt - Sozialer Dienst der IKK M-V,
Telefon: 0385 / 6 37 32 82



Antje Oltersdorf
Reiki Meisterin/Lehrerin
19073 Walsmühlen
Tel.: 0162 / 3 98 56 18

Nachhaltige Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstvertrauens bei stressbedingten Erkrankungen und bei Mobbing.

Seminare & Workshops im Mondsteinhaus in Hagenow, individuelle Hausbesuche und jeden Mittwoch kostenlos in der KISS!

Wer fühlt, was er sieht, der tut, was er kann!

Selbsthilfe - Internetseiten

www.kiss-sn.de
www.selbsthilfe-schwerin.info



**Lebens-Kunst
Biografiearbeit und
Kreatives Gestalten**

Suchen Sie Hilfe auf Ihrem persönlichen Lebensweg? Fragen Sie sich, wie Sie Ihren Alltag, ihre Krankheit bewältigen können? Die **biografische Beratung** will eine Hilfestellung geben für die aktuelle Lebenssituation: Sie können...

- Ihre eigenen Möglichkeiten entdecken
- neue Fähigkeiten erüben
- das eigene Leben selbst gestalten und zufriedener werden!

Im **kreativen Gestalten** tauchen sie ein in die Vielfalt schöpferisch-heilender Lebenskräfte. Die Freude am eigenen Tun gibt Ihnen neue Kraft und Inspiration für Ihre Zukunft.

Info: Mechthild Breme, Bildhauerin, Kunsttherapeutin, Biografieberaterin, Hof Medewege, Hauptstr. 11, 19055 Schwerin, Tel/Fax 0385 / 55 74 90 0,
www.kunst-der-mitte.de

Wussten Sie schon...

... was ein Konfliktshelfer ist? *Dann möchten wir Ihnen heute einen vorstellen.*

Zur Person: Bernd Schröder, 54 Jahre alt, vier Kinder, ausgebildet als Sozial-Diakon, seit 1992 Diplom-Sozialpädagoge. Anfang der 80er Arbeit als Jugend-Sozial-Diakon in Berlin-Friedrichshain, Arbeitsschwerpunkte: offene Gruppenarbeit mit Jugendlichen aus den sogenannten Randgruppen wie



Bernd Schröder

z.B. Punks und daraus resultierende Einzelfallbegleitung. Aufbau und Leitung eines Wohnprojektes mit straffälligen und strafverdächtigen jungen Volljährigen. Später Stadtjugendwart in Greifswald. Dort organisierte er die evangelische Jugendarbeit. Es entstanden Projekte wie eine Umweltbibliothek, ein Arbeitskreis „Frieden und Menschenrechte“, eine Theatergruppe und Teestube – um nur einiges zu nennen. Von Juli 1990 bis Januar 1994 wurde er mit dem Aufbau und der Leitung des neuen Jugendamtes in Greifswald beauftragt. Von 1993 bis 1997 absolviert er eine Supervisionsausbildung am Institut für Soziale Praxis beim „Rauen Haus“ in Hamburg.

Seit dem hat er viele Supervisionen und Organisationsberatungen u. a. bei Vereinen, der Kirche, im Strafvollzug und im Amt für Jugend und Soziales in Schwerin nebenberuflich durchgeführt. Seit Februar 1994 ist er als Referent im Bereich der Jugend- und Familienarbeit der Landesregierung tätig. Er war dort mit Fachthemen wie Jugendhilfeplanung, Hilfen zur Erziehung, allgemeiner Opferhilfe, gleichgeschlechtlichen Lebensweisen, Männerberatungsstellen, geschlechterdifferenzierte Jugendhilfe und anderem beschäftigt. Gegenwärtig bereitet er mit einer Projektgruppe das Jugendevent Prora 06 vor.

Im Sozialministerium wurden zwei weitere Kollegen und er zu „Konfliktshelfern“ berufen. Wir haben ihn gefragt womit er in seiner Funktion als „Konfliktshelfer“ gerechnet hat. *„Ich war darauf gespannt mit welchen Problemen ich konfrontiert werde. Zwei Fälle sind mir besonders im Gedächtnis*

geblieben. Eine Gruppe von Mitarbeitern hatte mit ihrem Vorgesetzten Probleme. Durch die ungünstige oder falsche Zuordnung eines Fachbereiches entstand ein Konfliktpotential; gewissermaßen strukturell bedingte Schwierigkeiten. Hinzu kam eine mangelnde Transparenz in der dienstlichen Kommunikation zwischen dem Vorgesetzten und den Mitarbeitern. Bei dem anderen Fall handelte es sich eher um Mobbing. Ein Vorgesetzter hat wiederholt seine Launen auf drastische Art an seinen Mitarbeiterinnen ausgelassen. Es kam zu massiven Verletzungen der menschlichen Würde. Es fehlte jegliche Empathie für die empfindsame Persönlichkeit eines anderen Menschen. In beiden Fällen konnten Änderungen zugunsten der Betroffenen erzielt, die Konflikte erfolgreich gelöst werden!“

Herr Schröder begrüßt die Einführung dieses Modellprojekts, kritisiert aber, dass innerhalb des Sozialministeriums über diese Möglichkeit der Hilfe in Konfliktsituationen zu wenig informiert wird. Mitarbeiter vergessen die einmalige Information schnell. In den meisten Organisationen wird sehr viel Wert auf kognitive und zu wenig auf emotionale Intelligenz und soziale Kompetenz gelegt! Er gibt zu bedenken, dass man Gefühle nicht rational in den Griff bekommen kann, sondern sich auf sie einlassen sollte! *„Der Hintergrund für Mobbing ist oft die Angst vor der Angst. Wir müssen uns auf unsere ganz natürlichen Angstgefühle einlassen bevor wir sie überwinden und uns gegen Verletzungen wehren können.“* Die Perfektionsansprüche an die eigene Person sind so hoch, dass ein Opfer die Schuld bei sich selbst sucht und ein Täter die eigene Verantwortung nicht sieht.

„Uns ist die Beziehung zu uns selbst, zu unserer Gefühlswelt, verloren gegangen!“ Es ist für Betroffene von Mobbing wichtig zu lernen rechtzeitig in die Offensive zu gehen, emotionale Verletzungen ernst zu nehmen, die eigenen Gefühle anzuerkennen und diese auch mitzuteilen. Mobbingopfer sollten sich die Solidarität von Kollegen, Freunden und der Familie sichern und nicht in die Isolation flüchten. Hier ist Selbsthilfe möglich. Bei regelmäßigem Mobbing ist es ratsam, Tagebuch zu führen und sich in jedem Falle einen Rechtsbeistand zu suchen.

Bärbel Mursch & Silke Gajek

Mobbing und Rechtsschutz

Mobbing ist leider kein Rechtsbegriff. Er beschreibt nur das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Personen am Arbeitsplatz.

Die Verwendung des Begriffs „Mobbing“ in einem Schadenersatz- oder einem Kündigungsschutzprozess ersetzt nicht die nach allgemeinen prozessualen Regeln erforderliche Darlegung des Sachverhaltes. Auch Beweiserleichterung zugunsten des gemobbten Mitarbeiters sieht die Prozessordnung nicht vor.

Die Erfahrung zeigt, dass mit der Verwendung des Begriffs „Mobbing“ beim Arbeitsgericht Zurückhaltung geboten ist. An dessen Stelle sollte vielmehr die Darlegung der verschiedenen Vorfälle und Begebenheiten treten und statt von Mobbing lieber von Schikane gesprochen werden. Sich auf Mobbing am Arbeitsplatz zu berufen, ist also kein prozessuales Allheilmittel. Als rechtliche Möglichkeit steht zum einen natürlich der Weg der Beschwerde an den Betriebsrat offen. Dieser kann weiter an den Arbeitgeber herantreten, der aufgrund seiner Fürsorgepflicht gehalten ist, den Arbeitnehmer vor dem Mobbing der Kollegen oder Vorgesetzten zu schützen (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 19.02.2004).

Auch kann der Arbeitnehmer seine Kollegen persönlich vor dem Arbeitsgericht auf Unterlassung in Anspruch nehmen. Meistens hilft eine solche Klage auf Unterlassung bestimmter Handlungen nicht viel. An deren Stelle werden andere Schikanen treten – und wie soll jemand dazu verurteilt werden, höflich, freundlich, hilfsbereit zu sein und es zu unterlassen, den Kläger zu „schneiden“?

Mehr Aussicht auf Erfolg hat ein Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Arbeitgeber als selbst Mobbendem oder als Mobbing-Duldendem oder gegenüber den handelnden Arbeitnehmern.

Auch eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers mit der Folge, Schadenersatz nach § 628 BGB zu verlangen, ist in Betracht zu ziehen. Sogar Schmerzensgeld kann der Arbeitnehmer, der aufgrund des

Mobbings erkrankt oder in seiner Persönlichkeit verletzt wurde, einklagen.

In all diesen Prozessen allerdings liegt die Darlegungs- und Beweislast beim Kläger. Der Kläger muss dem Gericht darlegen, was im einzelnen vorgefallen ist, und er muss das Gericht davon überzeugen, dass seine Darlegungen der Wahrheit entsprechen und das Mobbing auch ursächlich ist dafür, dass beispielsweise seine Gesundheit beschädigt wurde. Dieser Nachweis ist in der Praxis sehr schwer zu führen.

Stehen Mobbinghandlungen und die mobbingtypische Gesundheitsbeschädigung fest, helfen die Gerichte manchmal mit dem sogenannten Anscheinsbeweis für den erforderlichen Ursachenzusammenhang.

Wichtigste Voraussetzung dafür ist, dass der von Mobbing Betroffene minutiös aufschreibt, was im einzelnen vorgefallen ist. Dazu bietet es sich an, ein sogenanntes „Mobbingtagebuch“ zu führen. Hilfreich wäre, wenn es einen Zeugen gäbe, der die Vorfälle im Einzelnen bestätigen könnte. Ein Zeuge vom Hörensagen genügt dabei nicht.

Ein Schadenersatzprozess sollte nur mit anwaltlicher Hilfe geführt werden. Umgekehrt ist der Anwalt bei diesem Prozess auf die Hilfe des Mobbingopfers angewiesen, was die Darlegung der einzelnen Tathandlungen nach Zeit, Situation und sonstigen Umständen anbelangt. Rechtsschutz gegen Mobbing beginnt also mit Selbsthilfe.

Rechtsanwalt Lorentz, lorentz@die-verteidiger.de



Martin Lorentz

Internetportal

Interessierte Gruppen und Einzelpersonen aus der Selbsthilfe können hier eine eigene Seite gestalten. Haben Sie Interesse, dann schauen Sie nach unter www.shg-schwerin.info

Brust-Vorsorge- Veranstaltungen:

Wir bitten Sie, in Ihren Gruppen für diese
Veranstaltungen zu werben.

Es besteht des Weiteren die Möglichkeit,
dass Selbsthilfegruppen eigene Veranstaltungen
durchführen.

Die nächsten Termine:

9. Januar, 13. Februar, 13. März
um 17.30 Uhr in der
Selbsthilfekontaktstelle
Spieltordamm 9

24. Januar, 28. Februar, 28. März
16.00 Uhr

im Klinikum (Eingang Frauenklinik Etage I,
gegenüber dem Kreißsaal)

Interessierte Frauen melden sich bitte an
Tel. 0385 / 39 24 333
E-mail: info@kiss-sn.de

Neugründungen:

10.01.2006, 19.00 Uhr
SHG „Selbstfindung“ im Spieltordamm 9

13.01.2006, 18.00 Uhr
SHG „...und plötzlich alleinerziehend“
im Spieltordamm 9

16.01.2006, 10.00 Uhr
Trockengymnastik der Rheumaliga
Physiotherapie Pflücker und Streicher,
Röntgenstraße

16.01.2006, 16.30 Uhr
SHG „Pumpenträger“ (Diabetes)
in der IKK, Ellerried 1

24.01.2006, 18.00 Uhr
Informationsabend mit Gründung der
SHG „Angehörige in chronisch kranken Familien“

Wassergymnastik 2006

Es gibt noch freie Plätze!
Meldungen bei Herrn Hartmann
Tel.: 0385 / 75 82 46 9

Hospizverein Schwerin e.V.

Platz der Jugend 25
19053 Schwerin
Tel./Fax: 0385 / 55 72 62 1
dialog@hospizverein-schwerin.de
www.hospizverein-schwerin.de

Wir eröffnen am 9. Januar 2006 im
ehemaligen Anna-Hospital unser

“Seufzer-Café”.

Wer traurig ist oder Kummer hat und sich das
vom Herzen reden möchte, findet montags zwischen
15 und 17 Uhr bei uns mindestens einen Menschen,
der ihm zuhört.

Sie brauchen sich nicht extra anzumelden.

Wir haben nicht die Lösung für Ihre Probleme,
aber vielleicht können wir Ihnen helfen,
selbst eine Lösung zu finden.

Wir tun unsere Arbeit ehrenamtlich und kostenlos.
Sie gehen keine Verpflichtung ein
wenn Sie sich an uns wenden.

Gegründete Gruppen:

SHG "Stotternde"

Seit Oktober 2005 trifft sich die SHG
monatlich am 3. Dienstag, um 18.00 Uhr
im Spieltordamm 9.

"SHG für Frauen, die als Kind sexuell missbraucht wurden"

Seit Anfang November 2005 besteht
für den Großraum Schwerin o.g. SHG.
Sie trifft sich wöchentlich am Montag,
um 18.00 Uhr bei Diakonie „Neues Ufer“,
Sozialpsychiatrie, Zapeler Weg 17, 19089 Crivitz

SHG „Frauen und Sucht“

Ab Januar 2006 trifft sich die SHG
vierzehntägig in den ungeraden Wochen
dienstags 19.00 Uhr im Spieltordamm 9.

Gründungsanfragen

- Diabetes insipidus
- Frauen und innere Leere
- Gedankenaustausch (Stammtisch) für Frauen

WIR ZIEHEN UM!!!

Ab dem 01.01.2006 erreichen Sie uns am
Spieltordamm 9
 Tel.: 0385 / 39 24 333

Veranstaltungen der KISS:

Weihnachtsfeier
 21.12.2006, 15.00 Uhr IKK, Ellerried 1

Tag der Offenen Tür
 18.01.2006,

offizielle Eröffnung der neuen Räumlichkeiten

- 10.00-12.00 Uhr
 Präsentation der regionalen Selbsthilfegruppen für Schwerinerinnen und Schweriner
- 11.00-12.00 Uhr Workshop
- 15.00-16.30 Uhr Eröffnungsveranstaltung für die Kooperationspartner, den Selbsthilfegruppenbeirat sowie den Vorstand
- 18.00 Uhr Programm für Selbsthilfgruppenleiter, Vereinsmitglieder und Ehrenamtler (Musik, Tanzen und gemütliches Beisammensein)

Änderungen bei Selbsthilfgruppen:

Sämtliche Gruppen (bis auf Freundeskreis II und Häusliche Gewalt) treffen sich ab dem 01.01.2006 im Spieltordamm 9. Es wird noch im I. Quartal ein aktualisierter Flyer erstellt.

Terminänderungen in SHG's:

SHG „Fit in jedem Alter“
 Ab dem 01.01.2006 trifft sich die Gruppe wöchentlich dienstags, um 10.00 Uhr im Spieltordamm 9.

SHG der Rheumaliga
 Ab Januar 2006 trifft sich die Rheumaliga zu ihren monatlichen Gruppentreffen jeweils am 2. Donnerstag, bereits um 15.00 Uhr im Spieltordamm 9.

SHG „Polytoxe“
 Ab sofort trifft sich die SHG wöchentlich mittwochs, um 19.00 Uhr im Spieltordamm 9

Gesamttreffen:

21.02.2006, 16.00 Uhr Gesamttreffen für Elterngruppen (familienbezogene Selbsthilfe)
08.03.2006, 16.00 Uhr Gesamttreffen für psychische und psychosomatische Gruppen
22.03.2006, 16.00 Uhr Gesamttreffen aller Schweriner Selbsthilfgruppen und Wahl des Selbsthilfe-Beirates

Weiterbildung

"Depression und Suizidalität"
 für LeiterInnen der Selbsthilfgruppen am
 02.02.2006, um 15.00 Uhr im Spieltordamm 9.

Neuer Termin!

03.01.2006, 18.00 Uhr Mobbinggruppe
 im Spieltordamm 9, als angeleitete Gruppe

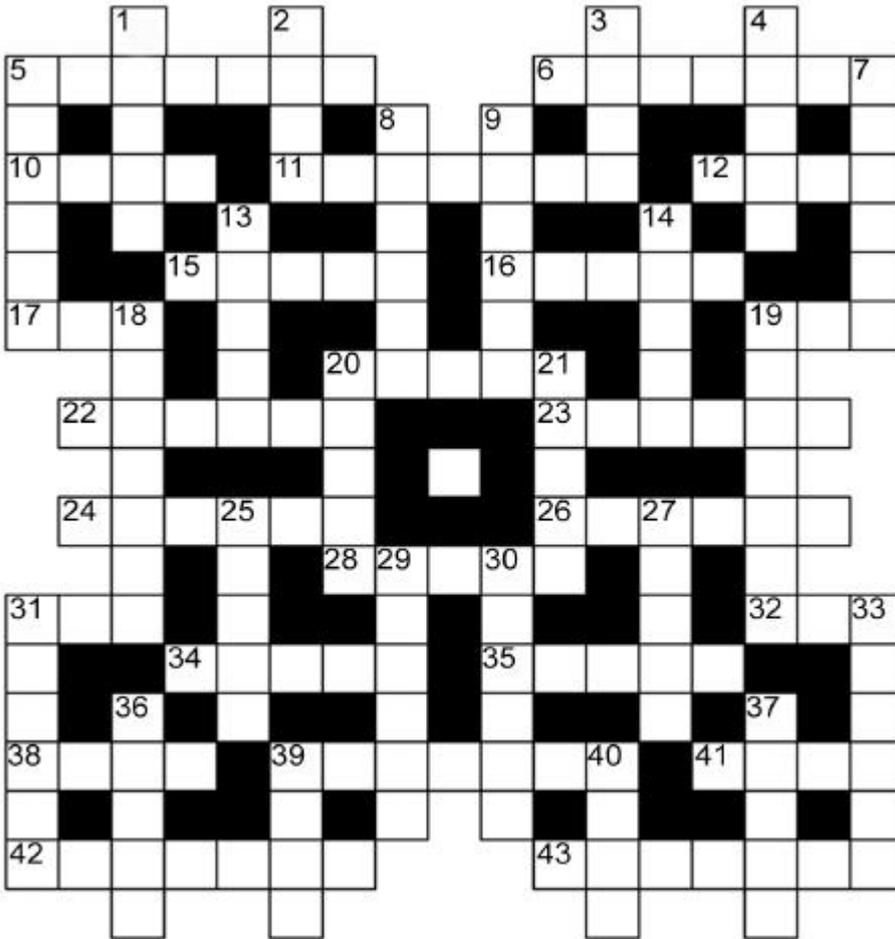
Die Gruppe trifft sich am 1. Dienstag im Monat, um 18.00 Uhr. Anfragen richten Sie bitte an die Selbsthilfekontaktstelle.



23. Januar 2006, 19.30 Uhr,
 Schelfkirche
**„Früherkennung und Prävention
 depressiver Störungen“**
 mit Prof. Dr. med. Andreas Broocks,
 Carl-Friedrich-Flemming-Klinik

22. Februar 2006, 14.00 bis 16.00 Uhr
 Anker Sozialarbeit gGmbH,
 Psychosoziales Zentrum,
 Rogahner Straße 4
**„Von Mensch zu Mensch
 aktiv gegen Depressionen“**

15. März 2006, 17.00 Uhr
 Schleswig-Holstein-Haus
„Depression und Sucht“
 mit Dr. med. Marcus Stuppe,
 Carl-Friedrich-Flemming-Klinik



Waagrecht:

5) Arbeitsgerät zum Hausbau, 6) Erzeugnis der Töpferei, 10) schwed. Möbelkette, 11) Handwerkertitel, 12) länger über ein Thema sprechen, 15) Beruf der Textilbranche, 16) Nebenfluß der Weser, 17) Hirschart, 19) Fremde ansprechen, 20) Babybett, 22) Mädchename, 23) Wunschvorstellungen, 24) Aufgeweichter Boden, 26) Vergangenheit von leben, 28) Fluß durch Itzeho, 31) afrik. Zeltdorfsiedlung, 32) NDR-Sendung, 34) schwierige Situation, 35) ital. Geigenbauerfamilie 16./17. Jhd. 38) folglich, 39) großer Hunger, 41) schlechter Mensch, 42) Wochentag, 43) Türglocke

Senkrecht:

1) gerissene Frau, 2) Utensil zur Haarpflege, 3) ohne Inhalt, 4) Vogel, 5) Sehhilfe, 7) Verlegenheit, 8) Drumherum reden, 9) Tau/Seil, 13) Strom in Südamerika, 14) Umhüllung für Lebensmittel, 18) Lärm, 19) Kuranwendung, 20) weich wie..., 21) Fleiß, 25) Vorhänge, 27) Personen, 29) Aufgang, 30) Kunststoff, 31) Beginn, 33) Holzaufschichtung, 36) organische Verbindung, 37) Tadel, 39) Stadt in Rumänien, 40) großartig

Die Buchstaben 5, 12, 16, 40, 17, 13 ergeben ein Festessen!

Lösungswort: Bresten

Angret Möller



Zeit für Besinnung...

Ich wünsch dir Glück
zur Weihnachtszeit
und Zeit für frohe Stunden.

Ich wünsch dir Frieden
weit und breit,
lass Köstliches dir munden.

Nimm Zeit dir für
Besinnung und ruh
den Geist mal aus.

Versetz dein Herz
in Stimmung,
schließ Einsame nicht aus!
Lisl Güthoff



Allen selbsthilfeinteressierten
Menschen, unseren
LeserInnen,
FörderInnen sowie den
ehrenamtlichen Mitgliedern
der Redaktion
wünschen wir Gesundheit
und von ganzem Herzen
ein
*besinnliches
Weihnachtsfest und
einen
guten Start
ins neuen Jahr!*

*Vorstand und Geschäftsstelle
der Schweriner
Selbsthilfekontaktstelle*

Mobber in die Produktion

Früher war alles ganz anders. Viel schöner. Die Menschen waren nett zueinander, solidarisch. Sie halfen sich, wenn's mal ganz schlimm kam. Ganz uneigennützig. Nur, wenn jemand aus der Reihe bzw. aus der Gruppe tanzte, dann konnten auch unsere Vorfahren sehr böse werden. Dann wandelten sie sich zum Mob, zum „vulgus mobile“, womit der alte Lateiner eine aufgewiegelte Volksmenge bezeichnete. Der Mob war begeistert dabei, wenn andersartige Menschen gequält wurden – in Europa präferierte man das Foltern und Verbrennen, in anderen Gegenden der Welt eher das Steinigen oder Teeren und Federn.

Ansonsten schlugen sich die Menschen nur in Gruppen die Köpfe ein. Wenn mal wieder ein Krieg anberaumt worden war. Und Krieg, das hat sich bis heute nicht geändert, ist Pflicht, da kann sich der Einzelne nicht einfach heraushalten. Zum Glück hatten wir schon lange keinen Krieg mehr. Auch Folter und Verbrennungen sind bei uns passé, seit es keine Hexen mehr gibt. Und da wir uns sogar im Osten inzwischen an ausländische Mitbürger gewöhnt haben, werden auch hier keine aufgewiegelten Volksmengen mehr aktiv. Die großen Aktionen des „vuglus mobile“ sind passé.

Trotzdem grassiert seit einiger Zeit ein Unwort durch unsere Lande, das sich von genau diesem Pöbel ableitet: Mobbing. Klar ist es englisch und ein Kunstwort dazu. Mobbing ist das, was der Mob tut: über jemanden herfallen, ihn anpöbeln, angreifen. Mangels fremder Völker, Hexen und Zauberer sucht der Mob von heute sein Opfer im kleinen Kreis, auf der Arbeit. Untergebene, Kollegen werden gemobbt. Man grenzt sie aus, lästert über sie, macht ihre Arbeit schlecht, schneidet sie. Solange, bis die Opfer das Handtuch werfen und freiwillig gehen. Manche verschwinden am Ende nicht nur von ihrer Arbeitsstelle, sondern ganz aus dem Leben.

Wer warum Mobbing-Opfer wird, das hängt von vielen Umständen ab, sicher auch von der Person selbst. Doch interessant ist der Umstand, in welchen Branchen besonders viel gemobbt wird, wo die Profis in Sachen Psychoterror am Arbeitsplatz tätig sind. Spitzenreiter sind da die Mitarbeiter im Gesundheits- und Sozialwesen; ihnen folgen die Pädagogen und Angestellten in der öffentlichen Verwaltung.

Ja, da staunen Sie. Und grübeln, warum das so ist. Es scheint einen Zusammenhang zu geben mit der relativ strengen Hierarchie in diesen Bereichen. Wenigstens im Gesundheitswesen. Da ist der Chef noch der Chef. Und die anderen drängeln sich um seine Gunst. Doch warum mobbt man in der öffentlichen Verwaltung? Dort haben doch alle einen sicheren Arbeitsplatz und gute Karriereaussichten? Vielleicht sind die da einfach nicht ausgelastet.

Vielleicht hat es auch etwas mit uns Frauen zu tun? In den Mobbing-Spitzenbereichen sind besonders viele weibliche Mitarbeiter tätig. Ist Mobbing nichts anderes als „Zickenalarm“? Zum Glück rettet die Statistik uns Frauen: Die meisten Mobber sind Männer, die natürlich auch in Gesundheitswesen, Unterricht und Erziehung und öffentlicher Verwaltung da den Hut aufhaben – oder ihn gern aufsetzen möchten!

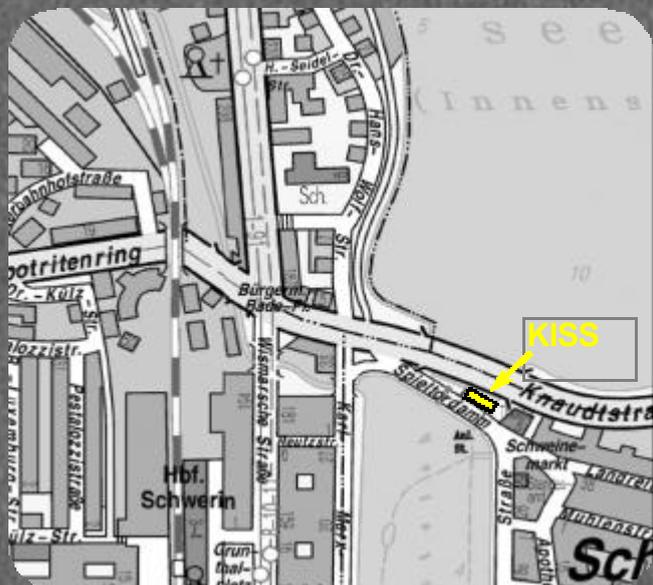
Da von Mobbing wenig zu hören ist aus handfesten Berufen, in denen die Menschen auch körperlich tätig sind, hätte ich eine wirksame Strafmaßnahme vorzuschlagen: „Mobber in die Produktion!“. Leider ist dies in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wohl keine Strafe, sondern ein Hauptgewinn. Denn nur deshalb ist Mobbing heute so ein wichtiges Thema: Weil ich nicht einfach den Arbeitsplatz wechseln kann, wenn ich mit den Kollegen nicht klar komme, halte ich auch unter schlimmen Bedingungen durch. Im schlimmsten Falle, bis ich krank werde. Manchmal braucht es dafür nicht einmal pöbelnder Kollegen oder ungerechter Chefs. Ich kenne Menschen, die sich selbst mobben, weil sie sich unersetzbar fühlen. Wer also dem Psychoterror im Kollegenkreis entgehen möchte, sollte Schreibtischberufe meiden.

Wen es doch trifft, der kann sich vielleicht damit trösten, dass der Begriff Mobbing eigentlich gar nicht für den Menschen gedacht war. Der Verhaltenswissenschaftler Konrad Lorenz bezeichnet damit Gruppenangriffe von eher schwachen Tieren, um einen ihnen überlegenen Gegner zu verscheuchen. Vielleicht ist der Mobber ja so einer, der sich die Hilfe anderer holt, um einen eigentlich überlegenen Rivalen aus dem Feld zu schlagen!

Birgitt Hamm

Hier finden Sie uns!

ab 01.01.2006



Impressum:

Journal der Schweriner Selbsthilfe

Herausgeber: Kontakt-, Informations- und Beratungsstelle für Selbsthilfegruppen Schwerin e.V.

Auflage: 1.500 Stück

Erscheinungsweise: vierteljährlich (März, Juni, September, Dezember)

Verteilung: Selbsthilfegruppen /-initiativen, Soziale Einrichtungen, Bürgercenter, Stadtteilbüros, Stadtbibliothek, regionale Krankenkassen, Sponsoren und Förderer

Leitung und V.i.S.d.P.: Silke Gajek, Bärbel Mursch

Satz und Layout: stemacom, Steffen Mammitzsch, webmaster@mammitzsch.de, www.mammitzsch.de

Ehrenamtliches Redaktionsteam: Angret Möller, Jens-Peter Dreyer, Marita Klenke, Norbert Lanfersiek,

Evelyn Mammitzsch, Marlies Thomas-Steinert, Hartmuth Wagner

Druck: c/w Obotritendruck Schwerin

Anschrift: Kontakt-, Informations- und Beratungsstelle für Selbsthilfegruppen Schwerin e.V.,

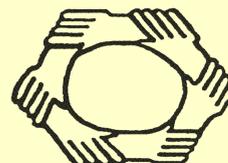
Anne-Frank-Str. 31, 19061 Schwerin, Tel.: 0385 - 39 24 333, Fax: 0385 - 39 22 052, e-mail: redaktion@kiss-sn.de

Vorstand: 1. Vorsitzender Dr. med. Wolfgang Jähme; 2. Vorsitzende Renate Apenburg, Beisitzer/innen: Dr. Rolando Schadowski, Gerlinde Haker, Marlies Thomas-Steinert, Heide Kreft, Gudrun Pieper.

Leserbriefe und Veröffentlichungen anderer Autoren müssen nicht mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen.

Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte, Bilder und Zeichnungen wird keine Haftung übernommen. Die Redaktion behält sich das Recht auf Kürzung vor.

Redaktionschluss für die nächste Ausgabe ist der 15. Februar 2006 mit dem Schwerpunktthema: Angst



In folgenden Arztpraxen liegt das Journal "Hilf Dir selbst!" aus:

MR Dr. Dierk von Appen, Dr. Sabine Bank, Dr. Kristin Binna, Dipl.-Med. Thomas

Bleuler, Dipl. Med. Birger Böse, Gerhard Conradi, Dr. Angelika Fischer, Dipl. Gisela

Francke, Dipl. Med. Volkart Güntsch, Dr. Haase & Dr. Rollin, Dipl.-Med. Cornelia Jahnke,

Dr. Wolfgang Jähme, Dr. Kaisa Kurth-Vick, Dipl. Med. Rainer Kubbutat, Dipl. Med. Siegfried Mildner,

Dr. Petra Müller, Dr. med. Heike Richter, FAin Evelyn Schröder, Dipl. Med. Margrit Spiewok, Dr. Ute Rentz,

Dr. Undine Stoldt, Dr. Detlef Scholz, Dr. Sven-Ole Tiedt, Holger Thun, Dr. Annette-Rosel Valdex und

Dr. Barbara Boeckmann