

Wer berät Sie?

Die Sprechstunden führt **Siegfried Aulich** durch, der auch im Rahmen seiner Tätigkeit beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Menschen in Problemsituationen berät.

- Ausbildung in Pastoralpsychologie
Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie DGfP e.V.
- langjährige Erfahrung in der Mobbingberatung und Konfliktberatung
- Seminarleitung und Angebote zu verschiedenen Themen
- Vorsitzender von IKARUS Arbeit und Soziales Arbeitsloseninitiative e.V.
- Mitarbeiter der Mobbing-Hotline Ba.-Wü.



Mobbing-Sprechstunde

In den Mobbing-Sprechstunden können wir natürlich nur eine **Anfangsberatung** durchführen, bei der wir uns ausreichend Zeit nehmen, ihnen bei der Schilderung ihrer Probleme am Arbeitsplatz zu zuhören.

Gemeinsam mit ihnen beraten wir dann das weitere Vorgehen.

Denkbar sind:

- Gespräche mit dem **Betriebs- bzw. Personalrat**, eventuell der Personalabteilung
- **juristischen Rat** beim DGB-Rechtsschutz oder bei Fachanwälten einzuholen
- einen **Mediator** (Vermittler bei Konflikten) einzuschalten
- oder die Vermittlung an **Selbsthilfegruppen**.

⇒ **Bitte melden Sie sich vorher bei uns an!**

Anmeldeschluss

jeweils **Donnerstag vor dem Termin**

Unsere Termine 2015:

26. Januar	13. Juli
23. Februar	10. August
23. März	14. September
27. April	12. Oktober
18. Mai	09. November
	14. Dezember

Juni - Pause



Mobbing – Sprechstunde 2015

im DGB – Beratungsbüro

Ettlinger Str. 3a,
76137 Karlsruhe
Tel.: 0721 / 9 31 21-0
E-Mail: karlsruhe@dgb.de

Januar, Februar, März, April;
jeden 4. Montag im Monat

Im Mai,
am 3. Montag im Monat

Juni – keine Beratung

von Juli bis Dezember:
jeden 2. Montag im Monat

von 17⁰⁰ – 19⁰⁰ Uhr

**Bitte melden Sie sich
vorher bei uns an!**

Was ist Mobbing?

Mobbing (aus dem Englischen: **to mob = anpöbeln**) steht für latent vorhandene, nicht offen in Erscheinung tretende Konflikte am Arbeitsplatz oder – sehr vereinfacht ausgedrückt- für Querelen unter ArbeitskollegInnen. In der dt. Umgangssprache ist dieser Begriff am zutreffendsten mit „**Terror am Arbeitsplatz**“ zu definieren. Natürlich ist nicht jede spannungsgeladene Situation am Arbeitsplatz gleich gezielter Psychoterror. Mobbing heißt, dass die Attacken regelmäßig über Monate, manchmal über Jahre erfolgen. Ca. 40% aller Mobbing-Fälle gehen auf das Konto von Vorgesetzten, den Rest übernehmen die „lieben Kollegen“.

Die Folgen

Die Opfer -Schätzungen gehen von über **1 Million betroffener Arbeitnehmer** aus- sind oft physisch und psychisch am Ende. Depressionen, Angstzustände, Selbstzweifel, Schlaflosigkeit, Magen- und Darmstörungen, Herzinfarkt sind häufige Folgen. Der gesamtwirtschaftliche Schaden wird alleine durch die Ausfallzeiten, also ohne die Krankheitskosten, auf über 15 Milliarden Euro veranschlagt.

Ursachen für Konflikte

Bei der Analyse der Gründe für Mobbing haben sich **Neid und Missgunst** als häufigste Motive herausgestellt. Diese können ihre Wurzeln sowohl im privaten Umfeld (z.B. menschliche Antipathien, finanzielle Gründe, Unzufriedenheit mit der eigenen Situation) als auch im beruflichen Bereich haben (z.B. Beförderung, Bezahlung, Bevorzugung).

Probleme bei der Menschenführung

Viele Vorgesetzte haben **Schwierigkeiten bei der Führung** ihrer Mitarbeiter: Man drückt sich aus Angst vor der Verantwortung um Entscheidungen, tut sich schwer eigene Fehler einzugestehen oder wendet autoritäre Führungsstile an. Dies trägt neben den Themen Entgelt, Arbeitsplatzgestaltung und Personalpolitik wesentlich zum Betriebsklima bei. Ein **schlechtes** Betriebsklima ist ein idealer Nährboden für Mobbing.

Das Selbstwertgefühl

Die Erfahrung zeigt, dass nur derjenige manipulierbar ist und damit zum Mobbing-Opfer wird, der selbst nicht allzu viel von sich hält und sich selbst für seine eigenen Fehler verurteilt. Um selbstsicher auftreten zu können muss man sich selbst achten. Unsicherheit und Schüchternheit drücken sich übrigens auch in Körperhaltung, Mimik und Stimme aus.

Abwehrstrategien

Verdrängung und Wut sind destruktive Konfliktbewältigungsmechanismen.

Besser ist es

- am Aufbau des eigenen **Selbstwertgefühls** zu arbeiten,
- Mobber direkt **anzusprechen**,
- sich an unabhängige **Vertrauenspersonen** zu wenden,
- eine Vermittlung mit Hilfe einer **Mediation** zu suchen
- oder gegebenenfalls auch rechtlich gegen die Mobber vorzugehen.