

# Managermythen - Executive Summary

Gisela Bretz

Seit frühester Zeit sind Mythen ein Teil des menschlichen Lebens. Die Mythen mit ihren Sinngehalten werden nicht als botschaftsbehaftete Objekte betrachtet, sondern als ein System von Zeichen, nach welchen das tägliche Leben ausgerichtet wird. Dieses System umgreift jeden einzelnen Menschen, was in der Allgegenwärtigkeit der Mythen in den unterschiedlichsten Aspekten des menschlichen Lebens deutlich wird. Der Mensch nimmt Mythen als Wahrheitszusammenhänge wahr und glaubt mit einer Intensität an sie, welche den Mythen eine gewisse Macht über das menschliche Bewusstsein verleiht. Die den Mythen innewohnende Kraft, das Leben und die Welt auszulegen, bleibt solange erhalten, wie der Mensch unbewusst in dem System von Zeichen lebt und aus den Mythen heraus handelt. Die Kraft wird versiegen, sobald der Mensch das ihn umgreifende System verlässt, indem er beginnt, kritisch über Mythen zu denken und zu sprechen, denn dann werden die Mythen als Objekt der Zeichenübermittlung betrachtet.

Die Mythen stellen Orientierungsmuster für das menschliche Handeln dar, welche die Aufarbeitung menschlicher Ängste und Hoffnungen enthalten. Dass Wirklichkeit und Phantasie, Realität und Hoffnung in den Mythen zusammenfliessen und in ihnen untrennbar miteinander verschmelzen, verhindert, dass die Rationalisierung der Welt die Mythen vollkommen zu verdrängen vermag. Werden einzelne Mythen entmystifiziert, so können durch erneute Bedeutungs-Besetzung neue zeitgemässe Mythen entstehen, denn der in Mythen enthaltene Sinn, der eigenem und fremdem Handeln zugeordnet wird, steht für andere Inhalte zur Verfügung.

Die Orientierung spendende Kraft der Mythen kann sich lediglich entfalten, wenn die Mytheninhalte in zeitgemässer Weise gestaltet werden, so dass sie für die Menschen verstehbar sind. Einer derartigen Anpassung entspricht die Wandlung traditioneller Mythen zum Managermythos. Dieser entstand durch die Kombination der Inhalte des Alpenmythos und des Heldenmythos. Im ersteren geht es um das Gefühl der Erhöhung durch den Aufstieg, welcher einem in eine Position bringt, in welcher man über so Vielem steht und Überblick gewinnt, wobei die besondere Stellung von Berggipfeln bereits in der Antike zur Geltung kam, indem sie als die Orte galten, an welchen die Götter weilten. Im letzteren ist der zentrale Punkt, dass das Heldentum dem Helden in gewissem Ausmass zu Unsterblichkeit verhilft, welche ihrerseits eine mythische Grösse ist und die Angst der Menschen vor dem Tod verkörpert. Die

Inhalte dieser beiden traditionellen Mythen unter der Berücksichtigung von Regeln des Aufstiegs in der Hierarchie eines Unternehmens zu kombinieren, brachte den Managermythos hervor.

Ausserdem ist es von unerlässlicher Wichtigkeit, dass sich die Menschen mit den Mytheninhalten identifizieren können. Die Identifikation wird ermöglicht durch die Aufarbeitung von allgemeinen Ängsten oder Hoffnungen, welche entweder durch eine jedem bekannte Begebenheit oder durch eine Person verkörpert werden. Die Verwendung einer Person als Träger des Mytheninhalts entspricht der menschlichen Natur, alles wie sich selbst zu betrachten, also in menschlicher Form, und ist damit besonders wirksam.

Das nicht erlöschende menschliche Bedürfnis nach Orientierung, welchem die Mythen Rechnung tragen, und die Anpassung der Mytheninhalte, welche die den Sinngehalt vermittelnde Kraft gewährleistet, sind Voraussetzungen für die Werdung einer Führungspersönlichkeit zum Managermythos. Sie gehören zu den Komponenten, welche durch das Aufzeigen der Natur des Mythos identifiziert werden konnten. Dazu kommen zwei weitere Voraussetzungen: der erreichte Erfolg und die Möglichkeit zur Identifikation mit dem Mytheninhalt durch die Personifizierung, welche beide durch die Verknüpfung der Erkenntnisse über Mythen und der Betrachtung der Werdegänge bekannter Führungspersönlichkeiten ersichtlich gemacht werden.

Durch diese Verknüpfung sind auch die weiteren, die Entstehung des Managermythos beeinflussenden, Komponenten identifizierbar, welche in der vorliegenden Arbeit gesamthaft als Modell beschrieben und graphisch dargestellt werden. Die beeinflussenden Komponenten im Managermythen-Modell sind in drei Kategorien aufgeteilt, wobei die bereits erwähnten Voraussetzungen die erste Kategorie darstellen. Die beiden anderen sind einerseits die Faktoren, welche die Voraussetzungen verstärken und andererseits die Verstärker des entstandenen Managermythos.

Das Zusammenwirken der Voraussetzungen sowohl untereinander als auch mit den sie verstärkenden Faktoren führt dazu, dass eine erfolgreiche Führungspersönlichkeit zum Managermythos wird. Der auf diesem Wege entstandene Managermythos wird im Weiteren von Verstärkern, wie beispielsweise den biographischen Werken dahingehend beeinflusst, dass dieser kraftvoller in seiner Orientierungshilfe wird. Die Verstärker des bereits entstandenen Managermythos wirken nicht ausschliesslich direkt verstärkend, sondern auch insofern, als sie die Sympathie für eine zum Managermythos gewordene Person fördert, welche ihrerseits die Stärkung hervorruft. Eine ebenfalls indirekte Verstärkung des Managermythos entsteht

über die Mystifizierung der verwendeten, ökonomischen Konzepte, welche durch die Erfolgsgeheimnisse identifizierenden und die biographischen Werke unterstützt wird. Der aus diesem Prozess resultierende verstärkte Managermythos schliesst mit seiner Orientierung spendenden Kraft den Kreislauf des Managermythen-Modells, indem er zur Bedürfnisbefriedigung beiträgt.

Der Kreislauf des Managermythen-Modells wird kontinuierlich durchlaufen. Um keinerlei Orientierungslücken entstehen zu lassen, benötigen die Menschen immer von Neuem vorbildliche, erfolgreiche Führungspersönlichkeiten, welche als Managermythos ihre Stütze im täglichen Arbeitsleben verkörpern. Das menschliche Gedächtnis lässt nicht stetig aufgefrischte Vorbilder verblassen, und das Vergessen sorgt dann für einen erneuten Bedarf an nachfolgenden, zum Managermythos werdenden Führungspersönlichkeiten.

In dem entwickelten Managermythen-Modell wird das Komponenten-Netzwerk, welches zur Managermythen-Bildung notwendig ist, dargestellt. Dabei werden die Faktoren, welche einerseits die Verstärkung des entstandenen Managermythos beeinflussen und andererseits selbst beeinflussbar sind, aufgezeigt. Die Möglichkeit der Einflussnahme kann sowohl von Führungspersönlichkeiten selbst als auch von den Unternehmen genutzt werden und steht ausserhalb des im Modell dargestellten Kreislaufs. Die Unternehmen folgen mit der Einflussnahme auf die Medien und die veröffentlichten Bücher der Annahme, dass der Managermythos bezüglich ihres CEOs, zusätzlich zum operativen Erfolg, eine Steigerung der Unternehmensreputation bewirkt.

Entgegen dem menschlichen Bedürfnis nach richtungweisenden Mythen unterliegen das Managermythen-Modell und der Managermythos selbst dem zeitlichen Wandel und werden Anpassungen erfahren müssen, um ihre Anwendbarkeit zu bewahren. Jedoch wird die anhaltende Suche nach vollständig rationalen Erklärungen für Erfolg, in welchen sich betriebswirtschaftliche Strategien und Konzepte im Mittelpunkt befinden, den Managermythos seiner Existenz nicht berauben können, solange kein adäquater, zeitgemässer Ersatz an dessen Platz tritt.

Die beiden Ordnungen, Mythos und Rationalität eignen sich als Sammelbecken von Werten, welche unsere Kultur bilden, jedoch nicht zur Synthese. Es handelt sich um zwei Ordnungen, die parallel zueinander existieren und den Menschen dazu zwingen, sich in beiden zugleich zu bewegen. Diese Parallelität der beiden Ordnungen verursacht, dass auch rationale Argumentation nicht vermag, die eine als die andere verdeckenden Schatten zu entlarven. Demzufolge besteht der einzige Berührungspunkt zwischen den Mythen und den betriebswirtschaftlichen Konzepten und Strategien darin, dass sie beide ein Teil der Geschäftswelt darstellen und so

eine gewisse Interaktion sowie gegenseitige Beeinflussung vorhanden ist. Doch Mythen werden stets ein zu den betriebswirtschaftlichen Konzepten und Strategien parallel auftretendes Phänomen sein und können nicht durch dieselben, die sich als objektiv und rational verstehen, identifiziert, erklärt oder gar hinterfragt werden.