

Würde ist mehr, als nur ein Verb im Konjunktiv!

In Japan hat ein Motivationstrainer acht Mitarbeiter einer Bank auf großer Bühne antreten lassen, sie gefragt, warum sie so misserfolgreich sind, und dann nacheinander mit einem Holzstück mehrfach auf den Hintern geschlagen. Das volle Auditorium von Kollegen sah dabei zu. Befragt, ob er sein Tun nicht für menschenunwürdig halte, meinte der Trainer, es sei für ihn o.,k., er würde das schon jahrelang so machen, und es hätte sich noch niemand darüber beschwert. Das glauben Sie nicht? Hier der Link: <http://www.n-tv.de/panorama/Bank-laesst-Angestellten-den-Po-versohlen-article18003051.html>.

Zwar steht in unserem Grundgesetz, die Würde des Menschen sei unantastbar, sie zu achten und zu schützen sei Aufgabe aller staatlichen Gewalt. Was aber ist Würde, worin drückt sie sich aus, wie wird sie im täglichen Umgang miteinander realisiert?

Es wird immer I. Kant zitiert, wenn es um Würde geht. Sei zweiter kategorischer Imperativ ist die erste Definition von Würde. „Handle so, dass du die Menschheit sowohl in deiner Person, als in der Person eines jeden anderen jederzeit zugleich als Zweck, niemals bloß als Mittel brauchst.“

Das bedeutet, ein Mitarbeiter sollte niemals nur Mittel zum Zweck sein, sondern jederzeit auch das Ziel meines Handelns. Das bedeutet, wer Mitarbeiter funktionalisiert oder auch nummeriert im Sinne von: „Sie müssen 3,5 Mitarbeiter abbauen, entwürdigt sie. Mit solchen Aussagen werden Menschen verzwecklicht, die einzelne Person, das Individuum spielt keine Rolle mehr.

Würde setzt die Einmaligkeit des Menschen voraus (nicht das Genom). Meine Würde ist die Einmaligkeit der Werte, die ich mir schaffe.

Mit Würde erklären wir eigentlich zunächst die **Einzigartigkeit, die Einmaligkeit des Menschen**. Würde ist letztlich die Akzeptanz der Einmaligkeit des Menschen. Würde äußert sich vor allem in dem menschlichen Bedürfnis, seine Selbstachtung zu bewahren. Würde ist wohl der notwendige Grund für Toleranz, und Toleranz hat die Aufgabe, Würde zu realisieren. Toleranz bedeutet, das Anderssein anderer Menschen zu respektieren. In manchen Unternehmen ist das Anderssein eine Störgröße, die beseitigt werden muss. Am Ende sind alle gleich, gleichgeschaltet, funktionieren auf die gleiche Art und Weise. Die einzelne Person wird nicht mehr wahrgenommen. Dieses Desinteresse an der Person äußert sich im Betrieb auf recht banale Weise. „Das ist **doch** wohl nicht ihr Ernst“, oder „Sie wollen **doch** auch, dass das Resultat verbessert wird, oder?“. Die Antwort ist schon vorgegeben. Darin liegt die Würdelosigkeit. An der ehrlichen Meinung ist niemand interessiert.

Auch die Verniedlichung von Problemen ist letztlich eine Entwürdigung. „Das ist doch nicht so schlimm, Ach, das schaffen Sie schon, das geht wieder vorbei, machen Sie sich keinen Kopf...“ Darin steckt deutlich, dass der Mitarbeiter nicht mehr ernst genommen wird. Noch schlimmer wird die Entwürdigung, wenn die Argumentation deutlich macht, dass der Mitarbeiter unfähig ist zutreffend zu urteilen, zu bewerten: „Das sehen Sie falsch. Das müssen Sie anders machen.“ Dahinter steckt die Aussage: „Sie sind unfähig.“

Ich frage mich, wie gut ist es in einem Unternehmen bestellt um die Wahrnehmung der Würde? Das bedeutet, wie empathisch sind Führungskräfte, um noch den konkreten Mitarbeiter in all seinen Werten, Erwartungen, Interessen und Bedürfnissen noch wahrzunehmen? Mit der Empathie für den Einzelnen scheint es in nicht wenigen Unternehmen nicht besonders gut bestellt zu sein. Der Einzelnen gilt nichts mehr. Schwarmintelligenz ist gefordert. Dass dabei der einzelne Mitarbeiter auf der Strecke bleibt, wird billigend in Kauf genommen.

Da in nicht wenigen Unternehmen ausschließlich der Bilanzgewinn wichtig ist, spielt Würde keine Rolle, denn Würde ist kein ökonomischer Wert. Dabei wird leichtfertig vergessen, dass Würde zwar kein ökonomischer Wert ist, jedoch Entwürdigung durchaus eine ökonomische Relevanz besitzt, denn Entwürdigung kostet richtig Geld. Wer sich entwürdigt fühlt, will das Unternehmen verlassen, wer entwürdigt wurde, lässt sich Vertragsverletzungen teuer bezahlen; wer entwürdigt wird, sichert sich noch mehr ab, erhöht die Interaktionskosten eines Unternehmens.

Ich würde mir wünschen, dass in Unternehmen zunehmend Führungskräfte sich ein paar wenige Fragen stellen:

- Wie kann Ökonomie gestaltet werden, ohne Würde zu vernichten?
- Wie muss ein Unternehmen aufgebaut sein, um Würde zu sichern?
- Wie kann ich Würde realisieren bei der Konkurrenz von Arbeit, Kapital und Kunden?

Auf die Antworten bin ich sehr gespannt.

Ulf Posé