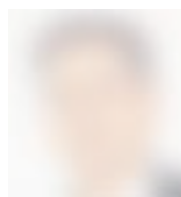


LEITARTIKEL

Datenaffäre ohne Wenn und Aber aufklären

Wenn heute der Aufsichtsrat der ÖBB Holding tagt, werden wohl mehr als interessierte Beobachter auf das Sitzungsergebnis blicken als üblich. Immerhin steht dabei die Affäre um illegal gesammelte und gespeicherte Kundenkarten von rund 3000 Eisenbahnern auf der Tagesordnung. Bekanntlich geschah dies mit dem Ziel, die ausufernden Kundenstände bei den ÖBBs zu reduzieren, was mit den nun aufgedeckten Spitzalmethoden auch gelang. Ein zweifelhafter Erfolg, der auf Kosten von Unternehmenskultur und Betriebsklima des Staatskonzerns ging und der die Frage der an Standards nicht gerade armen Bundesbahn weiter schädigt. Denn anstatt Druck auf die Eisenbahnverwaltung zu mehr Kontrollen auszuüben, ließ das Management konsequente Reaktionen als ungewolltes Instrument zur Kundenstandreduzierung zu.



Ministerin Doris Bures kann jetzt zeigen, ob sie es tatsächlich ernst meint

GÜNTER FRETZ
gunt@fbz
wirtschaftsblatt.at

Dies nun, bevor endgültige Ergebnisse der internen Untersuchungskommission vorliegen, ÖBB-Chef Peter Kruger einen Rücktritt ausschliesst und Infrastrukturministerin Doris Bures und Aufsichtsratschef Hans Fuchscher den involvierten Führungskräften vorzüglich die Messer machen, mutet deshalb höchst eigenartig an. Zwar stellen beide mögliche Konsequenzen in den Raum – nicht jedoch, ob und wenn dies der Fall sein wird. Das klingt verächtlich nach Abwiegeln und Vertuschen, wie es bei politisch dominierten Unternehmen nicht erst einmal passiert ist. Immerhin hat sich das Management bei der Lösung eines vielfach kritisierten Problems, das in der Öffentlichkeit seit Langem bekannt ist, mit allem anderen als mit Ruhm betackelt. Und was, wenn nicht die Politik, hat bitte die verantwortlichen Manager in ihre Positionen gehoben?

Bures hat dem Aufsichtsrat zwar aufgefordert, die Staatsanwaltschaft einzuschalten und die Rechtsabteilungen auf strafrechtliche Verfehlungen hin überprüfen zu lassen – was zumindest ein Schritt in Richtung Aufklärung ist. Dass dabei weiterhaukt, darf bezweifelt werden. Denn auch bei der nach wie vor gerichtlich anhängigen COO-Affäre, bei der die ÖBB 612,3 Millionen € verpuschteten, wurden personelle Konsequenzen in den Raum gestellt. Passiert ist weiterhin herzlich nichts – sieht man von gebetsmühlerartig vorgebrachten Behauptungen der Politik ab, dass bei der Bahn dank zukunftsorientierter Reformen ohnehin bald alles besser wird. Ministerin Bures hat es nun in der Hand, zu beweisen, dass sie es wirklich für sachliche Aufklärung und entsprechende Konsequenzen in der Datenaffäre sorgt.

www.wirtschaftsblatt.at **ÖTÖN**

WIKI-Lexikon führt in Bundesverdienst der 11 ein
„Wieder etwas gelernt in Österreich und Übersetzung zur Industrie gemacht.“

„Die Adressen werden sich nicht mehr verändern“

„Wir man eingepreist kann, sagt man ein. Was das heißt, arbeiten gefügt sind, die sind auch mit geringem Gehalt sein zufrieden. In Zukunft wird es so aussehen. Wir ein wenigsten Gehalt verlangt, darf arbeiten, die anderen Mann dann ein bisschen besser sein.“

Günter

ÖTÖN beendet Kurzarbeit deutlich früher als geplant
„Jungs, die dort beschäftigt sind, waren jetzt schon, dass es im Oktober wieder „Zwangswahl“ gibt. Wie geht das zusammen?“

Stefanos

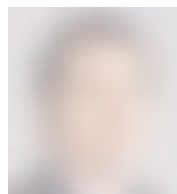
DISKUTIEREN SIE MIT
wirtschaftsblatt.at/ueberkommentare

? Die hier publizierten Gastkommentare/Repliken/Leserbriefe geben ausschließlich die Meinung der jeweiligen Verfasser wieder. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor

BEOBSACHTET

Börse: Notausgang sollte frei bleiben

Wie viel Verlass auf eine Person oder eine Institution ist, zeigt sich bekanntlich dann, wenn die Zeiten besonders schwierig sind. In diesem Sinne steht dieser Tage nicht nur die Wiener Börse vor einem Comeback. Weltweit nutzen Unternehmen ausgerechnet jetzt das Wehöl einer Kapitalerhöhung, um sich mit Geld zu versorgen. Die Mittel werden entweder zur Deckung von Verbindlichkeiten oder zur Absicherung der eigenen Marktposition in Form von Übernahmen getrauscht.



ROBERT LECHNER
rober@fbz
wirtschaftsblatt.at

Falsche Freunde – Offensiv haben sich andere Quellen als ungeeignet herausgestellt beziehungsweise sind andere Institutionen nicht jene Partner, die Unternehmen in turbulenten Phasen zur Seite stehen. Letzteres gilt vor allem für Banken. Oder glaubt irgendeiner, dass die Entscheidung, sich den Diktator Muammar Gaddafi anlässlich einer Kapitalerhöhung an Bord zu holen, die erste

Wahl des Wienerberger Managements war? Die Angst der Finanzjongleure vor dem Brot und Butter-Geschäft der Kreditgeber ist noch immer viel zu groß, um langfristigen Unternehmen wie Wienerberger zu helfen. Ganz abgesehen vom gegenseitigen Misstrauen. Nach der Lockerung überalterter Bilanzierungsregeln ist völlig unklar, welchen Ramsch welche Bank noch mit sich herumträgt. Aber auch der Staat eignet sich nur bedingt als Stütze. Das Garantieprogramm der Republik Österreich für die Industrie ist ein wertvoller Beitrag zur Bekämpfung der Rezession. Leider ist ein Ansuchen um Bürgschaften

derart kompliziert, dass sich Manager seit Wochen den Kopf darüber zerbrechen, wie sie die vielen Unterlagen zusammenstellen sollen. Sind alle Papiere beisammen, muss schließlich auch noch ein Besatz überlegt werden, in dem Köhnen zufolge Paragrafen eine gewisse Rolle spielen wird. Ganz und gar verboten ist es, die staatliche Unterstützung zu verwenden, um das eigene Geschäft durch Expansion ins Ausland abzusichern. Womit etwa der ÖBB gar nichts anderes übrig bleibt, als für die anstehende Übernahme in der Türkei den freien Kapitalmarkt anzuschlagen.

Falscher Weg – Insoweit sollten jetzt jene imhalten, die eine höhere Besteuerung von Aktieninvestments fordern. Eine übertriebene Verlängerung der Spekulationsfrist und Kapitalertragsteuern von bis zu 30 Prozent könnten dazu führen, dass Unternehmen auch nach der Notabgang Börse verstellt wird.

GASTKOMMENTAR

Anleitung zur Fehlbesetzung



Betrachten Sie die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter immer als eine Bedrohung ihrer Position

Selten eignet sich ein Thema so sehr für nachhaltigen Misserfolg im Unternehmen wie die personelle Fehlbesetzung unternehmensinterner Verantwortungsbereiche. Die „Anleitung zur Fehlbesetzung“ garantiert Ihnen bei konsequenter Befolgung herausragende Ergebnisse. Die Auswahl der falschen Person für den vorgesehenen Arbeitsbereich wird durchdacht sein und bedarf intensiver Planung. Die folgenden fünf Gebote führen zuverlässig zur „Fehlbesetzung“: Ändern Sie einfach Ihre Sicht der Dinge.

Gebot eins: Sehen Sie die Kompetenzen neuer Mitarbeiter als das, was sie wirklich sind: die größte Gefahr für Ihre Allmacht als Boss. Stellen Sie keinesfalls jemanden ein, der etwas kann, was Sie nicht besser können. Stellen Sie weiters keinesfalls jemanden ein, der etwas weiß, was Sie nicht besser wissen. In beiden Fällen wäre eine Kontrolle dieser Mitarbeiter kaum noch möglich, alles würde Ihnen entgleiten, Sie würden von vorne bis hinten ausge-

nutzt und betrogen werden. Es gilt das Misstrauensprinzip gegenüber Mitarbeitern.

Gebot zwei: Sehen Sie Querdenker in Ihrem Unternehmen als das, was sie wirklich sind: die durch unangepasstes Verhalten den Unternehmensfrieden sabotieren wollen. Seien Sie auf der Hut, solche Menschen scheuen nicht davor zurück, Ihre genialen Geistesblitze in Frage zu stellen und bringen sogar Alternativvorschläge. Eigenständig denkende Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen sind als Befehlsempfänger gänzlich ungeeignet. Die Gefahr, die von besagten „Selbstdenkern“ ausgeht, liegt darin, dass sie andere Lösungen als die Geschäftsführung unterstützen könnten. Wo kämen wir hin, würde dieses Beispiel Schule machen? Anarchie durch zu viel Denken oder schlimmer noch: Neue Ideen und Innovationen. Wenn hier einer die besten Ideen hat,

dann der Chef. Da könnte ja sonst ein jeder kommen...

Gebot drei: Sehen Sie Fachspezialisten in Ihrem Unternehmen als das, was sie wirklich sind: bestens geeignet für Führungsaufgaben. Wir alle wissen, dass Fachkompetenz stets auch Sozial- und Führungskompetenz einschließt. „Wem Gott ein Amt gibt, dem gibt er auch den Verstand dazu.“ Beispiele dafür gibt es zuhauf, denken wir nur an die Experten in der öffentlichen Verwaltung. In diesen Bereichen können wir mitunter die eindrucksvollsten Offenbarungen geballter Führungskompetenz von Fachexperten erkennen. Auch im Sport lassen sich solche Phänomene bewundern. Die besten Fußballspieler sind zwangsläufig auch die besten Trainer mit besonders viel Einfühlungsvermögen für weniger talentierte Schützlinge. Wir können feststellen: Intelligenz und soziale Kompetenz wachsen im Verhältnis mit den Aufgaben.

Gebot vier: Sehen Sie angepasstes und kritikloses Ver-

halten Ihrer Mitarbeiter als das, was es wirklich ist: ein geradezu „himmlischer“ Wunschzustand für Ihr Unternehmen. Herzliche Diskussionen mit freundlicher Stimmung entstehen, wenn alle dem Chef bedingungslos zustimmen. Die besten unter den stromlinienförmigen Mitarbeitern schaffen es gar, sich in Sprache und Gestik der Führungskraft anzunähern.

Gebot fünf: Sehen Sie sich selbst als das, was Sie wirklich sind: als Personalverantwortlicher einfach genial. Niemals dürfen Sie vergessen, dass der sicherste Weg zur Fehlbesetzung über Ihr Selbstverständnis als Führungskraft führt. Seien Sie restlos von sich selbst überzeugt und stellen Sie ausschließlich Befehlsempfänger ein. So bleiben Sie nachhaltig in Erinnerung.



CHRISTIAN PONGRATZ
durchdacht.cc-
Consulting,
Veranstalter
betriebsdesaster.
cc-Seminare

IHRE MEINUNG AN:
ISABELL WIDEK
isabell.widek@wirtschaftsblatt.at