

# Der Geldrausch und die Folgen für die Unternehmenskultur

Eigentlich habe ich genug vom Prozess gegen Pierin Vincenz und von seinem betont legeren Auftritt vor Gericht, wo er das Hemd so trug, wie wenn er grad im Hafen von St. Tropez bei Sénéquier einen Americano trinken wollte. Aber ich fand einen der Nebenschauplätze speziell: Die Lohnbezüge der Geschäftsleitung von Raiffeisen, wo man der In-house Crew nicht trauen wollte und lieber einen externen Anwalt als Zahlstelle brauchte.

Wenn Saläre, Boni und Spesen rechtens und angemessen sind, besteht kein Anlass, externe Strukturen zu verwenden. Wieso der Leiter der internen Revision ebenfalls von diesem St. Galler «local off shore»-System profitierte, erschliesst sich mir nicht.

Irgendwie war Raiffeisen ein dysfunktionales System. Es macht misstrauisch. Am gleichen Tag, als die «NZZ am Sonntag» über die Sache mit dem Leiter Audit berichtete, fielen mir News über Marcelo Claire auf, der rechten Hand des Gründers der Softbank Group, dem japanischen Technologieinvestor. Er hat seine Stelle verlassen, weil er für die nächsten Jahre 1 Milliarde Dollar als Total Compensation gefordert haben soll, was abgelehnt wurde. Die Medienberichte sind unterschiedlich, es gibt solche, die schreiben gar von einer Forderung von 2 Milliarden.

Irgendwie war ich an diesem 6. Februar 2022 der Geldgeschichten überdrüssig, da sehe ich eine Headline: «Der Lohn soll kein Geheimnis mehr

sein». Welche wohlthuende und vertrauenserweckende Politik in einem Gastronomieunternehmen mit 1000 Angestellten: Die beiden Inhaber legen ihr Salär inklusive Bonus offen. Die Mitarbeitenden der Schweizer Firma, die an verschiedenen Orten Restaurants betreibt, erfuhren zudem eine weitere Transparenzstufe: Alle Gehälter im Betrieb wurden bekannt gemacht.

Das ist mutig, klar und motivierend. Mitarbeitende kennen die Lohnschere vom höchsten bis zum tiefsten Gehalt, sie können Gerechtigkeit und Fairness messen. Gerüchten wird ein Ende gesetzt. Das schafft Vertrauen, Respekt sowie soziale Wertschätzung und eröffnet eine Politik der echten Chancen im Unternehmen. Neid über

Löhne lässt sich nicht vermeiden, weder bei Transparenz noch bei Intransparenz, aber das Geschwätz, welches Neid befeuern kann, wird reduziert.

Die Debatten und Kämpfe um die Minder-Initiative haben letztlich wenig bewirkt. Hemmungslos treiben die Sumpfbüthen der Bonussaison in allen Kanälen. Früher gab es bei der «Financial Times» im März die dekadente Bonus-Edition, ein spezielles Magazin; dort wurden besondere Luxusgüter und Kultmarken als «Must Haves» (muss man haben) angepriesen. Im Zug der Krise 2008 wurde es eingestellt. Aber sonst ist vieles gleich geblieben und es gibt kaum Innovation im Umgang mit Boni, die bei den vielen Rechtsrisiken der Credit Suisse eine massgebliche

che Rolle gespielt haben. Man will nicht wahrhaben, dass Boni Firmen krank machen und schwächen. Diese unsäglichen Anreize wirken sich nicht nur auf den Umgang mit Interessenkonflikten aus. Sie zerstören den moralischen Kompass, machen opportunistisch und verhindern Kritik. Man will nicht auffallen; das kostet allenfalls den eigenen Bonus. Der Fingerabdruck des Bonussystems prägt den Umgang mit Prinzipien, internen Kontrollen und Regeln. Je mehr Bonus, umso unantastbarer – das ist die Perversion und die wahre Ursache der Skandale.

Ich meine, es wäre gerade an den Banken, die über die Jahre der Politik und der Gesellschaft sehr fremd geworden sind, sich aus der

«Bestandespflege» des Bonussystems zu befreien. Wenn ich sehe, wie viel verbrannte Erde die Profiteure von Millionenboni allein bei der CS zurückgelassen haben, so wird offensichtlich, dass es nicht wenige Banker gibt, die mit unsäglichen Methoden hohe Umsätze generierten, selber enorm daran verdienten und dann – ja dann, wenn die Quittung kommt, sind sie verschwunden.



**Monika Roth**  
Professorin und  
selbstständige Rechtsanwältin