Liebe zwischen Tacker und Locher

von Stefanie Schweizer

Ryan Reynolds hat es getan, Hugh Grant und Sandra Bullock sogar zweimal. In „Selbst ist die Braut“ und „Ein Chef zum Verlieben“ vergucken sich die Protagonist*innen nur im fiktiven Raum; doch laut eines Beitrags des Mitteldeutschen Rundfunks (MDR) hat jede fünfte Person schon mal die ganz großen Gefühle im Arbeitskontext erlebt. „Die Leute kommen meist mit einem berufsbezogenen Thema zu mir. Ich arbeite in der Beratung und im Coaching immer systemisch und ganzheitlich, und damit vertrauen die Menschen mir auch Themen an, die nicht vordergründig Anlass für die Beratung sind“, erklärt Jutta Boenig, Karriereberaterin, Coach und Unternehmensberaterin. „Das Thema Liebe am Arbeitsplatz ist sehr umfangreich und kann in kleinen Organisationen durchaus bereichernd sein, aber Unternehmensabläufe auch massiv stören.“

Wie stark, hängt dabei vor allem davon ab, wo die Liebe hinfällt, auf Augenhöhe oder in die nächsthöhere Etage. In Deutschland gelten Beziehungen als Privatsache und sind daher erlaubt. Daran ändere auch eine vertragliche Klausel dank des deutschen Arbeitsrechts nichts, wie der Arbeitsrechtler Boris Blunck Ende 2019 in einem Interview mit Zeit Online erklärt. Allerdings sollten Fachkräfte, zwischen denen es gefunkt hat, dennoch reflektiert mit allen Beziehungsphasen umgehen. Schließlich scheitern laut MDR die Hälfte aller Beziehungen im Arbeitskontext.

Proaktiv handeln

„Wir haben mehrere Themen: Liebe am Arbeitsplatz zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, Kolleg*innen, die eine Beziehung führen, wie sich eine Beziehung aufdie Kolleg*innen auswirkt und was es für die Autorität von Führungskräften bedeutet, wenn sie beispielsweise eine Beziehung führen, obwohl sie noch verheiratet sind“, erklärt Boenig. Egal, ob sich Kolleg*innen ineinander verlieben oder Führungspersonen in Mitarbeitende aus dem Team: Bevor agiert wird oder die Kolleg*innen eine Chance bekommen zu tuscheln, sollten sich die betreffenden Personen darüber klar sein, ob die Beziehung zwischen ihnen eine gewisse Stabilität hat. „Lassen sie romantische Episoden unter den Tisch fallen“, rät Boenig.

Ist der Grundsatz einer stabilen Beziehung gegeben, empfiehlt die Expertin Paaren in die positive Offensive zu gehen: „Informieren Sie Ihre*n Vorgesetzte*n. Um proaktiv dem Getuschel der Kolleg*innen entgegenzuwirken, stellen Sie sich einmal hin, sagen Sie, was Sache ist. Natürlich ist das eine Art Outing, aber was meinen Sie, wie merkwürdig es ist, dass jedes Mal, wenn Sie in die Teeküche kommen, die Leute verstummen.“ Für das Arbeitsklima und für die eigene Integrität sei es zudem wichtig, exklusive Gemeinsamkeit mit dem oder der Partner*in ins Private zu verlagern. Das reicht von Händchenhalten, über verliebte Blicke bis hin zum Lunch in der Kantine ausschließlich zu zweit. „Die nonverbale Kommunikation zwischen Paaren wird aufs Schärfste beobachtet“, so Boenig.

Queeren Paaren rät Patrick Hess, Sexualtherapeut und Cohost des Podcasts Stadt.Land.Schwul, zu einem

ähnlichen Vorgehen. „Eine offene und ehrliche Art gegenüber Kolleg*innen ist von Vorteil. Doch ist unsere Welt immer noch sehr binär und heteronormativ ausgerichtet. ‚Anders' zu sein ist leider immer noch unerwünscht. Oft heißt es: ‚Wir sind doch tolerant', aber die Akzeptanz fehlt trotzdem. Macht man also Diskriminierungserfahrungen, ab zur jeweiligen vorgesetzten Person", so Hess. Kommt die Diskriminierung aus der Führungsetage, können sich Paare beispielsweise an Organisationen wie den Lesben- und Schwulenverband (LSVD) oder ProFamilia wenden. „Das geht auch telefonisch oder per Videocall, falls man zum Beispiel auf dem Land lebt", erklärt Hess.

Ein*e Chef*in zum Verlieben

Etwas andere Spielregeln gelten, wenn sich Menschen in einem Unternehmen verlieben, die auf unterschiedlichen Karrierestufen stehen. Laut MDR passiert das zehn Prozent der Deutschen. „Bitte alles dafür tun, um das auseinanderzuziehen", rät Boenig in diesem Fall. Dabei könne es sich um die Versetzung in eine andere Abteilung handeln; das Unternehmen zu verlassen sei allerdings auch eine Möglichkeit. „Ich hatte schon den Fall, da war die Führungskraft weiblich und hat sich in jemanden verliebt, der drei Hierarchiestufen unter ihr und zehn Jahre jünger war. Ich habe ihnen geraten, sich extern in anderen Firmen zu bewerben und auch in Zukunft den gleichen Arbeitgeber zu vermeiden, was dann beide getan haben", erinnert sich Boenig. Die Gerüchteküche ist dabei sekundär. Vielmehr dient diese Entzerrung der Verhältnisse der Sicherheit der abhängig beschäftigten Person. Geht das Liebesglück nämlich doch in die Brüche, ist dann ein Machtmissbrauch der höher gestellten Ex-Person ausgeschlossen.

Text: Stefanie Schweizer
Erstveröffentlichung im WILA Arbeitsmarkt.

Im Rahmen des Themenfokus #liebe auf upgration.de zeigen wir 2020 verschiedene Perspektiven auf das Thema. Zeige uns Deine Gedanken dazu, komm vorbei oder schreib uns an: redaktion@upgration.de

Zurück zur Startseite

Seite teilen

- Link kopieren
- E-Mail
- PDF
- Facebook

- Twitter