



## In Kürze

### Bilgri will Boni für Führungskompetenz

**MÜNCHEN.** Der frühere Benediktinerpater und jetzige Unternehmensberater Anselm Bilgri hat vorgeschlagen, die Managergehälter an die Mitarbeiterzufriedenheit zu koppeln. Das Gehalt einer Führungskraft dürfe nicht nur vom finanziellen Unternehmenserfolg abhängen, sondern müsse widerspiegeln, wie gut oder schlecht sie als Chef sei, erklärte Bilgri in München. Eine solche Einkommensvariable sei einfach einzuführen in Unternehmen, die regelmäßig die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihren Führungskräften erheben. Nach Ansicht Bilgris ist es mehr als fair zu verlangen, dass Manager nach innen genauso erfolgreich handeln wie nach außen. In Führungskompetenz-Boni sieht er auch einen möglichen Weg aus der Legitimitätskrise von Managern und ihrer Entlohnung. **kna ■**

### Kreativ für eine lebendige Kirche

**PADERBORN.** Wer sich in besonderer Weise für die Vertiefung und die Weitergabe der Botschaft Jesu Christi einsetzt, kann sich ab jetzt um den „Bonifatiuspreis für missionarisches Handeln in Deutschland“ bewerben. Mit dem auf 4.500 Euro dotierten Preis würdigt das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken innovatives und kreatives Engagement für den Glauben von Kirchengemeinden, katholischen Verbänden und Institutionen, Firm- und Erstkommuniongruppen, Einzelpersonen und Initiativen. Die Projekte sollten bis spätestens zum Einsendeschluss, 15. August 2013, durchgeführt worden sein. Eine unter anderem mit dem Musiker Paddy Kelly, der Autorin Andrea Schwarz und Bischof Franz-Josef Bode prominent besetzte Jury wählt die überzeugendsten Projekte aus.

Der von Prälat Erich Läufer gestiftete „Bonifatiuspreis für missionarisches Handeln in Deutschland“ wird am 3. November während der Eröffnung der Diaspora-Aktion 2013 in Stuttgart verliehen. Bewerbungsunterlagen und weitere Informationen im Internet unter [www.bonifatiuspreis.de](http://www.bonifatiuspreis.de).

Das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken unterstützt als Spendenhilfswerk katholische Christen, die in einer extremen Minderheitensituation, in der Diaspora, ihren Glauben leben in Deutschland, Nordeuropa und dem Baltikum. Es versteht sich als deutschlandweites Hilfswerk für den Glauben. **red ■**

# Ein Geben und Nehmen

## Katholische Unternehmer zwischen Gewinnstreben und Verantwortung

**Z**war herrschen keine griechischen Verhältnisse in Deutschland, doch die Krise macht sich auch hierzulande bemerkbar. Viele Unternehmen haben mit Auftragsrückgängen zu kämpfen. Einmal mehr wird das soziale Gewissen vieler Unternehmer auf eine harte Probe gestellt - zumal dann, wenn sie sich als bekennende Katholiken soziale Verantwortung auf ihre Fahnen geschrieben haben.

„Wir sind keine karitative Einrichtung“ - das stellt Mario Ahlberg sehr schnell klar. 2005 übernahm der gelernte Turbinenschlosser und studierte Informatiker die alteingesessene Berliner Metallwarenfabrik Johannes Banholzer, seit 2011 heißt sie Ahlberg Metalltechnik. Unternehmer, so sagt er, sei er der Freiheit wegen geworden - und natürlich, weil er so mehr Geld verdienen könne als früher als Arbeitnehmer.

Freiheit? Geld verdienen? Fast ist man erstaunt, solch unverblümt kapitalistische Worte von einem Mann zu hören, der ansonsten keinen Hehl aus seiner Zugehörigkeit zur katholischen Kirche macht. Immerhin steht Ahlberg der Berliner Diözesangruppe des Bundes Katholischer Unternehmer (BKU) vor. Doch der 54-Jährige ist kein Freund weichgespülter Wohlfühlrhetorik. Natürlich herrsche in seinem Betrieb das Leistungsprinzip, natürlich gehe es darum, Gewinn zu machen: „Denn nur Gewinn schafft Arbeitsplätze.“ Pauschale Kapitalismuskritik, wie sie schon mal in Talkshows geäußert werde, tut Ahlberg „weh“. Schließlich trügen Unternehmer auch ein hohes Risiko. „Mir zahlt keiner eine Abfindung, wenn ich Pleite mache.“

Aber Ahlberg sagt auch ganz andere Sätze. „Ich besetze nicht einfach eine Stelle“, erzählt er. Vielmehr wähle er seine Arbeitnehmer so aus, dass sie zum Unternehmen passen. 90 Prozent ihrer Arbeit müssten ihnen Spaß machen, sonst sei niemandem gedient. Leiharbeiter gebe es in seinem Unternehmen daher ebenso wenig wie befristete Verträge. Beim Lohn habe sich eine variable Umsatzvergütung bewährt. Seine Angestellten sollen sich eben mit dem Unternehmen identifizieren - in guten und in bösen Tagen.

Rony Hage kann mit diesem Konzept gut leben. Seit Mai 2010 arbeitet er als Einrichter für Ahlberg Metalltechnik. Das harmonische Miteinander im Betrieb habe ihm von Anfang an gefallen. Ahlberg gehe mit seinem Glauben nicht hausieren. „Aber so eine christliche Nächstenliebe, die spüre ich hier schon.“ Natürlich erwarte der Chef auch einiges von seinen Mitarbeitern - Überstunden etwa, wenn ein Kunde auf die Lieferung wartet. Aber das



Nur Gewinn schafft Arbeitsplätze, betont Mario Ahlberg, Geschäftsführer von Ahlberg Metalltechnik. Er weiß aber auch, dass zufriedene Beschäftigte bessere Arbeit abliefern und sich mit dem Unternehmen in guten und in schlechten Tagen identifizieren. **Foto: Laska/CAP**

sei sein gutes Recht. „Es ist eben alles ein Geben und Nehmen.“

Manfred Fuchs, Hauptaktionär der Mannheimer Firma Petrolub AG, ist ein ganz anderer Unternehmertyp als Mario Ahlberg. Seit 50 Jahren schon führt der 73-Jährige das Familienunternehmen, hat es in dieser Zeit zu einem der weltweit größten Schmierstoffhersteller entwickelt, der seit langem schon an der Börse notiert ist. „Werte schaffen Wert“ ist sein Credo - und auch ansonsten kommen ihm große Worte leicht von den Lippen. Von Nachhaltigkeit spricht er dann, von Fairness und Anstand und zitiert schon mal aus einer Enzyklika Papst Johannes Paul II. Werte und wirtschaftlicher Erfolg, davon ist Fuchs überzeugt, seien „entgegen einer weit verbreiteten Meinung kein Widerspruch“ - so lange man den Erfolg langfristig definiert.

Als Beispiel nennt der Unternehmer die Ausbildungspolitik seines Betriebs. Praktikanten als billige Arbeitskräfte zu missbrauchen - „ich weiß, dass das anderswo geschieht“, - lehnt er ab. Bei Petrolub würden Praktikanten stattdessen intensiv betreut. Mit Erfolg, auch für das Unternehmen. Nicht selten

würden sich solche Praktikanten später einmal auf eine aussichtsreiche Stelle bewerben. „Und die nehmen wir dann natürlich besonders gerne“, betont Fuchs.

Dass bei Petrolub Werte im Arbeitsalltag gelebt werden, bestätigt auch der Betriebsratsvorsitzende Horst Munkel. „Der Mensch steht bei uns wirklich an erster Stelle.“ Natürlich „knallt es auch manchmal“ zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, etwa als kürzlich im Rahmen eines neuen Schichtmodells die Frage bezahlter Pausen im

Raum stand. „Aber auch in solchen Fällen gehen wir hier fair miteinander um.“

Und auch Munkel führt die Ausbildungspolitik des Unternehmens als Beispiel gelebter Werte an. So seien bisher alle Azubis übernommen worden. Ein Fragezeichen setzt der Betriebsratsvorsitzende dann aber doch: Gerade im kaufmännischen Bereich würden die Azubis immer jünger, so dass es fraglich sei, ob man hier in Zukunft wirklich immer alle übernehmen könne. Auch Petrolub ist eben, um es mit den Worten von Mario Ahlberg zu sagen, keine karitative Einrichtung.

ANDREAS LASKA/CAP

### Werte und Erfolg sind kein Widerspruch