

Gehorsam

Kardinal Schönborn hat in seiner Antwort auf die Erklärung des Ungehorsams der Pfarrer-Initiative gemeint, auch in Firmen wäre ein solches Verhalten nicht tragbar.

Nicht weit vom Wiener erzbischöflichen Palais entfernt, nahe dem unteren Ende der Rotenturmstraße und jenseits des Donaukanals, befindet sich der österreichische Hauptsitz der ziemlich erfolgreichen Firma IBM, wo ich die letzten 25 Jahre meines Berufslebens gearbeitet habe.

Wir hatten dort keine „Vorgesetzten“, sondern „Manager“, die nicht über, sondern neben den übrigen Mitarbeitern ihre Arbeit verrichteten. Die Mitarbeiter waren dort sehr selbständig und benötigten die Manager eigentlich nur, um ihnen bürokratische Hindernisse für ihre Arbeit aus dem Weg zu räumen. Die Qualifikation für Manager bestand nicht darin, dass sie in irgendeinem Fachgebiet große Koryphäen waren, sondern dass sie mit den Mitarbeitern umgehen und sie motivieren konnten.

Einer ungeschriebenen Regel zufolge durfte niemand Manager werden, der nicht zuvor „im Feld“ tätig gewesen war, also direkte Kundenkontakte gehabt hatte. Wenn man diese Regel nicht befolgte, kam es fast immer zu einem Desaster. Ebenso meine ich, dass Probleme entstehen, wenn jemand in der Kirche eine leitende Stellung erhält, der nicht zuvor Pfarrer, also Seelsorger, gewesen war.

Anfangs war ich in einer Abteilung beschäftigt, die die Aufgabe hatte, neue Produkte anzukündigen, aber nicht technische Unterstützung bei der Anwendung dieser Produkte zu leisten. Auf Grund meiner technischen Kenntnisse war mir jedoch diese Unterstützung ein persönliches Anliegen. Ich war also „ungehorsam“, was sich aber auf die Zufriedenheit der Kunden sehr positiv auswirkte und schließlich auch von der Firmenleitung akzeptiert wurde. Übrigens gab es ja im alten Österreich für ähnliches Verhalten den „Maria-Theresien-Orden“.

Einmal jährlich fand eine Mitarbeiterbefragung durch Ausfüllen eines Fragebogens statt. In dieser Befragung wurde auch eine Beurteilung des Managements vorgenommen. Fiel diese zu Ungunsten des – auch „höheren“ - Managements aus, so wurde dieses ausgewechselt. Die abgelösten Manager erhielten dann meist administrative Aufgaben, bei denen sie keinen Schaden anrichten konnten. Könnte man nicht ebenso mit Bischöfen verfahren, die sich als ungeeignet erweisen?

Auch sonst gab es Möglichkeiten, Unzufriedenheit mit den Verhältnissen in der Firma zu äußern, zum Beispiel das System „Offen gesagt“. Wollte man seine Meinung anonym äußern, dann füllte man ein Formular aus und sandte es an den „Offen gesagt – Koordinator“. Dieser trennte den Abschnitt mit den Angaben über den Verfasser ab und schickte den Text an eine ihm geeignet erscheinende Stelle. Diese musste zur erhobenen Kritik Stellung nehmen und, wenn die Kritik berechtigt war, für Abhilfe sorgen. Der Verfasser wurde durch den „Offen gesagt – Koordinator“ über das Ergebnis informiert.

Es gab auch die so genannte „Open Door Policy“. Konnte man sich mit seinem Manager nicht einigen, dann konnte man sich an dessen Manager wenden. Ich benützte einmal diese Möglichkeit und konnte zu einem anderen Manager wechseln.

Man sieht also, dass es auch in angeblich autoritär geführten Firmen durchaus demokratische Elemente gibt, die dafür sorgen, dass auch die Ideen der einzelnen Mitarbeiter zum Erfolg der Firma beitragen können.

Wenn man schon auf Firmen als Vorbilder für die Kirche hinweist, was übrigens auch zu hinterfragen wäre 2, dann müsste man diese Firmen auch in ihrer Realität sehen.

Übrigens hat IBM Österreich seit dem 1. Januar 2011 eine Frau als General Managerin.

Friedrich Griess