

Wie gesellschaftsfähig sind meine Mitarbeiter?

■ Die Dos & Don'ts bei der Weihnachtsfeier: Wie man sich richtig benimmt.

Wien. (ede) Das ausladende Dekolleté der neuen Mitarbeiterin der Werbeabteilung war noch Wochen nach der Weihnachtsfeier Gesprächsthema in der Firma. Auch die plumpen Flirtversuche des IT-Projektleiters bei der neuen Kollegin blieben nicht unbemerkt. Ganz zu schweigen von den peinlichen Gesangseinlagen des ziemlich ange-trunkenen Vertriebssteams.

Selten gibt es so viele Möglichkeiten, vor den Augen der Geschäftsleitung und der Kollegenschaft ins Fettnäpfchen zu treten und sein Image zu ruinieren, wie bei der Weihnachtsfeier. „Alkoholexzesse und Annäherungsversuche sind die größten Fauxpas. Und für die Damen gilt: Nicht zu aufreizend kleiden, das ist nicht angebracht“, sagt die Wiener Imageberaterin Christine Unger.

Sie lehrt zeitgemäße Umgangsformen im Business und weiß: „Die Weihnachtsfeier ist keine 08/15-Veranstaltung. Sie dient dem Aufbau von guten Beziehungen im Betrieb, ist aber auch ein Test der Gesellschaftsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Freilich muss auch die Führungsriege ihr Scherflein dazu beitragen, damit die Feier in guter Erinnerung bleibt und sich am Tag danach alle ohne Reue in den Spiegel schauen können. Unger: „Der Chef ist der Einladende. Also ist es seine Aufgabe, für einen geordneten Ablauf zu sorgen und bis zum Schluss die Fäden in der Hand zu behalten.“ So sollten Chef oder Chefin idealerweise schon vor dem Eintreffen der Gäste da sein, um sie begrüßen zu können -

oder jemanden nominieren, der sich um die Einhaltung der Spielregeln kümmert.

Wird etwa von der Firma in ein elegantes Restaurant eingeladen, dann macht es sich gar nicht gut, wenn sich die Mitarbeiter auf Unternehmenskosten betrinken. Dem könne man aber einen Riegel vorschieben, weiß Unger. „Wird schon bei der Begrüßung klargestellt, dass das Weihnachtsdinner offiziell mit der Einnahme des Kaffees endet, weiß jeder, dass die Getränke, die danach konsumiert werden, selbst zu bezahlen sind.“ Schlechte Manieren zeigt auch, wer sich das teuerste Gericht auf der Karte bestellt. Und dass man bei Tisch nicht schlecht über die Firma redet, versteht sich von selbst - auch ist es unhöflich, zu jedem Thema seinen Senf dazuzugeben.

Du oder Sie?

Bei Feiern, wo es eher zwanglos zugeht, bieten man sich oft untereinander das Du-Wort an. Hier gibt es eine goldene Regel: „Das ‚Du‘ darf in einer Firma nur vom Ranghöheren angeboten werden“, betont Unger. Sollte dieser am nächsten Tag wieder zum ‚Sie‘ übergehen, tut man gut daran, sich - ohne nachzufragen - ebenfalls wieder förmlich zu verhalten.

Grundsätzlich sollte sich jeder gleich am nächsten Morgen für etwaige verbale „Entgleisungen“ entschuldigen. Und: „Wer feiern kann, kann auch arbeiten. Sich am nächsten Tag krankzumelden, macht keinen guten Eindruck“, sagt die Stilberaterin. ■

Karrieren

Allianz. Gerhard Bernard (51) sitzt ab 1. Jänner 2012 im Vorstand der Allianz in Österreich. Er übernimmt das Service-Ressort und wird damit Chief Operating Officer (COO). Bernard, der seit 1981 für die Allianz tätig ist, übernimmt den Posten von Emel Senkala, die zur Allianz SE nach München wechselt.

Zürcher Kantonalbank Österreich. Christian Nemeth (42) ist neuer Leiter Asset Management und Chief Investment Officer (CIO) der Zürcher Kantonalbank Österreich. Der Schwerpunkt seiner Aufgaben liegt in der strategischen und taktischen Asset Allocation sowie im Aufbau und der Umsetzung von Investmentprozessen. Nemeth verfügt über jahrelange Erfah-

rung im Fondsmanagement. Vor seinem Wechsel war Nemeth Geschäftsführer der Oppenheim Asset Management GmbH.

Schroders Asset Management. Carlos Böhles (39) wird mit sofortiger Wirkung zum Head of Institutional Business für Schroders in Deutschland und Österreich ernannt worden. Sein Vorgänger, Robert Schlichting (41), wurde vom Unternehmen bis zum Jahresende beurlaubt. Böhles kam 2008 zu Schroders. Er wird künftig direkt an den Geschäftsführer der Schroder Investment Management GmbH berichten. Die entstandene Lücke bei der Personalrochade soll „in Kürze“ mit der Verpflichtung eines erfahrenen Senior Sales Managers geschlossen werden.

DAS ÖSTERREICHISCHE INDUSTRIE MAGAZIN

Das Magazin für Ihren unternehmerischen Erfolg

Die besten Seiten für Ihr Business!

