

## Thema: Beruf und Zukunft

### Verfassen Sie eine Meinungsrede!

#### Situation:

In einem Workshop zum Thema „RDP – der Garantieschein für die Zukunft?“ wird in einzelnen Gruppen zum Thema gearbeitet. Sie haben den Auftrag, bei der Eröffnungsveranstaltung eine Meinungsrede zu halten, in der Sie sich auf einen kritischen Zeitungsartikel (Textbeilage 1: „Der zerbrechliche Manager“) beziehen.

**Lesen Sie die in einer Wirtschaftszeitschrift erschienen kritischen Ausführungen mit dem Titel „Der zerbrechliche Manager“ (Textbeilage 1)! Verfassen Sie dann eine Meinungsrede und bearbeiten Sie dabei die folgenden Arbeitsaufträge:**

- Fassen Sie die wichtigsten Aussagen kurz zusammen!
- Kommentieren Sie diese aus Ihrer Sicht!
- Entwerfen Sie ein Zukunftsbild, das andere Rahmenbedingungen für Manager/innen entwirft!
- Appellieren Sie an die Workshopteilnehmer/innen, sich so zu verhalten, wie Sie es empfehlen!

**Schreiben Sie 540 bis 660 Wörter<sup>\*)</sup>!** Markieren Sie Absätze durch Leerzeilen!

*\*) Achtung: Bei dieser Textsorte ist es nicht erlaubt, mehr als die vorgegebene Wortzahl zu schreiben!*

### Textbeilage 1: Andreas Salcher: Der zerbrechliche Manager

Führungskräfte haben Angst, verletzt zu werden – und noch mehr, sich das selbst einzugestehen. Doch genau das ist nötig, um als Sieger hervorzugehen.

5 Baumstämme sind nicht leicht zerbrechlich. Menschen schon. Das gilt auch für Manager. Gar nicht so wenige Manager zerschellen mit ihren Autos an Bäumen. Offiziell sind das meist Unfälle, das sichert die Lebensversicherung für die  
10 Hinterbliebenen. Wir kennen aus den Medien die extremen Fälle von Männern in Japan, die ihrer Familie den Jobverlust jahrelang verschweigen, jeden Morgen pünktlich das Haus verlassen, um den ganzen Tag auf der Straße zu  
15 verbringen, und abends zurückkehren und aus dem Büro erzählen. Wenn alle Ersparnisse verbraucht sind, enden diese Geschichten manchmal sogar tragisch im Suizid. Das alles aus Scham, der Familie die Wahrheit zu sagen. Das  
20 passiert zunehmend nicht nur in Japan, sondern auch bei uns in Europa.

Wir verdrängen generell gerne, dass in der EU in Summe weniger Menschen durch Straßenverkehrsunfälle, Gewaltverbrechen und HIV sterben als durch die eigene Hand. Jährlich begehen  
25 58 000 EU-Bürger Selbstmord. Sie werfen sich vor Züge, sie erschießen sich, sie hängen sich auf, sie vergiften sich, sie schneiden sich die Pulsadern auf, sie springen von Brücken. Wenn  
30 Sie jetzt darüber nachzudenken beginnen, wie

viele Menschen in Ihrem Bekanntenkreis durch Unfälle und wie viele durch Selbstmord gestorben sind, werden Sie vielleicht erschrecken. Stellen wir uns der Frage, wie groß der Eisberg an  
35 seelischen Verletzungen unter Managern ist.

Natürlich führt nicht jede Benachteiligung, jede Ungerechtigkeit, jede Kündigung zu einem Suizid. Wir sterben auch nicht gleich, wenn wir uns einmal in den Finger schneiden und ein bisschen  
40 bluten. Es ist der Mechanismus, der dahintersteckt, der Menschen zunehmend zu potenziellen Tätern und zu Opfern in Unternehmen macht, die einander belauern. Gerade Spitzenmanager sind hochintelligente Wesen mit guten Antennen  
45 für atmosphärische Änderungen in ihrem Umfeld. Sie sind wachsam, wenn ihre Mitarbeiter beginnen, abschätziges Bemerkungen über sie zu machen. Zu oft haben sie erlebt, wie aus einem professionellen Exekutor einer Reorganisation  
50 selbst ein Opfer wurde. Die Revolution frisst auch in der Wirtschaft ihre Kinder. Executive Coach Claudia Daeubner beschreibt dieses Klima: „Die Zerbrechlichkeit drückt sich dadurch aus, dass Manager heute viel rascher angreifbar  
55 und ersetzbar sind. Hatte ein Manager früher eine bestimmte Position erreicht, konnte er kaum mehr ‚abstürzen‘, solange er sich nichts zuschulden kommen ließ. Das ist heute ganz anders.“

60

## Wenn die Seele „Hilfe“ schreit

Nimmt man einem Menschen, der sein ganzes bisheriges Leben erfolgreich dafür verwendet hat, eine bestimmte Position zu erreichen, diese weg, dann verliert er nicht nur den Titel auf seiner Visitenkarte, sondern den für ihn wesentlichen Teil seiner Identität. Die Ahnung, dass er die Wertschätzung im Leben nicht seiner Person, sondern seinem beruflichen Status und der damit verbundenen Macht verdankt, wird plötzlich Wirklichkeit. Die Flut an Einladungen reißt ab, und „Freunde“ haben auf einmal keine Zeit mehr für ein Treffen.

Das löst einen heftigen inneren Protest aus. Die Art, wie er die Welt bisher gesehen hat, stimmt plötzlich nicht mehr. Es dringt etwas Fremdes von außen in ihn ein, das nicht zu ihm gehört. In diesem Augenblick wird der scheinbar sichere Schutzmantel, auf den er vertraut hat, weggerissen. Die Illusion der Unverwundbarkeit wird zerstört. Besonders Menschen, die meinen, dass sie in ihrem bisherigen Leben alle Probleme immer in den Griff bekommen haben, tun sich ungemein schwer zu akzeptieren, dass ihnen etwas widerfahren könnte, das sie so tief in ihrer Persönlichkeit erschüttert. Irgendwann erkennen sie, dass alle bewährten Krisenbewältigungsstrategien der Vergangenheit auf einmal nicht mehr wirken.

90

## El Cid auf der Couch

Der Anteil von Männern in Führungspositionen, die zu Psychotherapeuten gehen, ist in den letzten Jahren exponentiell angestiegen; die meisten kommen mit starken Angstgefühlen: Angst, dass der aufgebaute Status in der Firma weg sein könnte oder das hart erarbeitete Vermögen zu verlieren. Das hängt auch mit den Vorbildern, mit denen sie aufgewachsen sind, zusammen.

Männliche Helden dürfen alles: von Pfeilen durchbohrt, von Kugeln getroffen oder von Schwertern durchbohrt werden. Nur eines dürfen sie nicht: zeigen, dass sie getroffen sind und Schmerzen haben. Am besten sind die Helden, die gar nicht merken, dass sie tödlich verwundet sind und einfach weiterkämpfen. Das unerreichbare Vorbild ist der spanische Held El Cid, der sogar noch als Toter, ans Pferd gebunden, seine Feinde besiegte. So wird man unsterblich. Männer müssen im Augenblick der Verletzung vor allem eines lernen: sich selbst zuzugestehen, dass sie verletzt wurden – und zwar nicht erst dann, wenn das Blut das Hemd durchtränkt. Das erlaubt ihnen, Gefühle wie Traurigkeit und Schmerz zuzulassen, ohne sich dabei als wehleidige Weicheier zu empfinden.

Für die Frauen in Führungspositionen liegt die Falle im Umgang mit Verletzungen oft darin, dass sie diese in ihrem Innersten als Bestätigung für ihr durch ihre Erziehung verursachtes ohnehin angeschlagenes Selbstwertgefühl sehen. Dieses Muster ist völlig unabhängig davon, wie erfolgreich sie im Leben tatsächlich sind. Der erste und wichtigste Schritt für Frauen, aus der Selbstverletzung zu kommen, ist, sich selbst einzugestehen, dass sie es müde sind, Dinge nur deshalb zu tun, um die Erwartungen anderer zu erfüllen. Der zweite Schritt besteht darin, sich mit aller Kraft Freiräume im Alltag zu erkämpfen, um sich überhaupt wieder spüren zu lernen und nicht nur zu funktionieren.

Was Sieger von Verlierern unterscheidet. Der Satz „Erkenne dich selbst“ zielte in der Antike auf die Einsicht in die Begrenztheit des Menschen und dient als Warnung vor der Überschätzung individueller Möglichkeiten. Bei den Triumphezügen durch Rom stand hinter dem siegreichen Heerführer ein Sklave, der einen goldenen Kranz über das Haupt des Siegers hielt und ihm dabei die Worte zurief: „Vergiss nicht, dass du nur ein Mensch bist!“

Wie hilfreich wäre dieser Brauch wohl für Jürgen Schrempp gewesen, statt ihn für seine Allmachtsfantasien einer Fusion von Daimler-Benz mit dem US-Massenerzeuger Chrysler 1998 als „Manager des Jahres“ zu feiern. In seiner Amtszeit verbrannte der Konzern mindestens 60 Milliarden Euro, und innerhalb kurzer Zeit fand Schrempp sich 2003 als „schlechtester Manager“ des Jahres wieder. Ein selbstkritischer Satz von ihm ist nicht bekannt. Er wurde zu einem Symbol für die Demontage der Supermanager, die sich mit dem moralischen Totalversagen der Finanzbranche seit 2008 ständig beschleunigt hat. Ich wäre dafür, den ersten, der die Sätze „Es tut mir leid. Ich habe etwas falsch gemacht“ über die Lippen bringt, zum „Manager des Jahres“ zu machen. Bisher fand sich keiner.

Das Schicksal kann man weder abschaffen noch durch administrative Maßnahmen ersetzen, wie das manche Sozialbürokraten glauben. Auch in Unternehmen wird es immer Kündigungen, Kränkungen und Ungerechtigkeiten geben. Ein Leben ohne Verletzungen kann es nicht geben. Verletzungen gehören sogar zu den stärksten Antriebskräften in unserem Leben. Müsste ich den Unterschied zwischen Menschen, die an Verletzungen zerbrechen, und jenen, die daraus große Fähigkeiten entwickeln können, in drei Worten zusammenfassen, dann wäre es folgendes Prinzip: Selbstverantwortung statt Fatalismus.

Egal wie tief, egal wie oft, egal wie ungerecht Sieger verletzt wurden, sie fühlen sich nicht als ohnmächtige Opfer. Sieger leiden sicher nicht

weniger als Verlierer an Niederlagen, aber sie fühlen sich immer als für ihr Leben selbst verantwortlich. Sie suchen im Ernstfall nicht den Schuldigen, sondern den Neuanfang. Diese Fähigkeit zur Resilienz ist teilweise angeboren, wir können sie aber auch lernen. Resilienz ist ein Begriff aus der Baukunde und beschreibt die Biegsamkeit von Material. Resiliente Menschen

lassen sich biegen, aber nicht brechen, sie gedeihen trotz widriger Umstände – wie Schilf in einem Sturm.

(1195 Wörter)

Quelle: „trend“, 12. 2. 2013

#### ZUSATZINFORMATION

Andreas Salcher ist Unternehmensberater, Bestsellerautor und als scharfer Kritiker unseres Schulsystems bekannt geworden. Er ist Mitbegründer der „Sir Karl Popper Schule“ für besonders begabte Kinder. 2009 wurde er zum „Autor des Jahres“ und „Kommunikator des Jahres“ gewählt.

### Zusätzliche Übungen:

**Variation zur Arbeitsaufgabe 1: (Thema, Situation und Textbeilage sind gleich):**

**Verfassen Sie als Absolvent eine Erörterung für den Jahresbericht Ihrer Schule, in dem Sie sich mit den körperlichen und seelischen Herausforderungen auseinandersetzen, die an Ihre Generation im Berufsleben in Zukunft gestellt werden wird!**

- Beziehen Sie sich in der Einleitung auf den Inhalt und die Aussage der Textbeilage 1 (Der zerbrechliche Manager)!
- Nehmen Sie kritisch und vorausblickend Stellung zu dieser Entwicklung!
- Erörtern Sie allgemeine Trends in der heutigen und zukünftigen Berufswelt!
- Fassen Sie Ihre wichtigsten Aussagen in einem schlagkräftigen Appell zusammen!

**Schreiben Sie 540 bis 660 Wörter!** Markieren Sie Absätze durch Leerzeilen!

*\*) Achtung: Bei dieser Textsorte ist es erlaubt, mehr als die vorgegebene Wortzahl zu schreiben*