GOLDMANN
Lesen erleben

Buch

Hochstapler, Pöstchenjäger, Inhaltssimulanten und Schlipswichser: Sie alle gehören zum Inventar einer ganz normalen Karriere von Frauen, die eigentlich nur eines wollen: die Aufgabe besonders gut und zuverlässig erledigen. Dabei treffen sie auf männliche Platzhalter, die sich mit allen Mitteln und auf Kosten ihrer Kolleginnen, durch den Büroalltag mogeln. Dafür sahnen Blender mehr Lohn ab und fallen auf magische Weise die Karriereleiter hinauf.
Schonungslos entlarvt Roman Maria Koidl Strategien, Rhetorik und Taktik der Schaumschläger und erklärt, warum Frauen Blendern auch noch gern zuarbeiten, statt an die eigene Karriere zu denken. Ob im Beruf oder privat, wer die Tricks und Methoden der »Scheißkerle« durchschaut, hat mehr Erfolg im Leben!

Autor

Roman Maria Koidl wurde 1967 geboren. Er arbeitet als Publizist, war Dozent für Kommunikation und Wissenstransfer, ist Inhaber der Traditionsmarke MOST Schokolade und betreibt in Berlin die gemeinnützige Kunsthalle Koidl. Neben zahlreichen Publikationen und vier Büchern zu wirtschaftlichen Themen veröffentlichte er den Bestseller *Scheißkerle.* Roman Maria Koidl lebt in Zürich.

www.koidl.com

Von Roman Maria Koidl außerdem im Programm:

Scheißkerle (17246)

Roman Maria Koidl

Blender

Warum immer die Falschen
Erfolg haben

GOLDMANN

Alle Ratschläge in diesem Buch wurden vom Autor und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft. Eine Garantie kann dennoch nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors beziehungsweise des Verlags und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist daher ausgeschlossen.

Dieses Buch ist auch als E-Book erhältlich.

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C014496
FSC
www.fsc.org

Verlagsgruppe Random House FSC® N001967
Das für dieses Buch verwendete FSC®-zertifizierte Papier *Classic 95* liefert Stora Enso, Finnland.

1. Auflage
Vollständige Taschenbuchausgabe September 2013
Wilhelm Goldmann Verlag, München,
in der Verlagsgruppe Random House GmbH
© 2012 Hoffmann und Campe Verlag, Hamburg
Umschlaggestaltung: Uno Werbeagentur, München,
nach einem Entwurf von Katja Maasböl
Umschlagillustration: Katja Maasböl
Satz: Uhl + Massopust, Aalen
Druck und Bindung: GGP Media GmbH
KW · Herstellung: IH
Printed in Germany
ISBN 978-3-442-17372-3
www.goldmann-verlag.de

Besuchen Sie den Goldmann Verlag im Netz

Meinem Vater, Gerd

Jenem Fels, der
Brandung von Gischt
zu unterscheiden weiß

Inhalt

Vorbemerkung 9

Karriere machen immer die anderen 13

Blender auf der Karriereleiter

Angestellte

Der Konjunktiv-Mann 29

Der Uli 39

Abteilungsleiter

Die Pussy 41

Der Halo-Mann 59

Der »Wir müssen mal«-Mann 73

Mittleres Management

Der Business-Blender 77

Der Bildungsblender 89

Topmanagement

Die Schlipswichser 94

Die Mimöse – Ein Pflänzchen voller Mutlosigkeit

Die »Lieber nicht«-Ladys 115
»Strampler« – Kerle, die nicht erwachsen werden wollen 122

Leistungstöchter

Vater war mein erster Chef 141

Warum immer die Falschen Karriere machen

Niederträchtige Sadisten 157
Hysterische Schaumschläger 167

Sieben Strategien gegen Blender und ein Trost

1. Männliche Manipulation 177
2. Mobbing und Machtspiele 187
3. Netzwerke und Buddy-Building 198
4. Chuzpe haben 201
5. Kinder, Karriere, Kontrolle 204
6. Karriere ohne Kerl 208
7. Blendern begegnen 213
Kleiner Trost 221

Register 225

Vorbemerkung

Schon bei meinem letzten Buch *Scheißkerle – Warum es immer die Falschen sind* musste ich immer wieder die Frage beantworten, ob ich gar selbst ein »Scheißkerl« sei und wie es denn käme, dass ich so viel über dieses Thema wisse.

Die Berichterstattung macht den Reporter nicht gleich zum Gegenstand der Recherche, ein Krimiautor wird selten zum Mörder und ein Ratgeber für Gartenfreuden macht den Verfasser nicht zum Gänseblümchen.

Richtig ist, dass die Geschichten und Erfahrungen, von denen ich erzähle, der Realität entnommen sind und viele aus meinem weiteren Freundes- und Bekanntenkreis stammen. Namen und Orte sind natürlich verfremdet, die Geschehnisse jedoch manches Mal so bezeichnend, dass man sie nicht besser hätte erfinden können.

In diesem Zusammenhang möchte ich mich für die fast zweitausend Zuschriften auf mein letztes Buch bedanken. Sie waren und sind mir Quelle jener Einfälle, deren tiefere Wahrheit sich erst in ihrer Absurdität erschließt.

Roman Maria Koidl Frühjahr 2012

Ich bin ein Sammler, ein Jäger,
ein guter Ernährer,
ein Schrauber, ein Dreher,
ein Ganz-früh-Aufsteher,
ein Broker, ein Seller,
ein Intellektueller,
ein Helfer, ein Heiler,
im Grunde ein Geiler.

Bin ein Schöpfer, ein Macher,
Beschützer, Bewacher,
ein Forscher, ein Retter,
adretter Jetsetter,
gestählter Don Juan,
ein Bild von einem Mann,
so stehe ich vor dir.

Roger Cicero,
»Zieh die Schuh aus«

Karriere machen immer die anderen

Dieses Buch beschäftigt sich vornehmlich mit der Frage, warum ausgerechnet gut ausgebildete Frauen in Beruf und Karriere von Männern überholt werden, die ihnen, an objektiven Leistungskriterien gemessen, klar unterlegen sind. »Frauen setzen auf Kompetenz, Männer auf gute Kontakte«, das ist der Eindruck, den viele Frauen im Berufsleben haben. Sie sehen schlechter ausgebildete Kollegen auf der Karriereleiter an sich vorbeiziehen und zeigen doch selbst beste Leistungen, sind sozial kompetent und meistens engagierter. Doch besonders wenn es um Top-Positionen geht, sind Männer noch immer in der deutlichen Überzahl. So grüßen morgens in der Kaffeeküche nach wie vor die weitverbreiteten männlichen Cheftypen, die man täglich im Büro so trifft. Vom »Wir müssen mal«-Mann über den »Schlipswichser« und »Bildungsblender« bis zu den »Intriganten«, »Durchstechern« und »Pöstchenjägern«. Nicht zu vergessen die ganz normalen Flachpfeifen und Flitzpiepen, die täglich neu versuchen, sich auf Kosten ihrer (arbeitenden) Kolleginnen durchzumogeln. Bezeichnend ist, dass es immer noch Frauen gibt, die ihren Kollegen bereitwillig die Arbeit abnehmen und sich in Meetings

in den Hintergrund stellen, obwohl sie den ganzen Job erledigt haben. Dass sie bei der Beförderung dann Männern den Vortritt lassen müssen, ist die Konsequenz.

Sie mag durchaus beklagenswert sein, die oft inhaltsleere Rhetorik und Körpersprache, mit der Männer Macht und Führungsansprüche geltend machen. Doch müssen sich Frauen auch fragen lassen, warum sie diesen Typen als Steigbügelhalter zur Verfügung stehen, statt an die eigene Karriere zu denken.

Frauen verstecken sich andererseits auch gern hinter dem Pauschalurteil, dass sie gegen männliche Seilschaften keine Chance hätten. Wenn es um das Zuteilen von Aufträgen oder eine Neubesetzung geht, schließen Männer ihre Kolleginnen heute sicher nicht mehr pauschal aus, weil sie unter sich bleiben wollen. Vor allem junge Frauen glauben, eine besondere Form des »Artenschutzes« im Berufsleben nicht mehr nötig zu haben. Die Wohlfühlclubs der Frauennetzwerke bedeuten ihnen nichts. Nicht ganz zu Unrecht, denn diese Beifallschöre der Mittelmäßigkeit kranken oft genug daran, dass dort gleiche Probleme auf gleiche Lösungen treffen. Viel wichtiger wäre es dagegen, Männerbünde aufzumischen und dort nach förderlichen Kontakten zu jagen. Wahr ist aber auch: Frauen bleiben von sich aus gern unter sich, sie wollen es allein schaffen und sind deutlich zurückhaltender im Herstellen, schlimmer noch, im Nutzen sozialer Kontakte für die eigene Karriere. Während Männer beim Networking vor allem »Arbeit« im Kopf haben, hören Frauen »sozial«. Männer realisieren »Nutzen«, wo Frauen »Ausnutzen« empfinden. Frauen verstehen die

Teilnahme an einem Firmen-Event grundsätzlich eher als Arbeit, während es Männern gemeinhin schon von jeher egal war, wo und mit wem sie sich volllaufen lassen. Ein Feierabendbier mit Freunden ist auch nichts anderes als eines mit Mitarbeitern. Ein Kollege ist eben irgendwie auch ein Kumpel, und gemeinsam zu trinken verbindet, genau wie so manche andere Freizeitaktivität zur Entspannung. »Buddying« nennen die Amerikaner diese Art der systematischen und über Jahre gepflegten Beziehungsbildung, bei der die Grenzen zwischen Privatem und Geschäftlichem für Männer viel offener sind, viel weniger festgelegt als für Frauen. Wenn es an der Bar im Konferenzhotel gegen 23 Uhr etwas lockerer wird, gehen Frauen auf ihr Zimmer. Das hat gute, nachvollziehbare Gründe. Doch gerade dann beginnt es erst richtig, das Geschacher um Posten, Verantwortung und Zuständigkeiten. Von der verbindenden und verbindlichen Wirkung von Abenden zum Beispiel in Saunaclubs, auf einem schweißgetränkten Handtuch mit dem Chef, dem Großkunden, dem Auftraggeber, ganz zu schweigen. Männer lernen diese Formen der Kontaktpflege sehr früh und in vielfältigster Weise. Es beginnt in der Schule, in Vereinen, dem Militärdienst und zieht sich über die Studentenverbindung bis in die spätere Mitgliedschaft in Clubs, Logen und Vereinen wie Rotary oder Round Table. Frauen sind dort – wenn überhaupt – oft nur in der Rolle der Gattin beim Damenprogramm gelitten. Mit am Tisch sitzen sie auch heute noch nicht. Selbst die Art der Kommunikation, die in diesen elitären Gruppen nach Dienstschluss herrscht, ist Frauen im wahrsten Sinne des

Wortes unverständlich. Die Buddys sprechen nämlich eine Body-Sprache. Das ist eine Sprache unterhalb des Small Talks, während Frauen eines höheren Bildungsniveaus in der Regel den High Talk, eine Sprache oberhalb des Small Talks, bevorzugen, und das zur Verwunderung der meisten Kerle sogar nach 18 Uhr. Es gibt also drei Ebenen. Für Frauen, insbesondere im beruflichen Kontext, wird Klatsch und Tratsch bei einem Small Talk ausgetauscht, gesellschaftliche Themen, Familiäres, Beziehungsgespräche, Informationen, Sach- und Fachwissen findet bei Frauen im High Talk statt. Man hat ja schließlich studiert und bevorzugt grundsätzlich die oberste Ebene, beim Klatsch wenigstens die mittlere. Männer hingegen setzen sich auch auf höchsten Stufen des persönlichen Umgangs gern auf der untersten Ebene, also körperlich, auseinander. Deswegen ist Sport in der Gruppe bei ihnen so beliebt. Nicht nur dort wird ein sinnloser Einwand schon einmal mit einer abwertenden Geste, einem Mittelfinger oder einer unpassenden, rüden Bemerkung geradezu körperlich »abgewürgt«. Während Männer selbst bei Vorgesetzten auf dieser körperlichen Ebene kommunizieren, geraten Frauen viel zu oft in eine nicht zu gewinnende, inhaltsgetriebene High-Talk-Diskussion, durch die sie beim Bierabend im Kollegenkreis leicht als Spielverderberin, Zicke oder Streberin im gesellschaftlichen Aus landen. Die Abweisung kommt dann schnell mal wie ein persönlicher Angriff an, ist es aber nicht, sondern sie gehört zu einer fast körperlichen Form männlicher Auseinandersetzung. Die wollen nix Böses, die wollen nur spielen. Wer je eine Frau beobachtet

hat, die einen unfairen »körperlichen Angriff«, sagen wir im Sportverein, zutreffend durch eine körperliche Antwort wie »Zunge rausstrecken« erledigt hat, konnte gewiss auch beobachten, wie die beteiligten Kerle, auch der Angreifer selbst, auf einmal sogar Anerkennung zollten und die Mitspielerin nahtlos in das Team integriert und das Spiel fortgesetzt wurde. Es geht oftmals weniger um Konfrontation zwischen Mann und Frau als vielmehr um das Beantworten des Gesagten auf der richtigen Ebene. Die Qualität der Ansprache fordert eine gleiche, möglich ist auch eine niedrigere Ebene der Antwort. Eine höhere Ebene führt hingegen ins Abseits, und das in hundert Prozent der Fälle.

Männer sind Meister darin, jemandem, der ihnen völlig gleichgültig oder gar unsympathisch ist, das Gefühl zu geben, er sei anerkannt und geschätzt. Das gehört fast schon zum professionellen Habitus, nicht nur bei Verkäufern und Vertriebsmitarbeitern. Frauen hingegen ist die Mechanik des eigennützigen, von rein opportunistischen Motiven geprägten »Gebens und Nehmens« nicht nur fremd, sondern mitunter sogar zuwider. Für sie bleiben persönliche Beziehungen zu anderen Menschen, die ihnen nicht unbedingt sympathisch sind, dann außerordentlich fragil, wenn sie nicht sogar ganz ausgeschlossen sind. Frauen lehnen es meist ab, ihre (private) Zeit mit jemandem zu verschwenden, den sie nicht schätzen oder der sie nur wenig interessiert. Männer hingegen greifen nach Jahren problemlos auf den schuldigen Gefallen eines gähnend langweiligen IT-Nerds zurück, dem sie vor Jahr und Tag Einladungskarten für die ganze Familie in einen Freizeitpark beschafft haben,

wie Michael Douglas im Hollywood-Blockbuster *Disclosure* (»Enthüllung«).

Ein System aus unsichtbaren Tickets und Gutscheinen, man könnte auch sagen Beziehungsschuldverschreibungen. Diese emotionalen Obligationen ziehen sich für Männer durch ein ganzes Berufsleben. In der Regel sind es keine materiellen Zuwendungen, viel öfter das vorgegaukelte Gefühl, akzeptiert oder gemocht zu werden, einer Gruppe zugehörig zu sein oder kleinere Hilfestellungen zu bieten, von denen man weiß, dass man in Monaten oder Jahren selbst problemlos auf sie zurückgreifen kann.

Darüber hinaus stehen Männerbünde im härtesten Wettbewerb zusammen, halten gerade jene Kerle, die sich ansonsten keinen Millimeter gönnen, beieinander. Du kannst einen Mitstreiter in deinem Team für einen Vollpfosten halten – droht ein Angriff von außen, wird zusammengehalten. Da lebt das früh gelernte Männerbündnis aus Schule und Studium schnell wieder auf. In vergleichbaren Situationen neigen Frauen dazu, sich gegeneinanderzustellen und zu versuchen, die andere auszustechen. Einmal oben angelangt, sehen sie nur noch wenig Sinn darin, kostbare Zeit aufzuwenden, um andere, insbesondere andere Frauen, zu fördern. Für Männer ist das schon in frühen Jahren eine Art Job-Roulette. Findet man einen, den man fördert, auf den man im wahrsten Sinne des Wortes setzt, dann könnte es in ferner Zukunft Prestige, Ansehen, Einfluss und Macht bedeuten, wenn der geförderte Schützling, Freund oder Kollege aufsteigt und gewillt ist, den langjährigen Wegbegleiter »mitzunehmen«. Das ist bei Frauen

offenbar grundlegend anders. Sie stehen miteinander nicht wie Männer im offenen Wettbewerb und sehen diesen erst recht nicht spielerisch-kämpferisch. Die Auseinandersetzung um die besten Plätze läuft subtiler ab und ist wegen der verdeckten Vorgehensweise von deutlich größerem Misstrauen geprägt.

Das Bilden von Seilschaften hat für Frauen beinahe etwas Unredliches, etwas Manipulatives. Schlimmer noch, der eigene Erfolg wird als unethisch empfunden, wenn er einem durch ein gutes Netzwerk, beste Kontakte einfach so »zufällt« und nicht »hart erarbeitet« wurde. Professionell ist, wenn man es sich »ehrlich verdient« hat. Gäbe es noch Fleißkärtchen, Frauen würden sie sammeln.

Weibliche Mitarbeiter möchten in der Regel lieber »entdeckt« werden, arbeiten im Hintergrund und scheuen den direkten Wettbewerb, der ihnen nicht zuletzt als von männlichen Manipulationen und Macho-Imponiergehabe durchsetzt scheint. Das macht sie jedoch nicht minder ehrgeizig. Studien weisen immer wieder nach, dass Mädchen in der Schule etwas besser abschneiden als Jungs, öfter Abitur machen sie ohnedies. Und so stehen die »Vielleichtchen« des Berufsalltags in einer Mischung aus Ekel und Fassungslosigkeit schnell im Abseits, wenn die vor unverschämtem Selbstbewusstsein strotzenden, ehrgeizigen »Goldjungs«, wie die Schweizer Kolumnistin Birgit Schmid diese Kategorie Mann nennt, bei Firmen-Events und anderen offiziellen Anlässen um den Chef herumtanzen. Mit dem Impetus der Überzeugung, noch nichts Wesentliches geleistet zu haben, aber in Zukunft sicher etwas

ganz Großes zuwege zu bringen, hofieren sie mit ihren spitz zulaufenden Schuhen, geschniegelten Haaren und dunklen Anzügen (schmale Krawatten, ein Muss!) in einer Mischung aus Servilität und Virilität jeden, der halbwegs Aussicht auf Karriere und Fortkommen bietet. Während Frauen eine solche Attitüde als übertrieben und peinlich empfinden würden, legen die »Boys« dann gern noch mal nach. Da kann es schon passieren, dass so ein Testosteronhengst im zweiten Berufsjahr der Unternehmensleiterin einer Tochtergesellschaft mit fünfhundert Leuten breitbeinig erklärt, wie »der Markt« so funktioniert. Wer das für übertrieben hält, sehe sich nur die Heerscharen von »Consultants« an, die als Studienabgänger auf Großkonzerne losgelassen werden, wo zumeist junge Männer, so mit Anfang dreißig, sich bevorzugt in »Strategieberatung« betätigen. Vulgo: viel reden ohne die Verpflichtung, die Thesen und Aussagen substanziell belegen zu müssen.

Mrs Excel geht es in der Regel um (eigene) Inhalte, Mr PowerPoint darum, Inhalte – von wem, ist relativ egal – bestmöglich zu präsentieren. Es ist die Schonhaltung einer professionell deformierten männlichen Leistungselite: Je besser man sich darstellen kann, desto verzichtbarer ist das arbeitsaufwendige Erarbeiten von Ergebnissen mit all seinen Details, Recherchen, Grundlagen. Details seien seine Sache nicht gewesen, urteilte der Nachfolger des deutschen Verteidigungsministers in der Presse über seinen Vorgänger. Inhalte seien nicht wirklich produziert, diese dafür aber umso geschmeidiger in der Öffentlichkeit verkauft worden, geschniegelte Haare und wahnsinnig gute

Schuhe inklusive. Der öffentliche Skandal über den Absturz des Spitzenpolitikers wegen einer in großen Teilen abgeschriebenen Dissertation war deshalb von Relevanz, weil es hier um einen Betrug ging, der im Kleinen zum täglichen Erleben in Büros und Betrieben gehört. Und so lag ein wenig Genugtuung als Schatten der Erlösung über all jenen, die immerfort aufs Neue versuchen, mit Substanz, Inhalten und Leistung zu punkten, und sich von Blendern aus der selbsterklärten ersten Reihe um ihre Leistung betrogen sehen.

In meinem Schokoladen-Unternehmen bin ich selbst irgendwann dazu übergegangen, gar keine Männer mehr einzustellen. Wann immer ein männlicher Kollege auf gleicher Ebene neu in eine Arbeitsgruppe hinzukam, versuchte er zunächst mit großer Geste und reichlich Aufwand, den dort bereits seit längerem erfolgreich tätigen Damen klarzumachen, er sei nun der Chef. In Gesprächen mit Vorgesetzten ging es für den Neuen dann zumeist um Themen wie den Firmenwagen, den richtigen Titel auf der Visitenkarte oder darum, ob es nicht doch das kleine Konferenztischchen sein dürfte, das eigentlich nur Führungskräfte für ihr Büro erhielten. Bis der selbsternannte Leistungsträger zum Arbeiten kam, hatten die weiblichen Teammitglieder das Projekt längst erfolgreich abgeschlossen und sahen sich nun mit der Forderung des Neuen konfrontiert, die Ergebnisse der Geschäftsleitung vortragen zu wollen.

Doch statt sich wie die »Goldjungs« selbst hinzustellen und zu sagen »Ich bin die Beste«, neigen Frauen dazu, sich in der Kaffeeküche zu verstecken und der Konfron-

UNVERKÄUFLICHE LESEPROBE

Roman Maria Koidl

Blender

Warum immer die Falschen Erfolg haben

Taschenbuch, Broschur, 240 Seiten, 12,5 x 18,3 cm
ISBN: 978-3-442-17372-3

Goldmann

Erscheinungstermin: August 2013

Endlich die Strategien, Rhetorik und Taktik der Schaumschläger durchschauen.

Sie sind schlechter ausgebildet, zeigen seltener soziale Kompetenz und sind längst nicht so engagiert wie ihre Kolleginnen: Blender. Trotzdem verdienen sie mehr, arbeiten weniger und besetzen immer noch fast alle Top-Positionen. Warum? Bestsellerautor Roman Maria Koidl zeichnet amüsant und treffend das Psychogramm von Schlipswichsern, Bildungsblendern und Intriganten, von Durchstechern und Luftpumpen, die talentierten Frauen in Beruf und Alltag im Weg stehen.