



Der Feind in meinem Büro

Wenn „Bossing“ das Leben der Mitarbeiter und Kollegen zur Hölle macht.

Maria war glücklich, als sie die Stelle zur Leitung der Personalentwicklung in einem großem internationalen Unternehmen antreten konnte und freute sich, konzeptionell und strategisch arbeiten zu dürfen. Die ersten Tage waren spannend und angefüllt mit Terminen, bei denen sie die Führungskräfte und die internationalen Standorte kennenlernen konnte. Die Vorsicht der Kollegen und Kolleginnen, wenn es um den gemeinsamen Vorgesetzten ging, verwunderte Maria jedoch sehr und ließ sie wachsam sein.

Schon nach kurzer Zeit bat Marias Chef um ein Personalentwicklungskonzept. Maria hatte aber noch nicht alle Bereiche kennengelernt und konnte die relevanten Themen nur grob abschätzen. Doch ihr Chef drängelte, wollte ihre Ideen haben und setzte einen sehr kurzfristigen Termin. Maria schrieb am Konzept, holte sich Input von den Kollegen und bat die Leiter anderer Divisionen um Rückmeldung. Sie arbeitete wochenlang bis tief in die Nacht. Doch ihr Chef wollte das Konzept noch früher haben als vereinbart. Maria kam unter Druck, ließ sich aber nicht aus der Ruhe bringen. Nach der Abgabe aber erhielt sie dann wochenlang kein Feedback, vereinbarte Termine wurden kurzfristig abgesagt.

Maria bat um ein Gespräch mit weiteren Vorschlägen. Der Chef redete sich raus und beschimpfte sie, sie hätte lieber



DIE AUTORIN
Die ehemalige Personalleiterin Isabell C. Krone ist Unternehmensberaterin, Trainerin und Coach. Daneben arbeitet sie als Dozentin an der Fachhochschule Ostfalia.

Psychologie

ihre Arbeit machen sollen statt dieser Planungen. Die Situation eskalierte, als Maria von einem Tag auf den anderen ein Termin absagen sollte, an dem ein Projekt in einer dezentralen Einheit erfolgreich abgeschlossen werden sollte. Ihr Chef hatte keine Begründung, er wollte offensichtlich ihren Projekterfolg verhindern. Maria wurde an diesem Tag das erste Mal krank.

So wollte Maria nicht arbeiten. Sie entschied sich für einen grandiosen Abgang. Ein internationales Assessmentcenter zur Auswahl von Nachwuchskräften lief ausgezeichnet und brachte den gewünschten Erfolg. Ihr Vorgesetzter, der vor Neid und Eifersucht platzte, plante nun jedoch ihren Rausschmiss.

Bossing ist eine besondere Form des Mobbings. Hier kommen die Attacken vertikal von oben nach unten. Oft liegen diese Angriffe daran, dass der Vorgesetzte ein Persönlichkeitsproblem hat. Die meisten Chefs, die „bossen“, haben ein geringes Selbstbewusstsein und wollen die Menschen in ihrem Umfeld kontrollieren. Bossing-Vorgesetzte führen nicht mitarbeiterbezogen, sondern versuchen, die Menschen in ihrem Umfeld nach ihren Wünschen zu benutzen. Die Mitarbeiter in dem Team werden gegeneinander aufgebracht, voreinander bloßgestellt und zu Sündenböcken gemacht.

Viele Bossing-Opfer sind in ihrem Fachgebiet inhaltlich als auch persönlich sehr erfolgreich. Gerade deshalb werden sie von Vorgesetzten drangsalieren, weil sie selbst nicht über diese Qualitäten verfügen. Die Härte und Dauer der Attacken macht viele Bossing-Opfer krank. Unterstützung bei den Kollegen gibt es meist nicht, weil diese Angst haben, selbst in den Fokus zu geraten. Betriebsräte ziehen sich in den meisten Fällen zurück, wenn es darum geht, Kritik an Führungskräfte adressatengerecht weiterzugeben. Den meisten Bossing-Opfern bleibt deshalb nur die Flucht aus dieser Situation.

Maria hat das Unternehmen schließlich verlassen. Ihr Trost war es, dass sie eine gute Abfindung aushandeln konnte. Heute arbeitet sie für Mobbing- und Bossingopfer in einer Beratungsstelle. Noch immer erhält sie positive Rückmeldungen von den Führungskräften des Unternehmens, das für sie fast zur Hölle wurde. ©