



Carolin Lüdemann  
BUSINESS-COACHING & TRAINING

## Pressemitteilung

### Rufmord am Chef: Lästerratten und ihre Folgen

*Stuttgart, den 29. August 2011: Philipp Lahm machte schwarz auf weiß vor, was Mitarbeiter in Unternehmen am besten bleiben lassen: Schlecht über den (Ex-) Chef zu reden.*

Zu erzählen gäbe jedoch mehr als genug: 88 Prozent der Mitarbeiter halten ihren (Ex-) Chef für schwierig, so eine Studie des Geva-Instituts. Jeder fünfte Befragte gibt sogar an, seinen Chef zu hassen. Und so ist es auch kein Wunder, dass sich der durchschnittliche Mitarbeiter jede Woche vier Stunden Zeit dafür nimmt, gründlich über den Chef zu lästern. Unangenehme Folgen bleiben dabei nicht aus: Wo Philipp Lahm mit Entschuldigungen und Bußgeld Wiedergutmachung zu leisten versucht, können Angestellte im schlimmsten Fall ihren Job verlieren.

Kneipe oder Kaffeeküche? Es macht einen großen Unterschied, wo genau unzufriedene Mitarbeiter ihren Frust hinaus posaunen: wer sich in einem vertraulichen, privaten Rahmen beschwert, muss nicht mit der Kündigung, wohl aber mit einer Abmahnung rechnen. Wer beim Lästern dagegen Büroboden unter den Füßen hat und vom Chef erwischt wird, kann im Handumdrehen vor die Tür gesetzt werden.

Ein brisantes Krisengebiet stellt dabei das Internet dar: In Blogs und durch Einträge in sozialen Netzwerken teilen gelangweilte Mitarbeiter nicht selten sorglos ihren Jobfrust mit der halben Welt. Sie vergessen dabei nicht nur das Risiko, „von oben“ entdeckt zu werden: „Wer schlecht über seine Firma und seinen Chef spricht, redet dadurch auch schlecht über sich selbst“, sagt Carolin Lüdemann, Mitglied im Deutschen Knigge-Rat. „Langfristig betrachtet gefährdet man den Erfolg des

Unternehmens, wenn man an einem miesen Image des Arbeitgebers feilt. Dabei sägt man ganz nebenbei auch am eigenen Stuhl – und am eigenen Arbeitsplatz.“

Den Königsfehler begehen Bewerber, die sich in Vorstellungsgesprächen schlecht über ihren ehemaligen Brötchengeber äußern: „Wer über seinen früheren Chef herzieht, macht sich bei potenziellen Arbeitgeber äußerst unbeliebt und schmälert dadurch seine Jobchancen“, so Lüdemann.

Von Lästerattacken zu unterscheiden ist ernst gemeinte Kritik am Vorgesetzten. Diese sollte jedoch stets nur unter vier Augen geäußert werden. Nicht nur, dass man mit dem öffentlichen Austeilen von Kritik wenig Aussicht auf Erfolg hat. „Letztlich ist ein solches Gespräch eine Frage des Anstands“, sagt die Knigge-Expertin. Genau das ist dann wohl der „feine Unterschied“ – der auch rund um den Fußballplatz gelten sollte.

2.480 Zeichen mit Leerzeichen  
Abdruck frei | Beleg erwünscht

### **Über Carolin Lüdemann**

Carolin Lüdemann ist Juristin, ausgebildeter Business-Coach, Mitglied im Deutschen Knigge-Rat, mehrfache Buchautorin und „eine von Deutschlands gefragtesten Karriereberaterinnen“ (Sat.1). Ihre Vorträge und Seminare – praxisnah, lebendig und durch namhafte Referenzen ausgezeichnet – sind regelmäßig ausgebucht und unterstützen den Einzelnen dabei, die Wirkung auf seine Mitmenschen signifikant zu erhöhen. An ihren Coachings nehmen Top-Manager sowie High Potentials aus Industrie, Beratung und Verbänden teil. Weitere Informationen unter [www.carolin-luedemann.de](http://www.carolin-luedemann.de)

### **Ansprechpartnerin für Presseanfragen**

Carolin Lüdemann

Silberburgstraße 187

70178 Stuttgart

[kontakt@carolin-luedemann.de](mailto:kontakt@carolin-luedemann.de)

Telefon: 0711. 65835720

Mobil: 0160. 90231795