

Manager: Frühlingsputz in Chefetagen

Die Wechsel an den Unternehmensspitzen von SIG, Sulzer, Swiss und Co. sind erst der Anfang. Headhunter rechnen mit einer Beschleunigung des Führungskarussells.

Viele Schweizer Unternehmen haben nach der Rezession und der Konsolidierungswelle wieder Tritt gefasst. «Es herrscht Aufbruchstimmung», sagt Headhunter Romeo Crameri von Heidrick&Struggles. «Das schafft einen Boden für Veränderungen in den Teppichetagen.» Ins gleiche Horn bläst Headhunter Björn Johansson: «Nach Missmanagement und schlechten Leistungen haben sich viele Chefwechsel aufgestaut.» Bis Ende Jahr, so Johansson, werde noch mancher CEO den Hut nehmen müssen.

Diejenigen Unternehmen, die die Krise überwunden haben, brauchen jetzt für den Aufschwung neue Köpfe. Beispiel ABB: «Nachdem Jürgen Dormann den schwedisch-schweizerischen Konzern saniert und vor dem Abgrund gerettet hat, kann der neue CEO, Fred Kindle, das Unternehmen auf einer soliden Basis auf Wachstumskurs zurückführen», sagt Alexander von Preen von Kienbaum Consultant.

Die Rochaden der letzten Wochen werden aber auch kritisch betrachtet. Die Headhunter bezweifeln, dass die Unternehmen aus den Führungsvakuums und überstürzten Wechseln am Ende der Boomphase gelernt haben. Sie trauen den Verwaltungsräten nicht zu, dass sie proaktiv managen können und den CEO analog zu den verschiedenen Wirtschaftsphasen auswechseln. Entsprechend seien in der Schweiz noch immer zu viele Gutwetterkapitäne in Funktionen, denen sie nicht gewachsen seien, führt Headhunter Daniel Luchsinger aus. Manager, die während des letzten Börsenhypes in Spitzenpositionen gespült wurden, verhinderten, dass neue starke Leute ans Ruder kämen.

Die CEO müssten sich daran gewöhnen, dass sie nur für eine bestimmte Zeit ein Unternehmen leiten und dass diese Zeitspanne immer kürzer werde, sagt Headhunter Pascal Forster. Durchschnittlich bleibe ein CEO heute vier bis fünf Jahre im Amt.

Der Markt sei nervöser geworden und erwarte, dass schnell reagiert werde, sagt der Geschäftsführer von Egon Zehnder, Christian Muggli. Führungsprobleme werden jetzt entschiedener angepackt, wie die Veränderungen bei der SIG und Forbo illustrieren. Laut Forster hat die Abgangsentschädigung deshalb immer mehr die Funktion einer Versicherungspolice.

Nach wie vor im Argen liegt die Nachwuchsförderung in der Schweiz. Dieser wird laut den Headhuntern viel zu wenig Rechnung getragen. «Dabei zahlt sich aus, langfristig in Talente zu investieren», sagt Muggli.