

HILF DIR SELBST !

Journal der Schweriner Selbsthilfe

Ausgabe 3 / 8. Jahrgang / September 2010

Thema: Mobbing



Liebe Leserin, lieber Leser !

Inhalt:

Editorial	2
Gastkolumne	3
Thema	4/5
Mobbing hat zwei Seiten	
Erfahrungen	6/7
Mobbing bei der Polizei	
Service	8/9
Ratschläge, Forderungen	
Mobbing-Tagebuch	
Selbsthilfe	10/11
Terror am Arbeitsplatz	
Erfahrungen	12/13
Man will nur wieder Mensch sein	
Cliquen-Spaß?	
Umfrage	14
Wie würden Sie sich bei Mobbing verhalten?	
Selbsthilfe	15
Mobbing und Rechtsschutz	
Sichtweisen	16/17
Mobbing in der Schule	
Beratung	18/19
Wenn Opfer nicht mehr weiter wissen	
Termine	20/21
Rätsel/Förderer	22
Glosse	23

Die nächste Zeitschrift erscheint im Dezember 2010 zum Thema „Frauen“.

Wer hätte es gedacht: Mobbing ist wieder Schwerpunkt unserer Zeitschrift. Bereits im Dezember 2005 haben wir dieses Thema aufgerufen - damals, weil es so tabu und doch allgegenwärtig war. Heute, weil zum einen die Ausgabe vergriffen ist und zum anderen Mobbing scheinbar mehr denn je zum Berufsalltag vieler von uns zu gehören scheint. Die Redaktion hat einige Artikel wieder übernommen. Mobbing mit der dazugehörigen Gewaltspirale wird sich nicht ändern und auch die Bewältigungsstrategien nicht. Was sich möglicherweise in den vergangenen fünf Jahren verändert haben wird, ist der Anteil der Gemobbten und ausgefeilteren perfiden „Spielchen“. Nachwievor haben wir in Schwerin ein Selbsthilfegruppenangebot, welches jedoch meistens erst dann in Anspruch genommen wird, wenn es eigentlich für eine Beratung zu spät ist. Auch spielt die Gewerkschaft als mögliches Vertretungsorgan kaum eine Rolle in diesem Kontext. Diese Entwicklung ist bundesweit, aber auch in unserem Bundesland, immer stärker erkennbar. Der Gemobbte ist gerade in der Privatwirtschaft auf sich allein gestellt, Chefs größtenteils mit der Situation überfordert und KollegInnen schauen nicht selten weg. Unsere Konsumgesellschaft suggeriert uns laufend, dass wir im Bedarfsfall immer Unterstützung erhalten. Gerade Mobbing als Tabuthema unserer Gesellschaft zeigt ein anderes Bild. Es gibt keine Mobbingberatungsstelle - weder hier in Schwerin noch im



Land. Von daher ist es nicht ungewöhnlich, dass unser Heft vergriffen ist. Das alte Heft (Ausgabe 10) können Sie auch im Internet runterladen.

Auch in dieser Ausgabe haben wir eine gute Sammlung aller relevanten Aspekte darstellen können. Desweiteren gibt es Erfahrungsberichte, die zeigen, dass Mobbing zwar individuell erlebt wird, jedoch System hat. 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. Offensichtlich ist das frühe Erkennen und vor allem Aktivwerden für das erfolgreiche Auflösen der Konfliktsituation von außerordentlicher Wichtigkeit. Haben Sie Mut!

Ihre

Hilfe im geschützten Raum

"Mobbing" ist etwas, das die Betroffenen - manchmal ein Leben lang - nicht mehr loslässt. Selbst wenn das aktuelle Mobbing behoben, das Arbeits- oder Nachbarschaftsklima wieder gut ist oder gewechselt wurde, bleibt das Geschehene in den Köpfen der Opfer und begleitet sie. Manchmal bleiben auch gesundheitliche Einschränkungen oder die Erwerbsunfähigkeit, die einen immer wieder daran erinnern, was mit einem geschehen ist.

Vor gut zehn Jahren habe ich mich - angeregt durch eine Informationsveranstaltung der KISS in Stralsund - dazu durchgerungen, mich in einer Gruppe zu öffnen und über meinen damaligen Mobbing-Fall vor fremden Menschen zu reden. Es ist mir nicht leicht gefallen, diesen Schritt zu tun. Die Angst, nicht ernst genommen zu werden oder sogar auf "Spitzel" zu treffen, war groß. Diese Angst war und ist unbegründet. Zum ersten Treffen waren Menschen wie ich gekommen, wir hatten alle ähnliche Probleme - meistens auf der Arbeitsstelle, manche in der Nachbarschaft.

Seit der ersten Zusammenkunft trifft sich monatlich ein fester Stamm von rund fünf bis sieben Mobbing-Opfern. Immer wieder kommen neue dazu, andere benötigen die Gruppe nach einer gewissen Zeit nicht mehr. Wir reden über die Geschehnisse, unsere Gefühle und Erfahrungen, hören zu und tauschen Informationen über Neuigkeiten in der Rechtsprechung und im medizinischen Bereich aus.

Im Laufe der Zeit habe ich aus den vielen Erzählungen und den eigenen Erfahrungen ein gewisses Verhaltensmuster beim Mobbing bzw. beim Mobber erkannt. So werden bei uns in der Gruppe vor allem Mobbing-Fälle im Arbeitsbereich und dort auf der Verwaltungsebene besprochen. Oft scheinen Konkurrenzgedanken und Profilierungssucht die Gründe für Mobbing zu sein. Hierarchische Strukturen unterstützen das Mobbing. Psychische Erkrankungen oder eine entsprechende Persönlichkeitsstruktur sind bei den Tätern ebenfalls erkennbar. Ob dabei bewusst oder unbewusst gemobbt wird, ist für das Opfer an sich zweitrangig.

Doch gleich wer, wie von wem, warum gemobbt wird, die Auswirkungen auf das Opfer sind ähnlich: verlorenes Selbstbewusstsein, Unsicherheit, Depressionen, körperliche Erkrankungen. Ähnlich sind auch die Zweifel, dass irgendetwas mit einem selbst nicht

stimmt, dass man sich alles nur einbildet oder vielleicht sogar eine Macke hat. Diese Zweifel lassen viel zu spät erkennen, dass das Opfer die Schuld nicht bei sich suchen muss. Hilfe und Gegenwehr sind nötig, um die Spirale zu durchbrechen. Die Selbsthilfegruppe ist für uns eine Hilfe. Es ist wohl-tuend in einem geschützten Raum über die Probleme zu sprechen.



Und auch, wenn das Mobbing aufgehört hat, kann die Selbsthilfegruppe sehr wichtig sein. Denn als Mobbing-Opfer müssen wir weiter vorsichtig sein und Strategien entwickeln, die ein rechtzeitiges Reagieren auf erneute Anfänge von Mobbing ermöglichen. Das fatale am Mobbing ist, dass es zu spät erkannt und zu spät Hilfe gesucht wird. Doch es ist wichtig die Angst zu überwinden, Vertrauen zu fassen und darüber zu reden.

Im Namen der Selbsthilfegruppe Mobbing Stralsund

Die **SHG Mobbing** trifft sich

jeden 3. Mittwoch des Monats, 18.30 Uhr bei der KISS Stralsund, Mönchstraße 17, 18439 Stralsund,

Tel.: 0 38 31 / 29 26 45

E-Mail: kiss@stralsund

Internet: www.stralsund.de/kiss.

Zudem findet vierteljährlich ein **Themenchat** der Gruppe unter www.selbsthilfe-mv.de statt.

Mobbing hat zwei Seiten

Mit dem Begriff Mobbing beschreiben wir negative, kommunikative Handlungen, die gegen eine oder mehrere Personen gerichtet sind und über einen längeren Zeitraum wirken und somit die Beziehung zwischen den Personen zu einer so genannten Täter-Opfer Konstellation gestalten. (Leymann 1993) Diese angriffsorientierten, kommunikativen Handlungen richten auf:

- soziales Ansehen der Person (verleumdet, setzt Gerüchte in die Welt, belästigt sexuell, verletzt)
- Qualität der Berufs- und Lebenssituation (verteilt sinnlose oder nicht schaffbare Aufgaben u.ä.)
- Gesundheit (psychosomatische Beschwerden werden bagatellisiert)
- soziale Beziehungen in der Gruppe oder Umfeld (Ausschluss aus informellen Begegnungen)
- Darstellungen (Diffamierungen) ohne Möglichkeit der Rechtfertigung, Kritik hinterm Rücken, sagt nichts mehr und deutet nur nonverbal an u.ä.)

Somit wird ein Zustand der gestressten Anspannung mit Krankheitscharakter bei den gemobbten Personen selbst erzeugt. Dieser hat auch sehr große Auswirkungen auf das soziale Umfeld und verändert somit die kommunikative Umfeld-Kultur der Institution, des Teams oder der Familie sehr stark.

Mobbing wirkt also immer in zwei Richtungen persönlich und organisational, doch die Auswirkungen sind im Endeffekt mit Gesundheitseinschränkungen und Kosten verbunden. Somit wirkt Mobbing auch als ökonomische Bremse in jeder Institution.

Was kann und was muss getan werden, wenn Anzeichen von Mobbing zu beobachten sind? Diese Frage ist nicht leicht zu beantworten und muss auch in zwei Richtungen betrachtet werden.

Zuerst gilt es den Betroffenen in seiner individuellen Wahrnehmung des Mobbings ernst zu nehmen und neben dem freundschaftlichen Gespräch auch eine professionelle Beratung zu gewähren. Denn gerade als Kollege, der meist mit im System des „Mobbing-



Freund oder Feind gerade im Kollegen-Kreis auseinander zu halten, ist nicht immer einfach. Aber mit Verbündeten können sich Mobbing-Opfer besser helfen.

opfers“ tätig ist, bin ich als Gesprächspartner nicht neutral genug die Situation, die zu diesem Betroffenengefühl führt allumfassend zu beurteilen und Lösungswege zu finden.

Betroffene von Mobbing brauchen in dieser Phase eine Person der sie vertrauen können und die sie voll und ganz ernst nimmt, denn es geht in erster Linie um die eigene innere Bewertung der Situation und die Stärkung des verloren gegangenen Selbstwertes bzw. Selbstbewusstseins. Eine innerlich starke, selbstbewusste Persönlichkeit wird weniger Opfer von Mobbing und kann sich auch viel schneller und erfolgreicher dagegen wehren. Zu empfehlen wären hier gute Supervisoren und Coachs, die freiberuflich tätig sind. Aus meiner Erfahrung sucht man sich dabei Fachkollegen/innen auch mal in einer anderen Stadt, damit das Grundvertrauen größer wird oder auch etwas mehr Distanz zum Ort der Mobbing-situation entsteht. Die übrige Arbeit sollte der /die Fachkollege/in mit seinem/ihrem Mittel zu Wege bringen. Mobbingberatungen sollten nach meiner Ansicht auch nicht endlos lange geführt werden, denn sonst könnte eine neue Abhängigkeit entstehen. Wenn eine spürbare Veränderung in einem halben Jahr nicht erreicht wird, sollte der Beratungsauftrag gut geprüft werden. Auch Selbsthilfeinstitutionen sollten erst nach der erfolgreichen persönlichen Veränderung zur Prävention genutzt werden, damit diese Situation nicht wieder geschieht.

Der zweite Weg zur Lösung einer Mobbing-Situation bezieht sich auf die Organisation, Firma, Institution oder Familie in der diese ungesunde Kommunikation zwischen verschiedenen Personen zum Mobbing führt.

Ich würde Mobbing als einen Seismographen für eine organisationsbedingte Fehlentwicklung halten, die verschiedene Ursachen und Lösungsmöglichkeiten haben kann. Klar scheint nur zu sein, wenn Mobbing praktiziert wird, hat diese Situation - auch wenn sie nur zwischen zwei Kollegen stattfinden sollte - Auswirkungen auf die gesamte Belegschaft, denn diese Situation wird von den anderen Mitarbeitern beobachtet. Die Arbeits- und Leistungsfähigkeit ist dann im Team oder der Firma für diese Zeit eingeschränkt.

Es gilt zu handeln und im gesamten Team sollte mit hoher Transparenz dieses Thema besprochen werden. Mobbing-Kultur, die sich ja insbesondere in der Kommunikation untereinander zeigt, kann sehr schnell die gesamte Institution anfallen. Deshalb ist es notwendig über Teamentwicklung, Supervision und Führungskräfteentwicklung dem entgegen zu wirken. Die Firmen haben dabei nicht nur ein Eigeninteresse zu wahren (Sicherstellung optimaler, produktiver Abläufe), sondern sie müssen auch ihrer Verantwortung gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter gerecht werden.

Dabei hat sich aus meiner Erfahrung bewährt, dass sich der Vorgesetzte/die Vorgesetzte aktiv in die Bewältigung der schwierigen Situation dahingehend mit einbringt, wie er/sie selbst seine/ihre Führungskultur verändern sollte, um solchen Situationen vorzubeugen. Denn eine starke Führung im Unternehmen wird Mobbingtendenzen früh erkennen und diesen keine Chance zum Ausleben einräumen, also liegt bei Mobbing auch immer eine gewisse Führungsschwäche im System vor, die es zu verändern gilt.

Zusammenfassend:

Mobbing hat zwei wesentliche Seiten.

Einerseits die persönlichen Auswirkungen, die bis zu starken psychosomatischen und somatischen Erkrankungen führen können. Die das Selbstwertgefühl und die inneren Ressourcen blockieren und somit oftmals nur mit Hilfe externer Unterstützung verändert werden können. Strukturelle Veränderungen im System durch Umsetzung von Mitarbeitern

oder Aufgabenverschiebungen sind meist „Heftpflasteraktionen“ die kurzfristig helfen können, doch die angegriffene Persönlichkeit nicht wesentlich unterstützen wird.

Andererseits die organisationalen Auswirkungen, die zu einer ungunstigen Veränderung des Kommunikationsklimas im Team oder der Institution führen können. Viel Kraft wird dann benötigt diese nicht konstruktive Atmosphäre tagtäglich aushaltbar zu gestalten. Damit geht viel Leistungskraft der einzelnen Teammitglieder verloren bis dahin, dass das gesamte Team auseinanderbrechen kann. Diese Kosten werden in der Fachwelt sehr hoch beziffert und oft noch nicht ausreichend beachtet.

Was hilft der betroffenen Persönlichkeit:

- Frühzeitige Möglichkeit, sich mit einer externen Fachkraft (Berater, Supervisor, Coach) zu konsultieren.
- Mobbing-Situation seitens der Mitarbeiter und Führungskräfte ernst nehmen.
- Chance einräumen, neue Kommunikationsmöglichkeiten zu gestalten.
- Auszeit verschaffen und Neustart im Umgang der Beteiligten unter starker Führung organisieren.

Was hilft den betroffenen Organisationen:

- Thema zum Thema im Team und der Organisation machen.
- Externe Unterstützung zur Teamentwicklung, Organisationsberatung oder Konfliktcoaching hinzuziehen.
- Führungskräften neue Kompetenzen im Umgang mit solchen Situationen geben und die eigene Führungskultur überprüfen.
- Internes Frühwarnsystem für Mobbing und auch Burnout in der Institution initiieren.

Mobbing ist eine sich längerfristig schleichende Gefahr, die auch längere Zeit und komplexe Handlungsnotwendigkeiten braucht, um den Kern dieses kommunikativen Problems zu bearbeiten.

Wo Mobbing auftritt, ist es immer ein Seismograph für ein größeres Problem im gesamten System.

*Holger Lindig
Systemischer Berater, Supervisor,
Gesundheitscoach
www.isa-mv.de oder
www.gesundheitscoaching-mv.de*

Mobbing bei der Polizei

Leider trifft das Motto „Hilf Dir selbst“ auf Mobbingopfer nur zu genau zu. Mobbingopfer, die je nach Phase der häufig schweren psychischen Belastung und den daraus resultierenden Symptomen eigentlich gar nicht in der Lage sind, sich selbst zu helfen. Doch was ist „Mobbing“ eigentlich und wann wird man gemobbt? Dr. Heinz Leymann, ein Deutscher Psychologe, der in Schweden einen Lehrstuhl für Arbeitswissenschaften inne hatte, gilt wohl schlechthin mit seinen 45 Merkmalen als der „Mobbingpapst“. Arbeits- und Verwaltungsgerichte legen die Definition des Bundesarbeitsgerichts zugrunde: „Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“.

Ich war 36 Jahre lang bei der Polizei in Karlsruhe, etwa 20 Jahre davon bei der Kripo im Bereich Bandenkriminalität, tätig. Mein Hauptproblem war wohl, ich vertrat meine Meinung immer sehr deutlich, insbesondere Vorgesetzten gegenüber. Heute weiß ich, ich wurde eigentlich schon sehr lange gemobbt, nur dass ich es da noch nicht als Mobbing erkannte. Ich hielt die ständigen Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten für normal und sah darin auch den Grund, bei Beförderungen meist benachteiligt worden zu sein. Wichtig für mich war, meinen Beruf optimal auszuführen, und Arbeit und Erfolge konnten, so meinte ich, nicht ständig ignoriert werden. Privat ging Vieles in die Brüche, denn ich war ja nur selten oder eigentlich fast nie zuhause. Ich liebte und lebte diesen Job, mehr als alles Andere.

Ab den Neunzigen begann bei der Polizei eine „Zweiklassengesellschaft“ im gehobenen Dienst, mit dem erleichterten Einstieg älterer erfahrener Beamter. Von da an waren wir „alte Simpel“ nicht mehr die kompetenten Anlaufstationen für die „Jungen“, sondern Konkurrenten in Sachen Beförderung.

Ich erkläre das hier, denn man muss das „System Polizei“ verstehen, um meine „Mobbingvita“ begreifen zu können. Während die meisten sich in ihr Schicksal ergaben, setzte ich mich weiter zur Wehr. Ich hatte schon immer, wie man heute sagen würde, „Ermittlungsgruppen geleitet“ - ich sah mich eigentlich immer als Hauptsachbearbeiter - und warum



Polizei - Dein Freund und Helfer. Nach Innen sieht es auf manchen Dienststellen da anders aus.

sollten meine Kompetenzen, im gehobenen Dienst angekommen, plötzlich weniger statt mehr werden?

Man zeigte es mir aber sehr drastisch. Ich wurde mehr und mehr mit Aufgaben betraut, die meinem bisherigen Aufgabenbereich - und ich will auch sagen Fähigkeiten - nicht gerecht wurden. In 2005 machte man mir eine monatelange Arbeit, für die ich teilweise Tag und Nacht, einmal sogar 7 Tage und Nächte in einem Stück, regelrecht kaputt.

Jetzt geschah etwas, was ich nie für möglich gehalten hätte, ich brach psychisch total ein. Sie hatten mich geschafft. Kurz gesagt, ich fing an mehr und mehr zu trinken, ich konnte nachts nicht mehr schlafen und wurde fast verrückt. Im August/ September 2005 war es, da war ich so weit, dass ich zuhause vor meiner Dienstwaffe saß und Schluss machen wollte. All die vielen Jahre, die vielen tage- und nächtelangen Arbeiten und die vielen Erfolge im Dienst sollten nichts mehr zählen? Das Privatleben misslang auch immer mehr. Der Gedanke an meine Familie brachte mich zum Glück von dem Vorhaben ab. Das Martyrium ging aber weiter und ab ca. Oktober wurde ich fast verrückt. Es gab keine Nacht, in der ich nicht um 1.11, 2.22, 3.33 und 4.44 zum Wecker schaute. Ich tauschte die Wecker aus, es blieb so. Um schlafen zu können, trank ich noch mehr. Alkohol. „Macht ja müde“, dachte ich. Im November ließ ich mich krankschreiben.

Es war wohl im Dezember 2005, da setzte mich ein

Vorgesetzter unter der Androhung der Frühpensionierung so unter Druck, dass ich im Januar 2006 wieder zum Dienst erschien.

Zuvor waren Telefonate gelaufen, in denen mir mein Dezernatsleiter mitgeteilt hatte, man habe über mich abgestimmt und nur zwei aus der Mannschaft hätten sich der Stimme enthalten, zwei wären nach wie vor bereit mit mir zusammen zu arbeiten und alle anderen hätten eine weitere Zusammenarbeit abgelehnt. Mein Dezernatsleiter hatte auch nicht mehr lange bis zur Pensionierung und er sagte mir noch, der jetzige Stellvertreter und schon feststehende Nachfolger, hätte klar geäußert, unter seiner Leitung müsste ich das Dezernat verlassen, in dem ich seit Oktober 1983 arbeitete und das ich quasi mit aufgebaut hatte. Ich hatte daraufhin mit meinem Chef vereinbart, ich würde nur noch kleine Einzelaufträge bearbeiten, um für mich alleine arbeiten zu können.

Im Januar 2006 zurück gekommen, musste ich erst mal beim größeren Chef vorreiten. Ich wurde ziemlich nieder gemacht, von Mobbing, Hilfe in meiner Situation und dergleichen, fiel kein Wort.

Was jetzt kam, war ein Jahr der Demütigungen. Ich wurde von fast allen total ausgegrenzt. Wenn ich an einem Zimmer vorbei kam oder es gar betrat, verstummten die Gespräche. Wenn irgendetwas an lag, ich wurde nicht informiert, nicht mal über dienstliche Angelegenheiten. Informationen über im Dezernat laufende Fälle wurden vor mir, man kann schon sagen, gezielt geheim gehalten. Ich soff weiter.

An 13. Juli 2006 ging ich zu meiner Hauärztin. Sie meinte, ich solle einen Entzug in einer Anstalt machen. Ich? Nie! Denen die Genugtuung geben, mich geschafft zu haben, nie! Lange Rede kurzer Sinn, ich schaffte den Entzug mit Hilfe meiner Ärztin auch ambulant, also zuhause.

Als ich nach drei oder vier Wochen wieder clean in den Dienst kam, versuchte ich alles, um einen Neustart zu schaffen. Man ließ mir keine Chance. Gespräche über eine mögliche Umbesetzung mit einem hohen Vorgesetzten, dem ich damals absolut vertraute, verliefen negativ. Mich wolle man nirgends haben, meinte er damals sinngemäß.

Im Januar 2007 gab ich auf. Ich ging zum Polizeiarzt und ließ mich langfristig krankschreiben, eventuell

mit dem Ziel der Frühpension. Das wollte ich mir aber noch offen halten. Es folgte eine psychiatrische Untersuchung die nur besagte, ich würde vorgeben, gemobbt worden zu sein und dass ich Führungsaufgaben wahrnehmen sollte, aber unter Beobachtung.

Leider holte mich der Alkohol zu Pfingsten 2007 indirekt in Form einer Bauchspeicheldrüsenentzündung wieder ein. Nach mehreren Krankenhausaufenthalten, September/Oktober 2007 mit fast tödlichem Ausgang, folgte im Dezember 2007 eine Operation, u. a. des Pankreas Kopfes.

In der Phase und danach suchte ich im Internet nach Unterstützung, insbesondere polizeispezifischer. Ich traute keinem der offiziellen Polizeiangebote mehr, nachdem was mir widerfahren war. Da es die nicht gab, gründete ich im August 2008 eine eigene Selbsthilfegruppe - Mobbing bei der Polizei.



Auch unter Kollegen wäre ein „Anti-Konflikt-Team“ manchmal hilfreich.

Foto: pixelio.de

Abschließend kann ich nur resümieren, Maßnahmen wie Wiedereingliederungsangebote, Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder dergleichen, wie z. B. im § 84 SGB IX gefordert, gab es für mich nicht. Unterstützung durch Gewerkschaft oder Personalrat war gleich Null. Hilfsangebote der Polizei waren ungläubwürdig oder noch viel wichtiger, man ist auch an einem Punkt angelangt, an dem man eh niemandem mehr glauben will und/oder kann.

Aus meiner Erfahrung nach nun zwei Jahren Selbsthilfegruppe ist, man muss Geduld haben, ständig zuhören und dazu lernen.

Jürgen Lanuschny, Selbsthilfegruppe - Mobbing bei der Polizei oder www.jueren-lanuschny.de

Ratschläge für Mobbing-Opfer

Schreibt euch minutiös alles auf, was euch passiert ist. Macht Gesprächsnotizen mit Ort, Datum, Uhrzeit und vor allem, führt die Leute mit auf, die Begebenheiten mit bekommen haben. Nehmt zu Gesprächen mit Vorgesetzten und/oder Mobbern möglichst unabhängige Zeugen mit und macht wieder eure Gesprächsnotizen. Geht sofort zu einem Hausarzt, der auch etwas Ahnung von Mobbing und seinen gesundheitlichen Folgen hat.

Lasst euch zu einem Psychotherapeuten überweisen und sucht euch einen, mit dem ihr auch klar kommt. Habt aber wieder viel Geduld, Therapeuten sind sehr ausgelastet und es kann Monate dauern, bis eine/einer Zeit für euch hat.

Sucht euch so schnell wie möglich Kontakt zu Gleichgesinnten. Mir haben schon viele gesagt, alleine das Lesen der Webseite hätte ihnen geholfen. Ich habe auch zu etlichen teilweise regen telefonischen Kontakt. Auch ich habe sehr viel durch die Kontakte dazu gelernt.

Wichtiger noch, ich konnte ihnen in vielen Situationen helfen und sie moralisch unterstützen. Ein Kollege rief mich nach vielen Telefonaten an und teilte mit, dass er jetzt wieder eingegliedert sei und es ihm auch psychisch wieder sehr gut gehe. Ohne die Gespräche mit mir und ein oder zwei anderen Leuten, die ich ihm vermittelt hatte, hätte er es wohl nicht so

geschafft und auch seine Ehe, die schon fast in Gefahr war, wäre durch diese moralische Unterstützung stabil geblieben.

Am ehesten findet Ihr Gleichgesinnte über eine Selbsthilfegruppe. Hier bekommt ihr oft auch Tipps, bei örtlich begrenzten Gruppen auch Unterstützung bei der Suche nach Fachleuten.

Wenn ihr stabil genug seid, sucht euch einen Rechtsbeistand, der auch Ahnung hat und geht rechtlich gegen eure Peiniger vor. Das ist nicht nur für euch wichtig, es ist für alle wichtig. Je mehr „Mobbingklagen“ Erfolg haben, umso größer ist die Abschreckung für Mobber weiter zu machen/sich das nächste Opfer zu suchen.

Macht aber bitte nicht den gleichen Fehler wie ich und viele andere unserer Leidensgenossen. Ertränkt euren Kummer nicht fälschlicherweise im Alkohol. Ihr erspart euch dadurch einen noch viel längeren und qualvolleren Leidensweg als den, den ihr eh gerade durch macht. Nehmt lieber schnellstmöglich professionelle Hilfe in Anspruch. Ersten Rat und Hilfe bekommt ihr sicherlich bei eurem vertrauten Hausarzt. Öffnet euch ihm/ihr ganz ehrlich, das ist auch für eure Psyche sehr wichtig. Dann so schnell wie möglich Psychotherapeut und rechtliche Unterstützung aufsuchen.

JL

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? _____

Forderungen an die Politik

Natürlich wäre es am besten, man hätte einen eigenen Paragrafen im Strafgesetzbuch, der Mobbinghandlungen sanktioniert. Das ist kompliziert und sehr langwierig. Mobbinghandlungen enthalten aber heute schon regelmäßig Verletzungen von Straftatbeständen wie Körperverletzung, üble Nachrede, Beleidigung, falsche Verdächtigung, sexuelle Belästigung und dergleichen. Hierbei handelt es sich aber ausschließlich um sogenannte „Antragsdelikte“.

Wird nicht innerhalb von drei Monaten Strafantrag gestellt, kann die Straftat nicht mehr verfolgt werden.

Da Mobbingverläufe meist über Monate oder Jahre andauern und das Opfer oft erst nach längerer Krankheit überhaupt in der Lage ist Anzeige zu erstatten, ist diese kurze Strafantragsfrist in der Regel bereits abgelaufen.

Es gibt also eine schnelle und einfache Lösung des Problems: Wenn dieses „Strafantragsrecht“ einen Absatz bekäme, der Antragsdelikte bei vorliegendem Mobbingverdacht zu „Offizialdelikten“ machte, würde die Verjährungsfrist gelten und die betrüge hier drei Jahre. So könnten Mobber endlich strafrechtlich sanktioniert werden und das hätte auch außerordentlich positive Auswirkungen auf Zivilklagen, die heute immer noch zu häufig „den Bach runter gehen“.

Bei der Polizei kommt aber noch ein ganz spezielles Problem hinzu. Wer übernimmt hier die Strafverfolgung? Wer würde gegen Vorgesetzte vorgehen, auch dienstrechtlich, die man ja meist kennt, mit denen man oft zusammen studiert hat etc.? Hier fordere ich die Einsetzung eines „Polizeibeauftragten“, ähnlich dem „Wehrbeauftragten“ bei der Bundeswehr, der völlig unabhängig von Polizeiführung und Politik mit Ermittlungsbefugnissen ausgestattet werden muss. Er muss außerdem das Recht haben Dienstrechtsverfahren einzuleiten und Strafanzeigen für die Geschädigten auf den Weg zu bringen. Eine Art absolut unabhängiger „Sonderermittler“ also, in Sachen Straftaten von Polizisten gegen Polizisten!

Strafverschärfungen sind oft keine Abschreckung für „eingefleischte“ Straftäter. Mobber sind aber arbeitende Menschen, die „normalen“ Kollegen und Nachbarn. Hier könnte „Abschreckung durch Strafe“ durchaus Erfolg haben, ganz nebenbei dafür sorgen, dass es zukünftig viel weniger durch Mobbing psychisch und physisch kranke Menschen gibt und dadurch so manches Loch in den Kassen der Krankenversicherer maßgeblich verkleinert wird.

Ist nicht zufällig z. Zt. mal wieder ein Hauptthema der Gesundheitspolitik, wie man Kosten einsparen könnte? Hier könnte man Milliarden jährlich sparen, ohne dass wir direkt zur Kasse gebeten werden müssen!

JL

Anlaufstellen

Beratungsstelle für Betroffene von Straftaten Opferhilfe Schwerin Evangelische Jugend Schwerin

Wismarsche Straße 148

19053 Schwerin

www.opferhilfe-mv.de

Terminvereinbarung unter:

Tel.: 0385 / 55 075 00 (AB)

Ihre Ansprechpartner/in:

Christiane Wester

Klaus Schmidt

Tobias Olschewski

Außenstelle Ludwigslust

Beratungsstelle Stift Bethlehem

Neustädter Str. 4

Außenstelle Parchim

Beratungsstelle Kloster Dobbertin

Leninstr. 7-8

ISA-MV

Institut für systemische Arbeit

Mecklenburg-Vorpommern GmbH

Mecklenburgstraße 59

Tel.: 0385 / 5 21 33 99

E-Mail: info@isa-mv.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Alexanderstraße 3

10178 Berlin

Tel.: 030 / 1855-1865

E-Mail: ads@bmfsf.bund.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter

Erzbergerstraße 119

76133 Karlsruhe

Telefon: 0721 / 81 07 - 901 und - 902

Telefax: 0721 / 81 07 - 903

E-Mail: bih@integrationsaemter.de

Internet: www.integrationsaemter.de

(angeleitete) Selbsthilfegruppe Mobbing

monatlich 1. Dienstag, 18.00 Uhr in der

KISS Schwerin

Selbsthilfegruppe Mobbing/Stralsund

vierteljährlicher Themenchat

www.selbsthilfe-mv.de

Terror 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. Und hier zeigt sich gleich das Problem: Der Begriff ist schwammig, unterschiedlich definiert und wird auch deswegen inflationär verwendet. Es geht nicht um einfachen Streit, Missverständnisse oder Kommunikationsprobleme. Mobbing bedeutet die systematische Zerstörung eines oder mehrere Menschen, deren Ruf, deren Gesundheit. Es gibt keine mobbingfreie Zone, alle Branchen in Deutschland sind durchschnittlich mit 2,7 Prozent betroffen. Damit sind wir im europäischen Durchschnitt. Es betrifft hierzulande aktuell eine Million Menschen und kostet 25 000 000 000 Euro im Jahr. Bei so vielen Nullen gilt es, kühlen Kopf zu bewahren, auch bei der Beurteilung eines Konfliktes als Außenstehender, ganz besonders aber als Betroffener! Denn genau in der nüchternen Betrachtung zeigen sich oft auch Lösungsmöglichkeiten, die man sich nicht verbauen darf.

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

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. Es folgen Abmahnung und Kündigung. Wer so aus dem System rausgeworfen wird- und das sind etwa 60 % der Mobbingopfer, braucht Jahre, um wieder normal arbeiten zu können. Etwa 7 % schaffen es ihr ganzes Leben nie mehr.

Die Ursachen sind so vielfältig wie die Mobber.

Wenn man rechtzeitig etwas tun will, muss man ein Betriebsklima erzeugen, das Mobbing wirksam verhindert. Strenge Hierarchien, selbstbezogene eitle Chefs, Führungskräfte, die nicht führen - der Fisch stinkt vom Kopf! Es gibt noch eine ganze Reihe Kennzeichen für ein Klima, in dem Mobbing wachsen und gedeihen kann. Und es betrifft den ganzen



Betrieb: Angst, Verunsicherung und Misstrauen beherrschen das Team. Neuerungen lassen sich kaum umsetzen, weil nur die üblichen Verdächtigen mitziehen. Die Kraft geht verloren und verpufft im Dienst nach Vorschrift. Das ist bitter, wenn der Betrieb ums Überleben kämpft und schlimm für Schönwetter-Führungskräfte.

Wen es trifft, der sollte zweierlei tun: Hilfe organisieren und den Konflikt aus der Sicht aller Beteiligten möglichst exakt beschreiben. Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht, die er nun unter Beweis stellen kann: Die Führungskräfte haben ein klares Bekenntnis gegen Mobbing abzugeben und anzukündigen, dass dagegen hart vorgegangen wird (Abmahnung, Verwarnung, Kündigung). Manch eine Führungskraft ist mit der Unruhe und dem Knatsch im Team überfordert, zeigt jedoch ihre Kompetenz darin, dass er sich für einen außenstehenden Moderator engagiert, Kontakte zu Beratungsstellen herstellt, den Betriebsrat informiert, intern nach Umsetzungsmöglichkeiten sucht und nicht versucht sich einzumischen quasi Position ohne Fachkompetenz. Das ist der Wunschzettel an den Vorgesetzten. Was er nicht durchführt, muss man

als Betroffener selber in die Wege leiten. Der Betriebsrat ist der häufigste Ansprechpartner, sofern es einen gibt. Wenn nur nicht so viele Chefs selbst Mobber wären! Sie sind eine Schande für jedes Unternehmen und disqualifizieren sich für alle Führungsaufgaben.

Ist man also auf sich allein 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 sich der Mobber durch meine bessere Qualifikationen gefährdet? Ist seine Angst berechtigt?). Die Erkenntnis aber, selbst 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.

Im Nachgang beurteilen die meisten Mobbingopfer ihr Verhalten als falsch. Es wäre besser gewesen, viel früher zu kündigen und dafür nicht die Gesundheit aufs Spiel zu setzen. Nur etwa jeder Fünfte kündigt die Stelle selber.

Mobbing verläuft in Phasen. Was tatsächlich in einem Fall getan werden kann, hängt ganz entscheidend davon ab, wie viel Porzellan schon zerschlagen ist. Wichtig ist vorerst die Information an alle, die sich aus ihrer Tätigkeit heraus darum kümmern müssen. Das sind insbesondere der Betriebsrat und die Vorgesetzten. In Betrieben mit 20 und mehr Mitarbeitern gibt es einen Arbeitsschutzausschuss, der viermal jährlich tagen muss und ein guter Ort ist, um Strategien gegen Mobbing zu entwerfen. Hierhin können sich auch die Führungskräfte wenden. Beraten wird dieser Ausschuss von zwei Fachkräften, nämlich einem Betriebsarzt und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Das Arbeitsschutzgesetz schützt schließlich Körper und Psyche. Gute Strategien

erkennt man daran, dass sie die Neutralität wahren. Aber genau dieses verträgt ein Mobbingopfer schlecht, weil es sich im Recht sieht. Es gilt also einerseits Empathie zu zeigen, andererseits aber betrieblich umsetzbare Lösungen zu finden. Oft steht aber für das Opfer „das Siegen“ über die böartigen Angriffe an erster Stelle. Als Ersatz muss man stattdessen die Rehabilitierung des guten Rufes aushandeln.

Wehret den Anfängen! Die alte Regel gilt besonders für Mobbing. Es gibt Teams, die sich erfolgreich gegen eine mobbende Führungskraft gewehrt haben und sich mit einem Schreiben an die nächst höhere Ebene für das Opfer Partei ergriffen haben (mit allen Unterschriften): es ist dem Mobber nichts passiert und es gab kein Triumphgeschrei des Opfers. Aber bei der neuen Strukturierung des Betriebes ist die Führungskraft degradiert worden und wird in diesem Betrieb wohl nie wieder eine Führungsposition bekommen.

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 nächster „dran“ ist. Wurde betrieblicherseits etwas unternommen, bleibt das Opfer noch eine ganze Zeit 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 entwickeln, als Chef seine Mitarbeiter einbeziehen und sie es ihm danken, indem 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.

*Anne Kissling
Diplom-Psychologin*

„Man will einfach nur wieder Mensch sein“

Reinhold M.* wünscht sich, wieder Mensch zu sein. Dabei sitzt er da, 60 Jahre, verantwortungsvoller Beruf, Familie, ernst, ein Mensch, der eine eigene Meinung hat und die auch zu äußern und zu vertreten weiß. „Man will einfach nur wieder Mensch sein“, wiederholt er, und für einen kurzen Moment gibt er den Blick frei in sein Inneres, auf die tiefen Verletzungen.

Reinhold M. ist Mobbing-Opfer, ein klassisches Mobbing-Opfer, das erst gar nicht merkt, was da mit ihm geschieht, das sich Hilfe sucht, als es schon viel zu spät ist und sich dann aber - und das ist gar nicht klassisch - sich wehrt.

Sieben Jahre hat Reinhold M. in der Firma gearbeitet, war zufrieden - er mit sich und der Chef mit ihm. Dann kam die Diagnose Magenkrebs und eine einjährige Auszeit, in der man ihm nicht nur den Krebs genommen hat, sondern auch Magen und Milz. „Ich habe langsam wieder angefangen zu arbeiten“, sagt er, „ganz unbehelligt“. Als er dann in eine weitere notwendige Reha geht, wird die Stimmung seines Chefs spürbar schlechter, obwohl er diese schon günstig für die Firma in die Weihnachts- und Betriebsferienzeit legt.

Sätze wie „Immer, wenn man Sie braucht, sind Sie krank“ lassen ihn die Reha vorzeitig abbrechen. „Ich sollte unbedingt nach London, weil es dort technische Probleme gab.“ Unter Androhung von Nachteilen, fliegt Reinhold M. im zweiten Anlauf, trotz angeschlagener Gesundheit, trotz eisiger Kälte dort.

Reinhold M. sagt, er sei auf seinen Job angewiesen, wegen der Sache mit dem Immobilien-Schrott, die ihn finanziell an den Rand des Ruins getrieben habe. Reinhold M. lässt sich in den folgenden Monaten vom Chef anschreien, beleidigen, bloßstellen, belügen und betrügen.

„Wenn ich morgens in sein Büro gekommen bin, um etwas dienstliches zu besprechen, warf er mir vor, dass ich ihm seine Zeit stehle“, sagt M. „Wenn ich abends nach Hause wollte, arbeitete ich seiner Meinung nach zu wenig und bekam dafür auch noch viel zu viel Geld.“ Krankmeldungen fehlen plötz-



Mobbing-Opfer merken oft erst viel zu spät, wenn Chefs oder Kollegen einen „beseitigen“ wollen. Foto: pixelio.de

lich, genehmigte Urlaube werden ignoriert. Der Chef beschuldigt M. angeblicher Fehler in seiner Arbeit, bis er wirklich welche macht. „Das ist das System“, sagt M. „Ihnen wird solange etwas vorgeworfen, bis sie selbst an sich zweifeln, unsicher werden und dann Fehler machen.“ Die Attacken werden dichter und gehen immer an die gleiche Stelle. Reinhold M. stößt schließlich an seine Grenzen, körperlich und seelisch. Der Blutdruck steigt, das Immunsystem streikt immer öfter, zuhause erleben Frau und Sohn ihn aggressiv. Schließlich wehrt sich die Seele mit einer mittelschweren Depression.

„Ein Jahr hat es gedauert bis ich begriff, worum es ging“, sagt M. Ein ganzes Jahr! Er nimmt Kontakt auf zum Integrationsamt, dort bekommt er den richtigen Impuls, führt endlich ein Mobbing-Tagebuch und zieht vors Gericht in Lübeck. „In Schleswig-Holstein“, sagt Reinhold M. fast schon zynisch, „gibt es kein Mobbing.“ Er hätte gern einen Präzedenz-Fall geschaffen, doch Mobbing ist im Strafgesetzbuch nicht vorgesehen. Zudem sei die Beweislage sehr schwierig.

„Eigentlich müsste man sich von Anfang an genau aufschreiben, wann man, wie, von wem, vor welchen Zeugen gemobbt wurde“, erklärt M. Doch wie soll das gehen, wenn man erst gar nicht mitbekommt, was los ist? Heute kann M. sagen, wie es anfang, heute weiß er, warum es so eine hohe Personalfluktuaton gegeben hat, warum der Kollege X so schnell wieder verschwand und der Kollege Y aus dem Urlaub nicht wieder gekommen

ist. Solche Erinnerungen sind vor Gericht aber nicht viel wert. Und dann steht Aussage gegen Aussage und am Ende gibt es im Glücksfall einen Vergleich, eine Abfindung und ein hervorragendes Zeugnis. Doch auch ohne rechtskräftige Verurteilung seines Chefs empfindet Reinhold M. so etwas wie Genugtuung. „Ich habe meinen damaligen Chef nach dem Gespräch mit dem Richter gesehen“, sagt er. Der Anblick schien ihm gereicht zu haben - zumindest für den Beginn eines Neuanfangs.

In seinem neuen Job - die Zusage dazu hatte er schon vor Prozess-Beginn - ist er jetzt sehr zufrieden, die starken Medikamente für seinen Bluthochdruck konnte er absetzen, die gegen die Depression zumindest reduzieren, zu seinen Therapiesitzungen geht er noch regelmäßig. Geblieben ist die Erinnerung an das Gebrüll, an die Demütigungen und Verletzungen, die an seinem Selbstbewusstsein immer noch nagen und die nicht zulassen, dass sich Reinhold M. wieder als Mensch fühlen kann.

ml

Niemand ist wehrlos

In seiner Zeit als Mobbing-Opfer hat Reinhold M. zahlreiche Erfahrungen gemacht und Kontakte geknüpft. Dies möchte er nun nutzen, um anderen Mobbing-Opfern ganz praktisch zu helfen. So rät er jedem, so früh wie möglich ein Mobbing-Tagebuch zu führen. Zudem müssten Opfer schnellsten versuchen, das Mobbing zu stoppen. Gespräche mit dem Täter sollten gut vorbereitet sein. Eine vorformulierte Unterlassungserklärung könne bei diesem Gespräch dem Mobber zeigen, dass der Gemobbte bereit ist, sich mit aller Vehemenz gegen das Mobbing und den Täter zu wehren.

Reinhold M. möchte allen interessierten Mobbing-Opfern seine Hilfe und Unterstützung anbieten - ehrenamtlich und kostenfrei.

Wer Interesse daran hat, kann sich wenden an:

KISS, Spieltordamm 9, 19055 Schwerin,
Tel.: 0385 - 39 24 333, Fax: 0385 - 39 22 052,

Internet: www.kiss-sn.de,

E-mail: info@kiss-sn.de

Cliquen-Spaß oder der Anfang von Mobbing?

Das haben Sie sicher auch schon alles Mal miterlebt, in der Straßenbahn, im Bus, auf der Straße. Kinder wollen einen Klassenkameraden, der ihnen nicht gefällt, nicht neben sich sitzen lassen. Ein dicker Junge wird gehänselt, weil er nicht zu den Anderen passt. Der Schulranzen eines Mädchens ist zu rosa, also darf sie nicht die Freundin sein.

Ist das Mobbing? Wo fängt Mobbing an?

Seien wir doch ehrlich, so oder ähnlich ging es auch in unserer Schulzeit zu. Meine ist gut 40 Jahre her und ich kann mich genau an einen Jungen erinnern, den wir Tag für Tag geärgert haben. Auch wenn er mir manchmal leid tat, ich gehörte zu einer Clique und was die Anderen machten, machte ich mit.

Alles nach dem Motto: Die Stärkeren setzen sich durch. Geht so Mobbing los? Wer schwach ist wird gemobbt, wer stark ist mobbt?

Eine Freundin erzählte mir die Geschichte ihrer Tochter.

Die wünschte sich zu Weihnachten einen wunderschönen, pinkfarbenen Mantel, nichts anderes sollte es geben, nur diesen einen Mantel.

Der Weihnachtsmann war folgsam und der Mantel lag auf dem Gabentisch. Voller Stolz ging sie nach den Ferien mit dem tollen Mantel in die Schule.

Nach ungefähr fünf Tagen verschwand der Mantel im Schrank. Meine Freundin fragte nach und die Tochter behauptete, ihr gefalle der Mantel nun nicht mehr. Nach längerem Zureden kam die Wahrheit an den Tag. An der Schule gab es eine Gruppe von größeren Jungen, die ihrer Meinung nach Kleidung als in oder out bezeichneten. Pink war out!

Wenn sie den Mantel aber dennoch tragen wollte, sollte sie pro Tag 1 Euro Strafe zahlen.

So verdienten sich die „cleveren“ Jungen wohl ein gutes Taschengeld dazu. Wie lange das so ging, wer weiß? Meine Freundin informierte die Schulleitung und es kam heraus, dass einige Kinder „Strafe“ zahlten.

Die Jungen bekamen einen Verweis, die Eltern wurden informiert und es gab keine Auffälligkeiten mehr.

Frage: Stellen sich die Weichen, ob einer Mobber oder Gemobbter wird bereits in der Kindheit?

Karin Horn

Wie würden Sie sich bei Mobbing verhalten?

Mobbing - nicht einfach hinnehmen, sondern sich wehren

Lange waren wir, Silke und ich - Evelyn -, nicht mehr in Sachen Umfrage unterwegs. Der Neuanfang wird zusätzlich erschwert, denn in Erinnerung blieb, dass wir dazu eine Genehmigung einholen müssen, so seinerzeit ein diensthabender Wachmann des Schlossparkcenters, und diese haben wir leider bis heute noch nicht. So beschließen wir also den schönen Spätsommer- oder sommerlich und trockenen Frühherbsttag zu nutzen, um unsere Umfrage auf dem Boulevard in der Mecklenburgstraße durchzuführen. Positiv hinzu kommt, die Menschen wirken dort scheinbar etwas gelassener, sitzen vor den Geschäften und Cafés gemütlich bei Kaffee, Schokolade u.ä. und so kommt man mit ihnen leichter ins Gespräch. Im Schlossparkcenter tragen einige bereits

einen leichten Herbstblues im Gesicht, ein richtiges Gewusel von Geschäftstüchtigen und suchen mehr oder weniger verzweifelt nach Sachwerten, um sich damit eventuell in bessere Stimmung zu versetzen. Es könnte natürlich auch sein, dass mit unserer Wahrnehmung etwas nicht stimmt, so nach dem Motto, alles kann, nichts muss so sein.

Einige werden sich jetzt fragen, warum diese lange Einleitung: Ja wir haben tatsächlich nur drei Befragte, denn es ist diesmal ein ähnlich schwieriges Thema wie die Sucht. Wer gibt gern zu, Mobbingopfer zu oder gewesen zu sein, aber fast jeder kennt dieses Thema aus seinem Bekanntenkreis oder Arbeitsumfeld.

Um uns den Einstieg zu erleichtern, befragen wir auf dem Weg zum "Tatort" eine sehr attraktive junge Frau, die lächelnd fast auf uns zusteuert. "Ich würde mich wehren, wenn ich das Gefühl hätte, dass man mich mobbt. Mit der entsprechenden Person zu reden könnte eine Möglichkeit sein". Sie ist in einer kleinen Firma tätig, das Arbeitsklima gut, jedoch bei ihrem vorhergehenden Arbeitgeber gab es eine Kollegin, die von ihrem Chef gemobbt wurde, dadurch erkrankte und sich schließlich ein anderes Be-

tätigungsfeld suchte. Sie hat sich gut mit dieser Kollegin verstanden.

Unser zweite Gesprächspartner, Mittvierziger, schätzt ein, dass Kollegen Angst haben und Konfrontationen lieber aus dem Weg gehen, sozusagen ihren "Kopf einziehen". Wenn es jedoch um existentielle Fragen ginge, wie beispielsweise Entlassungen, dann könnte er sich vorstellen, dass sich manch einer vielleicht wehren würde. Zum Betriebsrat würde er eher nicht gehen, um sich helfen zu lassen.



Als letzten "schnappen" wir uns noch einen jungen Bänker, der - wie sich durch unsere Neugierde jedoch schon nach kurzem Wortwechsel herausstellt - Rechtsanwalt ist. Eine wahre

Fundgrube für unserer Befragung! So beschreibt er aus seinem Arbeitsalltag, dass die Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft und Polizei oftmals schwierig ist. "Die sehen das als Bagatelldfälle. Ich habe öfter mit betroffenen Klienten zu tun, die eine Strafanzeige stellen, wobei die Beweiskraft immer sehr schwierig ist. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Frage, wo Mobbing geschieht. Im Berufsalltag, denn auch in der Familie gibt es Mobbing, wobei sich das dort allerdings häufig mit Stalking überlappt. Deshalb gibt es im Umgang und bei der Bearbeitung solcher Fälle unterschiedliche Strategien". Im Berufsleben ist es von Bedeutung, wer mobbt. Ist es der Arbeitgeber, wird der Betroffene meistens gehen. Unter KollegenInnen kann sich ggf. der/die Gemobbte eine/n Mitarbeiter des Vertrauens suchen. Die Gewerkschaft spielt in diesem Kontext so gut wie keine Rolle.

"In jedem Fall sollte man eine Strafanzeige stellen...", so rät uns der Rechtsanwalt zum Abschluss und wir bedanken uns, für dieses ausführliche Gespräch.

Auch diese Umfrage ist nicht repräsentativ, sondern gibt nur ein Stimmungsbild wieder.

Silke Gajek/Evelyn Mammitzsch

Mobbing und Rechtsschutz

Das Recht steht auf der Seite des Gemobbten. Er kann von seinem Arbeitgeber verlangen, gegen die Mobbingmaßnahmen einzuschreiten. Der Arbeitgeber selbst darf auch nicht mobben. Werden durch Mobbinghandlungen das Persönlichkeitsrecht oder die Gesundheit verletzt, machen sich die handelnden Personen schadensersatz- und schmerzensgeldpflichtig. Dies gilt auch, wenn dem Arbeitgeber vorgeworfen werden kann, das Mobbing zu dulden.

Der Gemobbte kann unter bestimmten Voraussetzungen sein Arbeitsverhältnis selbst kündigen und vom Arbeitgeber Schadensersatz verlangen. Er erhält dann auch keine Sperrfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld.

Das Mobbingopfer kann sich vom Betriebsrat dabei helfen lassen, dass das Mobbing beendet wird. Dies fällt in den Aufgabenbereich des Betriebsrats. So viel zur Rechtslage. Das ist die Theorie.

Die Praxis sieht jedenfalls anders aus, denn Mobbing ist leider kein Rechtsbegriff. Er beschreibt nur das systematische Anfeinden, Schikanieren und auch Diskriminieren von Personen am Arbeitsplatz.

Wenn es dem Mobbingopfer nicht gelingt, konkret darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass sich der Arbeitgeber und / oder die betreffenden Kollegen rechtswidrig und schuldhaft verhalten haben, wird es schwer bei Gericht. Denn das Mobbing muss sich abgrenzen lassen von den im Arbeitsleben üblichen Konfliktsituationen. Nicht jeder Streit, zum Beispiel über die Frage, ob bestimmte Arbeitsanweisungen zu befolgen sind, ob die Quantität und Qualität der Arbeit zu beanstanden ist oder ob die Teamfähigkeit und das Sozialverhalten einzelner zu wünschen übrig lässt, ist gleich eine Mobbingsituation. Die Gerichte verlangen dazu eine Schilderung nach Datum, beteiligten Personen, Anlass und Ablauf der Vorgänge. Dabei hilft ein Mobbingtagebuch.

Darüber hinaus muss das Mobbingopfer gegebenenfalls durch Sachverständigenbeweis das Gericht davon überzeugen, dass die Mobbinghandlungen auch ursächlich für die später eingetretene Gesundheitsbeschädigung war, wobei ihm dabei manchmal

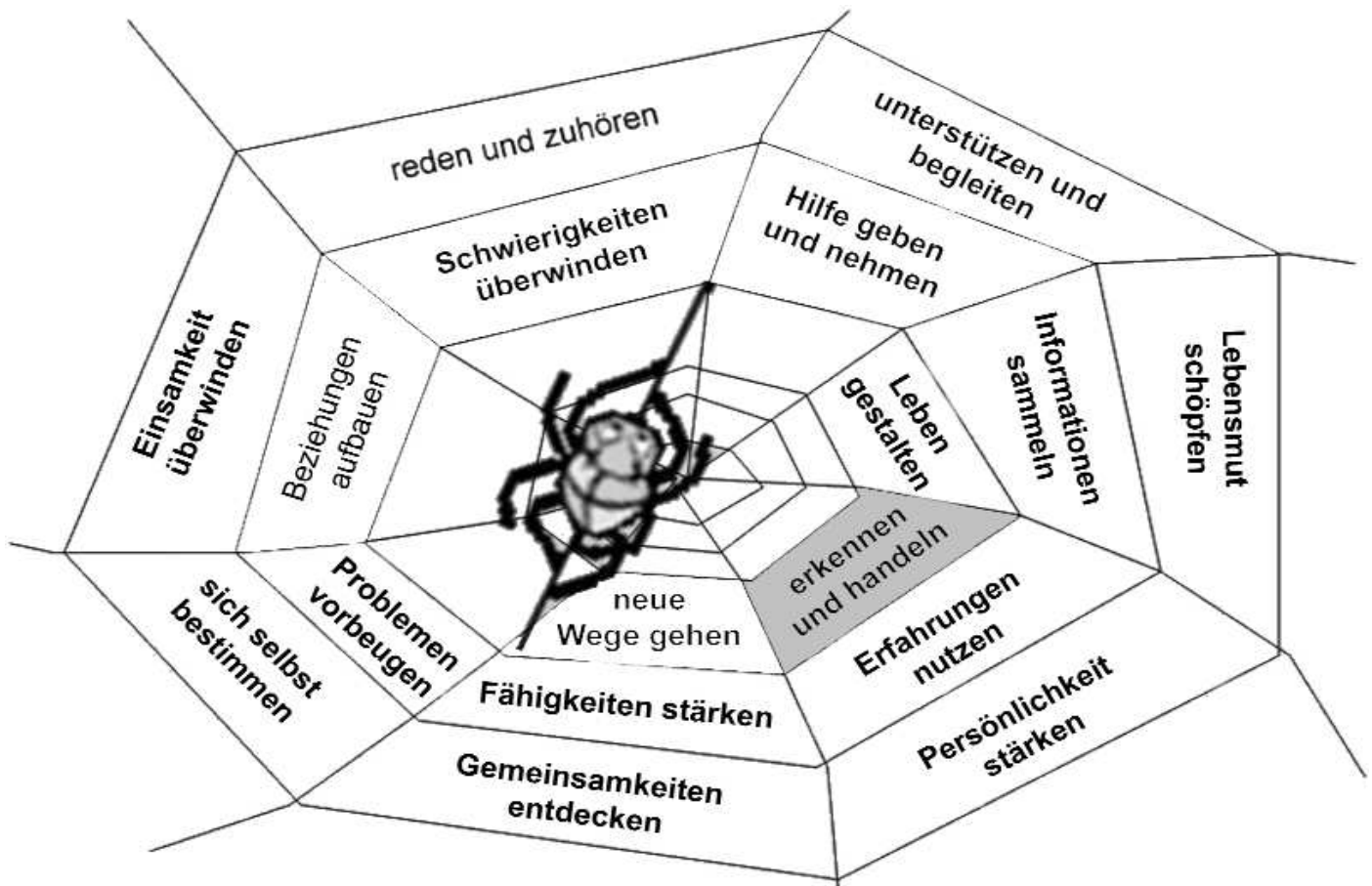


ein Anscheinsbeweis helfen kann, wenn die Mobbinghandlungen nachgewiesen sind und eine mobbingtypische Gesundheitsbeschädigung danach eingetreten ist.

Ohne Anwalt ist ein Schadensersatzprozess wegen Mobbings kaum zu gewinnen. Der Anwalt kann auch dabei helfen zu beurteilen, ob es lohnend erscheint, sich auf Monate, vielleicht Jahre weiterhin mit den Geschehnissen intensiv zu beschäftigen, weil er die Prozessaussichten einschätzen muss. Lange Prozesse können nämlich einer Gesundung im Wege stehen.

Abgeschätzt werden muss auch, welche Folgen es für das Mobbingopfer hat, wenn es die Geschehnisse nicht zur Überzeugung des Gerichts schildern kann und es letztlich als Verlierer aus dem Gerichtssaal gehen muss oder aber wenn man die Täter einfach davonkommen lässt. Da die Prozessaussichten sehr davon abhängen, wie konkret das Mobbingopfer das beanstandete Verhalten darlegen kann, ist das Mobbingtagebuch ein Mittel auch zur Selbsthilfe.

*Rechtsanwalt Martin Lorentz,
lorentz@die-verteidiger.de*



Mobbing in der Schule

Immer mehr rückt das Thema „Mobbing in Schulen“ in die Öffentlichkeit. Es werden Reportagen mit diesem Thema gefüllt und Diskussionsrunden geführt. Die Öffentlichkeit ist zwar relativ aufgeklärt, trotzdem geht es in vielen Schulen weiter. Denn Mobbing ist viel mehr, als das, was wir glauben zu kennen. Es gibt drei verschiedenen Arten von Mobbing:

Körperliche Gewalt:

Dazu gehören Prügel, Nötigung, Erpressung, Zerstörung und Diebstahl von Schulsachen oder Gegenständen u.a.

Verbales Mobbing:

Lautes Lästern über die Kleidung, das Aussehen, das Verhalten, die (Aus-)Sprache und die Bildung. Es kann auch zu falschen Anschuldigungen kommen - im Unterricht, als auch auf dem Schulhof. Ein verbales Mobbing gibt es auch von Lehrern.

Stilles Mobbing:

Zum Beispiel Ausgrenzung, hinter dem Rücken schlecht reden und Gerüchte verbreiten, links liegen lassen und nicht beachten.

Wenn viele ehemalige Schüler von ihren Erlebnissen in der Schule erzählen, kommen häufiger Mobbingversuche von Lehrern, als von MitschülerInnen vor. Die Lehrer hätten sie mit ihren miesen Arbeiten bloßgestellt und öffentlich darüber gelästert. Lehrer gaben ihnen mit Absicht schlechte Noten und zogen sie damit auf. Oft ist es so, dass Lehrerkollegen und Eltern sich ungern einmischen, um die Sache nicht noch schlimmer zu machen. Doch während der Schulzeit kommt es selten vor, dass ein „Mobbingopfer“ mit einem anderen darüber redet. Der- oder diejenige hat Angst, dass sie als „Petze“ da steht. Anzeichen für das „Gemobbt werden“ sind u.a. sinkendes Selbstwertgefühl oder rapides Abfallen der Leistungen in der Schule.

Die Gründe für das Mobben in der Schule, können unterschiedlich sein. Manche mobben andere, weil sie überfordert oder unterfordert sind, weil sie ihre eigenen Komplexe überspielen, oder weil sie neidisch auf den anderen sind.

Ich persönlich habe keine Erfahrungen mit Mobbing gemacht. Klar, man wurde etwas aufgezo-

man heimlich in Jemanden verknallt war, aber Mobbing war dies noch lange nicht. Es gab Fälle in meinem Umfeld, wo schlecht über Jemanden geredet wurde, weil er einen komischen Geruch oder eine seltsame Aussprache hatte. Aber nie in dem Sinne, dass man etwas hätte unternehmen müssen. Zum Beispiel, wenn es immer respektlosere Ausmaße gegeben hätte. Allerdings nie, wenn es um Kleidung o.a. ging. Es wird ja immer wieder gesagt, Schüler werden von Schülern gemobbt, weil sie nicht die neuesten Markenklamotten tragen oder die neuste Technik (wie Handy) besitzen. Bei uns waren die mit der neuesten Technik auch angesagt, aber das hieß nicht, dass die Schüler, die diese Dinge nicht hatten, nicht angesagt gewesen wären. Man konnte mit seinen neuesten Errungenschaften ein wenig angeben, aber mehr auch nicht. Ich glaube auch nicht, dass ich Mobbing mit angesehen hätte.

Nur, wie kann man sich als Mobbing-Opfer wehren? Dabei liegt es nicht nur in der Hand eines Einzelnen, viele Leute gemeinsam müssen aufmerksam sein und dagegen angehen:

Auch gemobbte SchülerInnen sollten ein Mobbing-Tagebuch schreiben, wann, wie, wo, was passiert ist. Natürlich sollte er oder sie sich Hilfe holen und mit Jemanden darüber reden.

Als Elternteil, sollte man auf die Warnsignale achten und die Ängste des Kindes ernst nehmen. Man muss sich an die Schule wenden und darauf bestehen, dass gehandelt wird. Wenn dies nicht passiert, sollte man sich an die nächsthöhere Instanz wenden. Mitschüler dürfen nicht wegsehen und sollten eine erwachsene Vertrauensperson benachrichtigen.

LehrerInnen (soweit es sie nicht selber betrifft), müssen die Opfer schützen und die Täter zur Rede stellen. Wenn es möglich ist, sollte man gemeinsam



Wenn aus Schulhof-Tratsch Mobbing wird, sollte sich jeder und jede rechtzeitig wehren.

(!) nach Lösungen suchen.

Schulen selbst müssen SchülerInnen aufklären und zusammen mit den Eltern nach eventuellen Lösungen suchen. Die Schüler müssen gut beaufsichtigt werden.

Für alle gilt, dass man auf jeden Fall jeden Mobbing-Versuch dokumentieren sollte.

Auch, wenn Mobbing Einzelne betrifft, muss es Thema in der gesamten Schule sein. Es bringt nichts das Opfer von der Schule zu nehmen oder den Täter zu ermahnen. Das gesamte Schulklima und das Miteinander haben großen Einfluss darauf.

Susanne Ulrich

EHRENAMTSBÖRSE SCHWERIN

Hier finden Sie Stellenangebote und Stellengesuche im Bereich Ehrenamt bzw. Freiwilligenarbeit.
Sprechzeit: dienstags 15.00 – 17.00 Uhr (ab November einmal monatlich im Stadthaus)

Weitere Informationen über:

Kontakt-, Informations- und Beratungsstelle für Selbsthilfegruppen e.V. – KISS
Spieltordamm 9, 19055 Schwerin

Tel. 0385/ 0385 / 39 24 333

E-Mail: info@ehrenamt-schwerin.de

Wenn Mobbing-Opfer nicht mehr weiter wissen

Suchen Mobbingbetroffene eine Beratung bei der Selbsthilfekontaktstelle sind sie häufig völlig am Boden zerstört, oftmals schon lange krankgeschrieben und haben lange mit sich gehadert, erlebtes Mobbing am Arbeitsplatz öffentlich zu machen.

Viele Mobbingopfer fühlen sich nicht selten schuldig, sind zutiefst verletzt, oftmals krank und in psychologischer Behandlung. In den vergangenen Jahren waren etliche dadurch auch erwerbsunfähig. Wobei Mobbing dann keine Diagnose, sondern Ursache dafür ist. Mobbingopfer wissen einfach nicht mehr weiter! Es fällt jedoch immer wieder auf, dass sich Mobbingopfer 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 außerdem, 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 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 Selbst-

hilfegruppe 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



Wenn der Arbeitsplatz zum Albtraum wird ...

einfordert, ein Mobbing-Tagebuch 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 anfänglich von mir angeleitet und beschäftigte sich aufgrund ihrer Konstellation mit Generations- und Sozialisationskonflikten jüngerer und älterer Kolleginnen. Da keiner der Teilnehmenden den Arbeitsplatz verlieren konnte, waren die Treffen auf Reflektion der Konflikte und Aussprache zu möglichen Handlungsstrategien gerichtet. Irgendwann war dann der Gesprächsbedarf gedeckt und die Selbsthilfegruppe wenig frequentiert.

Auch wenn Mobbing in aller Munde ist und teilweise als neuer „Volkssport“ erlebt wird, wird das Angebot der Hilfe zur Selbsthilfe in Gruppenform

auch im Jahre 2010 selten 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. Auch die bereits 2005 entwickelte Strategie, ergänzend zu unserem Angebot, einen Präventionskurs „Stressvermeidung“ (mit Ausrichtung auf Probleme am Arbeitsplatz) anzubieten, wurde von den Krankenkassen bis heute nicht umgesetzt.



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. 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 ineffizient 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 Mecklenburg-Vorpommern

Die Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfekontaktstellen MV e.V. bietet seit Sommer 2007 vierteljährlich einen Themenchat mit der Stralsunder Selbsthilfegruppe für Mobbingopfer an. Zudem ist die Kooperation mit der Opferberatungsstelle der Evangelischen Jugend e.V. auf einem guten Weg. Unter www.selbsthilfe-mv.de werden regelmäßig Themenchats auch von Professionellen angeboten. Jederzeit kann eine webbasierte E-Mailberatung oder Einzelberatung in Anspruch genommen werden.

Silke Gajek

Neue Gruppen/Angebote:

Ballance (Depressionen)
im Freiraum 26
wöchentlich, Mittwoch, 18.00 Uhr
Münzstraße 26

SHG Fibromyalgie
Wassergymnastik
wöchentlich, Dienstag, 18.00 Uhr
im Funtastic-Club (Wurm)

Laufgruppe für Frauen
wöchentlich, Dienstag, 18.30 Uhr
Fauler See, Schleifmühle

SHG Borreliose
monatlich, letzter Mittwoch, 17.00 Uhr
Spieltordamm 9

Lupus-Erkrankte zwischen 16 und 30 Jahren
Gesprächsangebot

Gruppengründung

SHG „Stomaträger“
13.10.2010, 16.00 Uhr, Dreescher Markt

SELBSTHILFE-Online

anonym - seriös - kostenlos



Themenchat-Serie "Wenn die Seele weint"

Depression, eine Charakterschwäche?
23.09.2010, 19.30 - 20.30 Uhr

Ist Angst ein guter Ratgeber?
14.10.2010, 19.30 - 20.30 Uhr

Alleinsein als Quelle des Glücks?
28.10.2010, 19.30 - 20.30 Uhr

Ist Selbstverwirklichung ein Zwang?
11.11.2010, 19.30 - 20.30 Uhr

Aus der Reihe tanzen will gelernt sein!
25.11.2010, 19.30 - 20.30 Uhr

Mein Körper ist mein Kapital!
09.12.2010, 19.30 - 20.30 Uhr

SELBSTHILFE-Online

anonym - seriös - kostenlos



www.selbsthilfe-mv.de

Regelmäßige Termine

Beratungsstellen

Aids / Sexualität
monatlich, letzter Dienstag
17.00 - 18.30 Uhr

Essstörungen
monatlich, 1. und 3. Mittwoch
19.00 - 20.00 Uhr

Selbsthilfegruppen

Suchtselbsthilfe (polytox)
monatlich, 2. Mittwoch
20.00 - 21.00 Uhr

ADS/AD(H)S - Hyperaktivität
monatlich, 3. Mittwoch
20.00 - 21.00 Uhr

Essstörungen (Adipositas)
monatlich, 1. Donnerstag
20.00 - 21.00 Uhr

Essstörungen (Anorexie / Bulimie)
monatlich, 2. Montag
18.00 - 19.00 Uhr

Leben mit und nach Krebs
monatlich, letzter Montag
19.00 - 20.00 Uhr

Trauma sexuelle Gewalt
monatlich, 1. Montag
19.00 - 21.00 Uhr

Mobbing
15.09.2010 (vierteljährlich)
18.30 - 19.30 Uhr

**Einzelchat und Emailberatung
jederzeit möglich!**

www.selbsthilfe-mv.de

Vortrag

SHG Schlaganfall

„Alternativmedizin nach dem Schlaganfall?“
 28.09.2010, 14.00 Uhr im Haus der Senioren und
 Behinderten
 Heilpraktikerin Frau Christiane Holz

Vortrag

„Augenerkrankungen - Grüner Star
 04.11.2010, 17.00 Uhr in der URANIA

Gruppentreffen Zöliakie

10.11.2010, 17.30 in den HELIOS-Kliniken (Kinderklinik)

Backtag Zöliakie

04.12.2010, 13.30 Uhr in der AOK-Lehrküche

Gruppenanfragen

Angehörige von chronisch und/oder psychisch Kranken,
 soziale Heilung, AD(H)S im Erwachsenenalter,
 Pflegenden Angehörige

Landesweite Datenbank

Im IV. Quartal wird die landesweite Datenbank der
 gesundheitsbezogenen Selbsthilfe ans Netz gehen.
 Unter www.selbsthilfe-mv.de können sich dann
 alle registrierten Gruppen präsentieren. Wenn auch
 Sie mitmachen möchten, melden Sie sich bitte unter
 Tel. 0385 / 202 41 15 oder [datenbank\(at\)selbsthilfe-
 mvd.e](mailto:datenbank(at)selbsthilfe-mvd.e)

Prävention:

Rückenschule

09.09. - 18.11.2010 (10x) 09.30 Uhr
 09.09. - 11.11.2010, (10x) 19.00 Uhr
 in der KISS

Wassergymnastik

Wir bieten 7 Kurse zu unterschiedlichen Zeiten in
 der Dreescher Schwimmhalle an.
 Der Einstieg ist jederzeit möglich.

Beide Angebote sind von der Gesetzlichen
 Krankenversicherung anerkannt.
 Teilnahmegebühren werden auf Anfrage teilweise
 erstattet.

**Selbsthilfeseminar bei
 Wechseljahresbeschwerden**

28.10., 04.11. und 11.11.2010, jeweils 17.00 Uhr
 mit Dorothea Parlow, Jin Shin Jyutsu-Therapeutin
 Es wird empfohlen an allen drei Veranstaltungen teil-
 zunehmen, weil sie aufeinander aufbauen.
 Kosten: 20,00 Euro (SHG-Mitglieder ermäßigt)
 Tel. 0385 / 39 24 333

Gruppenänderung:

SHG Trennung/Scheidung
 2. und 4. Donnerstag, 18.00 Uhr
 in der KISS

Aufgelöste Gruppen:

- AA-Mittwochgruppe
- Gesprächsangebot für an Krebs Erkrankte
 in Bezug Gruppengespräch
 (nur noch Einzelgespräche möglich)

Ingangsetzer:

Grundsätzlich ist es möglich, dass ehrenamtlich
 tätige IngangsetzerInnen in der Gründungsphase
 Selbsthilfegruppen begleiten. Nehmen Sie zu uns
 Kontakt auf, wenn Sie unsere Unterstützung
 nutzen möchten.

Das nächste Ingangsetzertreffen ist am 29.09.2010,
 18.00 Uhr in der KISS.



KISS-Mitgliederversammlung

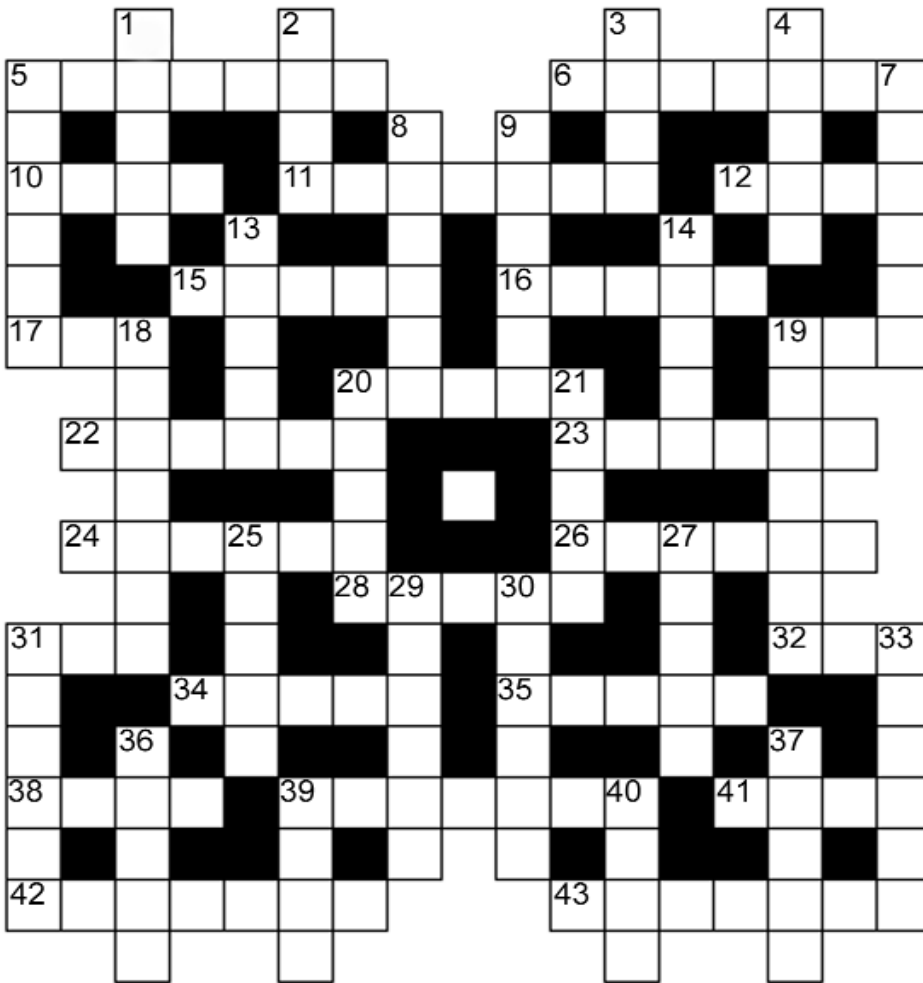
29.09.2010, 15.00 Uhr
 in der KISS

Hausversammlung

06.10.2010, 16.00 Uhr in der KISS
 - Verlängerung der Nutzungsverträge -
 Einladung gilt für alle Gruppen, die sich am
 Spieltordamm 9 treffen

Gesamttreffen

17.11.2010, 16.00 Uhr in der KISS
 - Umsetzung § 20x SGB für das Jahr 2011 -
 Pauschal- und Projektförderung
 Kooperation zwischen KISS und SHG



Waagrecht:

5) Wohnwagen, 6) zu Erratenes, 10) Fluss NW von Berlin, 11) Bootsart, 12) Einzahl von Können, 15) Produkt beim Dreschen, 16) Skandal, 17) Darstellung des nackten Körpers, 19) Form von „ist“, 20) deutsche Spielkarte, 22) Zeit, 23) Prachtstraße (amerik.), 24) Benimmbuch, 26) Eingang, 28) Berliner Original, 31) engl. Sohn, 32) engl. Pony, 34) Nebenfluss der Rhone, 35) giftiges Element, 38) wahr (engl.), 39) Musikinstrument, 41) Fußball-Legende (Weltmeister), 42) Buch-Messestadt, 43) Anzeige

Senkrecht: 1)

Wappentier, 2) Forstgebiet, 3) irrsinnige Vorstellung, 4) Sohn Abrahams, 5) Mädchenname, 7) Stadt an der Ems, 8) Ausdruck von Fröhlichkeit, 9) engl. Käse, 13) Freundin Goethes, 14) Rahm, 18) riesenhafte Götter, 19) Farbenpracht der Pflanzen, 20) trainieren, 21) eine Auffahrt für Fahrzeuge, 25) Gegenteil von klein, 27) Verwandter, 29) Name des Storches, 30) Muse der heiteren Dichtkunst, 31) Reitutensil, 33) gesteinsbildenes sprödes Mineral, 36) tapfer, 37) Transportmittel für Hof/Garten, 39) Saatgut, 40) germ. Schriftzeichen.

Die Buchstaben 17, 22, 18, 16, 40 ergeben eine Herbstblume!

Angret Möller

Lösungswort: Aster

**Förderer
der Zeitung**

Dr. Sabine Bank, Dr. Kristin Binna, Dipl. Med. Thomas Bleuler, Dipl. Med. Birger Böse, Gerhard Conradi, Dr. Angelika Fischer, Dipl. Med. Gisela Francke, Dipl. Med. Volkart Güntsch, Helios-Kliniken, Dr. Philipp Herzog, Dipl. Med. Cornelia Jahnke, Heilpraktikerin Christiane Holz, Dr. Wolfgang Jähme, Kinderzentrum Mecklenburg, Dipl.-Psychologe Uwe König, Sanitätshaus Kowsky, Dr. Kaisa Kurth-Vick, Dipl. Med. Rainer Kubbutat, Dipl. Med. Renate Lühke, Dr. Renate Lunk, Dipl. Med. Siegfried Mildner, Dr. Petra Müller, Ergopraxis Antje Nauenfeld, Regenbogen-apotheke, Rheazentrum Wuppertaler Str., Dr. Ute Rentz, Dr. Heike Richter, Dr. Gunnar Scharlau, Dipl. Psychologin Elisabeth Schröder, FÄin Evelyn Schröder, Pflegedienst „Schwester Marlies“, Dr. Undine Stoldt, Dr. Sven-Ole Tiedt, Dipl. Med. Holger Thun, Dr. Annette Rosel-Valdix, Dr. Manja Wolf, Zentrum Demenz

Auch Sie können unsere KISS-Zeitung „Hilf Dir selbst!“ durch ein einfaches

Förderabonnement

unterstützen. Für 20 Euro im Jahr erhalten Sie mehrere Exemplare der jeweils aktuellen Ausgabe unserer vierteljährlich erscheinenden Zeitung zum Auslegen in Ihrer Praxis oder Ihren Räumlichkeiten. Rufen Sie uns einfach an oder mailen Sie uns

Tel.: 0385/ 39 24 333

oder

e-Mail:

info@kiss-sn.de

Frauen mobben - Tiere auch

Bereits der Verhaltensforscher und spätere Nobelpreisträger Konrad Lorenz hat sich mit „Mobbing“ beschäftigt. Er bezeichnete das Verhalten von Tiergruppen, die einzelne Artgenossen durch Angriffe verscheuchen, als Mobbing. Was im Tierreich all zu verständlich ist, weil das Verscheuchen von Artgenossen schlichtweg lebensnotwendig ist und die Weitergabe der eigenen Gene nur so gesichert werden kann, ist unter Menschen keineswegs lebensnotwendig und an sich nur unverständlich.

Ich habe, glaube ich, die
Zwischenstufe zwischen Tier
und Homo sapiens gefunden.
Wir sind es.

(Konrad Lorenz)

Dennoch wird in deutschen Verwaltungen, Institutionen, in Parteien, Schulen, Vereinen, in Familien oder in der Nachbarschaft seinen Mitmenschen manchmal das Leben zur Hölle gemacht und das über einen langen Zeitraum.

Eine Studie aus den USA hat nun gezeigt, dass durch die weltweite wirtschaftlichen Krise der Terror am Arbeitsplatz noch weiter zugenommen hat. So sagen 27,5 Prozent Arbeitnehmer, dass seit der Krise das Mobbing in ihrem Umfeld massiv zugenommen habe. 36,9 Prozent der Betriebe, in denen Mobbing verstärkt aufträte, hätten finanzielle Schwierigkeiten. Insgesamt fühlen sich derzeit 64,4 Prozent der Arbeitnehmer aktuell gemobbt.

Laut dem WBI Survey sind zudem Täter wie Opfer immer häufiger Frauen. Mit 65,9 Prozent wird die Zahl der Frauen als Täterin und mit 81,3 Prozent als Opfer beziffert. Nur knapp 19 Prozent der Täter

/Täterinnen haben dieselbe hierarchische Stufe wie die Opfer. Demnach sind 75,4 Prozent Vorgesetzte, die mobben. Zahlen, die erschrecken, vor allem, wenn man weiß, mit welchen seelischen und körperlichen Schäden Mobbing-Opfer zu kämpfen haben.

Vielleicht haben auch Sie - egal ob Mann oder Frau - schon einmal gedacht: „Der/dem gönne ich den Dreck nicht unter den Fingernägeln“. Sicherlich tut es mal gut, sich zu ärgern, wütend zu sein und wie ein Rohrspatz zu schimpfen. Doch dann solltes es doch auch

wieder gut sein. Bei uns Menschen geht es in der Nachbarschaft, im Betrieb oder in der Familie selten ums Überleben. Und die Weitergabe von Genen ist unter zivilisierten Menschen hoffentlich kein Thema mehr (es sei denn man ist im Vorstand der Bundesbank).

Warum demütigen, beleidigen, verleumden, belügen und betrügen Menschen einander denn dann?

Eine Antwort lässt sich darauf wahrscheinlich nicht finden. Aber vielleicht hilft es ja schon, wenn man /frau das eigene Verhalten anderen Menschen gegenüber etwas überdenkt, seiner Kollegin das interessante Projekt gönnt, seinem Nachbarn den Kirschbaum und seiner Mitschülerin die Zwei plus in Mathe.

Mobbing gehört ins Tierreich und nichts ins Büro.

Michaela Ludmann

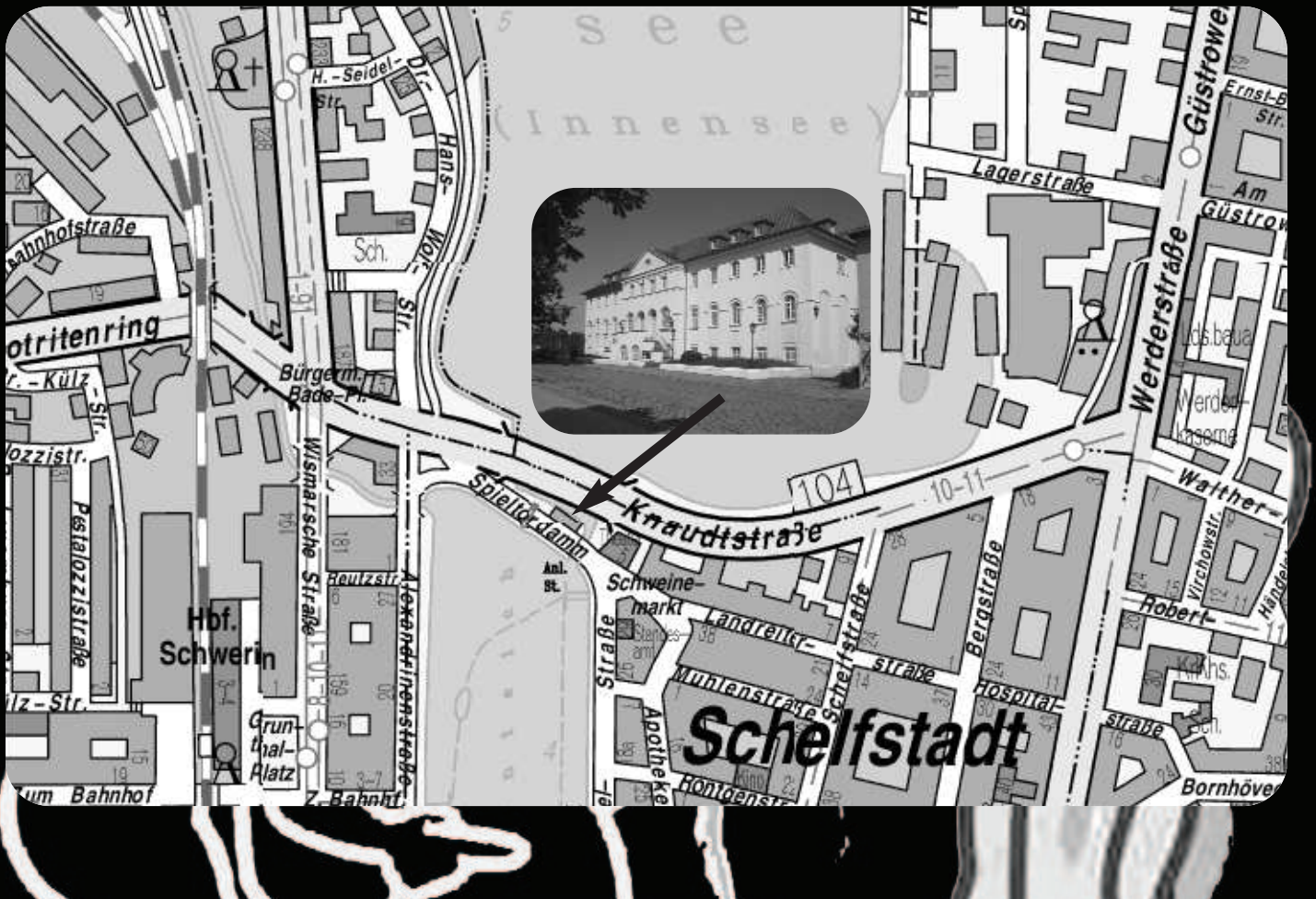
In eigener Sache

In unserer kommenden Ausgabe wollen wir
„Frauen“ thematisieren.

Wer Interesse an diesem Thema, Anregungen, Vorstellungen oder Tipps hat,
kann sich an unsere Redaktion unter KISS
Tel.: 03 85 / 3 92 43 33 oder unter E-Mail: info@kiss-sn.de wenden.

Nur Mut und vielen Dank,
Ihr Redaktions-Team

Hier finden Sie uns!



Impressum:

Journal der Schweriner Selbsthilfe

Herausgeberin:

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

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

Ehrenamtliches Redaktionsteam: Karin Horn, Norbert Lanfersiek, Evelyn Mammitzsch, Angret Möller, Susanne Ulrich

Mitarbeit: Michaela Ludmann

Druck: tinus produktionsbüro

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

Spieltdamm 9, 19055 Schwerin, Tel.: 0385 - 39 24 333, Fax: 0385 - 39 22 052, Internet: www.kiss-sn.de, e-mail: info@kiss-sn.de

Vorstand: 1. Vorsitzender Dr. med. Wolfgang Jähme; 2. Vorsitzende Renate Apenburg,

Beisitzer/innen: Dr. Rolando Schadowski, Gerlinde Haker, Grete von Krampitz.



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: 9. November 2010

mit dem Schwerpunktthema: „Frauen“