

Individuelle und korporative Rechte und Pflichten

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie
an der Ludwig-Maximilians-Universität
München

vorgelegt von

Johanna Sedlmeir

aus München

März 2020

Erstgutachter: Prof. Dr. Dr. h. c. Julian Nida-Rümelin, Staatsminister a. D.

Zweitgutachter: apl. Prof. Dr. Martin Rechenauer

Drittes Mitglied der Prüfungskommission: Prof. Dr. Dr. h. c. Hans-Ulrich Küpper

Tag der mündlichen Prüfung: 10. Juli 2020

Meiner Mutter und Volker in Dankbarkeit

Danksagung

Mein Dank gilt allen, die mich während der letzten Jahre bei der Arbeit an meiner Dissertation gefördert und unterstützt haben.

Zunächst danke ich insbesondere meinem Doktorvater Prof. Dr. Dr. h. c. Julian Nida-Rümelin für die mehrjährige Betreuung der Arbeit und für seine stets konstruktive Kritik. Des Weiteren danke ich meinem Zweitgutachter apl. Prof. Dr. Martin Rechenauer und meinem Drittprüfer Prof. Dr. Dr. h. c. Hans-Ulrich Küpper für wertvolle Hinweise, auch über den philosophischen Tellerrand hinaus. Mein Dank gilt außerdem allen Teilnehmer*Innen des Forschungskolloquiums am Lehrstuhl für Philosophie und politische Theorie sowie den Teilnehmer*Innen des Forums für Wirtschaftsphilosophie 2019 für hilfreiche Anmerkungen und Denkanstöße.

Zudem möchte ich mich sehr herzlich bei den Geschäftsführern und zugleich meinen beiden Vorgesetzten David Buchberger und Uli Ritter von *Glasford International Deutschland* bedanken, die mir die Promotion vonseiten der Firma ermöglichten. Durch den Beruf als Personalberaterin erhielt ich in den vergangenen Jahren direkte und umfassende Einblicke in die Strukturen, Funktionsweisen und Kulturen verschiedener Organisationen sowie in die Rollen und Aufgaben von deren Mitarbeitern. Vielen Dank auch an meine aktuellen wie ehemaligen Kolleg*Innen für die bisherige sehr gute und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Außerdem bedanke ich mich bei den folgenden Personen, die mich in den unterschiedlichen Phasen meiner Doktorarbeit durch lange Gespräche, Korrekturen und andere Impulse nachhaltig beeinflusst und unterstützt haben (in alphabetischer Reihenfolge): Dr. David Althaus, Sabine Götzensberger, Timo Greger, Prof. Dr. Lisa Herzog, Andreas Hörtnner, Dr. Barbara Kollenda, Julia Lamprich, Kim Morgan-Maier, Prof. Dr. Christian Neuhäuser, Dr. Martin Scherer, Frauke Schmode, Lea Watzinger und Klaus-Dieter Weinzierl.

Abschließend gilt mein größter Dank meinem Partner, meiner Familie und meinen Freunden, die dieses Projekt von den ersten Überlegungen an mit viel Geduld und Ausdauer bis zur Fertigstellung gänzlich mitgetragen haben.

Inhaltsverzeichnis

Einführung und Relevanz des Themas.....	6
1. Voraussetzungen.....	16
1.1 Moralität im Markt.....	16
1.1.1 Thematische und historische Einordnung.....	17
1.1.2 Das Verhältnis von Ethik und Ökonomik.....	21
1.2 Die Konzeption der praktischen Vernunft.....	35
1.3. Das Unternehmen als moralischer Akteur	40
1.3.1 Unternehmensdefinition.....	41
1.3.2 Kollektive Handlung und kollektive Verantwortung	46
1.3.3 Der Moralische Status von Unternehmen.....	52
2. Individuelle und korporative Rechte und Pflichten	73
2.1 Rechte und Pflichten – eine Begriffsklärung.....	73
2.1.1 Analyse des Rechtsbegriffs.....	73
2.1.2 Analyse des Pflichtbegriffs	83
2.2 Moralische Rechte und Pflichten im wirtschaftsethischen Kontext.....	87
2.2.1 Individuelle Rechte des Arbeitnehmers.....	89
2.2.2 Korporative Rechte des Arbeitgebers.....	105
2.3 Integrität als besonderes Recht des Individuums	109
2.3.1 Begriffliche Annäherung	110
2.3.2 Integrität als besonderes Recht des Arbeitnehmers	122
2.4 Loyalität als besonderes Recht des Unternehmens	136
2.4.1 Begriffsbestimmung.....	137
2.4.2 Loyalität gegenüber dem Unternehmen	158
2.4.3 Loyalität als besonderes Recht des Unternehmens.....	164
2.5 Diskussionsbeispiel: Bilanzierung.....	175
Schlussbemerkung.....	180

Einführung und Relevanz des Themas

Diese Arbeit befasst sich mit der Analyse der Beziehung zwischen Individuum und Unternehmen, wobei sie sich vorrangig mit der Fragestellung beschäftigt, welche moralischen Rechte und Pflichten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ gegenüber ihrem Arbeitgeber und umgekehrt die Unternehmen gegenüber ihren Angestellten haben. Die Hauptfrage lautet demnach: „Was schulden sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber wechselseitig?“. Dabei handelt es sich weniger um die vertraglich und juristisch festgelegten, sondern vielmehr um die moralischen Rechte und Pflichten. Das Ziel dieser Arbeit besteht somit in der Darstellung und Ausarbeitung der individuellen wie korporativen grundlegenden Rechte, welchen jeweils auch eine grundlegende Pflicht korrespondiert. In Bezug auf die Individualrechte werde ich mich insbesondere auf die entsprechenden Menschenrechte beziehen sowie auf die Kernarbeitsnormen der *Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, engl.: ILO)* verweisen. Für Unternehmen existieren jedoch bislang keine allgemein gültigen moralischen Regeln, da sie bisher zumeist lediglich als juristische Körperschaften oder rein wirtschaftliche Einheiten und nicht als moralische Akteure angesehen werden. Neben der Darlegung der „Grundrechte“ im Wirtschaftskontext, beabsichtige ich zudem in dieser Arbeit zu zeigen, dass zu diesen zusätzlich zwei weitere Normen zählen: Das Recht der Arbeitnehmer auf den Schutz ihrer Integrität sowie das Recht der Unternehmen auf die Loyalität ihrer Mitarbeiter. Aufgrund ihres jeweiligen Geltungsbereichs treten genau diese beiden Rechte jedoch an einigen Stellen in Konflikt zueinander. Das Spannungspotential zeigt sich beispielsweise deutlich anhand der Thematik des *Whistleblowings*. Angenommen, ein Beschäftigter entdeckt bei seinem Arbeitgeber eine unmoralische Praxis. Überwiegt in diesem Fall sein Recht auf die Wahrung seiner Integrität, dem er nur durch den Gang an die Öffentlichkeit nachkommen kann, oder ist nicht doch der Anspruch der Firma auf die ihr entgegenzubringende Loyalität größer, da öffentliches Whistleblowing dem Unternehmen signifikanten Schaden zuführen würde, wodurch möglicherweise auch

¹ Um die Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten beinhalten im Folgenden die Begriffe „die Mitarbeiter“, „die Arbeiter“, „die Arbeitnehmer“, „die Kollegen“, „die Angestellten“ sowie „die Beschäftigten“ stets die Individuen aller Geschlechter – sofern nicht anders ausgewiesen. Alle aufgezählten Begriffe verwende ich zudem als Synonyme.

viele Angestellte ihre Arbeit verlieren würden? Auf diese Frage lässt sich in der Tat keine einfache und verallgemeinernde Antwort geben. Vielmehr gilt es, eine ausführliche Betrachtung der beiden Rechte durchzuführen, um deren Geltungsbereiche klar darzustellen und sie voneinander abzugrenzen. Für die Grenzgebiete, in denen sich beide Normen überlappen, sind die verschiedenen Gründe umfassend gegeneinander abzuwägen.

Thematische Relevanz

Mit der Diskussion dieser grundlegenden Rechte möchte ich insbesondere auch dem folgenden Gedanken widersprechen, den ein ehemaliger Manager eines großen Unternehmens prägnant formulierte:

„What is right in the corporation is not what is right in a man's home or in his church. What is right in the corporation is what the guy above you wants from you. That's what morality is in the corporation“².

Die Moralität von Unternehmen hängt natürlich in Teilen von ihren Führungskräften ab, durch deren moralische Handlungen die Firma selbst in der Lage ist moralisch zu „handeln“, weshalb die Manager auch eine gewisse Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiter einnehmen sollten. Dennoch handelt es sich innerhalb einer Firma – oder auch insgesamt im Wirtschaftssystem – nicht um einen moralfreien Raum, in welchem jeder die Regeln selbst setzen kann, denen er folgt. Vielmehr gelten auch hier die gesellschaftlich allgemein gültigen moralischen Normen. Dennoch kommt es in der Praxis regelmäßig zu unternehmerischen Verstößen. Insofern erfreut sich auch das Gebiet der Wirtschaftsethik seit einigen Jahrzehnten einer stetig wachsenden Aufmerksamkeit. Dafür mag es noch weitere Gründe geben, wie beispielsweise die Verbreitung von negativen Schlagzeilen im Zuge der steigenden medialen Aufmerksamkeit gegenüber Unternehmensfehltritten oder auch individuellen Verfehlungen und deren Folgen. Um hier nur einige aktuelle Beispiele zu nennen: Die Umweltkatastrophe infolge der Explosion der (von dem Konzern BP betriebenen) Ölbohrplattform *Deepwater Horizon*; die illegale Überwachung von Mitarbeitern, wie es bei Lidl der Fall war oder auch die regelmäßig auftretenden Korruptions- und

² Jackall 1988, S. 109; Hervorh. im Original.

Veruntreuungsaffären, wie sie kürzlich den Fußballweltverband FIFA getroffen hatten. Zudem trägt die v. a. durch den Kapitalismus angetriebene Glorifizierung und Überhöhung des Prinzips der Gewinnmaximierung als universeller Beurteilungsnorm zur Unterordnung aller anderen Güter, wie beispielsweise individuelle Autonomie oder Erhaltung der Natur, bei. Auf der anderen Seite hat das System Wirtschaft im Zuge der Globalisierung immer mehr an Komplexität gewonnen. Dadurch ist gleichzeitig auch der Rechtfertigungsanspruch gestiegen, der sowohl an ein solches System als auch an seine Akteure gestellt wird. Auch wenn – oder möglicherweise genau weil – die Wirtschaftsethik noch gerne als „Bindestrich-Ethik“ belächelt wird, ist die Forschergemeinde in vergleichsweise kurzer Zeit rasant gewachsen und hat durch ihre interdisziplinäre Ausrichtung neben Philosophen auch Ökonomen³ und Theologen⁴ zu interessanten Beiträgen inspiriert. Im deutschsprachigen Raum haben sich dazu mittlerweile vier Ansätze etabliert: Der Institutionenansatz von Karl Homann⁵, das Konzept der integrativen Wirtschaftsethik von Peter Ulrich⁶, der Werteansatz von Josef Wieland⁷ sowie das Konzept der analytischen Unternehmensethik von Hans-Ulrich Küpper⁸. Alle vier Konzeptionen greifen verschiedene Schwerpunkte bzw. Ebenen der Wirtschaftsethik auf, welche sie jeweils beleuchten. So blickt Ulrich aus der Makroperspektive auf das gesamte wirtschaftsethische System, welches für ihn eine Einheit von Ethik und Ökonomik darstellt. Für Homann lassen sich die beiden Bereiche nicht integrieren, sondern lediglich die Methoden des einen Gebietes auf das andere anwenden. Damit ist moralisches Verhalten alleine durch die Etablierung spezifischer, allgemein gültiger Anreize möglich, die durch geeignete Institutionen festgesetzt werden. Wieland hebt wiederum die Verbindung von Werten und Strukturen innerhalb von Unternehmen hervor. Im Gegensatz dazu sieht Küpper die Aufgabe der Unternehmensethik nicht in der Vermittlung spezifischer Werte, sondern vielmehr in der Analyse der innerhalb einer Unternehmung auftretenden Wertproblematiken. Der

³ Viele Autoren haben einen philosophischen wie wirtschaftswissenschaftlichen Hintergrund. Dazu zählen u. a. Georges Enderle (Enderle 1993), Peter Koslowski (Koslowski 1988), Birger P. Priddat (Priddat 1994), Horst Steinmann (Steinmann und Löhr 1994), Albrecht Löhr (Löhr 1991) und Andreas G. Scherer (Scherer 2003).

⁴ Vgl. dazu Franz Furger (Furger 1992), Friedhelm Hengsbach (Hengsbach 1991) und Arthur Rich (Rich 1984-1990).

⁵ Vgl. dazu Homann und Blome-Drees 1992, Homann und Lütge 2005 und Homann und Suchanek 2005.

⁶ Vgl. dazu Ulrich und Wieland 1998, Ulrich 2001 und Ulrich 2010.

⁷ Vgl. dazu Wieland 1996, Wieland 1999 und Küng et al. 2010.

⁸ Vgl. dazu Küpper 2005, Küpper und Schreck 2009 sowie Küpper 2011.

systematische Ort der Unternehmensethik liegt dabei in der Organisation selbst, nicht in der wirtschaftlichen Rahmenordnung.

Diese Fokussierung auf die Unternehmen im Rahmen der Unternehmensethik ist insbesondere in den USA vorherrschend. Dazu hat sich die Strömung der *Business Ethics* entwickelt.⁹ Deren Gegenstandsbereich lässt sich dabei als die Analyse der ethischen Dimensionen von produzierenden Organisationen und geschäftlichen Tätigkeiten zusammenfassen. Dazu zählt auch die ethische Betrachtung von der Produktion, dem Verkauf und dem Konsum von Gütern wie Dienstleistungen. Dabei werden oftmals einzelfallbezogene Berufsgruppen untersucht und entsprechende Ethikkodizes erarbeitet. So ist beispielsweise ein Arzt, basierend auf dem hippokratischen Eid, in besonderer Weise dazu verpflichtet zur Gesundheit seines Patienten beizutragen, wohingegen ein Anwalt sich um ein möglichst günstiges Urteil für seinen Klienten bemühen muss. Weitere Themen umfassen die moralischen Aspekte von Führung („Was ist gute Führung?“) oder den Umgang mit Whistleblowern. Das Gewinnprinzip als oberste Maxime wird zumeist in Debatten um *Corporate Social Responsibility (CSR)* hinterfragt, da hierbei die These vertreten wird, dass Firmen auch der Gesellschaft gegenüber in einer sozialen Verantwortung stehen und diese somit bei Unternehmensentscheidungen zu berücksichtigen ist. Dass jedoch nicht nur bestimmte Werte in Organisationen gelten, sondern dass tatsächlich auch moralische Rechte und Pflichten zwischen eben dieser und ihren Angestellten bestehen, war sowohl im nordamerikanischen wie auch im europäischen Raum bislang nur in überschaubarem Rahmen Gegenstand einer wissenschaftlichen Untersuchung. Das Ziel dieser Arbeit besteht darin, einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke zu leisten. Dabei erhebe ich keinen Anspruch darauf, diese Thematik aufgrund ihres inhaltlichen Umfangs vollständig behandeln zu können. Vielmehr beabsichtige ich, diese Problematik systematisch darzustellen und einen möglichen Lösungsweg aufzuzeigen.

Gerade weil unsere Lebenswelt, unsere Gesellschaft sowie deren Strukturen seit der Industriellen Revolution, insbesondere in den vergangenen Jahrzehnten, drastischen Veränderungen und Disruptionen unterworfen war, ist es notwendig diese neuen Umstände regelmäßig zu reflektieren. Insofern nehmen mittlerweile kollektive Akteure, wie z. B. Firmen, einen nicht zu übersehenden Anteil des gesellschaftlichen Lebens ein.

⁹ Einen guten historischen wie inhaltlichen Überblick zum Themengebiet der Business Ethics erhält man bei Alexei Marcoux (Marcoux 2008) sowie Richard De George (De George, Richard T. 1990).

So gab es alleine in Deutschland 2017 über 3,48 Millionen Unternehmen und darunter mehr als 15.000 Firmen mit über 250 Mitarbeitern.¹⁰ Historisch bedingt besteht ein Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Unter den Arbeitgebern verstehe ich in dieser Arbeit mindestens mittelständische Unternehmen bis hin zu Großkonzernen. Laut Europäischer Union gelten gemäß der EU Empfehlung 2003/361 alle Firmen mit 50-249 Mitarbeitern sowie einem Umsatz zwischen 10 und 50 Millionen Euro als mittelständische Unternehmen. Alle Firmen mit darüber hinausgehenden Umsatz und Mitarbeiterzahlen sind als große Unternehmen zu bezeichnen.¹¹ Da der Arbeitnehmer zur Bestreitung seines Lebensunterhalts auf den Arbeitgeber angewiesen ist, befindet sich der Arbeitgeber in einer Machtposition ihm gegenüber. Um diese einzugrenzen, wurde in Deutschland während der Weimarer Zeit das Arbeitsrecht juristisch verankert.¹² Dieses Arbeitsrecht „ist vor allem dadurch gekennzeichnet, dass die *kollektiven Beziehungen* der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstmals eine angemessene rechtliche Ordnung erhielten“¹³. Auch wenn der Gesetzgeber bis heute eine Vielzahl an Arbeitsgesetzen verabschiedet hat, existiert dennoch keine einheitliche Kodifikation des Arbeitsrechts. Vielmehr handelt es sich um viele Einzelurteile, weshalb das Arbeitsrecht als Richterrecht zu bezeichnen ist. Entsprechend bestehen im Hinblick auf Gesetze und Rechtsprechung noch erhebliche Lücken, da diese kaum in der Lage sind, die Zukunft zu antizipieren und daher lediglich reaktiv tätig sein können.

Ähnlich verhält es sich mit den Arbeitsverträgen – seien diese individuell oder kollektiv bzw. tariflich organisiert. Diese Problematik stellt sich jedoch sowohl auf rechtlicher wie auch auf wirtschaftlicher Ebene. So hat sich seit einigen Jahrzehnten innerhalb der Volkswirtschaftslehre die Ansicht der *Neuen Institutionenökonomik* durchgesetzt, welche annimmt, dass Institutionen notwendig sind, um Transaktionen erfolgreich am

¹⁰ Vgl. dazu Statista 2018: „Anzahl der Unternehmen in Deutschland nach Beschäftigtengrößenklassen im Jahr 2017“.

¹¹ Vgl. dazu den Artikel der Europäische Union: „What is an SME?“. Die mitarbeiterstärkste Firma im Jahre 2017/2018 war der amerikanische Konzern *Walmart* mit rund 2,3 Millionen Angestellten weltweit. Vgl. dazu die Auflistung der zehn größten Firmen in Hartmann 2018: „Die 10 größten Arbeitgeber der Welt“.

¹² Der Grundgedanke (und damit auch das Ziel) des Arbeitsrechts lässt sich wie folgt formulieren: „Das Arbeitsrecht dient der Herstellung *sozialer Gerechtigkeit* bei *freiheitsrechtlicher Gestaltung* der Arbeitsbedingungen. Die wechselseitige Abhängigkeit in der modernen Industriegesellschaft schließt eine autonome Existenz des einzelnen aus. Daher ist es Aufgabe der Rechtsordnung, den Gedanken der Freiheit und Gleichheit unter den Funktionsvoraussetzungen arbeitsteiliger Produktionsweise zu verwirklichen“ (Arbeitsgesetze 2017, XVI f.).

¹³ Arbeitsgesetze 2017, XIII f.; Hervorh. im Original.

Markt durchzuführen.¹⁴ Denn entgegen der neoklassischen Strömung geht diese Theorie von folgenden Voraussetzungen aus: beschränkte Rationalität, asymmetrische Informationen sowie unvollständige Verträge. Dies bedeutet, dass jede Transaktion mit gewissen Kosten verbunden ist. So beispielsweise auch beim Kauf einer Ware. Üblicherweise informiert sich der Käufer vorab über Eigenschaften, Preise usw. eines Produkts. Die Beschaffung dieser Informationen ist jedoch mit Kosten verbunden, also der für die Recherche investierten Zeit, die auch anderweitig genutzt hätte werden können. Da wir Menschen jedoch einerseits kognitiv nicht in der Lage sind, alle verfügbaren Informationen zu verarbeiten und andererseits die anfallenden Kosten einer vollständigen Recherche den daraus entstehenden Nutzen um ein vielfaches übersteigen würden, entsprechen die eben genannten drei Aspekte (asymmetrische Informationen usw.) deutlich eher der realen Lebenswelt. Analog verhält es sich mit Verträgen. Aufgrund der beschränkten Rationalität sowie der Unmöglichkeit der Zukunftsvorhersage, sind diese stets als unvollständig zu beschreiben. Entsprechend beinhalten Verträge hinsichtlich verschiedener Aspekte Lücken und damit immer auch einen Interpretationsspielraum. Eine Möglichkeit diese Lücken zu füllen, besteht in einer Herangehensweise aus moralischer Perspektive. Unabhängig davon, ob diese juristischen Vakua existieren oder nicht, gehe ich davon aus, dass Recht und Moral nicht gänzlich unabhängig voneinander, sondern vielmehr miteinander verschränkt sind. Das positive Recht ist nur solange stabil und gesellschaftlich akzeptabel, solange es nicht mit grundlegenden moralischen Kriterien in Konflikt gerät.¹⁵

Das Ziel dieser Arbeit ist es, genau diese Intuition in Bezug auf die nicht ausreichende Berücksichtigung von moralischen Normen im Arbeitskontext darzustellen. Im Fokus steht dabei ausschließlich das Verhältnis zwischen dem Unternehmen als Arbeitgeber und den Individuen als Arbeitnehmern. Auf die Ansprüche anderer Stakeholder wie Lieferanten, Kunden, die Gesellschaft oder auch die Umwelt kann in dieser Arbeit nicht eingegangen werden, da dies den Rahmen deutlich sprengen würde. Die Ausklammerung dieser Bereiche schmälert jedoch deren Dringlichkeit in keinster Weise. Auch beziehe ich mich im Hinblick auf die Gesellschaft und die Wirtschaftsordnung in erster Linie auf die derzeit in Deutschland vorherrschenden sozialen Strukturen sowie

¹⁴ Als Begründer dieser Theorie gilt Ronald Coase mit seinem 1937 erschienenen Aufsatz „The Nature of the Firm“ (Coase 1937). Ein weiterer bekannter Vertreter dieser Position ist der Wirtschaftswissenschaftler Oliver E. Williamson (Williamson 1975; Williamson 1985).

¹⁵ Zum Verhältnis von Recht und Moral siehe unten 2.1.1.

das marktwirtschaftliche System. Inwiefern sich also die hier generierten Erkenntnisse und Argumente auf andere Nationen und Kulturen anwenden lassen, ist daher im Einzelfall zu prüfen.

Methodisches Vorgehen und Aufbau

Zunächst ist darauf zu verweisen, dass diese Arbeit größtenteils philosophischer Art ist, zugleich aber auch (empirische) Elemente aus anderen Wissenschaften wie der Psychologie, Soziologie und Ökonomie beinhaltet. Damit steht nicht die quantitative oder qualitative Datenerhebung zur Feststellung des faktischen Status quo im Fokus. Vielmehr erfolgt die Darstellung und Diskussion der eingangs gestellten Hauptfrage auf einer theoretischen, d. h. normativen, Ebene. Zudem kann auf viele grundlegende Fragen in diesem Kontext nicht vertieft eingegangen werden, wie beispielsweise das Spannungsverhältnis zwischen Moral und Recht oder auch die Problematik der Letztbegründung von Menschenrechten. Diese Arbeit stützt sich auf Annahmen und Ergebnisse ausgesuchter Autoren und erhebt nicht den Anspruch, einen vollständigen Überblick über die gesamte Forschungsliteratur aller eben erwähnten Wissenschaftsdisziplinen geben zu können. Des Weiteren gehe ich davon aus, dass die Aufgabe der Philosophie darin besteht, eine Brücke zwischen abstrakten Überlegungen und der gelebten Praxis zu schlagen. Insofern schließe ich mich auch dem folgenden Gedanken von Julian Nida-Rümelin an:

„Es gibt keinen philosophischen Standpunkt, der über allem steht. Die Philosophie ist im Gemenge, sie ist, wenn sie relevant bleiben will, Teil einer umfassenden Praxis der Erkenntnisgewinnung und damit Teil der menschlichen Lebensform“¹⁶.

Diese Arbeit gliedert sich grundsätzlich in zwei Teile: Zu Beginn ist das Fundament der Fragestellung zu klären, also unter welchen Umständen diese Frage überhaupt gestellt werden kann. Im zweiten Teil erfolgen die Diskussion und die konkrete Ausgestaltung der individuellen sowie korporativen moralischen Rechte und Pflichten. Der erste Teil besteht selbst wiederum aus drei Voraussetzungen. Zunächst ist dabei zu zeigen, in welchem Verhältnis Ethik und Wirtschaft zueinander stehen. Dazu werde ich drei mögliche Ansätze diskutieren: Ethik als angewandte Ethik, Ethik als normative

¹⁶ Nida-Rümelin 2018, S. 28.

Ökonomik und Wirtschaftsethik als integratives Konzept. Ich werde mich dabei den Befürwortern eines verbindenden Ansatzes anschließen, wonach der Markt keine moralfreie Zone ist, die jenseits der Lebenswelt liegt, sondern vielmehr als Teil von dieser zu betrachten ist. Denn durch die Globalisierung der Wirtschaft und den technischen Fortschritt ist der Markt zu einem abstrakten, grenzenlosen Konstrukt avanciert. Insofern entspricht er heute zwar nicht mehr dem einstigen Konzept des Marktplatzes im Stadtzentrum, verfügt aber nach wie vor über dessen Funktion als Plattform für den interindividuellen Warentausch. Der Markt umfasst demnach jegliche Akteure (Individuen, Unternehmen, Staat), die sich an einer wirtschaftlichen Handlung beteiligen und kann daher auch nicht als von diesen isoliert angesehen werden.

Als nächstes werde ich die hier zugrunde liegende Vernunftkonzeption darlegen, welche größtenteils dem Ansatz der strukturellen Rationalität von Nida-Rümelin entspricht. Diese basiert auf der Praxis des wechselseitigen Gründe-Gebens und Gründe-Nehmens, welche auch insgesamt das Fundament gelungener zwischenmenschlicher Kommunikation darstellt. Im Gegensatz zur ökonomischen Rationalität, welche die Beurteilung einer individuellen Handlung alleine nach dem Kriterium der Eigennutzmaximierung zulässt, beinhaltet die strukturelle Rationalität kein oberstes Entscheidungsprinzip, sondern fokussiert vielmehr auf das jeweilige, situationsabhängige Abwägen von Handlungsgründen. Die Handlung wird also auch im gesamten, die Person betreffenden Kontext gesehen und nicht nur punktuell betrachtet. Ziel ist dabei eine individuell kohärente Handlungspraxis, also dass ein Individuum nicht heute auf die eine Art und morgen auf eine ganz andere Weise agiert. Denn ein solches sprunghaftes und unvorhersehbares Verhalten ist sowohl für den Betreffenden selbst problematisch, da die interne Verbindung von sich gänzlich widersprechenden Werten oder Überzeugungen in vielen Fällen schwer möglich ist und daher nur durch die Aufspaltung in verschiedene Persönlichkeiten durchführbar ist; als auch für die Umgebung des Individuums, da seine Interaktionspartner nicht wissen wie sie auf eine solche Person reagieren sollen.

Schließlich ist zu erläutern, in welchem Umfang Organisationen den Status von kollektiven Akteuren einnehmen können sowie moralisch zu berücksichtigen sind. Diese Überlegungen bauen dabei auf den Debatten um kollektive Handlungen, kollektive Verantwortung sowie kollektive Intentionalität auf. Eine Person gilt dann als Akteur,

wenn sie eine Handlungsabsicht ausbilden, die Handlung tatsächlich ausführen und schließlich auch die Verantwortung dafür übernehmen kann. Inwiefern dies auch auf Kollektive zutrifft, stelle ich u. a. in Rückgriff auf Peter French, Deborah Tollefsen und Margaret Gilbert dar. Der Handlungsbegriff eines Kollektivs wie einer Organisation kann dabei nicht derselbe sein wie derjenige, der für ein Individuum gilt, da Kollektive offensichtlich einen anderen ontologischen Status im Vergleich zu Menschen einnehmen und daher nicht auf dieselbe Art handeln können. Allerdings werden Organisationen in der Praxis als Akteure wahrgenommen und gelten als juristische Personen, die Verträge schließen und dementsprechend für etwaige Vergehen haftbar gemacht werden können. Insofern sind dafür alternative Ansätze wie ein angepasster Verantwortungsbegriff oder ein sekundäres Handlungskonzept zu entwickeln. Dabei orientiere ich mich insbesondere an den Arbeiten von Christian Neuhäuser sowie Patricia Werhane.

Nachdem die Voraussetzungen betrachtet wurden, beleuchtet der zweite Teil die individuellen und korporativen Rechte und Pflichten. Dieser gliedert sich wiederum in fünf Unterkapitel. Zunächst werde ich die Begriffe des Rechts und der Pflicht erläutern, wobei ich die verschiedenen Rechtskategorien darlegen werde. Der Pflichtbegriff wird zudem in die Debatte um die *special obligations*, also die besondere Verpflichtungen, eingeordnet. Dabei wird sich zeigen, dass die spezifische Beziehung zwischen Individuum und Unternehmen ebenfalls eine besondere Beziehung konstituiert.

Im Anschluss daran werde ich eine Auswahl der moralischen Rechte (und den entsprechenden Pflichten) von Arbeitnehmern und Arbeitgebern vorstellen. Diese sind dabei als Ergänzung zu den in Deutschland bereits bestehenden Arbeitsgesetzen zu verstehen. Denn diese konkretisieren sich insbesondere in der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages.¹⁷ So legt der Vertrag viele technische Details wie Beschäftigungstitel, Aufgaben, Gehalt, Urlaubstage, Krankheitsfall, Schweigepflicht, Pausen, Kündigungsschutz usw. fest. Die nicht vertraglich festgelegten Rechte und Pflichten entstehen zumeist implizit durch die Interaktion zwischen Individuum und Organisation, sind jedoch zugleich durch die gesellschaftliche Kultur sowie bisherige Unternehmenstradition geprägt. Das Ziel dieser Arbeit besteht nun darin, diesen Rechten und Pflichten ein philosophisch-moralisches Fundament zur Verfügung zu stellen, auf welchem sie sich systematisch entfalten können. Zu diesen grundlegenden

¹⁷ Vgl. dazu Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: „Arbeitsrecht“.

Rechten zählt beispielsweise das Recht auf die Anerkennung des jeweiligen moralischen Status – sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber. Dies ist insbesondere in Bezug auf die Individuen bedeutsam, da es darauf abzielt, dass die Unternehmen die Angestellten nicht mehr nur als menschliche Ressourcen ansehen, sondern sie tatsächlich auch als Menschen und somit als Zwecke an sich begreifen. Weitere Rechte umfassen z. B. das Recht auf Freiheit im Sinne der freien Meinungsäußerung und entsprechender Bereitstellung einer offenen Kommunikationskultur sowie das Recht auf Sicherheit am Arbeitsplatz. Durch Zuwiderhandlung würden die Organisationen eines der elementarsten Menschenrechte, das Recht auf körperliche Unversehrtheit, verletzen. Außerdem darf eine Institution keinen Angestellten oder Bewerber für eine Position aufgrund seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner Hautfarbe oder anderer Merkmale diskriminieren, da alle Menschen als gleich und frei anzuerkennen sind. Außerdem verfügt das Unternehmen über das Recht nicht geschädigt zu werden.

Des Weiteren werde ich ausführlich das individuelle Recht auf den Schutz der Integrität des Mitarbeiters diskutieren. Dazu werde ich zunächst den Integritätsbegriff klären und darlegen, inwiefern die hier verwendete Konzeption über das Alltagsverständnis von Integrität („*das tun, was man für richtig hält*“) hinausgeht. Anschließend wird auf die hohe Relevanz von personaler Integrität im wirtschaftlichen Kontext anhand eines Beispiels hingewiesen und aufgezeigt, wie sich ein entsprechendes Recht konstruieren lässt. Abschließend werde ich die Gründe, die für dieses Recht sprechen, erörtern.

Zuletzt werde ich ebenso ausführlich das korporative Recht auf Loyalität der Mitarbeiter betrachten. Auch hier wird zunächst eine Begriffsbestimmung vorgenommen, wobei insbesondere auf die Loyalitätsstrukturen sowie deren Dimensionen eingegangen wird. Im Anschluss daran werde ich die Konzeption sowie Ausgestaltung des korporativen Rechts auf Loyalität im wirtschaftlichen Kontext darlegen.

1. Voraussetzungen

Die eingangs entwickelte Fragestellung zählt in den Bereich der Wirtschaftsethik. Nach einer kurzen Klärung der Begriffe Ethik, Moral, Ökonomie und Ökonomik erfolgt die systematische Einordnung der Thematik, die auch einen knappen geschichtlichen Überblick beinhaltet. Dazu werden die Voraussetzungen erörtert, auf dessen Fundament diese Arbeit aufbaut. Die erste Annahme besteht darin, dass der Markt keine moralfreie Zone ist, sondern dass Ethik und Ökonomie sich als gleichwertige Partner in einer gemeinsamen Lebenswelt anerkennen müssen (1.1). Die zweite Voraussetzung bezieht sich auf das zugrunde liegende Konzept praktischer Vernunft (1.2). Zuletzt wird dargelegt, inwiefern Unternehmen den Status von moralischen Akteuren einnehmen (1.3).

1.1 Moralität im Markt

Die thematische Trennung von Ethik und Ökonomie mag in mancher Hinsicht in der Tat sinnvoll erscheinen, da sich durch den allgemeinen wissenschaftlichen Fortschritt in beiden Bereichen unterschiedliche Zielsetzungen sowie Methoden ausgebildet haben. Vereinfacht ausgedrückt bemüht sich die Ethik um die (normative) Begründung und die Ökonomie um die Vorhersage menschlichen Verhaltens. Dennoch erscheint mir eine absolute Trennung dieser Bereiche nicht durchführbar zu sein, da letztlich beide Gebiete Teil einer gemeinsamen Lebenswelt sind. Denn angesichts der vielen spezifischen Fragen, welche sich seit einigen Jahrzehnten durch den enormen Fortschritt und die Weiterentwicklung der Wirtschaft unter der zunehmenden Globalisierung und deren Auswirkungen stellen, wie z. B. die Steigerung der Marktmacht der (global agierenden) Konzerne gegenüber ihren Stakeholdern (Mitarbeitern, Lieferanten, Gesellschaft) sowie die anhaltende Umweltzerstörung zugunsten der Profitmaximierung, ist auch das Bedürfnis gestiegen, ethische Komponenten (wieder) in ökonomische Überlegungen mit einzubeziehen. Prägnant formuliert wird der „Ruf nach Ethik“ in Bezug auf die wirtschaftlichen Verhältnisse unaufhörlich lauter. Hinsichtlich des Verhältnisses von

Ethik und Ökonomik sowie der anzuwendenden Methoden existieren jedoch unterschiedliche Ansichten. Ist dabei die erstgenannte Disziplin der zweiten vorgeordnet oder besteht doch ein Vorrang der ökonomischen Fragestellungen, auf die erst im Nachgang aus ethischer Perspektive reagiert werden kann? Ist die Anwendung ethischer Kategorien im wirtschaftlichen Kontext überhaupt möglich oder gelten dort allein die ökonomistischen Paradigmen der Effizienz und Gewinnmaximierung, durch welche die moralisch handelnden Akteure unter Wettbewerbsbedingungen zumeist das Nachsehen haben und aus dem Markt¹⁸ ausscheiden? In diesem Kapitel soll daher zum einen dafür argumentiert werden, dass Ethik und Ökonomie keine voneinander unabhängigen Bereiche, sondern Teil einer gemeinsamen Lebenswelt sind; und zum anderen, dass dementsprechend auch dem Markt moralische Komponenten innewohnen, die es aufzudecken gilt. Ich möchte damit lediglich meinen Standpunkt skizzieren und keinen zusätzlichen Beitrag zu der bereits sehr umfassenden Diskussion leisten.

1.1.1 Thematische und historische Einordnung

Bevor diese Arbeit in den thematischen und historischen Kontext eingeordnet werden kann, sind zunächst kurz die relevanten Begrifflichkeiten zu klären: Ethik, Moral, Wirtschaft, Ökonomik sowie Wirtschaftsethik.

a) Begriffsklärung: Ethik, Moral, Ökonomie und Ökonomik

Diese Arbeit gehört, wie bereits eingangs erwähnt, in den Bereich der Wirtschaftsethik. Dieser setzt sich offensichtlich aus zwei Komponenten zusammen, die erst seit kurzem wieder verstärkt in Verbindung miteinander gebracht werden: Wirtschaft und Ethik. Letztgenanntes bezeichnet dabei ein Teilgebiet der Praktischen Philosophie und umfasst alle Bereiche, die sich unter die von Kant prägnant formulierte Frage „Was soll ich tun?“ subsummieren lassen. Im Fokus ethischer Betrachtungen stehen demnach die

¹⁸ Ich verstehe den Begriff des Marktes hier in einem umfassenden Sinn und zwar als globale Institution bzw. Plattform, in deren Rahmen sämtliche Tauschhandlungen von Gütern oder Dienstleistungen sowohl von Einzelnen als auch von kollektiven Akteuren abgeschlossen werden. Damit stellt der Markt eine mögliche Form der Ausgestaltung von Wirtschaft dar. Eine ausführliche Diskussion des Marktbegriffs ist im Lexikoneintrag von Lisa Herzog zu finden, vgl. dazu Herzog 2017, „Markets“.

Voraussetzungen und die Bewertung des menschlichen Handelns. Ziel ist die Begründung von richtigen im Sinne von angemessenen und wohlbegründeten Verhaltensweisen. Die zur Beurteilung angewandten Prinzipien und Normen, also ob beispielsweise entweder die Intentionen oder aber die Folgen einer Handlung das entscheidende Kriterium darstellen, wurden in der Philosophiegeschichte stets heftig diskutiert. Seit der Begründung der Ethik als eigenständiger Disziplin durch Aristoteles ist mit dieser zudem sehr eng die Frage nach dem guten Leben sowie dem höchsten Gut verbunden.¹⁹ Diese Frage betrifft sowohl den Einzelnen als auch die Gesellschaft, da es für ein gutes und gerechtes Zusammenleben gewisser Gesetze und Normen bedarf. In diesem Zusammenhang wird oftmals auch der Begriff der Moral verwendet. Dieser kann in zweifacher Weise verstanden werden:²⁰ Zum einen deskriptiv, insofern er spezifische Verhaltensregeln betrifft, die von einem Individuum oder einer Gruppe akzeptiert und umgesetzt werden; zum anderen normativ, insofern er sich auf einen allgemeinen sowie universell gültigen Katalog von Verhaltensregeln bezieht, gegen den keine guten Gründe vorgebracht werden können. Die Bewertung und Begründung moralischer Normen erfolgt im Rahmen der Ethik, weshalb die Moral auch als Gegenstandsbereich der Ethik bezeichnet werden kann.

Unter Wirtschaft bzw. Ökonomie ist laut Duden die „Gesamtheit der Einrichtungen und Maßnahmen, die sich auf Produktion und Konsum von Wirtschaftsgütern beziehen“ zu verstehen. Zu den Einrichtungen zählen dabei Unternehmen sowie private und öffentliche Haushalte. Die Maßnahmen beinhalten die Herstellung, den (Ver-)Kauf, die Distribution und die Entsorgung von Gütern. Im Zuge dessen werden auch Angebot und Nachfrage generiert wie reguliert. Ökonomik bezeichnet dabei zunächst die Wissenschaft, deren Gegenstandsbereich die Wirtschaft ist, also die Wirtschaftswissenschaft.

Die Wirtschaftsphilosophie schließlich bemüht sich um eine Verbindung der beiden eben genannten Fachgebiete Ethik und Ökonomik. Dabei existieren verschiedene Ansätze

¹⁹ So befassten sich viele antike Philosophen mit der Frage nach einem gelungenen sowie sinnvollen Leben des Einzelnen und durch welche Handlungen das Individuum letztlich das Ziel – Glück (*eudaimonia*) – erreichen könnte. Diese Grundfrage ist bis heute in der Ethik erhalten geblieben, auch wenn sich die Schwerpunkte im Laufe der philosophischen Entwicklungen immer wieder verändert haben und auch der Themenbereich insgesamt umfassender wurde.

²⁰ Die beiden Autoren Bernard Gert und Joshua Gert bieten eine ausführliche Darstellung des Moralitätsbegriffs. Zu Beginn unterscheiden sie dabei zwischen deskriptiver und normativer Moral. Vgl. dazu Gert und Gert 2016.

hinsichtlich des Verhältnisses untereinander sowie unterschiedlicher Synthesemöglichkeiten, worauf ich später nochmals genauer eingehen werde. Grundsätzlich lässt sich die Wirtschaftsphilosophie analog zu den Handlungsebenen in drei Bereiche gliedern: die Makroebene (Wirtschaftssystem als Ganzes), die Mesoebene (Organisation) und die Mikroebene (Individuum).²¹ Die Wirtschaftsethik befasst sich somit auf der Makroebene insbesondere mit den Rahmenbedingungen der Wirtschaft und dem (nicht) funktionierenden Zusammenspiel der verschiedenen Akteure. Außerdem geht es um die Etablierung von wirtschaftsunabhängigen Institutionen und deren politischer und faktischer Durchsetzung anhand von Gesetzen und Regelungen. Der Bereich der Unternehmensethik entspricht der Mesoebene und umfasst sämtliche Beziehungen zwischen der Organisation und ihren Stakeholdern, d. h. ihren Anspruchsträgern. Zu den unternehmensinternen Stakeholdern zählen beispielsweise die Mitarbeiter oder Manager einer Firma; zu den unternehmensexternen hingegen Lieferanten, Kunden, die Gesellschaft usw. Aufgrund der verschiedenen und oftmals entgegengesetzten Interessen der vielen Anspruchsgruppen entstehen in einem Unternehmen zwangsläufig Zielkonflikte. Einige Beispiele für solche Konflikte – insbesondere zwischen Unternehmen und ihren Mitarbeitern – finden sich in der vorliegenden Arbeit. Abschließend ist noch die Mikroebene zu nennen. Im Fokus steht dabei der Einzelne innerhalb seiner Funktion, welche er im wirtschaftlichen Kontext ausfüllt. Oftmals wird dabei das Thema der Führungsethik diskutiert, also nach welchen Maßstäben beispielsweise ein Manager in Bezug auf seine Mitarbeiter handeln sollte. In diesen Bereich zählen jedoch auch Fragen nach dem angemessenen Verhalten von Kollegen untereinander oder auch das Gebiet der Konsumentenethik.

b) Geschichtlicher Hintergrund

Auch wenn der Themenkomplex Wirtschaftsethik in seiner heutigen Form im Vergleich zu anderen ethischen Teildisziplinen „jung“ erscheint, so sehen sich die Menschen mit wirtschaftlichen Fragen konfrontiert seitdem sie in sozialen Verbänden leben. Bernd Noll rekonstruiert in seinem Werk die geschichtlichen Entwicklungen der Wirtschaftsethik, angefangen bei der Steinzeit, über die Antike und das Mittelalter bis

²¹ Bei dieser Einteilung orientierte ich mich an Enderle 1993, S. 60-62.

hin zur Globalisierungsproblematik der Gegenwart.²² Damit bietet er einen kompakten, aber differenzierten Überblick hinsichtlich des historischen, ideengeschichtlichen sowie dogmatischen Entstehungshintergrundes der Wirtschaftsethik. Insofern prägen Ressourcenknappheit sowie die Frage nach dem gerechten Preis und der gerechten Verteilung der in der Gruppe erwirtschafteten Güter seit der Prähistorie das gemeinschaftliche Zusammenleben der Individuen – seien diese in Stammesgesellschaften, Stadtstaaten oder Nationalstaaten organisiert. Da die wirtschaftlichen Handlungen nicht isoliert, sondern als Teil der gesamten gesellschaftlichen Interaktionszusammenhängen betrachtet wurden, galten Wirtschaft und Ethik bis weit in das 18. Jahrhundert hinein nicht als eigenständige Fachbereiche, sondern wurden gemeinsam innerhalb der Politischen Ökonomie behandelt. Als entscheidender Denker dieser Zeit gilt Adam Smith²³, der sowohl als Moralphilosoph und Aufklärer bekannt ist, als auch als Begründer der klassischen Nationalökonomie gilt. In seinen Werken zeigt sich daher einerseits die einheitliche Betrachtungsweise der Politischen Ökonomie, andererseits aber auch die Emanzipation der Ökonomik als eigenständige Disziplin. Im Zuge des von der Aufklärung angetriebenen Rationalisierungs- sowie Transformationsprozesses, der u. a. von Max Weber, Georg Simmel und Werner Sombart weiter vorangetrieben wurde, kam es letztlich zu einer Trennung von Ethik und Ökonomik, womit auch das von der utilitaristisch geprägten Neoklassik verfolgte Ziel – die Etablierung einer „reinen“ Ökonomik – erreicht war.²⁴

Die reine Ökonomik impliziert dabei die Entfernung aller zuvor vorhandenen ethischen Kategorien, wie Menschenbild oder höchstes Prinzip, und beschränkt sich auf den Ansatz des methodologischen Individualismus, der auch in vielen anderen Wissenschaften wie beispielsweise der Psychologie oder Soziologie Anwendung findet. Dieser besagt, „dass sich soziale Phänomene letztlich nur vom Denken und Handeln der Individuen her erklären bzw. verstehen lassen“²⁵. In Bezug auf die Ökonomie wird den Individuen dabei eine gewisse Form der Rationalität unterstellt. Diese *ökonomische Rationalität* beinhaltet, dass die Individuen sich lediglich an ihren Präferenzen oder an entsprechenden Anreizen orientieren und strikt eigennutzmaximierend handeln, sich

²² Vgl. dazu Noll 2010.

²³ Vgl. dazu Smith 1976 [1776] und Smith 1976 [1759].

²⁴ Noll stellt allgemein die geistesgeschichtliche Wende zur Neuzeit und damit die Entstehung einer marktwirtschaftlich-kapitalistischen Ethik dar in Noll 2010, Kapitel 6. Ulrich skizziert dazu detailliert die Grundzüge der dogmengeschichtlichen Hintergründe in Ulrich 2001, Kapitel 5.

²⁵ Ulrich 2001, S. 188.

also wie *homines oeconomici* verhalten. Dieses theoretische Konstrukt stellt jedoch „nur ein nützliches Werkzeug [dar], weil mit diesem Modell auf Basis möglichst einfacher Annahmen Aussagen über wirtschaftliche Zusammenhänge formuliert werden können“²⁶. So weist auch Homann mehrfach darauf hin, dass das Modell des *homo oeconomicus* nicht die gesamte Natur des Menschen widerspiegelt, sondern lediglich Minimalanforderungen in Bezug auf den Menschen beinhaltet. Diese seien notwendig, um Aussagen über entsprechende Verhaltensweisen innerhalb von spezifischen Theoriemodellen tätigen zu können, ohne diese übermäßig komplex zu gestalten. Dieser Ansatz ist nicht unumstritten, worauf ich jedoch im folgenden Abschnitt genauer eingehen werde.

1.1.2 Das Verhältnis von Ethik und Ökonomik

In der reinen Ökonomie sei gemäß Ulrich durch die Entstehung der modernen Marktwirtschaft das erwerbswirtschaftliche Prinzip oder Gewinnprinzip zum höchsten Gut avanciert. Dadurch habe sich für alle Marktteilnehmer der anonyme Zwang entwickelt, wettbewerbsfähig zu sein bzw. zu bleiben, weshalb für ethische Überlegungen kein Platz mehr vorhanden gewesen sei. Damit wurde die Trennung von Ethik und Ökonomik als zwei voneinander unabhängige Bereiche weiter zementiert, weshalb Ulrich auch von einer „Zwei-Welten-Konzeption“²⁷ spricht. In der zeitgenössischen Debatte existieren verschiedene Ansätze in Bezug auf die Möglichkeit und die Bedingungen, wie diese Aufteilung dennoch überwunden werden könnte, also ob und inwiefern Moralität im Markt vorhanden ist. Im deutschsprachigen Raum haben sich hinsichtlich der wirtschaftsethischen Theoriebildung insbesondere drei Herangehensweisen etabliert: Wirtschaftsethik verstanden als angewandte Ethik, als normative Ökonomik oder als integratives Konzept.²⁸ Erstgenanntes suggeriert, dass Wirtschaft bislang frei von jeglicher Moral sei und diese erst in die Ökonomie „hineingetragen“ werden müsse. Die normative Ökonomik bemüht sich um die Unabhängigkeit von ethischen Kategorien, was ihr jedoch lediglich in Teilen gelingt. Die Moral ist dabei nicht im Markt, sondern in den Rahmenbedingungen verortet. Das

²⁶ Noll 2010, S. 17.

²⁷ Ulrich 2001, S. 102; Hervorh. im Original.

²⁸ Ulrich beleuchtet die drei Denkansätze ausführlich in Ulrich 2001, S. 95-126.

letztgenannte Konzept schließlich argumentiert für Moralität im Markt, insofern als die Ökonomie bereits auf einem normativen Fundament aufbaut und es lediglich gelte dieses aufzudecken. Im Folgenden werde ich in kompakter Form die Grundzüge der ersten beiden Ideen sowie deren Kritikpunkte darstellen. In Abgrenzung dazu wird sich der dritte Ansatz als Basis für diese Arbeit erweisen.

1.1.2.1 Angewandte Ethik

Der unternehmensethische Ansatz von Horst Steinmann und Kollegen wird im Folgenden exemplarisch für die Konzeption einer Wirtschaftsethik als angewandter Ethik erläutert.²⁹ Laut Steinmann und Löhr bezieht sich Ethik auf jegliche zwischenmenschlichen Handlungssituationen, in welchen Konflikte auftreten können – sei dies in einem familiären, politischen oder eben auch wirtschaftlichen Umfeld. Die Unternehmensethik beansprucht daher „für den *spezifischen* Handlungszusammenhang der Unternehmung noch einmal eine Orientierungshilfe zur friedlichen Lösung von Konflikten bieten zu können“³⁰. Zudem entspricht dieser Ansatz einer vernunftethischen Konzeption, d. h. der Fokus liegt nicht auf der Generierung von inhaltlichen oder materiellen Normen, sondern darauf, durch ein dialogorientiertes Verfahren zu einer von allen Beteiligten akzeptierten Lösung zu gelangen. Daher kann es nur um „solche Normen gehen, für die gute Gründe geltend gemacht wurden oder zumindest bei genauerer Nachfrage geltend gemacht werden könnten“³¹.

Gemäß Steinmann wird in der Wirtschaftsethik vorausgesetzt, dass das Gewinnprinzip – d. h. Liquidität und Rentabilität – einem Formalziel entspricht, dessen Einhaltung „in der Wettbewerbswirtschaft Bedingung für die Existenz jeder Unternehmung ist“³². Allerdings handelt es sich hierbei lediglich um eine Richtigkeitsvermutung. Dies bedeutet, dass durch die Festlegung auf die derzeit vorherrschende kapitalistische Wirtschaftsordnung allgemein unterstellt werden kann, dass das Gewinnprinzip als Formalziel gilt. Jedoch ist die Legitimität dessen nicht in jedem einzelnen Fall gegeben.

²⁹ Im folgenden Abschnitt beziehe ich mich insbesondere auf Steinmann und Löhr 1994 sowie auf Steinmann und Löhr 1991, S. 3-32. Als weiterer Vertreter dieses Ansatzes gilt beispielsweise Peter Koslowski (vgl. dazu Koslowski 1988).

³⁰ Steinmann und Löhr 1994, S. 94; Hervorh. im Original.

³¹ Steinmann und Löhr 1991, S. 11.

³² Steinmann und Löhr 1994, S. 98.

So kann ein Unternehmen denselben Gewinn auf zwei verschiedene Arten generieren – auf ethische oder unethische Weise. Obwohl beide Strategien dem Gewinnprinzip entsprechen, ist klar, dass ein unethisches Vorgehen nicht legitimiert werden könnte. Daher sollte die Unternehmensleitung sich für die angemessene, d. h. die ethisch begründbare, Strategie entscheiden. Da in der Zukunft nicht alle Situationen antizipiert und gesetzlich geregelt werden können, werden sich daraus stets Handlungsspielräume ergeben. Der Umgang mit denselben ist dann Gegenstand der Unternehmensethik. Also immer genau dann, wenn das Gewinnprinzip zu unethischen oder unmoralischen Konsequenzen führen würde, ist es notwendig dieses Prinzip bzw. die Konsequenzen zu hinterfragen und einen Begründungsdiskurs zu führen. Entsprechend sollen „Begründungen konkreter unternehmensethischer Normen (...) nur über eine dialogische Verständigung durch Argumentation gewonnen werden“³³. So bauen sowohl Steinmann als auch Ulrich jeweils ihre Ansätze auf der Diskursethik auf, wobei sie daraus jedoch unterschiedliche Schlüsse ziehen. Einer der Unterschiede besteht beispielsweise darin, dass Steinmann das unternehmerische Gewinnprinzip als gegeben annimmt, während Ulrich dieses bzw. die dahinter stehende ökonomische Rationalität umfassend kritisiert. Auf den ersten Teil dieser Kritik³⁴ werde ich im folgenden Abschnitt eingehen.

Kritik: Sachzwangthese und ökonomischer Determinismus

Wie bereits erwähnt setzen Steinmann und Löhr in ihrem wirtschaftsethischen Ansatz das Gewinnprinzip grundsätzlich voraus. Da somit die ökonomische Logik selbst nicht hinterfragt wird, kritisiert Ulrich dies als Reflexionsstopp, den die Wettbewerbsteilnehmer vor den vorgefundenen empirischen Bedingungen vornehmen. Dass dadurch die ökonomische Rationalität grundsätzlich nicht hinterfragt werden kann, stellt für Ulrich die Hauptproblematik dar. Dazu formuliert er in seiner Ökonomismuskritik zwei Argumentationsmuster, die er zum einen als *Sachzwangthese* („Der Markt zwingt uns zu...“) und zum anderen als *Gemeinwohlthese* („...aber es dient letztlich dem Wohl aller“) bezeichnet. Unter Ökonomismus versteht Ulrich dabei den

³³ Steinmann und Löhr 1991, S. 12.

³⁴ Zum zweiten Teil der Kritik siehe unten S. 28-31.

„Glaube[n] der ökonomischen Rationalität an nichts als an sich selbst“³⁵. Zunächst werde ich auf die Sachzwangthese³⁶ eingehen, der zweite Einwand wird in Abschnitt 1.1.2.2 genauer betrachtet.

In der Konzeption von Steinmann und Löhr zeigt sich, dass die Zwei-Welten-Konzeption weiterhin aufrecht erhalten wird, indem der Versuch unternommen wird, die Ethik von außen über die Ökonomik zu stützen. Angewandte Ethik bedeutet demnach die Begrenzung der Ökonomik durch die Ethik oder anders ausgedrückt ist die „systematische Rolle einer so ansetzenden *korrektiven Wirtschaftsethik* die eines «Gegengifts» gegen *zuviel* ökonomische Rationalität“³⁷. Gegen eine solche restriktive Forderung lässt sich generell nichts einwenden, allerdings wird die ökonomische Logik nicht hinterfragt, wodurch der oben bereits genannte Reflexionsstopp vor den vorgefundenen Bedingungen entsteht.

Die Sachzwangthese betrifft also die Frage, inwiefern Ethik unter Marktbedingungen überhaupt *möglich* ist. Der *ökonomische Determinismus* geht dabei von der Unmöglichkeit einer Wirtschaftsethik aus – wegen „des vom Wettbewerb ausgeübten Zwangs zur strikten ökonomischen Rationalität“³⁸. Unter der Annahme der eigennutzoptimierenden Individuen sowie vollständiger Konkurrenz würde sich die bestmögliche, weil effiziente, Ressourcenallokation ergeben. Somit würde Ethik überflüssig werden bzw. wäre gar nicht erst vorgesehen. Ulrich merkt jedoch an, dass es nicht sinnvoll sei, den ökonomischen Determinismus als empirische Hypothese zu verstehen. Denn dieser könne sich einerseits nur scheinbar auf die unparteiliche, reine ökonomische Rationalität stützen, hinter der sich allerdings die persönlichen Interessen der Wirtschaftssubjekte verbergen; andererseits sei der Markt faktisch nicht perfekt, woraus (ethisch nutzbar zu machende) Handlungsspielräume entstehen, die jedoch von den empirisch vorgefundenen Handlungsbedingungen begrenzt würden. Daraus folgt laut Ulrich:

„Infolgedessen kann die unbequeme, aber entscheidende ethische Frage, ob die vorgegebenen Zwecksetzungen oder die vorgefundenen Bedingungen ihrer

³⁵ Ulrich 2001, S. 127.

³⁶ Ulrich erörtert die Sachzwangthese ausführlich in Ulrich 2001, Kapitel 4.

³⁷ Vgl. Ulrich 2001, S. 103; Hervorh. im Original.

³⁸ Ulrich 2001, S. 129.

Verwirklichung selbst legitim sind oder aber vielleicht moralischer Widerspruch gegen sie geboten ist, gar nicht mehr gestellt werden“³⁹.

Vielmehr sei auf den „dahinter liegenden *normativen* Grund [der ökonomischen Systemdynamik, Anm. d. Verf.] zu leuchten und ihn ethisch-kritischer Argumentation zugänglich zu machen“⁴⁰. Das (Un-)Möglichkeitsproblem stellt für Ulrich daher lediglich ein Zumutbarkeitsproblem an den wirtschaftlichen Akteur dar. Das wirtschaftliche Interesse am Erhalt des eigenen Unternehmens kann dabei durchaus ein legitimes Interesse sein, welches aber mit anderen gerechtfertigten Interessen in Konflikt geraten kann. Daher sind die Ansprüche in entsprechenden „*Verantwortbarkeits- bzw. Zumutbarkeitsdiskursen*“⁴¹ zu klären.

1.1.2.2 Ethik als normative Ökonomik

Karl Homann gilt als einer der Hauptvertreter der *normativen Ökonomik*. Wie auch Ulrich kritisiert Homann die in der Wirtschaftsethik vorherrschende Denkform eines Dualismus von Ethik und Ökonomik. Allerdings leitet Homann daraus andere Konsequenzen ab. Durch die Trennung der beiden Bereiche kann man sich demnach für Moral *oder* Effizienz, d. h. nur für eine Option (und damit gegen die andere) entscheiden:

„Wenn das Problem in dieser Weise aufgemacht wird, verliert immer die Moral. Moral kann gegen das individuelle Vorteilsstreben auf Dauer nicht bestehen, weil unter Bedingungen des Wettbewerbs dann gerade die moralischen Akteure in Nachteil geraten und langfristig aus dem Markt ausscheiden müssen“⁴².

Um dies zu verhindern, müsse die Theorie anders konstruiert werden. Vor diesem Hintergrund vertritt Homann die Ansicht, dass Ethik in der Wirtschaft zwar möglich ist, aber nur aus einer ökonomistischen Perspektive her gedacht werden kann. Wirtschaftsethik ist dann als „*allgemeine Ethik mit ökonomischer Methode*“⁴³ und die Ökonomik als „Fortsetzung der Ethik (...) mit anderen, besseren Mitteln“⁴⁴ zu bestimmen. Dies bedeutet, dass moralische Probleme unter Anwendung der

³⁹ Ulrich 2001, S. 155.

⁴⁰ Ulrich 2001, S. 148; Hervorh. im Original.

⁴¹ Ulrich 2001, S. 159; Hervorh. im Original.

⁴² Homann und Suchanek 2005, S. 408; Hervorh. im Original.

⁴³ Homann und Lütge 2005, S. 19; Hervorh. im Original.

⁴⁴ Homann und Lütge 2005, S. 22.

ökonomischen Rationalität gelöst werden. Damit ist die Befolgung von Normen nur dann gewährleistet, wenn den Menschen daraus ein Vorteil⁴⁵ erwächst. Um moralisches Verhalten zu generieren, müssen die „richtigen“ Anreize gesetzt und in entsprechenden Rahmenbedingungen implementiert werden. Insofern liegt der einzig mögliche systematische Ort der Moral in der Rahmenordnung der Marktwirtschaft. Homann betont, dass die Verortung der Moral in der Rahmenordnung nicht bedeutet, dass in der Marktwirtschaft überhaupt kein Platz für die Moral sei. Auch in den Märkten ist eine gewisse Moral notwendig (beispielsweise Vertragstreue) und auch für Unternehmer kann es andere, beispielsweise soziale, Interessen neben dem Gewinnstreben geben. Mit dem Adjektiv „systematisch“ verdeutlicht Homann lediglich, „daß es theoretisch widersinnig ist, moralische Intentionen zum einen durch Wettbewerb realisieren und sie zum anderen gleichzeitig in die Lücken und Nischen dieses Wettbewerbs geltend machen zu wollen“⁴⁶.

Die Rahmenordnung selbst setzt sich wiederum aus verschiedenen, allgemeinen Regeln zusammen.⁴⁷ Diese stellen gemäß Homann auch die einzige Möglichkeit dar, die hochkomplexe, arbeitsteilig organisierte sowie anonyme Wirtschaftswelt in Bezug auf die Moral zu beeinflussen, indem die Verlässlichkeit der gegenseitigen Verhaltenserwartungen gewährleistet wird. Denn weder sind die einzelnen Akteure für das wirtschaftliche Gesamtergebnis verantwortlich, noch kann der Leistungsbeitrag des einzelnen Unternehmens oder Individuums zum Endergebnis kontrolliert werden. Innerhalb dieser Rahmenordnung können schließlich die Wirtschaftssubjekte agieren und ihre Ziele verfolgen. Modelltheoretisch bezieht sich Homann dabei auf spieltheoretische Überlegungen und damit auf Dilemmastrukturen, welche oftmals in Form des Gefangenendilemmas⁴⁸ dargestellt werden. Homann geht davon aus, „daß Wettbewerbssituationen auf Märkten mit dem in der Spieltheorie analysierten Gefangenendilemma interpretiert werden können“⁴⁹. So gelten beispielsweise auch im Markt bestimmte, allgemeine Regeln für alle Marktteilnehmer. Zudem haben alle

⁴⁵ Homann versteht unter Vorteilen nicht nur materielle Vergütungen wie z. B. Einkommen, sondern auch immaterielle Güter wie „Gesundheit, Muße, ein „gutes Leben“ oder die Realisierung eines vernünftigen Lebensplans in Gemeinschaft mit anderen“ (Homann und Lütge 2005, S. 20).

⁴⁶ Homann und Blome-Drees 1992, S. 37.

⁴⁷ Im folgenden Abschnitt beziehe ich mich insbesondere auf Homann und Blome-Drees 1992, S. 20-53.

⁴⁸ Auf das Gefangenendilemma werde ich weiter unten ausführlich eingehen, siehe S. 37f. Grundsätzlich handelt es sich dabei um eine Situation, in welcher ein Individuum eine Entscheidung (für oder gegen Kooperation) unter Unsicherheit treffen muss. Vgl. dazu Homann und Blome-Drees 1992, S. 29-34.

⁴⁹ Homann und Blome-Drees 1992, S. 29.

Anbieter eines Gutes ein Interesse an einem möglichst hohen Preis für das entsprechende Produkt. Andererseits könnte jeder Einzelne einen höheren individuellen Vorteil realisieren, wenn er diesen Marktpreis marginal unterbieten würde, um somit auch den Marktanteil der Konkurrenten zu gewinnen. Sofern diese wiederum ihre Preise nach unten hin anpassen, würde dies aber letztlich dazu führen, dass alle Anbieter insgesamt weniger Gewinn generieren.⁵⁰ Das Wohl der Nachfrager bzw. der Konsumenten (also ein möglichst niedriger Preis) hängt demnach davon ab, dass die Anbieter aufgrund der individuellen Gewinnmaximierung gegen ihr gemeinsames Interesse (also ein möglichst hoher Preis) verstoßen. Durch die Spielregeln werden sie in eine Wettbewerbssituation gezwungen, in der Kooperationsversuche aufgrund der zugrunde gelegten ökonomischen Rationalität instabil sind. Daher folgert Homann:

„Nicht dem Wohl-Wollen der Anbieter, sondern dieser Logik des Wettbewerbs verdanken wir den Wohl-Stand breiter Bevölkerungsschichten, wie wir ihn nur in der Marktwirtschaft antreffen“⁵¹.

Diese moraltheoretische Erkenntnis lässt sich wie folgt skizzieren: Die Spielzüge in der Wettbewerbsebene sind durch Effizienz gekennzeichnet, d. h. dass nur solche Unternehmen im Markt bestehen bleiben, die innovativ sind und ihre Herstellungskosten durch geeigneten Umgang mit den knappen Ressourcen senken können. Dabei ist durchaus eine moralische Qualität erkennbar, jedoch können Organisationen aufgrund von moralischem Verhalten aus dem Markt gedrängt werden, was Homann grundsätzlich vermeiden will. Die Moral ist daher primär in den Spielregeln angesiedelt, in der sie dann auch verbindlich für alle Teilnehmer gelten muss, denn „[a]ngesichts von Wettbewerbs-, d. h. Dilemmastrukturen sind moralische Probleme der Wirtschaft systematisch kollektiver Natur und können demzufolge nicht von einzelnen, sondern nur kollektiv gelöst werden“⁵². Durch die Verankerung der Moral in der Rahmenordnung, also durch das Setzen der richtigen Anreize, und dem Vertrauen auf die Mechanismen des Marktes kann also Ethik in der Wirtschaft in gewisser Hinsicht auch wirksam werden.

⁵⁰ Vgl. dazu Varian 2007, S. 607. Sofern sich die Unternehmen gegenseitig im Preis unterbieten, wird sich modelltheoretisch ein Gleichgewicht erst dann einstellen, wenn der Preis den Grenzkosten entspricht. In Bezug auf ein Oligopol, also wenn sich wenige Unternehmen einen Markt teilen, wird dies in der Mikroökonomie auch als Bertrand-Modell bezeichnet. Vgl. dazu Varian 2007, S. 584f.

⁵¹ Homann und Blome-Drees 1992, S. 33.

⁵² Homann und Blome-Drees 1992, S. 35.

Kritik: Gemeinwohlthese und ökonomischer Reduktionismus

Nicht zuletzt aus dem Ansatz einer normativen Ökonomik oder Moralökonomik, die eine systematische Wirksamkeit der Moral auf die Rahmenbedingungen beschränkt, wie es eben von Homann dargestellt wurde, ergeben sich Konsequenzen, welche Ulrich in der folgenden These zusammenfasst:

„Wirtschaftsethik sei nicht nur unmöglich, sondern auch systematisch *unnötig* und überflüssig, ja sogar schädlich oder gefährlich, da sie «moralisierend» an komplexe Zusammenhänge herangehe, die am besten oder sogar ausschliesslich vom Markt selbst koordiniert würden“⁵³.

In 1.1.2.1 wurde bereits der erste Teil der Kritik der ökonomischen Rationalität betrachtet, also die Problematik der Unmöglichkeit von Wirtschaftsethik, welche sich aus dem entsprechenden Rationalitätskonzept ergibt. Der zweite Teil der Kritik bezieht sich auf die *Moral des Marktes* und fragt zunächst nach der *Notwendigkeit* der Berücksichtigung ethischer Gesichtspunkte im wirtschaftlichen Handeln.⁵⁴ Ulrichs Analyse erfolgt dabei in drei Schritten: (i) Zunächst wird der geistesgeschichtliche Hintergrund des metaphysischen Markt-Prinzips, welches u. a. als die Idee der unsichtbaren Hand bekannt ist, erläutert. (ii) Daran anschließend wird die Idee der Gemeinwohlmaximierung als höchstem Gut kritisiert, wofür keine normative Basis existiert. (iii) Das letzte Gegenargument betrifft das ökonomistische Rationalitätskonzept, welches lediglich die „halbe ökonomische Vernunft, nämlich deren instrumentelle[n] Rationalitätsaspekt, gleichbedeutend mit *Effizienz*“⁵⁵, beinhaltet. Denn daraus ergibt sich die Annahme, dass ethische oder moralische Fragen allein auf ökonomische Fragen reduziert werden. Daher bezeichnet Ulrich diese Ansicht auch als *ökonomischen Reduktionismus*.

Ad (i) und (ii): Die von Ulrich als ökonomischer Reduktionismus bezeichnete – und bis heute auch von vielen Ökonomen geteilte – Idee hat ihren Ursprung in der Konzeption der *unsichtbaren Hand* von Adam Smith.⁵⁶ Sofern alle Individuen ihre persönlichen Interessen oder Präferenzen verfolgen, stellt sich wie von selbst bzw. durch die

⁵³ Ulrich 2001, S. 165.

⁵⁴ Im folgenden Abschnitt beziehe ich mich v. a. auf Ulrich 2001, Kapitel 5.

⁵⁵ Ulrich 2001, S. 106; Hervorh. im Original.

⁵⁶ In diesem Abschnitt beziehe ich mich insbesondere auf die Ausführungen von Ulrich bzgl. der dogmengeschichtlichen Hintergründe der klassischen liberalen Politischen Ökonomie. Vgl. dazu Ulrich 2001, S. 168-176.

natürlichen Kräfte des Marktes der optimale Zustand ein, wodurch letztlich das Wohl aller maximiert wird. Damit wird der Mensch von der moralischen Begründungslast befreit, da diese an eine göttliche oder auch natürliche Ordnung abgegeben wird. So ist zugleich das Problem der Legitimation der individuellen Verfolgung unternehmerischer Interessen in unpersönlicher Weise gelöst. Als Ort der Moral gilt somit nicht der Mensch an sich, sondern der Markt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass im Markt ethische Kategorien vorherrschen, sondern lediglich dass der Markt aus sich selbst heraus Moralität generiert: Während die Individuen ihre eigenen Interessen verfolgen, tritt der Markt als deren „*Harmonisator*“⁵⁷ auf, wodurch er letztlich die Gesamtwohlfahrt aller Marktteilnehmer steigert. Ulrich bezeichnet dies auch als Gemeinwohlthese bzw. als Gemeinwohlfiktion. Die Steigerung des Gemeinwohls als höchster Zweck findet ihren Höhepunkt im utilitaristischen Denken, dessen Kernaussage sich als „das größte Glück der größten Zahl“ zusammenfassen lässt. Gegen das utilitaristische Prinzip⁵⁸ – die soziale Gesamtnutzenmaximierung – lässt sich u. a. einwenden, dass es ihm an einer tragfähigen ethischen Begründungsbasis mangelt. Es wird davon ausgegangen, dass die Gesamtinteressen ein kollektives Subjekt konstituieren, in welchem keine interpersonellen Konflikte herrschen. Gegen diese additive Logik ist aus vernunftethischer Sicht einzuwenden, „dass mit der interpersonellen Verrechnung des Vorteils (Nutzen) des einen mit dem Nachteil («externe» Kosten) des anderen möglicherweise die unantastbare Würde oder unverletzliche Rechte einzelner Individuen missachtet und dem «gesellschaftlichen Gesamtinteresse» oder «*Gemeinwohl*» geopfert werden“⁵⁹.

Ad (iii): Da der Utilitarismus schließlich auch vermehrt von Vertretern der reinen Ökonomik kritisiert wurde, entstand eine weitere Phase der methodologischen Rationalisierung. Hinsichtlich des Personalkonzepts trat an die Stelle des utilitaristischen ethischen Hedonismus der methodologische Individualismus. Dies beinhaltet zweierlei: Die Abkehr von einem bisherigen (normativen) Menschenbild

⁵⁷ Ulrich 2001, S. 165; Hervorh. im Original.

⁵⁸ Ulrich beanstandet z. B. auch den von Bentham vorgenommenen naturalistischen Fehlschluss, da von empirischen Bedingungen („die Menschen empfinden Lust bzw. Unlust“) auf deren Normativität geschlossen wird („daher sollten sie die Lust steigern und die Unlust meiden“) sowie den axiomatischen, idealen Charakter der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie. Vgl. dazu Ulrich 2001, 178f. sowie 182-184. Insgesamt wurde der Utilitarismus zuletzt von verschiedenen Seiten kritisiert. Vgl. dazu exemplarisch Rawls 1979 und Williams 1979. Generell gegen den Konsequentialismus argumentiert z. B. Nida-Rümelin (vgl. dazu Nida-Rümelin 1993).

⁵⁹ Ulrich 2001, S. 180; Hervorh. im Original.

sowie einen verkürzten Rationalitätsbegriff. Deren Vertreter, insbesondere Homann, betonen stets, dass die Ökonomik keines normativen Personenkonzepts bedarf. Auch die in der Wirtschaft oftmals gebräuchliche Idee des Menschen als homo oeconomicus ist lediglich von regulativem Charakter.⁶⁰ Da jede Theorie die Komplexität der Lebenswelt reduzieren muss, entspricht dieser Ansatz ausschließlich einem Werkzeug zur Analyse von Interaktionszusammenhängen. Im Zentrum steht die Frage, wie sich Menschen in spezifischen Situationen verhalten würden, wenn sie alle homines oeconomici wären. Das Ziel besteht also darin, individuelles Handeln oder Verhalten exakt berechenbar zu machen. Homann empfiehlt dazu beispielsweise auch die Durchführung von institutionellen homo oeconomicus-Tests⁶¹, um damit die *worst case*-Szenarien ausschließen zu können. Ulrich kritisiert dieses Konzept generell:

„Durch diese axiomatische Modellannahme *eliminiert* die reine Ökonomik im Ansatz die ethische Dimension aus der Problematik vernünftiger sozialer Praxis und *reduziert* diese auf die interpersonelle Abstimmung privater, jeglicher ethisch-kritischer Hinterfragung ganz in utilitaristischer Tradition von vornherein entzogener Präferenzen. Als systematische Konsequenz entfaltet die reine Ökonomik nichts als die pure Logik rationalen Handelns strikt eigennutzmaximierender Individuen – oder wie sich auch sagen lässt: die Logik ihrer individuellen Selbstbehauptung und *bedingten* Kooperation untereinander (nämlich bedingt durch ihren je privaten Nutzen). Schliesslich sind strikt eigeninteressierte Individuen denknotwendig «wechselseitig desinteressiert»; sie kennen keinen moralischen Gemeinsinn und folglich auch keine andere zwischenmenschliche Verbindlichkeiten als geschäftliche. Daher haben sie auch keine Wirtschaftsethik «nötig»“⁶².

Auch wenn sich die Vertreter der reinen Ökonomik stetig um die Unabhängigkeit von normativen Grundannahmen und damit von wirtschaftsethischen Überlegungen bemühen, gelingt ihnen dies laut Ulrich allerdings nicht. Seine Argumentation erfolgt in zwei Schritten. Zunächst stellt Ulrich fest, dass die reine Ökonomik doch „nichts anderes als die Explikation eines Menschenbilds [ist] – des «berechnenden» Eigennutzmaximierers von Hobbes, dessen Bedürfnisnatur seine Vernunft restlos

⁶⁰ Dies stellt Homann an dieser Stelle klar: „Der Homo oeconomicus ist kein Menschenbild, sondern ein theoretisches Konstrukt zur Abbildung des Verhaltens in Dilemmastrukturen. Deshalb ist der Homo oeconomicus nicht aus der Anthropologie oder der Verhaltenswissenschaft abgeleitet, sondern aus der Problematik von Dilemmastrukturen“ (Homann und Suchanek 2005, S. 412).

⁶¹ Vgl. dazu Homann und Blome-Drees 1992, S. 95.

⁶² Ulrich 2001, S. 188; Hervorh. im Original.

instrumentalisiert und zur «rein» ökonomischen Rationalität schrumpfen lässt“⁶³. Doch selbst wenn der homo oeconomicus als Menschenbild gelten würde, spricht Ulrich dieser Konstruktion jegliche normative sowie empirische Begründungskraft ab. Normativ insofern als das Gemeinwohl als letzter gesellschaftspolitischer Zweck nicht begründbar ist, wie oben bereits gezeigt wurde. Empirisch insofern als die Modellannahmen, umgedeutet als realwissenschaftliche Hypothesen, an der Realität scheitern müssen. Laut Ulrich besteht somit zusammenfassend das Problem genau darin, dass die normative Ökonomik sich um eine Unabhängigkeit von ethischen Kategorien bemüht. Denn „[a]us vernunftethischer Sicht ist die daraus resultierende Reduktion von Wirtschaftsethik auf *Moralökonomik* jedoch als normative Überhöhung des «ökonomischen Prinzips» zu kritisieren“⁶⁴.

Neben dem von Ulrich vorgeworfenen verkürzten Rationalitätsbegriff gibt es noch weitere Argumente gegen das Konzept des homo oeconomicus hinsichtlich einer zu strengen und umfassenden Auslegung. Eines davon formuliert Christian Neuhäuser. Seiner Ansicht nach wird in dieser Idee der Begriff des Eigeninteresses im Sinne eines egoistischen Interesses enger ausgelegt und auf alle zwischenmenschlichen Beziehungen angewandt.⁶⁵ Dass Konzepte wie Liebe oder Hilfsbereitschaft derart analysiert werden und letztlich aufgegeben werden sollen, widerspricht jedoch der Intuition und dem Selbstverständnis der meisten Menschen. Insofern ist die These des homo oeconomicus als empirisch falsch sowie theoretisch unbegründet anzusehen. Zudem sind die bestehenden Interessen der Menschen nicht festgeschrieben, sondern können kritisch reflektiert und ggf. angepasst werden. Denn diese Fähigkeit „gehört zum Begriff eines freien moralischen Akteurs“⁶⁶.

Kritik der ökonomischen Rationalität (Nida-Rümelin)

An diese Überlegungen schließt die Kritik von Nida-Rümelin an, der auch davon ausgeht, dass die Wirtschaft nicht moralfrei sein kann. Insofern verfolgen Nida-Rümelin und Ulrich dasselbe Ziel. Allerdings unterscheiden sich beide Autoren in der Argumentationsweise. Während Ulrich seine Argumente insbesondere aus einer

⁶³ Ulrich 2001, S. 191.

⁶⁴ Ulrich 2001, 95f.; Hervorh. im Original.

⁶⁵ Vgl. dazu Neuhäuser 2011, S. 126-129.

⁶⁶ Neuhäuser 2011, S. 128.

dogmatisch-historischen Sichtweise rekonstruiert, weist Nida-Rümelin die ökonomische Rationalität aufgrund ihrer inhärenten Unvollständigkeit zurück. Das Grundproblem besteht seiner Ansicht nach darin, dass das ökonomistische Rationalitätsverständnis im Sinne der individuellen Nutzenmaximierung, also das Konzept des homo oeconomicus, zu eingeschränkt ist und daher entsprechend handelnde Akteure zum Scheitern verurteilt sind. Nida-Rümelin zeigt im Rahmen seiner Analyse von Dilemmastrukturen auf, dass sich beide Beteiligte durch Kooperation besser stellen, als wenn sie je eigennutzoptimierend handeln würden. Auf die gesamte Gesellschaft ausgeweitet wäre ein solches System nicht wünschenswert. Würden sich alle Menschen wie Hobbes'sche Egoisten verhalten, wäre kein Zusammenleben und insofern auch kein Aufrechterhalten einer zivilisierten Gesellschaft möglich. Da jeder auf seinen eigenen Vorteil bedacht wäre und daher stets die Strategie des Defektierens wählen würde, wäre Kooperation und damit gegenseitiges Vertrauen unmöglich.

Unter ökonomischer Rationalität ist das Verhältnis von Nutzen und Kosten zu verstehen. Allerdings gilt: „Ökonomische Rationalität lässt sich jedoch auch so weit fassen, dass es scheint, als könnte man so gut wie jede menschliche Praxis darunter subsumieren“⁶⁷. Das Ziel besteht jedoch in der ständigen Optimierung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses. Allerdings konstatiert Nida-Rümelin: „Optimierung ist immer normativ“⁶⁸. Tagtäglich treffen Menschen Entscheidungen, die gemäß dem zugrunde liegenden Rationalitätskonzept optimal oder nutzenmaximierend sein sollen. Um zu einem Urteil zu gelangen, müssen jedoch auch die Umstände und die Konsequenzen der Entscheidung mit berücksichtigt werden:

„Entscheidungen sind genau dann optimal, wenn ihre zu erwartenden Folgen günstiger sind als die bei jeder anderen Entscheidungsalternative. Das entscheidende Kriterium ist der Erwartungswert einer Entscheidung, d. h. die mit den betreffenden Wahrscheinlichkeiten gewichteten Werte (Nutzen-Schaden-Bilanz) der möglichen Folgen“⁶⁹.

Da sich also auch ein eigennutzmaximierendes Individuum üblicherweise unter verschiedenen Möglichkeiten für eine Handlungsoption entscheiden muss und dafür ein entsprechendes Beurteilungskriterium – wie den Erwartungswert – benötigt, zeigt sich

⁶⁷ Nida-Rümelin 2015, S. 27.

⁶⁸ Nida-Rümelin 2015, S. 29.

⁶⁹ Nida-Rümelin 2015, S. 38.

ein weiteres Mal, dass das ökonomistische Rationalitätskonzept nicht ohne normative Annahmen auskommt. Laut Nida-Rümelin besteht ein angemessenes Verständnis von Rationalität zudem aus zwei weiteren Punkten. Für getroffene Entscheidungen können Individuen üblicherweise Gründe angeben. Dass Menschen in ihren Handlungen nicht ihren direkten Neigungen nachgehen, sondern spezifischen Gründen folgen, „ist nicht lediglich die Sonderform moralischer Praxis, (...) sondern es macht Rationalität generell aus“⁷⁰. Insofern Individuen Gründe für ihr Handeln angeben können, sind sie in gleichem Maße dann auch für dieses verantwortlich. Der zweite Punkt betrifft das Verhältnis von Kommunikation und ökonomischer Praxis. Nida-Rümelin formuliert dabei folgende These:

„[K]ein ökonomischer Erfolg ohne verlässliche Kommunikation. Keine gelungene Kommunikation ohne die allgemeine Befolgung der für die Kommunikation unverzichtbaren Regeln der Wahrhaftigkeit, des Vertrauens und der Verlässlichkeit“⁷¹.

Ohne die dahinterliegende Sprachphilosophie weiter zu vertiefen, wird klar, dass ein sinnvoller kommunikativer Austausch zwischen Akteuren, die nur auf den eigenen Vorteil bedacht sind, kaum möglich ist. Wenn ein Kunde beispielsweise nicht sichergehen kann, dass er die versprochene Ware nach Bezahlung auch vom Händler erhält, wird er einem entsprechenden Kaufvertrag wohl kaum zustimmen. Sofern die Ware bereits bezahlt ist, hätte der Händler ein Interesse daran diese erst gar nicht auszuliefern. Genauso wird ein Händler keinen Kaufvertrag eingehen und seine Ware an einen Kunden schicken, der diese noch nicht bezahlt hat. In diesem Fall hätte der Kunde einen Anreiz, die Ware zu behalten ohne diese zu bezahlen. Somit stellen sich beide Parteien durch die individuelle Nutzenmaximierung schlechter, als wenn sie sich gegenseitig vertrauen könnten und durch Kooperation der Kaufvertrag zustande käme. Daraus schließt Nida-Rümelin: „Ökonomischer Erfolg verlangt also nach einer Praxis, die nicht auf ökonomische Optimierung gerichtet ist“⁷². Damit zeigt sich zugleich, dass gewisse Regeln für das menschliche Zusammenleben fundamental sind, wie die eben genannten Voraussetzungen von gelingender Kommunikation: Wahrhaftigkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen. „Dies sind offenkundig moralische Regeln, da sie nicht

⁷⁰ Nida-Rümelin 2015, S. 52.

⁷¹ Nida-Rümelin 2015, S. 59.

⁷² Nida-Rümelin 2015, S. 68.

allein aus Eigeninteresse eingehalten werden“⁷³. Natürlich haben die Menschen ein Interesse daran miteinander auf wahrhaftige und vertrauensvolle Weise zu kommunizieren. Dies gilt jedoch nicht für jeden einzelnen in jeder Situation. Ein Individuum kann durchaus einen Vorteil davon haben, nicht verlässlich zu sein. Der verlässliche, betrogene Interaktionspartner wird jedoch enttäuscht werden. D. h. „[u]nter unmoralischen Akteuren, beispielsweise solche, die nur ihrem Eigeninteresse folgen, findet keine echte Verständigung statt; eine Welt der Unmoralischen kennt nur vereinsamte und isolierte Individuen“⁷⁴. Und dies entspräche wohl kaum einer Welt, in der wir leben wollten.

1.1.2.3 Wirtschaftsethik als integratives Konzept

Durch die kritische Auseinandersetzung mit den beiden oben genannten Versuchen, das Verhältnis von Ethik und Ökonomik zu klären, sollte klar geworden sein, dass diese Ansätze für eine umfassende Verbindung der beiden Themenbereiche nicht ausreichend sind, da jeweils die ökonomische Rationalität nicht hinterfragt wird und somit auch verkürzt dargestellt wird. Die dadurch entstehenden Probleme wurden bereits ausführlich diskutiert. Mein Verständnis davon, wie Ethik und Ökonomik miteinander verbunden werden könnten, entspricht weitestgehend den Ansätzen von Ulrich und Nida-Rümelin, welche ich kurz darlegen werde.

Auch wenn Ulrich den Begriff der integrativen Wirtschaftsethik in besonderer Weise geprägt hat, sehe ich diesen vielmehr generell als eine dritte Betrachtungsweise an, wie Ethik und Ökonomik zusammen gedacht werden könnten. Denn „integrativ“ bedeutet eben genau die Zusammenführung und Vereinigung dieser beiden Bereiche – und dieses Ziel verfolgen (neben Ulrich) auch anderen Autoren wie beispielsweise Nida-Rümelin. Zunächst werde ich kurz das Konzept von Ulrich darstellen.⁷⁵ Dabei verfolgt der Autor einen vernunftethischen Ansatz, d. h. die normativen Bedingungen der ökonomischen Rationalität sollen grundlegend reflektiert werden. Das Ziel besteht also explizit nicht in der Generierung konkreter Handlungsanweisungen. Vielmehr hat die integrative Wirtschaftsethik zwei Grundaufgaben: Einerseits die Kritik der ökonomischen

⁷³ Nida-Rümelin 2015, S. 69.

⁷⁴ Nida-Rümelin 2015, S. 69f.

⁷⁵ Vgl. dazu insbesondere Ulrich 2001, S. 116-126.

Rationalität (siehe 1.1.2.1 sowie 1.1.2.2) und andererseits die Etablierung der sozialökonomischen Rationalität als einer (diskurs-)ethisch begründeten Form ökonomischer Vernunft. Dies geschieht durch die „Klärung der normativen Voraussetzungen vernünftigen Wirtschaftens im umfassenden Sinn des Begriffs, als legitimes *und* effizientes Handeln“⁷⁶. Das bedeutet, dass instrumentell rationale letztlich nicht mehr von ethisch rationalen Überlegungen zu trennen sind. Bei Ressourcen- und Güterknappheit soll demnach nicht mehr nur nach Effizienz Gesichtspunkten entschieden werden, sondern es sind auch die zwischen den Beteiligten resultierenden sozialen Konflikte in die Überlegungen mit einzubeziehen. Diese Konflikte lassen sich durch das diskursethische Kriterium der allgemeinen Zustimmung lösen. Entsprechend gelten solche Handlungen als ökonomisch vernünftig, welche effizient sind und von allen Beteiligten vertreten werden können.

Wie Ulrich selbst hervorhebt, besteht sein Ziel nicht in der Herleitung konkreter Handlungsanweisungen in der Wirtschaft, sondern vielmehr in der vernunftethischen Fundierung derselben. Insofern trägt sein Konzept grundsätzlich als wirtschaftsethische Basis. Da sich diese Arbeit jedoch an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis befindet und somit Abstraktes mit konkreten Fragestellungen in der Lebenswelt zu vereinbaren ist, scheint mir in Bezug auf das zugrunde liegende praktische Vernunftverständnis der Ansatz der strukturellen Rationalität von Nida-Rümelin passender zu sein. Diesen werde ich im folgenden Abschnitt genauer beleuchten.

1.2 Die Konzeption der praktischen Vernunft

In Bezug auf die hier verwendete Konzeption praktischer Vernunft halte ich mich grundsätzlich an den Ansatz von Nida-Rümelin. Er versteht diese als strukturelle Rationalität, welche die einzelne Handlung des Individuums nicht punktuell, sondern im Hinblick auf dessen gesamten lebensweltlichen Kontext betrachtet. Zunächst werde ich darlegen, was im Einzelnen unter struktureller Rationalität zu verstehen ist. In

⁷⁶ Ulrich 2001, S. 120; Hervorh. im Original.

Abgrenzung zur ökonomischen Rationalität wird sich anhand des Gefangenendilemmas zeigen, dass strukturelle Rationalität kooperatives Verhalten ermöglicht und dieses der Eigennutzmaximierung vorzuziehen ist. Denn durch Kooperation stellen sich die Personen letztlich je individuell besser, als wenn sie nur ihre eigenen Interessen verfolgen würden. Diesen Überlegungen liegt die Annahme zugrunde, dass Kommunikation die Basis aller zwischenmenschlicher Interaktionen darstellt. Daher ist auch die Praxis des Gründe-Gebens und Gründe-Nehmens entscheidend für ein gelingendes gesellschaftliches Miteinander. So fasst Nida-Rümelin seinen Ansatz der strukturellen Rationalität wie folgt zusammen:

„Die (...) Konzeption praktischer Vernunft belege ich mit dem Terminus »strukturelle Rationalität«, weil sie von der Überzeugung getragen ist, dass die einzelne Handlung – sofern sie nicht unvernünftig ist – in einen größeren (strukturellen) Rahmen des Verhaltens, der individuellen Lebensform und der gesellschaftlichen Kooperation eingebettet ist. *Gründe, die für eine bestimmte strukturelle Handlungsweise sprechen, sind ipso facto zugleich auch Gründe für diejenige punktuelle Handlung, die dieser Handlungsweise entspricht.* Dieser Gedanke ist uns allen aus der praktischen Abwägung des Alltags vertraut, die zeitgenössische praktische Philosophie tut sich jedoch schwer, ihm gerecht zu werden“⁷⁷.

„Strukturell“ bedeutet dabei, dass grundsätzlich jeder Mensch nach Kohärenz, also Einheit, in seinem Leben strebt. Dies bezieht sich sowohl auf die internen Prozesse einer Person, welche die verschiedenen Wünsche, Werte, Überzeugungen, Absichten usw. entsprechend ordnen bzw. strukturieren, als auch auf ihre Interaktion mit der Umwelt; d. h. dass die eben genannten internen Prozesse grundsätzlich auch mit den gezeigten Handlungen übereinstimmen sollen. Die Ordnung entsteht dabei durch die Gründe, die Personen gegenüber sich selbst und gegenüber anderen vorbringen können. Zugleich können Handlungen nicht isoliert und kontextunabhängig betrachtet werden, sondern sie sind vielmehr in einen größeren, strukturellen Rahmen des Verhaltens und der Lebensform des Einzelnen sowie der gesellschaftlichen Kooperation mehrerer Individuen eingebettet. Jeder Mensch lebt in sozialen Zusammenhängen, von denen im Deliberationsprozess nicht abstrahiert werden kann. Insofern vertritt Nida-Rümelin einen realistischen (und in dieser Hinsicht auch pragmatischen) Ansatz, da sich

⁷⁷ Nida-Rümelin 2001, S. 9; Hervorh. im Original.

entsprechend die Theorie an der Praxis bewähren muss und nicht von dieser gänzlich unabhängig betrachtet werden kann.

Dabei grenzt Nida-Rümelin seinen Rationalitätsansatz dezidiert von einem ökonomisch geprägten Rationalitätsbegriff ab. Letzterer beinhaltet die individuelle Optimierung des Einzelnen und wird insbesondere von Vertretern des homo oeconomicus-Modells proklamiert. Die Kritikpunkte, welche Nida-Rümelin an der rein ökonomischen Rationalität vorbringt, werde ich an dieser Stelle nochmals kurz zusammenfassen (zur ausführlichen Kritik siehe oben S. 31-34). Zunächst ist der Begriff der „Optimierung“ selbst bereits normativ aufgeladen und damit nicht wertungsfrei, da er „das Verhältnis von Aufwand und Ertrag, von Kosten und Nutzen, im Blick [hat]“⁷⁸. Zweitens würde eine entsprechende universelle Anwendung in eine humane Katastrophe münden. Außerdem wird das Verständnis des eigennutzmaximierenden Individuums insbesondere dem sozialen Phänomen des Altruismus nicht gerecht. Denn in vielen Fällen kann altruistisches Verhalten tatsächlich rational begründet sein.

Als zentrales Argument gegen die Kombination von ökonomischer Rationalität und Entscheidungstheorie, welche in Form der *rational choice theory* in den vergangenen Jahrzehnten einen großen Bekanntheitsgrad erreichte, zeigt Nida-Rümelin jedoch, dass eigennutzmaximierendes Handeln in den meisten Fällen sogar höchst irrational sein kann. Dies erläutert er anhand verschiedener Variationen des aus der Entscheidungs- und Spieltheorie⁷⁹ bekannten Gefangenendilemmas. Da sich die Beteiligten durch Kooperation in der Regel besser stellen, entspricht dieses seiner Ansicht nach einem rationalen Verhalten. Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Gefangenendilemmas existieren verschiedene Varianten. Die Grundidee ist dabei stets dieselbe:⁸⁰ Zwei Personen A und B begehen eine Straftat (sie überfallen beispielsweise eine Bank). Danach werden sie gefasst und anschließend in zwei separaten Räumen verhört. Die Räuber hatten zuvor keine Möglichkeit ihre Geschichten abzusprechen. Jeder kann die Tat gestehen oder leugnen. In Abhängigkeit von der Wahl des jeweils anderen ergibt sich eine entsprechende Auszahlungsmatrix:

⁷⁸ Nida-Rümelin 2015, S. 29.

⁷⁹ Vgl. dazu Neumann und Morgenstern 1973 [1944].

⁸⁰ Vgl. dazu Zimmerli und Aßländer 2005, S. 309. Zwei Varianten des Gefangenendilemmas erörtert Nida-Rümelin in Nida-Rümelin 2015, S. 84-87. Eine verallgemeinerte schematische Darstellung der Kooperationsproblematik ist zu finden in Nida-Rümelin 2011, S. 118-123.

	B	
A	<i>Gestehen</i>	<i>Leugnen</i>
<i>Gestehen</i>	(-10; -10)	(0; -15)
<i>Leugnen</i>	(-15; 0)	(-1; -1)

Sofern beide Akteure leugnen, beträgt ihre Strafe jeweils nur ein Jahr Gefängnis wegen unerlaubten Waffenbesitzes. Gestehen beide, müssen sie zehn Jahre wegen Raub ins Gefängnis. Wenn aber beispielsweise A die Tat leugnet und B gesteht, wird B aufgrund der Kronzeugenregelung freigesprochen und A zu 15 Jahren Gefängnis verurteilt und vice versa. Grundsätzlich gelten hinsichtlich der Gefängnisstrafen folgende Präferenzen: $0 > -1 > -10 > -15$. Das individuelle Optimum liegt für beide bei keiner Gefängnisstrafe bzw. null Jahren Gefängnis. A könnte also der Strafe lediglich dann entgehen, wenn er gesteht und B leugnet. Daher wird er sich für die Strategie „gestehen“ entscheiden. Gleiches gilt für B. Indem beide Akteure gestehen, stellen sie sich jedoch signifikant schlechter (zehn Jahre Gefängnis) als wenn sie sich kooperativ verhalten hätten, indem sie geleugnet hätten (ein Jahr Gefängnis). Entscheidungstheoretisch stellt Kooperation in diesem Fall zwar eine Gleichgewichtssituation dar, jedoch keine stabile. Denn beide Parteien haben je individuell einen Anreiz, von dieser Strategie abzuweichen, um für sich selbst eine bessere Situation zu generieren. Daher stellt sich das Gleichgewicht bei dem individuell suboptimalen Ergebnis, also zehn Jahre Gefängnis, ein.

Da eine nicht-kooperative Praxis jedoch aus den bereits genannten Gründen irrational ist, stellt sich im Anschluss die Frage, wie Personen zu kooperativem Verhalten motiviert werden könnten. In vielen Fällen erfolgt dies über entsprechende Anreize oder (die Androhung von) Sanktionen. Diese lassen sich wiederum in gewisse Gründe umformulieren („ich tue *h*, da ich sonst Strafe *s* fürchten muss“), scheinen aber in ihrer Geltung limitiert zu sein („ich tue *h*, *solange* ich *s* fürchten muss“). Entfällt die Strafe, fehlt für den Einzelnen auch der Anreiz, die entsprechende Handlung durchzuführen oder zu unterlassen. In der Regel existieren jedoch noch weitere, objektive Handlungsgründe, welche für Kooperation sprechen. Allerdings müssen diese auch von jedem Einzelnen akzeptiert werden, um wirksam werden zu können. Dies entspricht auch der von Nida-Rümelin bezeichneten Praxis des Gründe-Gebens und Gründe-Nehmens. Rational ist derjenige, welcher einen guten Grund für eine Überzeugung oder Handlung nennen kann.

Was stellt aber genau ein guter Grund dar? Ist es nicht vielmehr so, dass ein Dissens bzgl. der Qualität von Gründen herrscht? Oder anders ausgedrückt: Ein Grund, welcher mir gut erscheint, überzeugt möglicherweise nicht mein Gegenüber. Dazu stellt Nida-Rümelin zunächst verschiedene Gründe-Kategorien⁸¹ dar. In diesen Bereich zählen u. a. Pflichten, Verpflichtungen, Freiheiten und Prinzipien wie beispielsweise Gleichbehandlung. Aber auch das Eigeninteresse zählt zu diesen Klassifikationen. Nida-Rümelin weist jedoch auch selbst auf den Umstand hin, dass Gründe interpersonell unterschiedlich akzeptiert werden. Dies stellt jedoch für seinen Ansatz kein Problem dar, da er den objektivistischen Charakter der Gründe betont. Dies bedeutet, dass z. B. ein Grund G für eine Person P in ihrer aktuellen Situation S einen guten Grund darstellt. Wenn ich mich aber in anderen Umständen X befinde, kann G für mich nicht akzeptabel sein. Dennoch sollte ich in der Lage sein von meinem individuellen Standpunkt zu abstrahieren und anzuerkennen, dass G für P in S einen ausreichend guten Grund darstellt – auch wenn dies für mich derzeit nicht zutrifft. Nida-Rümelin wendet sich damit gegen eine subjektivistische Konzeption von Gründen. Seiner Ansicht nach sind gute Gründe stets objektiv. Wir können diese zwar akzeptieren bzw. annehmen, aber dadurch werden sie nicht zu subjektiven Handlungsgründen.

Bevor wir jedoch in die Praxis des Gründe-Gebens und Gründe-Nehmens eintreten können, müssen wir bereits einige Prinzipien implizit anerkennen, ohne die keine sinnvolle Kommunikation möglich wäre: Wahrhaftigkeit, Vertrauen und Verlässlichkeit.⁸² Wahrhaftigkeit bedeutet, dass eine Person lediglich das sagt, von dem sie selbst überzeugt ist. Auf die Aufrichtigkeit der einen Person muss das Gegenüber auch vertrauen können. Schließlich sollte sich jeder Kommunikationsteilnehmer auch darum bemühen, dass die eigenen Aussagen wahr sind bzw. zutreffen.

Der Ansatz von Nida-Rümelin lässt sich dabei in folgende philosophische Methoden übersetzen⁸³: Der zentrale Punkt ist, dass sich Theorie und Praxis aneinander bewähren müssen und nicht getrennt voneinander betrachtet werden können. Entsprechend geht es um die Vermittlung zwischen Lebenswelt und Wissenschaft. Dabei besteht kein

⁸¹ Vgl. dazu Nida-Rümelin 2015, S. 221-225.

⁸² Vgl. dazu Nida-Rümelin 2015, S. 61-65. Diese Prinzipien weisen eine hohe Ähnlichkeit mit den Geltungsansprüchen von Habermas auf, welche bereits implizit vor jedem Sprechakt angenommen werden. Dazu zählen Wahrheit (des propositionalen Gehalts des Sprechakts), Wahrhaftigkeit (Aufrichtigkeit des Sprechers), Richtigkeit (der Norm) und Verständlichkeit (des Gesagten). Vgl. dazu Habermas 1995, S. 410-452 sowie Habermas 2009, S. 219-232.

⁸³ Vgl. dazu Nida-Rümelin 2018, S. 23-28.

Unterschied zu anderen Methoden wie beispielsweise den einzelwissenschaftlichen Versuchen. Zudem sind alle Argumentationstypen gestattet, da keine spezifische philosophische Argumentation existiert. Daraus ergibt sich ein kohärentistisches Verständnis von Erkenntnis. Dies bedeutet, dass kein Fundament für konkrete Erfahrungen bzw. Daten oder abstrakte Prinzipien existiert, sondern wir versuchen müssen, all unsere Überzeugungen zu einem stimmigen, kohärenten Ganzen zusammenzusetzen. Dadurch entstehen zugleich jedoch auch stets inter- wie intrapersonelle Überzeugungskonflikte, die es kritisch zu reflektieren gilt.

1.3. Das Unternehmen als moralischer Akteur

Im vorigen Kapitel wurde gezeigt, dass zum einen der Markt keine moralfreie Zone ist und daher auch ethische Kategorien Anwendung finden. Zum anderen wurde aber auch ersichtlich, dass das bislang vorherrschende Dogma des homo oeconomicus keine hinreichende Beschreibung der individuellen Akteure in der derzeitigen Lebenswelt darstellt, sondern vielmehr von einem strukturellen Rationalitätsverständnis des Einzelnen auszugehen ist. Ziel dieses Kapitels ist es, zu zeigen, dass neben individuellen auch kollektive Akteure wie beispielsweise Unternehmen bestehen und diese moralisch zu berücksichtigen sind. Dazu ist zunächst zu klären, was ein Unternehmen grundsätzlich darstellt und in welcher Relation es dabei zu seinen Mitarbeitern steht (1.3.1). Des Weiteren ist zu zeigen, inwiefern eine Firma einen Akteursstatus einnehmen kann. Dazu sind die Themenbereiche kollektiver Handlung sowie kollektiver Verantwortung zu diskutieren (1.3.2). Zuletzt ist zu klären, unter welchen Bedingungen eine Korporation als moralisch gelten kann (1.3.3). Dabei werde ich mich insbesondere auf die Ansätze von Patricia Werhane, Christian Neuhäuser sowie Julian Nida-Rümelin beziehen.

1.3.1 Unternehmensdefinition

Bevor die Frage nach dem moralischen Status einer Firma beantwortet werden kann, ist zunächst die – aristotelisch gesprochen – „Wesensart“ eines Unternehmens zu klären, also was grundsätzlich unter einem Unternehmen zu verstehen ist. In den wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen⁸⁴ sowie juristischen Disziplinen existieren dafür unterschiedliche Ansätze, die jeweils andere Schwerpunkte setzen. Für ein angemessenes Begriffsverständnis sind grundsätzlich alle drei Dimensionen zu berücksichtigen.

a) Begriffliche Annäherung

Aus wirtschaftswissenschaftlicher und juristischer Sicht ist eine Korporation zunächst wie folgt zu definieren:

„Ein Unternehmen ist eine wirtschaftlich-finanzielle und rechtliche Einheit (...), für die das erwerbswirtschaftliche Prinzip konstituierend ist (...) – im Gegensatz z.B. zu öffentlichen Betrieben. Formales Merkmal ist in allen Fällen die Rechtsträgerschaft (z.B. GmbH, AG), durch die die wirtschaftlich-finanzielle Einheit überhaupt erst in seiner spezifischen Struktur der Eigentümerverhältnisse entsteht und durch einen Zweck definiert wird. Zur Erreichung seines Unternehmenszwecks und seiner Unternehmensziele bedient sich das Unternehmen einem, mehrerer oder auch keiner (z.B. Holding) Betriebe“⁸⁵.

Ein Unternehmen stellt also zunächst ein unpersönliches bzw. Individuen-unabhängiges Gebilde dar, welches dennoch über gesetzliche Rechte verfügt und einem bestimmten Zweck – der Gewinngenerierung – dient. Dies entspricht einer rein funktionellen Definition. Dennoch beinhaltet diese zwei wesentliche Merkmale, welche insbesondere aus philosophischer Perspektive relevant sind. Zuerst wird die Korporation als Einheit gesehen, die Begriffe wie Ganzheit und Zusammengehörigkeit umschließt und die trotz Veränderungen (beispielsweise durch Mitarbeiterfluktuation) bestehen bleibt. Neuhäuser erläutert diesen Umstand auch wie folgt:

⁸⁴ Unter „sozialwissenschaftlich“ verstehe ich hierbei u. a. einen weit gefassten Begriff der Soziologie, der (Organisations-)Psychologie und der praktischen Philosophie.

⁸⁵ Berwanger: „Unternehmen“ (*Gabler Wirtschaftslexikon*).

„[So] lässt sich sagen, dass Unternehmen eine funktionale Ganzheit bilden, die zusammenbricht, wenn ihr eine der wesentlichen Komponenten permanent entzogen wird. Beispielsweise braucht jedes Unternehmen ein Produkt bzw. eine Dienstleistung und ein irgendwie geartetes Buchhaltungssystem. Diese Komponenten können ausgetauscht und durch andere, auch sehr verschiedene ersetzt werden, aber nicht einfach verschwinden“⁸⁶.

Zweitens verfügt eine Organisation über spezifische Zwecke und Ziele, welche sie sich selbst setzt und um deren Erreichung sie sich bemüht. Dies bedeutet, dass ein Unternehmen auch in der Lage ist, entsprechende Pläne und Strategien für die Realisierung ihrer Interessen zu konzipieren. Damit verfügt dieses auch über eine gewisse Form der Intentionalität. Darauf werde ich weiter unten nochmals genauer eingehen. Bei dem Hauptziel handelt es sich zumeist gemäß dem oben genannten erwerbswirtschaftlichen Prinzip um die Generierung des größtmöglichen Profits. Dass Firmen gewinnorientiert wirtschaften, also die Einnahmen höher als die Ausgaben sind, ist grundsätzlich ein legitimes – im Sinne von gut begründbarem – Unternehmensinteresse⁸⁷. Allerdings darf die Gewinnmaximierung nicht zur alleinigen oder obersten Maxime ernannt werden, der alle anderen Normen, wie die verschiedenen Individualrechte oder die Menschenwürde, nachzuordnen sind. Da Firmen im lebensweltlichen Kontext eingebettet sind und innerhalb dessen mit vielen unterschiedlichen Anspruchsgruppen verkehren, welche selbst wiederum verschiedene (ebenso legitime) Interessen verfolgen, müssen Unternehmen diese auch in ihren Entscheidungen berücksichtigen.

Denn was aus der eben genannten, funktionellen Definition noch nicht hervorgeht, ist die Tatsache, dass Unternehmen zugleich auch als soziale Konstrukte bzw. Systeme zu betrachten sind, die sich aus verschiedenen Menschen zusammensetzen. Dieser Umstand wird insbesondere in der Organisationssoziologie, aber auch in der Organisationspsychologie und praktischen Philosophie betrachtet. Dabei orientiere ich mich an der Definition, welche Lutz von Rosenstiel und Friedemann Nerdinger vorlegen:

⁸⁶ Neuhäuser 2011, S. 136.

⁸⁷ Zum einen wird dadurch sichergestellt, dass die Unternehmen sich selbst refinanzieren können und entsprechend über ausreichend finanzielle Mittel verfügen, um ihre Mitarbeiter, Lieferanten etc. bezahlen zu können; und zum anderen wird der Gewinn in der Regel zu einem gewissen Anteil in Forschung und Entwicklung investiert. Solche Innovationen tragen wiederum zum technologischen wie kulturellen Fortschritt der Menschheit bei.

„Eine Organisation ist

- ein gegenüber ihrer Umwelt *offenes System*,
- das *zeitlich überdauernd* existiert,
- spezifische *Ziele* verfolgt,
- sich aus Individuen bzw. Gruppen zusammensetzt, also auch ein *soziales Gebilde* ist, und
- eine bestimmte *Struktur* aufweist, die meist durch *Arbeitsteilung* und eine *Hierarchie* von Verantwortung gekennzeichnet ist“⁸⁸.

Diese Definition gilt zunächst für alle Arten von Organisationen, aber im Besonderen auch für Unternehmen. Dass Firmen über einen längeren Zeitraum hinweg existieren und auch verschiedene Ziele verfolgen, die nicht notwendigerweise den Zielen der einzelnen Mitglieder entsprechen müssen, wurde bereits eingangs erwähnt. Neu hinzu treten drei weitere Punkte. Zunächst werden Korporationen als offen charakterisiert, d. h. dass die individuelle Mitgliedschaft in einer Firma nicht durch spezifische Faktoren wie z. B. durch Geburt festgelegt ist, sondern dass die Mitglieder freiwillig ein- und austreten können. Die Unternehmen basieren zudem auf einer besonderen Form menschlicher Gemeinschaft, die sich aus Einzelnen oder Gruppen zusammensetzt. Um schließlich auch ihre Ziele erreichen zu können, werden passende soziale Strukturen etabliert, die sowohl formaler als auch informeller Art sein können.

b) Unternehmensstruktur

Den strukturellen Aufbau eines Unternehmens fasst Patricia Werhane vereinfacht und kompakt wie folgt zusammen⁸⁹: Firmen werden in der Regel von einer Gruppe von Individuen gegründet, um spezifische Zwecke zu erreichen, wobei diese von den Gründern festgelegt werden. Damit befinden sich die meisten Korporationen auch in Privatbesitz, weshalb eine gute finanzielle Grundlage für diese essentiell ist. Werhane bezeichnet Unternehmen zudem als „einzigartige Eigentumsarrangements“⁹⁰, da diese sich üblicherweise im Besitz einer oder mehrerer Shareholder befinden, aber wiederum

⁸⁸ Rosenstiel und Nerdinger 2011, S. 5f.; Hervorh. im Original.

⁸⁹ In diesem Abschnitt beziehe ich mich insbesondere auf Werhane 1985, S. 31-33.

⁹⁰ Werhane 1985, S. 32; Übersetzung d. Verf.

von anderen Personen geleitet werden, welche speziell für diese Aufgabe eingestellt werden. Die internen Angelegenheiten werden in vielen Fällen durch eigene Satzungen geregelt, welche z. B. die Struktur des Leitungsgremiums o. ä. festlegen. Das Direktorium selbst wiederum stellt in der Regel einen Geschäftsführer oder (bei Aktiengesellschaften) einen Vorstand ein, der sich um das operative Geschäft kümmert und selbst direkt an den Aufsichtsrat berichtet. Die internen Strukturen sind in den meisten Fällen in hierarchischer Form mit dem Geschäftsführer an der Spitze, seinen Stellvertretern und – in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße – verschiedenen weiteren Management-Ebenen organisiert. Die operativen Tätigkeiten werden von den Facharbeitern und Arbeitern ausgeführt. Dennoch sind die Hierarchien oftmals nicht linear, sondern in Form einer Matrix mit unterschiedlichen Wechselbeziehungen strukturiert:

„The actual functions of a corporation, however, may not be linearly hierarchical. In large corporations the hierarchical structure becomes a labyrinth of interrelationships”⁹¹.

So ist ein Projektingenieur beispielsweise fachlich dem Leiter eines bestimmten Projektteams unterstellt, welches bereichs- und möglicherweise auch länderübergreifend zusammengestellt wurde, berichtet aber disziplinarisch⁹² an den Leiter einer anderen Division. In einer Firma ist jede Arbeitsstelle mit gewissen Pflichten ausgestattet, die entweder genau festgelegt sind oder einen großen Interpretationsspielraum zulassen. Insbesondere aufgrund der komplexen Hierarchiestrukturen sowie unterschiedlichen Verantwortlichkeiten nehmen Entscheidungsprozesse daher oftmals viel Zeit in Anspruch: Entscheidungen werden generell von Einzelnen oder einem Komitee getroffen, von anderen wiederum überarbeitet bis die finale Entscheidung letztlich kaum noch mit der anfänglichen Idee übereinstimmt.

⁹¹ Werhane 1985, S. 32.

⁹² Die disziplinarische Verantwortung für einen Mitarbeiter zu besitzen, bedeutet u. a. die Befugnis zu haben, diesen zunächst ein- und später wieder auszustellen sowie den beantragten Urlaub zu bewilligen oder abzulehnen.

c) Gruppentypen

Wie oben bereits beschrieben basieren Organisationen auf einer besonderen Form menschlicher Gemeinschaft, die ein oder mehrere Ziele verfolgt, welche nicht notwendigerweise den Zielen der einzelnen Mitglieder entsprechen müssen. Demnach ist nicht jeder Typus von Gemeinschaft für die Aufrechterhaltung einer Korporation geeignet. So unterscheidet beispielsweise Peter French zwischen „Aggregaten“ und „Konglomeraten“⁹³. Ein Aggregat entspricht einerseits einem losen Gruppenverband, dessen Identität gänzlich von den einzelnen Mitgliedern abhängig ist. Ein Konglomerat auf der anderen Seite ist eine Organisation, deren Identität unabhängig von ihren Mitgliedern fortbesteht. Daher lassen sich Unternehmen eher in die zweite Kategorie einordnen. Dazu formuliert French drei Bedingungen, die bei einer Gruppe im Sinne eines Konglomerats gegeben sein müssen:

1. Spezifische Organisationsmechanismen zur rationalen Entscheidungsfindung
2. Gewisse Gruppenstandards
3. Bestimmte Rollenzuweisung⁹⁴

Alle drei Punkte lassen sich auf Korporationen anwenden: Firmen werden üblicherweise von einer Geschäftsleitung geführt, die alle unternehmenskritischen Entscheidungen fällt, wobei sich über die Zeit hinweg eine Unternehmenskultur mit entsprechenden Standards etabliert. Zudem existieren in jeder Korporation verschiedene Funktionen, die von den Mitarbeitern ausgefüllt werden, wodurch diese wiederum auch spezifische Rollen einnehmen. Außerdem bleibt die Unternehmensidentität – verstanden als einheitliches und konstantes Gebilde – über die Zeit hinweg dieselbe: „[T]he existence of the corporate identity through time is rather indifferent to the shifting of the identities of those persons associated with it“⁹⁵. Insofern ist die Existenz einer Organisation unabhängig ihrer Mitglieder möglich, wobei sie dennoch gleichzeitig auf diese angewiesen ist. Ähnlich formuliert Neuhäuser:

⁹³ French 1984, 13f.

⁹⁴ Vgl. dazu French 1984, 13f.

⁹⁵ French 1982, S. 275.

„Die Identität der Firma wird nicht wesentlich davon berührt, dass einzelne Glieder ausgetauscht werden, so wie ein individueller Mensch seine Identität nicht verliert, weil eine Niere ersetzt wird“⁹⁶.

Auch wenn jedes Unternehmen in einem gewissen Sinne eine eigene Identität ausbildet, „lebt“ es doch von und durch seine Mitarbeiter, welche daher konstitutiv für sein Wesen sind. Denn eine Firma kann die Aufgaben des Tagesgeschäfts selbst nicht durchführen, also z. B. ein Auto zu konstruieren und zu produzieren. Dafür benötigt diese u. a. ihre Projektleiter, Ingenieure, Controller, Softwareentwickler, Elektrotechniker und Monteure, die buchstäblich „Hand anlegen“, sowie die entsprechende technische Ausrüstung, passende Räumlichkeiten, usw. Auch wenn einige Unternehmensformen juristisch als „Körperschaften“ gelten (z. B. die AG oder die GmbH), verfügen sie dennoch über keinen eigenen Körper in einem physischen bzw. biologischen Sinne. Viele Firmen verfügen zwar über Immobilien, aber diese lassen sich wohl kaum als „Körper“ bezeichnen. Ebenso wenig ist die vielfach beschworene Unternehmenskultur mit einem „Geist“ – im Sinne des menschlichen (Selbst-)Bewusstseins – gleichzusetzen. Da diese beiden Aspekte aber nicht nur auf Unternehmen, sondern auch auf jede andere Organisationsform zutreffen – sei es der Staat selbst, öffentliche Einrichtungen oder gemeinnützige Institutionen wie Vereine, Verbände, Stiftungen etc. – werden diese oftmals von den Kritikern der Idee der kollektiven Akteure als Gegenbeispiele angeführt. Demnach gelten nur solche Wesen als Akteure, die durch ihre physischen Körper aktiv in die Welt eingreifen können. Dieser Umstand stellt meiner Ansicht nach ein wichtiges, jedoch nicht ausschließliches Merkmal für den Akteursstatus dar. Wie wir weiter unten noch sehen werden, können dafür auch andere Bestimmungsgründe angeführt werden.

1.3.2 Kollektive Handlung und kollektive Verantwortung

Nachdem der Unternehmensbegriff geklärt wurde, stellt sich im Weiteren die Frage, ob und in welchem Umfang Korporationen auch als Akteure gelten. Im Gegensatz zum reinen „Tun“ oder bloßem „Verursachen“ umfasst der Begriff des „Handelns“ drei Aspekte: Intentionalität, Handlungsfähigkeit sowie Verantwortungsfähigkeit des Handelnden. Ein Akteur bildet also Intentionen (u. a. Wünsche und Absichten) aus und

⁹⁶ Neuhäuser 2011, S. 124.

entscheidet sich angesichts verschiedener Handlungsoptionen frei und aus guten Gründen bzw. gemäß seiner Intentionen für eine Alternative. Er führt die gewählte Aktion aus, wobei er für diese letztlich auch die Verantwortung trägt. Dies entspricht – in vereinfachter Form – der derzeit vorherrschenden standardmäßigen Handlungstheorie, welche u. a. auf dem Ansatz von Donald Davidson basiert.⁹⁷ Diese Konzeption wird üblicherweise bei der Analyse von individuellen Handlungen genutzt, also ob beispielsweise bei der moralischen Beurteilung entweder die individuellen Intentionen oder die Handlungsfolgen jeweils alleine ausreichend sind oder ob sogar beides zu berücksichtigen ist. Mit Blick auf Unternehmen ist also zu klären, inwiefern sich dieses Modell auch auf Gruppen anwenden lässt, d. h. ob auch Kollektive in der Lage sind, eigene Intentionen auszubilden, zu handeln und Verantwortung zu übernehmen, um letztlich als Objekt einer moralischen Beurteilung gelten zu können. Aus philosophischer Perspektive lässt sich diese Thematik daher in die Diskussion um kollektive Verantwortung (*collective responsibility*), kollektive Handlung (*collective action*) und kollektive Intentionalität (*collective intentionality*) einordnen. Dazu werde ich kurz die jeweiligen Problematiken darstellen sowie einige Antwortmöglichkeiten skizzieren. Grundsätzlich schließe ich mich dabei den Befürwortern von kollektiven Handlungen an. Insgesamt vertrete ich zudem ein breites Verantwortungskonzept, das sich insbesondere an Neuhäuser und Werhane sowie in Teilen an Nida-Rümelin orientiert.

In der Diskussion um kollektive Verantwortung und kollektive Handlungen⁹⁸ bilden der methodologische und normative Individualismus sowie der methodologische Kollektivismus die beiden Endpunkte. Der erstgenannte Ansatz bestreitet dabei die Möglichkeit von kollektiven Handlungen oder gar von kollektiver Verantwortung. Diese sind alleine in Bezug auf Individuen denkbar. Der methodologische Kollektivismus hingegen geht davon aus, dass sich das Verhalten gesellschaftlicher Gruppen nicht auf das Verhalten von Einzelnen reduzieren lässt, da das Individuum aufgrund seines minimalen Beitrages zu unbedeutend ist. Daher sind lediglich Institutionen wie Staaten in der Lage zu handeln. Somit lässt sich individuelles Verhalten lediglich aus makrosoziologischen Überlegungen ableiten. Der Großteil der Autoren befindet sich jedoch zwischen diesen gegensätzlichen Positionen, üblicherweise mit der Tendenz in eine der beiden genannten Richtungen. So gestehen beispielsweise viele

⁹⁷ Vgl. dazu Davidson 1963.

⁹⁸ Zur Debatte um kollektive Verantwortung und Handlung bietet Marion Smiley in ihrem Lexikoneintrag einen kompakten Überblick, vgl. dazu Smiley 2011: „Collective Responsibility“.

methodologische Individualisten die Existenz kollektiver Verantwortung teilweise und in einem gewissen, festgelegten Rahmen zu, wobei das Individuum stets den Ausgangspunkt bildet. Damit weisen entsprechende Vertreter auch auf relevante Punkte hin, die eine Theorie kollektiver Verantwortung beinhalten sollte, wie z. B. die Beziehung zwischen dem Einzelnen und der Gruppe sowie die sich daraus ergebenden Folgen für den Status des Gruppenmitglieds.

a) Kritik kollektiver Handlung und Verantwortung

Die Befürworter des methodologischen Individualismus zeigen in Bezug auf Kollektive drei Problemfelder auf. Zunächst sind gemäß den Vertretern des klassischen methodologischen Individualismus, Max Weber und H. D. Lewis, alleine Individuen in der Lage zu handeln.⁹⁹ Denn nur diese verfügen über einen physischen Körper, mit welchem sie in die Welt eingreifen können, sowie über ein Bewusstsein, welches sie Wünsche, Absichten usw. entwickeln lässt. Die Intention einer Handlung ermöglicht somit erst die Beurteilung eben jener Handlung aus moralischer Perspektive. Auf Gruppen treffen jedoch beide Merkmale in direkter Weise nicht zu. Da kollektive Handlungen jedoch faktisch auftreten („Deutschland hat diesen Vertrag unterschrieben“, „die deutsche Nationalmannschaft hat das Spiel gewonnen“), aber kollektive Entitäten selbst nicht tätig werden können, werden diese Aktionen zumeist auf individuelles Handeln zurückgeführt („Frau Merkel hat in ihrer Funktion als Bundeskanzlerin – aber als *einzelne Person* – diesen Vertrag unterschrieben“, „der Fußballspieler Mario Götze hat das Siegestor geschossen“). Weiter argumentieren entsprechende Vertreter, dass unter der Annahme des Prinzips kollektiver Verantwortung kollektive Handlungen nicht isoliert betrachtet und von individuellen Handlungen, die in einer Gruppe getätigt werden, unterschieden werden könnten. Dadurch würden u. a. Prinzipien wie individuelle Verantwortung oder Fairness untergraben werden. Der Einzelne soll schließlich nur für solche Taten die Verantwortung oder Schuld tragen, die er selbst ausgeführt hat. Daran schließt unmittelbar die Frage nach dem Status der einzelnen Gruppenmitglieder an, also ob und wie die Gruppenverantwortung auf diese aufgeteilt

⁹⁹ Vgl. dazu Weber (Weber 1980 [1922]) und Lewis (Lewis 1948). Beide Autoren zählen dabei zu den schärferen Kritikern von kollektiver Verantwortung. In abgeschwächter Form argumentieren auch andere Autoren wie Alvin Goldman (Goldman 1970), Stephen Sverdlik (Sverdlik 1987), J. Angelo Corlett (Corlett 2001) und Jan Narveson (Narveson 2002) für den methodologischen Individualismus.

werden könnte. So kritisieren zeitgenössische Autoren wie beispielsweise Stephen Sverdlik, dass Individuen für eine Handlung verantwortlich gemacht werden könnten, die sie selbst nicht begangen haben, für die sie aber qua Gruppenzugehörigkeit einstehen müssten.¹⁰⁰

Zweitens gehen Weber und Lewis davon aus, dass Gruppen nicht in der Lage sind, als Gruppen zu denken oder Intentionen zu formulieren. Denn wie oben bereits erwähnt wurde, verfügen Gruppen weder über einen eigenen Körper noch über einen eigenen Geist, durch welchen sie in der Lage wären, Entscheidungen zu treffen oder Absichten und Wünsche in dem Sinne zu formulieren, der für Intentionalität konstitutiv ist. Auch wenn sich das Mitglied möglicherweise mit einigen oder allen Gruppenzielen identifiziert, so behält es dennoch sein eigenes Bewusstsein. Oder anders ausgedrückt: Die von einer Gruppe getroffene Entscheidung lässt sich letztlich auf die einzelnen Entscheidungen ihrer Mitglieder zurückführen, die am Deliberationsprozess beteiligt waren. Daran schließt die Annahme an, dass gemäß Lewis alleine Individuen Träger von Moral sein können. Denn nur eine Entität, die auch in der Lage ist böse oder schlechte Intentionen auszubilden, kann überhaupt erst moralisch handeln bzw. moralisch berücksichtigt werden. Bei Kollektiven schließt Lewis dies kategorisch aus, da diese grundsätzlich nicht über die Möglichkeit verfügen ein eigenes Bewusstsein bzw. eigene Intentionen auszubilden.

b) Befürworter kollektiver Handlung und kollektiver Verantwortung

Mit diesen Schwierigkeiten sehen sich die Befürworter von kollektiven Handlungen sowie kollektiver Verantwortung konfrontiert, weshalb sie versuchen zu zeigen, dass diese dennoch ein kohärentes Konstrukt darstellt, welches sich auch auf bestimmte

¹⁰⁰ Vgl. dazu Sverdlik 1987. Tatsächlich existiert in Deutschland seit langem der §129 StGB (Strafgesetzbuch), der bereits die Mitgliedschaft in einer kriminellen Vereinigung mit bis zu fünf Jahren Freiheitsentzug unter Strafe stellt, auch wenn die Person selbst noch keine rechtswidrigen Handlungen ausgeführt hat. Grundsätzlich richtet sich dieses Gesetz insbesondere gegen die organisierte Kriminalität; allerdings ist der Vereinigungsbegriff sehr weit gefasst, sodass nicht nur Banden wie die *Hells Angels* belangt werden könnten, sondern auch Institutionen im politischen oder gar wirtschaftlichen Sektor: „Eine Vereinigung ist ein auf längere Dauer angelegter, von einer Festlegung von Rollen der Mitglieder, der Kontinuität der Mitgliedschaft und der Ausprägung der Struktur unabhängiger organisierter Zusammenschluss von mehr als zwei Personen zur Verfolgung eines übergeordneten gemeinsamen Interesses“ (§129 Absatz 2 StGB). Die moralische Beurteilung dieses Paragraphen bzw. dieser Thematik insgesamt stellt in jedem Fall noch einen Bereich dar, den es zu erörtern gilt.

Gruppen¹⁰¹ anwenden lässt. D. h. dass die moralische Verantwortung von Gruppen nicht durch den freien Willen des Einzelnen bzw. der individuellen Verantwortung entsteht, sondern sich in den kollektiven Handlungen der Gruppen als einer Einheit begründet. Das erste Argument entspricht dabei zumeist dem Verweis auf die gängige Praxis der kollektiven Schuldzuschreibung.¹⁰² Diese Vorgehensweise ist mit den Mitteln des methodologischen Individualismus nur schwer nachvollziehbar. So schreiben wir im Alltag oftmals Nationen, Städten, Organisationen, Vereinen, Sportmannschaften oder anderen Gruppen Verantwortung zu, die sich eben nicht auf die individuellen Verantwortungen der Mitglieder reduzieren lassen. Anders ausgedrückt gehen die Befürworter davon aus, dass sich Kategorien wie kollektive Verantwortung nicht in Bezug auf individuelle Verantwortung analysieren lassen. Denn die Existenz eines Kollektivs ist zumeist nicht von der Mitgliedschaft bestimmter Personen abhängig, sondern ist mit wechselnden Mitgliedern vereinbar. So formuliert auch David Cooper:

„[T]he existence of a collective is compatible with varying membership. No determinate set of individuals is necessary for the existence of the collective“¹⁰³.

Dazu führt Cooper ein Beispiel aus:¹⁰⁴ Ein Tennisclub muss schließen und wird dafür von Person B verantwortlich gemacht. Im Gespräch mit einer weiteren Person A zeigt sich, dass die Mitglieder für sich genommen nicht aktiv zu dessen Schließung beigetragen haben, sondern vielmehr im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihren Beitrag zum Vereinsleben geleistet haben; dieser war letztlich jedoch nicht ausreichend: „Everyone

¹⁰¹ An dieser Stelle weise ich darauf hin, dass es nicht darum geht, allen Arten von Kollektiven im Allgemeinen eine moralische Verantwortung zu unterstellen, sondern dass diese auch von dem jeweiligen Gruppentypus abhängt.

¹⁰² Vgl. dazu Cooper 1968.

¹⁰³ Cooper, 1968, S. 260.

¹⁰⁴ Vgl. dazu Cooper 1968, S. 262. An dieser Stelle sei ein weiteres Beispiel genannt: Es ist unbestreitbar, dass Deutschland als Nation für den zweiten Weltkrieg verantwortlich ist, auch wenn nicht alle Bürger in gleichem Maße eine Mitschuld tragen. Die Mitverantwortung eines Heinrich Himmler an den NS-Verbrechen scheint doch eine andere Dimension einzunehmen als die des „einfachen“ Bürgers, der z. B. lediglich den Kontakt zu Juden mied, wodurch auch er dennoch das NS-Regime – bewusst oder unbewusst – unterstützte. Dass die Widerstandskämpfer aber auch eine Mitverantwortung an den Gräueltaten tragen sollen, scheint nicht überzeugend zu sein. So formuliert auch Smiley: „one of the major points of agreement among those now writing about collective responsibility is that responsibility cannot be distributed to those group members who openly resist or fight against their communities' bad actions or policies“ (Smiley 2011, Abschnitt „4. Can Collective Responsibility be Distributed?“). Gemäß dem methodologischen Individualismus könnte also nur derjenige Teil Deutschlands, welcher über eine gewisse Gesinnung verfügte und ein bestimmtes Verhalten zeigte, verantwortlich sein, nicht aber die gesamte Nation. Gemäß dem Common Sense steht jedoch der deutsche Staat in seiner Gesamtheit in der Verantwortung, auch wenn nicht alle seine Bürger gleichermaßen verantwortlich gemacht werden können.

tried hard, for sure. There was just something missing – *esprit de corps*, if you like”¹⁰⁵. Keines der Mitglieder hat also die Schließung absichtlich herbeigeführt, aber wer ist dann letztlich dafür verantwortlich? Die Vereinsleitung etwa, da diese die Schließung veranlasste, welche jedoch auf dem fehlenden Gemeinschaftsgefühl beruht? Oder trägt doch jedes Mitglied eine Mitverantwortung, insofern als sie noch mehr hätten leisten und zu diesem Gemeinschaftsgefühl hätten beitragen sollen? Keine der beiden Alternativen scheint in der Tat überzeugend und zufriedenstellend zu sein. Aus Perspektive des methodologischen Individualismus lässt sich dieses Beispiel also nicht erklären.

Mit der Betonung der faktischen Existenz kollektiver Handlungen sowie kollektiver Verantwortung ist auch die linguistische Analyse sehr eng verknüpft, wie sie beispielsweise von Deborah Tollefsen¹⁰⁶ und Peter French¹⁰⁷ durchgeführt wird. Laut Tollefsen ist es ein lebensweltliches Faktum, dass Personen mit emotionalen „Antworten“ auf Organisationen reagieren. Hierbei sei auf die Liebe der Fans zu ihren Sportmannschaften oder auch den Ärger, den wir gegenüber dem Staat oder Unternehmen hegen, verwiesen. Denn dieser richtet sich in einigen Fällen zwar gegen einzelne Mitglieder einer spezifischen Organisation, aber oftmals auch gegen das Kollektiv als solches. Daneben ist French der Ansicht, dass manche Prädikate lediglich Gruppen zugeschrieben werden können. Als Beispiele nennt er u. a. ein Fußballspiel zu verlieren, einen Präsidenten gewählt oder eine Gesetzesänderung durchgebracht zu haben¹⁰⁸. So scheint es beispielsweise bei einem Fußballspiel kaum möglich zu sein, die eine individuelle Handlung aus den unzähligen Interaktionen der verschiedenen Beteiligten zu extrahieren, welche genau zur Niederlage führte, um den Betroffenen anschließend zur Rechenschaft ziehen zu können.

Ein weiterer Ansatz besteht in dem Verweis auf kollektive Intentionen. Dieser ist zugleich problematischer, da Intentionen mentale Zustände sind und daher üblicherweise nicht geteilt werden können. Marion Smiley verweist auf diesen Umstand, legt jedoch zugleich dar, inwiefern dennoch von Gruppenintentionen gesprochen

¹⁰⁵ Cooper 1968, S. 262; Hervorh. im Original.

¹⁰⁶ Vgl. dazu Tollefsen 2006.

¹⁰⁷ Vgl. French 1979a, French 1982 und French 1984.

¹⁰⁸ Vgl. dazu French: “[t]here is a class of predicates that just cannot be true of individuals, that can only be true of collectives. Examples of such predicates abound (...) and include ‘disbanded’ (most uses of), ‘lost the football game’, ‘elected a president’, and ‘passed an amendment’. (...) Methodological individualism would be at a loss in this context” (French 1998, S. 37).

werden kann. Dies ist dann der Fall, wenn gewisse Überzeugungen oder Werte für eine Gruppe zentral sind und daher auch von allen Mitgliedern getragen werden. Insofern kann das „Bewusstsein“ der Organisation (im Sinne eines mentalen Zustandes) auch nicht gänzlich unabhängig von den Beteiligten entstehen:

„Groups can legitimately be said to have beliefs and other states characteristic of a mind in particular cases, e.g., when the group is organized around such beliefs. But groups do not seem to have minds in any sense other than their ability to build on the minds of individual members”¹⁰⁹.

Entsprechend ist auch David Sosa der Ansicht, dass von einem Gruppenbewusstsein lediglich in einem übertragenen Sinne gesprochen werden kann.¹¹⁰ Mir scheint dieser Hinweis auch in Bezug auf kollektive Handlungen sowie kollektive Verantwortung gültig zu sein, da eine Gruppe – und speziell in diesem Fall ein Unternehmen – per Definition über eine andere Wesensart als ein Mensch verfügt. Dies bedeutet, dass in Bezug auf Kollektive andere, neue Ansätze sowie Kriterien zu entwickeln sind. So entwickelt Margaret Gilbert dazu beispielsweise die Darstellung eines pluralen Subjekts geteilter Intentionen, um damit die Kohärenz von kollektiver Verantwortung zu begründen.¹¹¹ Ihr Fokus liegt dabei auf gemeinsamen Verpflichtungen (*joint commitments*). Gruppenintentionen entstehen also wenn sich zwei oder mehrere Personen zu einem pluralen Subjekt zusammenschließen, um als eine Einheit eine spezifische Handlung durchzuführen. Zudem sei hierbei auf Raimo Tuomela verwiesen, der die Idee der *we-intentions* entwickelt, die sich als eine Art von Gruppen-Bewusstsein verstehen lassen.¹¹² Dieses entsteht jedoch nicht anstelle, sondern zusätzlich zur individuellen Intentionalität, welche wiederum auch die kollektive Intentionalität bestimmt.

1.3.3 Der Moralische Status von Unternehmen

Nachdem gezeigt worden ist, dass Kollektive grundsätzlich handeln können, ist zu klären, was dies konkret für Unternehmen bedeutet und inwiefern sich dieser Umstand auf deren moralischen Status auswirkt. Dazu werde ich exemplarisch drei Ansätze

¹⁰⁹ Smiley 2011, Abschnitt „2. Making Sense of Collective Responsibility: Actions, Intentions, and Group Solidarity“.

¹¹⁰ Vgl. dazu Sosa 2009, S. 215.

¹¹¹ Vgl. dazu Gilbert 1989, Gilbert 2006 und Gilbert 2009.

¹¹² Vgl. dazu Tuomela und Kaarlo Miller 1988, Tuomela 1989a, Tuomela 1989b und Tuomela 1991.

darstellen, die grundsätzlich darin übereinstimmen, dass Unternehmen als Quasi-Akteure zu betrachten sind, sich dabei jedoch in wesentlichen Punkten unterscheiden.

a) Julian Nida-Rümelin

In der eben dargestellten Diskussion um kollektive Handlung und Verantwortung nimmt Nida-Rümelin eine Zwischenposition ein. Zum einen gründet seine Konzeption auf einer spezifischen Form des Individualismus, wobei er sich dabei jedoch explizit gegen den methodologischen oder radikalen Individualismus abgrenzt; und zum anderen kritisiert er die Vorstellung von kollektiven Handlungen bzw. kollektiver Verantwortung. Demgegenüber stellt er sein Konzept der kooperativen Verantwortung.¹¹³ Als Bezugspunkt gilt dabei das Individuum, allerdings nicht in einem methodologischen, sondern vielmehr einem ontologischen Sinn: Lediglich Individuen verfügen demnach über einen realen Existenzstatus und damit über alleinige Handlungsfähigkeit:

„Es sind immer reale, individuelle Personen, die im genuinen Sinne handeln. Alles andere sind normative Konstruktionen, die Quasi-Akteure etablieren, deren Handeln auf dasjenige realer Akteure zurückgeführt werden kann. Diese Zurückführung erfolgt über das institutionelle Normengefüge, das diesen kollektiven Akteur konstituiert“¹¹⁴.

Laut Nida-Rümelin kann es also keine kollektive Verantwortung geben, da Kollektive als abstrakte Gebilde nicht handeln können. Eine Gruppe „existiert“¹¹⁵ nur über ihre individuellen Mitglieder. Eine kollektive „Handlung“ ist nur insofern möglich, als sie eine Kombination der individuellen Teilhandlungen darstellt. Wenn aber jeder Einzelne lediglich für seine eigenen Taten verantwortlich ist, aber niemand bzw. keine Instanz die gesamte Verantwortung trägt, würde dies zugleich zu einer umfassenden Verantwortungslosigkeit in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft führen. Dies wäre die Konsequenz eines radikal gedachten Individualismus. Um solchen potentiellen Problemen vorzugreifen, entwickelt Nida-Rümelin daher den Ansatz der kooperativen Verantwortung. Seiner Ansicht nach stellt Kooperation die einzig sinnvolle Art kollektiven Handelns dar. Diese ist dann möglich, wenn die Menschen auf ihre

¹¹³ Im folgenden Abschnitt beziehe ich mich insbesondere auf Nida-Rümelin 2011, Kapitel VIII.

¹¹⁴ Nida-Rümelin 2011, S. 148.

¹¹⁵ Durch die Anführungszeichen deute ich in diesem Abschnitt den metaphorischen Sprachgebrauch der markierten Begriffe an, die sich auf die Gruppen beziehen. Denn Individuen und Kollektive sind in ihrer Wesensart offenkundig verschieden und können daher auch nicht in gleicher Weise agieren.

individuelle Folgenoptimierung verzichten und von ihren eigenen Interessen zurücktreten, um schließlich ein übergeordnetes Ziel zu verfolgen, durch welches gemäß der Pareto-Optimalität zumindest niemand schlechter gestellt werden sollte. Dabei trägt jeder die Verantwortung für seine eigene Handlung und ist insofern für die kollektive „Tat“ mitverantwortlich. Damit werden die Menschen weder moralisch überfordert, noch von Verantwortung in kollektiven Zusammenhängen freigesprochen. Da kooperatives Verhalten jedoch nicht ausschließlich wünschenswert bzw. rational ist¹¹⁶, muss sich dieses an dem einen Kriterium messen lassen, ob angemessene Gründe für dieses Vorgehen sprechen oder auch nicht:

„Wenn es gute Gründe für eine kollektive Praxis gibt, dann gibt es auch gute Gründe für den einzelnen, sich an dieser Praxis zu beteiligen. Kooperation kann nicht nur als kollektives Handeln interpretiert rational sein, sondern auch je individuell, und zwar lediglich deswegen, weil die kollektive Praxis der Kooperation rational ist“¹¹⁷.

Wie vermutlich auch viele Befürworter kollektiver Verantwortung teile ich mit Nida-Rümelin die Ansicht, dass alleine Individuen alle Kriterien erfüllen, um als „vollwertige“ Akteure zu gelten. Sie sind reale Personen, die in ihrem Bewusstsein Intentionen ausbilden, Pläne und Strategien entwickeln sowie über ihren Körper direkt in die Lebenswelt eingreifen, wobei sie ihre Handlungen begründen können und diese letztlich auch zu verantworten haben. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Kollektive nicht auch als eigenständige Entitäten anzusehen sind, für welche allerdings neue Ansätze und Maßstäbe entwickelt werden müssen, da ihre und die menschliche Existenz unterschiedlich sind. Denn Fakt ist, dass auch Kollektive Entscheidungen treffen, auf ihre Umwelt einwirken und Macht in der Wirtschaft, Politik sowie Gesellschaft ausüben können. Da diese Einflussnahme in der Regel zielgerichtet erfolgt sowie begründet werden kann, sind Organisationen grundsätzlich in der Lage zu handeln. Dies ist jedoch nicht in direkter, sondern in indirekter Weise möglich – sozusagen als „Quasi-Akteure“. Wie eine solche Konzeption im Einzelnen aussehen könnte, werde ich weiter unten noch genauer betrachten.

¹¹⁶ Gemäß Nida-Rümelin ist kooperatives Verhalten genau dann rational, wenn ich davon ausgehen kann, dass auch die anderen an der Kooperation Beteiligten bereit sind, zu kooperieren. Als Beispiel für ein nicht wünschenswertes kooperatives Verhalten nennt er Kartelle. Vgl. dazu Nida-Rümelin 2011, S. 122.

¹¹⁷ Nida-Rümelin 2011, S. 122.

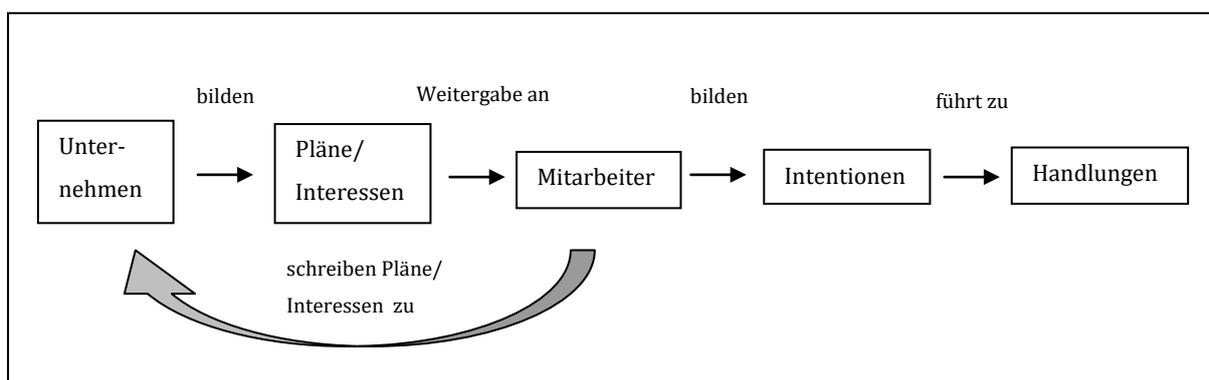
Das Konzept der Kooperation bei Nida-Rümelin scheint mir somit ein gutes Grundlagenmodell für Korporationen zu sein, da sich das Unternehmen insgesamt, aber auch die Mitarbeiter individuell durch kooperatives Verhalten besser stellen können. Dennoch scheint mir dieser Ansatz in gewisser Hinsicht zu weit und zu eng gefasst zu sein. Zu weit ist er insofern als darunter auch nicht wünschenswerte kooperative Handlungsweisen, wie z. B. in Kartellen oder kriminellen Vereinigungen fallen würden, wodurch die Idee der Kooperation an sich untergraben werden würde. Auf diesen Umstand weist Nida-Rümelin wie oben bereits beschrieben selbst hin. Zudem verhalten sich faktisch nicht alle Individuen in einem Kollektiv kooperativ, sondern oftmals eigennutzmaximierend, indem sie die Unternehmensstrukturen oder -mittel für die Beförderung des eigenen Interesses und zur individuellen Bereicherung nutzen. Insofern ist dieser Ansatz zu eng gefasst, da eben diese Gruppenmitglieder sich nicht die Gründe, welche für kooperatives Verhalten sprechen, zu eigen machen und daher auch bei der Zuschreibung der kollektiven Verantwortlichkeit nicht berücksichtigt werden können. Die regelmäßigen Schlagzeilen zu Betrugs-, Korruptions- und Veruntreuungsaffären in verschiedensten Organisationen sollten als Hinweis an dieser Stelle genügen. Insbesondere bei großen Konzernen besteht dabei zum einen die Gefahr, dass die Mitarbeiter dadurch, dass die Arbeit immer kleinteiliger wird, die Unternehmensgründe bzw. -ziele nicht mehr als ihre eigenen akzeptieren; und zum anderen, dass persönliche Verfehlungen Einzelner nicht mehr unmittelbar sichtbar werden, weshalb diese auch kaum Sanktionen zu befürchten haben, wodurch letztlich die individuelle Hemmschwelle für fehlerhaftes Verhalten weiter sinkt.

b) Christian Neuhäuser

Wie eben beschrieben wurde, spricht Nida-Rümelin zwar von „Quasi-Akteuren“, allerdings liegt seine Betonung sowie die moralische Last gänzlich bei den Organisationsmitgliedern, also den individuellen Akteuren. Neuhäuser geht auch von einer Form des Individualismus aus, stellt jedoch in seiner Arbeit ausführlich dar, inwiefern Unternehmen auch als eigenständige, moralische Akteure angesehen werden können.¹¹⁸ Zunächst besteht die einzige Möglichkeit, eine Korporation als Akteur zu begreifen, in der Fokussierung auf dessen Mitarbeiter. Dies entspricht grundsätzlich

¹¹⁸ Vgl. dazu Neuhäuser 2011. In diesem Abschnitt beziehe ich mich insbesondere auf die Kapitel 1-3.

auch dem Kerngedanken der methodologischen Individualisten, welcher jedoch „trotz seiner hohen intuitiven Plausibilität (...) zumindest in seiner plakativen Form aufgegeben werden [muss]“¹¹⁹. Denn wenn nur Individuen handeln und damit allein verantwortlich gemacht werden könnten, würde dies viele Probleme für die praktisch-ethischen Überlegungen mit sich bringen wie z. B. die moralische Überforderung des Einzelnen. Daher vertritt Neuhäuser (ähnlich wie Nida-Rümelin) vielmehr einen ethischen Individualismus, der besagt, dass – in kantischer Tradition – lediglich Individuen im Gegensatz zu „leblosen“ Gebilden wie Staaten oder anderen Organisationen über einen moralischen intrinsischen Wert verfügen.¹²⁰ Zugleich stellt es ein lebensweltliches Faktum dar, dass Menschen in kollektiven Umwelten agieren und in verschiedenen Gruppen, wie beispielsweise Unternehmen, organisiert sind. Laut Neuhäuser sind Firmen also aufgrund einer Stellvertreterbeziehung in der Lage zu handeln: Denn da die Mitarbeiter als Teil der Firma gelten, sind die im Interesse der Organisation durchgeführten Handlungen der Angestellten wiederum auch den Unternehmen zuzurechnen. Insofern konstituieren die Mitarbeiter sozusagen das Unternehmen als Akteur, wobei dieses nur durch intensive und zielorientierte Kooperation seiner Mitglieder bestehen kann. Dadurch entsteht auch eine gewisse kollektive oder korporative Intentionalität, welche eine der Voraussetzungen für die Fähigkeit zu handeln und letztlich auch für die moralische Berücksichtigung darstellt. Der ganze Prozess wird im Folgenden schematisch verdeutlicht:



Unternehmen werden in der Regel zur Erreichung verschiedener Ziele gegründet. Um diese zu erlangen, werden Pläne und Strategien erarbeitet, welche wiederum an die

¹¹⁹ Neuhäuser 2011, S. 42.

¹²⁰ Vgl. dazu Neuhäuser 2011, S. 43.

Mitarbeiter weitergegeben werden. Aufgrund des Arbeitsvertrags sind diese verpflichtet, die ihnen gegebenen Aufgaben auszuführen. Sie bilden also zunächst entsprechende Intentionen aus, welche in Handlungen münden, die wiederum im Interesse des Unternehmens liegen. Zugleich schreiben die Angestellten der Firma eigene Interessen und Pläne zu. Und Intentionalität bzw. die Verfolgung von Interessen und Plänen stellt einen bedeutsamen Faktor für die Zuschreibung von moralischer Personalität dar.

Um zu klären, inwieweit Unternehmen moralisch zu berücksichtigen sind, geht Neuhäuser in drei Schritten vor. Zuerst etabliert er einen erweiterten Verantwortungsbegriff (i). Zweitens zeigt der die Handlungsfähigkeit von Unternehmen (ii) und drittens deren moralischen Status auf (iii).

Ad (i): Neuhäuser legt einen weiten Verantwortungsbegriff zu Grunde, der über das reine Verständnis von Verantwortung als Rechenschaft oder Haftbarkeit hinausgeht. Dieser erhält mit dem Aspekt der „Sorge“ im Sinne einer zukunftsorientierten Ausrichtung eine weitere Dimension:

„Bei Verantwortung geht es nicht nur um Handlungen und nachträgliche Schuldzuschreibungen, sondern auch um zukünftige Ereignisse und eingetretene Konsequenzen von Ereignissen, also darum, die soziale Welt auf eine bestimmte Weise zu gestalten. Daraus ergibt sich ein umfassendes Netz der Verantwortung“¹²¹.

Dieses Verantwortungskonzept umfasst zudem drei Merkmale, die Neuhäuser wie folgt ausführt:¹²² Im Alltag zeigt sich, dass oftmals die durch Weitsichtigkeit gekennzeichnete Sorgfalt wichtiger ist, da „die meisten Geschädigten eine Nichtschädigung dem Schaden plus Schadensersatz vorziehen würden“¹²³. Dies gilt insbesondere für natürliche Personen, die aufgrund ihrer Würde zudem ein Recht auf Nichtschädigung besitzen. Daher ist Verantwortung in diesem präventiven Sinne somit immer der nachgelagerten Haftbarkeit vorzuziehen. Unternehmen könnten jedoch in einigen Fällen tatsächlich ein ökonomisches Interesse an der Strafzahlung haben, da diese geringer als die eigentlich durchzuführenden Maßnahmen ausfallen könnte. Daher sollten solche Strafen entsprechend hoch angesetzt werden, um diesem ökonomischen Anreiz entgegen zu

¹²¹ Neuhäuser 2011, 44f.

¹²² In diesem Absatz beziehe ich mich insbesondere auf Neuhäuser 2011, S. 50-56.

¹²³ Neuhäuser 2011, S. 51.

wirken. Zweitens bedarf es in der Lebenspraxis Akteure, die reaktiv Verantwortung übernehmen, sofern es keinen direkten Verantwortlichen gibt oder der Verursacher den Schaden nicht alleine begleichen kann. Als Beispiel lassen sich hierfür Umweltverschmutzungen anführen, die durch bestimmte Unternehmenstätigkeiten ausgelöst werden – seien diese im schlimmsten Fall intentional oder auch nicht beabsichtigt: die Einleitung von Abwasser in natürliche Gewässer, der Ausstoß von giftigen Gasen oder verunfallte Frachtschiffe¹²⁴. In vielen Fällen lässt sich oftmals nicht *der* oder *die eine* Schuldige identifizieren, dem die Verantwortung zuzuschreiben ist, da viele Menschen an den Prozessen beteiligt sind: Bei der Produktion eines Gutes in einem Werk entstehen beispielsweise giftige Stoffe, die in einen nahegelegenen See eingeleitet werden. Wer würde in diesem Fall die Schuld bzw. Verantwortung tragen? Das Management, welches die illegale Entsorgung stillschweigend duldet oder sogar keine Kenntnis davon besitzt? Die Produktentwickler, die sich nicht (oder nicht ausreichend) für eine sachgemäße Entsorgung einsetzen? Oder die Angestellten, welche letztlich die Maschinen bedienen und damit die Einleitung verursachen? Regelmäßig treten auch Natur- und durch technisches Versagen verursachte Umweltkatastrophen auf, für die wiederum niemand direkt verantwortlich gemacht werden kann. Dennoch muss auch in solchen Fällen von jemandem die moralische sowie finanzielle Verantwortung bzw. Haftung übernommen werden. Denn solche Schäden können oftmals in den Millionen- oder gar Milliardenbereich gehen. Insofern Unternehmen also den Status eines Akteurs erhalten und ihnen damit auch entsprechende Verantwortlichkeiten zugesprochen werden, könnten diese zum einen die individuellen Akteure entlasten; zum anderen könnten aber auch die Unternehmen derart gestaltet werden, dass die Mitarbeiter ihre Verantwortungsbereiche in ihren Funktionen deutlicher erkennen. Zuletzt kann es sein, dass „es für moralische Akteure möglich und manchmal geboten ist, nicht nur unmittelbar für das eigene Handeln Verantwortung zu tragen, sondern durch die Fähigkeit, sorgend und helfend in die Welt einzugreifen, auch für andere Ereignisse Verantwortung zu übernehmen“¹²⁵. So kann es sein, dass etwas auf den ersten Blick moralisch Unverantwortliches getan werden muss, um letztlich dennoch zu einem

¹²⁴ So formuliert auch das *Lexikon für Nachhaltigkeit* unter Bezugnahme auf eine von zwei UN-Initiativen im Oktober 2010 in Auftrag gegebenen Studie wie folgt: „Allein die 3000 größten Konzerne der Welt waren 2008 verantwortlich für 2,15 Billionen Dollar an Umweltschäden durch Verschmutzung und Vernichtung von Trinkwasser, Fischgründen und fruchtbaren Böden sowie durch CO₂-Emissionen“ (Lexikon der Nachhaltigkeit 2015: „Umweltschäden lassen sich berechnen und können auf Unternehmen zurückschlagen“).

¹²⁵ Neuhäuser 2011, S. 55.

moralisch tragbaren Ergebnis zu gelangen. Dies ist oftmals dann der Fall, wenn sich Ereignisse oder sogenannte Sachzwänge ankündigen, deren Eintreten nicht verhindert werden können. Dann bleibt den Akteuren oftmals nur die Möglichkeit, das „Beste“ aus einer solchen Situation zu machen. Entsprechende Ereignisse können die Akteure entweder direkt oder indirekt treffen. Neuhäuser nennt für den Bereich der direkten Betroffenheit das Beispiel der Managerin, die Massentlassungen vornehmen muss. Sofern sie sich weigert, wird auch ihr gekündigt und die Entlassungen werden dennoch (z. B. durch ihren Nachfolger) durchgeführt. Ohne diesen Fall im Detail zu diskutieren, könnte es moralisch wünschenswert sein, dass sie ihre Funktion nutzt, um die Kündigungen möglichst zu begrenzen und sozialverträglich zu gestalten. Indirekte Betroffenheit bedeutet dabei, dass ein Akteur nicht unmittelbar etwas mit dem drohenden Ereignis zu tun hat, aber möglicherweise über entsprechende Mittel verfügt, um dieses abzumildern oder gar zu verhindern:

„Beispielsweise kann auf eine Flutkatastrophe reagiert werden, indem Betroffene im Nachhinein mit Gütern versorgt werden. Es besteht aber auch noch eine andere Möglichkeit zur stärkeren proaktiven Hilfeleistung, nämlich Menschen, die in von Flutkatastrophen bedrohten Gebieten leben, mit technischen Frühwarnsystemen zu versorgen, damit sie sich rechtzeitig auf zukünftige Flutwellen einstellen können und es dann zwar zu einer Flut, nicht aber zu einer Katastrophe kommt“¹²⁶.

Auch in diesem Fall sind Unternehmen strukturell aufgrund ihrer finanziellen wie personellen Ausstattung eher geeignet, solche präventiven Unterstützungsmaßnahmen bereit zu stellen. Dies gilt ebenso für die beiden ersten Punkte.

Ad (ii): Der zweite Punkt betrifft die Handlungsfähigkeit von Organisationen, die ich bereits mehrfach in dieser Arbeit beschrieben habe. Daher beschränke ich mich an dieser Stelle auf eine kompakte Zusammenfassung. Da Korporationen keinen frei schwebenden bzw. isolierten Entitäten entsprechen, sondern vielmehr in unsere Lebenswelt eingebettet sind, sind sie auch als Teil dieser zu betrachten. Insofern stellt es auch ein lebensweltliches Faktum dar, dass Unternehmen zunächst in einem grundlegenden Sinne agieren: Sie entwickeln und fertigen Produkte, verkaufen Waren und Dienstleistungen an ihre Kunden, stellen Mitarbeiter ein oder aus – kurz: Organisationen nehmen aktiv Einfluss auf ihre Umwelt und werden von dieser auch

¹²⁶ Neuhäuser 2011, S. 54.

wiederum beeinflusst. So hängt auch der Fortbestand einer Firma wiederum von vielen verschiedenen Faktoren ab, wie z. B. der Nachfrage nach einem bestimmten Produkt, den Rohstoffpreisen, der Qualität der eingestellten Mitarbeiter, der Firmenreputation am Markt sowie staatlichen Regelungen. Da Korporationen in einem wertfreien Sinne und offensichtlich zielgerichtet handeln können, müssen sie diese Handlungen zunächst auch vor ihrer Umwelt verantworten. Dazu existieren bereits weltweit teils unterschiedliche gesetzliche Regelungen. So können Firmen als juristische Personen in Deutschland zivilrechtlich¹²⁷, in den USA sogar strafrechtlich belangt werden. Dass Firmen im Alltag gesetzlich vorgeschriebene Verantwortlichkeiten tragen, ist jedoch kein hinreichendes Kriterium, um ihnen deshalb auch aus moralischer Perspektive Verantwortung zuzuschreiben.

Ad (iii): Gemäß Neuhäuser sind Organisationen in jedem Fall moralisch zu berücksichtigen, allerdings nicht in demselben Umfang wie es bei Personen der Fall ist.¹²⁸ Damit wendet er sich explizit gegen die Position von French, der annimmt, dass Korporationen auch als moralische Personen anzusehen sind: „In short, corporations can be full-fledged moral persons and have whatever privileges, rights and duties as are, in the normal course of affairs, accorded to moral persons“¹²⁹. Gemäß French stellt das Kriterium für eine moralische Person dabei allein die Fähigkeit eines Subjekts zur intentionalen Handlung dar: „If corporations are moral persons they will evidence a noneliminatable intentionality with regard to the things they do“¹³⁰. Dies bedeutet, dass Organisationen absichtlich handeln können, weshalb sie per definitionem als Personen anzusehen sind und dann entsprechend moralisch zur Verantwortung gezogen werden können. Für diesen Ansatz wurde French von vielen Seiten stark kritisiert¹³¹, weshalb er in späteren Werken nicht mehr explizit von Unternehmen als moralischen Personen spricht. Seine Grundintention ist jedoch, wie es scheint, erhalten geblieben. Neuhäuser verweist in seiner Kritik darauf, dass Unternehmen lediglich durch ihre Mitarbeiter handeln können, die als deren Stellvertreter agieren. Dabei existieren jedoch „mindestens zwei Stellvertreterbeziehungen (...), denn das Unternehmen agiert

¹²⁷ In Deutschland existiert kein eigenes Unternehmensstrafrecht, da bislang nicht abschließend geklärt werden konnte, ob Firmen für Rechtsverstöße durch ihre Mitarbeiter bestraft werden sollten oder nicht. Die Sanktionierung von Firmen erfolgt derzeit insbesondere über das Ordnungswidrigkeitenrecht.

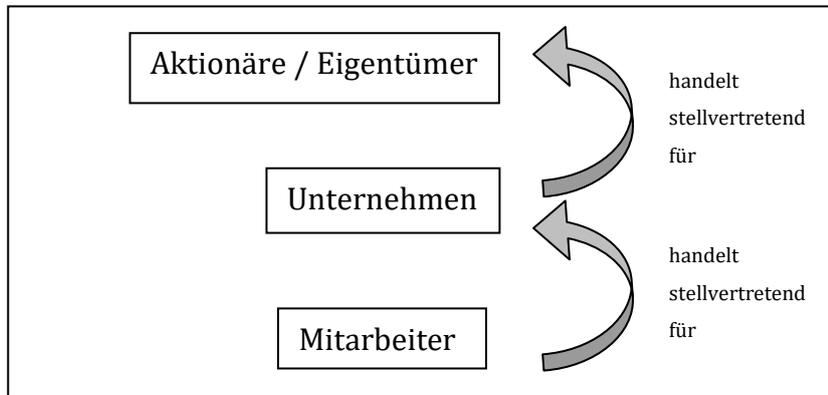
¹²⁸ Vgl. dazu Neuhäuser 2011, Kapitel 2.

¹²⁹ French 1979b, S. 207.

¹³⁰ French 1984, S. 38.

¹³¹ Vgl. dazu exemplarisch John Ladd (Ladd 1970 und Ladd 1984) sowie Larry May (May 1987 und May 1996). Auf die Kritik von Werhane werde ich weiter unten noch genauer eingehen.

stellvertretend für die Aktionäre oder anderen Eigentümer und die Mitarbeiterinnen agieren wiederum stellvertretend für das Unternehmen“¹³². Diese Relationen wird in folgendem Schema dargestellt:



Im Gegensatz zu French unterscheidet Neuhäuser zwischen einer „moralischen Person“ und einem „moralischen Akteur“. Letztgenannter spricht Firmen zwar auch eine gewisse Art der Intentionalität zu, welche allerdings auf der Intentionalität der Mitarbeiter und deren Zugehörigkeit zur Organisation aufgrund der Stellvertreterbeziehung beruht. Insofern können Unternehmen zwar einen Akteursstatus einnehmen, sind aber nicht mit einer „moralischen Person“ gleichzusetzen. Denn diese verfügt laut Neuhäuser zusätzlich über eine ihr eigene Würde sowie über Empfindungs- und Leidensfähigkeit. Diese Merkmale treffen nicht auf eine Organisation als Entität zu, auch wenn sich diese aus einzelnen Personen zusammensetzt. Allerdings sind Unternehmen in der Lage den moralischen Standpunkt einzunehmen, da sie vernünftig handeln können. Darunter versteht Neuhäuser, dass Unternehmen Verträge schließen, aber auch Versprechen eingehen können. Dies beinhaltet zudem die Fähigkeit, sich für eine andere Alternative entscheiden und entsprechend anders handeln zu können. Um den Beschluss jedoch auch vom moralischen Standpunkt aus bewerten zu können, benötigen Unternehmen des Weiteren die „Fähigkeit der motivierenden Selbstreflexion“¹³³. Neuhäuser proklamiert, dass Korporationen dazu prinzipiell auch in der Lage sind. Die Einnahme des moralischen Standpunktes schließt zudem zwei Aspekte mit ein:¹³⁴ Zunächst handelt es sich hierbei unternehmensseitig um einen Lernprozess, der mit der Übernahme einer grundsätzlich moralischen Einstellung einhergeht. Dies bedeutet, dass

¹³² Neuhäuser 2011, S. 97.

¹³³ Neuhäuser 2011, S. 105.

¹³⁴ Vgl. dazu Neuhäuser 2011, S. 120-124.

Firmen über ein gewisses Potential zum moralischen Handeln verfügen, aber dafür eben in der Praxis verantwortlich gemacht werden sollen. Zweitens sind Korporationen auch deshalb als moralische Akteure zu begreifen, da ihre Mitarbeiter als Individuen moralische Akteure sind und im Sinne einer Stellvertreterbeziehung für ihren Arbeitgeber agieren und ihre Fähigkeit zum moralischen Handeln auf ihren Arbeitgeber übertragen. In ihren Funktionen sind die Arbeitnehmer daher als Teil der Firma anzusehen. Insofern sind Unternehmen moralisch zu berücksichtigen bzw. gelten als moralische Akteure ohne jedoch auf derselben Stufe wie moralische Personen zu stehen.

c) Patricia Werhane

Ähnlich wie Neuhäuser und Nida-Rümelin geht auch Patricia Werhane bei der Betrachtung von Organisationen und deren Handlungsfähigkeit grundsätzlich von einem ontologischen Individualismus aus, welchen sie jedoch zusätzlich mit Elementen des methodologischen Kollektivismus kombiniert. Dazu entwickelt sie die Theorie sekundärer Handlungen bzw. sekundärer Akteure¹³⁵. Demnach sind zunächst alleine Individuen in der Lage auf direkte Weise oder primär zu handeln. Aus ontologischer Perspektive betrachtet können Unternehmen also nur durch ihre Beteiligten¹³⁶ existieren, durch welche die Firmen letztlich indirekt auch in der Lage sind zu handeln. Insofern kann eine Organisation keine eigene Identität ausbilden, welche sozusagen frei schwebend und gänzlich unabhängig von ihren Mitgliedern entstehen würde. Somit entwickelt jedes Unternehmen als Kollektiv eine eigene spezifische Identität, welche jedoch nicht der Summe aller Mitgliederidentitäten entspricht und auch nicht an einzelne Personen gebunden ist, sondern sich aus verschiedenen Faktoren generiert. Dazu zählen u. a. die Organisationsmitglieder in einem allgemeinen Sinne und hinsichtlich ihres Inputs, den sie für die Firma erbringen, sowie die Unternehmensziele und -visionen. Ähnlich verhält es sich mit den Unternehmenstätigkeiten. Diese sind nicht alleine als Aggregation der verschiedenen Einzelhandlungen der Mitglieder

¹³⁵ Bei der Darstellung der Theorie sekundärer Handlungen beziehe ich mich insbesondere auf Werhane 1985, Kapitel 1 und 2.

¹³⁶ Werhane spricht in diesem Zusammenhang üblicherweise von den „constituents (of a corporation)“, also wortwörtlich den „Bestandteilen (eines Unternehmens)“. Ich werde diesen Begriff im Weiteren mit „Anspruchsberechtigte“, „Beteiligte“ oder „Mitglieder“ einer Korporation übersetzen.

anzusehen, sondern vielmehr als „Handlungen“¹³⁷ zweiter Stufe bzw. als „sekundäre Handlungen“ (*secondary actions*) eines Kollektivs:

„[C]orporations are (...) *secondary collectives*, whose actions are ontologically reducible to, but not identical with, actions of individuals performing on behalf of the corporation“¹³⁸.

Unternehmen nehmen damit gemäß Werhane aus handlungstheoretischer Sichtweise eine Zwischenposition ein: Im Gegensatz zu reinen Aggregaten können Firmen in gewisser Weise „handeln“, allerdings nicht auf dieselbe Art und Weise, welche für Personen gilt. Die Theorie sekundärer Handlung beinhaltet gemäß Werhane drei Elemente: Erstens können Unternehmen nur indirekt über ihre Mitglieder handeln (i), wobei sich zweitens zugleich nicht alle kollektiven Handlungen auf einzelne, individuelle Aktionen zurückführen lassen (ii). Und drittens verfügen Organisationen über eine spezifische Art der Intentionalität (iii).

Ad (i): Aus ontologischer Perspektive betrachtet stellen Unternehmen keine Individuen dar.¹³⁹ Im Alltag sprechen wir zwar oft von unternehmerischen Handlungen (Firmen produzieren Güter oder verklagen sich gegenseitig) und auch das faktische Vorhandensein von Firmen lässt sich kaum leugnen, aber dennoch ist gemäß Werhane eine Korporation keine gänzlich unabhängige Entität; vielmehr ist diese in ihrer Existenz sowie Funktion an ihre Beteiligten gebunden. Eine Firma entspricht auch nicht einem solchen Phänomen, welches „gesehen“ oder „berührt“ werden könnte, sondern sie wird durch ihre Mitglieder repräsentiert¹⁴⁰. Somit stellt eine Korporation gemäß Werhane einerseits ein fiktives Gedankenkonstrukt und andererseits zugleich auch eine faktisch existierende, eigenständige Entität dar, welche jedoch nur mittelbar durch ihre Mitarbeiter tätig werden kann. Eine Unternehmenshandlung ist dann das Ergebnis von spezifischen Handlungen der einzelnen Organisationsmitglieder, die ein bestimmtes Unternehmensziel erreichen sollen. „Unternehmenshandlungen“ entsprechen also nicht buchstäblich den Handlungen einer körperlichen Einheit, sondern sind in einem

¹³⁷ Die Anführungszeichen verwende ich an dieser Stelle wiederum, um auf den qualitativen Unterschied zwischen individueller und kollektiver Handlungsfähigkeit hinzuweisen.

¹³⁸ Werhane 1985, S. 50; Hervorh. im Original.

¹³⁹ In diesem Absatz beziehe ich mich insbesondere auf Werhane 1985, S. 50f.

¹⁴⁰ Dazu formuliert Werhane: „No one ever “sees” a corporation, per se. A corporation does not appear in court, it does not shake hands or speak on television. A corporation is not that sort of phenomenon. It is a sort of fiction that is represented by constituents and outside agents who do these sorts of job” (Werhane 1985, S. 50).

metaphorischen Sinne zu verstehen, wobei sie von Personen in ihrer Funktion als Unternehmensrepräsentanten ausgeführt werden. Zu den Unternehmenshandlungen zählen dabei alleine solche, die in dem folgenden Rahmen auftreten: Die Firmengründer oder später auch die Geschäftsleitung formulieren verschiedene Unternehmensziele und entwickeln entsprechende Strategien, um diese zu erreichen. Die operative Umsetzung erfolgt durch die einzelnen Mitarbeiter, welche die mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben ausführen, um letztlich zu den vorgegebenen Unternehmenszielen beizutragen. Die primären Handlungen der Individuen werden jedoch erst dann zu den Unternehmenstätigkeiten gezählt, wenn diese notwendig und hinreichend sind, damit letztgenannte überhaupt stattfinden können:

„[T]hese primary actions contribute to corporate activity *only* if they are necessary for the corporate activity to take place. For example, some person or persons had to design and invent the Pinto in order for it to be manufactured. *But only those actions of the inventor or inventors that contributed to the production of the Pinto count as relevant primary actions* [Hervorh. d. Verf.]. Further, these actions have to be sufficient to result in a secondary action. In the case of the manufacture of the Pinto there must be a series of related primary actions of inventors, manufacturers, and workers, actions without which there would be no automobile. When one says, “Ford produced the Pinto”, one is referring, in the first instance, to a collection of primary actions”¹⁴¹.

Aus den primären Handlungen der Personen resultieren also die sekundären Handlungen (*secondary actions*) der Unternehmen oder anders ausgedrückt: eine Firma ist *durch* ihre Mitglieder in der Lage zu handeln.

Ad (ii): Neben sekundären kollektiven Handlungen existieren auch *individuell sekundäre* Handlungen, also dass eine Person etwas im Auftrag einer anderen Person ausführt. Werhane nennt dazu das Beispiel des Maklers, der im Namen seines Kunden dessen Wohnung vermieten soll.¹⁴² Der Kunde berechtigt dabei den Makler all diejenigen Handlungen auszuführen, die letztlich zur Vermietung beitragen, wobei beide Parteien in der Verantwortung stehen. Die Autorisierung der jeweiligen Handlungen des Maklers erfolgt somit auf persönliche Weise, also durch den Kunden selbst. Im Gegensatz jedoch zu solchen individuell sekundären Handlungen kann eine Firma die Aktionen allerdings

¹⁴¹ Werhane 1985, S. 53.

¹⁴² Vgl. dazu Werhane 1985, S. 53.

nicht im gleichen Sinne wie eine einzelne Person autorisieren; dies geschieht vielmehr aufgrund des multipel zusammengesetzten Charakters der Organisation:

„Thus a corporate “activity” or policy is a secondary action, and action ascribed to the collective, even though the collective itself did not literally authorize the action. This is because the corporate “action” is authorized by the charter, the goals, and the directives interpreted as “corporate directives”.“¹⁴³

Denn Organisationen bestehen nicht nur aus ihren Mitgliedern, sondern setzen sich außerdem aus den Zielen der Gründer, den Vorgaben der aktuellen Geschäftsleitung, den internen Verordnungen sowie den komplexen internen Entscheidungsprozessen zusammen. Durch all diese Faktoren entwickelt sich eine Art „Unternehmenspersönlichkeit“ oder „Unternehmenscharakter“. Da die Ziele oftmals vage formuliert sind, liegt die Interpretation und Umformulierung in konkrete Handlungsanweisungen bei den jeweiligen Beteiligten. Alle eben genannten Faktoren konstituieren die Unternehmensstruktur, welche letztlich den Anstoß primärer Handlungen ermöglicht. Die Autorisierung einer korporativen sekundären Handlung erfolgt somit auf unpersönliche Weise (im Gegensatz zu den individuell sekundären Handlungen).

Dadurch, dass bei der Entscheidungsfindung oder auch an den Unternehmenshandlungen selbst viele Personen beteiligt sind, lässt sich oftmals der individuelle Beitrag des Organisationsmitglieds nicht mehr genau erkennen. Dass nicht jede Unternehmenstätigkeit auf entsprechende Einzelhandlungen zurückgeführt werden kann, entspricht somit dem Phänomen der *kollektiven* Unternehmenshandlung. Dies gilt zunächst für das oben genannte Pinto-Beispiel: Insbesondere bei großen Firmen wie Ford lässt sich aufgrund der hohen Mitarbeiterzahl und der Komplexität der internen Strukturen sowie Prozesse letztlich gar nicht mehr genau feststellen, wer welchen (direkten) Beitrag zu den einzelnen Unternehmenshandlungen geleistet hat. Werhane führt dazu noch ein weiteres Beispiel aus:¹⁴⁴ So wurde der Konzern AT&T beschuldigt, Frauen und Minderheiten systematisch nicht ins Management zu befördern. Es ist durchaus möglich, dass entsprechende Diskriminierungen stattgefunden haben, allerdings ist nicht klar, ob dies bewusst oder unbewusst geschah. Die festgeschriebene

¹⁴³ Werhane 1985, S. 55.

¹⁴⁴ Vgl. dazu Werhane 1985, S. 52.

Firmenpolitik sah dies zumindest nicht vor. Bei Betrachtung der Unternehmenspraxis wird jedoch klar, dass Frauen und Minderheiten nicht befördert wurden. Die „Handlung“ von AT&T (im Sinne der Summe aller Einzelhandlungen) war letztlich also diskriminierend, ohne dass es einen konkreten Diskriminierungsfall gegeben hätte, der genau bestimmt hätte werden können. So schließt auch Werhane: „The consequent discrimination at AT&T was caused by thousands of primary actions, whose peculiar character was a result of the ways in which the impersonal goals of AT&T were interpreted through particular actions”¹⁴⁵.

Laut Werhane stellt insbesondere bei größeren Firmen jede sekundäre Handlung zugleich eine kollektive Handlung dar. Denn jeder individuelle Input eines Mitarbeiters wird durch den Beitrag anderer Agenten oder durch andere interne wie externe Einflüsse in einen von diesem ursprünglichen Input abweichenden Output transformiert. Somit besteht gemäß Werhane auch die theoretische Möglichkeit, dass unmoralische Unternehmenshandlungen existieren, obwohl sie auf primären Handlungen basieren, welche untadelig sind.

Ad (iii): Werhane stimmt grundsätzlich mit French überein, dass eine Korporation auch einem intentionalen System entspricht. Allerdings sieht sie Unternehmen nicht als psychophysische Einheiten an, welche buchstäblich über Intentionen verfügen, also denken, wünschen und glauben können. Vielmehr entsteht ihrer Ansicht nach die Intentionalität durch den Unternehmenscharakter, also der Summe aller Entscheidungsprozesse, welche durch interne wie externe Beteiligte beeinflusst werden:

„Rather, a corporate intentional system combines the sum of the decision-making procedures carried out by boards of directors, stockholders at annual meetings, management, foremen, and other employees, with the advice of outside agents such as lawyers, accountants, and public relation persons, which together form collective corporate “intentions” that are exhibited in corporate “decision-making,” corporate “action,” and organizational goals”¹⁴⁶.

Zugleich stellt ein Unternehmen auch ein selektives intentionales System dar, da nicht alle einzelnen Intentionen der Beteiligten zur „Unternehmensintentionalität“ beitragen und damit für diese relevant sind. Auch wenn eine Organisation von ihren Mitgliedern

¹⁴⁵ Werhane 1985, S. 55.

¹⁴⁶ Werhane 1985, S. 56.

existentiell abhängig ist, folgt daraus nicht zwangsläufig, dass der Unternehmenscharakter von den gesamten Persönlichkeiten der Angestellten bestimmt wird. Denn wie oben bereits erwähnt wurde, bilden Firmen aufgrund der wechselnden Mitgliedschaften einen eigenen Charakter aus. Und dieser wird alleine durch solche Intentionen bestimmt, die für die „Unternehmenshandlung“ konstitutiv sind. Sofern individuelle, private Überzeugungen oder Wünsche zu diesen nicht beitragen, haben diese grundsätzlich auch keinen Einfluss auf die Unternehmenspersönlichkeit. So scheint es auch merkwürdig zu sein, eine Korporation als diskriminierend in Bezug auf Rassen zu bezeichnen, nur weil ein Angestellter zwar über eine entsprechende private Überzeugung verfügt, diese aber im Unternehmenskontext nicht zeigt. Schwierigkeiten könnten dann entstehen, wenn eine solche Person ihre privaten Überzeugungen im Rahmen von Unternehmenshandlungen ausübt, also z. B. Kunden einer spezifischen Hautfarbe gegenüber Andersfarbigen offensichtlich bevorzugt behandelt. Denn dann würden diese Intentionen wiederum der Firma zugeschrieben werden. Diskriminierendes Verhalten sollte jedoch kein unternehmenspolitisches Ziel darstellen. Diesen Fall genauer zu untersuchen, insbesondere auch im Hinblick auf die Optionen im Umgang mit solchen Angestellten, würde an dieser Stelle zu weit führen. Es sollte lediglich verdeutlicht werden, dass nicht alle privaten Meinungen, Absichten und Wünsche der Beteiligten auch konstitutiv für die Unternehmensintentionalität sind.

Die Fähigkeit indirekt handeln zu können ist gemäß Werhane auch ausreichend, um eine entsprechende moralische Verantwortung zu begründen. Denn da Firmen alleine durch ihre Mitglieder handeln können und diese wiederum moralisch agieren, sind auch Unternehmen grundsätzlich moralisch zu betrachten und damit auch in der Lage moralische Verantwortung zu übernehmen:

„[B]ecause secondary actions are, in a derivative way, actions of persons, they can be moral or immoral actions, and one may evaluate them accordingly. Thus because of their origins, collective secondary actions can be praiseworthy or blameworthy even though there is no Actor-Corporation“¹⁴⁷.

Inwiefern sich Unternehmen also moralisch verhalten, ist größtenteils vom moralischen Input der Anteilseigner abhängig, der wiederum durch den Einzelnen, aber auch durch die Unternehmenskultur insgesamt beeinflusst wird. Dennoch konstatiert Werhane: „If

¹⁴⁷ Werhane 1985, S. 57.

corporate constituents are rational free adults, and one must assume they are, their crucial input into corporate decision-making is such that moral blindness does not excuse a corporation from moral responsibility just as it does not excuse rational free adults”¹⁴⁸. Insofern sind alle Organisationsmitglieder als rationale Vernunftwesen grundsätzlich für ihre Handlungen im Unternehmen individuell moralisch verantwortlich. Zugleich tragen jedoch auch Korporationen als eigenständige Entitäten eine entsprechende moralische Verantwortung. Daher geht Werhane von einem breiten Verantwortungskonzept in Bezug auf Organisationen aus:

„Corporations have responsibilities and should be held accountable for their actions. These include actions entailed by their role responsibilities as productive organizations and by role responsibilities to constituents and to the community”¹⁴⁹.

Somit nehmen nicht nur Individuen verschiedene gesellschaftliche Rollen¹⁵⁰ ein, sondern auch Firmen stehen in diversen Rollenverantwortungen, wie beispielsweise als produzierende Einheiten oder gegenüber ihren unterschiedlichen Anspruchsgruppen. Zu diesen zählen u. a. die Mitarbeiter, Konsumenten, Eigentümer oder auch die Gesellschaft an sich.¹⁵¹ Der als vermeintliche Entschuldigung vieler Korporationen geltende Verweis auf deren Status als rein wirtschaftliche Organisationen, weshalb sie auch nicht in der moralischen Diskussion zu berücksichtigen seien, gilt laut Werhane nicht. Vielmehr sollte die moralische Beachtung sogar dezidiert im Interesse der Unternehmen liegen, da diese andernfalls von Staat und Gesellschaft überreguliert würden. Zudem würden den Korporationen dadurch zwei zentrale Rechte verwehrt – das Recht auf ökonomische Freiheit sowie auf Autonomie. Denn solche Rechte gelten ausschließlich für moralische Agenten:

„This difficulty with corporations adopting amoral stances is that this conflicts with their role as secondary moral agents. Whether or not they recognize themselves as such, they *are* morally accountable for their actions. Corporations cannot make the excuse that they are merely economic organizations, an excuse that is, moreover, actually damaging to

¹⁴⁸ Werhane 1985, S. 59.

¹⁴⁹ Werhane 1985, S. 61.

¹⁵⁰ Unter Rollen verstehe ich in Anlehnung an Werhane soziale, politische oder ökonomische Funktionen, welche den Umgang mit dem jeweiligen Gegenüber regeln. Diese Interaktionen werden wiederum durch gesellschaftliche, institutionelle oder persönliche Erwartungen bestimmt. Vgl. dazu Werhane, S. 64f. In Bezug auf Rollenmoralität bzw. spezifische Rollenpflichten lässt sich dabei auf Michael O. Hardimon verweisen (Hardimon 1994).

¹⁵¹ Vgl. dazu Werhane 1985, S. 65-71.

corporations because it forces society to regulate them (...), and to deny them the rights these organizations value most: economic freedom and autonomy, rights only due to responsible moral agents"¹⁵².

Unternehmerische Verantwortung erschöpft sich jedoch nicht alleine in ihren verschiedenen Rollenverantwortlichkeiten, sondern speist sich zudem aus einer weiteren Quelle. Denn da Firmen aus einzelnen Individuen bestehen, welche als rationale Vernunftwesen moralische Entscheidungen treffen können, sind eben diese Firmen als sekundäre Akteure auch zu moralischen Entscheidungen in der Lage: „But corporate responsibility is broader than role responsibility, because as secondary moral agents corporations have, albeit derivatively, the capacity to make moral choices“¹⁵³. Die Fähigkeit zur moralischen Entscheidungsfindung scheint mir mit der Fähigkeit, den *moral point of view*¹⁵⁴ einnehmen zu können, vergleichbar bzw. sehr eng verbunden zu sein. Um eine fundierte Entscheidung treffen zu können, ist es notwendig, die eigene Position kritisch zu reflektieren und sich letztlich von (guten) Gründen leiten lassen zu können. Dies gilt nicht nur für den individuellen, sondern auch für den kollektiven Entscheidungsprozess.

Auch wenn Werhane ein breites Verantwortungskonzept vertritt, weist dieses dennoch Grenzen auf. Ähnlich wie bei den Individuen wird die unternehmerische Freiheit durch die Vermeidung von Schaden für andere Akteure beschränkt. Genauso sind Firmen verantwortlich, wenn ihre Geschäfte mit Grundrechten in Konflikt geraten. Fraglich bleibt dabei, wo die Grenze genau zu ziehen ist. Werhane skizziert dazu das Beispiel der *Polaroid Corporation*¹⁵⁵: Diese Firma hatte keine Einwegkameras in Südafrika mehr produzieren lassen, nachdem bekannt wurde, dass diese die Apartheid weiter begünstigen. Dennoch wurden noch längere Zeit über ausländische Distributoren Kameras dort verkauft. Ist damit *Polaroid* für diesen Gebrauch ihrer Kameras weiterhin (mit-)verantwortlich? Diese Frage kann hier abschließend nicht beantwortet werden, soll jedoch auf noch offene Diskussionsfelder hinweisen.

Bislang sollte klar geworden sein, dass Unternehmen als Kollektive (auf indirekte Weise) in der Lage sind einen Unternehmenscharakter auszubilden, zu handeln und

¹⁵² Werhane 1985, S. 76; Hervorh. im Original.

¹⁵³ Werhane 1985, S. 61.

¹⁵⁴ Die Fähigkeit, den moralischen Standpunkt einnehmen zu können, hatte bereits oben Neuhäuser als verantwortungskonstituierendes Merkmal aufgeführt.

¹⁵⁵ Vgl. dazu Werhane 1985, S. 74f.

dafür auch die Verantwortung zu übernehmen. Des Weiteren können sie den moralischen Standpunkt einnehmen, indem sie ihre eigene Position reflektieren und im Prozess der Entscheidungsfindung Gründe austauschen. Folglich erfüllen Organisationen alle Kriterien, um auch moralisch berücksichtigt zu werden. Fraglich ist jedoch, welchen moralischen Status diese genau einnehmen.

Eine Möglichkeit bestünde darin, Firmen als *moralische Personen* anzusehen. French vertritt beispielsweise diese Ansicht. Er geht davon aus, dass Intentionalität nicht nur notwendig, sondern auch hinreichend für den Status als moralische Person ist.¹⁵⁶ Wenn eine Entität also ein intentionaler Agent ist, entspricht diese einem moralischen Agenten und damit letztlich auch einer moralischen Person. Um zu zeigen, dass Unternehmen als intentionale Einheiten strukturiert sein können, entwickelt French das Argument der *CID Structure (Corporation's Internal Decision Structure)*. Seiner Ansicht nach verfügt jedes Unternehmen über eine interne Entscheidungsstruktur. Diese zeigt sich zunächst in den Organisationsdiagrammen, die Ebenen sowie Stationen der internen Machtbereiche anzeigen. Ein weiterer Punkt betrifft die Regeln für die Anerkennung von Unternehmensentscheidungen, die zumeist in der Unternehmenspolitik eingebettet sind.

Wie Werhane und Neuhäuser stimme ich mit French zwar bezüglich der Relevanz von Intentionalität für (moralische) Handlungsfähigkeit überein, allerdings teile ich nicht seine Konklusion, dass Unternehmen mit moralischen Personen gleichzusetzen sind. Laut Werhane¹⁵⁷ besteht die Problematik bei French darin, dass er versucht Intentionalität mit moralischer Handlungsfähigkeit gleichzusetzen. Zudem vermischt er die Vorstellung von einem Unternehmen und einer individuellen Person. Selbst wenn French's Annahme gestattet wird, dass alle moralischen Agenten zugleich auch intentionale Agenten sind, folgt daraus nicht zwingend, dass auch alle intentionalen Systeme moralischen Agenten entsprechen. So wäre es beispielsweise denkbar, dass ein Computersystem mit Wünschen und Überzeugungen konstruiert wird, das somit auch „intentional handeln“ könnte (das System will z. B. im Schach gewinnen). Allerdings würde niemand einer solchen Maschine einen moralischen Status zuschreiben. Ein weiterer Punkt betrifft laut Werhane die schwierige ethische Frage nach dem Status der Mitarbeiter, wenn die Firmen selbst moralische Personen wären: „If a corporation is a

¹⁵⁶ Vgl. dazu insbesondere French 1984, Kapitel 3 und 4.

¹⁵⁷ Zur ausführlichen Kritik in Bezug auf French's Ansatz siehe Werhane 1985, S. 34-40.

moral person, what is the status of employee-persons? Are they lesser moral persons?"¹⁵⁸ Wären die Angestellten dann moralische Personen zweiter Klasse? Da Korporationen aus moralischen Personen verschiedener Grade zusammengesetzt wären (natürliche Personen, Firmenkomitees usw.) und selbst wiederum eine moralische Person konstituierten, müssten diese bei ihrer Entscheidungsfindung lediglich andere Firmen, welche über denselben moralischen Status verfügen, berücksichtigen. Gegenüber natürlichen Personen würden die Unternehmen über einen hervorgehobenen Status und somit über mehr moralische Freiheiten verfügen. Das Ziel sollte jedoch sein, dass sich beide Parteien auf Augenhöhe begegnen können.

Den Unternehmen moralische Personalität zuzuschreiben, ist also kaum überzeugend. Naheliegender scheint hingegen die Annahme zu sein, dass es sich bei Korporationen um moralische Akteure handelt. Dafür argumentiert Werhane nicht explizit, sondern vielmehr auf implizite Weise. Ihr Ansatz wurde oben bereits ausführlich erörtert und lässt sich etwa wie folgt zusammenfassen: Ihrer Ansicht nach stellen die Unternehmensintentionalität sowie die Unternehmenshandlungen die Voraussetzungen für die moralische Handlungsfähigkeit sowie Verantwortung von Korporationen dar. Da Firmen aus Personen bestehen, welche – zunächst wertneutral – die primären Handlungen ausführen, können Unternehmen auch auf indirekte Weise handeln. Die moralische Komponente entsteht dadurch, dass die Organisationsmitglieder selbst moralische Personen sind und daher ihre moralischen (Unternehmens-)Handlungen im Rahmen der *secondary agency theory* den Korporationen zugerechnet werden können. Somit sind die Unternehmen auch für die Handlungsfolgen verantwortlich.

„Although they sometimes appear to take morally neutral stances, and do not always “recognize” moral demands, corporations as secondary collectives made up of persons can “act” as moral agents, and therefore are morally responsible. Moral awareness, however, is dependent upon the moral input of corporate constituents [Hervorh. d. Verf.]“¹⁵⁹.

Inwiefern eine Organisation moralisch ist, hängt dabei von zwei Faktoren ab: 1. Dem moralischen Beitrag der Mitglieder, ohne den moralische Punkte im Entscheidungsprozess nicht berücksichtigt werden würden. Und 2. vom Unternehmenscharakter selbst. Mitarbeiter übernehmen oftmals die Gewohnheiten und

¹⁵⁸ Werhane 1985, S. 40.

¹⁵⁹ Werhane 1985, S. 59.

Sitten, die in einer Firma über die Zeit hinweg entwickelt wurden. Wenn eine solche Unternehmenspersönlichkeit beispielsweise moralisches Verhalten oder moralische Entscheidungen ausschließt, könnte die Einstellung des Angestellten dahingehend verstärkt werden, dass er alleine in seiner Funktion bzw. Rolle handelt, welche nur selten auch moralische Anweisungen beinhaltet. Außerdem fordern Unternehmen ihrerseits wiederum u. a. die Rechte auf ökonomische Freiheit und Autonomie ein. Auch wenn es sich dabei um juristische Rechte handelt, bedürfen diese einer moralischen Basis. Insofern können sich die Unternehmen einer moralischen Beurteilung nicht länger entziehen.

2. Individuelle und korporative Rechte und Pflichten

Nachdem im ersten Kapitel die drei Bedingungen geklärt wurden, welche die Fragestellung „Was schulden sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber wechselseitig“ ermöglichen, kann diese im folgenden Kapitel selbst diskutiert werden. Dabei handelt es sich weniger um die vertraglich und juristisch festgelegten, sondern vielmehr um die moralischen Rechte und Pflichten. Das Ziel dieser Arbeit ist es zu zeigen, dass ein solches grundlegendes Recht beispielsweise das Recht der Arbeitnehmer auf die Wahrung ihrer Integrität ist, woraus dem Unternehmen eine entsprechende Pflicht entsteht. Denn in der faktischen Lebenswelt wurde und wird die Integrität des Angestellten oftmals durch konfligierende Interessen und Pflichten, aber auch durch extern gestellte Ansprüche untergraben. Aufgrund der reziproken Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie der besonderen Konstitution von Organisationen, haben diese aber auch einen Anspruch auf ihnen entgegengebrachte Loyalität. Insofern ist ein Konflikt zwischen diesen beiden Rechten wohl kaum vermeidbar. Wie diese gegeneinander abgewogen werden können, werde ich weiter unten anhand von einigen Beispielen erläutern.

2.1 Rechte und Pflichten – eine Begriffsklärung

2.1.1 Analyse des Rechtsbegriffs

Der Begriff des Rechts ist Diskussionsgegenstand innerhalb der Rechtsphilosophie bzw. Rechtsethik¹⁶⁰. Dabei geht es weder um die faktische Anwendung des Rechts noch um die Analyse der Wechselwirkungen, welche zwischen der festgelegten Rechtsordnung und der sozialen Wirklichkeit bestehen. Das Erstgenannte erfolgt im Rahmen der Auslegung oder Interpretation von Rechtstexten innerhalb der Rechtswissenschaft, wohingegen Letzteres zum Themenbereich der Rechtssoziologie zählt. Vielmehr betrachtet die Rechtsphilosophie das Recht sowie die Rechtswissenschaft aus einer

¹⁶⁰ Im Rahmen dieser Arbeit werde ich die Begriffe „Rechtsphilosophie“ sowie „Rechtsethik“ synonym verwenden, da eine trennscharfe Abgrenzung der beiden Termini kaum möglich ist.

allgemeinen philosophischen Perspektive, wobei sie die entsprechenden philosophischen Erkenntnisse sowie Methoden (z. B. Logik oder Sprachwissenschaft) anwendet.¹⁶¹ Die Analysen werden dabei grundsätzlich von der Frage geleitet, welches Recht tatsächlich auch gerecht ist.¹⁶² Oder anders ausgedrückt: Welches menschliche Verhalten im Hinblick auf andere, dadurch betroffene Personen ist gerecht? Da sich individuelles Verhalten in der Regel auf andere Individuen auswirkt, bestehen zwei zentrale Aufgaben der Rechtsethik in der Präzisierung des Rechtsbegriffs sowie in dessen Begründbarkeit gegenüber den jeweiligen Interaktionspartnern. Weitere Gegenstandsbereiche umfassen v. a. die Klärung der folgenden Fragen: Welcher Voraussetzungen bedarf eine geltende Rechtsnorm? Wie genau verhalten sich die Begriffe „richtig“, „Recht“, „gerecht“ und „Gesetz“ zueinander?

a) Systematisierungen von Rechten

Die eben genannten Fragen deuten bereits den thematischen Umfang sowie die Komplexität der Rechtsphilosophie und im Besonderen auch des Rechtsbegriffs an, dessen detaillierte Diskussion den Rahmen dieser Arbeit überspannen würde. Daher werde ich mich diesbezüglich auf einige allgemeine Bemerkungen beschränken. Zunächst ist also zu klären, was unter diesem Begriff im Einzelnen zu verstehen ist. Neben der Definition werde ich kurz auf die unterschiedlichen Formen eingehen, welche Rechte einnehmen können, sowie verschiedene Begründungsmöglichkeiten darlegen. Sofern nicht anders angezeigt, gehe ich in dieser Arbeit von *moralischen* Rechten aus. Ein weiteres Charakteristikum betrifft den Geltungsbereich von Rechten und dass diese aufgrund von Überschneidungen auch oftmals in Konflikt miteinander geraten können. Hinsichtlich der Rechtsdefinition folge ich dabei dem Lexikoneintrag von Leif Wenar¹⁶³:

¹⁶¹ Einen kompakten Überblick über die rechtsphilosophische Diskussion bieten u. a. Wenar 2015 sowie Pfordten 2005. Eine ausführliche Einführung in diese Thematik ist beispielsweise bei Coing 1993 und Hassemer et al. 2016 zu finden.

¹⁶² An dieser Frage zeigt sich insbesondere auch das Spannungsverhältnis, welches auf abstrakter Ebene zwischen Moral und Recht besteht und welches bis heute Gegenstand umfassender philosophischer Debatten ist. Denn nur weil eine gerichtliche Entscheidung gesetzeskonform ist, ist sie deswegen nicht unmittelbar auch moralisch richtig. Genauso könnte eine Handlung moralisch korrekt, allerdings nicht gesetzlich kodifiziert und damit in der Lebenswelt schwer durchsetzbar sein. Vgl. dazu Hart 1963, Patzig 1983 sowie Dreier 1981.

¹⁶³ In diesem Abschnitt beziehe ich mich insbesondere auf Wenar 2015, Abschnitt „2. The Analysis of Rights“.

„Rights are entitlements (not) to perform certain actions, or (not) to be in certain states; or entitlements that others (not) perform certain actions or (not) be in certain states“¹⁶⁴.

Rechte sind also spezifische Ansprüche, die einen Akteur entweder selbst zu einer Handlung *x* (oder deren Unterlassung) bevollmächtigen oder die ein Akteur gegenüber anderen geltend machen kann, sodass diese *x* ausführen oder unterlassen sollten. Solche Ansprüche können verschiedene Formen annehmen, weshalb sich Rechte allgemein in unterschiedlichen Kategorien (inklusive weiterer Subkategorien) strukturieren lassen. Das Hohfeldische System¹⁶⁵ umfasst dabei die vier Grundelemente von Rechten: Zunächst bestehen Rechte im Sinne von Ermöglichungsrechten bzw. Freiheiten (*privileges* oder *liberties*), etwas zu tun. Diesen korrespondiert keine Verpflichtung, die Handlung auch tatsächlich ausführen zu müssen. Entspricht einem Recht eine Pflicht, handelt es sich dabei um einen Anspruch (*claim*), welcher beispielsweise durch einen Vertrag entsteht. Diese beiden Bereiche scheinen auch den primären Rechtsnormen (*primary rules*) von H. L. H. Hart¹⁶⁶ zu entsprechen. Zu diesen zählen laut Hart alle rechtlichen Normen, welche das menschliche Verhalten regeln. Die dritte Rechtsform ist Macht (*powers*), welche einen Agenten dazu befähigt primäre Regeln zu ändern. Als Beispiele dafür lassen sich Versprechen oder Verkäufe nennen. Ein Verkäufer setzt sein Recht auf sein Eigentum durch den Akt des Verkaufens außer Kraft. Der vierte Bereich umfasst die sogenannten Immunitäten (*immunities*), wenn eine Person A bezüglich einer Handlung, eines Gutes oder eines Sachverhalts *y* keinen Einfluss auf Person B ausüben darf bzw. wenn B in Bezug auf *y* vor A geschützt ist. Das Recht auf religiöse Freiheit zählt beispielsweise in diesen Kontext. Die beiden zuletzt genannten Formen scheinen den sekundären Regeln (*secondary rules*) von Hart zu entsprechen, welche die Akteure dazu ermächtigen, Primärnormen zu generieren, zu adaptieren oder außer Kraft zu setzen.

Eine weitere mögliche Kategorisierung besteht in der Unterscheidung zwischen aktiven und passiven Rechten. Ein aktives Recht ist eine Freiheit *zu* etwas und entspricht der Formel „*A hat ein Recht auf x*“. Die oben genannten *privilege* und *power* Rechte fallen somit in diesen Bereich. Damit ist laut Werhane auch eine positive Aktivität desjenigen verbunden, der das Recht beansprucht.¹⁶⁷ Das allgemeine Recht auf Freiheit ließe sich

¹⁶⁴ Wenar 2015, Abschnitt Einleitung.

¹⁶⁵ Vgl. dazu Hohfeld 1919 sowie Wenar 2015, Abschnitt „2.1 The Form of Rights: The Hohfeldian Analytical System“.

¹⁶⁶ Vgl. dazu Hart 1961.

¹⁶⁷ Vgl. dazu Werhane 1985, S. 9.

dafür als Beispiel anführen. Ein passives Recht hingegen ist eine Freiheit *von* etwas und beinhaltet zumeist die Notwendigkeit, dass eine andere Person tätig wird: „A passive right is a right that requires recognition by others and sometimes action by another person“¹⁶⁸. Formal bedeutet dies: „A hat ein Recht, dass B x“. In diesen Kontext fallen die oben genannten *claim* und *immunity* Rechte.

Eine dritte Systematisierungsmöglichkeit beinhaltet die Einteilung in negative und positive Rechte. Ein negatives Recht ist ein Recht *von* etwas bzw. des Nicht-Eingreifens (*non-interference*) durch andere Akteure. So formuliert auch Werhane: „A negative right is a right to be left alone or not interfered with in some way“¹⁶⁹. Als Beispiel nennt sie das Recht nicht gefoltert zu werden. Positive Rechte sind hingegen Rechte *zu* etwas, also dass eine andere Person, Institution o. ä. aktiv wird, wodurch ein (materielles oder immaterielles) Gut für den Rechteinhaber bereitgestellt werden kann: „Positive rights, on the other hand, are rights *to* something and involve action on the part of others“¹⁷⁰. Wenar weist zudem darauf hin, dass sowohl negative als auch positive Rechte jeweils passiv sind, da der Rechteinhaber selbst nicht aktiv wird. Da jedoch auch Rechte bestehen, welche die Aktivität des Anspruchsträgers erfordern, ist klar, dass die Einteilung in negative und positive Rechte daher nicht hinreichend ist, um alle Rechtstypen zu erfassen.

Zuletzt werden Rechte auch oftmals in absolute bzw. unveräußerliche (*indefeasible*) und anfechtbare (*defeasible*) Rechte unterschieden.¹⁷¹ Die Erstgenannten lassen sich wiederum in die beiden folgende Bereiche unterteilen: Erstens in absolute Rechte, die keine Ausnahmen zulassen und daher unter keinen Umständen außer Kraft gesetzt werden können. Diese Art von Rechten ist somit offensichtlich auch schwer begründbar. Denn würde das Recht auf Leben einem solchen unveräußerlichen Recht entsprechen, könnte es unter keinen Umständen gerechtfertigt sein, das Leben einer anderen Person zu nehmen, auch wenn das Individuum dabei aus Notwehr handelt. Zweitens bestehen unanfechtbare Rechte, welche allerdings lediglich für eine spezifische Personenklasse oder in einem gewissen Rahmen gelten. Laut Hart entspricht das Recht auf Freiheit einem solchen absoluten Recht, welches für die Kategorie aller rationalen Erwachsenen

¹⁶⁸ Werhane 1985, S. 9.

¹⁶⁹ Werhane 1985, S. 10.

¹⁷⁰ Werhane 1985, S. 10.

¹⁷¹ In diesem Absatz beziehe ich mich insbesondere auf Werhane 1985, S. 11-14.

gilt.¹⁷² Die meisten Rechte scheinen allerdings anfechtbar zu sein, da sie sich nicht auf einen konkreten Wirkungsbereich beschränken, sondern sich vielmehr in vielen Teilen überlappen. Daher entstehen in den verschiedenen Lebensbereichen regelmäßig auch Rechtskonflikte, in welchen unterschiedliche Rechte gegeneinander abgewogen werden müssen. Denn moralische Rechte gelten in der Regel universell, d. h. sie sind für jedes Individuum in gleicher Weise gültig. Ebenso handelt es sich dabei um gleiche Rechte, insofern als kein Recht eine Vorrangstellung gegenüber den anderen einnimmt:

„All moral rights are equal rights, that is, (1) every person has and possesses every right equally, so that (2) every person is entitled to the respect or the exercise of every moral right, and that equally with everyone else“¹⁷³.

So kann es auch sein, dass die als „absolut“ geltenden Menschenrechte in gewissen Situationen gegeneinander abgewogen werden müssen. Nach einem schweren Unfall könnten beispielsweise einem bewusstlosen Patienten ein oder mehrere Gliedmaßen amputiert werden. Da dieser der Amputation weder zustimmen noch ihr widersprechen kann, wird durch die Operation das Recht des Patienten auf körperliche Unversehrtheit „vorsätzlich“ verletzt. Die Ärzte werden diese Einschränkung jedoch in Kauf nehmen müssen, um letztlich das Leben der verunglückten Person zu retten bzw. dessen Recht auf Leben gewährleisten zu können.

b) Begründung von Rechten

Rechte können in verschiedenen Kontexten auftreten. Zunächst als legale Rechtsnormen, die ein Staat erlässt und deren Durchsetzung er durch geeignete Mittel erzwingen kann. Zweitens bestehen „Sittengesetze“, die aus Bräuchen und Traditionen entstehen. Dazu zählen Kleiderordnungen, die beispielsweise für bestimmte Berufe vorgeschrieben sind, aber nicht zwingend rechtlich verbindlich sein müssen. Zuletzt existieren auch moralische Rechte, die sich zum einen auf die Gesinnung, also die innere Haltung, und zum anderen auch auf das äußere Verhalten des Menschen beziehen. Einige moralische Rechte stellen dabei die Basis für kodifizierte Gesetze dar, allerdings existieren auch moralisch neutrale Gesetze wie z. B. das Rechtsfahrgebot innerhalb der

¹⁷² Vgl. dazu Hart 1955, S. 176.

¹⁷³ Werhane 1985, S. 12.

deutschen Straßenverkehrsordnung. Somit unterscheiden sich legale und moralische Rechte u. a. in folgenden Punkten: Sofern moralische Rechte nicht in Gesetzesform kodifiziert wurden, können diese auch nicht erzwungen oder Verstöße sanktioniert werden. Ein weiterer Unterschied besteht in der jeweiligen Begründung. Legale Rechtsnormen werden nach einem festgelegten Prozess von bestimmten Verfassungsorganen festgesetzt (in Deutschland zählen dazu u. a. die Bundesregierung, der Bundestag sowie der Bundesrat), welche wiederum von der Gemeinschaft (durch eine Wahl) zur Gesetzgebung autorisiert wurden. Weitere Staatsorgane wie die Polizei setzen die durch diesen Prozess entstandenen Rechtsnormen schließlich durch. Für die Begründung von moralischen Rechten haben sich im Laufe der Philosophiegeschichte verschiedene Ansätze herausgebildet.

Die Debatte hinsichtlich der Begründbarkeit von Rechten wird insbesondere durch den deontologischen und den konsequentialistischen Ansatz geprägt. Seit Rawls' *Theorie der Gerechtigkeit* ist zusätzlich noch die kontraktualistische Argumentation (inklusive deren Kritiker wie Vertreter des Kommunitarismus) wieder vermehrt in den Fokus gerückt.¹⁷⁴ Befürworter des deontologischen Ansatzes gehen in der Tradition der Naturrechte davon aus, dass der Mensch aufgrund seiner besonderen Wesensart bzw. Natur oder aufgrund von spezifischen Merkmalen über gewisse Rechte verfügt, welche unveräußerlich sind. Wenar bezeichnet diese auch als *status-based rights*, da sich diese Rechte durch den menschlichen Wert an sich begründen. Hinsichtlich der Eigenschaften, die den Menschen besonders auszeichnen, besteht jedoch weithin ein Dissens. Die meisten Autoren nennen allerdings Faktoren wie Rationalität, Autonomie oder die Fähigkeit, das eigene Leben einer selbst gewählten Konzeption des guten Lebens anpassen zu können. Insofern sind viele Philosophen auch der Ansicht, fundamentale Rechte in der Menschenwürde¹⁷⁵ begründen zu können. Problematisch dabei ist, dass eine solche Position bisweilen „zu stark“ sein könnte. Denn dieser Ansatz betont einerseits die große Relevanz der Individualrechte, allerdings scheint es andererseits

¹⁷⁴ Daneben bestehen noch andere Begründungsstrategien, von denen sich einige erst innerhalb der vergangenen Jahrzehnte entwickelt haben. Dietmar von der Pfordten weist dabei u. a. auf die folgenden hin (vgl. dazu Pfordten 2005, S. 242-267): Das Naturrecht, der diskursethische Ansatz von Habermas (vgl. dazu Habermas 1998) sowie die Betrachtung des Rechts aus ökonomischer Perspektive durch Coase (vgl. dazu Coase 1960).

¹⁷⁵ Dass auch der Begriff der Menschenwürde selbst nicht unproblematisch ist, zeigt beispielsweise Nida-Rümelin. Einige Autoren seien dabei der Ansicht, dass Menschenwürde gänzlich in den Menschenrechten aufgehen würde. Dem hält Nida-Rümelin jedoch entgegen, dass dieser Begriff lediglich substanzial geklärt werden könne und sich daher nicht alleine auf Menschenrechte reduzieren lasse. Vgl. dazu Nida-Rümelin 2012, S. 127-159.

nicht plausibel zu sein, all diese Grundrechte – wie oben bereits gezeigt wurde – als unter keinen Umständen unveräußerlich anzusehen. Außerdem ist fraglich, welche Rechte denn genau die Unverletzlichkeit des Menschen ausdrücken und wie sich diese ohne Rückgriff auf metaphysische Annahmen begründen lassen könnte. Vertreter des Konsequentialismus schlagen einen entgegengesetzten Argumentationsweg ein. Sie sehen die Rechte als Mittel an, um eine optimale Verteilung von Vorteilen zu erreichen. Dies geschieht zumeist in Form eines Zwei-Ebenen-Konsequentialismus, wie z. B. der Regel-Utilitarismus. Dieser betrachtet Rechte als solche Regeln, welche insgesamt den größten Nutzen generieren. Neben der Frage nach dem geeigneten Beurteilungsmaßstab (also ob das zu erreichende Ziel in der optimalen Verteilung, der Maximierung oder der Gleichheit eines Gutes liegt) scheint eine weitere Problematik darin zu liegen, dass instrumentell begründete Rechte „zu schwach“ sein könnten. Dadurch, dass die Rechte gänzlich von den zu erwartenden Folgen abhängig wären, würden sie kurzfristigen Änderungen unterliegen, sofern sich der maximale Nutzen verschiebt. So fragt auch Wenar:

„Why should it not be a rule that one should “violate” the right of an innocent not to be killed if this would prevent the killings of two innocents elsewhere?“¹⁷⁶

Neben dieser Beliebigkeit hinsichtlich des zu wählenden Nutzens besteht eine weitere Schwierigkeit darin, dass die Entscheidung aufgrund einer erwarteten Folge getroffen wird. Selbst wenn also für das Szenario S_{max} der größtmögliche Nutzen berechnet wurde, kann es sein, dass S_{max} aufgrund von externen, nicht vorhersehbaren Einflüssen letztlich nicht eintritt. Stattdessen könnte eine andere Gegebenheit S_{min} eintreffen, welche in ihrer Nutzensumme deutlich niedriger ist als das erwartete S_{max} sowie einiger alternativer Szenarien S_n , die jedoch vorab aufgrund ihrer niedrigeren Nutzenbilanz verworfen worden sind. Somit ist die normative Kraft einer solchen Begründung nicht stark ausgeprägt. Vertreter des kontraktualistischen Ansatzes hingegen gehen davon aus, dass sich motivierte und rationale Individuen hinsichtlich der Regelung ihrer Beziehungen auf gewisse Grundnormen einigen würden. Damit diese Prinzipien möglichst über allgemeine Gültigkeit verfügen können und nicht von individuellen Interessen beeinflusst werden, führt beispielsweise Rawls den Urzustand ein – ein Gedankenexperiment, in welchem bei der Deliberation kein Teilnehmer mehr über das

¹⁷⁶ Wenar 2015, Abschnitt „6.2. Instrumental Rights“.

auf ihn bezogene Wissen (wie Rasse, Geschlecht, Hautfarbe usw.) verfügt. Rechte werden also dadurch begründet, dass sich die Individuen unter gewissen, idealen Bedingungen – dem sogenannten Schleier des Nichtwissens – auf spezifische Prinzipien einigen würden. Insbesondere diese Umstände oder Bedingungen werden jedoch kritisch von den Kommunitaristen betrachtet. Ihrer Ansicht nach sei es nicht möglich, gänzlich von der Lebenswelt zu abstrahieren, da die Menschen nicht unabhängig von ihren Gemeinschaften existieren können. Daher seien auch Konzepte wie der Urzustand nicht überzeugend. Prinzipien ließen sich nur mit Blick auf die Lebenswelt begründen. Nachdem der Mensch grundsätzlich einem sozialen Wesen entspricht, betonen einige Autoren daher auch die Vorrangstellung des Gemeinwohls im Sinne von gemeinsam geteilten Werten gegenüber den Interessen der Individuen.

Diese komprimierte Darstellung der verschiedenen Begründungsmöglichkeiten von Rechten sollte klar gemacht haben, dass die entsprechenden Diskussionen noch lange nicht abgeschlossen sind. Ich werde mich im Weiteren insbesondere an die erstgenannte Argumentation halten, also dass den Menschen aufgrund ihrer besonderen Wesensart, die sich in der Fähigkeit zur Rationalität und Autonomie gründet, bestimmte Rechte zukommen.

c) Herleitung von Unternehmensrechten

Nachdem bislang lediglich der Rechtsbegriff im individuellen Kontext betrachtet wurde, ist im Weiteren zu klären, inwieweit auch Korporationen Rechte zukommen und wie sich diese gegenüber den Rechten von Personen verhalten. Zunächst ist darauf zu verweisen, dass Unternehmen faktisch innerhalb der deutschen Rechtsprechung als juristische Personen behandelt werden.¹⁷⁷ Daher fordern die Firmen oftmals auch ihre legalen Rechte auf Autonomie sowie ökonomische Freiheit. Auch wenn oder gerade weil es sich dabei um legale Rechtsansprüche handelt, bedürfen diese laut Werhane dennoch einer moralischen Grundlage, um gerechtfertigt sein zu können.¹⁷⁸ Diese moralische

¹⁷⁷ Gemäß dem Lexikoneintrag von Eggert Winter zählen verschiedene Unternehmensformen wie Aktiengesellschaften (AG), Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) und Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) als juristische Personen (des Privatrechts). Vgl. dazu Winter: „Juristische Person“.

¹⁷⁸ In diesem Abschnitt beziehe ich mich hinsichtlich der Argumentation für moralische Unternehmensrechte insbesondere auf Werhane 1985, S. 60-64.

Basis besteht darin, dass die Firmen Rechte, die sie für sich selbst beanspruchen, auch anderen Entitäten wie Organisationen oder Individuen einräumen müssen. Neben den legalen verfügen Unternehmen jedoch auch über moralische Rechte. Laut Werhane generieren sich diese eben nicht unmittelbar aus dem Status als sekundäre moralische Agenten, sondern lassen sich aus den individuellen Rechten ableiten. Denn da Personen und Korporationen sich ihrem Wesen nach unterscheiden, sind auch die jeweiligen Rechte verschieden:

„The constitution and scope of collective rights is not, however, identical to the constitution and scope of individual rights because corporations are not identical to persons”¹⁷⁹.

Werhane geht davon aus, dass alle Menschen aufgrund ihrer Rationalität über einen inhärenten Wert verfügen. Daran schließt der Status als moralische Person an, woraus wiederum die primären moralischen Rechte der Individuen entstehen. Diese gelten teils universell für alle Menschen (wie z. B. das Recht auf Leben), teils für eine spezifische Personengruppe. So verfügen beispielsweise allein rationale, autonome Agenten über das Recht auf Freiheit, da diese in der Lage sind unabhängig Entscheidungen zu treffen und demgemäß zu handeln. Wie oben bereits gezeigt wurde, bestehen Firmen aus verschiedenen Personen, wobei sich eine eigene Firmenidentität, sozusagen eine kollektive Entität, entwickelt. Damit ist jedoch nicht gemeint, dass diese gänzlich von ihren Beteiligten unabhängig ist. Vielmehr bedeutet dies, dass Firmen bezüglich ihres Bestehens in der Regel nicht auf *spezifische* Personen angewiesen sind, sondern trotz Mitarbeiterfluktuation, also wechselnder Mitglieder, weiterhin existieren können. Dennoch sind sie in Bezug auf ihre Existenzgrundlage in einem *allgemeinen Sinne* von Personen abhängig. Denn Korporationen sind nur indirekt über ihre Mitarbeiter in der Lage zu handeln. Da die individuellen Handlungen allerdings moralisch oder unmoralisch sein können, gilt dies auch in einem zweiten Schritt bzw. auf sekundäre Weise für die Korporationen. Insofern verfügen Unternehmen also über sekundäre moralische Rechte sowie Pflichten, die aus den primären abgeleitet sind.

Diese sekundären moralischen Rechte sind jedoch nicht im Sinne von aggregierten Individualrechten zu verstehen, sondern vielmehr als kollektive Rechte, die der Organisation in ihrer Gesamtheit zugeschrieben werden:

¹⁷⁹ Werhane 1985, S. 61.

„To reiterate, these are secondary rights derived from and dependent on primary individual rights. But they are *collective rather than aggregate rights* [Hervorh. d. Verf.], because they are ascribed to a corporation, not to individuals or to an aggregate of constituents connected with the corporation. That they are so ascribable is accounted for by the collective nature of corporate “intentionality” and “action,” which permits secondary moral agency, and therefore secondary moral rights ascription”¹⁸⁰.

Da, wie oben bereits gezeigt wurde, Handlungen sowie Intentionen nicht nur in einem individuellen, sondern auch in einem kollektiven Kontext angewandt werden können, ist es möglich von sekundären moralischen Akteuren zu sprechen. Zu diesen zählen aufgrund ihrer spezifischen kollektiven Natur insbesondere Korporationen. Daher sind die Unternehmensrechte auch als kollektive Rechte zu betrachten.

Wie verhalten sich dabei primäre und sekundäre Rechte zueinander? Grundsätzlich scheinen primäre und sekundäre Rechte auf einer Stufe zu stehen, also in gewisser Hinsicht gleich zu sein. Zugleich unterscheiden sich beide Rechtsarten, wie eben dargestellt, aufgrund ihrer Natur. Die primären Rechte entsprechen den Individualrechten, wohingegen die korporativen sekundären Rechte den kollektiven Rechten entsprechen, welche wiederum von den primären Rechten abgeleitet sind. Daher kann auch kein sekundäres Recht ein primäres überbieten, da zunächst die Korporationen keine autonomen Agenten sind, die unabhängig von ihren Mitgliedern handeln könnten. Und zweitens können Korporationen ihre eigenen Rechte nicht in demselben Umfang verwalten, wie es bei Personen der Fall ist. Außerdem ist es notwendig, dass der Einzelne vor Übergriffen durch eine ressourcentechnisch üblicherweise besser ausgestattete Organisation geschützt wird. Denn es ist faktisch nicht selten der Fall, dass grundlegende Individualrechte dem Unternehmensrecht auf ökonomische Freiheit geopfert werden, um den Firmengewinn zu maximieren. Ließe sich dies moralisch legitimieren, käme diese Stärkung der korporativen Rechte einer Schwächung oder gar Entwertung des Individuums gleich.

¹⁸⁰ Werhane 1985, S. 62.

2.1.2 Analyse des Pflichtbegriffs

Mit dem eben dargestellten Rechtsbegriff ist auch sehr eng der Begriff der Pflicht oder Verpflichtung verbunden, welchen ich im Folgenden kurz darstellen werde. Im Rahmen dieser Arbeit ist dieser Term insbesondere hinsichtlich der Debatte um die *special obligations* bzw. besonderen Pflichten relevant. Als einer der zentralen Begriffe der Ethik wurde der Pflichtbegriff bislang v. a. im Rahmen der Rechtsphilosophie sowie der politischen Philosophie¹⁸¹ betrachtet. Das Ziel besteht dabei in der Klärung der Pflichten, die ein Bürger gegenüber dem Staat und seinen Mitmenschen zukommen, um letztlich eine geordnete Gesellschaftsstruktur etablieren zu können. Dazu zählen sowohl legale Verpflichtungen wie den Gesetzen des Heimatlandes zu gehorchen, als auch moralische Verpflichtungen wie seine Mitmenschen nicht ausschließlich als Mittel zu benutzen, sondern als intrinsisch wertvoll zu erachten. Diese Verpflichtungen basieren in der Regel auf Rechten oder Gesetzen, die das zwischenmenschliche Verhalten reglementieren, um ein konfliktfreies gemeinschaftliches Zusammenleben zu ermöglichen. Unter „Pflicht“ bzw. „Verpflichtung“ verstehe ich dabei, dass eine Person einer anderen Person oder Personengruppe etwas schuldet. Eine solche Schuld entsteht beispielsweise durch den Anspruch eines Rechteinhabers auf X, durch das Geben eines Versprechens oder durch das Schließen eines Vertrages. Insofern ist der Pflichtenbegriff auch nicht auf den Bereich des Politischen begrenzt, sondern findet in der gesamten Lebenswelt Anwendung.

Die Debatte um die besonderen Verpflichtungen entstand ursprünglich als kritische Reaktion auf den Konsequentialismus. Auch wenn viele verschiedene Ausformulierungen des konsequentialistischen Ansatzes existieren, besteht die Grundidee darin, dass die Folgen einer Handlung hinsichtlich eines spezifischen Prinzips (wie z. B. der Nutzen) optimiert werden sollen. Folglich begünstigen solche Überlegungen das Konzept der Unparteilichkeit, so dass bei der Abwägung der Handlungsfolgen keiner der Betroffenen bevorzugt oder benachteiligt wird. Dieser egalitäre Gedanke entspricht zunächst auch dem intuitiven Gleichheitsgrundsatz, dass alle Menschen über denselben Wert verfügen und daher nicht unterschiedlich behandelt werden dürften. Allerdings haben sich dagegen u. a. zwei argumentative Strategien

¹⁸¹ Die Pflichten des Einzelnen gegenüber dem Staat sowie den Mitbürgern sind auch als *political obligations* bekannt und sind seit der Antike stetig Gegenstand von ausführlichen Diskussionen. Eine kompakte Einführung in die Thematik ist zu finden in Dagger und Lefkowitz 2014: „Political Obligation“.

entwickelt.¹⁸² Der erste Einwand kritisiert den Umgang des Konsequentialismus mit den Menschen bzw. das zugrunde liegende Menschenbild im Sinne einer instrumentellen Sichtweise, insofern als zwar alle Individuen als gleichwertig betrachtet werden, aber letztlich der Einzelne zum Wohle des Gesamtnutzens geopfert werden könnte. Der zweite Kritikpunkt betrifft die Intuition bzw. den *common sense*, dass Individuen, die sich in einer persönlichen (z. B. familiären oder freundschaftlichen) Beziehung zueinander befinden, eben aufgrund dieser Beziehung bestimmte Verpflichtungen dem jeweils anderen gegenüber haben. Entsprechend formuliert auch Diane Jeske, eine der Vertreterinnen der *special obligations*, wie folgt:

„Common sense morality seems to understand us as having special obligations to those to whom we stand in some sort of special relationship, e.g., our friends, our family members, our colleagues, our fellow citizens, and those to whom we have made promises or commitments of some sort“¹⁸³.

Demnach besteht die Intuition, dass ich beispielsweise aufgrund der Beziehung zu meinem Kind, die sich aus der Relation „Eltern – Kind“ ergibt, diesem gegenüber auch besondere Rechte und Pflichten habe. So trage ich eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber meinem Kind, indem ich es mit Nahrung, Kleidung und einem Dach über dem Kopf versorge. Diese spezielle Pflicht lässt sich nicht ohne weiteres auf alle anderen Kinder weltweit übertragen, nur weil diese auch den Status „Kind“ einnehmen. Ein solches Vorhaben wäre nicht realisierbar und zugleich eine moralische Überforderung für den Einzelnen. Besondere Pflichten werden also durch die spezifischen Beziehungen begründet, die zwischen zwei oder mehreren Individuen bestehen. Dies entspricht sogenannten agent-relativen Handlungsgründen, also Gründen, welche nicht für jedes rationale Wesen überzeugend sein können, sondern lediglich für spezifische Personen. Im Konsequentialismus sind solche Gründe nur schwer nachvollziehbar. Dass aber die besondere Beziehung zu einer Person auch ein relevanter Grund bei der Abwägung von Handlungsoptionen darstellt, soll an folgendem von Charles Fried skizzierten Beispiel kurz dargestellt werden:¹⁸⁴ Zwei Personen befinden sich in Lebensgefahr (z. B. durch Ertrinken). Ein Mann ist vor Ort, kann jedoch aus Zeitgründen nur eine der beiden

¹⁸² Gegen den Konsequentialismus lassen sich noch weitere Argumente vorbringen wie beispielsweise den instrumentellen Gebrauch von Individualrechten, den ich bereits im oberen Abschnitt angedeutet hatte. Für Literaturhinweise siehe oben S. 29, Fn. 58.

¹⁸³ Jeske 2019, Abschnitt Einleitung.

¹⁸⁴ Vgl. dazu Fried 1970, S. 227.

Personen retten, wobei eine davon seine Ehefrau ist. Laut Fried sei es absurd, wenn der Betreffende nicht unmittelbar seine Frau rette, sondern hinsichtlich seiner Entscheidung beispielsweise eine Münze werfe. Insofern scheint es plausibel zu sein, agent-relative Handlungsgründe, welche aus besonderen Pflichten entstehen bei der Abwägung von Handlungsalternativen zu berücksichtigen und diese nicht von vornherein aufgrund mangelnder „Neutralität“ auszuschließen. Dennoch lässt sich der Vorwurf der fehlenden Unparteilichkeit nicht gänzlich von der Hand weisen, da dieser auch einer grundlegenden moralischen Intuition entspricht und zwar der, dass alle Menschen über denselben Wert verfügen und daher bei moralischen Überlegungen gleichermaßen berücksichtigt werden sollten. Dieser Einwand, auch bekannt als „*distributive objection*“¹⁸⁵, lässt sich in Hinblick auf die Frage der Verteilungsgerechtigkeit umformulieren: Wie kann der Umstand gerechtfertigt werden, dass zwei Personen, die zufällig in einer persönlichen Beziehung zueinander stehen und davon profitieren, entsprechend mehr haben, als eine dritte Person, die kein Mitglied dieser Gruppe ist? Der Wettstreit dieser beiden gegensätzlichen, jedoch intuitiven Ansätze kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Mein Ziel ist es lediglich zu zeigen, dass zwischen Personen bzw. Personengruppen besondere Beziehungen bestehen können, aus welchen sich besondere Pflichten generieren, die über die natürlichen, d. h. universell gültigen, Verpflichtungen hinausgehen. Zugleich stellt diese spezifische Verbindung einen moralisch zu berücksichtigenden Handlungsgrund dar, der nicht einfach aufgrund von Neutralitätsüberlegungen übergangen werden kann. Insofern ließe sich auch sagen: „a moral agent does not owe less to other persons, but, rather, simply owes more to her intimates“¹⁸⁶. Die von Jeske als „natürlich“ bezeichneten Pflichten, wie niemandem vorsätzlich Schaden zuzufügen, gelten also universell für alle Menschen und zusätzlich habe der Einzelne noch besondere Verpflichtungen gegenüber denjenigen, mit welchen er in einer besonderen Beziehung steht.

Wie bereits erwähnt, ergeben sich besondere Pflichten jedoch nicht nur im familiären oder freundschaftlichen Umfeld, welche im Fokus der aktuellen Debatten stehen,

¹⁸⁵ Samuel Scheffler diskutiert den *distributive objection* ausführlich in Scheffler 1994, S. 9-12 sowie in Scheffler 2008, S. 29-32, 46-48. Dabei verweist er auf folgendes Problem: „Wenn der distributive Einwand wirklich überzeugend sein soll, wird er eine vollständigere Bilanzierung der unterschiedlichen Vor- und Nachteile vorlegen müssen, welche die besonderen Verpflichtungen sowohl für die an zwischenmenschlichen Beziehungen Beteiligten als auch für die Nichtbeteiligten mit sich bringen“ (Scheffler 2008, S. 31, Fn. 3).

¹⁸⁶ Jeske 2019, Abschnitt „5. Special Obligations and the Distributive Objection“.

sondern auch zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Die beruflichen Pflichten oder *professional obligations* wurden jedoch bislang kaum beachtet oder auf die Rollenpflichten eines spezifischen Berufstandes reduziert. Dies zeigt sich beispielsweise in folgendem Textauszug von Jeske:

„Many of us assume obligations when we assume professional roles. As a philosophy professor at a state university, I have obligations to my colleagues, my students, and the taxpayers of the state of Iowa. Physicians and therapists have obligations to their patients, police officers to the citizens of their jurisdictions, ministers and priests to their flocks, etc. Are these obligations mere obligations of role without moral implications, or are they genuinely moral special obligations? These questions are particularly pressing, given how often our professions can force us to make morally charged decisions: any study of history shows how dangerous it can be for people to bow unreflectively to what they take to be the duties of their roles. (...) In an era of increased concern about professional ethics, we need to have some account of which professional roles, if any, generate genuinely moral special duties“¹⁸⁷.

In dieser Arbeit gehe ich davon aus, dass genau solche genuin moralischen besonderen Pflichten im beruflichen Kontext existieren. Wie oben bereits gezeigt wurde, nehmen Unternehmen den Status als moralische Akteure ein und verfügen über sekundäre moralische Rechte. Entsprechend kommen ihnen laut Werhane auch sekundäre Pflichten zu.¹⁸⁸ Sowohl die individuellen als auch die korporativen Pflichten lassen sich dabei im Kontext der *special obligations* betrachten, da beide Akteure in einer besonderen Beziehung zueinander stehen. Diese Verbindung lässt sich durch verschiedene Merkmale charakterisieren: Zunächst wird diese in der Regel von beiden Seiten her freiwillig¹⁸⁹ eingegangen und erfolgt durch einen Vertragsabschluss. Unter Freiwilligkeit verstehe ich dabei, dass die Stelle nicht unter Zwang (im Sinne von Sklaverei) angetreten wird, sondern dass der Betreffende zwischen verschiedenen Handlungsmöglichkeiten frei wählen kann. Dies gilt ebenso für die Firma. Diese ist in ihrer Wahl dann frei, wenn sie nicht durch staatliche Reglementierungen zur Einstellung

¹⁸⁷ Jeske 2019, Abschnitt „6.3 Professional Obligations“.

¹⁸⁸ Vgl. dazu Werhane 1985, S. 61.

¹⁸⁹ Ein weiterer Kritikpunkt, der an dem Konzept der *special obligations* vorgebracht wird, ist der „*voluntarist objection*“, der sich auf die Thematik der Freiwilligkeit bezieht. Dieser Einwand besagt, dass aus einer Zwangssituation wie der kontingenten biologischen Verwandtschaft zwischen zwei Individuen keine spezifischen Pflichten folgen können. Diese entstünden alleine aus freiwilligen Akten wie beispielsweise einem gegebenen Versprechen oder geschlossenen Verträgen. Vgl. dazu Scheffler 1994, S. 7-9, Scheffler 2008, S. 28f. und Jeske 2019, „4. Special Obligations and Voluntarism“. Scheffler kritisiert diesen Einwand in Scheffler 2008, S. 42-46.

eines bestimmten Individuums gezwungen wird. Durch den geschlossenen Vertrag entsteht zugleich ein wechselseitiges Abhängigkeitsverhältnis, denn der Arbeitnehmer ist auf die Zahlung des Gehalts durch den Arbeitgeber und dieser wiederum auf die Arbeitsleistung des Angestellten angewiesen. Zudem bleibt diese Verbindung oftmals über mehrere Jahre hinweg bestehen. So ist laut dem *Institut der deutschen Wirtschaft* in Deutschland die „durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer (...) seit Jahrzehnten auf einem hohen, sogar leicht steigenden Niveau“¹⁹⁰. Bei mittleren bis großen Unternehmen habe 2017 entsprechend die Dauer der Mitarbeiterzugehörigkeit bei 11,5 bzw. 13,5 Jahren gelegen.

2.2 Moralische Rechte und Pflichten im wirtschaftsethischen Kontext

Wie bereits mehrfach erwähnt, wird die Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf rechtlicher Ebene grundsätzlich durch die Arbeitsgesetze und im Besonderen durch den Arbeitsvertrag charakterisiert.¹⁹¹ Laut Wieland sind solche Verträge jedoch generell unvollständig: „Hinsichtlich ihrer Unvollständigkeit sind sie jedoch nicht homogen, sondern diese existiert in einer mindestens dreifachen Abstufung, der eine Einteilung in sogenannte »harte« und »weiche« Verträge korrespondiert“¹⁹². Genau festgelegt werden können gemäß Wieland beispielsweise das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeit sowie die Einordnung der Position in die formale Unternehmensstruktur. Nicht mehr gänzlich bestimmbar sind die konkreten Aufgaben oder der Radius des Weisungsrechtes. Was jedoch vertraglich nicht festgelegt werden kann, sind „bestimmte Quanten oder Qualitäten wie Teamgeist, Arbeitsfreude, Einsatzbereitschaft, Loyalität, Vertrauenswürdigkeit, Ehrlichkeit, Identifizierung mit der

¹⁹⁰ Schäfer 2017: „Lange im Betrieb“.

¹⁹¹ Zur gesetzlichen Regelung der Arbeit vgl. insbesondere die Arbeitsgesetze 2017 sowie des Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016. In diesem Kontext sind die Begriffe „Recht“ und „Pflicht“ auch in einem juristischen Sinne zu verstehen. Einen weiteren Überblick zur derzeitigen gesetzlichen Lage bieten u. a. Löwisch 2007 und Däubler 2012.

¹⁹² Wieland 1996, S. 3.

Firma, Firmentreue und Sozialverhalten am Arbeitsplatz“¹⁹³. Offensichtlich haben diese Aspekte einen Einfluss auf die Teamleistung sowie den Wert eines Teams. Fraglich ist jedoch, in welchem Umfang dies geschieht. Da es sich dabei um immaterielle Güter handelt, besteht eine Schwierigkeit darin, dass sich diese einer genauen Messbarkeit entziehen. Dennoch lässt sich ihre Relevanz nicht bestreiten. Die Aufzählung der Qualitäten und Werte deutet vielmehr auf einen Bereich jenseits des rechtlichen (und exakt messbaren) Rahmens hin: und zwar auf die moralische Sphäre. Wie sich diese im korporativen Kontext gestaltet, soll im Weiteren genauer ausgeführt werden.

Einiges mag dabei trivial und als bereits vorhandenes Wissen erscheinen, jedoch fehlt bislang eine entsprechende Systematisierung. Die Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber lässt sich aus moralischer Perspektive durch die jeweiligen Rechte und Pflichten darstellen, die beiden Parteien in Bezug auf den jeweils anderen zukommen. Zunächst werde ich dazu eine Auswahl der individuellen Rechte darlegen, um anschließend auf die der Unternehmen einzugehen. Dabei möchte ich vorwegnehmen, dass keines dieser Rechte absolute Gültigkeit beanspruchen kann, sondern vielmehr in einem begrenzten Rahmen Anwendung findet, weshalb diese auch oftmals wiederum gegen andere Ansprüche abzuwägen sind. Des Weiteren ist es auch nicht das Ziel dieser Arbeit, einen ganzen Katalog an Rechten und Pflichten¹⁹⁴ auszuarbeiten, sondern vielmehr die grundlegenden davon darzustellen und diese um zwei weitere Rechte zu ergänzen: und zwar das individuelle Recht auf Integrität sowie das korporative Recht auf Loyalität, welche ich weiter unten noch genauer betrachten werde.

¹⁹³ Wieland 1996, S. 3f.

¹⁹⁴ Eine solche Zusammenstellung aus philosophischer Perspektive hat beispielsweise Werhane vorgenommen, vgl. dazu Werhane 1985, S. 168f. Eine ausführliche Betrachtung von spezifischen Rechten erfolgt in ebd., Kapitel 6, 7 und 8. Dazu hat die *Internationale Arbeitsorganisation (ILO)* – eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit dem Ziel die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen zu verbessern – vier Grundprinzipien etabliert, welche auf den Menschenrechten basieren. Dazu zählen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangsarbeit, die Abschaffung von Kinderarbeit sowie das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese werden in acht Kernarbeitsnormen konkret ausgestaltet wie beispielsweise dem „Übereinkommen 105“, das die Abschaffung von Zwangsarbeit vorsieht. Diese Normen sind handlungsleitend für die ILO und somit auch für all ihre Mitgliedsstaaten. Vgl. dazu Internationale Arbeitsorganisation: „ILO Kernarbeitsnormen“.

2.2.1 Individuelle Rechte des Arbeitnehmers

2.2.1.1 *Recht auf Anerkennung des moralischen Personenstatus*

Das wichtigste Recht der Arbeitnehmer ist die Anerkennung ihres moralischen Status als Personen, die über unveräußerliche Menschenrechte und Würde verfügen und in den Worten Kants als „Zwecke an sich“ gelten. Die Existenz dieser Rechte sowie der Menschenwürde setze ich in dieser Arbeit als gegeben voraus, da diese mittlerweile niemand vernünftigerweise bestreiten würde. In der umfangreichen Debatte um Menschenrechte¹⁹⁵ und Menschenwürde wurden bereits viele gute Gründe vorgebracht, die für diese Konzepte sprechen. Einige Begründungsstrategien für Rechte im Allgemeinen habe ich zudem oben bereits dargestellt. In den vergangenen Jahrzehnten wurde daher vermehrt über Umfang und inhaltliche Bestimmung der Menschenrechte diskutiert, also ob beispielsweise von einem allgemein formulierten Minimalrechtsansatz oder doch von einem elaborierten Rechtskatalog ausgegangen werden soll. Bei dem Begriff der Menschenwürde stand dabei insbesondere die Frage im Zentrum, ob dieser lediglich formal bestimmbar oder doch substantiell aufgeladen ist. Dass beide Konzepte bereits auch praktisch wirksam geworden sind, zeigt sich daran, dass sich alle Staaten auf einen Konsens bzw. einen Standard geeinigt haben, der im Rahmen der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* gesetzlich und auf internationaler Ebene kodifiziert wurde. Diese sind in Teilen bereits sehr konkret ausformuliert. Insofern werde ich mich im Folgenden insbesondere auch an der UN-Charta orientieren.¹⁹⁶

Nach diesem kurzen Exkurs hinsichtlich der Menschenrechte, gehe ich weiter auf das o. g. Recht auf Anerkennung des moralischen Status des Individuums ein. Meiner Ansicht nach ist es notwendig dieses Recht explizit und als erstes zu erwähnen, da es sich hierbei nicht um eine zwischenmenschliche Rechtsbeziehung handelt, sondern der Rechtsadressat eine Organisation darstellt. Wie im ersten Kapitel bereits gezeigt wurde, verfügt diese zwar auch über einen moralischen Akteursstatus, der jedoch vom Status einer moralischen Person zu unterscheiden ist. Die Anerkennung des moralischen Status zeigt sich dabei auf zweifache Weise: (i) Durch einen respektvollen Umgang mit den

¹⁹⁵ Einen umfangreichen Überblick zur Debatte um die Menschenrechte bietet exemplarisch der Lexikoneintrag von James Nickel, vgl. dazu Nickel 2017: „Human Rights“.

¹⁹⁶ Vgl. dazu Vereinte Nationen 10.12.1948

Beschäftigten und (ii) durch die Sicherstellung von würdigen Arbeitsbedingungen, wobei sich beide Punkte gegenseitig bedingen und ergänzen.

Ad (i): Wie verhält sich also ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten gegenüber respektvoll? Laut Kant existiert jeder Mensch sowie jedes vernünftige Wesen „als Zweck an sich selbst, *nicht bloß als Mittel* zum beliebigen Gebrauche für diesen oder jenen Willen“¹⁹⁷. Wenn ich eine Person nur als Werkzeug benutze, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen, dann handle ich gegen diesen Grundsatz und spreche der entsprechenden Person damit auch ihre wesenseigene Würde ab. Dies scheint auch ein strukturelles Problem in der Beziehung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu sein: Unternehmen nutzen ihre Mitarbeiter in der Regel, um einen anderen Zweck – üblicherweise handelt es sich dabei um wirtschaftliche Gewinnmaximierung – zu erreichen. Zunächst gehören Selbsterhalt und wirtschaftliches Wachstum grundsätzlich zum Wesen einer Firma und stellen per se keine verwerfliche Eigenschaft dar. Als körperloses Gebilde kann eine Organisation wenig zu diesem Ziel selbst beitragen, weshalb sie auf Individuen angewiesen ist, welche die operative Arbeit ausführen. Da diese im Gegenzug dafür entlohnt werden, ist diese Austauschbeziehung zunächst auch legitim. Die Schwierigkeit entsteht jedoch bei der Haltung, welche die Unternehmen ihren Angestellten gegenüber einnehmen. So werden diese bisweilen nicht als Personen mit Würde angesehen, die als eigenständige Akteure zur Verwirklichung der Unternehmensziele beitragen, sondern vielmehr mit Begriffen wie „Humankapital“ oder „human resources“, also „menschliches Verbrauchsmaterial“, betitelt. Solche Termini sind in keinsten Weise angemessen, unterstützen jedoch genau die Entwicklung, die Arbeiter lediglich als Kostenfaktoren anzusehen und damit auf eine Ebene mit allen anderen materiellen wie immateriellen Ressourcen und Rohstoffen aus der Wertschöpfungskette zu stellen.¹⁹⁸ Indem die Arbeitgeber den moralischen Personenstatus ihrer Beschäftigten anerkennen, nehmen sie zugleich eine entsprechende Haltung diesen gegenüber ein. Ein respektvoller Umgang zeigt sich v. a. in der Unternehmenskultur, also beispielsweise in der internen wie externen Kommunikation: Statt Begriffe wie „Humankapital“ oder „Untergebene“ sollten Bezeichnungen wie „Mit-Arbeiter“ genutzt werden, um die Anerkennung zu

¹⁹⁷ Kant, GMS AA 428, 9-14.

¹⁹⁸ Als Beispiel dafür ließe sich ein Siemens-Fall anführen. Die Firma erwirtschaftete im Jahr 2017 einen Rekordgewinn von über sechs Milliarden Euro und strich gleichzeitig weltweit 7.000 Stellen, davon knapp die Hälfte in Deutschland. Vgl. dazu die Artikel im *Spiegel* (Kaiser 23.11.17: „Hat Siemens diesen Kahlschlag nötig?“) und in der *Zeit online* (zeit.de 16.11.17: „Siemens will weltweit 6.900 Jobs streichen“).

zeigen. Dem Angestellten wird dadurch die Botschaft vermittelt, dass er als eigenständiges Wesen gesehen, respektiert sowie ernst genommen und zugleich als aktiver Teil der Organisation verstanden wird, der wichtig für die Weiterentwicklung des Unternehmens ist. Den Arbeitnehmern lediglich nominell den moralischen Personenstatus zuzusprechen, ist jedoch bei Weitem nicht ausreichend. Denn dies birgt die Gefahr eine solche Anerkennung durch Nutzung eines spezifischen Vokabulars nur vorzutäuschen. Diese Haltung muss vielmehr über alle Hierarchieebenen verteilt gelten und zum Teil der Unternehmenskultur bzw. der Unternehmensidentität werden, damit diese letztlich auch unternehmensweit gelebt und umgesetzt wird.

Ad (ii): Unter würdevollen Arbeitsbedingungen verstehe ich eine solche Umgebung, die die menschliche Würde achtet und nicht systematisch gegen die o. g. (Menschen-)Rechte verstößt. Um einige Negativbeispiele zu nennen: Täglich werden Menschen – zumeist in den Schwellenländern – von Firmen ausgebeutet und zu Arbeiten unter den schlimmsten Bedingungen genötigt. Diese beinhalten u. a. fehlende Arbeitssicherheitsbedingungen und Arbeitsschutzmaßnahmen, Kinderarbeit, Dumping-Löhne, ein Übermaß an zu leistenden Arbeitsstunden, zu geringe Erholungsphasen sowie keine Gewährung von Urlaub. Aufgrund der Industrialisierung und der darauf aufbauenden Entwicklung des Sozialstaates sowie der Arbeitsgesetze¹⁹⁹ konnten in Europa und insbesondere in Deutschland die eben genannten Schwierigkeiten in den vergangenen Jahrzehnten größtenteils beseitigt und die Arbeitsbedingungen erheblich verbessert werden. Gemäß dem Report der *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*²⁰⁰ hat sich damit beispielsweise auch die Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle in den letzten 20 Jahren auf 605 Personen mehr als halbiert. Dennoch bestehen weiterhin viele Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. So haben sich die Probleme, wie es scheint, auf eine andere Ebene hin verlagert. Von einer existenziellen Bedrohung, die unmittelbar Leib und Leben des Beschäftigten gefährdet, wie dem Einsturz eines Gebäudes oder Stollens, hin zu einer schleichenden Bedrohung, deren Auswirkungen sich oftmals erst nach einigen Jahren oder gar Jahrzehnten zeigen. Gemäß dem o. g. Report empfinden Frauen und Männer sowohl Arbeiten im Stehen als auch Arbeit unter Lärm als subjektiv belastend.²⁰¹ Dass ein Kellner acht (oder möglicherweise auch mehr) Stunden am Tag durch das Restaurant läuft, hat zwar keinen unmittelbaren Effekt auf

¹⁹⁹ Vgl. dazu Arbeitsgesetze 2017, Kapitel „V. Technischer und sozialer Arbeitsschutz (51. – 60. Gesetz)“.

²⁰⁰ Vgl. dazu Brenscheidt et al. 2017, S. 14.

²⁰¹ Vgl. dazu Brenscheidt et al. 2017, S. 23-25.

seine Arbeitsleistung, sondern „nur“ einen solchen, dass er am Abend möglicherweise körperlich erschöpft ist und sich nicht mehr zu sozialen Aktivitäten motivieren kann. Langfristig könnte so jedoch sein Sozialleben minimiert werden, was sich z. B. wiederum auf seine Gesundheit auswirken könnte. Ein anderer Punkt betrifft die psychischen Arbeitsanforderungen. Ein Großteil der Männer und Frauen werden zunehmend durch starken Termin- und Leistungsdruck belastet.²⁰² Dies zeigt sich beispielsweise bei Beschäftigten in großen Beratungshäusern, Kanzleien oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Es ist allgemein bekannt, dass diese Unternehmen sehr hohe Anforderungen an ihre Angestellten stellen und eine wöchentliche Arbeitszeit von 80 oder 90 Stunden keine Seltenheit darstellt. Es ließe sich anführen, dass die Beschäftigten nicht zur Bewerbung und anschließenden Vertragsunterzeichnung gezwungen wurden, sondern dass dies ihre freie Entscheidung gewesen sei und dass solche Firmen oftmals ein überdurchschnittlich hohes Gehalt – gerade auch für Berufseinsteiger – zahlen. Dennoch scheint sich dies in die Richtung einer modernen Form der Ausbeutung hin zu entwickeln: Sobald die Individuen im Unternehmen sind, haben sie kaum eine Möglichkeit, dem internen Druck zu entgehen und werden somit indirekt dazu gezwungen, dauerhaft an ihre Leistungsgrenzen zu gehen. Denn der Druck baut sich zunächst durch die Person selbst auf, die oftmals den an sie gesetzten Erwartungen gerecht werden möchte, entsteht jedoch auch durch Kollegen und Vorgesetzte. Denn besonders in der Anfangsphase möchte der neu eingestellte Mitarbeiter sich üblicherweise beweisen und zeigen, dass er tatsächlich auch „die richtige Wahl“ war. Daher wird derjenige nicht um 20 Uhr den Stift fallen lassen, wenn alle anderen Kollegen noch bis Mitternacht an einem Projekt arbeiten. Genauso werden die Kollegen dem Neuankömmling signalisieren, dass er nur dann in der Gruppe akzeptiert sein wird, wenn er sich ihrem Verhalten bzw. den Gruppenregeln anpasst. Die persönliche Beurteilung durch die Chefin im Jahres-, zumeist aber im Quartals- oder Halbjahresrhythmus, erzeugt weiteren Leistungsdruck. Wer dem nicht standhalten kann, geht entweder selbst oder ihm wird gekündigt. Damit wird der Mensch zu einer leicht austauschbaren Ware. Überspitzt formuliert ließe sich sagen: Geht der eine, stehen schon die nächsten zehn Absolventen vor der Tür, die das Sprungbrett Unternehmensberatung nutzen wollen. Dies entspricht jedoch in keinster Weise einer nachhaltigen und für die Angestellten würdevollen Personalpolitik. Eine solche bestünde

²⁰² Vgl. dazu Brenscheidt et al. 2017, S. 27.

u. a. in der Schaffung eines Unternehmensklimas, das einen freundlichen und respektvollen Umgang mit den Angestellten fördert sowie in der Bereitstellung von optimalen Voraussetzungen, damit der Mitarbeiter sich persönlich wie beruflich weiterentwickeln kann. Dies kann beispielsweise durch regelmäßige und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen sichergestellt werden. Zu einem würdevollen bzw. respektvollen Umgang mit den Mitarbeitern zählt auch die unternehmerische Garantie von spezifischen Rechten, welche ich im Folgenden in kompakter Form darstellen werde.

2.2.1.2 Recht auf körperliche Unversehrtheit

Die Beschäftigten haben ein Recht darauf, dass sie am Arbeitsplatz körperlich wie psychisch nicht geschädigt werden. Dies entspricht zugleich dem Grundrecht auf Leib und Leben, d. h. dass die Arbeitgeber für die Sicherheit ihrer Mitarbeiter verantwortlich sind und die Arbeitsplätze derart zu gestalten sind, dass dort keine Gefahr oder Schaden für die Arbeitnehmer entsteht.²⁰³ Neben der Örtlichkeit hat der Arbeitgeber auch für funktionierendes Arbeitsmaterial, intakte Maschinen, passende Schutzkleidung sowie ein akzeptables Stresslevel zu sorgen, um die Sicherheit der Angestellten zu gewährleisten. Diese Forderung wird allerdings durch den aktuellen Forschungsstand und der entsprechenden Realisierbarkeit von Schutzmaßnahmen begrenzt. Denn einige Berufsgruppen sind aufgrund der Arbeitsumgebung per se anfälliger für Arbeitsunfälle wie die Liste der 50 gefährlichsten Berufe²⁰⁴ verdeutlicht. So ist das Unfallrisiko (u. U. mit Todesfolge) beispielsweise bei Beschäftigten im Bereich Gerüst- und Bergbau, in der Schifffahrt sowie in der Sprengtechnik besonders stark ausgeprägt. Andere Berufsgruppen sind wiederum für Folgeschäden (z. B. Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) bei Soldaten) oder berufsbedingte Arbeitsunfähigkeit (z. B. Herzinfarkte bei Managern) anfälliger. Da jede Arbeit stets ein Restrisiko birgt, ist es Aufgabe des Arbeitgebers, dieses zumindest durch geeignete Maßnahmen zu minimieren. Sofern sich

²⁰³ Vgl. dazu Art. 3 der UN-Charta: „Jeder hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person“, Vereinte Nationen 10.12.1948 sowie Art. 2 Abs. 2 GG (Grundgesetz): „Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden“.

²⁰⁴ Vgl. dazu Tabelle 1 in: Schaffner und Spengler 2005, S. 8. Bei der Berechnung wurde eine weitere risikobehaftete Gruppe jedoch nicht berücksichtigt, und zwar die der Beamten (z. B. Polizisten, Feuerwehrmänner und Soldaten).

eine Firma nicht um die Sicherheit ihrer Mitarbeiter bemüht oder diese sogar – oftmals aus Kostengründen – vorsätzlich schädigt, verletzt sie ein grundlegendes (Menschen-)Recht. Entsprechend sollte sie ihre Geschäftstätigkeit nicht mehr weiter ausführen dürfen. Hinsichtlich der praktischen Umsetzung ergeben sich daraus allerdings einige Probleme – auch bezüglich staatlicher Kompetenzen. Dazu stellt sich die Frage wie mit einem multinational operierenden Unternehmen umgegangen werden soll, das in den jeweiligen Ländern lediglich die Mindestanforderungen erfüllt, die jedoch zwischen den verschiedenen Staaten stark differieren können? Denn bislang fehlen supranationale Institutionen, die in solchen Fällen aktiv werden könnten.²⁰⁵

Das Recht auf körperliche Unversehrtheit gilt dabei nicht nur punktuell bezüglich eines unmittelbaren Schadens, sondern auch im Hinblick auf körperliche wie psychische Schäden, die sich erst über einen längeren Zeitraum hin entwickeln. Diese können entstehen, indem eine Person dauerhaft deutlich mehr oder weniger leistet als sie dazu in der Lage ist oder indem sie dauerhaft gewissen Umweltfaktoren ausgesetzt ist.²⁰⁶ Körperliche Schäden (z. B. Einschränkung des Bewegungsapparates oder Verlust des Hör-/Sehvermögens) entstehen einerseits durch das Tragen schwerer Lasten, andererseits aber auch durch Lärm- oder Schadstoffexposition. Faktoren wie Stress, Lärm, Personalmangel, Schichtdienst oder fehlende Anerkennung verursachen dabei die Entstehung psychischer Erkrankungen, die sich z. B. in Erschöpfungszuständen oder Schlaflosigkeit zeigen. Oftmals bedingen oder verstärken sich körperliche und psychische Schäden gegenseitig.

Um solchen Erkrankungen vorzubeugen, sollte also kein Beschäftigter zu einer Mehrarbeit genötigt werden, die über die vertraglich oder gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsstunden hinausgeht. Problematisch ist dabei, wenn die festgelegte Arbeitszeit zu lange bzw. die Erholungsphasen zu kurz sind. In Bangladesch beträgt die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, in Deutschland hingegen gilt die historisch gewachsene 40-Stunden-Woche²⁰⁷. Zuletzt waren insbesondere in den

²⁰⁵ So ist der Internationale Gerichtshof (IGH) in Den Haag allein für die Klärung von Streitigkeiten zwischen den einzelnen Ländern zuständig, die entweder Mitglieder der Vereinten Nationen sind oder die Statuten des IGH ratifiziert haben. Ein entsprechendes Durchsetzungsorgan existiert bislang nicht.

²⁰⁶ Der Report 2017 der *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* bietet einen kurzen, aber prägnanten Überblick zu den gesundheitlichen Beschwerden der Beschäftigten, vgl. dazu Brenscheidt et al. 2017, S. 28f.

²⁰⁷ Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 06.06.1994 besagt: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. (...) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen

skandinavischen Ländern auch sechs Stunden Arbeit pro Tag im Gespräch – in einigen Firmen laufen dazu bereits Pilotprojekte. Die Frage nach der genauen Arbeitszeit, die für einen Menschen zumutbar ist, lässt sich jedoch nur schwer an einer konkreten Zahl festmachen. Denn diese Thematik umfasst zugleich eine sehr individuelle Dimension. So existieren Menschen, die aufgrund ihrer körperlichen und psychischen Konstitution auch eine 60-Stunden-Woche über einen längeren Zeitraum hinweg ohne Beeinträchtigungen überstehen können und zugleich gibt es aber auch solche Menschen, die bei 20 Stunden pro Woche an ihre Grenzen stoßen. Insofern sind Themen wie die Festlegung der Arbeits- und Erholungszeit innerhalb der Gesellschaft in einem praktischen Diskurs zu klären. Zudem wäre es wünschenswert, wenn im Rahmen dieser Debatte auch alternative Modelle wie beispielsweise das Lebensarbeitszeitkonto diskutiert würden, um die individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer künftig besser berücksichtigen zu können.

2.2.1.3 Recht auf angemessene Vergütung

Zu einer würdevollen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zählt außerdem das Arbeitsentgelt. Jeder Arbeitnehmer hat ein Recht auf eine angemessene Vergütung seiner erbrachten Leistung, durch welche er seinen Lebensunterhalt bestreiten können muss. Auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte weist konkret auf dieses Recht hin:

„2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen“²⁰⁸.

Das Recht auf angemessene Vergütung beinhaltet demnach drei Aspekte: Zunächst ist zu klären, was genau unter einer „angemessenen Vergütung“ zu verstehen ist. Der zweite Aspekt umfasst die Forderung nach gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit. Dies wird oftmals im Rahmen der Gender-Debatte diskutiert, wobei auf die Lohnunterschiede

Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens elf Stunden haben“ (Arbeitsgesetze 2017, 488f.).

²⁰⁸ Art. 23 Abs. 2 und 3, Vereinte Nationen 10.12.1948..

zwischen Frauen und Männern – sowohl in gleichen als auch in verschiedenen Berufen – hingewiesen wird.²⁰⁹ Der letzte Punkt zielt auf das Lohngefälle zwischen verschiedenen Berufsgruppen ab.

Das Wort „angemessen“ kann in diesem Zusammenhang auch mit dem Begriff „gerecht“ oder „fair“ gleichgesetzt werden, was den moralischen Charakter dieser Fragestellung nochmals unterstreicht. Der Gerechtigkeitsbegriff an sich ist bereits seit der Antike einer der zentralen Terme in der ethischen Diskussion.²¹⁰ Das gegenwärtige Interesse an diesem Begriff lässt sich insbesondere auf Rawls zurückführen, der die Gerechtigkeit im Sinne von Fairness in das Zentrum seiner philosophischen Überlegungen stellte.²¹¹ Da sowohl der Gerechtigkeitsbegriff an sich, als auch die Lohngerechtigkeit im Besonderen thematisch zu umfangreich sind, um an dieser Stelle gänzlich dargestellt zu werden, werde ich mich auf einige Bemerkungen bezüglich des gerechten Gehalts beschränken.

Zunächst lassen sich aus ökonomischer Perspektive zwei Merkmale nennen, durch welche der gerechte Lohn bestimmt werden könnte, und zwar Leistung und Anforderung. Demnach scheint es gerecht zu sein, dass die Leistung des Beschäftigten entsprechend honoriert wird. Wer also effizienter arbeitet, indem er in der gleichen Zeit eine höhere Stückzahl als die Kollegen produziert, oder durch einen höheren (zeitlichen) Einsatz mehr Neukunden gewinnt, sollte daher auch einen höheren Lohn erhalten. In einem gewissen Rahmen kann ein entsprechendes Anreizsystem auch zu Leistungssteigerungen unter den Beschäftigten führen.²¹² Ein Vorteil dieses Ansatzes besteht in dessen Transparenz, da sich die Anzahl der erzeugten Produkte oder der neu generierten Kunden genau feststellen und dem jeweiligen Angestellten zuordnen lässt. Zudem wird den Beschäftigten das Gefühl vermittelt, dass sie auch einen gewissen Einfluss auf das Resultat nehmen können. Insofern dient dieses Instrument zur Mitarbeitermotivation zugleich der Sicherstellung der Arbeitszufriedenheit, da ein solches Entlohnungssystem von den Beschäftigten oftmals als gerecht empfunden wird.

²⁰⁹ Vgl. dazu die Untersuchungen von Hinz und Gartner 2005 sowie Giesecke und Verwiebe 2008.

²¹⁰ Ein ausführlicher Überblick zum Thema der Gerechtigkeit ist zu finden in Miller 2017: „Justice“.

²¹¹ Vgl. dazu Rawls 1979.

²¹² Tatsächlich zeigen sich solche Strukturen oftmals in den Vertriebsabteilungen der Unternehmen über alle Branchen hinweg. In der Regel werden zu Beginn des Jahres spezifische Verkaufsziele definiert, die zumeist über den Zielen des vergangenen Jahres liegen und von deren Erreichen der variable Anteil des Mitarbeitergehalts abhängig ist. Dieser liegt nicht selten bei 40-50 Prozent, weshalb die Verkäufer üblicherweise ein großes Interesse an der Zielerreichung haben und somit auch eher zu Mehrarbeit bereit sind. Dennoch stellt ein solches System keine Garantie für eine Leistungssteigerung dar und zwar insbesondere dann, wenn die Ziele unerreichbar formuliert sind. In diesem Fall hat das System vielmehr eine demotivierende Wirkung auf den Beschäftigten.

Allerdings wird es durch verschiedene Faktoren begrenzt: So können Menschen ihre Leistungsfähigkeit nicht unendlich steigern und auch die motivierende Funktion des Geldes ist limitiert²¹³. Zudem nimmt aufgrund der stetig arbeitsteiliger werdenden Wirtschaftswelt sowie der Fokussierung auf den Tertiärsektor der Anteil derjenigen Arbeiter ab, welche direkt an der Erzeugung eines Produktes beteiligt sind.

Ein anderes Kriterium können die Anforderungen bzw. Verantwortlichkeiten der Position darstellen. So würden hohe Anforderungen physischer wie psychischer Art²¹⁴ sowie umfassende Verantwortlichkeiten²¹⁵ mit einem höheren Gehalt korrelieren. Bereits hier entsteht jedoch das Problem der Vergleichbarkeit. Ist die Verantwortung einer Führungskraft, die ein Werk mit 100 Angestellten leitet, und die eines Pflegers, der täglich 20 alte und kranke Menschen betreut, dieselbe? Auf diesen Punkt werde ich später nochmals genauer eingehen. Zur Lösung dieses Problems wird zumeist auf den Marktmechanismus verwiesen, der Angebot und Nachfrage der Arbeiter regelt. Ist eine Fachkraft für X gerade sehr gefragt, aber rar, haben entsprechend ausgebildete Individuen eine starke Verhandlungsposition gegenüber den ansonsten machtvollen Unternehmen und können u. a. höhere Gehälter durchsetzen. Dagegen ließe sich jedoch einwenden, dass davon lediglich diejenige Personengruppe profitiert, die zufällig aufgrund der natürlichen Lotterie mit den Fähigkeiten ausgestattet wurde, welche für X notwendig sind. Außerdem scheint der Marktmechanismus nicht perfekt zu funktionieren, da trotz Fachkräftemangels in den sozialen Berufen die Gehälter nicht entsprechend angestiegen sind. Moralisch ist es zudem fragwürdig, dass eine Person aufgrund ihrer zufälligen biologischen Konstitution sowie der kontingenten Umweltbedingungen, die sie zu einer Ausbildung in X befähigten, in Bezug auf Geld mehr

²¹³ Gemäß der Zwei-Faktoren-Theorie nach Frederick Herzberg (vgl. dazu Herzberg et al. 1967) zählt das Gehalt im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit tatsächlich nicht zu den motivierenden Elementen, den sogenannten Motivatoren, sondern vielmehr zu den externen Aspekten, die er als Hygienefaktoren bezeichnet. Während sich die Motivatoren auf den Inhalt der Arbeit (wie z. B. Aufgabenfeld, Verantwortung und Erfolg) beziehen und somit zu Arbeitszufriedenheit führen können, verhindert das Vorhandensein der Hygienefaktoren (neben dem Gehalt z. B. die Arbeitsbedingungen oder Sicherheit der Arbeitsstelle) lediglich die Entstehung von Unzufriedenheit. Auf die Arbeitszufriedenheit haben diese jedoch keinen Einfluss.

²¹⁴ Zu den physischen Anforderungen zählen beispielsweise das Tragen schwerer Lasten oder auch ein besonderes handwerkliches Geschick wie im medizinischen Bereich. Psychische Anforderungen umfassen u. a. eine hohe Stressresistenz sowie die Fähigkeit zur Einnahme einer inneren Distanz in bestimmten Situationen (z. B. Ärzte, Rechtsmediziner, Psychologen, Polizisten, Feuerwehrleute, Soldaten usw.).

²¹⁵ Als Führungskraft ist eine Person in der Regel für ein Team oder gar für die gesamte Belegschaft eines Betriebes verantwortlich. Aber auch in anderen Berufen übernehmen die Individuen Verantwortung für ihre Mitmenschen; so z. B. Beschäftigte in der Personenbeförderung (Piloten, Fluglotsen, Zug-/Busfahrer), oder Ärzte, Pfleger, Erzieher, Lehrer usw.

„wert“ sein sollte als ein anderes Individuum, das eben nicht über diese Voraussetzungen verfügt.

Die beiden eben genannten Aspekte der Leistung und Anforderung (Verantwortung) werden in ähnlicher Weise und deutlich ausführlicher auch in der Arbeit von Michael Kößler diskutiert, der die Frage nach Lohngerechtigkeit sowohl aus betriebswirtschaftlicher als auch aus philosophischer Perspektive behandelt. Dabei ergänzt er diese um den Faktor des Marktes (Angebot/Nachfrage). Diese drei Komponenten bezeichnet er als „Kernprinzipien“, denen er noch fünf weitere „Randprinzipien“ hinzufügt:²¹⁶ Die Bedarfs- und Sozialgerechtigkeit verhalten sich sehr ähnlich und fokussieren auf die soziale Situation des Arbeiters, die grundsätzlich zu berücksichtigen ist. Dies entspricht nicht notwendigerweise einem absolut höheren Lohn für Arbeitnehmer mit Kindern, sondern könnte z. B. auch staatliche Programme zur Familienförderung umfassen. Unter Qualifikationsgerechtigkeit wird die Berücksichtigung aller Qualifikationen eines Arbeiters bei dessen Lohnbildung verstanden, unabhängig davon, ob diese für die entsprechende Tätigkeit relevant sind oder nicht. Bei der Erfolgsgerechtigkeit sind die Löhne vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens abhängig. Das letzte Gerechtigkeitsprinzip zielt auf die gerechte Verteilung von Löhnen und Gewinnen ab (Verteilungsgerechtigkeit).

Kößler bezeichnet alle acht Gerechtigkeitsprinzipien als „Teilgerechtigkeiten“²¹⁷, die z. T. widersprüchlich sind, aber den Konsens der betriebswirtschaftlichen Literatur widerspiegeln. In diesem Fachbereich werden allerdings ethische Themen wie Gerechtigkeitsfragen rein deskriptiv behandelt. So besteht das Ziel nicht in der Begründung gültiger Normen in Bezug auf Lohngerechtigkeit, sondern der Fokus liegt auf empfundener bzw. wahrgenommener Gerechtigkeit. Kößler schlägt im zweiten Teil seines Werkes jedoch den Bogen und diskutiert verschiedene philosophische Verteilungskonzepte (wie Rawls, Nozick und Steinvorth) in Bezug auf die Gehaltsfrage. Ich teile seine Konklusion, dass der gerechte Lohn in einem Mindestlohn besteht, allerdings nicht seine gesamte Argumentation²¹⁸. Laut Kößler wird der Mindestlohn, den auch Arbeitslose erhalten, im Rahmen einer Umverteilung lediglich als eine Art Entschädigung gezahlt, da nicht alle Menschen aufgrund des derzeit herrschenden

²¹⁶ Im folgenden Abschnitt beziehe ich mich insbesondere auf Kößler 2001, S. 132-150.

²¹⁷ Kößler 2001, S. 117.

²¹⁸ Vgl. dazu Kößler 2001, S. 243-267.

arbeitsteiligen kapitalistischen Wirtschaftssystems eine ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit ausführen können. Er räumt anschließend zwar ein, dass der Mindestlohn nicht unter ein gewisses menschenunwürdiges Niveau fallen dürfe; die individuelle Grundsicherung stelle jedoch keinen hinreichenden Grund hierfür dar. Dem möchte ich widersprechen. Da eben genau die Arbeit und damit das Gehalt üblicherweise die einzige Einkommensquelle der Mehrheit der Menschen darstellt, ist dieses so zu gestalten, dass die Beschäftigten auch zu einer würdevollen Lebensgestaltung in der Lage sind, d. h. ihre Grundbedürfnisse decken und sich am gesellschaftlichen Leben beteiligen können. Insofern denke ich auch, dass der Mindestlohn der gerechte Lohn ist. Die genaue Höhe ist allerdings in einem gesellschaftlichen, praktischen Diskurs zu klären, der neben den philosophischen u. a. auch die (betriebs-)wirtschaftlichen Aspekte berücksichtigt.²¹⁹

Nachdem die Lohngerechtigkeit betrachtet wurde, werde ich im Folgenden auf die beiden anderen Aspekte (gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Berufen) eingehen. Wie bereits eingangs erwähnt, kommt jedem Individuum das Recht zu, für gleiche Arbeit den gleichen Lohn zu erhalten. Dies ergibt sich auch aus dem Gleichheitsgrundsatz, gemäß welchem grundsätzlich niemand hinsichtlich aller Belange übervorteilt oder benachteiligt werden darf.²²⁰ In der Realität scheint dies aber oftmals bezüglich des Einkommens der Fall zu sein. In den meisten Unternehmen, unabhängig von deren Größe, ist das Gehalt in einem gewissen Rahmen Verhandlungssache. Solche Individuen, die über ein entsprechendes Geschick und entsprechende Fähigkeiten verfügen, können diese Situation zu ihrem Vorteil nutzen und letztlich ein höheres Einkommen erzielen als deren verhandlungsschwächere Kollegen in den gleichen Positionen. Ebenso verdienen Frauen in gleichen Berufen mit gleicher Ausbildung oftmals signifikant weniger als ihre männlichen Kollegen. Laut einer Studie von Thomas Hinz und Hermann Gartner liegt diese Diskrepanz im Durchschnitt bei 12 Prozent²²¹. Da dies jedoch dem Gleichheitsgrundsatz widerspricht, sind an dieser Stelle die Gesellschaft insgesamt und im Besonderen die politischen Institutionen gefragt, um den Unterschied durch geeignete Maßnahmen zu beheben. Dass dies möglich ist, zeigen beispielsweise die skandinavischen Länder oder die USA:

²¹⁹ So betonen beispielsweise auch Steinmann und Löhr in ihrem Artikel zur Lohngerechtigkeit deren prozessualen Charakter. Vgl. dazu Steinmann und Löhr 1992: „Lohngerechtigkeit“.

²²⁰ Vgl. dazu unten 2.2.1.4. Recht auf Gleichheit.

²²¹ Vgl. dazu Hinz und Gartner 2005.

„In den USA ist die Diskussion um die Lohndifferenz mit rechtlichen Folgen des Diskriminierungsverbots verknüpft (...). [Daher] achten in den USA Betriebe stärker auf Lohngleichheit, da mögliche Lohnunterschiede in Zivilklagen gegen die Unternehmen verwendet werden können“²²².

Wie verhält es sich aber mit Lohnunterschieden in verschiedenen Berufen? Inwiefern lässt es sich rechtfertigen, dass der Vorstand eines DAX-Konzerns heute im Durchschnitt das 57-fache der „normal“ Beschäftigten im selben Unternehmen erhält?²²³ Auch wenn der Anteil der Vorstände an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten marginal ist bzw. gerade weil sich dies so verhält, stellt sich die Frage nach dem angemessenen Umgang mit diesem faktischen Umstand. Fraglich ist also ob und wie sich ein solches Ungleichgewicht begründen lässt? Die Annäherung kann auf verschiedene Arten erfolgen. Aus ökonomischer Sichtweise ließe sich klassischerweise mit der Angebots- und Nachfragetheorie argumentieren, also dass das Gehalt eines Beschäftigten (das nichts anderes als sein „Preis“ ist) allein von der Nachfrage nach seiner Leistung (also seinem Angebot) abhängt. Das Angebot an geringqualifizierten Arbeitern ist deutlich höher als die Nachfrage, daher erhalten diese auch einen geringeren Lohn. Dagegen ist das Angebot an hochqualifizierten Vorständen eher gering, was deren hohe Gehälter rechtfertigen soll. Dies stellt jedoch eine sehr beschränkte Herangehensweise dar, da viele Aspekte wie beispielsweise der derzeit viel zitierte Fachkräftemangel nicht berücksichtigt werden. In vielen Branchen fehlt demnach entsprechend qualifiziertes Fachpersonal, was deren Gehälter trotz enormer Nachfrage jedoch nicht exorbitant in die Höhe steigen lässt. Dies gilt sowohl für Ingenieure als auch für Beschäftigte in den sozialen Berufen wie Pfleger oder Erzieher.

Aus ethischer Sicht stellt sich primär die Frage nach der Gerechtigkeit oder Fairness eines solchen Verhältnisses. Um diese zu bestimmen, bestehen zwei Möglichkeiten. Zunächst eine materiale Gerechtigkeitsbestimmung anhand eines Kriteriums zur Vergleichbarkeit der Berufe. Zweitens ein formal-prozessualer Gerechtigkeitsbegriff. Für den materialen Ansatz werde ich einige Beispiele nennen und kurz darlegen, aus welchen Gründen diese nicht überzeugen.

²²² Hinz und Gartner 2005, S. 37.

²²³ Vgl. dazu den Report von Weckes und Berisha 2016: „Manager to Worker Pay Ratio“.

Einen ersten möglichen Vergleichsfaktor stellt der Arbeitswert dar. Wie lässt sich dieser aber genau bestimmen? Gemäß der Klassischen Nationalökonomie ist der Wert einer Ware von der Arbeitszeit abhängig, die in sie investiert wurde. Zudem muss sie über einen gewissen Gebrauchswert verfügen. Dieser Ansatz ist an dieser Stelle jedoch nicht passend, da weder der Manager noch der Pfleger Produkte erzeugen, sondern immaterielle Güter bzw. Dienstleistungen anbieten (Organisation und Führung eines Unternehmens sowie Betreuung von Alten und Pflegebedürftigen). Insofern lässt sich kein Arbeitswert ermitteln, der mit dem eines produzierten Gutes verglichen werden könnte. Weitere Bestimmungselemente könnten beispielsweise der Nutzen (i) oder die Pareto-Optimalität nach Rawls (ii) sein.

Ad (i): Das erklärte Ziel des Utilitarismus ist die Vermehrung des gesamtgesellschaftlichen Nutzens („das größte Glück der größten Zahl“). Anstatt des Arbeitswertes könnte also der Nutzen der verschiedenen Berufe bzw. Aufgaben beurteilt werden. Dabei verlagert sich die Betrachtungsebene von einem inhärenten Wert, der in der Arbeit selbst liegt, hin zu etwas der Arbeit äußerlichem, da es ihre Folgen betrifft. Der Fokus liegt demnach nicht mehr auf der Arbeit an sich, sondern auf den daraus resultierenden Nutzen. Dennoch stellt sich hier die gleiche Problematik wie zuvor mit dem Arbeitswert: Wie lässt sich der Nutzen objektiv quantifizieren? Da der Utilitarismus bis heute keine eindeutige Antwort darauf geben kann, scheint auch dieser Ansatz nicht zu überzeugen.

Zu (ii): Gemäß dem zweiten Grundprinzip nach Rawls, dem Differenzprinzip, sind genau solche Unterschiede gerechtfertigt, welche die am schlechtest gestellten Personen besser stellen. Wenn also der Vorstand anstatt das 57-fache, das 60-fache Gehalt eines Fließbandarbeiters erhalten und damit mehr Steuern bezahlen würde, welche wiederum dem Arbeiter in direkter oder indirekter Form zugutekommen und ihn damit „besser stellen“ würde, entspräche dies dem zweiten Rawlsschen Prinzip. Dennoch würde dies nichts an der Tatsache ändern, dass der Lohnunterschied weiterhin exorbitant hoch ist. Insofern scheint die einzige Möglichkeit in einem formal-prozessualen Gerechtigkeitsverständnis zu liegen. Demnach ist in einem gesellschaftlichen, praktischen Diskurs zu klären, welche Gehaltsunterschiede (zwischen Berufen) in welchem Umfang unter Berücksichtigung der bestimmenden Umstände tragbar sind.

2.2.1.4 Recht auf Gleichheit

Daran schließt das nächste Recht an: das Recht der Arbeiter auf Gleichheit im Sinne davon, dass keine Person aufgrund ihrer Herkunft, Rasse, Religion, ihres Geschlechts oder anderer Merkmale von ihrem Arbeitgeber bevorzugt oder benachteiligt behandelt werden darf. Diese Thematik umfasst wiederum verschiedene Aspekte und zeigt sich in unterschiedlichen Ausprägungen. Dazu zählt u. a. der im vorigen Abschnitt bereits diskutierte Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Weitere Beispiele stellen die Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen dar oder Begrenzungen bei der Personalauswahl. Bevor ich auf diese jedoch genauer eingehe, werde ich zunächst kurz den Gleichheitsbegriff beleuchten.

Der Gedanke der persönlichen Gleichheit ist für die Menschheitsgeschichte von essentieller Bedeutung und seine Wurzeln reichen bis weit in die Antike hinein. Auch Elemente der christlichen Glaubenslehre – der Mensch als Abbild Gottes – haben diese Idee und entsprechend die westliche Kultur beeinflusst. Aber auch außerhalb Europas haben sich in einigen Gesellschaften egalitäre Strukturen etabliert. So sind heute noch viele indigene Völker konsensorientiert organisiert, wie beispielsweise die *Minangkabau* auf Sumatra²²⁴ oder die *Mosuo* in China²²⁵. Aus ideengeschichtlicher Perspektive ist hervorzuheben, dass insbesondere seit der Neuzeit der Begriff der Gleichheit neben dem der persönlichen Freiheit eines der zentralen und auch umstrittensten Themen in der westlichen Kultur darstellt. Sah Thomas Hobbes²²⁶ in der Gleichheit der Menschen noch den Grund für den Krieg „aller gegen alle“, ging John Locke²²⁷ davon aus, dass von Natur aus alle Menschen gleich seien und auch weiterhin gleiche Freiheiten und Rechte behielten, nachdem sie einem Gesellschaftsvertrag zugestimmt hatten. Gemäß Jean-Jaques Rousseau²²⁸ bestand die einzige Möglichkeit für Gleichheit und Freiheit in der Etablierung einer politischen Ordnung im Rahmen eines Gesellschaftsvertrags. Für beide Autoren gilt, dass ein solcher Vertrag für eine Gesellschaft in Bezug auf die Etablierung von funktionierenden Strukturen zur Regelung der zwischenmenschlichen Beziehungen notwendig sei. Aus der Zeit der Französischen Revolution stammen zudem die Schlagworte „Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“ (*liberté, égalité, fraternité*), welche

²²⁴ Vgl. dazu Ong und Peletz 1995, Kapitel 2 und 4.

²²⁵ Vgl. dazu Yan et al. 2008.

²²⁶ Vgl. dazu Hobbes 2011 [1651].

²²⁷ Vgl. dazu Locke 1977 [1689].

²²⁸ Vgl. dazu Rousseau 2011 [1762].

wiederum einen großen Einfluss bei der Erarbeitung der Menschenrechte hatten. So lautet der erste Artikel der Menschenrechtserklärung:

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“.

In Art. 2 wird zudem explizit ausgeführt:

„Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand“²²⁹.

Für die eben genannten Menschenrechte wie auch für die Idee der Gleichheit oder auch der Freiheit generell bestehen verschiedene Begründungsversuche, die jedoch bislang die Problematik der Letztbegründung nicht lösen konnten. Ab einem gewissen Punkt unterliegt die Begründungskette einem Zirkelschluss oder der Dogmatisierung eines Wertes. In Anbetracht dessen gehe ich dennoch davon aus, dass viele gute Gründe für diese Konzepte existieren. So leitet beispielsweise Kant die angeborene Gleichheit vernünftiger Wesen direkt aus deren Freiheit ab. Freiheit bedeutet für den Menschen autonom zu sein, d. h. sich selbst Gesetze geben zu können. Entsprechend ist jede Person von den anderen unabhängig, wodurch alle den gleichen Status einnehmen. Ein zweiter Ansatz stammt von John Rawls, der vor dem Hintergrund der Verteilungsgerechtigkeit zwei Grundsätze entwickelt, auf die sich alle vernünftigen Wesen in einem fiktiven Urzustand einigen würden. Das erste Prinzip umfasst ein gleiches Set an Rechten (die sogenannten Grundrechte) für alle Individuen. Gemäß dem zweiten Prinzip, dem Differenzprinzip, sind Ungleichheiten nur insoweit erlaubt, als sie die am schlechtest gestellten besser stellen sollen. Die Geltung der gleichen Grundrechte hat jedoch stets Vorrang vor dem zweiten Prinzip.

Auch wenn diese Thematik bis heute diskutiert wird und weltweit offenbar ein Konsens in Bezug auf dessen Geltung besteht, der sich im Rahmen der Menschenrechte manifestiert, gelten diese oftmals nur auf dem Papier. So lässt sich in der deutschen Wirtschaft seit Jahren eine möglicherweise systematische, in jedem Fall aber unbewusste Diskriminierung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen beobachten. Trotz einiger Bemühungen auf Seiten der Unternehmen lag 2016

²²⁹ Art. 2, Vereinte Nationen 10.12.1948.

exemplarisch der Frauenanteil in den Vorstandsämtern in den Top 200 Unternehmen in Deutschland bei knapp acht Prozent²³⁰. Diese Ungleichverteilung ist wohl kaum ein Resultat der vermeintlich besseren Qualifikationen der Männer, sondern lässt sich auf eine Vielzahl an Gründen zurückführen. Diese hier zu diskutieren, würde an dieser Stelle zu weit führen. Mein Ziel besteht lediglich darin, auf diese Problematik aufmerksam zu machen. Die von Staat und Medien als Lösung propagierte Frauenquote würde jedoch auch wiederum eine Diskriminierung darstellen, insofern als weibliche Bewerber bevorzugt für eine Vorstandsfunktion eingestellt werden würden. Daraus ergibt sich die Frage, wo aus moralischer Sicht die Grenze zu ziehen ist? Das Ziel sollte primär darin bestehen, dass derjenige Bewerber mit den besten Qualifikationen eingestellt wird – unabhängig von seinem Geschlecht oder auch anderen Merkmalen wie Hautfarbe etc. Da eine solche Diskriminierung oftmals nicht bewusst abläuft und entsprechend viele Firmen aus sich selbst heraus nicht dazu in der Lage sind, entsprechende Strukturen und Prozesse zu etablieren, ist ein externes und zeitlich limitiertes Eingreifen durch die Politik in mancher Hinsicht wünschenswert und bisweilen sogar notwendig.

2.2.1.5. Recht auf Freiheit

Ein weiteres Recht der Arbeitnehmer besteht in dem Grundrecht auf Freiheit im Sinne der freien Meinungsäußerung. In diesem Kontext tritt der politische Aspekt jedoch in den Hintergrund. Vielmehr geht es darum, dass der Arbeitgeber eine offene Kommunikationskultur etabliert, in der jeder Beschäftigte seine Ansichten vertreten darf, ohne Nachteile oder Konsequenzen fürchten zu müssen. Dies ist natürlich nur insoweit zulässig, als die Rechte anderer Personen nicht beeinträchtigt werden. Das Herabsetzen einer Person durch abfällige Äußerungen oder gar Beleidigungen ist somit weder rechtlich noch moralisch gestattet. Vielmehr geht es um ein offenes Kommunikationsklima, in welchem bewährte Herangehensweisen hinterfragt und neue,

²³⁰ Laut dem *Managerinnen-Barometer 2017* sei der „Anteil von Frauen in den Vorständen der 200 größten Unternehmen in Deutschland (...) nach wie vor sehr gering“. Er hat sich „2016 um knapp zwei Prozentpunkte auf gut acht Prozent erhöht“ (Holst und Wrohlich 2017, S. 4).

innovative Ansätze diskutiert werden können. Denn eine solche Kommunikationskultur fördert zudem die Kreativität der Mitarbeiter²³¹.

Was ist jedoch konkret mit einem „offenen Kommunikationsklima“ gemeint? Dieses sollte sich in seiner Ausgestaltung an die ideale Sprechsituation annähern, welche Habermas im Rahmen seiner Diskursethik entwickelt. Entsprechend werden bei jedem Sprechakt vier Geltungsansprüche von den Teilnehmern unterstellt: Verständlichkeit (das Gesagte muss derart artikuliert werden, dass das Gegenüber alles kognitiv wie verstandesmäßig wahrnehmen kann), Wahrheit (der Aussage), Wahrhaftigkeit (Aufrichtigkeit des Sprechers) und Richtigkeit (der Norm). Zudem sollte jeder weitestgehend versuchen, sich in den Standpunkt der anderen hineinzusetzen und letztlich dem objektiv besseren Argument zustimmen, auch wenn dieser Grund gerade nicht für den Einzelnen gilt. Grundsätzlich dient laut Habermas dieses Vorgehen bzw. die Darstellung der idealen Sprechsituation der Ermittlung von universell gültigen Normen. Dies ist jedoch nicht Ziel dieses Abschnitts, sondern hierbei handelt es sich um sogenannte praktische Diskurse, die anwendungsbezogen geführt werden sollen.

2.2.2 Korporative Rechte des Arbeitgebers

2.2.2.1 Recht auf Anerkennung des moralischen Status von Unternehmen

Ebenso wie die Arbeitnehmer haben auch die Unternehmen ein Recht darauf, von den Erstgenannten als moralische Akteure anerkannt zu werden. Insofern sind die Mitarbeiter auch zu einem respektvollen Umgang mit ihren Arbeitgebern verpflichtet. Dies bedeutet zunächst, dass die Beschäftigten die Organisationen nicht als moralfreie Entitäten ansehen sollten, die alleine den ökonomischen Gesetzmäßigkeiten unterliegen, sondern dass moralisches Verhalten insgesamt als Teil der Firmentätigkeit zu begreifen ist. Denn die Moralität eines Unternehmens hängt insbesondere auch von den individuellen Handlungen bzw. dem moralischen Input der Mitarbeiter ab wie bereits oben in 1.3.3 gezeigt wurde. Nur wenn die Angestellten diese Art der Verantwortung erkennen und übernehmen, kann eine Organisation ihrem (gesamtgesellschaftlichen)

²³¹ Vgl. dazu Segler 2000, S. 105–107. Der Autor bringt dies wie folgt auf den Punkt: „Die Qualität kreativer Prozesse und der damit einhergehenden Lern- und Veränderungsprozesse ist in entscheidendem Maß abhängig von der Ausgestaltung der unternehmensinternen Kommunikation“ (Segler 2000, S. 105).

moralischen Status auch gerecht werden. Ein Beschäftigter zeigt sich also seinem Arbeitgeber gegenüber insofern respektvoll, als er sein Verhalten sowohl innerhalb als auch im Namen der Firma an den ethisch-moralischen Grundsätzen orientiert.

Respektloses Verhalten würde in diesem Zusammenhang folgendes bedeuten: Der Einzelne übt absichtlich unmoralische oder gesetzeswidrige Handlungen im Namen der Firma aus. Solche Tätigkeiten sind jedoch zumeist nicht wohlbegründet. So könnte der Betreffende anführen, dass er durch sein Vorgehen entweder für sich selbst oder für die Organisation insgesamt einen Vorteil erwirken wollte. Wie bereits oben ausgeführt wurde, ist der Ansatz der Eigennutzmaximierung jedoch im Rahmen der strukturellen Rationalität nicht plausibel, weil nicht rational. Oder anders ausgedrückt verfehlt der homo oeconomicus sein erklärtes Ziel, die Optimierung seiner Interessen oder Präferenzen, da er sich durch kooperatives Verhalten besser stellen könnte, als es durch seine eigennutzorientiertes Vorgehen möglich ist. Ein anderer, nicht überzeugender Grund könnte darin bestehen, dass das Individuum durch sein Verhalten der Firma Schaden zufügen will. Dies könnte er auch erreichen, indem er sich im öffentlichen Umfeld despektierlich über die Firma äußert oder gar wissentlich falsche Informationen verbreitet. Dadurch kann das Ansehen der Organisation in der Öffentlichkeit erheblichen Schaden erleiden. Dies soll jedoch nicht bedeuten, dass die Angestellten alle Unternehmensentscheidungen oder Vorgehensweisen beschönigen oder verharmlosen sollen. Vielmehr wäre es sogar wünschenswert, dass gerade diejenigen, die einen unmittelbaren Zugang zu bestimmten Informationen hinsichtlich interner Missstände haben (beispielsweise durch eigene Erlebnisse), auf diese zunächst auch intern hinweisen. Allerdings sollte dabei auch die Art und Weise beachtet werden, wie die Kritik vor den entsprechenden Stellen vorgetragen wird. Idealerweise ist die Beanstandung konstruktiv zu formulieren, wobei sie auch den geltenden Kommunikationsregeln entsprechen sollte. Denn nur so ist es möglich, dass im Unternehmen Verbesserungen angestoßen und durchgeführt werden.

Der „respektvolle Umgang“ umfasst jedoch nicht nur das Unternehmen als Ganzes, sondern auch alle Angestellten und deren Umgang untereinander, da diese wiederum als Teil der Firma anzusehen sind. Wer sich also über einen längeren Zeitraum hinweg verächtlich über einen Kollegen äußert (Stichwort: Mobbing), missachtet somit erstens dessen moralischen Status als Person sowie seine wesenseigene Würde und setzt

zweitens auch die Firma insgesamt herab, da sich diese aus ihren Mitarbeitern sowie deren moralischem Input zusammensetzt. Auch wenn ein Unternehmen aus guten Gründen hierarchisch strukturiert ist, bedeutet dies ebenfalls nicht, dass der Chef seine Sekretärin oder die Managerin ihr Team sozusagen „von oben herab“ behandeln darf. Die Beziehung zwischen Vorgesetzten und Untergebenen bzw. zwischen Kollegen zählt jedoch vielmehr in den Bereich der Führungsethik und sollte dort weiter untersucht werden.²³²

2.2.2.2 Recht auf Nichtschädigung der Unternehmen

Da ich das korporative Recht auf Nichtschädigung weiter unten im Zusammenhang mit dem Recht auf Loyalität nochmals ausführlicher betrachten werde, beschränke ich mich an dieser Stelle auf einige kurze Bemerkungen. Wie oben bereits diskutiert wurde, hat ein Unternehmen nicht den Status einer moralischen Person, da es weder über Würde noch über andere entsprechende Attribute verfügt. Insofern kann eine Firma von ihren Beschäftigten weder physisch noch psychisch verletzt werden. Allerdings kann eine Organisation anderweitig geschädigt werden und zwar insbesondere in finanzieller Hinsicht. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum hinweg intentional seine Leistung nicht mehr erbringt oder wenn er sich darum bemüht, die Unternehmensreputation zu zerstören. Weitere Schädigungen bestünden darin, dass Betriebsgeheimnisse an die Konkurrenz verkauft oder auch andere Firmeninterna an die Öffentlichkeit weitergegeben werden. Ein bekanntes Schlagwort ist in diesem Zusammenhang das sogenannte Whistleblowing, also wenn ein Mitarbeiter Missstände oder gar Verbrechen in einer Organisation aufdeckt – sei es über interne oder öffentliche Kommunikationskanäle. Unter welchen Umständen ein solches Vorgehen gerechtfertigt sein könnte, werde ich unten in 2.4 genauer erläutern. Da eine Korporation allerdings auch den Status als moralischer Akteur einnimmt, ist diese vor solchen Angestellten zu schützen, die absichtlich und v. a. ohne einen guten Grund den Ruf einer Firma ruinieren wollen, indem sie sich mit falschen Informationen an die Öffentlichkeit wenden, oder dem Unternehmen anderweitig schaden wollen. Daraus ergibt sich das korporative Recht der Nichtschädigung, welches jedoch gewissen Einschränkungen unterliegt.

²³² Vgl. zum Thema Führungsethik exemplarisch Ulrich 1998.

2.2.2.3 Bestimmungs- bzw. Weisungsrecht der Unternehmen

Da die Korporationen selbst nicht unmittelbar handeln können, sind sie auf ihre Mitarbeiter angewiesen, die operativ tätig werden. Deren Handlungen gelten dann wiederum als Unternehmenstätigkeiten. Insofern verfügen Firmen also über ein Recht, ihre Ziele selbst zu definieren und auch die entsprechende Strategie festzulegen, um die Vorgaben zu erreichen. Dazu legen die Unternehmen dann die geeigneten Maßnahmen fest, also welche Stellen notwendig sind und welche Fähigkeiten bzw. welches Wissen dazu intern benötigt wird. Die Funktionen selbst beinhalten wiederum verschiedene Aufgaben und Verantwortungsbereiche, die grundsätzlich von der Korporation definiert werden. Insofern verfügt eine Korporation grundsätzlich über ein Bestimmungs- oder Weisungsrecht, das sowohl für das Unternehmen selbst hinsichtlich der eigenen Ziele gilt, als auch für die Handlungsvorgaben der Mitarbeiter.²³³ Da im Arbeitsvertrag üblicherweise die Aufgaben festgelegt sind, für deren Ausführung die Mitarbeiter bezahlt werden, ist die Arbeit auch in dem vereinbarten Umfang zu leisten. Dieses Recht beinhaltet auch die unternehmerische Fähigkeit, die Verantwortlichkeiten oder Aufgaben eines Angestellten durch Erweiterung oder Beschränkung anzupassen. Dies basiert oftmals darauf, dass sich die Umstände (intern oder extern) oder die betreffende Person selbst verändern. Aufgrund von sich wechselnden Marktbedingungen könnte sich eine Firma beispielsweise zu internen Umstrukturierungen gezwungen sehen. Im Zuge dessen könnten dann Beschäftigte auf andere Positionen gesetzt werden. Idealerweise sollten solche Schritte jedoch nicht ohne Rücksprache mit den betroffenen Mitarbeitern entschieden werden. Ein weiteres Argument betrifft die Komplexität des heutigen Wirtschaftssystems und faktische Unternehmensgrößen von über 10.000 Mitarbeitern. Aufgrund der beiden genannten Punkte ist ein einzelner Arbeiter kognitiv kaum in der Lage zu verstehen, welchen Anteil genau er zur Erreichung der Firmenziele bzw. zum „Wohle“ des Unternehmens leisten muss. Wenn dies nicht nur auf einen Angestellten zutrifft, sondern der Regelfall für alle Beschäftigten ist und diese lediglich ihren eigenen Interessen folgen würden, würde die Gesellschaft laut Christopher McMahon in einem ökonomischen Chaos versinken:

²³³ Aus juristischer Perspektive bezieht sich das Weisungsrecht alleine darauf, dass eine Firma über das Recht verfügt, die Arbeit ihrer Angestellten festzulegen. Ich verstehe dieses Recht jedoch in einem umfassenderen Sinne, weshalb ich es auch zusätzlich als „Bestimmungsrecht“ bezeichne.

„If every employee who disagreed on moral grounds with the policies of his or her employer who disobeyed managerial directives, the result would be economic chaos. Like political authority, then, managerial authority can be justified as eliminating a certain kind of chaos“²³⁴.

Damit lässt sich also eine – in einem spezifischen Rahmen geltende – Autorität der Unternehmen gegenüber ihren Angestellten rechtfertigen. Diese wird jedoch auf den die Firma betreffenden Bereich begrenzt. So darf die Organisation beispielsweise das Tragen bestimmter Schutzausrüstung oder die spezifische Verwendung bestimmter Materialien oder Maschinen vorschreiben. Zudem kann von dem Arbeitnehmer verlangt werden, dass er Aufgaben erledigt, die in seinem Fähigkeits- und Fertigungsbereich liegen. Allerdings wäre es aus Sicht der Firma nicht zwangsläufig ratsam, wenn sie einen IT-affinen Verkäufer im Rahmen einer Umstrukturierung, die zugleich den Wegfall seines Arbeitsplatzes beinhaltet, in die IT-Abteilung transferiert – außer auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers. Dennoch sollten vorab Kenntnisse geprüft und Erwartungen gegenseitig kommuniziert werden.

2.3 Integrität als besonderes Recht des Individuums

„When an organization wants you to do right, it asks for your integrity; when it wants you to do wrong, it demands your loyalty“ (Aaron H. Rosenthal, ehemaliger Assistant Chief des NYPD)²³⁵.

Nachdem bereits einige grundlegende Rechte im unternehmerischen Kontext betrachtet wurden, werde ich mich im Weiteren einem weiteren essentiellen Recht widmen: und zwar dem individuellen Recht auf Integrität. Zunächst werde ich in Anlehnung an Damian Cox eine Begriffsbestimmung durchführen (2.3.1) und anschließend die Relevanz sowie Begründung eines solchen Rechts im Unternehmenskontext (2.3.2) diskutieren.

²³⁴ McMahan 1994, S. 6.

²³⁵ Zitiert nach Kleinig 2014, S. 5.

2.3.1 Begriffliche Annäherung

Der Begriff der „Integrität“ wurde in den vergangenen Jahren vielfach und in verschiedenen Kontexten verwendet, u. a. in Bezug auf Personen, aber auch auf Institutionen, Länder und Systeme²³⁶. So bedeutet Integrität laut Duden „Makellosigkeit, Unbescholtenheit, Unbestechlichkeit“ oder die „Unverletzlichkeit (eines Staatsgebietes)“. Als weitere Synonyme gelten „Anständigkeit“, „Ehrlichkeit“, aber auch „Intaktheit“ oder „Ganzheit“. Auch aus philosophischer Sicht existiert bislang kein einheitliches Konzept. Vielmehr werden seit einigen Jahrzehnten vermehrt verschiedene Ansätze dazu diskutiert. Cox und Kollegen fassen diese Betrachtungsweisen treffend in ihrem Lexikoneintrag wie folgt zusammen:

„A number of accounts have been advanced, the most important of them being: (i) integrity as the integration of self; (ii) integrity as maintenance of identity; (iii) integrity as standing for something; (iv) integrity as moral purpose; and (v) integrity as a virtue“²³⁷.

Die ersten drei genannten Punkte fallen dabei gemäß der Autoren in den Bereich der persönlichen Integrität (*personal integrity*) und die letzten beiden gehören zur moralischen Integrität (*moral integrity*). Grundsätzlich werde ich mich in der vorliegenden Arbeit an dieser Einteilung orientieren und zugleich dafür argumentieren, dass alle fünf Bereiche für den Integritätsbegriff konstitutiv sind. Denn dieses umfassende Verständnis von Integrität scheint mir dasjenige zu sein, welches sowohl über normativen Gehalt als auch über lebensweltliche Nähe verfügt. Zugleich werde ich an einigen Stellen Anpassungen vornehmen und auch Elemente von Arnd Pollmann's sozialphilosophischer Analyse des Integritätsbegriffs berücksichtigen.²³⁸ Im Folgenden werde ich ausgehend von dem Alltagsverständnis den Integritätsbegriff entwickeln und ihn um die oben genannten Dimensionen erweitern. Im Anschluss daran diskutiere ich, inwiefern Integrität einer Tugend entspricht und welche Implikationen sich daraus ergeben.

Was ist also unter Integrität zu verstehen? In unserem alltäglichen Sprachgebrauch meinen wir mit Integrität oftmals das Folgende: *dass eine Person genau das tut, was sie*

²³⁶ Damit meine ich z. B. im Hinblick auf die Informationstechnologie die Datenintegrität. Ein weiteres Anwendungsfeld stellt in der Mathematik der Integritätsring, eine algebraische Struktur, dar.

²³⁷ Cox, Damian and La Caze, Marguerite and Levine, Michael 2013, Abschnitt Einleitung.

²³⁸ Vgl. dazu Pollmann 2018.

für richtig hält. Oder anders gesagt, dass sie sich selbst treu ist. Dies bedeutet, dass ihre Werte, Ansichten und Überzeugungen mit ihren tatsächlichen Handlungen übereinstimmen. Jemandem, der sich entsprechend verhält, sprechen wir in der Regel auch die Adjektive „authentisch“, „ehrlich“, „vertrauenswürdig“ und „verlässlich“ zu, da man bei solchen Menschen sozusagen „weiß, woran man ist“ bzw. „weiß, wofür sie stehen“. In den Worten von Habermas ließe sich ein solches Individuum auch als „wahrhaftig“ bezeichnen, da sein Handeln und Sprechen übereinstimmen. Die Kategorie der Wahrhaftigkeit wiederum stellt nach Habermas eine der Grundvoraussetzungen für eine gelingende zwischenmenschliche Kommunikation und damit für das menschlichen Zusammenleben insgesamt dar.²³⁹ Insofern entspricht das Alltagsverständnis von Integrität dem dritten oben genannten Punkt – *integrity as standing for something* – also dass eine Person für etwas einsteht. Damit fängt dieses Verständnis von Integrität meines Erachtens nach auch eine wichtige und grundlegende Intuition dieses Begriffs ein, ist jedoch in mehrfacher Hinsicht zu kurz gefasst. Zwar beinhaltet diese Annahme in Teilen den subjektiven Charakter von Integrität, indem sie auf die Beziehung einer Person zu sich selbst sowie auf die in einer Person ablaufenden Prozesse und auf die Verbindung zu den auf die Außenwelt gerichteten Handlungen hinweist; allerdings wird erstens dieser subjektive Charakter nicht vollständig dargestellt und auch zweitens der intersubjektive Charakter von Integrität – verstanden als Zuschreibung von Integrität durch andere Personen bzw. als die externe Bewertung von moralisch richtigen Handlungen – nicht berücksichtigt. Diese zwei genannten Punkte werde ich im Folgenden genauer betrachten.

a) Subjektive Charakter von Integrität

Die Persönlichkeit eines Menschen setzt sich aus vielen Komponenten zusammen. Werte und Überzeugungen sind selbstverständlich ein wichtiger Bestandteil unserer Identität, aber darüber hinaus verfügen wir über verschiedene Charaktereigenschaften, Wünsche, Verpflichtungen, Fähigkeiten, Emotionen und Erfahrungen, die unsere Persönlichkeit²⁴⁰

²³⁹ Neben Wahrhaftigkeit nennt Habermas noch drei weitere Voraussetzungen, die sogenannten Geltungsansprüche, welche für eine funktionierende Kommunikation unabdingbar sind: Verständlichkeit, Richtigkeit und Wahrheit. Siehe dazu oben S. 39, Fn. 82.

²⁴⁰ Auch wenn die Begriffe „Persönlichkeit“, „Personalität“ und „Identität“ nicht vollständig deckungsgleich sind, verwende ich diese im Weiteren als Synonyme, da die Unterschiede zwischen diesen Termini für den weiteren Fortgang dieser Diskussion irrelevant sind. Ein guter Überblick hinsichtlich des Begriffs der

konstituieren. Insbesondere unsere Wertevorstellungen, Meinungen und Überzeugungen entwickeln und festigen sich bis in das Erwachsenenalter hinein, können sich jedoch im weiteren Lebensverlauf aufgrund von wechselnden Bedingungen oder gesammelten Erfahrungen ändern²⁴¹. Da wir in komplexen gesellschaftlichen Strukturen leben und darin auch verschiedenen Rollen einnehmen (z. B. die des (Ehe-)Partners, Elternteils, Kindes, Schülers/Studenten/Berufstätigen, Freundes usw.), werden wir stetig mit verschiedenen, sich wechselnden und teils diametral entgegengesetzten Ansprüchen, Verpflichtungen und Wünschen konfrontiert. Dass dies üblicherweise einen faktischen menschlichen Lebensumstand darstellt und wie damit (aus Sicht einer integeren Person) umzugehen ist, wird in der obigen Definition nicht berücksichtigt. Denn für einen Menschen kann es sowohl wertvoll sein, viel Zeit mit der Familie zu verbringen, als auch erfolgreich im Beruf zu sein – nicht umsonst ist das Thema „Work-Life-Balance“ in den vergangenen Jahren verstärkt in den öffentlichen Fokus gerückt. Das eine schließt jedoch üblicherweise das andere auf ganz praktische Weise aus, denn die Zeit, die beispielsweise in den Beruf investiert wird, kann nicht zugleich mit der Familie verbracht werden. Lässt sich so eine Person dann tatsächlich als integer bezeichnen, obwohl sie letztlich nicht beiden Ansprüchen, die sie an sich selbst stellt, genügen kann? Sie handelt zwar kohärent in Bezug auf ihre Überzeugungen, wenn sie viel arbeitet, aber zugleich auch nicht kohärent, da sie daher kaum Zeit für die Familie findet, obwohl diese für sie von Wert ist. Um die Frage sinnvollerweise beantworten zu können, fehlt jedoch noch ein wichtiger Zusatz. Der Integritätsbegriff

persönlichen Identität ist zu finden bei Eric Olson (Olson 2017: „Personal Identity“). Was Identität insbesondere in Bezug auf ethische Fragestellungen bedeutet, wird von David Shoemaker dargestellt (Shoemaker 2016: „Personal Identity and Ethics“). Aus sozialpsychologischer bzw. sozialwissenschaftlicher Perspektive untersucht beispielsweise Heiner Keupp die Identitätsbildung des Individuums, welche insbesondere von gesellschaftlichen Wandlungsprozessen beeinflusst wird. Dazu prägte er den Begriff der „Patchwork-Identität“. Vgl. dazu Keupp et al. 1999. In der psychologischen Forschung fokussiert sich der Bereich der Differentiellen Psychologie und Persönlichkeitspsychologie auf die Analyse von inter- und intra-personellen Verhaltensweisen und Merkmalen – sowohl in Hinsicht auf den Einzelnen als auch auf die Gruppe. Vgl. dazu einleitend Stemmler et al. 2016 sowie Neyer und Asendorpf 2018.

²⁴¹ Es existieren selbstverständlich auch Werte oder Meinungen, die trotz verschiedener Einflüsse über die Zeit hinweg stabil bleiben und somit in einer Persönlichkeit verhaftet sind. Dabei kann es sich um positive und wünschbare Wertvorstellungen handeln wie z. B. Gleichheit, aber auch um negative, wie beispielsweise Rassismus oder Antisemitismus, welche wiederum die Fanatiker immun gegen jegliche Diskursversuche machen. Grundsätzlich gehe ich in dieser Arbeit jedoch davon aus, dass sich Werte eines Individuums selbst oder zumindest deren Priorisierung ändern können. Insofern würde ich eher von graduell dominierenden Werten, Überzeugungen etc. sprechen. So kann es einem Berufseinstiger beispielsweise sehr wichtig sein, viel Geld zu verdienen. Sobald dieselbe Person nach fünf oder zehn Jahren eine Familie gegründet hat, kann ihm die Zeit mit der Familie wiederum wichtiger werden, wofür er auch Lohneinbußen in Kauf nimmt. Zur Persönlichkeitsentwicklung aus psychologischer Sicht vgl. exemplarisch Neyer und Asendorpf 2018, Kapitel 6.

muss nicht nur das Konfliktpotential von Werten und Überzeugungen, sondern auch die individuelle Integration derselben in die Persönlichkeit des Einzelnen umfassen.²⁴² Eine Person sollte daher auch durch implizite oder explizite Begründung für sich selbst in der Lage sein, die konfligierenden Ansprüche usw. in einem stimmigen System zu ordnen. Dieser Ansatz entspricht einerseits den beiden oben genannten Punkten - *integrity as the integration of self* und *integrity as maintenance of identity* – sowie andererseits auch grundsätzlich den Gedanken von Harry Frankfurt und Bernard Williams: Frankfurt versteht Integrität dabei als Integration des Selbst, indem eine Person versucht, ihre Wünsche (*desires/volitions*) verschiedener Ordnungen zu einem harmonischen Ganzen zusammen zu setzen.²⁴³ Für Williams bedeutet Integrität die Aufrechterhaltung der eigenen Identität, indem die Menschen sich an diejenigen *commitments* halten, mit denen sie sich am tiefsten identifizieren.²⁴⁴ Die *commitments* umfassen dabei u. a. Intentionen, Versprechen, Überzeugungen und Beziehungen, die natürlich auch miteinander in Konflikt geraten können. Da dieses Verständnis von Integrität insbesondere auf die inneren Prozesse eines Individuums fokussiert, lässt sich dieser Bereich auch als persönliche Integrität bezeichnen. Diese beiden Punkte stellen demnach einen wichtigen Baustein für ein umfassendes Integritätsverständnis dar, sind aber für sich genommen noch nicht ausreichend. Denn hierbei handelt es sich rein um eine formale Beziehung der Person zu sich selbst. Die Herkunft und Legitimität der Wünsche oder *commitments* wird von den Einzelnen nicht hinterfragt. So könnte beispielsweise ein Dieb, der sich bei seinen Raubzügen ausschließlich auf reiche Menschen fokussiert, sein Verhalten als gerecht empfinden und sich möglicherweise auch als Held betrachten, da er aktiv zu einer „Umverteilung“ von Vermögen beiträgt. Sein Motiv oder Wunsch, die Reichen zu bestehlen, könnte möglicherweise darin begründet sein, dass er aufgrund seiner eigenen nicht privilegierten gesellschaftlichen Stellung frustriert ist und sich deshalb an den Vermögenden rächen will. Unabhängig von den genauen Umständen, in denen sich eine solche Person befinden könnte, stellen Frustration und Rache dennoch keine überzeugenden Gründe dar, um einen

²⁴² Damit stellt die Berücksichtigung von Konflikten jedoch lediglich eine hinreichende, allerdings nicht notwendige Bedingung von Integrität dar. Denn es existieren durchaus Menschen, die keine internen Differenzen lösen müssen – sei es, dass sie ihr gesamtes Leben einem einzigen Ziel unterordnen oder vollständig tugendhaft sind wie z. B. eine Mutter Teresa. Gerade der letztgenannten Gruppe würde ich Integrität aufgrund des mangelnden Konflikts nicht absprechen wollen, dennoch scheint mir der Großteil der Menschen sich der Herausforderung konfligierender Verpflichtungen etc. stellen zu müssen.

²⁴³ Vgl. dazu Frankfurt 1988.

²⁴⁴ Vgl. dazu Williams 1973.

entsprechenden Wunsch, der wiederum handlungswirksam wird, zu rechtfertigen. Zudem entspricht Stehlen grundsätzlich einer moralisch falschen Handlung. Um ein solches Verhalten zu rechtfertigen, bedarf es also sehr guter Gründe wie beispielsweise die existentielle Bedrohung eines Individuums. Auch wenn gute Gründe für ein entsprechendes Verhalten angeführt werden können, wird eine solche Handlung deshalb nicht automatisch moralisch richtig. Es scheint eine moralische Tatsache²⁴⁵ zu sein, dass eine Person eine andere nicht berauben soll – und zwar unabhängig von den subjektiven Meinungen und Überzeugungen, die der Räuber haben könnte.

b) Intersubjektive Charakter von Integrität

Dies führt uns direkt zu dem zweiten Punkt, dem intersubjektiven Charakter von Integrität bzw. dem normativen Gehalt der Werte und Annahmen. Denn nicht jeder Wert verfügt über moralische Geltung. Und dieser Umstand sollte auch in Bezug auf Integrität berücksichtigt werden. Lynne McFall hat dazu drei Beispielsätze formuliert:

- 1) „Sally is a person of principle: pleasure”.
- 2) „Harold demonstrates great integrity in his single-minded pursuit of approval”.
- 3) „John was a man of uncommon integrity. He let nothing - not friendship, not justice, not truth - stand in the way of his amassment of wealth“²⁴⁶.

Sally, Harold und John verfolgen also jeweils ein oberstes Ziel (Vergnügen, Anerkennung und Streben nach Reichtum), dem wiederum alle ihre Überzeugungen, Wünsche und Werte untergeordnet sind. Dadurch entstehen für die drei auch keine Wertkonflikte, da sie jede interne Differenz anhand eines spezifischen Prinzips lösen können. An dieser Stelle interessiert uns jedoch v. a. der Inhalt der einzelnen Werte. So widmet sich John beispielsweise vollständig der Vermehrung von Geld – unabhängig davon, ob dies zu Lasten seines Umfeldes, der Gesellschaft oder der Natur gehen könnte. Da er somit in Übereinstimmung mit seinem obersten Prinzip handelt, müssten wir ihm – gemäß dem

²⁴⁵ So geht Nida-Rümelin im Rahmen seiner Kohärenztheorie davon aus, dass neben den logischen und empirischen auch moralische Tatsachen existieren, für die objektiv gute Gründe sprechen. Dabei sind diese Tatsachen unabhängig sowohl von den subjektiven Meinungen oder Überzeugungen des Einzelnen als auch von den Deliberationsergebnissen rationaler Diskursgemeinschaften. Vgl. dazu Nida-Rümelin 2001, Kapitel 4 sowie Nida-Rümelin 2017, Kapitel 1. Den Kohärenzansatz werde ich weiter unten noch genauer ausführen (siehe S. 119f.).

²⁴⁶ McFall 1987, S. 9.

obigen Alltagsverständnis – Integrität zusprechen; die wenigsten würden dies jedoch faktisch tun. Genauso wenig würden die meisten Menschen Sally und Harold als integere Persönlichkeiten beschreiben. Woran liegt das?

Meiner Ansicht nach fehlt bei diesen Personen die moralische Dimension. Insofern ist die obige Definition auch zu weit gefasst, als sie keine Einschränkungen bezüglich Art und Inhalt von Werten und Überzeugungen macht, wodurch sie „moralischen Monstern“ Tür und Tor öffnet. Denn auch ein Nazi in einem KZ oder ein Selbstmordattentäter verfügen über eigene Wertvorstellungen, Überzeugungen, Ansichten und Gründe. Ein fanatischer und gehorsamer Nazi, der davon überzeugt ist, dass das jüdische Volk die Wurzel allen Übels sei, könnte – gemäß dieser Definition – bei der Ermordung oder Beihilfe zur Ermordung von jüdisch-gläubigen Menschen als integere Person bezeichnet werden, da er „in Einklang“ mit seinen Überzeugungen handelt. Ähnlich verhält es sich mit dem Selbstmordattentäter. Wenn dieser vollständig hinter der Ansicht steht, dass die Welt von „den Ungläubigen“ befreit werden müsse und er sich bei einer entsprechenden „Aktion“ selbst dafür „opfert“, verhält er sich – gemäß dieser Definition – aus seiner Sicht auch integer. Einer solchen Ansicht würde jedoch wohl kaum jemand zustimmen können. Ebenso wie Stehlen ist die zielgerichtete Ermordung anderer Menschen grundsätzlich moralisch falsch und lässt sich kaum rechtfertigen. So könnte zwar z. B. angeführt werden, dass ein solches Vorgehen in einer Kriegssituation das Leben der eigenen Soldaten schützen bzw. retten könnte, aber dies entspräche keinem Argument, um diese Praxis im Allgemeinen zu begründen.

Wie verhält es sich aber mit Sally, Harold und John bzw. mit deren Werten Vergnügen, Anerkennung und Streben nach Reichtum? Ich würde diese als individuelle Werte bezeichnen, die für den Einzelnen unter Umständen auch intrinsisch wertvoll sein, allerdings nicht gesellschaftskonstituierend wirksam werden können und daher auch nicht in den moralischen Geltungsbereich fallen. Sie verfügen also über keine normative Geltung. Denn Integrität steht zugleich immer auch mit moralisch korrekten Handlungen in Verbindung, ohne jedoch als entsprechende Kategorie für die Beschreibung moralisch richtiger Handlungen zu gelten. Eine Handlung ist genau dann moralisch richtig, wenn gute (objektive) Gründe für sie sprechen. Insofern lässt sich hier von moralischer Integrität sprechen, welche auch wiederum einen wichtigen Bestandteil eines

umfassenden Verständnisses von Integrität ausmacht, zugleich jedoch für sich genommen nicht ausreichend ist²⁴⁷.

c) Integrität als Tugend

Nachdem ich bislang die individuellen und normativen Aspekte von Integrität beleuchtet habe, werde ich im Weiteren noch auf einen dritten Gesichtspunkt eingehen, der die beiden vorher genannten verbindet. Und zwar dem Verständnis von Integrität als Tugend²⁴⁸. Unter Tugend verstehe ich dabei in Anlehnung an den altgriechischen Begriff der *areté* – also der Gutheit eines Menschen oder der Tauglichkeit einer Sache – die besondere Qualität einer Persönlichkeitseigenschaft oder Haltung, also insgesamt eine „excellence of character“ wie Cox treffend formuliert. Als Beispiele lassen sich dafür die vier Grundtugenden nach Platon nennen: Weisheit bzw. Klugheit, Tapferkeit, Besonnenheit und Gerechtigkeit²⁴⁹. Das Vorhandensein solcher hervorragenden Eigenschaften und deren Ausübung konstituieren zugleich das Konzept der guten Person. Sofern sich ein Mensch über einen längeren Zeitraum hinweg bzw. idealerweise sein ganzes Leben lang tugendhaft verhält, würden wir ihn als gute Person ansehen.

Bereits in der Antike haben viele Philosophen auf die enge Verbindung von Tugend und gutem Charakter hingewiesen.²⁵⁰ Allerdings gingen diese noch einen Schritt weiter und

²⁴⁷ Neben der persönlichen und moralischen Integrität existieren laut Cox und Kollegen noch weitere Integritätstypen, wie die intellektuelle, künstlerische und berufliche Integrität. Vgl. dazu Cox, Damian and La Caze, Marguerite and Levine, Michael 2013, Abschnitt „6. Types of Integrity“. Die eben genannte berufliche Integrität werde ich an dieser Stelle nicht weiter behandeln, da es dabei v. a. um charakterliche Qualitäten und Verhaltensweisen geht, die für spezifische Berufe relevant sind, und nicht um ein umfassendes, berufsübergreifendes Konzept.

²⁴⁸ Vgl. dazu insbesondere Cox et al. 2003, Kapitel 2.

²⁴⁹ Platon erörtert diese Tugenden ausführlich in seinem Werk *Politeia*, welche sowohl die persönliche Struktur des Individuums als auch die Ordnung des Staates konstituieren. Vgl. dazu Platon, *Politeia*, Buch II-IV. Neben den eben genannten existieren noch viele weitere Tugenden, welche zum Teil bereits seit der Antike bekannt und zum Teil erst aufgrund verschiedener historischer Entwicklungen entstanden sind (oder an Relevanz gewonnen haben). Dies mag einer der Gründe sein, weshalb bis dato kein einheitlicher, universell gültiger Tugendkatalog vorliegt. So hängt vielmehr die Betonung der jeweiligen Tugenden von dem sozialen Umfeld, den Strukturen und den vorherrschenden Moralvorstellungen einer Gesellschaft ab. Nida-Rümelin bemüht sich beispielsweise auch um eine zeitgenössische Neuinterpretation der vier genannten Grundtugenden. Vgl. dazu Nida-Rümelin 2015, S. 121-157, 179-185.

²⁵⁰ Seit der Antike und bis zur Aufklärung entsprach die Tugendethik zumindest in der westlichen Moralphilosophie dem vorherrschenden ethischen Ansatz. Nach einem starken Bedeutungsverlust im 19. Jahrhundert wurde diese Theorie in den 1950er Jahren durch den wegweisenden Artikel *Modern Moral Philosophy* von G. E. M. Anscombe (Anscombe 1958) wieder in den Fokus der moralphilosophischen Debatten gerückt. Ein kompakter Überblick zur Tugendethik findet sich im Lexikoneintrag von Rosalind Hursthouse und Glen Pettigrove, vgl. dazu Hursthouse und Pettigrove 2018: „Virtue Ethics“. Zu den

integrierten die beiden genannten Bereiche in die Beantwortung der Frage wie sich *eudaimonía* erreichen lässt, also wie man ein gutes *und* glückliches Leben führen kann. „Glück“ ist in der Antike jedoch nicht als andauernder, passiver Zustand zu verstehen, sondern vielmehr als ein „Selbst-aktiv-werden“. Nach Aristoteles ist ein solcher Mensch als gut und letztlich auch glücklich zu bezeichnen, der seine Eigenschaften und Fähigkeiten im Rahmen seiner Möglichkeiten optimal entwickelt und einsetzt:

„[D]ann ist das Gute für den Menschen die Tätigkeit der Seele auf Grund ihrer besonderen Befähigung [im Originaltext: *areté*, Anm. d. Verf.], und wenn es mehrere solche Befähigungen gibt, nach der besten und vollkommensten; und dies außerdem noch ein volles Leben hindurch. Denn eine Schwalbe macht noch keinen Frühling, und auch nicht ein einziger Tag; so macht auch ein einziger Tag oder eine kurze Zeit niemanden glücklich und selig“²⁵¹.

In Bezug auf die Tugenden bedeutet dies jedoch auch, dass deren vortreffliche Ausführung nicht im Extremen, sondern vielmehr in einem von der Vernunft bestimmten Mittleren zu finden ist²⁵². Als Beispiel nennt Aristoteles u. a. Tapferkeit, welche zwischen Tollkühnheit und Feigheit liegt. Auch wenn ich mich selbst nicht als Tugendethikerin verstehe, deren moralischer Maßstab sich allein auf die Tugenden (und damit als Gegenmodell zu den modernen Ethiktheorien) konzentriert, ist es dennoch angemessen die Tugendlehre als wichtige Erweiterung und Vervollständigung einer zeitgenössischen ethischen Theorie zu sehen, weil diese ein breites Repertoire an philosophischen Beiträgen zum guten Leben sowie der Verknüpfung von Moraltheorie und Lebensform bietet. Denn universalistische ethische Theorien, wie z. B. der Konsequentialismus, können nicht allen Aspekten des Lebens gerecht werden, wie wir bereits oben in der Debatte um die besonderen Verpflichtungen gesehen haben. Oder um es mit den Worten von Nida-Rümelin auszudrücken: Verschiedene Theorien wie der Utilitarismus oder Kontraktualismus „scheitern daran, dass sie der Komplexität

zeitgenössischen, tugendethischen Vertretern zählen u. a. Philippa Foot (Foot 1978), Alasdair MacIntyre (MacIntyre 1981) sowie Martha Nussbaum (Nussbaum 1993).

²⁵¹ Aristoteles, Nikomachische Ethik I, 6, 1098a15-a20.

²⁵² In Bezug auf die Tugend führt Aristoteles seine Lehre der Mitte in dem folgenden Abschnitt aus: „Die Tugend ist also ein Verhalten der Entscheidung, begründet in der Mitte im Bezug auf uns, einer Mitte, die durch Vernunft bestimmt wird und danach, wie sie der Verständige bestimmen würde. Die Mitte liegt aber zwischen zwei Schlechtigkeiten, dem Übermaß und dem Mangel. Während die Schlechtigkeiten in den Leidenschaften und Handlungen hinter dem Gesollten zurückbleiben oder über es hinausgehen, besteht die Tugend darin, die Mitte zu finden und zu wählen. Darum ist die Tugend hinsichtlich ihres Wesens und der Bestimmung ihres Was-Seins eine Mitte, nach der Vorzüglichkeit und Vollkommenheit aber das Höchste“ (Aristoteles, Nikomachische Ethik II, 5-6, 1106 b37-1107 a8).

moralischer Gründe nicht gerecht werden“²⁵³. Insofern sehe ich die Tugenden als moraltheoretisch wichtige Ergänzung, durch deren Ausübung der Einzelne in der Lage ist ein gutes Leben zu führen. Der Begriff des guten Lebens ist an dieser Stelle allerdings als Oberbegriff zu verstehen und nicht als eine konkrete Lebensform. Dies entspricht dem politisch-philosophischen Konzept des derzeit vorherrschenden Wertpluralismus, demgemäß viele verschiedene Lebensentwürfe existieren, von denen keiner den anderen unmittelbar vorzuziehen ist. Insofern gibt es auch nicht *die eine* richtige Art und Weise, sein Leben zu führen, und diese schließt auch nicht notwendigerweise ein (umfassendes) tugendhaftes Verhalten ein. Dieser Begriff ist vielmehr graduell zu verstehen und kann für verschiedene Personen Unterschiedliches bedeuten. Allerdings meine ich damit nicht, dass durch diesen pluralistischen Ansatz jedes Individuum einen „Freibrief“ besitzt, durch welchen es tun und lassen kann, was es will. Vielmehr verhält es sich so, dass sich jede Person innerhalb der gesamtgesellschaftlich akzeptierten Regeln und Normen frei entfalten und ein selbstbestimmtes Leben führen kann. Zu einem solchen selbst gewählten Lebensentwurf kann auch tugendhaftes Handeln gehören. Dabei teile ich den Ansatz von Aristoteles, dass jeder Mensch mit anderen Fähigkeiten und Fertigkeiten geboren wird und diese bestmöglich zur Entfaltung bringen sollte. Zugleich ist jede Person in ihrer Ausübung der Tugenden jedoch auch limitiert und es ist wichtig anzuerkennen, dass graduelle Unterschiede in der Beurteilung des vernünftigen Mittleren einer Tugend bestehen. Ein Feuerwehrmann würde als tapfer gelten (und er würde das vermutlich genauso sehen), wenn dieser in ein brennendes Haus ginge, um dort eingeschlossene Menschen zu retten. Eine für solche Situationen nicht ausgebildete Person, welche dasselbe täte, würde sich selbst womöglich als „mutig“ beschreiben; von außen betrachtet würde dies jedoch an ein gewagtes bis hin zu selbstmörderischem Verhalten grenzen – auch wenn die Absicht dieser Person, d. h. die Rettung hilfsbedürftiger Menschen, grundsätzlich lobenswert ist.

Damit erhält der Integritätsbegriff eine weitere moralische Dimension, da es nicht mehr nur um die moralische Beurteilung von punktuellen Handlungen geht, sondern zugleich auch um die gesamte Persönlichkeit des Einzelnen und darum, durch welche Qualitäten sich diese auszeichnet und welchen Einfluss diese auf die gewählte Lebensform hat. Sofern die Natur der Integrität als Tugend verstanden wird, trägt deren Ausübung auch zu einem guten Charakter bei.

²⁵³ Nida-Rümelin 2017, S. 41.

Welche weiteren Implikationen ergeben sich aber daraus, dass Integrität auch als Tugend angesehen wird? Zunächst sind Tugenden bereits *an sich* wertvoll. Dies bedeutet, dass tugendhaftes Verhalten grundsätzlich intrinsisch motiviert ist. Die entsprechende Tugend wird also um ihrer selbst willen verfolgt und nicht, um ein anderes Ziel zu erreichen. Eine Person, die beispielsweise lediglich in der Hoffnung auf eine Belohnung ihre Hilfe anbietet, würden wir wohl kaum als „wahrhaft“ hilfsbereit bezeichnen, da dieses vermeintlich anerkennenswerte Verhalten einem externen Zweck (also der Belohnung) dient. Insofern ist Integrität für ein Individuum an sich wertvoll und erstrebenswert. Dies bedeutet jedoch nicht, dass für alle Menschen ein Zwang zu einem integren Leben besteht. Vielmehr sollte jedem Einzelnen die *Möglichkeit* offen stehen, gemäß dieser Tugend handeln zu können.

Zudem ist Integrität keine gewöhnliche Tugend wie Hilfsbereitschaft, Geduld oder Mäßigung, welche auf ein externes Objekt gerichtet ist (z. B. Hilfsbereitschaft und Geduld gegenüber den Mitmenschen sowie Mäßigung in Bezug auf das Essen) und somit direkt ausgeführt werden kann, sondern vielmehr eine Art „Meta-Tugend“²⁵⁴ wie Pollmann sie nennt. Damit ist sie „ein abermals übergeordnetes Wollen dritter Stufe, das Ordnung in den Willen zweiter Ordnung bringt, der wiederum Wünsche erster Ordnung will“²⁵⁵. Oder anders ausgedrückt: Integrität kann in keiner direkten Handlung ausgeführt werden und zielt auf keine externen Objekte ab. Vielmehr ist sie nach innen gerichtet und ihr Ziel besteht darin, im Sinne einer alles überblickenden Instanz jegliche inneren Faktoren (Werten, Überzeugungen, Tugenden, Wünsche usw.) in einer für den Menschen angemessenen Weise zu strukturieren – insbesondere dann, wenn interne Konflikte entstehen. Diese Überlegungen schließen an den Kohärenzansatz von Nida-Rümelin an.²⁵⁶ Dieser besagt, dass das Leben und die Sachverhalte zu komplex seien, als dass sie lediglich anhand *eines* spezifischen ethischen Prinzips analysiert werden könnten. Vielmehr erfordere die Bewertung ethische Urteilskraft, also das Abwägen normativer Gründe. Um ein kohärentes ethisches Urteil zu erhalten, kann es sein, dass auch weitverbreitete Wertungen aufgegeben werden müssten. Dafür bedarf es einer von

²⁵⁴ Pollmann 2018, S. 91. Das Konzept von Integrität als „Meta-Tugend“ lässt sich auch analog zu Platons Verständnis der Tugend der Gerechtigkeit verstehen. Diese ist auch nicht auf ein Objekt nach außen gerichtet, sondern nach innen auf die drei Seelenteile, denen jeweils eine der drei anderen Tugenden (Weisheit, Tapferkeit und Besonnenheit) entspricht. Gerechtigkeit ist genau dann gegeben, wenn jeder der drei Bereiche sozusagen das seine tut. Vgl. dazu Platon, *Politeia*, 433b.

²⁵⁵ Pollmann 2018, S. 91.

²⁵⁶ In Bezug auf den Kohärenzansatz vgl. Nida-Rümelin 2001 sowie Nida-Rümelin 2017, Kapitel 1.

uns allen geteilten Begründungspraxis – und zwar der des Gründe-Gebens und Gründenehmens. Die Idee der Kohärenz gilt sowohl im intersubjektiven und gesamtgesellschaftlichen als auch im intra-individuellen Bereich. Denn jede einzelne Handlung einer Person ist „in einen größeren (strukturellen) Rahmen des Verhaltens, der individuellen Lebensform und der gesellschaftlichen Kooperation eingebettet“²⁵⁷. Insofern muss bei der ethischen Analyse einer potentiellen Handlung diese nicht nur isoliert, sondern in einem größeren Kontext betrachtet werden. Die strukturelle Rationalität stellt dabei die Instanz dar, welche die Einordnung der einzelnen Handlung in den gesamten Kontext einer Person vornimmt, sich also primär auf die Handlungsgründe fokussiert, und damit zur Kohärenz des Individuums beiträgt:

„Die (...) Konzeption struktureller Rationalität kann als eine Konkretisierung dessen verstanden werden, was dem Handeln und der Lebensform insgesamt Kohärenz gibt“²⁵⁸.

Ähnlich verhält es sich mit Integrität, durch welche ein Individuum zu einer einheitlichen, also zu einer im Hinblick auf sich selbst kohärenten Person wird. Denn üblicherweise streben die Menschen nicht nur in Bezug auf ihr Verhalten, sondern auch hinsichtlich ihrer Werte, Wünsche, Meinungen und Überzeugungen nach Ganzheit. Selbstverständlich sehen sich die meisten Individuen dabei widersprüchlichen Ansichten und Werten gegenüber, wobei beide Seiten Teil ihrer Persönlichkeit sind. Exemplarisch sei an dieser Stelle auf eine regelmäßige *Fridays for Future*-Demonstrantin verwiesen, der einerseits das Umweltklima offensichtlich wichtig ist, die jedoch andererseits auch nicht auf das Auto, den Fleischkonsum oder eine Fernreise verzichten möchte. Diese Person wird wie viele andere Menschen das Bedürfnis haben, solche Gegensätze dennoch zu vereinen bzw. diese in ein umfassenderes Persönlichkeitssystem zu integrieren, damit es zu keiner Spaltung der eigenen Identität²⁵⁹ kommt. Pollmann setzt dieses individuelle Bedürfnis nach Einheit sogar als gegebene anthropologische Annahme voraus, der ich mich im Weiteren anschließe.²⁶⁰ Die Anordnung und Strukturierung der Persönlichkeit erfolgt zudem nicht zu einem definierten Termin,

²⁵⁷ Nida-Rümelin 2001, S. 9.

²⁵⁸ Nida-Rümelin 2001, S. 19.

²⁵⁹ Im schlimmsten Fall könnte dies zu einer dissoziativen Identitätsstörung (DIS) – auch bekannt als multiple Persönlichkeitsstörung (MPS) – führen, bei der verschiedene Identitäten abwechselnd das Denken und Handeln einer Person kontrollieren. Neben den negativen Konsequenzen für das Individuum selbst, können sich daraus auch negative Folgen für das zwischenmenschliche Miteinander ergeben, da der Betroffene für sein Gegenüber unberechenbar wird, insofern als der Interaktionspartner keine zuverlässigen Aussagen mehr bzgl. des erwartbaren Verhaltens treffen kann.

²⁶⁰ Vgl. dazu Pollmann 2018, S. 18.

nach dem sie sich nicht mehr verändern lässt, sondern stellt vielmehr einen dauerhaften Prozess dar. Diese Entwicklungen laufen außerdem in vielen Fällen unbewusst ab, können jedoch auch aktiv von dem Einzelnen reflektiert werden, indem er die verschiedenen Gründe abwägt, die für eine Einstellung oder Handlung sprechen, und indem er eruiert, welchen Stellenwert jeder Aspekt genau für ihn hat. Integrität stellt dabei die entsprechende beurteilende und ordnende Instanz dar. Insofern ließe sich sagen, dass Integrität eine Ausprägung der strukturellen Rationalität darstellt.

Zwischenfazit

Im Hinblick auf ein Zwischenfazit zum Integritätsbegriff möchte ich auf die sehr treffend formulierte Zusammenfassung von Cox und Kollegen verweisen:

„As we conceive it, integrity is not a kind of wholeness, solidity of character or moral purity. It involves a capacity to respond to change in one's values or circumstances, a kind of continual remaking of the self, as well as a capacity to balance competing commitments and values and to take responsibility for one's work and thought. Understanding integrity involves taking the self to be always in process, rather than static and unchanging or containing an inner 'core' around which reasonably superficial changes are made. Rather than presenting integrity as a merely formal quality characterizing the 'good order' or 'well-functioning' of a person's psychology, we take it to be a complex and thick virtue term. It stands as a mean to various excesses: on the one side, conformity, arrogance, dogmatism, fanaticism, monomania, preciousness, sanctimoniousness, rigidity; on the other side, capriciousness, wantonness, triviality, disintegration, weakness of will, self-deception, self-ignorance, mendacity, hypocrisy, indifference. Although the second of these lists dominates contemporary reflection on the nature of integrity, the first also represents an ever-present threat to our integrity. The person of integrity lives in a fragile balance between every one of these all-to-human traits.

Over and above these virtuous characteristics, integrity appears to involve an important normative component: attributions of integrity presuppose fundamental moral decency. Grossly immoral people, for example, do not even seem to be candidates for integrity“²⁶¹.

²⁶¹ Cox et al. 2003, S. 41.

Auch ich verstehe Integrität nicht als formale und starre Persönlichkeitseigenschaft, sondern vielmehr als Charakterqualität, die bei verschiedenen Menschen unterschiedlich ausgeprägt sein kann und sich auch innerhalb einer Person über die Zeit hinweg verändern kann. Dazu entspricht sie der Fähigkeit eines Individuums, die eigenen Werte, Überzeugungen und Verpflichtungen durch die Tugend der Integrität möglichst harmonisch zu ordnen, wobei der Einzelne auch Konflikte in diesem Bereich aushalten muss. Zudem ist dessen Persönlichkeit im Laufe der Zeit Veränderungen unterworfen. Wie auch Nida-Rümelin bin ich der Ansicht, dass dies zum größten Teil durch die Begründung gegenüber sich selbst, aber auch gegenüber anderen, geschieht. Denn die eigenen Werte, Überzeugungen und Verpflichtungen einer Person sind in der Regel nicht „einfach so gegeben“, sondern oftmals das Produkt vieler verschiedener Einflussfaktoren wie dem sozialen und familiären Umfeld, der Herkunft, der Gesellschaft, der Intelligenz und schließlich auch der individuellen Reflexionsfähigkeit. Da sich all diese Aspekte im Wandel befinden, können entsprechend auch die Werte und Haltungen des Einzelnen stetig angepasst werden. Zuletzt beinhaltet Integrität auch stets eine moralische Dimension.

2.3.2 Integrität als besonderes Recht des Arbeitnehmers

Bevor ich darlege, inwiefern von einem Recht der Arbeitnehmer auf Integrität gesprochen werden kann und wie dieses zu begründen ist, werde ich zunächst auf die Relevanz dieser Thematik eingehen.

2.3.2.1 Relevanz des individuellen Rechts auf Integrität: VW-Beispiel

Aus dem vorigen Abschnitt geht hervor, dass Integrität an sich wertvoll und damit auch für die Menschen erstrebenswert ist. Aber warum sollten wir gegenüber Unternehmen ein besonderes Recht auf die Wahrung unserer Integrität besitzen? Wäre es nicht ausreichend, dies den Menschen als Privatsache bzw. für den zwischenmenschlichen Bereich zu überlassen? Dass Personen gegenüber ihren Mitmenschen ein Recht auf Integrität besitzen, hat bereits Pollmann dargestellt. Problematisch daran ist jedoch, dass Gesellschaften nicht nur aus individuellen, sondern auch aus kollektiven Akteuren

bestehen, die zunehmend größer und zugleich auch mächtiger werden. Wie in 1.3.3 gezeigt wurde, verfügen auch solche Entitäten über einen entsprechenden moralischen Status. Integrität erstreckt sich jedoch nicht nur auf die interindividuelle Ebene, sondern betrifft alle Interaktionen des Einzelnen, also auch die mit Kollektiven jeglicher Art.

Um diese Thematik weiter zu veranschaulichen werde ich im Folgenden ein aktuelles, wenn auch adaptiertes Beispiel skizzieren: Den Abgasskandal um den Automobilhersteller Volkswagen AG (im Weiteren „VW“ genannt), der seit einigen Jahren eine manipulierende Software eingesetzt hatte, um die US-amerikanischen Abgasnormen zu umgehen. Im September 2015 wurde dabei von den amerikanischen Behörden öffentlich gemacht, dass VW (und vermutlich auch noch andere Hersteller) in einigen ihrer Modelle eine Software (auch bekannt als „Schummelsoftware“) verwendeten, die erkennt, ob ein Auto im Testzyklus fährt. Wenn dies der Fall war, wurde entsprechend das Abgasreinigungssystem illegalerweise speziell auf die Anforderungen des Testzyklus eingestellt, um die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte nicht zu überschreiten. Im Normalbetrieb wurde dieser Prüfzyklus-Modus wieder abgeschaltet und der Stickoxidausstoß lag dann z. T. bei dem 35-fachen des US-Grenzwertes.

Stellen wir uns nun eine fiktive Softwareentwicklerin namens Petra vor. Sie ist genau in derjenigen Abteilung tätig, die mit der Entwicklung der oben genannten Software betraut wird. Zu ihrer persönlichen Situation lässt sich folgendes sagen: Wir gehen davon aus, dass sie eine vernünftige Person ist, in Übereinstimmung mit den geltenden moralischen Normen lebt und über ein gewisses Set an Überzeugungen, Meinungen, Ansichten und Werten verfügt. Ihre Persönlichkeit ergibt sich aus der Integration all dieser Aspekte. Zu ihren wichtigsten Werten zählt zunächst ihre Familie. Petra ist verheiratet, hat zwei Kinder und sorgt derzeit hauptsächlich für den Familienunterhalt. Daneben genießt ihr Beruf auch eine hohe Priorität, da dieser für sie von sinnstiftendem Charakter ist und ihr die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung bietet. Ein weiteres Anliegen ist ihr der Erhalt und Schutz der Umwelt. Die Stelle bei VW hatte sie in der Hoffnung angetreten, die beiden eben genannten Punkte vereinen zu können, indem sie durch ihre Arbeit einen positiven Beitrag zur Weiterentwicklung der Automobilität leistet. Zudem ist es Petra wichtig, von anderen Personen als authentisches und verlässliches Gegenüber angesehen zu werden. Entsprechend sieht sie sich auch als

loyale Arbeitnehmerin, was sich u. a. in ihrer langen Betriebszugehörigkeiten und wenigen Firmenwechseln zeigt. Darüber hinaus verfolgt Petra mehrere Hobbies und pflegt einen überschaubaren Freundes- und Bekanntenkreis²⁶².

Petra und ihre Kollegen erhalten nun den Auftrag für die Entwicklung der oben genannten Software. Ihr wird dabei klar, dass eine solche Praxis offensichtlich gegen bestehendes Recht verstößt: der gesetzlich festgelegte Grenzwert wird lediglich in einer Prüfungssituation erreicht und andernfalls deutlich überschritten. Außerdem ist der Einbau einer solchen Software aus ökonomisch-rationalen sowie moralischen Gründen falsch. Aus ökonomisch-rationaler Sicht kann die Firma möglicherweise einen kurzfristigen Nutzengewinn generieren, indem sie zu Anfang das Geld für die möglicherweise aufwändige und kostenintensive Entwicklung einer entsprechenden technologischen Lösung spart. Allerdings wird dieser Nutzenzuwachs auf lange Sicht umgekehrt: Einerseits durch die damit verbundenen erheblichen sozialen Kosten durch erhöhte Umweltbelastung und andererseits durch das Risiko doch noch „entdeckt“ zu werden und dem entsprechendem Reputationsverlust²⁶³. Auch auf moralischer Ebene ist eine solche Vorgehensweise höchst verwerflich, da der Konzern wissentlich seine Kunden, aber auch die Gesellschaft insgesamt, betrügt²⁶⁴: Dem Kunden wird ein vermeintlich sauberes Auto verkauft, während zugleich die Klima- und Gesundheitsziele der Gesellschaft durch diese Umgehung der Grenzwerte untergraben werden, wodurch ein großer gesamtgesellschaftlicher Schaden entsteht. Nach diesen Überlegungen stellt sich für Petra natürlich die Frage, wie sie sich verhalten soll. Die Frage „Was soll ich tun?“ lässt sich dabei auch spezifisch ethisch-praktisch umformulieren in: „Was wäre die

²⁶² Diese sozialen Attributionen sind kontingent für dieses Beispiel gewählt und stellen keine notwendigen Voraussetzungen desselben dar. So könnte es auch sein, dass Petra alleinerziehend ist oder einer Patchworkfamilie angehört, ihre Eltern pflegt, politisch aktiv ist o. ä. Diese Beschreibung sollen lediglich verdeutlichen, dass und inwiefern Petra in die Lebenswelt eingebunden ist. Denn aus ihren verschiedenen Rollen als Ehefrau, Mutter, Arbeitnehmerin usw. ergeben sich auch unterschiedliche Verpflichtungen, welche in die spätere Deliberation mit einzubeziehen sind.

²⁶³ Im Juni 2018 wurde VW in Deutschland zu einer Strafzahlung in Höhe von einer Milliarde Euro verurteilt. In den USA musste der Konzern bereits mehr als 20 Milliarden Dollar an Schadenersatz und Strafen zahlen. Vgl. dazu Ott 2018: „VW muss eine Milliarde Euro Strafe zahlen“. Der Imageschaden lässt sich allerdings kaum in Zahlen fassen.

²⁶⁴ Betrug ist offensichtlich moralisch falsch. Neben dieser moralischen Tatsachen lassen sich aber auch u. a. konsequentialistische bzw. utilitaristische, deontologische sowie diskursethische Argumente dagegen anführen: 1. Der Schaden für Mensch und Umwelt übersteigt deutlich den Unternehmensgewinn und den Nutzen, der daraus generiert werden kann (konsequentialistische/utilitaristische Ethik). 2. Gemäß dem kategorischen Imperativ kann niemand wollen, dass eine solche Praxis des Betrügens eine allgemein gültige Handlungsmaxime und damit zu einer Handlung aus Pflicht werde (deontologische Ethik). 3. Ein ähnliches Ergebnis generiert die Diskursethik, wonach ein solches Vorgehen keine allgemeine Zustimmung aller Diskursbeteiligten erhalten würde.

richtige bzw. moralisch gebotene Handlung in einer solchen Situation?“ Und lassen sich aus moralischer Sicht überhaupt konkrete Antworten darauf finden? Petra sieht sich dabei grundsätzlich verschiedenen Handlungsoptionen gegenüber, die jedoch alle mit negativen Konsequenzen für ihre Person verbunden sind:

0. Zunächst könnte sie den Anweisungen Folge leisten und mit ihrem Team die angefragte Software entwickeln. Unternehmensseitig würde dies keine Nachteile für sie bedeuten und bei „erfolgreichem“ Abschluss möglicherweise sogar eine Beförderung in Aussicht stellen. Allerdings hätte sie sich selbst gegenüber mit negativen Folgen zu kämpfen. Da Petra entgegen ihrer Prinzipien – sinnvolle Arbeit, Umweltschutz, moralisches Verhalten etc. – handeln müsste, würde sie sich in einem ständigen Gewissenskonflikt befinden. Dies könnte sich dauerhaft auf ihre Selbstachtung sowie physische Gesundheit auswirken. Um ihr Gewissen zu beruhigen, könnte sie jedoch auch versuchen, das „Beste“ aus dieser Situation zu machen und die Software derart programmieren, dass ihre negativen Effekte möglichst gering gehalten werden²⁶⁵. Ob und inwiefern dies möglich wäre, ist an dieser Stelle zunächst zweitrangig.

Auch wenn Petra die Folgen in irgendeiner Form abschwächen könnte, würde dies jedoch grundsätzlich nichts an der unternehmensintern vorgegebenen und zugleich höchst unmoralischen Praxis ändern, da die Gesellschaft und insbesondere die Kunden wissentlich betrogen werden. Daher stellt 0. keine reale Alternative für Petra dar²⁶⁶. Damit bleiben ihr fünf weitere Handlungsoptionen.

1. Sie könnte den direkten Weg wählen und ihre Bedenken ihrem Chef vortragen. Dieser wäre sich vermutlich der Situation bewusst, könnte aber versuchen Petra zum Einlenken zu bewegen: die Konkurrenz würde es genauso machen und die Firma würde den Anschluss verpassen; oder: dieses Projekt wäre eine Anordnung des obersten Managements, weshalb dem Chef die Hände gebunden wären. Sofern sich Petra nicht überzeugen lässt und dieses Thema beharrlich immer wieder zur Sprache bringt,

²⁶⁵ Dies entspricht der von Williams skizzierten Problematik, dass, wenn ich es nicht tue, eine andere Person diese Tat ausführen wird (und diese im Zweifel deutlich skrupelloser ist). Dieser Umstand wird insbesondere bei dem von Williams dargestellten Beispiel von George deutlich, der als arbeitsloser Chemiker und überzeugter Pazifist ein Stellenangebot bei einem Rüstungsunternehmen erhält. Auch dieser überlegt, ob er die Arbeit annehmen soll, um damit zu versuchen, den Schaden durch die zu entwickelnden Waffen zu begrenzen. Vgl. dazu Williams 1973, S. 97-100.

²⁶⁶ Der Ausschluss von der Option 0 bezieht sich lediglich auf dieses Beispiel. Wie wir oben bereits gesehen haben, kann es unter Umständen auch geboten sein zu versuchen externe Ereignisse, die sich der eigenen Kontrolle entziehen, optimal bzw. mit dem geringsten Schaden für alle Beteiligten zu gestalten.

könnte sie sich im Unternehmen den Ruf einer „Querulantin“ einholen. Damit könnten ihr in der Firma mögliche Entwicklungspfade verschlossen werden.

2. Der nächste Schritt bestünde darin, eine Hierarchieebene nach oben zu gehen oder – sofern vorhanden – andere im Unternehmen bestehende Instanzen zu informieren. Sofern sich Petra an den Vorgesetzten ihres Chefs wendet, könnte sich Letztgenannter deshalb übergangen fühlen und sie bestrafen. Mögliche Sanktionen könnten sich auf die Zuteilung unangenehmer Aufgaben beziehen oder auch sozialer Natur sein, beispielsweise durch Mobbing. Hinsichtlich weiterer Instanzen verfügen insbesondere große Firmen derzeit vermehrt über eigene Ethik-Kommissionen, bei denen unternehmensinternes, unmoralisches Verhalten angezeigt werden kann. Zum Schutz des Hinweisgebers sollte ein anonymes Anzeigeverfahren sichergestellt werden. Allerdings kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass die Identität des Whistleblowers doch bekannt würde. Damit wäre Petras interne Karriere vorzeitig beendet und sie hätte mit sozialen Sanktionen durch Vorgesetzte und ggf. auch durch Kollegen zu rechnen. Unabhängig davon könnte es auch sein, dass die Ethik-Kommission trotz (mehrfacher) Hinweise nicht tätig werden würde.

3. Eine weitere Möglichkeit bestünde für Petra darin, intern zu wechseln, also z. B. in eine andere Abteilung zu gehen. Damit läge diese Aufgabe nicht mehr in ihrem Verantwortungsbereich, womit sie versuchen könnte, ihr Gewissen zu beruhigen. Dadurch würde jedoch nicht das grundsätzliche Problem einer unmoralischen Praxis gelöst, da ein anderer Kollege bzw. das restliche Team die Software entwickeln werden.

Sofern Petra also intern alle Möglichkeiten ausgeschöpft hätte, aber zu keinem für sich zufriedenstellenden Ergebnis gelangt wäre, blieben ihr lediglich zwei Mittel: zum einen die Kündigung und zum anderen sich durch externes Whistleblowing an die Öffentlichkeit zu wenden.

4. Wie bereits oben diskutiert wurde, verfügen alle Individuen im Sinne der Menschenrechte über gleiche Freiheiten, die sich auch auf die Wahl der Arbeitsstelle bzw. des Arbeitgebers beziehen. Ebenso steht es dem Arbeitnehmer frei, die Firma wieder zu verlassen und zu einer anderen zu wechseln. Die Entscheidung in Bezug auf einen Firmenwechsel ist jedoch – neben der individuellen Zumutbarkeit – von verschiedensten Faktoren abhängig. Wenn Petra kündigen würde, ohne bereits eine

neue Stelle in Aussicht zu haben, könnte dies gravierende Auswirkungen auf ihre Finanzen sowie auf andere Aspekte ihres Lebens haben. Als Hauptverdienerin trägt sie den größten Anteil für das Familieneinkommen hinsichtlich Wohnen, Essen, Kleidung, Versicherungen/Vorsorge usw. bei. Sofern sie also nicht über ein umfassendes Sparguthaben verfügt, hätte ihre Familie mit deutlichen finanziellen Einbußen zu rechnen. Zudem wird es mit steigendem Lebensalter immer schwieriger, eine neue Anstellung zu finden.²⁶⁷ Aber selbst wenn Petra eine neue Anstellung bei einem „moralischen“ Unternehmen findet, bleibt die unmoralische Praxis ihres vorherigen Arbeitgebers bestehen.

5. Sofern ein Unternehmen aus sich selbst heraus zu einem Überdenken der unmoralischen Praxis nicht willens oder fähig ist, bleibt als einzige Möglichkeit der öffentliche Druck. Dieser würde durch den entstehenden öffentlichen Aufschrei und den damit verbundenen Debatten sowie gezielten Berichterstattungen erzeugt werden, sobald sich Petra mit ihren brisanten Informationen an die breite Öffentlichkeit wenden würde. Auch wenn viele Gesellschaftsmitglieder das sogenannte Whistleblowing begrüßen und schätzen, wird Petra allerdings den Ruf als „Verräterin“²⁶⁸ in der Zukunft nie gänzlich loswerden können. Da sie durch diese Aktion einer breiten Öffentlichkeit bekannt werden und daher vermutlich auch ihren Job verlieren würde, könnte es für sie – zusätzlich zum bereits erwähnten Alter – noch schwieriger werden, eine neue Funktion zu finden. Denn aus Sicht der Arbeitgeber würde Petra keiner vertrauenswürdigen und loyalen Mitarbeiterin entsprechen, die sich möglicherweise wieder an die Öffentlichkeit wenden könnte.

Inwiefern sich ein solches Vorgehen auf das Leben des Hinweisgebers auswirkt, zeigen viele prominente Beispiele. Eines der derzeit aktuellsten stellt der Fall um den ehemaligen NSA-Mitarbeiter Edward Snowden dar, der nach seinen Enthüllungen

²⁶⁷ Bislang konnte in der psychologischen Forschung kein negativer Zusammenhang zwischen Alter und Berufserfolg bzw. Leistung gezeigt werden. Dennoch stellen Unternehmen in der Praxis bevorzugt junge Menschen ein (und ältere Mitarbeiter aus). Ähnlich formulieren es auch Rosenstiel und Nerdinger: „Insgesamt aber liegen die *Leistungen jüngerer und älterer Arbeitnehmer auf einem ähnlich hohen Niveau*, sodass angesichts dieses Umstandes die bisher in Deutschland zu beobachtende Neigung der Betriebe, sich von Mitarbeitern über dem 55. Lebensjahr zu trennen, nicht gerechtfertigt erscheint“ (Rosenstiel und Nerdinger 2011, S. 267; Hervorh. im Original). Die Autoren fassen die Thematik Alter und Beruf kompakt zusammen in Rosenstiel und Nerdinger 2011, S. 264-271. Deutlich zuverlässigere Prädiktoren hinsichtlich Berufserfolg scheinen spezifischen Persönlichkeitsmerkmale zu sein (wie z. B. Gewissenhaftigkeit oder emotionale Stabilität) sowie Intelligenz.

²⁶⁸ Heribert Prantl hat dies treffend in seinem Artikel in der *Süddeutschen Zeitung* beschrieben: „Whistleblower sind keine Verräter, sie leiden aber oft am schlechten Ruf, den Denunzianten und Wichtigtuer haben“ (Prantl 2017: „Whistleblower sind keine Verräter“).

faktisch sein gesamtes Leben aufgeben musste und dem nun in seiner Heimat in den USA eine jahrzehntelange Haftstrafe droht. Dabei muss es aber nicht ausschließlich um Fragen der nationalen Sicherheit gehen, wie es bei Snowden der Fall war. Arbeitnehmer könnten beispielsweise auch „nur“ dazu gezwungen werden, Bilanzen zu fälschen oder kaputte, schädliche oder völlig überbewertete Produkte zu verkaufen.

Ziel der ausführlichen Darstellung des obigen Beispiels ist das Folgende: Seit Organisationen in Form von Unternehmen existieren, besteht ein Spannungsfeld zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und der Firma als Ganzes, das auf dem Machtungleichgewicht zwischen beiden Parteien basiert. Dieses hat sich über die Zeit hinweg sogar verschärft, da viele Unternehmen stetig größer geworden sind. So existieren heutzutage auf der einen Seite riesige Konzerne, die über umfassende finanzielle wie personelle Ressourcen, und damit über enorme Machtallokationsmöglichkeiten, verfügen. So beschäftigte VW beispielsweise zuletzt über 640.000 Mitarbeiter weltweit und erwirtschaftete 2017 trotz des Dieselskandals einen Rekordumsatz von 230,7 Milliarden Euro.²⁶⁹ Damit sind insbesondere die großen multinationalen Unternehmen in der Lage durch Lobbyarbeit gezielt Einfluss auf die Politik und Wirtschaft der Staaten zu nehmen, in welchen sie tätig sind. Ebenso können die Firmen auf ihre Angestellten durch verschiedene Anreize (z. B. Gehaltserhöhung, Prämienzahlung oder Beförderung) oder Sanktionen (z. B. Degradierung oder Kündigungsandrohung) einwirken, damit diese die von der Korporation gewünschten Aktionen ausführen. Auf der anderen Seite befindet sich dann ein Einzelner, vielleicht noch in einer Gruppe Gleichgesinnter, der jedoch kaum in der Lage zu sein scheint, etwas gegen diesen „Goliath“ ausrichten zu können. Dabei geht es nicht darum, eine Firma aufgrund von Rachegefühlen, welche auf vermeintlich erlittenem Unrecht basieren, öffentlich anzuprangern. Der Fokus liegt vielmehr genau auf solchen Situationen, in denen ein Unternehmen unmoralisches Handeln verlangt, vertuscht oder eine unmoralische Praxis sogar strukturell verankert ist. Fraglich ist dann, wie sich ein Beschäftigter verhalten soll, wenn er von solchen Praktiken erfährt oder sogar selbst tätig werden soll. Wie wir oben gesehen haben, ist eine solche Situation überaus komplex, da für die individuellen Überlegungen viele verschiedene Faktoren relevant und somit auch zu beachten sind, wie beispielsweise die Verpflichtung der Familie gegenüber, die Ansprüche an die eigene Person oder auch die Loyalitätspflicht dem

²⁶⁹ Vgl. dazu Hartmann 2018: „Die 10 größten Arbeitgeber der Welt“.

Arbeitgeber gegenüber. Diese werde ich weiter unten in 2.4 ausführlicher betrachten. An dieser Stelle sei nur so viel gesagt, dass das Unternehmen sein Recht auf Loyalität nicht geltend machen kann, wenn es zugleich unmoralische und gesetzeswidrige Handlungen von seinen Beschäftigten fordert. In diesem Deliberations- und Entscheidungsprozess wird der Betroffene jedoch zumeist alleine gelassen und hat in vielen Fällen letztlich auch durch persönliche und/oder berufliche negative Konsequenzen das Nachsehen. Ich denke nicht, dass dies einem adäquaten Verständnis der Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber entspricht. Ein erster Schritt in die richtige Richtung besteht in der wechselseitigen Anerkennung der Parteien als moralische Akteure sowie der Ausarbeitung der jeweiligen Rechte und Pflichten. Einige davon wurden bereits in 2.2 erörtert. Ein weiterer wesentlicher Faktor für ein angemessenes Verständnis stellt auch das individuelle Recht auf Integrität dar. Dieses werde ich im nächsten Abschnitt weiter begründen.

2.3.2.2 Begründung eines Rechts auf Integrität

In diesem Abschnitt besteht mein Ziel nicht darin, zu zeigen, dass für den Einzelnen ein umfassendes Recht auf Integrität besteht, um daraus ein spezielles abzuleiten. Vielmehr werde ich drei Argumentationslinien ausführen: Aufgrund der vorherigen Ausführungen wird klar, dass es sich bei diesem Recht um ein negatives Recht im Sinne eines „Abwehr“-Rechts gegenüber der Übermacht der Firmen handelt. Insofern verstehe ich unter der Kurzformel „Recht auf Integrität“ eigentlich das individuelle Recht auf *Schutz* der Integrität. Zugleich entspricht dieses Recht auch einem „Ermöglichungs“-Recht, insofern als kein Individuum zu dessen Ausführung gezwungen werden kann, sondern lediglich die Möglichkeit zur Ausübung haben soll. Drittens lässt sich aus ökonomischer Perspektive auf die Vorteile der Firmen verweisen, welche die Etablierung dieses Rechts haben könnte. Zuletzt kann dieses Recht unter gewissen Bedingungen auch eingeschränkt bzw. ausgesetzt werden, wobei der individuelle Anspruch weiterhin bestehen bleibt. Im Hinblick auf meine Ausführungen folge ich dabei dem Ansatz von Thomas Scanlon²⁷⁰, wonach sich die begründungsgebende Kraft von Normen daraus ergibt, dass sich beide Parteien wechselseitig als rationale Agenten in einer gemeinsamen Umwelt anerkennen. Entsprechend ist eine Handlung auch genau dann

²⁷⁰ Vgl. dazu Scanlon 2000.

richtig, wenn keine vernünftigen Gründe gegen ein Prinzip sprechen, welches diese Handlung erlaubt.

a) Ökonomische Argumentation

Aus Sicht der ökonomischen Rationalität lässt sich für die Begründung eines Rechts auf Integrität das folgende Argument anführen: Ausgehend von der allgemeinen Gewinnmaximierungsabsicht der Unternehmen sollte es in deren Interesse liegen, ihren Mitarbeitern ein Recht auf Integrität einzuräumen. Wird dieses zudem aktiv gefördert und durch gelungene Pressearbeit nach außen getragen, würden daraus vielfach positive Effekte für ein Unternehmen entstehen. So könnte intern die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auch die Produktivität des Einzelnen gesteigert werden, wodurch wiederum höhere Gewinne erzielt würden. Extern könnte sich das gesellschaftliche Ansehen, also die Reputation erhöhen. Den guten Ruf könnte die Firma nutzbar machen, indem sie durch gezieltes Employer Branding ausgezeichnete neue Mitarbeiter rekrutieren sowie neue Kunden gewinnen bzw. das Vertrauen der bisherigen Kundschaft stärken könnte. Allerdings ließen sich Produktivität und Reputation nicht ins Unermessliche steigern. Und tatsächlich könnte der Unternehmensgewinn bei unmoralischem Verhalten deutlich höher ausfallen, da sich Firmen durch ihr Verhalten beispielsweise als sogenannte „Trittbrettfahrer“²⁷¹ hohe Kosten sparen würden, weshalb sich manche Organisationen eher für den zweiten Weg entscheiden. Wenn sich beispielsweise alle Firmen einer Branche auf höhere Standards bei der Produktion verständigen würden (z. B. durch die Nutzung zertifizierter Lieferanten, Bezahlung angemessener Löhne etc.), welche wiederum mit entsprechend höheren Kosten für die Unternehmen einhergehen würden, dann könnte es für jedes einzelne Unternehmen ökonomisch rational sein, sich teilweise oder gar nicht an diese Vereinbarungen zu halten. So könnten bei gleich bleibenden, hohen Preisen die Gewinnspannen durch abweichendes Verhalten (also die Nutzung zweifelhafter Lieferanten, Dumping-Löhne etc.) deutlich höher ausfallen oder die festgesetzten Preise

²⁷¹ Das „Trittbrettfahrer“-Problem ist in der Ökonomie insbesondere in Bezug auf öffentliche Güter bekannt. Diese können nur dann bereit gestellt werden, wenn alle Mitglieder der Gesellschaft sich an den Bereitstellungskosten beteiligen. Jede Person hat – aus ökonomischer Perspektive – jedoch individuell den Anreiz, diese Güter zwar zu nutzen, aber nicht dafür zu bezahlen. Ein bewährtes „Sanktionsmittel“ dagegen stellt beispielsweise die Erhebung von Steuern dar. Vgl. dazu Hardin 2013: „The Free Rider Problem“.

aufgrund der geringen Kosten unterboten werden. Eine solche Vorgehensweise kann aus ökonomischer Perspektive also zu keiner Gleichgewichtssituation führen bzw. das Gleichgewicht wird sich in einem solchen Szenario einpendeln, in welchem die getroffenen Vereinbarungen durch das abweichende Verhalten aller Firmen untergraben werden. Dass sich die Unternehmen dadurch langfristig gesehen in vielerlei Hinsicht schlechter stellen als wenn sie kooperieren würden²⁷², scheint oftmals noch nicht ausreichend zu sein, damit sich die Organisationen von selbst an gewisse Selbstverpflichtungen halten. Ein möglicher Lösungsweg könnte darin liegen, die Firmen für die Vorteile von Kooperation durch das Aufzeigen von guten Gründen zu sensibilisieren. Eine andere Idee entspricht einem von Homann mehrfach geforderten Anreiz- sowie Sanktionssystem.

Der Verweis auf das ökonomische Eigeninteresse der Unternehmen scheint dennoch nicht ausreichend zu sein, da die höheren Gewinne oftmals bei einer unmoralischen Praxis zu erwarten sind, da dadurch die Kosten stärker gesenkt werden können (z. B. durch Dumping-Löhne, Einsparungen bei der Arbeitssicherheit usw.). Zusätzlich ist diese Argumentation aber auch aus ethisch-moralischer Perspektive nicht zufriedenstellend. Denn dabei wird das Gewinninteresse der Organisationen als oberstes Prinzip angenommen, das sich beispielsweise dadurch vermehren lässt, indem den Mitarbeitern ihre Rechte auf Integrität gewährt werden. Dies geschieht in der Regel allerdings nicht aus Einsicht in dessen Richtigkeit, sondern aus reiner Berechnung²⁷³ –

²⁷² Gemäß der mikroökonomischen Theorie werden sich die Firmen mit den Preisen gegenseitig solange unterbieten, bis der Preis eines Produktes dessen Herstellungskosten entspricht. Und genau an diesem Punkt können die Unternehmen langfristig keinen Gewinn mehr generieren, da bei jeder Chance auf Gewinn neue Firmen in den Markt eintreten würden.

²⁷³ Mit dem Vorwurf der „Berechnung“ haben Unternehmen in verschiedensten Ausführungen zu kämpfen, da ihnen bei jeder Aktion von der Gesellschaft unmittelbar unterstellt wird, dass sie damit in letzter Instanz ihre Gewinne steigern wollen. Insbesondere wenn Firmen im Rahmen ihrer *Corporate Social Responsibility*-Kampagne Projekte durchführen oder andere Maßnahmen ergreifen und diese auch veröffentlichen, wird ihnen meist unmittelbar „Greenwashing“ vorgeworfen. Damit ist gemeint, dass sich die Firmen durch ihre Öffentlichkeitsarbeit ein verantwortungsbewusstes und nachhaltiges (im Sinne von umweltfreundliches) Image zulegen wollen, ohne dass dafür eine entsprechende Basis vorhanden ist. Denn insbesondere in den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Konsumlandschaft insofern verändert, als dass die Verbraucher nicht mehr nur nach Preis und Qualität entscheiden, sondern sich dabei auch an anderen Merkmalen wie der Herkunft (inklusive CO₂ Fußabdruck), der Qualität der Inhaltsstoffe und dem Herstellungsprozess eines Produktes orientieren. Darüber hinaus wird eine Kaufentscheidung auch aufgrund von emotionalen Faktoren wie dem Vertrauen in eine bestimmte Marke oder in ein Unternehmen getroffen. Viele Firmen versuchen daher aus marktstrategischen Gründen ganz gezielt, eine entsprechende Wahrnehmung bei den Käufern hervorzurufen, ohne jedoch diese Prinzipien selbst internalisiert zu haben. Dies gilt jedoch nicht für alle Unternehmen. Gerade im Bereich des *Social Entrepreneurship*, also des „sozialen Unternehmertums“, entstehen viele Firmen, für die neben dem Gewinnstreben auch andere Werte wie Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung wichtig sind und diese

gemäß der Formel: glückliche und zufriedene Mitarbeiter sind oftmals auch produktiver und tragen dadurch zu einem höheren Unternehmensergebnis bei. Die Angestellten stellen somit lediglich die Mittel dar, um einen spezifischen Zweck, also die Gewinnmaximierung, zu erreichen und werden nicht mehr als Zwecke an sich wahrgenommen. Dass sich aus einer oben geschilderten Praxis positive Effekte sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Firmen ergeben, ist natürlich erfreulich, sollte aber lediglich ein Nebeneffekt sein und nicht als Hauptgrund angeführt werden.

b) Integrität als Ermöglichungs- und als Abwehr-Recht

Jede Person – und damit auch jeder Arbeitnehmer – ist aufgrund ihrer besonderen Wesensart als vernunftbegabter Mensch mit Würde ausgestattet und verfügt daher über einen moralischen Personenstatus. Aus diesem generieren sich die primären Rechte und Pflichten, welche der Einzelne gegenüber seinen Mitmenschen einholen und einlösen kann. Zudem beinhaltet dieser Status die individuelle Freiheit und Gleichheit, die Autonomie sowie die Fähigkeit einen eigenen Lebensplan entwickeln und verfolgen zu können. Um all diese Aspekte (und dabei insbesondere den individuellen Lebensentwurf) auch ausführen zu können, ist es notwendig, dass der Einzelne – im Rahmen seiner Möglichkeiten – über eine gewisse stabile und kohärente Persönlichkeit verfügt. Ist dies nicht gegeben, verhalten sich Menschen oftmals sprunghaft und sind nicht in der Lage langfristige Ziele zu verfolgen. Integrität beinhaltet jedoch ein aktives Moment, also dass die Person selbst tätig werden muss, und trägt durch ihren strukturierenden Charakter zur Einheit der Persönlichkeit bei. Die persönliche Identität ist auch kein starres und festes Gebilde, sondern vielmehr im Rahmen gewisser Grenzen in stetigem Wandel. Insofern stellt Integrität einen wesentlichen Bestandteil der individuellen Persönlichkeit und damit insgesamt einer Person dar. Daraus ergeben sich zwei Implikationen: Einerseits muss das Individuum in der Lage sein bzw. es muss ihm *möglich* sein, seine Integrität ausbilden und ausüben zu können. D. h. dass das Unternehmen passende Strukturen und Rahmenbedingungen schaffen muss, damit der Einzelne sich integer verhalten kann. Was unter integerem Verhalten zu verstehen ist, wurde oben bereits ausführlich erläutert. Andererseits ist die Person aber auch vor

auch bereits in der Firmenstruktur sowie dem Umgang mit den Mitarbeitern institutionalisieren. Dies trifft auch auf „ältere“, etablierte Organisationen wie die *Hipp Holding*, *Weleda AG* oder *Patagonia Inc.* zu.

Übergriffen durch andere zu schützen, denn es besteht ein starkes Machtgefälle zwischen den Unternehmen auf der einen und dem einzelnen Mitarbeiter auf der anderen Seite. Dieses Kräfteungleichgewicht gilt es aufzudecken und zu korrigieren. Dies ist dann möglich, wenn die Individuen hinsichtlich ihrer Integrität *geschützt* werden, indem sie beispielsweise intern auf unmoralische Praktiken aufmerksam machen können ohne deshalb eine Benachteiligung fürchten zu müssen. Insofern entspricht dieses Recht einem negativen Recht bzw. einem *Abwehr*-Recht gegen die Übermacht der Organisationen.

Wie wir im vorigen Abschnitt gesehen haben, lassen sich aus ökonomischer Perspektive sowohl Gründe *für* als auch *gegen* das individuelle Recht auf Integrität vorbringen. So ließe sich gegen ein solches Recht aus unternehmerischer Sicht einwenden, dass die Generierung von Gewinn eines der Hauptanliegen einer Firma ist, wovon letztlich auch die Mitarbeiter profitieren. Dies ist in Teilen auch korrekt²⁷⁴. Dass aber die Mitarbeiter dafür auf ihr Integritäts-Recht verzichten sollen oder es ihnen erst gar nicht gewährt wird, weil sich die Firma dessen Gewährung nicht leisten kann oder will, scheint mir kein überzeugender Grund zu sein. Zum einen ließe sich das Argument genau andersherum formulieren, wobei auf das spezifische ökonomische Interesse der Unternehmen an diesem Recht hingewiesen wird. Und zum anderen würden die Menschen durch eine solche Praxis wieder nur als Mittel angesehen, um den Gewinn zu steigern, und nicht als Zweck an sich wahrgenommen. Damit wären beide Seiten in einem moralischen Diskurs jedoch keine gleichberechtigten Partner mehr. Dies stellt jedoch genau das ideale Ziel dar, welches ich in Anlehnung an Habermas' Diskursethik formuliere: dass sich die individuellen sowie kollektiven Akteure als rationale und auch moralische Agenten wechselseitig anerkennen und vom moralischen Standpunkt aus die spezifischen Normen bewerten. Die praktische Umsetzbarkeit eines Diskurses mit beispielsweise hunderttausenden Mitarbeitern ist dabei im Einzelfall zu prüfen. Alle Mitarbeiter physisch an einem Ort zu versammeln scheint mir mit einem außerordentlich hohen organisatorischen wie logistischen Aufwand verbunden zu sein. Aufgrund der rasanten technologischen Entwicklungen insbesondere im Bereich der Kommunikationsmedien in den vergangenen zwei Jahrzehnten, könnten diese jedoch

²⁷⁴ Einige Firmen bieten ihren Mitarbeitern zusätzlich zum regulären Gehalt noch Aktienbeteiligungen an. Sofern sich der Umsatz positiv verändert, profitieren diese dadurch auch von den steigenden Gewinnen. Außerdem können Firmen mit einem größeren Überschuss auch wiederum mehr Geld in neue Projekte wie beispielsweise ein erweitertes Weiterbildungsangebot investieren.

einen praktikablen Lösungsweg aufweisen (z. B. durch die Veranstaltung von webbasierten Videokonferenzen mit nahezu unbegrenzter Teilnehmerzahl). Unabhängig von der Praxistauglichkeit ließe sich gegen eine solche Konzeption jedoch einwenden, dass ein Diskurs auf Augenhöhe bereits von vornherein ausgeschlossen ist. Wie oben bereits gezeigt wurde, verfügen Organisationen über den Status eines moralischen Akteurs. Damit könnten auch sie Ansprüche geltend machen, allerdings sind diese von sekundärer Ordnung, also zweitrangig. Insofern würden die individuellen Rechte stets einen Vorrang vor den kollektiven Rechten genießen. Somit wären Organisationen hier bereits im Nachteil. Diese Ansicht ist jedoch zu kurz gefasst. Als vernunftbegabtes Wesen nimmt jeder einzelne Mensch in jeglicher Hinsicht eine besondere Stellung ein. Insofern scheint mir dieser Vorrang vielmehr eine Schutzfunktion des Einzelnen gegenüber der Willkür eines großen Kollektivs zu sein und somit die Kommunikation auf Augenhöhe erst zu ermöglichen. Denn wie Rawls in seiner Theorie der Gerechtigkeit formulierte, darf gemäß der Pareto-Optimalität keiner schlechter gestellt werden, nur damit es allen Übrigen besser geht. Dasselbe lässt sich auch auf die Firmen und ihre Mitarbeiter übertragen. So wäre es unzulässig, wenn einige wenige Angestellte deutlich mehr Arbeitsstunden leisten, damit alle Übrigen weniger arbeiten müssen.

c) Ausgestaltung des Rechts auf Integrität

Das Recht auf die Wahrung der eigenen Integrität stellt allerdings kein universell gültiges Recht dar, sondern unterliegt gewissen Einschränkungen: So ist es nur insoweit gültig, als es keiner anderen Person Schaden zufügt. Ebenso darf auch eine Organisation nicht vorsätzlich geschädigt werden, sofern der Einzelne beispielsweise unter dem Deckmantel der Integrität, in Wahrheit jedoch aus Rache oder anderen niedrigen Beweggründen, Firmeninterna veröffentlicht. Insbesondere dann, wenn die Firma absolut korrekt agiert, ist ein solches Vorgehen selbst moralisch nicht begründbar. Des Weiteren kann eine Person dieses Recht vorübergehend aussetzen (lassen), um ein anderes, höheres Gut zu erreichen. So könnte es beispielsweise sein, dass eine Firma aufgrund von Misswirtschaft und moralisch fragwürdigen Praktiken in finanzielle Schwierigkeiten geraten ist. Sofern die Geschäftsleitung glaubhaft darlegt, diese Tätigkeiten nicht weiter fortzuführen und das Geschäft in Übereinstimmung mit den geltenden moralischen Grundsätzen wieder aufzubauen, kann es für die Beschäftigten in

der Tat rational sein, dieses Vorhaben durch Verschwiegenheit gegenüber der Öffentlichkeit und/oder Kurzarbeit zu unterstützen, auch wenn sie die vorherigen Praktiken nur schwer mit ihrer persönlichen Integrität vereinbaren konnten. Insofern setzen die Angestellten kurzfristig ihr Recht auf Integrität außer Kraft, um ein höheres Gut, den Wiederaufbau der Firma sowie die Sicherung aller damit verbundenen Arbeitsplätze, zu erreichen. Die Personen verwirken jedoch nie gänzlich ihren Anspruch, d. h. die Abgabe muss zeitlich limitiert und in freiwilliger Form erfolgen.

Schließlich handelt es sich hierbei um ein „Ermöglichungs-Recht“. Für die Individuen muss also ein Rahmen mit geeigneten Instanzen geschaffen werden, innerhalb dessen sie je individuell ihre Integrität ausbilden und ausüben können. Zugleich besteht aber auch kein Zwang dazu. Es wäre allerdings aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive wünschenswert, wenn jeder diese Option im Rahmen seiner Möglichkeiten nutzbar macht und durch die Ausübung diese Tugend zu der besten Version seiner selbst wird. In Bezug auf Unternehmen bedeutet dies, dass diese u. a. die oben bereits dargestellten individuellen Rechte anerkennen und schriftlich im Rahmen von unternehmensinternen Kodizes bzw. Richtlinien fixieren. Die Firmentätigkeiten sollten dabei in Übereinstimmung mit diesen Regeln erfolgen, wodurch die entsprechende Praxis ein Teil der Unternehmenskultur sowie Unternehmensidentität wird. Insbesondere im Hinblick auf das individuelle Recht auf Integrität bedeutet dies, dass dafür das institutionalisierte Recht auf freie Meinungsäußerung von besonderer Relevanz ist, welches sich durch eine offene Kommunikationskultur in der Firma zeigt. Dazu sollte in Abhängigkeit von der Größe der Organisation eine Position oder sogar eine ganze Abteilung bzw. Kommission geschaffen werden, die sich um alle ethisch-moralischen Themen kümmert. An diese sollten sich dann auch potentielle Whistleblower wenden können, für die sich daraus jedoch keine negativen Konsequenzen ergeben dürften. Denn letztlich profitieren die Firmen in vielerlei Hinsicht davon, wenn der Hinweisgeber nicht an die Öffentlichkeit tritt (kein Reputationsverlust und kein Umsatzeinbruch). Zudem hat die Organisation dadurch auch die Möglichkeit, die Verhältnisse selbst wieder zurechtzurücken. Der Ethik-Beauftragte oder die Ethik-Abteilung müssten dazu jedoch auch mit internen Einflussmöglichkeiten ausgestattet sein. Insofern scheint es auch sinnvoll zu sein, diese unmittelbar an den Vorstand oder die Geschäftsführung anzugliedern. Wie solche Ethik-Kommissionen jedoch strukturiert sind, über welche Befugnisse sowie Aufgaben sie verfügen und welche Werte sie vertreten, muss jede

Organisation wiederum in einem praktischen Diskurs für sich selbst entscheiden und erarbeiten.

2.4 Loyalität als besonderes Recht des Unternehmens

„[A]lthough loyalty seems central to much commonsense morality, it also features in a good deal of commonsense immorality“²⁷⁵.

Wie bereits beim Integritätsbegriff handelt es sich auch bei Loyalität um ein komplexes Konzept, für welches bislang keine einheitliche Definition vorliegt. Vielmehr existieren dazu verschiedene und teils diametrale Ansätze: So gehen einige Autoren davon aus, dass Loyalität eine Tugend darstellt; andere sehen darin lediglich eine Ursache für potentiell moralisch fragwürdiges Verhalten. Dazu tritt die Streitfrage, ob alleine *eine* Art der Loyalität oder ob verschiedene Loyalitätstypen existieren. Wiederum andere Autoren konzentrieren sich auf die negativen Ausprägungen von Loyalität, also Unaufrichtigkeit, Treuebruch, Verrat o. ä. Ein weiterer Unterschied bezieht sich auf die Loyalitätsobjekte – also diejenigen Bereiche, auf welche sich die Loyalität des Einzelnen richtet. Dabei ist umstritten ob alleine Personen und kleine Personengruppen wie Familien oder auch größere Gruppenverbände bzw. Organisationen (wie beispielsweise Staaten, Unternehmen, soziale Institutionen etc.) oder sogar abstrakte Prinzipien und Werte als Loyalitätsobjekte gelten können.

Da der Loyalitätsbegriff insgesamt in der philosophischen Debatte bislang wenig beachtet bzw. erst seit Kurzem wieder vermehrt in den Fokus gerückt worden ist²⁷⁶, weisen diese Punkte auf das hohe Klärungspotential hin – sowohl in Bezug auf allgemeine Fragestellungen (wie die Definition von Loyalität) als auch hinsichtlich spezifischer Fragen (wie z. B. die konkrete Ausgestaltung von Loyalität innerhalb von

²⁷⁵ Kleinig 2014, S. 5.

²⁷⁶ Vgl. dazu beispielsweise Andrew Oldenquist (Oldenquist 1982), Marcia Baron (Baron 1984), George Fletcher (Fletcher 1994) sowie Simon Keller (Keller 2007).

Freundschaften). Bei der generellen Begriffsbestimmung werde ich mich größtenteils an der Konzeption von John Kleinig²⁷⁷ orientieren. Dieser geht davon aus, dass Loyalität als Tugend zu betrachten ist und sich zudem in verschiedenen Ausprägungen zeigt. Zu den Loyalitätsobjekten zählen Personen, Kollektive und Quasi-Personen (wie z. B. Unternehmen). Das Loyalitätsverhältnis jedoch zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und der entsprechenden Organisation wurde aus moralischer Perspektive bislang zumeist im Kontext des Whistleblowings betrachtet. Der Fokus lag dabei oftmals auf der Verletzung der von Unternehmen geforderten Loyalitätspflichten. Dies stellt in der Tat ein wichtiges Betätigungsfeld dar, allerdings bin ich der Ansicht, dass sich die Relevanz von Loyalität im Bereich des Whistleblowings nicht erschöpft. Ich gehe sogar davon aus, dass Unternehmen – mit gewissen Einschränkungen – ein Recht auf ihnen entgegengebrachte Loyalität haben. Dazu werde ich zunächst eine Begriffsbestimmung durchführen (2.4.1) und u. a. in Anlehnung an Kleinig die Struktur sowie die verschiedenen Dimensionen von Loyalität darstellen. Anschließend werde ich dann daraus einen Loyalitätsbegriff im unternehmerischen Kontext entwickeln (2.4.2) sowie darlegen, inwiefern Firmen ein entsprechendes Recht zukommt (2.4.3).

2.4.1 Begriffsbestimmung

Eine exakte Bestimmung des Loyalitätsbegriffs ist in der Tat nicht unproblematisch, insbesondere aufgrund des ambivalenten Charakters von Loyalität. Einerseits erscheint uns Loyalität in vielen Situationen begründet, ja sogar geboten zu sein. Wenn wir beispielsweise gerade lieber auf der Couch liegen würden, aber ein Freund aufgrund einer Autopanne kurzfristig unsere Hilfe benötigt, fühlen wir uns in der Regel dazu verpflichtet, ihm oder ihr zu helfen und entsprechend unsere eigenen Bedürfnisse hinten anzustellen – wir verhalten uns also unserem Freund gegenüber loyal. Andererseits kann dieser Begriff aber auch extreme Züge annehmen oder entsprechende Forderungen beinhalten, wie das folgende Beispiel zeigt: Sie sind Beifahrer und somit Zeuge als ein Freund von Ihnen unbeabsichtigt einen Passanten überfährt. Unabhängig von den Gründen (ob Panikattacke, vorausgehender Alkohol- oder Drogenkonsum) begeht Ihr Freund Fahrerflucht. Damit Sie sich nicht an die Polizei

²⁷⁷ Vgl. dazu Kleinig 2013: „Loyalty“ sowie Kleinig 2014.

wenden, appelliert er an Ihre Loyalität, die Sie ihm als Freund gegenüber schulden würden. Daran schließt die Frage an, ob Sie sich wahrhaftig loyal verhalten würden, wenn Sie ihn nicht anzeigen oder ob Sie sich zumindest nicht illoyal verhalten, falls Sie ihn doch bei der Polizei melden würden? Da diese Thematik von den genauen Umständen sowie vielen weiteren Aspekten abhängig ist, kann die Frage an dieser Stelle nicht unmittelbar geklärt werden. Da der Loyalitätsbegriff aufgrund seiner Komplexität differenziert zu betrachten ist und zudem gewisse Grenzen aufweist, werde ich im Folgenden die Strukturen und Dimensionen von Loyalität darlegen.

2.4.1.1 Loyalitätsstrukturen

Auch wenn der Begriff etymologisch betrachtet ursprünglich aus dem lateinischen *lex* (Gesetz) stammt und später über das altfranzösische *loial* den Weg in den deutschen Wortschatz fand²⁷⁸, sind einige Elemente von Loyalität so alt wie die Menschheit selbst. Dies umfasst insbesondere auch dessen negative Ausprägungen wie blinden Gehorsam sowie dessen Verletzungen wie Treuebruch und Verrat. Denn aus evolutions-theoretischer²⁷⁹ Perspektive bildeten Verlässlichkeit, Treue und Vertrauenswürdigkeit wichtige Bestandteile einer funktionierenden Gesellschaft und hielten insbesondere als sozialer „Klebstoff“ die frühzeitlichen Kulturen zusammen. Die Menschen konnten nur dann überleben, wenn sie sich in ihren kleinen Gruppenverbänden gegenseitig vertrauen und aufeinander verlassen konnten, also wenn sich jeder den anderen Gruppenmitgliedern und der Gruppe an sich gegenüber loyal verhielt. Die geistesgeschichtlichen Wurzeln und schriftlichen Fixierungen finden sich sowohl in den alten Religionen wie dem Christentum wieder, das die unbedingte Treue gegenüber Gott von seinen Anhängern fordert, als auch in der griechischen sowie römischen Antike²⁸⁰.

²⁷⁸ Vgl. dazu den DWDS-Lexikoneintrag von Wolfgang Pfeifer (Pfeifer: „Loyalität“).

²⁷⁹ So zeigt James Q. Wilson in seinem Werk *The Moral Sense*, dass Moral dem Menschen grundsätzlich angeboren ist und in der Frühzeit insbesondere Loyalität im Sinne der individuellen Verbundenheit zu einer Gruppe überlebensnotwendig war – für den Einzelnen, aber auch für das Kollektiv insgesamt. Vgl. dazu Wilson 1993.

²⁸⁰ In der Antike wurde Loyalität zwar kaum explizit erwähnt, allerdings war dieses Konzept bereits implizit in vielen philosophischen Überlegungen enthalten. Konvitz nennt als Beispiele u. a. Sokrates, der sich selbst treu blieb, indem er die über ihn verhängte Strafe zwar nicht billigte, jedoch akzeptierte und daher auch nicht die Möglichkeit der Flucht nutzte. Ein anderes Beispiel stellen die vier Kardinaltugenden nach Platon dar, die ohne Loyalität nicht denkbar wären: „Courage (...) would hardly be possible unless they [the soldiers, Anm. d. Verf.] felt loyalty to the state and its orders“ (Konvitz 1973, S. 110). Eine kompakte Darstellung zum Loyalitätsverständnis im Christentum sowie im antiken Griechenland ist zu finden bei Konvitz 1973, S. 108-112.

Im Mittelalter lag der Fokus zumeist auf der Lehenspflicht, welche die Untergebenen gegenüber ihrem Dienstherrn auszuüben hatten. Mit der Bildung größerer Staaten im 18. Jahrhundert transformierte sich diese Lehnstreue in Patriotismus bzw. Nationalismus, also der Treue dem Staat gegenüber²⁸¹.

a) Josiah Royce: loyalty to loyalty

Trotz seiner sozial-konstituierenden Kraft wurde allerdings dem Begriff der Loyalität in der westlichen Philosophiegeschichte bislang wenig Beachtung geschenkt. Insbesondere Schriftsteller sowie Forscher aus anderen Wissenschaften wie z. B. der Ökonomie²⁸², Soziologie²⁸³ und politischen Theorie²⁸⁴ beschäftigten sich seit der Neuzeit mit diesem Konzept. Eine der wenigen philosophischen Ausnahmen stellt hierbei Josiah Royce²⁸⁵ dar, der Anfang des 20. Jahrhunderts den Loyalitätsbegriff ins Zentrum seiner praktischen Philosophie stellte, da Loyalität seiner Ansicht nach die bedeutendste aller Tugenden sei:

„Everybody has heard of loyalty; most prize it; but few perceive it to be what, in its inmost spirit, it really is, - the heart of all the virtues, the central duty amongst all duties“²⁸⁶.

Insgesamt scheint Royce in seinem Denken stark durch die östliche Philosophie beeinflusst gewesen zu sein.²⁸⁷ Denn in dieser nimmt Loyalität aufgrund der tendenziell kollektivistischen Ausrichtung der Gesellschaft einen hohen Stellenwert ein und stellt somit eine zentrale gesellschaftskonstituierende Tugend dar. Die Gruppe steht dabei zumeist im Vordergrund – sei dies in Form der Familie, des Unternehmens oder anderer Organisationen – wodurch für alle Mitglieder ein hoher Druck entsteht, den entsprechenden Erwartungen auch zu genügen, und dabei insbesondere das Wohl der

²⁸¹ So basiert gemäß Hobbes der Leviathan bzw. der Vertrag, den das Volk mit dem Leviathan schließt, auf dem Prinzip Schutz gegen Gehorsam. Der Leviathan schützt die Freiheits- und Eigentumsrechte der Menschen, wofür diese ihm wiederum loyales Verhalten schulden. Vgl. dazu Hobbes 2011 [1651].

²⁸² Aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht wird Loyalität zumeist im Zusammenhang mit (ethischer) Führung oder der Konsumentenbindung an ein Produkt diskutiert. Zum Thema Markenloyalität vgl. exemplarisch Jacoby und Chestnut 1978.

²⁸³ Vgl. dazu exemplarisch Connor 2007 sowie Schulze Wessel 2004.

²⁸⁴ Morton Grodzins geht in seinem Werk *The Loyal and the Disloyal* auch von verschiedenen Loyalitäten aus, wobei er einen Fokus auf Patriotismus und dessen Gegenteil – Verrat – legt. Vgl. dazu Grodzins 1956.

²⁸⁵ Vgl. dazu Royce 1908.

²⁸⁶ Royce 1908, S. vii.

²⁸⁷ Vgl. dazu Foust 2012 und Foust 2015.

Gruppe zu fördern sowie Schaden von dieser abzuhalten. Explizit wird Loyalität beispielsweise in dem japanischen Verhaltenskodex *Bushido*, dem „Weg des Kriegers“, als eine der Haupttugenden erwähnt. Nach dem Untergang der Samurai hat sich dieser Kodex teilweise in eine nationale Moral weiter entwickelt.²⁸⁸ Ein weiteres Beispiel stellt die Betonung der Loyalität im Konfuzianismus dar:

„The concept of loyalty is central to the moral thought of both Confucius and Josiah Royce. In the case of Confucius, we see this significance in the emphasis placed in the *Analects* on the importance of *zhong* (“loyalty,” “other-regard,” or “dutifulness”) and *xiao* (“filial piety” or “filiality”). For Confucius, *xiao* lies at the root of all virtue, with the filial individual unlikely to betray *zhong*”²⁸⁹.

Royce definiert Loyalität dabei als „the willing and practical and thoroughgoing devotion of a person to a cause”²⁹⁰, also die vollkommene Hingabe einer Person an eine Sache. Dieser Grund bzw. diese Sache (*cause*) umfasse dabei sowohl einzelne Personen, Gruppen und Organisationen als auch abstrakte Ideen und Prinzipien. Wichtig sei jedoch allein, dass jeder Mensch mindestens ein Objekt für sich findet, dem gegenüber er loyal sein kann, während er zugleich die loyalen Beziehungen seiner Mitmenschen achtet. Daher prägte Royce auch das Prinzip „*loyalty to loyalty*“. Dies bedeutet nichts anderes, als dass jeder „die größtmögliche Loyalität üben [solle], die mit der Achtung vor den loyalen Beziehungen anderer vereinbar sei“²⁹¹. Durch loyales Verhalten würde das Individuum also seine Fähigkeit, einen selbst-bewussten Willen zu formulieren, demonstrieren. Und dies sei wiederum die Bedingung, um ein moralisch bedeutsames Leben führen zu können. Somit sei ein (individuell) gutes und gelingendes Leben lediglich durch die Ausübung von Loyalität möglich²⁹² oder anders ausgedrückt: Loyalität stellt eine notwendige Bedingung für moralische Gültigkeit dar.

Dieser Ansatz ist jedoch nicht unproblematisch. So weist George P. Fletcher beispielsweise darauf hin, dass Royce voraussetze, dass wir unser Loyalitätsobjekt frei und selbstbestimmt wählen könnten. Demnach habe er aber keinen Begriff vom historischen Selbst, „das Individuen zu loyalen Bindungen an ihre Freunde, Familien,

²⁸⁸ Vgl. dazu Kasulis 2019: „Japanese Philosophy“, Abschnitte „3.5 Bushido (The Way of the Warrior)“ und „4.4.2 Modern Academic Philosophies“.

²⁸⁹ Foust 2012, S. 192.

²⁹⁰ Royce 1908, S. 51.

²⁹¹ Fletcher 1994, S. 203.

²⁹² So schreibt Royce auch: [F]or our own individual good, we all need loyalty, and need to find causes to which we can be loyal” (Royce 1908, S. 51).

Länder und religiöse Gemeinschaften veranlaßt“²⁹³. Zudem gebe das Gebot von Royce keine Anleitung dafür, wie die Menschen mit konfligierenden Loyalitäten umgehen sollten. Außerdem scheint mir die Vielfalt an Loyalitätsobjekten fraglich zu sein, welche Royce annimmt. Kann sich eine Person tatsächlich gegenüber einem Tier oder Prinzip loyal verhalten? Auf diese Problematik werde ich im nächsten Abschnitt genauer eingehen.

b) Loyalitätssubjekte und Loyalitätsobjekte

Seit den 1980er Jahren ist Loyalität schließlich auch vermehrt in den Fokus der philosophischen Debatte gerückt. Aber was bedeutet der Loyalitätsbegriff konkret? Grundsätzlich wird diese als Tugend verstanden und zwar insofern, als sich eine Person (das Loyalitätssubjekt) hinsichtlich der von ihr eingegangenen Beziehungen und Verpflichtungen ihrem Loyalitätsobjekt gegenüber treu und verlässlich verhält. Als Loyalitätssubjekte gelten daher gemäß Kleinig natürliche Personen, aber auch Quasi-Personen sowie Kollektive, da diese jeweils auf natürlichen Personen basieren.²⁹⁴ Auch wenn oftmals Hunde als „treue und loyale Begleiter“ der Menschen bezeichnet werden, scheinen mir in der vorliegenden Konzeption Tiere im Allgemeinen keine geeigneten Kandidaten zu sein, um als Loyalitätssubjekte zu gelten, da diese die Verbindung zu den Menschen weder freiwillig eingegangen sind noch diese von selbst wieder verlassen können.²⁹⁵

²⁹³ Fletcher 1994, S. 203. Fletcher prägt den Begriff des „historischen Selbst“ (vgl. dazu Fletcher 1994, S. 13-46) in Abgrenzung zu den universellen Moraltheorien von Kant oder Bentham. Seiner Ansicht nach lassen sich Moral und kultureller Kontext nicht trennen, insbesondere im Hinblick auf Loyalität: „Allein aufgrund der Tatsache, daß ich eine Lebensgeschichte habe, unterliege ich Verpflichtungen gegenüber anderen, die ich unter dem allgemeinen Titel Loyalität zusammenfasse. Wir wählen unser historisches Selbst nicht in einem direkten und unmittelbaren Sinne. Wir werden in eine bestimmte Kultur hineingeboren, erwerben eine Muttersprache, sind bestimmten politischen und religiösen Idealen ausgesetzt und lernen die Geschichte unserer jeweiligen Nation – und dies alles, ohne daß wir unsererseits gewichtige Entscheidungen hätten treffen können“ (Fletcher 1994, S. 33f.). Dies bedeutet jedoch nicht, dass wir gänzlich durch unser soziales Umfeld in unseren Loyalitäten determiniert wären, sondern wir können im Erwachsenenalter unsere Bindungen (und somit auch die entsprechenden Loyalitäten) wechseln. Da die Loyalitäten jedoch aus dem historischen Selbst entspringen, „kann [ich] mich nicht über Nacht dazu entscheiden, jemandem gegenüber loyal zu sein, mit dem ich keine Geschichte teile“ (Fletcher 1994, S. 34f.).

²⁹⁴ Vgl. dazu Kleinig 2014, S. 26f. sowie Kleinig 2013: „Loyalty“, Abschnitt „3.4. The subjects of loyalty“.

²⁹⁵ Außerdem wurde das Verhalten z. B. eines Hundes über einen längeren Zeitraum hinweg antrainiert, weshalb er laut Fletcher auch nicht in der Lage sei seine gezeigte „Loyalität“ zu betrügen (vgl. dazu Fletcher 1994, 23-25). Zudem verfügt ein Hund nicht über dieselben kognitiven Fähigkeiten wie ein Mensch, wodurch er nicht fähig ist, ein entsprechendes Loyalitätskonzept nachzuvollziehen. Oder wie

In Bezug auf die Objekte, auf welche sich Loyalität richtet, verhält es sich ähnlich. Diese Beziehungen, welche ein Loyalitätssubjekt eingeht, können gegenüber einzelnen Personen bestehen, also beispielsweise in Form von Freundschaft oder innerhalb der Familie, aber auch gegenüber ganzen Personengruppen wie z. B. gemeinnützigen Organisationen, Unternehmen oder dem Staat. Einige Autoren gehen sogar davon aus, dass sich diese Verpflichtung auf abstrakte Werte, Prinzipien, Ideen, Ideologien usw. erstrecken können.²⁹⁶ Wie auch Kleinig beschränke ich mich hier in Bezug auf die Loyalitätsobjekte auf natürliche Personen, Kollektive sowie Quasi-Personen:

„Loyalty does not exist as a free-floating virtue, to be fostered indiscriminately, but especially and primarily (albeit controversially) within certain associational contexts such as friendship, family, tribe, country, organization, and religion“²⁹⁷.

Denn Loyalität ist in jedem Fall in einen entsprechenden sozialen Kontext eingebettet und kann nicht isoliert betrachtet werden. Insofern stellt Loyalität auch keine von Personen abstrahierbare Idee dar, sondern zeigt sich v. a. in der zwischenmenschlichen Interaktion von mindestens zwei Individuen.

c) Konturen

Ich vertrete im Weiteren ein graduelles Konzept von Loyalität, d. h. dass diese Tugend in verschiedenen Abstufungen auftreten kann. Dennoch gehe ich davon aus, dass „wahrhaftige“ Loyalität sich insgesamt innerhalb eines bestimmten Rahmens bewegt. Dies bedeutet, dass eine Person sowohl ein entsprechendes loyales Verhalten zeigt, als

Fletcher formuliert, ist es „eine Frage der sozialen Praxis, Verpflichtungen nur solchen Wesen zuzusprechen, die begreifen, daß sie einer Verpflichtung unterliegen. Wir teilen die Überzeugung, daß Tieren dieses Verständnis fehlt“ (Fletcher 1994, S. 25).

²⁹⁶ Einige Autoren vertreten ein sehr breites Loyalitätsverständnis, wonach u. a. Tiere, Dinge, Prinzipien und Ideen als Loyalitätsobjekte gelten können. So beschreibt z. B. Konvitz Loyalität als: „fidelity to a principle, a cause, an idea, an ideal, a religion or an ideology, a nation or government, a party or leader, one’s family or friends, a region, one’s race – anyone or anything to which one’s heart can become attached or devoted“ (Konvitz 1973, S. 108). Dies scheint mir aus verschiedenen Gründen problematisch zu sein. Beginnen wir mit dem Tier-Beispiel: Ich trage beispielsweise meinem Hund gegenüber eine gewisse Fürsorgepflicht und Verantwortung, allerdings können wir aufgrund der bereits genannten unterschiedlich ausgebildeten kognitiven Anlagen nicht auf Augenhöhe miteinander kommunizieren. Somit fehlt der Aspekt der Reziprozität. In Bezug auf Prinzipien und Werte entstehen neben der fehlenden Reziprozität weitere Probleme. Da es sich dabei um abstrakte Ideen handelt, fehlt jegliche Möglichkeit der Interaktion und damit auch die Möglichkeit, eine wechselseitige Beziehung aufzubauen. Dies erschwert auch die Entstehung einer affektiven Einstellung diesen gegenüber. Außerdem stellt sich die Frage nach der Praktikabilität, also wie eine Person z. B. das „Wohlbefinden“ eines Prinzips wie Gerechtigkeit steigern können soll?

²⁹⁷ Kleinig 2014, S. 2.

auch über gute Gründe verfügt, welche für ein Verweilen in der Beziehung sprechen. Die Grenzen dieser Loyalitätskonzeption entstehen genau dann, wenn einer der beiden Punkte nicht erfüllt ist.

Im ersten Fall zeigt ein Individuum loyales Verhalten, handelt jedoch aus den falschen Gründen bzw. einer falschen Motivation heraus. Angenommen, Anna und Bert sind befreundet. Bert ist in diese Beziehung jedoch nur deshalb eingetreten, da er sich daraus Vorteile für sich selbst erhofft. Bittet Anna ihn um Hilfe, kommt er diesem Anliegen zwar nach und verhält sich damit – von außen betrachtet – Anna gegenüber zunächst loyal, aber nur deshalb, weil dadurch seiner Ansicht nach Anna in seiner Schuld steht und er künftig auch in der Lage sein will, einen Gefallen bei ihr einfordern zu können. Seine Gründe für diese Beziehung sind somit lediglich instrumenteller Art und entsprechen nicht den Überzeugungen, die eine wahrhaftig loyale Person hätte, also dass sie die Beziehung bzw. das Loyalitätsobjekt selbst als etwas intrinsisch Wertvolles erachtet. Außerdem würde Bert auch nicht aufgrund eines Verpflichtungsgefühls gegenüber Anna handeln, welches aufgrund der besonderen Beziehung zwischen beiden entstünde, sondern aus reiner Berechnung. Loyalität scheint somit eine individuelle Eigenschaft zu sein, welche mit entsprechenden Einstellungen, Überzeugungen sowie einem Verpflichtungsgefühl verbunden ist.

Im zweiten Fall verhält es sich umgekehrt: Eine Person verfügt über gute Gründe, welche für eine Loyalitätsbeziehung sprechen, kann aber nicht angemessen handeln. Nehmen wir z. B. an, dass Susi und Otto langjährige Arbeitskollegen und inzwischen auch gute Freunde sind. Beide sehen die Freundschaft als wertvoll an und fühlen sich einander verpflichtet. In einem Meeting wird Otto von seinem Vorgesetzten vor allen Teilnehmern zu Unrecht verbal stark attackiert. Die anwesende Susi unternimmt jedoch keinen Versuch, Otto zu helfen, obwohl sie sich ihm gegenüber aufgrund der freundschaftlichen Beziehung als loyal versteht. Wenn sie also wie alle anderen Teilnehmer betreten schweigt, würden wir sie vermutlich als externe Beobachter zunächst nicht als loyal bezeichnen. Dieser Fall scheint mir jedoch eine Ausnahme darzustellen. Denn wenn ich über gute Gründe verfüge, einer anderen Person gegenüber loyal zu sein, werden diese Gründe in der Regel auch handlungswirksam. Sollte dies nicht der Fall sein, könnte die betreffende Person Anzeichen von Willensschwäche zeigen. Die Beurteilung der Situation ändert sich jedoch, sobald gute Gründe *gegen* ein

loyales Verhalten sprechen (z. B. wenn das eigene Leben bedroht ist) oder wenn konfligierende Loyalitätsansprüche an eine Person gestellt werden. Möglicherweise ist Susi eine sehr introvertierte Persönlichkeit, welche aus Angst den offenen Konflikt scheut und daher nicht in der Lage ist, Otto offen zu verteidigen. Oder sie befürchtet, den Chef durch eine Intervention noch weiter gegen Otto (und möglicherweise auch gegen sie selbst) aufzubringen. Ein weiteres Szenario bestünde darin, dass Susi mit dem Vorgesetzten eine Liebesbeziehung führt und sich auch ihm gegenüber loyal verhalten möchte, indem sie ihn nicht öffentlich anprangert. Damit sähe sie sich dann entgegengesetzten Loyalitätsansprüchen gegenüber gestellt. Auch wenn Susi ihrer Loyalitätspflicht in dieser bestimmten Situation nicht nachkommen kann, so könnte sie dennoch insgesamt als wahrhaftig loyal gelten, wenn sie auf andere Weise aktiv wird, indem sie sich nicht an dem späteren negativen Gerede über Otto unter den Kollegen beteiligt oder sogar Partei für ihn ergreift. Der zentrale Punkt hierbei ist zu zeigen, dass eine passive Einstellung alleine nicht ausreichend ist, um das Loyalitätskriterium zu erfüllen, sondern dass damit immer auch Handlungen oder – ökonomisch formuliert – „Kosten“ verbunden sind.

Der dritte Fall betrifft den blinden Gehorsam, welcher eine extreme Form von Loyalität darstellt bzw. sogar von diesem begrifflich getrennt werden sollte. Denn dabei folgt das Loyalitätssubjekt seinem Objekt bedingungslos und führt dessen Anordnungen aus, ohne diese zu hinterfragen. Daher fordern oftmals totalitäre Regime den absoluten Gehorsam von ihren Bürgern ein; aber auch in einigen Unternehmen finden sich bereits entsprechende Tendenzen. Damit erhalten die Loyalitätsobjekte ein starkes Mittel, um die Individuen langfristig an sich zu binden und einen potentiellen Ausstieg zu verhindern. Die Reflexionsfähigkeit hinsichtlich der eingegangenen Beziehung und damit auch verbunden die Möglichkeit, diese wieder zu verlassen, stellen jedoch zwei wesentliche Merkmale einer wahrhaftig loyalen Verbindung dar: Eine Person sollte in der Lage sein freiwillig in ein Loyalitätsverhältnis einzutreten und es auch ebenso freiwillig wieder zu verlassen. Angeborenen Loyalitäten wie z. B. gegenüber der Familie oder der Nation kann ein Individuum möglicherweise nie gänzlich hinter sich lassen, aber dennoch sollten auch diese für den Einzelnen reflektierbar sein. Wenn sich beispielsweise ein Elternteil nie um sein Kind gekümmert hat, steht es Letzterem in jedem Fall zu, die eigene Loyalität diesem Elternteil gegenüber zu prüfen. Der absolute

Gehorsam entspricht also keiner Ausprägung von Loyalität, sondern lässt sich vielmehr als (negative) Grenze der hier vertretenen Loyalitätskonzeption verstehen.

d) Arten von Loyalität

Gerade weil Loyalität nicht ohne Rekurs auf die Begleitumstände betrachtet werden kann, scheint mir dieser allgemeine Begriff in unterschiedlichen Ausprägungen bzw. Arten vorzukommen. Dazu einige Beispiele: Kinder, die ihre kranken Eltern pflegen und dafür beruflich kürzer treten; ein Freund, der seinen Freund nach einer Autopanne nachts abholt; Mitglieder eines Sportvereins, die sich gänzlich für ihr Team einsetzen, indem sie ihre Wochenplanung nahezu komplett nach den entsprechenden Sportveranstaltungen wie Training oder Wettkämpfen ausrichten; ein Kunde, der einer bestimmten Firma treu ist und ausschließlich deren Produkte kauft, auch wenn es qualitativ hochwertigere oder günstigere Alternativen von der Konkurrenz auf dem Markt gibt; oder ein Mitarbeiter, der seinen Vorgesetzten verteidigt, wenn über diesen schlecht geredet wird. Allen genannten Beispielen unterstellen wir, dass die Akteure über die angemessenen Überzeugungen und Einstellungen verfügen und aus einem Verpflichtungsgefühl heraus handeln.

Daher gehe ich wie auch Kleinig nicht davon aus, dass nur eine einzige Art der Loyalität existiert. Denn die Treue gegenüber einem Produkt bzw. dessen Hersteller scheint von anderer Qualität zu sein als die gegenüber einem langjährigen Freund. Während Freundschaft auf einer interpersonellen Beziehung beruht und damit in der Regel auf Gegenseitigkeit aufbaut, ist dies bei einem Produkt bzw. der herstellenden Firma nicht der Fall. Kundenloyalität entsteht oftmals dadurch, dass die Erwartungen der Kunden hinsichtlich Produktqualität und Service über einen längeren Zeitraum von der Firma erfüllt werden oder dass die Kunden positive Emotionen oder Erlebnisse mit dem Produkt verbinden. Ebenso scheint Loyalität gegenüber dem Vorgesetzten oder den Kollegen qualitativ anders zu sein als diejenige, welche eine Person ihrer Familie entgegenbringt, da es sich dabei um unterschiedliche soziale Kontexte handelt. Bei Erstgenannten entsteht das Verpflichtungsgefühl – vereinfacht ausgedrückt – insbesondere durch den zuvor geschlossenen Arbeitsvertrag, bei Letzterem u. a. durch die biologische Abstammung und die entsprechende Sozialisation. Dazu hat ein

Individuum bzgl. seiner biologischen Familie keine Einflussmöglichkeiten, da diese mit der Geburt festgesetzt wird. Welchen sozialen Stellenwert sie für den Einzelnen jedoch einnimmt, ist letztlich von verschiedenen Faktoren (wie Gene, Umwelt etc.) abhängig. Aber was ist dann das vereinende Element in den genannten Beispielen, sodass immer noch von Loyalität gesprochen werden kann? Kleinig fasst dieses wie folgt zusammen:

„[L]oyalty can be characterized as a practical disposition to persist in an intrinsically valued (though not necessarily valuable) associational attachment, where that involves a potentially costly commitment to secure or at least not to jeopardize the interests or well-being of the object of loyalty. For the most part, an association that we come to value for its own sake is also one with which we come to identify (as *mine* or *ours*)”²⁹⁸.

Die Gemeinsamkeit besteht also darin, dass die Akteure ihre Beziehung zu den jeweiligen Loyalitätsobjekten erstens als wertvoll erachten, zweitens in dieser verweilen, auch wenn die Vorteile aus einer anderen Verbindung mit einer dritten Person oder Personengruppe größer wären²⁹⁹, und drittens die daraus entstehende Pflicht als solche auch erkennen. Alle drei Merkmale treffen in unterschiedlicher Ausprägung auch auf die oben genannten Beispiele zu.

Die begründungsgebende Kraft von Loyalität speist sich also daraus, dass wir die eingegangen Verbindungen als an sich wertvoll betrachten und um ihrer selbst willen schätzen. Dieser Zustand tritt in der Regel jedoch nicht unmittelbar ein, sondern ist das Ergebnis einer langjährigen gemeinsamen Historie³⁰⁰, der Erziehung sowie den geltenden gesellschaftlichen moralischen Grundsätzen. Durch gemeinsame Erlebnisse wächst die Verbundenheit zueinander und eine zu Anfang möglicherweise oberflächliche Beziehung kann dadurch an Tiefe gewinnen. Zudem verfügen beide Parteien entweder bereits zu Beginn über ähnliche Wertvorstellungen, Überzeugungen und Anschauungen oder beide übernehmen implizit wie explizit einige Ansichten des jeweils anderen. Dadurch identifizieren wir uns immer mehr mit unserem Loyalitätsobjekt, was wiederum unsere Verbundenheits- und Verpflichtungsgefühle

²⁹⁸ Kleinig 2013, Abschnitt „2. The nature of loyalty“, Absatz 1; Hervorh. im Original.

²⁹⁹ Dazu ein kurzes Beispiel aus dem Sport: Ein überzeugter und loyaler Fan eines bestimmten Fußballclubs zeichnet sich genau dadurch aus, dass er nicht stetig in Abhängigkeit der aktuellen Erfolge oder Misserfolge die Vereine wechselt, sondern vielmehr „seinem“ Verein treu bleibt.

³⁰⁰ Darauf weist beispielsweise auch Fletcher hin. Denn „Freundschaft wie alle Formen loyaler Bande setzt eine Beziehung voraus, die in einer gemeinsamen Geschichte wurzelt“ (Fletcher 1994, S. 19). Vgl. dazu auch oben die Anmerkungen zum historischen Selbst (S. 140, Fn. 293).

steigert. Da uns das Wohlergehen des anderen sehr am Herzen liegt, werden wir versuchen dieses weiter zu fördern oder es zumindest nicht zu beeinträchtigen.

e) Loyalität als Tugend

Im Rahmen dieser Arbeit gehe ich davon aus, dass Loyalität grundsätzlich einer Tugend entspricht, auch wenn sie im Vergleich zu anderen Tugenden wie z. B. Aufrichtigkeit umstritten ist.³⁰¹ Dennoch scheint mir eine wie oben bereits beschriebene wahrhaftig loyale Einstellung einer Person sowohl für ihre eigene (moralische) Weiterentwicklung und Identitätsbildung als auch für den Zusammenhalt sowie das Wachstum der Gesellschaft („*human flourishing*“) konstitutiv zu sein. Stabile soziale Strukturen entstehen erst durch wechselseitiges Vertrauen und Verlässlichkeit. Dazu verfügen die besonderen Beziehungen zwischen den Akteuren über einen inhärenten Wert.

Im Gegensatz zur in Abschnitt 2.3 diskutierten Integrität, welche als „Meta-Tugend“ auf die inneren Prozesse einer Person und damit auch auf die Anordnung anderer Tugenden gerichtet ist, fokussiert Loyalität primär auf externe Objekte³⁰². Der Grund für eine Handlung liegt somit auch außerhalb einer Person, denn eine Handlung wird *für jemand anderen* durchgeführt. Hier könnte bereits angemerkt werden, dass die Akteure durch diese Fremdbestimmung in ihrem Handeln unfrei seien. In den extremen Erscheinungsformen von Loyalität bzw. in den negativen Grenzfällen wie z. B. dem blinden Gehorsam mag dies in gewisser Weise auch zutreffen. Personen, die ihren Loyalitätsobjekten gegenüber absolut ergeben sind, können oftmals gar nicht anders handeln als diesen gefällig zu sein. Es lässt sich darüber streiten, inwiefern ein solches Verhalten als zwanghaft anzusehen ist und wo genau die Grenze zwischen Freiheit und

³⁰¹ Inwiefern es sich bei Loyalität um eine Tugend handelt, erörtert Kleinig ausführlich in: Kleinig 2014, Kapitel 3. Im Anschluss daran diskutiert er verschiedene Argumentationsstrategien wie sich der Tugendstatus von Loyalität begründen lassen könnte. Eine Möglichkeit bestünde z. B. in der Ableitung von Loyalität aus anderen Pflichten wie Dankbarkeit oder Fair Play. Diese Ansätze werden seiner Ansicht nach jedoch nicht einem überzeugenden Loyalitätsverständnis gerecht. Er betont vielmehr den inhärenten Wert der persönlichen Beziehungen. Vgl. dazu Kleinig 2014, Kapitel 4.

³⁰² Dagegen ließe sich einwenden, dass eine Person nicht nur gegenüber einem Objekt, sondern auch sich selbst gegenüber loyal sein könnte. Die Idee, dass sich ein Individuum treu bleibt und nach einer kohärenten Persönlichkeit strebt, scheint mir jedoch eher dem oben dargestellten Konzept von Integrität zu entsprechen. So merkt auch Fletcher an: „Loyalität spielt erst in Beziehungen zu anderen eine Rolle. Es wäre falsch, den Begriff dadurch zu entleeren, daß wir von »Loyalität sich selbst gegenüber« sprechen“ (Fletcher 1994, S. 31).

Unfreiheit zu ziehen ist.³⁰³ Aus subjektiver Perspektive hätte diese Person gar nicht anders handeln können, von außen betrachtet verfügt ein solches Individuum allerdings in der Regel über verschiedene Handlungsalternativen. Eine weitere Problematik besteht darin, dass solche Personen zumeist nicht (mehr) fähig zur rationalen Deliberation sind. Auf diesen Punkt weist insbesondere R. E. Ewin³⁰⁴ hin, wobei er diesen Einwand grundsätzlich gegen die Idee von Loyalität als Tugend vorbringt. Denn gemäß Ewin seien Tugenden inhärent mit einem Konzept des guten Urteilens („*good judgment*“/*phronesis*) verbunden, welches jedoch bei der Ausübung von Loyalität aufgegeben werden müsse. Loyalitäten könnten zudem falsch platziert werden und sobald dies geschehe, seien diese gegenüber einer Korrektur immun. Durch diese beiden Punkte werde der Tugendstatus untergraben. Ich teile dabei die Ansicht von Kleinig, dass ein solches Tugendverständnis zu restriktiv zu sein scheint³⁰⁵. Ich gehe zwar auch davon aus, dass Tugenden grundlegend sehr eng mit guten Urteilen verbunden sind; diese basieren aber zugleich auf guten Gründen, die sich eine Person durch einen Deliberationsprozess zu eigen macht. Aufgrund von wechselnden Umständen können sich somit auch die Gründe ändern, die für eine Person relevant sind. Dies gilt insbesondere auch im Hinblick auf die eigenen loyalen Bindungen, welche (regelmäßig) kritisch zu prüfen und damit auch reversibel sind. Wird eine Person beispielsweise von einem langjährigen Freund betrogen, hat sie damit einen guten Grund, diesem die Freundschaft zu kündigen und ihm nicht länger gegenüber loyal zu sein. Die Reflexionsfähigkeit stellt also ein zentrales Merkmal von Tugenden allgemein, aber auch insbesondere in Bezug auf Loyalität dar. Auch können die Urteile oder Gründe zwischen den verschiedenen Tugenden variieren oder anders gesagt: ein guter Grund, der für die eine Tugend spricht, muss nicht zugleich auch für eine andere Tugend gelten.

Kleinig ordnet Loyalität den exekutiven Tugenden bzw. den „Tugenden des Willens“ zu, welche er von den substantiellen unterscheidet.³⁰⁶ Die Erstgenannten befähigen dabei die Menschen allgemein zu gutem Handeln bzw. sollen die Individuen vor den jeweiligen Tugenden entsprechenden Lasten bewahren. Als Beispiele für diesen Tugendtypus

³⁰³ Diese Problematik entspricht letztlich der Diskussion, ob Handlungen unter Zwang (z. B. Bedrohung des eigenen Lebens) dennoch als frei gelten, da zumindest hypothetisch die Möglichkeit besteht, dass eine Person auch anders handeln könnte, und somit die Akteure entsprechend auch für ihre Taten verantwortlich zu machen sind.

³⁰⁴ Vgl. dazu Ewin 1992.

³⁰⁵ Kleinig diskutiert ausführlich den Ansatz von Ewin in: Kleinig 2014, S. 55-64.

³⁰⁶ Vgl. dazu Kleinig 2013, Abschnitt „4. Loyalty as a virtue“, Absatz 6 sowie Kleinig 2014, S. 55f.

nennt er Aufrichtigkeit, Tapferkeit und Gewissenhaftigkeit. Die substantiellen oder positiven Tugenden wie Gerechtigkeit, Weisheit oder Mitgefühl hingegen zeigen bereits Wege des richtigen Handelns auf. Die exekutiven Tugenden leisten somit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der substantiellen Tugenden. Daraus folgt jedoch nicht, dass insbesondere Loyalität ein unter allen Umständen wünschbares sowie begründbares Verhalten hervorbringt. Denn der Wert dieser Tugend ist von verschiedenen Faktoren abhängig und zwar u. a. auch von dem jeweiligen Loyalitätsobjekt: „Like other executive virtues, it [loyalty, Anm. d. Verf.] can become attached to unworthy objects – one may be a loyal Nazi or sincere racist“³⁰⁷. Auch wenn Loyalität über keinen absoluten Geltungsanspruch verfügt, stellt dies jedoch gemäß Kleinig keinen Grund dar, um Loyalität als lediglich optional zu charakterisieren. Denn: „A world or person without sincerity or conscientiousness or loyalty would be a seriously deficient one“³⁰⁸.

Außerdem ist das hier vertretene Tugendkonzept wie oben bereits beschreiben gradualistisch. Dies betrifft v. a. Loyalität, welche zumeist in Abhängigkeit von der bestehenden interpersonellen Beziehung verschiedene Formen annehmen kann. Ist die Beziehung nicht sehr tiefgehend, würde eine Person vermutlich nur geringe Kosten auf sich nehmen, um sich der anderen Person gegenüber loyal zu verhalten, wie z. B. die Teilnahme an der Feier eines entfernten Verwandten, an der ich eigentlich nicht interessiert bin. Ist die Verbindung jedoch bereits sehr tief und gefestigt, steigen oftmals auch die Kosten. Einem guten oder sehr guten Freund würde ich beim Hausbau helfen oder ihn nachts abholen, wenn sein Auto defekt ist. Für einen sehr guten Freund würde eine Person also mehr Zeit und Ressourcen investieren, als für einen entfernten Bekannten. Und dennoch können wir in beiden Fällen von loyalen Verhalten sprechen. Im ersten Beispiel ist dieses lediglich weniger stark ausgeprägt als im zweiten Beispiel, aber in einer für diese Situation angemessenen Weise. Die Tiefe der interpersonellen Verbindung ist dabei von verschiedenen Faktoren abhängig. Bei natürlichen Personen spielen dabei beispielsweise Gefühle eine wichtige Rolle. Auf diese werde ich im folgenden Abschnitt genauer eingehen.

³⁰⁷ Kleinig 2013, Abschnitt „4. Loyalty as a virtue“, Absatz 6.

³⁰⁸ Kleinig 2013, Abschnitt „4. Loyalty as a virtue“, Absatz 6.

f) Emotionen

Wie vermutlich kaum eine andere Tugend ist Loyalität eng mit Emotionen wie Liebe, Dankbarkeit oder Respekt verbunden. Dies gilt insbesondere im zwischenmenschlichen Bereich, aber auch für die Beziehungen zu Quasi-Personen oder Kollektiven wie dem Staat oder Unternehmen. Ich kann mich einer langjährigen Freundin ebenso verbunden fühlen wie gegenüber dem Staat, der mich mit allen Grundgütern (z. B. Wohnung, Kleidung und Bildung) versorgt. Insofern stellen Emotionen auch einen wichtigen Teil von Loyalität dar und können ebenso wie rationale Gründe zu loyalem Verhalten motivieren. Dennoch sind Gefühle für die Ausübung von Loyalität nicht konstitutiv, sondern tragen vielmehr zur Stabilisierung bzw. Festigung der bestehenden Beziehungen bei. Nichtsdestotrotz sehen einige Autoren in Loyalität lediglich eine gefühlsbedingte Verpflichtung. Dazu formuliert Kleinig treffend:

„[I]t is sometimes contended that loyalty should not be seen as a virtue at all, but simply as a sentiment and therefore deserving of no special attention. Because expressions of loyalty are generally associated with strong feelings, some take it to be merely an affective bond whose expression in deeds of loyalty is the outward manifestation of what is essentially an internal attachment. The resistance that bonds of loyalty often manifest to both argument and prudence may seem to confirm this view”³⁰⁹.

Da Loyalität oftmals durch (starke) Emotionen ausgedrückt wird, gehen einige Autoren davon aus, dass diese eben selbst nur eine Empfindung darstelle und daher auch keiner großen Aufmerksamkeit bedürfe. Dies scheint sich darin zu bestätigen, dass einige Personen innerhalb ihrer loyalen Verbindungen immun gegenüber externen Argumentationen sind. Als Beispiel sei hier ein Mann zu nennen, der trotz nachgewiesener Untreue seiner Ehefrau sich ihr dennoch weiterhin loyal gegenüber verhält, indem er gegenüber Dritten nicht schlecht von ihr redet und sich auch nicht von ihr trennt. Zu diesen Kritikern zählt auch Simon Keller³¹⁰. So ist er der Ansicht, dass Loyalität sich zwar in einer gewissen Art von Verhalten zeigt (indem eine Person Partei für eine andere Person ergreift), dieses jedoch allein auf einem emotionalen Motiv beruht, welches für den Tugendstatus nicht ausreichend ist. Dass Loyalität auf emotionalen Motiven beruhen kann, scheint mir zunächst nicht problematisch zu sein. Die Schwierigkeit entsteht dann, wenn die Gefühle einer Person gegenüber ihrem

³⁰⁹ Kleinig 2014, S. 8.

³¹⁰ Vgl. dazu Keller 2007.

Loyalitätsobjekt derart überhandnehmen, dass sie ihre entsprechenden Entscheidungen nicht mehr ausreichend reflektieren kann. Dazu bemüht sich das Loyalitätssubjekt dann oftmals auf extreme Weise zum Wohlergehen ihres Objekts beizutragen. In diesem Fall lässt sich jedoch nicht mehr von wahrhaftig loyalem Verhalten sprechen. Kleinig legt zudem dar, dass der Ansatz von Keller zu kurz greift. Um Loyalität als an sich wertvoll anzusehen, sei es nicht notwendig, dass diese zugleich auch das Motiv für eine Handlung darstelle. Ich helfe meinem Freund üblicherweise aufgrund unserer gemeinsamen Verbindung und nicht weil ich mich ihm gegenüber explizit loyal verhalten möchte.³¹¹ Gemäß Kleinig besteht Loyalität zunächst in der Veranlagung einer Person zu einem bestimmten Verhalten. Eine Person verfügt also über die Eigenschaft, dauerhaft in einer Beziehung zu verweilen, die sie als intrinsisch wertvoll erachtet. Dabei wird eine subjektive Wertung der entsprechenden Beziehung vorgenommen. Ob diese Relation auch von außen betrachtet wertvoll ist, spielt hier zunächst keine Rolle. Wichtig ist allein, ob diese Beziehung für mich wertvoll ist oder eben nicht: „We have come *to value the associational bond for its own sake* [Hervorh. d. Verf.] (whatever may have originally motivated it)“³¹². Die subjektive Bewertung kann dabei sowohl rational als auch irrational erfolgen. Oftmals stellen die Beweggründe letztlich eine Mischung aus beidem dar. Das Loyalitätssubjekt verfügt in der Regel über gute Gründe, die es in dieser Beziehung halten: So ließe sich beispielsweise anführen, dass Freundschaft für mich eine wichtige soziale Institution darstellt. Da ich mit Sabine zusammen aufgewachsen bin, wir gemeinsame Interessen teilen und uns immer gegenseitig unterstützt haben, bin ich weiterhin sehr daran interessiert, in dieser Beziehung mit ihr zu verweilen. Zugleich ist eine Loyalitätsbeziehung oftmals auch direkt mit starken Emotionen wie Zuneigung, Verbundenheit, Liebe und Respekt verknüpft. Aufgrund der vielen gemeinsamen Jahre und Erlebnisse, schätzen und respektieren wir uns gegenseitig. Dennoch sollte jeder stets die Möglichkeit haben, diese Bindung (einschließlich der Emotionen) zu reflektieren, um wahrhaftig loyal in der eingegangenen Beziehung sein zu können.

Insgesamt lässt sich also sagen, dass Emotionen zwar eine wichtige Rolle für die Loyalität des Einzelnen spielen, da durch sie Beziehungen enger werden können. Denn

³¹¹ Dazu formuliert Kleinig wie folgt: „Valuing loyalty for its own sake does not require valuing loyalty as a motive. In this case, what we value in valuing loyalty is the friend with whom we are in relationship and to whom we seek to be responsive when our relationship is put to the test. In that our loyalty consists“ (Kleinig 2014, S. 65). Kleinig diskutiert zudem den Ansatz von Keller ausführlich in: Kleinig 2014, S. 64-69.

³¹² Kleinig 2013, Abschnitt „3.1 Loyalty and loyalties“.

Gefühle wie Zuneigung oder Respekt entstehen in der Regel nicht „über Nacht“, sondern entwickeln sich über einen längeren Zeitraum, indem die Personen gemeinsam Zeit verbringen. Dadurch wächst auch die Bindung an die andere Person und in vielen Fällen scheint es dann sogar ausreichend zu sein, bei internen wie externen Handlungsbegründungen auf die entsprechenden Emotionen zu verweisen. Dennoch stellen Emotionen keine notwendige Bedingung für Loyalität dar, da zu starke Gefühle die Reflexions- und Urteilsfähigkeit des Einzelnen beeinträchtigen können.

2.4.1.2 Dimensionen von Loyalität

Nach dieser begrifflichen Einführung werde ich im Folgenden die verschiedenen Dimensionen von Loyalität genauer beleuchten. Diese sind meiner Ansicht nach konstitutiv für das hier verwendete Loyalitätskonzept, auch wenn sie (gemäß dem gradualistischen Ansatz) in unterschiedlichen Ausprägungen auftreten können.

a) Partikularität

Die erste relevante Dimension von Loyalität stellt Partikularität bzw. Exklusivität dar, da sich diese lediglich auf einzelne Objekte richtet und damit immer zugleich alle anderen potentiellen Anspruchsträger ausschließt.³¹³ Denn da jedes Individuum über begrenzte Ressourcen verfügt, kann es diese auch immer nur einer eingeschränkten Zahl von Empfängern bereit stellen. Werde ich z. B. von zwei Freunden simultan zu zwei unterschiedlichen Veranstaltungen eingeladen, die am selben Tag und zur gleichen Uhrzeit stattfinden, kann ich durch meine Wahl nur einem von beiden gerecht werden. Die Entscheidung für den einen Freund bedeutet zugleich die Entscheidung gegen den anderen Freund. Die Frage allerdings, welche Einladung ich annehmen sollte, ist an dieser Stelle nicht unbedingt moralisch problematisch, da ich mit beiden Personen in einer vergleichbaren persönlichen Beziehung stehe. Die Schwierigkeit aus moralischer Perspektive entsteht dabei insbesondere durch das Spannungsfeld, welches zwischen Parteilichkeit und ethischen Theorien mit universellem Anspruch wie beispielsweise

³¹³ In diesem Abschnitt beziehe ich mich insbesondere auf Kleinig 2014, Kapitel 5 sowie Kleinig 2013, Abschnitt „3.3 Universalism and particularism“.

dem Utilitarismus oder der Kantischen Tradition existiert. Als Beispiel sei hier nochmals auf den Mann verwiesen, der entweder seine Ehefrau oder eine fremde Person aus einer Gefahrensituation retten kann, aber nicht beide. Dabei kollidieren die besonderen Pflichten gegenüber der Ehefrau mit den allgemein gültigen Hilfspflichten gegenüber dem Fremden. Auf diese Problematik habe ich bereits oben bei der Diskussion um die *special obligations* hingewiesen (siehe S. 84f.). So besteht das Verdienst der universellen Ethiktheorien darin zu zeigen, dass alle Menschen gleich und frei sind. Daraus würde jedoch auch folgen, dass wir alle Individuen in gleicher Weise behandeln müssten – unabhängig davon, in welcher Beziehung wir mit diesen stehen. Dies widerspricht jedoch grundsätzlich unserer Intuition, dass nahestehende Personen für uns zumeist eine bevorzugte Stellung im Vergleich zu Unbekannten einnehmen. So verhält es sich auch bei Loyalität, da ich mein Loyalitätsobjekt in der Regel präferiert behandle. Philip Pettit bezeichnet dies auch als das Paradoxon von Loyalität, da loyale Personen zwei entgegengesetzten Annahmen genügen müssen: Von einem unparteilichen Standpunkt aus scheint loyales Verhalten einerseits lobenswert zu sein, da die persönlichen Beziehungen zwischen Individuen mit einbezogen werden; andererseits gilt genau aufgrund dieser Berücksichtigung ein loyaler Agent als Musterbeispiel für Parteilichkeit:

„Yet the ideal of loyalty generates a paradox, for it requires that the loyal agent satisfy two apparently conflicting assumptions. (...) The first assumption casts the loyal agent as praiseworthy from an impartial point of view; the second presents him as the very exemplar of partial concern“³¹⁴.

Inwiefern es möglich ist, eine Brücke zwischen partikulare Loyalitätspflichten und universellen Pflichten zu bauen, untersucht beispielsweise Kleinig. Dazu stellt er einige Ansätze vor, die an dieser Stelle nicht genauer betrachtet werden können.³¹⁵ Dennoch bleibt die Problematik der schweren Vereinbarkeit von partikularen sowie universellen Pflichten weiterhin bestehen. Dies macht jedoch einen Teil des Reizes von Loyalität aus, da diese nicht nur ein Produkt unserer allgemeinen Menschlichkeit, sondern auch eines unserer Sozialität bzw. Gesellschaftlichkeit („sociality“) ist.

Partikularität ist auch insbesondere in Bezug auf Organisationen von besonderer Bedeutung. Hinsichtlich des Konsums kann ein Individuum verschiedenen Unternehmen

³¹⁴ Pettit 1988, S. 163.

³¹⁵ Vgl. dazu Kleinig 2014, S. 94-107.

gegenüber loyal sein, aber bezüglich der Arbeit sollte der Arbeitnehmer sich primär seinem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet fühlen. Denn mit diesem steht der Mitarbeiter in einer besonderen Beziehung, welche u. a. auf einem Vertrag basiert, welcher den Tausch von Arbeitsleistung gegen Geld regelt. Sofern eine Person eine oder mehrere Nebentätigkeiten ausübt, kann sie zwar allen Firmen gegenüber loyal sein wollen, wird aber aufgrund beschränkter Ressourcen priorisieren müssen. In der Regel nimmt dann der Hauptarbeitgeber das Primat vor den anderen ein. Auch gegenüber ehemaligen Arbeitgebern kann ein Individuum sich nach wie vor loyal verhalten wollen. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass der vormalige Mitarbeiter sich nicht negativ zu dieser Firma äußert, Kontakt mit den verbliebenen Kollegen hält oder das Unternehmen in seinem Netzwerk als guten Arbeitgeber weiterempfiehlt. Meiner Ansicht nach besteht jedoch keine notwendige Pflicht, das Wohlergehen der ehemaligen Firma zu befördern, da diese nicht mehr dem aktiven Beziehungskreis des Einzelnen angehört; dies ist optional. Grundsätzlich gilt zwar die negative Pflicht, dem Unternehmen nachträglich keinen Schaden zuzufügen, aber diese kann von anderen guten Gründen außer Kraft gesetzt werden.

b) Kosten

Ein weiterer Aspekt besteht gemäß Kleinig darin, dass die Bindung an ein Loyalitätsobjekt oftmals mit einem gewissen Aufwand – er bezeichnet diesen als „*costly commitment*“³¹⁶ – verbunden ist. Dies bedeutet, dass sich das Loyalitätssubjekt aktiv für den anderen einsetzen, also selbst tätig werden muss – sei es durch verbale oder physische Handlungen. Damit ist die individuelle, innere Einstellung oder Haltung alleine nicht ausreichend, welche in der deontologischen Ethik üblicherweise das alleinige Kriterium für die moralische Bewertung einer Person darstellt. Um nochmals das obige Beispiel mit Susi und Otto zu bemühen: Susi und Otto sind gute Freunde und Letztgenannter wird in einem Meeting von seinem Chef (zu Unrecht) verbal stark angegriffen. Sofern Susi über keine anderen guten Gründe verfügt, würden wir sie nur dann auch als wahrhaftig loyal bezeichnen, wenn sie für Otto aktiv wird, indem sie beispielsweise Otto gegenüber ihrem Vorgesetzten verteidigt. Ihre Überzeugung, Otto gegenüber loyal sein zu wollen, ist an dieser Stelle nicht ausreichend.

³¹⁶ Kleinig 2013, Abschnitt „2. The nature of loyalty“; Hervorh. d. Verf.

Ebenso wie das Loyalitätskonzept an sich sind auch die Kosten gradualistisch strukturiert und steigen mit der Tiefe der Beziehung an. Ist diese Verbindung oberflächlich, fallen die „Loyalitätskosten“ sowohl temporal wie auch finanziell eher gering aus. Ein Beispiel hierfür stellt der Nachbar dar, für den ich die Blumen gieße oder die Katze füttere, wenn sich dieser im Urlaub befindet. Diese Aktivitäten würde eine Person auch für einen sehr guten Freund durchführen, aber möglicherweise auf eine andere Art und Weise. Denkbar wäre, dass die betreffende Person in die Wohnung des Freundes zieht, solange dieser abwesend ist, um die Katze nicht nur zu füttern, sondern sich auch anderweitig um sie zu kümmern (beispielsweise durch Streicheleinheiten oder den Besuch beim Tierarzt).

Die Bewertung der Kosten hängt dabei zum einen vom Subjekt selbst ab, orientiert sich zum anderen aber auch am *common sense*. Denn jede Person verfügt über einen individuellen Wertungsmaßstab sowohl hinsichtlich der Beziehungen als auch in Bezug auf die entsprechenden Aktivitäten. Der eine würde für einen Bekannten bereits das tun, was ein anderer nur für einen sehr guten Freund tun würde. Oder für den einen wäre das Füttern von Nachbars Katze unproblematisch, für den anderen wäre das eine zu große Verantwortung oder aufgrund einer Katzenhaarallergie nicht realisierbar. Dennoch scheint ein *common sense* zu bestehen, dass Katzen füttern und Blumen gießen grundsätzlich der Kategorie von Aktivitäten zugeordnet werden können, welche gegenüber Bekannten und Nachbarn zumutbar wären – sofern vonseiten des Loyalitätssubjekts keine guten Gründe dagegen sprechen. Letztlich sind die gesellschaftlich akzeptierten Bewertungsmaßstäbe wiederum in einem praktischen Diskurs zu klären.

c) Identifikation

Ein weiterer von Kleinig genannter Punkt betrifft die Identifikation des Subjekts mit dessen Loyalitätsobjekt.³¹⁷ Ich bin schließlich *meinen* Freunden oder *meinem* Unternehmen gegenüber loyal oder um es in den Worten von Kleinig auszudrücken: „My loyalty is to what I identify as *mine* – to my friend, my tribe, my company, our country,

³¹⁷ Vgl. dazu Kleinig 2014, S. 19-21 sowie Kleinig 2013, Abschnitt „3.1 Loyalty and loyalties“.

and so forth"³¹⁸. Die Identifikation entspricht also einem wichtigen Bestandteil von Loyalität, da diese einer der größten Motivatoren für menschliches Verhalten darstellt. Gemeinsamkeiten verbinden und Menschen werden in der Regel füreinander genau dann tätig, wenn sie über ähnliche Vorstellungen hinsichtlich ihrer Ziele, Werte, Überzeugungen, Anschauungen usw. verfügen. Je spezifischer diese verschiedenen Aspekte formuliert sind, umso eher werden sie auch handlungswirksam, da sie auf eine (sehr) enge interpersonelle Verbindung hindeuten und damit das oben bereits genannte partikularistische Verhalten begründen. Die biologische Zugehörigkeit zu einer spezifischen Art scheint dafür alleine nicht ausreichend zu sein. Sonst könnte gefordert werden, dass jede Person gegenüber allen Mitmenschen Loyalität ausbilden bzw. diese Pflicht gegenüber allen anderen qua Menschsein ausüben müsste. Dies scheint jedoch zum einen eine supererogatorische Forderung (und damit auch moralische Überforderung) zu sein und zum anderen grundlegend nicht mit einem Loyalitätskonzept vereinbar zu sein³¹⁹, da dieses explizit eine Form der Exklusivität beinhaltet. Aufgrund unserer beschränkten zeitlichen, kognitiven und finanziellen Ressourcen können wir uns immer nur auf eine bestimmte Anzahl an Menschen konzentrieren. Diese Zahl kann von Person zu Person aufgrund der persönlichen Anlagen unterschiedlich sein. Der eine kann sich nur um seine engste Familie und wenige Freunde kümmern, der andere verkehrt regelmäßig mit einer hohen Anzahl an Individuen. Zudem stellt in der Psychologie die Identifikation ein Mittel zum Ausbau der eigenen Identität dar. Entweder übernehme ich bewusst/unbewusst die Werte und Einstellungen meines Loyalitätsobjekts oder wir verfügen von Anfang an über dieselben Ansichten. Unabhängig davon bestärkt mich dies jedoch in meiner Wahrnehmung meines eigenen Selbst und hilft mir dabei, mich wiederum von anderen abgrenzen zu können und meine Identität weiter zu festigen.

d) Reziprozität

Ein weiteres Merkmal von Loyalität stellt Reziprozität dar, d. h. dass eine gewisse Wechsel- bzw. Gegenseitigkeit in einer entsprechenden Verbindung gegeben sein sollte. Dies gilt insbesondere für persönliche Beziehungen, aber auch in Teilen für solche zu

³¹⁸ Kleinig 2014, S. 19; Hervorh. im Original.

³¹⁹ Der Begriff der Solidarität scheint mir an dieser Stelle angemessener zu sein, da er im Gegensatz zur Loyalität nicht inhärent mit der Idee der Parteilichkeit verknüpft ist.

ganzen Gruppen oder Organisationen, da diese selbst wiederum aus einzelnen Individuen bestehen. Denn Loyalität entsteht üblicherweise nicht unmittelbar nach dem (freiwilligen) Eintritt in eine Relation, sondern wird aus der über einen längeren Zeitraum verlaufenden Interaktion zwischen Einzelnen sorgsam aufgebaut. So lautet auch ein Sprichwort: „Loyalität kann man nicht kaufen – man muss sie sich verdienen“. Dies geschieht, wenn Freunde sich gegenseitig helfen ohne dabei auf den eigenen Vorteil zu sehen, wenn sie sich also in ihrem Verhalten dem anderen gegenüber wahrhaftig, aufrichtig und verlässlich zeigen und wenn nicht zuletzt tiefe Verbundenheitsgefühle wie Wertschätzung und Respekt beidseitig entstehen. Diese Punkte lassen sich in Teilen auch auf Organisationen übertragen. Auch hierbei ist eine gewisse Art der Reziprozität gegeben, wenngleich in einer anderen Weise als es bei natürlichen Personen der Fall sein kann, da Unternehmen nicht selbst handeln können, sondern dies über ihre Mitarbeiter tun. In der Regel verbringt ein Arbeitnehmer den Großteil seiner Lebenszeit in der Firma. Gemeinsame Erlebnisse beeinflussen die Teamstrukturen, indem das Team entweder stärker zusammenwächst oder auseinanderbricht und zur Abwanderung einiger Mitglieder führt. Ob sich auf Arbeitnehmerseite Loyalitätsgefühle ausbilden, ist jedoch auch vom Verhalten des Unternehmens gegenüber dem Mitarbeiter abhängig. Sofern ich von meinem Arbeitgeber respektvoll behandelt und wertgeschätzt werde – beispielsweise indem meine Leistungen anerkannt werden oder sich das Unternehmen flexibel zeigt bei Änderungen meiner Lebensumstände – ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass ich selbst ein gewisses Verbundenheits- oder Pflichtgefühl der Firma gegenüber entwickle. Auf der anderen Seite setzte ich alle meine Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Beruf ein, verzichte unter Umständen auf einen Teil meines Gehalts oder Urlaubs und mache freiwillig Überstunden. Dieses Geben und Nehmen bestimmt den wechselseitigen Charakter von Loyalität.

d) Freiwilligkeit

Loyalität ist grundsätzlich auch sehr eng mit dem Prinzip der Freiwilligkeit verknüpft. Solange eine Person die von ihr gepflegten Beziehungen als wertvoll erachtet, wird sie von sich aus versuchen, diese Verbindung weiterhin positiv zu beeinflussen. Sollte die Beziehung zu ihrem Loyalitätsobjekt jedoch einen irreparablen Schaden nehmen, indem der Mitarbeiter z. B. aufgrund eines Skandals das Vertrauen in seinen Arbeitgeber

verloren hat und sich daher nicht mehr mit diesem identifizieren kann, steht es demjenigen frei, die Verbindung zu lösen. Genauso kann ein Individuum in eine neue Beziehung eintreten, woraus sich eine weitere Loyalität entwickeln kann. Loyalität ist jedoch nicht in einem absoluten Sinne als freiwilliges Prinzip zu verstehen. Denn wie Fletcher dargestellt hat, werden wir in einen spezifischen Kulturkreis, in ein bestimmtes Land mit entsprechender Muttersprache sowie in eine festgelegte Familie hineingeboren³²⁰. Somit scheinen einige Loyalitäten bereits determiniert zu sein. Dennoch haben wir stets die Möglichkeit, diese Verbindungen regelmäßig zu reflektieren und gegebenenfalls auch zu revidieren. Kommt es innerhalb der Familie beispielsweise zu einem schwerwiegenden Vertrauensbruch oder zu physischen und/oder psychischen Schädigungen, kann dieser Person auch die Loyalität entzogen werden.

Zudem können wir uns oftmals gar nicht bewusst dafür entscheiden, dass wir ab sofort Person A gegenüber gänzlich loyal sein wollen. Loyalität entsteht vielmehr durch einen längeren Prozess: Person A und B lernen sich kennen und finden sich grundsätzlich sympathisch. Sie teilen möglicherweise ein Hobby, einige Überzeugungen oder ein gleiches berufliches Ziel. Sie verbringen Zeit miteinander, schaffen gemeinsame Erlebnisse und freunden sich schließlich an. Dabei wachsen über die Zeit hinweg die Gefühle von Zuneigung und Verbundenheit, während gleichzeitig aber auch das Verpflichtungsgefühl steigt. Ähnlich verhält es sich im Unternehmen. Hat ein Mitarbeiter kürzlich den Arbeitgeber gewechselt, kann er sich nicht „von heute auf morgen“ sofort zu hundert Prozent der neuen Firma verpflichtet fühlen. Dies hängt u. a. auch vom internen Umgang mit dieser Person ab wie ich bereits oben in Bezug auf Reziprozität erläutert habe.

2.4.2 Loyalität gegenüber dem Unternehmen

Nachdem ich die Grundzüge von Loyalität skizziert habe, ist im Weiteren zu klären, wie sich diese konkret im Unternehmenskontext zeigt. Was ist dabei genau unter loyalen Verhalten gegenüber einer Firma zu verstehen? Ein loyaler Mitarbeiter ist in der Regel eine solche Person, welche zum Wohle der Firma beiträgt, indem sie ihre im Vertrag

³²⁰ Vgl. dazu Fletcher 1994, S. 34.

festgelegten und auch darüber hinausgehende Aufgaben unter vollstem Einsatz, effizient und gewissenhaft erledigt, bei Bedarf Überstunden leistet oder auch in Strukturen oder Prozessen identifiziertes Verbesserungspotential an die entsprechenden Stellen weiterleitet. Zudem wird ein solcher Mitarbeiter Firmenreisen trotz Unannehmlichkeiten antreten, keine Geschäftsgeheimnisse an die Konkurrenz weitergeben oder seinen Arbeitgeber in der Öffentlichkeit diskreditieren; vielmehr wird er das Unternehmen sogar nach außen hin gegen verbale Attacken verteidigen und sich insgesamt um eine positive Repräsentation der Firma bemühen. Zuletzt zeichnet sich diese Person auch dadurch aus, dass sie sich mit dem Unternehmen in Teilen oder gänzlich identifiziert sowie bei der jeweiligen Organisation Mitglied bleibt, auch wenn sie andere gute Angebote vorliegen hat.³²¹ Das eben beschriebene Verhalten lässt sich somit in zwei Kernbereiche von Loyalität zusammenfassen: Zunächst darf die Firma nicht absichtlich geschädigt werden, sondern vielmehr zeigt sich ein loyaler Mitarbeiter darin, dass er Schaden von seinem Arbeitgeber abwendet und zudem zu dessen Wohlergehen beiträgt. Der Begriff des „Wohlergehens“ scheint an dieser Stelle irreführend zu sein, da eine Organisation als soziales Gebilde zwar ein Akteur, jedoch keine Person sein kann und dieser Begriff üblicherweise auf die physische wie emotionale Verfassung eines Individuums hindeutet. Insofern ist „Wohlergehen“ in diesem unternehmerischen Kontext metaphorisch zu verstehen und beinhaltet das Folgende: Dass eine Organisation durch ihre Strukturen und Mitarbeiter in der Lage ist am Markt zu bestehen, also zu „überleben“³²². Dies ist dann der Fall, wenn der Firma keine unnötigen Kosten³²³ entstehen, sie also effizient wirtschaftet, und wenn die Firma sich um eine kontinuierliche Verbesserung der Produkte oder Dienstleistungen bemüht, wodurch sie sich auch entsprechend als Einheit weiterentwickelt.

³²¹ Einige der genannten Punkte habe ich dabei von Kleinig übernommen: „Employees (...) will probably see themselves as having further obligations to the organization – including, for example, obligations to put in extra hours, to work hard and well without supervision, to travel on behalf of the organization (despite inconvenience), to speak in defense of the organization if the need arises, to speak well of and defend the organization if it is criticized, to inform the company of matters that may be adverse to it, and, perhaps, to stay with the organization even though equally or more attractive offers come along“ (Kleinig 2014, S. 193).

³²² Auch hierbei handelt es sich um einen Term, der grundsätzlich für Lebewesen gilt, in seiner Bedeutung jedoch auf eine soziale Institution übertragen wird.

³²³ Damit meine ich nicht, dass ein Unternehmen seine Kosten um jeden Preis senken soll, indem z. B. in Niedriglohnländern produziert wird oder Rohstoffe eingekauft werden, die zwar billig, aber von schlechter Qualität sind. Vielmehr geht es darum den Verwaltungsapparat nicht unnötig aufzublähen oder eine langfristige sowie nachhaltige Strategie zu verfolgen, indem die Firma beispielsweise Angestellte auch in der Krise weiterbeschäftigt und diese nicht erst kostenintensiv entlässt, um nach der Krise neue Mitarbeiter ebenso kostenintensiv wieder einzustellen.

In dem eben dargestellten Loyalitätsverständnis spiegeln sich alle der obigen Dimensionen wider. Der Unternehmenseintritt einer Person erfolgt in der Regel auf freiwilliger Basis und nicht unter Zwang³²⁴. Wenn sich ein Individuum für eine Organisation entschieden hat, ist es ausschließlich für diese (oder wenige andere) tätig. Diese Loyalität ist also sehr exklusiv, zumindest innerhalb des Zeitraums, in welchem der Mitarbeiter Teil der Firma ist. Mit dem Unternehmenseintritt entstehen dem Arbeitnehmer zudem (Loyalitäts-)Kosten, welche zu Beginn vermutlich gering ausfallen, indem sich die Person z. B. nicht an dem negativen Gerede über die Firma beteiligt. Je enger die Bindung eines Individuums an die Firma wird, desto höher ist dann oftmals auch der Aufwand, den ein Mitarbeiter zu leisten bereit ist. Fühlt sich ein Mitarbeiter gegenüber der Firma sehr verpflichtet oder weist einen hohen Grad der Identifikation mit dieser auf, dann wird diese Person voraussichtlich auch mehr investieren, indem sie beispielsweise außerordentlich viele Überstunden leistet oder die Entwicklung neuer Projekte aktiv vorantreibt. Derjenige könnte zudem eine höhere Toleranzgrenze hinsichtlich unangenehmer Aufgaben oder Tätigkeiten aufweisen, also wenn der Mitarbeiter beispielsweise bereits am (freien) Sonntagmittag zu einem Kundentermin fliegen muss, der für Montagmorgen geplant ist. An dieser Stelle ist es auch denkbar, dass sich ein Mitarbeiter zu stark mit seiner Firma identifiziert, es also zu einer Art Überidentifikation kommt. Dies entspräche dem in Bezug auf Politik oder Religion gebräuchlichen Begriff des Fanatismus. Dies ist genau dann der Fall, wenn eine solche Person ihr gesamtes Leben (also auch alle persönlichen Beziehungen usw.) ihrem Beruf unterordnet. Durch ihren kompromisslosen Einsatz sind diese Individuen oftmals auch sehr erfolgreich in ihrer Arbeit, stehen aber ebenso in vielen Fällen vor einer Persönlichkeitskrise, wenn ihnen diese Grundlage durch eine unternehmenseitig ausgesprochene Kündigung entzogen wird. Aufgrund der strukturellen Ähnlichkeiten der Überidentifikation mit dem oben genannten blinden Gehorsam, also dass der Einzelne seine Loyalitäten nicht mehr kritisch reflektieren kann, werde ich diese Form

³²⁴ Dabei gehe ich davon aus, dass ein Bewerber grundsätzlich die Wahl hat, das Arbeitsangebot anzunehmen oder auszuschlagen. Dies gilt auch, wenn es sich dabei um eine arbeitssuchende Person handelt, die trotz vielfachen Bewerbungen letztlich nur ein einziges Angebot vorliegen hat. Dass der Akteur hierbei nicht frei, sondern unter Zwang entscheiden bzw. handeln würde, scheint mir nicht überzeugend zu sein. Sofern dessen Leben durch die Ablehnung nicht bedroht ist, entspricht dies keiner alternativlosen Entscheidung. Auch wenn die Absage eines Angebots u. a. mit finanziellen Nachteilen verknüpft ist, können dennoch gute Gründe dafür sprechen wie beispielsweise die Unvereinbarkeit dieser Stelle mit der Familie.

der Radikalisierung auch als eine Grenze der individuellen Loyalität im unternehmerischen Kontext betrachten.

Bevor ich die Argumente für ein unternehmerisches Recht auf Loyalität diskutiere, werde ich kurz auf die Handlungsgründe eingehen, die zu loyalem Verhalten im Unternehmen motivieren können. Wie bereits oben erörtert wurde, können diese sowohl emotionaler wie auch rationaler Art sein. Für den hier verwendeten Loyalitätsbegriff stellen Emotionen fakultative, jedoch keine obligatorischen Gründe dar, daher fokussiere ich auf die rationalen Gründe. Bei einem Unternehmenseintritt spielt in der Regel eine Vielzahl von Gründen eine Rolle. Diese können dabei verschiedenen Kategorien entsprechen, also z. B. instrumenteller oder intrinsischer Natur sein. Zu Erstgenanntem zählt beispielweise grundsätzlich die Notwendigkeit des Geldverdienens, aber auch der Wunsch nach Prestige oder gesellschaftlicher Anerkennung, wenn man für eine bestimmte Firma tätig ist. Intrinsisch ist ein neu eingestellter Mitarbeiter dann motiviert, wenn er sich mit dem Unternehmen, der Position, den Produkten oder den angebotenen Dienstleistungen identifiziert, also einige Elemente dieser Objekte entweder bereits in seiner eigenen Persönlichkeit vorhanden sind (ein überzeugter Umweltschützer tritt in ein Unternehmen ein, dessen zentrales Thema auch der Umweltschutz ist) oder er diese freiwillig in seine Identität integriert (ein Mitarbeiter übernimmt die hohe Serviceorientierung, die in der Firma gelebt wird, in seine Persönlichkeit). In diesem Zusammenhang wird oftmals auch von dem Begriff der Selbstverwirklichung gesprochen. Damit wird die Arbeit nicht nur als Mittel zum Zweck, sondern als sinnstiftender Teil des Lebens angesehen³²⁵. Das Thema der persönlichen Weiterentwicklung kann sowohl instrumentell als auch als intrinsisch wertvoll angesehen werden. Für die eine Person bedeutet Persönlichkeitsentwicklung lediglich die Möglichkeit, die nächste Karrierestufe zu erreichen oder ein höheres Einkommen zu erzielen; für die andere Person könnte dies einen Zweck an sich darstellen, der als Bestandteil eines guten Lebens angesehen wird. Kleinig weist darauf hin, dass zu Beginn des Unternehmenseintritts oftmals instrumentelle Gründe vorrangig sind.³²⁶ Im Laufe der Zeit kann sich diese Motivation jedoch auch in eine intrinsische transformieren,

³²⁵ Dies lässt sich im deutschen Sprachgebrauch beispielsweise an der begrifflichen Unterscheidung zwischen den Bezeichnungen „Beruf“ und „Berufung“ erkennen. Ein Beruf oder auch Job ist üblicherweise von instrumentellem Charakter, dient also oftmals dem reinen Gelderwerb. Fühlt sich eine Person jedoch zu ihrer Arbeit sozusagen „be-rufen“, dann sieht derjenige die Ausübung der Tätigkeit als an sich wertvoll an und identifiziert sich mit dieser in hohem Maße.

³²⁶ Vgl. dazu Kleinig 2014, S. 82.

wenn der Mitarbeiter aufgrund der täglichen Interaktionen mit Kollegen, Vorgesetzten, Kunden etc. eine enge Bindung zu seinem Arbeitgeber aufbaut, diese als wertvoll erachtet und entsprechend Verbundenheits- und Verpflichtungsgefühle ihm gegenüber entwickelt. Auch die Unternehmen selbst bemühen sich oftmals darum, diese Verbindung zu stärken, indem sie ihren Mitarbeitern verschiedene Freizeitangebote (wie ein firmeninternes Fitnessstudio) oder soziale Leistungen (wie eine betriebliche Altersvorsorge) anbieten.

Hier zeigt sich allerdings die Problematik, dass sich der dargestellte Vorgang zunächst in kein moralisches Recht übersetzen lässt. Weder können eine besondere Beziehung noch die damit einhergehenden Emotionen erzwungen werden. Eine Person kann sich nicht bewusst dazu entscheiden, spezifische Gefühle einer anderen Person (oder auch einer Gruppe) gegenüber auszubilden – und insbesondere nicht in einer sehr kurzen Zeitspanne. Auch wenn den Mitarbeitern entsprechend Zeit gewährt würde, um die passenden Emotionen auszubilden, ist es dennoch so, dass die Gefühle von einigen schneller entwickelt werden als von anderen. Und wie ist mit solchen Mitarbeitern zu verfahren, die auch nach langer Zugehörigkeit keine affektive Einstellung gegenüber der Firma ausbilden?

Bei näherer Betrachtung entspricht dies jedoch nur scheinbar einem Problem, da Emotionen – wie oben bereits erläutert – für die hier vertretene Loyalitätskonzeption nicht konstitutiv sind. Gefühle können im positiven Sinne die Beziehung stärken und gezeigtes Verhalten erläutern, das Hauptaugenmerk liegt jedoch auf den Gründen, welche für die jeweilige Verbindung sprechen. Ich gehe davon aus, dass jeder neue Mitarbeiter in der Regel über gute Gründe verfügt, die ihn dazu veranlassen haben, sich bei dem entsprechenden Unternehmen zu bewerben und letztlich einen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Nach dem Eintritt können sich Bedingungen und damit auch die Gründe ändern, die für einen Verbleib in der Organisation sprechen. Solange diese jedoch für den Mitarbeiter überzeugende Gründe darstellen, ist es für ihn weiterhin rational, diese Beziehung als wertvoll zu erachten und dem Unternehmen gegenüber loyal zu bleiben. Das oben beschriebene ideale loyale Verhalten wird eine neu eingestellte Person voraussichtlich zu Beginn nicht sofort umsetzen, da die Verbindung zwischen beiden Parteien noch nicht sehr eng ist. Sofern sich die Beziehung zwischen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiter festigt, wird Letztgenannter zu obigem Verhalten allerdings eher bereit sein.

Dabei soll betont werden, dass diese Verbindung gemäß der oben genannten Dimension der Reziprozität nicht nur einseitig vom Mitarbeiter zu pflegen ist, sondern dass auch die Unternehmen ihren Teil zu einer gelungenen Beziehung beitragen müssen. Eine Möglichkeit stellen dazu Teamevents dar – sei es mit der Abteilung oder der gesamten Firma. Durch gemeinsame Erlebnisse können die Bindungen zu den Kollegen und damit auch zum Unternehmen insgesamt ausgebaut werden. Eine weitere Option besteht darin ein Firmenklima zu schaffen, das sich offen gegenüber flexiblen Arbeitszeiten sowie Arbeitsplätzen zeigt. Branchen, die im Schichtbetrieb arbeiten, könnten hingegen andere Leistungen anbieten wie beispielsweise einen höheren Freizeitausgleich oder mehr Urlaubstage. Welche Maßnahmen im Einzelnen ergriffen werden können, ist zumeist von verschiedenen Faktoren wie z. B. der Branche, Unternehmensgröße, Produktionsart oder den technischen Voraussetzungen abhängig. Der zentrale Punkt betrifft den Umgang der Firmen mit ihren Angestellten. Indem Organisationen ihre Mitarbeiter als Zwecke an sich anerkennen, sie respektvoll behandeln und entsprechende Maßnahmen ergreifen, verhalten sie sich ihren Angestellten gegenüber sozusagen loyal. Ein solches Verhalten scheint oftmals auch der ökonomischen Rationalität gänzlich entgegengesetzt zu sein, da die Menschen eben nicht als austauschbare Ressourcen, sondern als Individuen angesehen und behandelt werden. Dies beinhaltet zugleich auch die individuelle Rücksichtnahme auf die besonderen Bedürfnisse oder derzeitigen Lebensumstände des Einzelnen. So zeichnet sich ein loyaler Arbeitgeber eben genau dadurch aus, dass er jedem einzelnen Mitarbeiter zuhört und auf diesen – im Rahmen seiner Möglichkeiten – eingeht. So legen Mütter oder Väter beispielsweise mehr Wert auf flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice, während ein junger Kollege zwei Monate unbezahlten Urlaub für eine Backpacker-Reise oder für die Durchführung eines anderen persönlichen Projekts präferiert. Einige Maßnahmen betreffen jedoch auch alle Arbeitnehmer, wie die möglichst lange Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter in Krisenzeiten, anstatt diese bereits bei den ersten Anzeichen einer Konjunkturschwäche präventiv zu entlassen.

Aus dem eben Gesagten geht hervor, dass die Entwicklung der Mitarbeiterloyalität einem langfristigen Prozess entspricht. Wie passt dies aber zu der eingangs formulierten

These, dass den Unternehmen sogar ein Recht auf Loyalität zukommt? Wie kann ich ein Recht auf etwas haben, das noch nicht einmal vorhanden ist bzw. sich noch entwickeln muss? Dieses Paradoxon werde ich im nächsten Abschnitt auflösen.

2.4.3 Loyalität als besonderes Recht des Unternehmens

Aus den obigen Darstellungen ergeben sich somit zwei Minimalanforderungen an Loyalität, welche ich weiter unten noch begründen werde. Diese Regeln gelten auch nicht absolut, sondern unterliegen spezifischen Einschränkungen. Das Recht der Unternehmen auf ihnen entgegengebrachte Loyalität besteht aus den folgenden zwei Komponenten:

- 1) Unternehmen dürfen nicht vorsätzlich geschädigt werden.
- 2) Der Mitarbeiter sollte zum Wohle der Firma beitragen.

2.4.3.1 Nicht-Schädigung des Unternehmens

Dieses Recht entspricht dem oben bereits genannten Grundrecht auf Nicht-Schädigung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer. Grundsätzlich sind alle Formen der beabsichtigten Schädigung zunächst zu unterlassen. Dazu zählt erstens aktives, aggressives und verleumderisches Verhalten, wie beispielsweise die Veröffentlichung geheimer oder falscher Informationen, welches für die Firmen in den meisten Fällen gravierende Reputationsverluste sowie hohe finanzielle Schäden zur Folge hat. Zweitens verstehe ich unter Schädigung auch ein passives Verhalten in dem Sinne, dass der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum hinweg die vereinbarte Leistung absichtlich nicht mehr erbringt. Dies kann sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene erfolgen. Mit „kollektiv“ meine ich, dass Teile der oder die gesamte Belegschaft koordiniert ihre vertraglich festgelegten Aufgaben nicht mehr oder nur mit großer Verzögerung ausführt. In der Rechtsprechung ist ein solches Vorgehen auch als „Dienst nach Vorschrift“ bzw. „Bummelstreik“ bekannt, einem illegalen Arbeitskämpfmittel. Insbesondere wenn diese Taktik über längere Zeit hinweg praktiziert wird, können den Firmen daraus sehr hohe finanzielle wie immaterielle Schäden (z. B.

Vertrauensverlust der Kunden, der nicht streikenden Mitarbeiter und anderer Stakeholder etc.) entstehen, da Produkte nicht mehr fertig gestellt oder Dienstleistungen nicht erbracht werden können.

Neben der Handlung an sich sind jedoch auch die Handlungsmotive des Einzelnen zu betrachten. Egoistische bzw. auf Eigeninteresse basierende Gründe sind weder in direkter noch in indirekter Form akzeptabel. Ein solcher Grund ist beispielsweise, dass ein Individuum sich für tatsächlich oder vermeintlich erlittenes Unrecht (keine Berücksichtigung bei der Beförderungsrunde oder Besetzung einer angestrebten Funktion, Bloßstellung vor den Teammitgliedern usw.) rächen möchte. Aber auch Gründe, die das Unternehmen direkt nicht beschädigen, sondern erst in einem zweiten oder dritten Schritt wirksam werden, sind nicht überzeugend. Damit meine ich solche Mitarbeiter, die alleine ihren persönlichen Vorteil verfolgen und die Organisationsziele in keinsten Weise beachten. Als Beispiel lassen sich hier Geschäftsführer anführen, welche – vereinfacht ausgedrückt – in einem Quartal Mitarbeiterentlassungen vornehmen, um die Bilanz zu „schönen“, damit der Aktienkurs der Firma durch den vermeintlich höheren Gewinn steigt. Dadurch sollen einerseits die Aktionäre zufrieden gestellt werden und andererseits beabsichtigt diese Person, selbst als Anteilseigner wiederum von der Wertsteigerung zu profitieren.

Wie bereits eingangs erwähnt, handelt es sich bei dem Recht auf Nicht-Schädigung um kein absolutes oder grundlegendes Recht, sondern vielmehr um ein sekundäres bzw. abgeleitetes Recht. Insofern muss bei konfligierenden Rechten genau abgewogen werden, welches den Vorzug erhält. Damit kann unter gewissen Umständen eine intendierte oder zumindest nicht abwendbare Schädigung einer Organisation jedoch moralisch erlaubt oder sogar geboten sein. Dies werde ich kurz an den Beispielen Streik (i) und Whistleblowing (ii) verdeutlichen.

Ad (i): Zunächst verfügen die Beschäftigten über das moralische sowie legale Streikrecht³²⁷, um ihre Position in der asymmetrischen Machtverteilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu stärken und angemessen vertreten zu können. So formulieren auch Friedemann Nerdinger und Gerhard Blickle:

³²⁷ Eine begriffliche Klärung des Terms „Streik“ sowie die historischen Entwicklungen der Arbeitskämpfungsmittel in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten und im internationalen Vergleich legen Friedhelm Boll und Viktoria Kalass in ihrem Beitrag *Streik und Aussperrung* dar. Vgl. dazu Boll und Kalass 2014.

„Eine wichtige gesellschaftliche Rechtfertigung von Streiks zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen gegen die Interessen ihrer Organisation und nicht-betroffener Dritter lässt sich in etwa wie folgt formulieren: In allen modernen demokratischen und rechtsstaatlichen Gesellschaften haben Arbeitnehmer das Streikrecht zur Unterstützung ihrer Forderungen. *Dieses Recht sorgt für die Teilhabe der Arbeitnehmer an der wirtschaftlichen Wohlstandsentwicklung und dient dem gesellschaftlichen Machtausgleich, solange Streiks nicht willkürlich erfolgen und ihr Ablauf gesetzlichen Regeln entspricht* [Hervorh. d. Verf.]. Wo Arbeitnehmer kein Streikrecht mehr haben, sind Demokratie und Rechtsstaat auf dem Rückzug“³²⁸.

Sofern die Beschäftigten im Austausch mit den Arbeitgebern nicht als gleichwertige Gesprächspartner angesehen werden, würden die Letztgenannten nach wie vor aufgrund ihrer Marktmacht einseitige Arbeitsbedingungen diktieren wie beispielsweise eine höhere Arbeitszeit bei gleichzeitig weniger Lohn³²⁹. Das Recht auf Streik trägt also maßgeblich dazu bei, dass sich beide Parteien auf Augenhöhe begegnen können. Das Ziel des Streiks besteht in der Regel darin, die Firma an einem sensiblen Punkt zu treffen, und zwar bei den Finanzen. Durch Arbeitsniederlegungen entstehen den Unternehmen oft spürbare finanzielle Einbußen bzw. Schäden. Hinsichtlich des Streiks existieren dabei verschiedene Arten (z. B. Warnstreik oder Bummelstreik). Damit der Streik auch rechtmäßig ist, müssen jedoch einige Voraussetzungen erfüllt sein wie z. B. die Autorisierung durch eine Gewerkschaft, die Definition eines Streikziels, die Angemessenheit der eingesetzten Methoden usw.³³⁰ Werden diese Bedingungen nicht erfüllt, aber die Belegschaft legt dennoch die Arbeit nieder, handelt es sich um einen „wilden Streik“, der gegen geltendes Gesetz verstößt. Aus moralischer Sicht lässt sich jedoch auch dieses Vorgehen begründen und zwar genau dann, wenn die Menschenrechte in einer Firma zum Zweck der Gewinnmaximierung bewusst missachtet werden. In diesem Fall haben die individuellen (moralischen) Grundrechte der Menschen einen Vorrang vor den (moralischen) Quasi-Rechten bzw. sekundären Rechten des Unternehmens.

³²⁸ Nerdinger und Blickle 2015, 80f.

³²⁹ Dieses Ungleichgewicht zeigte sich insbesondere zur Zeit der industriellen Revolution in Europa. Daraufhin reagierte der deutsche Staat ab Mitte des 19. Jahrhunderts und begann die ersten Gesetze zum Schutz der Arbeiter zu erlassen (wie z. B. das Verbot von Kinderarbeit oder die Einführung einer gesetzlichen Krankenversicherung durch Otto von Bismarck). Vgl. dazu Arbeitsgesetze 2017, S. XIVf. Aber auch heute noch scheint diese Überlegenheit der Arbeitgeber zu existieren, wobei diese sich v. a. in die Länder der Dritten Welt verlagert hat.

³³⁰ Vgl. dazu Stein 2019: „Streik – welche Arten und Voraussetzungen es gibt“.

Grundsätzlich sollten aber die Organisationen in der Lage sein, angemessen auf die Arbeitsniederlegung reagieren zu können, um insbesondere auch die Kosten für Dritte (Kunden, Lieferanten, Gesellschaft) möglichst gering zu halten. Der finanzielle Schaden, welchen die Firma selbst erleidet, sollte spürbar sein, aber das Unternehmen nicht durch eine unbegrenzte Streikdauer in die Insolvenz treiben. Sofern keine Menschenrechte auf dem Spiel stehen, würde der beabsichtigte Bankrott der Firma auch keinen überzeugenden Grund für die Arbeitnehmer darstellen und somit nicht in deren Interesse liegen. Vielmehr entstünden den streikenden Beschäftigten durch den folgenden Arbeitsplatzverlust selbst wiederum negative Konsequenzen. Insofern können Arbeitsniederlegungen also dann gerechtfertigt werden, wenn sie zeitlich begrenzt sind, ausdrücklich nicht das Ziel verfolgen, ein spezifisches Unternehmen zu ruinieren oder Menschenrechte zur Disposition stehen.

Ad (ii): Der zweite Umstand betrifft das Thema *Whistleblowing*. Darunter verstehe ich allgemein mit Kleinig „the activity of an employee in an organization – private or public – who alerts a wider group to setbacks to their interests as a result of waste, corruption, fraud, profit seeking, or some violation of important rights“³³¹. Dies bedeutet im Speziellen, dass sich ein Insider mit vertraulichen Informationen an die Öffentlichkeit wendet, um Missstände oder gar Verbrechen einer Organisation aufzudecken.³³² Das Ziel besteht darin, die Firma durch den gesamtgesellschaftlichen Druck zu einer Kursänderung zu zwingen. Ein solches Vorgehen ist dann moralisch begründbar, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:³³³

1. Das Whistleblowing sollte erst, wenn alle vorherigen Maßnahmen gescheitert sind, als absolut letztes Mittel eingesetzt werden.
2. Das Vergehen der Organisation sollte ausreichend gravierend sein.
3. Die öffentliche Beanstandung sollte wohl begründet sein.
4. Der potentielle Hinweisgeber sollte überlegen, ob er bestimmte Rollenverpflichtungen hat, gemäß deren er aktiv werden müsste.

³³¹ Kleinig 2014, S. 207.

³³² Bisläng wurde der Bereich des Whistleblowings insbesondere auf empirische Weise untersucht. Vgl. dazu u. a. die Studien von Miceli und Near 1984, Near und Miceli 1996 sowie Chen und Lai 2014. Das Verhältnis zwischen Whistleblowing und Mitarbeiterloyalität diskutieren beispielsweise Kleinig 2014, S. 206-211, Duska 2007, Larmer 1992 und Varelius 2009.

³³³ Vgl. dazu Kleinig 2014, S. 208-210.

5. Die Wahrscheinlichkeit, ob Whistleblowing tatsächlich auch effektiv bzw. erfolgreich ist, sollte mit einkalkuliert werden.

6. Das Whistleblowing sollte angemessen motiviert sein, also die Person sollte über die „richtigen“ Motive verfügen.

So sind beispielsweise in dem oben skizzierten VW-Beispiel die meisten eben genannten Bedingungen erfüllt: Der systematische Betrug der Konsumenten sowie die dadurch entstehende Schädigung der Umwelt und damit letztlich auch der Gesellschaft ist ein schwerwiegendes Vergehen, gegen welches die Öffentlichkeit sich wehren kann und soll. In ihrer Rolle als Softwareentwicklerin sowie gemäß ihrem Charakter, ist es Petras Ziel, die Autos umweltfreundlicher zu gestalten, um das Unternehmen, aber auch die Automobilität insgesamt weiter voranzubringen. Schließlich entsprach die Hinwendung zur Öffentlichkeit auch dem letzten Schritt, nachdem keine der vorherigen Maßnahmen Erfolg hatte.

Wenn ich jedoch mitbekomme, dass sich ein Kollege in der Buchhaltung gelegentlich um ein paar Euro verrechnet, rechtfertigt dies noch keinen Gang zur Öffentlichkeit, da keine der oben genannten Bedingungen erfüllt ist. In diesem Fall besteht für die Loyalitätspflicht der Vorrang, also dass die Firma nicht zu schädigen ist sowie zu deren Weiterbestehen beigetragen werden sollte. Es sprechen also gute Gründe dafür, diese Thematik zunächst intern zu klären. Da eine spezifische Person davon betroffen ist, könnte auch gezielt die Ursache erforscht und entsprechend Einfluss genommen werden. Möglicherweise zeigt sich, dass dieser Kollege aufgrund von Überlastung alle Zahlen nicht mehrfach prüfen kann. Um dem entgegen zu wirken, sollten anschließend geeignete Maßnahmen ergriffen (z. B. durch Umverteilung der Aufgaben oder Einstellung eines weiteren Kollegen) oder die Kontrollmechanismen intern angepasst werden (z. B. durch die Einführung des Vier-Augen-Prinzips).

2.4.3.2 Positive Beitragspflicht zum Wohle des Unternehmens

Die zweite Loyalitätsanforderung beinhaltet die Pflicht der Mitarbeiter zum Wohle ihres Arbeitgebers beizutragen. Damit meine ich alle Aktivitäten, die zum Fortschritt der Organisation beitragen. Denn nur wenn ein Unternehmen sich weiterentwickelt, kann dessen Existenz langfristig gesichert werden. Firmen, die nicht flexibel auf sich ändernde

Umstände reagieren können, indem sie ihre Produkte oder Dienstleistungen anpassen, oder die sich nicht aus sich selbst heraus um eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung bemühen, werden aus dem Markt ausscheiden. Albert O. Hirschman hat diesen Prozess des langfristigen Verfalls (*institutional decline*) detailliert in seinem Werk *Exit, Voice, and Loyalty* untersucht³³⁴. Seiner Ansicht nach existieren in jeder Gesellschaft Dysfunktionen sowie Fehlverhalten. Dabei müsse die Gesellschaft aus sich selbst heraus Mechanismen (*forces*) entwickeln, um möglichst viele der fehlgeleiteten Akteure wieder in die richtigen Bahnen zu lenken, damit die Gesellschaft wieder angemessen funktionieren könne. Dies gelte insbesondere auch für Organisationen, da v. a. Firmen Schwankungen unterliegen und mit Einbrüchen zu kämpfen hätten. Die Sicherheit einer linear steigenden Gewinnkurve sei dabei nicht gegeben. Potentielle Leistungseinbrüche und damit verbundene sinkende Umsätze seien oftmals auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Eine davon ist beispielsweise die Verschlechterung des Produktes oder der Dienstleistungen. Um den Firmen wieder zum Aufstieg zu verhelfen, verfügen Kunden sowie Organisationsmitglieder zunächst über zwei Optionen – Ausstieg (*exit*) und Protest (*voice*):

„(1) Some customers stop buying the firm’s products or some members leave the organization: this is the *exit option*. As a result revenues drop, membership declines, and management is impelled to search for ways and means to correct whatever faults have led to exit.

(2) The firm’s customers or the organization’s members express their dissatisfaction directly to management or to some other authority to which management is subordinate or through general protest addressed to anyone who cares to listen: this is the *voice option*. As a result, management once again engages in a search for the causes and possible cures of customers’ and members’ dissatisfaction”³³⁵.

Die Ausstiegsoption bezieht sich sowohl auf die Mitarbeiter, welche das Unternehmen verlassen können, als auch auf die Kunden, welche den Kauf der entsprechenden Produkte beenden. Ebenso können beide Gruppen ihre Unzufriedenheit gegenüber der Geschäftsführung ausdrücken. Beide Möglichkeiten sollten letztlich dazu führen, dass die Manager ernsthaft nach den Ursachen für die Verschlechterung forschen und sich darum bemühen, diese auch zu beheben. Der dritte Mechanismus – Loyalität – scheint

³³⁴ Vgl. dazu Hirschman 1970.

³³⁵ Hirschman 1970, S. 4; Hervorh. im Original.

eine ausgleichende Funktion zwischen *exit* und *voice* einzunehmen. Durch Loyalität steigen die Kosten für den Ausstieg und somit steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass die betreffenden Mitarbeiter zunächst in der Firma bleiben und versuchen, diese von innen heraus zu verbessern. Daher ist es auch für das Fortbestehen der Unternehmen von zentraler Bedeutung, dass diese stets über eine gewisse Anzahl an loyalen Mitarbeitern verfügen, die die Firma von innen heraus ändern wollen. Dabei ist es nicht notwendig, dass alle Angestellten loyal sind. Entsprechend bestehe gemäß Hirschman keine generelle Loyalitätspflicht, sondern diese entspreche maximal einer imperfekten Verpflichtung. Imperfekt ist eine Pflicht insofern, als sie nicht rechtlich erzwungen werden kann.

Der Reiz von Hirschman's politisch-ökonomischer Studie besteht mit Sicherheit in seiner Nähe zur faktischen Lebenswelt und dem Versuch, diese theoretisch abzubilden. Dabei entstehen jedoch auch einige Schwierigkeiten. Fraglich ist meiner Ansicht nach zunächst, wie viele loyale Angestellte benötigt werden bzw. wie hoch die kritische Masse an loyalen Mitarbeitern sein sollte, um das unternehmerische Überleben zu sichern. Zählt dabei lediglich die Quantität oder ist auch die Qualität ein Bewertungsmerkmal? Denn fünf außerordentlich motivierte und sehr loyale Mitarbeiter leisten möglicherweise genauso viel wie fünfzehn weniger loyale Mitarbeiter. Zudem ist unklar, welche Instanz letztlich die „loyalen Mitarbeiter“ festlegt und wie deren entsprechendes Verhalten sichergestellt werden kann. Sofern dies nicht überwacht wird, kann – unter Voraussetzung der ökonomischen Rationalität – wiederum die Gefahr des „Trittbrettfahrers“³³⁶ entstehen. In der Ökonomie wird damit in Bezug auf öffentliche Güter das folgende Phänomen bezeichnet: Gesamtgesellschaftlich wäre es am besten, wenn sich alle Mitglieder an den Kosten für die Bereitstellung eines bestimmten Gutes beteiligten. Sofern dazu jedoch kein Zwang o. ä. besteht, hat eine eigennutzmaximierende Person individuell einen Anreiz, von einem entsprechenden Verhalten abzuweichen, indem sie sich nicht an der Bereitstellung beteiligt, aber dennoch von dem öffentlich verfügbaren Gut profitiert. Da diese Annahme für jedes Mitglied gilt, wird sich letztlich niemand an den Kosten beteiligen, weshalb das Gut nicht zur Verfügung gestellt werden kann, woraus sich wiederum Nachteile für die Gesellschaft insgesamt ergeben. Im Hinblick auf Loyalität verhält es sich ähnlich. Für eine Firma wäre es am besten, wenn sich alle Mitarbeiter loyal verhalten würden. Idealerweise würde ein solches

³³⁶ Siehe oben S. 130, Fn. 271.

Verhalten auch unternehmensseitig angemessen honoriert werden. Jeder Angestellte hat jedoch individuell einen Anreiz, davon abzuweichen, und sozusagen ohne „eigene Kosten“ die Vorteile zu genießen, welche durch die Loyalität der anderen Mitarbeiter entstehen. Letztendlich wird sich also kein Angestellter mehr für loyales Verhalten entscheiden. Dadurch würde wiederum die Firma schlechter gestellt, woraufhin sie die (sozialen und/oder monetären) Leistungen streichen würde, welche insbesondere für die loyalen Mitarbeiter vorgesehen waren. Durch das vormalig eigennutzmaximierende Handeln würden sich die Angestellten damit insgesamt deutlich schlechter stellen, als wenn sie zur Kooperation bereit gewesen wären.

Ein weiterer Punkt betrifft die Loyalitätskonzeption selbst. Laut Kleinig³³⁷ scheint der Ansatz von Hirschman zu instrumentalistisch zu sein, da Loyalität lediglich als Mittel gesehen wird, um dem institutionellen Verfall entgegen zu wirken. Loyalität sei zwar in schwierigen Zeiten relevant, dieser komme jedoch insbesondere auch in guten Zeiten eine große Bedeutung zu, um die Unternehmensinteressen zu fördern. Denn:

„Nevertheless, the value of loyalty does not reside primarily in its ability to halt the process of endemic institutional decline. It may be the failure of loyalty itself that initiates (rather than fails to stem) the decline. (...) Loyalty may be the central (though not exclusive) virtue of associative relations, by “keeping us keeping on” in regard to what are for us intrinsically valued associations – relationships and institutions to which we are committed. It does so especially in bad times – as Hirschman notes – as a sustaining influence. *But loyalty may also operate in good times – to foster or advance the interests of the institution* [Hervorh. d. Verf.]: the loyal alumnus may make a large contribution to the university’s endowment fund”³³⁸.

Dazu merkt Kleinig an, dass Loyalität per se nicht ausreichend sei, da sie nicht in Bezug auf alle Arten von Institutionen gerechtfertigt werden könne.³³⁹ Denn nicht jede Organisation verfolgt solche Werte, die selbst wiederum schützenswert sind. Als Beispiele nennt er u. a. den Ku-Klux-Klan oder die Mafia. Daher ist zu zeigen, worin die Besonderheit eines Unternehmens liegt, wodurch es sich als moralischer Rechteinhaber qualifiziert. Die Begründung eines entsprechenden unternehmerischen Rechts auf

³³⁷ Kleinig diskutiert Hirschman’s Ansatz ausführlich in: Kleinig 2014, S. 76-79 sowie 202-204.

³³⁸ Kleinig 2014, S. 78f.

³³⁹ Vgl. Kleinig 2014, S. 79.

Loyalität, das sowohl negativ als auch positiv ist, werde ich im nächsten Abschnitt darlegen.

2.4.3.3 Argument für Recht auf Loyalität

Für die meisten Autoren stellt Loyalität höchstens eine (imperfekte) Pflicht dar, die sich schnell durch andere Pflichten oder Rechte aufheben lässt. Dies mag tatsächlich auf einige Loyalitätsarten zutreffen. Mein Ziel besteht auch nicht darin ein allgemeines und umfassendes Recht auf Loyalität zu begründen, sondern dieses Recht alleine für einen spezifischen Bereich, also in Bezug auf Unternehmen, plausibel zu machen. Was genau unter einem solchen Recht zu verstehen ist, habe ich in den vorigen Abschnitten ausführlich diskutiert. Im Weiteren werde ich auf die Begründung desselben eingehen.

Wie auch Hirschman gehe ich davon aus, dass Loyalität einer der wichtigsten Faktoren ist, welcher die Unternehmen „am Leben“ erhält. Ich beschränke mich jedoch nicht auf diese instrumentelle Begründung von Loyalität, sondern gehe noch einen Schritt weiter. Denn daran schließt die Frage an, wieso wir als Individuen ein Interesse am Erhalt von Firmen haben sollten und welche Spezifika die Firmen selbst wiederum erhaltenswert machen. Der Verweis auf die historischen Entwicklungen seit der industriellen Revolution, also darauf dass im Rahmen der Entwicklung des kapitalistischen Wirtschaftssystems in den westlichen Ländern viele Unternehmen entstanden sind, die innerhalb kürzester Zeit eine hohe Anzahl von Angestellten hatten, scheint mir an dieser Stelle nicht ausreichend zu sein, um den Wert von Firmen zu begründen. Ebenso wenig kann der Hinweis auf die vergangenen 70 Jahre seit Kriegsende gelten, in welchen viele Organisationen auf inzwischen mehrere hunderttausend Mitarbeiter angewachsen sind. Nur weil sich etwas faktisch so verhält, ist es deswegen nicht unmittelbar moralisch vertretbar. Insofern sind auch Firmen an sich nicht einfach deshalb wertvoll, weil sie sich innerhalb der vergangenen 200 Jahre entwickelt haben. Genauso wenig kann aber ihre Existenz in einer philosophischen Untersuchung ignoriert werden, da sich diese auch stets an der Lebenswelt bewähren muss.

Was ist aber das Besondere an Unternehmen und wie lassen sich entsprechende Rechte begründen? Dazu bestehen zwei Argumentationsmöglichkeiten. Die erste beinhaltet, wie in 1.3.3 bereits ausführlich dargelegt wurde, den unternehmerischen Status als

moralischer Akteur. Die Moralität selbst entsteht dabei durch die moralischen Personen, welche die Korporation konstituieren. Durch diese kann die Firma einerseits auf sekundäre Weise handeln und verfügt andererseits auch über sekundäre Rechte³⁴⁰. Die zweite Argumentationslinie verläuft auf rekonstruktive Weise. So scheinen Korporationen zwar eine vergleichsweise neue Organisationsform zu sein, da sie spezifisch wirtschaftliche Ziele verfolgen, aber dennoch ist eine Firma nichts anderes als ein großer Gruppenverband von Menschen. Nur durch entsprechende Gruppenstrukturen waren die frühzeitlichen Menschen überhaupt erst in der Lage zu überleben und sich aufgrund der Arbeitsteilung sowie entsprechender Synergieeffekte weiterzuentwickeln. Dies gilt auch heute noch für alle Arten von Verbänden. Die Firmen nehmen dabei eine exponierte Stellung ein, da sie aufgrund ihrer finanziellen sowie personellen Ressourcen die menschliche Weiterentwicklung wesentlich beeinflussen können. Dies möchte ich anhand eines Gedankenspiels verdeutlichen:

Angenommen, wir leben in einer Welt, die exakt der heutigen entspricht, allerdings wurde den Menschen (aus unbekanntem Gründen) die Disposition zur Loyalität genommen. Es existiert also gesamtgesellschaftlich keine Loyalität mehr. Wie wirkt sich ein solches Szenario im Einzelnen auf den wirtschaftlichen Bereich aus? Die Verträge zwischen den Organisationen und Mitarbeitern regeln zwar viele Themenbereiche, aber es ist vermutlich dennoch ein schleichender Verfall beobachtbar. Denn jeder leistet nur noch das, was in seinem Arbeitsvertrag steht: es werden keine Überstunden mehr getätigt, keine kreativen Ideen entwickelt oder eigene Projekte angestoßen. Möglicherweise halten sich aber auch einige Individuen gar nicht mehr an die Verträge, da diese ähnlich wie Versprechen eine soziale Institution darstellen, welche durch Loyalität unterstützt werden. Es mag Menschen geben, die sich aus reiner Berechnung oder gänzlich emotionslos an Verträge oder gemachte Versprechen halten, aber sofern ich mit meinem Gegenüber in einer besonderen Beziehung stehe und mich mit diesem verbunden fühle, scheint die Wahrscheinlichkeit höher zu sein, dass ich mich auch diesen sozialen Institutionen gemäß verhalte. Somit können die Firmen nicht davon ausgehen, dass ihre Mitarbeiter die Betriebsgeheimnisse für sich behalten, ihre Aufgaben adäquat erfüllen oder gar pünktlich an ihrem Arbeitsplatz erscheinen³⁴¹.

³⁴⁰ In Bezug auf die Herleitung von Unternehmensrechten siehe oben S. 80-82.

³⁴¹ Um dagegen vorgehen zu können, bliebe den Unternehmen lediglich die Möglichkeit der systematischen Überwachung. Ein solches Vorgehen scheint mir jedoch fragwürdig und insbesondere

Ebenso wenig können die Angestellten annehmen, dass die Firmen ihren Teil des Vertrags erfüllen, also pünktlich das Gehalt bezahlen, die Sicherung des Arbeitsplatzes garantieren usw. Sofern diese Stütze also wegbricht, würde eine sich selbst verstärkende, negative Tendenz in Gang gesetzt: Die Unternehmen entwickeln sich mangels Innovationen immer weniger weiter, wodurch mittel- bis langfristig das Wachstum gebremst wird bzw. stagniert. Um weiterhin profitabel zu sein, werden Mitarbeiter entlassen oder ihnen werden attraktive Abfindungen angeboten. Die leeren Stellen werden nicht nachbesetzt und aus finanziellen Gründen werden auch keine neuen geschaffen. Dies bedeutet, dass die entlassenen Angestellten kaum Aussicht auf eine neue Arbeitsstelle haben. Die gleichzeitige Mehrarbeit kann durch die geringere Anzahl an Beschäftigten nicht aufgefangen werden, da keiner bereit ist Überstunden zu leisten. Da die Firmen mangels Personal und aufgrund verschlechterter Qualität ihren Kunden nicht mehr gerecht werden können, sinkt deren Ansehen am Markt, wodurch letztlich auch die Umsätze einbrechen, bis die Unternehmen schließlich vom Markt verschwinden. Dies trifft selbstverständlich nicht alle Firmen zur selben Zeit und in einem ähnlichen Ausmaß, aber die Tendenz zeigt sich deutlich. Aus den gleichen Gründen würden auch keine neuen Organisationen mehr entstehen, wodurch auch die Anzahl der Arbeitsplätze kontinuierlich sinken würde. Es gäbe also immer mehr Arbeitsuchende, die auf staatliche Unterstützung angewiesen wären. Wenn aber die Menschen aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit nicht mehr in der Lage sind, Steuern zu bezahlen und auch durch den Rückgang der Unternehmen weniger oder keine Firmensteuern abgeführt werden können, verfügt der Staat kaum noch über Einnahmen. Somit würde dieser Verfall auf lange Sicht zu einer Eliminierung der Unternehmensform an sich und damit zu einem Zusammenbruch der Wirtschaft führen, wobei die gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen nicht absehbar wären.

Für die Organisationen ist Loyalität demnach in der oben skizzierten Form überlebensnotwendig, um wettbewerbsfähig zu sein, indem sie qualifizierte und leistungsstarke Mitarbeiter an sich bindet. Zugleich stellen Unternehmen zentrale Treiber hinsichtlich des gesellschaftlichen Fortschritts dar; sie tragen also wesentlich zur menschlichen Weiterentwicklung bei. Die oben beschriebene Welt ohne Loyalität würde sich also kein vernünftiges Wesen wünschen können. Sowohl für jede Person

höchst ineffizient zu sein, da den Mitarbeiter durch die gegenseitige Überwachung u. a. weniger Zeit für ihre eigentlichen Aufgaben zur Verfügung stünde.

individuell als auch gesamtgesellschaftlich betrachtet, ist Loyalität daher von zentraler Bedeutung. Diese wird in dem formulierten Recht auf Loyalität ersichtlich. Da die Grenzen dieses Rechts klar definiert sind, lassen sich keine weiteren Gründe finden, welche dagegen sprechen könnten.

2.5 Diskussionsbeispiel: Bilanzierung

Nachdem das individuelle Recht auf Integrität sowie das unternehmerische Recht auf Loyalität ausführlich dargestellt und jeweils die Bereiche aufgezeigt wurden, in welchen das eine oder das andere Recht dominiert, ist im Weiteren zu klären, wie sich beide Rechte in Bezug auf einen Grenzfall zueinander verhalten. Dieser ist insofern gestaltet als er zwischen den beiden Polen des höchst Unmoralischen sowie der minimalen moralischen Verfehlung steht.

Dies werde ich anhand eines Beispiels aus dem Bereich der Bilanzierung verdeutlichen. Stellen wir uns dazu ein fiktives international operierendes, mittelständisches Unternehmen aus der Automobilbranche vor, das verschiedene Hersteller beliefert. Für einen ersten Auftrag eines Kunden hat der Zulieferer beispielsweise bereits viel Geld in die technologische Produktentwicklung sowie in den Bau eines neuen Werks investiert. Daher hat diese Firma natürlich auch ein sehr großes Interesse daran, den daran anknüpfenden Folgevertrag zu erhalten. Zudem umfassen die Auftragsvolumina oftmals Milliardenbeträge, weshalb sie einen signifikanten Anteil zum Unternehmensumsatz beitragen. Der Hersteller (also der Kunde bzw. Auftraggeber) ist sich dessen jedoch bewusst und fordert daher von dem Zulieferer entweder einen einmaligen, hohen Rabatt auf die Produkte oder in einigen Fällen sogar die Zahlung einer spezifischen Geldsumme, damit dieser überhaupt in den Auswahlprozess der Vertragsvergabe aufgenommen wird.³⁴² Bei erfolgreichem Vertragsabschluss wird dann oftmals eine weitere Gebühr

³⁴² Dass der Hersteller bzw. der Kunde seine Marktmacht derart nutzt, um den Preis zu drücken oder dem Zulieferer sogar eine spezifische Zahlung abverlangt, um überhaupt eine Anfrage zu bekommen, ist aus moralischer Perspektive bereits auch sehr problematisch. Da dies jedoch die Beziehung zwischen zwei Firmen betrifft, würde eine Diskussion an dieser Stelle zu weit führen, was jedoch nicht die Relevanz dieser Thematik schmälert.

fällig, welche der Zulieferer zu leisten hat. Für diese einmalig gewährten Rabatte oder Eintritts- bzw. Vertragsabschlussgebühren existiert jedoch bislang keine eigenständige steuerrechtliche Regelung. Früher entsprach es der gängigen Praxis des Zulieferers diese als Rabatte oder Kosten entsprechend zu kennzeichnen (beispielsweise durch Begriffe wie „*quick savings*“ oder „*signing fee*“). Gemäß den derzeit geltenden Bilanzierungsregeln sind Rabatte steuerfrei. Dies bedeutet, dass die Preisnachlässe selbst nicht verbucht, sondern direkt vom Preis abgezogen werden. Da dadurch der gesamte Unternehmensumsatz reduziert wird, muss die Firma auch insgesamt weniger Steuern auf den Ertrag abführen. Ebenso können Kosten unmittelbar steuerlich geltend gemacht werden.

Stellen wir uns weiter vor, dass Anna den Vertrieb des oben genannten Zulieferers verantwortet. Ihre Aufgabe ist also die Akquise neuer Kunden sowie die Pflege bereits bestehender Kunden, wozu auch die Vertragsverhandlungen zählen. Sie lässt sich als fleißige, disziplinierte und strebsame Person charakterisieren, der Werte wie Genauigkeit, Ordnung und Ehrlichkeit wichtig sind. Die Arbeit stellt einen sinnstiftenden Teil in ihrem Leben dar. Anna arbeitet zudem sehr eng mit den Kollegen aus dem Controlling bzw. der Bilanzierung zusammen. Insofern verfügt sie über ein gutes Verständnis bezüglich der unternehmerischen Kennzahlen.

Wie bei fast allen mittleren bis großen Unternehmen üblich, arbeitet diese exemplarische Firma auch mit einer der großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zusammen, welche die Bilanzen des Zulieferers überprüfen. Daher kommt eines Tages einer der Wirtschaftsprüfer auf Anna zu. Die von Anna gewährten und als solche gekennzeichneten Rabatte seien seiner Ansicht nach keine Preisnachlässe im herkömmlichen Sinne, sondern würden vielmehr eine Investition in eine potentielle Geschäftsanbahnung darstellen. Sie seien daher steuerlich auch wie Investitionen zu behandeln, die über eine gewisse Anzahl von Jahren hinweg abgeschrieben werden müssten. Anstatt des gesamten Steuervorteils im aktuellen Jahr, könnte die Firma also lediglich einen Bruchteil davon geltend machen. Nun stellt sich die Frage, wie das Unternehmen mit diesem Umstand umgehen soll. Und diese Frage betrifft nicht nur die Vertriebs- und Finanzabteilung, sondern auch den Compliance-Bereich, also diejenige Sparte, die sich um die unternehmensinterne Einhaltung von Regeln und Gesetzen insbesondere im Hinblick auf Bestechung und Vorteilnahme kümmert. Denn solche

Einmalzahlungen könnten schnell als Bestechungsversuche aufgefasst werden. Daher einigen sich alle unternehmensinternen Beteiligten darauf, diese Rabatte und finanziellen Leistungen anderweitig zu deklarieren bzw. ausführlicher zu rechtfertigen. So werde die Preisreduzierung beispielsweise mit diversen Marktentwicklungen begründet. Alternativ seien die Prozessoptimierungskosten gestiegen, ohne die die Firma nicht wettbewerbsfähig wäre. Dadurch sollen die gewährten Rabatte und Kosten letztlich doch steuerlich geltend gemacht werden können.

Das eben beschriebene Szenario scheint eine rechtliche Grauzone zu sein, die bislang noch nicht offiziell behandelt wurde, weshalb dazu auch kein eigenes Gesetz besteht. Insofern ließe sich darüber streiten, ob diese einmaligen Rabatte ihrem Wesen nach den herkömmlichen Preisnachlässen entsprechen oder doch vielmehr den Investitionen zuzuordnen sind. So lassen sich für beide Sichtweisen Gründe anführen. Auf der einen Seite ist die Gewährung eines Mengenrabattes beispielsweise ein gängiges Instrument, das von Unternehmen zur Kundenbindung eingesetzt wird. Bei dem Verkauf eines Produktes in hoher Stückzahl wäre ein Preisnachlass in der Tat legitim. Auf der anderen Seite dient die Preisreduktion dem Abschluss eines neuen Geschäfts. Insofern scheint der Rabatt eher einer Investition in einen potentiellen neuen Auftrag darzustellen. Dabei spielen jedoch noch weitere Überlegungen eine Rolle: Sobald der Preisnachlass oder die Kosten als Investition gesehen werden, müssen diese auch zu einem Teil versteuert werden. Die Steuern können dabei schnell im Millionen- oder gar Milliardenbereich liegen, wenn davon ausgegangen wird, dass nicht nur dieses Unternehmen, sondern noch viele weitere Firmen dieser Praxis nachgehen. Für die Gesellschaft entsteht also ein signifikanter Schaden, wenn die Organisationen diese unklaren Begrifflichkeiten nutzen und die Zahlungen weiterhin als Rabatte bezeichnen. Grundsätzlich hat eine Firma natürlich ein Interesse daran möglichst wenig Steuern zu zahlen, wobei diese auch hier einen Spagat zu bewältigen hat: Einerseits erwarten beispielsweise bei Aktiengesellschaften die Investoren einen hohen Unternehmensgewinn, der wiederum hohe Ausschüttungen an die Shareholder verspricht; andererseits hängt die Steuerlast vom Ertrag der Firma ab, ist also umso niedriger je geringer der Umsatz ist.³⁴³ Außerdem gewährt der Zulieferer den Preisnachlass deshalb, weil der Folgeauftrag

³⁴³ In der Praxis scheinen die Firmen in Bezug auf die Bilanzierung tatsächlich in vielen Bereichen einen großen Spielraum zu haben und daher die Ausgestaltung der Bilanzen entsprechend an die Marktbedingungen anpassen zu können. Ist die Wirtschaftslage z. B. schlecht, könnten Firmen sich „gesünder“ rechnen, um das Vertrauen ihrer Shareholder zu erhalten.

einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmensumsatz leistet und damit letztlich auch die Arbeitsplätze mehrerer hundert oder tausend Mitarbeiter sichert. Sofern mehrere solcher Aufträge hintereinander ausblieben, könnte die Firma schnell in finanzielle Schwierigkeiten geraten und Mitarbeiterentlassungen vornehmen müssen.

Aufgrund der unklaren Begrifflichkeiten sowie der uneindeutigen rechtlichen Lage ist es keine einfache Aufgabe, diese Situation aus moralischer Perspektive zu bewerten. So lassen sich für beide Sichtweisen Gründe anführen, weshalb nicht von einem höchst unmoralischen Vergehen gesprochen werden kann. Auch verstößt die Klassifikation als Rabatt nicht unmittelbar gegen geltendes Recht, wie es im oben genannten VW-Beispiel der Fall war. Dennoch scheint diese Vorgehensweise moralisch verwerflich zu sein, da durch die Umbenennung der Allgemeinheit ein gewisser Steuerbetrag entgeht. Damit entzieht sich die Firma in Teilen auch ihrer Verantwortung der Gesellschaft gegenüber, zu deren Wohl sie eigentlich beitragen sollte. Fraglich ist auch, wie sich Anna in dieser Situation verhalten soll. Sie war während des gesamten Prozesses involviert, wobei sie als reflektierte Persönlichkeit die Komplexität des Vorgangs sowie die entsprechenden Konsequenzen versteht. Dennoch scheint sie einem Dilemma gegenüber zu stehen. Auf der einen Seite kann die Firma gute Gründe dafür anführen, dass die Preisnachlässe wie Rabatte behandelt werden sollten. Auf der anderen Seite steht jedoch die Gesellschaft bzw. das Gemeinwohl, dass durch die Zahlung von beträchtlichen Steuergeldern umso mehr befördert werden könnte. Wie sich Anna angesichts dieser Situation verhalten soll, hängt im Wesentlichen von zwei Punkten ab: ihrer personalen Integrität sowie ihrer Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Wie oben bereits beschrieben wurde, hat auch Anna ein Bedürfnis nach Integrität. Das Ausnutzen gesetzlicher Schlupflöcher und die sich daraus ergebende Schädigung der Allgemeinheit widersprechen grundsätzlich ihrem ehrlichen sowie akkuraten Wesen. Sie könnte versuchen sich einzureden, dass der gesellschaftliche Schaden vermutlich überschaubar ist und die rechtliche Unklarheit letztlich auf den Gesetzgeber selbst zurückzuführen ist, der diese beseitigen müsste. Dennoch widerstrebt es ihr, sich an dieser moralisch fragwürdigen Praxis zu beteiligen. Anna hat jedoch auch eine gewisse Loyalitätspflicht ihrem Arbeitgeber gegenüber, indem sie diesen nicht vorsätzlich schädigen und zu dessen Wohl beitragen soll. Außerdem ist ihr daran gelegen, dass die Firma weiterhin bestehen bleibt, wodurch einige tausend Arbeitsplätze gesichert werden.

Dennoch stellt sich für Anna weiterhin die Frage, wie sie sich verhalten soll. Eine mögliche Lösung für dieses Dilemma könnte darin bestehen, dass sie einen Kompromiss zwischen beiden Ansprüchen findet bzw. beides derart integriert, dass sie mit der Entscheidung leben kann. Anna erfüllt ihre Loyalitätspflicht insofern als sie ihre Aufgaben ausführt und sich beispielsweise um die Gewinnung neuer Kunden bemüht, um nicht mehr in einer so starken Abhängigkeit von den bereits bestehenden zu sein. Die Erfolgsaussichten sind jedoch fraglich, da zumindest in dieser Branche die Anzahl der Hersteller überschaubar ist und damit alle über eine ausgeprägte Marktmacht verfügen. Sie könnte zudem intern versuchen, die Kollegen für diese Thematik zu sensibilisieren und alternative Projekte zur Förderung des Allgemeinwohls zu initiieren. Dadurch könnte die Organisation auch die Kontrolle über das Geld behalten, indem sie es zielgerichtet einsetzen würde. Dies könnte zudem den positiven Nebeneffekt der guten Presse für die Firma beinhalten. Sofern ihre Kollegen sowie ihr Vorgesetzter nicht für ihr Anliegen empfänglich sind, sollte sie sich dennoch nicht umgehend an die Öffentlichkeit wenden, sondern zunächst alle unternehmensinternen Instanzen durchlaufen. Indem Anna den vorgeschriebenen Weg geht, sich also an die gemeinsamen Regeln hält, handelt sie in Übereinstimmung mit ihren Werten der Ordnung und Genauigkeit und kann dieses Vorgehen daher gut in ihre Persönlichkeit integrieren. Um ihrem Anspruch zusätzlich gerecht zu werden, könnte sie sich auch außerhalb der Firma im Rahmen einer Initiative o. ä. für eine Gesetzesänderung sowie die Aufklärung der Öffentlichkeit zu diesem Thema engagieren, damit schließlich diese rechtlichen Schlupflöcher vom Gesetzgeber geschlossen werden.

Schlussbemerkung

Ich möchte diese Arbeit mit einigen Anmerkungen abschließen. Das eingangs erwähnte Ziel bestand darin zu klären, ob und welche moralischen Rechte und Pflichten zwischen Individuen und Unternehmen bestehen. Der Fokus lag dabei insbesondere auf Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Der erste Teil bildete dabei das philosophische Fundament, auf dem dann die Idee der Rechte und Pflichten aufbauen konnte. Mein Anspruch bestand dabei nicht darin, eine vollständige Liste zu erarbeiten, sondern einige grundlegende Rechte zu betrachten. Zu diesen zählten insbesondere auch das individuelle Recht auf Schutz der Integrität sowie das unternehmerische Recht auf Loyalität. Da sich beiden Rechte in Teilen ihrer Geltungsbereiche überlappen, führt dies unausweichlich zu einem Rechtskonflikt. Dieser wurde anhand der Whistleblowing-Thematik sowie dem Bilanzierungsbeispiel im Hinblick auf unmoralische Praktiken eines Unternehmens dargestellt. Dabei wurde zudem darauf verwiesen, dass die Betrachtung jeweils situationsabhängig und unter Abwägung aller relevanter Gründe zu erfolgen hat. Allerdings erschöpfen sich die Spannungen zwischen beiden Rechten nicht allein im Bereich der korporativen unmoralischen Handlungen. Denkbar wäre z. B. auch, dass sich ein Betroffener in einem entsprechend gestalteten Szenario zwischen seiner Familie und der Firma entscheiden muss. Sofern die Familie für den Betroffenen (besonders) wertvoll ist, sollte er aufgrund seines Rechts auf den Schutz seiner Integrität der Familie den Vorzug einräumen. Zugleich hat jedoch auch das Unternehmen ein Recht auf die Loyalität des Beschäftigten, indem er durch die Ausführung seiner Aufgaben einen Beitrag zum Firmenerfolg leistet. Dieser Fall scheint mir in der Praxis sogar mehr Menschen zu betreffen als das Thema Whistleblowing. Denn den meisten Arbeitnehmern sind mit Sicherheit Situationen bekannt, in welchen sie zwischen einem beruflichen und familiären Termin wählen mussten. Angenommen Sie müssen sich zwischen dem Geschäftsessen mit einem sehr wichtigen Kunden oder dem Geburtstagsessen mit der 90-jährigen Großmutter entscheiden, wobei keiner der Termine verschoben werden kann. Nehmen wir weiter an, dass der geschäftliche Termin die letzte Möglichkeit ist, um den großen Auftrag zu bekommen, welcher für das Überleben der eigenen Firma essentiell wäre. Zugleich ist Ihre Großmutter jedoch nicht mehr bei bester Gesundheit (oder gar schwer krank), weshalb ein zeitnahes Ableben sehr wahrscheinlich ist. Was würden Sie tun? In der Tat lässt sich auch für diese

Situation keine allgemein gültige Lösung präsentieren, da noch viele andere Aspekte wie die genauen Umstände oder die individuellen Prioritäten sowie Erfahrungen der Beteiligten bei der Deliberation berücksichtigt werden müssten. So existieren einerseits Menschen, für die der Job den höchsten Stellenwert einnimmt und die angesichts dieser Entscheidung unmittelbar das Geschäftsessen wählen würden. Andererseits lassen sich jedoch auch solche Menschen finden, die der Familie direkt den Vorrang einräumen würden. Die meisten anderen Individuen werden sich vermutlich zwischen diesen beiden Polen bewegen. Außerdem ist dieses Beispiel im Vergleich zum Whistleblowing intern anders strukturiert, da der Konflikt nicht aufgrund einer entdeckten oder gar geforderten unmoralischen Handlung entsteht, sondern sowohl das Unternehmen als auch die Familie einen legitimen Anspruch an den Betreffenden stellen. Insofern liegt die Entscheidung nach Abwägung aller relevanter Gründe bei dem Einzelnen. Allerdings wäre es wünschenswert, wenn die Firma ihren Mitarbeiter in der Entscheidungsfindung unterstützt. Denn wie oben bereits ausführlich beleuchtet wurde, stellt Reziprozität einen wichtigen Faktor für Loyalität dar, und diese gilt für beide Seiten. Die Firma sollte also an der individuellen Lebenssituation des Angestellten Anteil oder diese zumindest zur Kenntnis nehmen. Zudem wäre es im Hinblick auf die Unternehmensstruktur sinnvoll, wenn die Aufgaben und Verantwortlichkeiten derart aufgeteilt würden, dass keiner der Mitarbeiter zu viel davon besitzt. So scheint es mir auch aus Sicht der Firma problematisch zu sein, wenn das Überleben des Unternehmens an einer einzigen Person hängt. Dies stellt wohl nicht den Regelfall in der Praxis dar, aber dennoch weist diese überspannte Formulierung auf Schwierigkeiten hin, die einer Firma entstehen, wenn sich die Macht bei einzelnen Personen zu stark konzentriert und diese Individuen aufgrund von Kündigung, Unfall oder Tod kurzfristig nicht mehr arbeitsfähig sind. Denn dann entstehen oftmals Machtvakua, die sich durch die Streitigkeiten rivalisierender leitender Angestellter hinsichtlich der Nachfolge weiter verschlimmern können. Daher wäre es für Korporationen empfehlenswert, individuelle Verantwortlichkeiten in der Firma zu begrenzen sowie für jede Position eine entsprechende Vertretungsregelung zu etablieren. Diese würden es dann auch der oben genannten Beispiel-Person ermöglichen, den stellvertretenden Kollegen zu besagtem Essen mit dem Kunden zu schicken. Eine andere Möglichkeit bestünde darin, die Organisation nicht starr hierarchisch, sondern demokratisch zu strukturieren. Dies bedeutet, dass Unternehmen vermehrt auf die Eigenverantwortung der Mitarbeiter setzen, wobei Entscheidungen

nicht mehr top down, sondern im Konsens getroffen werden würden.³⁴⁴ Dadurch entstünde keine zu große Machtallokation bei einem Einzelnen und auch die Mitarbeiter würden eine andere, engere Beziehung zum Unternehmen aufbauen, da die Stimme jedes Angestellten gleich viel zählen würde. Zudem könnten die Arbeitnehmer tatsächlich Einfluss auf die Unternehmensziele und die Unternehmensvision nehmen. Insofern würden diese sich möglicherweise auch mehr mit der Firma identifizieren als wenn sie lediglich „Befehlsempfänger“ in einer hierarchischen Organisation wären. Die eben genannten Punkte scheinen zunächst das korporative Recht auf Loyalität zu stärken. Allerdings ließe sich dadurch auch das Recht auf Integrität unterstützen. Denn da jeder Mitarbeiter über eine gleichwertige Stimme verfügt, ist er auch in gleicher Weise verantwortlich, wodurch beispielsweise auch der Teamzusammenhalt steigen würde. Für die oben beschriebene Beispielsituation könnte dann vermutlich innerhalb des Teams eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung gefunden werden.

Allerdings betreffen solche Dilemmasituationen nicht nur die beiden genannten Rechte, sondern es können auch andere grundlegende Rechte miteinander in Konflikt geraten wie z. B. das individuelle Recht auf Integrität und das Weisungsrecht der Firmen. So könnte sich beispielsweise ein Koch, der zugleich ein sehr gläubiger Muslim ist, weigern, Gerichte mit Schweinefleisch zuzubereiten. Sein Arbeitgeber – ein (nicht-muslimisches) Restaurant – könnte jedoch darauf bestehen, dass er die ihm zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen hat, zu denen eben auch die Zubereitung von Schweinefleisch zählt. Ohne hier die potentiellen Lösungswese im Detail zu diskutieren, sollte jedoch klar geworden sein, dass auch in der Wirtschaft besondere moralische Rechte und Pflichten bestehen, die – wie alle anderen Rechte – in Konflikt miteinander geraten können. Wie mit solchen Dilemmasituationen umgegangen werden kann, fasst Werhane nochmals in vier Schritten wie folgt zusammen:

„1. First one must weigh the moral rights of each individual involved. These must be respected even at the expense of other, more utilitarian, benefits.

³⁴⁴ Seit einigen Jahren wird das „demokratische Unternehmen“ bevorzugt als Schlagwort in verschiedenen Diskussionen verwendet. Für Firmen ohne Hierarchien hat sich dazu bereits ein eigener Begriff etabliert – die „Holokratie“ oder „Holakratie“ (engl.: *holacracy*, vgl. dazu den Artikel von Mirijam Franke (Franke: „Holokratie: Ein Unternehmen ohne Hierarchien – Realität oder Mythos?“)). Zudem erscheinen regelmäßig Berichte über Firmen bzw. deren Geschäftsführer, die die internen Strukturen entsprechend verändert haben. Welchen Problemen und Risiken die Geschäftsleiter dabei gegenüber stehen und wieso sich demokratische Strukturen dennoch lohnen können zeigt beispielsweise Peter Laudenbach in seinem Artikel (vgl. dazu Laudenbach 2016: „Demokratie ist die langsamste Form des Wandels“).

2. When there appear to be irresolvable conflicts between equal basic rights, one should seek a compromise that honors each equally, even if not absolutely or perfectly.
3. After weighing the rights of each party, and only when these have been weighed, one should opt for the solution that causes the least harm for all parties involved.
4. Having considered 1, 2, and 3, and having weighed the moral rights of each party, one may then weigh the benefits of each solution against the possible harms”³⁴⁵.

Auch wenn sich Spannungen zwischen einzelnen Rechten nicht gänzlich vermeiden lassen, sollte das Wirtschaftssystem dennoch idealerweise derart gestaltet sein, dass es die Möglichkeit solcher Rechtskonflikte minimiert. Ein Ansatz könnte darin bestehen, dass jedes Unternehmen zur Annahme eines allgemein gültigen korporativen Ethik-Kodex verpflichtet wird. Dieser würde mindestens alle oben genannten Rechte (und vermutlich noch weitere moralische Rechte) beinhalten. Die Organisation müsste dabei Sorge tragen, dass sich der Kodex fest innerhalb der Unternehmenskultur verankert und somit zum Teil der Firmenidentität wird. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, die korporative Anordnung insofern anzupassen als beispielsweise jedes (mittlere bis große) Unternehmen zur Einrichtung einer Stelle als Ethik-Beauftragter oder einer Ethik-Abteilung verpflichtet wird. Der Beauftragte oder die Abteilung würden sich dann um die Bereitstellung sowie die Institutionalisierung verschiedener Maßnahmen kümmern, damit die oben genannten Rechte auch sichergestellt werden können. In Bezug auf Whistleblowing würde dies bedeuten, dass in der Firma verschiedene Instanzen geschaffen werden wie z. B. ein Online Tool, um anonym einen Hinweis geben zu können, oder eine Ethik-Kommission, an die sich der Einzelne wenden kann.³⁴⁶ Auch gesamtgesellschaftlich müsste sich die Wahrnehmung von Whistleblowern ändern, da diese durch ihr Vorgehen oftmals ihre Lebensgrundlage aufs Spiel setzen.³⁴⁷ Die Klärung der Verantwortlichkeiten zwischen dem einzelnen Hinweisgeber und der Gesellschaft bzw. Öffentlichkeit sollte jedoch an anderer Stelle erfolgen.

Zuletzt möchte ich darauf hinweisen, dass diese Maßnahmen in vielen Fällen bereits – zumindest in Ansätzen – in die Praxis umgesetzt werden. Diese Vorschläge stellen demnach keine utopischen Forderungen an das wirtschaftliche System dar.

³⁴⁵ Werhane 1985, S. 72f.

³⁴⁶ Harold Hassink und Kollegen haben im Rahmen ihrer Studie den internen Umgang von knapp 60 führenden europäischen Unternehmen mit Whistleblowing untersucht. Vgl. dazu Hassink et al. 2007.

³⁴⁷ Vgl. dazu auch Lewis 1995 sowie Lewis 2011.

Vielmehr fehlt bislang eine flächendeckende und einheitliche Umsetzung. So sind bei einigen Firmen beispielsweise die Aktivitäten im Bereich *Corporate Social Responsibility* in der Marketing-Abteilung aufgehängt, um diese vermutlich unmittelbar medial wirksam machen zu können, während andere Unternehmen wiederum ihre ethischen Grundsätze in die Compliance-Abteilung integrieren, die sich jedoch primär um die Sicherstellung rechtskonformer Handlungen kümmert. In den USA benennen immer mehr Firmen einen „*Chief Ethics Officer*“, wobei weder dessen Titel (Alternativen: „*Chief Trust Officer*“ oder „*Chief Ethics and Compliance Officer*“) noch dessen Aufgabenbeschreibung annähernd einheitlich sind. Dennoch scheint mir, dass durch die Hinwendung zu ethischen Fragestellungen in der Wirtschaft die Sensibilität für wirtschaftsethische Themen sowohl beim Einzelnen als auch bei den Unternehmen sowie in der Gesellschaft wächst. Diese Entwicklung wollte ich durch meine Arbeit weiter unterstützen, um damit letztlich auch dem Ziel einer – wie Nida-Rümelin formuliert – „humanen Ökonomie“³⁴⁸ einen Schritt näher zu kommen.

³⁴⁸ Nida-Rümelin 2015, S. 310.

Literaturverzeichnis

Anscombe, G. E. M. (1958): Modern Moral Philosophy. In: *Philosophy* 33 (124), S. 1–19. DOI: 10.1017/S0031819100037943.

Arbeitsgesetze. Mit den wichtigsten Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis, Kündigungsrecht, Arbeitsschutzrecht, Berufsbildungsrecht, Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmungsrecht und Verfahrensrecht. Textausgabe mit ausführlichem Sachverzeichnis und einer Einführung von Professor Dr. Reinhard Richardi (2017). Sonderausg., 90., neu bearb. Aufl., Stand: 1. Januar 2017. München: dtv; Beck (Beck-Texte im dtv, 5006).

Aristoteles: Nikomachische Ethik.

Baron, Marcia (1984): *The Moral Status of Loyalty*. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt.

Berwanger, Jörg: Unternehmen. Springer Gabler. Online verfügbar unter <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/unternehmen.html>, zuletzt geprüft am 20.05.2017.

Boll, Friedhelm; Kalass, Viktoria (2014): Streik und Aussperrung. In: Wolfgang Schroeder (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Unter Mitarbeit von Samuel Greef. 2., überarb., erw. und aktualis. Aufl. Wiesbaden: Springer VS, S. 535–578.

Brenscheidt, Simone; Hinnenkamp, Heike; Lück, Marcel; Siefer, Anke (2017): *Arbeitswelt im Wandel. Zahlen - Daten - Fakten*. Ausgabe 2017. 2. Auflage. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund. Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A97.pdf?__blob=publicationFile&v=11, zuletzt geprüft am 01.03.2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): *Arbeitsrecht. Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber*. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion.

Chen, Ching-Pu; Lai, Chih-Tsung (2014): To blow or not to blow the whistle: the effects of potential harm, social pressure and organisational commitment on whistleblowing intention and behaviour. In: *Business Ethics: A European Review* 23 (3), S. 327–342. DOI: 10.1111/beer.12053.

- Coase, R. H. (1937): The Nature of the Firm. In: *Economica* 4 (16), S. 386–405. DOI: 10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x.
- Coase, R. H. (1960): The Problem of Social Cost. In: *Journal of Law and Economics* 3, S. 1–44. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/724810>.
- Coing, Helmut (1993): Grundzüge der Rechtsphilosophie. 5. Aufl. Berlin, New York: Walter de Gruyter (De Gruyter Lehrbuch).
- Connor, James (2007): The Sociology of Loyalty. New York, USA: Springer.
- Cooper, David E. (1968): Collective Responsibility. In: *Philosophy* 43 (165), S. 258–268. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/3749817>.
- Corlett, J. Angelo (2001): Collective Moral Responsibility. In: *Journal of Social Philosophy* 32 (4), S. 573–584. DOI: 10.1111/0047-2786.00115.
- Cox, Damian; La Caze, Marguerite; Levine, Michael P. (2003): Integrity and the Fragile Self. Aldershot: Ashgate.
- Cox, Damian and La Caze, Marguerite and Levine, Michael (2013): Integrity. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <http://plato.stanford.edu/entries/integrity/>, zuletzt geprüft am 07.12.15.
- Dagger, Richard; Lefkowitz, David (2014): Political Obligation. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <https://plato.stanford.edu/entries/political-obligation/>, zuletzt geprüft am 20.02.2020.
- Däubler, Wolfgang (2012): Das Arbeitsverhältnis. Rechte und Pflichten, Kündigungsschutz. Orig.-Ausg., 13., unveränd. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl. (rororo Sachbuch, 61967).
- Davidson, Donald (1963): Actions, Reasons, and Causes. In: *Journal of Philosophy* 60 (23), S. 685–700. DOI: 10.2307/2023177.
- De George, Richard T. (1990): Business Ethics. 3. Aufl. New York: Macmillan.
- Dreier, Ralf (1981): Recht und Moral. In: Ralf Dreier (Hg.): Recht - Moral - Ideologie. Studien zur Rechtstheorie. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 344), S. 180–216.

- Duska, Ronald F. (2007): Whistleblowing and Employee Loyalty. In: Ronald F. Duska (Hg.): *Contemporary Reflections on Business Ethics*. Dordrecht: Springer (Issues in business ethics, 23), S. 139–147.
- Enderle, Georges (1993): *Handlungsorientierte Wirtschaftsethik. Grundlagen und Anwendungen*. Bern: P. Haupt (St. Galler Beiträge zur Wirtschaftsethik, Bd. 8).
- Europäische Union: What is an SME? Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en, zuletzt geprüft am 19.03.2019.
- Ewin, R. E. (1992): Loyalty and Virtues. In: *The Philosophical Quarterly* 42 (169), S. 403–419. DOI: 10.2307/2220283.
- Fletcher, George P. (1994): *Loyalität. Über die Moral von Beziehungen*. Dt. Erstausgabe. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch Verlag (ZeitSchriften, 11953).
- Foot, Philippa (1978): *Virtues and Vices. and other essays in moral philosophy*. Oxford: Blackwell (Values and philosophical inquiry).
- Foust, Mathew A. (2012): Loyalty in the Teachings of Confucius and Josiah Royce. In: *Journal of Chinese Philosophy* 39 (2), S. 192–206.
- Foust, Mathew A. (2015): Nitobe and Royce: Bushido and the Philosophy of Loyalty. In: *Philosophy East and West* 65 (4), S. 1174–1193.
- Franke, Mirijam: *Holokratie: Ein Unternehmen ohne Hierarchien – Realität oder Mythos?* arbeits-abc.de. Online verfügbar unter <https://arbeits-abc.de/holacracy/>, zuletzt geprüft am 16.03.2020.
- Frankfurt, Harry G. (1988): Identification and wholeheartedness. In: Harry G. Frankfurt (Hg.): *The importance of what we care about. Philosophical essays*. Cambridge: Cambridge University Press, S. 159–176.
- French, Peter A. (1979a): Corporate Moral Agency. In: Tom L. Beauchamp und Norman E. Bowie (Hg.): *Ethical Theory and Business*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- French, Peter A. (1979b): The Corporation as a Moral Person. In: *American Philosophical Quarterly* 16 (3), S. 207–215. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/20009760>.

French, Peter A. (1982): Crowds and Corporations. In: *American Philosophical Quarterly* 19 (3), S. 271–277. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/20013966>.

French, Peter A. (1984): *Collective and Corporate Responsibility*. New York: Columbia University Press.

French, Peter A. (Hg.) (1998): *Individual and Collective Responsibility*: Schenkman Books.

Fried, Charles (1970): *An Anatomy of Values. Problems of Personal and Social Choice*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. Online verfügbar unter http://www.degruyter.com/search?f_0=isbnissn&q_0=9780674332485&searchTitles=true.

Furger, Franz (1992): *Moral oder Kapital? Grundlagen der Wirtschaftsethik*. Zürich, Mödling: Benziger; St. Gabriel.

Gert, Bernard; Gert, Joshua (2016): The Definition of Morality. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <http://plato.stanford.edu/archives/spr2016/entries/morality-definition/>, zuletzt geprüft am 18.11.2016.

Giesecke, Johannes; Verwiebe, Roland (2008): Die Zunahme der Lohnungleichheit in der Bundesrepublik. Aktuelle Befunde für den Zeitraum von 1998 bis 2005. In: *Zeitschrift für Soziologie* 37 (5), S. 403–422.

Gilbert, Margaret (1989): *On Social Facts*. London, New York: Routledge (International library of philosophy).

Gilbert, Margaret (2006): Who's to Blame? Collective Moral Responsibility and Its Implications for Group Members. In: *Midwest Studies In Philosophy* 30 (1), S. 94–114. DOI: 10.1111/j.1475-4975.2006.00130.x.

Gilbert, Margaret (2009): Shared Intention and Personal Intentions. In: *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition* 144 (1), S. 167–187. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/27734436>.

Goldman, Alvin I. (1970): *A Theory of Human Action*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Grodzins, Morton (1956): *The Loyal and the Disloyal. Social Boundaries of Patriotism and Treason.* Chicago: The University of Chicago Press.

Habermas, Jürgen (1995): *Theorie des kommunikativen Handelns. Band 1 Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung.* 1. Aufl. Frankfurt/Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1175).

Habermas, Jürgen (1998): *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats.* 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 1361).

Habermas, Jürgen (2009): *Philosophische Texte. Rationalitäts- und Sprachtheorie.* 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (2).

Hardimon, Michael O. (1994): *Role Obligations.* In: *The Journal of Philosophy* 91 (7), S. 333–363. DOI: 10.2307/2940934.

Hardin, Russell (2013): *The Free Rider Problem.* Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <https://plato.stanford.edu/entries/free-rider/>, zuletzt aktualisiert am 14.02.2013.

Hart, H. L. A. (1955): *Are There Any Natural Rights?* In: *The Philosophical Review* 64 (2), S. 175–191. DOI: 10.2307/2182586.

Hart, H. L. A. (1961): *The Concept of Law.* New York: Oxford University Press.

Hart, H. L. A. (1963): *Law, Liberty and Morality.* London: Oxford Univ. Press.

Hartmann, Ralf (2018): *Die 10 größten Arbeitgeber der Welt.* GeVestor. Online verfügbar unter <https://www.gevestor.de/details/die-10-groessten-arbeitgeber-der-welt-748573.html>, zuletzt aktualisiert am 10.04.2018, zuletzt geprüft am 18.02.2019.

Hassemer, Winfried; Neumann, Ulfrid; Saliger, Frank (Hg.) (2016): *Einführung in die Rechtsphilosophie und Rechtstheorie der Gegenwart.* 9., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Heidelberg: C. F. Müller.

Hassink, Harold; Vries, Meinderd de; Bollen, Laury (2007): *A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies.* In: *Journal of Business Ethics* 75 (1), S. 25–44. DOI: 10.1007/s10551-006-9236-9.

Hengsbach, Friedhelm (1991): *Wirtschaftsethik. Aufbruch, Konflikte, Perspektiven.* Originalausg. Freiburg [im Breisgau]: Herder (Herder Spektrum).

Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Bloch Snyderman, Barbara (1967): *The Motivation to Work*. 6. Aufl. New York: Wiley.

Herzog, Lisa (2017): *Markets*. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <https://plato.stanford.edu/entries/markets/>, zuletzt geprüft am 02.12.2019.

Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. *The Gender Wage Gap within Economic Sectors, Occupations, and Firms*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 34 (1), S. 22–39.

Hirschman, Albert O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Hobbes, Thomas (2011 [1651]): *Leviathan. oder Stoff, Form und Gewalt eines kirchlichen und bürgerlichen Staates*. Teil I und II. 1. Aufl. Berlin: Suhrkamp (Suhrkamp Studienbibliothek, 18).

Hohfeld, Wesley Newcomb (1919): *Fundamental legal conceptions. as applied in judicial reasoning. and other legal essays*. New Haven: Yale University Press.

Holst, Elke; Wrohlich, Katharina (2017): *Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten - Vorstände bleiben Männerdomänen*. In: Tomaso Duso, Ferdinand Fichtner, Marcel Fratzscher, Peter Haan, Claudia Kemfert, Kati Krähnert et al. (Hg.): *Managerinnen-Barometer 2017*. DIW Berlin - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW Wochenbericht, 1+2), S. 3–16. Online verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.550241.de/17-1.pdf, zuletzt geprüft am 25.01.2018.

Homann, Karl; Blome-Drees, Franz (1992): *Wirtschafts- und Unternehmensethik*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Uni-Taschenbücher, 1721).

Homann, Karl; Lütge, Christoph (2005): *Einführung in die Wirtschaftsethik*. 2., korrigierte Aufl. Münster: LIT-Verlag (Einführungen Philosophie, 3).

Homann, Karl; Suchanek, Andreas (2005): *Ökonomik. Eine Einführung*. 2., überarb. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck (Neue ökonomische Grundrisse).

Hursthouse, Rosalind; Pettigrove, Glen (2018): *Virtue Ethics*. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter

<https://plato.stanford.edu/archives/win2018/entries/ethics-virtue/>, zuletzt geprüft am 17.03.2020.

Internationale Arbeitsorganisation: ILO Kernarbeitsnormen. Online verfügbar unter <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>, zuletzt geprüft am 24.02.2020.

Jackall, Robert (1988): *Moral Mazes. The World of Corporate Managers*. New York: Oxford University Press.

Jacoby, Jacob; Chestnut, Robert W. (1978): *Brand Loyalty. Measurement and Management*. New York: John Wiley & Sons (Wiley series on marketing management).

Jeske, Diane (2019): Special Obligations. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <http://plato.stanford.edu/entries/special-obligations/>, zuletzt geprüft am 19.02.2020.

Kaiser, Arvid (23.11.17): Hat Siemens diesen Kahlschlag nötig? Stellenabbau in der Kraftwerksparte. Spiegel Online. Online verfügbar unter <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/hat-siemens-diesen-kahlschlag-noetig-a-1179970.html>, zuletzt aktualisiert am 23.11.17, zuletzt geprüft am 07.01.18.

Kant, Immanuel: *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*.

Kasulis, Thomas (2019): Japanese Philosophy. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <https://plato.stanford.edu/entries/japanese-philosophy/>, zuletzt geprüft am 09.05.19.

Keller, Simon (2007): *The Limits of Loyalty*. Cambridge, UK, New York: Cambridge University Press.

Keupp, Heiner; Ahbe, Thomas; Gmür, Wolfgang; Höfer, Renate; Mitzscherlich, Beate; Kraus, Wolfgang; Straus, Florian (1999): *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne*. 3. Aufl. 2006. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag (rowohlts enzyklopädie, 55634).

Kleinig, John (2013): Loyalty. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <http://plato.stanford.edu/archives/fall2013/entries/loyalty/>, zuletzt geprüft am 24.06.2016.

Kleinig, John (2014): *On Loyalty and Loyalties. The Contours of a Problematic Virtue*. New York, NY: Oxford University Press.

Konvitz, Milton R. (1973): *Loyalty*. In: Philip Wiener (Hg.): *Dictionary of the History of Ideas; Studies of Selected Pivotal Ideas*. Charlottesville, VA (Volume III: *Studies of Selected Pivotal Ideas*), S. 108–116.

Koslowski, Peter (1988): *Prinzipien der Ethischen Ökonomie. Grundlegung der Wirtschaftsethik und der auf die Ökonomie bezogenen Ethik*. Tübingen: J.C.B. Mohr.

Kößler, Michael (2001): *Der gerechte Lohn aus betriebswirtschaftlicher und philosophischer Sicht*. Linz: Universitätsverlag Rudolf Trauner (Schriften der Johannes-Kepler-Universität Linz. Reihe B, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 60).

Küng, Hans; Leisinger, Klaus M.; Wieland, Josef (Hg.) (2010): *Manifest globales Wirtschaftsethos. Konsequenzen und Herausforderungen für die Weltwirtschaft = Manifesto Global Economic Ethic : Consequences and Challenges for Global Businesses. Manifesto global economic ethic*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag (dtv Taschenbuch dtv Sachbuch, 34628).

Küpper, Hans-Ulrich (2005): *Analytische Unternehmensethik als betriebswirtschaftliches Konzept zur Behandlung von Wertkonflikten in Unternehmungen*. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 75 (9), S. 833–857.

Küpper, Hans-Ulrich (2011): *Unternehmensethik. Hintergründe, Konzepte, Anwendungsbereiche*. 2., überarb. u. erw. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. Online verfügbar unter <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10555935>.

Küpper, Hans-Ulrich; Schreck, Philipp (2009): *Betriebswirtschaftslehre und Ethik*. In: Alexander Fonari, Gerd Mutz, Michael Reder, Norbert Stamm und Johannes Wallacher (Hg.): *3. Runder Tisch Bayern: Sozial- und Umweltstandards bei Unternehmen*. München, S. 13–31. Online verfügbar unter <https://www.eineweltnetzwerkbayern.de/fileadmin/assets/Publikationen/csr3/csr3-bwl-ethik.pdf>, zuletzt geprüft am 06.06.2021.

Ladd, John (1970): *Morality and the Ideal of Rationality in Formal Organizations*. In: *Monist* 54 (4), S. 488–516. DOI: 10.5840/monist197054433.

Ladd, John (1984): Corporate Mythology and Individual Responsibility. In: *International Journal of Applied Philosophy* 2 (1), S. 1–21. DOI: 10.5840/ijap1984214.

Larmer, Robert A. (1992): Whistleblowing and Employee Loyalty. In: *Journal of Business Ethics* 11 (2), S. 125–128. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/25072254>, zuletzt geprüft am 26.06.16.

Laudenbach, Peter (2016): Demokratie ist die langsamste Form des Wandels. brand eins Medien AG. Online verfügbar unter <https://www.brandeins.de/magazine/brand-eins-wirtschaftsmagazin/2016/karriere/demokratie-ist-die-langsamste-form-des-wandels>, zuletzt geprüft am 16.03.2020.

Lewis, David (1995): Whistleblowers and Job Security. In: *The Modern Law Review* 95 (2), S. 208–221.

Lewis, David (2011): Whistleblowing in a changing legal climate: is it time to revisit our approach to trust and loyalty at the workplace? In: *Business Ethics: A European Review* 20 (1), S. 71–87. DOI: 10.1111/j.1467-8608.2010.01609.x.

Lewis, H. D. (1948): Collective Responsibility. In: *Philosophy* 23 (84), S. 3–18. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/3747383>.

Lexikon der Nachhaltigkeit (2015): Umweltschäden lassen sich berechnen und können auf Unternehmen zurückschlagen. Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken. Online verfügbar unter https://www.nachhaltigkeit.info/artikel/umweltschaeden_lassen_sich_berechnen_und_koennen_auf_1551.htm, zuletzt aktualisiert am 10.08.2015.

Locke, John (1977 [1689]): Zwei Abhandlungen über die Regierung. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 213).

Löhr, Albert (1991): Unternehmensethik und Betriebswirtschaftslehre. Untersuchungen zur theoretischen Stützung der Unternehmenspraxis. Stuttgart: M & P Verlag für Wissenschaft und Forschung.

Löwisch, Manfred (2007): Arbeitsrecht. Ein Studienbuch. 8., neubearb. Aufl. Köln: Werner Verlag (Werner-Studien-Reihe).

MacIntyre, Alasdair C. (1981): *After Virtue. A study in moral theory*. Notre Dame, Ind.: University of Notre Dame Press.

- Marcoux, Alexei (2008): Business Ethics. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>, zuletzt geprüft am 06.09.2015.
- May, Larry (1987): The Morality of Groups. Collective responsibility, group-based harm, and corporate rights. Notre Dame, Ind: University of Notre Dame Press (Soundings).
- May, Larry (1996): The Socially Responsive Self. Social Theory and Professional Ethics. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- McFall, Lynne (1987): Integrity. In: *Ethics* 98 (1), S. 5–20. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/2381289>.
- McMahon, Christopher (1994): Authority and Democracy. A General Theory of Government and Management. Princeton, N.J: Princeton University Press (Studies in moral, political, and legal philosophy).
- Miceli, Marcia P.; Near, Janet P. (1984): The Relationships among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis. In: *The Academy of Management Journal* 27 (4), S. 687–705, zuletzt geprüft am 03.04.2016.
- Miller, David (2017): Justice. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <https://plato.stanford.edu/entries/justice/>, zuletzt aktualisiert am 26.06.2017, zuletzt geprüft am 25.02.2020.
- Narveson, Jan (2002): Collective Responsibility. In: *The Journal of Ethics* 6 (2), S. 179–198. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org.emedien.uni-muenchen.de/stable/25115724>.
- Near, Janet P.; Miceli, Marcia P. (1996): Whistle-Blowing: Myth and Reality. In: *Journal of Management* 22 (3), S. 507–526. DOI: 10.1016/S0149-2063(96)90034-3.
- Nerdinger, Friedemann W.; Blickle, Gerhard (2015): Kontraproduktives Verhalten in Organisationen und seine moralisch-ethische Einordnung. In: Matthias Maring (Hg.): Vom Praktisch-Werden der Ethik in interdisziplinärer Sicht: Ansätze und Beispiele der Institutionalisierung, Konkretisierung und Implementierung der Ethik. Karlsruhe, Baden: KIT Scientific Publishing (Schriftenreihe des Zentrums für Technik- und Wirtschaftsethik am Karlsruher Institut für Technologie. Hrsg. von Matthias Maring, 7), S. 71–84.

- Neuhäuser, Christian (2011): Unternehmen als moralische Akteure. 1. Aufl., Originalausg. Berlin: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 1999).
- Neumann, John von; Morgenstern, Oskar (Hg.) (1973 [1944]): Spieltheorie und wirtschaftliches Verhalten. 3., unveränd. Aufl., ungekürzte Sonderausg. Würzburg: Physica-Verl. (Physica Paperback).
- Neyer, Franz J.; Asendorpf, Jens B. (2018): Psychologie der Persönlichkeit. 6., vollständig überarbeitete Auflage. Berlin: Springer (Lehrbuch).
- Nickel, James (2017): Human Rights. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <https://plato.stanford.edu/archives/spr2017/entries/rights-human/>, zuletzt geprüft am 10.01.18.
- Nida-Rümelin, Julian (1993): Kritik des Konsequentialismus. München: Oldenbourg (Scientia nova).
- Nida-Rümelin, Julian (2001): Strukturelle Rationalität. Ein philosophischer Essay über praktische Vernunft. Stuttgart: Reclam (Reclams Universal-Bibliothek, 18150).
- Nida-Rümelin, Julian (2011): Verantwortung. Stuttgart: Reclam (Reclams Universal-Bibliothek, 18829).
- Nida-Rümelin, Julian (2012): Über menschliche Freiheit. Stuttgart: Reclam (Reclams Universal-Bibliothek, 18365).
- Nida-Rümelin, Julian (2015): Die Optimierungsfalle. Philosophie einer humanen Ökonomie. 1. Aufl. München: btb Verlag (btb, 74969).
- Nida-Rümelin, Julian (2017): Über Grenzen denken. Eine Ethik der Migration. 1. Auflage. Hamburg: edition Körber-Stiftung.
- Nida-Rümelin, Julian (2018): Unaufgeregter Realismus. Eine philosophische Streitschrift. Paderborn: Mentis.
- Noll, Bernd (2010): Grundriss der Wirtschaftsethik. Von der Stammesmoral zur Ethik der Globalisierung. Stuttgart: W. Kohlhammer ([W:]).
- Nussbaum, Martha Craven (1993): Non-Relative Virtues: An Aristotelian Approach. In: Martha Craven Nussbaum und Amartya Sen (Hg.): The Quality of Life. A study prepared for the World Institute for Development Economics Research (WIDER) of the United

Nations University. Oxford: Clarendon Press (Studies in development economics), S. 242–270.

Oldenquist, Andrew (1982): Loyalties. In: *Journal of Philosophy* 79 (4), S. 173–193. DOI: 10.2307/2026219.

Olson, Eric T. (2017): Personal Identity. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <https://plato.stanford.edu/archives/sum2017/entries/identity-personal/>, zuletzt geprüft am 21.01.2019.

Ong, Aihwa; Peletz, Michael G. (1995): *Bewitching Women, Pious Men. Gender and Body Politics in Southeast Asia*. Berkeley, Los Angeles: University of California Press.

Ott, Klaus (2018): VW muss eine Milliarde Euro Strafe zahlen. Diesel-Affäre. In: *Süddeutsche Zeitung*, 13.06.2018. Online verfügbar unter <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/diesel-ffaere-vw-muss-eine-milliarde-euro-strafe-zahlen-1.4015308>, zuletzt geprüft am 18.03.2020.

Patzig, Günther (1983): Moral und Recht. In: Günther Patzig (Hg.): *Ethik ohne Metaphysik*. 2., durchges. u. erw. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Kleine Vandenhoeck-Reihe, 1326), S. 7–31.

Pettit, Philip (1988): The Paradox of Loyalty. In: *American Philosophical Quarterly* 25 (2), S. 163–171. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/20014235>.

Pfeifer, Wolfgang et al.: Loyalität. In: Wolfgang et al. Pfeifer (Hg.): *Etymologisches Wörterbuch des Deutschen* (1993), digitalisierte und von Wolfgang Pfeifer überarbeitete Version im Digitalen Wörterbuch der deutschen Sprache. Online verfügbar unter <https://www.dwds.de/wb/Loyalität>.

Pfordten, Dietmar von der (2005): Rechtsethik. In: Julian Nida-Rümelin (Hg.): *Angewandte Ethik. Die Bereichsethiken und ihre theoretische Fundierung*. Ein Handbuch. 2., aktualisierte Auflage. Stuttgart: Alfred Kröner, S. 202–301.

Platon: *Politeia*.

Pollmann, Arnd (2018): *Integrität. Aufnahme einer sozialphilosophischen Personalie*. 2., überarbeitete Auflage. Bielefeld: transcript Verlag (Edition Moderne Postmoderne).

- Prantl, Heribert (2017): Whistleblower sind keine Verräter. Prantls Politik. In: *Süddeutsche Zeitung*, 26.11.2017. Online verfügbar unter <https://www.sueddeutsche.de/politik/prantls-politik-whistleblower-sind-keine-verraeter-1.3766761>, zuletzt geprüft am 08.02.2019.
- Priddat, Birger P. (1994): Ökonomische Knappheit und moralischer Überschuß. Theoretische Essays zum Verhältnis von Ökonomie und Ethik. Hamburg: S + W Steuer- und Wirtschaftsverlag.
- Rawls, John (1979): Eine Theorie der Gerechtigkeit. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 271).
- Rich, Arthur (1984-1990): Wirtschaftsethik. Grundlagen in theologischer Praxis. 1. Aufl. 2 Bände. Gütersloh: G. Mohn.
- Rosenstiel, Lutz von; Nerdinger, Friedemann W. (2011): Grundlagen der Organisationspsychologie. Basiswissen und Anwendungshinweise. 7., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Rousseau, Jean-Jacques (2011 [1762]): Vom Gesellschaftsvertrag oder Grundsätze des Staatsrechts. Vollst. überarb. und erg. Ausg. Stuttgart: Reclam (Reclams Universal-Bibliothek, 1769).
- Royce, Josiah (1908): Philosophy of Loyalty. New York: The MacMillan Company.
- Scanlon, Thomas (2000): What We Owe to Each Other. 3. Auflage. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press.
- Schäfer, Holger (2017): Lange im Betrieb. Betriebszugehörigkeit. Institut der deutschen Wirtschaft. Online verfügbar unter <https://www.iwd.de/artikel/lange-im-betrieb-355822/>, zuletzt aktualisiert am 23.08.2017, zuletzt geprüft am 24.02.2020.
- Schaffner, Sandra; Spengler, Hannes (2005): Der Einfluss unbeobachteter Heterogenität auf kompensatorische Lohndifferentiale und den Wert eines statistischen Lebens: Eine mikroökonomische Parallelanalyse mit IABS und SOEP (Darmstadt Discussion Papers in Economics, 152). Online verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/32052>, zuletzt geprüft am 20.02.18.
- Scheffler, Samuel (1994): Families, Nations and Strangers. The Lindley Lecture. Department of Philosophy, University of Kansas, 17.10.1994.

Scheffler, Samuel (2008): Beziehungen und Verpflichtungen. In: Axel Honneth und Beate Rössler (Hg.): Von Person zu Person. Zur Moralität persönlicher Beziehungen, Bd. 1756. Orig.-Ausg., 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1756), S. 26–51.

Scherer, Andreas Georg (2003): Multinationale Unternehmen und Globalisierung. Zur Neuorientierung der Theorie der multinationalen Unternehmung. Heidelberg: Physica-Verlag (Ethische Ökonomie, 9).

Schulze Wessel, Martin (2004): "Loyalität" als geschichtlicher Grundbegriff und Forschungskonzept: Zur Einleitung. In: Martin Schulze Wessel (Hg.): Loyalitäten in der Tschechoslowakischen Republik 1918-1938. Politische, nationale und kulturelle Zugehörigkeiten. München: R. Oldenbourg Verlag (Veröffentlichungen des Collegium Carolinum, 101), S. 1–22.

Segler, Tilman (2000): Kreativitätsförderung im Unternehmen. In: Rainer Matthias Holm-Hadulla (Hg.): Kreativität. Berlin [u.a.]: Springer (Heidelberger Jahrbücher, 44), S. 77–108.

Shoemaker, David (2016): Personal Identity and Ethics. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/identity-ethics/>, zuletzt geprüft am 21.01.2019.

Smiley, Marion (2011): Collective Responsibility. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <http://plato.stanford.edu/entries/collective-responsibility/#toc>, zuletzt geprüft am 03.12.15.

Smith, Adam (1976 [1776]): An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Oxford: Clarendon Press.

Smith, Adam (1976 [1759]): The Theory of Moral Sentiments. Oxford: Clarendon Press.

Sosa, David (2009): What is it like to be a group? In: *Social Philosophy and Policy* 26 (1), S. 212–226. DOI: 10.1017/S0265052509090098.

Statista (2018): Anzahl der Unternehmen in Deutschland nach Beschäftigtengrößenklassen im Jahr 2017. (Stand September 2018). Online verfügbar

unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1929/umfrage/unternehmen-nach-beschaefigtengroessenklassen/>, zuletzt geprüft am 14.06.2019.

Stein, Günter (2019): Streik - welche Arten und Voraussetzungen es gibt. VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG. Online verfügbar unter <https://www.wirtschaftswissen.de/personal-und-arbeitsrecht/arbeitsgesetze/arbeitsvertrag/streik-welche-arten-und-vorraussetzungen-gibt-es/>, zuletzt aktualisiert am 29.01.2019, zuletzt geprüft am 13.03.2020.

Steinmann, Horst; Löhr, Albert (Hg.) (1991): Unternehmensethik. 2., überarb. und erw. Aufl. Stuttgart: C.E. Poeschel.

Steinmann, Horst; Löhr, Albert (1992): Lohngerechtigkeit. In: Eduard Gaugler und Wolfgang Weber (Hg.): Handwörterbuch des Personalwesens. 2., neubearb. und erg. Aufl. Stuttgart: Poeschel (Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 5), S. 1284–1294.

Steinmann, Horst; Löhr, Albert (1994): Grundlagen der Unternehmensethik. 2., überarb. und erw. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel (Das wissenschaftliche Taschenbuch für den Betriebswirt, 131).

Stemmler, Gerhard; Hagemann, Dirk; Amelang, Manfred; Spinath, Frank M. (2016): Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. 8., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer (Kohlhammer Standards Psychologie).

Sverdlik, Steven (1987): Collective Responsibility. In: *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition* 51 (1), S. 61–76. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/4319876>.

Tollefsen, Deborah (2006): The Rationality of Collective Guilt. In: *Midwest Studies In Philosophy* 30 (1), S. 222–239. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-4975.2006.00136.x>.

Tuomela, Raimo (1989a): Actions by Collectives. In: *Philosophical Perspectives* 3, S. 471–496. DOI: 10.2307/2214278.

Tuomela, Raimo (1989b): Collective Action, Supervenience, and Constitution. In: *Synthese* 80 (2), S. 243–266. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/20116679>.

Tuomela, Raimo (1991): We Will Do It: An Analysis of Group-Intentions. In: *Philosophy and Phenomenological Research* 51 (2), S. 249–277. DOI: 10.2307/2108127.

Tuomela, Raimo; Kaarlo Miller (1988): We-Intentions. In: *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition* 53 (3), S. 367–389. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/4319959>.

Ulrich, Peter (1998): Führungsethik. Ein grundrechteorientierter Ansatz. 2., vollständig überarb. und erw. Aufl. St. Gallen: IWE, Institut für Wirtschaftsethik (Beiträge und Berichte / Institut für Wirtschaftsethik, Universität St. Gallen, Nr. 68).

Ulrich, Peter (2001): Integrative Wirtschaftsethik. Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie. 3., rev. Aufl. Bern, Stuttgart, Wien: Paul Haupt.

Ulrich, Peter (2010): Zivilisierte Marktwirtschaft. Eine wirtschaftsethische Orientierung. Aktualisierte und erweiterte Neuauflage, 1. Aufl. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.

Ulrich, Peter; Wieland, Josef (Hg.) (1998): Unternehmensethik in der Praxis. Impulse aus den USA, Deutschland und der Schweiz. Bern, Stuttgart, Wien: Paul Haupt (St. Galler Beiträge zur Wirtschaftsethik, 19).

Varelius, Jukka (2009): Is Whistle-blowing Compatible with Employee Loyalty? In: *Journal of Business Ethics* 85 (2), S. 263–275. Online verfügbar unter <http://www.jstor.org/stable/41315829>, zuletzt geprüft am 26.06.16.

Varian, Hal R. (2007): Grundzüge der Mikroökonomik. Studienausgabe. 7., überarb. und verb. Aufl. München: Oldenbourg (Internationale Standardlehrbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften).

Vereinte Nationen (10.12.1948): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Resolution 217 A (III).

Weber, Max (1980 [1922]): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. 5., rev. Aufl., Studienausg. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).

Weckes, Marion; Berisha, Qendresa (2016): Manager to Worker Pay Ratio. Manager der DAX-30-Unternehmen verdienen durchschnittlich das 57fache ihrer Beschäftigten. Hans Böckler Stiftung (Mitbestimmungs-Report, 25). Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_25.pdf, zuletzt geprüft am 24.01.2018.

Wenar, Leif (2015): Rights. Hg. v. Edward N. Zalta (ed.) (Stanford Encyclopedia of Philosophy). Online verfügbar unter <https://plato.stanford.edu/entries/rights/>, zuletzt geprüft am 07.01.2020.

Werhane, Patricia H. (1985): *Persons, Rights, and Corporations*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Wieland, Josef (1996): *Ökonomische Organisation, Allokation und Status*. Tübingen: J.C.B. Mohr (Die Einheit der Gesellschaftswissenschaften, Bd. 92).

Wieland, Josef (1999): *Die Ethik der Governance*. Marburg: Metropolis (Institutionelle und evolutorische Ökonomik, 9).

Williams, Bernard (1973): Integrity. In: John Jamieson Carswell Smart und Bernard Williams (Hg.): *Utilitarianism. for and against*. 27. Auflage 2008. New York: Cambridge University Press, S. 108–118.

Williams, Bernard (1979): *Kritik des Utilitarismus. A critique of utilitarianism*. Frankfurt a.M: Klostermann (Klostermann-Texte: Philosophie).

Williamson, Oliver E. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications. A Study in the Economics of Internal Organization*. New York: The Free Press.

Williamson, Oliver E. (1985): *The economic institutions of capitalism. Firms, markets, relational contracting*. New York, London: Free Press; Collier Macmillan.

Wilson, James Q. (1993): *The Moral Sense*. New York (NY): The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.

Winter, Eggert: *Juristische Person*. Springer Gabler. Online verfügbar unter <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/juristische-person-40541>, zuletzt geprüft am 16.03.2020.

Yan, Yan; He, Zixin; Duan, Jing; Ding, Ding; Zhang, Suping (2008): Analysis of the Role of the Mosuo Culture in Local Environmental Protection in Lugu Lake Region. In: *International Journal of Sustainable Development & World Ecology* 15 (1), S. 48–55. DOI: 10.1080/13504500809469768.

zeit.de (16.11.17): *Siemens will weltweit 6.900 Jobs streichen. Stellenabbau*. Online verfügbar unter <http://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2017-11/siemens->

stellenabbau-arbeitsplaetze-konzern-berlin-sachsen, zuletzt aktualisiert am 16.11.17,
zuletzt geprüft am 07.01.18.

Zimmerli, Walther Ch.; Aßländer, Michael S. (2005): Wirtschaftsethik. In: Julian Nida-
Rümelin (Hg.): Angewandte Ethik. Die Bereichsethiken und ihre theoretische
Fundierung. Ein Handbuch. 2., aktualisierte Auflage. Stuttgart: Alfred Kröner, S. 303–
384.