

Jan Henkel & Claudia Schell

Abgrund Arbeitsplatz



Authentische Erlebnisse
aus dem Büroalltag

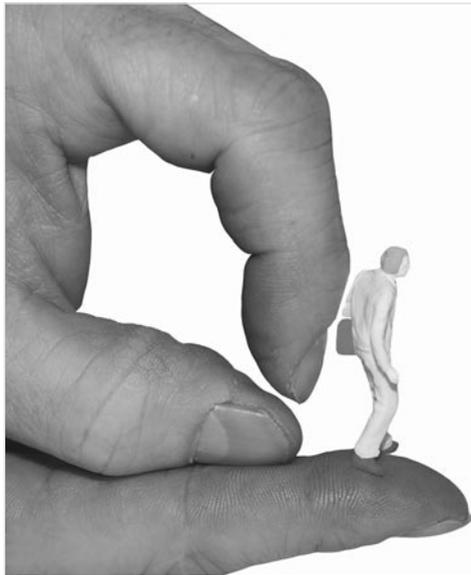
Ratgeber

Kellner Verlag
Bremen Boston

Jan Henkel und Claudia Schell

Abgrund Arbeitsplatz

**Authentische Erlebnisse
aus dem Büroalltag**



Kellner Verlag
Bremen Boston

Dieses Buch ist bei der Deutschen Nationalbibliothek registriert:
Die bibliografischen Daten können online angesehen werden:
<http://dnb.d-nb.de>

**Der KellnerVerlag bringt seit
über 25 Jahren »Bücher für eine
gerechte Arbeitswelt« heraus.**

Nützliche Websites

www.abgrund-arbeitsplatz.de

www.mobbing-web.de

www.labournet.de

www.dgb.de

IMPRESSUM

© 2014 KellnerVerlag, Bremen • Boston

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen
Tel. 0421-77866 • Fax 0421-704058
sachbuch@kellnerverlag.de • **www.kellnerverlag.de**

Satz & Umschlag: Julia Koal

Coverbild: S. Hofschlaeger/pixelio.de

ISBN 978-3-95651-051-9

Inhaltsverzeichnis

I. Was viele für sich behalten, die Öffentlichkeit aber wissen sollte	S. 5
II. Die Außensicht	S. 8
III. Die Innensicht Wie die internen Arbeitsbedingungen tatsächlich sind	S. 14
1. Formale Arbeitsbedingungen	S. 14
2. Gleichberechtigung in der Theorie, Diskriminierung in der Praxis	S. 20
3. Die Zwei-Klassen-Gesellschaft: Alle sind gleich, aber manche sind gleicher	S. 35
4. Jeder ist sich selbst der Nächste: Verhalten der Führung und der Kollegen	S. 50
IV. Die Folgen	S. 76
V. Die Lösung	S. 84
VI. Nachwort	S. 94

**Alle in diesem Buch erwähnten
Firmen und Personen wurden
anonymisiert. Zufällige Ähnlich-
keiten sind nicht beabsichtigt.**

Loslassen heißt nicht, Deine Vergangenheit zu vergessen. Die Vergangenheit bleibt ein Teil Deines Lebens und hat Dich zu dem gemacht, was Du bist.

Loslassen bedeutet, offen zu sein für Neues. Deine Sinne auf das Unbekannte zu richten.

Und vielleicht bist Du überrascht, Deiner Vergangenheit gerade jetzt zu begegnen, denn ...

indem Du losgelassen hast, ist auch sie wieder etwas Neues für Dich.

Dalai Lama

**Mit freundlicher Unterstützung des Völklinger Kreises e. V.
Bundesverband schwuler Führungskräfte**

**Völklinger Kreis e. V.
Kaiserdamm 31
14057 Berlin
www.vk-online.de**

Was viele für sich behalten, die Öffentlichkeit aber wissen sollte

Wochenarbeitszeiten von durchschnittlich mehr als 60 Stunden, Wochenendarbeit, unbezahlte Überstunden »en masse« und kaum Urlaub – wer kennt das nicht? Von der ständigen Erreichbarkeit sowie dem schikanierenden und zermürbenden Verhalten der Vorgesetzten und Kollegen gar nicht erst angefangen. Klar, so etwas kann auf Dauer für den Körper nicht gesund sein. Fortwährender Stress, hervorgerufen durch eine immense Belastung am Arbeitsplatz, mag vielen von uns nicht unbekannt vorkommen und ist damit zu einem großen gesellschaftlichen Phänomen und Problem geworden.

Die amtliche Statistik belegt, dass die Anzahl stressbedingter Erkrankungen, die der Volksmund verallgemeinernd Burnout nennt, in den vergangenen Jahren stark angestiegen ist. Woran liegt es eigentlich, dass dieses Krankheitsbild, das oftmals einen dauerhaften Ausfall eines nicht zu vernachlässigen Teils der Belegschaft zur Folge hat, immer häufiger in der heutigen Gesellschaft zu finden ist?

Wir, die Autoren dieses Buches, sind bei unserer Dokumentation primär unseren eigenen, besonderen Interessen nachgegangen. Selbst betroffen von den Auswirkungen eines jahrelangen überhöhten Stresspegels wollten wir wissen, was genau dazu geführt hat, dass der Körper entweder signalisierte: »Bis hierher und nicht mehr weiter!« Oder dass man rechtzeitig die Reißleine selbst gezogen und das Unternehmen verlassen hat, um weiteren negativen Konsequenzen für die Gesundheit vorzubeugen.

Erste Antworten fanden wir, als wir uns die grundsätzlichen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Arbeitszeit-, Überstunden- und Urlaubsregelungen oder aber das Vorhandensein eines Betriebsrats, in einigen Unternehmen näher betrachtet haben. In diesem Zusammenhang haben wir festgestellt, dass Diskriminierungen jeglicher Art, sowohl seitens der Geschäftsführung als auch der Kollegen, den Stresspegel negativ beeinträchtigen können. Hierbei ist uns aber ebenso aufgefallen, dass das Stresslevel vor allem bei denjenigen Personen am Größten und die damit einher-

gehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Schlimmsten waren, die nahe am Management arbeiten.

Wir möchten an dieser Stelle betonen, dass einige Beispiele in dieser Publikation auf unsere individuellen Erfahrungen zurückzuführen sind – aber nicht nur! Im Laufe unserer Recherchen wurde uns mehr und mehr bewusst, dass unsere Erlebnisse keineswegs Einzelfälle sind, sondern relativ unabhängig von Branche und Unternehmensgröße existieren.

Im Zuge unserer Nachforschungen haben wir in unserem Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis viele Einzelgespräche mit Personen geführt, die im Berufsleben ähnliche Beobachtungen wie wir gemacht haben. Wir haben sie unter anderem danach befragt, wie sie ihr Unternehmen sehen und wie die dortigen Arbeitsbedingungen sind. Dabei konnten wir erfreulicherweise feststellen, wie bereitwillig viele Befragte uns ehrliche und offene Antworten geben konnten und wie befreit diese nach dem Gespräch waren, da sie ihren seelischen Ballast endlich ein Stück weit abwerfen konnten. Was wohl auch daran liegen könnte, dass dieses Thema relativ tabuisiert ist. Wer redet schon gerne schlecht und vor allem in der Öffentlichkeit über den eigenen Arbeitgeber?

Bei fast allen Befragten haben wir eine Diskrepanz festgestellt zwischen dem, wie sich ein Unternehmen nach außen zeigt und wie es intern tatsächlich mit den eigenen Mitarbeitern umgeht. In der Gliederung unseres Buches haben wir diese berücksichtigt, so dass wir zunächst einmal einen Blick darauf werfen wollen, wie Unternehmen sich als Arbeitgeber nach außen vermarkten, um dann in die Analyse einzusteigen, wie die interne Realität tatsächlich aussieht. Es ist wie beim Schminken. Man legt etwas Farbe auf, um auf die Außenwelt hübscher zu wirken, als man tatsächlich ist. Die Frage ist nur: Haben das die Unternehmen wirklich nötig? Offensichtlich ja, wenn man die zahlreichen nachfolgenden Berichte genauer betrachtet.

Darüber hinaus wollen wir die in vielen Unternehmen bestehende Zwei-Klassen-Gesellschaft (»Führende« versus »Geführte«) anhand einiger anschaulicher Praxisbeispiele darstellen. Wer eng mit der Führungsmannschaft zusammenarbeiten muss, wird oftmals zum Komplizen von dubiosen Machenschaften oder Intrigen – oh-

ne diese als solche zunächst zu registrieren. Man ist Teil des Ganzen und sieht sich im Bann des Bösen. Wie weit jeder einzelne von uns dies zulässt, ist nicht nur abhängig vom Charakter, sondern auch vom Drang, schnell an sein Ziel, an die Macht, zu kommen. Mitzumischen mit den ganz Großen! Dafür verkaufen viele ihre Seele, wenn es der eigenen Karriere förderlich ist, wie wir im Verlauf des Buches sehen werden. Solche Personen gehen über die Leichen ihrer Kollegen, und ganz plötzlich ist man nicht mehr der Mensch, der man früher einmal war. Schlecht für die Gesundheit und schlecht für die Seele, wie wir anhand der Folgen derartiger Arbeitsbedingungen erahnen können, so dass es schlimmstenfalls zum körperlichen und mentalen Zusammenbruch kommen kann. Was Sie selbst tun können, um es erst gar nicht so weit kommen zu lassen, verraten wir Ihnen in der Lösung am Ende unseres Buches.

Wir möchten mit dieser Publikation einen bescheidenen Beitrag dazu leisten, die Öffentlichkeit über derartige Vorgänge in Kenntnis zu setzen. Einige von Ihnen werden sich in den authentischen Berichten wiedererkennen und Erlebnisse aus der eigenen Vergangenheit mit uns teilen. Viele Menschen trauen sich bis heute nicht, über diese Themen zu sprechen. Sie schweigen diese Dinge aus den verschiedensten Motiven tot. Doch davon wird es nicht besser, ja es ändert sich überhaupt nichts! Daher haben wir den Mut gefasst, stellvertretend, auch im Namen aller schweigenden Menschen, mit viel Einfühlungsvermögen, Menschenverstand und Ehrlichkeit diese Missstände anzuprangern.

Letztendlich erhoffen wir uns eine Verbesserung der Arbeitssituation in den Unternehmen, da wir überzeugt sind, dass nur nachhaltige Arbeitsbedingungen dauerhaften Erfolg sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber sicherstellen können. Es müsste endlich zu einem Umdenken kommen! Mitarbeiter sind das Wichtigste, das höchste Gut, das Unternehmen haben. Wenn sich ein kleiner Betrieb beispielsweise zu einem gestandenen Mittelständler entwickeln soll, gelingt dies nur, wenn nicht nur der Umsatz wächst, sondern sich gleichfalls die Mitarbeiter weiterentwickeln können. Viele vergessen jedoch, dass sie nur dann wachsen können, wenn auch das Personal mitwächst. Was nützt somit ein nur am Umsatz gemessenes Wachstum? Ein Unternehmen

kann nur so gut sein, wie die Mitarbeiter, die dahinter stehen. Und ein Chef ist nur so gut wie das schwächste Glied in der Kette. Dementsprechend sollten alle Mitarbeiter geschützt und, was noch viel wichtiger ist, »wertgeschätzt« werden.

Die nachfolgenden Ausführungen beweisen, dass es heutzutage leider noch sehr viel Optimierungsbedarf gibt — um es freundlich auszudrücken.

Jan Henkel & Claudia Schell

II. Die Außensicht

Wie sich Unternehmen als Arbeitgeber nach außen vermarkten

»Sollte Ihre Bewertung nicht zum Wohle unseres Unternehmens ausfallen, sind Sie weg vom Fenster!«

(Employer Branding)

Die Thematik des Fachkräftemangels geht immer wieder durch die Presse. Das kann für viele Unternehmen, gerade auch des Mittelstands, zum existenzbedrohenden Problem werden. Im Kampf um die besten Köpfe wird daher das so genannte »Employer Branding« immer wichtiger. Der potenzielle Arbeitgeber muss sich in der Öffentlichkeit als ein nachhaltig erfolgreich arbeitendes Unternehmen positionieren, das viel Wert auf das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter legt. Das sollen zumindest die Bewerber denken, und das ist das eigentliche Ziel des Employer Branding. Mit der beschriebenen Positionierung haben die Unternehmen nämlich die größten Chancen, die hochqualifizierten Arbeitnehmer für sich zu gewinnen.

Das Internet schafft eine Transparenz, mit der sich die Bewerber über den potenziellen Arbeitgeber informieren können. Zum Bei-