

KÜNDIGUNG Wenige Manager haben Krisenpläne für den eigenen Rauschmiss So bereiten Sie sich auf den Rauswurf vor



Leistung erbringen, Ziele erfüllen, brav sein – das allein schützt Manager nicht vor einem Rauschmiss, warnt Buchautor und Outplacement-Berater **Andreas Nentwich**

„Mich trifft es nicht!“, denken viele Manager – und sind dann vom eigenen Rauschmiss überrascht. Wichtig wäre es aber, den Ernstfall Kündigung vorab durchzuspielen.

Sie sind eine erfolgreiche Führungskraft? Die Karriere läuft wie am Schnürchen? Sie sind ein Macher, ein Experte auf Ihrem Gebiet? „Gratulation!“, sagt Buchautor und Karriereberater Andreas Nentwich. „Sie stehen im Rampenlicht, Sie stehen wirklich ganz oben – ganz oben auf der Abschlussliste.“ Nentwich weiß, wovon er spricht. Er ist ein Rausflieger, wie er sich selbst bezeichnet – ein erfolgreicher Top-Manager in einem Top-Unternehmen, den der Rauswurf nach zehn Jahren völlig unerwartet erwischte.

„Das hat mir total den Boden unter den Füßen weggezogen. Es gab keine Anzeichen – oder ich habe sie nicht gedeutet“, sagt Nentwich. Doch statt die Situation totzuschweigen, geht er in die Offensive, redet über den Jobverlust. Und erfährt plötzlich: „Viele Manager waren dieser Situation auch nicht gewachsen.“ Nentwich arbeitet heute als Berater bei der Outplacement-Beratung DBM.

Im Buch „Rausfliegen mit Erfolg“ (Linde) beschreibt er die Reaktionen der Manager, die sich an den Vorfall erinnern: „Ich war verschwitzt, wie nach einem Marathon“, „Ich war so wütend. Meine Stimme wurde immer höher.

Ich erkannte mich selbst nicht mehr.“ Vorbereitet war auf die Situation niemand. Nentwich: „Die Leute verdrängen das. Konkret um den eigenen Job hat niemand Angst. Es ist ja auch nicht nett, sich so eine Situation vorzustellen.“

Andere wiederum fühlen sich laut Nentwich zu sicher im Job. „Das ist ein fast an Naivität grenzender Optimismus: Ich muss Leistung bringen, Ziele erfüllen und brav sein – dann passiert schon nichts.“ Wichtig wäre es aber allemal, sich auf das Worst-Case-Szenario einzustellen. „Das Durchspielen des möglichen Ernstfalls vermindert den negativen Überraschungseffekt“, sagt Nentwich. Er warnt er vor falschen Reaktionen, vor allem, wenn Wut, Trauer und Existenzangst mitspielen.

Abstand halten

Doch wie bereitet man sich – zumindest im Kopf – auf den Rauswurf vor? Nentwich rät zunächst, sich weniger emotional an das Unternehmen zu binden. „Viele lassen sich von einem psychologischen Vertrag blenden: Meine Firma ist meine Familie“, beobachtet er. Hilfreich wäre es, den Job auf das zu reduzieren, was er ist: eine Zweckgemeinschaft. Zweiter Rat: Schon in si-

CHECKLISTE FÜR DEN SCHREIBTISCH

Unterlagen: aktueller Dienstvertrag, Gehaltszettel, Bonusabrechnungen der letzten drei Jahre etc. gehören griffbereit in die Schublade.

Social Networks: Wenn Sie einen Firmen-Mail-Account für Netzwerke wie Xing verwenden, dann legen Sie zusätzlich eine private Adresse an.

Hardware: Speichern Sie alle privaten, elektronisch gespeicherten Kontakte regelmäßig auf Ihrem privaten Mobiltelefon oder PC ab.

„Software“: Bereiten Sie Abschiedsbriefe vor (für das Team, für das interne bzw. externe Netzwerk).

Not-Nummern: Erstellen Sie eine Telefonliste: Wen und in welcher Reihenfolge wollen Sie im Ernstfall anrufen?

Medien: Denken Sie an ein Statement für die Medien. Natürlich wird der Arbeitgeber die Formulierungen selbst wählen wollen, aber ein überraschend vorgebrachter Formulierungsvorschlag wird sicher auch gern verwendet.

Zeugnis: Bereiten Sie einen Input für das Dienstzeugnis vor.

cheren Zeiten für eventuell schlechte Zeiten vorbauen – dazu gehören auch vermeintliche Kleinigkeiten wie eine korrekte Spesenabrechnung. „Da darf man sich nicht angreifbar machen. Das fällt einem irgendwann auf den Kopf.“ Regel Nummer drei: Schon vor der Vertragsunterschrift das Unternehmen genau unter die Lupe nehmen: Wer wird mein künftiger Chef? Wie tickt mein Chef? „Ich beobachte immer wieder, dass diejenigen, die schon mal gekündigt wurden, mit viel mehr Bedacht an die Auswahl des nächsten Jobs gehen.“

Regel Nummer vier: Einen Krisenplan für die Schublade erstellen. Nentwich: „Manager entwerfen ständig Szenarien für das Unternehmen, aber nicht für das eigene Leben.“ In Griffweite sollten etwa Unterlagen für die Verhandlung liegen, aber auch eine Liste mit Telefonnummern für den Ernstfall (siehe Kasten). Für vertane Zeit hält Nentwich das Prozedere nicht: „Wenn ich selbst kündige, bereite ich mich ja auch vor, habe einen Zeitplan und weiß ganz genau, was ich noch vom Arbeitgeber haben will.“

KATHRIN GULNERITS
kathrin.gulnerits@wirtschaftsblatt.at