

«Wenn in der Schule gemobbt wird, dann wird Mobbing gelehrt»

Auf Seite 17 dieser Ausgabe von BILDUNG SCHWEIZ finden Sie als Beilage ein Merkblatt des LCH zum Thema «Mobbing unter/gegen Lehrpersonen». Es schliesst an an das LCH-Poster aus dem Jahr 2000, das Mobbing unter Kindern und Jugendlichen thematisierte. Aber: Was meint eigentlich der Begriff Mobbing? Wer ist betroffen? Wie lässt sich Mobbing verhindern? BILDUNG SCHWEIZ sprach darüber mit Esther Lauper, Mit-Autorin des Merkblatts.

BILDUNG SCHWEIZ: Der Begriff Mobbing dürfte kaum älter als zehn Jahre sein. Ist nur das Wort neu oder auch der Tatbestand, den es benennt?

Esther Lauper: Wie alt das Wort ist, kann ich nicht sagen. Auffallend ist für mich allerdings, dass es in letzter Zeit sehr häufig gebraucht wird – zum Teil leider auch im Sinne einer Vorverurteilung oder einer vorschnellen Diagnose. Nach meiner Erfahrung sind etwa 50 Prozent der Leute, die sich für betroffen halten, keine echten Mobbing-Opfer, sondern leiden unter anderen Problemen. Fatal ist, dass der Begriff oft gebraucht wird, um Grenzen zu ziehen: Hier Opfer, da Täter! Das kann eine wirkungsvolle Arbeit an den Schwierigkeiten der Zusammenarbeit in einem Team erschweren oder verunmöglichen. Sobald sich jemand als Opfer definiert hat, ist oft seine Bereitschaft zur Mitarbeit an einer Lösung verloren.

Ausgrenzungen und Grenzüberschreitungen hat es unter Menschen wie Tieren immer gegeben. Relativ neu ist wohl, dass solche Mechanismen innerhalb von kleineren Gruppen systematisch angewendet werden, um auf diese Art scheinbar Probleme zu lösen.

Früher sprach man von «Intrige». Wo liegt der Unterschied zwischen Mobbing und Intrige?

Die Intrige für sich alleine dürfte in der Regel eine Einzelaktion sein im Sinne eines verdeckten Machtspiels, manchmal mit der Absicht eines persönlichen Vorteils. Mobbing hingegen besteht aus einer Vielzahl von Aktionen – zum Beispiel auch Intrigen –, die mit einer Systematik ablaufen und das Ziel haben, eine Person auszuschliessen, ihr die Zugehörigkeit zu einer Gruppe abzuerkennen, so dass sie am Schluss weg ist. Der Vorgang ist also viel absoluter und komplexer.



Fotos: Peter Larson

Isoliert im «Glashaus»: Betroffene erkennen oft erst spät, worum es geht.

Ist Mobbing schon gegeben, wenn ich das Gefühl habe, gemobbt zu werden? Oder gibt es dafür objektive Kriterien?

Es gibt die Definition des amerikanischen Wissenschaftlers Lyman, wonach Mobbing dann vorliegt, wenn Mobbing-Aktionen mindestens einmal wöchentlich und über mindestens ein halbes Jahr hinweg erlebt werden. Für rechtliche Schritte sind diese Kriterien wesentlich; in der Beratungspraxis genügen sie nicht immer. Relevant ist eine gewisse Systematik von Aktionen und

Grenzüberschreitungen. Viele Betroffene realisieren erst nach einem halben Jahr, was läuft; oft zeigen sich dann bereits auch Krankheitssymptome.

Gibt es Zahlen, wie häufig Mobbing ist, welcher Anteil der Bevölkerung darunter leidet?

Eine Studie des schweizerischen Staatssekretariats für Wirtschaft seco ergab, dass zur Zeit der Befragung 7,6% der befragten berufstätigen Personen nach wissenschaftlichen Kriterien mobbing-



Plötzlich stehen Mauern da: Mobbing kann jede und jeden treffen.

betroffen waren. Aber nur 2,4% oder rund ein Drittel erkannten sich selbst als betroffen. Die Mehrheit der Betroffenen hat also (noch) gar nicht bemerkt, dass sie gemobbt werden.

Insgesamt bezeichneten sich 4,4% der Befragten selber als mobbing-betroffen, von diesen selbstdeklarierten «Opfern» entsprach aber wiederum nur rund die Hälfte den wissenschaftlichen Kriterien.

Sie haben zusammen mit dem LCH ein Merkblatt zum Thema Mobbing verfasst. Warum? Sind Schulen und Lehrpersonen besonders anfällig dafür?

Nach der seco-Studie sind das Gastgewerbe, der Tourismus und das Gesundheitswesen überdurchschnittlich betroffen, nicht aber der Bildungsbereich. Allerdings sind solche Vorgänge in der Schule besonders fatal, denn hier findet soziales Lernen statt. Und wenn hier gemobbt wird, wird Mobbing gelehrt. Die Auswirkungen auf die Gesellschaft sind somit enorm. Deshalb muss man in der Schule ein besonderes Augenmerk auf solche Vorgänge richten. Kommt dazu, dass Lehrpersonen durch den ständigen Umgang mit Gruppen von Kindern und Jugendlichen stark gefordert sind. Wenn da das Selbstvertrauen und die persönliche Integrität verletzt werden,

gehen rasch die nötigen Ressourcen verloren – mit entsprechenden Auswirkungen auf die Lernenden.

Ist Mobbing konjunkturabhängig – je härter der Existenzkampf, desto häufiger wird gemobbt?

Sicher nimmt in Phasen wirtschaftlicher Unsicherheit – mit dauernden Umstrukturierungen, Fusionen, Personalabbau – auch die persönliche Unsicherheit und Desorientierung zu. Wo Rechte und Pflichten nicht klar zugeteilt sind, wo ein Machtvakuum herrscht, da entsteht ein besonders fruchtbarer Boden für Regelverletzungen, gleich wie im Sport, wenn der Schiedsrichter nicht auf dem Platz ist.

Gibt es nicht Leute, die eine besondere Disposition zum Opfer haben? Manche sind ja einfach empfindlicher, leichter zu kränken als andere.

Wie schon gesagt, wehre ich mich gegen die Einteilung in Schuldige und Nichtschuldige. Und besonders heikel ist es, Betroffenen eine Mitschuld anzulasten, was leider oft passiert bei Leuten, die ein bisschen «anders» sind. Abgesehen davon ist es nicht so, dass empfindliche Personen häufiger in Mobbing-Situationen geraten. Leicht

Wenn ich eine Mobbing-Geschichte nicht auf gute Art beendige, laufe ich Gefahr, diese Geschichte an die nächste Arbeitsstelle mitzunehmen. Mein starkes Bedürfnis, mich zu schützen und mir nichts gefallen zu lassen, kann dann gerade eine solche Situation wieder heraufbeschwören.

übervertreten sind nach unseren Beobachtungen Leute, die ihre Arbeit besonders gewissenhaft machen und dadurch vielleicht anderen einen Spiegel vorhalten; Leute, die aus der Arbeit eine grosse Befriedigung beziehen, gerade auch so genannte «starke Frauen». Grundsätzlich kann es aber jeden treffen: Jede Alterskategorie, jede Hierarchiestufe, Männer und Frauen, Selbstsichere und Zweifler...

Falls ich merke, dass ich immer wieder in Mobbing-Situationen gerate – was kann ich tun?

Dieses Phänomen gibt es tatsächlich: Wenn ich eine Mobbing-Geschichte nicht auf gute Art beendige, laufe ich Gefahr, diese Geschichte an die nächste Arbeitsstelle mitzunehmen. Zum Beispiel kann gerade mein starkes Bedürfnis, mich zu schützen oder mir nichts mehr gefallen zu lassen, eine ähnliche Situation wieder heraufbeschwören.

Was ist ein guter Abschluss?

Der beste Abschluss einer Mobbing-Geschichte ist natürlich eine Re-Integration – indem das Team und die Vorgesetzten mit einer aussenstehenden Fachperson Krisenmanagement betreiben und am Schluss die Gruppe sagt: Ja,

wir wollen mit dieser Person wieder zusammenarbeiten. Eine Re-Integration lohnt sich – auch finanziell, denn ein Mobbingfall kostet im Durchschnitt ein Brutto-Jahressalär.

Wo ich als Betroffene diese Möglichkeit der Krisenbewältigung nicht habe, da verlasse ich die Stelle möglichst rasch, um das Leiden nicht unnötig zu verlängern. Wichtig ist, dass ich mir aktiv einen guten Abgang schaffe, zum Beispiel indem ich einen Abschieds-Apéro für mein Kollegium organisiere. Auf keinen Fall einfach verschwinden. Je befriedigender und aktiver ich den Abgang gestalte, desto besser kann ich die Geschichte da lassen.

Aber mit dem Apéro allein ist die Sache sicher nicht ausgestanden.

Richtig. Selbstverständlich muss ich mich auch fragen, ob ich persönlich noch weitere psychologische Hilfe – Therapie, Coaching, Supervision – brauche. Das sollte man sich zugute kommen lassen, denn eine Traumatisierung hat stattgefunden, und die Gefahr ist gross, dass ich, dadurch geschwächt, am nächsten Ort schlechter starte.

An wen soll ich mich wenden, wenn ich das Gefühl habe, gemobbt zu werden: Freunde, Kolleginnen, oder doch eher Vorgesetzte und Behördenmitglieder?

Werden solche Vorgänge in einer frühen Phase bemerkt, kann das Gespräch im Team zu einer Lösung führen oder beitragen. Liegt aber bereits ein voll ausgestaltetes Mobbing vor, reichen solche Gespräche sicher nicht mehr aus. Es ist

auf jeden Fall wichtig, eine vorgesetzte Stelle, die nicht in den Fall involviert ist, zu informieren und sie aufzufordern, das unerwünschte Handeln zu stoppen, das heisst, die persönliche Integrität des oder der Betroffenen zu schützen – so wie es nach Artikel 328 des Obligationenrechtes gesetzliche Pflicht ist. Geschieht das nicht, muss man andere Wege suchen. Hinweise dafür finden sich im Merkblatt oder auf www.mobbing-info.ch.

Welche Chancen habe ich, Mobbing auf dem Rechtsweg abzustellen?

Der Rechtsweg ist schwierig und verspricht wenig Erfolg. Oft fehlen Beweismittel wie etwa eine saubere Analyse der Vorgänge oder Mobbing-Protokolle. Oft ist auch die Gerichtsverhandlung eine zusätzliche Demütigung der Betroffenen. Richtig ist es aber, den Arbeitgeber – bei Lehrpersonen also die Schulbehörde – auf die erwähnte gesetzliche Pflicht hinzuweisen.

Gibt es die Möglichkeit, für Mobbing vor Gericht Schadenersatz zu erhalten?

Tatsächlich wollen immer mehr Leute für erlittenes Unrecht Geld erhalten. Das finde ich keine gute Lösung. Wichtiger ist es, Geld in Prävention und Konfliktlösung zu investieren. Alle Beteiligten sollten wenn möglich dazu gebracht werden, sich mit ihrem Anteil an der Trennung auseinander zu setzen – das ist bei einer Arbeitsstelle nicht anders als bei einer Ehe. Sonst laufen sie Gefahr, dass das Problem bei nächster Gelegenheit wieder aufbricht. Das gilt

übrigens auch für das zurückbleibende Team, das aus einem erfolgten Abgang ja gelernt hat, dass Mobbing scheinbar funktioniert, um Probleme zu «lösen».

Wird eine Mobbing-Situation aufgedeckt, ist die weitere Zusammenarbeit zwischen Tätern/Täterinnen und ihrem Opfer wohl in der Regel unmöglich, weil die Verletzungen zu tief sind...

Eine Re-Integration ist unbedingt anzustreben. Es muss dabei allerdings gesichert sein, dass die Mobbing-Vorgänge definitiv gestoppt sind. Es müssen alle in den Re-Integrationsprozess einbezogen werden, also nicht nur der/die so genannten Täter und Opfer, sondern auch die «schweigende Mehrheit» der aktiv Duldenden.

Was heisst «aktiv dulden»?

Das bedeutet: Wir wissen als Kollegen und Vorgesetzte zwar, dass etwas im Gange ist, wir tun aber nichts und lassen die Mobber gewähren. Es reicht schon – wie im dargestellten Fall – bei Angriffen auf eine Person zum Beispiel zu sagen «Wir behalten das im Auge» oder «Wir gehen dem nach», anstatt sich erst einmal entschieden vor den oder die Angegriffene zu stellen und auf einem offenen Austragen des Konflikts zu bestehen. Die aktive Duldung kann schlimmer sein als der Angriff. Wichtig ist es deshalb, eine Kultur des Hinschauens und Handelns zu entwickeln.

Interview: Heinz Weber, Doris Fischer

Fortsetzung Seite 15

Esther Lauper

Esther Lauper, Organisationsberaterin und Supervisorin BSO, Präventionsfachfrau, führt in Wallisellen das «Institut für Neues Lernen» (www.neueslernen.ch). Sie berät und unterstützt Schulen, Unternehmen, und Institutionen unter anderem in Teamentwicklung, Krisenmanagement und Mobbingprävention (keine Einzelberatung). Sie hat ein Netzwerk Mobbing initiiert und ein Lehrvideo sowie ein Handbuch zum Thema produziert. Gemeinsam mit Christopher Szaday, Claude Bollier, LCH-Zentralsekretär Urs Schildknecht und Anton Strittmatter (Pädagogische Arbeitsstelle LCH) erarbeitete Esther Lauper das Merkblatt «Mobbing unter/gegen Lehrpersonen».



Foto: Doris Fischer

Esther Lauper: «Ich wehre mich gegen die Einteilung in Schuldige und Nichtschuldige. Mobbing ist komplexer.»

«Wir behalten's im Auge»

Der Fall des Primarlehrers Marc P. – konstruiert aus der Beratungspraxis von Esther Lauper – zeigt, wie aus einzelnen vagen Kritikpunkten lawinenartig eine tragische Mobbing-Situation entstehen kann.

Marc P., 55, ist Lehrer auf der Mittelstufe in einer grösseren Landgemeinde. Äusserlich etwas unkonventionell, langer Vollbart. Verkehrt am Wochenende im Zürcher Niederdorf. Wurde jedenfalls dort schon angetroffen. In der Gemeinde gilt er als Einzelgänger. Gab nie Anlass zu irgendwelchen Beanstandungen. Man attestiert ihm korrekte und engagierte Schulführung mit eher strenger Notengebung.

Eines Tages beklagen sich mehrere Eltern bei der Schulbehörde wegen der strengen Notenskala. Sie befürchten Nachteile für ihre Kinder. Der Schulpflegepräsident, mit einigen der Eltern persönlich befreundet, sagt: «Wir behalten's im Auge.» Das zuständige Schulpflegemitglied besucht den Lehrer mehr als üblich im Unterricht. Als das Marc seltsam vorkommt und er nach dem Grund fragt, bekommt er die vage Antwort, es gebe Reklamationen.

In der Folge «motzen» Kinder vermehrt, wenn der Lehrer ihnen Prüfungen zurückgibt. Eltern sagen Besprechungstermine ab. Die Behörde beauftragt – unter Schweigepflicht – den Schulleiter, ein besonderes Augenmerk auf Marcs Schulführung zu haben. Dieser besucht

ihn unter einem Vorwand im Unterricht.

«Arme Schweine bei M.»

Auf dem Pausenplatz erzählen Kinder, Marc gebe keine korrekten Noten. Es laufe ein Verfahren gegen ihn. Schülerinnen und Schüler aus anderen Klassen plaudern herum, sie seien froh, nicht von Marc unterrichtet zu werden. Gerüchte entstehen, was alles «falsch laufe» in seinem Unterricht.

Bei der Behörde beklagen sich in der Folge erneut Eltern, Marc unterrichte schlecht, unterdrücke die Kinder. Die Behörde nimmt erneut die Klagen entgegen mit der Bemerkung: «Wir gehen der Sache nach.» Die Mutter eines Kindes, das zu Marc in die Schule geht, erkundigt sich bei einer anderen Lehrperson nach der Möglichkeit eines Klassenwechsels.

Am «schwarzen Brett» des Schulhauses hängt eines Tages ein Zettel mit der Notiz «Arme Schweine bei M.». Während der Pausenaufsicht pfeift ihn eine Gruppe von Schülerinnen aus, worauf ein Kollege ihn erstaunt nach dem Grund fragt. Einer Kollegin fällt auf, dass die Schülerinnen über Marc herziehen (Alkohol, Frauen). Sie bringt dies im Lehrerzimmer zur Sprache – in Abwesenheit von Marc. Die Diskussion bricht bei Pausenende ohne Ergebnis ab. Sie wird nicht wieder aufgenommen.

Bei der Rückgabe einer Klassenarbeit verlassen drei Schüler aus Protest gegen ihre Noten den Unterricht. Der Lehrer informiert die Eltern, wird aber am Telefon von ihnen beschimpft. Darauf wendet sich M. an den Schulpflegepräsidenten

und teilt ihm mit, er habe das Gefühl, gemobbt zu werden. Dieser fordert ihn auf, die Sache gelassen zu nehmen. Man wisse ja um seine Qualitäten.

Horror am Elternabend

Bei einer so genannten «Kropfleerete» an einem Elternabend, zu dem Marc Schulleitung und Schulpflege bezieht, wird er von den Eltern «zerfetzt». Schulleitung und Behörde nehmen nur auf Aufforderung und dann vage Stellung. Die meisten Eltern gehen grusslos nach Hause. An diesem Abend trinkt Marc – erstmals seit 20 Jahren – einen über den Durst. Auf dem Heimweg begegnet ihm der Vater einer Schülerin. Von diesem Tag an gilt Marc als Alkoholiker. Schülerinnen und Schüler zeichnen Flaschen und Gläser auf Prüfungsarbeiten. Marc hat Schlaf- und Essprobleme und wird vom Arzt für drei Wochen krank geschrieben. Das Gerücht verbreitet sich, er sei in einer Entziehungskur.

Marcs Stellvertreter wird von allen gelobt. Eltern verlangen, dass dieser die Klasse zu Ende führt. Der Schulpflegepräsident fragt Marc um seine Meinung zu diesem Vorschlag. Dieser hat daraufhin einen Zusammenbruch und kann nicht antworten, was als Zustimmung seinerseits ausgelegt wird. Der Stellvertreter übernimmt die Klasse und Marc wird länger krank geschrieben.

Kurz vor Ablauf der Krankenschreibung kommt Marc ins Lehrerzimmer, um seine Rückkehr vorzubereiten. Auf dem Gang trifft er einige seiner Schüler. Sie scheinen ihn nicht mehr zu kennen und grüssen ihn nicht mehr...

Starke Teams geben Mobbing keine Chance

Gemeinsame Ziele formulieren, sie mit genügend Zeit im Team umsetzen und offen miteinander kommunizieren – solche Grundsätze wirken nach Meinung von Claude Bollier, Lehrpersonen-Ausbildner und -Berater, dem Mobbing innerhalb eines Lehrerkollegiums entgegen.

Claude Bollier

Ein erster Blick aufs Merkblatt zeigt gleichsweise wenig Ansatzpunkte und Verantwortlichkeiten auf der Teamebene. Hier möchte ich ergänzend ansetzen. Wo Lehrerkollegien zu Teams werden, findet weniger Mobbing statt, heisst meine These.

Ich weiss: Teamarbeit, das heisst Sitzungen, verbindliche Absprachen, Koordination in pädagogischen Projekten und das wiederum heisst Abbau an Individualität und Autonomie, bedeutet zusätzlichen Aufwand und somit Mehrbelastung. «Ich bin nicht wegen des Teams Lehrerin geworden, sondern weil ich gerne Kinder unterrichte», heisst die

prägnante Kurzformel einer Kollegin, mitten in die Diskussion des ganzen Kollegiums um Schulautonomie geworfen. Stimmt ja, aber gäbe es nicht ein «Sowohl als auch»?

Werfen wir einen Blick auf das Feld der Zusammenarbeit im Team, so wird deutlich, an wie vielen Stellen Mobbing Fuss fassen kann. Unklarheit scheint zwi-



Claude Bollier: «Kommunikation entzieht Mobbing den Boden.»

schen Teamverbindlichkeit, pädagogischer Freiheit und dem Arbeitsplatz Schule ein Grundproblem zu sein. Ich plädiere für sechs Ansatzpunkte zur Klärung der Zusammenarbeit:

Gemeinsame Ziele und klare Kommunikation

- Sie haben gemeinsame Projekte, pädagogische Ziele und Werte und erreichen diese, statt des zellulären, klösterlichen Partikularismus.
- Sie besetzen das pädagogische Niemandsland durch klare Kommunikation und Arbeit an Orten wie zum Beispiel Pausenplatz, Schulweg und in Übergangssituationen wie Kindergarten/Schule und Schule/Berufswelt, in Elternarbeit, Freizeitbeschäftigung, Hausaufgabenpraxis etc., statt zuzulassen, dass in Wüstenlandschaften mit Mobbing, Gewalt, versprungenen WCs und zerstörten Velopneus, Informationsmangel und Unsicherheit herrschen.
- Sie unterstützen und entlasten sich gegenseitig in schwierigen Situationen, statt zuzulassen, dass Einzelkämpferfahrung und Isolation bis hin zu Ausgrenzung im Kollegium – «der Alte will/mag halt nicht mehr» – stattfinden.

Effizient organisieren, genügend Zeit einplanen

- Sie haben gemeinsame und differenzierte Arbeitsgefäße, transparente Abläufe und direkte Verbindungen, statt der Organisation an den Türschwellen und auf bilateralen Schattenwegen.

- Sie gehen mit der Zeit haushälterisch um. Teamsitzungen haben eine Struktur und eine Traktandenliste und genügend Sprechzeit für die wichtigen Dinge, statt Jekami mit privaten persönlichen Inhalten, Smalltalk und Handyläuten aus dem Privatkreis.

Offen reden, Feedback holen, Konflikte bewältigen

- Sie haben transparente und funktionierende Informationswege, auf die man sich verlassen kann, statt Seiten- und Hintenherumgespräche mit Privatgesprächen. Ihr Projektmanagement wird gepflegt, statt in Versandungsübungen unterlaufen.
- Sie pflegen eine hörbar offene Kommunikation, auch bei Störungen und in heiklen Situationen statt Reden um den heißen Brei, Andeutungen und verschleierte generelle Hinweise.
- Sie wissen, was sie tun im Sinne von periodischer Unterrichtsevaluation, Hospitation, Intervision, Schüler- und Eltern-Feedback, statt nur auf Intuition, Goodwill, positive Annahmen, gute Gefühle und Eigeneinschätzung der Leistungen zu bauen.
- Sie haben eine interne «Störmeldezentrale», verfügen über Konflikt- und Kriseninterventionsverfahren mit präventiver Kraft, statt zufällige und reaktive Notfallinterventionen durch externe Retter (Berater).

Führen, teilen und partizipieren

- Die Schulleitung schafft mit einer klaren Kompetenzverteilung Sicherheit, statt durch informelle Füh-

ungsstrukturen und Zufallsdelegation Unruhe und steten Wechsel zu provozieren.

- Funktionen und Kompetenzen werden an Kolleg/innen und Arbeitsgruppen delegiert und von diesen auch angenommen, statt im Einzelkämpfertum der Schulleitung versteckt, die man dann kritisieren kann.
- Mit Interessen, Macht und Geld wird praktisch, realistisch und bewusst umgegangen, statt wehzuklagen, Hilflosigkeits- und diffuse Ohnmachtsgefühle zu senden.
- Es erfolgt ein einfaches und klares Controlling der eigenen Leistungen, statt langes und ungutes Laufenlassen.

Arbeitsbeziehungen klären, Personalentwicklung fördern

- Im Vordergrund stehen Arbeitsbeziehungen, statt Smalltalk über privates Wohlbefinden und schlechte Schülerinnen und Schüler.
- Das Team ist loyal im Rahmen der Standesregeln, nimmt Interessen von Einzelnen transparent wahr, statt Lobbying und Stimmungsmache gegen Personen und Gruppen im Team.
- Mitarbeitergespräche, Standortbestimmung und Massnahmen zur persönlichen Weiterbildung sind da, statt LQS, Abwahlen und indirekte Szenarien bis hin zu Mobbing.
- Verschwiegenheits- und Schweigepflichtgrenzen werden wahrgenommen, statt Stammtisch und öffentliche Verhandlung von Personalfragen.

Öfter mal von vorne beginnen

- Angesichts der häufigen Wechsel im Team und der komplexen Strukturen der Institution Schule wird der wiederkehrende Klärungs- und Repetitionsbedarf angegangen, statt eines Sichverlassen auf, Erlahmen und Zulassen erster kleiner Korruptionen, weil es ja eigentlich gut läuft.
- Neue Teammitglieder werden durch die Schulleitung eingeführt, statt höflich-scheu zurückhaltend machen zu lassen, bis...