

## MOBBING -

gibt es auch an unserer Universität!

### Begriff:

Er leitet sich ab vom englischen "**mob**".

Darunter wird eine *Zusammenrottung von Menschen* verstanden mit der Zielstellung, *gemeinsam gegen jemanden* (d.h. auch eine Gruppe) *vorzugehen*.

Solche Verhaltensweisen sind nicht neu. Aber provoziert durch äußere Umstände wie *Stellenreduzierungen*, daraus resultierende *Arbeitsverdichtung* und *Angst um den Arbeitsplatz* bei steigenden Arbeitslosenzahlen, *ist derzeit eine Intensivierung des Konkurrenzverhaltens und erhöhte Aggressionsbereitschaft*, auch im beruflichen Leben, zu beobachten.

*Zwischenmenschliche Konflikte treten häufiger auf und werden härter ausgetragen*, offen oder versteckt.

Von Mobbing kann man aber erst sprechen, wenn ein Mitarbeiter *über einen längeren Zeitraum wiederholt gezielt, systematisch und vorsätzlich* von einer oder mehreren Personen aus dem Arbeitsumfeld *beeinträchtigt* wird.

Als Mobbing ist also nicht automatisch jeder dienstliche Konflikt oder Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitarbeitern bzw. zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten als Mobbing zu betrachten, sondern es liegt im eigentlichen Sinne erst dann vor, wenn die genannten Bedingungen erfüllt sind.

### Voraussetzungen:

Ein derartiges Fehlverhalten entsteht unter bestimmten Voraussetzungen, die meist komplex vorliegen. Zu nennen sind als wichtigste:

- Stress am Arbeitsplatz
- Schwächen im Führungsstil des Vorgesetzten
- mangelnde Autonomie oder Verantwortungsübertragung in Arbeitsorganisation und -gestaltung
- ungünstige soziale Zusammensetzung der Gruppe oder auch moralische Schwächen einzelner Mitglieder.

### Verlauf:

Typisch für den Verlauf von Mobbing ist eine *Abfolge bestimmter Reaktionsmuster in Phasen*:

In der

**1. Phase** entsteht (aus irgendwelchen Gründen) ein *Konflikt*, der durch schlechte Arbeitsorganisation / ungeeignetes Führungsverhalten o.ä. verschärft wird.

In der

**2. Phase** wird eine Person für diesen Konflikt verantwortlich gemacht - das *Opfer*, der Sündenbock wurde gefunden (versucht es sich zu rechtfertigen, verhält es sich falsch, wenn nicht, ebenso). Das geplagte unverstandene Opfer wird *krank*, meist psychosomatisch und wiederholt.

Bis zu diesem Zeitpunkt kann noch regulierend eingegriffen werden, wenn die Bereitschaft dazu erzeugt werden kann.

Danach beginnt die

**3. Phase:** In dieser Phase *verschärft sich der Konflikt auf der betrieblichen Ebene massiv*. Es kommt zu Über- und Fehlgriffen in der Personalverwaltung in Form von Drohungen, Abmahnungen, Abqualifizierungen, Versetzungen oder Kündigungsversuchen (nicht zuletzt, weil Mobbing nicht als ursächlicher Prozess erkannt wird). Das *Opfer* reagiert mit Rückzug und "innerer Kündigung" oder Auflehnung und Beschwerden, letztendlich aber mit *Erschöpfung* und *psychosomatischen Störungen* (Kopf-, Rücken-, Magenschmerzen u. ä.).

Bleiben die vom Mobbingopfer zur Konfliktlösung eingeleiteten juristischen Schritte nun vergeblich, und gehen die Auseinandersetzungen auch noch mit ärztlichen oder therapeutischen Fehldiagnosen (Nichterkennen eines Mobbing-Tatbestandes) einher, resultiert daraus für das Mobbingopfer in der **Phase 4** eine generelle *schwerwiegende Verunsicherung*, verbunden mit *Misstrauen* und *tiefer Verzweiflung* (posttraumatisches Stresssyndrom). Das Geschehen wird für den Betroffenen unumkehrbar (irreversibel).

### **SO WEIT SOLLTE ES NICHT KOMMEN!**

**In der Phase 5** folgt der Ausschluss aus der Arbeitswelt durch: Kaltstellen, Abschieben auf einen funktionslosen Arbeitsplatz, Kündigung bzw. Eigenkündigung oder auch Frührente. Das Mobbingopfer ist *psychisch* und auch *körperlich schwer geschädigt*, häufig *depressiv*, verfällt unter Umständen in *Suchtkrankheiten* und ist deshalb *mehrfach langfristig arbeitsunfähig* gewesen. Persönlichkeitsstörungen stellen sich ein. Suizidversuche sind nicht selten Folge solcher Abläufe.

In solche verhängnisvollen Abläufe einzugreifen, um sie zu stoppen, sollten nicht nur wir als Personalrat uns verantwortlich fühlen, sondern **jeder** mit einer leitenden Funktion betraute Mitarbeiter, eigentlich jeder Kollege, der etwas davon merkt. Kollegen oder Vorgesetzte werden jedoch mit Sicherheit sehr spät einbezogen, es vergeht oft eine lange und für die Betroffenen meist qualvolle Zeit, ehe sie sich überhaupt entschließen, diese oft als beschämend, ungerecht und diskriminierend empfundenen Vorgänge irgendjemandem mitzuteilen oder gar Vorgesetzte oder Gremien wie uns um Unterstützung zu bitten. Bis dann die Hilfe von außen greift, kann der Prozess schon irreversibel sein.

Das **Betriebsklima ist in allen Phasen empfindlich gestört**, so dass auch hieraus für uns direkter Handlungsbedarf erwächst.

Wir sprechen im Interesse des Betroffenen mit Kollegen und Vorgesetzten, wenden uns, wenn erforderlich, an den Rektor, der als Leiter der Dienststelle angehalten ist, eine Klärung herbeizuführen.

Dem besorgniserregenden Trend in diese Richtung kann nur gemeinsam Einhalt geboten werden. Wir bieten Ihnen Beratung und Unterstützung. Setzen sie sich mit uns in Verbindung, auch im Interesse betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

***Zögern Sie nicht - warten Sie nicht, bis es zu spät ist!***