

COSMOPOLITAN

SEPTEMBER 2025

WILLKOMMEN
BEYONCÉ

FUN.FEARLESS.FEMALE.

COOL GIRL SUMMER

MIT „OHO!“-BOHO-
KLEIDERN, DICKEN GLOSSY
LIPPEN UND DEM BESTEN
TAN ALLER ZEITEN

**NICHT JETZT,
ICH GENIESSE!**

Brillante
Tricks zum
Blitz-Relaxen
(ja, auch
trotz Kids)

**ACHSELZUCKEN
IST MEIN
BUSINESS**

**NERVENSÄGEN IM JOB
LÄSSIG ABBLITZEN
LASSEN**

COVERSTAR
BEYONCÉ
SIEHT ES, WILL ES,
SCHÜTET – UND
REGIERT DIE WELT

**HEISS AUF
GEWOHNHEIT**

Diese sinnlichen
Micro-Routinen heizen
Ihr Verlangen an

SCHAMLOS STARK & FREI

SO SCHÜTTELN SIE FALSCH
ZURÜCKHALTUNG AB UND LEBEN
UNGENIERT LAUT, ECHT, GROSS



WENN KOLLEG:INNEN an den Nerven sägen

NOCH MEHR
ENERGIE ALS
DIE ARBEIT SELBST
ZIEHEN IM JOB OFT
SCHWIERIGE
MENSCHEN. GUT,
DASS LEADERSHIP-
COACHIN DAGMAR
GERIGK WEISS, **WIE
WIR SIE ABBLITZEN
LASSEN – UND SIE
SOGAR FÜR UNSERE
BERUFLICHEN ZWECKE
NUTZEN KÖNNEN**

TEXT:
ISABELL-MARIE
BLENNEMANN |
COLLAGEN:
EVA HILLREINER

7 Min.
Lesedauer



DER TEUFEL STECKT IM DETAIL

MIKROMANAGER:INNEN

AM LIEBSTEN WÜRDEN MAN DIESEN KONTROLLETTIS MIT
DETAILVERLIEBTHEIT EIN GEPFEFFERTES „MACH'S DOCH SELBST!“
ENTGEGNEN – ABER, ES GEHT PRODUKTIVER

Moni aus dem Marketing wirft einen Tag vor der Vorstandspräsentation stolz ihre fertiggestellten PowerPoint-Folien an die Wand, aber ihre Chefin meint direkt zu erkennen, dass die Foliensfarbe um eine Nuance die des Corporate Designs verfehlt. Schon zückt sie den Farbfächer, vergleicht laut nachdenkend sieben Töne von Petrolblau – die Marketing-Moni jetzt bitte alle ausprobieren und ihr zum Vergleich noch mal per E-Mail schicken soll... Wer mit Mikromanager:innen arbeiten muss, weiß, wie nervenaufreibend dieses ständige Kontrollieren und das Versteifen auf Perfektion, wo keine sein muss, ist. „Diese Menschen kontrollieren Fortschritte häufig und engmaschig, korrigieren jedes noch so kleine Detail und haben Mühe, ein Arbeitsergebnis als fertig zu deklarieren“, weiß Leadership-Coachin Dagmar Gerigk. Dabei sind sie eine Belastung für die Belegschaft und das Betriebsergebnis. Wird nämlich zu viel kontrolliert, wirkt das demotivierend auf die Mitarbeitenden, die dann weniger Eigeninitiative ergreifen.

WORKAROUND: Wenn Ihr:e Chef:in ein:e Mikromanager:in ist, können Sie proaktiv handeln, um die Zusammenarbeit zu verbessern und ihm:ihr das Loslassen zu erleichtern, rät Dagmar Gerigk: „Fragen Sie klar, was er:sie von einer Aufgabe erwartet und was nicht. Nutzen Sie W-Fragen, um herauszufinden, welches Ziel Ihr:e Chef:in verfolgt und wann er:sie mit dem Arbeitsergebnis zufrieden sein wird. Erstellen Sie dann einen Plan, welche Aufgaben Sie wann erledigen wollen, und stimmen Sie diesen mit ihrem:ihrer Chef:in ab“, meint die Expertin. Überlegen Sie gemeinsam, wie Sie ihm:ihr das Gefühl vermitteln können, jederzeit im Bild zu sein – sei es durch eine E-Mail, einen Statusbericht im Projektmanagement-Tool oder ein wöchentliches Meeting. Wer Mikromanager:innen so selbst mit Details überhäuft, kann sich erstens am Ende nichts vorwerfen lassen und wird zweitens doch schneller in Ruhe gelassen als gedacht... Und ganz vielleicht übernehmen Mikromanager:innen das To-do sogar ganz für Sie – „damit auch wirklich jedes Detail stimmt“, versteht sich.

KEIN GRUND, GLEICH SO RUMZUSCHREIEN!

CHOLERIKER:INNEN

BÜRO-BRÜLLAFFEN GEHEN BEI KLEINIGKEITEN
AN DIE DECKE – SO HOLEN WIR SIE RUNTER

„Diese Excel-Tabelle – da stimmt doch vorn und hinten was nicht!!! Was soll das denn für eine Betriebskostenaufstellung sein?“ Mit diesen Worten schreit der Chef vor versammelter Mannschaft den Verantwortlichen im Neun-Uhr-Meeting an, als ginge es um die Rettung des Bruttoinlandsproduktes. „Choleriker:innen werden oft als unangenehm wahrgenommen, da sie impulsiv und lautstark auftreten, wenn sie unter Druck geraten, und können mit ihrem dominanten Auftreten das Betriebsklima erheblich beeinträchtigen“, weiß die Coachin. Sie schreien, poltern und werden unsachlich beleidigend. Ihre Wutausbrüche schwächen das Selbstbewusstsein der Kolleg:innen und mindern deren Produktivität. Aber: Sie besitzen sogar auch positive Eigenschaften wie Dynamik, Leistungsbereitschaft und Willensstärke, die in Unternehmen von Vorteil sein können. Umso wichtiger ist es, auch aus Eigenschutz, zu wissen, wie man mit ihnen umgeht.

WORKAROUND: „Im Umgang mit Choleriker:innen ist es ratsam, sich ihrem Verhalten aktiv zu stellen, anstatt sich zurückzuziehen“, sagt Dagmar Gerigk. Das Vermeiden von Konflikten kann den:die Choleriker:in nur weiter anstacheln. Ein effektiverer Ansatz ist, sein:ihr Verhalten zu spiegeln und klarzustellen, dass das nicht akzeptabel ist. Nutzen Sie einen ruhigen Moment, wenn die Wut verflogen ist, bleiben Sie ruhig und sachlich, oft nimmt man den Schreihälsen so schon den Wind aus den Segeln. Wenn Sie Gespräche einleiten mit „Ich verstehe, dass das Thema total aufreibend ist. Ich denke aber, dass wir mit kühlem Kopf am weitesten kommen. Wie können wir also gemeinsam die beste Lösung erzielen?“, zeigen Sie, dass Sie die Emotionen des:der Choleriker:in wahrnehmen, auch wenn Sie das Verhalten nicht gutheißen. Wer selbst Choleriker:in ist, kann sich übrigens behelfen, weiß die Expertin: „Ich rate, ein Jähzorn-Tagebuch zu führen, um Auslöser zu dokumentieren und Muster sowie zukünftige Konflikte zu erkennen und zu vermeiden.“ So kann man proaktiv handeln und nicht nur auf Ausbrüche reagieren. ➤



„ME, MYSELF AND I“ IST IHRE WORK-HYMNE

NARZISST:INNEN

IMMER GEHT ES NUR UM SIE –
UND FÜR ALLES HABEN SIE EINE
AUSREDE. WIE WIR IHNEN
DIE BÜHNE ABBAUEN



DAGMAR GERIGK

Mit mehr als 25 Jahren Erfahrung zwischen Konzern, Mittelstand und Selbstständigkeit coacht sie Führungskräfte in Sachen Klarheit, Charisma und Konsequenz – live oder remote. Im Podcast „Leadership Nuggets“ gibt’s die besten Tipps der Buchautorin auch im Häppchen-Format.

Sie betritt das Team-Meeting zehn Minuten zu spät und mit dem Selbstbewusstsein, dass alle eh nur auf sie warten. Der Schichtplan? „Zu 99 Prozent fertig.“ Die Schuld? „Na ja, also mein Spätdienst gestern war vom anderen Stern. Wie sag ich immer: Nachts kracht’s!“, zitiert sie sich selbst, als wäre sie Schiller, aber eigentlich will sie nur vor allen anderen schillern. Menschen, die ständig mit ihrem Pensum, ihren Fähigkeiten und Kontakten prahlen, wollen in erster Linie bewundert werden. Sie weisen narzisstische Züge auf, was sich ebenso in überhöhter Selbstwahrnehmung und einem Mangel an Empathie äußern kann. Deshalb glauben sie, sich einfach Dinge nehmen zu dürfen, wie etwa Zeit, notfalls auch auf Kosten Dritter. „Sie nutzen die Emotionen anderer Menschen, um Kontrolle auszuüben“, sagt auch Coachin Dagmar Gerigk. Narzisst:innen verstehen sich darauf, anderen Schuldgefühle einzufloßen, und nutzen typische Aussagen wie: „Und das nach all dem, was ich für dich getan habe ...“ Konfrontationen begegnen sie mit Verwirrungstaktik und Ausflüchten wie „Was? Wusste ich gar nicht!“ und entziehen sich so der Verantwortung. Narzisst:innen können schlecht mit Kritik umgehen und tun alles, um ihr Gesicht zu wahren, Fehler würden sie nie zugeben – sondern eher anderen in die Schuhe schieben. Häufige Reaktion? Gegenangriff. Weshalb es so wichtig ist, ihnen keinen Raum zu geben.

WORKAROUND: Wenn Sie mit Narzisst:innen im beruflichen Umfeld konfrontiert sind, ist es entscheidend, klare Grenzen zu setzen und sich nicht in ihre manipulativen Muster hineinziehen zu lassen, sagt Leadership-Coachin und Buchautorin Dagmar Gerigk: „Sie irritieren sie am meisten, wenn Sie sie gar nicht beachten.“ Am besten ist es also, sich einseitigen Gesprächen oder gar subtilen Angriffen schnell zu entziehen. Wenn es keine Vermeidung gibt, sollten Sie über Fragen oder die Metaebene ganz unbeeindruckt und nüchtern die Fakten klären, um die Kontrolle über die Situation zu behalten, rät die Expertin. Und tun Sie sich mit ihren Kolleg:innen zusammen: Indem Sie gemeinsam die auffälligen Verhaltensweisen der Narzisst:innen besprechen und dokumentieren, schaffen Sie eine solide Grundlage, um später sachlich und fundiert auf Vorfälle reagieren zu können. Das stärkt nicht nur Ihre Position, sondern fördert auch den Zusammenhalt im Team – und schützt so vor weiteren Manipulationsversuchen!

FOTOS: PR



ALLES IM GRÜNEN BEREICH?

Laut einer aktuellen Studie des Personaldienstleisters Randstad würden ein Drittel der Arbeitnehmer:innen weltweit ihren Job kündigen, wenn sie in einem toxischen Arbeitsumfeld tätig sind. Übrigens: Auch in der Natur gibt es Hochstapler:innen. Männliche Frösche stellen beim Quaken öfter mal ihre Stimme tiefer, um möglichen Revier-Eindringlingen zu suggerieren, sie seien größer und stärker, als sie in Wahrheit sind ...



ENTSPANNTER ARBEITEN

Noch mehr Tipps? Gibt Dagmar Gerigk in ihrem Buch „Nervensägen im Job“, inkl. weiterer Wege für einen stressfreien Umgang mit schwierigen Menschen am Arbeitsplatz (Leadership Nuggets, 14,99 €)

SIE SIND DIE BESTEN – ANGEBLICH

HOCHSTAPLER:INNEN

SIE LÜGEN, BETRÜGEN UND MOGELN SICH AUF DER KARRIERELEITER NACH OBEN. SO ZIEHEN WIR IHNEN DIE SPROSSEN WEG

Typisch: Er spricht von internationalen Projekten, als hätte er sie geleitet – tatsächlich war er nur still dabei. Jeder Satz beginnt mit „In meiner Zeit bei McKinsey ...“, in Wahrheit kochte er dort vor allem Kaffee. Und er tut so, als würde er mit dem:der CEO höchstpersönlich öfter mal zum Lunch gehen, sobald er ihn:sie mal zufällig mittags auf der Straße trifft. Hochstapler:innen geben vor, jemand zu sein oder etwas zu haben, was in der Realität nicht zutrifft. Sie preisen ihre Leistung großartiger an, als sie in Wahrheit ist. „Sie täuschen ihr Umfeld bewusst, um sich persönliche Vorteile zu verschaffen“, sagt Expertin Dagmar Gerigk. Und sie besitzen eine große Portion Selbstüberschätzung. Oftmals suchen sie nach Lob und Anerkennung anderer, wobei es ihnen weniger um Geld als vielmehr um Glanz und Ruhm geht. Die Motivation hinter dieser Täuschung ist häufig ein tiefes Minderwertigkeitsgefühl, das oft in der Kindheit wurzelt. Kann einem irgendwie leidtun, nur ist das ja nicht unser Problem ...

WORKAROUND: „Um mit Hochstapler:innen konstruktiv zu kommunizieren, sollten Sie gezielt nach dem Hintergrund der Argumentation fragen“, rät Dagmar Gerigk. Wenn sie beispielsweise Vorschläge im Konjunktiv äußern, wie „Da müsste mal jemand ...“, können Sie dies aufgreifen, lobend bestätigen und vorschlagen, dass die Person dazu konkrete Daten zusammenträgt. Wenn Sie merken, dass er:sie bei Karriere-Milestones lügt, wollen Sie plötzlich ganz genau wissen, was er:sie da gemacht hat, werden immer detaillierter. Pro-Tipp: nach Namen vermeintlicher Kolleg:innen fragen und wie sie denn genau zusammengearbeitet haben. Da geht Hochstapler:innen schon oft die Düse, und plötzlich wollen sie gar nicht mehr sooo gern über ihre „Erfolge“ sprechen. Ratsam ist es in jedem Fall, menschlich Distanz zu wahren, um emotionale Verstrickungen zu vermeiden und auf einer sachlichen Ebene mit Hochstapler:innen zu kommunizieren. Und sich stets in Erinnerung rufen, dass Auftreten noch lange kein Beweis für Kompetenz ist. Wenn Hochstapler:innen versuchen sollten, Verantwortung an Sie abzugeben, für die Sie nicht zuständig sind, lehnen Sie dies freundlich, aber bestimmt ab.