

Götz W. Werner

Dankes-Rede anlässlich der Verleihung des Fairness-Ehrenpreises am 29. 11. 03, in Frankfurt

Die ehrenvolle Verleihung des Fairnessehrenpreises kann ich nur mit dem größten Dank entgegennehmen.

Ich möchte aber zu gleicher Zeit betonen, dass ich diese Verleihungen weniger auf meine persönlichen Verdienste als Unternehmer beziehen möchte, sondern vielmehr auf die Menschen, die gemeinsam im Unternehmen dm-drogeriemarkt für ihre Kunden tätig sind.

Es ist meine Überzeugung, dass Fairness in der Wirtschaft nicht nur die Frage eines einzelnen Unternehmers sein kann. Es ist vielmehr eine Frage, inwiefern Fairness in der Wirklichkeit eines Unternehmens Wirklichkeit werden kann. Und Wirklichkeit wird Fairness dann, wenn sich ein Stil der Zusammenarbeit in einem Unternehmen bildet, der jedem einzelnen Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, die Fairness, die in ihm selbst lebt, in seinem alltäglichen Handeln und Denken zu praktizieren.

Damit so etwas geschehen kann, müssen im Unternehmen bestimmte Bedingungen hergestellt werden. Eine dieser Grundbedingungen besteht darin, dass man das unternehmerische Handeln nicht auf Kontrolle sondern auf Zutrauen stellt. Freiherr von Stein hat in diesem Zusammenhang ein gewichtiges Wort gesprochen:
Zutrauen veredelt den Menschen.

Zutrauen kann in einem Unternehmen wiederum nur dann wirksam werden, wenn man die geistige Anstrengung auf sich nimmt, sich in die Logik des anderen zu versetzen. Und dieses Sich-in-den-anderen-Versetzen ist wiederum eine der Voraussetzungen für eine unserer Gegenwart gerechten Führungs-Kunst.

Sich in die Logik und in die Handlungsmöglichkeiten des anderen zu versetzen, hat im Unternehmen 2 große Aspekte:

- Wenn man sich in den Kunden versetzt, dann wird damit eine Kunden-Orientierung begründet, die diesen Namen auch wirklich verdient.
- Wenn man sich in dieser Weise als Unternehmer in den Mitarbeiter versetzt, dann bedeutet dieses, ganz konkret mit den Fähigkeiten der Mitarbeiter zu rechnen.

Das Management muss wissen, dass alles, was man tut, auch besser sein könnte. Aber das, was zustande kommt, das ist immer nur so gut wie möglich. Nichts kann man besser machen, als man es kann.

Die weitere Steigerung hängt deshalb davon ab, inwieweit die Mitarbeiter sich im Unternehmen selbst entwickeln können und wollen.

Der Ansatz zu dieser Entwicklung ist gemacht, wenn man das Bemühen des Einzelnen wahrnimmt. Dabei kommt alles darauf an, dass die zusammenarbeitende Gemeinschaft dazu bereit ist, das Ringen des Einzelnen um Exzellenz wahrzunehmen und nach Kräften zu befördern.

Dann gilt, womit Goethe im Faust den Wert des handelnden Menschen würdigt: „Wer immer strebend sich bemüht, den können wir erlösen“.

Es versteht sich, dass man eine solche gegenseitige positive Wahrnehmung nicht durch Direktiven herbeiführen kann. Die Führung hat demgegenüber die Aufgabe, diese Haltung im Unternehmen zu kultivieren. Die gesamte Kultur des Unternehmens wird auf diese Weise auf faires Handeln disponiert sein.

Dann kann die Freude an der guten Leistung bei jedem einzelnen zünden. Die gute Leistung beflügelt jeden, der sie vollbringt, und sie nimmt zugleich die anderen, insbesondere seine Kunden für ihn ein.

Das hat seine Folgen im gesamten Unternehmen: Wir müssen nicht bestrebt sein, den einzelnen Mitarbeiter an uns zu binden. Sondern wir schaffen Bedingungen, unter denen sich der Einzelne mit der gemeinsamen Arbeit verbinden kann. Eine bessere Verbindung eines Mitarbeiters zum Unternehmen kann gar nicht entstehen. Und insofern jeder Einzelne seine eigene gute Leistung nur vollbringen kann, indem er mit anderen zusammenwirkt, entsteht Fairness als eine der selbstverständlichen Grundlagen des gemeinsamen Handelns im Unternehmen.

Das Gleiche gilt für das Verhältnis des Unternehmens zu den Kunden. Wir legen es nicht darauf an, unsere Kunden – wie auch immer – an uns zu binden. Wir vertrauen uns der Wirkung an, die das faire Handeln im Unternehmen mit sich bringt. Wenn der Kunde in der eigenen Wahrnehmung erlebt, dass die Mitarbeiter sich nach Kräften bemühen, dann kann er sich selbst mit dem Unternehmen verbinden.

Auf diese Weise kann in beiden Fällen aus Zutrauen Vertrauen entstehen.

Fairness wird so als integrierende Kraft in unserem Unternehmen sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Kunden wirksam und erlebbar werden. Deshalb sind wir auch zuversichtlich einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft geben zu können.

Die Anerkennung dieses Arbeitsprinzips, die Sie mit dem Fairnesspreis verbinden, möchte ich daher ganz und gar weiterleiten an all die Menschen, die unsere Unternehmenskultur in diesem Sinne zu ihrem eigenen Anliegen gemacht haben, und meinen Dank im Namen all dieser Menschen abstaten.