

MONAT

**DUELL DER HOT-SPOTS
VELDEN GEGEN
PÖRTSCHACH**

**PARTY OHNE ENDE.
LAIBACH BEI NACHT**

44 TRENDS FÜR 05

SEXY SOMMER

**PARIS HILTON
IHR KÄRNTEN-DEAL**

**VANESSA
JUNGMODEL AUS
KLAGENFURT**

**250.000 MITARBEITER
DAS WELTREICH
EINES VILLACHERS**

**ORGASMUSTRAINER
IM LADYS-TEST**

**KÄRNTENS
TRAUMPAARE**





JOHANNA BAINSCABTEXT
WERNER KOSCHERFOTOS

WER NICHT MOBBT, VERLIERT!

WER WIRD IN DER ARBEITSWELT WIRD
JEDER FÜNFTER EISIGER. IN KÄRNTEN KLAGT BEREITS
JEDER FÜNFTER ÜBER MOBBING. WIR SAGEN
DARIN, WIE SIE SICH AM BESTEN WEHREN.

WER EIN LEICHTES OPFER IST

Frauen: „Laut Untersuchungen sind Frauen häufiger Opfer von Mobbing, da sie eher niedrige Positionen besetzen“, sagt Expertin Elvira Sematon. Für Frauen sei es wichtig, sich abzugrenzen, auch mal ein „Nein“ zu riskieren, auf die Gefahr hin, anzuecken. Wer klar Stellung bezieht, passt nicht in die Opferrolle. Auch Wiedereinsteigerinnen ab 30 Jahren sind oft das Ziel von Angriffen. Nach dem Motto: Wärscht doch zuhause beim Kind geblieben...

Ältere Arbeitnehmer: „In den neuen, projektbezogenen Arbeitsformen werden Ältere oft als zu langsam wahrgenommen“, sagt AK-Expertin Marlene Diethart. Ideale Bedingungen also für Kollegen, die ihnen nicht so wohlgesinnt sind.

Beamte: „Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es oft Zwischenhierarchien und unklare Kompetenzverteilung. Das erhöht die Mobbing-Wahrscheinlichkeit um ein Vielfaches“, weiß Diethart.

WAS IST MOBBING?

Arbeitspsychologe Helmut Graf hat sämtliche Mobbing-Definitionen auf folgenden gemeinsamen Nenner gebracht.

- Mobbing-Betroffene werden Handlungen ausgesetzt, die einen feindseligen, demütigenden und einschüchternden Charakter haben.
- Die Handlungen werden systematisch, häufig, zielgerichtet und über einen längeren Zeitraum durchgeführt.
- Die betroffene Person ist in allen Bereichen ihres Lebens betroffen. Also: Soziale Kontakte sind beeinträchtigt; die Konflikte wirken sich körperlich aus; das seelische Gleichgewicht ist gestört; der wirtschaftliche Druck wächst.

DER AUFTRAG: CHEFS MÜSSEN PROBLEME IN DER FIRMA OFFEN ANSPRECHEN, UND NICHT TOT-SCHWEIGEN ODER SCHÖNREDEN.

👉 „Vielleicht war ich einfach zu engagiert.“ Die 53-jährige Hauptschullehrerin Maria K. sucht immer noch nach Gründen für das, was ihr widerfahren ist. Heute ist Maria K. frühpensioniert, obwohl sie ihren Job immer leidenschaftlich gern ausübte. Heute sagt sie: „Es war Mobbing. Definitiv.“

Alles begann mit einer Versetzung K.'s, die sie nach dem Zerschlagen einer Beziehung selbst angestrebt hatte. „Ich bekam eine Stelle ganz in der Nähe. Für mich war das ein Neuanfang.“ Dementsprechend ambitioniert ging sie an die Sache heran, wollte viel von dem umsetzen, was sie in pädagogischen Fortbildungen gelernt hatte. Doch dem Schuldirektor war das ein Dorn im Auge. Er schaute mehrmals täglich zur Kontrolle vorbei, wies K. vor den Kindern zurecht und verbat K., allfällige Eltern-Gespräche wahrzunehmen. „Als ich in den Konferenzen zu Wort kommen wollte, hat er mich vor den Kollegen gemaßregelt“, sagt K.

MOBBING? NICHT MIT MIR!

- 1. Offene Kommunikation:** Bei Konflikten das Gespräch mit dem Kollegen suchen. „Man muss die Bereitschaft haben, Probleme anzusprechen“, rät Arbeitspsychologe Helmut Graf. Leider hat diese Konfliktkultur bei uns kaum Tradition. „Deshalb ist es wichtig, auch junge Leute zu dieser Offenheit zu befähigen. Und nicht zum Duckmäusertum“, sagt Expertin Marlene Diethart.
- 2. An sich arbeiten:** Nicht immer sind die Grenzen zwischen Mobber und Gemobbtem so klar. „Man muss sich auch fragen: Was hat dieser Konflikt mit meinem Verhalten zu tun“, so Graf. In einer Konfliktsituation muss man über sich selbst nachdenken!
- 3. Keine Selbst-Überforderung:** „Viele machen sich den größten Stress selbst – indem sie sich auferlegen, immer perfekt und stark sein zu müssen“, beobachtet Graf. Die Folge: negative Motivation, die in geringem Selbstwertgefühl endet. Was wieder Mobbing begünstigen kann.
- 4. Allianzen bilden:** Wer neu in ein Unternehmen kommt, sollte sich Mentoren suchen. „Leute, die einem wohlgesonnen sind und im Unternehmen schon einen gewissen Status haben, können in Konfliktsituationen hilfreich sein“, weiß Expertin Elvira Sematon.
- 5. Was Chefs tun müssten:** Klare Strukturen schaffen, Aufgabenfelder definieren, für eine klare Budgetverteilung sorgen. Und: Position beziehen. „Ein Chef wird viel ernster genommen, wenn er Probleme anspricht und nicht totschweigt oder schön redet“, so Graf.

Ist das schon Mobbing? Angesichts der Strukturierung, die der Arbeitspsychologe Helmut Graf aus Rosegg erarbeitet hat, ist das zumindest der Anfang. „Konflikt-Beteiligung“ ist im Arbeitsalltag zwar so sicher wie das Amen im Gebet, zugleich kann es aber auch einen bösen Prozess einläuten, der schließlich im Mobbing endet. Graf legt großen Wert auf eine Unterscheidung zwischen Konflikt-Beteiligten und Mobbing-Opfern: „OPFER SIND SEELISCH UND KÖRPERLICH NICHT MEHR IN DER LAGE, SICH ZU WEHREN. Wer dem Konflikt noch etwas ent-



So geht es los: Tuscheln hinterm Rücken. „Jobmangel erhöht die Toleranz der Menschen“, wissen die Experten Helmut Graf und Elvira Sematon, die eine Selbsthilfegruppe gründete

gegenseitigen kann, ist längst noch nicht Opfer.“

Maria K. hat versucht, etwas dagegen zu unternehmen. Anfangs. Sie suchte das Vier-Augen-Gespräch mit dem Vorgesetzten, doch dabei stieß sie nur auf Unverständnis: „Er hat so getan, als würde ich mir da was einbilden“. Und K. begann selbst an ihrer Urteilsfähigkeit zu zweifeln.

Typisch für solche Situationen – der Arbeitnehmer kommt in einen üblen Teufelskreis. „Das nimmt eine Eigendynamik an“, weiß auch Marlene Diethart, Mobbing-Ansprechpartnerin bei der Arbeiterkammer Kärnten. **„DIE LEUTE SIND VERUNSICHERT UND FLÜCHTEN IN DIE INNERE EMIGRATION. DANN WERDEN SIE ANFÄLLIG FÜR JENE FEHLER, DIE MAN IHNEN SCHON ZUVOR VORGEWORFEN HAT.“** Arbeitspsychologin Graf würde solche Fälle schon in die zweite Ebene, nämlich die der Mobbing-Betroffenen tun: „In dieser Phase sind die Menschen schon extrem unsicher, aber noch immer nicht wehrlos.“

Für Maria K. sollte auch die dritte, zerstörerische Phase am eigenen Leib erfahren. Sie entwickelte ihrem Chef gegenüber eine Verteidigungshaltung, durch die sie ständig unter Hochspannung stand. Irgendwann äußerte sich das auch körperlich. Schlaflose Nächte, morgendliches Zittern, Weinanfälle. Und immer die Angst vor dem, was am nächsten Arbeitstag wieder schief laufen könnte. „Echte Mobbing-Opfer können ihre Geschichte nicht mehr sachlich erzählen. Alles reduziert sich auf den Satz: Ich muss da weg!“, erklärt Graf.

Nur: Das „Weg-Müssen“ ist mit den derzeitigen Arbeitsmarkt-Bedingungen nur schwer vereinbar. „Wer früher intrigierende Kollegen hatte, hat sich halt was anderes gesucht. Heute ist die Konflikt-

Toleranz der Menschen durch den Jobmangel viel größer“, sagt Diethart. Das subjektive Gefühl der Überlastung, Überforderung und der Konflikthäufigkeit habe damit sicherlich zugenommen. In einer aktuellen IMAS-Studie mit 1000 Befragten gaben 40 Prozent an, gemobbt zu werden. Für Helmut Graf ein ausgemachter Blödsinn: „Wenn 40 Prozent der arbeitenden Österreicher gemobbt werden, würde die Wirtschaft still stehen.“ Das Irreführende an dieser Studie sei die Fragestellung à la „Werden Sie an Ihrem Arbeitsplatz gemobbt?“. „Unseriös“, sagt Graf. Er selbst habe in einer Studie für betriebliche Gesundheitsförderung 2003 durch eine subtilere Fragestellung – nämlich nach den Symptomen, die Mobbing ausmachen – für Kärnten eine Mobbing-Rate von 16 Prozent erhoben. „Sich gemobbt zu fühlen heißt nicht, gemobbt zu werden“, stellt Graf klar.

Fest steht: Mobbing ist nicht billig. „In einem Unternehmen mit 500 Mitarbeitern werden im Schnitt 20 davon wirklich gemobbt. Was jährliche Kosten von 500.000 Euro verursachen kann“, zitiert Elvira Sematon, die in Kärnten eine Mobbing-Selbsthilfegruppe ins Leben gerufen hat, aus einer Studie. Teuer sind dabei nicht nur die hochdotierten Mobbing-Opfer. Laut AK kostet alleine der ungewollte Abgang einer gemobbteten Sekretärin zirka 10.000 Euro an Such- und Einarbeitungskosten.

Im Falle Maria K.'s sind es letztlich halt Steuergelder, die aufgrund eines intriganten Vorgesetzten verwendet werden müssen. Nach vielen körperlichen Beschwerden endete die Mobbing-Geschichte K.'s in einem Bandscheibenvorfall, der zu einer Frühpensionierung führte. Obwohl die Schüler ihre herzliche Lehrerin nicht gerne hergegeben haben.

WER HILFT?

Arbeiterkammer Kärnten, Ansprechpartnerin in Klagenfurt ist Marlene Diethart, Tel. (0463) 5870-245

Selbsthilfegruppe Mobbing, Tel. (0463) 504871

Arbeitsmedizinisches und Arbeitspsychologisches Institut; Klagenfurt; Tel. (0463) 55866

Logoconsult, Helmut Graf, Rosegg; Tel. (04274) 51487

Psychotherapeuten und Supervisor
Eine Liste ist beim Kärntner Landesverband für Psychotherapie erhältlich; Tel. (0463) 500756

NORMALER KONFLIKT ODER MOBBING? DER SCHNELL-

1. KONTAKTE

- Sie werden ständig unterbrochen
- Man schreit Sie an, schimpft laut Ihnen
- Ständige Kritik an Ihrer Arbeit
- Abwertende Blicke oder Gesten mit negativem Inhalt

2. ISOLATION

- Man spricht nicht mit Ihnen
- Man will von Ihnen nicht angesprochen werden
- Sie werden an einem Arbeitsplatz eingesetzt, an dem Sie von anderen isoliert sind
- Sie werden wie Luft behandelt

3. ARBEITSAUFGABEN

- Sie bekommen keine Arbeitsaufgaben zugewiesen, sind ohne Beschäftigung
- Sie bekommen sinnlose Arbeitsaufgaben zugewiesen
- Sie erhalten Arbeitsaufgaben, die weit unter Ihrem Können liegen
- Sie werden ständig zu neuen Arbeitsaufgaben eingeteilt

4. ANGRIFFE

- Man verbreitet falsche Gerüchte über Sie
- Man verdächtigt Sie, psychisch krank zu sein
- Man stellt Ihre Entscheidungen in Frage
- Man imitiert Ihren Gang, Ihre Stirn und Gesten, um Sie lächerlich zu machen

Auswertung: Wenn Sie pro Punkt oder mehrere der angeführten Handlungen erleben und dies mindestens ein in der Woche und mindestens über halbes Jahr hinweg, werden Sie mit großer Wahrscheinlichkeit gemobbt