

Presseinformation**Emre Çelik****Unausgesprochene Wahrheiten****Von toxischem Verhalten zu einem fairen Arbeitsumfeld****HAUFE.**

„Es geht darum, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die nicht nur produktiv, sondern auch gesund, unterstützend und respektvoll ist.“ Emre Çelik



Toxische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz ist ein Thema, das viele gut kennen, aber nur wenige zu durchleuchten wagen – Emre Çelik, mehrfach ausgezeichnete Experte in Antidiskriminierung und einer der führenden Spezialisten für Arbeitsplatzermittlungen, zeigt, wie wir diese überwinden und ein faires Arbeitsumfeld entwickeln können.

Toxische Verhaltensweisen gibt es, seitdem Menschen in organisierten Strukturen zusammenarbeiten. In der heutigen Zeit, die von starker Flexibilität, Teamarbeit und Kooperation geprägt ist, werden solche Verhaltensweisen schneller wahrgenommen und nicht mehr toleriert.

Mit einer Mischung aus aufrüttelnden, realen Geschichten, Erkenntnissen aus wissenschaftlichen Studien und seinen Erfahrungen als Arbeitsplatzermittler zeigt uns der Autor, welche katastrophalen Folgen Mitarbeiterfehlverhalten, Mobbing, Diskriminierung und Belästigung sowohl im Unternehmen als auch unter den Mitarbeiter:innen verursachen.

Emre Çelik führt uns auf eindringliche Weise die Schattenseiten toxischer Arbeitsumfelder vor. Er weckt aber auch Hoffnung und zeigt, wie individuelles Engagement wesentliche Veränderungen herbeiführt und wie wir uns und unser Umfeld vor den schädlichen Auswirkungen schützen können.

Emre Çelik führt uns auf eindringliche Weise die Schattenseiten toxischer Arbeitsumfelder vor. Er weckt aber auch Hoffnung und zeigt, wie individuelles Engagement wesentliche Veränderungen herbeiführt und wie wir uns und unser Umfeld vor den schädlichen Auswirkungen schützen können.

Emre Çelik: *Unausgesprochene Wahrheiten*

Von toxischem Verhalten zu einem fairen Arbeitsumfeld

Ca. 220 Seiten | Klappenbroschur

Ca. 22 € [D] | 22,70 € [A]

ISBN: 978-3-689-51021-3

Erscheinungstermin: 22. Oktober 2024

Presse- und Interviewanfragen bitte an: Literatur- und Pressebüro Politycki & Partner |
Petra Büscher | petra.buescher@politycki-partner.de | Tel. 0151 2642 0512

Der Autor



© Philipp Mueller

Emre Çelik gehört zu den renommiertesten und einflussreichsten HR-Experten und Keynote-Speakern im DACH-Raum. Seine Reichweite setzt Emre Çelik ein, um aktiv auf die Themen Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und toxisches Verhalten am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen. Er hat ein innovatives Antidiskriminierungsökosystem erschaffen und wurde für sein Engagement mehrfach ausgezeichnet, unter anderem als LinkedIn TopVoice 2022 und 2023. Geboren in Freising, wuchs Emre Çelik als Kind einer alleinerziehenden Mutter auf und arbeitete sich vom Hauptschulabschluss bis zum Masterabschluss hoch.

Buchpremiere in Berlin 29.10.2024, 20 Uhr, Pfefferberg Theater
[Emre Çelik | Literatur Live Berlin \(literatur-live-berlin.de\)](#) / [Tickets hier](#)

5 Fragen an den Autor

Du hast Dein Buch Deiner Mutter gewidmet, die in den 80er Jahren nach Deutschland kam, um alleinerziehend in der Produktion einer Großbäckerei zu arbeiten. Dort hat sie ambivalente Erfahrungen am Arbeitsplatz gesammelt, die von hoher Anerkennung bis zu Diskriminierung reichten. Haben auch Dich ihre Erfahrungen geprägt?

Meine Mutter fiel durch das toxische Verhalten ihrer neuen Vorgesetzten in eine schwere Depression. Als ich meinen ersten Job antrat und meine ersten Versuche in der Arbeitswelt stattfanden, erwartete mich eine cholerische Vorgesetzte und Mobbing. Ich brach zwei Ausbildungen ab und fragte meine Mutter: "Muss Arbeit so sein?" Sie antwortete: "Ja, das ist unser Schicksal. So werden wir behandelt, Emre." Daraufhin begann ich, die Schattenseiten der Arbeitswelt zu erforschen.

Du hast dich von der Hauptschule bis zu einem Wirtschaftsrechtsstudium und Personalwissenschaften hochgearbeitet, gehörst zu den gefragtesten Personalern Deutschlands (Handelsblatt) und hast lange Jahre Fehlverhalten am Arbeitsplatz untersucht. Nun schreibst du ein Buch über toxisches Verhalten am Arbeitsplatz. Was möchtest du mit dem Buch erreichen?

Mir ist wichtig, dass Menschen ein differenziertes Bewusstsein für toxisches Verhalten am Arbeitsplatz entwickeln. Nicht jede Situation oder Person ist toxisch, und nicht jeder Chef ist ein Narzisst. Die Verantwortung für unsere Lage liegt nicht immer bei anderen. Mein Buch bietet eine differenzierte, wissenschaftlich fundierte Analyse, bereichert durch praxisnahe Beispiele. Der Markt ist von Karriereratgebern zu Themen wie Motivation, Führung und Selbstoptimierung übersättigt, doch ein entscheidender Aspekt wird oft übersehen: der Umgang mit toxischem Verhalten am Arbeitsplatz. Solche Verhaltensweisen existieren in jedem Beruf, sei es in der Interaktion mit Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten. Leider lernen wir nicht, wie wir damit umgehen sollten.

Der richtige Umgang mit toxischem Verhalten kann für Betroffene karriereentscheidend sein. Auch für Unternehmen ist dieses Buch relevant. Es nützt wenig, eine 4-Tage-Woche, Remote Work oder Wellbeing-Workshops anzubieten, solange toxische Verhaltensweisen geduldet oder begünstigt werden und die Unternehmenskultur vergiften.

Warum entstehen toxische Situationen am Arbeitsplatz? Und aus welchen Gründen sprechen so viele Betroffene nicht über ihre Erfahrungen von Mobbing, Belästigungen und Gewalt im beruflichen Kontext?

Toxische Situationen am Arbeitsplatz entstehen nicht zufällig, sie sind oft das Ergebnis komplexer Wechselwirkungen innerhalb der Organisationsstruktur. Studien zeigen, dass die stärksten Prädiktoren für toxisches Verhalten in drei Hauptkomponenten zu finden sind: toxische Führung, toxische soziale Normen und schlechte Arbeitsgestaltung. Die Führung erweist sich durchweg als der bedeutendste Faktor für eine toxische Kultur. Führungskräfte können die Unternehmenskultur nicht verbessern, wenn sie nicht bereit sind, sich selbst und ihre Kollegen für toxisches Verhalten zur Rechenschaft zu ziehen. Dabei spielen leitende Angestellte und mittlere Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Soziale Normen definieren, welches Verhalten in täglichen Interaktionen erwartet und akzeptiert wird. Sie übersetzen abstrakte Unternehmenswerte in konkrete Verhaltensweisen und können sowohl teamspezifisch als auch unternehmensweit wirken. Die Arbeitsgestaltung, insbesondere Aspekte wie Arbeitsbelastung und widersprüchliche Anforderungen, bildet den dritten Bereich, in dem Führungskräfte ansetzen können, um eine toxische Kultur zu entgiften. Die Gründe, warum viele Betroffene nicht über ihre Erfahrungen mit Mobbing, Belästigung und Gewalt im beruflichen Kontext sprechen, sind vielfältig: Angst vor beruflichen Nachteilen oder Vergeltung, Scham und Selbstzweifel, mangelndes Vertrauen in Unterstützungssysteme und Unkenntnis darüber, was als inakzeptables Verhalten gilt. Auch kulturelle Normen, die Schweigen als Stärke interpretieren, spielen eine Rolle. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass toxische Situationen oft unentdeckt und ungelöst bleiben.

Wie können Personen, die Opfer von toxischem Verhalten sind, ihre Situation verbessern?

Personen, die Opfer von toxischem Verhalten sind, können ihre Situation verbessern, wenn sie das Phasenmodell der Toxizität und der Befreiung nutzen, das ich entworfen habe. Es hilft, die eigene Situation einzuordnen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

In frühen Phasen, wenn beispielsweise ein unangebrachter Kommentar fällt, empfehle ich den direkten Austausch. Eine sofortige Beschwerde in der Personalabteilung könnte hier als überzogen wahrgenommen werden. Hat sich die Toxizität jedoch schon ausgebreitet, ist es ratsam, die Führungskraft oder die Personalabteilung einzubinden, um zu verhindern, dass die Situation zu Mobbing wird. Die Reaktion sollte je nach Situation angepasst werden. Das Ziel ist es, effektiv zu handeln, ohne die Lage unnötig zu verschärfen. Die angemessene Gegenstrategie sollte nach Intensität und Häufigkeit des toxischen Verhaltens gewählt werden. Letztendlich geht es darum, Betroffene zu ermächtigen, ihre Situation aktiv zu verbessern, indem sie die richtigen Schritte zur richtigen Zeit unternehmen.

Wie können wir ein gesundes, faires und unterstützendes Arbeitsumfeld erreichen?

Wir können die Unternehmenskultur als einen lebendigen Organismus verstehen, der Pflege braucht und manchmal eine Entgiftung (Detox) benötigt. Detox in der Arbeitswelt bedeutet weit mehr als nur oberflächliche Wellnessangebote oder Stressmanagement-Kurse. Es geht um eine grundlegende Reinigung unserer Arbeitskultur von toxischen Elementen. Dieser Prozess beginnt mit dem Erkennen und Benennen schädlicher Muster, wie Mikroaggressionen, emotionale Manipulation oder systematische Diskriminierung. Wenn wir diese 'Giftstoffe' identifizieren, verstehen wir ihre Wirkung. Das aktive Angehen dieser Toxine erfordert mutige Führungskräfte, die bereit sind, sich selbst und ihre Organisationen kritisch zu hinterfragen. Es bedeutet, klare Grenzen zu setzen und Konsequenzen für toxisches Verhalten durchzusetzen - unabhängig von der Position oder Leistung der Person. Gleichzeitig müssen die 'Nährstoffe' für eine gesunde Arbeitskultur kultiviert werden: Transparenz, gegenseitiger Respekt, emotionale Intelligenz und echte Wertschätzung für Vielfalt. Auch die Stärkung der 'Immunabwehr' unserer Organisationen ist entscheidend. Das bedeutet, Mitarbeitende zu ermutigen, ihre Stimme zu erheben, und robuste Systeme zu schaffen, die Beschwerden ernst nehmen und effektiv bearbeiten. Detox ist kein einmaliger Vorgang, sondern ein kontinuierlicher Prozess der Selbstreflexion und Verbesserung. Es erfordert Ausdauer, Mut und die Bereitschaft, unbequeme Wahrheiten anzusprechen.