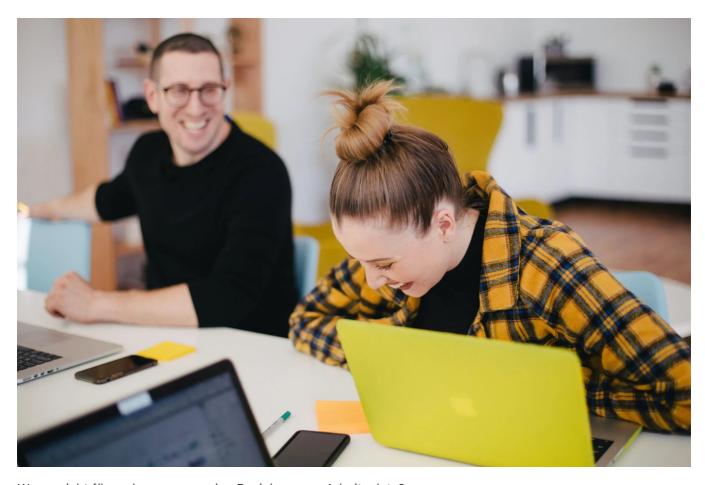
### Liebe am Arbeitsplatz: Diese Probleme bringt sie oft mit sich – und so umgeht ihr sie laut einer Expertin

Lisa Dittrich 23 Sep 2022



Was spricht für und was gegen eine Beziehung am Arbeitsplatz? Unsplash/ Jason Goodman

Beziehungen am Arbeitsplatz sind nicht unüblich und bringen sogar Vorteile mit sich. So sagt die Beziehungsexpertin Carolyn Litzbarski, dass sie etwa Wir-Gefühl entstehen lassen.

Sie bringen aber auch Probleme mit sich, etwa wenn sie geheim gehalten werden oder es zu Grenzüberschreitungen zwischen Arbeit und Privatem

#### kommt.

Problemfreie Arbeitsromanzen verlangen laut der Expertin vor allem nach drei Dingen: Ehrlichkeit, Verpflichtung und Flexibilität.

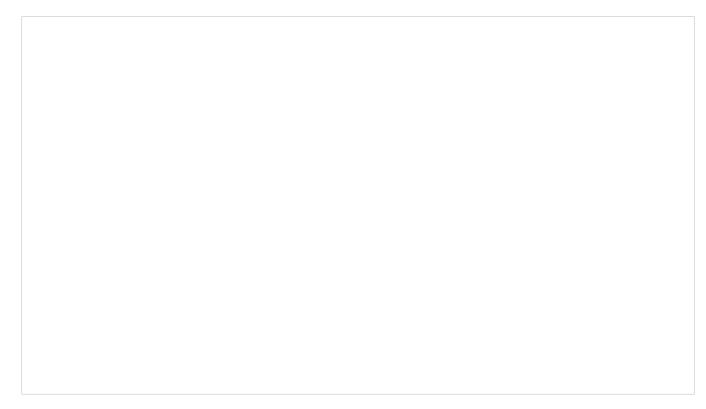
42 Prozent der deutschen Arbeitnehmer sind laut einer Erhebung des Marktforschungsinstituts Onepoll bereits einmal mit einer Kollegin oder einem Kollegen ausgegangen. Das verwundert insofern wenig, als Beziehungen am Arbeitsplatz nicht nur praktisch, sondern auch aufregend sein können. Zugleich heizen sie aber auch die Gerüchteküche ordentlich an.

Laut der Beziehungscoachin Carolyn Litzbarski ist das aber nicht einmal die größte Herausforderung einer solchen Beziehung. Im Interview gab sie uns Einblicke in verschiedene Beziehungskonstellationen am Arbeitsplatz – und verriet, wie man Probleme umschiffen kann. Wesentlich dafür? Offenheit, Commitment und Flexibilität. Aber von Anfang an.

### Was reizt Menschen daran, am Arbeitsplatz zu daten?

Während manche die Liebe am Arbeitsplatz für verpönt halten, können andere nicht die Finger von ihr lassen. Die Beziehungscoachin Carolyn Litzbarksi, die sich auf diverse Herausforderungen in Beziehungen spezialisiert hat, weiß, dass der Arbeitsplatz ein gängiger Ort ist, um mögliche Beziehungspartner kennenzulernen. Und das aus gutem Grund.

27.09.22,	08.26
27.09.22,	08.50



Carolyn Litzbarski bietet ihren Kundinnen und Kunden Beziehungscoachings an.

So haben Beziehungen mit einem Kollegen durchaus Vorteile. Litzbarski sagt: "Das Daten am Arbeitsplatz ist etwas Stärkendes." So lerne man hier Menschen kennen, die mitunter ein ähnliches Wertesystem teilen. Diese Gemeinsamkeiten wirken ihr zufolge nicht nur attraktiv, sondern machen ein Paar auch stark und widerstandsfähig. Eine Beziehung brauche außerdem ein Wir-Gefühl. Und das entstehe über gemeinsame Erlebnisse und Erfahrungen, sagt Litzbarski weiter. Wer als Paar zusammenarbeite und womöglich sogar gemeinsam Projekte stemme, sammele ebendiese. "Man könnte sogar sagen, dass diese Paare anderen Paaren acht Stunden Beziehungszeit voraushaben".

Lest auch

# Diese Probleme können Beziehungen am Arbeitsplatz aufkommen lassen

Doch Beziehungen am Arbeitsplatz können auch so ihre Tücken haben. Nicht ohne Grund gibt es den Ausspruch: "Never f\*\*\* the Company", dem auch die Expertin selbst treu ist. Sie selbst würde demnach nie eine Beziehung am Arbeitsplatz führen. "Es besteht das Risiko, dabei zu viele gemeinsame Sphären entstehen zu lassen", sagt Litzbarski. Eine Beziehung brauche das Gemeinsame sowie das Eigene, um nicht ungesund zu werden.

Allerdings sei dabei immer auch wichtig, wie eng man zusammenarbeitet. Wer in unterschiedlichen Fachbereichen arbeite, habe gute Chancen. Zudem sei es eine Typenfrage, nach wie viel Nähe man sich in einer Beziehung sehnt. Dass eine Beziehung am Arbeitsplatz zu wenig eigenen Freiraum bedeuten kann, ist allerdings nicht das einzige Problem, welches Litzbarski anbringt. Um aufzuzeigen, wo weitere Probleme lauern und wie man diese umgehen kann, hat sie uns fünf konkrete Beziehungskonstellationen geschildert.

### Fall 1: Chef und Angestellte

Die Beziehungsexpertin erzählt uns beginnend von einem Fall, in dem sich ein Paar, mit dem sie zusammenarbeitete, über die Arbeit kennengelernte. Kurz darauf sei der Mann befördert worden, die Frau aber nicht. Tatsächlich habe diese Beziehung gut funktioniert – unter anderem deswegen, weil beide sehr transparent mit ihr umgegangen seien. Zudem habe der Mann, der befördert wurde, eine sehr professionelle Rollen- und Führungssicherheit vorgelebt. Litzbarski erklärt: "Ein großes Problem bei dieser Konstellation ist nämlich, dass man den Partner in der Regel anders behandelt."

Dabei gehe es nicht nur um Bevorzugungen. Vielmehr könne eine solche Beziehungskonstellation sogar dazu führen, dass der Partner kritischer beäugt werde. Immerhin kenne man das Potenzial des Partners und sei daher mitunter strenger, wenn dieses nicht voll ausgeschöpft werde. Eine solche Beziehungskonstellation könne demnach nur funktionieren, wenn die hierarchisch höher gestellte Person "eine souveräne Führungspersönlichkeit" sei. Nur so sei gewährleistet, dass alle

Angestellten gleichbehandelt werden. Und nur so mache man sich immun gegen Vorurteile und Gerüchte.

Dass der eine Partner in diesem Fall mehr Macht, Geld oder Entscheidungsgewalt als der andere hat, empfindet Litzbarski dabei weniger als Problem. Sie sagt, dass sich Macht und Stärke schlicht auf der Beziehungsebene verteilen müssen. Der andere Partner brauche in der Beziehung also einen anderen Part, in dem er sich mächtig und kompetent fühlt.

Lest auch

#### Fall 2: Geheime Affäre

Nicht immer gehen solche Beziehungen allerdings so glimpflich aus. So erzählt uns Litzbarski auch von einem anderen Beispiel, in dem ein verheirateter Chef eine Affäre mit einer vergebenen Angestellten hatte. Sie hielten die Beziehung geheim. Die Expertin sagt: "Ein Geheimnis über eine Beziehung ist allerdings immer kritisch." So fiel es vor allem der Frau, mit der die Expertin zusammenarbeitete, schwer. Sie habe viele soziale Kontakte auf der Arbeit gehabt – aber mit niemandem ihr Geheimnis teilen können. Zugleich sei sie in der Bredouille gewesen, sich nicht trennen zu können, weil sie ihren Ex – beziehungsweise Chef – dann jeden Tag gesehen hätte.

"Die Frage dabei ist ja: Warum muss man diese Beziehung geheim halten?", fragt Litzbarski. Prinzipiell spreche nichts dagegen, eine Beziehung am Arbeitsplatz zu haben. Wer eine solche Beziehung eingehe, müsse aushalten können, dass es am Anfang Bemerkungen geben kann. Laut der Expertin ist es ein souveräner und vor allem ein wichtiger Akt, eine Beziehung am Arbeitsplatz offenzulegen, der auf lange Sicht sogar die Gerüchteküche erkalten lassen könne.

Lest auch

"Dass das Paar aus meinem Beispiel aus ihrer Beziehung ein Geheimnis gemacht hat, zeigt mir: Sie haben sich nicht committet." Das Geheimhalten sei ein Symptom dafür gewesen, dass diese Beziehung von beiden Seiten nur halb gewollt war. Natürlich sei hier zusätzlich problematisch gewesen, dass es sich um eine Affäre gehandelt habe. Letztlich müsse man sich aber immer fragen, was man eigentlich möchte.

#### Fall 3: Gelegenheitsaffäre

Und wie sieht es mit kurzweiligen Gelegenheitsaffären aus? Wir haben die Expertin gefragt, was beispielsweise problematisch daran ist, mit einem Kollegen zusammen die Weihnachtsfeier zu verlassen. Litzbarski sagt: "Dieser Fall ist vor allem eines: lustgetrieben." Solche Affären, die immer mal wieder aufkommen, können nicht nur für eine verminderte Arbeitsleistung aufgrund von Ablenkung, sondern auch zu Grenzverletzungen führen. So könne beispielsweise schnell mal der Arbeitsplatz für das nächste Techtelmechtel genutzt werden.

Litzbarski zufolge sind es genau solche Beziehungen, die von wenig Selbststeuerung gekennzeichnet sind, welche die Liebe am Arbeitsplatz in ein schlechtes Licht hüllen. Ihre Empfehlung ist daher klar: Finger weg von solchen kurzweiligen Affären mit Arbeitskollegen. "Besser, man sucht sich in einer Dating-App jemanden, um seine Bedürfnisse zu befriedigen", sagt Litzbarski.

#### Fall 4: Feste Beziehung

Aber auch feste Beziehungen am Arbeitsplatz zwischen Kollegen sind nicht frei von Herausforderungen. "Ein Problem, das hierbei aufkommen kann, ist die Entgrenzung", sagt Litzbarski. Damit meint sie, dass man womöglich Konflikte von zu Hause mit an den Arbeitsplatz bringen könne – was wiederum die Performance schmälern könne.

Ein weiteres mögliches Problem: fehlender Freiraum. "Man muss sich

gegenseitig genügend Raum zugestehen. Das kann schwierig werden, wenn man zusammenarbeitet – etwa weil man zusammen zur Arbeit fährt und beim Abendessen auch noch über die Arbeit spricht", erklärt die Expertin. Sie empfiehlt allen Paaren, die zusammenarbeiten, Rituale zu entwickeln, um die Arbeit auszulagern. Das gelinge beispielsweise, indem man an unterschiedlichen Tagen im Home Office arbeite oder sich nur in festen Zeiten erlaube, über die Arbeit zu sprechen.

Lest auch

#### Fall 5: Trennung

Zuletzt bleibt die Frage: Was, wenn man sich trennt? Litzbarski sagt: "Eine Trennung ist ein emotionaler Ausnahmezustand. Und es gibt viele Menschen, die in dieser akuten Verarbeitungsphase zu spontanen Reaktionen neigen." So liege bei vielen Menschen der Gedanke nahe, einfach zu kündigen, um den Schmerz, die andere Person täglich sehen zu müssen, nicht mehr zu ertragen. Die Beziehungsexpertin rät allerdings davon ab, in der Trennungsphase solche schwerwiegenden Entscheidungen zu treffen.

Besser sei es, Abstand zu schaffen. "Denn eine Trennung ist wie ein Entzug und muss verarbeitet werden. Jeder Kontakt kann nun dazu verlocken, zurückzuschauen und kann der Verarbeitung im Wege stehen", so Litzbarski. Bevor ihr einen Job nach einer Trennung von einem Kollegen also kündigt, holt lieber eure Vorgesetzte oder euren Vorgesetzten ins Boot. Gemeinsam könnt ihr schauen, wo ihr Abstände schaffen könnt – räumlich oder auch im Hinblick auf Projekte. Dieser Schritt sei vielleicht unangenehm, aber einer, von dem alle profitieren.

## Beziehungen am Arbeitsplatz: Unterlässt man sie besser gleich?

Eines zeigen die Beispiele von Carolyn Litzbarski sehr deutlich: Einfach ist

solch eine Beziehung am Arbeitsplatz keinesfalls. Aber sind das Beziehungen überhaupt jemals? So stellt sich auch Litzbarski der Liebe am Arbeitsplatz nicht gänzlich entgegen. Sie sagt: "Es gibt Risikofaktoren, aber es gibt auch Vorteile wie gemeinsame Werte, Erfahrungen und Erlebnisse." Wer von den positiven Eigenschaften einer Arbeitsromanze profitieren möchte, müsse jedoch drei wichtige Eigenschaften mitbringen.

Zum Ersten braucht es laut Litzbarski Mut zur Offenheit: Wer ehrlich mit seiner Beziehung umgehe, unterbinde immerhin nicht nur Gerüchte, sondern setze auch ein Zeichen. Was uns zur zweiten "Eigenschaft" des Commitments bringt: Laut der Beziehungsexpertin sollte man genau wissen, was man möchte und sich voll auf die Beziehung einlassen. Getreu der Devise "ganz oder gar nicht". Zu guter Letzt steht die Eigenschaft der Flexibilität: Wer am Arbeitsplatz datet, müsse sich demnach neuen und ungewohnten Situationen anpassen können. So könne es zum Beispiel nötig werden, dass man zwecks Gleichbehandlung Fehler des Partners ohne Rücksicht auf Befindlichkeiten ankreiden muss. Wer seine Beziehung am Arbeitsplatz gut führen möchte, sollte also diesen Spagat hinbekommen.

Lest auch