

Versager bringen satten Profit (Daily Dueck 60)

Gunter Dueck, von www.omnisophie.com

„Das verstehe ich nicht! Bei unserer Sparkasse haben wir neue Leistungsgehälter vereinbart. Wir hatten aber leider ein rabenschwarzes Jahr. Mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter haben ihre Ziele verfehlt. Jetzt erfahren wir, dass die Vorstände satte Gehaltserhöhungen bekommen haben. Wie geht das? Alle versagen – und die da oben bedienen sich trotzdem?“ Ich hörte zu und seufzte. Keiner hat Ahnung von Finanzen!

Die meisten von Ihnen rechnen sich das nicht durch und schimpfen dann immer nur laut. Jetzt versuche ich das einmal für Sie. Ich gehe ein Szenario durch – eines, an das Sie vielleicht nicht zuerst denken. Aber „die da oben“ könnten schon von selbst darauf kommen können.

Mit der Belegschaft werden hohe Leistungszulagen verhandelt, „für die man aber auch etwas tun und Verantwortung auf sich nehmen muss.“ Im Klartext: Wer gut arbeitet, bekommt zum Beispiel drei Monatsgehälter mehr, wer aber seine Ziele verfehlt, bekommt ein Monatsgehalt abgezogen. Das scheint ein guter Deal, oder? Ist er auch, wenn – ja, wenn dann die zu erreichenden Ziel fair festgelegt werden. Die Mitarbeiter gehen meist naiv davon aus, dass „normal arbeiten“ so etwas wie 100 Prozent bedeutet. Die Leistungsträger freuen sich schon, weil sie meistens mehr bringen. Sie hoffen auf drei Mehrgehälter.

Dann aber werden die Ziele ziemlich hoch angesetzt. Da fällt bei ersten Vereinbarungen nicht richtig auf, weil die ersten Leistungslohnjahre noch ganz ungewohnt und neu sind. Die Mitarbeiter murren, gehen aber dann schnell an die Arbeit und versuchen das Beste.

Angenommen, die Ziele sind heimlich 10 Prozent höher als es die Arbeitsleistung sonst war. Angenommen, alle arbeiten normal weiter, schaffen also „nur“ die alten 100 Prozent. Dann erreicht fast niemand das neue Ziel. Deshalb wird fast allen ein Monatsgehalt abgezogen.

Die Personalkosten eines durchschnittlichen Unternehmens betragen vielleicht 50 Prozent vom Umsatz, der Gewinn hoffentlich 5 Prozent vom Umsatz oder so. Wenn man es schafft, den Mitarbeitern bei normaler Arbeit ein Monatsgehalt abzuziehen, sind das 8,3 Prozent weniger an Personalkosten, also 4,15 Prozent vom Umsatz. Dann wird also der Gewinn nun eher bei 9,15 Prozent vom Umsatz landen als bei 5 Prozent. Er hat sich nahezu verdoppelt.

Seien Sie bitte fair: Das ist eine gigantische Steigerung des Geschäftsergebnisses.

Das Management hat auch Leistungsverträge. Es bekommt mehrere Monatsgehälter dafür extra, dass der Gewinn stark steigt. Das ist hier im Beispiel klar der Fall. Noch Fragen?

Mitarbeiter denken naiv, Gewinne würden am Markt erzielt, und das Management würde DANACH bezahlt. Es wird aber nur nach Gewinn bezahlt, egal wie!

Natürlich kann man fragen, ob es eine LEISTUNG ist, den Mehrprofit einfach aus den Lohntüten der Mitarbeiter zu nehmen oder aus Gratisüberstunden zu erwirtschaften. Management-Performance muss auch nach der Qualität des erwirtschafteten Gewinns beurteilt werden. Stammt er aus besseren Produkten? Ist er Resultat einer guten Zukunftsausrichtung? Wurde er durch besser ausgebildete und höher motivierte Mitarbeiter erzielt? Diese Fragen müssten eigentlich die Shareholder stellen, wenn ihnen ihr Investment am Herzen liegt. Tun sie aber nicht, weil sie keine Ahnung haben oder sich nicht drum kümmern. Sie vertrauen auf die so genannten Analysten, die meist auch nur nach dem Gewinn fragen und nicht nach dessen Qualität. Analysten müssen es ja wissen, weil sie so hohe Gehälter bekommen.

Könnten Shareholder nicht wie Hausbesitzer sein? Diese bekommen oft hohe Mieten von Mietern, die aber die Wohnung dafür total versiffen lassen. Erst bekommen die Householder irre hohe Mieten und dann aber nach Jahren eine stinkende Bruchbude zurück! Hausbesitzern bricht da oft fast das Herz über der geliebten Immobilie. Sie sehen sich durch die hohe Miete täglich reicher werden und wissen, dass sie wegen des Verfalls am Ende arm dastehen werden.

Tag für Tag gewinnen – um am Ende zu verlieren!

Das ist die Ökonomie der inneren Aushöhlung heute.

Könnten wir uns nicht Manager vorstellen, die ihr Unternehmen lieben wie der sorgsame Mietshausesitzer seine Lebensgrundlage? Die sorgsamen Mittelstandsunternehmen in Deutschland blühen, der Exportüberschuss wächst. Der Misserfolg ist nur dort, wo Profite stark steigen, die auf Aushöhlung beruhen.

Hört auf mit „Management by Undermining“!

Ich fürchte, dann fällt alles irgendwann zusammen – auf alle, die dann gerade nicht oben sind. Und das ist das Problem.