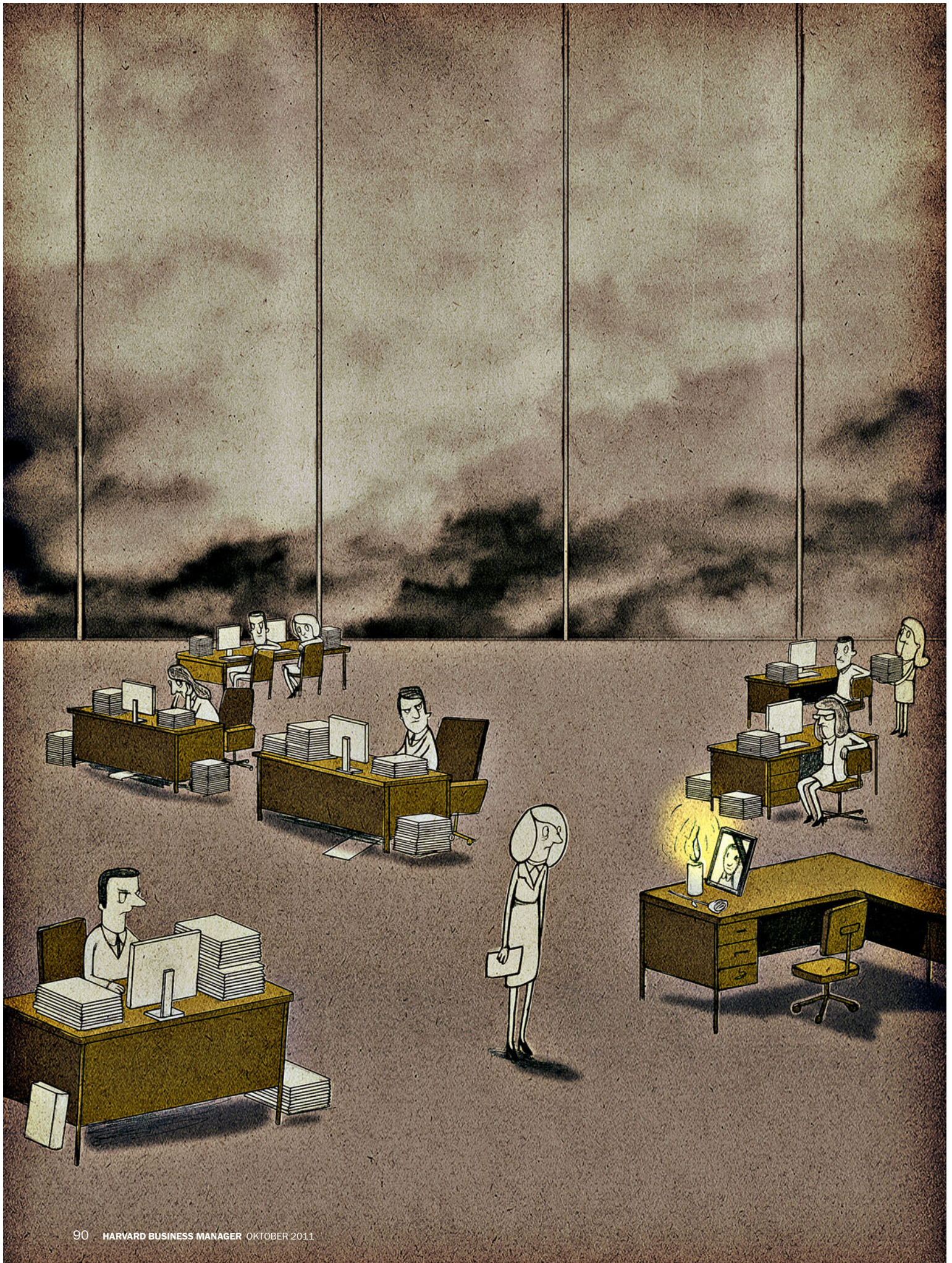


Nachdruck aus dem Oktober-Heft 2011

DER SELBSTMORD

Von Christina Kestel



Der Suizid ist eine sonderbare Handlung. Einerseits ist er eine Freiheitstat. Der Mensch ist das einzige Lebewesen, das bewusst und frei den eigenen Tod herbeizuführen vermag. Andererseits ist ein Suizid immer eine Verzweiflungstat.

In jedem Fall ist der Freitod an sich eine eigenverantwortliche Entscheidung des Betroffenen, der keinen Sinn mehr im Leben sieht. Es gibt allerdings keinen monokausalen Zusammenhang zwischen dem Entschluss zu einem Selbstmord und den äußeren Faktoren der Arbeitswelt – sei es nun Arbeitsüberlastung, Leistungsdruck, Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation, Probleme mit dem Vorgesetzten. Immer spielen auch persönliche und psychische Probleme eine Rolle: etwa mangelnde Selbstliebe, Schwierigkeiten in der Familie oder schlicht Einsamkeit.

Trotzdem ist es wichtig, sich auch im betrieblichen Umfeld die Frage zu stellen: Hätten wir uns anders verhalten können? Es geht dabei nicht um Schuldfragen, es geht um verantwortliches Handeln.

Knut Gabriel hätte dringend Unterstützung gebraucht. Und Ilona Nolte und auch den Kolleginnen und Kollegen ist das nicht entgangen. Aber niemand hat ihn angesprochen. Im Nachhinein ist auch leicht zu sehen, dass Gabriels Bitte um ein Gespräch ein versteckter Hilferuf war. Sein Verhalten deutet darauf hin, dass er möglicherweise einen Burn-out hatte, vielleicht auch schon an einer Depression litt.

Doch die genaue Diagnose ist nicht so wichtig für das betriebliche Umfeld. Es reicht meist die normale Lebenserfahrung, um Veränderungen in der Persönlichkeit und im Arbeitsverhalten wahrnehmen zu können. Dabei geht es nicht nur um Leistungsabfall. Auch ein Zuviel an Engagement sollte für Führungskräfte ein Anlass sein, besonders aufmerksam zu sein und auf den Mitarbeiter einzuwirken. Selbstverständlich weiß niemand, ob ein frühzeitiges Gespräch den Suizid verhindert hätte. Aber sinnvoll wäre eine

Diskussion über eine bessere Work-Life-Balance sicher gewesen.

Es macht durchaus Sinn, sich nach Gabriels Tod das betriebliche Umfeld anzuschauen. Und hier ist zu sehen: Seine Tat hat Auswirkungen, sie hat Nachdenklichkeit und Betroffenheit ausgelöst und eine generelle Diskussion über die zunehmende Arbeitsbelastung in Gang gebracht.

In einer solchen Situation muss sich jeder – insbesondere die Geschäftsleitung – die Frage stellen, wie konkret eine offene Unternehmens- und Führungskultur aussieht, die es allen ermöglicht, ihre Leistungen zu erbringen. Gibt es eine Kultur der Achtsamkeit? Wie wird mit wachsenden Anforderungen umgegangen? Gibt es Hilfsangebote für Mitarbeiter? Wird es gefördert und ist es erwünscht, dass sich die Mitarbeiter füreinander verantwortlich fühlen? So wie Nolte es tut.

Was sollte sie noch unternehmen? Sie sollte ihren Vorgesetzten Jens Bondai deutlich auf seine unsensible Reaktion ansprechen. Sie sollte den Suizid von Gabriel zu einem Thema in der Geschäftsleitung machen. Doch Betroffenheit allein nutzt nichts, wenn sie nicht kanalisiert wird. Frau Nolte kann den traurigen Anlass nutzen, eine Diskussion darüber zu entfachen, was das Unternehmen tun kann, um derartige Vorfälle künftig so gut es geht zu vermeiden. Und zwar sehr weit im Vorfeld solcher ultimativen Handlungen.

Gabriels Selbstmord kann dann einen Sinn gehabt haben, wenn er dazu führt, dass ComSpar sich damit beschäftigt, eine Unternehmenskultur und -Ethik zu schaffen, in der eine positive Führungskultur gelebt wird. Die sich durch Achtung, Respekt und Wertschätzung auszeichnet. ▣

NACHDRUCK

Nummer 201110090, siehe Seite 108
oder www.harvardbusinessmanager.de
© 2011 Harvard Business Manager



FOTO: PR

WERNER FÜRSTENBERG

ist Gründer und Geschäftsführer des Fürstenberg Instituts in Hamburg. Es bietet externe Mitarbeiterberatung (EAP) in Krisenfällen an – auch für Führungskräfte.

„DIE LEITUNG
MUSS SICH DIE
FRAGE STELLEN,
WIE EINE
OFFENE UNTER-
NEHMENS- UND
FÜHRUNGSKULTUR
AUSSCHAUT.“