



**Merkmale
und Motive**

**Wie erkenne ich
Manipulation im Job?**

**Typische
Manipulations-
taktiken**

**Was tun
bei Verdacht?**

**Zitat zum
Thema**

Merkmale und Motive

- Charakterzüge: Manipulative Personen sind oft egozentrisch, haben wenig Empathie und zeigen narzisstische Züge. Sie handeln vor allem aus eigenem Interesse.
- Hauptmotivationen:
 - Karriere und Macht: Sie wollen schnell aufsteigen, mehr Gehalt oder eine wichtige Position.
 - Konkurrenz ausschalten: Sie versuchen, Kolleg:innen zu diskreditieren, um selbst besser dazustehen.
- Destruktive Folgen: Manipulation kann das Teamklima vergiften, Misstrauen säen und zu Fehlentscheidungen führen.

Typische Manipulationstaktiken

Einschmeicheln
und Vertrauen
gewinnen

Informations-
kontrolle und
Intrigen

Emotionale
Erpressung

Passive
Aggressivität

Lügen und
fehlende
Verantwortung

Einschmeicheln

Übermäßiges Lob:

Die Person macht übertriebene Komplimente, um sich bei Ihnen einzuschmeicheln und Ihr Vertrauen zu gewinnen.

Persönliche Nähe:

Sie versucht, eine freundschaftliche Beziehung aufzubauen, um Ihre Wahrnehmung zu beeinflussen.

Maske der Ehrlichkeit:

Sie stellt sich als besonders aufrichtig dar, um glaubwürdig zu wirken, während sie heimlich Informationen filtert.

Informationskontrolle und Intrigen

Gerüchte und Tratsch:

Sie verbreitet Halbwahrheiten oder Lügen über Kolleg:innen, um sie schlecht aussehen zu lassen.

Informationen vorenthalten:

Sie hält wichtige Informationen zurück, um Ihre Entscheidungen zu manipulieren.

Kollegen ausspielen:

Sie sät gezielt Zwietracht zwischen Teammitgliedern (Divide et impera), um selbst unersetzlich zu wirken.

Emotionale Erpressung

Tränen-Taktik:

Bei Kritik oder Gegenwind weint sie, um Sie zu verunsichern und von der Sache abzulenken.

Opferrolle:

Sie gibt vor, sich durch Ihr Verhalten „verletzt“ oder „ängstlich“ zu fühlen, um Ihnen Schuldgefühle zu machen und Kritik zu vermeiden.

Gaslighting:

Sie verdreht die Tatsachen so, dass Sie an sich selbst zweifeln und sich als der Schuldige fühlen.

Passive Aggressivität

Schuldgefühle erzeugen:

Sie erinnert Sie ständig an frühere Gefälligkeiten, um sich einen „Gefallen“ von Ihnen zu erbitten.

Schweigen und Schmollen:

Sie ignoriert Sie, um Sie zu bestrafen und dazu zu bringen, auf sie zuzugehen.

Verzögerungstaktik:

Sie erledigt Aufgaben absichtlich langsam oder unvollständig, bis Sie die Arbeit selbst übernehmen.

Lügen und fehlende Verantwortung

Lügen und Leugnen:

Sie lügt frei heraus, um gut dazustehen, und bestreitet alles, selbst wenn sie mit Beweisen konfrontiert wird.

Keine Einsicht:

Sie übernimmt nie Verantwortung für Fehler, sondern schiebt die Schuld immer auf andere.

Was tun bei Verdacht?

- **Fakten dokumentieren:** Sammle konkrete Beispiele und Notizen, um nicht von der Manipulation verunsichert zu werden.
- **Klare Grenzen setzen:** Bleiben Sie sachlich und zeigen Sie konsequent, dass das Verhalten inakzeptabel ist.
- **Im Team austauschen:** Sprich mit HR oder anderen Führungskräften, da die Person oft auch bei anderen negativ auffällt.
- **Emotionale Distanz wahren:** Nimm Angriffe nicht persönlich. Treffe Entscheidungen basierend auf Fakten, nicht auf Gefühlen.
- **Unterstützung holen:** Bei Eskalation kannst du professionelle Hilfe (Coaching, HR) oder arbeitsrechtliche Schritte in Betracht ziehen.

George K. Simon

„Der Manipulator ist jemand, der einen dazu bringt, in seinem eigenen Interesse zu handeln, während man die Illusion hat, es aus freien Stücken zu tun.“