

Gesucht: Profile statt Gehälter

LOHN Alljährlich flammt die Diskussion über die Saläre der Konzernchefs auf. Nicht aller Konzernchefs, sondern einiger weniger. Was unterscheidet das Profil eines Unternehmers von demjenigen eines Konzernchefs? Worauf basieren Saläre, die so provokativ aus der Lohnlandschaft ragen, dass sie zum öffentlichen Ärgernis werden? Eine kritische Betrachtung der beiden Profile.

VON CHRISTOPH HILBER

DER UNTERNEHMER

CHARAKTERISTIKEN: Inhaber eines KMU, oft Gründer der ersten oder der Nachfolgeneration.

VERANTWORTUNG: Je nach Grösse verfügen sie über einen VR und eine GL, die Entscheidungen aktiv vorbereiten und mitgestalten. Als Inhaber trägt er letztendlich die Gesamtverantwortung für sein Unternehmen, seine Mitarbeitenden, sein Ecosystem etc.

STRATEGIE: Sie basiert auf einer persönlichen Idee, fast fanatisch verfolgt, gelebt.

TREIBER: Er wird angetrieben vom Erfolg seiner Idee, seines Produktes, seinem Ehrgeiz, seinem Stolz.

INNOVATION: Ist die Anfangsidee revolutionär, so wird das Unternehmen ab der zweiten Produktgeneration von der Konkurrenz vorwärts getrieben, ja fast gejagt. Der Druck ist immens, den Auftragsbestand zu halten und gleichzeitig zu wachsen.

ZAHLEN: Der Unternehmer lebt sein Produkt und lässt sich zwangsläufig auch von Zahlen leiten, allerdings sekundär.

ANFORDERUNGEN: Ausbildung und am Anfang eine zündende Idee, danach das unternehmerische Gespür für den Markt und der ständige Zwang der Beachtung betriebswirtschaftlicher Grundgesetze.

PERSÖNLICHES RISIKO: Anfangs fast kein Gehalt, danach ein moderates, denn das Geld wird investiert. Wenn es mit dem Wachstum klappt, zahlt er sich ein komfortables Salär aus. Wenn es nicht klappt, ist seine Existenz buchstäblich in Gefahr und er hat nicht einmal Anrecht auf Arbeitslosengeld (obwohl er immer einbezahlt hat).

DER KONZERNCHEF

CHARAKTERISTIKEN: Angestellter Manager und Leiter eines Grossunternehmens/Konzerns.

VERANTWORTUNG: Als Manager erhält er einen Auftrag von seinen Aktionären, die diesen durch ihre Vertreter, d.h. den VR, formulieren.

STRATEGIE: Soweit es der Auftrag zulässt, wird die Strategie davon getrieben, das Modell der Vorgänger umzukrempeln in der Hoffnung, etwas Neues und Besseres zu erreichen. Strategieänderungen definiert als Zusammenfassung von Folien zahlreicher externer Berater.

TREIBER: Zum Ehrgeiz, den Auftrag erfolgreich umzusetzen, mischen sich zu den monetären Anreizen auch Gefühle von Macht, Wichtigkeit und oft auch eine Prise Narzissmus.

INNOVATION: Diese wird in die Organisation delegiert, da der Bezug zu den Produkten fehlt. Innovation ist klarer Teil der Strategie und wird systematisch betrieben.

ZAHLEN: KPIs dominieren die Entscheide. Verständlich, nachdem der Basisauftrag schliesslich Dividende lautet (auch wenn die Vision anders lautet).

ANFORDERUNGEN: Ausbildung und am Anfang zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Danach sehr gute Leistungen und Kalkül in der Karriereentwicklung. Inhaltlich betriebswirtschaftliche Intelligenz, schnelle Auffassungsgabe und Abstraktionsvermögen. Das Produkt ist sekundär.

PERSÖNLICHES RISIKO: Ruhm und Ehre, aber nicht existenziell. Meist genügend persönliche finanzielle Reserven, lange Kündigungsfristen und der Fallschirm der Arbeitslosenkasse.

ES BLEIBEN FRAGEN

Es braucht beide Profile, nicht alle können Alles. Aber warum sind einige Konzernsaläre so extrem hoch? Besteht ein Zusammenhang zwischen Grösse/Komplexität und Salärhöhe? Je komplexer, desto mehr angestellte Manager sind am Resultat beteiligt. Liegt es am «War-for-Talents»? Gäbe es nicht genügend KandidatInnen, die dasselbe Resultat zum halben Preis erzielen würden? Kann es sein, dass das Compensation Committee die Höhe der eigenen Honorare rechtfertigen möchte, in linearen Trends denkt und vor lauter Zahlenspielen den gesunden Menschenverstand ausblendet? Oder schadet eine Reduktion von Salären dem Image des Unternehmens? Was meinen Sie? Sagen Sie Ihre Meinung auf WWW.P-CONNECT.CH/GESUCHT01 (siehe QR-Code)

DER AUTOR



Christoph Hilber ist Betriebswirtschaftler und seit über zehn Jahren Personalberater mit seiner eigenen Firma P-CONNECT – Executive Search & Outplacement,

fokussiert auf Positionen Verwaltungsräte, Geschäftsleitungen/Kader und Spezialisten in Industrie (MEM), Informatik, Telekom. Vorgängig war er in leitenden Linienfunktionen bei NCR/AT&T, diAx und Siemens.



www.p-connect.ch