

[Home](#) | [Ratgeber](#) | [Job & Karriere](#) | Mein Chef schikaniert mich

Mein Chef schikaniert mich

Erschienen am 12.08.2019



Wenn der Chef einen runterputzt, hilft einigeln und sauer sein nicht. Foto: 123rf.com

Stillhalten oder kündigen? Weder noch, sagt Psychologin Evelyn Summhammer - Sie kennt einen besseren Weg.

Manche Leute können sich auf Arbeit noch so sehr anstrengen, aber ihr Vorgesetzter ist nicht zufrieden. Es gibt Ärger, mitunter böse Worte. Das frustriert für den Moment, lässt manche schlecht schlafen und kann auf Dauer krank machen. Die Verhaltenstherapeutin und Wirtschaftspsychologin Evelyn Summhammer beschreibt in ihrem Ratgeberbuch "Komm doch mal runter!" einen Ausweg. Susanne Plecher hat mit ihr gesprochen.

Freie Presse: Frau Summhammer, warum werden manche Leute regelrecht schikaniert?

Evelyn Summhammer: Sie strahlen aus, dass man so mit ihnen umgehen kann. Aber das betrifft nicht nur die Angestellten, sondern auch die Chefs. Ich hatte neulich ein Seminar mit Führungspersonen. Zweien von denen habe ich gesagt, dass ihre Ausstrahlung gutmütig und opferhaft ist. Ich sagte: "Ich bin mir sicher, dass ihre Mitarbeiter sich viel erlauben." Das haben sie bestätigt.

Woran zeigt sich das denn?

Das ist eine Art der Körperhaltung und des Tonfalls. Es gibt Leute, die stehen so geradlinig aufrecht vor mir, da spüre ich, dass ich es mir nicht erlauben kann, frech zu sein. Sie signalisieren in ihrer Körpersprache und im Tonfall sehr gut, dass ich mit ihnen reden, aber nicht ihre Grenzen überschreiten kann. Wenn die Schultern nach vorn hängen, der Kopf seitlich geneigt ist, wenn alles auf lieb und nett getrimmt ist, spürt das Gegenüber, dass es weit gehen kann, bis diese Person sich zur Wehr setzt.

Welchen Ton sollte man anschlagen, damit es gar nicht erst so weit kommt?

Menschen, die sich über ein Thema klar sind und genau wissen, wo sie die Grenzen setzen, haben eine klare Sprache. Ihr Tonfall ist nett, aber nicht zu lieb.

Wie reden die Schikanierten?

Ihr Leitmotiv ist es, gemocht zu werden. Die tragen immer die Botschaft vor sich her: Ich bin bemüht, es allen recht zu machen. Ich möchte von dir anerkannt werden, ich möchte von dir geschätzt werden. Wenn ich das als ihr Gegenüber spüre, weiß ich, ich kann mir viel erlauben, bis der sagt: Stopp.

Solche Menschen verlieren sich oft in Grübeleien. Was hilft?

Auf der Grundlage unseres berechtigten Interesses im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. f. EU-DS-GVO setzen wir Cookies ein. Unser berechtigtes Interesse besteht darin, die Nutzung unseres Onlineangebots zu analysieren, unsere Webseite optimal zu gestalten und fortlaufend zu verbessern. Weitere Informationen hierzu entnehmen Sie bitte unseren Datenschutzhinweisen. [Mehr erfahren.](#)

OK

anders machen muss. Aber das ist anstrengend. Ohne Aufwand ist eine Veränderung nicht möglich. Ich erlebe heute in 70 von 100 Fällen, dass Leute nicht zufrieden und unglücklich sind, aber den Aufwand scheuen, an ihrer Persönlichkeit zu arbeiten.

Welches Motiv ist denn stark genug, um diese Anstrengung auf sich zu nehmen?

Ein gesunder, erwachsener Mensch hat dafür genau zwei Motive: einen hohen Leidensdruck oder einen starken Anreiz, zum Beispiel eine Karriere oder eine Beziehung zu einem bestimmten Menschen.

Braucht es dafür unbedingt den Blick von außen?

Das ist unterschiedlich. Eine Therapie ist keine Garantie dafür, dass sich ein Mensch ändert. Ich kann alles besprechen und Lösungen anbieten. Wenn es der Person aber zu aufwendig ist, hilft die beste Therapie nicht. Auf der anderen Seite gibt es Personen, die laden sich Youtube-Videos runter, rufen Beratungsstellen an. Die sind so motiviert, an sich zu arbeiten, dass sie alle Ressourcen mobilisieren, um sich aus den Gewohnheiten herauszubringen.

Was genau meinen Sie mit "an sich arbeiten"?

Ich muss an meine Denkgewohnheiten ran. Wenn ich mein Denken ändere, ändere ich mein Handeln. Und dann ändere ich meine Gewohnheiten. Da sind wir bei den Prägungen, Glaubenssätzen, Vorurteilen und Bewertungen. Wenn ich stark bin, meine Bewertungen loszulassen, eröffnen sich Möglichkeiten, die vorher nie da waren.

Geben Sie mir bitte ein Beispiel.

Stellen Sie sich vor, Sie haben einen cholerischen Chef, der Sie immer wieder anschreit und entwertet. Stellen Sie sich vor, Sie bewerten sein Verhalten nicht, sondern sagen: "Der ist so gestrickt, das ist seine Persönlichkeit, der ist impulsiv und entwertet gern. Aber ich nehme das nicht persönlich." Die Kooperation mit ihm wird ganz anders verlaufen, als wenn er spürt: Die ist schon wieder beleidigt. Das habe ich oft in meinen Therapien. Menschen kündigen oder ziehen sich innerlich zurück, weil sie mit der Persönlichkeit des Chefs nicht umgehen können.

Sich von gemeinen oder anmaßenden Äußerungen innerlich zu distanzieren, fällt bestimmt nicht immer leicht.

Damit sind Sie schon in der Bewertung. Dann sagen Sie, dass der Chef Verhaltensweisen zeigt, die sich als Entwertung interpretieren lassen. Ich kann sie aber auch so interpretieren, dass er eine narzisstische Persönlichkeitsstruktur hat.

Und sie damit auf ihn zurückwerfen?

Genau. Das Verhalten, das mir eine Person zeigt, sagt ja mehr über die Person aus als über mich. Wenn ich zum Beispiel einen Fehler mache, dann gibt es den einen Chef, der mich runterputzt. Und es gibt einen anderen Chef, der sagt: "Frau Summhammer, schauen Sie, da haben Sie einen Fehler gemacht. Korrigieren Sie den bitte und schauen Sie, dass das in Zukunft nicht mehr passiert." Das heißt: Mein Verhalten ist dasselbe, aber die Reaktion der anderen ist total unterschiedlich.

Was ist davon zu halten, wenn der gleiche Chef zwei Mitarbeiter in einer gleichen Situation unterschiedlich behandelt?

Dann ist die eine Person entweder eine Opferpersönlichkeit, und der Chef geht mit der so weit, wie er eben gehen kann. Aber auch das sollten wir nicht verurteilen. Denn in der Freizeit machen wir das auch nicht anders, wenn wir uns zum Beispiel vordrängeln oder jemandem über den Mund fahren. Die andere Möglichkeit ist natürlich, dass der Chef den einen Mitarbeiter sympathisch findet und den anderen eben nicht. Auch das ist vollkommen legitim. Allerdings erwarte ich von einem Chef, dass er diesen Faktor nicht ins Spiel bringt und dass er fair gegenüber allen ist. Aber unsere Erwartung ist nicht immer die Realität. Wenn ich das beobachte, kann ich überlegen, wie ich mich verhalten muss, damit ich mit diesem Chef meine Ziele erreiche. Das ist nicht einfach. Aber wenn ich sage: "Man, ist das gemein. Der behandelt meinen Kollegen ganz anders als mich", begeben Sie mich in die Opferhaltung und habe sofort verloren. Wenn ich mir aber sage, dass ich das zwar nicht professionell finde, die Situation aber annehme, wie sie ist, kann ich in der Akzeptanz nach Lösungen suchen.

Wie kann ich den Konflikt denn lösen? Indem ich Mut fasse und das Gespräch suche?

Genau. Aber bitte nicht das Gespräch mit einem Vorwurf starten. Kein Chef lässt sich gern von Mitarbeitern kritisieren. Aber ich kann ihn fragen: Was kann ich tun, damit ich dieses Ziel erreiche? Damit signalisiere ich, dass ich nach einer Lösung suche und mich nicht einigle und sauer bin.

Evelyn Summhammer

Foto: Severin Dostal

Die Autorin ist Wirtschaftspsychologin und Psychotherapeutin. Sie lebt in Wien.

Die Expertin für Kommunikation und Menschenführung ist seit 25 Jahren auf die Persönlichkeitsentwicklung und Stärkung menschlicher Potenziale spezialisiert.

Auf der Grundlage unseres berechtigten Interesses im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. f. EU-DS-GVO setzen wir Cookies ein. Unser berechtigtes Interesse besteht darin, die Nutzung unseres Onlineangebots zu analysieren, unsere Webseite optimal zu gestalten und fortlaufend zu verbessern. Weitere Informationen hierzu entnehmen Sie bitte unseren Datenschutzhinweisen. [Mehr erfahren](#).

OK

 **KOMMENTARE**

Um zu kommentieren, müssen Sie angemeldet und Inhaber eines Abonnements sein.

ANMELDEN

REGISTRIEREN

© 2019 Chemnitzer Verlag und Druck GmbH & Co. KG

Auf der Grundlage unseres berechtigten Interesses im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. f. EU-DS-GVO setzen wir Cookies ein. Unser berechtigtes Interesse besteht darin, die Nutzung unseres Onlineangebots zu analysieren, unsere Webseite optimal zu gestalten und fortlaufend zu verbessern. Weitere Informationen hierzu entnehmen Sie bitte unseren Datenschutzhinweisen. [Mehr erfahren.](#)

OK