



EventProduktion

Hochschule für Technik,
Wirtschaft und Gestaltung, Konstanz

Lift long learning

Business Comedy nach dem Buch von Katharina Münk
Bühnenversion Gerhard Dressel

Der Fahrstuhl – Humankapital in der Vitrine

Ein Gespräch zwischen Katharina Münk, der Autorin des Buches „Höhenflüge und Höllenfahrten“, und dem Leiter der EventProduktion, Gerhard Dressel.

GD: Als Ihr erstes Buch „Und morgen bringe ich ihn um!“ 2006 herauskam, hatte der Leser den Eindruck, Sie schreiben schon seit langer Zeit.

KM: Nein, es war tatsächlich mein erstes Buch. Ich finde, das merkt man schon. Irgendwann habe ich angefangen, kleine Begebenheiten und Gedanken über meinen Job aufzuschreiben, nachdem Kolleginnen mich dazu ermutigt hatten: „Wenn das irgendwann einmal jemand aufschreibt, dann Du. Das glaubt uns ja sonst niemand.“ So habe ich dann ein bisschen Talent, von dem ja sonst nur meine Chefs profitierten, auch mal anderweitig genutzt. Es war aber auch eine Art Selbsttherapie, das habe ich beim und nach dem Schreiben gemerkt. Dann fand ich tatsächlich einen Verlag, der mich ermunterte, genauso weiter zu schreiben, nur eben mehr. Und so ist schließlich ein Buch daraus geworden.

GD: Verbringt der Chefmanager während seines intensiven Arbeitstages mehr Zeit mit der Sekretärin als mit seiner eigenen Frau?

KM: Ich gehöre wohl zur letzten Generation der klassischen, persönlich ausgerichteten Sekretärinnen, die ich für ein Auslaufmodell halte. Wir definieren uns über Person und Arbeitsweise unserer Chefs und haben daher ein sehr persönliches Arbeitsverhältnis mit ihm. Aber im Zeitalter von Blackberry & Co. bleibt viel persönlicher Kontakt auf der Strecke. Heute arbeiten bereits siebzig Prozent aller Sekretärinnen als Teamassistentinnen und somit mehr sach- als personenbezogen. Das will trotzdem nicht unbedingt heißen, dass für die eigene Ehefrau mehr Zeit bleibt. Da liegt dann aber nicht an den Sekretärinnen.

GD: Können Sie den Arbeitstag mit allen Ups and Downs hinter sich lassen, wenn sich am Abend der Aufzug hinter Ihnen schließt?

KM: Es gibt Kolleginnen, die auch nach Dienstschluss „weiterarbeiten“, andere haben sich ein dickes Fell zugelegt und schalten irgendwann einfach ab. Allgemein ist es so, dass ich von den positiven Vorkommnissen genauso motiviert werde – und das über die tägliche Arbeitszeit hinaus – wie mich die negativen herunterziehen und weiter beschäftigen. Motivation wie Enttäuschung hinterlassen ihre Eindrücke und beschäftigen einen auch nach Dienstschluss, bewusst oder unbewusst. Das ist ein menschliches Phänomen, das es überall gibt und je nach Typ ausgeprägt ist.

GD: Was ist mit dem Vorurteil „Je kürzer der Rock, desto weniger Arbeit auf dem Schreibtisch“?

KM: *Lachen.* Die Variante „Blond“ ist in unserem Geschäft sicherlich nicht unbekannt würde ich sagen, auch wenn man mir jetzt wahrscheinlich wieder vorwirft „im Stereotyp“ zu bleiben. Aber so denken Männer nun mal. Damit kann man bewusst kokettieren und somit die Schwächen der Chefs für sich ausnutzen. Humor und das Über-sich-selbst-lachen sind ganz wichtig in diesem Job. Eine gewisse spielerische Komponente gehört dazu, das lernen wir von den Männern, mit und für die wir arbeiten. Allgemein natürlich wird schon auf eine bestimmte Kleiderordnung und Stil im Outfit geachtet. Und insgesamt sollte der intellektuelle Horizont natürlich weiter sein als der Rock kurz. Beides in Kombination ist für die Chefs dann auch wieder zu viel.

GD: Vor dem Hintergrund der Krise des Banken- und Finanzsystems drängt sich die Frage auf, ob Manager ihrer Aufgabe, für die sie sehr gut bezahlt werden, gewachsen sind. Reicht die Qualifikation nicht aus, oder ist das Geschäft so kompliziert geworden, dass auch Experten den Überblick verlieren müssen?

KM: Ich glaube, dass sich da in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren schon ein Wandel vollzogen hat, denn die Anforderungen ans Management sind enorm gestiegen, nicht nur die Gehälter: Das Geschäft ist schneller und härter geworden. Die echten Unikate der Chefs mit dem Cognacfläschchen im Schrank gibt's nicht mehr. Die Chefs werden jünger, schneller, glatter, intellektuell hochgetunet, vielleicht auch ein Stück emotionsloser. Sie müssen heute ganz klar mehr leisten als die Generation in den achtziger und neunziger Jahren. Das darf man bei der ganzen Managerschelte nicht außer Acht lassen.

GD: Ihre Bücher sind äußerst humorvoll und amüsant geschrieben, pointensicher und voller prickelnder Formulierungen, so dass manchmal vor lauter Lesevergnügen der Ernst der beschriebenen Probleme sich aufzulösen scheint. Halten Sie diese Beobachtung für zutreffend ?

KM: Gute Frage. Vermutlich ist da etwas dran. Nur: die Menschen möchten aber unterhalten werden. Kaum jemand schätzt eine breit angelegte Anklage. Deshalb versuche ich, mit einer gewissen Leichtigkeit den Leser für das Verständnis der Themen, die sich aus meinem Arbeitsalltag ergeben, zu gewinnen. Sehen Sie, ich fahre jeden Tag mit der Bahn zur Arbeit und bin viel mit dem Aufzug unterwegs, und wenn man aufmerksam beobachtet, ereignen sich so viele komische Dinge, dass man wirklich den Eindruck gewinnen könnte, das Leben sei zuweilen eine sehr komische Veranstaltung.

GD: Kann man die Fahrstuhlmetapher nicht nur als Up and Down in der beruflichen Karriere, sondern auch als eingegengten Blick innerhalb eines Unternehmens, als eine Art Betriebsblindheit verstehen – trotz Globalisierung?

KM: Globalisierung passiert abends in den Tagesthemen, nicht im alltäglichen Miteinander im Büro. Da sind wir nicht global, sondern erstaunlich lokal. Wenn man das jetzt noch räumlich zuspitzt, landet man schnell bei der Aufzug-Metapher. Sie steht vor allem für eine Verdichtung von Menschen mit unterschiedlichster beruflicher Tätigkeit in einem Unternehmen. Es ist eine Black Box, ein kleiner Think-Tank innerhalb des Mikrokosmos Firma, der zur sprachlichen oder nichtsprachlichen Kommunikation einlädt – oder zwingt. Eine Gelegenheit, eine Menge über sich selbst und andere Menschen in Erfahrung zu bringen – eine Art Unternehmens-Soziologie.

GD: Wir haben viel Spass mit Ihrem Text gehabt und hoffen, dass wir die „Höhenflüge und Höllenfahrten“ auf der Bühne genauso erfolgreich umsetzen wie Ihren Erstling „Und morgen bringe ich ihn um !“

KM: Ich freue mich schon sehr auf die Aufführung, die – wenn man Ihren Stichworten zur Inszenierung folgt – ja durchaus Zirkus-Krone-Elemente zu haben scheint. Aber die gibt's im Management eben auch, und einen Manager im Hängesessel halte ich für durchaus zeitgemäß. Es ist toll, wie stark Bilder wirken können, da kommt wohl kein Text mit.

GD: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Münk.