

Mittelmässigkeit – die neue Sucht

Der Abstieg des Westens aus einer anderen Sicht

Von: Walter K. Eichelburg

Datum: 2006-12-05

Den meisten Lesern ist es wahrscheinlich schon aufgefallen. Die meisten Leute in der Politik und in den Spitzenpositionen der Wirtschaft sind mittelmässige Selbstdarsteller. Diese dulden selbstverständlich keine besseren Leute um oder unter sich. Dieser Artikel geht auf die Gefahren dieser Dekadenz-Erscheinung ein.

Wer macht Karriere in der Politik:

Sehen Sie sich in der westlichen Politik-Welt um: man braucht sich gar nicht den Total-Versager George W. Bush und seine Neocon-Umgebung ansehen, auch ein flüchtiger Blick nach Europa genügt. Seit mindestens 15 Jahren kommen fast nur Personen ohne Visionen an die Spitze. Meist sind es Kompromiss-Kandidaten irgendwelcher Art. Was sie am besten können, ist sich selbst in Fernsehen darzustellen. Genauso sieht auch die Politik aus: Beispiel deutsche Gesundheitsreformen, die immer nur höhere Beiträge und mehr Komplexität bringen.

Wenn in der Innenpolitik gar nichts mehr geht, dann wendet man sich eben Staatsbesuchen zu, deutlich zu sehen bei deutschen Bundeskanzlern.

Im letzten deutschen Bundestags-Wahlkampf hat man gesehen, dass unkonventionelle Ideen wie eine Flat-Tax gar nicht eingebracht werden dürfen, denn sie werden sofort von der Meute der anderen Politiker und der Medien zerrissen. Was gefragt ist, sind unrealistische Versprechen und kein Abweichen vor der Norm.

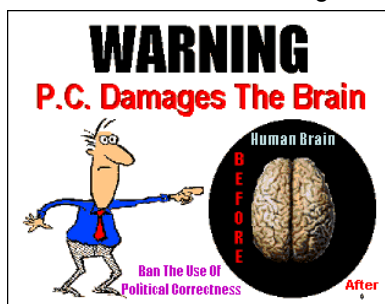
Medien – Obrigkeits-hörig:

Wenn die Mainstream-Medien (Fernsehen, Zeitungen) nicht gerade über „Spitzen-Politiker“ berichten, dann tun sie es mit Vorliebe über „Stars“ und Promis aller Art.

Der investigative Journalist, den es vor 25 Jahren noch gegeben hat, ist inzwischen ausgestorben. Dafür sorgt auch der finanzielle Druck auf diese Medien, sei es über Werbeeinnehmen oder Kredite,

Political Correctness:

Eines der absurdesten Degenerationssymptome der westlichen Welt sind die Denk- und



Sprechverbote der „Political Correctness“, wo jeder ausser den „Leistungsträgern“ ein Opfer ist und „beschützt“ werden muss. Der Ursprung ist auf US-Universitäten zu finden, hat sich aber über die Medien auch in Europa schon stark ausgebreitet. Das Ganze ist natürlich sehr eng mit Staatsjobs und „Schutzgesetzen“ verknüpft → also dem Aufbau neuer Bürokratien für ansonsten unbrauchbare Akademiker (innen). Es ist eine Ausprägung der überbordenden Bürokratie am Ende eines Kondratieff-Zyklus (langfristiger Kreditzyklus, 50..70 Jahre), wo

wahre Scheinwelten der Bürokratie und Umverteilung auf Schulden aufgebaut werden.

In den letzten Jahren hat dieser Kult richtig absurde Blüten getrieben, wo etwa in den USA „Weihnachten“ in der Werbung nicht mehr „Christmas“ genannt werden durfte, denn das hätte andere Religionen „beleidigen“ können.

In der Zwischenzeit scheint eine Umkehr einzusetzen Wal-Mart nennt Weihnachten jetzt wieder “Merry Christmas” anstatt “Happy Holidays. Der kommende Untergang der Political Correctness (P.C.) wird auch ein Ende des “Feminismus” einläuten.

Wie in der obigen Zeichnung dargestellt, schädigt dieser Kult wirklich das Gehirn, besser den Verstand. P.C. ist natürlich primär ein Mechanismus, „mittelmässige“ und sonst „unbrauchbare“ Akademiker auf Staatsposten unterzubringen: „Beauftragte“ aller Arten.

Wirtschaft - Traumziel CEO:

Jeder halbwegs ambitionierte Konzern-Manager möchte heutzutage unbedingt Chief Executive Officer (CEO = oberster Entscheidungsträger) werden. Dafür werden alle Mühen und Anpassungen in Kauf genommen. Als CEO winken ihm nicht nur ein hohes Gehalt, Stock Options oder sonstige finanzielle Annehmlichkeiten, sondern vor allem auch Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit und in den Medien.

Die wichtigsten Eigenschaften für eine solche Karriere sind heute:

- a) die richtige Herkunft, 80% aller deutschen Spitzenmanager kommen aus den oberen 3% der Bevölkerung
- b) die richtige Ausbildung, ein Studium ist ein Muss. In manchen Konzernen sollte es ein Dr. sein, in anderen ein MBA (Master of Business Administration)
- c) die richtigen Seilschaften, man muss sich frühzeitig dem „gewinnenden Team“ anschliessen
- d) die richtige Selbstdarstellung
- e) enorme Biegsamkeit und Anpassungsfähigkeit an die jeweilige politische Lage
- f) das richtige Gespür für die interne Politik
- g) extrem wichtig: keine nachweisbaren Fehler machen

In der Realität ist es heute in grossen Konzernen so, dass es eigentlich nur 2 Arten von Leuten gibt:

- a) Arbeitsbienen (ganz unten), über die entschieden wird
- b) Politiker in den Management-Rängen, alle anderen Fähigkeiten sind zweitrangig

Aussergewöhnliche Manager werden heute also kaum gewollt.

Um die Wette zittern:

Eine beliebte Tätigkeit in heutigen Hierarchien ist das „um die Wette zittern“ um den eigenen Job. Nachdem die westliche Welt real (bei Einrechnung der echten Inflation) schon einige Jahre in Rezession ist, werden permanent Führungspositionen abgebaut – man denke nur an den jüngsten Aderlass bei DaimlerChrysler von 6000 Angestellten.



Besonders günstig für diese Art der Manager-Beschäftigung ist die hohe Verschuldung allerorten. Das eigene Haus mit der grossen Hypothek darauf wird damit zum Bleigewicht, das immer mitgeschleppt wird. Sehen Sie dazu auch [„Moderne Sklaven“](#).

Besonders in vielen US-Firmen ist es als weiteres Karriere-Erfordernis notwendig, einen der Position zumindest angemessenen Lebensstil zu pflegen. Damit wird nachkommenden Managern signalisiert, was man alles erreichen kann.

Von einem grossen holländischen Konzern ist bekannt, dass zumindest früher eine Familie mit idealerweise drei Kindern ein Muss für eine Karriere war. Das schafft die nötigen Ausgaben und Kredite, um den Manager richtig anzuspornen. Denn die Ansprüche wachsen ja.

In den USA ist es so schlimm, dass jemand ohne „Mortgage“ = Hypothek gar kein richtiger Mensch ist. Wohin das führt, sehen Sie derzeit im momentanen Immobilien-Crash.

Dass bei einer solchen Verfassung des Führungspersonals primär Fehler vermieden werden, aber keinen besonderen Ergebnisse herauskommen, zeigt der oben genannte Konzern.

Nie das Karriere-System durchbrechen:

Es ist bekannt, dass Grosskonzerne sich „überflüssiger“ Angestellter gerne durch Vorruhestand entledigen. Es müssen etwa alle Leute über 55 gehen, egal, ob sie gebraucht werden, oder nicht. Das schafft nicht nur „Frieden“ mit dem Betriebsrat, denn dieser sieht Kündigungen nach Leistung gar nicht gerne. Es geht vielmehr auch um den Erhalt der internen Karriere-Strukturen. Man muss „Nachwuchs-Managern“ zeigen können, dass es für sie eine echte Karriere-Chance gibt, sonst gehen sie weg. Daher müssen immer wieder Plätze freierwerden. Sehen Sie dazu auch meinen Artikel „[Realitäts-Verweigerung](#)“.

Lieb-mich-Seminare und ähnlicher Unsinn:

Es gab da vor etwa 2 Jahren einen Bericht im Spiegel über einen sehr grossen deutschen Elektrokonzern, wo die Manager von verrückten Psychologen angehalten wurden, von Haus zu Haus betteln zu gehen – sollte angeblich irgendeine Persönlichkeitseigenschaft fördern, nur welche? Einen solchen Unsinn lässt sich kein Handwerker gefallen, aber die Mittel-Manager, die bei diesem Konzern alle Akademiker sein müssen, machen natürlich mit.

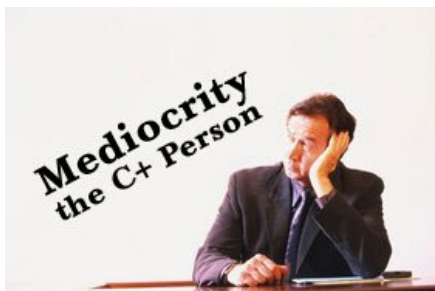
Da dieser Konzern kurz darauf die Firma übernommen hat, bei der ich damals beschäftigt war, läuteten für mich die Alarmglocken. Wenig später ergab sich die Möglichkeit, vorteilhaft auszusteigen.

Inzwischen erzählen mir ehemalige Kollegen, dass dort jetzt von den Psychologen dieses Konzerns sogenannte „Lieb-mich-Seminare“ zur Bildung der Firmenidentität abgehalten werden. Natürlich verlaufen sich die Mitarbeiter der zugekauften Firma jetzt scharenweise. Meine frühere Abteilung, die ich leitete, ist inzwischen komplett weggegangen.

Ein anderer „Elektro“-Konzern (USA, ist eigentlich ein Hedge-Fond) hat es dafür mit Six-Sigma, einem enorm anspruchsvollen und bürokratischen, statistischen Qualitätssystem. Manager kann dort nur werden/bleiben, wer in dieses System indoktriniert wird und wie im Judo einen Green Belt oder Black Belt erwirbt. Ihr wahres Geschäft machen sie nicht mehr mit Industriegütern, sondern mit Finanzdienstleistungen, die von niedrigen Zinsen abhängig sind.

Rekrutierung – dem Schema angepasst:

Wer wird heute von einem Konzern eingestellt? Diese Person muss (überspitzt) einige Eigenschaften erfüllen:



- a) sie muss „teamfähig“ sein, d.h. sie muss nicht einem Team erfolgreich arbeiten können, sondern muss unterwürfig sein und die Autorität des selbst unsicheren Chefs nicht in Frage stellen
- b) sie sollte über einen guten Schulabschluss verfügen, dadurch nimmt man an, dass sie bereits auf „Leistung vorselektiert“ ist. Das ist besonders schlimm in den USA, wo fast niemand ohne College-Abschluss für eine qualifizierte Tätigkeit genommen wird
- c) sie sollte möglichst dem allgemeinen Konsumverhalten angepasst sein, damit sie „normal“ wirkt, das heisst sie sollte auch verschuldet sein.

- d) sie sollte nicht älter als 35 Jahre alt sein, denn ein höheres Alter wäre ungünstig für das „jugendliche Image“ der Firma und könnte das interne Karriere-System durchbrechen
- e) vor allem darf sie nicht von der Norm abweichen, denn das ist generell schlecht

Über diese Einstellungsnormen wachen nicht unbedingt die Linienmanager, die die von der Personalabteilung „gebrachten“ neuen Mitarbeiter beschäftigen. Es sind vielmehr die Leute in der Personalabteilung, die diese Vorselektion machen, denn besonders grosse Konzerne werden mit Bewerbungen regelrecht geflutet. Daraus wird dann eine echte Massensbearbeitung, die in der Regel „normale Angestellte“ bewältigen. In den USA werden dazu oft Computerprogramme verwendet, die die Bewerbungen automatisch nach bestimmten Stichworten und Eigenschaften durchsuchen.

Dazu kommt noch, dass Personalchefs sehr oft Manager sind, die zu keiner anderen Tätigkeit in der Firma zu gebrauchen sind. Ich habe selbst solche Fälle erlebt.

Rekrutierung von guten Leuten sollte eigentlich die Aufgabe der Linienmanager sein, die dafür mindestens 20% ihrer Arbeitszeit aufwenden sollten.

Der Schaden, der durch eine solche Einstellungspolitik der „Mittelmässigkeit“ angerichtet wird, ist ungeheuer gross. Er wird erst in der Zukunft sichtbar, denn auch hier gilt die 80:20 Regel. 20% der Mitarbeiter machen 80% des Erfolgs aus.

Selbstverständlich ist es nicht in allen grossen Firmen so, aber in jeder Organisation setzt irgendwann einmal die Degeneration ein, sowie Prestigewahn und Politik. Leider werden bestimmte Menschentypen magisch von Prestige-Konzernen angezogen. Besser scheint es in mittelgrossen Unternehmen zu sein.

Eine gute Website zu diesen Themen ist: [Ask the Headhunter](#).

Kleinunternehmer – nie die Kontrolle aufgeben:

Bei Konzernen gilt die alte Maxime der Bürokratie: je mehr Mitarbeiter ich unter mir habe, desto wichtiger bin ich. Akademiker zählen dabei doppelt. Aber eines können Sie: Arbeitsteilen und Rekrutieren – wenn auch meist nicht immer gut.

Das genaue Gegenteil dazu stellen die Kleinunternehmer dar. Sie wollen keinen Punkt an Kontrolle aufgeben. Daher machen sie am liebsten alles selbst. Wenn sie Personal einstellen, dann nur Hilfspersonal, denn der Chef muss über Allen stehen.



Natürlich arbeitet sich der Unternehmer dabei fast zu Tode. Oft sind solche Personen noch mit über 80 Jahren aktiv. Entsprechend schwierig gestaltet sich die Nachfolge. Unzählige Betriebe werden deshalb geschlossen, weil kein Nachfolger aufgebaut bzw. geduldet wird.

Bei meinen Marktuntersuchungen zum Edelmetall-Handel ([Die deutschsprachige Goldszene](#), [Goldszene-II](#)) habe ich ausschliesslich solche Typen gefunden. Wenn wirklich einmal grössere Firmen in diesen Markt einsteigen, werden sie die etablierten Kleinfirmer an die Wand blasen oder übernehmen. Die nicht nur wegen ihrer grösseren Kapitalkraft und

Marketing-Kenntnisse, sondern besonders deshalb, weil sie sich Talente rekrutieren können. Die Kleinunternehmer dagegen würden soetwas sofort als Angriff auf sich selbst sehen.

Ein deutscher Münzhändler hat mir einmal persönlich das hohe Lied des „Alleinseins“ vorgesungen, und dass man keinem Mitarbeiter wirklich trauen könne.

Die meisten Kleinunternehmer sind auch total beratungsresistent.

Auf diese Art kann man natürlich nie wachsen oder Spitzenleistungen erzielen, denn eine Person kann nicht überall gut sein. Auch eine Form von organisierter Mittelmässigkeit.

Gefahr: die Exzellenz aus dem Osten

Diese Mittelmässigkeit der westlichen Gesellschaft trifft derzeit auf eine eminente Gefahr aus Asien: nicht nur niedrige Kosten, sondern auch exzellente Technologie.

Sehen Sie sich die Elektronik-Produkte aus Asien an. Sie sind nicht nur preisgünstig, sondern auch von hoher Qualität. In der Realität ist es so, dass die meisten Kategorien nur mehr dort entwickelt und produziert werden: Camcorder, Digitalkameras, Flachbildschirme, und, und, und.

Die einzige Produkt-Kategorie, wo der Westen hier noch einen gewissen Vorsprung hat, ist die Software.

Die westlichen Firmen, die sie hier teilweise noch vertreiben, sind heute nur mehr sogenannte „Platform-Companies“, wo Finanzleute und Marketingtypen den Ton angeben. Ihre einzige Aufgabe ist es hier bei uns den Markt zu bearbeiten. Irgendwann kommt der Punkt, wo auch die „westliche“ Marke dann an einen Fernost-Hersteller verkauft wird. Siehe IBM's Thinkpad-Computer an Lenovo aus China. Dann ist es gänzlich aus.

Es kommt der Punkt, wo Asien unsere Schuldscheine (IOUs) zum Import dieser Produkte nicht mehr nehmen wird. Dann ist es endgültig vorbei und auch die letzten konkurrenzfähigen Firmen im Westen werden vermutlich neue, asiatische Eigentümer finden.

Dazu noch ein konkretes Beispiel:

Vor einigen Jahren besuchten mich Vertreter des oben zitierten niederländischen „High-Tech“-Konzerns, um eine Kundenbefragung für ein neues Computerprodukt zu machen. Neben einigen Holländern erschienen auch ein Amerikaner und ein Taiwanese. Der taiwanesische Ingenieur war eindeutig der Kompetenteste, dort wurde das Produkt auch entwickelt. Die Holländer dagegen waren eindeutig „Staffage“, die offenbar Kraft ihrer Position dabei waren.

Lesen Sie dazu bitte unbedingt auch das Buch von Gabor Steingart: [Weltkrieg um Wohlstand. Wie Macht und Reichtum neu verteilt werden.](#)

Die Mittelmässigkeit in der Politik und die Mittelmässigkeit in der Wirtschaft sorgen dafür, dass sich der Westen damit sein eigenes Grab gräbt.



Die derzeitigen Ausgabenexzesse der Politik zum Stimmenkauf und der Wirtschaft bei Fusionen werden bald ein Ende haben. Wenn Dollar und Euro abverkauft werden, werden alle diese heutigen Ausgaben zutiefst bereut werden und die Konzerne, bzw. deren Teile werden für Spottpreise, vermutlich in Gold aufgeschnappt werden. Wir werden dann für neue Herren arbeiten. Schon Mandarin gelernt?

Man kann ruhig sagen, unsere Eliten haben die Scheuklappen auf. Mit ihrer Mittelmässigkeit führen sie uns in den Abgrund.

Zusammenfassung:

Wenn die lang erwartete Depression nach den heutigen Kredit-Exzessen einsetzt, wird sich die Welt grundlegend ändern. Dann wird sich zeigen, dass der Westen nur mehr Mittelmässigkeit auf allen Ebenen zu bieten haben wird, sowie ein potemkinsches Dorf aus einer virtuellen Finanzwelt, die dann zusammengebrochen sein wird.

Erwarten Sie dann einige Dinge wie:

- a) die alten Eliten werden den Haien zu Frass vorgeworfen werden
- b) man wird unglaublich günstig Firmen und Firmenteile erwerben können

Etwas ähnliches (in sanfter Form) hat es auch schon um 1980 gegeben. Damals haben Araber mit Ölgeld Minderheitsbeteiligungen an europäischen Firmen erworben, denn die Aktien standen niedrig.

Diesesmal jedoch werden die Käufer die Firmen ganz übernehmen und auch industriell führen, denn die heutigen Manager werden das alles nicht vorausgesehen haben und die neue Situation nicht mehr verstehen.

Falls es nicht zu einem Elitenwechsel kommt, wird die Depression lange und tief sein.

Vorbereitung:

Natürlich kann sich jede Einzelperson und jede Firma auf diese Situation vorbereiten. Je früher Sie es tun, umso einfacher wird es sein. Besuchen Sie dazu meine [Seminare](#) (dort wird auf diesen Transformationsprozess eingegangen) und lesen Sie auch meinen [Vorsorge-Artikel](#).

Für Firmen: holen Sie sich vor allem gute Leute, die die Anforderungen der Zukunft verstehen.

Zitat zum Abschluss:

The real difficulty in changing any enterprise lies not in developing new ideas, but in escaping from the old ones. - **John Maynard Keynes**

Disclaimer:

Ich möchte feststellen, dass ich kein Finanzberater bin. Dieser Artikel ist daher als völlig unverbindliche Information anzusehen und keinerlei Anlage- oder sonstige Finanzierungsempfehlung – ähnlich wie ein Zeitungsartikel. Ich verkaufe auch keine Finanzanlagen oder Kredite. Jegliche Haftung irgendwelcher Art für den Inhalt oder daraus abgeleiteter Aktionen der Leser wird ausdrücklich und vollständig ausgeschlossen. Das gilt auch für alle Links in diesem Artikel, für deren Inhalt ebenfalls jegliche Haftung ausgeschlossen wird. Bitte wenden Sie sich für rechtlich verbindliche Empfehlungen an einen lizenzierten Finanzberater oder eine Bank.

© 2006 by Walter K. Eichelburg, Reproduktion/Publikation nur mit Zustimmung des Autors.



Zum Autor:

Dipl. Ing. Walter K. Eichelburg ist unabhängiger Network-Consultant und Investor in Wien. Er beschäftigt sich seit mehreren Jahren intensiv auch mit Investment- und Geldfragen. Er ist Autor zahlreicher Artikel auf dem Finanz- und IT-Sektor. Er kann unter walter@eichelburg.com erreicht werden.

Seine Firmen-Website ist: www.eichelburg.com

Seine Finanz-Website ist: www.hartgeld.com