

## Einfach Du sagen?

Bernhard Hoffmann

In deutschen Großunternehmen ist das Duz-Fieber ausgebrochen. Vorstandsvorsitzende bieten ihren oft mehreren hundert Mitarbeitern das Du an. Mittelständler fühlen sich unter Druck gesetzt. Steckt der Wunsch nach einem besseren betrieblichen Miteinander dahinter? Brechen bei einer amikalen Anrede die Dämme von Respekt und Weisungsbefugnis? Wie handhaben es Maklerfirmen mit der Mitarbeiteransprache?

In vielen Konzernen ist seit einigen Monaten Coolness angesagt. Bei Aktionärsversammlungen tragen die Chefs rote Turnschuhe zum Anzug, andere lassen die Krawatte zu Hause und wieder andere wie Hans-Otto Schrader, Chef der Otto-Group, oder Alexander Otto, Boss des Immobilienentwicklers ECE, stellen sich vor ihre Mitarbeiter und bieten allen das Du an.

**Kündigt sich eine Zeitenwende an?** Die Deutschen, bekannt für ihre Steifheit, werden plötzlich locker? Kann das sein? Oder steckt eine Masche dahinter: Wollen Bosse leger sein, um neue Nachwuchskräfte zu gewinnen, die ansonsten eher zu Google oder Facebook gehen als zu Siemens und zur Alli-

”

Auf mich wirkt es seltsam, wenn ein gestandener Vorstand nach vielen Jahren seinen Untergebenen das Du anbietet. Es sieht für mich nach Berechnung aus. Will er damit eine neue Vertrautheit schaffen, dann bin ich überzeugt, dass dies seine Angestellten und potenziellen Bewerber rasch durchschauen.

anz? Macht es eine direkte Ansprache dem Chef einfacher, seine Mitarbeiter zu Höchstleistungen und Überstunden zu treiben? Verliert die Chefin Ansehen und Respekt, wenn sie ihre Angestellten duzt? Oder ist alles halb so schlimm?

Makler Frank Müller aus Wuppertal ist ein Duz-Verfechter – über Alters- und Hierarchiegrenzen hinweg. Vom Azubis bis zum über 50-Jährigen duzen alle den Inhaber und die meisten der insgesamt 18 Mitarbeiter duzen sich zudem untereinander. Kunden werden jedoch immer gesiezt. Dies handhaben im Übrigen alle befragten Immobilienexperten so: Kunden sprechen sie mit einem distanzierteren Sie an.

Auch bei Müller siezen sich er und die neuen Mitarbeiter die ersten Wochen. „Irgendwann gibt es dann eine Situation, etwa während einer gemeinsamen Fahrt zu einer Besichtigung, in der ich das Du anbiete.“ Die meisten würden sich darüber freuen. Sie werten es als Vertrauensbeweis und Beleg, fester Bestandteil der Mannschaft zu werden. Wenn sich alle untereinander duzen und man selbst gesiezt werde, fühle sich dies komisch an, so Müller.

**Er ermuntert, aber zwingt natürlich** nicht seine Mitarbeiter, sich auch untereinander über Hierarchien hinweg zu duzen. Aus seiner Sicht erleichtere die direkte Anrede die Kommunika- ▶

### IMV-Marktdaten - jetzt online!

- Gewerbliche und private Angebote aus Zeitungen und Internet
- Einfache und effiziente Workflows für die Objektsuche
- Einbindung von Telefonisten und Callcentern
- Zugriff auf rückwärtige/historische Daten
- Vielfältige Exportmöglichkeiten, Schnittstelle zu onOffice
- NEK Marktbericht mit Auswertungen, Charts, Objektlisten sowie Dashboard mit Ihrem Firmenlogo

**Sofort kostenfrei testen mit Daten aus Ihrer Region:**  
[www.imv-online.de/jetzttesten](http://www.imv-online.de/jetzttesten)

IMV GmbH  
 Gerlagser Ring 6 • 85293 Fischertal/Lehen  
 Telefon 0 84 41 - 86 54 53



### Marktbeobachtung Immobilien-Akquise



[www.immobiliens-marktdaten.de](http://www.immobiliens-marktdaten.de)



tion. „Es verringert die Distanz. Im Gegensatz zur Sie-Ansprache klingt die persönliche Anrede weniger nach einem Befehl“, so Müller. In den 24 Jahren, in denen er als Immobilienexperte tätig ist, habe er noch keine negative Erfahrung mit der amikalen Ansprache gemacht. Auch bei Problemgesprächen seien er und seinen Angestellten in der Lage, zwischen Sachfragen und persönlichem Umgang zu unterscheiden. „Wenn ich einen Mitarbeiter für seine Arbeit kritisieren muss, macht es keinen Unterschied, ob ich ihn sieze oder duze. Durch das Duzen verliere ich nicht den Respekt.“

## WAS FÜR UND WAS GEGEN EIN DUZEN AM ARBEITSPLATZ SPRICHT:

- Ein Du ist persönlicher, schafft Vertrautheit und baut Distanz ab: Die Führungskraft hat eher ein offenes Ohr bei Fragen oder Verbesserungen.
- Ein partnerschaftliches Betriebsklima kann zu besseren Ergebnissen führen.
- Wer sich duzt, redet eventuell am Arbeitsplatz eher über private Dinge.
- Werden vom Chef manche Mitarbeiter geduzt und andere gesiezt, ohne dass dies nachvollziehbar ist, kann die Botschaft lauten, dass gesiezte Angestellte nicht wohlgeht sind.
- Ist das Du gewachsen, weil Chef und Mitarbeiter in einer Duz-Branche arbeiten, sich über Hierarchien hinweg schon immer geduzt wird, sollte man dies beibehalten.
- Eher abzuraten ist von einer Umstellung auf Du nach vielen Jahren. Es wirkt aufgesetzt.
- Nicht jeder Mitarbeiter und Chef fühlt sich mit einem Du wohler als mit einem Sie. Gegebenenfalls die Angestellten fragen, was sie von einer Umstellung halten.
- PS: Das Du bietet immer der beruflich Höherstehende dem Untergebenen an, egal welches Alter beide haben.

**Das sieht seine Kollegin Angelina Rayak anders.** Sie glaubt, dass Chef und Mitarbeiter, die sich duzen, bei Problemgesprächen eher von der Sach- auf die persönliche Ebene wechseln beziehungsweise manch Angestellter diese Grenze beim Chefduzen nicht immer klar erkenne. Dabei gelte es zwischen Person und Position zu unterscheiden. „Wer sich duzt, vermischt auch eher Berufliches und Privates, was im Job eigentlich nichts verloren hat“, so die Meinung der Düsseldorfer Maklerin. Dass Rayak ihre Mitarbeiter siezt, heiße nicht, dass sie diese nicht mag und wertschätzt. „Aber meine Angestellten sind meine Mitarbeiter und nicht meine Kollegen. Wir arbeiten nicht auf Augenhöhe, also ist auch kein Du zwingend. Ich bin die Inhaberin, ich stehe im Wind und muss dafür sorgen, dass ich am Monatsende ihre Gehälter bezahlen kann.“

**Musste man früher umständlich mit der Geschäftsführerassistentin einen Termin mit dem Boss absprechen, genügt heute oft eine Mail an den CEO.**

Sie gibt zu bedenken, dass es auch seltsam sein müsse, wenn sich Chef und Mitarbeiter duzen und dann möglicherweise beim gemeinsamen Kundengespräch oder einer Besichtigung vor dem Klienten auf das Sie wechseln. Umgekehrt kann es dem Kunden ungewöhnlich erscheinen, wenn sich Chef und Azubi in seinem Beisein duzen. Gerade ältere Verkäufer sind oft eher distanziert und finden die Ansprache möglicherweise befremdlich.

**Wenn das Duzen allerdings in einer Firma gewachsen** oder eher branchentypisch sei, dann sei dies aus Rayaks Sicht okay. Sie denkt dabei an IT-Firmen und Start-ups aus der Digitalbranche mit eher jungen Mitarbeitern. Irritierend findet sie das Vorgehen der Chefs in den genannten Großkonzernen. „Auf mich wirkt es seltsam, wenn ein gestandener Vorstand



nach vielen Jahren seinen Untergebenen das Du anbietet. Es sieht für mich nach Berechnung aus. Will er damit eine neue Vertrautheit schaffen, dann bin ich überzeugt, dass dies seine Angestellten und potenziellen Bewerber rasch durchschauen.“

Ein Du ist längst nicht gleichbedeutend mit einem entspannten Umgang. Existieren Anzugspflicht, Chef-Parkplatz und Vorzimmerdame weiter, wirkt das Unternehmen weiterhin angestaubt. Werden Insignien der Macht unwichtiger oder wird auf sie verzichtet, dann müssen Führungskräfte umso mehr natürliche Autorität ausstrahlen und souveräne Persönlichkeiten sein. Dann gelingt es ihnen und ihren Mitarbeitern am ehesten, zwischen beruflicher Sachebene und persönlicher Beziehungsstufe zu differenzieren. Dann steht auch einem Duzen nichts im Wege. Aber es wird immer Chefs und Mitarbeiter geben, die sich mit einem distanzierten Sie wohler fühlen als mit einer direkten Ansprache.

**Man muss den Hang zum Duzen** auch in einem allgemeinen Kontext einer zunehmenden Vereinfachung in der beruflichen Kommunikation sehen. Es geht im Job immer weniger darum, Formalitäten wie die richtige Anrede oder alle Rechtschreibregeln zu beherzigen als vielmehr um kurze Reaktionszeiten. Dabei dürfen Formalien schon mal auf der Strecke bleiben. Dies ist auch eine Folge von Messenger-Diensten, Sprachboxen und E-Mails. Musste man früher umständlich mit der Geschäftsführerassistentin einen Termin mit dem Boss absprechen, genügt heute oft eine Mail an den CEO. Auch haben vor allem jüngere Führungskräfte erkannt, dass sie nicht allwissend sind und Impulse ihrer Mitarbeiter benötigen, um weiter am Markt bestehen zu können. Wer in seiner Firma kein offenes Klima für Verbesserungen und kreativen Austausch schafft, wird vielleicht bald vom Wettbewerber überholt. Ein amikales Du mag diese Firmenkultur unterstützen, es kann aber nur ein Baustein von vielen sein. Der Chef oder die Chefin können dieses Mitarbeiter-Engage-

”

**Die Immobilienbranche wird von Männern dominiert. Will ich als Frau bestehen, muss ich immer besonders gute Leistung bringen und mehr Kompetenz nachweisen und zeigen.**

ment nicht nur mit einem Du, sondern viel besser mit Lob und Wertschätzung fördern.

Bei Immobilienvermittler Reimer Eickmeier duzen sich seit über 15 Jahren alle, vom Chef bis zur Auszubildenden. „Wir dokumentieren und leben damit flache Hierarchien und fahren damit sehr gut. Trotzdem ist der nötige Respekt vorhanden. Dabei sehe ich mich weniger als Chef, sondern vielmehr als Coach und Leithammel einer Herde“, so der Inhaber von „Der OstseeMakler“.

**Bei Makler Michael Pellinghoff werden Azubis** während der viermonatigen Probezeit gesiezt. Danach gehen er und Geschäftsführer Thomas Gierich zum „Du“ über. Gemeinsam leiten sie das Unternehmen Pell-Rich Immobilien in Karlsruhe. Aus Pellinghoffs Sicht wird mit einem „Sie“ ein gewisser Abstand gewahrt. Wenn sich Mitarbeiter und Chefs hingegen duzen, sei das Betriebsklima besser und das Miteinander unmittelbarer. „Das gegenseitige Vertrauen und die Motivation steigen. Es entsteht eher ein Wir-Gefühl“, ist Pellinghoff überzeugt.

Etikette-Trainerin Lis Droste vertritt die Ansicht, dass Duzen angebracht ist, sofern dies aus der Firmenhistorie gewachsen ist. In allen anderen Fällen, auch wenn traditionelle Unternehmen nach vielen Jahrzehnten auf das Du umschalten, ist sie skeptisch. Unter Umständen könnten dann Achtung und Respekt gegenüber den Führungspersonen verloren gehen. Ein „Du“ erleichtere zudem das Äußern negativer Emotionen. Es sage sich leichter „Du Esel“ als „Sie Esel“, so Droste. „Es fühlt sich auch nicht jeder Mitarbeiter dabei wohl und sich unter Umständen übergangen, wenn er plötzlich seine Vorgesetzten duzen soll. Als Verhinderungstaktik umgehen sie dann die direkte Ansprache, sagt die Benimm-Expertin aus Frankfurt am Main.

**Maklerin Rayak gibt zu bedenken**, dass ihr Sie-Rahmen zum Teil auch Selbstschutz ist. „Die Immobilienbranche wird von Männern dominiert. Will ich als Frau bestehen, muss ich immer besonders gute Leistung bringen und mehr Kompetenz nachweisen und zeigen“, so ihre Erfahrung. Ein professionelles Sie würde dies unterstreichen.

Immobilienvermittler Frank Müller glaubt, dass bei einem homogenen Team mit ähnlichen Charakteren, die sich gut verstehen, das Duzen naheliegend sei. Auch er würde nicht „auf Teufel komm raus“ eine Duzkultur verordnen, wenn es zu ihm und seinen Mitarbeitern nicht passt. In seinem Unternehmen gäbe es zwei Kollegen, die Mitte fünfzig sind und mit dem Anbieten des „Du“ an Kollegen sparsam umgehen. Auch dies müsse man akzeptieren. ■