

Wenn Manager selbst gefeuert werden

LINZ. Manager auf einer Achterbahn der Gefühle, nachdem sie ihre Kündigung erhalten. Sogenannte Outplacement-Beratung soll zu einem neuen Job verhelfen – und dazu, die Krise als Chance zu erkennen. Anlässlich eines Theaterstücks dieses Inhalts eine Diskussion darüber: Satire oder Realität?

VON SIGRID BRANDSTÄTTER

OÖN: Wo haben Sie als Regisseur für Ihre Inszenierung recherchiert?

HIRZENBERGER: Ich habe ehemalige Manager befragt, Zeitungen studiert und Bezug auf Manager im öffentlichen Bereich genommen.

OÖN: Als Outplacement-Berater machen Sie genau das, was im Theaterstück thematisiert wird: Sie beraten Manager, die ihren Job verloren haben, bei ihrer Neuorientierung. Würden Sie alle Ihre Klienten in das Stück gehen lassen?

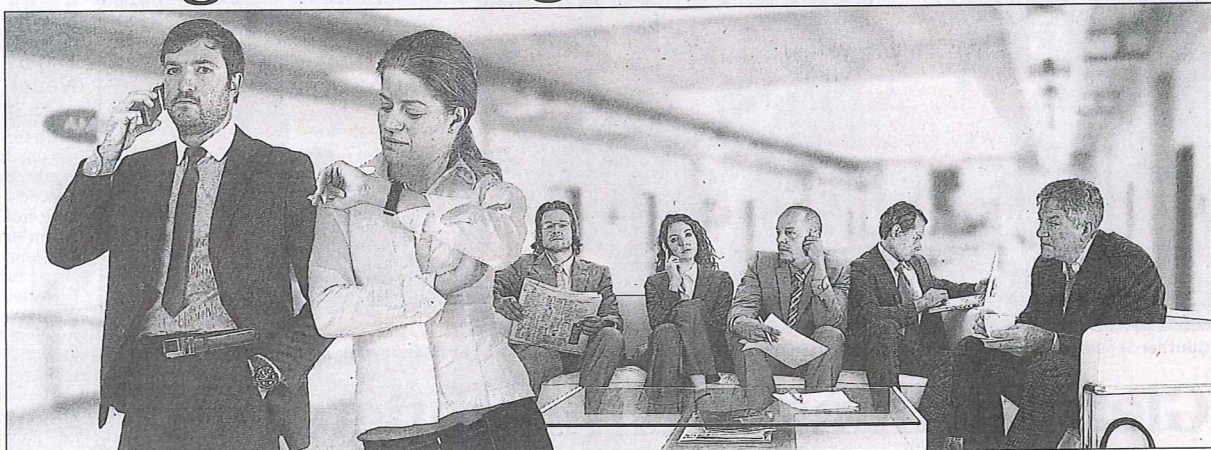
REISENZEIN: Nein, das würde ich nicht. Da kann nur hingehen, wer ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein hat. Und das haben viele betroffene Manager in der Situation eben nicht.

OÖN: Finden sich die Betroffenen so sehr wieder?

REISENZEIN: Ja. Im Aufgangsgespräch wird in der Realität tatsächlich getobt, gebrüllt und geweint.

HIRZENBERGER: Kann es für die Betroffenen nicht eine Erleichterung sein, wenn die Realität als Satire oder Komödie daherkommt und man erkennt, man ist nicht allein?

REISENZEIN: Aber es wird ringsum über sie bzw. ihre Situation gelacht. Wir bei



Im Linzer Theater Phönix läuft derzeit das Theaterstück „Top Dogs“: Gekündigte Manager hadern mit ihrem Schicksal und „tollen Perspektiven“.

DBM sehen diese Art der Konfrontation als nicht unproblematisch.

OÖN: Herr Steyer, Sie sind ein Betroffener. Wie ging es Ihnen bei der Aufführung, die verschiedenste Emotionen und Reaktionen nach einer Kündigung zeigt?

STEYER: Die Bandbreite der Emotionen wurde punktgenau getroffen und dargestellt. Im Stück wurde das natürlich sensationell überzeichnet. Aber was sich im Inneren nach einer Kündigung abspielt, kommt hier gut nach außen. Nur im wahren Leben ist das nicht nach eineinhalb Stunden vorbei, sondern die Höhen und Tiefen ziehen sich über mehrere Monate. Was zu kurz kommt, ist das Spannende eines Outplacement-Prozesses, nämlich das Hinterfragen und das Suchen von neuen Herausforderungen.

OÖN: Im Stück wird auch angesprochen, dass die neue Herausforderung für viele ehemalige Top-Manager die Beratung ist. Das ist doch nur vermeintlich eine große Geschäftsidee.

REISENZEIN: Einspruch: Nur fünf Prozent unserer Klienten machen sich selbstständig, wiederum die Hälfte davon wird tatsächlich Berater.

HIRZENBERGER: Ich habe mit Managern in Düsseldorf gesprochen. Diese Stadt gilt als Hochburg von Managern, die ihren Job verloren haben und heute als Berater arbeiten. Dort berät jeder jeden.

OÖN: Was bringt es einem Unternehmen, Outplacement einzusetzen?

THIELE: Das Unternehmen ist ja Auftraggeber einer Outplacement-Begleitung von Führungskräften. Wir zahlen das Honorar

für diese Beratung. Soweit wir das wissen, wurden die beiden Fälle, die es in unserem Haus gab, erfolgreich gelöst. Es ist ja kein leichter Schritt, sich von langjährigen Führungskräften zu trennen – sie sind ja wichtige Stützen im Unternehmen. Aber es gibt sich verändernde Rahmenbedingungen. Das können sein: neue Strukturen oder Gründe im persönlichen Bereich.

Dann muss man so verantwortungsvoll und so wenig schmerzhaft wie möglich diesen Trennungsvorgang durchführen. Das ist ein wichtiges Signal vor allem auch innerhalb des Betriebes: Es gibt einen wertschätzenden Umgang auch in solchen Fällen.

HIRZENBERGER: Es ist doch so, dass viele Arbeitnehmer ausgenudelt werden, bis sie nicht mehr kön-

nen, und dann gegangen werden.

THIELE: Diese Kultur sehe ich in oberösterreichischen Firmen nicht. Die Betriebe haben verstanden, dass es aufs Humankapital ankommt – gerade weil Dienstleistung immer wichtiger wird. Nur: Partnerschaften leben sich auseinander – im Privaten wie im Beruflichen. Wenn man nicht mehr zusammenpasst, muss man reagieren. Und Firmen tun gut daran, dabei ihren guten Ruf nicht zu verlieren.

OÖN: Wie gehen Sie die nächste Zeit an?

STEYER: Kündigung hat einen negativen Beigeschmack. Bei mir ging es 20 Jahre nur bergauf, ich hatte keine Zeit innezuhalten und zu fragen: Passt das? Diese Zeit habe ich jetzt. Und es braucht Leute mit Erfahrung – gerade in

schwierigen Zeiten. Ich weiß, was ich will, und arbeite daran, das auch umzusetzen.

TOP DOGS

Die Diskutanten

Hakon Hirzenberger: Regisseur „Top Dogs“, Autor und Schauspieler

Walter Reisenzein: Outplacement-Berater, früher selbst Betroffener, als Manager gekündigt

Roland Steyer: Über 20 Jahre für internationalen Einzelhandelskonzern in leitenden Funktionen, Schwerpunkt Vertrieb und Personal in Österreich und Osteuropa, derzeit auf Jobsuche

Barbara Thiele: Personalchefin beim Wäschelastikher Wozabal (800 Beschäftigte)

ZITATE

„Ich habe unter anderem bei ehemaligen Managern recherchiert und Anleihen an Grasser, Wrabetz oder Petzner genommen.“

HAKON HIRZENBERGER
Regisseur, Schauspieler und Autor



„Betroffene Manager haben oft einen angeschlagenen Selbstwert. Diese sollten nicht in das Stück gehen, sie finden sich zu sehr wieder.“

WALTER REISENZEIN
Outplacementberatung DBM



„Dass man sich als Firma von Führungskräften trennen muss, kann vorkommen. Dann sollte es möglichst schmerzfrei passieren.“

BARBARA THIELE
Personalchefin Wozabal Wäschereilastik



„Es ist ein gutes Stück, das sehr pointiert die Emotionen nach der Kündigung darstellt. Ich bin schon so weit, dass ich weiß, was ich will.“

ROLAND STEYER
Ex-Manager, derzeit im Outplacement

