

Menschenrechte

Daniel Bogner: Ausverkauf der Menschenrechte? Warum wir gefordert sind, Freiburg u. a.: Herder 2007, 142 S., ISBN 978-3-4512-9382-5

Manche gesellschaftliche Akteure verwenden in politischen Diskussionen den Bezug auf die Menschenrechte als „moralische Keule“ undifferenziert für alle möglichen Anliegen – und stärken damit jene, die ohnehin nur Eigennutz-Argumenten Überzeugungskraft zusprechen. Wird die Menschenrechtsfrage dagegen differenziert und mit einer stichhaltigen Begründung in die Diskussion eingebracht, können Menschenrechte helfen, wichtige Wertgrundlagen in der eigenen und in anderen Gesellschaften zu fördern und zu erhalten und menschenwürdige Positionen zu finden.

Daniel Bogner stellt sich als langjähriger Referent für Menschenrechtsfragen bei der Deutschen Kommission *Justitia et Pax* im Sekretariat der Bischofskonferenz zentralen Fragen der Menschenrechtsdiskussion. Aufgebaut ist der kurze Band in drei Teilen.

Zuerst werden die wesentlichen „Zugänge und Grundlagen“ dargestellt und begründet: der Zusammenhang von Menschenwürde, Menschenbild und Menschenrechten; religiöse und säkulare Begründungen; Menschenrechte als „rechtlich-politischer Freiheitsanspruch“; ihre universale Reichweite (15–56). Ein Fazit Bogners: „Wer gläubig ist, hat aus seinem Glauben heraus viele gute Gründe und eine starke Veranlassung, auch für die Menschenrechte einzutreten“ (53).

Im zweiten Teil werden diese Hinführungen an vier exemplarisch ausgewählten Beispielen konkretisiert und es wird eindeutig Position bezogen. Die ausgeführten Herausforderungen im Bereich „kultureller Identität“ liegen im Umgang mit Kultur und Religion von Zuwanderern in Deutschland. Bogner legt dar, dass die Debatte um die Leitkultur fragwürdige Frontstellungen aufbaut, da die so genannten „westlichen und christli-

Buchbesprechungen

chen Werte“ begründungsoffen sind, während Kultur und Religion durch die Menschenrechte geschützt sind; Grenzen dieses Schutzes durch die Menschenrechte, etwa bei Genitalbeschneidungen, erörtert er nicht (59–68). Im Bereich der „bürgerlich-politischen Freiheitsrechte“ greift Bogner die Folterdebatte um den Fall des Kriminalbeamten Daschner aus dem Jahre 2002 auf und beantwortet sie mit einem eindeutigen Plädoyer für das Folterverbot (69–77). Das dritte Thema, nämlich das Recht auf Nahrung, kommt aus dem Bereich der „sozialen Menschenrechte“; es ist derzeit von hoher Brisanz, wie die Hungerrevolten in Haiti dramatisch vor Augen führen. Dringend – und völlig zu Recht! – betont Bogner neben Entwicklungs- und Katastrophenhilfe die Notwendigkeit einer strukturellen Veränderung der wirtschaftlichen Globalisierung und der Verwirklichung weltweiter Gerechtigkeit (78–86). Als viertes Thema benennt Bogner das „Zukunftsthema“ Bioethik, um die Embryonen verbrauchende Forschung abzuwehren trotz eines (eventuellen!) Nutzens bei der zukünftigen Behandlung von Krankheiten (87–98).

Im dritten und letzten Teil des Bandes wird vornehmlich die vom Autor präferierte Rolle der katholischen Kirche beim Einsatz für Menschenrechte herausgearbeitet. Die zentrale These des Buches lautet: „Die Kirchen müssen stärker und vernehmbarer als bisher zu öffentlichen Anwältinnen der Menschenrechte werden!“ (12). Als innerkirchliche Herausforderungen benennt er Gewaltenteilung und Frauen im Priesteramt.

Der Titel des Buches führt in die Irre. Abwägungen zwischen Finanzierungsproblemen und der Reichweite von Menschenrechten oder zwischen den globalen Wirtschaftsinteressen und der offiziellen Menschenrechtspolitik von Staaten werden nicht angemessen be-



handelt. Die Kritik an „Konsumwut und Kapitalismus“ (122) bleibt im Rahmen eines kritischen Populismus. Auch die Behauptung, dass eine „vorausschauende Menschenrechtspolitik“ (129) strukturschaffend und friedensstiftend sei, hätte genauer belegt werden müssen. Somit sind leider eine Reihe strittiger und entscheidender Diskussionspunkte ausgespart. Der Analyse der kirchlichen Menschenrechtsarbeit hätte es gut getan, wenn Bogner als ausgewiesener Fachmann in praktischen Menschenrechtsfragen nicht die theoretische lehramtliche Verkündigung zum Bezugspunkt genommen, sondern die praktische Arbeit der kirchlichen Hilfswerke und der Teilkirchen in Afrika, Asien und Lateinamerika analysiert hätte.

Neben Formulierungen, die in einer Hinführung für eine breite Zielgruppe unverständlich, verkürzt und zu abstrakt sind, finden sich rhetorische Glanzlichter, die verständlich, zielführend und anschaulich in Problemlagen einführen und die Gründe für die Menschenrechte überzeugend darlegen. Am stärksten ist



Bogner, wenn er aus seinem weltweiten Erfahrungsfundus differenzierte und einprägsame Lebenswirklichkeiten aus unterschiedlichen Ländern anführt, etwa um die Differenz zwischen Religion und Kultur zu belegen und monolithische Vorstellungen von ‚dem‘ Christentum und ‚dem‘ Islam ad absurdum zu führen (z. B. 118).

Das „wir“ im Titel umfasst laut Klappentext „wache und engagierte Menschen und Institutionen, insbesondere die Kirche“. Das Experiment, sozialetische Erkenntnisse für ein Publikum außerhalb der akademischen Zirkel ansprechend aufzubereiten, sollte unbedingt öfter gewagt werden.

Andreas Fisch

berger zu den sozialen Bedürfnissen der Mitarbeiter oder den aktuelleren Ansatz von Blanchard zum Mitarbeiter als Mitarbeiterunternehmer.

Analog dazu strukturiert Wirz den zweiten Schritt des ersten Kapitels, in dem er den Menschen innerhalb der Unternehmensorganisation thematisiert. Hier ordnet er verschiedene Ansätze den beiden Gegenpolen „Marionette“ oder „Mündiger Bürger“ zu. In einem dritten Schritt schließlich steht das Unternehmen und dessen notwendiger Selbstverortungsprozess zwischen Gewinnmaschine und „Corporate Citizens“ im Mittelpunkt. Auch bei diesem Schritt bleibt Wirz bei seiner stringenten und klaren Systematik und stellt Konzeptionen, die im Gewinnstreben die einzige Unternehmensaufgabe erkennen, und solche, die die soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen stark machen, einander gegenüber.

In einem Zwischenfazit werden zwei Feststellungen getroffen:

- „Bei den Managementkonzepten kann man zwar nicht von einer linearen, kontinuierlichen Zunahme der ethischen Implikationen im Verlauf des 20. Jahrhunderts sprechen, aber doch – über das Ganze gesehen – von einer Entfaltung sowohl des Unternehmensverständnisses und, damit verbunden, der unternehmerischen Verantwortung.“
- „Die moralischen Einsichtsbestände können allerdings immer wieder auch regressieren. Nicht zu allen Zeiten eröffnet sich den Urhebern neuer Managementtrends die Plausibilität der von früheren Managementkonzepten geschaffenen ‚Minima moralia!‘“ (129)

Wirz sieht erreichte moralische Minimalstandards insbesondere dann in Gefahr, wenn diese nicht als reflektierter Eigenwert Bestand und Gültigkeit haben, sondern lediglich als geeignetes Instrumentarium zur Gewinnsteigerung rein funktional eingesetzt werden. Eine funktionalistische Begründung mora-

Unternehmensethik

Stephan Wirz: Erfolg und Moral in der Unternehmensführung. Eine ethische Orientierung im Umgang mit Managementtrends (Moderne Kulturen Relationen 9), Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag 2007, 297 S., ISBN 978-3-631-56371-7. (Habilitationsschrift Theologische Fakultät Universität Luzern)

Der Markt für Managementkonzepte scheint nahezu unerschöpflich. Ihre jeweilige „Halbwertszeit“ ist allerdings meist auf wenige Jahre begrenzt. Und doch verbindet sich damit stets die Hoffnung und häufig auch der Anspruch, einen unternehmerischen Königsweg gefunden und in formalisierten Gesetzmäßigkeiten erfasst zu haben. Stephan Wirz hat in seiner Zeit bei einem großen internationalen Industrieunternehmen miterlebt, wie verschiedene Managementtrends Niederschlag im konkreten Unternehmensalltag fanden. Diese berufliche Erfahrung und die dabei erlebten Defizite haben ihn zu einer systematischen Analyse von Managementtrends bewogen. Sein wissenschaftliches Interesse besteht dabei darin

- „erstens, die ethischen Implikationen exemplarischer Managementkonzepte im Hinblick auf die Beziehungsfelder Unternehmen – Mitarbeiter und Unternehmen – Gesellschaft zu analysieren und
- zweitens, den Führungspersonen eine Orientierungshilfe anzubieten für eine erfolgreiche und ethisch verträgliche Anwendung zukünftiger Managementkonzepte.“ (5)



Die Arbeit gliedert sich in zwei Hauptkapitel. Das erste analysiert Managementkonzepte aus den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten in Bezug auf darin enthaltene ethische Implikationen. Dabei geht Wirz in drei Schritten vor: In einem ersten befasst er sich mit dem Stellenwert und der Bedeutung des Menschen in der Produktion. Dabei skizziert er – gewissermaßen gegenpolartig – einerseits Konzepte, die den Menschen eher als bloße „Funktionseinheit“, als Quasi-Maschine auffassen. Beispielhaft wird hier auf den Taylorismus oder auf neomechanistische Ansätze wie Lean Production und Business Reengineering verwiesen. Andererseits nimmt er Konzepte in den Blick, die den ausdifferenzierten menschlichen Bedürfnissen Rechnung tragen, so etwa die frühen Überlegungen von Roethlis-

lischer Implikationen würde jedoch ihre Legitimation verlieren, sobald beispielsweise aufgrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse empirisch belegt würde, dass sich die Orientierung am „Eckwert Mensch“ für das Unternehmen monetär nicht auszahlt.

Die Absicherung der notwendigen „moralischen Einsichtsbestände“ bei Managementkonzepten bedarf – gewissermaßen von aussen – einer anthropologischen Reflexion und Fundierung. Für diesen Dienst sieht Wirtz die theologische Ethik als grundlegend geeignet an, sofern sie „von den Vertretern der Managementlehre und der Unternehmenspraxis als ‚Integrationswissenschaft‘ akzeptiert wird.“ (145–146)

Das zweite – etwas kürzere – Kapitel formuliert folgerichtig Anforderungen an die Unternehmensführung aus ethischer Sicht und soll damit die erforderliche Fundierung bieten. In Anlehnung an die Kategorien der „*minima moralia*“ des ersten Kapitels benennt Wirtz vier dafür relevante Managementdimensionen:

- die anthropologische Dimension, bei der u. a. die sozialetischen Kriterien der Persönlichkeit, Solidarität und Subsidiarität zum Tragen kommen,
- die funktionale Dimension, bei der der grundsätzliche Nutzen für das Gemeinwohl durch funktionierende, ökonomisch gesunde Unternehmen betont wird,
- die soziale Dimension, z. B. in Bezug auf die Mitarbeiterführung, aber auch das Engagement als „Corporate Citizen“ und schließlich
- die ökologische Dimension, für die die Aspekte der Regelkonformität und der freiwilligen ökologischen „Mehrleistung“ durch Unternehmen relevant sind.

Anhand von Präzisierungen innerhalb dieser vier Dimensionen entwirft Wirtz ein Konzept der „multidimensionalen Unternehmensführung“. Dabei wird keiner der Dimensionen, im ausdrücklichen Widerspruch zu Peter Ulrich, eine dominierende Rolle zugeordnet; weder der

anthropologischen noch der funktionalen. Positiv hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die nüchterne und m. E. angemessene Würdigung der Funktionalität, der auch eine ethische Qualität an sich zugesprochen wird. Gleichwohl betont Wirtz die bleibende Notwendigkeit der „ethischen Begleitung des Funktionalen“.

In einem letzten Schritt wird versucht, die vier Managementdimensionen gewissermaßen zu synchronisieren, Regeln für ihr konkretes Zusammenwirken zu finden, damit die geforderte Multidimensionalität zur Steigerung der moralischen Qualität von Unternehmensführung auch gelingen kann: „Nur durch die Synopse aller vier Dimensionen gelangen wir von einer Nachhaltigkeit jeder einzelnen Dimension (Stufe 1) zu einer integralen Nachhaltigkeit, die sich über alle Dimensionen hinweg erstreckt (Stufe 2)“ (260). Als systematische „Hilfsmittel“ werden die Prinzipien der Retinität und Equilibration eingeführt. Das Retinitätsprinzip (abgeleitet vom lateinischen „rete“ = das Netz) beinhaltet gewissermaßen die nachhaltige „Vernetzungspflicht“ für die vier Managementdimensionen. Als Voraussetzung dafür sieht Wirtz die Notwendigkeit einer Verankerung des Prinzips im „Ethos der Mitarbeiter“, insbesondere bei den Führungskräften, und in der organisatorisch-strukturellen Gestalt des Unternehmens an. Das Equilibrationsprinzip beinhaltet den Gedanken, dass die vernetzten Managementdimensionen in ihrem Verhältnis zueinander situationsbezogen je neu und flexibel ausbalanciert werden müssen. Dabei können die verschiedenen Dimensionen zwar nicht gegeneinander realisiert und ausgespielt werden (Retinität), aber sie können ganz nach Art der unternehmerischen Herausforderung in unterschiedlichem Maße zueinander gewichtet und realisiert werden. Als Untergrenze gelten dabei allerdings Minimalstandards. Die Aufgabe des „Ausbalancierens“ kommt nach Wirtz den Unternehmensleitungen zu, die Setzung der Minimalstandards liegt im Verantwortungsbereich des Staates. Insgesamt soll das Equilibrationsprinzip eine flexible, aber nachhaltige „Positionierung des Unternehmens in einem ‚Korridor des ethisch Verträglich‘“ (264) ermöglichen.

Die Arbeit von Wirtz bietet insgesamt einen guten Überblick über die Entwicklung von internationalen Managementtrends in den Bereichen Produktion und Unternehmensorganisation. Allerdings werden dabei mehrheitlich ältere Trends skizziert. Das von Wirtz aus der Reflexion dieser Trends entwickelte Konzept der multidimensionalen Unternehmensführung und die darin enthaltene Synchronisierung der aufgezeigten vier Managementdimensionen bietet einen guten theoretischen Ansatz zur nachhaltigen Verortung ethischer Aspekte in unternehmerischen Entscheidungsprozessen. Die prinzipiell gleichberechtigte Zuordnung und Verknüpfung der unterschiedlichen Dimensionen befreit die Ethik gewissermaßen aus der „Funktionalitätsfalle“, betont ihren grundsätzlichen Eigenwert und bringt sie doch gleichzeitig in ein produktives Abhängigkeitsverhältnis zu den anderen Managementdimensionen, also auch der Funktionalität. Gerade für diesen Zusammenhang wäre jedoch eine intensivere Rezeption jüngerer wirtschaftsethischer bzw. moralökonomischer Ansätze und Diskussionsprozesse aus dem deutschsprachigen Raum bereichernd und wünschenswert gewesen. So beispielsweise in Bezug auf die Frage nach „Wirkungsvoraussetzungen“ für das ökonomische Funktionieren ethischer Ansätze in Unternehmen (vgl. z. B. Josef Wieland).

Christoph Giersch



Betriebliche Interaktionskulturen

Michael Stahlmann/Walter Wendt-Kleinberg: *Zwischen Engagement und innerer Kündigung. Fortschreitender Personalabbau und betriebliche Interaktionskulturen (Unter Mitarbeit von Irmgard Weyrather)*, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot 2008, 288 S., ISBN 978-3-89691-678-5

Die allenthalben begrüßte konjunkturelle Belebung kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass anhaltende technische und organisatorische Restrukturierungen sowie die weltweite Downsizing-Konkurrenz zwischen Unternehmen weiterhin zu Personalabbau in großem Maßstab und in immer kürzer aufeinander folgenden Zyklen führen. Während die unternehmensstrategischen Überlegungen und finanzpolitischen Rahmenbedingungen kontinuierlicher Personalabbaumaßnahmen von Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlern breit dokumentiert und diskutiert werden, muss man ein merkwürdiges Defizit an Forschungsarbeiten konstatieren, was die emotionalen Folgen und Verarbeitungsprozesse durch die betroffenen Belegschaftsangehörigen und ihre Interessenvertreter angeht. Umso erfreulicher sind die hier in Buchform vorliegenden Ergebnisse einer qualitativen empirischen Untersuchung. Sie wird von zwei Sozialwissenschaftlern vorgelegt, die nicht nur ihr sozialwissenschaftliches Methodenrepertoire beherrschen, sondern die auch über ein immenses Erfahrungswissen verfügen, das sie sich im Rahmen jahrzehntelanger Tätigkeit in der ökumenisch und paritätisch (in Kooperation mit Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen) organisierten Industriearbeit der Landeskirchen und Bistümer in NRW (GSA) durch teilnehmende Beobachtung erworben haben. Die Autoren gehen von folgenden Fragen aus:

- Wie werden Personalabbau und damit einhergehende Restrukturierungen von den Mitarbeitern in den betroffenen Betrieben arbeitsemotional verarbeitet?



- Wie wirken sie auf die wechselseitigen informellen Übereinkünfte zwischen Management und Mitarbeitern (psychologische Verträge)?
- Welche Bedeutung haben in diesem Zusammenhang die jeweilige Mitbestimmungsstruktur und die betriebliche Interaktionskultur?

Als empirische Fallstudien wählten die Autoren drei Unternehmen, die sich in Belegschaftszahlen, Branchenzugehörigkeit und Mitbestimmungsstrukturen unterscheiden (Deutsche Steinkohle AG, Adam Opel GmbH und ein Pressglas herstellender Mittelbetrieb). In diesen führten sie 180 qualitative Interviews und 20 Workshops mit Mitarbeitern, Führungskräften und Betriebsräten durch. Letztere in enger Zusammenarbeit mit der erwähnten ökumenischen Industriekooperation der „Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen“ (GSA) im Steinkohlenbergbau und in der Automobilindustrie. Methodisch gehen die Autoren sehr differenziert vor. Sie analysieren die Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmuster von Belegschaften mithilfe von drei verschiedenen Zugangswegen:

Um die Logik der ‚inneren‘ Verarbeitungsprozesse von massivem Personal-

abbau durch die Betroffenen abbilden zu können, wählen sie zunächst einen sozialpsychologischen Zugang. Damit gewinnen sie sowohl Erkenntnisse über die Verschiebungen der impliziten (informellen) Übereinkünfte zwischen Management und Mitarbeitern (psychologischer Kontrakt), als auch über die Arbeitsemotionen, über Anerkennung und Vertrauen sowie über die verschiedenen Phasen von Schock- und Stressverarbeitung. Den im methodischen Individualismus liegenden Gefahren von vertragstheoretischen und psychologischen Ansätzen entgehen die Autoren überzeugend durch die Kombination mit zwei weiteren Herangehensweisen:

- der Frage nach der Bedeutung von Transaktionskostenkalkülen von Mitarbeitern im Dilemma zwischen den beiden Orientierungen „Bleiben“ oder „Gehen“ sowie
- der Einbindung sozialpsychologischer Deutungsmuster in einen *Industrial Relations-Ansatz*.

Dabei ermöglicht die nach betrieblichen Interaktionskulturen und betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen differenzierte Untersuchung eine informative Beschreibung der Wechselwirkung von individuellen, kommunikativen und soziostrukturellen Faktoren bei der Ausbildung von Verarbeitungsmustern nach betrieblicher Restrukturierung und Personalabbau.

Der abschließende Vergleich zwischen den drei untersuchten Unternehmen führt die Autoren zu folgenden Ergebnissen:

- Personalabbau und Restrukturierungen wirken in jedem Fall einschneidend auf die Arbeitsemotionen von Belegschaften, Führungskräften und Betriebsräten. Außerdem veranlassen sie die Belegschaften zu individuellen Kalkulationen der Abkehr- und Bleibekosten (Transaktionskosten). Relevant sind ebenfalls die unterschiedlichen Lern- und Reaktionstypen innerhalb einer Belegschaft sowie die jeweiligen Wertewandelpräferenzen.

- In den beiden Betrieben, in denen das Management harte Konzessionsverhandlungen (Concession Bargaining) vornimmt, zeigen die Mitarbeiter Befunde eines „Repetitiv Change Syndroms“, d.h. die Mitarbeiter sind nicht a priori veränderungsresistent, sie werden aber resistent durch ständige und nicht abgeschlossene Umstrukturierungen.
- Bei der Deutschen Steinkohle AG stellen die Autoren dieses Syndrom nicht so fest, weil das Management hier seiner sozialen Verpflichtung gegenüber den Mitarbeitern nachkommt. Deshalb beteiligen sich die Mitarbeiter dort engagiert an kontinuierlichen Verbesserungsprozessen und bringen sich in die Organisationsentwicklung ein, trotz des projektierten Auslaufens des Deutschen Steinkohlenbergbaus im Jahre 2018.
- Ehemals stabile „psychologische Verträge“ können zu fragilen werden. Während „Überlebende“ betriebsbedingter Kündigungen eine Wiederholung befürchten, wie es im Mittelbetrieb der Fall ist, modelliert ein ständiger, allerdings „sozialverträglicher“ Personalabbau den psychologischen Vertrag immer wieder aufs Neue. Arbeitsemotionen eskalieren und psychologische Verträge werden dagegen zerstört, wenn das Management mit betriebsbedingten Kündigungen droht, wie das Fallbeispiel Opel Bochum eindrucksvoll belegt.
- Zudem schafft Personalabbau Entscheidungsdilemmata für betriebliche Akteure und Betroffene. Ihre Handlungsorientierungen werden beeinflusst von der wirtschaftlichen Situation, den Ressourcenzugängen, von der Transparenz, der Verlässlichkeit und der erfahrenen Vertrauenswürdigkeit der betrieblichen Interaktionskultur, aber auch von der jeweiligen betrieblichen Position, von den Vermittlungschancen auf den jeweiligen regionalen Arbeitsmärkten sowie von den kalkulierten sozialen Integrationskosten in einer neuen Umgebung. Folglich erzeugt Personalabbau Stress bei den Betroffenen.
- Stress und Vertrauensverlust resultieren aber auch aus der zunehmenden Arbeitsintensität, aus steigendem Prozessdruck, aus der Reduzierung ehemals kommunikativer Zonen und aus dem sich verschärfenden Betriebsklima. Demgegenüber wirken die von den Betriebsräten ausgehandelten Transfer- und Abkehrhilfen Stress reduzierend.
- Eines der interessantesten Ergebnisse der Studie ist die Bedeutung, die mehr oder weniger entfaltete Mitbestimmungs- und Partizipationsstrukturen für die Verarbeitung von betrieblicher Restrukturierung und Personalabbau haben: Je weiter die Mitbestimmung entfaltet ist, desto größer ist der jeweilige soziale Rückhalt für die Belegschaft. Und je ausgewogener das Verhältnis von Geben und Nehmen (Reziprozitätsorientierung) in der betrieblichen Interaktionskultur ist, desto eher können sozialverträgliche Abfederungen des Personalabbaus ausgehandelt werden. Deutlich wird dies am Beispiel Deutsche Steinkohle.
- Auch der internen Information und Kommunikation kommt eine große Bedeutung zu. Nicht zuletzt spielt die Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaft für den konkreten Verlauf und die Ergebnisse des *concession bargaining* zwischen Management und Belegschaften eine entscheidende Rolle, was sich nach Meinung der Autoren deutlich in der Fallstudie Opel/Bochum zeigt.

Hervorzuheben bleibt das Kapitel über das Betriebsratshandeln. Die vergleichende Diagnose belegt überzeugend: Die Konflikt entschärfende Wirksamkeit von Betriebsratshandeln während einer Downsizing-Krise ist abhängig vom jeweiligen rechtlichen Entfaltungsgrad der Mitbestimmungsstruktur. So orientiert sich der Betriebsrat der Deutschen Steinkohle AG im Kontext der Montanmitbestimmung und tripartistischer Re-

gulierungen (Vereinbarungen zwischen IG BCE, Unternehmen und Staat) an einem Co-Management als Geschäftspartnerschaft mit dem Unternehmensmanagement. Der Betriebsrat von Opel Bochum konnte, obwohl das GM-Konzernmanagement permanent die Standorte gegeneinander in Konkurrenz brachte und mit Schließungen drohte, den Standort durch sein konstruktiv-kritisches Co-Management retten; dazu gehörte allerdings eine deutlich signalisierte Konfliktbereitschaft. Demgegenüber hat der engagierte Betriebsrat des Mittelbetriebes in einer autoritär-pater-nalistischen Unternehmenskultur und aufgrund der schwächeren Mitbestimmungsform ungleich schwierigere Handlungsbedingungen.

Das Buch überzeugt nicht nur durch eine scharfsinnige Analyse der Wandlungsprozesse von „psychologischen Verträgen“ und ihrer Wirkungsfaktoren in Personalabbauprozessen und bei organisatorischen Umstrukturierungen. Es erlaubt dem Leser auch einen plastischen Einblick in moderne Arbeitsbeziehungen und in die betriebliche Alltagsrealität. Es schärft insbesondere den Blick für die Bedeutung der so genannten „weichen Faktoren“. Das macht die Lektüre auch für aufgeklärte Führungspersonen lohnend. Die trotz eines hohen wissenschaftlichen Niveaus erstaunlich verständliche Sprache erschließt das Buch hoffentlich einem großen Leserkreis.

Norbert Zöllner

Gerechtigkeiten

Gerhard Kruij/Michael Fischer (Hg.): Gerechtigkeiten. Hannoversche Zwischenrufe 2006 (Philosophie aktuell. Veröffentlichungen aus der Arbeit des Forschungsinstitutes für Philosophie Hannover, Bd. 5), Münster: Lit 2007, IX und 167 S., ISBN 978-3-8258-0121-2

Der aus einer Ringvorlesung am Forschungsinstitut für Philosophie Hannover hervorgegangene schmale Sammelband vereint insgesamt 13 Beiträge, die sich mit gerechtigkeitstheoretischen Ansätzen, aber auch mit Kontexten und ethischen Feldern befassen, in denen die Gerechtigkeitsfrage aktuell diskutiert wird. Thematisch lassen sich die Beiträge folgenden Schwerpunkten zuordnen: Mit Zugängen und Konzepten der (sozialen) Gerechtigkeit befassen sich Arno Anzenbacher, Wolfgang Vögele, Bernhard Emunds und Matthias Möhring-Hesse. Eine größere Gruppe von Beiträgen informiert über und diskutiert Einzelfragen im Kontext des in die Kritik geratenen Sozialstaats, wobei der Schwerpunkt auf (Kinder-)Armut liegt (Walter Lampe, Hans-Jürgen Marcus, Elke Feustel), neben dem noch die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern (Sigrid Häfner, Christa Schnabl), im Bildungs- (Axel Bernd Kunze) und Gesundheitswesen (Ruth Schimmelpfeng-Schütte) behandelt wird. Peter Steinacker wirft die Frage nach den gerechten Bedingungen für Migration und ihre Bedeutung für die Zivilgesellschaft auf. Johannes Wallachers Perspektiven auf einen entwicklungsgerechten Welthandel stellen den einzigen Beitrag dar, der den Rahmen des Nationalstaats überschreitet.

Attraktiv macht den Sammelband, dass die Beiträge überwiegend kurz gefasst und leicht verständlich sind und zudem die anwendungsbezogenen Gerechtigkeitsfragen nicht nur von Sozialethikern behandelt werden, sondern auch von Mitarbeitern und Leitungspersonen aus Kirche, Diakonie und Caritas. Er eignet sich daher gut zur einführenden und problemöffnenden Lektüre. Stu-



dierende und Lehrende der Sozialethik, die vor allem am gerechtigkeitstheoretischen Durchdringen und Aufarbeiten von konzeptionellen und sozialen Fragestellungen interessiert sind, kommen hingegen weniger auf ihre Kosten. Gerechtigkeitstheoretische Überlegungen finden sich gleichwohl z.B. in Emunds' Ausführungen zur Beteiligungsgerechtigkeit, die er als Leitkonzeption für die Gerechtigkeit in der demokratischen Gesellschaft vorstellt, der die Verteilungsgerechtigkeit als Mittel beizuordnen ist, oder in Möhring-Hesses kritischen Bemerkungen zur „Generationengerechtigkeit“ und den logischen Grundlagen, die für eine sinnvolle Verwendung dieses Be-

griffs in sozialetischen Zusammenhängen berücksichtigt werden müssen.

Im Vorwort werfen die Herausgeber die Frage auf, ob es bei der Vielzahl und Diversität der sozialen Sachverhalte sowie der so unterschiedlichen Konsequenzen, die die Frage nach Gerechtigkeit zu fordern scheint, nicht angebracht wäre, von einer legitimen Vielzahl von „Gerechtigkeiten“ auszugehen und den Kollektivsingular damit fallen zu lassen. Leider lässt sich unter den Beitragenden nur Peter Steinacker zur Frage provozieren, was das überhaupt bedeuten könnte: Pluralität der Zugänge, Pluralismus der legitimen praktischen Folgerungen, oder gar eine begriffliche Vielheit an Gerechtigkeiten, also noch über die in der Struktur moderner Gesellschaften begründete Mehrzahl nicht auf einander rückfährbarer Gerechtigkeitstheorien hinaus?

Von der Veröffentlichung einer Ringvorlesung kann gerechterweise nicht erwartet werden, grundlegende Fragen der Gerechtigkeitstheorie zu beantworten oder Neuansätze für die ethische Bewertung in sozialen Bereichen zu liefern. Das Genre eignet sich viel eher dazu, den Einstieg in die sozialetische Betrachtungsweise zu erleichtern und einen (zwangsläufig) rhapsodischen Überblick über die Bandbreite der Gerechtigkeitsthematik zu geben. Letzteres ist diesem Buch durchaus gelungen, und es ist sein Verdienst, die Schwierigkeiten nicht zu verschweigen, die sich bei der Vertiefung unweigerlich einstellen.

Christof Mandry

Leben mit Hartz IV

Thomas Wagner: Draußen – Leben mit Hartz IV. Eine Herausforderung für die Kirche und ihre Caritas. Mit einem Vorwort von Bischof Kamphaus, Freiburg i.Br.: Lambertus 2008, 183 S., ISBN 978-3-7841-1822-

Der Buchtitel suggeriert: Wer von Arbeitslosengeld II leben muss oder von

einem entsprechend aufgestockten Niedrigstlohn, wird zum gesellschaftlichen Außenseiter, gerät ins Abseits. Auch manche Verteidiger der Hartz IV-Gesetze werden dem nur bedingt widersprechen, jedoch hinzufügen: Gleichzeitig sind aber die Chancen enorm gestiegen, von „draußen“ auch wieder nach „drin-

nen" zu kommen, einen Arbeitsplatz mit entsprechendem Einkommen zu finden. Die „Reform“ habe – so die Argumentation – einen durchaus beachtlichen Anteil an der jüngsten Belegung auf dem Arbeitsmarkt und der Verminderung der Arbeitslosenzahlen; das Prinzip „Fördern und Fordern“ sowie die Neuorganisation der Beratungs- und Vermittlungsdienste zeige positive Wirkung. Thomas Wagner widerspricht in allen Punkten: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die das höhere Arbeitslosengeld I erhalten, sei durch die Reform deutlich verringert und damit die durchschnittliche Höhe des Arbeitslosengeldes abgesenkt worden. Die fünf Mio. Menschen aber (Stand: Sept. 2007), die ALG II erhalten, seien mit dem Regelsatz von 347 €, der keineswegs das soziokulturelle Existenzminimum sichere, meist wesentlich schlechter gestellt als bei der früheren Arbeitslosenhilfe. Die Kürzungen aufgrund der Berücksichtigung der jeweiligen „Bedarfsgemeinschaft“ schränken vor allem die Perspektiven junger Menschen ein. Es gebe in Deutschland, so Wagner, keine „armutsfeste Grundsicherung“ und das sei eine „gravierende Gerechtigkeitslücke“ (154). Das Prinzip des Förderns werde spätestens dann unterschlagen, wenn es um schwer Vermittelbare gehe. Das massenhaft eingesetzte Instrument der so genannten „Arbeitsgelegenheiten“ (Ein-Euro-Jobs) sei kaum tauglich; es schaffe für die Betroffenen „in der Regel keine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt“ (155). Statt dessen würden vielfach reguläre Arbeitsverhältnisse ersetzt. Die unter den Stichworten „Fordern“ und „Eigenverantwortung“ eingeführten Kontroll- und Sanktionsmechanismen haben, so Wagner, gerade nicht die „Autonomie des Einzelnen“ gestärkt, sondern ihn zum „ausgegrenzten Marktsubjekt“ freigesetzt (160).

Für das Engagement von Kirche und Caritas gegen Armut und Ausgrenzung fordert Wagner daher u.a.: verstärktes Werben für eine armutsfeste und diskriminierungsfreie Grundsicherung; Mithilfe beim Aufbau eines „Dritten Arbeitsmarktes“ für Geringqualifizierte und

Langzeitarbeitslose; vielfältige Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Opfer der Hartz IV-Reform. Seine sozialetische Bewertung sieht er begründet in der Option für die Armen als Kern der christlichen Botschaft, aber auch in allgemein anerkannten Gerechtigkeitsregeln. Mit Blick auf die jüngeren kirchlichen Erklärungen zur Gerechtigkeitsfrage fasst er knapp zusammen: Die angemahnte „Beteiligungsgerechtigkeit“ fuße nicht auf einer abstrakten Chancengleichheit, sondern auf einer konkret umzusetzenden Befähigungs- und Verteilungsgerechtigkeit; das viel gerühmte Subsidiaritätsprinzip dürfe dabei nicht als „Vorfahrt für Eigenverantwortung“ missverstanden, sondern müsse mit Nell-Breuning als „Assistenzgebot“ verstanden und praktiziert werden (148f.).

Ihr besonderes Gewicht und ihre Glaubwürdigkeit erhalten diese Überlegungen dadurch, dass der Autor ihnen eine ebenso konkrete wie kritische Erhebung und Analyse der Hartz IV-Reform und ihrer Folgen vorausschickt. Ausführlich werden neun betroffene Personen in ihren sehr unterschiedlichen Lebenslagen vorgestellt. Sie kommen selbst sehr eingehend zu Wort. Knappe Kommentare vervollständigen die jeweiligen Lebensbilder, die durchweg von einer miserablen materiellen Lage geprägt sind, die aber doch ganz unterschiedliche biografische, soziale und weltanschauliche/religiöse Orientierungen zeigen. Eingeschoben sind jeweils längere Textblöcke mit kompakten und präzisen Informationen bzw. Analysen zur Hartz IV-Gesetzgebung und den ganz konkreten Folgeproblemen. Ein Vorwort von Bischof Franz Kamphaus und eine Einführung des Autors zu den leitenden Fragestellungen sind den Porträts vorangestellt. Im Anhang finden sich ein Literaturverzeichnis, eine Liste von Kontaktadressen im Bistum Limburg (die Studie ist im Auftrag des dortigen Sozialpolitischen Arbeitskreises entstanden) und eine zur Buchveröffentlichung aktualisierte Information über die Situation der neun porträtierten Personen.



Insgesamt liegt hier ein sehr lesenswertes Buch vor, das exakte Information und engagierte sozialetische Orientierung mit einem ausführlichen und eindrucksvollen Blick auf die Lebensumstände von Armen in Deutschland verbindet. Auf kleinere formale Mängel (der Kontext von Zitaten und zitierten Autoren in den Texteneinschüben wird nicht immer klar, s. 33. 34. 97 u. ö.; Qualität der Abb. S. 55) sei nur der Vollständigkeit halber hingewiesen. Zumindest gewagt erscheint es, John Rawls' Differenzprinzip (ein Element seiner liberalen und vor allem auf faire Verfahren bedachten Gerechtigkeitstheorie) zur säkularen Parallele der christlichen Option für die Armen aufzuwerten und als Begründung für deren Geltung auch außerhalb des christlichen Kontextes heranzuziehen.

Richard Geisen

Menschenrechte

Daniel Bogner: Ausverkauf der Menschenrechte? Warum wir gefordert sind, Freiburg u. a.: Herder 2007, 142 S., ISBN 978-3-4512-9382-5

Manche gesellschaftliche Akteure verwenden in politischen Diskussionen den Bezug auf die Menschenrechte als „moralische Keule“ undifferenziert für alle möglichen Anliegen – und stärken damit jene, die ohnehin nur Eigennutz-Argumenten Überzeugungskraft zusprechen. Wird die Menschenrechtsfrage dagegen differenziert und mit einer stichhaltigen Begründung in die Diskussion eingebracht, können Menschenrechte helfen, wichtige Wertgrundlagen in der eigenen und in anderen Gesellschaften zu fördern und zu erhalten und menschenwürdige Positionen zu finden.

Daniel Bogner stellt sich als langjähriger Referent für Menschenrechtsfragen bei der Deutschen Kommission *Justitia et Pax* im Sekretariat der Bischofskonferenz zentralen Fragen der Menschenrechtsdiskussion. Aufgebaut ist der kurze Band in drei Teilen.

Zuerst werden die wesentlichen „Zugänge und Grundlagen“ dargestellt und begründet: der Zusammenhang von Menschenwürde, Menschenbild und Menschenrechten; religiöse und säkulare Begründungen; Menschenrechte als „rechtlich-politischer Freiheitsanspruch“; ihre universale Reichweite (15–56). Ein Fazit Bogners: „Wer gläubig ist, hat aus seinem Glauben heraus viele gute Gründe und eine starke Veranlassung, auch für die Menschenrechte einzutreten“ (53).

Im zweiten Teil werden diese Hinführungen an vier exemplarisch ausgewählten Beispielen konkretisiert und es wird eindeutig Position bezogen. Die ausgeführten Herausforderungen im Bereich „kultureller Identität“ liegen im Umgang mit Kultur und Religion von Zuwanderern in Deutschland. Bogner legt dar, dass die Debatte um die Leitkultur fragwürdige Frontstellungen aufbaut, da die so genannten „westlichen und christli-

chen Werte“ begründungsoffen sind, während Kultur und Religion durch die Menschenrechte geschützt sind; Grenzen dieses Schutzes durch die Menschenrechte, etwa bei Genitalbeschneidungen, erörtert er nicht (59–68). Im Bereich der „bürgerlich-politischen Freiheitsrechte“ greift Bogner die Folterdebatte um den Fall des Kriminalbeamten Daschner aus dem Jahre 2002 auf und beantwortet sie mit einem eindeutigen Plädoyer für das Folterverbot (69–77). Das dritte Thema, nämlich das Recht auf Nahrung, kommt aus dem Bereich der „sozialen Menschenrechte“; es ist derzeit von hoher Brisanz, wie die Hungerrevolten in Haiti dramatisch vor Augen führen. Dringend – und völlig zu Recht! – betont Bogner neben Entwicklungs- und Katastrophenhilfe die Notwendigkeit einer strukturellen Veränderung der wirtschaftlichen Globalisierung und der Verwirklichung weltweiter Gerechtigkeit (78–86). Als viertes Thema benennt Bogner das „Zukunftsthema“ Bioethik, um die Embryonen verbrauchende Forschung abzuwehren trotz eines (eventuellen!) Nutzens bei der zukünftigen Behandlung von Krankheiten (87–98).

Im dritten und letzten Teil des Bandes wird vornehmlich die vom Autor präferierte Rolle der katholischen Kirche beim Einsatz für Menschenrechte herausgearbeitet. Die zentrale These des Buches lautet: „Die Kirchen müssen stärker und vernehmbarer als bisher zu öffentlichen Anwältinnen der Menschenrechte werden!“ (12). Als innerkirchliche Herausforderungen benennt er Gewaltenteilung und Frauen im Priesteramt.

Der Titel des Buches führt in die Irre. Abwägungen zwischen Finanzierungsproblemen und der Reichweite von Menschenrechten oder zwischen den globalen Wirtschaftsinteressen und der offiziellen Menschenrechtspolitik von Staaten werden nicht angemessen be-



handelt. Die Kritik an „Konsumwut und Kapitalismus“ (122) bleibt im Rahmen eines kritischen Populismus. Auch die Behauptung, dass eine „vorausschauende Menschenrechtspolitik“ (129) strukturschaffend und friedensstiftend sei, hätte genauer belegt werden müssen. Somit sind leider eine Reihe strittiger und entscheidender Diskussionspunkte ausgespart. Der Analyse der kirchlichen Menschenrechtsarbeit hätte es gut getan, wenn Bogner als ausgewiesener Fachmann in praktischen Menschenrechtsfragen nicht die theoretische lehramtliche Verkündigung zum Bezugspunkt genommen, sondern die praktische Arbeit der kirchlichen Hilfswerke und der Teilkirchen in Afrika, Asien und Lateinamerika analysiert hätte.

Neben Formulierungen, die in einer Hinführung für eine breite Zielgruppe unverständlich, verkürzt und zu abstrakt sind, finden sich rhetorische Glanzlichter, die verständlich, zielführend und anschaulich in Problemlagen einführen und die Gründe für die Menschenrechte überzeugend darlegen. Am stärksten ist



Bogner, wenn er aus seinem weltweiten Erfahrungsfundus differenzierte und einprägsame Lebenswirklichkeiten aus unterschiedlichen Ländern anführt, etwa um die Differenz zwischen Religion und Kultur zu belegen und monolithische Vorstellungen von ‚dem‘ Christentum und ‚dem‘ Islam ad absurdum zu führen (z. B. 118).

Das „wir“ im Titel umfasst laut Klappentext „wache und engagierte Menschen und Institutionen, insbesondere die Kirche“. Das Experiment, sozialetische Erkenntnisse für ein Publikum außerhalb der akademischen Zirkel ansprechend aufzubereiten, sollte unbedingt öfter gewagt werden.

Andreas Fisch

berger zu den sozialen Bedürfnissen der Mitarbeiter oder den aktuelleren Ansatz von Blanchard zum Mitarbeiter als Mitarbeiter.

Analog dazu strukturiert Wirz den zweiten Schritt des ersten Kapitels, in dem er den Menschen innerhalb der Unternehmensorganisation thematisiert. Hier ordnet er verschiedene Ansätze den beiden Gegenpolen „Marionette“ oder „Mündiger Bürger“ zu. In einem dritten Schritt schließlich steht das Unternehmen und dessen notwendiger Selbstverortungsprozess zwischen Gewinnmaschine und „Corporate Citizens“ im Mittelpunkt. Auch bei diesem Schritt bleibt Wirz bei seiner stringenten und klaren Systematik und stellt Konzeptionen, die im Gewinnstreben die einzige Unternehmensaufgabe erkennen, und solche, die die soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen stark machen, einander gegenüber.

In einem Zwischenfazit werden zwei Feststellungen getroffen:

- „Bei den Managementkonzepten kann man zwar nicht von einer linearen, kontinuierlichen Zunahme der ethischen Implikationen im Verlauf des 20. Jahrhunderts sprechen, aber doch – über das Ganze gesehen – von einer Entfaltung sowohl des Unternehmensverständnisses und, damit verbunden, der unternehmerischen Verantwortung.“
- „Die moralischen Einsichtsbestände können allerdings immer wieder auch regressieren. Nicht zu allen Zeiten eröffnet sich den Urhebern neuer Managementtrends die Plausibilität der von früheren Managementkonzepten geschaffenen ‚Minima moralia!‘“ (129)

Wirz sieht erreichte moralische Minimalstandards insbesondere dann in Gefahr, wenn diese nicht als reflektierter Eigenwert Bestand und Gültigkeit haben, sondern lediglich als geeignetes Instrumentarium zur Gewinnsteigerung rein funktional eingesetzt werden. Eine funktionalistische Begründung mora-

Unternehmensethik

Stephan Wirz: Erfolg und Moral in der Unternehmensführung. Eine ethische Orientierung im Umgang mit Managementtrends (Moderne Kulturen Relationen 9), Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag 2007, 297 S., ISBN 978-3-631-56371-7. (Habilitationsschrift Theologische Fakultät Universität Luzern)

Der Markt für Managementkonzepte scheint nahezu unerschöpflich. Ihre jeweilige „Halbwertszeit“ ist allerdings meist auf wenige Jahre begrenzt. Und doch verbindet sich damit stets die Hoffnung und häufig auch der Anspruch, einen unternehmerischen Königsweg gefunden und in formalisierten Gesetzmäßigkeiten erfasst zu haben. Stephan Wirz hat in seiner Zeit bei einem großen internationalen Industrieunternehmen miterlebt, wie verschiedene Managementtrends Niederschlag im konkreten Unternehmensalltag fanden. Diese berufliche Erfahrung und die dabei erlebten Defizite haben ihn zu einer systematischen Analyse von Managementtrends bewogen. Sein wissenschaftliches Interesse besteht dabei darin

- „erstens, die ethischen Implikationen exemplarischer Managementkonzepte im Hinblick auf die Beziehungsfelder Unternehmen – Mitarbeiter und Unternehmen – Gesellschaft zu analysieren und
- zweitens, den Führungspersonen eine Orientierungshilfe anzubieten für eine erfolgreiche und ethisch verträgliche Anwendung zukünftiger Managementkonzepte.“ (5)



Die Arbeit gliedert sich in zwei Hauptkapitel. Das erste analysiert Managementkonzepte aus den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten in Bezug auf darin enthaltene ethische Implikationen. Dabei geht Wirz in drei Schritten vor: In einem ersten befasst er sich mit dem Stellenwert und der Bedeutung des Menschen in der Produktion. Dabei skizziert er – gewissermaßen gegenpolartig – einerseits Konzepte, die den Menschen eher als bloße „Funktionseinheit“, als Quasi-Maschine auffassen. Beispielhaft wird hier auf den Taylorismus oder auf neomechanistische Ansätze wie Lean Production und Business Reengineering verwiesen. Andererseits nimmt er Konzepte in den Blick, die den ausdifferenzierten menschlichen Bedürfnissen Rechnung tragen, so etwa die frühen Überlegungen von Roethlis-

lischer Implikationen würde jedoch ihre Legitimation verlieren, sobald beispielsweise aufgrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse empirisch belegt würde, dass sich die Orientierung am „Eckwert Mensch“ für das Unternehmen monetär nicht auszahlt.

Die Absicherung der notwendigen „moralischen Einsichtsbestände“ bei Managementkonzepten bedarf – gewissermaßen von aussen – einer anthropologischen Reflexion und Fundierung. Für diesen Dienst sieht Wirtz die theologische Ethik als grundlegend geeignet an, sofern sie „von den Vertretern der Managementlehre und der Unternehmenspraxis als ‚Integrationswissenschaft‘ akzeptiert wird.“ (145–146)

Das zweite – etwas kürzere – Kapitel formuliert folgerichtig Anforderungen an die Unternehmensführung aus ethischer Sicht und soll damit die erforderliche Fundierung bieten. In Anlehnung an die Kategorien der „*minima moralia*“ des ersten Kapitels benennt Wirtz vier dafür relevante Managementdimensionen:

- die anthropologische Dimension, bei der u. a. die sozialetischen Kriterien der Personalität, Solidarität und Subsidiarität zum Tragen kommen,
- die funktionale Dimension, bei der der grundsätzliche Nutzen für das Gemeinwohl durch funktionierende, ökonomisch gesunde Unternehmen betont wird,
- die soziale Dimension, z. B. in Bezug auf die Mitarbeiterführung, aber auch das Engagement als „Corporate Citizen“ und schließlich
- die ökologische Dimension, für die die Aspekte der Regelkonformität und der freiwilligen ökologischen „Mehrleistung“ durch Unternehmen relevant sind.

Anhand von Präzisierungen innerhalb dieser vier Dimensionen entwirft Wirtz ein Konzept der „multidimensionalen Unternehmensführung“. Dabei wird keiner der Dimensionen, im ausdrücklichen Widerspruch zu Peter Ulrich, eine dominierende Rolle zugeordnet; weder der

anthropologischen noch der funktionalen. Positiv hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die nüchterne und m. E. angemessene Würdigung der Funktionalität, der auch eine ethische Qualität an sich zugesprochen wird. Gleichwohl betont Wirtz die bleibende Notwendigkeit der „ethischen Begleitung des Funktionalen“.

In einem letzten Schritt wird versucht, die vier Managementdimensionen gewissermaßen zu synchronisieren, Regeln für ihr konkretes Zusammenwirken zu finden, damit die geforderte Multidimensionalität zur Steigerung der moralischen Qualität von Unternehmensführung auch gelingen kann: „Nur durch die Synopse aller vier Dimensionen gelangen wir von einer Nachhaltigkeit jeder einzelnen Dimension (Stufe 1) zu einer integralen Nachhaltigkeit, die sich über alle Dimensionen hinweg erstreckt (Stufe 2)“ (260). Als systematische „Hilfsmittel“ werden die Prinzipien der Retinität und Equilibration eingeführt. Das Retinitätsprinzip (abgeleitet vom lateinischen „rete“ = das Netz) beinhaltet gewissermaßen die nachhaltige „Vernetzungspflicht“ für die vier Managementdimensionen. Als Voraussetzung dafür sieht Wirtz die Notwendigkeit einer Verankerung des Prinzips im „Ethos der Mitarbeiter“, insbesondere bei den Führungskräften, und in der organisatorisch-strukturellen Gestalt des Unternehmens an. Das Equilibrationsprinzip beinhaltet den Gedanken, dass die vernetzten Managementdimensionen in ihrem Verhältnis zueinander situationsbezogen je neu und flexibel ausbalanciert werden müssen. Dabei können die verschiedenen Dimensionen zwar nicht gegeneinander realisiert und ausgespielt werden (Retinität), aber sie können ganz nach Art der unternehmerischen Herausforderung in unterschiedlichem Maße zueinander gewichtet und realisiert werden. Als Untergrenze gelten dabei allerdings Minimalstandards. Die Aufgabe des „Ausbalancierens“ kommt nach Wirtz den Unternehmensleitungen zu, die Setzung der Minimalstandards liegt im Verantwortungsbereich des Staates. Insgesamt soll das Equilibrationsprinzip eine flexible, aber nachhaltige „Positionierung des Unternehmens in einem ‚Korridor des ethisch Verträglich‘“ (264) ermöglichen.

Die Arbeit von Wirtz bietet insgesamt einen guten Überblick über die Entwicklung von internationalen Managementtrends in den Bereichen Produktion und Unternehmensorganisation. Allerdings werden dabei mehrheitlich ältere Trends skizziert. Das von Wirtz aus der Reflexion dieser Trends entwickelte Konzept der multidimensionalen Unternehmensführung und die darin enthaltene Synchronisierung der aufgezeigten vier Managementdimensionen bietet einen guten theoretischen Ansatz zur nachhaltigen Verortung ethischer Aspekte in unternehmerischen Entscheidungsprozessen. Die prinzipiell gleichberechtigte Zuordnung und Verknüpfung der unterschiedlichen Dimensionen befreit die Ethik gewissermaßen aus der „Funktionalitätsfalle“, betont ihren grundsätzlichen Eigenwert und bringt sie doch gleichzeitig in ein produktives Abhängigkeitsverhältnis zu den anderen Managementdimensionen, also auch der Funktionalität. Gerade für diesen Zusammenhang wäre jedoch eine intensivere Rezeption jüngerer wirtschaftsethischer bzw. moralökonomischer Ansätze und Diskussionsprozesse aus dem deutschsprachigen Raum bereichernd und wünschenswert gewesen. So beispielsweise in Bezug auf die Frage nach „Wirkungsvoraussetzungen“ für das ökonomische Funktionieren ethischer Ansätze in Unternehmen (vgl. z. B. Josef Wieland).

Christoph Giersch



Betriebliche Interaktionskulturen

Michael Stahlmann/Walter Wendt-Kleinberg: *Zwischen Engagement und innerer Kündigung. Fortschreitender Personalabbau und betriebliche Interaktionskulturen (Unter Mitarbeit von Irmgard Weyrather)*, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot 2008, 288 S., ISBN 978-3-89691-678-5

Die allenthalben begrüßte konjunkturelle Belebung kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass anhaltende technische und organisatorische Restrukturierungen sowie die weltweite Downsizing-Konkurrenz zwischen Unternehmen weiterhin zu Personalabbau in großem Maßstab und in immer kürzer aufeinander folgenden Zyklen führen. Während die unternehmensstrategischen Überlegungen und finanzpolitischen Rahmenbedingungen kontinuierlicher Personalabbaumaßnahmen von Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlern breit dokumentiert und diskutiert werden, muss man ein merkwürdiges Defizit an Forschungsarbeiten konstatieren, was die emotionalen Folgen und Verarbeitungsprozesse durch die betroffenen Belegschaftsangehörigen und ihre Interessenvertreter angeht. Umso erfreulicher sind die hier in Buchform vorliegenden Ergebnisse einer qualitativen empirischen Untersuchung. Sie wird von zwei Sozialwissenschaftlern vorgelegt, die nicht nur ihr sozialwissenschaftliches Methodenrepertoire beherrschen, sondern die auch über ein immenses Erfahrungswissen verfügen, das sie sich im Rahmen jahrzehntelanger Tätigkeit in der ökumenisch und paritätisch (in Kooperation mit Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen) organisierten Industriearbeit der Landeskirchen und Bistümer in NRW (GSA) durch teilnehmende Beobachtung erworben haben. Die Autoren gehen von folgenden Fragen aus:

- Wie werden Personalabbau und damit einhergehende Restrukturierungen von den Mitarbeitern in den betroffenen Betrieben arbeitsemotional verarbeitet?



- Wie wirken sie auf die wechselseitigen informellen Übereinkünfte zwischen Management und Mitarbeitern (psychologische Verträge)?
- Welche Bedeutung haben in diesem Zusammenhang die jeweilige Mitbestimmungsstruktur und die betriebliche Interaktionskultur?

Als empirische Fallstudien wählten die Autoren drei Unternehmen, die sich in Belegschaftszahlen, Branchenzugehörigkeit und Mitbestimmungsstrukturen unterscheiden (Deutsche Steinkohle AG, Adam Opel GmbH und ein Pressglas herstellender Mittelbetrieb). In diesen führten sie 180 qualitative Interviews und 20 Workshops mit Mitarbeitern, Führungskräften und Betriebsräten durch. Letztere in enger Zusammenarbeit mit der erwähnten ökumenischen Industriekooperation der „Gemeinsamen Sozialarbeit der Konfessionen“ (GSA) im Steinkohlenbergbau und in der Automobilindustrie. Methodisch gehen die Autoren sehr differenziert vor. Sie analysieren die Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmuster von Belegschaften mithilfe von drei verschiedenen Zugangswegen:

Um die Logik der ‚inneren‘ Verarbeitungsprozesse von massivem Personal-

abbau durch die Betroffenen abbilden zu können, wählen sie zunächst einen sozialpsychologischen Zugang. Damit gewinnen sie sowohl Erkenntnisse über die Verschiebungen der impliziten (informellen) Übereinkünfte zwischen Management und Mitarbeitern (psychologischer Kontrakt), als auch über die Arbeitsemotionen, über Anerkennung und Vertrauen sowie über die verschiedenen Phasen von Schock- und Stressverarbeitung. Den im methodischen Individualismus liegenden Gefahren von vertragstheoretischen und psychologischen Ansätzen entgehen die Autoren überzeugend durch die Kombination mit zwei weiteren Herangehensweisen:

- der Frage nach der Bedeutung von Transaktionskostenkalkülen von Mitarbeitern im Dilemma zwischen den beiden Orientierungen „Bleiben“ oder „Gehen“ sowie
- der Einbindung sozialpsychologischer Deutungsmuster in einen *Industrial Relations-Ansatz*.

Dabei ermöglicht die nach betrieblichen Interaktionskulturen und betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen differenzierte Untersuchung eine informative Beschreibung der Wechselwirkung von individuellen, kommunikativen und soziostrukturellen Faktoren bei der Ausbildung von Verarbeitungsmustern nach betrieblicher Restrukturierung und Personalabbau.

Der abschließende Vergleich zwischen den drei untersuchten Unternehmen führt die Autoren zu folgenden Ergebnissen:

- Personalabbau und Restrukturierungen wirken in jedem Fall einschneidend auf die Arbeitsemotionen von Belegschaften, Führungskräften und Betriebsräten. Außerdem veranlassen sie die Belegschaften zu individuellen Kalkulationen der Abkehr- und Bleibekosten (Transaktionskosten). Relevant sind ebenfalls die unterschiedlichen Lern- und Reaktionstypen innerhalb einer Belegschaft sowie die jeweiligen Wertewandelpräferenzen.

- In den beiden Betrieben, in denen das Management harte Konzessionsverhandlungen (Concession Bargaining) vornimmt, zeigen die Mitarbeiter Befunde eines „Repetitiv Change Syndroms“, d.h. die Mitarbeiter sind nicht a priori veränderungsresistent, sie werden aber resistent durch ständige und nicht abgeschlossene Umstrukturierungen.
- Bei der Deutschen Steinkohle AG stellen die Autoren dieses Syndrom nicht so fest, weil das Management hier seiner sozialen Verpflichtung gegenüber den Mitarbeitern nachkommt. Deshalb beteiligen sich die Mitarbeiter dort engagiert an kontinuierlichen Verbesserungsprozessen und bringen sich in die Organisationsentwicklung ein, trotz des projektierten Auslaufens des Deutschen Steinkohlenbergbaus im Jahre 2018.
- Ehemals stabile „psychologische Verträge“ können zu fragilen werden. Während „Überlebende“ betriebsbedingter Kündigungen eine Wiederholung befürchten, wie es im Mittelbetrieb der Fall ist, modelliert ein ständiger, allerdings „sozialverträglicher“ Personalabbau den psychologischen Vertrag immer wieder aufs Neue. Arbeitsemotionen eskalieren und psychologische Verträge werden dagegen zerstört, wenn das Management mit betriebsbedingten Kündigungen droht, wie das Fallbeispiel Opel Bochum eindrucksvoll belegt.
- Zudem schafft Personalabbau Entscheidungsdilemmata für betriebliche Akteure und Betroffene. Ihre Handlungsorientierungen werden beeinflusst von der wirtschaftlichen Situation, den Ressourcenzugängen, von der Transparenz, der Verlässlichkeit und der erfahrenen Vertrauenswürdigkeit der betrieblichen Interaktionskultur, aber auch von der jeweiligen betrieblichen Position, von den Vermittlungschancen auf den jeweiligen regionalen Arbeitsmärkten sowie von den kalkulierten sozialen Integrationskosten in einer neuen Umgebung. Folglich erzeugt Personalabbau Stress bei den Betroffenen.
- Stress und Vertrauensverlust resultieren aber auch aus der zunehmenden Arbeitsintensität, aus steigendem Prozessdruck, aus der Reduzierung ehemals kommunikativer Zonen und aus dem sich verschärfenden Betriebsklima. Demgegenüber wirken die von den Betriebsräten ausgehandelten Transfer- und Abkehrhilfen Stress reduzierend.
- Eines der interessantesten Ergebnisse der Studie ist die Bedeutung, die mehr oder weniger entfaltete Mitbestimmungs- und Partizipationsstrukturen für die Verarbeitung von betrieblicher Restrukturierung und Personalabbau haben: Je weiter die Mitbestimmung entfaltet ist, desto größer ist der jeweilige soziale Rückhalt für die Belegschaft. Und je ausgewogener das Verhältnis von Geben und Nehmen (Reziprozitätsorientierung) in der betrieblichen Interaktionskultur ist, desto eher können sozialverträgliche Abfederungen des Personalabbaus ausgehandelt werden. Deutlich wird dies am Beispiel Deutsche Steinkohle.
- Auch der internen Information und Kommunikation kommt eine große Bedeutung zu. Nicht zuletzt spielt die Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaft für den konkreten Verlauf und die Ergebnisse des *concession bargaining* zwischen Management und Belegschaften eine entscheidende Rolle, was sich nach Meinung der Autoren deutlich in der Fallstudie Opel/Bochum zeigt.

Hervorzuheben bleibt das Kapitel über das Betriebsratshandeln. Die vergleichende Diagnose belegt überzeugend: Die Konflikt entschärfende Wirksamkeit von Betriebsratshandeln während einer Downsizing-Krise ist abhängig vom jeweiligen rechtlichen Entfaltungsgrad der Mitbestimmungsstruktur. So orientiert sich der Betriebsrat der Deutschen Steinkohle AG im Kontext der Montanmitbestimmung und tripartistischer Re-

gulierungen (Vereinbarungen zwischen IG BCE, Unternehmen und Staat) an einem Co-Management als Geschäftspartnerschaft mit dem Unternehmensmanagement. Der Betriebsrat von Opel Bochum konnte, obwohl das GM-Konzernmanagement permanent die Standorte gegeneinander in Konkurrenz brachte und mit Schließungen drohte, den Standort durch sein konstruktiv-kritisches Co-Management retten; dazu gehörte allerdings eine deutlich signalisierte Konfliktbereitschaft. Demgegenüber hat der engagierte Betriebsrat des Mittelbetriebes in einer autoritär-pater-nalistischen Unternehmenskultur und aufgrund der schwächeren Mitbestimmungsform ungleich schwierigere Handlungsbedingungen.

Das Buch überzeugt nicht nur durch eine scharfsinnige Analyse der Wandlungsprozesse von „psychologischen Verträgen“ und ihrer Wirkungsfaktoren in Personalabbauprozessen und bei organisatorischen Umstrukturierungen. Es erlaubt dem Leser auch einen plastischen Einblick in moderne Arbeitsbeziehungen und in die betriebliche Alltagsrealität. Es schärft insbesondere den Blick für die Bedeutung der so genannten „weichen Faktoren“. Das macht die Lektüre auch für aufgeklärte Führungspersonen lohnend. Die trotz eines hohen wissenschaftlichen Niveaus erstaunlich verständliche Sprache erschließt das Buch hoffentlich einem großen Leserkreis.

Norbert Zöllner

Gerechtigkeiten

Gerhard Kruij/Michael Fischer (Hg.): Gerechtigkeiten. Hannoversche Zwischenrufe 2006 (Philosophie aktuell. Veröffentlichungen aus der Arbeit des Forschungsinstitutes für Philosophie Hannover, Bd. 5), Münster: Lit 2007, IX und 167 S., ISBN 978-3-8258-0121-2

Der aus einer Ringvorlesung am Forschungsinstitut für Philosophie Hannover hervorgegangene schmale Sammelband vereint insgesamt 13 Beiträge, die sich mit gerechtigkeitstheoretischen Ansätzen, aber auch mit Kontexten und ethischen Feldern befassen, in denen die Gerechtigkeitsfrage aktuell diskutiert wird. Thematisch lassen sich die Beiträge folgenden Schwerpunkten zuordnen: Mit Zugängen und Konzepten der (sozialen) Gerechtigkeit befassen sich Arno Anzenbacher, Wolfgang Vögele, Bernhard Emunds und Matthias Möhring-Hesse. Eine größere Gruppe von Beiträgen informiert über und diskutiert Einzelfragen im Kontext des in die Kritik geratenen Sozialstaats, wobei der Schwerpunkt auf (Kinder-)Armut liegt (Walter Lampe, Hans-Jürgen Marcus, Elke Feustel), neben dem noch die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern (Sigrid Häfner, Christa Schnabl), im Bildungs- (Axel Bernd Kunze) und Gesundheitswesen (Ruth Schimmelpfeng-Schütte) behandelt wird. Peter Steinacker wirft die Frage nach den gerechten Bedingungen für Migration und ihre Bedeutung für die Zivilgesellschaft auf. Johannes Wallachers Perspektiven auf einen entwicklungsgerechten Welthandel stellen den einzigen Beitrag dar, der den Rahmen des Nationalstaats überschreitet.

Attraktiv macht den Sammelband, dass die Beiträge überwiegend kurz gefasst und leicht verständlich sind und zudem die anwendungsbezogenen Gerechtigkeitsfragen nicht nur von Sozialethikern behandelt werden, sondern auch von Mitarbeitern und Leitungspersonen aus Kirche, Diakonie und Caritas. Er eignet sich daher gut zur einführenden und problemeröffnenden Lektüre. Stu-



dierende und Lehrende der Sozialethik, die vor allem am gerechtigkeitstheoretischen Durchdringen und Aufarbeiten von konzeptionellen und sozialen Fragestellungen interessiert sind, kommen hingegen weniger auf ihre Kosten. Gerechtigkeitstheoretische Überlegungen finden sich gleichwohl z.B. in Emunds' Ausführungen zur Beteiligungsgerechtigkeit, die er als Leitkonzeption für die Gerechtigkeit in der demokratischen Gesellschaft vorstellt, der die Verteilungsgerechtigkeit als Mittel beizuordnen ist, oder in Möhring-Hesses kritischen Bemerkungen zur „Generationengerechtigkeit“ und den logischen Grundlagen, die für eine sinnvolle Verwendung dieses Be-

griffs in sozialetischen Zusammenhängen berücksichtigt werden müssen.

Im Vorwort werfen die Herausgeber die Frage auf, ob es bei der Vielzahl und Diversität der sozialen Sachverhalte sowie der so unterschiedlichen Konsequenzen, die die Frage nach Gerechtigkeit zu fordern scheint, nicht angebracht wäre, von einer legitimen Vielzahl von „Gerechtigkeiten“ auszugehen und den Kollektivsingular damit fallen zu lassen. Leider lässt sich unter den Beitragenden nur Peter Steinacker zur Frage provozieren, was das überhaupt bedeuten könnte: Pluralität der Zugänge, Pluralismus der legitimen praktischen Folgerungen, oder gar eine begriffliche Vielheit an Gerechtigkeiten, also noch über die in der Struktur moderner Gesellschaften begründete Mehrzahl nicht auf einander rückfährbarer Gerechtigkeitstheorien hinaus?

Von der Veröffentlichung einer Ringvorlesung kann gerechterweise nicht erwartet werden, grundlegende Fragen der Gerechtigkeitstheorie zu beantworten oder Neuansätze für die ethische Bewertung in sozialen Bereichen zu liefern. Das Genre eignet sich viel eher dazu, den Einstieg in die sozialetische Betrachtungsweise zu erleichtern und einen (zwangsläufig) rhapsodischen Überblick über die Bandbreite der Gerechtigkeitsthematik zu geben. Letzteres ist diesem Buch durchaus gelungen, und es ist sein Verdienst, die Schwierigkeiten nicht zu verschweigen, die sich bei der Vertiefung unweigerlich einstellen.

Christof Mandry

Leben mit Hartz IV

Thomas Wagner: Draußen – Leben mit Hartz IV. Eine Herausforderung für die Kirche und ihre Caritas. Mit einem Vorwort von Bischof Kamphaus, Freiburg i.Br.: Lambertus 2008, 183 S., ISBN 978-3-7841-1822-

Der Buchtitel suggeriert: Wer von Arbeitslosengeld II leben muss oder von

einem entsprechend aufgestockten Niedrigstlohn, wird zum gesellschaftlichen Außenseiter, gerät ins Abseits. Auch manche Verteidiger der Hartz IV-Gesetze werden dem nur bedingt widersprechen, jedoch hinzufügen: Gleichzeitig sind aber die Chancen enorm gestiegen, von „draußen“ auch wieder nach „drin-

nen" zu kommen, einen Arbeitsplatz mit entsprechendem Einkommen zu finden. Die „Reform“ habe – so die Argumentation – einen durchaus beachtlichen Anteil an der jüngsten Belegung auf dem Arbeitsmarkt und der Verminderung der Arbeitslosenzahlen; das Prinzip „Fördern und Fordern“ sowie die Neuorganisation der Beratungs- und Vermittlungsdienste zeige positive Wirkung. Thomas Wagner widerspricht in allen Punkten: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die das höhere Arbeitslosengeld I erhalten, sei durch die Reform deutlich verringert und damit die durchschnittliche Höhe des Arbeitslosengeldes abgesenkt worden. Die fünf Mio. Menschen aber (Stand: Sept. 2007), die ALG II erhalten, seien mit dem Regelsatz von 347 €, der keineswegs das soziokulturelle Existenzminimum sichere, meist wesentlich schlechter gestellt als bei der früheren Arbeitslosenhilfe. Die Kürzungen aufgrund der Berücksichtigung der jeweiligen „Bedarfsgemeinschaft“ schränkten vor allem die Perspektiven junger Menschen ein. Es gebe in Deutschland, so Wagner, keine „armutsfeste Grundsicherung“ und das sei eine „gravierende Gerechtigkeitslücke“ (154). Das Prinzip des Förderns werde spätestens dann unterschlagen, wenn es um schwer Vermittelbare gehe. Das massenhaft eingesetzte Instrument der so genannten „Arbeitsgelegenheiten“ (Ein-Euro-Jobs) sei kaum tauglich; es schaffe für die Betroffenen „in der Regel keine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt“ (155). Statt dessen würden vielfach reguläre Arbeitsverhältnisse ersetzt. Die unter den Stichworten „Fordern“ und „Eigenverantwortung“ eingeführten Kontroll- und Sanktionsmechanismen haben, so Wagner, gerade nicht die „Autonomie des Einzelnen“ gestärkt, sondern ihn zum „ausgegrenzten Marktsubjekt“ freigesetzt (160).

Für das Engagement von Kirche und Caritas gegen Armut und Ausgrenzung fordert Wagner daher u.a.: verstärktes Werben für eine armutsfeste und diskriminierungsfreie Grundsicherung; Mithilfe beim Aufbau eines „Dritten Arbeitsmarktes“ für Geringqualifizierte und

Langzeitarbeitslose; vielfältige Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Opfer der Hartz IV-Reform. Seine sozialetische Bewertung sieht er begründet in der Option für die Armen als Kern der christlichen Botschaft, aber auch in allgemein anerkannten Gerechtigkeitsregeln. Mit Blick auf die jüngeren kirchlichen Erklärungen zur Gerechtigkeitsfrage fasst er knapp zusammen: Die angemahnte „Beteiligungsgerechtigkeit“ fuße nicht auf einer abstrakten Chancengleichheit, sondern auf einer konkret umzusetzenden Befähigungs- und Verteilungsgerechtigkeit; das viel gerühmte Subsidiaritätsprinzip dürfe dabei nicht als „Vorfahrt für Eigenverantwortung“ missverstanden, sondern müsse mit Nell-Breuning als „Assistenzgebot“ verstanden und praktiziert werden (148f.).

Ihr besonderes Gewicht und ihre Glaubwürdigkeit erhalten diese Überlegungen dadurch, dass der Autor ihnen eine ebenso konkrete wie kritische Erhebung und Analyse der Hartz IV-Reform und ihrer Folgen vorausschickt. Ausführlich werden neun betroffene Personen in ihren sehr unterschiedlichen Lebenslagen vorgestellt. Sie kommen selbst sehr eingehend zu Wort. Knappe Kommentare vervollständigen die jeweiligen Lebensbilder, die durchweg von einer miserablen materiellen Lage geprägt sind, die aber doch ganz unterschiedliche biografische, soziale und weltanschauliche/religiöse Orientierungen zeigen. Eingeschoben sind jeweils längere Textblöcke mit kompakten und präzisen Informationen bzw. Analysen zur Hartz IV-Gesetzgebung und den ganz konkreten Folgeproblemen. Ein Vorwort von Bischof Franz Kamphaus und eine Einführung des Autors zu den leitenden Fragestellungen sind den Porträts vorangestellt. Im Anhang finden sich ein Literaturverzeichnis, eine Liste von Kontaktadressen im Bistum Limburg (die Studie ist im Auftrag des dortigen Sozialpolitischen Arbeitskreises entstanden) und eine zur Buchveröffentlichung aktualisierte Information über die Situation der neun porträtierten Personen.



Insgesamt liegt hier ein sehr lesenswertes Buch vor, das exakte Information und engagierte sozialetische Orientierung mit einem ausführlichen und eindrucksvollen Blick auf die Lebensumstände von Armen in Deutschland verbindet. Auf kleinere formale Mängel (der Kontext von Zitaten und zitierten Autoren in den Texteneinschüben wird nicht immer klar, s. 33. 34. 97 u. ö.; Qualität der Abb. S. 55) sei nur der Vollständigkeit halber hingewiesen. Zumindest gewagt erscheint es, John Rawls' Differenzprinzip (ein Element seiner liberalen und vor allem auf faire Verfahren bedachten Gerechtigkeitstheorie) zur säkularen Parallele der christlichen Option für die Armen aufzuwerten und als Begründung für deren Geltung auch außerhalb des christlichen Kontextes heranzuziehen.

Richard Geisen