

# Bäumchen, wechsel dich



**Jürgen Braatz** gibt die kritischen Newsletter Ratingwissen und Fondswissen heraus, veranstaltet Seminare – beispielsweise zur Medienarbeit für Emissionshäuser – und berät Fondsinitiatoren.

**Selten wird mehr gelogen** als beim Ausscheiden eines Mitarbeiters.

Das weiß auch jeder, trotzdem nimmt der neue Arbeitgeber die Abschiedsworte des Vorgängers meist für bare Münze.

Pressemitteilungen über Personalveränderungen sind Geheimbotschaften – wie im Arbeitszeugnis drückt man lieber „vollste Zufriedenheit“ aus, als zuzugeben, man sei einen Versager los, oder eine Nervensäge. Klartext las man seit langem wieder beim Abgang von BCA-Vorstandschef Günter Reibstein. Doch was man nicht alles hinter den Kulissen erfährt: Etwa, dass ein Vertriebsleiter alles Mögliche tat, nur nicht seinen Job zur Zufriedenheit des Inhabers. Verfolgt man die Karriere weiter, stößt man als nächstes auf die Landung als Heilsbringer bei einer Bankentochter. Dann, knapp ein Jahr drauf, erneut ein Abgang – und ein Attest über erfolgreiche Aufbauarbeit. In zwei kontroversen Unternehmenskulturen zurechtgefunden? Probleme identifiziert, Lösungen erarbeitet und durchgepeitscht? Wer soll das glauben?

Im Normalfall darf man den bedauernden Worten einer verlassenen Firma ohnehin nur in einem Fall glauben: Wenn eine der wenigen anerkannten Top-Kräfte ausscheidet und er oder sie nach kurzer Karenzzeit ein eigenes Emissionshaus gegründet hat. Hat sich jemand freigeschwommen, ist der Abgang so unvermeidlich wie beim Unternehmens-Relaunch mit zwei angestellten Vorständen, denen man aus Geiz keine Anteile abgeben will. Sie darauf zu vertrösten, sie könnten ja später – zu Marktpreisen – einsteigen, ist objektiv eine Aufforderung zu gebremstem Engagement; subjektiv ein Incentive, bald wieder abzuspringen. Ohnehin betreiben manche Häuser eine Personalpolitik, die mit der Drehtür eines Hotels vergleichbar ist. Viele Menschen kommen rein, schauen sich kurz in der Lobby um und gehen dann wieder. Sofern das nicht alles Zauderer sind, geben sie ein stummes, aber klares Statement zur Geschäftsführung – hier hält mich nichts.

Vor vielen Jahren hat mich ein Revierförster durch seinen Wald geführt. Die Weitsicht, mit der er die Veränderungen über Generationen plante, war beeindruckend. Was weg muss, welche Baumgruppen stehen bleiben dürfen, welche Schonungen angelegt werden sollen, damit sich in 100 Jahren ein stabiles Gleichgewicht entwickelt. Die Personalpolitik vieler Emissionshäuser gleicht dagegen eher der Tätigkeit von Floristen: Sie nehmen die Blume der Saison. ●