

ICH WILL DOCH NUR MEINEN JOB MACHEN



**Warum man am Arbeitsplatz
nicht immer gleich die Welt retten
und mit allen befreundet sein muss**

SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT

© des Titels »Ich will doch nur meinen Job machen« von Attila Albert (ISBN 978-3-86881-884-0)
2021 by Redline Verlag, Münchner Verlagsgruppe GmbH, München

Was waren das noch für angenehme Zeiten, als man einfach zur Arbeit gehen konnte, um seinen Job zu erledigen, Geld zu verdienen und danach den Feierabend zu genießen! Heute soll man immer gleich »die Erde retten«, Teil einer gesellschaftlichen »Revolution« werden, mit Chefs* und Kollegen befreundet sein und seine persönliche Erfüllung im Job finden. Ein Tarifgehalt, ein Büro mit etwas Privatsphäre oder die vertraglich zugesagten Arbeitszeiten gibt's dafür allerdings nicht unbedingt. Das Management muss schließlich auch Prioritäten setzen, und das sind andere als Ihre.

Eben noch hatten die Unternehmen schon genug damit zu tun, ihre Kunden und Mitarbeiter zufriedenzustellen. Jetzt sind alle auf dem Weltverbesserungs-Trip – zumindest vorgeblich. Gleichzeitig werden der interne Ton verspannter und ungemütlicher, das Firmenklima frostiger. Die erklärte globale Harmonisierung sorgt eher für Misstöne.

Kein Wunder, dass viele Berufstätige heute bereits einen Therapeuten brauchen, wenn sie nur zur Arbeit gehen, einen Partner und zwei Kinder haben. Selbst die Singles müssen mit 40 bereits ihr drittes Sabbatical beantragen, um den neuen Wahnsinn *New Work* überhaupt durchzustehen!

* Hinweis: Dieses Buch ist in klassischem Deutsch verfasst, also im generischen Maskulinum. Diese grammatikalische Form meint weder nur Männer noch werden Frauen »mitgemeint«. Es spezifiziert gar kein biologisches Geschlecht, sondern ist darauf bezogen neutral.

Das beginnt schon mit den Großraumbüros, die ganz toll fürs *Teambuilding* sein sollen – aber nicht so sehr, dass sich die Führungskräfte, die sie beschlossen haben, das auch selbst antun würden. Aus dem Einzelbüro in der Vorstandsetage lässt sich eben immer noch am leichtesten verkünden, dass alle anderen *agiler*, *flexibler* und *disruptiver* werden müssen. Weiter unten sind manche schon nicht einmal mehr mit einem eigenen Schreibtisch belastet, der sowieso ein falsches Heimatgefühl am Arbeitsplatz vermittelte. Ein *Flex-Desk* macht jeden Morgen spannend: Wird man ein freies Plätzchen finden, muss man allein in der Kantine arbeiten, und wo sind die lieben Teamkollegen diesmal?

Wer sich bisher über lästige Telefonanrufe am Arbeitsplatz geärgert hat, darf sich ebenfalls freuen. Auch die Festnetzanschlüsse hat das Management dankenswerterweise gekündigt. Es ist ja viel aufregender, mit einem Funktelefon zu probieren, aus einem abgeschirmten Stahlbetongebäude nach draußen zu telefonieren oder Internet-Telefonie zu genießen. Sowieso sind Microsoft Teams, Trello, Slack und Jabber spannender, bitte aber alles gleichzeitig und neben Outlook.

Die alltäglichen Probleme im betrieblichen Umfeld sind gelöst, die Umsatz- und Gewinnziele spielend zu erreichen, der Wettbewerb aus den USA und China zu vernachlässigen. Daher ist es dem Management jetzt möglich, größer zu denken, nämlich sämtliche gesellschaftlichen Fragen am Arbeitsplatz anzugehen, das Klima oder gleich den Planeten insgesamt zu retten, der nur wie durch ein Wunder die letzten 4,6 Milliarden Jahre allein überlebt hat. Aber jetzt ist das *Sustainability-Team* dran, und die PowerPoint dafür steht schon mal!

Vorbei sind die unambitionierten Zeiten auf LinkedIn, als die Plattform nur eine Resterampe für Eigen- und Firmen-PR ohne Rücksicht auf Zielgruppen oder Interessen war. Hier priest jemand »Innovationen aus dem Bereich der technischen

Hausdämmung«. Dort einer »unsere Lösungen im Bereich der Just-in-Time-Produktion«. Interessierte zwar keinen, aber der eigene Chef sah es gern. Eventuell konnte man ihn sogar in einem Winke-Gruppenfoto markieren: »Design-Thinking-Workshop mit unserem genialen Team! You rock, guys!«

Selbstüberhöhung ist jetzt Angestelltenpflicht

Die moralische Selbstdarstellung ist jetzt oberste Angestelltenpflicht, und dank der klugen Führung unserer Unternehmensleitungen, Politiker und Aktivisten haben sich schon viele Berufstätige begeistert angeschlossen. Es ist beispielsweise heute sehr wichtig, unter der Arbeitgeber- und Positionsangabe öffentlich zu verkünden, welche Partei man wählen würde, was von Israel zu halten ist, dass man privat zu einer Wahrsagerin geht und Drogen nimmt – »aber nur medizinische«, wie es der Yoga-Lehrer auf Bali geraten hat. Wer mehr dazu wissen will, möge bitte einmal in den neuen »Achtsamkeits-Podcast« Reinhören. Auch vorbildlicher eigener Veganismus wird weiterhin gern erwähnt, nachdem Gluten-Unverträglichkeit irgendwie gewöhnlich geworden ist. Da ist ja Impfskepsis noch interessanter!

Aber unter der Welttrettung macht es inzwischen eigentlich keiner mehr. So kündigt ein Textilkonzern mit angeschlagenem Ruf öffentlich an, er wolle direkt »die Zukunft des Planeten neu schreiben«. Eine Managerin der Firma teilt es auf ihrem Profil mit dem Hinweis: »Das ist einfach unglaublich! Bei Projekten wie diesen hat der Planet möglicherweise eine zweite Chance.« Die Kommentare gehen in die Richtung des Beliebtesten: »Super ermutigend! Ich hoffe, eine kommerzielle Skalierung ist bald möglich.« Da LinkedIn praktischerweise gleich vorgefertigte Phrasen anbietet, kann man für die

eigene Antwort bequem einfach eine davon klicken. »Love this!« Die meisten Reaktionen kommen selbstverständlich von Beratern aller Art, die ganz eigennützig hoffen, für ihren öffentlichen Enthusiasmus mit ein paar schönen Projekten belohnt zu werden.

Kein Wunder, dass »New Work« nach Aldous Huxleys »Brave New World« klingt, seinem visionären Roman von 1932 über eine Zukunft, in der schon die Kleinkinder indoktriniert und alle dankbar von einer Elite regiert werden, die drei Ziele hat: »Gemeinschaftlichkeit, Einheitlichkeit, Beständigkeit«. Steht das, ganz ehrlich, nicht inzwischen so in ungefähr jedem Nachhaltigkeitsbericht?

Ein Freudenfest der Schleimerei

Wer einfach nur seinen Job machen will, muss sich heute erst durch ein Gestrüpp aus Scheinheiligkeit und Heuchelei kämpfen. Stellt eine Firma ihre neue Führungsriege oder die Preisträger einer Auszeichnung vor, wird sofort durchgezählt. Meist wird beklagt, dass zu wenige Frauen dabei sind, auch wenn es der Verband der Kiesmaschinenhersteller oder Servermechaniker ist, für den man selbst nie arbeiten würde. Auch mehr *PoC (People of Color)* – das klingt netter als das deutsche »Farbige« – müssen es sein. Sind es doch einmal viele Frauen, könnte der Vorwurf lauten, dass das ja alles *cis-Frauen* seien, also einfach so als Frauen geboren. Ob man das etwa als »trans-feindlich« verstehen müsse? Kurz: Rassismus und Sexismus vom Feinsten, diesmal aber von der guten Sorte. Ein Bewerber über 50 oder ohne Studienabschluss sollte man dagegen nicht sein. Für diese unattraktive Randgruppe gibt es leider keine engagierte Lobby. Wer sich als Arbeitnehmer derart gehen lässt, dass er älter

wird oder gar ein weißer Mann ist, dem ist sowieso nicht mehr zu helfen. Für diese ganz falschen Entscheidungen muss jeder selbst die Konsequenzen tragen.

Schnell mal durcheinander

Mancher kommt in der schönen neuen Arbeitswelt ganz durcheinander und sucht noch immer »Kolleginnen oder Kollegen«, tragisch altmodisch *gender-binär* gedacht – immerhin gutwillig separat angesprochen, also ein wenig fortschrittlich. Aber laut Gesetzgeber sollen sie nun doch »männlich, weiblich oder divers« oder gleich »geschlechtsneutral« sein, wobei nicht ganz klar ist, ob das nur für die Ausschreibung gilt oder bereits Bewerbungsbedingung ist.

Ganz Verwegene wechseln schon zum generischen Femininum, auch wenn experimentelle Privatgrammatik alle verwirrt. »Wir suchen engagierte Mitarbeiterinnen, sie dürfen auch Männer sein.« Profis lassen sich gar nicht mehr festlegen, sondern machen ihre *Identität* von der Tagesform abhängig.

Wer Solidarität zeigen will, die nichts kostet, nutzt die Gelegenheit, nun hinter seinem Namen öffentlich zu vermerken, dass er als Mann mit »er« bzw. als Frau mit »sie« angesprochen werden will. Das haben zwar sowieso schon immer alle gemacht. Aber eventuell ermutigt diese Geste ja diejenigen, die es gern anders hätten – und wenn nicht, gibt's zumindest Sympathiepunkte und die schöne Chance, jemanden zurechtzuweisen, der diese Sensibilität nicht zeigen will.

Ein Freudenfest der Schleimerei also, und wer nun wirklich keinen Opferstatus anführen kann, der kann sich immer noch als irgendwie moralisch Mitschuldiger öffentlich selbst anklagen und durch ein reumütiges Pseudo-Geständnis in den Mittelpunkt rücken. So wie der grauhaarige Journalist

einer Hamburger Illustrierten, der seinen Artikel zum Thema »Je bunter die Belegschaft, desto erfolgreicher die Firma« mit diesem Satz begann: »Die Zeit der grauen Herren ist vorbei.« Einsicht ist doch immer noch der erste Schritt zur Besserung.

Branchenweit bekannte Machos überraschen heute mit der öffentlichen Erklärung, sich schon immer für *Diversity* eingesetzt zu haben, für *Nachhaltigkeit* ebenso. Beides sei ihnen ein Herzensanliegen. Deshalb beraten sie als neue Spezialisten auch gern diejenigen, die noch nicht so weit sind. Leute, die mehrmals jährlich um die Welt fliegen, stellen sich plötzlich als *Klimapioniere* vor, denen die *Klimakrise* schon immer sehr nah gehe. Natürlich nicht so nah, dass sie nicht mehr fliegen, in eine kleinere Wohnung ziehen oder ohne Auto leben würden. Aber unter das Posting einer Airline kann man schon mal empört schreiben, dass die Preise »kriminell niedrig« seien. Sollen die Armen doch daheimbleiben!

Das Recht, in Ruhe gelassen zu werden

Möglicherweise aber gehören Sie zu der Randgruppe, die für sich noch das Recht reklamiert, in Ruhe gelassen zu werden. Sie wollen einfach nur Ihren Job machen, ohne am Arbeitsplatz immer gleich die Welt retten und mit allen befreundet sein zu müssen. Dann ist dieses Buch für Sie. Es beschäftigt sich mit den neuen Zumutungen der Berufswelt, vom anmaßenden Moralismus bis zu raffinierten psychologischen Manipulationen. Sie erfahren aus meiner Coaching-Praxis, wie Sie sie erkennen und wie Sie sich wehren können, um wieder selbstbestimmter und freier arbeiten zu können.

Ich bedanke mich bei meinen Klienten, die mir erlaubt haben, ihre Geschichten hier anonymisiert zu erzählen, damit andere von ihren Erfahrungen profitieren können. Wir

nehmen dabei, wie schon in meinen Büchern »Ich mach da nicht mehr mit« und »Perfektionismus ist ein Arschloch« nicht alles so ganz ernst. Manche werden das nicht witzig finden. Aber wer keinen Humor hat, behauptet ja sowieso immer, beim Lachen nur besonders anspruchsvoll zu sein. Dabei ist Humor heute eine zwingende Kernqualifikation, wenn man in diesem Umfeld noch bei Verstand bleiben will.

Selbstverständlich stehen hinter all diesen Erscheinungen ehrenwerte, wichtige und grundsätzlich positive Anliegen. Für mehr Gleichberechtigung, Rücksichtnahme und Einbeziehung beispielsweise für diejenigen, denen es bisher daran fehlte. Das soll unterstützt werden, aber nicht auf eine Weise, die selbst das Gegenteil von dem tut, was sie von anderen einfordert. Der beste Zweck heiligt nicht alle Mittel, sondern muss sich an den eigenen Ansprüchen messen lassen. Sie haben bei den entsprechenden Diskussionen mit Profis zu tun, die routiniert darin sind, ihre Eigeninteressen als Gemeinwohl zu verkaufen. Da ist der gewinnorientierte Konzern heute ebenso geschickt wie die spendenfinanzierte NGO oder der einzelne Social-Media-Aktivist. Sie dürfen dabei also durchaus Ihre eigenen Interessen vertreten und müssen sich nicht für alle Kämpfe einspannen lassen.

Lassen Sie sich also nicht länger damit erpressen, dass Sie zu allem eine *Haltung* haben müssten, die Ihnen natürlich andere vorschreiben wollen. Entscheiden Sie selbst, an welcher Stelle und wofür Sie sich engagieren wollen (oder auch nicht) und wo Sie zukünftig stärker trennen werden: »Dienst ist Dienst, und alles andere ist meine Sache.«

Attila Albert

DIE SIEBEN PSYCHO-TRICKS DER CHEFS

Ihren guten Willen ausnutzen, eine höhere Mission vorschieben und jede Verantwortung auf Sie abwälzen: Mit sieben psychologischen Tricks und moralischen Erpressungen versuchen Chefs heute, Sie zu manipulieren.

Erinnern Sie sich noch daran, als es überall hieß, dass sich die *Work-Life-Balance* erledigt hätte? Das wäre ein überholtes Konzept, so 90er-Jahre, geradezu rührend altmodisch. Die Gutgläubigen unter uns waren begeistert. Das konnte nur heißen, dass man auch bei einer Vollzeitstelle zukünftig regelmäßig schon nach sechs Arbeitsstunden nach Hause dürfte, um sich verstärkt Familie, Hobbys und Ehrenämtern zu widmen. Eine gelegentliche dienstliche E-Mail nach Feierabend war für diese neue Freiheit doch ein lächerlicher Preis!

Heute kennen wir das Ergebnis: mehr Arbeit, weniger Leben. Wer Balance will, soll zum Yoga. Ein langweiliger Arbeitsvertrag wie zu alten Zeiten, unbefristet und mit Weihnachts- und Urlaubsgeld in Höhe je eines Monatsgehaltes? Das ist nur noch etwas für Leute, die nicht verstanden haben, dass es heute um Größeres geht, nämlich um *Purpose*, wie ihn der CEO auf der Managertagung auf Korsika für alle definiert hat, der sich ausweislich seines Millionengehaltes am besten auskennt. Falls Sie nicht aus besserem Hause stammen, also

für Ihren finanziellen Lebensunterhalt arbeiten und nicht zur persönlichen Sinnfindung, haben Sie natürlich Pech gehabt. Diese Umstellung hat ihre Vorteile, aber nicht für Sie.

Wenn Ihnen jemand vor einigen Jahren gesagt hätte, dass Sie sich einmal freiwillig einen Arbeitsrechner und einen selbst gekauften Drucker mit Scanner-Funktion in der Wohnung installieren würden, um bis Mitternacht gratis für die Firma weiterzuarbeiten – Sie hätten laut gelacht! So etwas machten doch früher höchstens die Japaner.

Für die Zukunft, ungefähr für das Jahr 2000, hatten die Experten schließlich versprochen, dass die Wohnung die Arbeit sogar allein erledigen würde. Kauft Ihr Kühlschrank inzwischen selbst ein, putzt ein Roboter – oder rennen Sie noch immer nach Ihren unbezahlten Überstunden erst zur Kita, dann zum Discounter, bevor Sie sich an die Hausarbeit machen, weil Ihr Partner ebenfalls am Ende ist?

Die Führungskräfte schweben derweilen längst in höheren Sphären und fühlen sich ermächtigt, in jedem privaten Lebensbereich ihrer Angestellten mitzureden. Sie sind sich persönlich nicht sicher, ob Sie *Fridays for Future*, *Black Lives Matter* oder die *LGBTQ-Bewegung* gut finden oder haben gar keine Meinung dazu? Kein Problem und nicht mehr notwendig. Die Konzernleitung hat bereits ein *Statement* auch in Ihrem Namen veröffentlicht und das Unternehmenslogo passend eingefärbt. So laufen Sie bequem automatisch als Unterstützer mit, egal, was Sie privat so denken.

Mancher ist aus der Kirche ausgetreten, nur um festzustellen, dass die Moralprediger jetzt in der Chefetage sitzen. Die Welt rettet sich schließlich nicht von selbst. Da muss man schon ein paar Sonderschichten in Talkshows und auf Social Media einlegen. Wenn es ganz hart kommt für den Planeten, ist sogar noch ein mahnender Meinungsbeitrag für LinkedIn oder besser ganz edel für die *Frankfurter Allgemeine Zeitung*

notwendig. Den kann der unterbezahlte PR-Assistent formulieren, es geht ja schließlich um seine Zukunft. Jedenfalls darf man das nicht mehr alles Margot Käßmann überlassen.

Der CEO ist schon für sein Studium zwischen Princeton, Oxford und München hin- und hergejettet und hat danach auf drei Kontinenten gelebt, kennt die Klimaproblematik also am besten, da aus eigener Anschauung. Auf sein Urteil darf man als Mitarbeiter daher vertrauen. Zwar weiß man von seiner Sekretärin, dass er für den Familienurlaub diesmal Dubai und die Malediven kombiniert, denn die Gattin mag nicht mehr in Hongkong shoppen. Aber man muss ja schließlich einmal aus dem 300-Quadratmeter-Penthouse oder der Villa mit Seeblick rauskommen, und zwar nicht immer nur zum Charity-Golfen für die Presse!

Der Geschäftsführer erzählt gleichzeitig sehr berührend von *Nachhaltigkeit*, die selbstverständlich aber nicht greift, wenn es um ausreichend viele Mitarbeiter oder Budgets für all die Projekte und Einzelaufgaben geht. Von *Vielfalt*, außer bei älteren Bewerbern, die zu teuer und bekanntermaßen auch noch widerspenstig sind. Von *Inklusion*, außer für diejenigen, die man nicht mehr gut findet.

Nur die ganz Naiven stellen noch logische Fragen:

- »Ihr kriegt kein stabiles WLAN auf unserer Etage hin, seid aber sicher, dass Ihr das Weltklima im Jahr 2100 aufs Grad genau regeln könnt?«
- »Tariflöhne sind nicht drin. Ein bisschen kostenloses Wasser und Äpfel sollen der Ausgleich sein. Aber an der globalen Gerechtigkeit seid Ihr dran?«
- »Es ist nicht möglich, die Firmencomputer auf MS Office aus diesem Jahrhundert zu aktualisieren, aber die Gesellschaft umzubauen soll klappen?«

Als ob daran überhaupt jemand glauben würde! Der Chef ist doch nicht der barmherzige Samariter aus der Bibel, der still hilft und anfallende Rechnungen selbst bezahlt. Wenn da nicht mindestens ein TED-Talk, ein Gastbeitrag für eine Branchenkonferenz oder wenigstens ein Imagevideo rauskommen, kann man es gleich ganz lassen. Die Weltverbesserung beginnt schließlich mit der Absichtserklärung auf großer Bühne, mit ausgreifenden Forderungen an alle anderen. Die Kosten werden später dezent durchgereicht. Solche Details interessieren nur noch die Kleingeister.

Wer mit seinem Einkommen nicht mehr klarkommt, kann ja *bewusst weniger ausgeben*, zum Beispiel mit 35 noch immer in einer WG wohnen und behaupten, dass er sich aus ökologischen Gründen kein Auto leisten möchte. Oder vom *bedingungslosen Grundeinkommen* reden, dem märchenhaften Schlaraffenland für moderne Akademiker, die von leistungsgerechten Einkommen nicht mal mehr träumen. Das Wort *Arbeitnehmer* hat eine neue Bedeutung bekommen: Man braucht Nehmer-Qualitäten, muss also einstecken können.

Keine Ehrfurcht vor Schlagworten

Was ist Ihr *Purpose*, sind Sie auch für *Diversity*, stimmt Ihre *Performance*? Auf Englisch klingen selbst die größten Banalitäten schmissig und bedeutungsvoll. Lassen Sie sich davon nicht mehr blenden. Übersetzen Sie grundsätzlich ins Deutsche. In den genannten Beispielen: *Zweck*, *Vielfalt* und *Leistung*. Fast immer wird damit klar, wie beliebig und vage derartige Schlagworte sind, wenn sie nicht näher definiert, ihnen beispielsweise Kriterien und Zielwerte zugeordnet werden. Ohne diese sind sie fast bedeutungsfreie Phrasen.

Eine gewisse Ernüchterung hat jeder nach einigen Berufsjahren hinter sich. Das ist normal und gar nicht schlecht. Mit pragmatischem Realismus arbeitet es sich noch immer engagiert, aber mit realistischeren Erwartungen. Doch nun sind es die Arbeitgeber, die vielfach jeden Realitätssinn abgelegt haben – bei ihren unternehmerischen Zielen, aber auch bei ihren sonstigen Visionen. Als Arbeitnehmer ist man plötzlich ungefragt mittendrin und soll mitmachen, obwohl man das so gar nicht wollte.

Wie konnte es zu all dem überhaupt kommen? Dafür haben sich die Experten unter den Chefs sieben raffinierte Methoden einfallen lassen: psychologische Tricks und moralische Erpressung, um Sie für den eigenen Vorteil geschickt zu manipulieren und Ihnen das mit einem Lächeln noch als *in Ihrem besten Interesse* zu verkaufen. Wer das durchschaut, entzieht sich ihrer Macht schon ein wenig.

Ihren guten Willen ausnutzen

»Unsere Firma geht seit Längerem durch einen Strukturwandel«, berichtete mir der Ingenieur eines Industriekonzerns. »Wir haben alle schon mehrmals Kurzarbeit akzeptiert, trotzdem praktisch mehr gearbeitet. Die meisten Extras sind verschwunden. Wer neu dazukommt, verdient sowieso 30 bis 50 Prozent weniger. Aber dann lese ich in der Zeitung, dass unser Vorstandschef weiterhin sein zweistelliges Millionengehalt kassiert und sich gerade die dritte Villa kauft. Er braucht mehr Platz für seine Kunstsammlung!«

Der einfachste Trick von klugen Chefs ist, an Ihren guten Willen zu appellieren: »Wir sitzen doch alle im selben Boot«, »Wir müssen jetzt zusammenhalten«. Die meisten Menschen wollen helfen, wenn sie von einer Notlage erfahren oder

glauben, dass ihr Verzicht einer guten Sache dient. Umso größer die Enttäuschung, wenn sie anschließend feststellen müssen, dass die einen hauptsächlich gefordert und sie selbst weitgehend allein geleistet haben. Gutgläubige zahlen immer drauf. Wer ein gewinnorientiertes, gar ein börsennotiertes Unternehmen für eine Solidargemeinschaft hält, wird feststellen, dass diese rührend naive Sicht nur für ausgewählte Teile der Belegschaft gilt, oft sogar nur für einzelne Mitarbeiter. Es gibt nun einmal widersprüchliche Interessen zwischen Eigentümern, Führung und Angestellten. Lassen Sie sich also nicht von idealistischem Gesäusel einlullen. Im Job müssen Geben und Nehmen ausgewogen sein, und die Balance ist Ihre Verantwortung.

Höhere Mission vorschieben

Ein innovatives Gastronomie-Start-up in Zürich stellte sich kürzlich mit der Mission vor, durch vegane Küche mal wieder »unseren Planeten zu retten«. Per Stellenanzeige suchte es einen Webentwickler sowie einen Küchenmitarbeiter in Schichtdienst, der auch das Lebensmittellager verwalten und putzen sollte. Die Bezahlung dafür? »Das ist eine unbezahlte Position. Bitte bewerben Sie sich nicht, wenn das für Sie nicht funktioniert.« Ein Mittagessen gäbe es, und Fahrtkosten würden erstattet. Wer mehr will, passt nicht ins Team.

Bei diesem Trick argumentieren Chefs mit einer höheren Mission. Wer hochfliegende, am besten gleich weltverändernde Ambitionen verkündet, sieht sich dadurch berechtigt, sich nicht mehr von den banalen Alltagswünschen anderer aufhalten zu lassen. Ein Mitarbeiter, der angesichts dieser Vorhaben noch ein angemessenes Gehalt, geregelte Arbeitszeiten und vernünftige Bedingungen fordert, kann nur ein unverantwortlicher, ignorant Egoist sein!

Doch Sie nehmen nur Ihre berechtigten Eigeninteressen wahr, wenn Sie auf die Gegenleistung achten. Wer sollte für Sie einstehen, wenn nicht Sie? Tatsächlich gibt es Arbeitgeber, die sich für ihre Mitarbeiter einsetzen. Verlassen können Sie sich darauf nicht. Ansonsten gilt: Der beste Plan für die angebliche Weltverbesserung ist undurchdacht und unglaublich unwürdig, wenn er bereits bei den zuerst Betroffenen scheitert – nämlich bei denen, die ihn praktisch umsetzen sollen.

Verantwortung auf Sie abwälzen

»Ich war so stolz, als ich die Leitung der Marketingabteilung bekam«, sagte mir eine Klientin, die in einem Medienunternehmen arbeitete. »Doch schon am zweiten Tag merkte ich, dass man mich total getäuscht hatte. Die Kollegen, auf die ich angeblich zugreifen konnte, waren schon durch andere Teams völlig ausgelastet. Mehr Budget wurde abgelehnt. Als ich darüber mit der Geschäftsführung diskutieren wollte, hieß es nur: Sie haben doch alle Freiheiten. Nutzen Sie sie!«

Der Trick hier: Die Verantwortung an Sie delegieren, aber ohne die dafür notwendigen Kompetenzen und Ressourcen. Gerade aufstrebende Frauen finden sich oft in zu niedrig bezahlten Positionen in undankbaren, teilweise unlösbaren Umständen wieder, die ihnen auch noch als »Chance« untergejubelt wurden. Die Männer, wenn sie nicht sowieso für die interne Quote übergangen werden, melden sich da inzwischen lieber gleich in den Vaterschaftsurlaub ab.

Wer sich unter solchen Umständen nicht schnell aufreihen will, muss zügig handeln. Schnell noch versuchen, nachzuverhandeln – oder sich verabschieden. Manche Vorstände kennen die Probleme ihrer Bereiche und Abteilungen seit 15 Jahren genau, wollen sie aber partout nicht lösen und