

„Profite mit Prinzipien“ – eine Nachlese vom 16.06.2016

Am vergangenen Donnerstag, den 16.06.2016 konnten wir – trotz starker Konkurrenz in Form der Fußball-EM – wieder rund 40 Gäste zur zweiten gemeinsamen Veranstaltung in der Reihe ‚Profite mit Prinzipien‘ beim Weltethos Institut in Tübingen begrüßen. Mit unserem Ehrengast Daniel Schrenk hatten wir einen gestandenen Geschäftsführer aus der Region gewinnen können, der die Vereinbarkeit von Profiten und Prinzipien mit der LEUCO Ledermann GmbH & Co. KG aus Horb seit vielen Jahren immer wieder unter Beweis stellt.



Dr. Bernd Villhauer bei der Begrüßungsansprache
Bild: © Weltethos Institut

In seinen Begrüßungsworten erläuterte Dr. Bernd Villhauer, Geschäftsführer des Weltethos-Instituts in Tübingen, die vielfältigen Aktivitäten des Instituts zu Fragen der Wirtschaftsethik. Es ist dem Institut und dessen Förderer, der Karl Schlecht Stiftung aber ebenso ein Anliegen, die Ergebnisse der Forschung der unternehmerischen Praxis verfügbar zu machen, für ein nachhaltiges, ethisches Wirtschaften.

In diesem Zusammenhang begrüßte er ganz besonders mit Herrn Dr. Philipp B. Bocks den Geschäftsleiter Programmbereich der Karl Schlecht Stiftung (KSG).

Um den angesprochenen Transfer zu schaffen und den Dialog mit der Wirtschaft zu verstärken, ist das Weltethos-Institut die Partnerschaft mit unserer Manufaktur für Führungskultur im Mittelstand e.V. eingegangen.



Dr. Philipp B. Bocks, KSG (2. v.r.)
Bild: © Weltethos Institut



Michael Kohlhaas ;
Bild: © Michael Kirsch

Michael Kohlhaas stellte in seiner kurzen Begrüßung die Manufaktur für Führungskultur im Mittelstand e.V. und deren wesentliche Anliegen vor und eröffnete mit der Vorstellung des Ehrengastes Daniel Schrenk das Podiumsgespräch.

Sodann moderierte Dr. Gohl in bewährter Manier den Dialog mit unserem Ehrengast. In seiner ihm eigenen bodenständig schwäbischen Art konnte Schrenk auf alle Fragen Anekdoten und Beispiele



Daniel Schrenk (li) im Dialog mit Dr. Christopher Gohl
Bild: © Weltethos Institut

aus dem weltweiten Wirken der LEUCO Ledermann GmbH & Co. KG zum Besten geben. Drei Werte zogen sich wie ein roter Faden durch alle Ausführungen: es sind einerseits der Respekt und die Achtung vor den Mitarbeitern als Menschen; andererseits aber auch die Fairness, insbesondere gegenüber dem Kunden. Dass dies bei LEUCO keine leeren Worthülsen sind, sondern gelebte Praxis ist, konnte Schrenk mit vielen Beispielen unterfüttern.

So gab er die Anekdote eines Kunden in Russland zum Besten, der Maschinenteile im Wert einigen zehntausend Euro bestellte. Das Besondere an dem Auftrag war, dass der Kunde dieselben Artikel nur wenige Wochen vorher bestellt hatte und diese auch bereits geliefert waren. Jetzt handelte es sich dabei um Teile, die in diesem Zeitraum nicht hätten verbraucht oder verschlissen werden können. Anstatt einfach ein weiteres Mal zu liefern, fragte der zuständige Niederlassungsleiter vor Ort an, ob es mit dem Auftrag denn so seine Richtigkeit habe. Natürlich bemerkte der Kunde seinen Fehler und zog die Bestellung zurück.

Das Beispiel ist umso bemerkenswerter, als der Niederlassungsleiter mit seinem Verhalten auch seinen eigenen Bonus negativ beeinflusst hat – zu mindestens kurzfristig. Denn alle LEUCO-Verantwortlichen waren sich schnell einig, dass dieses faire Verhalten gegenüber dem Kunden auf zukünftige Auftragsvergaben einzahlt.



„Wir haben dieses Verhalten bewusst als erwünschtes Verhalten intern kommuniziert. Damit erzielen wir mehr Wirkung als mit noch so vielen Plakaten über unsere definierten Handlungsmaximen“, so Schrenk. „Es ist wichtig, dass Werte im Tagesgeschäft gelebt werden.“ Werte bestimmen die Handlungen unbewusst, quasi „automatisch“ und bilden somit die „Leitplanken des Handelns“, betonte Schrenk.

Gleichwohl hob Schrenk aber auch auf Werte im Leistungsbereich ab. So zählen Fleiß, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit u.a. andere sogenannte Sekundärtugenden bei LEUCO zu einem Wertekanon, ohne den das Unternehmen und auch die Zusammenarbeit mit dem Kunden nur schlecht funktionieren.



Bild: © Weltethos Institut

Gohl kam sodann auf die Frage des Umgangs mit Dilemma-Situationen zu sprechen, also ob Entscheidungen tendenziell zugunsten des Unternehmens und zu Lasten der Mitarbeiter getroffen werden, oder eher umgekehrt. „Das sind natürlich immer schwierige Situationen“, so Schrenk. Tendenziell entscheide er sich im Zweifel zugunsten des Mitarbeiters, weil „das Unternehmen mehr verkraften“ könne. Gleichwohl müsse man am Ende konsistent und konsequent in der Sache sein.

Zum Schluss der Diskussion wurden die Werte der sogenannten Generation Y thematisiert. Bei den jungen Leuten sieht er durchaus Unterschiede zu früher, also zu seiner eigenen Zeit als junger Mann vor rund 20 Jahren. Allerdings weniger in den Werten an sich, als in der selbstbewussten Art und Weise, wie junge Leute heute ihre Anliegen vortragen. Schrenk berichtete in diesem Zusammenhang von einem Einstellungsgepräch mit einem jungen Ingenieur, also einem Berufsanfänger, der offen die Frage stellte: „Und was können Sie für mich tun?“. Diese Situation sei für ihn neu und ungewohnt: „das hätten wir uns seinerzeit nicht getraut“, so Schrenk. Aber die Knappheit an qualifizierten Ingenieuren und Führungskräften habe die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt bereits spürbar verändert, insbesondere für den eher ländlichen Raum.

Nach der Podiumsdiskussion hatten die Teilnehmer die Gelegenheit, die Ansätze bei LEUCO zunächst unter sich an den Gruppentischen zu diskutieren und im Plenum mit Herrn Schrenk zu erörtern und zu hinterfragen. Natürlich blieb auch noch genügend Zeit für anregendes und angeregtes Netzwerken bei einem leckeren Imbiss.



Bild: © Weltethos Institut

Wir freuen uns bereits auf die nächste Veranstaltung. Dies wird eine hochinteressante Podiumsdiskussion im Rahmen des [3. Führungssymposiums für den Mittelstand](#) am 15.11.2016 in Böblingen sein.

■ Text: Michael Kohlhaas