

# Welchen Menschen braucht die Wirtschaft? - eine sozioethische Reflexion

Friedhelm Hengsbach SJ., Frankfurt am Main (Skizze)

25.04.2004

In einem ersten Schritt soll gezeigt werden, dass die Wirtschaft keine Menschen braucht und dass sie über das doppelte „deutsche Schisma“ hinausgewachsen ist. In einem zweiten Schritt wird vom Selbstverständnis der Unternehmen her beantwortet, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Unternehmen braucht.

## **These 1: *Die Wirtschaft sollte überhaupt nicht Menschen brauchen.***

Im Gegensatz zur Euphorie der „Neuen Wirtschaft“, die mit dynamisch jungen Unternehmern, ergiebigen Kapitalmärkten und neuen Techniken die herkömmlichen ökonomischen Gesetze außer Kraft setzen und die Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Leben aufheben wollte, ist der moderne Arbeitsvertrag (der Sklaverei und Leibeigenschaft abgelöst hat) dadurch gekennzeichnet, dass er nicht den Menschen zum Gegenstand hat, sondern das knappe Gut „Arbeit“. Unternehmen fragen Arbeitskräfte nach, Arbeitsuchende bieten ihre Arbeitskraft an. Wieviel davon in welcher Form wo eingesetzt wird, entscheidet der Unternehmer. Deshalb ist zu fragen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unternehmen brauchen.

## **These 2: *Die Wirtschaft sollte über das doppelte „deutsche Schisma“ hinaus gewachsen sein.***

Es gibt ein charakteristisches „deutsches Schisma“, die Trennung zweier Kulturen - der beruflichen Bildung und der Allgemeinbildung. Friedrich Engels hat sie so formuliert: „Berufsbildung ist die Allgemeinbildung der Beherrschten. Allgemeinbildung ist die Berufsbildung der Herrschenden.“ Diese Dichotomie hat bei der Ausformung des angeblich bewährten dreigliedrigen Schulsystems Pate gestanden, das den preußischen Ständestaat spiegelt. Die Hauptschule vermittelt für Arbeiter eine Bildung, die auf die Berufswelt hin führt und bietet qualifizierten Schülern weitere Aufstiegsmöglichkeiten. Die Realschule vermittelt für Angestellte und Facharbeiter eine gehobene Allgemeinbildung und gleichzeitig praktische Fähigkeiten. Das Gymnasium vermittelt den Führungskräften und studierten Spezialisten eine Bildung, die den Bedürfnissen der Lernenden und den Ansprüchen der Gesellschaft gerecht wird.

Das zweite Schisma grenzt die berufliche Bildung, die auf verwertbare Funktionen im Betrieb bezogen ist, von der Allgemeinbildung ab. Diese wird gemäß dem humanistischen Bildungsideal als Chiffre für Aufklärung, Emanzipation, Identität und Selbstzwecklichkeit bewertet. In der modernen Erwerbsarbeitsgesellschaft ist jedoch jede Bildung funktional, relativ, das heißt: auf einen Zweck bezogen. Der Unterschied besteht zwischen einer Bildung, die nur eine Funktion erfüllt, und einer Bildung, die multifunktional ist.

***These 3: Unternehmen jenseits der Schwelle der Industriegesellschaft sollten MitarbeiterInnen suchen, die über kognitive, praktische und kommunikative Kompetenzen verfügen.***

Die Zahl der Menschen wächst, die nicht so sehr eine weitere Ausstattung mit materiellen Gütern anstreben, sondern vitale Bedürfnisse nach mehr Lebensqualität, Gesundheit, Bildung und Kultur befriedigen wollen. In diesen Segmenten personenbezogener Dienste lassen sich in Zukunft ebenso wie in den Segmenten einer so genannten Wissensgesellschaft neue Märkte erschließen.

Mit kognitiver Kompetenz sind beispielsweise die Fähigkeiten und Fertigkeiten gemeint, Daten und Informationen zu erfassen, technisches und ökonomisches Wissen zu verarbeiten.

Aber auch das Urteilsvermögen, um wichtiges und unwichtiges, nützliches und schädliches, wahres und falsches, gutes und schlechtes Wissen zu unterscheiden, also der gesunde Menschenverstand. Und schließlich eine synthetische Kompetenz, die technische, betriebswirtschaftliche und ökonomische Zusammenhänge erfasst.

Mit praktischer Kompetenz ist das Handlungswissen gemeint, beispielsweise instrumentelle, strategische und organisatorische Fähigkeiten.

Mit kommunikativer Kompetenz ist die Teamfähigkeit und die Bereitschaft zur Kooperation gemeint, das Sprachvermögen, die Offenheit und das Interesse an den Mitarbeiterinnen, und Mitarbeitern und Fremden.

***These 4: Unternehmen, die sich als Bestandteil der Zivilgesellschaft (Corporate citizenship) verstehen, sollten MitarbeiterInnen suchen, die sich als mündige Subjekte, als Lebewesen und als Geschlechtswesen begreifen.***

Seit 20 bzw. 30 Jahren ist in den reifen Industriegesellschaften eine zunehmende Individualisierung und Subjektivierung bestimmend geworden. Nicht nur Frauen lösen sich aus herkömmlichen Bindungen der Klasse, Konfession und Familie und erstreben ein selbstbestimmtes Leben, eine unverwechselbare Identität, eigenständige Lebensentwürfe. Es gelingt ihnen teilweise, diese wirtschaftlichen und politischen Druck zu realisieren.

Die Kompetenz der Mündigkeit oder: die Autonomie des Subjekts, „seine eigene Geschichte erzählen zu können“, ist eine der kostbarsten Ressourcen, die ein Unternehmen gewinnen kann. Die Kompetenz der Intersubjektivität, Partnerfähigkeit und Partnerbindung klingt oberflächlich wie ein unternehmerisches Anti-Interesse; tatsächlich eröffnet gerade ein größerer Abstand zur Alltagsarbeit einen nicht vorher gesehenen Kreativitätsgewinn.

Die ökologische Kompetenz meint zum einen die Sensibilität für den Zusammenhang des Lebens, in den die Individuen und die Gesellschaft eingebettet sind. Es meint auch das Hören auf die innere Uhr, die Fähigkeit, die eigenen Bewegungen am Wechsel von Tag und Nacht, am Wechsel der Jahreszeiten, von Werktag und Festtag auszurichten.

Das Interesse an Autonomie und Gleichstellung, das derzeit Männer und Frauen bewegt, indem sie die Form ihrer Erwerbsarbeit, privaten Erziehungsarbeit und ihres zivilgesellschaftlichen Engagements mehr oder weniger paritätisch planen, läßt sich kaum dauerhaft am Unternehmen vorbei leiten.

***These 5: Unternehmen, die sich in eine demokratische Gesellschaft eingebettet sehen, sollten MitarbeiterInnen suchen, die mit den Kompetenzen der Zivilcourage, der Partizipation und moralischer Orientierung verfügen.***

Die genannten „politischen“ Kompetenzen sind das Resultat positiver Erfahrungen, die junge Menschen mit der Demokratie als Lebensform gemacht haben. Sie in den Unternehmen zurückzuweisen und im Kontrast Einstellungen der lautlosen Anpassung, des blinden Gehorsams und fahrlässigen Opportunismus zu honorieren, erzeugt Widersprüche und Steuerungsdefizite im Unternehmen.

Die Neigung zum Querdenken, Mitdenken und Vorausdenken ist bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorhanden. Das Interesse, sich kritisch einzuschalten, an den Meinungs- und Entscheidungsprozessen im Unternehmen aktiv beteiligt zu werden und für die Folgen mitbestimmter Entscheidungen einzustehen, kann bei vielen unterstellt werden. Werden solche Kompetenzen respektiert und belohnt, erhöht sich das Motivationspotential zum Vorteil des Unternehmens. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten aus der Rolle unbeteiligter Außenseiter heraus und gehören zu einem Vertragsnetz, das alle im Unternehmen Engagierten verbindet.