

# NEWS

04/08

Informationsbulletin der SWISSCONSULT-Organisation

## Die Finanzkrise tut uns gut!

Mit Kopfschütteln reagieren wir auf die Behauptung, die Finanzkrise würde uns gut tun. Sie hat viele hart getroffen. Menschen, die einen Teil ihres Ersparnen auf die hohe Kante legten. Manager, die ihre Boni zurückstufen müssen, Aktionäre, die einen höheren Aktienkurs angestrebt haben, Rentner, die knapper kalkulieren müssen und Menschen, die im Sog der folgenden Rezession den Arbeitsplatz verloren und verlieren werden. Und das soll gut sein?

Ja, denn das Finanzsystem hat eine Fehlentwicklung absolviert. Geld wurde als Gegenwert zu einer Ware geschaffen. Doch findige Menschen haben dem Geld fiktive Werte unterschoben und dafür gesorgt, dass die Fiktion als Realität betrachtet wurde. So wurde ein Anteil an einem Fond, der Hypotheken beinhaltet, weitaus höher bewertet, als der Gegenwert an Hypotheken. Luftschlösser haben die Eigenart, dass sie sich irgendwann in Luft auflösen.

Etwas komplizierter zeigt sich die Situation der Aktie. Eigentlich ist sie ein Anteil am Kapital einer Firma. Aber ihr wird durch den Handel an der Börse ein Wert gegeben, der weit über einem üblichen Kapitalwert steht. Wäre die Aktie ein festverzinslicher Anteil am Firmenkapital von 10 Euro mit einem Zinsertrag von 5%, dann würde sie möglicherweise mit einem Preis (je nach Sicherheit) zwischen 9 bis 11 Euro ge-

handelt. Die 10-Euro-Aktie kann aber einen Wert von 100 Euro annehmen. Was ist denn der materielle Gegenwert für die darüber hinausgehenden 90 Euro?

Die 90 Euro haben keinen materiellen Gegenwert. In ihrem Wert sind Ideen, Entwicklungen, Patente, Firmenkultur, Marktstärke, Zukunftspotential und ... und ... und das Wissen, Können und Know-how von Menschen. Mehrwerte einer Aktie sind Menschenwerte! Heute brüstet sich jede Firma mit Aussagen wie: «Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt», oder «Unser Unternehmen besteht aus Menschen». Schöne Worte werden in Ethik-Kodexes formuliert: «Wir schaffen Arbeitsplätze für Menschen», «Wir wollen für Menschen eine Heimat sein», «die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist unser oberstes Gebot». Und die gleichen Personen, die so schöne Sätze formulieren können, haben nichts dagegen, wenn mit Anteilen an diesen Menschen spekuliert wird. Schliesslich sind sie den Aktionären verpflichtet und diese wollen Wertsteigerung. Deshalb haben die Aktionäre auch Boni in die Arbeitsverträge von Managern eingebaut, damit auch Manager darauf erpicht sind, den Kurs der Aktie hoch zu halten. So ist das System und wir haben uns unkritisch an dieses System gewöhnt.

### **Aktienhandel = Menschenhandel!**

Dieser provokative Titel soll zum Nachdenken anregen, ob unser System des Handels und des Spekulierens mit Aktien korrekt ist. Die Fi-



Inhaltsverzeichnis:

Die Finanzkrise tut uns gut!

Was macht den Manager zum Leader?

Internas der SWISSCONSULT-Organisation

nanzkrise bietet uns eine Chance dazu. Die staatlichen Eingriffe in das Finanzsystem werden auch die Politiker zu Vorschlägen anregen, wie sich die Spekulation besser kontrollieren lässt, um weitere Finanzkrisen zu verhindern. Doch ihre Vorschläge werden eine politische Farbe erhalten (von rot über grün und gelb bis schwarz) und kaum den wirklichen Bedürfnissen unseres Finanzsystems genügen.

Deshalb könnte aufgrund der Erkenntnis, dass Geldwerte einer Aktie, die über den Nominalwert hinausgehen, Werte an Menschen sind, folgender Vorschlag eine Basis sein für eine zukünftige Regelung des Aktienwesens:

Der durchschnittliche Aktienkurs eines Jahres wird errechnet und mit der Gesamtzahl der ausgegebenen Aktien multipliziert. Das gibt eine Zahl, die dem Unternehmenswert entspricht. Von diesem Unternehmenswert wird der Nominalwert aller Aktien abgezogen. Damit erhalten wir den Mehrwert aller Aktien, der den Werten aller Mitarbeiter eines Unternehmens entspricht. Von diesem Mehrwert muss das Unternehmen einen Anteil (beispielsweise 5%) den Mitarbeitern zukommen lassen. Dieser Betrag kann zur Altersvorsorge einbezahlt, oder als Gehalt bezahlt werden.

Beispiel:

Ein Unternehmen hat Aktien im Nominalwert von 20 Millionen Euro ausgegeben.

Der durchschnittliche Kurs aller Aktien errechnet sich auf 58 Millionen Euro.

Der Aktienmehrwert ist entsprechend 38 Millionen Euro.

Der Anteil Mitarbeiter (5%) beträgt 1,95 Millionen Euro.

Dieses Modell verhindert übermäßige, gestattet aber Spekulation in einem realeren Rahmen. Je höher der Aktienwert, desto höher die Beträge, die an Mitarbeitende abgeführt werden müssen. Überhöhte (fiktive) Aktienwerte schwächen das Unternehmen. Aktienkurse würden in geringerem Umfang steigen und sinken. Das Fiktive eines Aktienwertes wird teilweise zu einem realen

Faktor, der ausbezahlt der Altersvorsorge oder dem allgemeinen Konsum zu Gute kommt. Somit steht er der Wirtschaft zur Verfügung.

Die Diskussion über diesen Vorschlag ist eröffnet, Mails bitte an [bachmann@swissconsult.org](mailto:bachmann@swissconsult.org). *jb*

## Was macht den Manager zum Leader?

Ein gutes Rezept macht noch keinen guten Koch. Kochen braucht Leidenschaft und besondere Beziehung zu allen Zutaten. Erst dann wird aus einem Gericht ein Kunstwerk für Gourmets. Gleiches gilt für Manager. Rezepte werden in Führungsschulungen erlernt. Doch allein das Befolgen von Rezepten macht noch keinen Leader.

Auch wenn ein Manager weiss, was einen Leader auszeichnet, ist er noch keiner. Es braucht einen «Link» zwischen Wissen und Tun. Dieser Link sollte auf der Basis emotionaler Intelligenz, also ganz automatisch, das Wissen in die Praxis umsetzen. Doch dafür sind Eigenschaften notwendig, die zu den Charaktereigenschaften eines Menschen gehören. Kann man Charakter kaufen oder durch ein teures Managementseminar lernen?

Kaum. Deshalb muss sich jeder, der andere Menschen führen will, sich einer Selbstreflexion unterziehen und fragen: Bin ich nur ausgebildeter Manager oder kann ich auch Leader sein?

Leader haben Werte:

### 1. Wert der Erfüllung aller getroffenen Aussagen

Manager müssen viel reden und viele ihrer Aussagen sind Versprechen. Nicht eingehaltene Versprechen passen nicht zu einem Leader, denn Leader sind Vorbilder. Vorbilder für alle, die mit ihnen zusammenarbeiten. Wenn ein Manager



Welchen Börsenwert habe ich?

nicht einhält, was er vereinbart, wird seine Umgebung Versprochenes auch nicht einhalten.

## 2. Wert der Glaubwürdigkeit

Glaubwürdigkeit ist ein Produkt der Berechenbarkeit, der Kongruenz von Worten und Taten. Glaubwürdigkeit entsteht dann, wenn das Verhalten (Taten) mit den vermittelten Werten (Worten) übereinstimmt. Glaubwürdig ist nur, wer von dem, was er sagt, überzeugt ist und auch überzeugt danach handelt. Wer heute «hü» und morgen «hott» sagt, baut kein Charisma auf.

## 3. Wert der Verantwortung

Kein Mensch ist vor Fehlentscheidungen gefeit. Unter vielen Entscheidungen sind immer Fehlentscheidungen dabei, denn zukünftige Entwicklungen sind nicht voraussehbar. Die Art der Bewältigung von Fehlentscheidungen unterscheidet den Manager vom Leader. Der Leader hat den Mut, zu Fehlentscheidungen zu stehen, die Verantwortung dafür zu übernehmen und umgehend Korrekturen vorzunehmen. Verantwortung bedeutet auch das gedankliche Miteinbeziehen des ganzen Umfeldes (nicht nur des Ego) vor jedem Entscheid.

## 4. Wert ganzheitlichen Denkens

Leader verfolgen ein ganzheitliches Konzept und passen jede Einzelösung diesem Konzept an. Ein Konzept darf nicht aufgrund einer scheinbar gelungenen Einzelösung ins Wanken geraten. Wohl darf das Konzept ständig hinterfragt und der Entwicklung angepasst werden, aber es darf nicht infolge eines aktuell idealen Details verändert werden, weil dadurch das aktuelle Detail gegenüber andern Details eine viel zu hohe Bedeutung erringen würde. Der Leader hat den Überblick und kann Details eines Konzeptes so gestalten, dass alle Details zusammen ein Ganzes ergeben.

Persönliche Werte sind zentrales Element für alles, was für uns im Leben zählt. Sie sind Antriebskräfte und Eckpunkte einer Persönlichkeit. Über sie führt der Weg zu authentischen und glaubwürdigen Führungspersönlichkeiten. jb

# Internas der SWISSCONSULT- Organisation

## Neue Berater

Im Februar 2008 hat Matthias Frühsorge seine Beratertätigkeit in der Branche Kommunikation begonnen. Sein Büro hat er in Laufen, nahe bei Basel. Er kam zu uns aus einer Position als Geschäftsführer eines grossen Zulieferers der Medienbranche.



## Dipl.-Ing. Matthias Frühsorge

Personalberater für die Kommunikationsbranche  
Eichweg 13, CH-4242 Laufen  
Telefon +41 (0)61 403 09 80  
Fax +41 (0)61 403 09 81  
fruehsorge@swissconsult.org

Ebenfalls in diesem Jahr begann Christian Glowatzki seine Beratertätigkeit in der Branche Förder- und Hebetchnik. Er hat eine Karriere im Projekt- und Vertriebsbereich durchgeführt, die ihn bis in die Aufgabe eines Allein-Geschäftsführers von Thyssen Krupp Nordost Aufzüge und Geschäftsführer mehrerer Tochtergesellschaften brachte. Durch die bisherigen Aufgaben hat er die Branche in allen Facetten miterlebt und gilt deshalb als idealer Gesprächspartner für die richtige Besetzung von Führungs- und speziellen Fachpositionen.



Strategie erfordert die Integration von externen Chancen und internen Kompetenzen.

Prof. Dr. Hermann Simon (\*1947),  
deutscher Wirtschaftsprofessor



**Christian Glowatzki**

Personalberater  
für Unternehmen der Branche  
Förder- und Hebetchnik  
Dessauerstrasse 16a  
D-12249 Berlin  
Telefon +49 (0)30 755 20 250  
Fax +49 (0)30 755 20 251  
glowatzki@swissconsult.org

Für die Informationstechnologie konnte Herr Wolfgang Flesch gewonnen werden, der am 1. September 2008 seine Tätigkeit begann. Herr Flesch ist Diplom-Kaufmann und hat sich im Vertrieb der IT bis zum Niederlassungsleiter einer bedeutenden Software-Firma und zum Geschäftsführer emporgearbeitet.



Seine vielseitigen Kenntnisse der IT-Branche verhelfen seinen Klienten eine bestmögliche Besetzung der vakanten Führungsaufgaben.

**Dipl.-Kfm. Wolfgang Flesch**

Personalberater für die  
Informationstechnologie  
Kapellenstrasse 60a  
D-46119 Oberhausen  
Telefon +49 (0)208 810 14 80  
flesch@swissconsult.org

Das Gesundheitswesen in der Schweiz wird durch Herrn René Disler betreut, der am 1. November 2008 seine Tätigkeit begonnen hat. Herr Disler ist Betriebsökonom. Sein CV enthält mehrjährige Tätigkeiten als Country-Manager Schweiz für Bayer, als General Manager für eine internationale Pharmafirma und als Director Commercial Marketing Europe einer der wichtigsten Hersteller von Labor-Analysegeräten. Herr Disler arbeitet vom gleichen Büro aus wie der langjährige SWISSCONSULT-Berater Klaus Rother.



**René Disler**

Personalberater  
für die Branche HealthCare  
Badstrasse 5  
CH-5737 Menziken  
Telefon +41 (0)62 765 52 50  
Fax +41 (0)62 765 52 55  
disler@swissconsult.org

**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: 2500 Ex.