

ÜBERLEBEN IM BÜRO

MUSS ICH KARAOKE SINGEN, WENN DER CHEF ES WILL?
STINKENDE KOLLEGEN ERDULDEN? DER PSYCHOLOGE
LOUIS LEWITAN, DER ALS COACH GROSSE FIRMEN BERÄT,
BEANTWORTET HEIKLE FRAGEN DES ARBEITSLEBENS



Von
MATTHIAS KALLE
und
TANJA STELZER

Illustrationen
MIROSLAV BARTÁK

WÜTENDER CHEF

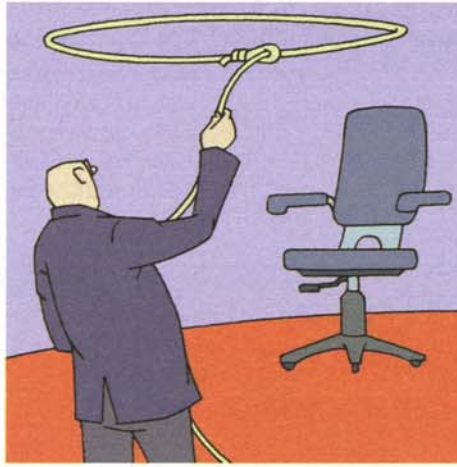
Immer wieder bekommen die Mitarbeiter einer Werbeagentur ihren Geschäftsführer tagelang nicht zu sehen und hören nichts von ihm. Es kann sein, dass er da ist, Witze macht und nach ein paar Stunden wieder das Büro verlässt. Es kann aber auch sein, dass er wie ein Wüterich durch die Gänge hetzt, jeden anschnauzt, bei Präsentationen brüllt und auf den Tisch haut, dass die Wände wackeln. In diesen Momenten beschimpft er jeden im Raum als Idioten, es kam schon vor, dass er bei solchen Gelegenheiten Mitarbeiter gefeuert hat. Alle leben in ständiger Angst, Opfer eines neuerlichen Wutausbruchs zu werden, das zersetzt den Mut für gute Arbeit – es ist ein Teufelskreis, der kaum zu durchbrechen ist. Oder doch?

Lewitan:

Viele Chefs nehmen sich das Recht heraus, nach Lust und Laune zu handeln. Sie degradieren die Mitarbeiter zu Erfüllungsgehilfen ihrer Ziele. Dieser Teufelskreis muss unbedingt unterbrochen werden, weil die Mitarbeiter ansonsten ihre Würde verlieren. Jemand sollte den Chef über die negativen Auswirkungen seines Verhaltens aufklären. Wenn sich aus Angst vor Sanktionen keiner das heikle Gespräch allein zutraut, sollten mehrere zusammen um einen Termin bitten. Chefs haben ja eine Achillesferse: Sie bekommen selten ehrliches Feedback und sind sich selbst überlassen. Darum müssen sie von Zeit zu Zeit aufgeklärt werden. Wenn die Mitarbeiter ihre Ängste verleugnen, werden sie zwangsläufig krank – auch für Chefs gilt diese Regel: Wer Angst hat, wird krank und bleibt unproduktiv.

»DER WILL MEINEN JOB!«

Herbert ist stellvertretender Abteilungsleiter eines mittelständischen Unternehmens. Er ist mit seiner Arbeit und seiner Position durchaus zufrieden – mit Ende 40 hat er sich nicht nur im Leben, sondern auch im Job eingerichtet. Eines Tages stellt der Abteilungsleiter einen neuen Mitarbeiter vor, frisch von der Universität, der Chef lobt ihn in den höchsten Tönen. Vom ersten Tag an hat der Neue immerzu Verbesserungsvorschläge, emsig und engagiert arbeitet er abends sehr lange. Herbert hat von Anfang an das Gefühl, der Neue sei scharf auf seinen Job; stellvertretender Abteilungsleiter mit Ende 20 – da stünde ihm eine große Karriere bevor. Soll Herbert den Neuen unterstützen, der wirklich gute Ideen hat? Soll er sich bewusst gegen ihn stellen? Oder aber ihn einfach ignorieren und auf die eigenen Stärken und die Autorität seiner Position vertrauen?



Lewitan:

Sich gegen den Neuen stellen zu wollen wäre kurzsichtig. Herbert würde ins offene Messer laufen – der Chef selbst protegert ja den neuen Kollegen! Herbert tut gut daran, den Neuen einzubinden und zugleich auf die eigenen Stärken zu vertrauen – eine Grundhaltung, die man sowieso immer einnehmen sollte. Im Übrigen hat jeder eine Chance verdient. Allerdings wäre es legitim, wenn Herbert den Chef nach seinen Perspektiven fragen würde. Aus der Antwort wird er sehr schnell ableiten können, wo er steht – und ob er die Erwartungen, die an ihn gestellt werden, erfüllen kann oder ob er lieber nach einem neuen Job Ausschau halten sollte. Solange Herbert in dem Unternehmen arbeitet, sollte er sich auf jeden Fall kooperativ verhalten – allein schon, weil dieser Vorgesetzte am Ende sein Arbeitszeugnis schreiben wird.

DER ARBEITSBIENE WIRD ES ZU VIEL

Nina, 37, ist bei einem kleinen Dienstleistungsunternehmen dafür zuständig, die Arbeit der Kollegen zu koordinieren und die Firma nach außen zu vertreten. Sie ist gern die gute Fee der Belegschaft, und weil sie meistens gute Laune hat, freuen sich die Kollegen, wenn sie ihren Kopf in deren Zimmer steckt, um charmant zu fragen, wann sie denn die Zahlen haben könne, die sie noch für ihren Bericht an den Kunden brauche. Was die Kollegen gar nicht zu bemerken scheinen: Nina fühlt sich zunehmend überlastet. Ständig hat sie das Gefühl, dass sie die Fehler der anderen ausbügeln muss, dass neue Aufgaben viel öfter bei ihr landen als bei anderen, dass sie die Einzige ist, die hier wirklich schuftet. Tatsächlich ist sie oft bis spät abends im Büro, wenn alle anderen schon gegangen sind. Aber ihren Ärger artikuliert sie nie, und es kommt auch nur selten vor, dass sie einen Kollegen bittet, ihr Arbeit abzunehmen – es geht ja doch schneller, wenn sie es selbst macht, denkt sie. Und regelmäßig, wenn sie gerade das Gefühl hat, dass

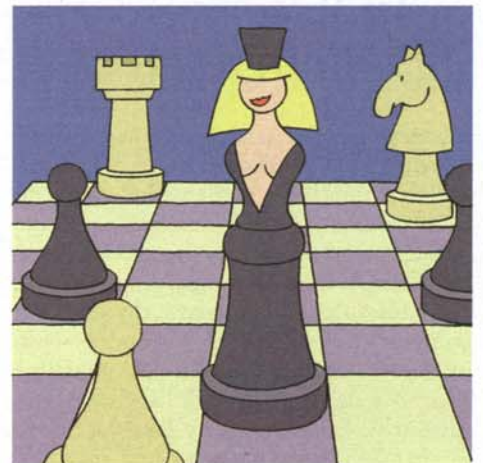
sie kurz davor ist zusammenzubrechen, oder wenn sie glaubt, vor Ärger platzen zu müssen, kommt ein Lob vom Chef oder von einem der anderen Kollegen – und sie macht lächelnd weiter. Wie kommt sie aus dieser Spirale heraus?

Lewitan:

Nina beachtet ihre eigenen Grenzen nicht und setzt sich über sie hinweg. Das führt dazu, dass sie sich konstant im Minusbereich bewegt. Daraus resultiert ein großes Frustrationspotenzial. Sie muss also etwas tun – zum Beispiel lernen, ihre wahren Gefühle zu artikulieren, Aufgaben öfter zu delegieren und ihren Kollegen mehr abzuverlangen. Sie sollte sich nicht ausschließlich über die Arbeit und die Anerkennung durch ihren Chef definieren. Im Übrigen verletzt ihr Vorgesetzter seine Fürsorgepflicht. Wenn er bemerkt, wie überlastet sie ist, muss er sagen: »Stopp, gehen Sie früher nach Hause«, anstatt sie weiterhin auszunutzen. Schon aus Eigeninteresse sollte er das tun: Wenn sie in der Klinik landet, muss er als Chef für Wochen oder gar Monate auf sie verzichten.

»DIE PASST HIER NICHT REIN!«

In Ullas Abteilung, der Buchhaltung eines Reiseveranstalters, herrscht ein angenehmes, ja freundschaftliches Klima. Alle mögen einander, und die Arbeit stellt Ulla, 38, auch durchaus zufrieden – wäre da nicht Anna. Die arbeitet erst seit einem halben Jahr in der Buchhaltung, aber sie passt dort schlichtweg nicht hinein. Sie ist etwas jünger und viel hübscher als die anderen Frauen, sie kleidet sich sehr modisch, an heißen Tagen auch ziemlich offenherzig – und sie flirtet gern mit den Kollegen. Annas Eitelkeit, die so gar nicht in das kollegiale, bodenständige Klima der Abteilung passt, macht Ulla rasend. Allerdings kann man Anna fachlich keinen Vorwurf machen. Sollte man gegen die eiteln Auswüchse der jungen Kollegin vorgehen oder diese einfach übersehen?



Lewitan:

In dieser kleinen Geschichte geht es um viel mehr als um die banale Frage »Wer von uns ist hübscher?«, die so manche Auseinandersetzung unter Kolleginnen zu bestimmen scheint. Anna stellt das gemütliche Arbeitsverhältnis infrage, in dem die Abteilung sich jahrelang eingerichtet hat. Und deshalb bekommt sie Probleme. Anna hat das Glück, gut auszu- sehen, und die Fähigkeit, ihren Job gut zu machen. Sie sollte sich nicht in die Mittel- mäßigkeit hinabgeben, bloß um nicht auf- zufallen und keinen Anstoß zu erregen.

DIE CHEFIN MACHT AVANCEN

Martin, 24, arbeitet für drei Monate als Prak- tikant bei einer mittelständischen Firma. Nach kurzer Zeit beginnt die Leiterin seiner Abteilung ziemlich offensiv mit ihm zu flir- ten. Sie ist fünf Jahre älter als er und eine attraktive, selbstbewusste Frau. Einmal kommt sie zu ihm und massiert ihm vor allen Kollegen im Großraumbüro die Schultern, es ist ihm ein wenig peinlich. Dann lädt sie ihn mit wenigen anderen Kollegen zu sich nach Hause ein. Er hat das Gefühl, dass sie eine Gelegenheit schaffen will, einander näherzu- kommen. Er wäre auch gar nicht abgeneigt. Aber ist es wirklich eine gute Idee, etwas mit einer Vorgesetzten anzufangen?

Lewitan:

Ach, ein Dauerthema! Eine allgemeingültige Antwort zu finden ist schwierig. Wann, wo und wie Liebe entsteht – dagegen sind wir ja machtlos. In diesem konkreten Fall würde es sich aber um Unzucht mit Abhängigen han- deln. Martins Chefin darf sich also auf kei- nen Fall an ihn heranmachen, völlig un- abhängig davon, ob Martin ihr zugeneigt ist oder nicht. Und Martin sollte sich darüber im Klaren sein, dass er für seine Attraktivität und nicht für seine Leistung belohnt werden wird, wenn er sich auf die Sache einlässt.

KARAOKE-ZWANG BEIM FIRMENFEST

Das erste Betriebsfest unter dem neuen Chef. In seiner Begrüßungsrede hat er alle auf- gefordert, möglichst viel zu trinken, da im Laufe des Abends eine Überraschung auf die Mitarbeiter warte, der man besser betrunken begegne. Die Unruhe wächst, als im Saal ein Mikrofon aufgebaut und das Licht herunter- gedimmt wird. Der Chef verkündet: »Nun ist jeder aufgefordert, sein Gesangstalent unter Beweis zu stellen. Ich habe eine Liste aufgestellt, wer bei unserem Karaoke-Abend welchen Song interpretieren soll.« Und schon

wird der Erste auf die Bühne gerufen: »Paul singt für uns *Thank you for the music*.« Unter lautem Hallo tappt Paul nach vorn. Er macht seine Sache eher schlecht als recht. Unter den Zuhörern steigt die Furcht, wer sich als Nächstes blamieren muss. Kann ich die Teil- nahme verweigern, fragen sich viele – oder hätte das Folgen?



Lewitan:

Schon aus der Frage, ob man die Teilnahme verweigern darf, lässt sich ableiten, dass es in diesem Unternehmen ein Arbeitsklima gibt, das einem keine Wahl lässt, und das ist nicht gut. Allerdings: Wer Humor hat, sollte sport- lich mit den eigenen Defiziten umgehen kö- nnen und einfach mitmachen. Die meisten Leute werden es toll finden, wenn jemand die Größe hat, sich selbst nicht so ernst zu neh- men. Wer aber Angst davor hat, sich betriebs- öffentlich zu blamieren, sollte für sich sehr wohl das Recht in Anspruch nehmen, nicht mitzumachen. Für ihn wäre es eine seelische Vergewaltigung, auf Befehl zu singen. Er könnte ans Mikrofon gehen und sagen: »Ich wünschte, ich hätte die Größe aufzutreten, leider habe ich sie nicht. Ich beneide meine Kollegen um ihre Talente.« Und abtreten.

TRÄNEN IM BÜRO

Helga, 25, arbeitet bei einem großen Com- puterhersteller. Sie teilt ihr Büro mit zwei Kollegen – einem Mann ihres Alters und ei- ner etwa zehn Jahre älteren Frau. Die drei verstehen sich gut. Dann bezieht die Abtei- lung neue Räume, es gibt fortan Zweierzim- mer. Die ältere Kollegin fragt Helga, ob sie mit ihr zusammenbleiben möchte, und Hel- ga, ein wenig überrumpelt, antwortet: Ja. Etwas später fragt der junge Kollege Helga ebenfalls, ob sie das Büro mit ihm teilen möchte. Helga steckt jetzt in der Klemme, denn eigentlich würde sie viel lieber mit dem jungen Kollegen zusammenziehen. Helga beschließt, dem eigenen Interesse zu folgen, und konfrontiert die Kollegin mit ihrer Mei-

nungsänderung. Diese reagiert vermeintlich verständnisvoll, doch Helga sieht, dass sie Tränen in den Augen hat. Obwohl sie ihr Ziel erreicht hat, fühlt Helga sich elend. Hat sie richtig gehandelt?

Lewitan:

Selbstverständlich hat Helga das Recht, ihre Meinung zu ändern. Sie sollte zugleich bereit sein, die Konsequenzen zu tragen: dass die Kollegin verärgert und traurig ist. Dennoch darf sie sich nicht aus Schuldgefühlen binden. Daraus würden aufgestaute Aggressionen ent- stehen. Wichtig ist letztlich, dass sie ihre Ent- scheidung der Kollegin gegenüber einfühlsam und klar begründet.

EIN MAIL-MALHEUR

Stefan, 45, ist Unternehmensberater und hat eine schwierige Kundin – die Ansprechpart- nerin bei seinem Auftraggeber scheint ihm inkompetent zu sein. Aber er versucht, es sie nicht spüren zu lassen. Als sie ihm und seinem Team den Entwurf für ein Strategiepapier mailt, ist er fassungslos über den mangelnden Sachverstand. In einer Mail an seine Kollegen macht er sich Luft: »Wie kann man nur so wenig Ahnung haben?« Er tippt die Mail und sieht noch beim Absenden im letzten Moment den Namen der Kundin im Feld »Empfänger«. Nichts mehr zu machen, die Mail ist raus. Die Antwort lässt nicht auf sich warten: »Ist ja interessant, wie Sie über mich denken.« Stefan versucht, sich zu retten. Da habe er ihr wohl eine falsche Mail geschickt, in der es um etwas ganz anderes gegangen sei. Vergeblich. Das Verhältnis zur Kundin ist und bleibt zerrüttert. Hätte Stefan sich nach seinem Lapsus anders verhalten können?

Lewitan:

Die Frau hat recht, nicht mehr mit Stefan zu reden, denn er war nicht aufrichtig. Stefan wäre sicher besser damit gefahren, wenn er zu seiner Meinung gestanden hätte – was natür- lich Mut erfordert hätte. Ein vernünftiger Rettungsversuch wäre es gewesen, wenn Stefan sich bei der Kundin für die Form entschuldigt, aber die Verantwortung für den Inhalt über- nommen hätte, zum Beispiel mit den Worten: »Ich habe einen anderen Standpunkt als Sie und würde das gern mit Ihnen ausdiskutieren. Interessieren Sie sich dafür?«

MITGEFÜHL ODER BELÄSTIGUNG?

Waltraud, 52, ist in der Firma für die Azubis verantwortlich. Einer der Lehrlinge nimmt im Laufe seiner Ausbildung immer stärker ab,

sodass Waltraud schließlich vermutet, er könnte eine Essstörung haben oder unter einer anderen schweren Krankheit leiden. Er macht seinen Job sehr gut, aber Waltraud sorgt sich allmählich um ihn. Außerdem denkt sie, dass sein Fortkommen dadurch gefährdet sein könnte, schließlich hat der Mitarbeiter Kundenkontakt und gilt auch bei anderen Kollegen inzwischen als potenziell krank. Darf sie ihn auf dieses heikle Thema ansprechen, und wenn ja, wie?

Lewitan:

Waltraud scheint mir übermäßig fürsorglich zu sein. Aber natürlich ist es so: Wenn der Gesundheitszustand des Lehrlings sie beunruhigt, sollte sie ihn direkt ansprechen. Nicht als Vorwurf, sondern begleitet von der Frage: »Teilst du meine Besorgnis?« Schließlich ist es doch eine Wertschätzung des Mitarbeiters, wenn sie über ihn nachdenkt. Wenn der Azubi allerdings bunkert und nicht reden will, sollte sie ihn nicht weiter damit behelligen.

KARRIERE ODER FAMILIE?

Svea, 31, ist in dem Großkonzern, in dem sie als Trainee angefangen hatte, schnell aufgestiegen. Jetzt wird ihr Chef und Mentor nach Amerika versetzt. Er fragt sie, ob sie ihn als Stellvertreterin begleiten wolle. Das klingt spannend und ist für ihr Alter ein unglaubliches Angebot. Aber Svea zögert. Eigentlich hatte sie sich für ihr Leben noch andere Dinge erträumt als einen tollen Job. Sie will auch irgendwann eine Familie und hat jetzt schon das Gefühl, dass ihr Privatleben sehr unter ihrer Arbeit leidet. Andererseits – kann man so ein Angebot ablehnen? Was für ein Signal wäre das an ihren Arbeitgeber?

Lewitan:

Svea muss zunächst ihre Prioritäten bestimmen. Und sie muss wissen, dass sie für ihre jeweilige Entscheidung, egal, wie sie ausfällt, einen Preis zahlen muss. Die Firma hat in Svea investiert und möchte folglich ihr Potenzial ausschöpfen. Sollte Svea sich für die Familienplanung entscheiden, dürfte ihr Chef deshalb zwar beruflich enttäuscht sein, aber schlecht dagegen argumentieren können. Wenn er anders reagiert, hat sie sowieso den falschen Chef.

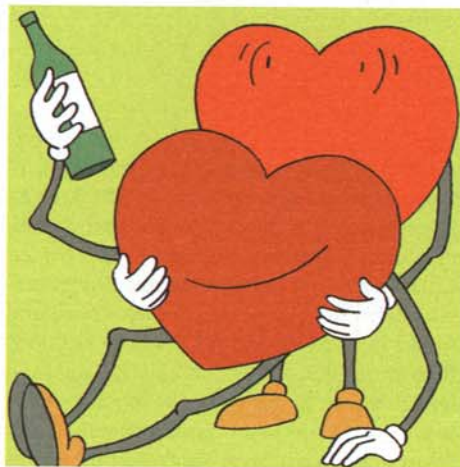
DIE FLIRT-KATASTROPHE

Hans, 39, und Silke, 40, arbeiten seit ein paar Monaten bei derselben Bank. Hans hat sich in Silke verguckt, aber da er sehr schüchtern ist, geht ihre Konversation nie über Arbeits-

gespräche hinaus. Wochenlang überlegt er, wie er ihr näherkommen könnte. Endlich fasst er sich ein Herz und lädt sie zu sich zum Abendessen ein. Tagelang kauft er ein, putzt die Wohnung, je näher der Tag der Einladung rückt, desto aufgeregter wird er. Am besagten Tag nimmt er sich frei, um alles vorzubereiten. Am Mittag beschließt er, den für das Essen vorgesehenen Wein zu probieren. Unversehens hat er eine Flasche geleert. Er öffnet eine zweite, und als Silke um acht Uhr abends eintrifft, ist er völlig betrunken. Schwankend führt er sie in die Küche, auf dem Herd ist die Kalbsleber schon verbrutzelt. Während sie sich auf die Küchenbank setzt, versucht er, die Reste zu retten. Doch dann fällt ihm die Pfanne aus der Hand und samt der Leber auf den nicht ganz sauberen Küchenboden. Er wischt den Boden und verschwindet, eine Entschuldigung lallend, auf die Toilette. Silke nutzt die Gelegenheit und verlässt die Wohnung. Wie sollen die beiden fortan bei der Arbeit miteinander umgehen?

Lewitan:

Es gibt Dinge im Leben, die sind eigentlich unentschuldigbar. Was sich Hans hier geleistet hat, gehört dazu. Und doch sollte er sich entschuldigen – und zwar in aller Form: mit Blumen und einem handgeschriebenen Brief. Nur so kann er retten, was überhaupt noch zu retten ist, um die gemeinsame Arbeit wieder erträglich zu machen.

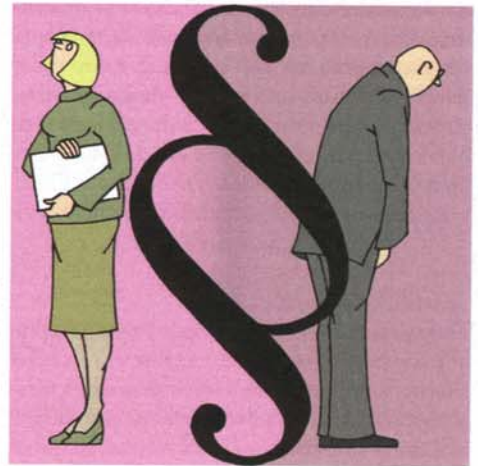


DER BLAMIERTE CHEF

Joachim, 47, arbeitet bei einem Papiergroßhändler. Eines Tages schickt sein Chef eine E-Mail an die gesamte über hundertköpfige Belegschaft, in der er ein technisches Problem für gelöst erklärt. Joachim weiß jedoch, dass dieses Problem weiterhin besteht – schreibt's und schickt die Antwort an alle. Nun tobt der Chef, er fühlt sich von Joachim vorgeführt. Er ordnet an, dass Antworten an alle auf seine Rundmails künftig zu unterbleiben hätten. Wer hat in diesem Konflikt recht?

Lewitan:

Wer hat recht – diese Frage ist in diesem Fall wie so oft wenig zielführend. Eigentlich muss die Frage lauten: Was bringt die Sache voran? Klüger gewesen wäre es, eine Mail nur an den Chef zu schreiben. Es wäre zu einer direkten Kommunikation gekommen. So aber hat Joachim seine Mail genutzt, um allen mitzuteilen, wie doof der Chef ist. Das ist unklug, besserwisserisch und zerstört darüber hinaus das Arbeitsklima.



HOSE HOCH, KOPF HOCH!

Sven, 29, hat sich gerade als Steuerberater selbstständig gemacht, seine neue Rolle fühlt sich für ihn noch ungewohnt an. Eines Morgens erwartet er um acht Uhr eine Klientin, die etwa genauso alt ist wie er. Es ist ihr zweiter Besuch. Um kurz vor acht geht Sven noch rasch zur Toilette. Als er eben die Hose heruntergelassen hat, geht plötzlich die Tür auf. Die Klientin ist wohl etwas zu früh gekommen. Beide brechen in Lachen aus, sie tritt den Rückzug an. Als er fertig ist und sich die Röte in seinem Gesicht gelegt hat, geht er zu ihr ins Wartezimmer und sagt: »Ist jetzt frei.« Nach diesem Tag sieht der frischgebakene Steuerberater seine Klientin nicht wieder. Er glaubt, dass sie ihn nicht mehr ernst nehmen kann – ein generelles Gefühl, das sicher viele seiner Klienten ihm gegenüber haben, denkt sich Sven nun. Was hätte er besser machen können?

Lewitan:

Sven fühlt sich im wahrsten Sinne des Wortes ertappt – und zwar nicht nur, weil er einmal die Hose heruntergelassen hat, sondern weil er zudem sein mangelndes Selbstbewusstsein offenbart. Er scheint ständig nur an seine eigenen Unzulänglichkeiten zu denken, und das spüren auch seine Klienten. Deshalb sollte er unbedingt an seinem Selbstwertgefühl arbeiten. Ein Kurs könnte ihm dabei helfen. Ansonsten gilt: Beim Toilettengang grundsätzlich die Tür abschließen.

DER CHEF LÜGT

Christian, 32, ist Assistenzarzt und darf seit einigen Monaten auch schwere Operationen durchführen. Der Oberarzt teilt ihn immer wieder als seinen Assistenten ein, häufig lässt er Christian völlig freie Hand – dessen Ergebnisse sind immer ausgezeichnet, während dem Oberarzt öfter mal kleinere Fehler unterlaufen. Morgens in der Frühbesprechung werden die Resultate dem strengen Chefarzt präsentiert. Die komplikationsfrei verlaufenen Operationen verbucht der Oberarzt immer auf sein Konto, obwohl nicht er, sondern Christian sie durchgeführt hat. Wenn es jedoch Probleme gab, schreibt er diese vor dem Chefarzt dem Assistenzarzt zu. Soll Christian den Chefarzt, der mittlerweile sehr schlecht auf ihn zu sprechen ist, aufklären?

Lewitan:

Das muss er sogar, unbedingt! Christian sollte auf der Stelle beim Chefarzt die Sache klarstellen – und zwar in Gegenwart des Oberarztes. Denn sonst läuft er Gefahr, seine Selbstachtung zu verlieren, und lädt außerdem den Oberarzt ein, sein unakzeptables Verhalten ständig zu wiederholen. Da die Situation hierarchisch nicht ganz ohne ist, muss Christian natürlich mit diplomatischem Geschick vorgehen. Er darf den Oberarzt nicht bloßstellen, aber er kann seinen eigenen Standpunkt darstellen, etwa indem er sagt: »Lieber Herr Oberarzt, das mag Ihre Sicht auf die Dinge sein. Ich sehe das allerdings anders.«

STATUSSYMBOLS – KINDISCH?

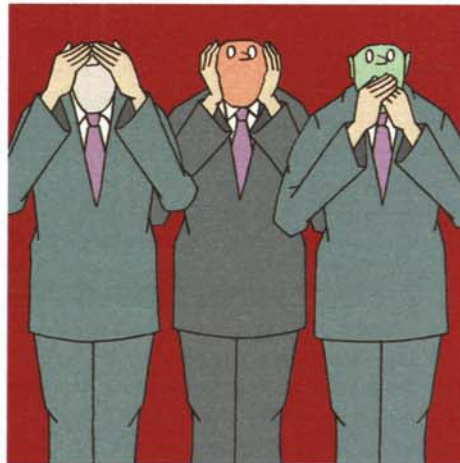
Michael hält sich für einen ausgeglichenen, kollegialen Menschen. Er macht seine Arbeit als Anwalt in einer großen Kanzlei zur Zufriedenheit aller. Mit seinen 36 Jahren steht ihm eine gute Karriere bevor. Es gibt da nur ein Problem: seine 32-jährige Kollegin Esther. Sie hat den besseren Parkplatz und das größere Büro, und Michael wird das Gefühl nicht los, dass diese eigentlich so unwichtigen Insignien Esther mehr Selbstbewusstsein – und ja, auch mehr Macht verleihen. Michael möchte nicht so denken, und doch beginnt er, Esther zu hassen, es gibt Tage, da kreisen seine Gedanken darum, ob er nicht eine Intrige gegen sie starten sollte. Dann aber sagt er sich, von der Parkplatz- und Bürogröße könne man ja wohl noch nicht auf interne Machtstrukturen schließen.

Täuscht er sich?

Lewitan:

Der Status, die Insignien der Macht spielen oft eine sehr wichtige Rolle – und das muss nicht einmal von Nachteil sein. Viele Men-

schen interpretieren das Haben als Zeichen ihres Seins. Nimmt man ihnen ihre Prestigeobjekte weg, fühlen sie sich degradiert. Das ist nicht kindisch, sondern in ihrem Wertesystem vollkommen normal. In manchen Unternehmen ist die Nähe des Parkplatzes zum Büro tatsächlich ein Indiz dafür, wo auf der Sympathie- und Hierarchieskala sich der Mitarbeiter befindet. Dass Michael so empfindet, ist also nachvollziehbar. Er sollte sich darüber klar werden, ob sein Eindruck tatsächliche Schwächen widerspiegelt, die er hat, und herausbekommen, wie er besser werden kann – und nicht den Neid auf die Person mit dem besseren Parkplatz kultivieren.



IST DAS EKLIG!

Seit drei Wochen sitzen sich Jürgen, 51, und Andreas, 44, im Büro gegenüber. Ihre Arbeitsbereiche haben nicht viel miteinander zu tun, und auch ansonsten verbindet die beiden Kollegen kaum etwas. Am meisten unterscheiden sich ihre Essgewohnheiten. Während Jürgen in die Kantine geht, bringt sich Andreas Brote mit, die er schmatzend während der Arbeit isst. Jürgen ist davon so angewidert, dass er sich oft nicht konzentrieren kann. Wenn Andreas isst, setzt Jürgen Kopfhörer auf und duckt sich hinter seinen Bildschirm. Andreas registriert das nicht. Soll Jürgen seinen Ekel runterschlucken und die eigentlich unerträgliche Situation still erdulden?

Lewitan:

Ein Paradebeispiel von fehlender Sensibilität. Andreas kann sich nicht in seine Kollegen hineinversetzen. Wenn Jürgen die Situation nicht weitere zehn, fünfzehn Jahre lang ertragen will, in denen sich sein Frust immer weiter steigern würde, muss er mit Andreas reden. Er könnte sagen: »Es tut mir leid, aber deine Art zu essen stört mich. Ich sage dir das so direkt, weil du mir als Kollege wichtig bist.« Jürgen sollte nicht vergessen hinzuzufügen: »Guten Appetit trotzdem« – um der Situation die Schwere zu nehmen.

DER BORDELL-VERWEIGERER

Als Mitarbeiter einer großen Consulting-Agentur wird Mark, 33, bei ständig wechselnden Projekten eingesetzt. Von Montag bis Freitag ist er in irgendeiner deutschen Großstadt, zusammen mit vier, fünf Kollegen, alles Männer. Die Arbeitstage sind lang und enden in aller Regel an der Hotelbar, zusammen mit den Kollegen, die Mark ganz nett findet – nicht mehr, aber auch nicht weniger. Als ein Erfolg zu feiern ist, schlagen die Kollegen eines Abends vor, ins Bordell zu gehen, zusammen mit dem Kunden. Mark sagt erschrocken, nein, er wolle nicht. Schließlich hat er eine Freundin. Die Kollegen, die schon länger dabei sind, können ihn nicht verstehen. »Haben wir doch schon oft gemacht«, sagen sie. Und: »Mensch, das reichen wir doch als Spesen ein.« Mark bleibt dabei, er geht nicht mit. Fortan ist er in der Kollegenrunde außen vor. Hätte er mitgehen sollen?

Lewitan:

Jeder ist zunächst seinem eigenen Gewissen verantwortlich. Ob jemand ins Bordell gehen will und ob er das mit seiner Moral vereinbaren kann, muss er selbst entscheiden. Auf keinen Fall darf Mark sich verleugnen, um sich beliebt zu machen. Es ist absolut richtig, wenn er sich dem Gruppendruck entgegenstemmt. Er könnte sogar überlegen, den Vorfall der Personalabteilung zu melden, muss sich aber klar darüber sein, dass er dann möglicherweise in Schwierigkeiten gerät. Im Recht wäre Mark aber, denn ein solcher Bordellbesuch schadet ja der Firma finanziell und auch was das Image betrifft. Es ist purer Missbrauch von Firmengeldern. Und wenn die Bordellbesuche von den Chefs gedeckt oder sogar gezielt zur Motivation eingesetzt werden, sind sie ein falsches Signal, denn es geht um ein reines Privatvergnügen. Falls man hier von Vergnügen reden darf.

DER MÜDE UND DER NEUE

Olaf, 58, arbeitet in der Einkaufsabteilung. Seine Arbeit erledigt er zuverlässig, aber er muss selbst zugeben, dass sein Elan mit den Jahren nachgelassen hat. Er hat schon so viele Chefs kommen und gehen sehen, dass er über die große Veränderungswut seines neuen Vorgesetzten eher müde lächelt. Echt albern findet Olaf die Idee, demnächst ein Wochenende in Klausur zu verbringen, um über die Abläufe in der Abteilung zu diskutieren und darüber, was man daran ändern müsse. Olaf fürchtet sich auch ein wenig vor diesem Wochenende – schließlich hat er überhaupt keine Idee, was man anders machen sollte. Außer-

dem ist er der Älteste in der Abteilung, und er hat das Gefühl, unter Beobachtung zu stehen. Ob sie wohl schon überlegen, ihn in Frührente zu schicken?

Lewitan:

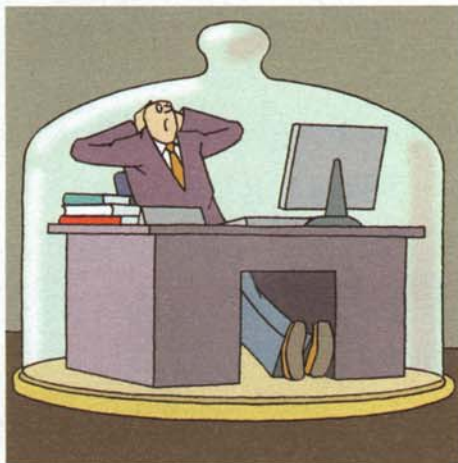
Ja, Olaf steht sicher unter Beobachtung – dessen sollte er sich bewusst sein. Seine Bequemlichkeit und sein Desinteresse an Veränderungen zeugen davon, dass er in einer Krise steckt. Anstatt sich auf seiner Erfahrung auszuruhen, sollte er um ein Personalgespräch bitten und seine Berufsperspektiven ausloten. Oder gar bitten, sich versetzen zu lassen, um etwas Neues anzupacken. Wenn Olaf nichts ändert und alles Neue mit einem Achselzucken schlechtmacht, ist es nur eine Frage der Zeit, bis er unfreiwillig ersetzt oder versetzt wird.

HILFE, ARMIN STINKT!

Armin ist neu im Team und eigentlich ein Kollege der frischen, zupackenden Art. Er arbeitet bis spätabends. Leider scheint er darum die morgendliche Dusche zu verschlafen. Man kann es nicht anders sagen: Armin stinkt. Alle Kollegen leiden darunter und bemühen sich, ihm aus dem Weg zu gehen. Einer rät, Armin ein Deospray auf den Schreibtisch zu stellen. Die anderen finden das geschmacklos. Aber wie kann man ihn sonst auf sein Problem aufmerksam machen?

Lewitan:

Ein heikles Thema. Natürlich muss man mit Armin sprechen. Anonym einen Deoroller auf den Tisch zu stellen verschlimmert die ganze Sache nur unnötig – Armin würde zusätzlich ins Schwitzen kommen und ständig darüber nachdenken, wer ihm diesen Deoroller hingestellt hat; das verpestet das Klima mehr als Armins Ausdünstungen. Stattdessen sollte ein Kollege zu ihm gehen und offen sagen: »Es fällt mir schwer, das Thema anzusprechen – aber du musst mehr auf deinen Körpergeruch achten.« Oft ist die betreffende Person sogar froh über so ein direktes Wort.



Das gilt übrigens auch, wenn der Chef mief. Auch dann hat man das Recht und die Pflicht, etwas zu sagen. Jahrelang den Mief zu ertragen ist keine echte Alternative.

IN FLAGRANTI ERWISCHT

Als Karl, 48, nach Feierabend noch einmal das Büro betritt, wird er Zeuge, wie sein Kollege Kai, 46, sich von der Auszubildenden Margarete, 22, sexuell bedienen lässt. Karl schließt schnell die Tür, als er das erschrockene Paar erblickt. Wie soll er sich künftig verhalten? Immerhin hat Kai Familie und ist Margaretes Vorgesetzter. Soll Karl die Sache einfach hinnehmen?

Lewitan:

Grundsätzlich gilt: Was andere miteinander anstellen, geht mich nichts an, und wenn ich es doch weiß, muss ich es noch lange nicht ansprechen. Die Bringschuld liegt ganz klar bei Kai und Margarete. Sie sollten sich bei ihm entschuldigen – dafür, dass sie Karl unfreiwillig zum Zeugen gemacht haben. Dass Kai etwas mit der Auszubildenden anfängt, ist zweifelsohne ein grobes Fehlverhalten eines Vorgesetzten. Aber sollte Karl deshalb petzen? Ich finde: nein, solange es Karl nicht in seiner Arbeit beeinträchtigt, etwa weil Margarete sich aufgrund ihrer sexuellen Eskapaden nicht auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren kann.

DIE MONTAGSFALLE

Claudius, 42, kommt verkatert aus dem Wochenende. Er war mit Freunden in den Bergen. Am Montagmorgen erzählt er seiner Kollegin Corinna, 39, beim Kaffee von seinem Ausflug und dass er es jetzt erst mal ganz langsam angehen lässt, »ist ja eh nix los«. Corinna wundert sich: Ist für den Nachmittag nicht eine Präsentation geplant? Und soll die nicht Claudius bestreiten? Aber Corinna sagt nichts, sondern denkt sich ihren Teil: »Soll der sich ruhig mal blamieren. Tut unserem Besserwisser ganz gut, wenn er mal einen Rüffel bekommt.« Ist ihr Verhalten nicht verständlich?

Lewitan:

Corinnas Verhalten ist ganz und gar nicht professionell! Als Kollegin hat sie geradezu die Pflicht, Claudius auf die Präsentation aufmerksam zu machen. Tut sie es nicht, wird sich ihre Schadenfreude nicht lange halten – es kann durchaus passieren, dass sich die Blamage von Claudius negativ auf alle auswirkt, also auch auf Corinna.

ZEITMAGAZIN
NR. 5