



Strategische Neuausrichtung: Anwalt Frömming und seine vier Kollegen gewähren jetzt Rechtsbeistand auf eigene Rechnung

den. Die Motive für den kollektiven Ausstieg unterliegen scheinbar der anwaltlichen Schweigepflicht; die Beteiligten verweigern die Aussage.

Branchenkenner bieten eine Erklärung: „Die haben geackert wie die Teufel und wollten dafür endlich angemessen bezahlt werden“, meint ein Hamburger Medienrechtler.

Jens Frömming und seine Kollegen Christoph Meyer-Bohl, Endress Wanckel, Iris Breutz und Imke Schröder gelten als diejenigen, die bei Prinz die Hauptarbeit gemacht haben. Die übliche Belohnung für die Plackerei, die Beteiligung an der Kanzlei und am Gewinn, sei ihnen aber schließlich, nach monatelangen Verhandlungen, versagt worden. Sollte dies zutreffen, teilt Prinz offenbar nicht gern.

Demgegenüber ließen beide Seiten verlauten, dass es sich bei der Trennung um eine strategische Neuausrichtung handle. Und insofern um, was sonst, einen ganz gewöhnlichen Vorgang. Die Kanzleien, so hieß es, beabsichtigten zu kooperieren.

Allein mit der verbleibenden Mannschaft kann Prinz das bisherige Maß an äußerst zeitaufwändigen Presserechtsfällen wohl nur schwerlich erledigen. Partner Manfred Engelschall, ehemaliger Richter am Hanseatischen Oberlandesgericht, wird mit 79 Jahren kaum ein Aktenfresser sein. Eben so wenig wie Butz Peters (42), Träger der „Knatterton-Ehrenmütze“ des Bundes Deutscher Kriminalbeamter, der als Moderator der ZDF-Sendung „Aktenzeichen XY... ungelöst“ für die Präsenz der Kanzlei beim TV-Zuseher sorgt.

Glänzende Aussichten also für den ambitionierten juristischen Nachwuchs. Die Chancen, beim berühmten Prinz einzusteigen, waren selten besser. Claus G. Schmalholz

Ab zur Konkurrenz

Procter & Gamble: Wenig Spielraum und rare Karriere-chancen sorgen für Frust in der Deutschland-Zentrale.

Das Taunusstädtchen Schwalbach ist für Headhunter ein bevorzugtes Jagdgebiet. Dort hat der amerikanische Markenartikelkonzern Procter & Gamble (Pampers, Always, Pringles, Oil-of-Olaz, Ariel, Punica) seine Deutschland-Zentrale.

Im mittleren Management der Schwalbacher Niederlassung herrscht Frust. Spätestens seitdem der Konzern vor zwei Jahren seine Organisation stark zentralisierte, eine mächtige Europa-Schaltstelle in Genf installierte und wichtige Funktionen aus Deutschland abzog, haben sich die Karrierechancen der Nachwuchsmanager deutlich verschlechtert.

Der lokale Einfluss auf Entscheidungen tendiert gegen null. Langwierig, zäh und unergiebig verlaufen die Abstimmungen mit Genf. Das erhöht die Bereitschaft junger Führungskräfte, das Unternehmen zu verlassen.

Gewiss, Fluktuation gab es immer. Aber im Jahr 2000 kam es besonders heftig. Inzwischen gehen auch die besseren Leute – jene, die Deutschland-Chef Rainer Bastian (57) gern gehalten hätte, die nun aber die Chance bekommen, woanders Karriere zu machen.

Fünf von sechs Marketingdirektoren haben in diesem Jahr gekündigt. Andres Ruff (39)

ging in den Vorstand der Brauerei Holsten, Heiner Bevers (40) zum Putzmittelhersteller Werner & Mertz („Erdal“), Oliver Dange (35) zur Spielwarenfabrik Mattel und Martin Schlatter zum Schokoladenkocher Lindt & Sprüngli.

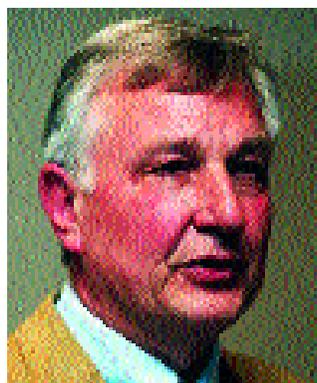
Der fünfte, Ulrich Gritzuhn (38), wechselte im Frühjahr 2000 als Deutschland-Geschäftsführer zum Kaugummihersteller Wrigley. Dort steigt er nun schon auf; er bekommt die neue Position eines Westeuropa-Chefs.

Sein Nachfolger

Frank Birkel (37) kommt – woher wohl? – von Procter & Gamble. Dort war er bisher Teamleader für Wasch-, Putz- und Reinigungsmittel.

Fast zeitgleich mit Birkel kündigte Denis Schrey (37), bis dahin in Schwalbach zweiter Mann hinter dem Vertriebsgeschäftsführer. Schrey geht ebenfalls zu Wrigley, allerdings in die Konzernzentrale nach Chicago.

Auch Stefan Leitz (36), bei Procter bislang für



Verliert viele gute Leute: Deutscher Procter & Gamble-Chef Bastian



Global bis zum Exzess: Procter & Gamble setzt weltweit auf wenige, aber starke Marken

das gesamte Geschäft mit der Kölner Rewe-Gruppe zuständig, rechnete sich anderswo größere Chancen aus. Er heuerte bei der Darmstädter Wella AG an.

Die Liste der Abgänger ist längst nicht komplett. Weitere talentierte Jungmanager sind auf dem Absprung.

Gut für die Personalberater, die sich immer unverfrorener in Schwalbach bedienen. Da hilft es auch nichts, dass die Geschäftsführung versucht, die Bemühungen der Headhunter mit Verwirrspielen zu hintertreiben. Interne Umbesetzungen werden nämlich traditionell nicht nach außen kommuniziert.

Die Geheimnistuerei nützt wenig. Wer eine gewisse Führungsstufe erreicht hat, ist für die einschlägigen Berater kein Unbekannter. An Telefonnummern zu kommen, stellt kein Problem dar. Wenn die Personalsucher eine Stelle zu besetzen haben, sprechen sie quasi per Rundruf alle in Frage kommenden Jungmanager einer bestimmten Hierarchieebene an.

Ein Wechselwilliger musste nach einem Vorstellungsgespräch registrieren, dass fast alle seine Kollegen schon vor ihm eingeladen worden waren.

Wer dem Werben der Konkurrenz erliegt und kündigt, hat in Schwalbach zehn Minuten Zeit, unter Aufsicht eines Ranghöheren seinen Schreibtisch auszuräumen. Anders war es bei Stefan Leitz, dem Mann, der zu Wella geht. Weil gerade kein Vorgesetzter greifbar war, durfte er noch ein paar Tage länger als üblich in der Firma bleiben.

So langsam setzt sich freilich in der Schwalbacher Geschäftsführung die Erkenntnis durch, dass sofortige Beurlaubungen kaum die ganze Antwort auf die Kündigungswelle darstellen können.

Derzeit wird intensiv an einem Freude spendenden Karrieremodell für das lokale Management gebastelt – inklusive bislang nicht üblicher Prämien. Viel Spielraum lässt die globale Organisationsstruktur allerdings nicht.

Petra Schlitt