

Handelsblatt

18.09.2008
Business-Wissen

Führerschein für Chefs

von *Katrin Terpitz*

Unternehmen, die ihre Mitarbeiter wertschätzen und für ein gutes Betriebsklima sorgen, beflügeln messbar ihren wirtschaftlichen Erfolg, zeigt eine aktuelle Studie der Universität Bielefeld. Doch noch immer zögern Chefs diesen Zusammenhang anzuerkennen.

Jeder Autofahrer weiß: Geht er mit seinem Wagen nicht pfleglich um oder schlampft er beim Ölwechsel, kann das Auto nicht die volle Leistung bringen. So mancher Unternehmenslenker aber erwartet von seinen Mitarbeitern, was er seinem Dienstwagen nie abverlangen würde – volle Leistung bei schlechter Pflege. Gilt doch der Zusammenhang zwischen gesundem Betriebsklima und guten Geschäftsergebnissen als nicht messbar.

Nun haben erstmals in Deutschland zwei Professoren für Gesundheitsmanagement an der Universität Bielefeld diesen Zusammenhang empirisch belegt. Bernhard Badura und Wolfgang Greiner befragten für ihre Studie „Sozialkapital – Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg“ mehr als 2 500 Angestellte und werteten mehrere Fallstudien aus. Das Fazit: Das Sozialkapital eines Unternehmens ist messbar und beeinflusst wesentlich dessen Wettbewerbsfähigkeit. „Die Deutlichkeit der Zusammenhänge hat uns selbst überrascht“, sagt Badura. Firmen mit hohem Sozialkapital pflegen gute zwischenmenschliche Beziehungen, einen wertschätzenden Führungsstil und orientieren ihre Unternehmenskultur an den Mitarbeitern.

Die Gesundheitsökonominnen verglichen betriebswirtschaftliche Kennzahlen verschiedener Abteilungen von Firmen, darunter 20 Filialen einer Großbank, mit deren Sozialkapital. Das Ergebnis: Je positiver Führungsstil und Betriebsklima empfunden werden, umso gesünder und leistungsbereiter sind die Mitarbeiter – und umso besser fallen die Geschäftsabschlüsse aus. Umgekehrt leitet Badura ab: Firmen, die ihre Mitarbeiter nur als Kostenfaktor sehen, schaden auf Dauer deren Gesundheit und dem Betriebsergebnis. Dabei wirkt sich die Wertschätzung des direkten Chefs besonders stark auf das Engagement der Belegschaft aus. Badura: „Die meisten Vorgesetzten sind nur fachlich, nicht aber als Menschenführer ausgebildet.“ Er fordert deshalb einen „Führerschein für Führungskräfte“.

Um Unternehmen zu mehr Mitarbeiterorientierung anzuhelfen, schlägt Badura vor, dass die Sozialversicherungsträger Firmen belohnen, die ins Wohl ihrer Belegschaft – und damit in die eigene Wettbewerbsfähigkeit investieren. Betriebe aber, die durch schlechten Führungsstil die Solidargemeinschaft mit hohen Krankenständen und Frühverrentungen belasteten, seien abzustrafen. Badura regt Schadensklassen an wie in der Kfz-Haftpflichtversicherung: Wer seine Mitarbeiter schädigt, wird heruntergestuft. Bei Autofahrern klappt das schließlich auch.

Link zum Artikel:

<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/strategie/fuehrerschein-fuer-chefs;2028203>