

Organisations- und Unternehmensethik in Bezug auf das Feld der Sozialen Arbeit

Kurzprotokoll

der dreizehnten Sitzung der Fachgruppe Ethik und Soziale Arbeit am
05. und 06. September 2013 in Würzburg

Die Fachgruppe Ethik und Soziale Arbeit wandte sich beim dreizehnten Arbeitstreffen der Fragestellung zu, welche Rolle unternehmensethische Konzepte im und für das Feld der Sozialen Arbeit spielen und wie im Hinblick auf Einrichtungen bzw. Organisationen des "Dritten Sektors" wirtschafts- und unternehmensethische Überlegungen überhaupt entwickelt werden können.

Joachim Weber (Mannheim) stellte in einem ersten Impulsvortrag *Führungshandeln und Moralkritik nach Machiavelli* dar, inwiefern Machiavelli anschlussfähig für eine Organisationsethik Sozialer Arbeit ist. Die Anknüpfungspunkte machte er anhand von vier zentralen Thesen aus den Schriften Machiavellis deutlich: 1) Es besteht eine Kluft zwischen politischer Ethik und Moral, die sich als Korruptierbarkeit der Praxis/menschlichen Handelns durch Neid und Ehrgeiz und Eigensinnigkeit der Praxis bezeichnen lässt. 2) Moralität führt nicht immer zum Handlungserfolg. 3) Die Erzeugung von Widerstand ist jedem Neuen inhärent; zögerliches oder willkürliches Eingreifen dem gegenüber bedrohen die Handlungsfähigkeit. 4) Praxis ist nicht der Ort radikaler Authentizität; Maßgabe des Zeigens ist die öffentliche Wirkung desselben. Für eine Organisationsethik im Feld der Sozialen Arbeit lassen sich daraus nach Weber in Anschluss an Machiavelli folgende Schlussfolgerungen ziehen: Es gebe keine Organisationsethik, die das Handeln in Organisationen normieren könne, denn Organisationspraxis führe immer ein Eigenleben. Institutionelles Handeln benötige daher die Ausprägung von Klugheit (*virtù*), die schicksalhaften Vorgaben (auch unmoralische) Handlungsoptionen abringe. Die Korruptierbarkeit menschlichen Handelns sei nicht aus Organisationen auszuschließen, doch der Mensch könne gut werden durch Strukturen. Je höher dabei der institutionelle Anspruch, desto radikaler sei die Möglichkeit organisatorischen Scheiterns. Institutionen würden darüber hinaus nicht durch Harmonie sondern durch permanenten Interessensgegensatz am Leben gehalten.

In der anschließenden Diskussion wurden einzelne Punkte intensiv diskutiert. Zum einen wurde der Frage nach dem tatsächlichen normativen Gehalt der Lehren Machiavellis und des subversiven Potenzials des Ansatzes für die Arbeit innerhalb/gegen Organisationsstrukturen nachgegangen. Zum anderen wurde diskutiert, welche Rolle Partizipation, Selbstbindung und Transparenz für die Bewältigung der Korruptierbarkeit menschlichen Handelns und für eine Führungsethik spielen, bzw. ob es eventuell Grenzen partizipativer Prozesse gibt. Es wurde darüber hinaus festgestellt, dass Machiavelli in Bezug auf gegenwärtige Konzepte der Führungsethik (bspw. in Bezug auf Prozesse der Leitbildentwicklung) durchaus anschlussfähig sei, dass in Bezug auf das Feld der sozialen Arbeit jedoch zu unterscheiden sei zwischen einer Organisationsethik der sozialpädagogischen Praxis und der Organisationspraxis der Institutionen des dritten Sektors. Für pädagogische Prozesse sei die Anschlussfähigkeit Machiavellis fraglich.

In einem zweiten Impuls *Brauchen wir Menschenbilder? Das ethische Selbstverständnis sozialer Organisationen zwischen Universalität und Partikularität* widmete sich Lars Klinnert (Bochum) anhand der Analyse von Menschenbildern, die in den Leitbildern der AWO und des Diakonischen Werks Ausdruck finden, der Frage nach der Notwendigkeit von Menschenbildern. Die Frage stelle sich angesichts der Tendenz partikularer Menschenbilder, selbst zu einer fundamentalistischen anthropologischen Norm zu werden, an der sich die individuelle Person messen müsse. Angesichts des impliziten Vorhandenseins von Menschenbildern in jeglichem sozialen Handeln, plädiert Klinnert jedoch in Anschluss an Walzer nicht für deren *Abschaffung*, sondern für eine Reiterierung universalistischer Menschenbilder und Normen. Aus der Faktizität impliziter Menschenbilder, durch die sich erst soziokulturelle Handlungsmöglichkeiten erschließen, ergebe sich vielmehr eine Aufforderung diese wahrzunehmen und sie durch eine permanente Reflexivität und Begründbarkeit vor ihrer eigenen Fundamentalisierung zu bewahren.

In der anschließenden Diskussion wurde kritisch der Frage nachgegangen, welche Funktionen Menschenbildern von Organisationen nach außen wie nach innen tatsächlich besitzen, welche Rolle dabei Macht und Interessen spielen, welche Ausschlüsse partikulare Menschenbilder kreieren und ob bzw. wie sich diese kritisieren liessen. Dabei stand insbesondere in Frage, welchen deskriptiven und welchen normativen Gehalt Menschenbilder besitzen und ob es eine transzendente Norm geben kann, von der aus sich Kriterien für legitime Menschenbilder oder eine Verquickung von unkonkreten Minimalstandards für ein gutes Leben mit konkreten partikularen Lebensvollzügen und Menschenbildern entwickeln lassen. Demgegenüber wurde unterstrichen, dass das Ziel eines Diskurses über Menschenbilder im Pluralismus nicht die Suche nach dem Gemeinsamen sein müsse, sondern die Suche nach dem Verständnis des Fremden, wohlwissentlich, dass keine Einigung möglich ist.

Im dritten¹ Impuls *„Führungsethik“ in Einrichtungen der Behindertenhilfe* stellte Andreas Lob-Hüdepohl (Berlin) am Beispiel von Werkstätten für behinderte Menschen Bausteine einer Führungsethik in Institutionen der Menschenrechtsassistenz vor. Ein charakteristisches Element der Führung in WfbM sei dabei ein doppeltes Mandat: Das Mandat der menschenrechtlichen Assistenz gegenüber den NutzerInnen der Einrichtung, d.h. den Menschen mit Beeinträchtigungen. Und das Mandat der Leitung gegenüber den MitarbeiterInnen, wobei die Besonderheit der WfbM darin bestehe, dass Menschen mit Beeinträchtigungen sowohl MitarbeiterInnen, als auch NutzerInnen der Einrichtung seien.

Ein kontroverser Diskussionspunkt war die Frage nach dem normativen Gehalt des Arbeitsbegriffs – im Sinne der Erwerbsarbeit im Besonderen – als identitätsstiftend und existenziell, der unter den gegenwärtigen kapitalistischen Bedingungen und insbesondere im Kontext der Inklusionsdebatte angezweifelt wurde. Daran schloss sich die Frage an, ob und wie Führungshandeln unter diesen Bedingungen und unter Berücksichtigung der existenziellen Dimensionen des Menschseins für möglichst wenig Entfremdung im marxischen Sinne sorgen kann und wie Führungskräfte ihre Verantwortung unter der Bedingung unsicheren Zukunftswissens und konkurrierender ethischer Vorgaben wahrnehmen können. Einen dritten Diskussionsstrang stellte die inklusionstheoretische Frage dar, ob eine WfbM notwendigerweise eine inhärent nicht-inklusive Einrichtung sei, in deren Kontext die Zielsetzung menschenrechtlicher Assistenz lediglich eine Verschleierung des Scheiterns der Inklusion

¹ Aufgrund von Krankheit musste der Impuls von Christian Spieß leider entfallen.

darstelle. Daran schloss sich die Frage an, ob Inklusion adäquater Weise als Prozessqualität oder als Ergebnisqualität zu verstehen sei.

Das Arbeitstreffen im Frühjahr 2014 findet am 17. oder 24. Februar 2014 zum Thema Armut in Köln statt. Ziel des Arbeitstreffens ist es, Armut als moralisches Problem aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven in den Blick zu nehmen. Der konkrete Veranstaltungsort wird noch festgelegt.

Das zweitägige Arbeitstreffen im Herbst findet vom 11.-12. September 2014 – aufgrund anhaltender Bauarbeiten im St. Burkadushaus – erneut im Exerzitenhaus Himmelspforten in Würzburg statt. Thema: Sterben und Tod unter Berücksichtigung von Suizid. Geplant sind drei Impulsreferate am Donnerstagnachmittag und zwei Falldiskussionen am Freitagvormittag. Beiträge können schon jetzt eingereicht werden.

Vom Sprecher der Gruppe wird nochmals die ausdrückliche Einladung ausgesprochen, aktuelle Veröffentlichungen im Rahmen der Fachgruppe zur Diskussion zu stellen. Artikel könnten gegebenenfalls im Vorfeld verschickt und vorbereitet werden und anlässlich der Arbeitstreffen in einem zeitlich begrenzten Rahmen diskutiert werden.

Protokoll: Regina Friedmann

Website der Fachgruppe: <http://www.dgsainfo.de/fachgruppen/ethik-und-soziale-arbeit.html>

Informationen

Regina Friedmann
ICEP | Berliner Institut für christliche Ethik und Politik
Köpenicker Allee 39-57
10318 Berlin
Tel.: 030 - 50 10 10 913
Fax: 030 - 50 10 10 932
regina.friedmann@icep-berlin.de
www.icep-berlin.de