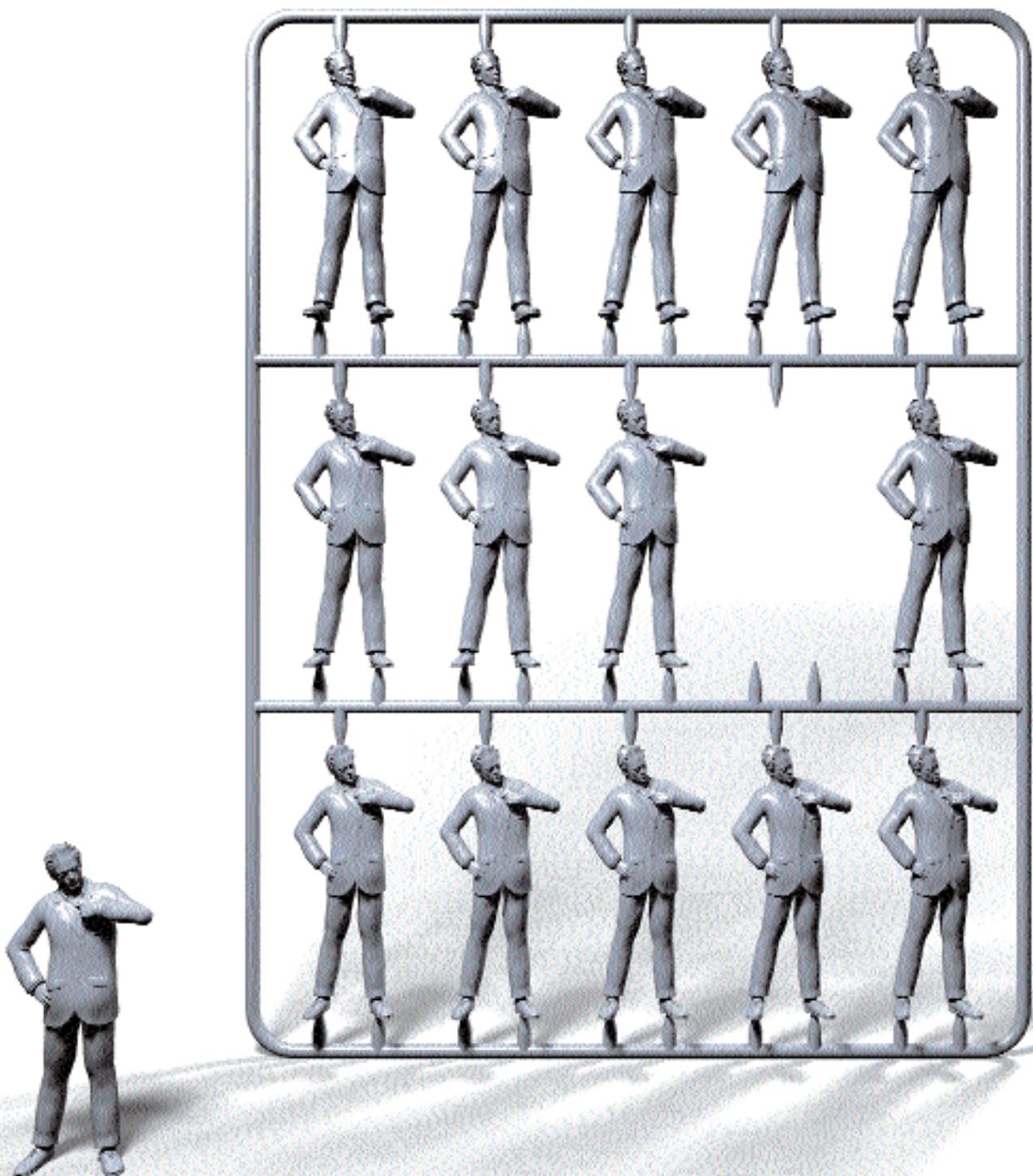


„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“

„Charta der Vielfalt“, deutsche Unternehmensinitiative zur Förderung von Diversity



Geschlossene Gesellschaft!

DIVERSITY Deutsche Konzerne wollen mehr Vielfalt in der Belegschaft – offiziell. Doch wer nach oben will, merkt schnell: Die Wirtschaftselite umgibt sich am liebsten mit ihresgleichen.

Die Kanzlerin ist da, und das ist natürlich schon mal gut. Denn es zeigt: Das Thema ist ganz oben aufgehängt. Chefsache, sozusagen. Auf dem Berliner Kongress „Diversity als Chance“ sagt Angela Merkel, dass jeder Mensch Stärken und Schwächen habe und dass „Toleranz die Seele unseres Kontinents“ sei.

Um kurz nach drei ist es dann so weit: Einer nach dem anderen kommen die Vertreter von Unternehmen und Verbänden auf die Bühne, um mit ihrer Organisation der „Charta der Vielfalt“ beizutreten. In dieser Charta, Ende 2006 ins Leben gerufen, verpflichten sich die Unterzeichner, „eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist“.

Während Maria Böhmer, Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, die Beitrittsurkunden überreicht, brandet immer wieder Applaus auf, und über der Bühne wird das jeweilige Firmenlogo eingeblendet: Allianz, Bertelsmann, der Olympische Sportbund. Irgendwann darf endlich auch der Vertreter der Berliner Gesobau auf die Bühne. Über ihm die Einblendung: „Gesobau – Ihre Wohngefühl-Experten“.

Ja, beim Thema Diversity lässt sich's trefflich wohn- und wohlfühlen. Politik,

Verbände, Unternehmen: Alle sind sich einig, dass wir in den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft mehr Vielfalt brauchen. Konkret heißt das: Weniger deutsche, heterosexuelle Männer zwischen 25 und 45 sollen eingestellt und befördert werden, dafür mehr Migranten, Schwule, Ältere, Behinderte und vor allem: mehr Frauen. Das alles ohne die pauschale Bevorzugung einzelner Gruppen. Jeder Arbeitnehmer soll im Unternehmen als Individuum respektiert und gefördert werden.

EINE SCHÖNE VORSTELLUNG, und deshalb scheint das Plädoyer für mehr Diversity heute etwa so konfliktträchtig wie eine Unterschriftensammlung zum Schutz von flauschigen weißen Robbenbabys.

Kaum ein deutscher Großkonzern, der noch kein Diversity-Programm ins Leben gerufen hat. Bei Daimler zum Beispiel lautet die konzernweite Vorgabe: Auf den drei Führungsebenen unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil von derzeit rund 9 Prozent um einen Prozentpunkt pro Jahr steigen. „2007 haben wir das Ziel übererfüllt“, sagt stolz Ursula Schwarzenbart, oberste Diversity-Managerin des Autokonzerns.

Klar, betriebswirtschaftlich ergibt all dies Sinn. Managementtalent wird im 21. Jahrhundert zur eigentlich knappen

Ressource. Kein Unternehmen sollte es sich leisten, 50-jährige Führungskräfte aufs Abstellgleis zu schieben oder hoch qualifizierte Frauen nach der Elternzeit auf Sachbearbeiterposten versauern zu lassen. Und ein Unternehmen, das Produkte auf der ganzen Welt und für immer stärker zersplitterte Zielgruppen anbieten will, wird sich schwertun mit einer Entwicklungs- und Vertriebsgruppe, die aus lauter deutschen Familienvätern mittleren Alters besteht.

So weit die Theorie. Und die Praxis? „Auch wenn Unternehmenslenker das Thema vorantreiben, muss man feststellen, dass Diversity im Alltag vieler deutscher Konzerne noch nicht angekommen ist“, sagt Kati Najipoor-Schütte von der Personalberatung Egon Zehnder. Sie hat gut 30 deutsche Konzerne befragt (siehe Kasten Seite 126). Zwei Drittel der Interviewten, zumeist hochrangige Personalmanager, sagten, dass in ihren Unternehmen starke Vorbehalte gegenüber dem Thema Diversity anzutreffen seien. „Ist doch alles Sozialklimbim“ und „Männer sind einfach die besseren Manager“ gehörten noch zu den harmloseren Äußerungen.

Teil des Problems: Bei Diversity-Managern handelt es sich häufig um Stabsfunktionen. Bei Daimler zum Beispiel verfügt das Diversity-Office nicht über ein Budget im klassischen Sinne, und folglich unterliegt auch die Rendite der Diversity-Projekte keiner systematischen Kontrolle. Zwar gilt Daimler-Chef Dieter Zetsche als ausgesprochener Diversity-Fan, und in den Zielvereinbarungen aller oberen Daimler-Manager steht die Anforderung, den Frauenanteil in ihren Bereichen zu erhöhen. Doch wird das Ziel verfehlt, drohen derzeit noch keine Nachteile beim Jahresbonus. „Wir wollen die Manager freiwillig für Diversity gewinnen“, sagt Ursula Schwarzenbart. „Das ist der anstrengendere Weg, aber auch der nachhaltigere.“

Mag sein. Doch wer heute als Frau oder Angehöriger einer Minderheit Karriere machen will, der sollte sich besser

Umwege nach oben

Frauen und Angehörige von Minderheiten können sich für ihren Aufstieg auf Diversity-Programme verlassen – oder ihr Schicksal selbst in die Hand nehmen. Ratschläge von Personalberatern für eine Managementkarriere:

Fakten sprechen lassen: Wer anders ist als die Mehrheit, sollte objektiv messbare Leistungen für sich sprechen lassen. Besonders geeignet sind die Bereiche Controlling und Vertrieb. Gute Ergebnisse lassen sich hier nur schwer wegdiskutieren.

Erfolgreiche Mentoren suchen: Angehörige von Minderheiten neigen dazu, sich in Netzwerken mit ihresgleichen zusammenzuschließen. Besser für die Karriere: Sich bereits erfolgreiche Mentoren suchen, die einen wirklich weiterbringen können.

Die Spielregeln verstehen: Deutscher Planungsfetischismus und männliche Selbstdarstellungsrituale können nervig sein – doch sich dagegen aufzulehnen ist wenig sinnvoll. Wer im Konzern nach oben will, muss die Managementspielregeln der Mehrheit akzeptieren.

Am Ball bleiben: Für Frauen sind lange Erziehungsurlaube und anschließende Teilzeitarbeit der zuverlässigste Karrierekiller. Wer weiter aufsteigen will, sollte frühzeitig in professionelle Kinderbetreuung investieren.

Frauen im Topmanagement deutscher Unternehmen*



*Mit mehr als 20 Millionen Euro Umsatz oder 200 Beschäftigten. Auswertung zum Jahresbeginn.

Quelle: Hoppenstedt

1. Daimler: Anspruch und Wirklichkeit

„Nur Menschen können die Werte schaffen, die den Erfolg unseres Unternehmens gewährleisten. Daher ist es für uns von größter Bedeutung, Initiativen für Flexibilität am Arbeitsplatz und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln und alle unsere Beschäftigten unabhängig von Herkunft, Geschlecht und unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer anderen Gruppe entsprechend ihren Fähigkeiten und Leistungen einzusetzen, zu fördern und weiterzuentwickeln.“



Deutsch und männlich – der Daimler-Vorstand (v. l. n. r.): Dieter Zetsche, Günther Fleig, Rüdiger Grube, Andreas Renschler, Bodo Uebber, Thomas Weber

nicht auf die Vielfaltsverheißungen der Unternehmen verlassen. Erfolgversprechender sind nach wie vor Strategien, die auf eine Anpassung an die Männerwelt abzielen (siehe Kasten links).

Zwar steigt der Anteil der Frauen im Management allmählich, auf derzeit 17,46 Prozent – das zeigt eine aktuelle Auswertung der Hoppenstedt-Firmendatenbank, die manager magazin exklusiv vorliegt. Doch die gleiche Auswertung zeigt auch: Im Topmanagement größerer Unternehmen, also da, wo die wahre Macht ausgeübt und das große Geld verdient wird, ist der Anteil der Frauen 2007 sogar zurückgegangen, von 7,46 auf 5,65 Prozent (siehe Grafik links). Dazu passt: Vor drei Jahren gab es unter den Vorständen der 30 deutschen Dax-Konzerne zwei Frauen. Heute ist es nur noch eine: Bettina von Oesterreich vom Immobilienfinanzierer Hypo Real Estate.

Es mangelt nicht nur an Frauen, es gibt auch keinen einzigen offen lebenden Schwulen in einem Dax-Vorstand. Und wer in einem deutschen Vorstandszimmer auf einen Ausländer stößt, kann

sicher sein, dass er aus dem westlichen Kulturkreis stammt – zumeist aus Österreich oder den USA.

DIE HARTNÄCKIGE MONOKULTUR wiegt umso schwerer, als die meisten anderen Industriestaaten gewaltige Fortschritte gemacht haben: In den USA sind immerhin rund 16 Prozent der Vorstände in den 500 größten börsennotierten Konzernen weiblich. Auch in Frankreich gibt es deutlich mehr Frauen im Topmanagement als in Deutschland.

Selbst in deutschen Teileliten, die vor einigen Jahrzehnten noch ebensolche Männerbastionen waren wie die Konzernvorstände, hat sich viel getan. Der Frauenanteil im Bundestag liegt inzwischen bei 32 Prozent. Es gibt türkischstämmige Abgeordnete und schwule Landeschefs. Auch in der Wissenschaft steigt die Zahl der Professorinnen.

Mit anderen Worten: Während sich andere Eliten längst für Frauen und Minderheiten geöffnet haben, bilden deutsche Vorstandszimmer trotz aller Diversity-Beteuerungen eine der letzten

echten Männerbastionen in Europa – neben dem katholischen Klerus.

Natürlich, die Zeit der offen geäußerten Vorurteile ist in deutschen Führungsetagen weitgehend vorbei. Kaum ein männlicher Manager wagt es heute, einer Frau ins Gesicht zu sagen, dass sie wegen ihres Geschlechts nicht befördert wird. Spätestens das seit einem Jahr geltende Allgemeine Gleichstellungsgesetz macht solche Machismen zum unkalkulierbaren Risiko – und verleiht den Diversity-Programmen weiteren Auftrieb. „Gelegentlich raten wir zum Aufbau von Diversity-Programmen“, sagt Michael Tepass, Arbeitsrecht-Partner bei der Großkanzlei Linklaters. „Die Existenz eines solchen Programms erleichtert im Streitfall den Nachweis, dass das Unternehmen keine Diskriminierung duldet.“

Diversity trägt dazu bei, dass die Hürden, auf die Frauen und Angehörige von Minderheiten stoßen, heute subtiler sind als vor 10, 20 Jahren – wie das Beispiel Margret Suckale zeigt.

Als Personalchefin der Bahn ist Suckale die derzeit vermutlich wichtigste weibliche Managerin in Deutschland. Bei der DB hatte sie zunächst die Rechtsabteilung geleitet. 2005 rückte sie zum Personalvorstand auf, ihr Vorgänger Norbert Bensel wurde Chef der Güter- und Logistiksparte.

Nach Suckales Ernennung, so berichten Bahn-Insider, regte sich Unmut im Konzern. Tenor: Der Frau fehle die notwendige operative Erfahrung im Personalbereich. Man hätte lieber den Personalchef einer DB-Unternehmenssparte zum neuen Vorstand machen sollen. Die Kritiker hätten nur in Suckales Lebenslauf schauen müssen, um sich vom Gegenteil zu überzeugen: Die studierte Juristin hatte in den 90er Jahren für den Ölkonzern Mobil das Personalwesen in Nord- und Osteuropa geleitet. Interessanterweise gab es keine vergleichbare Kritik an Norbert Bensel. Dabei hatte der Personaler vor seinem Wechsel in die Logistiksparte nun wirklich noch nie etwas mit Güterzügen zu tun gehabt.

Solche Anekdoten passen für Michael Hartmann ins Bild. Der Darmstädter Soziologieprofessor und Elitenforscher hat die bislang schlüssigste Theorie entwickelt, warum Frauen und Minderheiten es in deutschen Konzernen nicht nach ganz oben schaffen.

„Manager wollen einander vertrauen können“, sagt Hartmann, „und das fällt am leichtesten, wenn das Gegenüber den gleichen Habitus hat wie man selbst.“ Dieser Effekt, ist Hartmann überzeugt, bremst Frauen, Angehörige von Minderheiten und auch soziale Aufsteiger auf dem Weg in die Konzernspitze: Sie sind anders, und deshalb begegnet ihnen die Mehrheit der Topmanager mit Misstrauen. „Das läuft unbewusst“, sagt Hartmann. „Die Topmanager merken gar nicht, dass sie alle diskriminieren, die nicht ihnen selbst ähneln.“

Indizien für Hartmanns These gibt es viele. So berichtet Zehnder-Beraterin Najipoor-Schütte von erstaunlichen Vorgängen aus ihrer Beratungspraxis: Da wünscht sich der Klient für eine zu besetzende Führungsposition ausdrücklich „gern eine Frau“. Doch wenn Najipoor-Schütte dann einige Lebensläufe vorlegt, wird der mit dem weiblichen Namen oft kommentarlos aussortiert. Männer bevorzugen bei Einstellungen und Beförderungen offenbar unbewusst ihresgleichen – auch wenn sie selbst überzeugt davon sind, eigentlich eine Frau zu wollen.

Hinzu kommt, dass Frauen sich leichter mit beruflichen Niederlagen abfinden. Für sie steht schließlich mit der Mutterrolle eine gesellschaftlich akzeptierte Alternative parat. Häufig wird die schlechte Vereinbarkeit von Kindern und Karriere in Deutschland sogar als Hauptgrund für die geringe Zahl der Topmanagerinnen angeführt. Doch diese Erklärung allein reicht nicht aus. Von den weiblichen Hochschulabsolventen bleibt rund ein Drittel kinderlos. Auch von denen schafft es so gut wie niemand in einen Konzernvorstand.

WIE SEHR ES HINGEGEN für die Karriere darauf ankommt, dem männlichen Klischeebild eines Managers zu entsprechen, zeigt sich beim Vergleich mit einer anderen Gruppe, die unter den Schutz der Diversity-Kriterien fällt: den Schwulen.

Thomas Norpoth ist Vorstandschef des Völklinger Kreises, des Bundesverbands schwuler Führungskräfte. Er schätzt: „Der Anteil der Schwulen im Topmanagement deutscher Konzerne dürfte ziemlich genau dem Bevölkerungsschnitt von 5 bis 10 Prozent ent-

2. BASF: Anspruch und Wirklichkeit

„Wir bilden das beste Team in der Industrie, indem wir die gruppenweite Vielfalt an persönlicher und fachlicher Kompetenz fördern. Interkulturelle Kompetenz ist unser Vorteil im globalen Wettbewerb.“

Männlich und deutsch – der BASF-Vorstand (v. l. n. r.):

Jürgen Hambrecht, John Feldmann, Kurt Bock, Harald Schwager, Andreas Kreimeyer, Stefan Marcinowski, Eggert Voscherau, Martin Bruder Müller



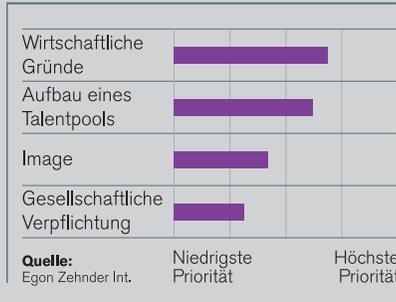
Ankunft im Alltag

Diversity-Management in deutschen Konzernen – Ergebnisse einer Umfrage der Personalberatung Egon Zehnder:

Wer? 60 Prozent der befragten Unternehmen verfügen über ein eigenes Diversity-Management-Programm. In der Regel wurde es im Laufe der vergangenen fünf Jahre installiert und ist organisatorisch meist in der Personalabteilung angesiedelt (58 Prozent) oder in einer Stabsfunktion bei der Geschäftsleitung (25 Prozent).

Warum? Die meisten Unternehmen sehen Diversity nicht in erster Linie als Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, neudeutsch Corporate Social Responsibility. Vielmehr soll sich Diversity für sie rechnen, vor allem durch eine bessere Förderung von ausländischen Mitarbeitern und Frauen.

Gründe für Diversity-Management



sprechen.“ Jeder in der Szene kenne die Namen. Allerdings hätten sich alle homosexuellen Topmanager entschlossen, ihre Orientierung nach außen hin zu verbergen. Mit anderen Worten: Wenn das Diversity-Merkmal nicht sichtbar ist, wenn also der Habitus stimmt, verschwindet auch die Benachteiligung.

Wer aber offen schwul lebt, dessen Karriere gerät leicht ins Stocken. Norpoth, im Hauptberuf bislang Leiter der Arzneimittelhaftung bei Schering, musste vor Kurzem einen Aufhebungsvertrag unterschreiben. Ein Kollege von Bayer macht jetzt seinen Job. Bei der frisch fusionierten BayerSchering AG schließt man einen Zusammenhang mit Norpoths sexueller Orientierung natürlich aus. „Ich weiß ja selbst nicht, ob es etwas

3. Deutsche Telekom: Anspruch und Wirklichkeit

„Wir fördern und fordern personelle und kulturelle Vielfalt für mehr Arbeits- und Lebensqualität in einer Welt der Internationalisierung und Globalisierung.“



Gruppenbild mit Ausländer – der Telekom-Vorstand (v. l. n. r.): René Obermann, Reinhard Clemens, Thomas Sattelberger, Hamid Akhavan (USA) Karl-Gerhard Eick, Timotheus Höttges

damit zu tun hat“, sagt der 56-Jährige und lächelt traurig.

Eine ähnliche Erfahrung machte Sven Schellberg. Nach seinem Medizinstudium heuerte er bei Novartis in Nürnberg an – und machte aus seiner Homosexualität nie ein Hehl. „Aber ich bin auch nie mit einer Federboa durchs Büro gelaufen.“ Aufgrund seiner guten Leistungen wurde Schellberg nach eigenen Angaben in einen Kreis aus besonders talentierten Mitarbeitern berufen. Die sollten spezielle Fortbildungen und interessante Projektaufgaben bekommen.

Bekamen die anderen Teilnehmer auch – nur Schellberg nicht. „Warum ich übergangen wurde, weiß ich nicht.“

Er arbeitet jetzt als medizinischer Marketingchef für den dänischen Pharmakonzern Lundbeck – und fühlt sich wohl. Der Personalchef fragte Schellberg schon bei der Einstellung ganz selbstverständlich, ob er „eine Partnerin oder einen Partner habe“, dem man vielleicht beim Einleben in Dänemark behilflich sein könne.

DAS IST DIE KEHRSEITE des männlich-heterosexuell dominierten Topmanagements: In deutschen Konzernen hat sich über die Jahrzehnte eine Manage-

mentkultur herausgebildet, die auf viele Frauen und Angehörige von Minderheiten eher abschreckend wirkt.

Die Personalberater von Egon Zehnder ermittelten bei einer internationalen Führungskräftebefragung: Bei deutschen Unternehmenslenkern sind Fachkompetenz und Leistungswillen deutlich ausgeprägter als „weiche Faktoren“ wie Teamführung und Mitarbeiterentwicklung – anders als bei ihren Counterparts in Frankreich, Großbritannien oder den USA. Ein „kommandoartiger Führungsstil“ (Zehnder-Studie) macht es Frauen und Minderheiten schwer, nach oben zu kommen – und oftmals haben sie nach einigen Jahren auch gar keine Lust mehr auf eine klassische Konzernkarriere.

So wie Gabriele Radl. Als die 40-jährige Diplomkauffrau ihre Karriere begann, hatte sie ein klares Ziel vor Augen: Sie wollte Finanzvorstand werden – und es sah gut aus: Nach einigen Berufsjahren hatte Radl es immerhin zur kaufmännischen Geschäftsführerin einer großen Tochtergesellschaft des Möbelherstellers Vitra gebracht. Doch schnell durchschaute sie: „Konzernmanagement, das ist ein Spiel für große Jungs. Kräftemessen, absichern des Reviers, vergleichen der eigenen Wichtigkeit.“

Ganz zum Schluss ihrer Managementkarriere fragte sie ihr Chef in einer Geschäftsführungssitzung: „Frau Radl, könnten Sie mir mal was von dem Kaffee einschenken?“ Die Kanne stand in der Mitte des Tisches. Jeder der sechs Männer ringsum wäre ebenso leicht herangekommen wie sie. Eine Machtprobe. „Bitte, bedienen Sie sich doch selbst“, antwortete Radl.

Sie hatte die Regeln des Spiels verstanden. Aber sie hatte keine Lust mehr auf das Spiel. Heute arbeitet Radl als Freiberuflerin für eine Vermögensberatung, die ausschließlich Frauen betreut.

Offenbar sind traditionell-männliche Strukturen wesentlich stärker in der DNA deutscher Konzerne verankert, als die Diversity-Profis propagieren. „Solange sich die Diversity-Manager auf eine Rolle als Wohlfühlexperten beschränken“, befürchtet der Elitenforscher Hartmann, „stabilisieren sie gerade damit die geschlossene Gesellschaft in deutschen Vorstandsetagen.“

WIE ABER LÄSST SICH der Kreis aus männlichen Strukturen, die wiederum vor allem Männer nach oben kommen lassen, am besten durchbrechen?

Zum einen hilft es Frauen und Minderheiten beim Aufstieg, wenn Beförderungen auf objektiv messbaren Leistungen beruhen, die sich von keiner Männerrunde wegdiskutieren lassen. Das ist besonders häufig in angelsächsischen Konzernen der Fall, die meist tiefer von der Shareholder-Value-Kultur geprägt sind als ihre deutschen Konkurrenten.

Der zweite Weg: die Quote. Ausgerechnet das ohnehin emanzipatorische Norwegen wagt das Experiment. Seit dem Jahreswechsel müssen dort mindestens 40 Prozent der Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt werden. Die werden dann, so die Hoffnung, verstärkt Geschlechtsgenossinnen in die Vorstände berufen.

In Deutschland hingegen konnte sich noch nicht einmal die Corporate-Governance-Kommission von Gerhard Cromme zu einer unverbindlichen Empfehlung für mehr Vielfalt in deutschen Aufsichtsräten durchringen. Die Cromme-Kommission besteht übrigens aus 13 Mitgliedern. Alles Männer aus dem deutschsprachigen Raum.

Christian Rickens

MANAGER UNTERWEGS

Das Power-Schläfchen



In einer Krise gilt es, Ruhe zu bewahren. Vor allem zwischen 12 und 16 Uhr.

VON KLAUS WERLE

ZIEMLICH EXAKT ZWISCHEN DEM DRITTEN UND FÜNFTEN STOCK durchzuckt es Achtenmeyer, dass er gemobbt wird. „Jaja, die Festtage haben durchaus so ihre downsides“, hatte er gesagt, seinen Bauchansatz getätschelt und Frau Ulrich von der Personalabteilung verschwörerisch zugezwinkert. „Muss auch wieder ein paar Pfunde runterkriegen.“ Statt allerdings freundlich zu lächeln angesichts so viel kollegialer Solidarität, schnaubte Frau Ulrich nur verächtlich und stürzte aus dem Aufzug. Sie ist schwanger – und keiner hat es Achtenmeyer gesagt.

„Wenn der Informationsfluss stockt“, las er neulich, „ist das ein erstes Alarm-signal, dass Sie gemobbt werden.“ Mittlerweile hat er so viele Signale empfangen, dass Achtenmeyer einen ganzen Rangierbahnhof damit bestücken könnte: Bredel „vergisst“ die Quartalszahlen im Kopierer. Statt nach Köln bucht Frau Schnilz für ihn eine Reise nach Cuxhaven. Und Dr. Karl nickt ihm jetzt immer so freundlich zu. Ein untrügliches Zeichen, dass sein notorisch miesepetriger Vorgesetzter den nice guy spielt, weil er Mitleid mit Achtenmeyer hat, der neuen lame duck.

Sein Coach sagt, er dürfe jetzt nicht verkramphen. Nun, wo er schon in Cuxhaven ist, macht Achtenmeyer deshalb erst mal ein Mittagsschläfchen. Ein power nap, to be precise. So nennt Best Western das Angebot, zwischen 12 und 16 Uhr ein Zimmer zum halben Preis zu mieten, für eine schnelle Dusche oder den „erquickenden Kurzschlaf“ vorm nächsten Business-Date. Wie geschaffen für early bird Achtenmeyer, der 24/7 leadership zeigen, Termine schedulen und Kollegen outperformen muss. Immer alert, always on. Das aber kann nur, wer auch mal runterschaltet, ein bisschen hang-loose vorm nächsten move einschiebt. Ohne power napping keine alertness, denkt er, während draußen auf dem Flur leise die Gummisohlen der Vertriebler quietschen. Erheblich erleichtert wird die Siesta durch den Umstand, dass den Service vor allem Hotels in ausgewiesenen off-sites wie Alzey, Gotha oder Cuxhaven anbieten, wo den Ruhebedürftigen nur geringe Dosen des Stoffs ablenken, den man gemeinhin „das pralle Leben“ nennt.

INDES HILFT DER POWERSCHLAF ACHTENMEYER NICHT NUR, bis in die späten Abendstunden auf dem Quivive zu sein. Als gewiefter Taktiker erkannte er sofort die opportunity, damit auch seine Stellung im internen Grabenkrieg zu optimieren. Schließlich wird die wohltuende Erfahrung eines Nickerchens noch gesteigert, wenn man sie gemeinsam mit anderen macht, beispielsweise mit Frau Klaas aus dem Key-Account. Immerhin wäre er dann in puncto Schwangerschaften stets up to date, zumindest was Frau Klaas selbst betrifft. Zu schade, dass die Best-Western-Hotels bezüglich dieser Produkterweiterung recht negative sentiments zeigen. Dem „Image eines Stundenhotels“ wolle man „von Anfang an vorbeugen“, heißt es spitz. Die Zimmer sind deshalb nur für Einzelreisende buchbar.

Das Angebot „Power Napping“ für 50 Prozent des aktuellen Tagespreises gibt es für Geschäftskunden zwischen 12 und 16 Uhr in ausgewählten Best-Western-Hotels in Deutschland, etwa in Alzey, Cuxhaven, Köln, Gotha oder München. Mit individuellem Weckservice. www.bestwestern.de