

Säkulare oder laizistische Unternehmensführung? (§ 780)

Unternehmen, die ihre Aktivitäten über die nationalen Grenzen hinaus entfalten, werden nach „internationalen“ und „globalen“ Unternehmen unterschieden. Merkmal für die Unterscheidung ist, das Letztere auch Mitarbeiter als Führungskräfte für den dispositiven Bereich aus unterschiedlichen Kulturen rekrutierten. Damit ergeben sich ähnlich wie bei Staaten mit hohem Migrationsanteil innerhalb des Unternehmens multikulturelle Gemengelagen, die zu kulturell oder ethnisch bedingter Fehlallokationen in den Wertschöpfungsprozessen führen können.

Multikulturelle Arbeitnehmerschaften bildeten sich ab den 1960er-Jahren durch die Gastarbeiter-Wellen in die Industriestaaten aus. Eine Unternehmensführung, bei der die Religion weitgehend von der Arbeitswelt ausgeschlossen blieb (abgesehen von Speiseplänen in den Werkskantinen), bestätigte sich als erfolgreiches Modell, religiös oder konfessionell bedingte Konflikte zu vermeiden. Das laizistische Paradigma erwies sich als zielführend.

Nach der Ölkrise Anfang der 1970er-Jahre investierten die ölexportierenden Staaten verstärkt in ihre eigene Industrialisierung, zunächst mit dem Aufbau von Infrastrukturanlagen wie Kraftwerke, Klärwerke und Meerwasserentsalzungsanlagen. Zu deren Betrieb wurde Lieferantenpersonal aus den Industriestaaten, einheimisches Personal zwecks Ausbildung zu Führungskräften und ausländisches Personal aus weniger entwickelten Ländern für die ausführenden Funktionen eingesetzt. Herkunftsspezifisch waren strenge Hierarchien zu beobachten, die eine effiziente Zusammenarbeit in den Belegschaften erschwerten. Es fehlte die vertikale Dynamik, die den besser Befähigten Aufstiegschancen in der Betriebs- und Unternehmenshierarchie erschwerten. So kam es in den islamisch geprägten Staaten zu Konflikten auf dem Hintergrund des arabisch-israelischen Gegensatzes mit einer horizontalen Aufspaltung in zwei Lager. Einerseits formierten sich die meist einheimischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit einer konservativ-bewahrenden Einstellung, während andere eine revolutionäre Gesinnung im Sinne ausbildeten, die sich nicht allein gegen den „Westen“ und Israel, sondern auch gegen das inländische Establishment richtete. Auch hier konnte ein laizistisches Paradigma in der Firmenphilosophie für Ruhe und Ordnung sorgen, leistete aber keinen Beitrag zu Befriedung der Gegensätze.

Ähnlich verlief die Entwicklung im heute mächtigen Wirtschaftsblock China. Hier hatte sich schon Anfang des 20. Jhdts. der Marxismus als laizistische Führungsideologie ausgeprägt, der Staat und Unternehmen in autoritärer Weise auf einen gemeinsamen Nenner brachte. Ebenso wurden die religiösen Gegensätze im offiziell laizistischen Indien ignoriert.

Der wirtschaftliche Aufschwung in den genannten Gebieten führt auch zu einer weiteren Einbindung in die globale Wirtschaft und die internationalen Lieferketten. Im Gefolge des Sarbanes-Oxley-Acts für international oder global organisierte Unternehmen entsteht durch die „Ethik & Compliance“-Richtlinien und die sich zyklisch wiederholenden obligatorischen Schulungen eine neue Lage. Die Richtlinien spiegeln den Geist einer wirtschaftsliberalen und utilitaristischen Philosophie und deren korrespondierende Ethik. Sie stellen mit dem transportierten „amerikan way of life“ eine neue Herausforderung für die unterschiedlichen Identitätsvorstellungen in der Belegschaft dar. Als Überdruckventil für dieses Konfliktpotential muss der Gegensatz von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhalten, der sich neben dem ökonomischen Aspekt durch die Frage von Gleichheit bei Aufstiegschance innerhalb der Unternehmen anheizt.

Die Strategie der Unternehmen ist eine radikale Abwehrschlacht gegen die Bildung von Gewerkschaften um den ökonomischen Aspekten den Boden zu entziehen. Die Gleichheitsfrage fällt unter den Nenner von sexistischer und rassistischer Diskriminierung. Dazu werden hohe Summen in Anti-Rassismus und -Sexismus Schulungen in den Unternehmen aufgewendet. Fast alle der 500 umsatzstärksten Firmen in den USA führen solche Schulungen durch. In der Sache ändern sie nichts, wie die Harvard Dozentin Iris Bohnet aufgrund ihrer langjährigen Studien bestätigt. Sie nutzen nur der Imagepflege der betreffenden Firmen. Da Korruption und Kriminalität in der Weltwirtschaft ihre maßgebliche Ursache im Handeln und Unterlassen der Politiker-Ebene hat, sind einzelne Firmen in einer problematischen Lage. Unter Bezugnahme auf ein Wort von Adorno lässt sich diese auf den Nenner bringen, „das Richtige im Falschen“ zu tun. Abhilfe aus diesem Dilemma kann eine verbindende Ethik leisten, die in eine Philosophie der Technik eingebettet ist und über den traditionellen Religionen und philosophisch-politischen Ideologien kommuniziert wird.