

WENN DER JOB ZUR HÖLLE WIRD

# Terror auf der Baustelle

MACH HINNE, STIFT!  
DU MUSST AUCH NOCH  
DAS KLO PUTZEN!!!



Na, heute schon einen Kollegen angeschissen? Wenn diese Frage ganz locker mit einem „ja klar“ beantwortet wird, dann steht es schlecht um das Betriebsklima. Und wenn es dann in Sachen Anschiss immer ein und denselben Kollegen erwischt, wird der Betroffene zum Betriebsfreiwild.

**Mobbing kann schon die Beziehung zwischen Gesellen und Lehrling belasten**

Of t fängt das harmlos an. In lockerer Runde nach Feierabend lobt der Chef einen Monteur für eine Arbeit die er gut abgewickelt hat, so nach dem Motto: „Leute, so wie der Dieter das heute beim Kunden Meier geschaukelt hat, so müsst ihr das auch machen.“ Eine gut gemeinte Aussage, die aber eine Spirale des Grauens in Gang setzen kann. Denn die anderen Monteure haben so indirekt erfahren, dass der Boss mit der Art und Weise, wie sie die Sachen anpacken, nicht ganz so zufrieden ist. Die einen fühlen sich dadurch zu noch besserer Arbeit angespornt. Die anderen möchten, dass der Chef ganz schnell merkt, dass Dieter auch „nur mit Wasser kocht“.

## INTERNE SABOTAGE

Folglich wird dafür gesorgt, dass die Arbeit von Dieter nicht mehr so reibungslos abläuft. So hat er – gewissenhaft wie er ist – das nötige Ersatzteil für den Gaskessel des Kunden Meier beschafft, im Wartungslager deponiert und vom Büro einen Termin für die Reparatur im Hause Meier machen lassen. Als Dieter das Ersatzteil aus dem Lager holen möchte, ist es verschwunden und ein Kollege stellt grinsend fest: „Na, hast du das teure Stück verschlamps?“ Und auch der Chef erfährt, dass der Kundentermin geplatzt ist, weil der Kollege das Ersatzteil nicht mehr wiederfindet. Eine solche Form der internen Sabotage hat einen Namen: Mob-

bing. Der Begriff „Mobbing“ kommt aus dem Englischen und bedeutet soviel wie „jemanden anpöbeln und nieder machen – to mob“. Gemeint ist damit die Unterdrückung oder dauerhafte Herabsetzung einzelner Mitarbeiter. Der Begriff „Mobbing“ umschreibt also den Psychoterror am Arbeitsplatz.

### IMMER DIE A-KARTE ZIEHEN

Dabei bleibt es oft nicht bei Behinderungen in der Arbeitsausführung. Denn der Saboteur erzählt seinem guten Kollegen davon, wie er den Dieter drangekriegt und wie dumm der vor dem Chef dagestanden hat. Schließlich kann man Schadenfreude nur dann richtig genießen, wenn man sie teilt. Schwuppdwupp sind da schon zwei, die dem Dieter übel mitspielen wollen. Und die beiden finden sicher auch noch weitere Mitstreiter für ihr übles Spiel. Dieter eines auszuwischen, wird zum Wettbewerb. Da wird morgens der Arbeits-Zettel mit der dicken Abflussverstopfung aus dem eigenen Satz Arbeitsaufgaben in Dieters Zettelfach gesteckt; man selbst nimmt ihm dafür eine „saubere“ Arbeit ab. Und wenn man weiß, dass Dieter nur sehr bescheiden schweißen kann, dann dreht man es so, dass er *den* Heizkessel wechseln muss, wo Schweißarbeiten unumgänglich sind. Das Arbeitsergebnis ist dann nicht so berauschend, was ihm von den anderen vielleicht sogar noch vorgehalten wird: „Mensch, was du dir da zusammengebraten hast, ist aber kein Aushängeschild für die Firma.“ Demonstrativ möchte man sich „mit so einem“ nicht auf eine Stufe stellen. So kommt es, dass die Gespräche von Kollegen verstummen, wenn Dieter ins Lager kommt oder im Pausenraum alle aufstehen und gehen, wenn Dieter sich an den Tisch setzt.

### IMMER AN ALLEM SCHULD

Was mit einem „mal eins auswischen“ angefangen hat, ist zur Normalität geworden. Im schlimmsten Fall fühlen sich auch die Kollegen, die den Dieter eigentlich OK finden, gezwungen mitzumachen oder zumindest nichts gegen die Mobbing-Angriffe zu unternehmen. Denn wer sich auf seine Seite schlägt – so die Befürchtung – der könnte ja selbst ins Visier seiner Mitstreiter geraten. Dieter steht also allein auf weiter Flur. Er befindet sich immer in der Verteidigungsposition. Ein Drittel seiner Gedanken kreist um die Frage: Wie kann ich mich rechtfertigen? Hat der Chef nicht erkannt was läuft, wird ihm das Opfer unbequem, es fällt schließlich negativ auf. Wer sich ständig verteidigt, wirkt schwach. Das Problem eines Gemobbten ist es, dass sein Selbstbewusstsein langsam und systematisch zerstört wird. Das Gefühl, etwas verkehrt gemacht

zu haben, möglicherweise in Zukunft nirgendwo anders erfolgreich zu sein, sitzt tief. Die Folge sind Minderwertigkeitsgefühle.

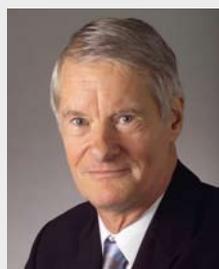
### NICHT EINREISSEN LASSEN

Ist ein bestimmtes Stadium des Mobbing erreicht, gibt es kein Zurück mehr. Für die Kollegen ist es zur Normalität geworden, dass Dieter immer der Dumme ist – und Dieter hat nicht mehr die Kraft sich dagegen zu wehren. Daher ist es außerordentlich wichtig, Mobbing im Betrieb schnell zu erkennen und im Keim zu ersticken. Das ist in erster Line eine Aufgabe des Chefs. Wenn etwas nicht so reibungslos klappt wie sonst, ist es mit einem „Anschiss“ für den offensichtlichen Verursacher nicht getan. Hier muss nachgeforscht werden, woran das Versagen gelegen hat. Merken die Mobber schon bei den ersten Versuchen, dass der Schuss für sie nach hinten losgehen kann, weil sie auffallen, werden sie es sich gut überlegen, ob sie damit weitermachen. Und dieses „im Keim ersticken“ ist lebenswichtig für den Betrieb. Mobbing schadet ja nicht nur dem Opfer. Mobbing bedeutet, dass hier Arbeitsabläufe bewusst vor die Wand gefahren und die Qualität der Arbeit gemindert wird. Ein Kunde wird nicht begeistert sein, schlechten Service und minderwertige Arbeit zu bekommen, nur weil die Mitarbeiter im Clinch liegen. Als direkte Gegenmaßnahme sollen die Mobber von ihrem Opfer so getrennt werden, dass sie bei der Arbeitsausführung möglichst wenige Berührungspunkte haben. Wer sich nicht in die Quere kommt, kann sich auch nicht negativ beeinflussen.

Auch die Mitarbeiter selbst können viel gegen Mobbing tun. Der Jemand, der merkt, dass das Ersatzteil, das Dieter ins Lager gelegt hat, mutwillig versteckt wurde, muss dem ein Ende setzen. Wird der Mobber aus eigenen Reihen direkt darauf angesprochen, steht er alleine in der unangenehmen Situation, sich rechtfertigen zu müssen. Und im Büßergewand wird er keine Mehrheiten um sich scharen können.



### AUTOR



**Dipl.-Betw. Rolf Leicher ist Kommunikationstrainer und Autor. Er bietet Tagesseminare über Vertrieb und Marketing an.**  
Telefon (0 62 21) 80 48 82  
Telefax (0 62 21) 80 93 41  
E-Mail [rolf.leicher@t-online.de](mailto:rolf.leicher@t-online.de)