

Glosse: Die andere Sicht der Dinge

## Top-Management-Pathologie: Im Ernstfall wird geschwiegen

Dass es mit ethischen und moralischen Prinzipien im Fachgebiet des Managements nicht mehr weit her sein kann, zeigt sich nicht nur in Phänomenen, dass selbst ernannte St. Galler Management-Gurus ihren Firmen im Rahmen von Aufsichtsratspositionen hoch dotierte Beratungsaufträge zuchancen, sondern auch darin, dass der Selbstbedienungsmentalität und dem Gehaltspoker auf den höchsten Ebenen keine rationalen Grenzen mehr gesetzt zu sein scheinen.

### Anmassung und Masslosigkeit

Das Personenkarussell zwischen Vorstandspositionen und Aufsichtsräten funktioniert so perfekt, dass die Zustimmung des Aufsichtsrats oder einer Sa-

lärkommission zu Erhöhungen der Vorstandsvergütungen mittlerweile nur noch eine reine Formsache ist. Um den Mythos aufrechtzuerhalten, dass die Vorstandsgehälter von den Aktionären oder deren bevollmächtigten Vertretern definiert werden, werden die Aktionäre einmal jährlich zu Selbstbeweihräucherungsveranstaltungen, genannt Hauptversammlung, geladen. Wen sollte es bei so viel Show wundern, wenn die Saläre im bisherigen Tempo weitersteigen und Jahresgehälter von über einer Milliarde US-Dollar in den USA bald die Schlagzeilen prägen werden. Während jedoch ein erfolgreicher Hedge-Fonds-Manager diese Summe durchaus ehrlich an den Finanzmärkten verdienen kann, wird man dies einem Top-Manager, der sich eine Abfindungssumme für nicht er-

Ach, was muss man oft von Top-Managern und Aufsichtsräten lesen, die nicht der normalen Managerkrankheit des stressbedingten Burnouts unterliegen, sondern viel pathologischeren Formen wie der allgemeinen Sprachlosigkeit, des Schweigens der Lämmer à la Swissair oder dem Abtreibungssyndrom des Stilllegens von nicht wettbewerbsfähigen Geschäftseinheiten à la BenQ.

---

*Dr. Artur P. Schmidt*

reichte Unternehmensziele von 210 Millionen US-Dollar (wie jüngst der CEO von Home Depot, Robert Nardelli) gönnt, kaum zubilligen können.

Überhaupt spielt es scheinbar keine Rolle mehr, dass die Umsätze von Unternehmen von den Mitarbeitern erbracht werden und nicht vom Top-Management, das sich im allgemeinen Fusionspoker nicht mehr darum zu kümmern braucht, wie und wo eine Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wird. Das Phänomen der Anmassung, gepaart mit Masslosigkeit, spielt hierbei die wohl beachtenswerteste Rolle. Besondere Anreize bieten sich hierbei durch Aktienoptionen, die man sich wie im Falle des Apple-Chefs Steve Jobs sogar nachträglich kostenfrei zubilligen kann.



◀ Wer das Mass erst mal los ist, der kann die Anzahl der Nullen hinter seiner Gehaltssumme nahezu beliebig mehren.

## Abtreibungsspezialisten

Wer das Mass erst mal los ist, und wir reden hier nicht von der bayerischen Einheit für flüssiges Brot, der kann die Anzahl der Nullen hinter seiner Gehaltssumme nahezu beliebig mehren. Hier gilt unter Top-Managern die eiserne Regel: Wer selbst eine Null ist, kann besonders gut Nullen am Gehalt anhängen, als übersteigerte Form des Peter-Plateaus. Es ist die Zunahme der Zahl der Nullen, die den Autor ausdrücklich dazu legitimiert, weiter auszuteilen. Zurück zum Schwangerschaftsabbruch im Top-Management: Der Fötus, eine unprofitable Geschäftseinheit, wird, ohne den Mut zu haben, zumindest die Eigentümer zu befragen, einfach abgetrieben (im Fachjargon abgewickelt bzw. stillgelegt) oder durch einen chirurgischen Eingriff, der einigen Beteiligten hohe Abtreibungshonorare zufließen lässt, am besten an einen Raider weiterveräussert, wie das Beispiel von Cablecom in der Schweiz kontofüllend offenbart. Man stelle sich vor: Ex-CEO Bruno Claude hätte auf diesen Kapitalzuwachs verzichten müssen, um wie viel schlechter wäre das Top-Management dann wohl ausgefallen?

## Die Umfallsucht

A propos Fallen: Umfallen ist zur Modewelle unter Managern geworden, wenn es nur genug Kohle gibt, um bei einem Unternehmensverkauf sein persönliches Bankkonto sanieren zu können, das so genannte Esser-Axiom: Je mehr Kohle

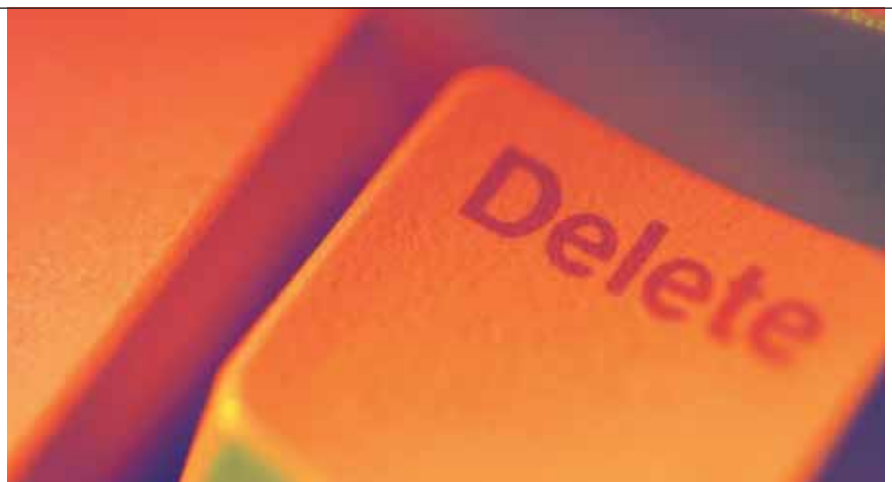
man auf seinem Bankkonto akkumuliert, desto selbstsicherer kann man später behaupten, dass man die schwarzen Zahlen eigenhändig verdient habe. Darüber hinaus scheinen sich auch Schmiergeldzahlungen immer mehr zum Alltagsgeschäft zu entwickeln, und dies nicht erst, seit vermehrt Geschäfte mit osteuropäischen Firmen getätigt werden. Doch kaufen lassen sich nicht nur Manager, sondern wie beim Ackermann-Prozess bewiesen, auch Gerichte, wenn es darum geht, unliebsame Streitfälle vorzeitig zu beenden. «Vermeide den Urteilsspruch», wusste schon der Schriftsteller Albert Camus, und getreu diesem Motto scheint es für die Gerichte einfacher zu sein, Wirtschaftskriminelle freizusprechen oder Geldstrafen zu verhängen, als diese einer abschreckenden Gerechtigkeit zuzuführen.

Es bleibt zu hoffen, dass es in Bälde verschärfte strafrechtliche Konsequenzen geben wird. Wer Firmengelder veruntreut, sollte mit langjährigen Haftstrafen rechnen müssen. Der Gesetzgeber ist hier gefordert, Grundlagen zu schaffen, dass die Führung eines Unternehmens verantwortlich ausgeführt wird und dem Unternehmen Eigenkapital nicht zur Bereicherung von amtierenden oder ausscheidenden Führungskräften entzogen wird. Wirtschaftliche Handlungsfreiheit darf kein Freibrief für korruptes und rechtswidriges Handeln sein. Eine Wirtschaft, die auf der Mentalität des Absahmens, Betrügens und der Bestechung basiert, wird zukünftig nur eine Richtung nehmen: den ökonomischen Kollaps.

## Der alternative Ansatz

Besonders verbreitet ist der Trend, sich trotz sinkender Umsätze und fallender Erträge höhere Gehälter zuzubilligen oder im Falle eines vorzeitigen Abgangs sich eine horrendere Abfindungssumme auszubezahlen. Seit dem Fall von Enron wissen wir, wohin uneingeschränkte Macht führen kann, wenn Manager in ihrem Führerbunker einsame Entscheidungen treffen, die an der Wirklichkeit vorbeigehen. Damit man die Öffentlichkeit und die Buchprüfer täuschen kann, erfand man eine neue Form der Buchführung: das so genannte Creative Accounting. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, benötigen wir vielleicht schon bald einen Cyber-Robin Hood, eine Art Armutvernichtungs-Yunus, der in bester Hacker-Manier die Bankkonten einiger Manager drastisch erleichtert, um die dortigen Vermögen wieder der Allgemeinheit und damit einem nachhaltigen Konsum durch Rückdistribution zukommen zu lassen. Wenn Manager glauben, dass das Geld, das ihnen zufließt, dem Gemeinwohl diene, so wird diese Aussage denjenigen, die unter der Armutsschwelle leben, kaum nützen. Deshalb ist ein neuer Managementansatz notwendig, der sich leider noch nicht in einschlägigen St. Galler Publikationen finden lässt: die Nicht-Aktionärs-Wertsteigerungs-Akkumulation. Die neue Gegenbewegung zum Shareholder-Value wird sich jedoch kaum in den USA, und schon gar nicht in St. Gallen, als Erstes etablieren. Deshalb hoffen wir immer noch auf Indien als den

Eine Wirtschaft, die auf der Mentalität des Absahmens und Betrügens basiert, wird nur eine Richtung nehmen: den ökonomischen Kollaps.



## Suchen Sie den IT-Partner, der passt?

- > Branchen- und firmenspezifische Softwarelösungen
- > Beratung, Einführung und Begleitung aus einer Hand
- > Partner von über 10'000 Unternehmen



bluegummy.com



neuen Hort der Humanisierung des Top-Managements. «Management des Wissens» heisst das Schlagwort in Indien, und zu diesem Wissen gehört eben auch, dass man weiss, wer den Unternehmenswert von Unternehmen nicht steigert.

## Hochpreispolitik


Wenn Manager sich anmassen, dass sie allein für den Erfolg eines Unternehmens zuständig sind, dann stellt man sich die Frage, warum man dann überhaupt noch Mitarbeiter benötigt. Vielleicht wird das erste Land, das diese Frage allumfassend beantwortet, Japan sein. Spätestens dann, wenn es dort keine Mitarbeiter, sondern nur noch Roboter gibt und selbst die Manager durch Roboter substituiert werden, darf dieser Prozess als abgeschlossen gelten. Wohl dem, der dann seine Pension schon verdient hat. Was könnte es Schöneres geben, als zuzuschauen, wie es preiswerte Roboter auch nicht schlechter machen als diejenigen, die sich hochpreisige Honorare durch hochpreisige Aufsichtsräte, die ihre Unfähigkeit durch hochpreisige Versicherungspolice abgesichert haben, genehmigen lassen.

Die Schlüsselthese dieses Beitrags kann also wie folgt zusammengefasst werden: Die Preisspirale bei den Gehältern von Top-Managern wird erst dann durchbrochen werden, wenn ein billiger Roboter den Leistungen eines Managers in nichts mehr nachsteht. Wenn man bedenkt, dass man für 30 Millionen Franken heute schon Supercomputer bekommt, die viel mehr Varianten durchspielen können als alle Top-Manager weltweit zusammengenommen, dann bekommt dieses Thema zusätzliche Brisanz. Programmiert man die Roboter zusätzlich noch mit moralischen Werten, dann ist darüber hinaus sichergestellt, dass diese auch eingehalten werden, es sei denn, einige aufmüpfige Manager löschen diese Daten-Sets vorsätzlich oder sie implementieren in diesen Bestechungs-Algorithmen, um der Welt zu beweisen, dass auch Roboter unmoralisch handeln können. Doch kehren wir zurück zum allgemeinen Prostitutionskarussell

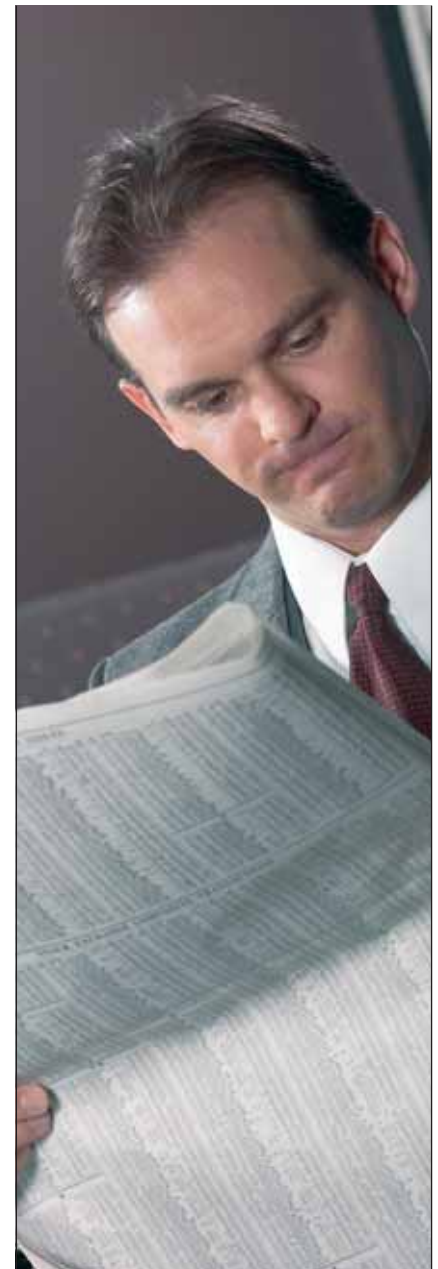
um die besten und hoch bezahlten Jobs und gipfeln wir in der Moral.

## Die Moral

Ein Manager, der auf den Zahlenstrich geht und seine Honorare exponentiell nach oben treibt, handelt nicht viel anders als die Edelhure bzw. das Top-Callgirl, das er bevorzugt bucht. Unter Gleichgesinnten macht es keinen Sinn, um Honorare zu feilschen, denn wer hat, der hat, und wer mehr hat, der hat eben mehr. Deshalb leisten sich Scheichs auch nicht nur ein Callgirl, sondern buchen diese gleich gruppenweise. Das Einzige, was sich hier, ausser dem Geld, jedoch nicht beliebig vermehren lässt, ist die Zahl der Orgasmen, dafür kann selbst Viagra bei den allzu gestressten Managern nicht sorgen. Doch dies ist nur ein unbedeutendes Detail, wenn man die Macht in Wirtschaft und Gesellschaft übernommen hat. Wer die Macht hat, darf sich einbilden, sich beliebig aus den Kassen der Unternehmen bedienen zu können und auch die Eigentümer kontofüllend zu manipulieren. Knappheit ist hierbei das preistreibende Element, nicht nur bei Rohstoffen, sondern eben auch bei Top-Managern. Da gute Top-Manager selten sind, werden die Gehälter zur Bezahlung der Besten systematisch nach oben getrieben. Doch oftmals kommt die Erkenntnis, dass man keine Manager mehr benötigt, weil es durch den Konkurs nichts mehr zu managen gibt, wie der Fall Enron bewies, viel zu spät.

Deshalb lautet die Moral dieser Glosse: Wer sich hohe Gehälter leistet, muss nicht unbedingt etwas leisten, er sollte jedoch im Ernstfall einen goldenen Fallschirm haben oder zumindest schweigen können, damit er sich nicht aus Versehen finanziell verletzt oder sogar belastet wird. Hat er dennoch etwas zu sagen wie der lammfromme Callgirl-Geniesser Peter Hartz von Volkswagen, sollte er zumindest mit der Staatsanwaltschaft einen guten Deal aushandeln, damit die drohende Bewährungsstrafe möglichst gering ausfällt. 

Die Meinung des Autors muss sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken.



▲ Wenn Manager sich anmassen, dass sie allein für den Erfolg zuständig zu sein, stellt sich die Frage, warum sie denn überhaupt noch Mitarbeiter benötigen.

## Kontakt

**Dr. Artur P. Schmidt**

Ing., CEO und Publizist



Unternehmercockpit  
Tel. 078 748 24 07  
artur.schmidt@unternehmercockpit.com  
www.unternehmercockpit.com  
www.wissensnavigator.com