

# Beruf & Karriere

Anzeigenannahme  
Telefon: (089) 5306 - 666  
Fax: (089) 5306 - 640  
Internet: merkur.de

Ihr Print- und Online-Stellenmarkt  
für München und Oberbayern  
[jobs.merkur.de](http://jobs.merkur.de)



## Jedes Meeting mitmachen

### Die richtigen Strategien für einen guten Draht zum Chef

Unfähig, ahnungslos, eitel – Chefs können ziemlich Pflaumen sein. Oder sie sind kompetent – aber im persönlichen Umgang schwierig. Wollen Mitarbeiter Karriere machen, müssen sie sich aber auch mit schwierigen Führungspersonen wohl oder übel arrangieren. Denn in der Firma hat nun einmal der Chef das Sagen. Doch wie bekommt man einen guten Draht zu seinem Vorgesetzten? Laut der Mediatorin und Karriereberaterin Birgit Christiansen können die Gründe für Probleme mit dem Vorgesetzten auf zwei Ebenen liegen: der fachlichen und der persönlichen. „Auf der fachlichen Ebene ist der Chef weisungsbefugt“, sagt Chris-



Für die Karriere ist die Beziehung zum Chef entscheidend. Doch mancher wird mit ihm einfach nicht warm. Dann brauchen Mitarbeiter eine geeignete Kommunikationsstrategie. FOTO: DPA

#### Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und 15000 Angebote online unter: <http://jobs.merkur.de>

tiansen. Auf der persönlichen Ebene sind Führungsperson und Angestellter dagegen auf Augenhöhe. Wer es schafft, den Chef für sich einzunehmen, macht Karriere.

■ **Sympathie gewinnen:** Entscheidend für ein gutes Verhältnis ist, dass der Chef seinen Mitarbeiter mag. „Sachargumente können Sie vergessen“, sagt der Coach und Autor Volker Kitz, der gerade ein Buch zu dem Thema geschrieben hat, wie man bekommt, was man will. Doch Sympathie ist ein schwer steuerbares Gut. Entweder zwei Personen mögen sich

oder nicht. Sympathie lässt sich zur Not aber auch erarbeiten. Denn: Jeder Mensch hat Bedürfnisse – kennen Mitarbeiter die ihres Chefs und gelingt es ihnen, diese zu erfüllen, wird er sie sympathisch finden.

■ **Die Vorlieben des Chefs kennen:** Pluspunkte lassen sich beim Boss meist auf ganz einfache Art und Weise sammeln. Dafür müssen Mitarbeiter ihren Vorgesetzten nur genau studieren. „Achten Sie einfach einmal auf ein paar Formalien“, rät die Karriereberaterin Cornelia Topf. Ist der Chef überpünktlich oder hält er penibel Ordnung auf dem Schreibtisch? Wer auf seine Vorlieben Rücksicht nimmt, hat oft schon einen Stein im Brett.

■ **Ähnlichkeiten betonen:** Chefs mögen Menschen, wenn Sie ihnen vertraut erscheinen. Denn Unbekanntes verursacht Stress im Gehirn. Mancher Mitarbeiter hat nun das Problem, das der Chef ein anderes Alter, ein anderes Geschlecht und auch noch andere Interessen hat. Ähnlichkeiten liegen also auf den ersten Blick nicht gleich auf der Hand. In so einem Fall müssen Angestellte eben länger suchen. „Sind Sie beide Brillenträger, kommen aus dem selben Bundesland, haben eine schräge Schwiegermutter? Jeder hat mit jedem etwas gemein“, ist sich Kitz sicher. Jede noch so banale Ähnlichkeit ist zur Not hilfreich – und sollte betont werden. Denn: „Befördert werden die, die genauso gerne Käsespätzle

essen, nicht die, die mehr Leistung bringen.“

■ **Jedes Meeting mitnehmen:** Kommen Mitarbeiter über die Ähnlichkeiten nicht recht weiter, können sie sich mit dem Chef noch auf einem anderen Weg vertraut machen. Sie suchen einfach möglichst oft den Kontakt zu ihm. Denn Studien haben gezeigt, dass wir Menschen sympathischer finden, je öfter wir sie sehen. Kitz rät deshalb, jedes noch so kleine Meeting mit dem Chef mitzunehmen.

■ **Schleimen hilft:** Chefs sind auch nur Menschen. Wie alle anderen suchen sie nach Anerkennung. „Jeder mag es doch, etwas Nettes zu hören“, sagt Kitz.

■ **Private Themen ansprechen:** Um den Draht zum Chef zu vertiefen, sei es gut, private Themen anzusprechen, rät Topf. Man sollte aber unbedingt nur Positives von sich erzählen. Kein Chef hat Lust, sich die privaten Probleme der Angestellten anzuhören.

■ **Bei Konflikten kurz aussteigen:** Wer im Alltag wieder einmal kurz davor ist, mit dem Chef Streit zu beginnen, sollte kurz aus der Situation aussteigen und sie analysieren. Geht es immer um ein bestimmtes Thema? Machen einen immer dieselben Äußerungen des Chefs wütend? Treten Konflikte vielleicht immer im selben Raum auf? Das helfe, den Konflikt konstruktiv zu lösen – statt ihn eskalieren zu lassen. Dabei sollten sich Mitarbeiter ruhig einmal an die eigene Nase fassen: „Viele sehen das Problem immer erst beim Chef. Man muss aber auch fragen: Was liegt an mir?“, rät Christiansen.

■ **Probleme ansprechen:** Ist das Verhältnis zum Chef ernsthaft gestört, können Mitarbeiter um ein Gespräch mit dem Vorgesetzten bitten und Probleme ansprechen. Das birgt aber die Gefahr, dass die Lage sich verschlimmert. Wer sich dafür entscheidet, sollte sich in jedem Fall eine Verhaltensregel einprägen: „Keine Du-Botschaften, sondern Ich-Botschaften senden“, empfiehlt Christiansen. Es kommt beim Gegenüber besser an, wenn Mitarbeiter keine Vorwürfe machen nach dem Motto „Du machst das falsch“, sondern sagen „Mir gefällt das nicht“.

MARIA HUBER

#### BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

### Kein Anspruch auf Arbeitsplatz am Wohnort

Arbeitgeber sind verpflichtet, auf die familiären Belange ihrer Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen. Berufstätige haben jedoch keinen Anspruch auf einen Arbeitsplatz an ihrem Wohnort. Darauf weist die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins hin. Sie bezieht sich auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az.: 5 Sa 378/14).

In dem verhandelten Fall hatte eine Frau geklagt, die bei einer Versicherung als Sachbearbeiterin tätig war – erst in Saarbrücken, dann aufgrund einer Umstrukturierung in Mainz. Ihren Wohnsitz in Saarbrücken behielt sie. Während der Elternzeit stellte sie einen Antrag auf Verringerung ihrer Wochenarbeitszeit. Außerdem verlangte sie einen Arbeitsplatz am Standort Saarbrücken oder im Home-Office. Der Arbeitgeber

lehnte das ab. Die Klägerin war der Ansicht, er sei verpflichtet, ihr ein Nebeneinander von Kindererziehung und Arbeit zu ermöglichen. Im Hinblick auf die medizinische Betreuung ihres Sohnes, der an einer emotionalen Störung leidet, sei ihr ein Arbeitsplatz in Saarbrücken zuzubilligen.

Die Klage war erfolglos. Zwar seien die familiären und erzieherischen Interessen der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Doch es gehöre zur unternehmerischen Freiheit, entscheiden zu können, an welchem Standort, welche Arbeit getan werden soll. Dass die Klägerin ihre Arbeit nicht in Mainz erbringen kann, sei durch ihre Entscheidung begründet, keinesfalls nach Mainz zu ziehen. Außerdem erschwere es den Arbeitsablauf, wenn die Mitarbeiterin in Saarbrücken isoliert und ohne Anleitung tätig ist. DPA



Letztlich entscheidet der Arbeitgeber, an welchem Standort, welche Arbeit getan werden soll. Foto: dpa

## BERUFSBILDER

Das Berufsbild von Elektronikerinnen und Elektronikern ist breit gefächert. Deshalb können Berufseinsteiger nach dem Ausbildungsstart aus drei Fachrichtungen wählen und anschließend in den Bereichen Energie- und Gebäudetechnik, Automatisierungstechnik oder Informations- und Telekommunikationstechnik tätig werden. Die Ausbildung dauert insgesamt dreieinhalb Jahre und schließt mit der Gesellenprüfung ab.

mations- und Telekommunikationstechniker häufiger. Dann gilt es, die Fehler in elektronischen Kommunikationssystemen schnell zu finden und zu beheben.

Darüber hinaus ist viel Technikwissen gefragt, denn die Schulabgänger müssen elektronische Baugruppen oder Rechner konfigurieren oder auch Netzwerke und Softwarekomponenten installieren. Zudem werden die angehenden Elektroniker während der dreieinhalbjährigen Ausbildung im Kundenmanagement geschult. So lernen sie, Anforderungen vom Auftraggeber zu analysieren und Lösungsvorschläge zu entwerfen

■ **Installieren, Programmieren, Testen:** Elektroniker für Automatisierungstechnik finden ihren Einsatz hingegen in den Bereichen Antriebs-, Mess- oder Steuerungstechnik sowie bei Herstellen von industriellen

Prozesssteuerungseinrichtungen.

Fachkräfte, die sich auf diesem Gebiet weiter spezialisieren möchten, können ihren Industriemeister oder eine Weiterbildung zum Prozessmanager im Bereich Elektrotechnik machen.

■ **Von der Steckdose bis zur Solaranlage:** Elektroniker können je nach Fachrichtung – vom Flughafen bis zum Einfamilienhaus – auch Gebäude managen.

Die elektrotechnische Ausstattung von Gebäuden geht heute weit über Steckdosen, Lichtschalter und Sicherungen hinaus. Sie umfasst beispielsweise Fotovoltaikanlagen, Schalt-, Verteilanlagen und Netze. Aber auch elektrische Wärmepumpen und Beleuchtungsanlagen sowie Zugangskontrollsysteme und kommunikations- respektive datentechnische Installationen gehören dazu.

Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik sind für Planung, Montage, Reparatur und Wartung der komplexen Systeme verantwortlich. Darüber hinaus sorgen sie für Schutzmaßnahmen



Gebäude, Automaten, Telekommunikation: Das Arbeitsfeld von Elektronikern ist vielfältig und anspruchsvoll. Foto: randstad/fotolia

gegen elektrischen Schlag und sind für Blitz- und Überspannungsschutzsysteme zuständig.

Während der Ausbildung lernen die angehenden Technik-Fachkräfte alles über die elektrische Energieversorgung und andere elektrotechnische Anlagen in und um Gebäude. Spezialisieren können sich die Lehrlinge in den Fachreichen technische Gebäudeausrüstung, Gebäudeau-

tomatisierung, Energiemanagement, Beleuchtungs- und Signalanlagen sowie regenerative Energien.

Wer sich als Elektroniker beruflich weiterentwickeln möchte, kann sich nach seiner Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker für Elektrotechnik weiterqualifizieren. Die Karrieremöglichkeiten sind vielfältig, denn der Bedarf an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt ist groß. TXN-P

#### FIT IM BERUF

### Arbeitsbelastung – klare Grenzen ziehen

Mehr Arbeit mit weniger Mitarbeitern: Diese Situation kennen viele Arbeitnehmer. Um trotz Arbeitsverdichtung gesundzubleiben, ist es wichtig, die eigenen Grenzen klar zu definieren.

Dass dies oft nicht der Fall ist, weiß auch die Offenbacher Krisentrainerin Sabine Horn: „Viele denken sich am Anfang ‚Dann mach‘ ich das halt mit‘. Damit stützen sie jedoch das vom Arbeitgeber vorgegebene System.“ Mancher verliere an dem Blick, dass er längst an der Grenze der eigenen Leistungsfähigkeit ist. Wichtig sei deshalb, sich zu fragen: „Was ist meine Verantwortung? Und was muss der Chef lösen?“

Nur wenn Arbeitnehmer für sich selbst ein klares Stopp-Schild gegenüber dem Arbeitgeber definiert haben, trauen sie sich, Mehrarbeit einmal abzulehnen, erklärt Horn. Der Expertin zufolge sollten sich Mitarbeiter deshalb in einer ruhigen Minute

überlegen, was sie zusätzlich leisten können.

Ein erster Schritt könnte etwa sein, sich zu informieren, was der Arbeitgeber ihnen rechtlich zumuten darf.

In einem zweiten Schritt können sie überlegen, was sie im Privaten unbedingt machen wollen. Das kann etwa die Ausübung eines Hobbys sein. Wird ihnen beim nächsten Mal eine zusätzliche Aufgabe aufgegeben, können sie dann überprüfen, ob das mit ihrem persönlichen Stopp-Schild übereinstimmt.

In einem dritten Schritt geht es dann bei Arbeitsverdichtung häufig darum, Nein zu sagen. „Viele trauen sich das nicht, weil sie glauben, dass ihnen dann Konsequenzen drohen“, erklärt Horn. Oft sei diese Angst jedoch unbegründet. Um die Bedenken in den Griff zu bekommen, helfe letztlich nur, es auszuprobieren und einmal eine Aufgabe abzulehnen. DPA

HEUTE:

Elektroniker (m/w)

Technikwissen für Praktiker: Sätze wie „das Internet ist weg“ oder „die Alarmanlage lässt sich nicht mehr ausschalten“ hören beispielsweise Infor-