

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

Führungsethik

Führungsethik ist Bestandteil der Unternehmensethik (s.Grafik 1).



Man unterscheidet dabei eine "führungstechnische" und eine "führungsethische" Perspektive (Grafik 2).

Führungstechnische Perspektive	Führungsethische Perspektive
Mitarbeiter als Rollenträger	Mitarbeiter als Person
Mitarbeiter als Mittel "Produktionsfaktor", HC, HR	Mensch selbst ist Zweck Sonderstellung
Objektcharakter des Menschen im Betrieb	Subjektcharakter des Menschen auch im Betrieb
Der Mensch ist Mittel. Punkt!	Der Mensch ist Mittelpunkt
Sozialtechnik Führung → Unternehmensziele	Sozialethik Wahrung von humanem Eigenwert

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

Führung in freiheitlich demokratischer Umgebung ist immer mit Konfliktpotential beladen: Freiwilligkeit und Konsens sind Voraussetzungen, Arbeitsverträge umfassen nie die ganze Person und der Verzicht auf völlige Gleichberechtigung erzeugt besonderes Schutzbedürfnis des Untergebenen; dies gilt es zu sichern, eine Identitätsorientierung zwischen Arbeit und Beziehung ist anzustreben.

Auf die Universalgeltung elementarer Menschenrechte sollte in diesem Zusammenhang gar nicht erst hingewiesen werden müssen, auf unantastbare Bürgerrechte schon eher. Diese umfassen die Persönlichkeitsrechte (Physische und psychische Unantastbarkeit, Schutz der Privatsphäre, Schutz vor Willkür, Recht auf Fairness) und den Aufruf zur kritischen Loyalität und zu Zivilcourage bis hin zum sog. "Whistle Blowing" (das "Verpfeifen" unmoralischer Praktiken eines Arbeitgebers oder seiner Führungsleute). Employee Rights, Ethics Officer und Ethic Committee sind als vertragliche und organisatorische Umsetzung dieser Aspekte zu nennen, haben aber in Europa (noch) nicht gleiche Bedeutung erlangt wie in den USA.

Noch darüberhinaus gehen Führungsansätze, die das Recht auf sinnvolle Arbeit, Beteiligung an der Ausgestaltung der Arbeitsinhalte, persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung und Dialog- und Konsensorientierung zusätzlich zu den obigen Punkten einbeziehen. Trotz bestehender und anzuerkennender Erfolgsorientierung einer Führungskraft wäre unter führungsethischen Gesichtspunkten die stärkere Berücksichtigung z.B. folgender Punkte zu diskutieren:

1. Internalisierung ethischer Gesichtspunkte in alle Führungssysteme (Anreiz, Beurteilung, Kontrolle)
2. Leistungs- und Erfolgsziele kombinieren mit ethischen Prämissen und Rahmenbedingungen
3. Ethische Sensibilisierung aller hat gleichrangige Bedeutung für Qualifikationsziele wie Problemlösungskompetenz und Sachwissen
4. Standesorganisationen der Führungskräfte übernehmen branchen- und ordnungspolitische Verantwortung