

Meine Geschichte:

Ich wurde gefeuert – zum Glück

Ja, so wie die anderen Menschen, die in diesem Buch zu Wort kommen, verlor auch ich meinen Job, durchlebte eine tiefe Krise und stand wieder auf. Das hat eine ganze Weile gedauert. Heute kann ich die Erfahrungen einordnen und sagen, dass ich mein Glück gefunden habe. Wie es mir erging, erfahrt ihr, liebe Leserinnen und Leser, auf den nächsten Seiten.

Everhard Uphoff (geboren 1971) war fünf Jahre lang Vertriebs- und Marketingleiter in einem stark exportorientierten Unternehmen. Es gab einen kaufmännischen und einen technischen Geschäftsführer – einen Betriebsrat hingegen nicht.

Welche Rolle hattest du in dem Unternehmen?

Ich wurde als Marketing- und Vertriebsleiter angestellt und sollte den damals noch kleinen Geschäftsbereich mit den aufblasbaren Eventzelten aufbauen. In meiner Funktion bewegte ich mich zusammen mit einem Kollegen auf der zweiten Führungsebene in einer klassischen Sandwichposition zwischen Geschäftsführung und Teamebene. Nach einiger Zeit wurde ich auch ins Managementboard berufen.

Was genau waren deine Aufgaben?

Die neue Arbeit kam mir vom ersten Tag an wie ein Traumjob vor. Ich war Feuer und Flamme, einen neuen Bereich weltweit aufzubauen. Dafür zog ich sogar mit der Familie von der Stadt aufs Land. Der Erfolg ließ nicht lange auf sich warten. Innerhalb von drei Jahren gelang es mir, mit einem stetig wachsenden Team – zeitweise waren wir zehn Personen – die Marke international bekannt zu machen. Zudem stellte ich in diesem Zeitraum ein weltweites Vertriebsnetz mit 50 Händlern in 40 Ländern auf die Beine.

Neue Produkte kamen zur rechten Zeit auf den Markt, die Umsätze und Gewinne stiegen. Einer der Gesellschafter kam eines Tages auf mich zu und bedankte sich bei mir mit den Worten, was für ein Glücksgriff ich doch für die Firma sei. Das Unternehmen blieb dann weiterhin auf Wachstumskurs. Wir wagten sogar den Sprung über den Teich, hinüber in das Land der unbegrenzten Möglichkeiten und breiteten uns in den USA aus.

Wie gestaltete sich die Machtstruktur in der Firma? Wie würdest du deinen direkten Chef beschreiben?

Nach außen gab man sich lässig, sportlich und hip. In meinem Bereich herrschte lange Zeit Aufbruchstimmung. Meine Chefs begegneten mir anfangs mit einem großen Vertrauensvorschuss, sie ließen mich nach Gutdünken schalten und walten. Sie führten mich an der langen Leine und ich lieferte ab, indem ich die an mich gestellten Anforderungen und Vorgaben erfüllte. Das System funktionierte, weil es mir wichtig war, mich vorab mit meinen Vorgesetzten abzustimmen, wenn neue Vorhaben anstanden.

Erst mit der Zeit begriff ich, dass die Laissez-faire-Politik mit gleichzeitiger Machtkontrolle einherging, zum Beispiel in Hinblick auf das Budget. Mein direkter Vorgesetzter wollte die fachliche und disziplinarische Verantwortung für das Team nicht komplett aus der Hand geben. Er scheute Konflikte und verhielt sich mir gegenüber nicht loyal. Zudem schwieg er meist und vermied offene Kommunikation. Wichtige strategische Entscheidungen wurden vorrangig auf der Gesellschafterebene getroffen. Die zweite Führungsebene hatte daran nur bedingt Anteil.

Je nach Geschäftsbereich und Abteilung wurden unterschiedliche Mitarbeitertypen eingestellt: auf der einen Seite waren das eher „brave“ Mitarbeiter, die sich leicht anpassten und einordneten. Gleichzeitig zog das Unternehmen individualistische Persönlichkeiten mit egozentrischen und narzisstischen Zügen an. Die waren wenig teamorientiert und auf die eigenen Interessen bedacht. Die Unternehmensleitung tolerierte das.

Was passierte mit dir?

In meinem Geschäftsbereich planten wir eine neue Produktlinie mit kostengünstigeren Materialien und geänderter Fertigungsmethode. Bislang hatte das Unternehmen in Fernost produzieren lassen. Im Vorfeld hatte ich zusammen mit einer Hochschule einen Marketingplan ausgearbeitet. Nachdem die Geschäftsführung ihn freigegeben hatte, begann die Suche nach einer eigenen Produktionsstätte und einem Produktionsleiter. In Osteuropa wurde die Unternehmensleitung dann fündig, dort sollten neue und auch bestehende Produkte hergestellt werden. Für den Aufbau dieses Standorts, eine strategisch sehr wichtige Aufgabe, wurde ein Produktionsleiter eingestellt. Neben mir als Vertriebs- und Marketingleiter sollte er eine tragende Rolle bei der Umstrukturierung und Neuausrichtung des Unternehmens spielen.

Monatelang warteten wir auf den Produktionsleiter. Als er dann endlich seine Stelle antrat, konnten wir mit dem neuen Projekt starten. Doch schnell zeigte sich, dass es nicht gut lief. Vom ersten Tag an verstand ich mich nicht wirklich mit dem neuen Mann vor Ort. Es kam mir so vor, als wollte er nicht mit mir zusammenarbeiten. Und er ließ sich nicht in die Karten schauen. Auch die Geschäftsführung benahm sich seltsam, seit er da war. Wichtige Informationen kamen nicht bei mir an und wenn wichtige Entscheidungen anstanden, wurde ich nicht mehr einbezogen. In dieser Phase kam es immer wieder zu Konflikten mit dem Produktionsleiter und der Geschäftsführung. Ich verstand nicht, was da im Hintergrund vor sich ging. Meine Versuche, mit den Vorgesetzten darüber zu sprechen und die Situation zu entschärfen, verliefen ins Nichts.

Die Monate vergingen und meine Unzufriedenheit wuchs, meine Stimmung war getrübt. Ich fühlte mich einfach nicht mehr wohl. Anstatt mit allen an einem Strang zu ziehen und die hochgesteckten Ziele voranzutreiben, veränderte sich binnen weniger Monate mein Arbeitsumfeld. Wie mir schien, legte es der Produktionsleiter darauf an, das Team zu spalten und die Geschäftsführung gegen mich aufzubringen.

Das über Jahre gewachsene Vertrauen schwand. Menschlich kamen meine Chefs, der Produktionsleiter und ich immer weniger miteinan-

der klar, die Chemie stimmte einfach nicht (mehr). Der Konflikt eskalierte, am Ende zog ich den Kürzeren.

Wie kam es zur Kündigung?

Einmal im Monat trafen sich alle Mitarbeiter in der Firmenzentrale. Bei diesem Termin wurden die Zahlen der einzelnen Geschäftsbereiche präsentiert, Einblick in den Stand laufender Projekte gegeben und Personalmeldungen kommuniziert. Damals lief es in meinem Geschäftsbereich so gut wie nie zuvor. Ein asiatischer Neukunde hatte uns einen Großauftrag beschert, was ein Umsatzplus von 30 Prozent bedeutete! Es gab also Grund zum Feiern. Nach außen hin schien alles in Ordnung zu sein. Nur wenige bekamen mit, was hinter den Kulissen ablief und sich über die Monate zusammenbraute.

Ich erinnere mich noch genau daran, dass es ein Dienstag war, denn da fand am Nachmittag immer mein Wochengespräch mit einem der zwei Geschäftsführer statt. Sein Büro war nur wenige Meter von meinem entfernt. Ich hatte mich wie immer gut auf das Treffen vorbereitet. Meistens lief es so ab, dass ich den größeren Redeanteil hatte und ablieferte, während mein Chef zuhörte und schwieg. Diesmal aber war es anders als sonst. Ich wurde gefeuert.

Bahnte sich die Kündigung an? Wenn ja, wie?

Rückblickend kann ich sagen, dass der Eintritt des narzisstischen¹ Kollegen der Anfang vom Ende war, hinzu kam die wachsende Illoyalität meiner Chefs. Es war absehbar, was passieren würde, doch anstatt selbst zu kündigen und einen Schlusstrich zu ziehen, harrte ich noch monatelang aus und hoffte vergeblich auf eine Kehrtwendung. Ich war nicht bereit, meinen Traumjob und all das, was ich mit viel Herzblut und Engagement aufgebaut hatte, einfach so aufzugeben. Ich wollte nicht wahrhaben, dass ich letztendlich keine Chance gegen meinen Widersacher und meine Vorgesetzten hatte. Für mich war das schwer

¹ Zur Erklärung des Begriffs „Narzissmus“ siehe auch „Kapitel 4: Der Chef – Führung Fehlzanzeige“

nachzuvollziehen: Für mein Empfinden hatte ich mir nichts zu Schulden kommen lassen, mich nicht falsch verhalten. Irgendwann habe ich das Verhalten der anderen dann auch persönlich genommen. Je mehr ich um meinen Arbeitsplatz kämpfte, desto schlimmer wurde es. Anzeichen, dass es in diesem Unternehmen nicht weitergeht für mich, gab es unzählige. Hätte ich damals auf mein Bauchgefühl gehört, wäre mir ein äußerst schmerzhafter Trennungs- und Ablöseprozess erspart geblieben.

Was war für dich das Schlimmste an der Kündigung?

Es war gar nicht mal der Jobverlust an sich, der mich tief traf. Es war eher die Art und Weise, wie mit mir in den Tagen danach umgegangen wurde. Das erschreckte mich. Die Brutalität und Kaltschnäuzigkeit, mit der die Geschäftsleitung mir begegnete, hielt ich für grenzwertig und beschämend. Ich konnte kaum glauben, wie das ablief. Anstatt gebührend verabschiedet zu werden, verfolgten meine Chefs offensichtlich das Ziel, mich heimlich, schnell und kostengünstig aus dem System zu entsorgen. Ich bekam keinen Dank, keine Wertschätzung für meine geleistete Arbeit, weder Fairplay noch Respekt.

Nach dem Kündigungsgespräch wurde ich gleich freigestellt, schon am nächsten Abend warf mir jemand aus der Firma den Aufhebungsvertrag in den Briefkasten. Ich bat meinen Anwalt, das Dokument zu prüfen. Er meinte, dass mir daraus nur Nachteile entstünden. Der einzige, der davon profitieren würde, war der Arbeitgeber. Mein Rechtsanwalt empfahl mir daher, diese Aufhebungsvereinbarung abzulehnen.

Inzwischen waren auch meine Kommunikationskanäle gekappt worden, ich hatte zum Beispiel keinen Zugang mehr zu meinen E-Mails. Firmeninterne Nachrichten liefen an mir vorbei. So bekam ich auch nicht mehr mit, wie die gesamte Belegschaft per E-Mail über meinen Rauswurf informiert wurde. Es hieß, meine Positionen und die der Geschäftsführung bei der Neuausrichtung des Unternehmens seien unterschiedlich, als dass eine weitere Fortsetzung der Zusammenarbeit Sinn gemacht hätte. Es kam noch besser: In der Nachricht wurde bereits mein Nachfolger benannt, obwohl das Arbeitsverhältnis offizi-

ell noch gar nicht beendet war. Ein Spezl von einem der Gesellschafter stand schon bereit und sollte ein paar Tage später anfangen. Ich war stinksauer! Womit meine Chefs nicht rechneten: Ein mir wohlgesonnener Kollege leitete das Schreiben an mich weiter – und ich schickte es umgehend an meinen Anwalt.

Es war schmerzhaft einzusehen, dass mich mein Arbeitgeber, dem ich mich lange Zeit sehr verbunden gefühlt hatte, einfach nur noch zu günstigen Konditionen loswerden wollte. Bei der Trennungsverhandlung mit den Anwälten drohte mir mein Ex-Chef eine fristlose Kündigung an. Ohne rot zu werden, behauptete er, dass ich mich zwei Tage zuvor jenseits von Gut und Böse aufgeführt hätte, als ich noch mal ins Büro gekommen war. Mir fehlten die Worte. Ich erkannte den Mann nicht wieder. Spätestens jetzt vertraute ich ihm nicht mehr und wollte sicher nicht mehr ins Unternehmen zurück. Vielleicht bezweckte er auch genau das mit seinem Verhalten. Wie heißt es so schön? Der wahre Charakter zeigt sich in der Krise.

Wie kam es dazu, dass du den Aufhebungsvertrag am Ende unterzeichnet hast?

Aus privaten Gründen und um meine Familie zu schützen habe ich mich letztendlich für den Aufhebungsvertrag und gegen eine Klage entschieden. Ich wollte möglichst bald einen Schlussstrich ziehen und unterschrieb deshalb. Mein Anwalt und ich handelten aus, dass ich acht Monate bei vollem Gehalt freigestellt wurde. Zusätzlich erhielt ich eine angemessene Abfindung und meine Prämie für das laufende Geschäftsjahr. Meinen Dienstwagen behielt ich bis Jahresende. Laptop und Handy gab ich einige Tage nach Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags ab.

Darüber hinaus vereinbarten wir, dass mir ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis ausgestellt würde. Auf meinen Wunsch hin arbeiteten wir mit der Gegenseite außerdem ein detailliertes Schreiben aus, wie mit den Handels- und Geschäftspartnern kommuniziert werden sollte. Darin wurde klar geregelt, wie und mit welchem Wortlaut diese über mein Ausscheiden informiert würden. Eine im Aufhebungs-

vertrag eingebaute Klausel, dass das Arbeitsverhältnis einzig und allein auf Veranlassung des Arbeitgebers endete, um eine ansonsten unabdingbare betriebsbedingte Kündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zu vermeiden, sollte eine Sperre durch das Arbeitsamt verhindern.

Wie hat sich dein berufliches Umfeld dir gegenüber verhalten?

Um mich herum herrschte Verunsicherung. Meine Mitarbeiter beobachteten die angespannte Situation über Monate hinweg. Die Teammitglieder hielten nicht mehr zusammen. Keiner wusste, wohin die Reise gehen würde. Die meisten duckten sich weg, hielten sich raus, hatten Angst, der oder die Nächste zu sein. Andere wiederum positionierten sich neu, schlugen sich auf die Seite des Produktionsleiters, vielleicht weil sie sich dadurch eine Verbesserung ihrer beruflichen Position erhofften. Das Beziehungsgeflecht spannte sich neu, das System kippte.

Einige Mitarbeiter wendeten sich nach der Trennung von mir ab oder blockten mich in den sozialen Netzwerken. Als ich zum Beispiel einen meiner Teamkollegen anrief, sagte der mir, dass es besser wäre, mich nicht mehr zu melden. Die Geschäftsleitung würde das nicht gerne sehen. Mehrere Versuche, ein Treffen mit meinen ehemaligen Kollegen zu vereinbaren, scheiterten. Stattdessen bekam ich einige Wochen später – genauer an Heiligabend – einen Brief und eine Flasche Rotwein zugestellt. Dem Schreiben entnahm ich, dass mein ehemaliges Team keinen direkten Kontakt mehr wünschte. Es fiel mir schwer, diese Zeilen nicht persönlich zu nehmen.

Nur wenige Menschen standen zu mir, sie stammten allesamt aus anderen Abteilungen. Ein Austausch fand nur noch heimlich statt, um deren berufliche Zukunft nicht zu gefährden. Viel Zuspruch bekam ich dagegen von Händlern und anderen Geschäftspartnern. Sie waren über mein plötzliches Ausscheiden überrascht, bedauerten meinen Weggang und wünschten mir weiterhin viel Erfolg. Ohne deren positive Resonanz hätte ich wohl nur noch mit dem, was passierte, gehadert und an mir selbst gezweifelt.

Wie war dein letzter Arbeitstag?

Das war der Tag, an dem das Kündigungsgespräch stattfand und ich freigestellt wurde. Danach kam ich nur noch einmal ins Büro. Es gab keine Gelegenheit, mich persönlich von geschätzten Kollegen zu verabschieden, denn ich war zu einer Persona non grata geworden. Der Zutritt zur Firma wurde mir durch ein schriftlich fixiertes Hausverbot bis auf Weiteres verwehrt.

Hattest du zu dem Zeitpunkt eine Rechtsschutzversicherung?

Nein, die hatte ich einige Jahre zuvor gekündigt. Unter anderen privaten Umständen und mit einer Arbeitsrechtsschutzversicherung im Rücken hätte ich nicht lange gezögert und mein Recht vor dem Arbeitsgericht eingefordert.

Was würdest du aus heutiger Sicht anders machen?

Ich hätte vor Gericht gehen sollen. Ich dachte, wenn ich den Aufhebungsvertrag unterzeichne, dann ist es vorbei. Das war aber nicht so. In mir steckten noch so viele Emotionen. Und so ging ich auf den Sportplatz und baute dort meine Wut ab.

Wie ging es nach deinem Rauswurf in der Firma weiter?

Im ersten Jahr nach meinem Ausstieg war ich noch sehr stark emotional mit der Firma verbunden. Über drei Ecken bekam ich immer wieder zugetragen, was dort geschah. Es ging drunter und drüber. Mein Nachfolger entpuppte sich als völlige Fehlbesetzung. Innerhalb kürzester Zeit brachte er das gesamte Team gegen sich auf und wurde nach nur drei Monaten wieder entlassen.

Mein narzisstischer Widersacher schaffte es, Gesellschafter zu werden. Die Geschäftsführung ließ sich von ihm beeinflussen und manipulieren. Er bekam viel Vertrauensvorschuss, was sich im Nachhinein als fatal für die Sicherheit und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens herausstellte. Warnsignale wurden nicht gesehen und Fehlentscheidungen getroffen, was zu großen Schäden führte. Als die Geschäfts-

führer den Produktionsleiter durchschauten, war es schon zu spät. Innerhalb eines Jahres wurde ihm der Gesellschafterstatus aberkannt, die Wege trennten sich wieder.

Die damals geplante Produktlinie gibt es bis heute nicht. Das Unternehmen geriet durch die Fehlinvestitionen wirtschaftlich in Schieflage, Mitarbeiter wurden entlassen. Die verbliebenen Gesellschafter waren sich plötzlich nicht mehr grün. Der betroffene Geschäftsbereich wurde aus dem Unternehmen ausgegliedert und in eine neue Gesellschaft überführt. Die strategische Neuausrichtung war gescheitert.

War das für dich eine verspätete Genugtuung?

Auf der einen Seite ja, weil mir im Vorfeld keiner geglaubt hatte, wen sich die Firma da ins Haus holte. Die Verantwortlichen mussten einen hohen Preis für diese Entscheidung zahlen. Auf der anderen Seite hätte ich gerne auf die Genugtuung verzichtet. Es tat mir schon weh zu sehen, wie das, was ich in fünf Jahren mit viel Herzblut aufgebaut hatte, innerhalb kürzester Zeit kaputt gemacht wurde.

Wieso konntest du lange nicht loslassen?

Das Abschiednehmen fiel mir echt schwer. Ich hatte das Unternehmen ja nicht auf eigenen Wunsch verlassen. Auch wenn der Arbeitgeber die Trennung angestoßen und ich einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hatte, hieß das noch lange nicht, dass ich die Trennung auch akzeptierte. Mein Problem war: Ich konnte meinen Arbeitsplatz nicht einfach so loslassen. Schließlich hatte ich mich sehr mit meiner Arbeit identifiziert. Ich hatte mich verantwortlich gefühlt, als wäre es meine eigene Firma gewesen. Warum sollte ich etwas freiwillig aufgeben, dass ich mit viel Herzblut erfolgreich aufgebaut hatte?

Der Trennungsschmerz saß tief. Das Erlebte hatte mich emotional tief getroffen und mich auf eine Achterbahnfahrt der Gefühle mit starken Stimmungsschwankungen geschickt. Ich spürte Emotionen, von denen ich vorher nicht gewusst hatte, dass es sie gibt. Ich war aggressiv, hatte Rachegefühle und Gewaltfantasien. Solche Empfindungen tauchten aus dem Nichts auf, kamen wellenartig über mich und strömten durch

meinen ganzen Körper. Ich, der ich von Natur aus besonnen, nüchtern und sachlich bin, war von dieser Intensität und Heftigkeit der Gefühle überfordert. Es war eine Illusion zu glauben, mit der Unterschrift unter dem Aufhebungsvertrag sei alles geregelt. Noch Monate später konnte ich emotional nicht loslassen. Und dadurch, dass die Kommunikationskanäle gekappt worden waren und sich viele Kollegen von mir abgewendet hatten, hatte ich kaum noch Gelegenheit, den wahren Grund für meine Kündigung zu erfahren. Ich war verwirrt, mein Kopfkarussell drehte sich unablässig im Kreis, mein Grübeln nahm kein Ende.

Wie bist du mit den heftigen Emotionen umgegangen?

Sport half mir ganz besonders dabei, diese starken Energien zu kanalisieren, auf andere Gedanken zu kommen und den Trennungsschmerz zu lindern.

Wie ging es dann für dich weiter?

Meinen emotionalen Tiefpunkt erlebte ich 18 Monate nach dem Jobverlust, als ich mitbekam, wie mein ehemaliges Team zu einer Messe fuhr und dort ausstellte. Dieser Event fand nur alle drei Jahre statt und war immer ein echter Höhepunkt. Dieses Mal war alles anders. Auf dem Messefoto fehlte eine Person: ICH. In dem Moment kam ich mir vor wie ausradiert und resignierte. Nie würde es eine Wiedergutmachung geben. Instinktiv wusste ich, dass jetzt endgültig der Zeitpunkt gekommen war, um endgültig loszulassen und mich bewusst für etwas Neues zu entscheiden. Andernfalls würde ich nicht mehr auf die Beine kommen.

Und so startete ich durch: Nur wenige Wochen später hatte ich einen Termin bei einer Markenberatung. Innerhalb kurzer Zeit stand mein Logo „Ich wurde gefeuert – zum Glück“ fest und ich machte mich damit selbstständig. Einige Monate danach ging meine Webseite online.

Welche anderen Szenarien schwebten dir vor?

Lange hatte ich über andere Optionen nachgedacht. Ich bewarb mich auf Stellen im Marketing, Geschäftsführerposten und überlegte auch,

als Gesellschafter in eine Firma einzusteigen. Entweder zerschlugen sich die Vorhaben oder mein Bauchgefühl sagte mir, dass noch nicht das Richtige dabei war. Der Gedanke, etwas Eigenes aufzubauen, motivierte mich dagegen so sehr, dass ich ins Tun kam und zu alter Stärke zurückkehrte.

Wie war dein Stresslevel in dieser für dich schwierigen Zeit?

Extrem hoch! Ich befand mit damals wochenlang in einem psychischen Ausnahmezustand.

Bist du eher jemand, der die Dinge mit sich selbst ausmacht?

Ja, das bin ich. Ich brauche den Rückzug, um zu mir zu kommen und mich zu besinnen.

Wenn du zurückblickst: Wo stehst du aktuell im Ablösungsprozess von der alten Firma?

Inzwischen habe ich komplett losgelassen, das war ein langer Weg. Mein emotionaler Tiefpunkt war gleichzeitig die große Wende im gesamten Veränderungsprozess. Sobald ich akzeptiert hatte, dass ich nicht auf Wiedergutmachung zu warten brauchte, ging es allmählich leichter und ich schaute wieder nach vorne.

Und dann ist noch etwas passiert, womit ich gar nicht gerechnet hatte: Fast vier Jahre nach meiner Kündigung traf ich zufällig meinen alten Chef. Wir blickten uns an, konnten beide nicht ausweichen und begrüßten uns per Handschlag. Ich packte die Gelegenheit beim Schopf und bat ihn um ein Gespräch. Wir verabredeten uns zum Mittagessen und ich habe mich tatsächlich mit ihm ausgesöhnt. Er entschuldigte sich für das, was geschehen war, und ich konnte ihm vergeben. Seitdem ist bei mir Frieden eingekehrt.

Wann war dir klar, dass die Kündigung für dich positiv war?

Das hat sehr lange gedauert. Damit, dass ich nicht mehr zur Arbeit ging, fing das Niemandsland an. Ich konnte oder wollte das alte Unter-

nehmen nicht loslassen. Der Zorn war noch da und in mir kamen immer wieder starke Emotionen hoch. Dieser Prozess des Loslassens gestaltet sich ganz individuell. Ein respektvoller Umgang im Zusammenhang mit der Kündigung macht es leichter. Wenn man gefeuert wird, zieht es einem erst einmal den Boden unter den Füßen weg. Das zermürbt und es dauert viel länger, bis Kraft und Zuversicht zurückkehren. Erst jetzt in der Selbstständigkeit komme ich wieder in den Flow. Wenn ich heute über meine Kündigung spreche, berührt mich das nicht mehr. Mich interessiert auch nicht mehr, wie es mit dem Unternehmen weitergeht.

Was hätte dein Arbeitgeber bei der Kündigung deiner Meinung nach besser machen können?

Mir hätte es geholfen, wenn er human und fair mit mir als Mitarbeiter umgegangen wäre und mit offenen Karten gespielt hätte – von Anfang an. Und er hätte mir ein faires Angebot machen können, das wäre für mich in Ordnung gewesen. Schließlich hatte ich sehr viel Herzblut in das Unternehmen gesteckt. Häufig kommunizieren die Unternehmen so: Sie sagen, dass sie eine andere Richtung einschlagen wollen, und sprechen offen darüber. Trennungen sind ja nicht außergewöhnlich, nur spricht niemand darüber. Die betroffene Person sollte sich verabschieden können und die Gründe für die Kündigung erfahren. Letztendlich schadet es dem Arbeitgeber, wenn sich die Kündigung ungut gestaltet. Denn so geht Vertrauen verloren.

Und nun noch eine Frage zum Schluss, die du in deinen Interviews fast immer stellst. Dein Slogan lautet: „Ich wurde gefeuert – zum Glück.“ Was ist dein Glück?

Heute bin überzeugt davon, dass der Ausstieg aus der Firma gut für mich war. Ich bin froh und dankbar, dass alles so kam, wie es war! Denn dadurch war ich gezwungen, etwas Neues zu beginnen. Von selbst zu gehen, die Komfortzone zu verlassen und alles Vertraute zurückzulassen, dazu wäre ich nicht bereit gewesen. Mit Mitte 40 beruflich bei null anzufangen und eine Selbstständigkeit aufzubauen war

zwar am Anfang hart, brachte mir aber viele Vorteile: eigenständiges Arbeiten und Entscheiden, freie Zeiteinteilung und Arbeitsplatzwahl, mehr Qualitätszeit mit der Familie. Mit 40 hatte ich im Berufsleben schon einiges hinter mir. Ich wusste, wie die Arbeitswelt tickt und worauf es ankommt, wenn ich erfolgreich sein wollte. Dieses Wissen habe ich genutzt. Ein denkbar guter Zeitpunkt also, den Sprung ins kalte Wasser zu wagen und eine völlig neue Richtung einzuschlagen.

Vor einigen Jahren habe ich in der Tageszeitung einen Spruch gelesen, der mich nicht mehr losgelassen hat und der für mich heute mehr denn je aktuell und zutreffend ist. Er lautet: „Es kommt eine Zeit im Leben, da bleibt einem nichts anderes übrig, als seinen Weg zu gehen. Eine Zeit, in der man die eigenen Träume verwirklichen muss. Eine Zeit, in der man endlich für die eigenen Überzeugungen eintreten muss.“ Leider kann ich nicht mehr sagen, von wem er stammt. Mir hat er geholfen, denn oft wird erst Jahre nach einer beruflichen Katastrophe sichtbar, wofür sie eigentlich gut war. Für mich gilt: Ich musste all das zurücklassen, was ich in der alten Firma erfolgreich aufgebaut hatte, weil es nicht mehr dem entsprach, was mich im tiefsten Kern ausmacht. Ich möchte authentisch und wahrhaft sein dürfen – mir selbst treu sein. Das ist mein Glück!