

Zeitschrift: Schweizer Monat : die Autorenzeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Band: 93 (2013)
Heft: 1007

Artikel: Der Chef ist kein Papa
Autor: Sprenger, Reinhard K.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-737056>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Der Chef ist kein Papa

Freunde in der Not sind nicht so selten, wie uns das Sprichwort glauben macht. Einige warten geradezu auf die Not, um zu helfen. Mit dem Eifer eines Trüffelhundes suchen sie das Missliche. Es ist ihnen verdriesslich, nicht helfen zu können. Sie ärgern sich, wenn der Kollege mit seiner Not selber fertig wird. Denn sie werden arbeitslos. Er Zürnter Zwischenruf: «Wie verhält es sich denn mit der Fürsorgepflicht des Vorgesetzten?»

Die Idee, die Mitarbeiter als Objekte eigener moralischer Pflichterfüllung wahrzunehmen, hatte schon immer die Schwäche, den Mitarbeitern Bedürftigkeit zu unterstellen und damit die Besonderheit der beteiligten Personen auszuklammern. Wer als Vorgesetzter moralisch und verantwortlich handeln wollte, hat also Unterschiede, Fähigkeiten und Reifegrade der Mitarbeiter zugunsten einer reflexhaften Helfensfixierung verdrängt.

Als guter Vorgesetzter gilt bis heute, wer «seine Leute» verteidigt. Es ist einigen Mitarbeitern nach wie vor recht, unter dem Regenschirm des Vorgesetzten die behütete Sicherheit des Kindes zu geniessen. Nicht selten infantilisieren sie sich gerne selbst, um passiv bleiben zu können. Sie appellieren an die Fürsorgepflicht ihres Vorgesetzten, nutzen diese geradezu aus, überfordern sie mitunter, muten ihm moralischen Druck und Hilfeleistung bedenkenlos zu («Wozu ist er denn da?») und manipulieren ihn mit kalkulierter Selbstviktimsierung.

Das hat Folgen: Fürsorgliches Verhalten hat immer einen Zug zur *Entmündigung* des angeblich zu Schützenden. Beschützen hält die Menschen klein. Das alles unter dem Vorzeichen des Verstehens, Verständnishaftens und Verständniszeigens. Solches Führungsrollenverhalten produziert am Ende gerade jene gelernte Hilflosigkeit, die von vielen Vorgesetzten ausgebeutet wird, um ihre Unersetzlichkeit zu inszenieren: «Ich werd' mal sehen, was ich für Sie tun kann...» Die eitle Selbstdarstellung des Beschützers: Wer sich in seiner gütigen Vater- bzw. Mutterrolle gefällt, muss alles tun, um erwachsenes Verhalten seiner Mitarbeiter zu verhindern.

Fürsorge und Gleichbehandlung schliessen sich wechselseitig aus.



Reinhard K. Sprenger

ist Philosoph und einer der führenden deutschen Managementberater. Zuletzt von ihm erschienen: «Radikal führen» (2012).

Wer das so offen ausspricht, erntet Empörung. Viele wohlmeinende und ehrlich bemühte Führungskräfte fühlen sich missverstanden. Sie erreiche ich nur, wenn ich an ihrer guten Absicht ansetze und sie bitte, diesen Gedanken nicht vorschnell zu verwerfen: Auch ein ehrlich wohlmeinender Paternalismus ist blind für den zugreifenden und bevormundenden Modus seiner Beziehung zum Menschen. Er hat die patriarchalische Struktur nur «netter» gemacht.

Es ist schon einigermassen widersinnig, dass jene, die sonst hartnäckig auf dem Gleichheitsgrundsatz beharren, gleichzeitig an der schiefen Beziehung der Fürsorge festhalten. Um den eigenen Bestand zu sichern? Wichtig ist: Fürsorge und Gleichbehandlung schliessen sich wechselseitig aus. Ist der Mitarbeiter ein gleichberechtigter Partner, dann sind Respekt, Distanz und Achtung geeignete Beziehungsqualitäten. Das muss dann das Grundgesetz sein: Gegenüber Personen, die ihre Interessen und Ansprüche öffentlich artikulieren können, verbietet sich Fürsorglichkeit.

Aus all dem darf nun nicht geschlossen werden, jede gefühlte Bindung, jede gegenseitige Unterstützung, gar Nächstenliebe aufzukündigen. Gemeinschaftliche Interessen müssen auch durch den Vorgesetzten wahrgenommen werden. Doch gilt es, zwischen Fürsorge und Unerbittlichkeit von Fall zu Fall zu unterscheiden. Das ist keine leichte Aufgabe. Die Versuchungen liegen an beiden Enden der Skala: ganz auf Distanz zu gehen oder sich in ölicher Kumpanei zu wärmen. Beide Extreme verfehlen die Führungsaufgabe: Spannungen auszuhalten und produktiv zu machen. Andere zu achten heisst immer auch, sie in ihren selbstgewählten Vorhaben zu unterstützen. Ein solches Verhalten darf aber nicht der Vorgesetztenrolle geschuldet sein. Es kann allenfalls unserem Menschsein entspringen, dem Grundsatz, alle Menschen in gleicher Weise als autonome Individuen zu achten, gleichgültig, wie sie mir begegnen. Es darf weder als Geber noch als Nehmer den anderen als defizitär voraussetzen, noch seine Selbständigkeit verletzen. ◀