

# Frag den Coach!



## Zu wenig Gehalt? Sparkurs unterstützen?

Susanne Kleiner, Business-Coach und Kommunikationsexpertin, gibt Hilfestellung bei Karrierefragen und Konflikten im Büro. Leser können ihre Fragen\* an die Expertin direkt an [coach@focus-magazin.de](mailto:coach@focus-magazin.de) mailen



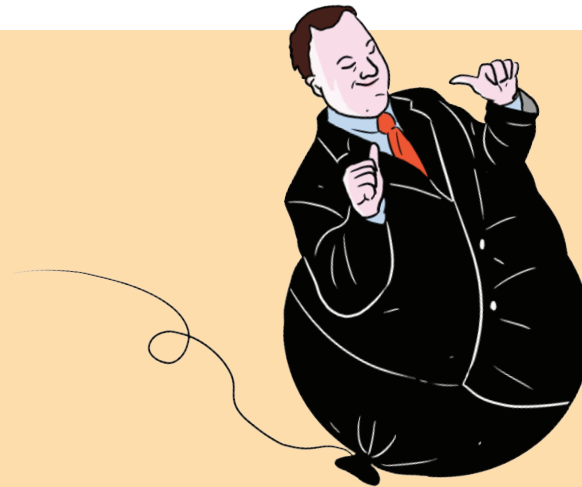
### LOHNGERECHTIGKEIT

#### Keine Gehaltserhöhung – soll ich kündigen?

Seit zwei Jahren arbeite ich im Vertrieb eines kleinen Software-Unternehmens. Obwohl ich viel mehr Außentermine wahrnehme und bessere Arbeit abliefern als meine männlichen Kollegen, verdiene ich deutlich weniger. Zuletzt hat mein Chef mir auch noch eine Absage für mehr Lohn erteilt. Ich fühle mich sehr ungerecht behandelt, meine Motivation ist auf einem Tiefpunkt, und ich überlege zu kündigen. Was können Sie mir raten?

Sonja, 38 Jahre, Köln

Führen Sie ein Gespräch mit Ihrem Chef, und sagen Sie ihm freundlich und bestimmt, dass Sie frustriert sind. Betonen Sie, dass Sie Ihren Job lieben und leidenschaftlich im Außendienst arbeiten. Sie sind erfolgreich, und dafür gibt es gute Gründe. Belegen Sie Ihre Ergebnisse mit konkreten Zahlen. Und bitten Sie ihn, seine Kriterien für die Bezahlung plausibel darzulegen. Erklären Sie selbstbewusst und ruhig, was Ihnen wichtig ist: dass Ihre Leistung anerkannt und gleichberechtigt entlohnt wird. Das heißt auch, dass Sie mehr verdienen als Ihre männlichen Kollegen, wenn Ihre Vertriebszahlen dafür sprechen. Vermeiden Sie das Wort ungerecht. Damit klagen Sie an. Wenn Sie auf Granit beißen: Was spricht dagegen, dass Sie sich neuen beruflichen Perspektiven öffnen? Führen Sie Gespräche, um Ihren Marktwert zu testen. Sie werden realisieren, wie sehr oder ob Sie überhaupt an diesem Job hängen. Und Sie werden erleben, dass es Sie reizt, sich neu zu orientieren – oder eben nicht. So verlassen Sie die Opferrolle und nehmen das Heft in die Hand. Hinzu kommt: Sie richten sich innerlich auf und stärken Ihre persönliche Ausstrahlung. Das kommt an.



### PROFILIERUNG

#### Warum fallen meine Chefs auf einen Blender herein?

Ein Kollege in unserem Team ist berüchtigt dafür, in Besprechungen sehr dick aufzutragen und sich manchmal auch mit fremden Federn zu schmücken. Mir geht dieses Gebaren zunehmend auf die Nerven. Zumal seine Tour bei unseren Chefs verfangt und er von ihnen als Zuppferd wahrgenommen wird. Dabei trägt er aber eher unterdurchschnittlich zu unserem Erfolg bei. Gern würde ich meinen Vorgesetzten darauf aufmerksam machen – weiß aber nicht, wie.

Brigitte, 31 Jahre, Frankfurt

Sagen Sie Ihrem Chef, dass Sie etwas belastet – dass Sie daran knabbern, sich bisher nicht erkennbarer engagiert zu haben. Bekennen Sie, dass Ihre Zurückhaltung mit dem tonangebenden Kollegen zusammenhängt. Weisen Sie keine Schuld zu, und jammern Sie nicht. Nutzen Sie das Gespräch, um sich als professioneller Mitgestalter zu zeigen. Schildern Sie, wie Sie den Status quo fachlich bewerten. Und schlagen Sie vor, wie sich die Ergebnisqualität verbessern lässt. Benennen Sie konkrete Maßnahmen, und legen Sie die Fortschritte dar, die Sie daraus erwarten. Skizzieren Sie konstruktiv, welche Stärken Sie im Team und bei den Kollegen sehen, auch bei dem dominanten. Bieten Sie an, Ihre Ansätze im Plenum zu diskutieren oder einen Workshop zu moderieren, um die anderen strukturiert einzubeziehen. Was Sie im Kern ärgert, ist vermutlich, dass Ihr Vorgesetzter Sie als kompetente Persönlichkeit nicht sieht und anerkennt. Erlauben Sie sich denn selbst, groß und präsent zu sein? Eine Innenschau hilft, persönliche Blockaden aufzuspüren.

Illustrationen: Laura Brömling für FOCUS-Business



### LOYALITÄTSKONFLIKT

#### Soll ich das Sparprogramm mittragen?

Unser Unternehmen macht Gewinne. Als Leiter eines Teams von neun Mitarbeitern habe ich nun aber erfahren, dass wir 2019 ein größeres Sparprogramm verabschieden müssen und es wohl zu Kündigungen kommen wird. Die Stimmung ist schon heute schlecht, weil die Kollegen sich von der Geschäftsleitung nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen. Ich überlege, ob ich die Veränderungen mitmachen soll, komme aber bei meinen Überlegungen nicht weiter. Wissen Sie einen Ausweg?

Thorsten, 46 Jahre, Hamburg

Trotz augenscheinlicher Gewinne gibt es offenbar Gründe dafür, das Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen. Das gelingt nur, wenn die Mitarbeiter mitziehen. Denn es sind die Menschen im Unternehmen, die Erfolg gestalten. Sind Kündigungen unvermeidbar, bedeutet das: offen kommunizieren, Transparenz schaffen, Unterstützung anbieten, Wertschätzung leben. Die Geschäftsleitung gehorcht offenbar den Gesetzen der alten Welt. Als Teamleiter ist es nicht nur Ihre Aufgabe, Veränderungen mitzugestalten. Der Wandel ist auch Ihre Chance als Führungskraft der mittleren Ebene. Leben Sie als Teamleiter Wertschätzung vor. Auch wenn die Aussichten Sie belasten: Laufen Sie nicht weg. Reflektieren Sie, was Sie bremst, was Sie stärkt und wofür Sie brennen. Schließen Sie sich Gruppen an, die sich mit Kulturwandel und Mitarbeiterpartizipation beschäftigen. Tauschen Sie sich aus, und tragen Sie Ihre Erkenntnisse in Ihre Reihen. So öffnen Sie sich für Ihren persönlichen Wandel, tanken unter Gleichgesinnten auf und ergreifen die Chance, etwas zu verändern – für sich persönlich und idealerweise auch für Ihren Arbeitgeber.

\*Die Redaktion behält sich vor, eine Auswahl zu treffen. Beantwortet werden die Fragen, die veröffentlicht werden.