

Feudalismus in den Chefetagen

Artur P. Schmidt 22.07.2004

Der Mannesmann-Prozess

Heute endete das Verfahren im Mannesmann-Prozess mit einem Freispruch für die Angeklagten. Der Vorwurf der Anklage lautete, dass diese die milliardenschwere Übernahme von Mannesmann durch den britischen Telekommunikationskonzern Vodafone vor vier Jahren genutzt hätten, um Managern und Pensionären bei Mannesmann Prämien und Abfindungen in Millionenhöhe zuzuschieben. Zwar kommt dieser Freispruch vom Vorwurf der Untreue und der Beihilfe durch das Düsseldorfer Landgericht für viele Prozessbeobachter nicht unerwartet, jedoch wirft dieses Urteil mehr Fragen auf, als es Antworten gibt. Wer soll eigentlich Aufsichtsräte und Vorstände kontrollieren, wenn ein moralisches Fehlverhalten vorliegt? Können Gerichte, die sich mit Management und Unternehmensführung nicht auskennen, in diese Rolle schlüpfen? Wenn ja, sind dann Landgerichte die richtige Instanz für diese Kategorie von Rechtsfällen? Welche neuen Spielregeln zur Begrenzung der Macht von Verwaltungsräten und Managern sind notwendig?

Wer das Ausmaß der Zuwendungen in Höhe von 60 Millionen DM an Klaus Esser betrachtet, muss das Urteil jedenfalls als einen Skandal empfinden. Neben dem Vorstand der Deutschen Bank Josef Ackermann verlassen auch der frühere Mannesmann-Chef Klaus Esser, der ehemalige IG-Metall-Vorsitzende Klaus Zwickel und Ex-Aufsichtsratschef Joachim Funk den Gerichtssaal straffrei.

Eigenkapital nicht vernichten

Durch die Einführung von Managern ist die Trennung von Eigentum und Verfügungsmacht in den letzten Jahrzehnten weiter vorangeschritten. Wenn Deutsche-Bank-Chef Josef Ackermann glaubt, dass es sich um das Schaffen von Werten für Unternehmen handelt, wenn im Rahmen von Verfügungsmacht riesige Abfindungssummen bezahlt werden, so beweist die nur, dass er von Unternehmensführung wenig Ahnung hat.

Unternehmer unterliegen im Gegensatz zu Managern nicht dem Fusions- und Mergerwahn. Vielleicht hat dies damit zu tun, dass sie nicht auf große Fusionsprämien spekulieren, sondern das Wohl und das Überleben des Unternehmens im Auge haben. Es ist jedoch eine Tatsache, dass die Entnahme von Millionen aus der Unternehmenskasse den inneren Wert eines Unternehmens reduzieren. Sogar im Hinblick auf das unsinnige und kurzfristige Shareholder-Value-Denken ist ein derartiges Verhalten schädlich, da es die Gewinnausschüttung für bestehende Aktionäre schmälert.

Doch nach diesem Urteil steht jedenfalls eines fest: Der Vorstand der Deutschen Bank, Josef Ackermann, der mit seinem Victory-Zeichen zu Prozessbeginn bewies, dass er jegliche Bodenhaftung verloren hat, darf mit seinen bisherigen Praktiken fortfahren. Ziemlich sicher ist allerdings, dass die Staatsanwaltschaft, die Haftstrafen bis zu drei Jahren beantragt hatte, Revision beim Bundesgerichtshof einlegen wird.

Innovationskrise beenden

Das tieferliegende Problem an diesem Skandal ist die Innovationskrise in den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft. Statt auf Innovationen als Wachstumsmotor für Beschäftigung zu setzen, fallen einfalllosen Managern in Kooperation mit Consulting-Firmen meist nur Bilanzmanipulationen, Übernahmen und Personalabbau ein, um den Unternehmen ein künstliches Wachstum zu bescheren.

Solange Sachverwalter in Vorstandspositionen oder Aufsichtsräten sitzen, die nur ihre persönlichen Einkommen maximieren und undemokratische Entscheidungsstrukturen, Planung und Bürokratismus in Unternehmen überwiegen, ist keine Wende heraus aus der "Kopperschen Peanuts-Kultur" hin zu einer stärkeren Innovationsrate zu erwarten.

Ganz anders verhält es sich dagegen beispielsweise das Esslinger Technologie-Unternehmen Festo [1], ein deutsches Vorzeigeunternehmen in Sachen Innovation. Dort hat man eine hohe Eigenkapitalquote, verzichtet auf Banken als Kapitalgeber und setzt auf den wichtigsten Standortfaktor in Deutschland: die Ideen der Mitarbeiter. Wen wundert es da, dass das Unternehmen permanent Preise für innovatives Industrie-Design gewinnt.

Bestrafung von Unfähigkeit tut not

Das Problem bei vielen Managern ist ihre Feigheit vor Innovationen. Anstatt Innovationsfeindlichkeit zu bestrafen, wird derartiges Handeln durch hohe Fusionsprämien auch noch belohnt. Im Grunde sollte es Strafen für Manager geben, wenn sie sich nicht mehr bewegen, wenn sie Probleme aussitzen und ihnen nichts mehr anderes einfällt, als sich massiv zu verschulden, um völlig unsinnige Übernahmen zu tätigen.

Die Zunahme der Komplexität in der Wirtschaft erfordert deshalb zunehmend auch die gegenwärtigen

Ordnungsprinzipien in Frage zu stellen, da die Freiheit der Teilnehmer das höchste Gut sein sollte und nicht Organisationen, die von Banken, Versicherungen und staatlichem Interventionismus dominiert werden.

Das Paradebeispiel für Kapitalvernichtung durch Unfreiheit bietet seit über 10 Jahren das Unternehmen DaimlerChrysler, welches in den letzten Jahren durch unsinnige Übernahmen und Beteiligungen (Fokker, Chrysler und Mitsubishi) Milliardenbeträge vernichtet hat. Aber so lange ehemalige Deutsche Bank-Manager in den Verwaltungsräten großer deutscher Konzerne sitzen und Megafusionen genehmigen können, werden Industrie-Manager wie Jürgen E. Schrempp an ihren Positionen kleben. Am kritischen Zustand des Wirtschaftsstandortes Deutschland wird sich so nichts ändern.

Entfeudalisierung der Rechtslage

Management ist durch die transnationale Arbeitsteilung und Globalisierung zum Beruf geworden, bei dem Macht durch die Lenkung von Organisationen ausgeübt wird. In diesen muss präzise zwischen personalem Eigentum (jungen, wachsenden, innovativen Unternehmen) und institutionellem Eigentum (z.B. heutigen Aktiengesellschaften) unterschieden werden.

Institutionelles Eigentum sollte heute zwingend neutralisiert werden, um den Machtmissbrauch von Managern (z.B. feindliche Übernahmen von Unternehmen) zu verhindern. Wenn das personengebundene Eigentum ohne Neutralisierung des Eigentums auf Institutionen übergeht, dann steht dies im Widerspruch zu einer notwendigen Gerechtigkeits- und Verfahrensethik. Die heute sich immer mehr verselbständigende ökonomische System hat in Folge dieses Widerspruches zu zunehmenden hierarchischen Abhängigkeiten geführt. Deshalb sollte die Lehre aus dem Mannesmann-Prozess die vollständige "Entfeudalisierung" der Rechtslage in größeren Unternehmen sein. Hierzu gilt es 3 notwendige Schritte zu unternehmen:

1. Beschränkung der Aufsichtsratsmandate pro Person auf ein Mandat
2. Entkopplung der Exekutive (Management) und Legislative (Aufsichtsrat): Wer Vorstand eines Unternehmens ist, kann nicht gleichzeitig in einem anderem Unternehmen Aufsichtsrat sein.
3. Abschaffung des Stimmrechts bei Aktien, um Kapitalverschachtelungen zu vermeiden.

Diese Maßnahmen sind notwendig, damit Grossbanken oder Fondsgesellschaften anderen Unternehmen nicht weiter ihren Willen aufzwingen können. Demokratien können sich dauerhaft keinen Monopolkapitalismus leisten, sondern benötigen Unternehmenslenker, die sich selbst reflektieren und verantwortungsbewusst mit der Macht umgehen.

Wer die Marktwirtschaft vor Unfreiheit bewahren will, muss die äußere Verfügungsgewalt über Unternehmen einschränken und die innere Macht der Unternehmen stärken. Kapitalgesellschaften mit neutralisiertem Kapital sind eine freiheitliche Alternative, um die Mitarbeiter an der unternehmerischen Willensbildung zu beteiligen. Damit wird sichergestellt, dass feindliche Übernahmen abgewehrt und dass anmaßende Gehaltserhöhungen von Vorständen vermieden werden. Es sollten deshalb nicht Großaktionäre oder Aufsichtsräte die Vorstände bestimmen, sondern die Mitarbeiter gemeinsam mit gewählten Vertretern des Unternehmens. Dies müssten die eigentliche Lehren aus dem Mannesmann-Prozess sein, wenn man kostenintensive Prozesse vermeiden will.

Links

[1] <http://www.festo.com>

Telepolis Artikel-URL: <http://www.telepolis.de/r4/artikel/17/17936/1.html>

Copyright © Heise Zeitschriften Verlag