

te, daß zu jeder Beratung auch Demut gehört, jene Demut, in der ich die Entscheidung der Frau akzeptieren, annehmen kann, wie immer diese ausfällt. In Demut werden wir Mißerfolge und Enttäuschungen ertragen, ohne deswegen gleich zu Menschenverächtern zu werden. Vielleicht kann uns in solchen Stunden der Enttäuschung die Gewißheit weiterhelfen, daß Gottes Liebe mehr vermag als unsere menschlichen Möglichkeiten.

Martina Martin

Steht die Unternehmung oder steht der Mensch in der Unternehmung im Zentrum?

Zur Problematik der Entlassung von Mitarbeitern in wirtschaftlich schwierigen Zeiten

Unter dem Pseudonym M. Martin schreibt ein/e Personalverantwortliche/r eines großen Unternehmens über die Gewissenskonflikte, in die er/sie bei erforderlichen Kündigungen oder Gehaltsminderungen kommt. red

„Ich bestätige, Ihre Abänderungskündigung* erhalten zu haben und mit dem auf Fr. 5.000,- reduzierten Lohn einverstanden zu sein. Damit hoffe ich, Ihnen gedient zu haben . . . Eine schlechte Nachricht kommt selten allein. Ich weiß jetzt, daß meine Frau ihre Stelle verlieren wird. Und trotzdem muß ich an bessere Zeiten glauben können – für die Firma, und auch für mich als Arbeiter . . .“

Vor mir liegt dieser Antwortbrief eines Mitarbeiters, dem ich vor Wochenfrist mitteilen mußte, daß sein Lohn um Fr. 300,- gekürzt werden muß. Soll ich mich nun freuen, daß er die Lohnkürzung akzeptiert hat? Oder muß ich mich vielleicht eher schämen, daß ich ihm dies zumute?

In den Zeiten wirtschaftlicher Rezession ist das Ziel für eine Unternehmung klar gesetzt:

* Abänderungskündigung: Mitteilung „Sie akzeptieren die Vertragsänderung (neuer Lohn) oder dieses Schreiben gilt automatisch als Kündigung auf den nächstmöglichen Termin.“

Es gilt zu überleben, mit möglichst wenig Substanzverlust. Um nach der Krise noch da zu sein, und zwar möglichst stark. Die oberste Leitung ist es demnach, die mir als Abteilungsleiter nach einem verlustreichen Vorjahr den Tarif erklärt: „1994 muß der Umsatz um 30% reduziert und der Mitarbeiterbestand entsprechend angepaßt werden, und zwar möglichst umgehend . . .“

Für die Konzernleitung stehen Zahlen im Vordergrund. Der Leiter einer Produktionsabteilung aber hat mit Menschen zu tun, die ihren Arbeitsplatz möglicherweise verlieren werden. Der Konflikt ist da: Wie gehe ich um mit meinen Freiräumen, wie mit meiner Verantwortung?

Ich habe einen Auftrag gegenüber der Firma. Also muß ich Gehorsam leisten. Aber wie komme ich damit zurecht, wenn ich an meine soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern denke? Verbünde ich mich mit diesen, so heißt dies konkret: Arbeit hereinholen- und dies zu jedem Preis! Denke ich an jene, dann muß ich zugeben, daß dies ein wirtschaftlicher Unsinn wäre. Also reduzieren wir Umsatz und notwendigerweise die Mitarbeiterzahl.

Das Hin- und Hergerissensein ist damit nicht zu Ende. Viele Fragen stehen im Raum:

- Die Leistungsträger müssen gefördert werden. Dazu müssen andere Löhne abgebaut oder zumindest eingefroren werden. Ist das gerecht – oder wäre Solidarität nötig?
- Sozialfälle sollen nicht unter den Tisch gewischt werden. Aber dazu sind die Sozialeinrichtungen da: Arbeitslosen- und Krankenkassen, SUVA, Arbeiterstiftungen und Pensionskassen. Ist es in jedem Fall zulässig, unsere Sozialwerke zu beanspruchen, langfristig auszuhöhlen?
- Sind vorzeitige Pensionierungen die richtige Lösung und stets zu verantworten?
- Sollen wir die Saisoniers zu Hause weiterhin auf eine Einreisebewilligung warten lassen?
- Welches sind allenfalls die Kriterien für die Zusendung einer Arbeitsbewilligung?
- Ist es der ältere firmentreue Mitarbeiter mit 30 Dienstjahren?
- Wäre die junge Kraft nicht besser im Hinblick auf die Zukunft?
- Ist nun der Familienvater oder der freie junge Mann vorzuziehen?
- Für jenen Maurer, der letzten Sommer ei-

nen Herzinfarkt überstanden hat, ist es doch sicher gesünder, wenn er nicht zur Arbeit in die Schweiz einreisen muß!

– Ergibt sich heute vielleicht die Gelegenheit, jenem Arbeiter das heimzuzahlen, daß er letztes Jahr zu spät aus den Ferien zurückgekehrt ist, daß er unbeweglich und aufsässig war?

Eine Verantwortung haben wir auch gegenüber den jungen Leuten, die in der Ausbildung stehen und eine Praktikumsstelle suchen. Ein Vater ruft an. Er bietet uns – hinter dem Siegel der Verschwiegenheit – einen namhaften Betrag an, wenn wir seinen Sohn anstellen, der soeben sein Studium erfolgreich abgeschlossen hat und dem er die Enttäuschung eines Arbeitslosen ersparen möchte.

Ich schreite durch den langen Gang des Geschäftshauses. Durch die offene Bürotüre sehe ich, daß ein Ingenieur ein kleines Mädchen vis à vis an seinem Schreibtisch sitzen läßt. Sie malt an einer Zeichnung. Später vernehme ich, daß die Tochter da ist, weil ihre Mutter zur Zeit eine Alkoholkonsumkur bestreitet. Er weiß noch nicht, daß auch er in wenigen Tagen den „blauen Brief“ erhalten soll. Wird er diese Doppelbelastung durchstehen? Es sind die vielen menschlichen Schicksale, die es den Führungsverantwortlichen schwer machen: Hier ist es ein Behördenmitglied, dessen Stolz es ihm verwehrt, am Schalter seiner Wohngemeinde stempeln zu gehen. Da ist der Familienvater, der vor zwei Jahren für seine fünfköpfige Familie ein Haus gebaut hat und wegen der Hypothekarbelastung dringend auf seinen vollen Lohn angewiesen wäre.

Nun die Gewissensfrage: Soll ich mich – wie übrigens in jedem Führungsseminar doziert wird – vor meinen Mitarbeiter stellen? Oder geht das Geschäftsinteresse vor? Hat in diesem Konflikt eine „christliche Ethik“ die richtige Lösung anzubieten? Antworten sind nicht leicht zu finden.

Solidarität durch „Geld-Ausgeben“

Ein Lösungsansatz könnte sein, daß alle Glieder unserer Gesellschaft in wirtschaftlich weniger guten Zeiten solidarisch handeln, zum Beispiel, indem sie

– sich antizyklisch verhalten, das heißt, daß sie (sofern sie in der Lage sind) von ihrem

Geld ausgeben und nicht alles ängstlich horten;

– bei Abstimmungsvorlagen nicht leichtfertig mit „nein“ stimmen, sobald die Vorlage eine Investition auslösen soll, das heißt, etwas kostet;

– als Verantwortliche in Gemeinde, Kanton oder Bund ausführungsfähige Projekte nicht schubladisieren, nur weil diese momentan nicht ins Budget passen;

– bereit sind, zum Beispiel für Post oder Bahn Preise zu bezahlen, welche diese nicht nötigen, bis zum „geht nicht mehr“ zu rationalisieren. Denn „rationalisieren“ heißt im Klartext nichts anderes als: „Immer weniger Leute haben stets mehr zu leisten!“

Nur eine funktionierende Wirtschaft kann Arbeitsplätze sichern und neue schaffen. Dies gilt es trotz gelegentlicher Unzulänglichkeiten zu bedenken. Die Verantwortung kann nicht an einzelne Wirtschaftsmächtige oder Manager allein delegiert werden. Eine christliche Perspektive wäre wohl, etwas mehr sozialen Ausgleich zu schaffen. Dazu müßten wir alle einmal bereit sein, Modelle zu entwickeln, die anstelle einer Wohlstandssicherung einzelner die Existenzsicherung aller Mitmenschen fördern könnten.

Predigt

John Henry Newman

Der persönliche Einfluß als Mittel zur Verbreitung der Wahrheit

Die so betitelte fünfte „Oxforder Universitätspredigt“¹, die Newman als dreißigjähriger Pfarrer der Universitätskirche von Oxford am 22. Jänner 1832 gehalten hat, ist ein Plädoyer für die zentrale Bedeutung des Gewissens des Menschen für dessen sittliches Handeln und für die Ausbreitung der Wahrheit. Newman war damals als Fellow des Oriol College in das Studium der Väterkirche vertieft, das ihn eineinhalb Jahre später dazu befähigte, die Oxfordbewegung zur Reapostolisierung der anglikanischen Kirche in die Wege zu leiten. Er hat den Gedan-

¹ J. H. Newman, Zur Philosophie und Theologie des Glaubens, Bd. IV der Ausgewählten Werke, hg. von W. Becker und M. Laros, Mainz 1964, 63–79.