

Alumnisymposium „Führungsethik – im Spannungsbogen zwischen Erfolg und Verantwortung“

Erlebnisbericht

**Autorinnen: Paola Biti und Nina Graßnick
(Teilnehmerinnen job factory 2009 und 2008)**

Samstag, 27.11.2010, 09.30 Uhr. Der Vorstand des Alumnivereins trifft in der Axel-Springer-Straße ein. Ein Sicherheitscheck wird passiert, dann begibt sich das Team in das neunzehnte Stockwerk des Hochhauses. In dem ausgewählten Veranstaltungsort – ein großer Saal in den ehrwürdigen Wänden der Axel Springer AG – befindet sich bereits das Cateringpersonal, das Vorkehrungen für die bevorstehenden Veranstaltungen trifft. Nach einer kurzen Lagebesprechung begeben sich die Organisatoren in ihre Positionen.

An diesem Vormittag versammeln sich nicht etwa die Minister der G8-Staaten zum Weltwirtschaftsgipfel oder die UN-Mitgliedsstaaten zur Klimakonferenz, nein, vielmehr treffen die Mitglieder und Förderer des Alumnivereins zum vierten Herbstsymposium in Berlin ein. Unter dem Thema „*Führungsethik im Spannungsbogen zwischen Erfolg und Verantwortung*“ wird die Veranstaltung nunmehr zum vierten Mal seit Bestehen des Vereins des Campus of Excellence abgehalten.

Trotz des Winterchaoses reisen zahlreiche Mitglieder und Förderer nach Berlin. Empfangen von Hostessen werden sie in den Saal begleitet, in welchem vor den Referaten ein Empfangsbuffet wartet.

Nachdem sich der Großteil eingefunden hat, begrüßt der Vorstand die Anwesenden und leitet die Vortragsreihe ein. Hoch über den Dächern Berlins bekommen die Teilnehmer von vier namhaften Referenten einschlägige Informationen zum Kernthema Führungsethik.

Das Impulsreferat gebührt Herrn Alexander Schröder, Leiter des *Governance, Risk & Compliance* der Axel Springer AG. Dieser stellt zunächst die *Corporate Governance* des Unternehmens vor, mit welcher die Leitung und Überwachung des Unternehmens sichergestellt wird. Im Hinblick auf eine verantwortungsvolle, transparente und nach außen nachvollziehbare Unternehmensführung wurde ein Mechanismus etabliert, der sich aus drei Säulen zusammensetzt: Compliance

Management, Risiko Management und einem internen Kontrollsystem. Dadurch wird der Rahmen für ein rechts- und regelkonformes Verhalten gespannt, ein Frühwarnsystem für Compliance-Risiken gesichert und die Gefahr der Nichtbeachtung reduziert.

Da stellt sich die Frage, welchen Nutzen die Einführung und Umsetzung eines Managementsystems hat. Vor dem Hintergrund der Negativschlagzeilen, durch welche in den vergangenen Jahren einige globale Großkonzerne in das Visier der Öffentlichkeit gelangten, wurde deutlich, dass eine schlechtes Ansehen nicht unerhebliche Folgen hat – und das in den verschiedensten Bereichen. In diesem Kontext geht Herr Schröder auf das Bild des ehrbaren Kaufmanns ein, der seine Geschäfte unter den traditionellen Grundsätzen des Wirtschaftens ausübt. Wichtig ist dabei, dass die eigenen Interessen möglichst sekundär zur Geltung kommen. Nur durch eine verantwortungsbewusste und werteorientierte Führung kann das Unternehmen in juristischer, ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlicher Hinsicht nachhaltig gesichert werden.

Die Anregungen des Impulsreferats gehen Hand in Hand mit dem Begriff der „alltagstauglichen Führungsethik“. Doch wie wird Führungsethik definiert und was bedeutet Ethik explizit? Prof. Dr. Andreas Suchanek, Inhaber des Jackstädt-Lehrstuhls für Wirtschafts- und Unternehmensethik, HHL – Leipzig Graduate School of Management Leipzig, stellt in seinem Referat fest, dass der Begriff und die Idee der Ethik sowohl in der Wirtschaft als auch in der Politik als abstrakt, trivial oder gar irrelevant abgetan wird.

Diese Sichtweise entbehrt Führungskräfte keineswegs von ihrer Verantwortung, ein mitarbeiterfreundliches Arbeitsklima zu schaffen, denn nur dadurch können Unternehmensziele tatsächlich erreicht und auf Dauer gesichert werden. Genau hier beginnt aber die Problematik, denn die Verwirklichung der Unternehmensziele geht nicht immer mit einer ethisch korrekten Politik einher. Eindeutig und unbestritten ist jedoch, dass Führungskräfte stets zu einem verantwortungsbewussten Handeln angehalten sind. Herr Suchanek wendet ein, dass in diesem Zusammenhang die Veränderung der Handlungsbedingungen (Eigeninteresse, Wettbewerb und Kostendruck) notwendig wird. Zwischen der Verantwortung und den Handlungsbedingungen bestehen jedoch sogenannte „relevante Inkonsistenzen“, wie zum Beispiel Kinderarbeit, Korruption oder die Überwachung der Mitarbeiter. Diese Inkonsistenzen gilt es zu beseitigen. Das Zaubermittel hierfür ist die Kommunikation.

Genau dieser Aufgabe nahm sich die Siemens AG durch die Initiative eines Compliance-Programmes an, wie Dr. Markus Vierengel, Leiter der Abteilung Compliance Business Excellence der Siemens AG München, in seinem Vortrag über „Compliance in international agierenden Konzernen“ erklärt. Mit berührenden Bildern von verarmten Menschen auf den Straßen vieler Entwicklungsländer führt er dem Publikum die Tatsache vor Augen, dass verantwortungslose Führung nicht nur Märkte vernichtet, sondern auch denjenigen schadet, die ohnehin am Existenzminimum stehen.

„Erfolg und Verantwortung müssen ineinander greifen!“ – Mit diesem Credo schafft es die Siemens AG durch die Einführung eines Compliance-Programms Prävention, Untersuchung und Sanktion miteinander zu verbinden. Dabei ist die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Unternehmensleitung wichtig. Die beiden Parteien müssen jedoch vorher einen Konsens finden, da sie sonst unglaubwürdig werden. Bei allen Richtlinien, Kontrollen und Zentralisierungsprozessen ist jedoch darauf zu achten, dass der Arbeitgeber nicht zum „Big Brother“ wird. Die Produktivität der

Mitarbeiter muss schließlich gewahrt werden, denn „wenn wir nichts aufnehmen, kann auch nichts runterfallen.“

In die gleiche Kerbe schlägt auch Ute Hagehülsmann, Management-Coach und Power-Frau. Gemeinsam mit ihrem Mann Heinrich, ebenfalls anwesend, leitet die Psychologin die Werkstatt Psychologie in Rastede und begleitet seit vielen Jahren Führungskräfte namhafter Unternehmen in Krisensituationen.

„Führungskräfte brauchen Kraft“ zur Führung ist ihr Credo und glaubhaft zeigt sie auf, welche Prozesse in Unternehmen in Krisensituationen ablaufen und wie Führungskräfte hier als integrierende und gegensteuernde Größen gefordert sind. Ihr Fazit: Unternehmen brauchen autonome Persönlichkeiten als Führungskräfte, insbesondere wenn es darum geht, das Schiff durch Krisen und um Klippen herum zu steuern.

In einer anschließenden Podiumsdiskussion kommen alle vier Redner zu dem Schluss, dass Compliance-Programme für Unternehmen, die sich erfolgreich am Markt positionieren wollen, zukünftig einen stetig wachsenden Stellenwert haben werden.

Die informativen Vorträge sorgten auch beim anschließenden Abendessen in einem der bekanntesten Lokale in Berlin, dem „12 Apostel“, für angeregte Diskussionen.

Alles in allem war es mal wieder ein absolut perfekt organisierte und gelungene Veranstaltung und wieder einmal ist es gelungen, einem sehr breiten Publikum aus Schülern, Studierenden, Führungskräften und auch den Referenten untereinander Impulse zu geben und zu begeistern!

Unseren herzlichen Glückwunsch!