

NEWS

04/06

Informationsbulletin der SWISSCONSULT-Organisation



**Frohe Festtage
Erfolg 2007**

Das sind unsere Wünsche an unsere Leser zum bevorstehenden Jahreswechsel. Berechtigte Wünsche, denn wirtschaftlich darf auf ein gutes 2006 zurückgeblückt werden und die Prognosen für 2007 verheissen positive Trends. Deshalb soll ein lebensfroher Delphin unsere Wünsche begleiten. Er soll dazu animieren, Sprünge ins kalte Wasser zu wagen, Höhenflüge zu starten, Kunststücke auszuprobieren und nie das Lächeln zu verlieren. Die Unternehmen sollen sich freuen, denn der wirtschaftliche Aufschwung ist ihre Leistung. Eine Folge von neuen Ideen, schlankeren Organisationen und effizienterer Durchführung. Die unternehmerische Energie hat bei gleichbleibenden oder sogar noch schlechter werdenden Umfeldbedingungen zum wirtschaftlichen Aufschwung geführt. Deshalb ist Freude angesagt.

Den Charakter scannen?

Im Film Terminator erfasste Arnold Schwarzenegger als Cyborg mit einem Scanner alle relevanten Informationen über seine Gegner. Utopien sind Verbindungen zwischen Vorstellungen und Wünschen, wobei den Vorstellungen immer ein Korn Wahrheit zugrunde liegt. Tatsächlich glauben die Menschen seit der Antike an die Physiognomik, die behauptet, dass sich der Charakter des Menschen in den Gesichtszügen abzeichnet. Schon Aristoteles sammelte Wissen über Physiognomik, beispielsweise hätten Menschen, deren Gesichtszüge einem Löwen gleichen, den Mut eines Löwen. Seit der Antike sind immer wieder Versuche gemacht worden, Beziehungen zwischen Charakter und Gesichtszügen, sowie Schädelformen zu definieren. Bekannt sind die versuchten Beweisführungen eines Carl Hutter oder eines Cesare Lombroso (1867), der Physiognomik in der Kriminologie anwenden wollte. Eine wissenschaftliche Gültigkeit konnte aber nie erreicht werden, zudem wehrt man sich gegen Physiognomik wegen ihres rassistischen Kontextes.

Technologisch hat das Scannen und biometrische Ausmessen von Gesichtern und vergleichen mit gesuchten Gesichtern einen hohen Stand erreicht.

Entsprechende Geräte werden in Flughafen und Bahnhöfen eingesetzt. Sportvereine schützen sich



Inhaltsverzeichnis:

Frohe Festtage

Den Charakter scannen?

Verdienen Führungskräfte wirklich zuviel?

Lügen ist nicht nur normal, sondern gesetzlich notwendig



damit vor Hooligans und das OK der Fussball-Europameisterschaft 2008 überlegt sich den Einsatz biometrischer Gesichtserkennung.

Und schon gibt es fantasievolle Menschen, die zwischen Physiognomik und biometrischem Scan eine Verbindung sehen. Es werde einfach sein, ein Programm zu entwickeln, das die gescannten Gesichtszüge und die Form des Schädels mit Erkenntnissen der Physiognomik vergleicht und in Sekundenbruchteilen eine Charakteranalyse erstellt. Toll! Der HR-Manager der Zukunft braucht nur den Schädel des eintretenden Kandidaten biometrisch zu scannen und aus dem Drucker rattert alles, was er wissen muss, inklusive Einstellungs- oder Absageempfehlung. Um dem HR-Manager die Arbeit noch leichter zu machen, könnten in Bahnhöfen Apparate aufgestellt werden, in denen sich Kandidaten biometrisch scannen lassen und statt Foto der Bewerbung zufügen. Dann ist eine Daumenbewegung nach oben oder unten schon am Schreibtisch machbar.

Ohne Spott: Diese Vision ist nicht weit weg. Im Jahr 2002 erschien ein Buch mit dem Titel: Das grosse Buch der Menschenkenntnis von Dirk Schneemann. Darin wird die Physiognomik mit der Bezeichnung Psycho-Physiognomik neu aufgewärmt. Schneemann behauptet, seine Theorie der Charaktererkennung aus Gesichts- und Schädelform sei eine Weiterentwicklung der Jahrtausende alten chinesischen Gesichtslehre. Und scheinbar kann er davon andere Menschen überzeugen, denn er behauptet, dass Top-Positionen in DAX-Unternehmen nach seiner Methode besetzt werden. Auch der Kölner TÜV wählt danach seine Mitarbeiter aus und die TÜV-Akademie Rheinland bietet sogar einen einjährigen Kurs zum zertifizierten «Referenten für Psycho-Physiognomik» an.

Bei Psychologen ist man über die optimistische Bewertung der Psycho-Physiognomik entsetzt. Die Kommentare gehen von Hum-

bug bis Taschenspielertricks. Der Mensch sei doch ein lernendes Wesen und verändere seinen Charakter, aber nicht die Gesichtszüge. Deshalb könne auf Grund des Gesichtes keine Charakterbeurteilung gemacht werden. Warum denn – so könnte man sich fragen – wollen Personalfachleute und Linienmanager auf jeder Bewerbung eine Fotografie? Ist möglicherweise daraus nicht nur Sympathie oder Antipathie zu entnehmen, sondern unterschwellig auch eine Charakterbeurteilung? Egal wie man zu Gesichts- und Schädelformen steht, ein biometrischer Scan zur Charaktererkennung mit einer Sicherheit von 90 bis 95 % dürfte es im Interesse aller Menschen, die nicht gläsern sein möchten, noch lange nicht geben. *jb*

Verdienen Führungskräfte wirklich zuviel?

Die Diskussion um die Bezüge von Führungskräften ist in der Presse ein unerschöpfliches Thema. Zur Zeit versuchen besonders schweizerische Medien im Hinblick auf eine eidgenössische Initiative Feuer zu entfachen, denn Führungskräfte sind eine Minderheit und die Neider ihrer Gehälter sind eine Mehrheit. Und die Presse schreibt, was die Mehrheit will, denn die Mehrheit sorgt für Auflagezahlen. Zudem sorgt die Wirtschaftslage für gute Erträge und hohe Börsenkurse, was die Bezüge der Manager in Höhen schnellen lässt, die aus sozialer Sicht als «unanständig» bezeichnet werden.

In diese emotional und subjektiv geführte Diskussion muss Objektivität eingebaut werden. Bezüge bestehen aus zweierlei Komponenten, einerseits das Gehalt für die zu leistende Arbeit, andererseits Beteiligungen am erreichten Erfolg. Die Gehaltshöhe wird bestimmt durch die Verantwortung, die ein Positionsinhaber übernimmt und durch den Markt. Der Markt an Führungskräften ist global geworden. Die USA hat in den 80er-



und 90er-Jahren mit hohen Gehältern eine Messlatte gesetzt, an der sich Führungskräfte anderer Nationen zu orientieren beginnen. Europäische Spitzenkräfte, die in den USA Karriere machten, haben ihre Gehaltsvorstellungen bei einer Rückkehr nach Europa durchgesetzt. Der Markt spielt nicht nur bei Führungskräften, sondern auch bei Durchführenden. Gesuchte Berufe oder gesuchte Spezialisten verdienen mehr. Verantwortung hat keine messbare Grösse, sie wird oft an der Zahl Mitarbeiter/innen gemessen, die dem zu führenden Bereich angehören. Wenn das aber so wäre, müssten Manager, die von 60 000 Mitarbeitern/innen 6000 entlassen, 10 % weniger Gehalt ausbezahlt erhalten, statt dessen werden ihre Gesamtbezüge grösser, weil der Börsenkurs steigt. Deshalb geht es bei der Verantwortung mehr um materielle Dinge, wie beispielsweise Wert der eingesetzten Investitionen.

Führungskräfte werden mit Verträgen gebunden, die Beteiligungen am Erfolg enthalten. Erfolg ist aus der Sicht von Shareholdern Ertragssteigerung und höhere Börsenkurse. Und weil Shareholder die Verträge mit Führungskräften vereinbaren, stehen Bestimmungen darin, die Führungskräfte an die Ziele der Shareholder binden. Diese Vertragsbestimmungen sind sehr heikel und diskutabel, denn Shareholder-Ziele sind nicht immer auf Nachhaltigkeit bedacht. Viele Shareholder sehen gar nicht richtig in die Unternehmensproblematik hinein, sondern suchen nur den kurzfristigen Gewinn ihres Aktienpaketes. Auf Nachhaltigkeit setzende Shareholder haben andere Bemessungsgrundlagen für Führungserfolg definiert.

Die beiden Teile der Manager-Bezüge werden von denjenigen nicht verstanden, die nur ein monatlich festes Gehalt kennen, egal, ob sie viel arbeiten oder wenig. Deshalb wehren sie sich vehement, wenn von ihnen eine höhere Leistung (Zeit oder Menge) gefordert wird. «Ausgerechnet derjenige, der Millionen scheffelt, will mehr Leistung von mir, damit er noch mehr

verdient». Diese Einstellung ist leider zahlreich vertreten, aber sie könnte dezimiert werden, wenn Erfolgsbeteiligung nicht allein auf das Management beschränkt wäre. Aber, es müsste eine Erfolgsbeteiligung sein, die auf unternehmerische Kennzahlen ausgerichtet ist und nicht auf subjektive Leistungsbeurteilungen einzelner Mitarbeiter/innen. Damit und mit begleitender Schulung kann Verständnis für Betriebswirtschaft und grössere Einsatzfreude erzielt werden. Trotzdem haben einfach denkende Menschen Mühe zu begreifen, weshalb des Managers Bezüge um 35 % gewachsen sind und ihr Gehalt gleich bleibt.

Führungskräfte sollen gute Bezüge erhalten, denn sie leisten mehr, tragen eine höhere Verantwortung, mussten durch persönlichen Einsatz eine Karriereleiter durchsteigen und ihr Risiko eines Absturzes ist hoch. Doch ob jemand 1 Mio. oder 10 Mio. bezieht, ist mehr eine Frage des «Images» und weniger eine Frage des Lebensstandards. Was nützt ein Ferrari in der Garage, wenn die Zeit fehlt, damit zu fahren? Von Führungskräften aus sollte eine Initiative für eine vernünftige Bezugsgrösse kommen, denn sie sind es, die unter dem schlechten Image als geldsaugende Vampire leiden. Oder soll zugewartet werden nach dem Motto: Ist der Ruf mal ramponiert, lebt es sich ganz ungeniert?

Lügen ist nicht nur normal, sondern gesetzlich notwendig.

Im Eichborn Verlag ist ein Buch mit dem Titel herausgekommen: 1 A Lügen für jeden Bedarf. Darin sollen die 999 besten Lügen des täglichen Bedarfes enthalten sein. Die Lügen der Personalleiter hören sich wie folgt an:

- Wir bezahlen die besten Gehälter der Branche
- Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt



Ein grosser Mensch benutzt Tongeschirr, als wäre es Silber. Weniger gross ist, wer Silber so benutzt, als sei es Tongeschirr.

*Lucius Annaeus Seneca
(ca. 4 v.Chr – 65 n.Chr.),
römischer Politiker und Philosoph*



- Ihre berufliche Zukunft liegt uns persönlich am Herzen
- Sie sind unser Wunschkandidat
- Bei uns können Sie auf ein kollegiales, motiviertes und engagiertes Team zählen

Solche Phrasen werden im Buch als Lügen bezeichnet. Andere als der Autor würden dies als Schönfärberei oder motivatorische Aussagen betiteln. Aber streng genommen ist alles, was nicht der Wahrheit entspricht, eine Lüge und deshalb hat das Buch zwei Wirkungen: Einerseits Tipps zu geben, wie man am besten lügen kann, andererseits uns die Augen zu öffnen, wie die Lüge zu einem völlig normalen Instrument unserer Kommunikation geworden ist.

Ja, wir lügen täglich andere Menschen an. Lügen gehen uns leicht über die Lippen, denn unsere Kommunikationspartner wissen, dass unsere Worte nur die Hälfte von dem Wert sind, was sie versprechen. Lügen ist normal. Lügen gehört zum Alltag. Politiker lügen, die Werbung lügt, Wir belügen nicht nur andere, sondern sogar uns selbst.

Das wäre alles nicht schlimm, denn heute gehören Schönfärbereien und Motivation zur Normalität. Schlimm ist jedoch, wenn man gegen den eigenen Willen, falls man Wahrheit und Redlichkeit als richtig erachtet, gesetzlich zum Lügen gezwungen wird. Das Deutsche AGG verbietet es, einem Kandidaten zu sagen, dass er für die Aussendienststelle nicht in Frage kommt, weil er eine Punkfrisur und Ohrenringe trägt. Oder: Unsere Arbeiter- und Arbeiterinnen tragen alle Hygienehäubchen, aber keine Kopftücher. Oder: Wir wollen zur Führung des Vorstandssekretariates eine Frau. Obwohl auch gesetzlich festgelegt ist, dass der Arbeitgeber bestimmt, wer in der Firma eingestellt wird, muss er über die Gründe seiner Entscheidung schweigen... oder lügen. Die Schweiz kennt schon längere Zeit ein Antirassismus-Gesetz, doch momen-

tan sind Bestrebungen im Gange, die Bestimmungen aufzuweichen, denn das Recht auf freie Meinungsäusserungen wird höher gewichtet.

In Deutschland sollte das AGG nochmals überdacht oder zumindest seine Gültigkeit in der Wirtschaft eingeschränkt werden, denn durch seine fehlerhafte Formulierung wird die Anwendungspraxis über Gerichtsfälle bestimmt und diese werden sehr zahlreich sein. Um Prozessrisiken aus dem Weg zu gehen, gilt es deshalb zu schweigen oder zu lügen. *jb*

Anhang: Das AGG führt zu folgenden Auswüchsen:

- Bewerber halten Ausschau nach Job-Angeboten, für die sie sich auf keinen Fall eignen, bringen damit Personalchefs zur Verzweiflung und hoffen auf Absagebriefe, die eventuell einen diskriminierenden Inhalt haben, damit sie eine hohe Entschädigung verlangen können.
- Ein Betrieb suchte eine «engagierte Sekretärin» und erhielt Post von einem Mann, der eine Entschädigung androhte.
- Formulierungen wie «junges Team» ist eine Diskriminierung von Älteren.
- «Bewerbung bitte mit Foto» kann als Diskriminierung für Rasse und Herkunft ausgelegt werden.
- Gemobbte Mitarbeiter können Geld für erlittene Seelenpein verlangen. Diese Zahlungen sind steuerfrei (wie ein Lottogewinn). Das führt dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei einer Kündigung keine Abfindung (die versteuert werden müsste) angeboten wird, sondern eine geringere Schmerzensgeldzahlung für angebliche Diskriminierung. Der Empfänger oder die Empfängerin erhalten dadurch mehr, der Arbeitgeber bezahlt weniger und der Staat, der das AGG geschaffen hat, geht leer aus.

Impressum

Redaktion:
Zentrale der
SWISSCONSULT-Organisation
Dreikönigstrasse 47
CH-8002 Zürich
Telefon +41 (0)44 202 75 60
swissconsult@swissconsult.org
www.swissconsult.org

Druck: DT Druck-Team AG,
Wetzikon

Auflage: 3000 Ex.