

Mobbing-out!

Informationsmaterial zur Aufklärung über
Behinderung und Mobbing am Arbeitsplatz

Entwickelt von Jennifer Sonntag,
Initiatorin des Projekts „stop.mobb.handicap“

Inhaltliche Erarbeitung: Jennifer Sonntag
Gestaltung der Präsentation: Franziska Appel

Überblick

1. Absicht des Projekts
„stop.mobb.handicap“
2. Gesichter des Mobbing
Erscheinungsformen und Auswirkungen
3. Wege aus dem Mobbing
Internes und externes Vorgehen
4. Vorträge zur Aufklärung
Offene und geschützte Angebote

Absicht des Projektes

„Stop.mobb.handicap“ will:

- Durch Internetpräsenz Aufklärung und Navigationshilfe für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen in Mobbing-situationen sein
- Mit dem Vortragsangebot „Mobbing-out!“ im Raum Halle/Leipzig über „Behinderung und Mobbing am Arbeitsplatz“ informieren
- Mittels kostenlos zur Verfügung gestellter Arbeitsmaterialien bundesweit AktivistInnen befähigen, selbst Informationsveranstaltungen zu diesem Thema anzubieten
- Unabhängige und geschützte Schwerpunktsprechstunden anstoßen
- Relevante AkteurInnen vernetzen und Schnittstellen schaffen um:
 - Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit zu ermöglichen
 - Gezielter Menschen mit Behinderungen unterstützen zu können
 - Missstände und Mobbingfälle zu dokumentieren
 - Beiträge zu publizieren und zu bündeln
- Ihre Mitarbeit ist wichtig!

Zitat eines Betroffenen

„Meine Behinderung kam mir anfangs vor wie ein Stein am Bein, der mich unter Wasser ziehen wollte, aber ich schaffte es, immer wieder hoch zu schwimmen, kämpfte für mein Abitur, mein Studium, meinen Arbeitsplatz, schöpfte daraus viel Kraft und Mut und schenkte auch anderen Menschen Kraft und Mut.

Der Stein am Bein war kaum noch spürbar. Meine Arbeit erfüllte mich sehr.

Als jedoch das Mobbing am Arbeitsplatz einsetzte, war es, als hätte ich nun am zweiten Fuß noch einen neuen Stein und beide Steine zusammen wurden mir sehr schwer. Es war immer anstrengender, nicht unterzugehen.

Irgendwann war ich so belastet, dass ich es nicht mehr schaffte, wieder nach oben zu schwimmen.“



© Jennifer Sonntag und Franziska Appel

Gesichter 1

- Mobbing ist nicht immer offensichtlich und deshalb auch so schwer zu greifen
- Liegt nicht nur dann vor, wenn behinderte/r Mitarbeiter/in direkt aufgrund ihrer/seiner Behinderung systematisch verbal oder nonverbal angegriffen wird
- Geschehen vollzieht sich bei Behinderung häufig subtil in dauerhaft gestörten sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz
- Zeigt sich Betroffenen durch:
 - Abhängigkeitsverhältnisse
 - Emotionale Erpressung
 - Gezieltes Übergangenwerden im Team
 - Direkten Kommunikationsentzug (Anschweigen)
 - Mehrleistung, um etwas wert zu sein
 - Oder umgekehrt durch Kleinmacherei und aufgenötigte Opferrolle
- Oft agieren Betroffene überangepasst, um über die Behinderung hinaus nicht „negativ“ aufzufallen
 - Haben dadurch weniger Mut, Missstände und Grenzen zu thematisieren
- Trauen sie sich doch, werden ihnen möglicherweise zukünftig notwendige Informationszugänge oder Handreichungen von nun „verschnupften“ Bezugspersonen verwehrt
- Besonders in kleinen Teams sind Betroffene in dieser speziellen Notlage erpressbar



Gesichter 2

- Mobbing kann von unten nach oben, auf gleicher Ebene und von oben nach unten (Bossing) erfolgen
- Behinderung oder chronische Krankheit schützt vor Mobbing nicht, manchmal im Gegenteil
- Bereits selbst gemobbte Personen können zum Mobber/zur Mobberin werden und sind froh über „neues Opfer“
- Häufiger Mobbinggrund sind Missgunst und Neid, da:
 - Menschen mit Behinderungen vielleicht etwas Herausragendes erreicht haben
 - Höher oder geringer qualifiziert sind
 - den Arbeitsplatz aufgrund ihrer Behinderung bekommen haben
 - Ihnen ein Heimarbeitsstag gewährt wird
 - Ihnen mehr Urlaub zusteht
 - Sie spezielle Hilfsmittel beantragen können
 - Sie evtl. besonders geachtet und gemocht werden

Gesichter 3

- Menschen mit Behinderungen kosten nicht nur Geld, mit ihnen lässt sich auch viel Geld verdienen
- Wenn MitarbeiterInnen mit Behinderungen Mittel zum Zweck werden, kann das Mobbing-situationen begünstigen
- Manchen Firmen dient behindertes „Maskottchen“ dazu, große Summen an Förder- oder Projektgeldern abzugreifen
- In pathologischen Systemen kann Betroffene/r nach Zweckerfüllung dann betrieblich „hinten runter fallen“
- Muss als schwächstes Glied Gesicht zeigen für Fehler und Versäumnisse von KollegInnen und Vorgesetzten, wird hinter dem Rücken oder öffentlich „vors Loch geschoben“
- Widerspruch zwischen „schönem Schein“ nach außen und Konflikten im Inneren
- Spagat zwischen „vorgeführt werden“ und „kleingemacht werden“

Gesichter 4

- Jede Behinderungsart kann zu einer spezifischen Mobbingform führen
- Hinzuweisen ist auf Mobbing-situationen, die von Menschen mit Lernschwierigkeiten beschrieben werden
- Betroffene arbeiten in Integrationsbetrieben und werden den dem übergreifenden Betriebsnetzwerk zugehörigen BeraterInnen zugeordnet.
- Problematisch deshalb, da diese BeraterInnen:
 - a) In beruflichen Beziehungen zum Arbeitgeber der Mobbing-Betroffenen stehen und
 - b) Die Situation zum Großteil mit der Behinderung des Geistes/der Psyche verknüpfen, das heißt, dass die Glaubwürdigkeit der Betroffenen relativiert wird.

(zitiert nach Esther Schmidt, Inklusionsbotschafterin der ISL)
- Auch in Werkstätten häufig erhöhtes soziales Konfliktpotenzial durch unterschiedliche Bedürfnisse bei verschiedenen Behinderungsformen auf engstem Raum
- Betroffene bringen häufig Mobbing-Erfahrungen aus Kindheit und Schulzeit an den Arbeitsplatz mit
- Methoden zum Durchbrechen der Mobbing-Spirale elementar

Gesichter 5

- MobberInnen zeigen schädigendes Verhalten behinderter Person gegenüber immer wieder und über längeren Zeitraum, sodass Muster erkennbar wird
- „Sich wehren“ behinderungsbedingt bei Sinnes- oder Mobilitätseinschränkungen limitiert, da Betroffene schlechter spontan auf schädigende Situationen Einfluss nehmen können
- Durch Blindheit oder Rollstuhl oft weniger flexibel und dadurch an bestimmten Arbeitsort gebunden, während MobberIn sich frei in Gebäuden und im Gelände bewegen, sich klug platzieren und äußern kann
- Hochgradige Mobilitätseinschränkung führt dazu, dass gemobbte Person Konfliktsituation nicht selbstständig verlassen kann und in angespannter Lage permanent räumlich gefangen ist
- Bei vorliegender Sinnesbehinderung (nicht hören, nicht sehen) kann Gehandicapte/r Worte und Gesten anderer häufig nicht wahrnehmen, MobberIn hat in der Hand, wie sie/er Informationen weitergibt
- Zum Nachteil der/des Beeinträchtigten werden verfälschte Bilder wiedergegeben, MobberIn schafft Wirklichkeiten zu ihren Gunsten oft über Jahre

„Gesichter des Mobbings“ treten häufig kombiniert auf und verstärken einander
Aus dokumentierten und anonymisierten Fallbeispielen zusammengestellt

Physische und psychische Folgen des Mobbing

- Auswahl beschriebener Auswirkungen:
 - Magen-und Darmprobleme
 - Rückenschmerzen, Muskelschmerzen (Fibromyalgie)
 - Verspannter Kiefer, Kieferklemme
 - Herz-Kreislaufprobleme
 - Migräne
 - Tinnitus
 - Schlafstörungen
 - Angstzustände, Panikattacken
 - Depressionen, Burn-out
 - Verschiedene Autoimmunerkrankungen
 - Hauterkrankungen und Haarausfall
- Kompensation der Behinderung fällt durch zusätzliche Erkrankungen schwerer
- Umgekehrt können zusätzliche Erkrankungen wegen Behinderung auch weniger gut kompensiert werden
- Betroffene können dadurch in eine frühere Phase der Behinderungsverarbeitung zurückfallen



Zitat einer Betroffenen

„Das Mobbing legte sich schleichend über mich wie ein verzehrender Schatten. Obwohl ich in den letzten Jahren nie nennenswert erkrankt war, stellten sich durch die Spannungen am Arbeitsplatz nun furchtbare Krankheitssymptome ein.

Sie beeinflussten meine Behinderung und meine Psyche so stark, dass ich über Monate im Krankenhaus liegen musste. Meine nun erforderlichen Medikamente mussten dort wegen ihrer Wechselwirkungen kontrolliert aufeinander abgestimmt werden.

Völlig kopflos ging ich dann mit den Stunden runter und kündigte schließlich von selbst.

Durch den chronischen Verlauf meiner mobbingbedingten Symptome bin ich heute auf Erwerbsminderungsrente angewiesen.“

Interne Wege

- Mobbingtagebuch anlegen, konsequent führen und später zu den erforderlichen Terminen mitbringen
- Sämtliche Arztbesuche und Medikamente (z.B. Beruhigungstabletten), die das Mobbing zur Folge hatte, sind wichtige Nachweise!
- Sich vertrauten KollegInnen öffnen, von denen keine Gefahr ausgeht, aber Vorsicht: soziale Dynamiken!
- Dann immer zuerst selbständig Gespräch mit MobberIn suchen, wenn diese/r sich nicht sperrt
- Nächste Instanz Vorgesetzte/r, wenn nicht von dort aus gemobbt wird
- Bei Notwendigkeit Folgeschritt Betriebsrat/Personalrat
- Wenn vorhanden auch immer Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellungsbeauftragte/n einbeziehen
- Professionell angeleitete Mediationsgespräche erbitten

Interne Hürden

- In pathologischen Systemen ist Mobbing oft Cheflinnensache
- Interne Wege genügen manchmal nicht, da destruktive Tendenzen bereits von Leitungsebene begünstigt werden
- Mensch mit Behinderung soll nun so stark sein, diese Missstände zu kommunizieren, auszutragen oder zu puffern
- Führt häufig zur Überforderung, da emotional bereits durch Mobbing zermürbt
- Mancher Mensch mit Behinderung anfälliger für ein „schlechtes Gewissen“, sucht Schuld bei sich und schützt Mobbende
- Diskriminierungserfahrung als Arbeitssuchende/r mit Behinderung meist bereits im Vorfeld gesammelt, weniger Chancen am Arbeitsmarkt
- Ist froh, nach langem Kampf nun überhaupt eine Arbeit zu haben
- Hält soziale Spannungen oft bis weit über Belastungsgrenze aus, weil ihr/ihm eigentlicher Arbeitsinhalt wichtiger Lebensinhalt ist
- Behinderungsbedingt schwerer, neue Arbeit zu finden, Arbeitgeberwechsel deshalb nicht leicht zu stemmen
- Oft gut gemeinter Rat der stolzen Familie: „halte durch!“, niemanden enttäuschen wollen
- Angst versagt zu haben, Schamgefühl
 - Lieber schweigen

Externe Wege

- Wenn Mobbingblase intern nicht zum Platzen gebracht werden kann, wird Blick von außen erforderlich
- Rechtliche Aspekte:
 - Gewerkschaftlich organisierte MitarbeiterInnen können sich an Gewerkschaft wenden, stellt betroffenen Mitgliedern kostenlosen Rechtsbeistand bereit
 - Mobbing-Beratungsstellen aufsuchen, gemeinsam konstruktiv planen, überstürztes Verhalten verhindern, etwa Auflösung von Arbeitsverhältnissen zu Ungunsten der/des Gemobbten
 - Anwältin/Anwalt einschalten, Ziel muss nicht immer Gerichtsverfahren sein, meist langwierig und aufreibend
 - Zuständige Behörden und Ministerien aktivieren, evtl. auch Antidiskriminierungsstelle, öffentliche Wirksamkeit seriöser Medienpartner nutzen
- Gesundheitliche Aspekte:
 - Zwischenmenschliche Belastungen am Arbeitsplatz wirken sich oft psychosomatisch aus, Symptome werden oft chronisch
 - Sich nach längerer Krankheit oder Klinikaufenthalt bezüglich Rehabilitation und Wiedereingliederung beraten lassen
 - Psychotherapie empfehlenswert, um zu schauen, wie eigene Anteile Mobbingsituation begünstigen, welche Verantwortung MobberIn und welche Leitungsebene trägt
 - Wenn Stärkung von Selbstwertgefühl/Selbstbehauptung nicht zu Besserung der Situation führt, dann über Leben ohne diesen belastenden Arbeitsplatz
 - nachdenken, entdecken, was außerhalb des Tunnels möglich ist



Vorträge

Offener Vortrag

Das offene Vortragsangebot „Mobbing-out“ steht folgenden Institutionen/Personen zur Verfügung:

- Renten- und Krankenversicherungen
- Personal- und Betriebsräten
- Dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Der Schwerbehindertenvertretung
- Den Gleichstellungsbeauftragten
- ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen
- Betroffenen und Beratenden

Geschützter Vortrag

Sind Sie selbst betroffen? Mobbing ist schambehaftet. Manchmal geht man viele Umwege, um das Kind nicht beim Namen nennen zu müssen. Sie sind nicht allein mit Ihrer Mobbing Erfahrung. Vielleicht haben Sie im geschützten Rahmen unter Mitbetroffenen den Mut zu einem „Mobbing-out“, sehen ihre Situation klarer und erobern sich Schritt für Schritt ihr Leben zurück.

