

### Alles auf Neustart

Secretary-Coach Marit Zenk nennt das „den Reset-Knopf drücken“. Besonders wichtig sei es nun, flexibel und zuverlässig zu sein und auch dem Unternehmen seine Loyalität zu zeigen. Der „Neue“ könne ja auch (meist) nichts für den Weggang des alten Chefs, also sollte man sich ohne Vorbehalte auf ihn konzentrieren. Vor allem ein ständiges „Herr Müller hat das aber immer so gemacht/gewollt ...“ sei nicht von Vorteil. „Beweisen Sie dem Unternehmen, dass Sie professionell genug sind, sich auf die neue Situation einzustellen, also die Geschäfte des Vorgängers perfekt abzuwickeln und seinen Nachfolger tatkräftig zu unterstützen.“ Damit bilde die Assistentin einen Garant für den reibungslosen Übergang – ein dicker Pluspunkt, gerade wenn der neue Vorgesetzte von außen kommt oder sich das Personalkarussell hier häufig dreht. Der Nachfolger könne sich glücklich schätzen, weil die Sekretärin, die er übernimmt, so viel implizites Wissen hat.

Das kann ein Vorteil sein. Manchmal könne es der Assistentin allerdings auch zum Nachteil gereichen, erklärt eine Insiderin, die namentlich nicht genannt werden möchte. Bei Chefwechsellern denkt sie automatisch an Rankkämpfe in einem Löwenrudel. Ist der alte Chef fort, streitet sich die zweite Riege um die Nachfolge. Dabei wird alles aus dem Weg geräumt, was den Stallgeruch des „Alten“ trägt und an ihn erinnern könnte. Deshalb müsse auch die Assistentin, die an seinen (Miss-)Erfolgen beteiligt war, ihren Platz räumen. Erst kürzlich sei das einer Freundin von ihr passiert. „Wer will schon seine Abgelegte?“, hieß es hinter vorgehaltener Hand, als ob es sich bei der Assistentin um die Lebensgefährtin des früheren Chefs gehandelt habe. Was definitiv nicht der Fall gewesen sei. Schwer zu glauben, doch ganz von der Hand weisen mögen auch Profis nicht, dass es solche Ränkespiele gibt. Vor allem in höheren Etagen mancher Unternehmen, wo das

### Im zweiten Anlauf dabei

„Einer meiner früheren Chefs wollte mich gerne mitnehmen, als er befördert wurde. Ich wäre sofort dabei gewesen. Doch die Sekretärin seines Vorgängers drohte mit dem Betriebsrat. Sie wollte nicht von ihrer Stelle weichen, die sie viele Jahre inne hatte. Das war aus ihrer Sicht verständlich, hatte aber unangenehme Konsequenzen: Denn mein Chef und sie kamen wegen ihrer unterschiedlichen Arbeitsweisen nicht gut miteinander zurecht. Auch ich musste mit seinem Nachfolger erst einmal eine gemeinsame Linie finden. Dabei half uns das Mitarbeitergespräch, das damals gerade auch für Sekretärinnen eingeführt wurde. Wir sprachen ehrlich die kritischen Punkte an. Von da an wurde es deutlich besser. Als sich knapp zwei Jahre später mein Ex-Chef wieder meldete, bei dem die nächste Beförderung anstand, folgte ich ihm gerne. Von seinem Nachfolger verabschiedete ich mich im Guten und wenn wir uns zufällig trafen, war der Kontakt immer sehr freundschaftlich.“

Kerstin Grigoleit, früher viele Jahre lang als Assistentin tätig, heute Coach und Business-Trainerin, Leichlingen

### Nutzen Sie den Neuanfang

„Überlegen Sie sich, was Sie gerne anders hätten, suchen Sie baldmöglichst das Gespräch mit dem Nachfolger, hören Sie, was er zu sagen hat und unterbreiten Sie ihm Ihre Vorschläge. Bei uns ergab sich das beiläufig bei einer Teamsitzung. Dabei fragte mich der Neue unter anderem, ob ich mir vorstellen könnte, das neu gegründete Project Management Office-Team als Projektassistenz zu unterstützen. Natürlich habe ich mich gefreut. Es ist schön, ein Stück mehr Verantwortung übertragen zu bekommen, wenn sich das zeitlich mit den Kernaufgaben vereinbaren lässt.“

Karin Zessner, Assistant to Chief Accountant & Tax Officer bei ProSiebenSat.1 Media AG sowie Vorstand im A.I.M. Süd, München

Tandem Chef und Assistentin besonders eng zusammenarbeitet und die Mitarbeiterin viel Einblick auch in private Belange hat.

### Zeigen, was in einem steckt

Wie kann man sich davor schützen, mit dem Chef aus dem Unternehmen befördert zu werden? Ist es eine gute Strategie, sich quasi unsichtbar zu machen? „Auf keinen Fall“, warnt Business-Coach Marit Zenk. „Im Gegenteil, sonst wird die Assistentin immer nur mit ihrem Chef in Zusammenhang gebracht. Der bessere Weg ist, beizeiten etwas für das Selbstmarketing zu tun. Zeigen Sie, was Sie können, damit Sie als Leistungsträgerin wahrgenommen werden.“ Karin Zessner schlägt vor, sich im internen Assistentinnen-Netzwerk zu engagieren, sofern es eines in der Firma gibt. Kolleginnen, die dort gut zusammenarbeiten und vertrauensvoll kommunizieren, können sich bei Chefwechsellern unterstützen, etwa wenn sie vom Nachfolger zu einer Kandidatin befragt werden. Vor einem kann einen allerdings auch ein gutes Standing nicht schützen: Dass der Nachfolger die eigene Assistentin mitbringt. Marit Zenk: „Das ist sein gutes Recht, wenn er es so verhandelt hat. Dagegen werden Sie kaum etwas tun können. In diesem Fall sollten Sie prüfen, was der Arbeitgeber Ihnen anbietet: eine neue Position oder einen Aufhebungsvertrag. Ich würde in beiden Fällen zur eigenen Sicherheit einen Arbeitsrechtler hinzuziehen.“

### Auf zu neuen Ufern!

Was ist, wenn man den Neuen von früher kennt und Bedenken hat, dass man miteinander zurechtkommt? Hier rät der Coach zur Besonnenheit: „Wenn Ihnen Ihr Job lieb ist, sollten Sie erst einmal abwarten und schauen, ob der Neue wirklich noch der Alte ist.“ Tritt es so ein wie vermutet, sollte man überlegen, ob es eine Chance gibt, eine andere Position im Unternehmen zu bekleiden und mit seinem Personalverantwortlichen das Gespräch suchen. Andernfalls heißt es wohl: Auf zu neuen Ufern! ←

Andrea Schmidt-Forth, Journalistin