

Managerhaftung für Führungsfehler von Wolfgang Hinz

Führungsfehler sind Managerpfusch! Sie sind schlechte, nachlässige oder mangelhaft ausgeführte Führungsarbeit. Sie sind Schlamperei, Schluderei oder Fehlleistung. Sie sind einfach Murks im Management-Bereich, das Gegenteil von Qualität.

Pfusch kennen wir auch aus anderen Bereichen. Wir sprechen von Pfusch am Bau oder von Handwerker-Pfusch. Wir meinen die deutsche Wortbedeutung, nicht die österreichische. In Österreich wird Schwarzarbeit als Pfusch bezeichnet.

Seit 1999 wird auch im medizinischen Bereich zunehmend über Behandlungsfehler – im Volksmund Ärztepfsch genannt – gesprochen und geschrieben. Behandlungsfehler werden synonym auch als ärztliche Kunstfehler bezeichnet. Behandlungsfehler können aus einer Handlung oder aus einer Unterlassung bestehen. Sie können zur Folge haben, dass der Behandelnde zivil-, ordnungs- oder strafrechtlich haften muss. Eine Entwicklung wie im medizinischen Bereich steht dem Management-Bereich noch bevor.

Die Managerhaftung aufgrund von Managerfehlern ist natürlich nicht neu. Grundlage sind das Aktiengesetz und das GmbH-Gesetz. Managerfehler bedeuten dort schuldhaftes Pflichtverletzungen von Managern. Sie beziehen sich überwiegend auf das Innenverhältnis zwischen Unternehmen und ihren Vorständen oder Geschäftsführern und behandeln zumeist finanzielle Schäden.

Zu einer ganz anderen Kategorie gehören die Führungsfehler, über die wir hier schreiben. Diese finden zwischen Managern aller Führungsebenen und ihren Mitarbeitern statt. Die Folgen dieser Führungsfehler sind in erster Linie ***Personenschäden*** im psychischen oder psychosomatischen Bereich. Erst in zweiter Linie treten durch Behandlungskosten und Ausfallkosten auch finanzielle Schäden auf, die allerdings nicht auf die Unternehmen beschränkt bleiben. Sie schädigen in dramatisch steigendem Maße auch die Sozialsysteme in unserer Gesellschaft. Es geht folglich auch um die Haftung der Verursacher gegenüber den Betroffenen und den Beitragszahlern der Sozialsysteme, im Besonderen der Krankenkassen.

Fast alle Manager sind der Meinung, dass sie ihre Führungsaufgabe gut meistern. Laut einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Forsa hielten sich 95 % der befragten Manager für gute und bei den Mitarbeitern akzeptierte Vorgesetzte. 99 % meinten, ihr Verhältnis zu den Mitarbeitern sei gut oder sogar sehr gut. Dieses vermischte Wunsch- und Selbstbild der Manager kollidiert derzeit sehr heftig mit den tatsächlichen Gegebenheiten, ohne dass sie sich dieser Tatsache bewusst sind oder sie überhaupt zur Kenntnis nehmen. Irren ist menschlich!

Bei den Halbgöttern in Weiß begann die Vermenschlichung im Jahre 1999 mit der Veröffentlichung des Berichtes „To Err is Human“ durch das Institut of Medicine der National Academy of Science. Seitdem hat das Thema der medizinischen Behandlungsfehler im internationalen Schrifttum zunehmendes Interesse erlangt. Dieser Prozess der Vermenschlichung steht den Halbgöttern in den Führungsetagen noch bevor. Es ist allerdings nicht die Frage, ob er stattfindet, sondern wann.

Über Führungsfehler wird bisher nur selten gesprochen. Das hat für die Verursacher den Vorteil, dass sie sich für ihren Pfusch nicht verantworten müssen. Was nicht benannt wird, dafür muss auch keine Verantwortung übernommen werden. Das ist bequem. Für die

Betroffenen und die Unternehmen hat das zur Folge, dass die Folgeschäden aus Managerpfusch von ihnen quasi automatisch übernommen werden müssen und nicht verursachungsgerecht zugeordnet und getragen werden. Das geht sogar so weit, dass völlig Unbeteiligte wie die Beitragszahler der Krankenkassen für die Folgeschäden von Führungsfehlern zahlen müssen. Dies findet derzeit mit dramatisch steigender Tendenz im zweistelligen Milliardenbereich (Euro) statt, ohne dass es den Beitragszahlern und den Verantwortlichen bewusst ist .

Bisher sind Führungsfehler nur unternehmensintern behandelt worden; mit dem Ergebnis, dass sie weitgehend ignoriert, verdrängt und verschwiegen wurden. Zunehmend bekommen sie aber eine gesellschaftspolitische Bedeutung.

Genauso wie die Medizin ihre Behandlungsfehler benennt und behandelt, muss auch der Management-Bereich lernen, Führungsfehler zu benennen und verursachungsgerecht zu behandeln. Das werden die Manager nicht freiwillig tun, denn derzeit sind Führungsfehler weitgehend aus ihrer Komfortzone verdrängt. Eine Übernahme der Verantwortung durch sie hat wie im Medizinbereich auch zivil-, ordnungs- und strafrechtliche Haftung zur Folge.

Denn Managerpfusch hat sich in einer Dimension entwickelt, in der die Gesellschaft dieser Entwicklung nicht weiter tatenlos zusehen kann, denn wir schreiben hier über Personenschäden. Das Thema muss enttabuisiert werden, die Betroffenen müssen sich wehren und ihre Rechte geltend machen. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die Politik müssen ein Rahmenwerk schaffen, in dem dies auch möglich ist. Die Krankenkassen schließlich müssen ihren Mitgliedern Unterstützung und Hilfestellung anbieten, um den entstandenen psychischen und psychosomatischen Schaden zu heilen und juristischen Rat, um die finanziellen Folgeschäden bei den Verursachern verursachungsgerecht einzufordern. Dies ist auch ein Gebot zum Schutz der Beitragszahler, die derzeit mit dramatisch steigender Tendenz für die finanziellen Folgeschäden aus Managerpfusch zur Kasse gebeten werden.

Fazit:

Für Managerpfusch muss der Pfuscher die Verantwortung übernehmen und zivil-, ordnungs- und strafrechtlich haften! Die Frage ist nicht, ob das geschehen wird, sondern wann.