

# Tabus am Arbeitsplatz

Ute Jürgens

Tabus gibt es in jedem Betrieb. Eventuell müssen wir neue Teammitglieder erst darauf aufmerksam machen. Manche der Gebote sind heilig und selbstverständlich für jeden Arbeitsplatz, andere lernen wir erst während der Ausbildung. Was davon ist heute zeitgemäß, wo sich doch so viele Sitten „lockern“?



Gefahr erkannt, Gefahr gebannt: Innerhalb von Betrieben sind bestimmte Situationen vielleicht mit einem Tabu belegt. Man kann sie aber von Zeit zu Zeit gemeinsam reflektieren (Symbolbild). Foto: Studio Grand Web/Adobe Stock

Tabu bedeutet ursprünglich in der auf Tonga gesprochenen Sprache „heilig“ und ist mit dem Verbot belegt, weiter einzudringen, etwas zu sagen, zu benutzen etc. Was ist sozial genehmigt und was nicht? In der Arbeitswelt sind

viele Regeln so tief verankert, dass sie uns gar nicht bewusst sind [1].

Nicht jeder Betrieb hat die gleichen Gesetze. Mal ist es zum Beispiel verboten, das Büro des Chefs in seiner Abwesen-



heit zu betreten und dort etwas zu suchen, mal ist es erwünscht, weil das oberste Gebot lautet, dass niemand in seiner Arbeit aufgehalten werden sollte.

**Momente des Innehaltens.** Klassischerweise gilt es als unangebracht, Müßiggang zu zeigen [1]. Selbst bei Erschöpfung bekommen wir ein schlechtes Gewissen dabei. Viele Kollegen trauen sich nicht einmal, die offizielle Pausenzeit zur Entspannung zu nutzen. Momente zu nutzen, um abzuschalten und ein bisschen aus dem Fenster zu sehen, gilt als absolutes Fehlverhalten. Gerade diese Zeiten, in denen uns einfällt, was wir noch organisieren wollten und bisher vergessen haben, oder wir eine Idee zu einem betrieblichen, noch ungelösten Problem haben, sind jedoch auch zur Erholung wichtig.

#### Merke

In den Phasen des Durchatmens werden wir wieder konzentrationsfähig und offen für neue Aufgaben.

Beobachten Sie sich: Melden sich schon nach einer Minute des Innehaltens Schuld- oder Minderwertigkeitsgefühle oder später? Gesünder ist es allemal, sich Zeiten absoluter Inaktivität zu reservieren, sei es am Arbeitsplatz in der Pause oder in Freizeit und Urlaub.

**Den Chef oder die Chefin zu kritisieren,** gehört traditionellerweise ebenfalls nicht zum guten Ton. Leider geschieht es dennoch ständig: Hinter deren Rücken! Was tun? Hier wäre es für die Person in Leitungsfunktion angebracht, das Tabu zu brechen, dass Chefs nicht grundsätzlich unfehlbar und allwissend sind. Sie könnten auch mal bei den Mitarbeitern Ideen holen, selbst wenn sie dann nicht alles umsetzen. Als Angestellte fragt man, ob man grundsätzlich Anregungen geben darf oder der Chef oder die Chefin das als störend empfindet. Sie sind allerdings nicht für die persönliche Entwicklung, die Erziehung oder die Belehrung Ihrer Vorgesetzten verantwortlich!

Wie sieht es mit **Gesprächen im Team über das Gehalt** aus? Hier gibt es Pro und Kontra. Allein die Vermutung, dass jemand für gleiche Arbeit mehr verdient, kann schon zu Neid und Ablehnung führen. Insofern wäre eine Offenlegung besser; sie würde wilde Spekulationen verhindern. Auf der anderen Seite: Wenn die Betriebsleitung tatsächlich unterschiedlich vergütet, ist natürlich der Unzufriedenheit Tür und Tor geöffnet, gerade wenn es zum Beispiel um Männer- und Frauengehälter bei gleicher Qualifikation geht.

**Konflikte ansprechen.** Dies ist sinnloserweise ein häufig in Betrieben nistendes Tabu. Niemand traut sich oder fühlt sich zuständig. Selbst wenn es nicht sogleich zum Erfolg führt, ist es immer ertragreicher, eine Lösung zumindest zu versuchen, als jahrelang alles unter den Teppich zu kehren und so eine zunehmende Lähmung des gesamten Betriebsablaufs zu manifestieren.

#### PRAXISTIPP

##### Tabus brechen und Konflikte ansprechen

Die Autorin Silke Weinig gibt für schwierige Gespräche u. a. folgende Tipps [2]. Diese lassen sich alle grundsätzlich anwenden, wenn man Tabus anspricht, nicht nur bei konkreten Konflikten zwischen einzelnen Personen.

- Überlegen Sie sich vorher, worin Ihr und vermutlich das Ziel des Gegenübers besteht. Welche Kompromisse wären denkbar?
- Akzeptieren Sie Vorgesetzte in ihrer Rolle, auch wenn es schwerfällt, und verhalten Sie sich Ihrer eigenen Rolle gemäß.
- Vermeiden Sie Kurzschlussreaktionen, wenn das Gespräch nicht nach Wunsch verläuft.
- Erklären Sie ohne Umschweife, worum es geht und womit Sie Schwierigkeiten haben. Vermeiden Sie Interpretationen und Urteile, bleiben Sie in der Ich-Position.
- Hören Sie Ihrem Gegenüber zu, wenn es seine Perspektive schildert.

Diverse Möglichkeiten, etwas richtig falsch zu machen, empfehlen die Autoren Fabian Kendzia und Lorenz Ritter [3]. Ihr Ratgeber ist eine feine Sammlung, die Autoren ziehen dabei heftig vom Leder. Wenn man alles richtig machen möchte, sollte man ihnen nicht folgen. Alleine das Kundtun und Schweigen ist eine Kunst: Ein Tabu ist es, Gerüchte weiter zu tratschen, trotzdem tun es viele Menschen. Desgleichen: Wichtige Informationen für sich zu behalten und Unwichtiges überall breitzutreten und den Leuten damit die Zeit zu stehlen.

Expertenwissen bedeutet Macht [1]. Das dazugehörige Tabu: **Verärgere die Experten nicht!** Kollegen, die sich zum Beispiel besser als andere mit einer Software auskennen oder anderes Spezialwissen haben, sitzen am längeren Hebel. Eventuell lassen sie uns Abhängige dann im Regen stehen, wenn wir ihre Hilfe brauchen, sie aber gerade sauer sind. Kennzeichnend für die Experten ist, dass das Team deren Verhaltensweisen duldet, die es anderen nicht durchgehen lässt. Jeder im Team versucht, die Spezialisten bei Laune zu halten. Die Lösung liegt hier darin, nach und nach andere Teammitglieder besser auszubilden, denn auch Experten sind mal krank, im Urlaub oder kündigen.

Zum **Dresscode** gehören diverse Tabus. Dreckige Schuhe, Flecken auf der Kleidung, fehlende Knöpfe – alles was nachlässig ist, lässt auch auf nachlässiges Erledigen der Arbeit schließen. Jedoch: Total „overdressed“ zu sein, führt ebenfalls zu Irritationen.

„Gut“ angezogen zu sein, suggeriert Kompetenz, Zusammengehörigkeitsgefühl und verhilft uns auch zu einem besseren Selbstwertgefühl und Sicherheit. Eine kleine Un-



terabteilung bei diesem Thema sind **Körper- und Mundgeruch**. „Das kann man ihm doch nicht einfach so sagen!“ Schon haben wir das nächste Tabu zu fassen: einen anderen Menschen auf etwas an ihm Unangenehmes anzusprechen. Hier haben wir wieder eine Regel, die wir heute auf jeden Fall abschaffen sollten.

Seit Äonen mit einem Tabu belegt ist das **Loben**. Diese Regel können wir getrost in ihr Gegenteil verwandeln. Loben Sie in Leitungsfunktion Ihre Mitarbeiter und als Angestellte Ihre Vorgesetzten und Ihre Kollegen.

#### Merke

Verschenken Sie ein Kompliment, wenn etwas gut gelungen ist, und realisieren Sie, dass auch die gewohnte Leistung nicht unbedingt selbstverständlich ist.

Was schätzen Sie? Das muss kein Geheimnis bleiben, veraten Sie es doch und bringen Sie mehr Anerkennung und Freude ins Team!

Welche betriebsspezifischen Tabus gibt es an Ihrem eigenen Arbeitsplatz? Tauschen Sie sich im Team darüber aus und überlegen Sie, was sinnvoll ist und was nicht.

#### PRAXISTIPP

##### Tabus im eigenen Betrieb entdecken

Einige Hilfsfragen, um bestehenden Tabus am Arbeitsplatz auf die Spur zu kommen:

- Wer darf nie oder muss immer etwas tun, unabhängig von den Regeln, die die Berufsausbildung vorschreibt?
- Was ist in diesem Betrieb nicht erlaubt und womit haben Sie anderenorts aber gute Erfahrungen gemacht?
- Was muss immer auf eine bestimmte Weise gehandhabt werden, die inzwischen verbesserungswürdig ist?
- Welches Tabu ist schlicht und einfach ungesund?
- Welches Tabu existiert noch nicht, möchten Sie aber gerne einführen?

Belassen Sie es nicht bei einem oberflächlichen Gespräch, sondern verschriftlichen Sie die gefundenen Ergebnisse – vorausgesetzt, sie sind Ihnen wichtig. Vergewissern Sie sich von Zeit zu Zeit, dass sich alle daran halten. Es soll Ihnen doch gut gehen miteinander!

#### Interessenkonflikt

Die Autorin erklärt, dass kein Interessenkonflikt besteht.

#### Autorin



##### Ute Jürgens

Ute Jürgens arbeitet seit 1981 als PTA und hat Erwachsenenbildung studiert. Die Diplomarbeit untersuchte das Thema Therapiemotivation. Ihre Schwerpunkte sind Einzelcoaching und Persönlichkeitstraining. Sie bietet seit 2004 eigene zertifizierte Seminare bei Bremen an, bundesweit Inhouse-Seminare und sie wird von Heilberufskammern und Kongressveranstaltern als Referentin gebucht.

#### Korrespondenzadresse

##### Ute Jürgens

KomMed Kommunikationstraining und Einzelcoaching  
Peter-Sonnenschein-Str. 59  
28865 Lilienthal  
E-Mail: info@kommed-coaching.de

#### Literatur

- [1] Saller T, Mauder S, Flesch S. Tabu – Versteckte Regeln und ungeschriebene Gesetze in Organisationen. Freiburg: Haufe Verlag; 2016. ISBN: 9783648090749
- [2] Weinig S. Mit schwierigen Menschen klarkommen. Wirksame Strategien gegen Choleriker, Dauernörgler und andere Nervensägen. Hannover: Humboldt Verlag; 2019. ISBN 9783869101118
- [3] Kendzia F, Ritter L. Richtig falsch arbeiten – 50 Regeln, wie man sich und anderen das Arbeitsleben zur Hölle macht. Hilden: Becker Joest Volk Verlag; 2019. ISBN: 9783954531738

#### Bibliografie

DOI <https://doi.org/10.1055/a-0926-0649>  
Ernährung & Medizin 2020; 35: 38–40  
© Georg Thieme Verlag KG Stuttgart · New York  
ISSN 1439-1635