Vierteljahreszeitschrift 16. Jg. Nr. 2/2008

FORUM WIRTSCHAFTSETHIK

2|08

THEMA

Lehrangebot Wirtschaftsethik in Deutschland (Teil 2)

REZENSIONEN

- Kirchen im Wettbewerb – Kirchen mit Zukunft. Praktische Überlegungen eines Außenseiters
- Die Zukunftsfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft
- Unternehmensethiker – Schrittmacher zum legitimen Erfolg. Profil einer neuen Managementfunktion

STICHWORT

Whistle-Blowing

dnwe DEUTSCHES NETZWERK WIRTSCHAFTS-ETHIK
EUROPEAN BUSINESS ETHICS NETWORK DEUTSCHLAND E.V.

onwe Oesterreichisches Netzwerk Wirtschaftsethik
MEMBER OF DNWE AND EBEN

IMPRESSUM

FORUM Wirtschaftsethik erscheint mit vier Heften pro Jahr; der Preis für das Jahresabonnement beträgt D 32,- €, CH 48,- CHF (zzgl. Versand). Für Mitglieder des DNWE und des ÖNWE ist der Bezug der Zeitschrift kostenlos.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Verfassers wieder, nicht aber die Auffassung der Redaktion der Zeitschrift **FORUM** Wirtschaftsethik, des DNWE oder des ÖNWE.

Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Artikel sind urheberrechtlich geschützt. Die Zeitschrift darf nicht – auch nicht in Teilen – ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form, sei es in Druckform, als Film oder digital reproduziert, verwendet oder gespeichert werden.

Das DNWE haftet nicht für Manuskripte die unverlangt zugesandt wurden. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn Rückporto beigelegt wird. Manuskripte sollen wenn möglich digital im Word-Format auf Diskette oder per Email-Attachment eingereicht werden.

Buchrezensionen und Artikel sind der Redaktion stets willkommen, unterliegen für eine Veröffentlichung jedoch dem Vorbehalt der Zustimmung durch die Redaktion.

FORUM Wirtschaftsethik
(ISSN 0947-756X) wird herausgegeben
vom Deutschen Netzwerk Wirtschaftsethik
EBEN Deutschland e.V.

Kontakt:
Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik (DNWE)
Markt 23, D-02763 Zittau
Tel.: ++49/(0)3583/6127-83
Fax: ++49/(0)3583/6127-85
Email: info@dnwe.de
Internet: http://www.dnwe.de

Bankverbindung:
Sparkasse Oberlausitz-Niederschlesien
BLZ: 85050100
Kontonummer: 3000217648

Redaktion:
Prof. Dr. Michael S. Aßländer
Stiftungslehrstuhl für Wirtschafts-
und Unternehmensethik
Universität Kassel
Nora-Platiel-Str. 4-6 (K33), D-34127 Kassel
Tel.: ++49/(0)561/804-3857
Fax: ++49/(0)561/804-2818
Email: asslaender@uni-kassel.de

Prof. Dr. Andreas Suchanek
Lehrstuhl für Sustainability and Global Ethics,
Wittenberg Center of Global Ethics
Collegienstr. 62, D-06886 Wittenberg
Tel.: ++49/(0)3491/466-231
Fax: ++49/(0)3491/466-258
Email: andreas.suchanek@wcge.org

Dr. Ulrich Thielemann
Institut für Wirtschaftsethik,
Universität St. Gallen
Guisanstr. 11, CH-9010 St. Gallen
Tel.: ++41/(0)71/224-2644
Fax: ++41/(0)71/224-2881
Email: ulrich.thielemann@unisg.ch

Redaktionsassistenz:
Silvia Schröter
Markt 23, D-02763 Zittau
Tel.: ++49/(0)3583/6127-83
Fax: ++49/(0)3583/6127-85
Email: info@dnwe.de
Internet: http://www.dnwe.de

Anzeigen und Rezensionen:
Silvia Schröter
Tel.: ++49/(0)3583/6127-83
Fax: ++49/(0)3583/6127-85
Email: info@dnwe.de

Regionalforen:
Dr. Daniel Dietzfelbinger
Tel.: ++49/(0)89/20205530
Email: dd@daniel-dietzfelbinger.de

Gestaltung:
Angelika Kauderer
Grafik-Design
Rablstraße 46, D-81669 München
Email: angelika.kauderer@t-online.de

Produktion:
WinterDruck
Herrnhuter Druck + Verlagshaus
Gewerbestr. 2, D-02747 Herrnhut
Tel.: ++49/(0)35873/418-0
Fax: ++49/(0)35873/418-88
Email: post@winterdruck.de

Titelfoto: Mihails Jershovs, Dreamstime.com

Inhalt

4 EDITORIAL

THEMA

6 Lehrstuhl für Nachhaltiges Management/Universität Bremen

9 Studiengang: Master of ethical Management – Werteorientierte Personalführung und Organisationsentwicklung/ Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

13 Lehrstuhl für Sozialethik und Gesellschaftspolitik/ Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

16 Lehrstuhl für FuE-Management, insb. Projektmanagement/ TU Bergakademie Freiberg

18 Professur für Allgemeine BWL mit Schwerpunkt Wirtschafts- und Unternehmensethik/ Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG)

21 Dow-Forschungsprofessur für Nachhaltigkeit und Globale Ethik/ HHL – Leipzig Graduate School of Management

24 Lehrstuhl für Philosophie unter besonderer Berücksichtigung der philosophischen und ethischen Grundlagen der Ökonomie (Wirtschaftsethik)/Ludwig-Maximilians-Universität München

27 Lehrstuhl für Wissenschaftstheorie/ European Business School Oestrich-Winkel

30 Fachgebiet Arbeit – Personal – Organisation/Universität Trier

32 Lehrstuhl für Wirtschaftsprüfungs- und Beratungswesen/ Julius-Maximilians-Universität Würzburg

35 Lehrgebiet Wirtschaftsethik/Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt

38 Lehrstuhl für Sozialwissenschaften/ Internationales Hochschulinstitut Zittau

REZENSIONEN

42 Kirchen im Wettbewerb – Kirchen mit Zukunft. Praktische Überlegungen eines Außenseiters

45 Die Zukunftsfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft

50 Unternehmensethiker – Schrittmacher zum legitimen Erfolg. Profil einer neuen Managementfunktion

STICHWORT

53 Whistle-Blowing

TAGUNGSBERICHT

55 Verleihung des Bronze BEE-Goodwill Award des griechischen EBEN-Chapters

58 Bericht zur DNWE Jahrestagung 2008 vom 04. – 05. April 2008 in Bonn

DISSERTATION

62 Ökonomische Wirkungsanalyse der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen

Liebe Leserinnen und Leser,

Wie bereits in der vorangegangenen Ausgabe des **FORUM** Wirtschaftsethik angekündigt, haben wir für Sie in der nun vorliegenden Ausgabe den zweiten Teil unserer Bestandsaufnahme der wirtschaftsethischen Lehrangebote im deutschsprachigen Raum zusammengestellt. Es sind dies die Hochschulen: Universität Bremen, Katholische Hochschule Eichstätt-Ingolstadt, Technische Universität Bergakademie Freiberg, Fachhochschule Konstanz, Handelshochschule Leipzig, Universität München, European Business School Oestrich-Winkel, Universität Trier, Universität Würzburg, Fachhochschule Würzburg und Internationales Hochschulinstitut Zittau.

Dabei fiel es uns aus verschiedenen Gründen nicht leicht, hier eine Auswahl zu treffen. Zum einen liegt dies daran, dass das Thema Wirtschaftsethik im Lehrbetrieb der deutschen Hochschullandschaft nicht immer eindeutig identifizierbar ist. Eine Vielzahl der Kolleginnen und Kollegen, die sich dem Thema „Wirtschaftsethik" auch in der universitären Forschung und Lehre widmen, vertreten „Wirtschaftsethik" nicht als eigenständiges Fach, sondern beschäftigen sich mit wirtschaftsethischen Fragen im Rahmen eines Lehrangebots, das originär anderen Studienschwerpunkten zugeordnet ist. Zum anderen gestaltet sich auch das „wirtschaftsethische Lehrangebot" in Folge dieser stark uneinheitlichen Zuordnung zu den verschiedenen Lehrstühlen und Fachbereichen sehr unterschiedlich, so dass wirtschaftsethische Themen im Rahmen anderer Vorlesungsinhalte mitbehandelt oder in Form einer Wahlmöglichkeit von anderen Fachbereichen auch angeboten werden. Auch dies erschwerte es mitunter, ein entsprechendes Lehrangebot an den einzelnen Hochschulen eindeutig zu identifizieren. Sollten wir hier also bei unserem Versuch, eine „repräsentative" Auswahl zu treffen, den ein oder anderen Kollegen „vergessen" haben, bitten wir dies nachdrücklich zu entschuldigen.

Foto: Janpietruszka, Dreamstime.com

Um Ihnen, sehr geehrte Leserinnen und Leser, auch in diesem Heft die Übersicht und damit die Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Angebote zu erleichtern, haben wir uns erneut bemüht, die einzelnen Beiträge so weit als möglich zu systematisieren. Im Vordergrund stehen dabei die Beschreibung des Kursangebots sowie die aktuellen Forschungsfelder der jeweiligen Fachvertreterinnen und Fachvertreter.

In den weiteren Beiträgen dieser Ausgabe berichten wir von der letztjährigen Vergabe des Preises für Unternehmensethik in Griechenland sowie aktuell von der DNWE-Jahrestagung 2008 in Bonn. Unter der Rubrik „Stichwort“ widmet sich *Björn Salg* dem Thema „Whistle-Blowing“. Zudem informieren wir über drei wirtschaftsethisch relevante Neuerscheinungen und stellen in der Rubrik „Promotionen“ erneut ein aktuelles Dissertationsprojekt aus dem Bereich der Wirtschafts- und Unternehmensethik vor.

Wir hoffen, dass es uns gelungen ist, Ihnen mit den beiden Ausgaben zum „Lehrangebot Wirtschaftsethik in Deutschland“ einen Überblick über den Stand von Forschung und Lehre im deutschsprachigen Raum zu ermöglichen und wir Ihnen auch mit dieser zweiten Ausgabe zu diesem Thema interessante Einblicke in die aktuelle Wirtschaftsethiklandschaft bieten können.

Michael Aßländer *Andreas Suchanek* *Ulrich Thielemann*

Lehrstuhl für Nachhaltiges Management

Universität Bremen

Verantwortlicher: Prof. Dr. Georg Müller-Christ
http://www.wiwi.uni-bremen.de/gmc/

Kurzporträt

***Georg Müller-Christ**, Prof. Dr., promovierte und habilitierte zu Fragen des Umweltmanagements an der Fakultät für Rechts- und Wirtschaftswissenschaft der Universität Bayreuth. Seit 2001 vertritt er im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Universität Bremen das Fachgebiet Nachhaltiges Management und ist Mitglied im Forschungszentrum Nachhaltigkeit der Universität Bremen.*

Mitarbeiter/innen
Dipl.-Oec Nadine Dembski,
Dipl.-Oec Juliane Riese,
Dipl.-Kffr. Ina Ehnert,
Dr. Carsten Gandenberger,
Dipl.-Oec Lars Arndt

Foto: Universität Bremen

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Modul Wirtschaftsethik (Bachelor, Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaft, 4 SWS)

In der globalen Weltwirtschaft besteht eine Tendenz, ökologische und soziale Standards auf ein Minimum zu reduzieren. Die Vorlesung zeigt auf, dass dies nicht nur unvereinbar mit einer nachhaltigen Entwicklung ist, sondern dass es auch dem langfristigen wohlverstandenen Eigeninteresse von Unternehmen widerspricht. Ziel der Veranstaltung ist es, den Studierenden den Unterschied zwischen einer systemrationalen Nachhaltigkeit und einer ethisch-fundierten Rücksichtnahme unternehmerischen Verhaltens zu vermitteln und die unterschiedliche Anschlussfähigkeit beider Konzepte an die betriebswirtschaftliche Rationalität der Effizienz aufzuzeigen. Zu diesem Zweck wird die Entwicklungslinie der Wirtschafts- und Unternehmensethik aufgezeigt und ihre Weiterentwicklung in einer christlichen Ethik angedeutet.

Lernziele des Moduls: Die Studierenden können die Entwicklungslinien der Wirtschafts- und Unternehmensethik nachzeichnen und die Anschlussfähigkeit an betriebliches Verhalten diskutieren. Sie verstehen die Komplexität, die entsteht, wenn ökonomische und ethische Entscheidungsprämissen aufeinander treffen und können systematische Reflexionsprozesse für diese Situationen modellieren.

Modul Nachhaltiges Management (Master, Wirtschaftspsychologie, 4 SWS)

Das Modul besteht aus den Lehrveranstaltungen Umweltmanagement und Ressourcenmanagement. In der Veranstaltung Umweltmanagement werden insbesondere die strategischen, organisatorischen und personellen Voraussetzung einer umweltfreundlichen Wirtschaftsweise thematisiert sowie die Instrumente des ökologischen Rechnungswesens skizziert. In der Veranstaltung Ressourcenmanagement wird der Ansatz von Nachhaltigkeit als ökonomische Rationalität zur Erhaltung der Ressourcenbasis dem Ansatz von Effizienz als ökonomische Rationalität zum sparsamen Einsatz von Ressourcen gegenübergestellt und die Widersprüchlichkeit herausgearbeitet. Damit wird eine Anaylseraster geschaffen, mit dessen Hilfe die Studierenden die verschiedenen praxisnahen und theoretischen Konzepte einer Corporate Social Responsibility bewerten können. Lernziel des Moduls: Die Studierenden können Nachhaltigkeit und Effizienz als widersprüchliche ökonomische Entscheidungsrationalitäten modellieren und können mithilfe eines Widerspruchsmanagement Vorschläge machen, wie das Überlebensgleichgewicht von Unternehmen, Natur und Gesellschaft ausbalanciert werden kann.

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik

Inhaltliche Ausrichtung der Forschung

Die leitende Forschungsfrage des Fachgebiets ist, wie das Thema Nachhaltigkeit an betriebliche Entscheidungsroutinen anschlussfähig ist. Nachhaltigkeit wird zu diesem Zweck als ökonomische Rationalität verstanden, die zusammen mit der ökonomischen Rationalität der Effizienz die gesamte ökonomische Vernunft ausmacht. Mit diesem Ansatz ist eine deutliche Trennung zwischen einer normativ-ethischen Nachhaltigkeit, die auf die inter- und intragenerative Gerechtigkeit im Ressourcenzugang zielt und einer rationalen Nachhaltigkeit möglich, die auf die ökonomische Notwendigkeit zielt, die Ressourcenbasis des Wirtschaftens zu erhalten.

Aus dem Blickwinkel einer entscheidungstheoretischen Betriebswirtschaftslehre entsteht mit dieser Unterscheidung neben Effizienz und Moral eine weitere Entscheidungsprämisse, die eine Brückenfunktion zwischen diesen einnehmen kann: Unternehmen müssen zugleich effizient wirtschaften und

ihre Ressourcenbasis erhalten wie auch die sozialen und ökologischen Nebenwirkungen ihres Handelns aus normativ-ethischen Gründen reduzieren. Der betriebliche Fokus auf die Erhaltung der eigenen Ressourcenbasis verlangt jedoch auch bereits, die Auswirkungen des eigenen Handelns anhand der Rückwirkungen auf das Unternehmen selbst zu beobachten und diese entsprechend zu reduzieren. Nachhaltiges Ressourcenmanagement wird folglich als Bindeglied zwischen Effizienz und Moral modelliert, wodurch viele Nachhaltigkeitsentscheidungen als ökonomisch klug bewertet werden können. Es bleibt gleichwohl eine Restmenge an Entscheidungen, die nur der Prämisse der Ethik bewertet werden kann.

Forschungsdesign

Nachhaltigkeit als kluger wirtschaftlicher Umgang mit der eigenen Ressourcenbasis ist die Prämisse, die in allen anwendungsorientierten Forschungsprojekten angewendet wird. Diese beschäftigen sich mit Nachhaltigkeit in verschiedenen Institutionen, beispielsweise der Nachhaltigkeitsentscheidungen in Kommunen und deren Monitoring, die Nachhaltigkeitsentscheidungen von Unternehmen in logistischen Prozessen, die strategische Ausrichtung von Unternehmen auf Nachhaltigkeit, beispielsweise in der Textilindustrie, die nachhaltige Ausrichtung von Gewerbegebieten, u.a.m.

In der Grundlagenforschung wird der Ansatz eines nachhaltigen Ressourcenmanagements weiterentwickelt. Ausgangspunkt ist die Analyse, warum es Unternehmen so schwer fällt, die ökologischen und sozialen Nebenwirkungen ihres Handelns zu begrenzen. Entgegen der weit verbreiteten Hypothese, dass Unternehmen durch mehr Umwelt- und Sozialverantwortung ökonomisch erfolgreicher werden, wird bewusst die Hypothese formuliert, dass Nachhaltigkeit und Effizienz widersprüchliche Entscheidungsprämissen sind. Der Umgang mit dilemmatischen Entscheidungsprämissen stellt daher den gegenwärtigen Fokus der theoretischen Forschung dar.

Ausgewählte Veröffentlichungen

Müller-Christ, G.: **Nachhaltigkeit ist die Ursache, Generationengerechtigkeit die Wirkung. Wie aber lautet der verbindende Frame?** In: Aßländer, M./Suchanek, A./Ulshöfer, G. (Hrsg): Generationengerechtigkeit als Aufgabe von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. München und Mehring 2007, S. 21-40.

Müller-Christ, G./Arndt, L./Ehnert, I. (Hrsg.): **Nachhaltigkeit und Widersprüche. Eine Managementperspektive.** Hamburg 2007.

Müller-Christ, G.: **Die Professionalisierung des gemeinnützigen Handelns: Soziale Nachhaltigkeit als Krisenprävention.** In: Burmann, C./Freiling, J./Hülsmann, M. (Hrsg.): Management von Adhoc-Krisen: Grundlagen, Strategien, Erfolgsfaktoren. Wiesbaden 2005, S. 573-587.

Müller-Christ, G.: **Nachhaltiges Ressourcenmanagement. Eine wirtschafts-ökologische Fundierung.** Marburg 2001.

Müller-Christ, G.: **Umweltmanagement. Unternehmen und nachhaltige Entwicklung.** Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. München 2001.

KONTAKT

Georg Müller-Christ

Universität Bremen

gmc@uni-bremen.de

Studiengang: Master of ethical Management – Werteorientierte Personalführung und Organisationsentwicklung

Katholische Hochschule Eichstätt - Ingolstadt

Verantwortliche: Prof. Dr. Uto Meier, Prof. Dr. Bernhard Sill
http://www.ku-eichstaett.de/mem

Kurzporträt

Uto Meier *ist Professor für Religionspädagogik. Von 1976 bis 1982 studierte er Katholische Theologie und Germanistik an der LMU München und Philosophie an der Hochschule für Philosophie München SJ. Von 1984 bis 1989 war er Akademischer Rat am Lehrstuhl für Religionspädagogik mit Schwerpunkt zu Fragen der Gerechtigkeitsentwicklung und von 1994 bis 1995 Habilitand am Lehrstuhl für Schulpädagogik bei Prof. Dr. Dr. W. Wiater an der Universität Augsburg. Seit 1995 ist er Professor für Religionspädagogik an der Kath. Universität Eichstätt im FH-Studiengang Religionspädagogik/Kirchliche Bildungsarbeit und leitet seit 2001 den Aufbaustudiengang „Werteorientierte Personalführung und Organisationsentwicklung" (Master of ethical Management – MeM). Zu seinen Unterrichtsschwerpunkten zählen hier: „Verantwortung und Sinnorientierung in gegenwärtigen Führungskontexten vor dem Horizont christlicher Verantwortungstraditionen".*

Kurzporträt

Bernhard Sill *ist Professor für Moraltheologie. Er studierte von 1974 bis 1979 Katholische Theologie in Paderborn und Wien und war von 1981 bis 1990 Assistent am Lehrstuhl für Moraltheologie des Instituts für Systematische Theologie an der Katholisch-theologischen Fakultät der Universität Würzburg bei Professor Dr. Bernhard Fraling. Von 1991 bis 1997 arbeitete er als Dozent für Moraltheologie am Priesterseminar in Hildesheim (dienstliche Tätigkeitsfelder: Ausbildung der Priesteramtskandidaten, Fortbildung der Priester, Diakone, LehrerInnen, PastoralreferentInnen, GemeindereferentInnen, EheberaterInnen und sonstigen haupt- und nebenamtlich tätigen kirchlichen MitarbeiterInnen der Diözese Hildesheim). Seit Oktober 1997 ist er Professor für Moraltheologie an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt im FH-Studiengang Religionspädagogik/Kirchliche Bildungsarbeit und leitet seit 2001 den Aufbaustudiengang „Werteorientierte Personalführung und Organisationsentwicklung" (Master of ethical Management – MeM). Zu seinen Unterrichtsschwerpunkten zählen hier: „Ethik und Spiritualität guter (Lebens-)Führung".*

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Im Kontext der globalen Legitimationskrisen der Unternehmen scheint es wesentlich, dass sich Unternehmen und Institutionen nicht nur ökonomisch legitimieren, sondern vor allem aus ihrer vielschichtigen Verantwortungsübernahme – ökonomisch wie auch im Blick auf ihre vielschichtige Corporate Social Responsibilitiy – wahrgenommen werden. Enron, Worldcom und leider auch Siemens haben gezeigt, dass langfristiger ökonomischer Erfolg ohne ethische Solidität keinen Bestand hat bzw. gefährdet werden kann, und dies gilt auf der Ebene der gesellschaftlichen Rahmenordnungen, der Unternehmensführung und der unmittelbaren Unternehmensleitung als gelingende Mitarbeiterführung. „E-Learning" in einem ganz anderen Sinn ist also angesagt!

Mit dem Masterstudiengang „Wertorientierte Personalführung und Organisationsentwicklung" antwortete die Fakultät für Religionspädagogik und Kirchliche Bildungsarbeit der Katholischen Universität Eichstätt auf diese Situation und bietet damit als einzige Hochschule in Bayern einen entsprechenden

Foto: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

akademischen Grad an, einen Master of Arts, der als „Master of ethical Management (MeM)“ vorrangig die ethische Dimension in den Fokus einer Führungskräftebildung rückt.

Vor diesem Anspruch ruht dieser Master auf drei Ausbildungssäulen:

- Führungsqualifikation als Fähigkeit zur Reflexion und Anwendung von Führungs-KnowWhy und ethisches Führungs-KnowHow im Bereich der Mitarbeiterführung, der systemischen Unternehmensführung und der Teilhabe an wirtschaftsethischen Rahmenordnungen,
- klare reflexive Werteorientierung aus christlich-ethischer Verantwortung für Führungskräfte sowie Umsetzung und Implementierung in Fall-Dilemmata,
- Kompetenztraining/Persönlichkeitsentwicklung/Reflexionsschulung für konkrete Kontexte in den Arbeitsbereichen „Mit Ethik Führen – Kommunizieren – Entscheiden“.

Die Intention dieses Master-Studienganges ist es, ein vom christlichen Menschenbild und seiner Ethik geprägtes, werteorientiertes Ausbildungskonzept für Personalführung und Organisationsmanagement zur Verfügung zu stellen. Ziel ist es, die Absolventen und Absolventinnen vor dem Hintergrund einer reflektierten, aber auch handlungsrelevanten „Führungsethik“ zu möglichst effizienter wie auch verantwortlicher Führung zu qualifizieren, um so in möglichst konsistentem Selbstverständnis den unterschiedlichen Anforderungen ihrer Führungsrolle zu entsprechen und gesamtgesellschaftlich Verantwortung zu übernehmen.

Der Studiengang will ausdrücklich (auch) Frauen ansprechen, die Führungsaufgaben anstreben. Dafür sind sowohl thematisch Fragen des Gender-mainstreaming in das Curriculum des MeM integriert, wie auch bewusst erfolgreiche Frauen in Führungsverantwortung als Dozentinnen engagiert. Organisatorisch will der Studiengang die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Aufbaustudium deutlich berücksichtigen.

Schließlich organisiert sich dieser Postgraduate-Studiengang auf mehreren Ebenen interdisziplinär: Fachliche Interdisziplinarität greift die notwendigen Disziplinen der Ökonomie, der Psychologie sowie der philosophischen und theologischen Ethik für das komplexe Phänomen „Ethisches Management“ auf. Strukturelle Interdisziplinarität ergänzt die Führungstheorie der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen verschiedener Universitäten mit der Fachkompetenz von Führungsverantwortlichen aus Wirtschaft und Verwaltung. In regelmäßigen „Kamingesprächen“ werden Begegnungen mit anerkannten und auch „ethisch erfolgreichen“ Führungspersönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Kirche ermöglicht.

Zu den wichtigsten Inhalten des Studiengangs zählen:

- Philosophie und Ethik der Verantwortung
- Theologie(n) zum Menschen als Person
- Psychologie zu Entscheidungs- und Führungsverhalten
- BWL zu Führungstheorien und Unternehmenszielen
- Betriebswirtschaftliche und unternehmens- wie wirtschaftsethische Diskurskompetenz
- Qualitätsmanagement in Teambildung und Mitarbeiterführung
- Vereinbarkeit von Familie und Karriere
- Konstruktiver und respektvoller Umgang mit dem Scheitern

Die Unterrichtsmethodik stützt sich dabei sowohl auf klassische Vorlesungen und Seminare, beinhaltet aber auch andere Unterrichtsformen wie Fallstudienseminare, Workshops und Coaching (aus den Traditionen der Führungskulturen beispielsweise der Orden (Benediktiner und Jesuiten), Drehbuch- und Filmerstellung zu unternehmensethischen Fragen und Problemen (in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Rundfunk), „Kamingespräche“, und Diskussionsrunden.

Der Studiengang ist als einjähriger Aufbaustudiengang konzipiert und verteilt sich als berufsbegleitendes Studium auf zwei Jahre. Zulassungsvoraussetzung sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Universität oder FH), fünf Jahre Berufserfahrung sowie ein erfolgreich absolviertes Auswahlgespräch. Die Studienplätze werden bei gleicher Eignung paritätisch an Frauen und Männern vergeben. Die Studiengebühren betragen 3990,- Euro pro Studienjahr (inklusive Studienmaterial).

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik

Uto Meier:

Im Bereich der Wirtschafts- und Unternehmensethik stehen vor allem Verantwortungskonzepte von Führungspersonen im Zentrum der Forschungsbemühungen. Aktuell wird derzeit ein Projekt zum Thema: „Die Ethik des ‚Alten'" – Führungspraxis und Führungstheorien bei bayerischen Oberstudiendirektoren im Gymnasialbereich durchgeführt.

Bernhard Sill:

Im Mittelpunkt seines Forschungsinteresses steht die ethisch-spirituelle Frage nach dem Gelingen des Lebens – schwerpunktartig die Themen: „Lebenskunst zwischen Gelingen und Scheitern" und „Lebenslauf und Lebens(um)brüche".

Ausgewählte Veröffentlichungen

Uto Meier und Bernhard Sill (Hrsg.) (2005): **Zwischen Gewissen und Gewinn, Werteorientierte Personalführung und Organisationsentwicklung.** Verlag Friedrich Pustet, Regensburg.

Uto Meier: **Führen mit Grenzen. Ein essentialistischer Zugang zu heute möglicher Führungsverantwortung.** Auer-Verlag, in Vorbereitung (2008).

Bernhard Sill (Hrsg.) (2006): **Gewissen. Gedanken, die zu denken geben (Quellenbände zur Christlichen Ethik; Band 1)**, Bonifatius Druckerei, Paderborn.

Bernhard Sill – Peter Bubmann (Hrsg.): **Handbuch christliche Lebenskunst**, Friedrich Pustet Verlag, Regensburg, in Vorbereitung (2008).

Bernhard Sill: **„Gönne dich dir selbst!" (Bernhard von Clairvaux) – eine Lebensregel auch für Führungskräfte.** In Vorbereitung.

KONTAKT

Uto Meier
Bernhard Sill

Katholische Universität Eichstätt

master-mem@ku-eichstaett.de

Lehrstuhl für Sozialethik und Gesellschaftspolitik

Katholische Hochschule Eichstätt – Ingolstadt Center for Corporate Citizenship

Verantwortlicher: Prof. Dr. André Habisch
http://www.corporatecitizen.de/

Kurzporträt

André Habisch *ist Professor für Sozialethik und Gesellschaftspolitik an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Als Volkswirt und theol. Sozialethiker hat er den Themenkomplex Corporate Social Responsibility (CSR)/Corporate Citizenship (CC) im deutschsprachigen Raum maßgeblich mitentwickelt und bereits 1999 das Center for Corporate Citizenship (www.corporatecitizen.de) gegründet. Das Center ist heute ein bedeutendes Kompetenzzentrum für Corporate Responsibility (CR) und Corporate Citizenship (CC) in Deutschland, mit einem breiten Leistungsspektrum in Forschung und Lehre sowie in der internationalen Zusammenarbeit. Als Sachverständiger hat er für den Deutschen Bundestag, die Österreichische Regierung, den Bund Katholischer Unternehmer, das Good Company Ranking des ManagerMagazins, das Handbuch für Unternehmenskommunikation u.a. gearbeitet. Seit 2003 ist er Visiting Professor an der Nottingham Business School, Nottingham UK, und Fellow of BRESE, London Brunel University. Er ist Mitglied des Editorial Board of the Journal for Corporate Citizenship und ist in der European Academy Business in Society (EABIS), Brüssel, engagiert. Er arbeitet aktiv mit Unternehmen und Partnerorganisationen zusammen, u.a. als Kuratoriumsvorsitzender der BAYER Cares Foundation sowie als Mitglied der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes. Zahlreiche Veröffentlichungen in den vergangenen Jahren sowie mehrere neue Veröffentlichungen adressieren gleichsam die Forschung und Lehre, die Politik, die Unternehmen und eine breite Öfentlichkeit.*

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Der Lehrstuhl Prof. Dr. Habisch bietet ein breites Feld an Lehrveranstaltungen zu verschiedenen Fragestellungen der Anwendung von Ethik in Wirtschaft und Gesellschaft an. Die Veranstaltungen haben sich in der Vergangenheit vorwiegend an Diplomstudenten in der zweiten Hälfte Ihrer Studienzeit gerichtet. Durch die besondere Struktur des Doppelcampus Eichstätt-Ingolstadt konnten dabei wertvolle Erfahrungen im Veranstaltungsdesign mit interdisziplinären Teams gewonnen werden. Regelmäßig konnten Studenten z.B. aus der Betriebswirtschaftslehre, des Journalismus, der Sozialen Arbeit und der Theologie für die Analyse komplexer Problemstellungen und das Erstellen eigener Citizenship-Projekte begeistert werden. Im Zuge der Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge wurde das Veranstaltungsangebot noch erweitert. Als Beispiel wird nachfolgend die Struktur der aktuell laufenden Bachelor-Vorlesung abgedruckt; die Veranstaltung erhält besondere Interaktivität durch Short Theme Statements der Studierenden, die einzelne Aspekte oder Beispiele des jeweils zu bearbeiteten Moduls aufgreifen. Das gesamte Ethikmodul ist für die Studierenden im Bachelor verpflichtend, ebenso ein Ethikmodul in den jeweiligen Master-Programmen.

Vorlesung „Business Ethics and Corporate Responsibility – Perspectives of Catholic Social Thought“ (Bachelor – in englischer Sprache)

Questions of applied business ethics are of highest interest for the general public. Moral criticism against companies and leading managers is currently strongly on the rise. Arguments stem from a wide variety of topics: They concern the personal tax ethos of business leaders as well as mass dismissals and close-downs in times of good profits, rising compensation gaps between ‘steering’ (white collar) and ‘rowing’ (blue collar) staff etc. In times of economic Globalization, moral communication skills have become a crucial success factor for top management – as bad examples like former SIEMENS CEO Klaus Kleinfeld decidedly show. Even a rocket financial performance did not compensate for his main failure: to underestimate the relevance of a sound moral business culture for a public perception of sustainable success.

The intellectual basis of the current approach to Business ethics is Catholic Social Thought (CST). So far business ethics has only been a by-product of CST, which is traditionally focused on topics like social security, family policy, pro-life etc. However, with its strong normative principles like Personality, Subsidiarity and Solidarity/common wealth the traditional body of theory shows many connections to the contemporary theoretical discussion on Corporate Citizenship, Corporate (Social) Responsibility), Corporate Governance, Sustainable business practices etc.

- Business Ethics in Catholic Social Thought (interface with Catholic Social ethics): CST tradition is contrasted with approaches of political and economic instruction from other religious denominations.
- Competition as an instrument of solidarity (interface with economics): A framework of Business Ethics in a Market Economy is set up; the social role of Entrepreneurship, Transaction costs, etc. are being located within this framework.
- Social order on a global level (interface with political/social theory): Globalization threatens the institutional equilibrium of public administration, business and civil society. The role of the company is changing, it becomes part of the political game towards an International social order.
- The Corporation as a Moral Universe: Corporate Governance and Compliance Management are answers to growing corporate fraud; CSR – driven by financial markets – offers even more.
- Sustainability as the focal point of responsible management: Eco-management, Green flagship pro-

jects and Responsible consumerism: cost-cutting and Eco-innovation is opening new markets and contributes to product innovation.

- Personality and Business organization: Human- and Social-Capital are important factors in an aging society – Work-Life Balance, Diversity management and innovative HR strategies are first answers to this issue.
- Entrepreneurial Spirit in Society: Corporate Citizenship and Corporate Volunteering in contrast with traditional philanthropy integrate the company strategically into the social engagement.
- Solidarity as a business strategy: Responsible Management in Developing countries as strategy concept in problem-solving and re-shaping the institutional landscape of Globalisation.
- Responsible Management – Practical Perspectives in a SME: External Guest Speaker.
- Overcoming a split personality: Reporting and Internal Communication on the background of transforming PR – all towards an atmosphere of openness.

Ausgewählte Veröffentlichungen im Bereich Unternehmensethik

Habisch, A.: **Corporate Citizenship – Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen**, Berlin 2003.

Habisch, A./Spence, L. J./Schmidpeter, R.: **Responsibility and Social Capital. The World of Small and Medium Sized Enterprises.** New York 2004.

Habisch, A./Jonker, J./Wegner, M./Schmidpeter, R.: **Corporate Social Responsibility Across Europe.** Berlin 2004.

Gazdar, K./Habisch, A./Kirchhoff, K. R./Vaseghi, S. (Hrsg.): **Erfolgsfaktor Verantwortung – Corporate Social Responsibility professionell managen.** Berlin 2006.

Habisch, A./Schmidpeter, R./Neureiter, M. (Hrsg.): **Handbuch Corporate Citizen – Corporate Social Responsibility für Manager.** Berlin 2007.

KONTAKT

André Habisch

Katholische Universität Eichstätt

andre.habisch@ku-eichstaett.de

Lehrstuhl für FuE-Management, insbesondere Projektmanagement

TU Bergakademie Freiberg

Verantwortliche: Prof. Dr. Diana Grosse
http://www.tu-freiberg.de

Kurzporträt

***Diana Grosse**, Prof. Dr., Jg.1952, ist seit 1994 Inhaberin des Lehrstuhls für Forschung und Entwicklung, insbesondere Projektmanagement an der TU Bergakademie Freiberg.*
Die Bergakademie Freiberg ist die älteste montanistische Hochschule der Welt. Als einzigen sozialwissenschaftlichen Studiengang bietet sie die Betriebswirtschaftslehre neben ansonsten naturwissenschaftlichen Fächern an. Das mag das allgemeine Interesse an einer unternehmensethischen Vorlesung erklären.
Diana Grosse promovierte 1988 bei Prof. Dr. Drs. h.c. Horst Albach an der Universität Bonn. Im Jahr 1994 habilitierte sie sich an der WHU Koblenz im Fach Betriebswirtschaftslehre. Ihre Forschungsschwerpunkte sind: Organisation, Institutionenökonomie und Unternehmensethik.

Foto: TU Bergakademie Freiberg

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Im Wintersemester wird für Hauptfachstudenten der Betriebswirtschaftslehre, aber auch für Studenten der naturwissenschaftlichen Fakultäten eine zweistündige Vorlesung Unternehmensethik angeboten.

Die Inhalte der Vorlesung sind

- Erarbeitung individualethischer Konzepte, z.B. Utilitarismus, Ethik von Kant, Diskursethik.
- Darauf aufbauend werden die wirtschaftsethischen Konzepte von Homann und Steinmann/Löhr dargestellt und verglichen.
- Entsprechend der Auffassung, dass zur Durchsetzung von Moral Institutionen wichtig sind, werden verschiedene Institutionen vorgestellt. Wegen ihrer Aktualität waren dies im vergangenen Semester der Sarbanes-Oxley-Act und die vergleichbaren deutschen Gesetze: das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz und der Corporate Governance Kodex. Den Abschluss bilden EthikManagementsysteme.
- Am Ende der Vorlesung werden wichtige personalpolitische Maßnahmen erläutert. Damit soll verdeutlicht werden, dass ein Unternehmen beides benötigt, nämlich eine moralische und eine effiziente Personalpolitik.

Pro Studienjahr wird zudem ein Seminar angeboten. Die Arbeiten dieses Seminars können sich sowohl um personalpolitische als auch unternehmensethische Themen gruppieren.

Der Bezug zu anderen Vorlesungen des Lehrstuhls

Die Inhalte der drei anderen Hauptvorlesungen des Lehrstuhls sind zum einen Themen des Projektmanagements und zum anderen Themen der Organisationstheorie/Themen der Organisationsökonomik. Die Klammer um alle Vorlesungen des Lehrstuhls ist die Auffassung, dass unter bestimmten Voraussetzungen Regeln und Institutionen eingesetzt werden sollten, um das Verhalten der Mitarbeiter zu steuern. Dies gilt sowohl für das Verhalten in Projekten und in der Organisation allgemein als auch für eine Steuerung hin zu ethischem Verhalten. Dementsprechend wird in den einzelnen Vorlesungen aufeinander Bezug genommen.

Ausgewählte Veröffentlichungen

Diana Grosse (2002): **Ansätze zur Lösung von Arbeitskonflikten – das philosophisch und psychologisch fundierte Konzept von Mary Parker Follet,** Freiberger Arbeitspapiere 07.

Diana Grosse (2006): **Die Gestaltung von Entwicklungskooperationen, in Ebert, Udo (Hrsg.): Wirtschaftsethische Perspektiven VIII.** Duncker & Humblot, Berlin, S.135-151.

Diana Grosse: **Gesetze und Regelungen zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität – ein Vergleich amerikanischer und deutscher Institutionen,** erscheint demnächst in den Wirtschaftsethischen Perspektiven.

KONTAKT

Diana Grosse

TU Bergakademie Freiberg

diana.grosse@bwl.tu-freiberg.de

Professur für Allgemeine BWL mit Schwerpunkt Wirtschafts- und Unternehmensethik

Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG)

Verantwortlicher: Prof. Dr. Josef Wieland
http://www.kiem.htwg-konstanz.de

Kurzporträt

***Josef Wieland**, Jahrgang 1951; Studium der VWL und Philosophie und Promotion in der VWL an der Universität-GHS Wuppertal. Habilitation in der VWL mit Schwerpunkt Organisationsökonomik an der Universität Witten-Herdecke. Seit 1995 Professur an der Hochschule Konstanz (HTWG). Seit 2001 Gastprofessur an der Universität Jiangsu in Zhenjiang/VR China. Im Sommer 2006 Gastprofessur an der Royal Holloway, University of London. Träger des mit 5000 Euro dotierten Max-Weber-Preises für Wirtschaftsethik des BDI 1999 und des mit 100.000 Euro dotierten Preises für Angewandte Forschung des Landes Baden-Württemberg 2004. Direktor des Konstanz Instituts für WerteManagement sowie des Zentrums für Wirtschaftsethik (ZfW) des DNWE. Experte und Beobachter im DIN Ausschuss zur Entwicklung des Standards ISO 26000 „Guidance Document on Social Responsibility“.*

Foto: Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG)

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Module in den Studiengängen BWL und Angewandte Weltwirtschaftssprachen: Wirtschaftsethik
(Bachelor, 2 SWS, Pflichtveranstaltung)

Grundlagen: Geschichte des Verhältnisses von Wirtschaft und Ethik; Klärung der Begriffe Ethik, Moral und Unternehmensethik; Zusammenhang zwischen Wirtschafts- und Unternehmensethik.

Problemfelder: Organisationsbeziehungen (Teamintegration, Produktion, Unternehmensführung); Marktbeziehung (Kunden, Lieferanten, Wettbewerber); Gesellschaftsbeziehungen (Akzeptanz der Unternehmung, soziale Verantwortung); Globale Beziehungen (globale Märkte und Organisationen, Wertemanagement im multikulturellen Kontext, internationale Unternehmensethik).

Theorien: Entscheidungsorientierte Ansätze, Unternehmensstrategische Ansätze, Ordnungspolitische Ansätze.

Praxis: Fallstudien („Stakeholder“ und „tragic choices“).

Instrumente: Formen der Organisierung moralischer Kommunikation in der Unternehmung.

Lehrmethode: konzeptueller und theoretischer Input, Case Study-Methode.

Ethikmanagement
(Master, Hauptstudium, 2 SWS, Pflichtveranstaltung)

Grundlagen: Die Bedeutung von Werten als Erfolgsfaktor strategischer und operativer Entscheidungen im Kontext der Weltökonomie; Zusammenhang von moralischer Verantwortung und ökonomischem Erfolg; Formen, Implementierung und Instrumentierung von Ethik- und Wertemanagementsystemen.

Problemfelder: Organisation; Human Capital- und Wertemanagement; Dezentralisierung; Globalisierung und Verantwortung; transkulturelles Wertemanagement; Code of Conduct und Ethikmanagement-Systeme; EthikAuditSysteme; Good Corporate Citizenship; CSR-Konzepte; Standards.

Theorien: New Economics of Organization, Risiko-Management, Qualitäts-Management, Gesellschaftstheorie.

Praxis: Fallstudien, Praxisberichte, Exkursionen zum Studium von Wertemanagementsystemen in Unternehmen.

Lehrmethode: konzeptueller und theoretischer Input, Case Study-Methode.

In den Studiengängen des Bauingenieurwesens wird ein Modul Wirtschaftsethik als Wahlpflichtfach angeboten.

Akademische und berufliche Weiterbildung (unter anderem)

- Herbstakademie „Unternehmensethik“ des Deutschen Netzwerks Wirtschaftsethik (DNWE), zusammen mit der Katholischen Akademie in Weingarten
- Jährliche Summer School „Constance Academy of Business Ethics (CABE)“ an der HTWG Konstanz (www.cabe.kiem.htwg-konstanz.de)
- Berliner Forum für Ethik in Wirtschaft und Gesellschaft, zusammen mit der Evangelischen Akademie zu Berlin und der Katholischen Akademie in Berlin
- Weiterbildung zum Wertemanager „Business Ethics & Compliance Management“ (Lake Constance Business School und Zentrum für Wirtschaftsethik)
- EMBA-Programm „Compliance and Corporate Governance“ (HTWG Konstanz u.a. mit Beijing Institute of Technology)

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik

Zu den wichtigsten Forschungsschwerpunkten zählen die Themen: Corporate Governance, Compliance Management, Global Value Chain Management, Cor-

porate Social Responsibility, Governanceethik, Organisation und WerteManagement.

Beratungstätigkeiten (unter anderem)

- Beratung der Präsidenten des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK), des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) und des Chefredakteurs der WirtschaftsWoche zur Verleihung des Preises Freiheit und Verantwortung
- Gründer des Anwenderrats für Wertemanagement^{ZfW} – ein freiwilliger Zusammenschluss von Unternehmen und Verbänden, der sich die Förderung, Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des von Josef Wieland entwickelten WMS^{ZfW} zum Ziel gesetzt hat (Mitglieder: ABB Deutschland AG, Allianz S.E., BASF AG, Bayer Healthcare AG, Bilfinger Berger Industrial Services, Daimler AG, Deutsche Telekom AG, DFK – Deutsches Forum für Kriminalprävention, EMB-Wertemanagement Bau e.V., EnBW Energie Baden-Württemberg AG, Fraport AG, Lahmeyer International GmbH, Novartis Foundation for Sustainable Development, Novartis International AG, Robert Bosch GmbH, Schwarz Pharma Deutschland GmbH, Siemens AG, ZF Marine Gruppe, ZfW – Zentrum für Wirtschaftsethik gGmbH)
- Beratung des EMB-Wertemanagement Bau e.V. (seit 1996) und großer deutscher Firmen (ABB, BASF, etc.)
- Compliance Monitor für EBRD (European Bank for Reconstruction and Development)

Ausgewählte Veröffentlichungen

Wieland, Josef (Hg.): **Governanceethik und Diskursethik – ein zwangloser Diskurs.** Marburg: Metropolis 2007. Metropolis-Reihe „Studien zur Governanceethik“, Band 5.

Wieland, Josef: **Normativität und Governance.** Marburg: Metropolis 2005. Metropolis-Reihe „Studien zur Governanceethik“, Band 3.

Wieland, Josef (Hg.): **Handbuch Wertemanagement.** Hamburg: Murmann Akademie-Verlag 2004.

Wieland, Josef: **Die Ethik der Governance.** Marburg: Metropolis 1999 (5. Auflage 2007). Metropolis-Reihe „Studien zur Governanceethik“, Band 1.

Wieland, Josef: **Ökonomische Organisation, Allokation und Status.** Tübingen: Mohr (Siebeck) 1996.

KONTAKT

Josef Wieland

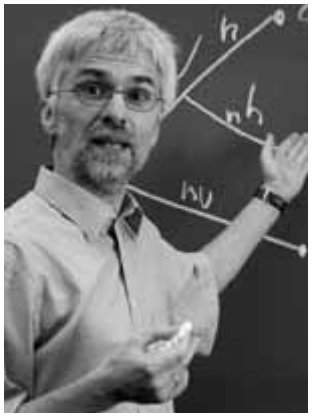
Fachhochschule Konstanz

wieland@fh-konstanz.de

Dow-Forschungsprofessur für Nachhaltigkeit und Globale Ethik

HHL – Leipzig Graduate School of Management

Verantwortlicher: Prof. Dr. Andreas Suchanek
http://www.hhl.de/de/lehre-forschung/lehrstuehle/nachhaltigkeit-und-globale-ethik



Kurzporträt

Andreas Suchanek *studierte Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Kiel und Göttingen und promovierte 1993 an der Priv. Universität Witten/Herdecke. Die Habilitation erfolgte 1999 an der Kath. Universität Eichstätt-Ingolstadt zum Thema „Normative Umweltökonomik". Von 1999-2004 vertrat er den Lehrstuhl für Wirtschafts- und Unternehmensethik an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Kath. Universität Eichstätt-Ingolstadt. Seit 2004 ist er Inhaber der Forschungsprofessur „Sustainability and Global Ethics" an der HHL - Leipzig Graduate School of Management und Vorstand des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik.*

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Unternehmensethik
(2 SWS, Pflichtkurs im Diplom-Programm)
Ziel des Kurses ist es, die Voraussetzungen guten, d.h. erfolgreichen und verantwortlichen Managements, zu diskutieren und dadurch die dafür nötige Reflexions- Argumentations- und Gestaltungskompetenz auszubilden.

Sustainability Management
(1 SWS, Pflichtkurs im Diplom-Programm)
Ziel des Kurses ist es, verschiedene Ansätze des relevant gewordenen, aber diffusen Begriffs Nachhaltigkeit und die Implikationen, Herausforderungen, Potenziale und Strategien für Unternehmen zu diskutieren.

Business Ethics
(2 SWS, Pflichtkurs im MSc-Programm, engl.)
Ziel des Kurses: *s. Unternehmensethik*

Sustainability Management and Politics
(2 SWS, Wahlkurs im MSc-Programm, engl.)
Ziel des Kurses: *s. Sustainability Management*

Corporations as Political Actors
(2 SWS, Wahlkurs im MSc-Programm, engl.)
Ziel des Kurses ist die Erarbeitung eines vertieften Verständnisses der politischen Rolle, die Unternehmen in der globalisierten Gesellschaft haben im Hinblick auf die Gründe, die Möglichkeiten der Wahrnehmung dieser Rolle und den damit einhergehenden Problemen.

Global Corporate Responsibility
(1 SWS, Pflichtkurs im Full-time-MBA-Programm, engl.)
Ziel des Kurses: *s. Unternehmensethik*, jedoch weniger theorielastig und mit stärkerem Bezug auf Praxisbeispiele.

Ethics
(1 SWS, Pflichtkurs im Part-time-MBA-Programm, engl.)
Ziel des Kurses: *s. Global Corporate Responsibility*

Philosophical Underpinnings of Management Research
(2 SWS, Pflichtkurs im Doktorandenstudium, engl.)
Ziel des Kurses ist die Reflexion der methodologischen und ethischen Voraussetzungen der Managementforschung anhand verschiedener Texte von Klassikern (Hobbes, Smith, Popper, Ghoshal et al.).

Zudem ist geplant (und bereits gelegentlich umgesetzt), in anderen Lehrveranstaltungen Themen aus dem Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik zu integrieren und mit Co-Teaching zu verbinden.

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte sind Theorie der Nachhaltigkeit; der Wirtschafts- und Unternehmensethik mit dem Schwerpunkt auf den Bereichen Corporate Responsibility und Wertemanagement. Der Forschung liegt der Ansatz der „ökonomischen Ethik“ zu Grunde in einer Form, die zusammengefasst werden kann in der folgenden Goldenen Regel: *Investiere in die Bedingungen der gesellschaftlichen Zusammenarbeit zum gegenseitigen Vorteil!*

Ausgewählte Veröffentlichungen

Suchanek, Andreas (2007): **Ökonomische Ethik**, 2. Aufl., Tübingen.

Homann, Karl, Andreas Suchanek (2005): **Ökonomik. Eine Einführung**, 2. Aufl., Tübingen.

Suchanek, Andreas (2004): **Gewinnmaximierung als als soziale Verantwortung von Unternehmen? Milton Friedman und die Unternehmensethik**, in: I. Pies, M. Leschke (Hrsg.): M. Friedmans

ökonomischer Liberalismus, Konzepte der Gesellschaftstheorie 10, Tübingen: Mohr Siebeck.

Suchanek, Andreas (2006): **Überlegungen zu einer interaktionsökonomischen Theorie der Nachhaltigkeit**, in: U. Ebert (Hg.): Wirtschaftsethische Perspektiven VIII, Berlin: Duncker & Humblot.

Suchanek, Andreas, Nick, Lin-Hi (2008): **Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen in der Marktwirtschaft**, erscheint in: L. Heidbrink, A. Hirsch (Hg.): Verantwortung als marktwirtschaftliches Prinzip. Zum Verhältnis von Moral und Ökonomie, Frankfurt: Campus.

Foto: HHL – Leipzig Graduate School of Management

KONTAKT

Andreas Suchanek

HHL – Leipzig Graduate School of Management

andreas.suchanek@hhl.de

Lehrstuhl für Philosophie

unter besonderer Berücksichtigung der philosophischen und ethischen Grundlagen der Ökonomie (Wirtschaftsethik)

Ludwig-Maximilians-Universität München

Verantwortlicher: Prof. Dr. Dr. Karl Homann
http://www.philoek.uni-muenchen.de

Der Lehrstuhl ist institutionell in der Fakultät für Philosophie, Wissenschaftstheorie und Religionswissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München angesiedelt. Der Lehrstuhlinhaber hat neben der Prüfungsberechtigung für Philosophie auch die Prüfungsberechtigung im Wahlpflichtfach von Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre.

Kurzporträt

Karl Homann *studierte von 1963-1972 Philosophie, Germanistik, Katholischen Theologie in Münster (Abschluss Dr. phil.) und von 1971-1979 Volkswirtschaftslehre in Münster (Abschluss Dr. rer. pol.). 1985 erfolgte die Habilitation in Philosophie an der Universität Göttingen. Er arbeitete von 1971-1975 als Wissenschaftlicher Assistent an der Pädagogischen Hochschule Ruhr, Abteilung Dortmund und war von 1977-1985 Wissenschaftlicher Assistent am Institut für Genossenschaftswesen an der Universität Münster. Von 1986-1990 lehrte er als ordentlicher Professor für Volkswirtschaftslehre und Philosophie an der Universität Witten/Herdecke und von 1990-1999 als ordentlicher Professor für Wirtschafts- und Unternehmensethik an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Ingolstadt der Katholischen Universität Eichstätt. Seit 1999 ist er ordentlicher Professor für Philosophie unter besonderer Berücksichtigung der philosophischen und ethischen Grundlagen der Ökonomie (Wirtschaftsethik) an der Ludwig-Maximilians-Universität in München.*

Foto: LMU München

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Zum Lehrprogramm gehören 3 Standard-Vorlesungen; diese werden um die üblichen Seminare ergänzt.

Vorlesung Wirtschaftsethik

Im Ausgang von der Frage, wie moralische Normen und Ideale unter den Bedingungen der modernen Wirtschaft zur Geltung gebracht werden können, werden die Grundzüge der Wirtschaftsethik entwickelt. Im Zentrum steht die Gestaltung der sozialen Ordnung, der Institutionen, die unter Bedingungen des Wettbewerbs für die Moral in der Wirtschaft von grundlegender Bedeutung ist bzw. sind. Ergebnis ist eine Ethik, die zweistufig angesetzt ist – Ordnungsethik und Handlungsethik –, die Moralisieren durch Analyse der Handlungsanreize vermeidet – Anreizethik – und die Moral nicht gegen, sondern in und durch ökonomische Vorteils-/Nachteils-Kalkulation zur Geltung bringt – philosophische Ethik mit ökonomischer Methode. Den Abschluss bilden Überlegungen zur Methode dieser Ethik und zum Verständnis von Interdisziplinarität.

Vorlesung Unternehmensethik

Die Vorlesung führt in Grundprobleme, Argumentationsformen und Theorieansätze einer Unternehmensethik ein und orientiert sich an einer modernen Konzeption von Ökonomik. Sie untersucht die Chancen der Realisierung moralischer Normen und Forderungen im Spannungsfeld von Ökonomie und Ethik. Die Vorlesung entwickelt dabei eine eigenständige integrative Konzeption, in der Ethik und Ökonomie nicht mehr – wie dies traditionell geschieht – gegeneinander ausgespielt werden.

Zentralanliegen ist dabei die Analyse ethischer Entscheidungsprozesse in Unternehmen vor dem Hintergrund einer differenzierten Untersuchung von Handlungssituationen und Handlungsstrategien sowie den Grundlagen einer Handlungsethik. Zu den Themen sollen Reputation, Vertrauen und Sozialkapital ebenso gehören wie die Darstellung der verschiedenen Forschungsansätze in der unternehmensethischen Debatte.

Vorlesung Politische Philosophie

In dieser Vorlesung werden die Grundzüge der politischen Philosophie entwickelt. Nach einem Überblick über die politische Philosophie der Antike wird die politische Philosophie als Vertragstheorie dargestellt. Klassische Positionen von Hobbes und Locke sowie moderne Positionen von Rawls und Buchanan werden kritisch analysiert. Aber auch Kritiker vertragstheoretischen Denkens wie Hume, Kant und Hegel, Kommunitarismus und Diskursethik kommen zu Wort.

In den Pro-, Haupt- und Ober-Seminaren werden Themen aus der gesamten Breite der praktischen Philosophie bis zur Wirtschaftsethik der Globalisierung behandelt.

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik

Aktuelles Projekt: Monografie zu der Frage, welchen Ertrag die 20-jährige Beschäftigung mit Wirtschaftsethik für die philosophische Ethik allgemein bringt.

Ausgewählte Veröffentlichungen

Karl Homann (2002): **Vorteile und Anreize. Zur Grundlegung einer Ethik der Zukunft**, hrsg. von Christoph Lütge, Tübingen.

Karl Homann (2003): **Anreize und Moral. Gesellschaftstheorie – Ethik – Anwendungen**, hrsg. von Christoph Lütge, Münster.

Karl Homann, Christoph Lütge (2004/2005): **Einführung in die Wirtschaftsethik**, 2., korrigierte Aufl., Münster.

Karl Homann, Matthias Meyer (2005): **Wirtschaftswissenschaftliche Theoriebildung. Ökonomische Bildung kompakt 7**, Braunschweig.

Karl Homann, Andreas Suchanek (2000/2005): **Ökonomik. Eine Einführung**, 2., überarbeitete Aufl., Tübingen.

Karl Homann (2007): **Ethik in der Marktwirtschaft**, hrsg. vom Roman-Herzog-Institut e.V., Köln und München.

KONTAKT

Karl Homann

LMU München

karl.homann@lrz.uni-muenchen.de

Lehrstuhl für Wissenschaftstheorie

European Business School Oestrich-Winkel

Verantwortlicher: Prof. Dr. Max Urchs
http://www.ebs.edu/index.php?id=944€L=0

An der European Business School in Oestrich-Winkel/Hessen kamen unternehmensethische Themen seit langem in verschiedenen Lehrveranstaltungen, insbesondere in denen der Professoren Ullrich Grimm und Hartmut Kreikebaum, vor. Seit dem Wintersemester 2003 gibt es nun ein systematisches, für alle angebotenen Studienformen (Bachelor, Master, Ph.D.) verbindliches Philosophieprogramm, das *studium universale*. Die anfallenden Lehrinhalte werden im Kern durch den Lehrstuhl für Wissenschaftstheorie und künftig auch durch den neu eingerichteten Lehrstuhl für Praktische Philosophie vertreten.

Kurzporträt

*Lehrstuhlinhaber für Wissenschaftstheorie ist Prof. **Max Urchs**. Nachdem der Konstanzer Philosoph, gemeinsam mit seinem Kollegen Jürgen Mittelstraß, auf Bitten der EBS die Veranstaltungsreihe entwickelt und implementiert hatten, übernahm er, nach seiner Berufung an die EBS, die Verantwortung für das **studium universale** und im vergangenen Jahr auch, gemeinsam mit Prof. Hartmut Kreikebaum, die Leitung des neu geschaffenen Instituts für Unternehmensethik. Bei der Vorbereitung und Durchführung des Philosophieunterrichtes wurde er insbesondere durch Frau Dr. Andrea Clausen tatkräftig unterstützt. Max Urchs hatte an der Kopernikus-Universität Thorn (Polen) Mathematik und Philosophie studiert und danach auf dem Gebiet der Logik, Wissenschaftstheorie und Kognitionswissenschaft an deutschen und ausländischen Universitäten gelehrt. Er ist Autor mehrerer Bücher und einer Vielzahl wissenschaftlicher Publikationen zu diesen Fachgebieten. Seine aktuellen Forschungsinteressen liegen im Bereich der Kognitionswissenschaft und der Wissenschaftstheorie, insbesondere der Wirtschaftwissenschaften.*

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Die inhaltliche Integration des Programms in die Gesamtausbildung der Studierenden gelang nur durch straffe, konzentrierte Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und vielen Kollegen aller Fachbereiche.

studium universale (Bachelor)

Am Ende des Studiums sollen fachlich hochqualifizierte Absolventen stehen, die in der Lage sind, die Zukunft der Gesellschaft mitzugestalten. Dazu bedarf es junger Leute, die kreativ denken, statt in geistiger Routine zu verharren, die sensibel sind für unerwartet auftauchende Probleme und schnell bereit, in solchen Fällen auch Nichtstandard-Lösungen auf ihre Tauglichkeit zu prüfen, die gelernt haben, in Zusammenhängen zu denken, neuartige Verbindungen und Beziehungen herzustellen. Zugleich sollen sie in der Lage sein, die Folgen ihrer Entscheidungen im Blick zu behalten, also verantwortungsvoll zu handeln. Dazu gehört die Fähigkeit, hochkomplexe Situationen nicht nur zu analysieren und so die Kernprobleme zu erkennen, sondern sich auch auf eine Weise verständlich zu machen, um anderen die eigene Sicht der Dinge zu vermitteln, und so gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Die Veranstaltungen des *studium universale* sollen den Studenten helfen, ihr Selbstverständnis zu klären, die Werte zu erkennen, die ihnen wichtig sind, und so zu starken Persönlichkeiten zu werden.

Angesichts der Komplexität der gegenwärtig und in Zukunft anstehenden Fragen kann es im Studium nicht nur darum gehen, Lösungen konkreter Probleme zu vermitteln. Die Prozesse in Wirtschaft und Gesellschaft haben eine Dynamik und Offenheit erreicht, die fix vorgegebene Schemata mit hoher Sicherheit rasch unbrauchbar werden lässt. Statt dessen müssen heute Kompetenzen bei der Problemanalyse und -lösungsverfahren vermittelt werden.

Philosophie besitzt den Schlüssel zu einer Schatzkammer menschlichen Wissens. Wenngleich das oft kolportierte Bild der Philosophie als Quelle aller anderen Wissenschaften inzwischen nicht mehr recht plausibel ist, so steht sie doch den einzelnen Wissenschaftsdisziplinen insgesamt näher, als jede beliebige Einzelwissenschaft. Die Philosophie verfügt aus ihrer mehrtausendjährigen Geschichte nicht nur über einen sonst unerreichten Bestand an Beispiellösungen für alle Arten theoretischer und praktischer Probleme. Sie ist – im Vergleich zu den Einzelwissenschaften – auch offener gegenüber außerwissenschaftlichen Formen menschlicher Erfahrung, wie Kunst oder Religion. Es macht also für Betriebswirtschaftler durchaus Sinn, die Anfangsgründe von Philosophie kennen zu lernen. Eben dem dient unser systematisch strukturiertes Programm. Nach einer Philosophischen Propädeutik im ersten Semester, bei der Fragen der Erkenntnistheorie im Mittelpunkt stehen, liegt im zweiten Semester der Schwerpunkt auf Grundzügen der Sprachphilosophie, der klassischen Logik und der Argumentationstheorie. Mit darauf aufbauenden Wahlpflichtveranstaltungen zur Kognitionswissenschaft, zur nichtklassischen Logik und Kommunikationstheorie im dritten Semester wird der Bereich der theoretischen Philosophie im Bachelorprogramm abgerundet. Hier werden Wesen, Methoden und Grenzen der Wissenschaft, des kritischen rationalen Denkens, der Erarbeitung von Routinen und Orientierungen allgemein, wie auch an konkreten Beispielen aufgezeigt.

Studium universale (Master)

Nach dem obligatorischen Auslandsaufenthalt der Studenten folgt ab dem fünften Semester die praktische Philosophie. Der Weg in der praktischen Philosophie ist dem oben für die theoretische Philosophie beschriebenen ähnlich: Es sollen die Mechanismen offengelegt werden, aus denen ethisches Denken entsteht. Dies erlaubt, ethische Systeme in ihren Möglichkeiten und ihren Grenzen zu sehen und in konkreten Situationen die richtigen Fragen stellen zu lernen. Im Masterprogramm sind für alle Studenten

verbindliche Veranstaltungen zur Wissenschaftstheorie sowie Wahlpflichtveranstaltungen zur praktischen Philosophie vorgesehen. Gleiches gilt für die Ausbildung unserer Doktoranden.

Das Philosophieprogramm hat in den letzten Jahren einen stets zunehmenden Stellenwert an der EBS erhalten. Auch seine Akzeptanz unter den Studenten ist kontinuierlich gewachsen, nicht zuletzt dank der ausgesprochen positiven Reaktionen unserer Praxispartner.

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik

- Wissenschaftsphilosophie der Ökonomie, insbesondere: Kausalität in ökonomischen Modellen und Prognostizierbarkeit
- Modellierbarkeit und Widerspruchsfreiheit
- Pragmatische und kognitive Aspekte von Argumentation

Ausgewählte Veröffentlichungen

Maschine, Körper, Geist. Eine Einführung in die Kognitionswissenschaft. Vittorio Klostermann Verlag Frankfurt am Main 2002.

Just Lying, Logic and Logical Philosophy 15/1 (2006), 69-90.

Causality in Chaotic Environment. Does Strong Causality Break Down in Deterministic Chaos? In: J. Jadacki, J. Pasniczek (Hrsg.): The Lvov-Warsaw School – The New Generation Poznan Studies 89, Rodopi 2006, 187-195.

Foto: European Business School Oestrich-Winkel

KONTAKT

Max Urchs

European Business School
Oestrich-Winkel

max.urchs@googlemail.com

Fachgebiet Arbeit – Personal – Organisation

Universität Trier

Verantwortliche: apl. Prof. Elisabeth Göbel
http://www.uni-trier.de

Kurzporträt

***Elisabeth Göbel**, apl. Prof. für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier, Dr. rer. pol. habil., Jahrgang 1956, 1975-1978 Ausbildung zur Industriekauffrau, 1979-1981 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der RWTH Aachen, 1982-1985 Studium der Betriebswirtschaftslehre in Tübingen, Promotion 1991, Habilitation 1997, beides in Tübingen, 1985-1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Planung und Organisation von Prof. Dr. F. X. Bea, 2000 Umhabilitation nach Trier, verheiratet, eine Tochter.*

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Studienangebot Hauptstudium

In den letzten Jahren wurden im Bereich der Wirtschaftsethik vor allem Seminare zur Unternehmensethik für Studierende im Hauptstudium angeboten, teilweise in Zusammenarbeit mit Professor Hartmut Wächter. Es konnten Scheine sowohl für die allgemeine Betriebswirtschaftslehre als auch für das Wahlfach „Arbeit, Personal und Organisation“ erworben werden. Grundlage aller Seminare bildete eine Einführung in die Grundbegriffe der Ethik und eine hierauf aufbauende fallstudienbasierte Diskussion der wichtigsten ethischen Begriffe. Neben Themen grundlegender Art, die die Basis aller Seminare bildeten (bspw. das Verhältnis von Ethik und Ökonomik oder die drei Ebenen der Wirtschaftsethik) wurden in jedem Seminar schwerpunktmäßig unterschiedliche Bereiche behandelt. So etwa wurden im

Foto: Universität Trier

Bereich der Personalethik ethische Aspekte bei der Auswahl von Mitarbeitern, der Arbeitsplatzgestaltung und der Mitarbeiterentlohnung untersucht. Andere Seminare behandelten die verschiedenen Ansätze der Unternehmensethik, die Probleme international tätiger Unternehmen oder beschäftigten sich mit dem Thema der moralischen Verantwortung verschiedener Personengruppen (Konsumenten, Mitarbeiter, Führungskräfte). Die Angebote wurden von den Studierenden sehr gut angenommen und waren immer bis auf den letzten Platz belegt.

PBSF (praxisbezogene Studienform)

Vom WS 2006/2007 bis zum Ende des SS 2007 wurde zum ersten Mal eine zweisemestrige sog. PBSF (praxisbezogene Studienform) im Grundstudium durchgeführt, die das Rahmenthema „Unternehmensethik“ hatte. Im ersten Semester wurden hierbei in Form eines Proseminars die Grundlagen der Unternehmensethik erarbeitet. Im zweiten Semester war es Aufgabe der Studierenden in Gruppenarbeiten jeweils gemeinsam eine ca. 50-seitige Arbeit zu einem wirtschaftsethischen Thema zu erstellen. Wichtig war dabei der Praxisbezug. So wurden zum Thema „Zigaretten als ethisch umstrittenes Produkt“ Interviews mit den Betreibern von Gaststätten sowie mit einer Vertreterin des Trierer Unternehmens „Japan Tobacco International“ durchgeführt.

Diplom- und Magisterarbeiten

In den letzten Jahren sind auf dem Gebiet der Wirtschafts- und Unternehmensethik zahlreiche Diplom- und Magisterarbeiten entstanden, so bspw. zur Gerechtigkeit der Managerentlohnung oder zu ethischen Problemen in der Unternehmensberatung .

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik

Zur Zeit beschäftige ich mich intensiver mit der Theoriengeschichte der Betriebswirtschaftslehre. Im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Unternehmensethik interessiert mich dabei besonders, wie sich die älteren Fachvertreter in Bezug auf wirtschaftsethische Probleme positioniert haben. Die Frage nach Sinn und Zulässigkeit ethisch-normativer Aussagen durchzieht die Betriebswirtschaftslehre ja seit ihren Anfängen und hat immer wieder Anlass zu Kontroversen gegeben. Ich hoffe, aus diesen Diskussionen etwas lernen zu können über das Verhältnis von Betriebswirtschaftslehre und Ethik.

Ausgewählte Veröffentlichungen

Göbel, Elisabeth (2006): **Unternehmensethik, UTB, Lucius & Lucius**, Stuttgart 2006.

Göbel, Elisabeth (2008): **Gerechter Tausch – (nur) eine Frage der Rahmenbedingungen?** In: Eigner, C., Weibel, P. (Hrsg.): Un/fair Trade, die Kunst der Gerechtigkeit, Springer, Wien/New York, S. 166-178.

Göbel, Elisabeth (2005): **Stakeholdermanagement. Ein Beitrag zum ethischen Management**, in: Brink, A., Tiberius, V. A. (Hrsg.): Ethisches Management, Grundlagen eines wert(e)orientierten Führungskräfte-Kodex, Bern/Stuttgart/Wien, S. 87-129.

Göbel, Elisabeth (2003): **Der Mensch – ein Produktionsfaktor mit Würde**, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik zfwu, 4. Jg. (2003), Heft 2, S. 170-192.

KONTAKT

Elisabeth Göbel

Universität Trier

egoebeltr@aol.com

Lehrstuhl für Wirtschaftsprüfungs- und Beratungswesen

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Verantwortlicher: Prof. Dr. Hansrudi Lenz
http://www.economics.uni-wuerzburg.de/bwl3

Kurzporträt

Hansrudi Lenz *ist Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftsprüfungs- und Beratungswesen an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg. Er studierte Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin (Diplom 1979, Promotion 1986 und Habilitation 1994). Seit 1996 ist er ordentlicher Universitätsprofessor an der Universität Würzburg. Von 1985 bis 1986 war er bei einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, von 1993 bis 1995 bei der Treuhandanstalt bzw. einer Management-Holding tätig. Er ist seit 2004 Mitglied der Prüfungskommission für das Wirtschaftsprüferexamen und seit 2007 Vorsitzender der Kommission Rechnungswesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung, Wissenschaftstheorie und Unternehmensethik.*

Foto: Julius-Maximilians-universität Würzburg

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Hauptseminar „Wirtschafts- und Unternehmensethik“
(Dozentin: Dr. Andrea Göb, Institut für Philosophie, Universität Würzburg)

Das regelmäßig angebotene Seminar behandelt und vergleicht die verschiedenen Ansätze in der Wirtschafts- und Unternehmensethik und prüft diese kritisch auf die Konsistenz in der Argumentation. Unter anderem wird gefragt: In welchen Verhältnis stehen Wirtschaft und Ethik? Stellt die Ethik ein notwendiges Korrektiv für wirtschaftliche Entscheidungen dar, wirkt sie integrativ oder komplementär? Wie sollen ethische Aspekte in der Wirtschaft umgesetzt werden?

Schwerpunktfach „Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung“

In den zum Schwerpunktfach „Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung“ gehörenden Vorlesungen werden an verschiedenen Stellen ethische Aspekte thematisiert. In der Vorlesung „Prüfungslehre, -theorie und –technik“ wird im Zusammenhang mit der Berufsethik von Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfern auch auf ethische Probleme der Berufsausübung eingegangen. Bei der Prüfung des Internen Kontrollsystems wird die zentrale Bedeutung ethischer Einstellungen für das Kontrollumfeld behandelt. In der Vorlesung „Jahresabschluss und –analyse nach HGB und IFRS“ werden ethische Fragestellungen in Verbindung mit den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung sowie im Zusammenhang mit Bilanzpolitik bzw. –fälschungen besprochen.

Betreuung von Diplomarbeiten

Neben Themen aus den Gebieten Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung werden auch Diplomarbeiten zu wirtschafts- und unternehmensethischen Fragestellungen betreut.

Fortbildungsveranstaltungen für Praktiker

Für die interne Fort- und Weiterbildung des Hessischen Rechnungshofes wurde eine halbtägige Veranstaltung „Ethische Grundlagen der Prüfung und Beratung“ konzipiert und durchgeführt, die regelmäßig angeboten werden soll.

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik

Publikationen des Lehrstuhls befassen sich einerseits mit Grundlagenfragen der Wirtschafts- und Unternehmensethik, z.B. dem Problem der Begründung moralischer Normen, und andererseits mit ethischen Problemen in den Bereichen Rechnungslegung und Wirtschaftsprüfung, z.B. dem Stellenwert und der Funktion von Ethikkodizes im wirtschaftsprüfenden Berufsstand oder der Wirkungsweise moralischer Normen und Einstellungen in Verbindung mit Bilanzpolitik und -delikten. Im Einzelnen sei auf die Veröffentlichungen verwiesen.

Ausgewählte Veröffentlichungen

Rationalität, Moralität, Emotionalität – Zur Begründung moralischer Normen. Erscheint in: Scherer, A. G. /Picot, A. (Hrsg.): Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF), Jg. 60, Sonderheft „Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensethik“, 2008.

Why act morally? – Economical and philosophical reasons. Erscheint in: Cowton, Ch./Haase, M. (Eds.): Ethics in Business and Economics: Trends in Theory and Practice, Berlin – Springer Verlag 2008.

Accounting Scandals in Germany. Erscheint in: Jones, M. (Ed.): Creative Accounting, Fraud and International Accounting Scandals, London – John Wiley and Sons – 2008.

Der Rationale Prüfer und moralische Normen: Ist der Ethikkodex für Wirtschaftsprüfer mehr als nur ein Lippenbekenntnis. In: Scherer, A. G./Patzer, M. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensethik, Wiesbaden – Gabler Verlag 2008, S. 315-336.

Bilanzpolitik, Bilanzfälschung und Bilanzprüfung – eine moralökonomische Analyse von Interessenkonflikten. In: Aufderheide, D./Dabrowski, M. (Hrsg.): Corporate Governance und Korruption. Wirtschaftsethische und moralökonomische Perspektiven der Bestechung und ihrer Bekämpfung, Berlin – Duncker & Humblot Verlag 2005, S. 219-251.

Zum Begriff der Unternehmensethik. Entgegnung zu einem Beitrag von H. Steinmann und A. Löhr. In: Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF), 41 Jg., 1989, S. 318-324, (zusammen mit St. Zundel).

KONTAKT

Hansrudi Lenz

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

hansrudi.lenz@mail.uni-wuerzburg.de

Lehrgebiet Wirtschaftsethik

Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt
Fakultät für Allgemeinwissenschaften

Verantwortlicher: Prof. Dr. Joachim Fetzer
http://www.wirtschaftsethik.com

Kurzporträt

Joachim Fetzer, *Jg. 1966, stammt aus einem mittelständischen Unternehmerhaushalt, studierte evangelische Theologie und Volkswirtschaftslehre (Dipl. Volkswirt und Dr. theol.) und war von 1997 bis 2001 Geschäftsführer des Instituts für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) an der Universität Marburg und der ausgegründeten IWS GmbH in Frankfurt am Main. Die Dissertation „Die Verantwortung der Unternehmung" (Gütersloh 2004) wurde durch das Institut der Deutschen Wirtschaft mit dem Max-Weber-Preis für Wirtschaftsethik ausgezeichnet. Im März 2005 erfolgte die Berufung auf die neu eingerichtete Professur für Wirtschaftsethik (halbes Lehrdeputat) an der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt, Standort Würzburg. Seit 2005 ist Joachim Fetzer Vorstandsmitglied und seit 2007 Schatzmeister des DNWE. Seit mehreren Jahren aktive Mitarbeit im Arbeitskreis Evangelischer Unternehmer (www.aeu-online.de). Die Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte sind: Unternehmensverantwortung, Wertemanagement, kulturelle und religiöse Aspekte der Wirtschafts- und Unternehmensethik. Neben der Lehr- und ehrenamtlichen Tätigkeit ist er Geschäftsführer der Fetzer Immobilien GbR in Augsburg, ist verheiratet und hat 2 Kinder.*

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Das Lehrgebiet Wirtschaftsethik ist in der Fakultät für Allgemeinwissenschaften angesiedelt. Das Lehrprogramm ist daher grundsätzlich als Dienstleistung für Studiengänge anderer Fakultäten gestaltet. Die Entwicklung des Kursangebots und die schrittweise Integration in die Studiengänge gehört zu den Aufgaben des Stelleninhabers.

Der Status Quo: Die Studierenden der FH Würzburg haben ein breit gefächertes Kursangebot der Wirtschafts- und Unternehmensethik. Dieses Angebot wird von einem kleinen Teil fast vollständig, von einem größeren Teil selektiv wahrgenommen.

Die Kurse in den ersten Studiensemestern stehen grundsätzlich den Studierenden aller Fakultäten offen. Eine Auswahl ist nach Maßgabe der einzelnen Studienpläne verpflichtend. Die Lehrveranstaltungen nach dem Praxissemester sind studiengangsspezifisch.

Vorlesung „Wirtschaftsethik“ (2 SWS)

Die Überblicksvorlesung Wirtschaftsethik behandelt die Ethik der Rahmenordnung, einschließlich der Konzeption „Soziale Marktwirtschaft“, die veränderte Rolle von Staat und Unternehmen in der Globalisierung einschließlich des Global Compact. Gleichzeitig gibt die Veranstaltung einen Einblick in die kulturellen Hintergründe des Wirtschaftens am Beispiel von Max Webers „Protestantischer Ethik“ und dem Thema „Islam und wirtschaftliche Entwicklung“.

„Grundfragen der Ethik“ (2 SWS)

Die Vorlesung führt ein in die Denktraditionen der Güter-, Pflicht- und Tugendethik, in die Theorie moralischer Urteilsfähigkeit und der ethischen Argumentation. Dies wird ergänzt durch Beispiele aus der politischen Ethik und der Medizinethik.

„Führung, Macht und Geld. Arbeiten in großen Organisationen“ (2 SWS)

Hierbei handelt es sich um ein stärker an der beruflichen Situation orientiertes und (daher) sehr nachgefragtes Fach: Fragen der Führungsethik und unterschiedlicher Führungskulturen, der Mikropolitik in Organisationen und ihrer Moral (einschließlich der Sonderaspekte Mobbing und Whistle-Blowing) sowie Fragen der Entlohnungsgerechtigkeit stehen im Mittelpunkt.

Blockseminar „Corporate Social Responsibility“ (2 SWS)

In diesem einwöchigen Kurs erstellen – nach einer theoretischen Einführung – die Studierenden CSR-Profile von Unternehmen. Dabei müssen sie sich zum einen mit den unterschiedlichen Kriteriensammlungen (GRI, Frankfurt-Hohenheimer-Leitfaden, u.a.) auseinandersetzen und gleichzeitig auf Basis intensiver Internetrecherche den Mut zur eigenen Beurteilung von Unternehmen entwickeln.

Im Hauptstudium für angehende Betriebswirte existieren zwei Fächer:

„Wertemanagement“ (2 SWS)

Die Veranstaltung zielt auf entsprechende Methoden der Unternehmensführung einschließlich der Korruptionsprävention, dem Verhältnis von Corporate Governance und Ethik u.v.m.

„Ethik im Unternehmen“ (2 SWS)

An individuellen Konfliktsituationen orientiert ist der Fallstudienkurs „Ethik im Unternehmen“. Die Studierenden erlernen hier ein Instrumentarium der rationalen Analyse und Bewertung in normativen und strategischen Konfliktsituationen.

Für Architekten und Bauingenieure wird unregelmäßig ebenfalls ein Hauptstudiumskurs angeboten,

welcher berufsspezifische Konfliktfälle ins Zentrum stellt. Informatiker und Wirtschaftsinformatiker haben ein Modul Wirtschaftsethik in ihrem Pflichtprogramm des praxisbegleitenden Unterrichts. Inhaltlich dominieren dabei fachspezifische Fragestellungen (z.B. Datenschutz, Hacking, Intellectual Property Rights). Formal zielen diese Veranstaltungen auf eine Kompetenz: ein moralisches Urteil mit dem Anspruch guter Begründung zu entwickeln und durchzuhalten.

Aktuelle Entwicklungen: In der eher praxisorientierten wissenschaftlichen Ausbildung an den Fachhochschulen entwickelt sich so eine Art der wirtschafts- und unternehmensethischen Lehre, die möglicherweise auch darüber hinaus und insbesondere in der Weiterbildung von Bedeutung sein könnte: Nicht die moralische Aufladung politischer und meist marktwirtschaftskritischer Positionen und nur begrenzt die philosophische und grundlagenkritische Reflexion der ökonomischen Theoriebildung steht dabei im Zentrum. Die Schulung in Wirtschafts- oder Technikethik zielt auf den Mut und die Fähigkeit zur eigenen Urteilsbildung nicht nur in Sach-, sondern auch in Wertfragen. Die Verortung im Lehrbetrieb erfolgt daher weniger als zusätzliches Sachfach, sondern als eine Schlüsselqualifikation, welche die sogenannten „Soft Skills“ (Präsentationstechnik, Konfliktmoderation, interkulturelle Kommunikation) um die Kompetenz „ethisches Urteilen und Argumentieren“ ergänzt.

Ausgewählte Veröffentlichungen

Zwischen Ablasskapitalismus und neuem Gesellschaftsvertrag: Corporate Responsibility und unternehmerisches Ethos, in: AEU (Hg.): Zur Leistung berufen!, 2007.

Lehrbrief Wertemanagement (mit A. Grabenstein), Fernfachhochschule Hamburg, 2007.

Subsidiarität durch Solidarisches Bürgergeld, in: Das Solidarische Bürgergeld, Analysen einer Reformidee, Berlin 2007.

Die Verantwortung der Unternehmung, Gütersloh 2004.

Verhalten und Verhältnisse. Christliche Traditionen in ökonomischen Institutionen, in: Nutzinger, Hans G. (Hg.): Christliche, jüdische und islamische Wirtschaftsethik, Marburg 2003, S. 45-104.

KONTAKT

Joachim Fetzer

Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt

fetzer@wirtschaftsethik.com

Lehrstuhl für Sozialwissenschaften

Internationales Hochschulinstitut Zittau

Verantwortlicher: Prof. Dr. Albert Löhr
http://www.ihi-zittau.de/index.php?whl=20040500£lg=de

Kurzporträt

***Albert Löhr**, geb. 1955, leitet seit 01.10.1999 den damals neu eingerichteten Lehrstuhl für Sozialwissenschaften am Internationalen Hochschulinstitut Zittau. Der inhaltliche Schwerpunkt des Lehrstuhls liegt im Bereich „Wirtschaft und Gesellschaft" (Business & Society). Seit 2003 ist er Direktor des IHI Zittau, der jüngsten und kleinsten staatlichen Universität in Sachsen.*

Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre und Soziologie in Nürnberg und Bamberg arbeitete Albert Löhr von 1986 bis 1999 als Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung der Universität Erlangen-Nürnberg. Seit 1986 ist er in vielfachen Funktionen Mitinitiator der Vernetzung einer praxisorientierten wirtschaftsethischen Diskussion in Deutschland und Europa, insbesondere als Vorstandsmitglied des European Business Ethics Network (EBEN) von 1994 bis 1999 und des Deutschen Netzwerks Wirtschaftsethik (DNWE) seit 1997. Seit 2001 ist er Vorstandsvorsitzender des DNWE; am Lehrstuhl ist seitdem auch die Geschäftsstelle des DNWE untergebracht.

Seine Dissertation „Unternehmensethik und Betriebswirtschaftslehre" wurde 1992 mit dem ersten Max-Weber-Preis für Wirtschaftsethik ausgezeichnet. Die Habilitationsschrift „Macht und betriebswirtschaftliche Organisationstheorie. Rekonstruktion und Neuorientierung" entwickelt eine zeitgemäße Legitimation für Herrschaft in hierarchisch organisierten Handlungszusammenhängen.

Das Internationale Hochschulinstitut (IHI) Zittau

Das IHI Zittau wurde im Jahre 1993 gegründet. In Zusammenarbeit mit in- und ausländischen Partnerhochschulen wurde ein innovatives Modell geschaffen, um im Dreiländereck Deutschland – Polen – Tschechien junge Menschen aus den mittel- und osteuropäischen Nachbarländern zu einem gemeinsamen, grenzüberschreitenden Studium zusammen zu führen. Dank überschaubarer Verhältnisse und kurzer Wege gehört die internationale Begegnung zwischen Studierenden und Dozenten zum Institutsalltag, was die Erfolgschancen besonders für ausländische Studierende signifikant erhöht.

Wirtschafts- und Unternehmensethik am IHI Zittau

Dank einer weitsichtigen Entwicklungsstrategie wurde der Lehrstuhl für Sozialwissenschaften ausdrücklich mit der Vorgabe eingerichtet, sich mit Fragen der Wirtschafts- und Unternehmensethik zu befassen. So wird in bestimmten Grundlagenkursen ein Überblick geliefert zur Politischen Philosophie, Praktischen Philosophie und Politischen Ökonomie. Im Pflichtprogramm der Sozialwissenschaften – bzw. als Wahlprogramm für andere Studiengänge – müssen die Studierenden jeweils 10 SWS absolvieren zu: Allgemeine Sozialtheorie, Empirische Sozialforschung, Managementlehre, Wirtschaftsethik.

Wirtschafts- und unternehmensethische Lehrveranstaltungen

Vorlesung Grundpositionen der Wirtschafts- und Unternehmensethik

In dieser Vorlesung werden die konzeptionellen Grundlagen der Wirtschafts- und Unternehmensethik vermittelt und die wichtigsten Ansätze der Unternehmensethik im deutschsprachigen Raum diskutiert. In die Diskussion um das angelsächsische Verständnis der Business Ethics wird anhand ausgewählter Konzepte eingeführt. Die theoretischen Konzeptionen werden jeweils mit charakteristischen Vorschlägen für das Ethik-Management in Unternehmungen plastisch untermauert. Im Rahmen der Theoriediskussion wird insbesondere auch die faktische Verschiebung der wirtschaftsethischen Verantwortung zwischen Unternehmen, Staat und Gesellschaft in der post-nationalen Konstellation (Habermas) näher beleuchtet.

Fallstudienseminar Wirtschafts- und Unternehmensethik

In der Seminarreihe werden wirtschafts- und unternehmensethisch relevante Themen anhand von realen Fallstudien analysiert. Ein Teil der Fallstudien liegt ausgearbeitet zur Diskussion vor, ein anderer Teil des Materials wird von den Studierenden selbst rekonstruiert. Für die Lernaspekte spielen vor allem praktisch relevante Inhalte wie Sozial- und Umweltstandards, Menschenrechte oder Gestaltung von Corporate Governance und Managementstrukturen eine Rolle. Ziel der Veranstaltung ist die Entwicklung eines konzeptionell orientierten Argumentierens in Fragen der Wirtschaftsethik, das bewusste Behandeln von ethischen Dilemmastrukturen bei unternehmerischen Entscheidungen und der Umgang mit moralischen Krisen aus der Sicht von Unternehmungen.

Vorlesung International Business Ethics

Neben einer begrifflichen Klärung der Globalisierungsprozesse, ihrer Ursachen, Wirkungen und wirtschaftsethischen Dimensionen werden in dieser Vorlesung die ethischen Basisfragen der Internationalen Unternehmenstätigkeit näher untersucht. In diesem Zusammenhang werden zum Beispiel die Bedeutung von transnationalen Institutionen, supranationalen Politik-Netzwerken und NGO's als Randbedingungen für Unternehmungen diskutiert. Es werden die wichtigsten Argumente für und gegen universelle morali-

sche Standards erörtert sowie die bereits gängigen Instrumente und Implementierungsansätze der Unternehmensethik bei multinationalen Unternehmen analysiert (wie z.B. die Entwicklung von globalen Sozial- und Umweltstandards oder die Initiierung von Multi-Stakeholder-Dialogen).

Hauptseminar

In einem Hauptseminar werden ausgewählte Fragestellungen mit hohem Praxisbezug vertiefend behandelt. Gegenstand eines Seminars war zum Beispiel die kritische Analyse des CSR-Auftritts deutscher DAX 30 Unternehmen im Internet.

Vorlesung Grundfragen der Angewandten Ethik

In seminaristischer Form werden Grundprobleme und aktuelle Diskussionsschwerpunkte in angrenzenden Disziplinen behandelt, insbesondere Technikethik, Umweltethik, Sozialethik.

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte im Bereich Wirtschafts- und Unternehmensethik

Den Forschungsschwerpunkt am Lehrstuhl für Sozialwissenschaften bilden im Bereich der Grundlagenforschung Untersuchungen zur dialogorientierten Verständigung von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Paradigmatisch orientieren sich die Arbeiten am Methodischen Kulturalismus und der Dialogethik als normativer Basis. Ziel der Forschungsarbeiten ist es, die Grundlagen einer dialogischen Wirtschafts- und Unternehmensethik interdisziplinär zu fundieren und deren Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis zu analysieren.

Grundlagen und Ausgestaltungen der Republikanischen Unternehmensethik

Kern der Forschungs- und Publikationstätigkeit bildet der Ansatz einer dialogethisch orientierten republikanischen Unternehmensethik. Die Anwendungen erstrecken sich auf nahezu alle Gebiete der Managementlehre und viele betriebswirtschaftliche Funktionalbereiche. In der letzten Zeit hat die Auseinandersetzung mit Fragen der sozialen Verantwortung an Bedeutung gewonnen („Business Ethics“ vs. „Corporate Social Responsibility“).

Sozialstandards als Grundlagen unternehmerischen Handelns und Stakeholdermanagement als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Gesellschaft

Im Vordergrund steht bei diesen Untersuchungen der Einfluss von Unternehmungen auf den sozialen Wandel in den Entwicklungsländern, wobei die Rolle der Sozialstandards im Vordergrund steht. Es soll die Annahme überprüft werden, dass Unternehmen in ihrer Rolle als Corporate Citizens den sozialen Wandel gezielt beeinflussen können. Dabei werden der Ablauf und die Wirkung des Prozesses zwischen Unternehmen und Gesellschaft untersucht. Zu diesem Zweck wird sowohl auf Stakeholdertheorien als auch auf Theorien sozialen Wandels und interkultureller Kommunikation verwiesen. Im Zusammenhang mit der Diskussion um Sozialstandards steht auch die wissenschaftliche Begleitung von Stakeholder-Dialogen wie den „Banzer Gesprächen“ der PUMA AG.

Ethisches Klima in Organisationen

Ethische Kodizes finden in Unternehmen zunehmend Verbreitung. Die Vermutung liegt nahe, dass Unternehmen, die an gesellschaftlichen Wertvorstellungen ausgerichtet sind, nicht nur Markttrends schnell erkennen und aufgreifen (innovationsfreudiger sind), sondern auch im Innenverhältnis ein Klima der sozialen Verantwortung aufweisen. Zur empirischen Überprüfung dieser Fragestellung wurden DGfP-Mitgliedsunternehmen systematisch befragt und die gewonnenen Ergebnisse analysiert.

Wirtschaftskriminalität und Wirtschaftsethik

Dieser Forschungsschwerpunkt untersucht, welche

Formen der Wirtschaftskriminalität bei Unternehmen auftreten, welche strategischen Optionen zur Bekämpfung gegeben sind und wie weit zur Prävention von Wirtschaftskriminalität eine selbst-bindende Steuerung wirtschaftlicher Aktivitäten aus der Eigeninitiative der Unternehmen entstehen kann. Kernthese ist dabei die Annahme, dass nur das Miteinander von staatlichen Aktivitäten und unternehmensethischen Initiativen eine effektive und nachhaltige Prävention von Wirtschaftskriminalität bewirkt.

Zu den weiteren Forschungsbereichen zählen: Republikanische Herrschaft, Teaching Business Ethics in Eastern Europe und Interkulturelle Kommunikation.

Ausgewählte Veröffentlichungen

Löhr, Albert: **Zur Rolle der Nichtregierungsorganisationen in der Globalen Wirtschaft: Instrument, Gegner, oder professioneller Partner?**, in: Aßländer, M. / Kaminski, R. (Hrsg.): Globalisierung. Risiko oder Chance für Osteuropa?, Frankfurt/M. 2005, S. 179-207.

Löhr, Albert: **Ethische Kompetenz. Organisationales Lernen durch Stakeholder-Dialoge.** in: Zaugg, R. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmanagement. Durch Kompetenz nachhaltige Werte schaffen, Festschrift für Prof. Dr. Dr. Norbert Thom zum 60. Geburtstag, Bern 2006, S. 29-39.

Eigenstetter, M./Löhr, A./Driesel, N.: **Ethik in Unternehmen. Zusammenhänge mit Innovationsklima und Fehlerkultur**, DGFP Praxispapiere Nr. 6/2007, Düsseldorf 2007.

Löhr, A./Burkatzki, E. (Hrsg.): **Wirtschaftskriminalität und Ethik**, München 2008.

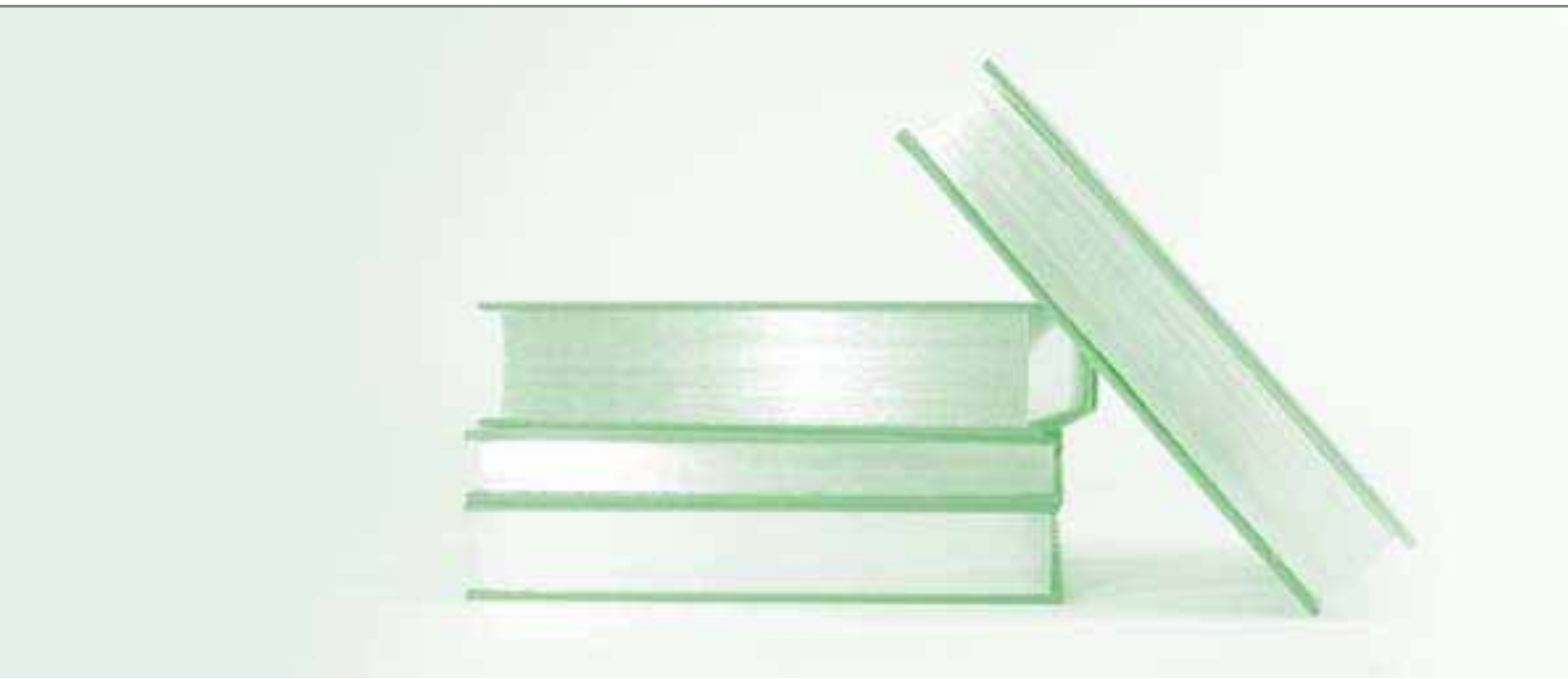
Löhr, Albert/Valeva, Milena: **Der Wirtschaftsethikunterricht in Mittel- und Osteuropa.** in: Scherer, Andreas Georg/Patzer, Moritz (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensethik, Wiesbaden 2008, S. 189-202.

KONTAKT

Albert Löhr

Internationales Hochschulinstitut Zittau

loehr@ihi-zittau.de



REZENSION ZU: Hans Schmid:

Kirchen im Wettbewerb – Kirchen mit Zukunft.

Praktische Überlegungen eines Außenseiters

Leiten. Lenken. Gestalten. Theologie und Ökonomie Bd. 22, Lit-Verlag, Wien u.a. 2007.

Text: Claudius Luterbacher-Maineri

Der Befund ist deutlich: Die Landeskirchen in Deutschland und der Schweiz befinden sich in einem Erosionsprozess. Wahrnehmbar ist dieser durch schwindenden Gottesdienstbesuch und zunehmende Kirchenaustritte. In den Freikirchen hingegen ist ein gegenläufiger Trend zu beobachten. Als emeritierter Professor für Volkswirtschaftslehre nähert sich Hans Schmid diesem Phänomen aus ökonomischer Sicht, mit einem klaren Ziel vor Augen: der „Erarbeitung von Vorschlägen, die geeignet sein könnten, der weit verbreiteten Abwendung vieler Menschen von den Landeskirchen Einhalt zu gebieten“ (3).

Den konkreten Vorschlägen geht eine detaillierte Analyse des angesprochenen Prozesses in den Landeskirchen (der

Foto: Frederic Sune, Dreamstime.com

römisch-katholischen Kirche und der reformierten Kirchen in ihrer öffentlich-rechtlichen Anerkennung) voraus. Lokal sind Unterschiede etwa zwischen den alten und den neuen deutschen Bundesländern auszumachen, ebenso für die verschiedenen Konfessionen. Gemessen an den quantifizierbaren Faktoren des Gottesdienstbesuchs und der Mitgliederzahl ist jedoch die allgemeine Schrumpf-Tendenz klar zu erkennen.

Schmids Analyse besteht zudem aus der Angabe von Gründen, welche er für diesen Trend verantwortlich macht. Die Kirchenmitglieder hemmen indirekt den Einsatz wirtschaftswissenschaftlicher Instrumente von Seiten der Kirchenleitung, da sie „keinen Innovationsdruck auf ihre Kirchenleitungen ausüben" (27). Die Individualisierung der Bevölkerung bringt größere Auswahlmöglichkeiten mit sich, womit besonders junge Menschen überfordert sind. Schmid spricht von einem „verzweifelten Rückzug (…) auf Pseudogewissheiten" (47), was eine Abwendung von den Landeskirchen bedeutet. Durch zunehmende Heterogenisierung der Bevölkerung müssen unterschiedlichere religiöse Bedürfnisse befriedigt werden, was für die Landeskirchen schwierig ist. Auch von Seiten der Kirchenleitung sind die Gründe zahlreich: es wird nicht auf Menschen zugegangen, die nicht von selbst kommen; die Predigt weist in Form und Inhalt oft schlechte Qualität auf und stellt keinen Bezug zu den Bedürfnissen der Kirchenbesucher her; es werden keine Antworten auf die aktuellen Orientierungsprobleme der Menschen gegeben; Rituale werden nicht der Moderne angepasst. Dazu kommen Personalprobleme, die sich in mangelnden und zu wenig qualifizierten Mitarbeitenden äußern. In Bezug auf Mitarbeitende, die nicht von der zu überbringenden Botschaft überzeugt sind, spricht Schmid vom Prinzipal-Agenten-Problem.

Den staatlich unterstützten, durch Steuergelder finanzierten Landeskirchen in Deutschland und der Schweiz stellt Schmid den Fall der USA gegenüber, wo unter allen Religionsgemeinschaften freier Wettbewerb herrscht. Wäre eine Übernahme dieses Systems die Lösung der beschriebenen Krise? Schmid antwortet differenziert: Aufgrund sehr unterschiedlicher historischer Bedingungen lässt sich das Wettbewerbsystem der USA nicht einfach so auf Europa übertragen. Empirisch bestätigt sich die Meinung nicht, freier Wettbewerb unter den Religionsgemeinschaften erhöhe die Religiosität und die religiöse Aktivität. Dies ist beispielsweise am Fall Frankreich ersichtlich. So ist für Schmid „eine plötzliche Übernahme der amerikanischen Kirchenorganisation [für Europa, CLM] schlicht undenkbar" (117), ebenso allerdings das Belassen des Status quo. Aufgrund immer schwerer wiegender Mindereinnahmen der Landeskirchen durch den Verlust an Steuergeldern wegen zunehmender Kirchenaustritte müssen sich die Kirchen zwangsläufig auf mehr Wettbewerb einstellen, sofern sie nicht tatenlos der heutigen Entwicklung zusehen möchten.

In dieser Wettbewerbsituation gibt es gemäß Schmid für die Landeskirchen keine Alternative zum Volkskirchencharakter. Der Einsatz wirtschaftswissenschaftlicher Instrumente wird notwendig, wobei als Grundsatz immer gelten soll, was Schmid in den Ausführungen zu kirchlichem Marketing auf den Punkt bringt: „*Die Kirche muss an ihrer Botschaft, nicht an den Marketing genannten Instrumenten zur Zielerreichung erkennbar sein* (125, Hervorh. im Original)."

Auf diesem Hintergrund entwickelt Schmid seine Empfehlungen für die Landeskirchen und gelangt in einer Palette erfrischend konkreter Vorschläge zum im Vorwort genannten Ziel. Er fordert die Erarbeitung „klarer theologischer Stellungnahmen zu zentralen Problemen des menschlichen alltäglichen Lebens" (120) sowie deren Umsetzung beispielsweise in Erwachsenenbildungsveranstaltungen. Beim Einsatz kirchlichen Marketings sind die Angebote so zu präsentieren, dass sie „den Bedürfnissen und Wünschen der Kunden entsprechen" (124). Es ist wichtig, sich in einer verständlichen Sprache um die Aufmerksamkeit der Menschen zu bemühen. Eine Besinnung auf Kernkompetenzen wie „Verkündigung, Seelsorge und Diakonie" (127) bringt eine bessere Positionierung auf dem religiösen Markt. Die Gottesdienstgestaltung soll dem Zielpublikum angemessen sein: Predigten müssen das Selbstwertgefühl steigern, es braucht klare und realitätsbezogene Aussagen, auch der Einsatz technischer Hilfsmittel (etwa Simultanübersetzungen für Anderssprachige) soll vermehrt gepflegt werden. In Abgrenzung zu den

Medien, sollen die Landeskirchen ihr Privileg, gute Nachrichten verkündigen zu dürfen, wahrnehmen. Auch hinsichtlich des Kirchenpersonals gibt Schmid einige Impulse: Es muss von der zu übermittelnden christlichen Botschaft überzeugt sein, was bereits im Rekrutierungsprozess berücksichtigt werden soll. Durch Spezialisierung statt dem Einsatz von „Allzweckpfarrer[n]" (136) und gezielte Weiterbildung kann eine „bessere Auslese und Ausnützung der personellen Ressourcen" (137) erreicht werden. Auf finanzieller Ebene regt Schmid etwa die Prüfung einer partiellen Zweckbindung der Kirchensteuer oder das Einrichten einer Beschwerdestelle für unzufriedene Mitglieder an. Auch die Erhebung einer Gebühr für die Vermählung von Ausgetretenen, nicht aber für den Religionsunterricht ihrer Kinder, darf nicht fehlen. Durch den Einsatz der Methoden empirischer Sozialforschung schließlich soll das Feld genauer evaluiert werden.

Dass solche Vorschläge nicht nur auf offene Ohren stoßen, ist Schmid bewusst, auch wenn er sich nicht ausführlich der entsprechenden Kritik widmet. Er ist allerdings davon überzeugt, dass etwas getan werden kann, wie er an verschiedenen Beispielen, die seiner Ansicht nach in eine gute Richtung weisen, aufzeigt. Auch theologisch können Vorbehalte gegenüber wirtschaftswissenschaftlichen Instrumenten abgebaut werden. Die Aufnahme von Bedürfnissen und Wünschen etwa kann theologisch, in Anlehnung an das Zweite Vatikanische Konzil, mit dem Forschen nach den Zeichen der Zeit und deren Deutung im Lichte des Evangeliums ausgedrückt werden. Damit dürften einige Vorbehalte allerdings nicht aus der Welt geräumt sein. Aus theologischer Sicht ist beispielsweise die Messung und finanzielle Sanktionierung der Leistung kirchlicher Mitarbeitender an quantifizierbaren Faktoren wie dem Besuch des Sonntagsgottesdienstes fragwürdig. Ob die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Profilgewinnung im religiösen Markt durch Zielgruppenbildung und der Befriedigung ihrer Wünsche, welche im freikirchlichen Umfeld gut zur Anwendung kommen, letztlich nicht doch unvereinbar mit der Vorstellung einer von Schmid geforderten Volkskirche sind, bliebe ebenso zu diskutieren.

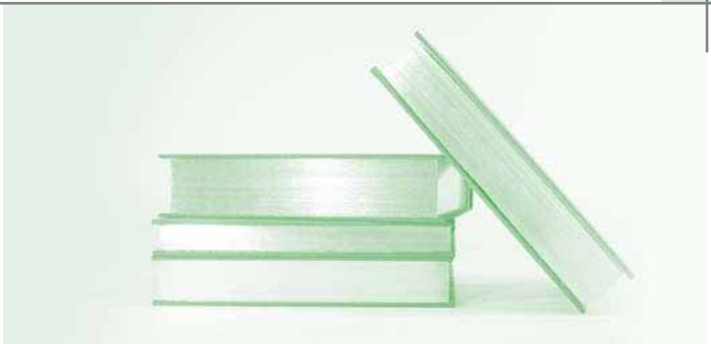
Schmid bezeichnet sich im Untertitel seines Buches als „Außenseiter", entpuppt sich aber bei der Lektüre als aufmerksamer und gut informierter Teilnehmer der Diskussion um die Gegenwart und Zukunft der Religionslandschaft in der Schweiz und in Deutschland. Anzumerken sind bei der mit dem Rest des Buches etwas unverbundenen Darstellung der Struktur der Landeskirchen ein paar Ungenauigkeiten (Art. 72 Abs. 3 der Schweizer Bundesverfassung beispielsweise wurde im Jahr 2001 aufgehoben). Auch der Unterschied zwischen mehreren öffentlich-rechtlich anerkannten Religionsgemeinschaften in einem Staat (staatskirchenrechtliches System, das in Deutschland und der Schweiz weitestgehend etabliert ist) und der staatlichen Unterstützung einer Staatskirche (vor allem von nordeuropäischen Staaten bekannt) wird nicht immer deutlich. Diese Bemerkungen beeinträchtigen aber die Substanz des Buches nicht. Seine Stärke liegt in der Auflistung zahlreicher Anregungen, die nichts an Konkretheit zu wünschen übrig lassen. Schmid gibt wichtige Impulse für die interdisziplinäre Diskussion zwischen Wirtschaftswissenschaften, Theologie und Religionsrecht, welche auf wissenschaftlicher Ebene aber insbesondere auch in den Kirchenleitungen geführt werden muss. Hierzu liefert er einen wichtigen Beitrag, der unbedingt Beachtung verdient. Im Ausdiskutieren der verschiedenen Ideen, Überzeugungen und Standpunkte ist Schmids Überschrift des Fazits im zentralen siebten Kapitel zuzustimmen: ein „umsichtiges Vorgehen ist notwendig" (147).

KONTAKT

Claudius Luterbacher-Maineri

Universität Fribourg

claudius.luterbacher@unifr.ch



REZENSION ZU: Michael von Hauff (Hrsg.):

Die Zukunftsfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft

Metropolis-Verlag, Marburg 2007

Text: Michael S. Aßländer

Eigentlich sind die Autoren des Sammelbandes „Die Zukunftsfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft" herausgegeben von Michael von Hauff im Metropolis-Verlag ja etwas zu früh dran, feiert doch die Soziale Marktwirtschaft erst mit dem Entstehen der Bundesrepublik Deutschland und damit also im kommenden Jahr ihren sechzigsten Geburtstag. Gleichwohl ist es natürlich bereits am Vorabend des Geburtstages erlaubt, sich Gedanken über den Jubilar zu machen.

Wer nun aber angesichts des Titels erwartet, es wäre im vorliegenden Sammelband tatsächlich zu allererst von Sozialer Marktwirtschaft die Rede, oder gar auf eine durchgängige, ernsthafte, vielleicht sogar historisch-kritische Auseinandersetzung mit den Konzepten Walter Euckens und Alfred Müller-Armacks und deren Umsetzung innerhalb des „rheinischen Kapitalismus" sowie den sich angesichts von Globalisierung und Technologisierung ergebenden Perspektiven und Herausforderungen hofft, sieht sich enttäuscht. Kurz und gut, wie auf so vielen Feiern kommt auch hier der Jubilar zu kurz.

Der Band ist das Ergebnis eines Symposiums der Wirtschaftspolitischen Gesellschaft zum Thema „Perspektiven der Sozialen Marktwirtschaft" und gliedert sich in die Themenschwerpunkte: „Ideengeschichtliche Wurzeln und Realisierung", „Konzeptionelle Rahmenbedingungen", „Institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen" und „Reformbedarf".

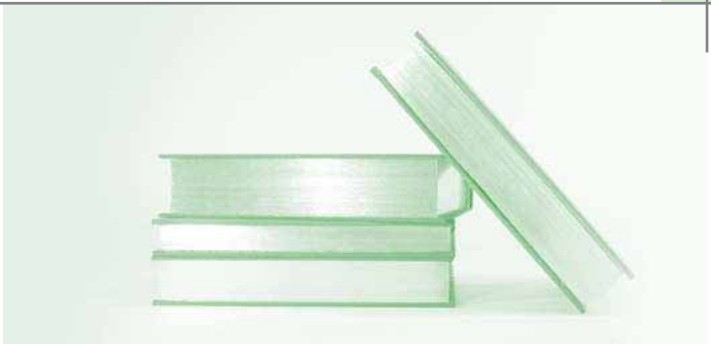
Den Auftakt – und hier stimmen

Inhalt des Beitrages und Zielsetzung des Bandes durchaus noch überein, bildet eine historische Darstellung der „Wurzeln der Sozialen Marktwirtschaft“ von Heiko Körner. Körner skizziert treffend die Unterschiede in den Denkweisen der jeweiligen Protagonisten der Sozialen Marktwirtschaft. Während Eucken das „Soziale“ der Marktwirtschaft in der ordnungspolitisch geförderten Hilfe zur Selbsthilfe verwirklicht sieht und ansonsten auf die Funktionsweise eines qua Wettbewerbsordnung gezähmten Kapitalismus vertraut, setzt Erhard vor allem auf die Stärkung der Konsumentensouveränität. Demgegenüber bleibt Müller-Armack in seinen Ausführungen zur Sozialen Marktwirtschaft stärker als seine beiden Mitstreiter einem ordnungspolitischen Denken unter Befürwortung staatlicher Eingriffe verhaftet. Angesichts dieser Differenzen erweist sich denn auch der Begriff des „Sozialen“ innerhalb der Marktwirtschaft als wenig trennscharf und ungenau: Allerdings „…lässt sich gerade in der Unbestimmtheit der Begriffe – besonders des Sozialen – ein wesentlicher Grund für den Erfolg der Konzeption ausmachen: Mitten in den Nöten von Zusammenbruch und Wiederaufbau wirkte die Rede von ‚Sozialer Marktwirtschaft’ als Friedensformel“ (24).

Der zweite Beitrag zum ersten Themenfeld stammt von Richard Hauser. Unter der Überschrift „Die Entwicklung der Einkommens- und Vermögensverteilung in der real existierenden sozialen Marktwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland“ analysiert er die qua sozialen Ausgleichsmechanismen und Einkommensteuerprogression erfolgten Vermögensumverteilungsprozesse in Deutschland seit 1970. Mit dem theoretischen Konzept der sozialen Marktwirtschaft verbindet diesen Beitrag jedoch allenfalls zweierlei: zum einen die Tatsache, dass es sich um eine Betrachtung der Bundesrepublik Deutschland handelt, und zum anderen der Umstand, dass – jenseits der fehlenden Bezugnahme des Autors hierauf – eine laufende Einkommenskorrektur durch eine aktive Steuerpolitik auch für Walter Eucken zu den wesentlichen Funktionsbedingungen einer Sozialen Marktwirtschaft gehörte.

Der zweite Themenblock wird eröffnet von Siegfried Hauser mit dem Thema: „Die ökonomische und soziale Dimension der Sozialen Marktwirtschaft – Komplementarität versus Konflikt“. Hier wirft der Autor der in Deutschland derzeit präsenten wirtschaftswissenschaftlichen Ausbildung eine Abkehr vom Systemdenken und eine Hinwendung zur mikroökonomischen Kostenanalyse vor, wodurch eines der Hauptziele der Ökonomie, einen Beitrag zur Lösung sozialer Probleme zu leisten (72f.), in Vergessenheit geriete. Diese Feststellung hat zwar ebenfalls nur wenig mit den konzeptionellen Rahmenbedingungen einer Sozialen Marktwirtschaft zu tun, macht aber – mindestens aus wirtschaftsethischer Perspektive – den Verfasser sympathisch. Allerdings wendet sich Hauser im weiteren Verlauf seines Artikels durchaus grundsätzlichen Fragen einer Sozialen Marktwirtschaft zu, etwa dann, wenn er die für eine Soziale Marktwirtschaft notwendigen „moralischen Grundeinstellungen“ der agierenden Wirtschaftssubjekte hinterfragt: „Gier allein scheint als Organisationsgrundlage für menschliches Zusammenleben nicht auszureichen“ (80). Und weiter in Bezug auf das soziale Ordnungssystem: „Die Frage ist hier immer, inwieweit Sozialsysteme fördernd oder behindernd auf die Freisetzung der menschlichen Energie wirken. Wettbewerb allein kann die Energiefreisetzung zwar fördern, aber da Wettbewerb ein ‚seltsamer Attraktor’ ist, der keine Richtung hat und auch zu schlechten Produkten und wirtschaftlichen Verhaltensweisen führen und somit auch zerstörerisch für das System wirken kann, reicht Wettbewerb als einzige Koordinierungsregel nicht aus“ (83). Damit berührt Hauser in der Tat eine der zentralen Fragen der Sozialen Marktwirtschaft – nämlich die Frage, ob dem Wettbewerb alleine bereits eine hinreichende Sozialfunktion innewohne, solange er in „geordneten Bahnen verläuft“, oder ob es hierzu eben weiterer Eingriffe zur Herstellung sozialer Gerechtigkeit bedarf. Obwohl er selbst diese Frage nicht eindeutig beantwortet, warnt er angesichts des derzeitigen, transaktionskostentheoretisch begründeten Abbaus von Sozialstandards vor einer ideologischen Reduktion der Ökonomie auf das Menschenbild des homo oeconomicus.

Der zweite Beitrag dieses Themen-



blocks mit dem Titel „Zur Zukunft des kontinental-europäischen Wohlfahrtsstaates“ entstammt der Feder von Werner Sesselmeier. Unter Bezugnahme auf die Arbeiten Esping-Andersens unterscheidet Sesselmeier drei Idealtypen von „Wohlfahrtsstaaten“: das konservative Modell – das überwiegend in Kontinentaleuropa beheimatet ist –, das liberale Modell – das vor allem im angloamerikanischen Wirtschaftsraum anzutreffen ist –, und das sozialdemokratische Modell – wie es sich vor allem in den skandinavischen Ländern findet. Während das konservative Modell korporatistisch und paternalistisch geprägt ist, und das liberale Modell Individualismus und Selbstverantwortung in den Vordergrund stellt, basiert das sozialdemokratische Modell vor allem auf universalistischen Ansprüchen und weitgehender Solidarität innerhalb der Gesellschaft. Im weiteren Verlauf seines Beitrages wendet sich Sesselmeier jedoch hauptsächlich dem System des „deutschen Wohlfahrtsstaates“ und hier vor allem dessen Finanzierungsproblemen zu. – Eine verkürzte Sichtweise der Sozialen Marktwirtschaft, die Sesselmeier mit zahlreichen weiteren Autoren dieses Sammelbandes verbindet. Zwar ist es richtig, dass angesichts neuer gesellschaftlicher Leitbilder und vor dem Hintergrund globalisierungsinduzierter gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen auch über die Grundlagen sozialer Sicherungssysteme nachgedacht werden muss, ob dies aber ein spezifisches Problem einer „Sozialen Marktwirtschaft“ im eigentlichen Sinne ist, sei dahingestellt. Letztlich ergeben sich Reformbedarfe auch in jenen Ländern, die sich nicht als Vertreter einer sozial-marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung betrachten.

Den Anfang des dritten Teiles – „Institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen“ – macht ein Beitrag Klaus-Dieter Johns: „Die Soziale Marktwirtschaft im Kontext des europäischen Integrationsprozesses – Befund und Perspektiven“, in dem er den Einfluss des deutschen Konzepts einer „Sozialen Marktwirtschaft“ auf das Ordnungsdenken innerhalb der Europäischen Staatengemeinschaft und auf die Europäische Wirtschaftsgesetzgebung untersucht. Zwar wird das Konzept der „Social Market Economy“ innerhalb der Europäischen Union als spezifisch deutsche Wirtschaftsordnung verstanden und taugt damit schon alleine aus Gründen der Gleichbehandlung nicht zur Grundlage einer gemeinsamen Europäischen Wirtschaftsverfassung. Dennoch rückt die Union bei der Ausgestaltung des gemeinsamen Wirtschaftsraumes nach „Maastricht“ zunehmend an die Ideen der stabilen Wirtschaftspolitik, der aktiven Inflationsbekämpfung durch eine unabhängige Notenbank oder eines Subsidiaritätsprinzips als Grundlage der Begrenzung staatlicher Eingriffe heran, wie sie die wesentlichen Eckpfeiler auch der Sozialen Marktwirtschaft bilden. Bedauerlich, dass auch John sich nach dieser Analyse dem in diesem Buch anscheinend durchwegs, leider zu Unrecht so beliebten Thema „Zukunft der Sozialen Sicherungssysteme in Deutschland“ zuwendet.

Auffällig am Thema bleibt hingegen Jörg Althammer in seinem Beitrag „Soziale Marktwirtschaft im Globalisierungsdruck“. Obwohl es auch ihm um die Zukunftsfähigkeit des „Wohlfahrtsstaates“ geht, argumentiert er doch weitgehend vor dem theoretischen Hintergrund eines sozial-marktwirtschaftlichen Konzepts, in dem stets die Fragen der Solidarität und Subsidiarität mitgedacht werden. Auf Basis einer gut ausgearbeiteten theoretischen Analyse des Konzepts der Sozialen Markwirtschaft kommt er anhand empirischer Daten zu dem Ergebnis: „Wenn man die Ergebnisse zur Theorie der Sozialen Marktwirtschaft und zum fiskalischen Föderalismus zusammenfasst, so erweist sich das Modell der Sozialen Marktwirtschaft auf Grund der Globalisierung weit weniger reformbedürftig, als das im politischen Denken gemeinhin angenommen wird.“ Natürlich bleibt das System in mancherlei Hinsicht reformbedürftig: „Aber diese Reformbedarfe hätten sich auch ohne die Globalisierung ergeben“ (212).

Den Abschluss des dritten Teils bildet ein Aufsatz von Horst Gischer und Fritz Helmedag. Unter der Überschrift „Marktmacht als Herausforderung der Wettbewerbspolitik“ widmen sie sich erneut dem europäischen Vergleich – diesmal des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Am Beispiel der Stromerzeuger analysieren sie kritisch die Auswirkungen der Deregulierungsmaßnah-

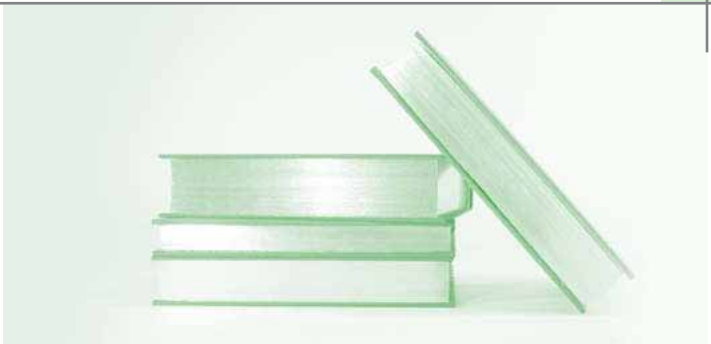
men auf die Energieversorgung in Deutschland. Dabei geht es ihnen um die Frage nach den „fairen Ergebnissen“ des Wettbewerbs, die sich durch eine Deregulierung der Märkte einstellen sollen. So mündet der Beitrag auch relativ unvermittelt in die Frage nach der Verteilungsgerechtigkeit. Für den Leser ist hier ein direkter Bezug zwischen den Betrachtungen zur Deregulierung auf dem Energiemarkt und der daran anschließenden Debatte um Verteilungsgerechtigkeit auf Basis der Lohnstückkosten nur mehr schwer, ein Bezug zur sozialen Marktwirtschaft gar nicht mehr herstellbar.

Sind in nahezu allen der vorgenannten Beiträge die Schwierigkeiten des Sammelbandes bereits schwach sichtbar geworden, treten sie im vierten Teil – Reformbedarf – offen zu Tage: Die Diskussion um die Zukunftsfähigkeit des Konzepts einer Sozialen Marktwirtschaft verliert sich hier endgültig in der Fragestellung nach den Finanzierungsmöglichkeiten des bundesrepublikanischen „Wohlfahrtsstaates“.

So widmet sich der Eröffnungsbeitrag des vierten Teiles „Stabilisierung sozialer Sicherungssysteme, insbesondere der Kranken und Pflegeversicherung“ von Christian Igel und Eberhard Wille eher einem Finanzierungs- und Versicherungsthema als dem Thema „Soziale Marktwirtschaft“. Einzig und allein die Bezugnahme auf das Versicherungssystem in Deutschland scheint hier noch zu rechtfertigen, dass der Beitrag unter dem Thema „Zukunftsfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft“ firmieren darf. Entsprechend der mangelnden Affinität zum Thema darf man sich dann auch nicht wundern, wenn die Autoren gleich zu Beginn ihres Beitrages mit einer „ökonomischen Interpretation“ des Subsidiaritätsprinzips aufwarten, die in Kreisen „quadragesimo-anno-gläubiger“ Katholiken wohl die unmittelbare Exkommunikation der Vortragenden zur Folge gehabt hätte: „Eine darüber liegende gesellschaftliche Ebene kommt als Entscheidungsinstanz erst dann in Frage, wenn sie sich im Sinne gesamtwirtschaftlicher Ziele hierfür nachweislich besser eignet, d.h. dass die Entscheidungen auf der unteren Ebene zu vermeidbaren Fehlallokationen führen würden“ (243). Jenseits der Frage, woraus sich die Kriterien vermeidbarer Fehlallokationen ex ante ableiten lassen, wird hier fälschlich die soziale Leistungsfähigkeit mit einer marktlichen Allokationsfunktion gleichgesetzt. Ziel des Subsidiaritätsprinzips ist es jedoch nicht, die ökonomisch sinnvollste Verteilungsebene zu bestimmen. Ansonsten beschäftigt sich der Aufsatz mit den üblichen Variationen zum Thema: Wettbewerbsfähigkeit, Kostenzunahme, Beitragsrückgänge, Probleme bei der zukünftigen Finanzierung des Sozialversicherungssystems und der Aufrechterhaltung der Leistungsstandards etc.

Endgültig den Faden zu verlieren scheint Thomas Beisinger in seinem Beitrag „Neue Anforderungen an eine gesamtwirtschaftliche Stabilisierung“, der sich vor allem dadurch auszeichnet, dass er neuere Konjunkturtheorien diskutiert und keinerlei Bezug mehr zum eigentlichen Thema – wir erinnern uns: Soziale Marktwirtschaft – besitzt. Spätestens hier wäre es seitens des Herausgebers notwendig geworden, die Notbremse zu ziehen. Der Beitrag Thomas Beisingers an sich hat – wenngleich er hoch spekulativ in seinen Annahmen bleibt – durchaus Interessantes zu bieten – allerdings eben leider nicht zum Thema.

Der dritte Beitrag dieser Gruppe stammt von Peter Koslowski, der sich unter dem Titel „Konsensillusionen in der Sozialen Marktwirtschaft“ zwar wieder dem eigentlichen Thema des Bandes annähert, bedauerlicher Weise aber in allgemeinen Fragen von „Zwangssolidarität“, „Vertragsbindung des Generationenvertrages“ und „Leistungsgerechtigkeit“ stecken bleibt. Dabei ist Koslowski in seiner Diagnose zunächst recht zu geben: „Wohl kein anderes Land Europas beschreibt sich so sehr über seine Wirtschaftsordnung wie Deutschland“ (329). Und weiter: „Wenn heute die soziale und wirtschaftliche Entwicklung eine Revision der Wirtschaftsordnung der Nachkriegszeit notwendig macht, geht das an die Substanz des Selbstbildes der Deutschen und ruft Ängste eines Identitätsverlustes hervor“ (ibd.). Doch trotz teilweise provokanter Thesen und einem unleugbaren Sinn für Humor und Sprachwitz erliegt auch Koslowski der Versuchung, sich weniger mit den zentralen Eckpfeilern des Systems



„Soziale Marktwirtschaft“ zu beschäftigen, als sich vielmehr ausschließlich dem System der Sozialversicherung – diesmal unter dem Gesichtspunkt Generationengerechtigkeit – zuzuwenden.

Der Abschlussbeitrag „Von der Sozialen zur Nachhaltigen Marktwirtschaft“ stammt vom Herausgeber selbst. Er greift das Thema einer öko-sozialen Marktwirtschaft vor dem Hintergrund eigener Forschungsarbeiten auf. Allerdings stehen diese denn auch im weiteren Textverlauf im Vordergrund. Der Autor verliert sich zunehmend in Fragen der Umweltökonomie, sei diese nun neoklassisch oder neu-keynesianisch, und verliert dabei den Anschluss seiner Ausführungen an das Thema dieses Bandes zunehmend aus den Augen. Im Anschluss an die Diskussion verschiedener amerikanischer Ansätze der Umweltökonomie legt der Autor sein „Drei-Säulen-Modell“ für das Konzept einer ökologischen und sozialen Marktwirtschaft, bestehend aus den Säulen „ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit“ vor, das aber im Unterschied zu den gängigen Darstellung, wie wir sie bereits aus Brüssel kennen, nicht als Säulenmodell sondern in Form eines gleichseitigen Dreiecks mit den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit als Eckpunkten dargestellt wird. Entsprechend, so der Autor, ließen sich einzelne wirtschaftpolitische Sachverhalte eindeutiger in ihrem Bezug zu den jeweiligen Dimensionen als Punkte innerhalb des Dreiecks darstellen; dies sei auch einer der wesentlichen Vorteile dieser Darstellung gegenüber den in Kreisform dargestellten Schnittmengenmodellen. Ich erspare dem geneigten Leser hier die weitere Anmerkungen zum Dreiecksmodell und erlaube mir nur mehr zwei abschließende Bemerkung: Zum einen stellt die gleichzeitige Darstellung „gesellschaftlicher Ziele“ wie „kontrollierter biologischer Anbau“ und „Ökoeffizienz“ jenseits der Frage nach den Maßeinheiten und Messkriterien meines Erachtens einen groben Kategorienfehler dar. Zum anderen scheint es fraglich, auf welcher Grundlage die hier im Einzelnen genannten Ziele ermittelt wurden und ob diese tatsächlich gesamtgesellschaftlich konsensfähig sind. Jedenfalls hat sich spätestens an dieser Stelle auch der Herausgeber selbst vom Thema „Soziale Marktwirtschaft“ gänzlich verabschiedet.

Trotz einiger spannender und zahlreicher informativer Beiträge ist die Schwäche des Bandes offensichtlich: Es geht in diesem Buch, trotz des redlichen Bemühens einiger Autoren, am Thema zu bleiben, nicht wirklich um die Zukunftsfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft – und hier trifft der Generalvorwurf den Herausgeber: Denn es ist seine Aufgabe, die geeigneten Autoren für ein bestimmtes Thema anzusprechen und hier die richtige Auswahl zu treffen; gelingt ihm dies nicht und will oder kann er, aus welchen Gründen auch immer, nicht auf bestimmte Koautoren verzichten, dann sollte er konsequenter Weise wenigstens den Titel des Buches an die neuen Inhalte anpassen.

KONTAKT

Michael S. Aßländer

Universität Kassel

asslaender@uni-kassel.de

REZENSION ZU: Claudia Köhler Emmert:

Unternehmensethiker – Schrittmacher zum legitimen Erfolg.

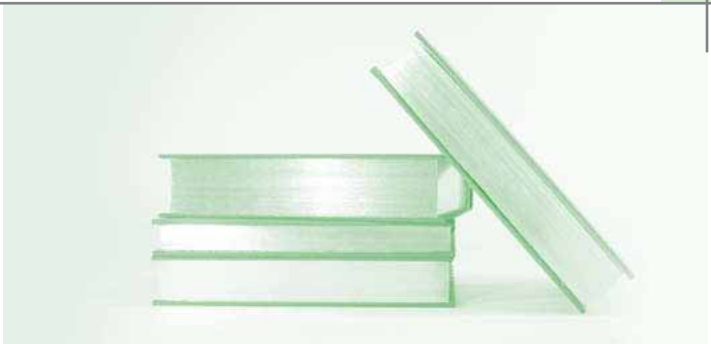
Profil einer neuen Managementfunktion.

St. Galler Beiträge zur Wirtschaftsethik, Haupt Verlag, Bern Stuttgart Wien 2006.

Text: Bernd Noll

Mit Neugier greift man zu der hier besprochenen Dissertation, widmet sich Claudia Köhler Emmert doch einer für Theorie wie Praxis gleichermaßen spannenden wie aktuellen Thematik: Wie soll die Rolle des Unternehmensethikers in der Unternehmung idealerweise konzipiert sein, und welche Postulate ergeben sich daraus für praktische Unternehmensethiker? (S. 23) Aus wissenschaftlicher Perspektive erwartet man eine systematische Reflexion darüber, wie ethische Anliegen institutionell im Unternehmen verankert und welche Probleme dabei auftauchen können. Der Unternehmenspraktiker verspricht sich konkrete Hinweise und Hilfestellungen, zeigen doch die vor allem US-amerikanischen Erfahrungen mit der Einrichtung von Ethics-Officer-Stellen oder Abteilungen, dass dem dort eher diffuse Rollenkonzepte zugrunde liegen (118). Gefahr eines solchen Vorgehens ist, dass der Unternehmensethiker sich dann einer Fülle konfligierender Erwartungen verschiedener Anspruchsgruppen gegenüber sieht, die gar nicht erfüllbar sind, auf diesem Wege ein sinnvolles Anliegen unnötigerweise diskreditiert wird. (B. Noll, 2002, 127).

Man legt das Buch nach gut 300 Seiten „Lesearbeit“ recht zwiegespalten zur Seite. Das Untersuchungsdesign ist von den Grundüberlegungen her schlüssig angelegt (29ff.). In einem ersten Schritt erfolgt die normative Grundlegung für eine ethische Entwicklung der Unternehmung; Köhler Emmert folgt hier weitgehend dem Denkansatz einer integrativen Wirtschaftsethik ihres akademischen Lehrers Peter Ulrich; im Vordergrund steht das vernunftethische Prinzip des Konsenses, Leitidee für kommunikative Verständigungsprozesse über ethische Fragen ist der Diskurs, in dem die Interessen, Bedürfnisse und Rechte aller (auch abwesender) Anspruchsgruppen angemessen zur Geltung kommen sollen; hieraus werden im nächsten Schritt Implikationen für die Rollenkonzeption



eines Unternehmensethikers abgeleitet. Dieser theoretischen Grundlegung folgt ein praxisbezogener Teil; anhand der vorab entwickelten idealen Rollenkonzeption erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit den Erfahrungen von Ethics Officers in US-Unternehmen wie eine Fallstudie über ein europäisches Großunternehmen, das nach einem großen Skandal eine Ethik-Initiative startete und vorübergehend einen Ethik-Beauftragten einsetzte. Im abschließenden Teil wird versucht, auf dem so gewonnenen Fundament Handlungsempfehlungen für die Praxis zu entwickeln.

Die einzelnen Teile der Arbeit sind unterschiedlich gelungen. Das liegt insbesondere an Herangehensweise und Gewichtung. Interessante Darlegungen findet man im praktischen Teil (129 ff.); hier erfährt man Interessantes und Nützliches darüber, wie Unternehmen die institutionelle Verankerung einer Ethikinitiative praktizieren, welche Umsetzungsschwierigkeiten es gibt, wie Ethik-Beauftragte ihre Arbeit selbst wahrnehmen, welche Vorbehalte von Anspruchsgruppen existieren. Bei den theoretischen und konzeptionellen Erörterungen stört hingegen manches, so die weitschweifige und wenig zielorientierte Darstellungsweise. Da hat man sich bspw. durch eine umfassende Einleitung hindurchgearbeitet, um dann in der Einleitung zum nächsten Kapitel wieder mit Allgemeinplätzen und Floskeln wie „Entscheidungsträger bringen in der Regel eine gute Kinderstube mit“ (S. 33) konfrontiert zu werden. Weit ausladend werden dann die bisherigen normativen Orientierungen von Unternehmen – Gewinnprinzip, Gesetz, etc. – „auf den Prüfstand“ gestellt, um als Fazit jeweils apodiktisch festzustellen (20, 52, 56 und 62), dass es eines „Spezialisten für ethisch-kommunikative Vernunft“ bedarf, ohne dass die inhaltlich-konzeptionelle Basis für die Arbeit eines Ethik-Beauftragten bis dahin auch nur angesprochen worden wäre. Unterbrochen wird diese nur sehr vage mit dem Thema verbundene kritische Reflexion von „Fehlorientierungen“ zudem durch Exkurse, die an dieser Stelle fehlplatziert wirken. Da benötigt der Leser Geduld. Werden die Grundfragen der Diskursethik im Folgenden sehr präzise und detailliert dargestellt, so sind die Ausführungen zu manchen praktischen Umsetzungsproblemen im Schlussteil eher zu knapp geraten. So werden kluge Hinweise für ein organisationales Stellenprofil gegeben und gut begründet, warum die Stelle des Unternehmensethikers nicht der Rechtsabteilung, dem Personalbereich oder dem Controlling zugeordnet werden sollte, sondern direkt der obersten Unternehmensleitung, um die Unabhängigkeit des Stelleninhabers zu gewährleisten (254 f.). Allerdings hätte man hier gerne mehr darüber erfahren, welche Kompetenzabgrenzungen notwendig sind und welche Konfliktpotentiale/Ängste/Vorbehalte sich Unternehmen durch Schaffung einer solchen Stelle einhandeln. Zudem: Wem Kompetenzen zugeschrieben werden, müssen dem korrespondierende Sanktionsmöglichkeiten gewährt werden; diese zentrale Frage wird mit einem nicht ganz eindeutigen Satz verneint (257), da anderenfalls die Gefahr bestehe, der Ethiker müsse die Rolle eines „unerwünschte(n), autoritative(n) Moralpolizisten“ übernehmen. Ob damit die Glaubwürdigkeit des Ethik-Anliegens befördert wird, hätte ausführlicherer Reflexion bedurft. Hier bleibt die „Profilbildung“ blass.

Grundsätzlicher ist die Anfrage an die Schlüssigkeit des entwickelten Rollenkonzepts. Der Prärogative der Diskursethik folgend, weist Köhler Emmert darauf hin, dass der Ethikspezialist keine moralische Autorität ist, kein Spezialist, der für andere bestimmte Normen oder Werte vorformuliert und keine Stelle, an die moralische Verantwortung wegdelegiert werden kann (86). Andererseits erkennt die Verfasserin zu Recht, dass reale Institutionen vor der Aufgabe stehen, den Argumentationsprozess ein Stück weit zu kanalisieren und zu begrenzen, um ihn pragmatisch zu konkreten Ergebnissen bringen zu können (82). Daher wird dann gleichsam durch die Hintertür die vorher abgelehnte (negative) Konturierung des Ethikspezialisten implizit wieder eingeführt; wenn der Ethikspezialist nämlich u.a. „die Zugangsberechtigung für die Teilnahme am Diskurs“ zu klären hat (87 f.) und „institutionalisiertes Gewissen“ ist und daher in einsamer Reflexion unterneh-

merische Entscheidungen und Handlungen aus Sicht der Interessen, Bedürfnisse und Rechte betroffener, aber abwesender Anspruchsgruppen thematisiert, dann wird er – soziologisch gesehen – genau die Rollenmerkmale aufweisen, die zuvor abgelehnt wurden.

Der hier angesprochene Grundkonflikt zieht sich durch alle weiteren Erörterungen; daher sei ein Blick auf die Praxistauglichkeit gerichtet. Da wird bei Entwicklung des Rollenkonzepts unmissverständlich erklärt: „Dabei ist stets der kategorische Vorrang der begründeten Lebensdienlichkeit vor der betriebswirtschaftlichen Erfolgsträchtigkeit durchzuhalten“ (94). Auf die Praxis übertragen, soll der Ethiker daher auch „behutsam“ fragen, ob z.B. „die bisherige unternehmerische Wertschöpfungsaufgabe tatsächlich sinngebend und umfassend lebensdienlich ist. Definiert sie echte menschliche und gesellschaftliche Bedürfnisse, nach deren Erfüllung das Unternehmen im Markt strebt?“ (262). Ist das „offensichtlich“ nicht der Fall, dann sollten dahinter gegebenenfalls die Selbsterhaltungsansprüche des Unternehmens „auch zurücktreten können“. Man stelle sich das Unterfangen einmal praktisch vor; ein Unternehmensethiker kommt neu in eine Kosmetikfirma, die im Wettbewerb stehend das 20. Parfüm, 50. Rasierwasser und eine innovative Antifaltencreme herstellt; und der Ethiker wirft die Frage auf, ob hier „echte“ menschliche oder gesellschaftliche Bedürfnisse befriedigt werden oder nicht. Damit wird ein Konzept für ein Wolkenkuckucksheime entworfen, das die Anliegen der um Marktanteile und Gewinne konkurrierenden Unternehmen nicht ernst genug nimmt (Homann, 2005, 199 ff.). Es wird daran zugleich deutlich, dass es nicht irrelevant ist, auf welcher Ebene – der Unternehmens- oder Ordnungsebene – welche Diskurse statt finden. Der hier formulierte Anspruch führt zu ständiger Überforderung der mit Ethik befassten Personen, schadet damit eher dem wichtigen Anliegen, ethische und ökonomische Anliegen möglichst miteinander zur Deckung zu bringen.

Das Buch bietet vor allem den an empirischen Fragen interessierten Leser wichtige Informationen; für den Praktiker, an den sich, wie dem Klappentext zu entnehmen ist, das Buch primär richtet, wird es indes nur bedingt Hilfestellung leisten können, wenn es darum geht, die Stelle eines Unternehmensethikers „mit Leben zu füllen“.

LITERATUR

Homann, K., Wirtschaftsethik (2005): Versuch einer Bilanz und Forschungsaufgaben, in: T. Beschorner u.a. (Hrsg.), Wirtschafts- und Unternehmensethik. Rückblick – Ausblick – Perspektiven, München und Mering: Rainer Hampp-Verlag, S. 197-211.

Noll, B. (2002): Wirtschafts- und Unternehmensethik in der Marktwirtschaft, Stuttgart: Kohlhammer.

KONTAKT

Bernd Noll

Hochschule Pforzheim

bernd.noll@hs-pforzheim.de

Whistle-Blowing

Björn Salg

Der Begriff „Whistle-Blowing“ ist zwar in Deutschland buchstäblich ein Fremdwort, wird jedoch mittlerweile auch hierzulande mit dem Phänomen des Hinweisgebens innerhalb von Organisationen oder aus diesen heraus in Verbindung gebracht.[1] Gegenstand dieser Hinweise sind häufig nicht nur illegale Handlungen, sondern auch ethisch fragwürdige Praktiken, die sich innerhalb eines juristischen Graubereiches abspielen. Wird ein Mitarbeiter Zeuge derartiger illegaler oder als illegitim empfundener Praktiken, bestehen generell zwei Möglichkeiten: er kann diese intern – außerhalb der normalen Befehls- oder Berichtswege – melden (internes Whistle-Blowing) oder sich an unterschiedlichste Adressaten außerhalb des Unternehmens wenden (externes Whistle-Blowing). Neben der Frage, ob die Meldung intern oder extern erfolgen soll, muss sich der Whistle-Blower auch entscheiden, ob er offen agiert (offenes Whistle-Blowing) oder anonym bleiben möchte (anonymes Whistle-Blowing). Obwohl offenes Whistle-Blowing sicherlich die höhere Glaubwürdigkeit besitzt, agieren viele Hinweisgeber aufgrund der Furcht vor Vergeltungsaktionen lieber anonym, riskieren damit aber eine Misstrauensatmosphäre innerhalb ihrer Organisation.[2]

Die Entscheidung zum Whistle-Blowing ist dabei häufig ein letzter Akt am Ende eines längeren Weges der erfolglosen Bemühungen des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, um konkrete Missstände innerhalb einer Organisation abzustellen.[3] Es stellt sich daher die Frage, ob Unternehmen potentielle Hinweisgeber unterstützen sollten, indem sie ihnen einen institutionalisierten Weg anbieten, auf dem sie ihre Bedenken zum Ausdruck bringen können. Dies scheint aus Unternehmenssicht insbesondere deshalb bedenkenswert, da sich hierdurch die Gefahr des externen Whistle-Blowings (z.B. bei Polizei oder Medien) verringert und so mögliche Imageschäden vom Unternehmen abgewendet werden könnten. Entsprechende Anlaufstellen, an die sich die potentiellen Whistle-Blower wenden können, können dabei entweder unternehmensintern geschaffen werden (z.B. Ethikbeauftragter, Ombudsmann) oder extern institutionalisiert werden (z.B. Rechtsanwälte, Beauftragte der Kammern). Hierbei ist wiederum zu unterscheiden zwischen Stellen, die lediglich den technischen Support anbieten (z.B. für ein internetbasiertes Meldeverfahren) oder darüber hinaus auch eine umfangreiche Beratungsfunktion übernehmen (z.B. eigens beauftragte Anwaltskanzleien, Stiftungen).

Um das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in derartige Institutionen zu bestärken, bedarf es neben einer ethikfreundlichen Organisationsstruktur vor allem auch einer Unternehmenskultur, die den Mitarbeitern Entscheidungsautonomie zugesteht, Widerspruchsrechte einräumt und gelegentliche Fehler toleriert.[4] Eine offene Unternehmenskultur ist die Voraussetzung für Dialog und konstruktive Kritik zwischen Mitarbeitern und Instanzen. Durch Leitbilder verpflichtet sich eine Organisation freiwillig auf bestimmte moralische Werte und Verhaltensweisen.[5] Daher bietet sich die offene Unternehmenskultur zur Bereitstellung von internen Kommunikationskanälen an, um z.B. Missstände und Verstöße gegen bestehende Leitbilder zu melden.

Ziel einer im Jahr 2007 durchgeführten empirischen Untersuchung war es herauszufinden, wie sich die DAX 30 Unternehmen dem Thema Whistle-Blowing stellen und welche der oben genannten theoretischen Ansatzpunkte in der Praxis tatsächlich umgesetzt werden. Von den 30 befragten Unternehmen nahmen 14 an der Untersuchung teil.[6] Im

Foto: Michael Brown, Dreamstime.com

Folgenden wird auf die wesentlichen Erkenntnisse dieser Studie summarisch eingegangen.

Lediglich knapp ein Drittel der Unternehmen verpflichtet seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu, Verstöße gegen den Ethik- bzw. Verhaltenskodex zu melden. Allerdings gaben alle Unternehmen an, dass sie hierfür interne Meldestellen eingerichtet haben (z.B. die Abteilung Compliance, Personalabteilung, Rechtsabteilung), wobei zudem 43% der Unternehmen auch über externe Meldestellen (z.B. Anwaltskanzleien, externe spezialisierte Dienstleister) verfügen. Mehr als ein Drittel der Unternehmen nutzt dabei eine eigene Whistleblower-Hotline, danach rangieren internet- und intranetbasierte Lösungen. Der klassische Kummerbriefkasten hat mit einem Anteil von lediglich 6% in Bezug auf Whistle-Blowing ausgedient.

Sämtliche Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl die offene als auch die anonyme Meldung, was darauf schließen lässt, dass die Gefahr des Denunziantentums durchweg als gering erachtet wird. Zudem existiert in allen Unternehmen ein Diskriminierungsverbot, so dass der Whistle-Blower grundsätzlich vor Sanktionen durch das Unternehmen geschützt ist. Um ihre Mitarbeiter für ethische Fragen zu sensibilisieren und ihnen eine Orientierungshilfe für ihr eigenes Verhalten zu geben, führen alle Unternehmen regelmäßig Schulungen zum Thema Ethik und Verhalten durch. Zudem konnte festgestellt werden, dass die Unternehmen unabhängig von einer etwaigen NYSE-Notierung professionell mit dem Thema Whistle-Blowing umgehen.[7]

Obwohl die Bedeutung von Whistle-Blowing auch in Deutschland ansteigt, ist im Gegensatz zu Ländern wie den USA und Großbritannien der gesetzliche Schutz von Whistle-Blowern hierzulande nicht nur als lückenhaft, sondern eher als nicht existent zu bezeichnen. Allerdings – und dies zeigen beispielsweise die Erfahrungen mit dem amerikanischen Whistle-Blower-Protection-Act – vermag eine entsprechende Gesetzgebung zwar den Whistle-Blower vor formalen Sanktionen durch das Unternehmen zu schützen, nicht jedoch informelle Diskriminierung im Unternehmen zu verhindern. Dieses Defizit kann teilweise durch gemeinnützige Organisationen wie z.B. die Fairness Stiftung und den Verein Whistle-Blower-Netzwerk ausgeglichen werden, welche Mitarbeiter und Organisationen u.a. fachkundig beraten und den öffentlichen Diskurs über das Whistle-Blowing fördern.

[1] Vgl. Rohde-Liebenau (2005), S. 10.

[2] Vgl. Leisinger (2003), S. 89-92 und Schönefeldt (2005), S. 2-3.

[3] Vgl. Wolz (2007), S. 21.

[4] Vgl. Wolz (2007), S. 70.

[5] Vgl. Mezger (2006), S. 20 und Göbel (2006), S. 188.

[6] Dazu gehören Allianz, Bayer, Continental, Deutsche Bank, Deutsche Post, Deutsche Postbank, Deutsche Telekom, Fresenius Medical Care, Hypo Real Estate Holding, Infineon Technologies, MAN, Merck, ThyssenKrupp, VW.

[7] Unternehmen, die an der NYSE notiert sind unterliegen den strengen Vorgaben der SEC und dem Sarbanes-Oxley-Act und sind verpflichtet Whistle-Blowing-Strukturen einzurichten.

LITERATUR

Göbel, Elisabeth (2006): Unternehmensethik – Grundlagen und praktische Umsetzung, Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart.

Leisinger, Klaus M. (2003): Schriftenreihe für Wirtschafts und Unternehmensethik, Whistle-Blowing und Corporate Reputation Management, Rainer Hampp Verlag, München.

Mezger, Constanze (2006): Whistle-Blowing – Ein Instrument zur „Firmenhygiene" für verantwortungsbewusste Unternehmen, VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken.

Rohde-Liebenau, Björn (2005): Whistle-blowing, Fakten für eine faire Arbeitswelt, Edition der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

Schönefeldt, Ute (2005): Whistle-Blowing als neues Instrument im Ethik-Management, erschienen in: Personalführung Heft 12/05: Ethik und Verantwortung, abrufbar unter http://www.business-keeper.com/pdf/ger/wisseninfo/pressespiegel/2005/Dez_Heft_Fachzeitschrift_Personal_DGFP.pdf.

Wolz, Matthias (2007): Whistle Blowing und Concern Management – Neue Herausforderungen für Unternehmen und ihre Prüfer, Peter Lang GmbH, Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main.

KONTAKT

Björn Salg

FH Aschaffenburg

bjoern.salg@t-online.de

Foto: Maigi, Dreamstime.com

Verleihung des Bronze BEE-Goodwill Award des griechischen EBEN-Chapters

Text: Antonis Gortzis

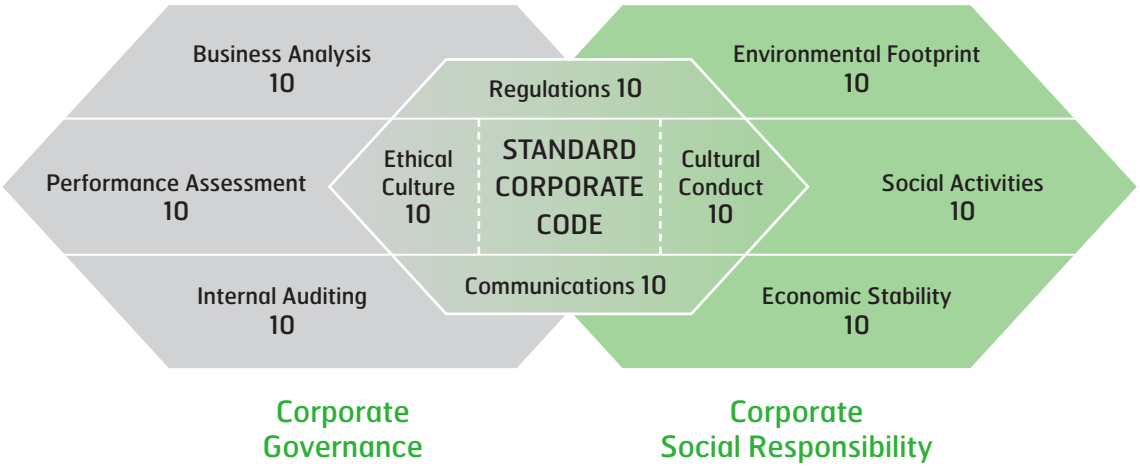
Ende letzten Jahres fand in Athen die Verleihung der Bronze BEE (Business Ethics Exzellence) – Goodwill Award des Griechischen EBEN-Chapters statt. Diese Veranstaltung symbolisierte die wichtige Rolle der Unternehmensethik vor allem in Griechenland aber auch in ganz Europa. In einer von Medien begleiteten Zeremonie wurden die ersten vier Unternehmen, die die Kriterien des ersten Levels des EBEN GR Modells für Unternehmensethik erfolgreich umgesetzt haben, ausgezeichnet. Professoren, Studenten sowie Vertreter von Unternehmen und Non-Profit Organisationen nahmen an diesem Festakt teil und tauschten sich über die Positionen der Unternehmensethik in der Wirtschaft und ihren Einfluss auf die griechisch-europäische Gesellschaft aus. Unter den Teilnehmern konnten die Veranstalter auch den EBEN-Präsidenten Prof. Dr. Luc van Liedekerke begrüßen, der im Namen von EBEN diese Veranstaltung maßgeblich unterstützte.

Nach der Begrüßung des EBEN GR-Präsidenten Antonis Gortzis präsentierte je ein akademischer Vertreter zusammen mit einem Mitglied der Unternehmergemeinschaft bzw. des EBEN GR Modell-Komitees die Hauptbereiche, die durch das EBEN GR Modell abgedeckt werden in einem Workshop. Außerdem beteiligten sich Vertreter internationaler Konzerne an der Veranstaltung und verglichen ihre angewandten Standards der Unternehmensethik in der Geschäftspraxis. Durch die anschließende Diskussion erhielten die Teilnehmer weitere Informationen über das EBEN GR BE Modell. Eine der Hauptfragen dabei war, wie Unternehmensethik die Corporate-Governance-Systeme und die CSR-Aktivitäten durchdringt. Nach dem Galadinner vergab der EBEN Präsident die Auszeichnungen an die vier Unternehmen Unilever, Vodafone, Athenian S.C. (griechische Schifffahrtsgesellschaft) und Enterprises S. & T (griechische Schiffahrts- und Handelsgesellschaft).

Das EBEN GR BE Modell

Das EBEN GR BE Modell wurde vom Griechischen Chapter als gemeinschaftliche Initiative von 3 Gremien (Entwickler, Akademiker und Sachverständige) mit jeweils 7 Mitgliedern vorgestellt. Bereits in Wien und Bergamo präsentierten die Vertreter von EBEN GR das Modell dem EBEN-Excom. Der EBEN-Vorstand unterstützte die weitere Entwicklung des Pilotprojekts und unterbreitete viele nützliche Vorschläge.

Das Modell beinhaltet zwei Hauptsäulen: das Corporate Governance-System und das Corporate Social Responsibility-System, welche wiederum in 10 Kriterien mit jeweils weiteren 5 Unterkriterien unterteilt sind. Dabei spielt die Vernetzung mit Arbeitnehmern, dem Qualitätssystem und allen Stakeholdern der



Unternehmung eine entscheidende Rolle. Das Herz des Modells ist der Standard Corporate Code welcher heute 7 ethisch universelle Prinzipien zum Erreichen und Erhalten eines ethischen Unternehmensumfeldes umfasst. Das Modell verweist auf einen moralischen Antrieb und den Standardcode für eine moralische Ordnung.

Dr. Nikos Tsakonas (Vorstandsmitglied von EBEN GR) äußerte in seiner Rede, dass das Modell auf einer europäischen Idee basiert, aber durch das griechische EBEN-Chapter weiterentwickelt wurde. Es wurde beeinflusst durch die antike, griechische Philosophie und hauptsächlich von Aristoteles Aussage, dass Führerschaft die Existenz von drei Elementen voraussetzt:

- Ethos (enthalten in der Unternehmensethik),
- Logos & Logik (enthalten in Qualitätssicherungssystemen) und
- Leidenschaft für Ethik, die nachhaltige „Exzellenz“ unterstützt.

A. Spanos, der EBEN Assessment Komitee Präsident, erläuterte die Bewertungsperspektiven und die Beurteilungskriterien der Experten, die der Bewertung und Klassifizierung der Kandidaten, die das EBEN GR Modell anwenden, zugrunde liegen. Er betonte ebenfalls, dass die Jury-Mitglieder einen guten Blick für Wissen und die notwendigen Sachkenntnisse besitzen müssen. Alle EBEN GR zertifizierten Sachverständigen sind Senior EFQM-Prüfer.[1] Das Bewertungssystem, dass für die Beurteilung der Kandidaten benutzt wird, bezeichnen die Experten als „HONEY“- Beurteilungsmodell, um auszudrücken: „**Y**es there exist an **HO**nest **N**etwork of **E**thics.“

Für den Silber-Award fordert das „HONEY“-Beurteilungssystem ein starkes Netz zwischen dem Standard Corporate Code und den Systemen und Aktionen des Unternehmens, indem die ethisch vertretbaren Geschäftspraktiken angewandt werden und für den Gold-Award ist zusätzlich eine Ausweitung des Codes auf die Stakeholder des Unternehmens erforderlich.

Themen, die nach dem Sturm der letzten Unternehmensskandale nicht nur die Grundlagen der Geschäftswelt geschockt, sondern auch einen Dominoeffekt auf das gesamte Umfeld der Unternehmen und deren soziale Aktivitäten ausgeübt haben, werden mehr und mehr durch die Öffentlichkeit angesprochen. Das beschriebene Geschäftsmodell ist eines der ersten, das in einer harmonischen Art und Weise die zwei zur Zeit am stärksten nachgefragten Themen in Unternehmen kombinieren und bewerten kann: die Unternehmensführung und die soziale Verantwortung des Unternehmens.

EBEN GR Präsident A. E. Gortzis begrüßt den EBEN Präsident Luc van Liedekerke

EBEN GR Präsident A. E. Gortzis, COO Captian Takis Rapas (Seekarrieren Athens) mit der BRONZE BEE-Goodwill-Award, EBEN-Präsident Luc van Liedekerke

Besucher des Workshops

Das Ergebnis

Ergebnis dieser Veranstaltung war nicht nur die Auszeichnung der Unternehmen und die Sensibilisierung der Unternehmensvertreter und Akademiker für Unternehmensethik, sondern diese Veranstaltung hat eine Basis bereitet, um den Bekanntheitsgrad des EBEN GR BE Modell innerhalb ganz Europas zu erhöhen.

Wenn Unternehmen das Modell anwenden, können sie systematisch und ethisch ihr Umfeld fördern, das ihnen selbst sowie der gesamten Gesellschaft Nutzen stiftet. Das EBEN GR BE Modell darf nicht als Konkurrenz zu den anderen Geschäftspraktiken angesehen werden, sondern sollte diese unterstützen, indem es eine Methodologie und ein Bewertungssystem bereitstellt. Dieses Modell muss so in die existierende Geschäftspraxis der Unternehmen implementiert werden, um indirekt für höchste Qualität durch ethische Standards zu sorgen.

In diesem Zusammenhang lud der DNWE-Vorsitzende Prof. Dr. Albert Löhr, Vertreter von EBEN GR ein, das Modell auch in Deutschland vorzustellen. Dafür danken wir dem deutschen Chapter und hoffen auf zukünftige gemeinsame Aktionen mit allen EBEN-Chapters und Interessierten, um die Wirtschafts- und Unternehmensethik zu fördern.

[1] EFQM – European Foundation for Quality Manageent, http://www.efqm.org.

KONTAKT

Antonis Gortzis

EBEN GR

agortzis@oneteam.gr

Bericht zur DNWE Jahrestagung 2008

vom 04. – 05. April 2008 in Bonn

Text: Thomas Atze

Die Jahrestagung des DNWE fand in diesem Jahr nun zum zweiten Mal im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn statt. Zu beurteilen, ob der politischen und historischen Bedeutung des Namensgebers ein direkter Einfluss auf den Erfolg der Veranstaltung unterstellt werden darf, bleibt den einzelnen Teilnehmern anheim gestellt. Unbestritten ist jedoch, und dies stellte Herr Prof. Dr. Albert Löhr in seinen Begrüßungsworten nachdrücklich heraus, dass diese Tagung bereits vor ihrem eigentlichen Beginn als großer Erfolg verbucht werden konnte, denn zweihundertundsechzig angemeldete und anwesende Teilnehmer bedeuteten einen neuen Rekord für das DNWE, verbunden mit der Hoffnung die Mitgliederzahl erstmals über die Grenze von sechshundert zu führen. Der sehr gute Zuspruch war sicherlich der Aktualität und Brisanz des aufgegriffenen Themas „Corporate Social Responsibility – Reichweiten der Verantwortung“ geschuldet. Sowohl Reputation und Zahl der Referenten, als auch die Bandbreite der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wirtschaft und Wissenschaft sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere vertreten durch die Mitglieder des Studentischen Netzwerkes Wirtschaftsethik „SNEEP“ bestätigten dies nachdrücklich.

Den Auftakt des zweitägigen Seminarprogramms bildete der Vortrag von Frau Karin Sahr als Vertreterin des diesjährigen Kooperationspartners Ernst & Young. Unter der Überschrift „CSR – Treiber und Getriebene“ stellte sie wesentliche Thesen zu CSR vor. Demnach spiegelt CSR ein verändertes Werteverständnis in der Gesellschaft wider und unterstreicht zeitgleich die Bedeutung nicht-monetärer Parameter im Rahmen der Bestimmung des Unternehmenswertes. Zudem verwies sie mit Nachdruck darauf, dass CSR weit mehr ist als ein Instrument der Unternehmenskommunikation und daher im

Unternehmen auf einer breiten Basis, unter Einbeziehung von Entscheidungs- und Arbeitsebene strategisch und nachhaltig verankert werden muss. Als problematisch erweist sich hierbei jedoch die nach wie vor unklare Abgrenzung des CSR – Begriffes. Erste Best-Practice-Vergleiche und eine zunehmende Professionalisierung lassen, so Sahr, hoffnungsvoll in die Zukunft blicken. Auch die Rolle der Politik ist von großer Ambivalenz geprägt. Zum einen hat sie nach wie vor den gestalterischen Charakter, ist aber auch zeitgleich in eigener Darstellung und Auftreten Vorbild für alle anderen gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen. Keinesfalls sollte und darf die Frage danach „wie viel Verantwortung wir uns leisten können" handlungsleitend sein.

Das Problem der begrifflichen Unklarheiten thematisierte auch Prof. Dr. Dr. Otfried Höffe, indem er vor den Beginn der eigentlichen CSR-Debatte die Frage nach einer Definition von Verantwortung stellte, um auf diesem Wege einen gedanklichen Rahmen für die Diskussion zu liefern. Demnach ist zu unterscheiden zwischen einer aktiven Verantwortung, der passiven Verantwortung, die dem Einzelnen zugeordnet wird und der Verantwortung in Form einer rechtlichen Haftung. Höffe verdeutlichte dies an einem einfachen Beispiel: Der Finder einer Geldbörse ist nicht für das Finden verantwortlich, sondern vielmehr für das, was er mit dem Gefundenen anfängt.

Oftmals wird das individuelle Gewissen als mögliche maßgebende Instanz in die Diskussion eingeführt. Dem widersprach Höffe jedoch nachdrücklich. Denn das Gewissen entzieht sich einer öffentlichen Diskussion, zumal das Recht auf Gewissensfreiheit in Form eines moralischen Selbst einem menschlichen Grundrecht entspricht. Höffe bezeichnete das Recht als „Kerngrammatik des Zusammenlebens" und stellte klar, dass Rechtsverantwortung vor Unternehmensverantwortung steht. Dennoch schuldet ein Unternehmen dem Gemeinwesen nicht nur Verantwortung für die rechtlichen, sondern auch für die ökonomischen Folgen und darüber hinaus für die sozialen Folgen seines Handelns. Dies ist in der Tatsache begründet, dass einem Unternehmen durch das Gemeinwesen erhebliche Vorteile entstehen und in der Folge durch das Gemeinwesen ein Anspruch auf Gegenleistung geltend gemacht werden kann, der sich nicht nur auf die Einhaltung bestehender Gesetze beschränkt. Neben diesem Anspruch auf Gegenleistung sollten nach Höffe auch Klugheitsüberlegungen zur Übernahme von Verantwortung in Form eines bürgerschaftlichen Engagements führen. Diese bilden jedoch nicht den Kern einer sozialen Verantwortung, sondern reichen weit darüber hinaus. Als Bespiel nannte Höffe hier die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, auch und vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Auch hierbei sollten die wechselseitigen Abhängigkeiten von Gemeinwohl und Eigenwohl nicht außer Acht gelassen werden. Höffe schloss mit der Forderung, dass sich die Wirtschaftsführer von vornherein ihrer Verantwortung bewusst sein sollten und dieser allumfänglich gerecht werden müssen und ließ dies in die Frage münden, „ob es einen hippokratischen Eid für Manager geben sollte?"

In vier Workshops wurde CSR unter verschiedenen Schwerpunktsetzungen detaillierter thematisiert und die anschließenden „Pausengespräche" ließen eine angeregte Diskussion aufkommen. Wiederum wurde deutlich, dass in erster Linie der unklare Begriff die Diskussion erschwert. Vor allem Vertreter/Innen eher mittelständisch geprägter Unternehmen verwiesen darauf, dass CSR in ihrem lokalen Umfeld schon seit langem umgesetzt werde, sei es in Form einer Unterstützung des ansässigen Sportvereins, dem Sponsoring kultureller Ereignisse oder auch der Finanzierung konkreter kommunaler Projekte. An diesen Beispielen entzündete sich eine lebhafte Diskussion über die Notwendigkeit einer Differenzierung zwischen CSR und Philanthropie. Herr Dr. Michael Fürst als Vertreter der Novartis AG betonte die strategische Dimension von CSR und auch deren Reichweite über nationalstaatliche Grenzen hinweg. Dies wurde am Beispiel der „Living-Wages" als Maßstab einer gerechten Bezahlung der Arbeitnehmer/Innen eindrucksvoll verdeutlicht.

Auch im Rahmen der Podiumsdiskussion zu den politischen Positionen einer CSR wurden die Schwierigkeiten bei der Definition dessen, was CSR beinhaltet bzw. auszeichnet, offensichtlich. Dennoch wurde deutlich, dass allen Teilnehmern daran gelegen war, eine Struktur in die aktuelle Diskussion zu bringen, um auf deren Basis tragfähige Lösungen zu ermöglichen.

Frau Sabine Baun als Vertreterin des Bundesministeriums für Arbeit verwies auf das Ziel der Politik, die Diskussion um CSR zu institutionalisieren, ein klares Profil zu erarbeiten und das Thema CSR in eine breitere Öffentlichkeit zu rücken. Die aktuellen Beispiele Nokia und Lidl wurden in diesem Zusammenhang als „Glücksfälle" angesehen, denn ansonsten würde die Diskussion um CSR auch weiterhin weitestgehend unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfinden. Weiterhin betonte sie, dass die Politik sich ihrer zentralen Rolle als Gestalterin der Rahmenstruktur bewusst sei, diese auch annimmt, aber gleichfalls auf die Mitarbeit aller gesellschaftlichen Kräfte, namentlich der Unternehmen und der Gewerkschaften angewiesen ist. Die Notwendigkeit einer stabilen und funktionierenden Rahmenordnung wurde auch durch den Vertreter von Ver.di, Herrn Uwe Wötzel, betont. Als beispielhaft für eine verfehlte Anreizstruktur wurden die Subventionspolitik und wiederum der Fall Nokia benannt. Auch wurde die Frage nach einer grundsätzlichen Wertediskussion gestellt.

Letztlich waren sich alle Teilnehmer der Podiumsdiskussion darin einig, das die Frage der Reichweite von Verantwortung, sowie die Berücksichtigung der unterschiedlichen regionalen Sichtweisen auf CSR zentrale Aufgabenstellungen sind. Darüber hinaus dürfe CSR nicht der Beliebigkeit preisgegeben werden.

Im Rahmen der Gesprächsrunde „CSR in der öffentlichen Kommunikation" eröffnete Dr. Christian Ramthun von der Wirtschaftswoche die Diskussion mit dem Hinweis darauf, dass die aktuellen Negativbeispiele vielfach dem System der Sozialen Marktwirtschaft angelastet werden. Dies sei jedoch das sichtbare Ergebnis einer Entwicklung der Entkopplung seit Beginn der 1990er Jahre. Entkopplung meint hier, dass das was gut für die Unternehmen ist, nicht mehr zwangsläufig auch gut für die Menschen bzw. das Gemeinwesen sein muss. Früher erfolgte eine Rechtfertigung dessen was gutes und verantwortungsvolles Handeln bedeutet aus dem System heraus. Wo hingegen heute jedes einzelne Unternehmen sich seine eigene Legitimationsbasis erarbeitet bzw. erarbeiten muss.

Herr Michael Behrent als PR-Berater und Mitbegründer der Script Corporate & Public Communication GmbH sah im Zusammenhang mit CSR vor allem zwei Probleme. Zum einen sei dies eine falsche Perspektive auf das Unternehmen, die dieses losgelöst von der Gesellschaft betrachtet. Zum anderen ist eine falsche Kommunikationspolitik der Unternehmen zu nennen. „Tue Gutes und rede darüber" – so wird Unternehmenskommunikation gerne als Imagepflege missverstanden. CSR hat viel von dem Misstrauen geerbt, das von einem solchen Kommunikationsverständnis ausgelöst wird. „Wer glaubwürdig kommunizieren will, darf nicht versuchen, es allen recht zu machen." Vor allem die Fähigkeit „nein" sagen zu können und dies entsprechend zu kommunizieren sei auch Teil der Übernahme von Verantwortung.

Prof. Dr. Josef Wieland stellte im Rahmen seines Vortrages fest, dass CSR nicht nur ein deutsches sondern ein globales Thema sei. Demnach muss CSR global durchsetzbare Regeln guten Verhaltens beinhalten. So ist die in der Entstehung befindliche ISO 26000 nicht CSR sondern SR, nämlich social responsibility. Die Forderung, der sich die „Arbeitsgruppe ISO 26000" dabei zu stellen hat, sei daher keine geringere als einen international verbindlichen und anerkannten Standard zu entwickeln, der auf alle Arten von Organisationen, in jedem Land dieser Erde angewendet werden kann. Dies verdeutlicht laut Prof. Dr. Wieland die tatsächliche Dimension der CSR-Debatte. Dieser Standard ist die unabdingbare Basis für Rechtssicherheit und bildet „den einzigen Weg, ein weltweites Verständnis darüber zu bekommen, welche Werte wir wahrnehmen wollen." Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die Sicht eines „Weltbürgers" auf die zu bewältigenden Aufgaben. Die Welt, in der wir leben, beschrieb Wieland dabei mit dem griffigen Vergleich einer Fußballweltmeisterschaft, die ohne Regelwerk durchgeführt wird.

Zum Abschluss der Jahrestagung eröffnete Prof. Dr. Guido Palazzo seinen Vortrag mit der eindringlichen Warnung nicht an Altes anzuknüpfen, sondern Verantwortung und CSR vor dem Hintergrund eines vollkommen veränderten Kontextes, der in Anlehnung an Habermas durch postnationale Konturen gekennzeichnet sei, völlig neu zu denken. Vieles von dem, was wir heute unter dem Begriff CSR zusammenfassen, ist fast ausschließlich Philanthropie – entstanden aus einem Gefühl der Verpflichtung, der Gesellschaft etwas zurückgeben zu müssen. Doch die For-

derung „Tue Gutes“ stellt, so Prof. Palazzo, den falschen Ansatz – auch der Theoretiker – dar. Denn von ihm geht keinerlei Hilfestellung zur Lösung der zu bewältigenden Probleme aus. CSR sollte heute zwei Ideen beinhalten: Zum einen eine Abwendung von den guten Taten, hin zu den negativen Nebenwirkungen. Die scheinbar einfache Forderung lautet: „Richte keinen Schaden an!“ Zum anderen geht es um eine Ausweitung, Dehnung der Verantwortung hinein in die Supply Chain und dort auch in die „zweite und dritte Reihe.“ Es ist auch für Palazzo (noch) nicht klar, wo die Verantwortung endet. Er vertritt aber die Auffassung, dass man für das verantwortlich zeichnet, mit dem man „strukturell verkoppelt ist.“ Auch sollte es nicht mehr möglich sein, sich auf einen rechtlichen (nationalen) Rahmen zurückziehen zu können. Denn den sich global ausdehnenden Unternehmen steht keine globale Regierung und somit kein globaler rechtlicher Rahmen gegenüber. Verbindlichkeit und Langfristigkeit sind wesentliche Voraussetzungen, denn CSR kann nicht „gemanagt“ werden, wenn z.B. die Zulieferer permanent ausgetauscht werden. Es geht also darum, in systemischen Zusammenhängen zu denken und darüber hinaus eine moralische Vorstellungskraft zu entwickeln. „CSR ist kein Mainstream, wir sind gekommen um zu bleiben!“ Verantwortliches Handeln ist immer ein hartes Ringen und stellt die Akteure vor immer neue Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund „hat die Unternehmensethik eine einzigartige Chance die aufgeworfenen Fragestellungen zu behandeln.“ Sie muss aber bereit sein zu interdisziplinärer Zusammenarbeit und Forschung. Als Forderung an die Praxis formulierte Prof. Palazzo nochmals den Wechsel von „do good“ zu „do no harm“, sowie CSR nicht mit Philanthropie zu verwechseln. Er schloss mit der – nachdenklich stimmenden – Feststellung, dass Anhänger alter Ideen diese nicht aufgeben weil sie überzeugt werden, sondern weil sie (die Anhänger) aussterben.

Die Tagung in Bonn lieferte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern viele interessante und neue Anregungen und Einblicke und bot Raum für zahlreiche Diskussionen und private Gespräche auch am Rande des offiziellen Programms. Wenn es das Ziel der Veranstalter war, auch ein neues Publikum für die Thematik CSR und Wirtschaftsethik zu interessieren, so kann angesichts der zahlreichen „Erstbesucher“ einer DNWE-Tagung davon ausgegangen werden, dass dieses Ziel in vollem Umfange erreicht wurde.

KONTAKT

Thomas Atze

Universität Kassel

atze@student.uni-kassel.de

„Ökonomische Wirkungsanalyse der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen“

Text: Philipp Schreck

Der „Business Case of Corprate Social Responsibility (CSR)“ besagt, dass es im eigenen (finanziellen) Interesse von Unternehmen ist, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Hinter dieser Hypothese verbirgt sich letztlich die Hoffnung, dass Unternehmen einen genuin ökonomischen Anreiz haben, ihre Verantwortung ernst zu nehmen, und dass dieser Anreiz stärker wirkt als eine noch so sorgfältige ethische Begründung für gesellschaftliche Verantwortung. Bestünde empirische Evidenz für den *Business Case of CSR*, verlöre damit das Friedmansche Argument seine Basis, nach dem Ausgaben für CSR nicht im Gewinninteresse von erwerbswirtschaftlichen Unternehmen stehen und damit eine illegitime Ressourcenverwendung darstellen (solange es nicht die Kapitaleigner selbst sind, die solche Ausgaben tätigen). Wenn es im eigenen Interesse von Unternehmen ist, sich gemäß der geltenden gesellschaftlichen Moral zu verhalten, stehen privates und gesellschaftliches Wohl in keinem Widerspruch. Dass diese These nicht immer und überall zutreffen kann, wird an der Vielzahl aktueller Skandale in der Wirtschaft deutlich: Konsequent ökonomisch argumentiert gäbe es kein moralisch verfehltes Verhalten, wenn dieses Fehlverhalten immer im Widerspruch zur Gewinnabsicht stünde. Allerdings schließt dies nicht aus, dass eine solche Harmonie unter bestimmten Umständen systematisch bestehen kann.

In Anbetracht der Bedeutung obiger Hypothese ist es kaum verwunderlich, dass seit über 30 Jahren intensive Forschungsbemühungen existieren, die sich ihrer empirischen Überprüfung widmen. Angesichts bislang uneinheitlicher Ergebnisse und möglicher methodischer Kritikpunkte widmet sich auch das laufende Dissertationsprojekt in der Tradition dieser Forschungsrichtung der Fragestellung, inwiefern gutes Verhalten von Unternehmen im Sinne einer umfassenden gesellschaftlichen Verantwortung mit finanziellem Unternehmenserfolg einhergeht.

Die Arbeit geht im Wesentlichen in zwei Schritten vor. Ausgehend von einer Analyse der konzeptionellen und empirischen CSR Literatur wird im ersten Schritt ein Bezugsrahmen für die Untersuchung von Erfolgswirkungen gesellschaftlichen Engagements in einem umfassenden Sinne entwickelt. Hierbei geht es neben Begriffsbestimmungen vor allem um die sorgfältige Begründung der Annahme eines Zusammenhangs zwischen der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung und der *Financial Performance* (CSP/CFP-Link), also um die Identifikation bestimmter Mechanismen, die zwischen CSR einerseits und Erfolg andererseits wirken (Mitarbeiter, Kunden, Kapitalmarkt, etc.). Ferner wird davon ausgegangen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen CSR und Unternehmensgewinn nicht immer und unter allen Umständen besteht. Daher spielt die Analyse der Bedingungen eine Rolle, unter denen die Möglichkeit eines solchen Zusammenhangs sinnvoller Weise angenommen werden kann. Basierend auf einer Diskussion der bisherigen empirischen Vorgehensweisen werden dann Schlüsse für die Entwicklung eines ökonometrischen Modellrahmens gezogen.

Für die eigene empirische Studie im zweiten Schritt werden Daten der deutschen CSR Rating Agentur oekom research AG verwendet, die auf Basis

Philipp Schreck *(geb. 1978) studierte Betriebswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) und der Copenhagen Business School. Schon während des Studiums beschäftigten ihn wirtschafts- und unternehmensethische Themen, 2003 gründete er zusammen mit befreundeten Kommilitonen sneep – Studentisches Netzwerk für Wirtschafts- und Unternehmensethik. Seit 2005 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand bei Prof. Küpper am Institut für Produktionswirtschaft und Controlling. Dort befasst er sich in Lehrveranstaltungen, Forschungs- und Praxisprojekten auch weiterhin mit Themen rund um Wirtschafts- und Unternehmensethik.*

des Frankfurt-Hohenheimer Leitfadens ein umfassendes Bewertungssystem entwickelt hat, anhand dessen die soziokulturelle sowie die ökologische Performance börsennotierter Unternehmen beurteilt werden. Konkret analysiert die Studie den Zusammenhang zwischen diesen (bzw. Teilen dieser) Ratings einerseits und Markt- bzw. Buchwerten andererseits, die den Firmenerfolg abbilden. Im Einzelnen werden mit Hilfe dieser Daten vier Fragen untersucht. Erstens wird analysiert, welche Unterschiede zwischen Unternehmen bestehen, die von oekom research hinsichtlich ihrer Sozial- und Umweltperformance gut bzw. schlecht bewertet werden. Zweitens wird untersucht, ob im zeitlichen Querschnitt Zusammenhänge bestehen zwischen der Performance einzelner Stakeholder-bezogenen CSR Dimensionen (Umwelt, Mitarbeiter, Kunden, Gesellschaft, etc.) einerseits und dem finanziellen Erfolg andererseits. Drittens wird diese Fragestellung mithilfe eines (wenn auch beschränkten) Paneldatensatzes erweitert, sodass auch zeitliche Entwicklungen im Hinblick auf CSP und CFP miteinbezogen werden können. Viertens wird schließlich die Hypothese abnehmender Grenzeffekte von CSR getestet. Es wird also gefragt, ob Unternehmen zwar von einer guten CSP profitieren können, dieser Zusammenhang allerdings nicht unbegrenzt gilt. In diesem Fall müssten Unternehmen, die äußerst viele Ressourcen in CSR investieren, eine schlechtere finanzielle Performance aufweisen als jene, die zwar überdurchschnittlich aber nicht „übertrieben viel" vergleichbare Mittel investieren.

Wie aus dem eben skizzierten Erkenntnisinteresse deutlichen werden sollte, versteht sich die Arbeit als Beitrag einer deskriptiven Ethik, indem sie nicht primär untersucht, wie Unternehmen handeln *sollen*, sondern die Wirkungen analysiert, die auftreten, *wenn* sie sich in einer bestimmten Weise verhalten.

KONTAKT

Philipp Schreck

LMU München

schreck@bwl.lmu.de