

Profit und Ethik – ein Widerspruch?

Ethisch-soziales Handeln lässt sich am Erfolg Ihres eigenen Tuns messen.

Petra Keller, Inhaberin und Geschäftsleiterin D&O GmbH

Angenommen, Sie spazieren gerade entlang eines Flusses und geniessen den Moment. Plötzlich hören Sie einen Schrei und sehen ein Kind, das wild gestikuliert. Sie wissen sofort, dass es sich um eine gefährliche Situation handelt. Sie zögern keinen Moment und springen intuitiv ins Wasser, damit Sie ein Kinderleben retten können. Was hat Sie zu dieser Rettungsaktion bewogen? Umschreiben wir es mit «moralisch gut und verantwortungsvoll» gehandelt.

Auch in Unternehmen ist Intuition sehr wichtig, aber nicht das Einzige, worauf es ankommt. Welche Prinzipien sind Ihnen ausser «Leben retten» ebenfalls wichtig? An welchen ethischen Grundsätzen orientieren Sie sich generell? Für welche Werte stehen Sie persönlich und in Ihrem Unternehmen ein? Unterschätzen Sie dabei nicht die umfassende Macht der Verantwortung und berücksichtigen Sie dabei auch, welche Folgen Ihre Prinzipien haben. Denn es genügt nicht, einfach seinen eigenen Prinzipien uneingeschränkt treu zu sein, weil Prinzipien nicht folgenlos sind. Da ein Betrieb, unabhängig von seiner Grösse, immer auf Humankapital angewiesen ist, kann man soziale Dynamiken und Risiken vielleicht ignorieren, aber auf keinen Fall leugnen. Denn überall, wo Menschen sind, erfolgen Interaktionen, jeweils beeinflusst durch das, was beruflich und privat im Mikro- und Makrobereich geschieht. Oder kennen Sie Angestellte, die ihr Denken, ihre Persönlichkeit, ihre Emotionen oder Sorgen an der Eingangspforte eines Unternehmens abgeben? Mag sein, dass sich das vielleicht einzelne von uns ab und an insgeheim wünschen, aber so etwas ereignet sich nur in einer Science-Fiction.

«**Profit und Ethik**» werden oft als ein Widerspruch dargestellt, indem man das Killerargument der Unwirtschaftlichkeit und der Sachzwanghypothese herbeiführt. Ein Argument, das nicht zutrifft und unabsehbare Folgen hat! Die persönliche Verantwortung für die eigenen

Handlungen (oder Nicht-handlungen) kann man weder an den Staat, die politische Führung noch an den Chef, die Kollegin, die Unternehmensleitung oder an die Technik delegieren. Das gilt auch für die soziale Verantwortung – nur dass hier Führungskräfte noch mehr gefordert sind. Die häufigsten Ursachen, dass Vorgesetzte bei Konflikten und Krisen nicht intervenieren, sind mangelndes Wissen, fehlende Führungs- und Handlungskompetenz, geringe Sozialkompetenz, wenig Erfahrung, keine gemeinsamen Unternehmenswerte oder Angst vor Jobverlust.

Um die Metapher des ertrinkenden Kindes wieder aufzunehmen: Springen Sie also ins Wasser, auch wenn es nicht gleich um die Rettung von Menschenleben geht. Und damit Sie dazu erfolgreich in der Lage sind, gönnen Sie sich ein gezieltes Training, wie es jede Sportart und vor allem jede Führungsaufgabe erfordert. Das Erfreuliche: Ihr ethisch-soziales Handeln lässt sich am Erfolg Ihres eigenen Tuns messen. Gerade deshalb ist es wichtig, dass Führungskräfte soziale Risiken in Unternehmen überhaupt erkennen und über die persönliche Kompetenz verfügen, eine Risikosituation nach ethisch-sozialen Kriterien beurteilen zu können. Vorgesetzte sollten die Lage ihrer Mitarbeitenden nachvollziehen können und Handlungsoptionen kennen sowie Entscheidungen fällen, für die sie letztlich auch die Verantwortung tragen. Das ist eine permanente Herausforderung, denn manchmal kollidieren die persönlichen Interessen mit jenen des Unternehmens. Doch vielleicht fällt es Ihnen leichter, wenn Sie sich an eine der Maximen von Hannah Arendt halten: Die Menschen müssen lernen, ohne Geländer zu denken!

