

Lügen gegenüber Mitarbeitern, Betriebsräten und Gewerkschaften

›Wir sitzen alle in einem Boot!‹

Haupteinsatzbereich: Mitarbeiter
Nebeneinsatzbereich: Gewerkschaften, Betriebsräte

Wir empfehlen diesen Satz immer dann anzuwenden, wenn Sie Ihre Solidarität mit den Mitarbeitern zum Ausdruck bringen möchten. Sie könnten damit die klare Botschaft vermitteln, dass letztlich alle in der gleichen Situation sind. Jeder ist vom anderen abhängig, deshalb geht es Ihnen ausschließlich um das Wohl des Ganzen. Denn welcher Bootsführer wird freiwillig dafür sorgen, dass er mit der Mannschaft untergeht? Er wird daher alles unternehmen, um alle Insassen zu retten.

Als Manager sollten Sie allerdings im Rahmen Ihres persönlichen Risikomanagements nicht vergessen, dass Ihr Boot nur eine endliche Kapazität hat. Nur wenige können in einem Boot sitzen. Sollte es Ihnen daher in dem Boot zu eng werden – etwa weil gewisse Insassen zu fett geworden sind – so müssen Sie schon im Interesse aller anderen dafür sorgen, dass einige wieder aussteigen beziehungsweise erst gar nicht hinein kommen. Dieses schwere Opfer müssen Sie allerdings mit Fingerspitzengefühl vornehmen, damit die Bootsmetapher nicht plötzlich von den einfachen Insassen über Bord geworfen wird.

Ganz besonders sollten Sie die Bootsmetapher auf Betriebsversammlungen zur Anwendung bringen. Wenn Sie zum Beispiel als Eigentümer oder CEO die Schließung eines Betriebsteils verkünden müssen, so macht es sich besonders in schlechten Zeiten gut, den Mitarbeitern mitzuteilen, dass auch Sie im gleichen Boot sitzen und schon aus Eigeninteresse heraus alles tun werden, um die Belegschaft zu retten. Das rührt die Mitarbeiter und sichert Ihnen deren Solidarität. Ihre Emotionen werden noch dadurch verstärkt, wenn Sie Ihre eigene existentiell bedrohliche Lage in allen Einzelheiten schildern. Das weckt das Mitgefühl aller Anwesenden. In dieser depressiven Stimmung kommt der Moment, in dem Sie das Steuer herumreißen und den Mitarbeitern Mut machen sollten, den Kopf nicht hängen zu

lassen. Geben Sie ihnen die Hoffnung auf Besserung zurück, schildern Sie die schönen Seiten des Lebens: Wie schön wäre es doch jetzt, Ihren Lebenspartner, Hund oder Katze in den Arm zu nehmen oder durch sonnendurchflutete Frühlingswiesen zu wandeln.

An dieser Stelle empfehlen wir den Einsatz der Lüge Nr. 51: »Wir schaffen eine echte Win-Win-Situation«. Hüten Sie sich allerdings davor diese Kombination zu überspannen, denn hier lauert die Gefahr, dass vor allem die tüchtigen Ruderer Ihre Absicht durchschauen und Ihr sorgfältig vorgetragenes Lügengebilde der Lächerlichkeit preisgeben. Sollte dieser Fall eintreten, retten Sie die Situation sofort und gekonnt, indem Sie eine Folge-Lüge aus dem Ärmel ziehen: »Den meisten gekündigten Mitarbeitern werden intern neue Stellenangebote unterbreitet.« Selbstverständlich verschweigen Sie dabei, dass diese verheißungsvollen neuen Arbeitsplätze mehrere hundert Kilometer von der bisherigen Arbeitsstätte entfernt liegen oder nur zu völlig neuen, das heißt für Sie günstigeren Konditionen vergeben werden.

Eine erfolgreiche Anwendung der Bootsmetapher soll unerwünschte Passagiere auch davon überzeugen, sich durch einen (fast) freiwilligen Sprung ins kalte Nass zu flüchten – frei nach dem Motto: Rette sich, wer kann! Zugleich soll sie die übrig gebliebenen Ruderer dazu motivieren, mit Freude und ein wenig Angst die Arbeitsleistung der Bootsflüchtigen aus eigener vermehrter Anstrengung wieder zu kompensieren. Bei normalem Verlauf und korrekter Anwendung sollte Ihr Lügengebäude beziehungsweise Ihre Argumentationskette damit unanfechtbar sein.

Bei den zurückgebliebenen Ruderern mögen sich dennoch Motivationslücken oder Ermüdungserscheinungen beim Rudern einstellen. Dann weisen Sie freundlich darauf hin, dass das Verbleiben im Boot, wie alles im Leben, gemäß Lüge 2 eine Sache der natürlichen Selektion sei. Wer könnte sich diesem überzeugenden Argument noch verschließen? Schließlich haben die Priester der Wissenschaftszunft bewiesen, dass die Evolution der Natur ihre schwächsten Glieder zum Wohle aller immer ausselektieren muss.

Sollte dieser Verweis nicht ausreichen, Ihre Ruderer zu beruhigen, so können Sie immer noch Ihren Betriebsseelsorger einsetzen, dessen tröstende Worte vor allem in Vieraugengesprächen sehr hilfreich sind.

Des Weiteren darf bei Anwendung der Bootsmetapher keinesfalls deutlich werden, dass es in Ihrem Boot eine Hierarchie gibt, in der die Abhängigkeiten klar geregelt sind. Dies könnte das Misstrauen der Insassen wecken und eine Meuterei auslösen.

Sollte dennoch einmal Kritik auftauchen, so müssen Sie deutlich machen, dass nur wenige die Fähigkeit haben, das Boot auf gefährlicher See zu manövrieren und zielsicher zu steuern. Diejenigen, die das Boot steuern und befehligen, tragen mehr Verantwortung, haben also auch mehr Rechte beziehungsweise Einkommen. Ganz subtil sollten Sie dann die Botschaft richtig betonen: »Wir sitzen alle nur in *einem* Boot«. Es ist eng, es gibt keine Ausweichmöglichkeit. Wir können nicht in ein anderes Boot überwechseln. Und machen Sie mit einer anderen Betonung klar: »Wir *sitzen* in einem Boot«. So gibt es für den einzelnen wenig Bewegungsfreiheit. Jeder hat an seinem Platz zu bleiben und seine Aufgabe zu erfüllen, sonst droht das Boot unterzugehen. Wer jetzt aufsteht, kann das Boot leicht zum Kentern bringen.

Seien Sie sich also bewusst, dass die Aussage nicht nur eine Solidaritätsbekundung, sondern vielmehr auch eine deutliche Warnung darstellt, sich nicht zu weit hinauszulehnen.

Sie können die Bootsmetapher auch erfolgreich bei Tarifverhandlungen einsetzen – etwa als eine Warnung, den Bogen nicht zu überspannen. Wenn die Arbeitnehmer ihre Forderungen zu hoch schrauben, könnte es sein, dass sie damit ein irreparables Leck in das Boot schlagen, das dann unweigerlich untergehen muss. Wer die Kosten künstlich nach oben treibt, ist selbst schuld am Untergang. Diese Botschaft müssen Sie klar und deutlich zum Ausdruck bringen.

Seien Sie aber bereit, auch selbst – wenigstens symbolische – Opfer zu bringen. Denn dies erhöht die Opferbereitschaft Ihrer Mitarbeiter erheblich. Auch das Management muss beweisen, dass es Kompromisse eingehen kann. Verzichten Sie beispielsweise freiwillig auf zehn Prozent Ihrer Bonuszahlung. Ihre Mitarbeiter werden Ihnen das danken und dann ebenfalls auf zehn Prozent ihres Einkommens verzichten. Das reduziert die Personalkosten erheblich und stabilisiert das Boot, in dem alle sitzen.

Wie Sie sehen, ist die Bootslüge vielseitig verwendbar. Sie dient aber immer nur einem Zweck, nämlich die anderen auszubooten.

