

Teil 1

Taumelnder Riese

Chef-Rodeo

»Wusstet Ihr schon?« Mit bedeutungsschwangerem Blick und der flüsternden Vorsicht eines Spions im Feindesland kündigte mein Kollege Robert große Neuigkeiten an.

Eigentlich saßen wir zusammen, um eine geplante Kundenbefragung abzustimmen, doch anscheinend gab es Wichtigeres zu bereden.

»Nun spann uns nicht auf die Folter, was ist denn?«, drängelte Karl-Peter, unser jüngster Neuzugang im Management unserer Firma. Er war vor einem knappen halben Jahr von einer Werbeagentur abgeworben worden und sollte sich nun um internationale Kampagnen kümmern.

Robert genoss noch einen Moment lang den Wissensvorsprung und unsere offensichtliche Neugier, dann legt er endlich los.

»In zwei Wochen ist der Priel schon wieder Geschichte, zack, abgesägt und ab in die Wildnis. Dessen Karriere dürfte sich bei uns erledigt haben. Sie haben bereits einen Nachfolger festgelegt. Und ihr werdet nicht glauben, wer das ist ...«

Ich war sprachlos. Hubert Priel war gerade einmal vor ein paar Monaten auf den Chefsessel unseres Bereichs gesetzt worden. Er hatte Tobias Urfel abgelöst, meinen langjährigen Vorgesetzten, der angeblich ein paar krumme Dinger gedreht hatte. Priel hatte einen sehr guten Job gemacht, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten beherrscht um Kunden gekämpft und keine Altlast oder sonstige Herausforderung gemieden. Sicher, er war ziemlich direkt und nicht immer diplomatisch vorgegangen, aber am Ende hatte das Ergebnis aus meiner Sicht gestimmt.

»Wieso Priel ...«, antwortete ich deshalb entsprechend irritiert, doch Robert fiel mir prompt ins Wort.

»Komm, der Priel hat sich doch nun wirklich mit den Falschen angelegt. Da wundert es einen doch nicht, wenn er am Ende beseitigt wird.«

Chef-Rodeo

»Aber er hatte doch meistens Recht! Endlich mal einer, der Rückgrat gezeigt hat.« Ich redete von Priel auch schon in Vergangenheitsform, obwohl sein Weggang im Moment nicht mehr als ein Gerücht war.

Karl-Peter fuhr mit einer abwertenden Geste dazwischen.

»Ach, wen scheren schon Namen von gestern ... viel wichtiger ist doch, wer jetzt kommt!« Er kniff die Augen zusammen, schaute für einen Moment ins Leere und man sah seine Gehirnwindungen arbeiten. Dann wandte er sich an Robert.

»Sag bloß, sie setzen jetzt den Kowitlich auf die Stelle! Mit dem hatte ich neulich das erste Mal zu tun, was für ein Sklaventreiber!«

»Kowitlich? Nie im Leben, der hat sich doch vor zwei Jahren dermaßen in die Nesseln gesetzt, dass dessen Karriere auch längst beendet ist«, widersprach Richard, unser Urgestein in der Runde und ein erfahrener Produktentwickler.

Es wurde Zeit, dass auch ich zeigte, wie gut ich mich in den Personalangelegenheiten des Unternehmens auskannte.

»Ich könnte mir vorstellen, dass sie den Zarger aus dem Ausland zurückholen, der ist doch da nur geparkt und müsste längst hier in der Zentrale einen ordentlichen Job bekommen.«

Es entbrannte eine kurze Debatte über die Inkompetenz von Zarger, die Geschichte seines Vorgängers, zwei weitere mögliche Kandidaten für die Stelle und die angebliche Freundin des verantwortlichen Personalleiters.

»Alles falsch!« Robert schien Gefallen am Ratespiel gefunden zu haben, denn er hielt seine Information immer noch unter Verschluss. »Noch Vorschläge?«

»Komm, genug damit – was weißt du denn nun?«, unterbrach Richard das lange Leiden.

Mit leicht eingeschnappter Miene und einer letzten theatralischen Pause offenbarte Robert endlich sein Geheimnis.

»Pa-gols-ki«, filetierte er sein angebliches Wissen in einzelne Silben, um direkt danach mit schallendem Gelächter aus der Runde konfrontiert zu werden.

»Du spinnst«, lachte Richard, »der Pagolski ist doch längst für die Technikleitung in Brasilien vorgesehen. Was anderes kann der auch gar nicht. Nachfolge für Priel, dass ich nicht lache! Der kennt

doch nicht mal den Unterschied zwischen einem Kunden und einer wiederkäuenden Milchkuh.«

»Also ich habe gehört, dass der Pagolski längst gekündigt hat und man einen externen Kandidaten für den Ersatz vom Priel sucht. Im Gespräch sind wohl ein Ex-Manager von Pott & Söhne, und irgendein Oberguru dieser Unternehmensberatung, die hier letztes Jahr durch die Gänge geschlichen ist.« Alle Augenpaare richteten sich auf die bisher so stille Petra. Sie leitete seit Kurzem eine Abteilung, die sich vor allem um Marketingbudgets kümmerte, und agierte im Berufsalltag als Kettenhund der Kostenkontrolle.

»Woher willst du das denn wissen?«, stellte Robert seine Konkurrentin in punkto Neuigkeiten zur Rede. »Und wieso rückst du erst jetzt damit raus?«

Petra war zwar zurückhaltend, aber sehr gut im Unternehmen vernetzt. Wenn sie sich äußerte, war oft etwas dran. Aber jüngst hatte sie mit ihrer Einschätzung bezüglich des neuen Produktionsvorstands völlig daneben gelegen.

»Na ja, was die Vögel so zwitschern«, sagte sie nur.

Ich fasste mir an den Kopf, der langsam vor lauter Namen und Gerüchten zu brummen begonnen hatte.

»Also wenn ich das mal kurz zusammenfassen darf ... Priel geht, oder auch nicht, während Kowitzlich bleibt wo er ist, wenn er nicht woandershin geht. Pagolski ersetzt Zarger, falls er seine Kündigung vergessen hat und der noch nicht gefundene Unternehmensberater mit Priel eine Pommesbude eröffnet?«

»Wie bist du denn drauf?«, ertönte daraufhin der Chor meiner Kollegen, und ich musste mir anhören, ich sei ja total unsachlich.

Vielleicht hatten sie recht. Allerdings war dies nicht das erste Gerücht, und sicherlich auch nicht das letzte, das jemand irgendwo aufgeschnappt und brühwarm weitererzählt hatte. In der aktuell schwierigen Vermarktungslage rollten am laufenden Band Köpfe, und pro Fall gab es mindestens zehn begleitende Gerüchte bezüglich der Nachbesetzung, die sich alle gegenseitig ausschlossen.

»Wollen wir nicht noch schnell das Thema Kundenbefragung angehen?« Ich wagte den Versuch, den eigentlichen Sinn unserer Zusammenkunft wieder auf den Tisch zu bringen.

Chef-Rodeo

»Ja, okay, aber in zwanzig Minuten muss ich weg«, stimmte Robert zu, und auch der Rest ließ sich, wenn auch wenig motiviert, auf das eigentliche Thema ein. Dass wir von der geplanten Stunde bereits fast vierzig Minuten mit Gerüchten und Spekulationen fern jeder konstruktiven Arbeit verbracht hatten, fiel niemandem mehr negativ auf – es war schon Routine geworden. Unter dem Decknamen »Chef-Rodeo« gab es sogar bereits die ersten Wetten, wie lange es der jeweilige Manager auf seinem Posten aushalten würde. Unsere eigentlichen Aufgaben gerieten mehr als einmal völlig in den Hintergrund, da man nach dem Chefwechsel sowieso wieder von vorne anfangen würde und eine klare Ausrichtung oder eindeutige Ziele schon seit Monaten nicht mehr kommuniziert worden waren.

Pünktliche zwanzig Minuten später sprang Robert auf.

»So, ich muss los – es tut mir leid, dass wir jetzt nicht fertig werden. Aber mal ganz ehrlich, das bringt doch sowieso nichts, denn wenn hier laufend ein neuer Chef sitzt, dann wird es eh keine langfristige Strategie mehr geben. Sollen die sich da oben mal schön weiter gegenseitig von den Stühlen stoßen. Wir beschäftigen uns einfach so lange mit uns selbst, bis wir keine Kunden mehr haben. Das löst dann alle Probleme schlagartig von selbst, dann gehen wir nämlich pleite.«

Mir schauderte, denn er hatte bei aller Übertreibung den Finger in die Wunde gelegt. Die ganze Branche steckte derzeit in einer schwierigen Lage, und wir hatten schon so manche Sparmaßnahme hinter uns. Ausgerechnet in einer solchen Zeit beschäftigten wir uns hauptsächlich mit internen Personalwechslern. Anstatt klarer Ansagen und Entscheidungen machten nur Mutmaßungen die Runde, und der einzige wirklich florierende Bereich im ganzen Unternehmen war die Gerüchteküche. Schade um die ganze Kreativität, man hätte mit ihr – an der richtigen Stelle eingesetzt – revolutionäre Erfindungen machen können.

Der angebliche Rauswurf unseres Bereichsleiters ging mir den gesamten Tag lang nicht mehr aus dem Kopf. Mit wem hatte er sich zu sehr angelegt? War er tatsächlich zu mutig gewesen und musste jetzt dafür bezahlen? Ich wollte unbedingt mehr darüber herausfinden. Nicht zuletzt könnte ich selbst daraus lernen, wie sich das Risi-

ko für mich und meine eigene Karriere möglichst klein halten ließe. Insbesondere in der aktuellen Zeit beschränkte sich die Gefahr einer solchen Kaltstellung nicht auf das obere Management, sondern konnte jeden treffen.