MANDANTENBRIEF 02 / 2014

O TEMPORA, O MORES

Vor 2077 Jahren beklagte Cicero mit dem geflügelten Wort den Sittenverfall in Rom (Erste Rede gegen Catilina). Eigentlich sollte man unterstellen, daß einflußreiche Manager aus der Geschichte gelernt haben…
Als Banker, wie H.J. Abt oder F.W. Christians Gastvorlesungen an der Universität zu Köln gaben, war der Vorlesungssaal brechend voll und die Studenten lauschten fast ehrfurchtsvoll den Ausführungen der Bankmanager. Im wahrsten Sinne des Wortes repräsentierten diese Manager die deutsche Wirtschaft, boten Reibungsfläche, doch standen Sie auch für das Bild des „ehrbaren Kaufmanns".

Heutzutage ist die beispielhafte Liste der angeklagten bzw. bereits verurteilten Bankmanager lang:

- Rolf Breuer
- Gerhard Gribkowsky
- Michael Kemmer
- Siegfried Jaschinski
- Michael Horn
- Dirk Nonnenmacher
- Werner Schmidt
- Jochen Friedrich
- Stefan Ortseifen

dies verbunden mit Bankinstituten, wie der DEUTSCHEN BANK, BAYERN LB, LANDESBANK BADEN – WÜRTTEMBERG, SAL. OPPENHEIM, NSH NORDBANK, IKB, etc.

Was können / sollten wir aus dieser Vertrauenskrise lernen?

1. Geschäfte, Organisatorische Prozesse, Verträge sollten so einfach (so kurz) wie möglich gehalten werden. Transparenz und stringente Kommunikation sind der Garant für Klarheit.
2. Die Manager müssen wieder bereit sein, selbst Verantwortung zu tragen und die Konsequenzen Ihres Handelns persönlich zu übernehmen. Komplexität und Delegation von Verantwortung sind der Beginn einer organisierten Verantwortungslosigkeit.
3. Fehlende Kompetenz durch Berater und Anwälte zu ersetzen mag zwar „in" sein, jedoch schafft dies Raum für Mißverständnisse, Fehlinterpretationen und dient nicht der Stringenz.
4. Größenwahn zeugt von einem Zerrbild der Realität, die jeden einholt und keine Basis für einen pragmatischen Realismus darstellt.
5. Bei relevanten Entscheidungen hektische Schnelligkeit an den Tag zu legen, sich durch „Zahlenfriedhöfe" durcharbeiten zu müssen, keine kritischen Fragen zuzulassen sind die Grundlage für Fehlentscheidungen.
6. Wichtig ist die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Selbstkritik – eine unreflektierte Selbstherrlichkeit ist gerade wegen der herausgehobenen Aufgabe eines Managers nie angebracht.
7. Last but not least ist die Eitelkeit ein (wenn nicht sogar der) maßgebliche Faktor, der zu horrenden Fehlentscheidungen innerhalb und außerhalb eines Unternehmens führt. Man sollte eben die „Bodenhaftung" nicht verlieren.

Fehlendes Selbstbewußtsein, mangelnde Kritikfähigkeit, die nicht vorhandene Bereitschaft ein Problem „bis auf den Grund" zu durchleuchten, keine Fragen zuzulassen, „Getriebener" zu sein – dies alles sind Umstände, bei denen bei einem Manager ein „rotes Licht" angehen sollte und er sich Zeit für ein Nachfragen, ein Nachhaken nehmen muss. Die Qualität der Entscheidung steht im Vordergrund, nicht das größer, schneller, weiter und erst recht nicht das hier, jetzt, sofort und alles.

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC – Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS – Gruppe