

# Der zweifelhafte Wert eines Versprechens!

Von G. Möller.

In diesem Beitrag beschäftigen wir uns aus gegebenem Anlass (siehe WAZ 26. 10. 2016) mit der XXXL-Gruppe; insbesondere stehen dabei die Geschehnisse um das Möbelhaus Rück im Vordergrund.

*„Ich kann freilich nicht sagen, ob es besser werden wird, wenn es anders wird; aber so viel kann ich sagen: es muss anders werden, wenn es gut werden soll.“* (Georg Christoph Lichtenberg)

## Wer ist die XXXL- Gruppe?

Dabei handelt es sich um eine österreichische Firmengruppe die folgendermaßen zu charakterisieren ist:

Ihre aggressive Expansionspolitik erfolgt über ein verschachteltes Netz von Gesellschaften, welche immer wieder Arbeitsplätze in weitere Untergesellschaften auslagert. Diese Auslagerungen erfolgen nach dem Prinzip, Gewinne zu zentralisieren und Kosten zu minimieren. Eine Vorgehensweise, die anscheinend hier exzessive Züge annimmt, welche Juristen und Gerichte beschäftigen. Kritisiert werden Einschüchterungen von Mitarbeitern und Betriebsräten, die lokale Presse berichtet sogar von vermeintlichen Bedrohungen durch den Geschäftsführer.

*„Für den augenblicklichen Gewinn verkaufe ich die Zukunft nicht.“* (Werner von Siemens)

Nun reagiert die XXXL-Gruppe und verspricht Besserung. Strukturelle und personelle Änderungen waren die Reaktion auf die seit Jahren anhaltende Kritik. Eine Reaktion, die nicht überzeugend wirkt, weil sie nicht einer Einsicht geschuldet ist, sondern dem taktischen Konzept „Beschwichtigung, Relativieren und Verschleierung“ folgt. Die Unternehmensgruppe verweigert sich der naheliegenden Erkenntnis, dass ein großer Teil ihres Wertes im Fachwissen und der Erfahrung gerade der langjährigen Mitarbeiter steckt, welches hilfreich wäre, um auf einem umkämpften Markt auch zukünftig bestehen zu können. Eine wahre „Besserung“, nicht nur für das Unternehmensimage, ist möglich und fände einen Ansatz in folgenden Punkten:

1. Anpassungs- und Aufstiegsqualifikation vorhandener Mitarbeiter, bezogen auf sich verändernde Marktbedingungen.
2. Steigerung der Produktivität und somit der Wirtschaftlichkeit durch Humanisierung des Arbeitsumfeldes.
3. Anpassung des Personalbestands am Bedarf durch natürliche Fluktuation, anstelle von Mobbing nach Wild-West-Manier.
4. Mittel- bis langfristige realitätsorientierte Personalbedarfsplanung.
5. Einsicht, dass gute Leistungen nicht für Dumping-Löhne zu bekommen ist.

Mühsame Wege, die zunächst einmal auch Kosten und Anstrengungen verursachen, sich aber rentieren wenn ein zukunftsorientierter Unternehmenserfolg angestrebt wird.

*„Wer A sagt, der muss nicht B sagen. Er kann auch erkennen, daß A falsch war.“* (Bertolt Brecht)

Den Mitarbeitern, welche diesem Fortstehlen aus jeglicher sozialer Verantwortung zum Opfer fallen, gilt unsere Solidarität, während die etablierte Politik schweigt. Wer von „Standortsicherung“ spricht, darf nicht vergessen, dass eben die Mitarbeiter und faire Arbeitsbedingungen diesen im wesentlichen ausmachen. Der XXXL-Gruppe empfehlen wir, die Kosten für den durchschaubaren Versuch einer kosmetischen Imagepolitik einzusparen und eine Unternehmenspolitik der Vernunft und des zwischenmenschlichen Respekts einzuschlagen. Eine wahrhafte Entschuldigung bei den Betroffenen, verbunden mit einer bedingungslosen Rücknahme aller mitarbeiterfeindlichen Maßnahmen wäre ein erster Schritt. Ein Kunde entscheidet sich in seinem Kaufverhalten nicht nur produktpreisorientiert; enttäuschte Ex-Mitarbeiter werden keine Empfehlungen aussprechen!

*„Wer nur um Gewinn kämpft, erntet nichts, wofür es sich lohnt zu leben.“ (Antoine de Saint-Exupéry)*

Glück auf!

Ihr AfD-Kreisverband Oberhausen