

# Leseprobe:

## Mobbing aus der Perspektive von KollegInnen

Als Kollegin einer Kollegin, die gemobbt wird, ist Ihre Rolle ambivalent. Sie sind zwar nicht persönlich betroffen, aber auch für Sie selbst ist durch Mobbing in Ihrer Umgebung die Arbeit keine reine Freude mehr, die Atmosphäre ist vergiftet. Sie sind vielleicht Zeugin, wie Ihrer Kollegin übel mitgespielt wird, Sie haben vielleicht unter Umständen sogar Einblick in Vorgänge und Zusammenhänge, von denen die Kollegin bisher kaum etwas ahnt. Sie bleiben mit diesem Wissen allein, Sie sind in der Rolle der Beobachterin und stellen sich die Frage, ob das so bleiben soll. Aber nirgendwo finden Sie einen Leitfaden, steht etwas, in dem ein „Auftrag“ für Sie definiert wäre, denn es geht aus Ihrem Status als MitarbeiterIn keiner hervor. Im Gegensatz zur Leitung und zum Betriebsrat, deren Fürsorgepflicht im § 75 des BetrVG festgelegt ist, gibt es für Sie keine vergleichbaren Regularien. Was es gibt, sind die Erwartungen, die Sie an sich selbst stellen. Und genau hierin liegt die Schwierigkeit, die Bauchschmerzen verursacht: „Soll ich was sagen? Soll ich mich einmischen?“ Und wenn Sie es dann tun: „Wohin wird das führen? Habe ich jetzt Nachteile?“ Und: „Werde ich jetzt auch gemobbt?“

Zum einen müssen Sie also zunächst einmal für sich klären, *ob* Sie überhaupt etwas tun wollen. Darüber hinaus stellt sich dann, wie für alle anderen Beteiligten auch, die Frage: „Was genau kann das sein?“

Auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext stehen wir immer wieder vor der Frage: „Geht mich das etwas an?“ Sollen wir etwas unternehmen, wenn wir Diskriminierung miterleben, wenn wir glauben, dass in der Wohnung über uns häusliche Gewalt an der Tagesordnung ist, wenn wir vermuten, dass Kinder misshandelt werden? Immer wieder erleben und beobachten wir Situationen, in denen wir spüren „ich sollte etwas unternehmen“, uns aber oft zurückhalten, weil wir uns zu schwach fühlen und daher glauben, nichts Wirksames ausrichten zu können, oder weil wir uns nicht selbst in Gefahr bringen wollen, oder auch, weil wir meinen, ohne handfeste Beweise hätten wir kein Recht dazu. Tatsächlich lässt sich ja auch nicht im Vorhinein voraussagen, was passiert, welche Entwicklung die Dinge nehmen, wenn wir demjenigen, der in der U-Bahn herumpöbelt, die Meinung sagen, wenn wir bei vermuteter Misshandlung von Kindern oder häuslicher Gewalt das Jugendamt einschalten oder die Polizei rufen. Was wir allerdings sagen können ist, wenn wir nichts tun, wird die Situation, den Gesetzen der Konfliktdynamik folgend, eskalieren.

Auch nach einer U-Bahnfahrt haben Sie die pöbelnden Jugendlichen nicht sofort vergessen, aber Sie werden Sie vermutlich nicht wieder sehen. Mobbing am Arbeitsplatz beobachten Sie unter Umständen acht Stunden am Tag, vielleicht beschäftigt Sie es sogar über diese Zeit hinaus. Schon allein das wäre ausreichend Grund ein „Einmischen“ zu erwägen.

Wir sind der Ansicht, dass Mobbing geht alle etwas angeht, die in einer Organisation beschäftigt sind. Mobbing bewirkt nachhaltig eine Veränderung des Klimas zum Negativen, vielleicht nicht morgen, aber übermorgen ganz bestimmt. Wenn wir zum Einmischen ermutigen möchten, so meinen wir damit nicht, mit, - bildlich gesprochen, - Boxhandschuhen auf den (vermeintlichen) Mobber loszugehen. Auch als KollegIn gilt wie für alle anderen Beteiligten (mit etwas anderen Vorzeichen) sich an die *Primärstrategie* zu halten. Also erst einmal zu analysieren: „Was geht hier eigentlich vor?“, sich dann zu überlegen, was zu erreichen ist (mit welchem Ziel wollen Sie sich „einmischen“?), um dann mit der entsprechenden Strategie vorzugehen. Wenn Sie die direkt Beteiligten nicht ansprechen möchten, können Sie Ihre KollegInnen sensibilisieren. Auf diese Weise unternehmen Sie auch etwas für sich, denn Sie bleiben mit Ihren Eindrücken nicht länger allein. Eine eher direkte Form des „Einmischens“ wäre das Gespräch mit der Mobberin oder das

Gesprächsangebot an die gemobbte Kollegin, aber auch indirekte Signale, wie zum Beispiel nicht den Tisch wie andere in der Kantine zu wechseln, wenn eine bestimmte Kollegin auftaucht oder auch dieser Kollegin auf dem Flur mal zuzulächeln - oder auch ganz etwas anderes. Allein von Ihrer Haltung gehen Signale aus. Wie schon gesagt, „Einmischung“ passiert oft deswegen nicht, weil wir die Wirkung unterschätzen, aber jede noch so „kleine“ Einmischung ist viel wert. Sie ist ein Baustein auf dem Weg aus dem Mobbing, und dazu braucht es viele kleine Schritte von allen Seiten. Auf *die* Idee, die Mobbing mit einem Schlag beendet, werden Sie vergebens warten - und alle anderen mit Ihnen.

Wichtig zu wissen ist: eine Lösung ist in Ihrem Interesse, und wenn Sie Ihre Interessen gewahrt sehen wollen, müssen Sie sich dafür einsetzen! Nicht in vorderster „Front“, denn für das Ergebnis sind die unmittelbar Beteiligten verantwortlich, aber in der zweiten Reihe, wo Sie den Prozess des Mobbing indirekt beeinflussen. Und das tun Sie übrigens immer: Selbst, wenn Sie sich ganz still verhalten und sich nicht positionieren, nehmen Sie Einfluss auf das Geschehen, und Ihr Verhalten wird in diesem Fall von den MobberInnen als Zustimmung und von der Gemobbten als Ablehnung gewertet. Auch Leitung und der Betriebs- Personalrat werden eher die Notwendigkeit zum Handeln sehen, wenn sie wissen, dass sie mit Zustimmung und im Sinne der MitarbeiterInnen vorgehen können, als wenn sie davon ausgehen müssen, dass es sich um ein „Einzelschicksal“ handelt.

Auch hier gibt es also kein Patentrezept für Verhalten, es kommt darauf an, in welchem Stadium sich der Konflikt befindet, darauf, wie Ihre Stellung in der Firma ist und wie Ihr Verhältnis zu den beteiligten Personen ist. Aber generell lässt sich sagen, ein „Ich kann da nichts machen“ gibt es nicht, und es gibt auch kein „zu wenig“, aus dem sich ableiten ließe, doch lieber gar nicht erst anzufangen, denn lächeln können Sie doch, oder?