Vom „rationalen Egoisten (Eigen-/Selbstsucht)“ zur „Corporate Social Responsibility“ (CSR) / gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung

**Prof. Dr. Karlheinz Ruckriegel**

Fakultät Betriebswirtschaft

Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg

**Abstract**

Seit Ende 2010 hat der Verfasser in einer Reihe von E-Mails sich an die Vorsitzende der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität - Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“ des Deutschen Bundestages, Frau Bundestagsabgeordnete Daniela Kolbe gewandt, um auf die –aus seiner Sicht -- für die Arbeit der Kommission wichtige Aspekte hinzuweisen. Die nachstehend abgedruckte - ergänzte – E-Mail vom 8.3.2013 greift - vor dem Hintergrund der ganz aktuellen Diskussion und Geschehnisse - abschließend das Wesentliche nochmals kritisch auf.

Sehr geehrte Frau Vorsitzende der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität - Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“ des Deutschen Bundestages,

sehr geehrte Frau Bundestagsabgeordnete,

liebe Frau Kolbe,

im „Ohm-Journal SS 2013“ wird der Beitrag "**Lob des ehrbaren Kaufmanns**" von Markus Lötzsch, dem Hauptgeschäftsführer der IHK Nürnberg für Mittelfranken, erscheinen (siehe Anlage). Es handelt sich um die Kurzfassung seines Vortrags „**Corporate Social Responsibility**" (CSR), den er im Rahmen unserer Erstsemester-Einführungstage(EET) Anfang Oktober 2012 an der Fakultät Betriebswirtschaft gehalten hat (die Langfassung seines Vortrags findet sich auf meiner Homepage www.ruckriegel.org, Rubrik CSR). Markus Lötzsch gehört auch dem Hochschulrat der Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg an.

Die letzten beiden Erstsemester-Einführungstage standen unter dem Motto „Corporate Social Responsibility“ (2012) bzw. „Der ehrbare Kaufmann“ (2011). Bereits mit der Einschreibung im September erhielten die Erstsemester die IHK-Broschüren „Corporate Social Responsibility -Die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung von A-Z“ (2012) bzw. „Der ehrbare Kaufmann“ (2011), um sich auf die Themen gezielt vorzubereiten. In den Kleingruppen während der zweitägigen EET haben unsere studentischen TutorInnen die Themen mit den StudentInnen diskutiert und die Diskussion moderiert, um die Erstsemester auf den Vortrag von Makus Lötzsch (2012) bzw. den Vortrag von Dirk von Vopelius (2011), dem Präsidenten der IHK Nürnberg für Mittelfranken, inhaltlich vorzubereiten. Mit den TutorInnen haben wir u.a. diese Themen auf einer eintägigen Schulungsveranstaltung im Vorfeld der EET diskutiert und das Vorgehen besprochen (weitere Informationen über die EET, die die Fakultät seit 2007 durchführt, finden sich auf meiner Homepage, Rubrik Lehrveranstaltungen/ Bachelor).

Die regen Fragerunden im Anschluss an die Vorträge zeigten auch das große Interesse unserer StudentInnen an dieser Thematik. Diese Themen bewegen und motivieren. Sie schaffen neue Begeisterung für künftige Managementaufgaben und strahlen somit schon in Vorfeld sehr positiv auf das BWL-Studium aus (die ausführliche Berichterstattung in den Nürnberger Nachrichten über den Vortrag von Markus Lötzsch findet sich auf meiner Homepage, Rubrik CSR).

In seinem Aufsatz „Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“ schreibt Simon Fietze hierzu: „Bereits F. W. Taylor (1911) sagte, dass hohe Arbeitszufriedenheit in Verbindung mit hohem Gehalt und geringen Anstrengungen stehe. Diese ökonomische Sichtweise veränderte sich in den 1930er Jahren mit den Hawthorne-Studien (E. Mayo 1930) und dem daraus entstandenen Human-Relations-Ansatz. Organisationen wurden nun im Wesentlichen als soziale Systeme verstanden und es wurde – entgegen der eigentlichen Hypothesen – davon ausgegangen, dass primär zwischenmenschliche Beziehungen (innerhalb von Gruppen wie auch zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten) Zufriedenheit und Motivation beeinflussen (E. Ulich 2005). Bedeutende Konzepte des situativen Ansatzes sind u.a. die Zwei-Faktoren-Theorie (F. Herzberg et al. 1959) und das Job Characteristics Modell (J. R. Hackman und G. R. Oldham 1975). Unzufriedenheit entsteht nach der Zwei-Faktoren-Theorie durch negativ empfundene „Kontextfaktoren“ (z.B. Gehalt, zwischenmenschliche Beziehung, Arbeitsbedingungen). Zufriedenheit wird demgegenüber durch „Kontentfaktoren“ (z.B. Entfaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit, Anerkennung, Arbeitsinhalt) ausgelöst. Das Job Characteristics Modell hingegen betont fünf Aufgabenmerkmale (Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Autonomie und Rückmeldung) zum Erreichen von psychologischen Erlebniszuständen, wodurch Arbeit intrinsisch motiviert ist und zufrieden macht (J. R. Hackman und G. R. Oldham 1975).“ (SOEPpapers, Nr. 388, Jini 2011, S. 3f).

Ganz aktuell haben das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales**, der Europäische Sozialfonds für Deutschland (ESF) und die Europäische Union die Idee der "Corporate Social Responsibility" pragmatisch mit der Initiative „**UnternehmensWert: Mensch**“ aufgegriffen: „Qualifizierte Fachkräfte sind begehrt. Wer faire Arbeitsbedingungen bietet, gewinnt und bindet engagierte, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Somit ist eine hohe Arbeitsqualität auch ein wesentlicher Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg.“ (http://www.unternehmens-wert-mensch.de/DE/Startseite/start.html). Seit kurzem stehen u.a. die IHK Nürnberg für Mittelfranken und Handwerkskammer Mittelfranken als **Erstberatungsstellen für Unternehmen** zur Verfügung. Mit diesem Programm werden kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) im Umfang von bis zu 12.000 € (!) dabei gefördert, sich professionell im Bereich Personalmanagement beraten zu lassen. Am 19.3. findet dazu auch eine erste Informationsveranstaltung der IHK Nürnberg für Mittelfranken statt.

Ein **Umdenken in der Personalführung** ist aber nicht nur bei KMU, sondern auch bei vielen Großunternehmen dringend erforderlich. Dies war auch der Grund, weshalb wir im Herbst 2012 die **Homepage** „**www.menschlichere-wirtschaft.de**“ online gestellt haben.

Dass in Deutschland hier einiges im Argen liegt, macht – wie auch schon in den Vorjahren (!) - der **Gallup Engagement-Index 2012**, der letzte Woche in Berlin vorgestellt wurde, dramatisch deutlich (http://www.gallup.com/strategicconsulting/160901/pressemitteilung-zum-gallup-engagement-index-2012.aspx).

Die **Pressemitteilung** von Gallup ist mit „**Innere Kündigung bedroht Innovationsfähigkeit deutscher Unternehmen**“ überschrieben. Diese Überschrift sollte aufhorchen lassen!

„Deutsche Arbeitnehmer sind nur wenig an ihren Arbeitgeber gebunden: Fast ein Viertel (24%) der Beschäftigten in Deutschland hat innerlich bereits gekündigt. 61% machen Dienst nach Vorschrift. Nur 15% der Mitarbeiter haben eine hohe emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber und sind bereit, sich freiwillig für dessen Ziele einzusetzen. Das ist das alarmierende Ergebnis des Gallup Engagement Index 2012 … „Die Folgen mangelnder Mitarbeiterbindung für die Leistungsfähigkeit der Unternehmen sind erheblich“, sagt Marco Nink, Strategic Consultant bei Gallup, „wer sich emotional nicht an sein Unternehmen gebunden fühlt, zeigt weniger Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein – und ist häufiger krank.““ so Gallup in seiner Pressemitteilung.

Die **Ursachen** dafür sieht Gallup schon seit Jahren in **gravierenden Fehlern im Führungsverhalten** bei deutschen Unternehmen.

„Die Ursachen für geringe emotionale Mitarbeiterbindung lassen sich in der Regel auf Defizite in der Personalführung zurückführen. Viele Arbeitnehmer steigen hoch motiviert in ein Unternehmen ein, werden dann aber zunehmend desillusioniert, verabschieden sich irgendwann ganz aus dem Unternehmen und kündigen innerlich. Die Hauptrolle in diesem Prozess spielt fast immer der direkte Vorgesetzte. Nink: „Aus motivierten Leuten werden Verweigerer wenn ihre Bedürfnisse und Erwartungen bei der Arbeit über einen längeren Zeitraum ignoriert werden. Man fragt sie nicht nach ihrer Meinung, gibt ihnen weder positives Feedback noch eine konstruktive Rückmeldung zur Arbeitsleistung und interessiert sich nicht für sie als Mensch.“ so die Pressemitteilung weiter.

Die **neueren Managementansätze**, die auf der **Grundlage der Erkenntnisse der interdisziplinären Glücksforschung** fußen, setzen genau an diesem Führungsverhalten an (siehe hierzu etwa meinen Beitrag „Happiness – Zukunftspotential für deutsche Unternehmen“, der in der Publikation „Leben und Arbeiten in Zukunft“ der Hanns-Seidel-Stiftung im November 2012 erschienen ist – dieser Aufsatz findet sich auf meiner Homepage auf der Startseite nach „Neues von der …“).

Dank der interdisziplinären Glücksforschung wissen wir ganz gut, wo wir im Umgang miteinander ansetzten können, wo jeder bei sich ansetzen kann, um zufriedener/ glücklicher zu werden. Es gilt, diese Erkenntnisse auch im betrieblichen Alltag und im Umgang der Führungskräfte mit ihren MitarbeiterInnen zu beherzigen.

Und das ist eine **Win-Win-Situation** für alle: für die Führungskräfte, für die MitarbeiterInnen und auch für die Unternehmen. Nicht umsonst hat sich der Harvard Business Review in letzter Zeit so intensiv mit „Happiness“ in den Unternehmen beschäftigt. Es geht um Kompetenz, Autonomie und Zugehörigkeit, die in einem fairen Umgang, Anerkennung, Sinnhaftigkeit der Arbeit und Einfluss auf das, was man tut, ihren Niederschlag finden. Dieses Potential wurde in den letzten 30 Jahren kaum gehoben, da es von einem schichten „**Shareholder-Value-Denken**“ verschüttet war. Dieser „Share-holder-Value“ war sozusagen die Managementseite des auf der Neoklassik basierenden Neoliberalismus. Das Verständnis der Arbeitszufriedenheit in dem „Shareholder-Value“-Konzept beruht auf der simplen **Taylor`schen** Vorstellung des Jahre 1911.

Demnächst werde ich bei **Bosch/Nürnberg** einen Führungskräfte –Abend interaktiv zum Thema „Glücksforschung –worauf es im Leben wirklich ankommt“ gestalten. Ob Führungskräfte zufrieden/ glücklich sind (oder eben nicht) hat große Auswirkungen auf den Umgang mit MitarbeiterInnen, was natürlich – ganz allgemein gesprochen – auch seinen Niederschlag in der Produktivität des Unternehmens an sich findet. Bezeichnend ist, dass insbesondere die Unternehmen, die sich von jeher schon stark um ihre MitarbeiterInnen gekümmert haben - wie etwa Bosch, auch die neuen Erkenntnisse der Glücksforschung bereitwillig aufgreifen. Und dies trägt auch zum nachhaltigen finanziellen Erfolg der Unternehmen bei, worauf Robert Bosch schon vor einiger Zeit aufmerksam machte:

„Eine anständige Art der Geschäftsführung ist auf Dauer das Einträglichste, und die Geschäftswelt schätzt eine solche viel höher ein, als man glauben sollte.“

Robert Bosch, 1921

„Neudeutsch“ würde man „**eine anständige Art der Geschäftsführung**“ mit „**Corporate Social Responsibility**“ (CSR) beschreiben. Ein Führungsverhalten, Ein Führungsverhalten, das auf den neueren Ansätzen der Managementlehre fußt, ist Teil der CSR.

Die repräsentative Umfrage von Gallup zeigt aber, dass es hier bei vielen deutschen Unternehmen noch einiges zu tun gibt.

Zur aktuellen Berichterstattung in den Medien:

Michael Ensser, der neue Deutschlandchef der Personalberatung Egon Zehnder, einer der weltweit führenden Managementberatungen, sagt in einem Interview im Handelsblatt vom 26.2.2013 (S. 18), das mit „Vielen Talenten fehlt die Motivation“ überschrieben ist: „Viele junge Menschen messen ihren Erfolg heute nicht mehr daran, wie schnell sie die klassische Karriereleiter aufsteigen. Sie wollen nicht um jeden Preis nach oben und ihre Balance, ihr privates Glück, aufgeben. Darin unterscheiden sie sich deutlich von früheren Generationen.“ (siehe hierzu etwa mein Interview "Glück wohnt nicht im Tresor – worauf es bei der Berufswahl wirklich ankommt" mit careerloft - https://careerloft.de/news/333/Glueck-wohnt-nicht-im-Tresor--worauf-es-bei-der-Berufswahl-wirklich-ankommt).

In ihrem Gastkommentar „Abschreckende Wirkung“ im Handelsblatt vom 8.3.2013 schreiben der Organisationspsychologe Marc Schmidt und Thomas Gottschlich, der bei E-Plus für Human Resources verantwortlich ist, zusammenfassend: „Das alte Personalwesen erreicht die „Generation Y“ nicht.“ „Leider dominiert im Personalmanagement meist bis auf Vorstandsebene ein juristisch-administratives Verständnis. Die Personaler halten das System „am Laufen“. Erstaunlich effizient sind dagegen die Mitarbeiter einer Organisation, deren Kultur von Vertrauen, Fairness und Offenheit geprägt sind. Herrscht beispielsweise in einem Unternehmen eine Vertrauenskultur, wird niemand infrage stellen, dass ein Mitarbeiter auch außerhalb des Büros wirksam ist, nachdem er die Kinder am Nachmittag aus dem Kindergarten holte. Werte können jedoch nur in einem Unternehmen bestand haben, wenn die erste Führungsebene diesen entspricht. Das führt wiederum auf Personalseite zur Konsequenz, top Persönlichkeiten zu rekrutieren, die diesen Werten entsprechen.“

Einschlägig ist hier ein Bericht im Handelsblatt vom 12.3.2013 (S. 46), der mit „Personalerin unter Druck“ überschrieben ist. Der Bericht bezieht sich auf Marion Schick, die seit Mai 2012 das Personalressort der Deutschen Telekom leitet: „Mitarbeiter werfen ihr vor, dass sie sich abschotte, Kritik nicht zulasse und sich mit einem kleinen Kreis vertrauter Personen umgebe. Ihre Führungskräfte fühlten sich oft unzureichend informiert. Es fehle ihr merklich an Erfahrung, in einem Großkonzern zu arbeiten, sagt ein hochrangiger Manager.“

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch ein Artikel im Spiegel vom 25.2.2013 („Boss auf Bewährung“, S. 70), der sich mit den Gründen für die Widerstände bei der Vertragsverlängerung von Dieter Zetsche, dem Vorstandsvorsitzenden von Daimler, beschäftigt. „Anfang 2013 intervenierten Betriebsratschef Erich Klemm und der Vertreter der IG-Metall, Thomas Klebe, bei Bischoff (dem Aufsichtsratsvorsitzenden von Daimler, Anmerk. KR). Die Arbeitnehmer würden geschlossen gegen eine Verlängerung stimmen. Die Kritik konzentriert sich auf den Führungsstil Zetsches. Betriebsrat Klemm beklagte, dass Zetsche mit den Belegschaftsvertretern nicht über das Sparprogramm diskutiert. Veränderungen, so Klemm, könnten „nicht im Krieg gegen die Beschäftigten realisiert werden“. Auch aus den Management-Etagen gebe es massive Kritik an Zetsche, trug Klemm vor. Der Vorstandschef sei dünnhäutig. Mit Widerspruch könne er nicht umgehen. Wer anderer Meinung sei, der werde wie ein persönlicher Gegner behandelt, abgekanzelt und abgestraft. Deshalb stellte sich auch der Vertreter der leitenden Angestellten gegen Zetsche. Aufsichtsratschef Bischoff traf die Attacke unvorbereitet. Er drohte, notfalls werde er von seinem Doppelstimmrecht Gebrauch machen.“

Zusammen mit der DIHK hat auch die IHK Nürnberg für Mittelfranken den Zertifikatslehrgang „**CSR-Manager (IHK)**“ entwickelt, bei dem es darum geht gesellschaftliche Verantwortung im Kerngeschäft des Unternehmens nachhaltig umzusetzen. Die Zielgruppe sind strategisch arbeitende Führungskräfte, die für ihr Unternehmen eine CSR-Strategie entwickeln und umsetzen (<http://www.ihk-nuernberg.de/de/Weiterbildung/CSR-Manager-IHK-Gesellschaftliche-Verantwortung-im-Unternehmen-nachhaltig-umset/6387-8959>). Gerade läuft auch eine Online-Umfrage der IHK Nürnberg für Mittelfranken bei ihren Mitgliedsunternehmen. Die Erhebung soll klären, inwieweit sich die Unternehmen schon mit den Kerngedanken von CSR beschäftigen und in welchen Bereichen und mit welchen Zielsetzungen sie sich engagieren (www.ihk-nuernberg.de/csr-umfrage).Auch die Stadt Nürnberg unterstützt die CSR-Aktivitäten der Unternehmen mit einer eigenen Veranstaltungsreihe und einem Beratungsangebot für die KMU.

Mitte Februar ist das Buch "**Ego - das Spiel des Lebens**" von Frank Schirrmacher, Mitherausgeber der FAZ, erschienen. Gleich in der ersten Woche nach Erscheinen stand dieses Buch in der Spiegel- Bestsellerliste auf Nr. 1 (!). Dieses Buch wurde und wird intensiv in den Medien diskutiert. Es ist ein Frontalangriff auf das "homo oeconomicus - Denken" der Neoklassik oder besser ein Frontalangriff auf die Neoklassik und dem darauf beruhenden Neoliberalismus als politischem Programm.

Schirrmacher geht der Frage nach, woher die Annahme / das Leitbild des "rationalen Egoisten" in der Ökonomie kommt und welche Folgen diese Annahme für die Gesellschaft hat. Schirrmacher führt die Entstehung des **„neuen“ homo oeconomicus** auf die Zeit des „Kalten Krieges“ zurück, wo die Formel geboren wurde, „**dass jeder eigennützig handelt und den anderen reinlegen will. Wer das akzeptierte, handelte vernünftig**. “ (S. 28; siehe hierzu auch Schirrmachers Essay „Die Seele, die aus der Kälte kam“ im Spiegel vom 9.2.2013). Der „neue“ homo oeconomicus ist eine Verschärfung der bereits seit Ende des 19. Jh. in Teilen der Ökonomie (Neoklassik) verbreiteten homo oeconomicus Annahme.

Dieses (neue)Modell bzw. Leitbild menschlichen Handels führte auch zur Entwicklung der (ökonomischen**) Spieltheorie** mit **nicht-kooperativen Spielen** (**Nash-Gleichgewicht**), bei denen also das Schlimmste über das mögliche Verhalten mit- und untereinander („Kalter Krieg“) als Standardannahme menschlichen Verhalten zugrunde liegt („**Gefangenendilemma**“).

„Jedermann“ so zitiert Schirmmacher den Wissenschaftshistoriker Philip Mirowski „wird so zu einem kleinen Agenten, und wir alle versuchen uns gegenseitig über den Tisch zu ziehen – und im Nash-Gleichgewicht legen wir die Regeln fest, wie wir das zu tun gedenken. Es porträtiert jeden von uns so, als wären wir alle irgendwelche algorithmischen Computer, die sich gegenseitig auszutricksen versuchen … Diese Vision, wonach jeder auf seinen eigenen Einfallsreichtum angewiesen ist, zynisch andere Menschen manipuliert bei gleichzeitiger Abwesenheit von auch nur einer Spur sozialer Intelligenz …, ist ziemlich genau das Bild des Agenten im Neoliberalismus.“ (Ego, S. 63). Schirrmacher weist darauf hin, dass das Verhaltens- und Denkmodell des „neuen“ homo oeconomicus nicht von Psychologen, sondern von Ökonomen, Physikern und Mathematikern für das Militär entwickelt wurde. Denn nur mit dieser Annahme kann man die ganze Komplexität des menschlichen Verhaltens in die Sprache der Mathematik übersetzen. (S. 25f). Schirrmacher zitiert an dieser Stelle Lynn A. Stout, Juristin an der Cornell-University und Expertin für Corporate Governance und Finanzmarktregulierung mit dem Satz: „Der homo oeconomicus ist ein Soziopath.“ (S.29). Schirrmacher zitiert hier auch den Ökonomen Ariel Rubinstein mit den Worten „dass das Studium der Spieltheorie nicht nützlich ist und sogar schädlich, weil sie potentiell Selbstsucht und Hinterhältigkeit fördert.“ (S. 70). Nicht kooperative Spiele zu spielen heißt: „nichts glauben, das Schlimmste und das absolute Eigeninteresse annehmen und dann sehen, wie weit man kommt. … Bürger und Staat haben keine Souveränität mehr, sondern spielen sie nur.“ ( S. 167)

Nach **Ende des Kalten Krieges** wurden diese Ansätze und Modelle (einschließlich des Fachpersonals) aus der „militärischen Wissenschaftsplanung“ einfach - so Schirrmacher - von der **Wall Street für die Finanzmärkte** übernommen (zur grundsätzlichen Kritik und Infragestellung der Nützlichkeit der homo oeconomicus Annahme und damit der Neoklassik an sich siehe meinen Aufsatz „Behavioral Economics – Erkenntnisse und Konsequenzen“, der 2011 in der „wisu“ erschienen ist sowie mein aktuelles Working Paper „Quo vadis, Europäische Währungsunion?“; bereits Anfang 2007, also noch vor Ausbruch der weltweiten Finanzkrise und zur „Hochzeit“ der Neoklassik und des Neoliberalismus, also des **„Glaubens“ an möglichst freie, unregulierte Märkte** , habe ich in meinem Aufsatz „Quo vadis, Homo oeconomicus?" (wisu ) die Sinnhaftigkeit dieses Konstrukts bezweifelt; 2009 ist mein Beitrag „Der Homo oeconomicus - ein realitätsfernes Konstrukt“ in den Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik der Ludwig-Erhard-Stiftung Bonn erschienen – die ersten beiden Aufsätze stehen auf meiner Homepage, Startseite nach „Neues von der …“; die letzten beiden finden sich unter der Rubrik „Aufsätze/ Papers“).

Es kam somit zu einer „Verschmelzung von Ökonomie, Physik und Gesellschaftstheorie zu einer neuen Praxis der **sozialen Physik**“ auf der **Basis mathematischer Modelle**, die auf der „neuen“ homo oeconomicus Annahme beruhten. Verglichen mit früheren Zeiten hatte der „neue“ homo oeconomicus in den weltweit vernetzten Computersystemen aber eine weitaus stärkere Durchschlagskraft. Er führte (und führt)sozusagen ein Eigenleben im virtuellen Raum. Schirrmachers Buch erinnert an **Aldous Huxleys** beklemmenden (Zukunfts-) Roman „**Schöne neue Welt**“ aus den 30ern mit dem Unterschied, dass Huxley einen Roman schrieb, Schirrmacher aber ein Sachbuch. Nach Schirrmacher erfasst Huxleys Roman auch „unsere heutige Situation sehr viel realistischer … als Orwells „1984“.“ (S. 245).

Der „neue“ homo oeconomicus geht in der Radikalität seiner Annahmen über den von Walras Ende des 19. Jh. eingeführten hinaus, indem er Eigen-/Selbstsucht (!) und damit einhergehend Täuschung und Betrug als absolut vernünftig und keinesfalls moralisch unakzeptabel erscheinen lässt – so Schirrmacher in seinem Essay im Spiegel. Wie die vielen Gerichtsverfahren wegen Betrugs, Täuschung etc. in der Finanzbranche zeigen, lag diese verschärfte home oeconomicus- Annahme nicht nur den Wall Street Modellen zugrunde, sondern war für einige (viele?) insbesondere aus der Finanzbranche (aber nicht nur!) auch prägend im Sinne eines Leitbildes für das persönliche Verhalten.

Gerade hat der **Deutsche Bundestag** ein Gesetz zur Kontrolle **des Hochfrequenzhandels** an den Börsen verabschiedet. U.a. werden nun auch bestimmte Handelspraktiken wie das "Scalping" verboten. Dabei wird versucht, durch irreführende Marktsignale Kurse zu beeinflussen. Es geht dabei um „illegale Vorteile“, die dadurch entstehen, dass die Programme „dem Markt bei einzelnen Aktien hohe Nachfrage vorgaukeln“ und so „einen Anstieg der Kurse provozieren und ausnutzen.“(„Der Computerhandel gerät ins Fadenkreuz des FBI“, Handelsblatt vom 7.3.2013, S. 29). Im „Scalping“-Programm verkörpert sich nichts anderes als der „neue“ homo oeconomicus. Nach Schirrmacher reproduziert „unsere neue technische Welt … bis ins Detail das ökonomische Weltbild, das neoklassische und neoliberale Ökonomen seit den Fünfzigerjahren entwickelt haben.“ (S. 192).

Im Übrigen wird der Hochfrequenzhandel auch für den sog. „Flash Crash“ Anfang Mai 2010 verantwortlich gemacht, als der US-Index Dow Jones „plötzlich binnen weniger Minuten um über 700 Punkte“ einbrach, „nur um sich danach schnell wieder zu erholen. Die Behörden machten dafür die Computerprogramme verantwortlich, die sich wegen der Fehlinterpretationen von Handelsdaten plötzlich kollektive aus dem Markt zurückgezogen hatten. Viele Kleinanleger verloren damals einen großen Teil ihrer in Aktien angelegten Ersparnisse.“ (HB, S. 29).

**Thomas Sattelberger**, der ehemalige Personalvorstand der Deutschen Telekom, hat 2010 in einem Interview in der Wirtschaftswoche („A` la John Wayne“, Wirtschaftswoche Nr. 7 vom 13.2.2010, S. 94f) **Business Schools** massiv kritisiert. Bei diesem Interview ging es im Wesentlichen darum, dass er die Ausbildung (er spricht hier von "Gehirnwäsche") an den Business Schools, insbesondere in den MBA-Programmen, mitverantwortlich macht für die Finanzkrise. Maßgeblich geht es hier um den Vorwurf, dass Business Schools der "**Amoral" junger ManagerInnen Vorschub leisten** würden.

Noch 2006 beschrieben – so Wolf Schneider in seinem Buch Glück – Eine etwas andere Gebrauchsanweisung (Reinbeck bei Hamburg, 2007, S. 140) - drei „Coaches für Führungskräfte“ in der FAZ die erfolgreiche Führungskraft wie folgt: „Aggressiv und rücksichtslos soll er sein, siegen wollen um jeden Preis, moralische Hürden jederzeit überspringen – sich dabei unauffällig, ja „stromlinienförmig“ verhalten, bis er die Macht errungen hat: klare Aussagen meiden, schon gar nicht sich als Querdenker profilieren, lieber „den Deppen spielen, um die Deppen zu überlisten“; manchmal auch Gerüchte gegen den Konkurrenten streuen „und gelassen zusehen, wie die Öffentlichkeit ihn richtet.““

Thomas Noll und Frank Urbaniok weisen ihn ihrem Gastkommentar „Im Kopf der Banker“ im Handelsblatt vom 1.3.2013 darauf hin, dass eine Studie, die 2011 mit Schweizer Börsenhändlern durchgeführt wurde, darauf hindeutet, „dass bei der Mehrzahl der Trader das professionelle Verhalten von machiavellistischem Egoismus und geringer Kooperationsbereitschafts geprägt ist.“ Sie machen das Milieu in den Handelssälen dafür verantwortlich, wofür sie auch andere Ergebnisse der Studie als Beleg heranziehen. Sie schlagen deshalb vor, bei diesen Umgebungsfaktoren anzusetzen und innerbetrieblich einen entsprechenden „Code of Conduct“ festzulegen, diesen regelmäßig durch Schulungen aufzufrischen, eine Nulltoleranzpolitik bei entsprechenden Verfehlungen und ein Vorleben der neuen Betriebskultur durch die Vorgesetzten.

Im Zusammenhang mit den von der Deutschen Bank gezahlten Millionen-Boni sagt Christian Lindner, der Vorsitzende der FDP in NRW, in einem Interview mit dem Handelsblatt vom 4.3.2013: „Grenzen für die Freiheit zieht nicht nur das Gesetz, sondern auch das Verantwortungsgefühl. Man sollte für die Entscheidungen Gründe angeben können, die vor Moral, Vernunft und Gemeinwohl Bestand haben.“

Unter der Überschrift „Die Menschen-Mäster“ beschäftigt sich der aktuelle Spiegel vom 4.3.2013 mit industriell hergestellten Nahrungsmitteln und dem Verhalten der Nahrungsmittelindustrie. „Gewiss, man wird es einem Unternehmen nicht vorwerfen können, wenn es versucht, seine Produkte schmackhaft und attraktiv zu gestalten; wenn es danach strebt, den Konsum und damit seinen Profit zu mehren. Es gehorcht damit nur den Gesetzen der Marktwirtschaft. Doch stellt sich die Frage, ob es Grenzen dieses Strebens geben sollte: Was ist, wenn Konzerne wissentlich oder gar vorsätzlich die Gesundheit ihrer Kunden aufs Spiel setzten? Wenn sie Produkte herstellen, die nicht nur gierig machen, sondern süchtig? Wenn Wissenschaftler zum Schluss kommen, dass der massenhafte Konsum von billigem Industrie-Essen zur größten Gesundheitskrise der Gegenwart geführt hat? … In einem soeben in den USA veröffentlichten Buch beschreibt der Pulitzer-Preisträger Michael Moss die Tricks der Lebensmittelkonzerne, mit denen die Menschen dazu gebracht werden, immer noch mehr zu essen, bis sie dick und krank werden. Moss enthüllt auch, dass die Giganten der Branche sich der verheerenden Wirkung ihrer Produkte auf die Gesundheit der Massen schon früh bewusst waren – und dass sie sich nicht darum scherten.“ (S. 122f).

Auch zwei Jahre später kritisierte Thomas Sattelberger die traditionellen MBA-Programme angelsächsischen Typs scharf ("Die großen Business Schools sind lebendige Leichen", Gespräch mit KarriereSpiegel vom 9.2.2012): „Die amerikanischen Business Schools sind doch vor allem das ideologische Transport-Vehikel des Finanzkapitalismus. Sie sind einseitig ausgerichtet auf die ökonomische Theorie effizienter Märkte – und dieser Irrglauben, gemischt mit Gier, hat zu den Exzessen mit Schrotthypotheken, zu der Modellierung toxischer Produkte, aber auch zu Maßlosigkeit in der Vergütungspolitik geführt. Diese Schulen sind voll und ganz auf den homo oeconomicus fixiert … Im Kern kommen Business Schools und ihr Flaggschiff MBA aus dem angelsächsischen Kulturkontext deregulierter Märkte und einseitiger Shareholder-Denke.“

Die Folgen solcher und ähnlicher Programme sind natürlich auch, dass sie die Teilnehmer “prägen“, d.h. ihr Verhalten verändern. Dass das **Studium der Wirtschaftswissenschaften**, wozu mittlerweile auch die Basics der Spieltheorie (Gefangendilemma) bereist in den ersten Semestern gehören, prägend im Sinne von mehr Egoismus ist, legen auch wissenschaftliche Studien nahe (siehe hierzu etwa Dan Ariely, Fühlen nützt nichts, hilft aber – warum wir uns immer wieder unvernünftig verhalten, München 2010, S. 311-317). „Schon im Jahr 1955, als die Spieltheorie – noch ohne Computer, aber konstruiert wie ein Automat -modern wurde, warnte John W- Campbell vor einer Übertragung mathematischer Spielregeln auf die Gesellschaft. „Menschen, die in einer Kultur des verdeckten Spielens aufwachsen, werden horrende psychische Problem bekommen.““ (Ego,. S. 146). Es geht um eine Welt des gegenseitigen „Unterstellens, Irreführens, Misstrauens“ ( S. 71).

Als der **Psychologe Daniel Kahneman**, der für seine Arbeiten auf dem Gebiet der Behavioral Economics 2002 den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften erhielt, erstmals von den „**psychological assumptions of economics**“ erfuhr — „**the agent of economic theory is rational and selfish, and that his tastes do not change**“ —, glaubte er als erfahrener Psychologe kein Wort davon („**not to believe a word of it**“ so Kahneman in seinem Aufsatz "A Psychological Perspective on Economics" , der 2003 im American Economic Review erschienen ist (Vol. 93 (2, 2003), S. 162 - 168., , hier S. 162).

Es geht also um drei – (schlicht) axiomatisch gesetzte (!) - Merkmale des homo oeconomicus: Rationalität, Egoismus, Zeitkonsistenz. Die Erkenntnisse der Behavioral Economics und der Nachbardisziplinen kommen - auf empirischer Grundlage (!) - aber zu ganz anderen Ergebnissen-was Kahneman mit "not to believe an word of it" klar zum Ausdruck bringt. Die Neoklassik ist nur eine (theoretische) Spielart im ökonomischen Denken, die sich allerdings seit den 90ern insbesondere in Deutschland fast monopol- und glaubensartig verbreitet hat. Die Neoklassik ist auch eher Teil der rationalen Philosophie und weniger Sozialwissenschaft. VWL ist aber eine Sozialwissenschaft (!).

Im Spiegel vom 18.2.2013 gab es ein sehr interessantes Interview mit dem weltweit bekannten Biologen Edward O. Wilson, der vor 35 Jahren die Soziobiologie, also die Wissenschaft, die das Wechselspiel zwischen Evolution und sozialen Verhaltensweisen erforscht, begründet hat. Er sagte u.a.: „Wissenschaft ist bestimmt von Stammesdenken. Wenn das ganze Leben mit einer bestimmten Theorie verbunden ist, kann man nicht davon lassen.“ (S. 137). Ein Beharren auf der Neoklassik – trotz erdrückender Erkenntnisse, die gegen die Annahmen des homo oeconomicus sprechen, ist – so gesehen- also nicht weiter verwunderlich. Es ist zwar nicht rational, dafür aber menschlich.

Kahneman fasst den aktuellen Erkenntnisstand der Behavioral Economics in seinem bahnbrechenden Buch: „Schnelles Denken, Langsames Denken“ (2012) zusammen. Zur **Rationalitätsannahme** verstanden als „logische Kohärenz“, d.h. als logisch widerspruchsfreie Entscheidungen (Kahneman, 2012, S. 508), dem zentralen Axiom der Neoklassik, führt er aus: "Eine Theorie, die diesen Namen verdient, behauptet, dass gewisse Ereignisse unmöglich sind - sie ereignen sich nicht, wenn die Theorie wahr ist. Wird ein "unmögliches" Ereignis beobachtet, gilt die Theorie als widerlegt. Theorien können noch lange Zeit, nachdem sie durch schlüssige Beweise widerlegt wurden, fortbestehen, und das Modell des rationalen Agenten hat die empirischen Belege, die wir gesehen haben, und auch viele andere Gegenbeweise überdauert." (S. 460).

Kahneman macht insbesondere darauf aufmerksam, dass es aufgrund einer solchen Theorie zu grundlegend falschen wirtschaftspolitischen Empfehlungen und Entscheidungen kam und kommt. „Die Definition von Rationalität als Kohärenz ist in einer wirklichkeitsfremden Weise restriktiv; sie verlangt die Einhaltung von Regeln der Logik, die ein begrenzter Intellekt nicht leisten kann.“ (Kahneman, 2012, S. 508f).

Ein weiterer Nobelpreisträger der Wirtschaftswissenschaften (2001), Joseph Stiglitz, schreibt dazu „Der **Glaube an die Rationalität** i(Hervorhebung KR) ist tief in der Wirtschaftswissenschaft verwurzelt. Introspektion — und mehr noch die Beobachtung meiner Kollegen — überzeugte mich davon, dass diese Annahme rationalen Handelns Unsinn war. Ich merkte schon bald, dass meine Kollegen auf eine irrationale Weise an der Annahme der Rationalität festhielten, und mir war klar, dass es nicht leicht sein würde, ihren Glauben daran zu erschüttern“ ( Im freien Fall — vom Versagen der Märkte zur Neuordnung der Weltwirtschaft. München, S. 314).

Im November letzten Jahres fand eine Tagung der Zeitschrift „Wirtschaftsdienst“ in Berlin zum Thema „Verdient der Markt noch unser Vertrauen?“ statt. Der Tagungsband ist vor kurzem als Sonderheft des Wirtschaftsdiensts erschienen (ist im Internet unter verfügbar unter http://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2013/13/).

Im Leitartikel schreiben die Veranstalter (<http://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2013/13/2917/?PHPSESSID=bf0f55088d21a6de70746b0ec2a53c5f>):

„Der traditionellen ökonomischen Theorie zufolge, hätte es zu der aktuellen Finanz- und Schuldenkrise gar nicht kommen können. Spekulative Blasen und überschießende Zinsausschläge, wie sie in jüngster Zeit zunächst auf den Immobilienmärkten, dann auf den Aktien- und Rohstoffmärkten und schließlich auf den Märkten für Staatsanleihen auftraten, wären demnach lediglich vorübergehende Störungen gewesen, die sich automatisch und geräuschlos zurückgebildet hätten. … Die Diskrepanzen zwischen den Vorhersagen der traditionellen ökonomischen Theorie und den tatsächlichen Abläufen auf verschiedenen Märkten sind derart groß geworden, dass sich mittlerweile immer mehr Ökonomen zumindest partiell vom Konzept des homo oeconomicus verabschieden. … Will man aber verstehen, was geschehen ist, darf man auch die Entwicklung eines neuen Paradigmas nicht scheuen, das nicht auf einem "unbedingten Glauben an die Markteffizienz" beruht. Eine kritische Diskussion der Effizienzmarkttheorie, für deren Gültigkeit empirische Beweise bisher ausstehen, führt zu der Frage, wie sich Informationen, die Marktreaktionen hervorrufen, in Preisen niederschlagen. Hier erweisen sich von der Ökonomie nicht berücksichtigte Phänomene wie das Herdenverhalten als aussagekräftiger als die gängige Vorstellung von "rationalem" Verhalten.“ (diese Erklärung des Verhaltens auf den Finanzmärkten wurde mittlerweile auch von der Deutschen Bundesbank und der EZB übernommen- siehe im Einzelnen hierzu mein aktuelles Working Paper „Quo vadis, Europäische Währungsunion?“).

Die homo oeconomicus Annahme ist also im Hinblick auf „rationales Verhalten“ nicht realitätstauglich. Doch wie schaut es mit dem **Egoismus** aus?

Der Stand der interdisziplinären Forschung ist hier, dass Menschen i.d.R. auf **Fairness** ausgerichtet sind. Evolutionsgeschichtlich war die Menschheit auf Kooperation angewiesen, um überleben/ sich fortentwickeln zu können. Wilson schreibt in seinem gerade erschienen Buch „Die soziale Eroberung der Erde – eine biologische Geschichte des Menschen“ dazu: „Dass sich Kooperation bei der Fleischgewinnung als Vorteil erwies, führte zur Bildung in hohem Maße organisierter Gruppen.“ (S. 62). **Kooperation** war aber ohne Fairness nicht möglich.

Entscheidend für das Überleben „für eine Art, die unter sich verändernden Umweltbedingungen mit mächtigen Rivalen konkurrierte, waren aber Zusammenhalt und Kooperation innerhalb der Gruppe.“ (Wilson, Die soziale Eroberung der Erde, S. 268). Dies sei entscheidend für die **Gruppenselektion**, so Wilson aus der Sicht der modernen **Soziobiologie**. „Durch Kooperation über Kommunikation und das Ablesen von Intentionen können Gruppen sehr viel mehr erreichen als ein Einzelner aller Anstrengungen zum Trotz.“ (S. 272). Entscheidend für das Zusammenleben sei die „**Goldene Regel**“, die für jede „moralische Überlegung grundlegend“ sei und sich in allen organisierten Religionen finde: Sie lautet auf den Punkt gebracht: „**Was dir nicht lieb ist, das tue auch deinem Nächsten nicht.**“ (S. 294). „Der Mensch neigt zur Moralität – das Richtige zu tun, sich zurückzuhalten, anderen zu helfen, manchmal sogar auf eigenes Risiko -, weil die natürliche Selektion diese Interaktion zwischen Gruppenmitgliedern gefördert hat … Anders als andere Lebewesen kooperieren Menschen häufig mit genetisch nicht verwandten Fremden, häufig in großen Gruppen, mit Menschen, denen sie nie wieder begegnen werden …“ (S. 296f). Und Wilson weiter: „Es verschafft uns eine tiefe Befriedigung, wenn wir nicht einfach nur gleichmachen und kooperieren. Außerdem gefällt es uns, wenn diejenigen bestraft werden, die nicht kooperieren (Schmarotzer, Kriminelle) oder auch nur keinen statusgemäßen Beitrag zur Gemeinschaft leisten (reiche Müßiggänger).“ (S. 300). Wilson schließt sein Werk mit der Feststellung, dass große Probleme „nach großen Lösungen verlangen, die nur rational durch Kooperation aller Parteien gelingen.“, was voraussetzt, dass „wir uns den einfachen Anstand gegenüber dem Anderen zum ethischen Grundsatz machen“ und „unsere Vernunft gebrauchen“ (S. 355). „Die Erde lässt sich, wenn wir es wollen, im 22. Jahrhundert in ein dauerhaftes Paradies für den Menschen verwandeln oder zumindest in einen vielversprechenden Anfang davon“ so Wilson (S. 355).

Auf die Frage, wann das Reich Gottes komme, sagte Jesus:

„Denn siehe das Reich Gottes ist mitten unter euch“

Lukas 17, 21

"Wie in Christus die Gotteswirklichkeit in die Weltwirklichkeit einging, so gibt es das Christliche nicht anders als im Weltlichen ..."

Dietrich Bonhoeffer

Die Erkenntnisse der Sozialbiologie zeigen auch, dass **Kooperation, Empathie und Muster der Vernetzung beim Menschen erblich** sind, da „Kooperativität und Zusammenhalt nachweislich die Überlebensfähigkeit von Gruppen“ beeinflussen (Wilson, S. 346).

Allerdings kann diese Erbanlage beim Menschen durch **Umwelteinflüss**e überschrieben werden, können Menschen anders „**geprägt**“ werden. Wird die (alte oder neue) homo oeconomicus –Annahme implizit zum Leitbild erhoben, so findet eine solche Prägung statt. Das Denkmodell des homo oeconomicus „entwickelte sich zu einer schleichenden, jahrzehntelangen Schulung in Egoismus.“ so Schirrmacher in seinem Buch (S. 27). Er spricht hier auch von einem „**System der Indoktrination**“, und zwar in „Misstrauen und Selbstsucht“ (S. 59). Dies führt aber zwangsläufig zur Nicht-Kooperation.

Wie wir aus der Glücksforschung wissen, führt Egoismus / Selbstsucht dazu, dass gelingende soziale Beziehungen, der zentrale (Glücks-)Faktor für ein glückliches/ zufriedenes Leben, zumindest erschwert, wenn nicht gar unmöglich werden. Eine Prägung im Sinne der homo oeconomicus Annahme hat also einen sehr hohen, einen zu hohen Preis für den Einzelnen – ganz abgesehen von – ökonomisch gesprochen - den negativen externen Effekten für Andere und die Gesellschaft an sich.

Der Evolutionsbiologe Mark Pagel schreibt in der Zeitschrift „Gehirn und Geist“ vom Oktober letzten Jahres (S. 51):

„Die Geschichte unserer Spezies stellt somit einen fortlaufenden Triumpf von Kooperation über Konflikte dar. … Der Schüssel zur Förderung dieser Kooperationsbereitschaft liegt darin, untereinander einen starken Sinn für Vertrauen und gemeinsamen Werten zu pflegen“.

Im Editorial des Tagungsbands zum „Berliner Kolloquium“ der Daimler und Benz Stiftung zum Thema „Wie entscheiden wir?“, das im Mai 2011 unter der wissenschaftlichen Koordination von Armin Falk – einem auf dem Feld der experimentellen Wirtschaftsforschung / Neuroökonomie weltweit bekannten deutschen Ökonomen (Universität Bonn) – stattgefunden hat, schreibt Reinhard Breuer (S. 3):

„In Verhaltensexperimenten konnten Wirtschaftswissenschaftler auch mit einer Legende aufräumen, die in ihrer Disziplin lange als unumstößliche Tatsache galt – dass der Mensch eigensüchtig stets nur auf seinen Vorteil bedacht sei. Wie Kooperationsspiele ergaben, sind die meisten von uns durchaus bereit, ihre eigenen Interessen zu Gunsten des Gemeinwohls zurückzustellen – sofern die anderen das auch tun.“

Auch mit der letzten Annahme **des zeitkonsistenten Handelns** ist es nicht weit her. „**Gedankenlosigkeit**“ und „**Versuchung**“ führen meist sehr schnell zu zeitinkonsistentem Handeln. Die Willensschwäche des Menschen ist eklatant (im Einzelnen hierzu Thaler/ Sundstein, Nudge – wie man kluge Entscheidungen anstößt, München 2008, insbes. S. 61-78).

„Wenn aber der Glaube beginnt, sich als Wahrheit zu präsentieren, wird er gefährlich. Das ist im Übrigen das Ziel jeder Ideologie: So zu tun, als gäbe es sie nicht, als sei sie gleichermaßen „natürlich“ so Tomas Sedlacek (Bescheidenheit, 2013, S. 80f). Und weiter: „Wenn man in der Ökonomie (gemeint ist die „Neoklassik“, Anm. KR) die Ausgangsvoraussetzungen wegnimmt, bricht das Ganze in sich zusammen.“ (S. 59). Tomas Sedlacek , der das 2012 mit dem Deutschen Wirtschaftsbuchpreis ausgezeichnet Buch „Die Ökonomie von Gut und Böse“ geschrieben hat, lehrt VWL an der Prager Karls-Universität, ist Chefökonom der größten tschechischen Bank und Mitglied des Nationalen Wirtschaftsrates in Prag.

Im Rahmen einer Anhörung vor dem US-Kongress im Herbst 2008 hat auch der ehemalige „Chef“ der US-Zentralbank (Fed), **Alan Greenspan**, unumwunden erklärt: „Das ganze wissenschaftliche Gebäude ist zusammengebrochen.“ (Ego, … S. 47). Gemeint ist das Gebäude der Neoklassik und die damit begründete Deregulierung der Finanzmärkte, die Greenspan seit den 80er Jahren massiv betrieben hat. Sehr aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang auch das Buch „**The Myth of the Rational Market**“ von Justin Fox, dem Chefredakteur der Harvard Business Review Group. Fox hat im Übrigen auch den Beitrag „The Economics of Well-Being“ im weiter unten näher ausgeführten Themenschwerpunkt „The Value of Hapiness - How Employee Well-Being drives Profits“ im Harvard Business Review, Ausgabe Jan. / Feb. 2012 geschrieben.

Einer der Beiträge, die im Zusammenhang mit der Besprechung des Buches von Schirrmacher am 18.2.2013 im Handelsblatt erschienen ist, bringt es auf den Punkt. Jens Münchrath schreibt am Schluss seines Artikels: „Der Verlust des homo oeconomicus und die zerstörte Illusion effizienter Märkte ist schmerzhaft, bietet aber auch große Chancen für die Wirtschaftswissenschaften. Der Austausch mit anderen Disziplinen hat die Wirtschaftswissenschaft zwar komplexer, aber auch realitätsnäher gemacht – und damit relevanter.“

Auf diesen Punkt hat der **Begründer der (Wirtschafts-) Soziologie** Emile Durckheim allerdings schon vor einiger Zeit aufmerksam gemacht (1887!).

„Ist die Anwendung von Abstraktionen nicht ein legitimes Mittel in der Ökonomie? Ohne Zweifel – nur sind nicht alle Abstraktionen gleichermaßen korrekt. Eine Abstraktion besteht in der Isolierung eines Teils der Realität, nicht indem man sie verschwinden lässt.“

Die **Väter des Konzepts der Sozialen Marktwirtschaft**, allen voran Ludwig Erhard und Wilhelm Röpke, kritisierten die Neoklassik wegen ihrer Wirklichkeitsferne und ihrer Losgelösheit von Kultur und Geschichte. Briefs brachte dies schon 1915 auf den Punkt: „Der Mensch wird versachlicht, willenlos eingespannt in das Gefüge objektiv mechanischer Zusammenhänge“. Eine Position, die auch bereits Gustav v. Schmoller als führender Vertreter der „Jüngeren Deutschen Historischen Schule“ Ende des 19. Jahrhunderts im Methodenstreit mit Carl Menger, dem Vertreter der „Österreichischen Grenznutzenschule“ einnahm. „For Schmoller, psychology provided the key to social sciences.“

Ludwig Erhard, Wilhelm Röpke, Gustav von Schmoller und andere standen damit in einer Reihe mit **Adam Smith**, der sich schon in „**The Theory of Moral Sentiments**“ („Theorie der ethischen Gefühle“) im Jahr 1759 als **Behavioral Economist** erwies. „In short, Adam Smith‘s world is not inhabited by dispassionate rational purely self-interested agents, but rather by multidimensional and realistic human beings“ so Camerer und Loewenstein. Eine ähnliche Position vertrat **Max Weber**: „Weber also argued (unlike modern economists) that not only interest but also tradition and emotion drive behaviour of the individual.“ so Swedberg. Auch nach **Alfred Marshall**, dem Hauptvertreter der Cambridge School, dürfe die Nationalökonomie „den Menschen nicht abstrakt, sondern nur als eine Person von Fleisch und Blut behandeln, sie müsse sich mit ihm befassen, wie er ist“ so Mombert (die Literaturnachweise finden sich im meinen Aufsatz „Behavioral Economics …“).

„.. die mathematische Modellierung … und die Amputation aller seelischer Individualität heißt natürlich nichts anderes, als den Menschen zum Automaten zu machen.“ (Ego, S. 128). Genau diese Argumentation Schirrmachers findet sich bei Briefs – vor rund 100 Jahren. „Menschen, das hat sich seit den ersten Experimenten immer wieder herausgestellt …. handeln in der Regel nicht so (wie die homo oeconomicus-Annahme nahelegt, Anm. KR)“ (Ego, S. 145).

Dass das anspruchsvolle Buch von Daniel Kahneman "Schneller Denken - langsames Denken" (2012) seit Erscheinen auf der Bestsellerliste von Spiegel-Sachbuch steht, zeigt, dass sich mittlerweile auch die **interessierte Öffentlichkeit mit den Erkenntnissen der Behavioral Economics** intensiv beschäftigt.

Das Thema „**Das Menschenbild in der Ökonomie**“ steht auch ganz oben auf der Tagesordnung der im zweijährigen Turnus stattfindenden Tagung der VWL-ProfessorInnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften im deutschsprachigen Raum, die vom 5.-7.6.2013 in Köln und Aachen stattfindet.

Die Veranstalter schreiben hierzu:

„Mit dem Aufstreben der neoklassischen Modellierung der Ökonomie wurde der homo oeconomicus zum zentralen Referenzobjekt für das menschliche Handeln. Die Sinnhaftigkeit bestimmter Annahmen dieses traditionellen Ansatzes wird allerdings durch Forschung im Bereich der Psychologie und neuerdings auch der Neuroökonomie zunehmend in Zweifel gezogen.“ (Näheres zu dieser Tagung findet sich unter http://volkswirte-tagung.org/). Prof. Michael Hüther, der Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln, wird den Eröffnungsvortrag bei dieser Tagung halten.

Der **CSR-Ansatz** ist das absolute Gegenleitbild zum auf der Annahme des (neuen) homo oeconomicus fußenden **Wall Street Kapitalismus**. Während Moral und Ethik in den Wall Street Modellen keinen Platz haben (ja sogar als naiv belächelt werden), stehen die **Eigenschaften des ehrbaren Kaufmanns**, also **Fairness, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Integrität i**m Zentrum der CSR. Dies beruht auf einer schlichten Einsicht: **Ohne Vertrauen leidet auch die Wirtschaft**, da – ökonomisch gesprochen - die Transaktionskosten einfach zu hoch werden. Und ohne Vertrauen schaffendes Handeln leidet die Akzeptanz des Wirtschaftssystems in der Gesellschaft. Eine Gesellschaft, in der(nur noch) Misstrauen herrscht, bleibt nicht nur wirtschaftlich auf der Strecke, sondern hat auch schlechte Zufriedenheitswerte, was – und das zeigen die Ergebnisse aus der Medizin - nicht ohne Folge auf Gesundheit, Lebenserwartung etc. bleibt. Und da sind wir wieder bei der Glücksforschung. CSR ist gelebte **Soziale Marktwirtschaft**, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht.

Hinzu kommt: „Ohne eigenständige CSR-Maßnahmen ist für Marken kein Blumentopf zu gewinnen“, so Hildegard Keller-Kern bei der Vorstellung der „**Icon Repräsentativuntersuchung 2012**“ (Näheres hierzu und zur Glücksforschung findet sich in der „WIM“, Zeitschrift der IHK, Ausgabe November 2012, S. 18-22 <http://www.wim-magazin.de/index.jsp?q=&ausgabe=201211>).

In der aktuellen Februar- Ausgabe der „WIM“ schreibt der Präsident der IHK Nürnberg für Mittelfranken, Dirk von Vopelius, im Editorial unter der Überschrift „Verantwortlich handeln“ (S. 3):

„Gerade weil so viele Menschen unserem Wirtschaftsgeschehen misstrauen, sind verantwortungsvolles Denken und Handeln enorm wichtige Faktoren in der Unternehmensstrategie. Auch Marktkritiker räumen ein, dass es einen sensiblen Markt der Unternehmensreputation gibt, der Fehlverhalten immer schneller aufdeckt und bestraft.“ (<http://www.ihk-nuernberg.de/de/IHK-Magazin-WiM/WiM-Archiv/WIM-Daten/2013-02/Editorial/verantwortlich-handeln.html>).

„Die IHK will das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns wieder stärker ins Bewusstsein rücken. Sie ruft daher ihre Mitglieder auf, eine Verpflichtungserklärung abzugeben, um öffentlich ein Zeichen zu setzen für die Tugenden, ethischen Grundsätze und die Verantwortung, die mit dem Ehrbaren Kaufmann verbunden sind.“ (<http://www.ihk-nuernberg.de/de/IHK-Magazin-WiM/WiM-Archiv/WIM-Daten/2012-11/Berichte-und-Analysen/leitbild-des-ehrbaren-kaufmanns.html>).

Vertrauen in die Wirtschaft ist untrennbar mit dem Leitbild des „ehrbaren Kaufmanns“ oder neudeutsch und weiter gefasst mit einer gelebten CSR-Strategie im Kerngeschäft verbunden. Und ohne Vertrauen funktioniert Wirtschaft letztlich nicht.

Mit Beginn seines Amtsantritts im Jahre 2010 hat Dirk von Vopelius das Thema „Vertrauen“ zum Kernanliegen seiner Präsidentschaft bei der IHK Nürnberg für Mittelfranken gemacht. Die IHK Nürnberg für Mittelfranken hat hier mittlerweile eine Vorreiterrolle in Deutschland.

Gegen Ende seines Buches schreibt Schirrmacher: „Zeit, an den Ausweg zu denken. … Vielleicht ist es ganz einfach: Nicht mitspielen. Jedenfalls nicht nach den Regeln, die Nummer 2 ( der „neue“ homo oeconomicus, Anm. KR) uns aufzwingt. … Die Chancen in Deutschland stehen gut, weil es die Realwirtschaft ist, die immer noch der Motor des Wohlstands ist.“ (S. 286f). Er spricht davon, dass in Deutschland „die Realwirtschaft die Rolle der bodenständigen Vernunft spielen kann.“ (S. 268). „Wir müssen uns vor denen schützen, die … Misstrauen und den Kult des Egoismus beschwören …“. (S. 285). Dem kann ich mich nur anschließen. **CSR zeigt den (Aus-) Weg**.

Auch in diesem Jahr werden wir bei unseren Erstsemester-Einführungstagen im Oktober die Zusammenarbeit mit der IHK Nürnberg für Mittelfranken fortsetzen und es wird thematisch natürlich (!) wieder um „Corporate Social Responsibility“ gehen.

Noch zum Schluss: Warum eigentlich (!) lehnt die Mehrheitsmeinung/ -position in der (Projektgruppe 2) der Enquete-Kommission „subjektive Indikatoren“ ab?

In meiner E-Mail vom 4.2.2013 an Sie (steht auf meiner Homepage) habe ich den Vorschlag der Projektgruppe 2 insbesondere (aber nicht nur) mit dem Verweis darauf kritisiert, dass subjektive Indikatoren (z.B. Informationen über die Lebenszufriedenheit) nicht aufgenommen wurden. Subjektive Indikatoren gehören mittlerweile weltweit zu den sozialwissenschaftlichen Standardindikatoren.

Die einzige Erklärung, die ich deshalb für die Nicht-Berücksichtigung von subjektiven Indikatoren habe, ist die schroff ablehnende Haltung/Sichtweise/Meinung, die sich in dem Sondergutachten „Wirtschaftsleistung, Lebensqualität und Nachhaltigkeit: Ein umfassendes Indikatorensystem“ des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) vom Dezember 2010 findet. Diese Sichtweise des SVR ignoriert allerdings die neuen Ansätzen und Erkenntnissen in der VWL (Behavioral Economics und Glücksforschung) und steht so argumentativ auf tönernen Füßen (eine grundlegenden Kritik an der Position des SVR findet sich in meinem Aufsatz „Glücksforschung – Konsequenzen für die (Wirtschafts-) Politik“, der im Februar 2012 im Wirtschaftsdienst erschienen ist; diese Kritik findet sich auch bereits in meiner ersten E-Mail an Sie vom 31.12.2010).

In seinem Sondergutachten schreibt der SVR u.a.:

„Zudem steht die ‚top-down‘-Perspektive (d.h. der Ansatz der Glücksforschung, Anm. KR) in Konflikt zu Erkenntnissen über Diskrepanzen zwischen Fakten und Wahrnehmung. **Viele verleugnen** (Hervorhebung KR), dass sich ihre Lebensqualität in den vergangenen Jahrzehnten deutlich erhöht hat, obwohl die Wertschöpfung und die damit verbundenen Konsummöglichkeiten ebenso zugenommen haben wie andere objektiv messbare Faktoren. Vor dem Hintergrund derartiger Fehleinschätzungen kann kaum dazu geraten werden, Maße des Wohlbefindens zu entwickeln und aus subjektiven Äußerungen sogar politische Handlungsempfehlungen abzuleiten.“

Bei dieser „Begründung“ des SVR ist schon die Wortwahl („verleugnen“) bezeichnend / aufschlussreich / selbsterklärend.

Inhaltlich ist Folgendes festzustellen: Glück/Zufriedenheit (Wohlbefinden) sind „subjektive“ Kategorien. Die Glücksforschung macht gerade auf diesen Sachverhalt aufmerksam, und zeigt, dass es letztlich auf die subjektive Wahrnehmung ankommt. Die Politik ist für den Menschen da, und für die Menschen ist das subjektive Wohlbefinden maßgebend.

Auch Weimann, Knabe und Schöb zeigen sich in ihrem 2012 erschienen Buch überrascht über diese „Vorgehensweise“ des SVR, d.h. dass im Sondergutachten des SVR entgegen den Vorschlägen der Stiglitz-Kommission, die der SVR ja nur für Deutschland umsetzen und nicht grundsätzlich ändern sollte, subjektive Indikatoren nicht vorkommen bzw. abgelehnt werden. Weimann u.a. fordern daher auch eine Einbeziehung von „subjektiver Indikatoren“ in das Indikatorenset (S. 82).

Ganz anders (als der SVR) auch die OECD (siehe hierzu etwa auch meinen Aufsatz „Glücksforschung – Ergebnisse und Konsequenzen für die Zielsetzung der (Wirtschafts-) Politik, der im November 2012 im Jahrbuch für Nachhaltige Ökonomie 2012/13 erschienen ist):

 “Objective components of well-being are essential to assess people`s living conditions and quality of life, but information on people`s evaluations and feelings about their own lives is also important for capturing the psychological aspects of people`s “beings and doings” (e.g. feelings of insecurity) and understanding the relationship between objective and subjective components of well-being.” so die OECD in ihrer Studie “How`s Life? Measuring Well-Being von Ende 2011, die ihrem „Better life index“ zugrunde liegt (S. 19).

In Deutschland haben wir hierzu aufgrund des Sozioökonomischen Panels (SOEP) seit Mitte der 80er Jahren eine der („die“) weltweit beste(n) Datengrundlage(n). Die sehr lesenswerten Glückatlanten 2011 und 2012, die auch in der Presse einen starken Widerhall gefunden haben, fußen im Wesentlichen auf den SOEP-Daten.

Warum wird diese mit öffentlichen Mitteln finanzierte, fundierte und aussagekräftige Datenbank, für die wir weltweit beneidet werden, warum wird dieses bereits vorhandene Wissen nicht explizit beim Vorschlag der Projektgruppe 2 durch einen Indikator zur subjektiven Lebenszufriedenheit in Deutschland mit einbezogen?

In „How`s Life“ schließt sich die OECD der Empfehlung der Stiglitz-Kommission an. Diese wurde Anfang 2008 durch den früheren französischen Präsidenten Sarkozy unter Leitung des Nobelpreisträgers für Wirtschaftswissenschaften Joseph Stiglitz eingesetzt, um der Frage nachzugehen, wie man das Wohlergehen einer Gesellschaft, den gesellschaftlichen Fortschritt, messen kann. Die OECD folgt ihr hierbei mit überzeugender Begründung: Anhand der subjektiven Indikatoren lässt sich überprüfen, inwieweit Änderungen bei den objektiven Indikatoren das subjektive Wohlbefinden verbessert haben oder nicht. Die (Wirtschafts-) Politik kann daran gemessen werden: „The results are consistent with what is known from the international literature, and generally indicate a positive correlation between the How’s Life? domains and life satisfaction, providing empirical support to the fact that the domains in How’s Life? relate to aspects that are of direct importance to well-being“ (S. 277). Eine ökonometrische Schätzung des Einflusses der einzelnen Faktoren auf die Lebenszufriedenheit findet sich auf S. 278 der Studie.

„(…) measuring well-being and progress is now at the forefront of national and international statistical and political agendas.“ so die OECD in ihrer Studie.

Ganz anders (als der SVR) auch der Harvard Business Reviews/ die moderne Managementlehre :

Das subjektive Befinden und damit subjektive Äußerungen und Einschätzungen ihrer MitarbeiterInnen sind für die Unternehmen von zentraler Bedeutung. In meiner E-Mail vom 16.1.2012 an Sie (steht auf meiner Homepage) habe ich dazu geschrieben:

„Die gerade erschienene Januar/Februar Ausgabe des Harvard Business Review (HBR) beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Erkenntnissen und Handlungsempfehlungen der Glücksforschung für den Einzelnen, die Unternehmen und die Politik.

““Why write about happiness ….? Because emerging research from neuroscience, psychology, and economics make the link between a thriving workforce (glücklichen/zufriedenen MitabeiterInnen, Anm. KR) and better business performance absolutely clear. Happiness can have an impact at both the company and the country level. And the movement to measure national well-being on factors other than GDP could be game changing. …”” so der HBR in seinem “Spotlight” zum Schwerpunkt “The Happiness Factor” (S.77).

Im HBR finden sich im Einzelnen folgende Beiträge:

J. Fox, The Economics of Happiness, S. 80-83;

D. Gilbert (Interview), The Science behind the smile, S. 85-90;

G. Spreitzer, C. Porath, Creating sustainable performance, S. 93-99;

S. Achor, Positive Intelligence, S. 100-102 und

P.N. Stearns, The History of Happiness, S. 104-109.”

In dem in der Reihe SOEPpapers erschienenen Aufsatz „Arbeitszufriedenheit und Persönlichkeit: „Wer schaffen will, muss fröhlich sein!“ (Nr. 388 vom Juli 2011) schreibt Simon Fietze:“ Die Arbeitszufriedenheit besitzt – gemeinsam mit den mit ihr zusammenhängenden Konstrukten des Involvements und Commitments – nach wie vor sowohl in der Forschung als auch der Praxis als arbeitsrelevante Einstellung enorme Bedeutung. Mitarbeiterbefragungen gehören seit mehr als 20 Jahren zu den zentralen Instrumenten des Personalmanagements und einer partizipativen Führung und Zusammenarbeit. Organisationen interessiert dabei die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als eine bedeutende Determinante der Arbeitszufriedenheit und den bekannten Auswirkungen von Zufriedenheit (z.B. Arbeitsleistung) sowie Unzufriedenheit (z.B. Absentismus und Fluktuation). Die Arbeitszufriedenheit ist somit als „Mediator“ zwischen Arbeitsbedingungen und Produktivität (C. Dormann und D. Zapf 2001) ein zentrales Konzept der Personal und Organisationsforschung.“

In der Fragen der Nichtberücksichtigung “subjektiver Indikatoren” steht die Mehrheitsposition in der Projektgruppe 2 (weltweit und fachlich) heute also ziemlich isoliert da. Bekanntlich haben die Fraktion der Grünen und der von der CDU vorgeschlagene Sachverständige Prof. Meinhard Miegel ganz andere Positionen (der Änderungsantrag der Grünen findet sich unter <http://www.bundestag.de/bundestag/gremien/enquete/wachstum/Kommissionsdrucksachen/89_Abschlussbericht_PG_2_B90DieGr__nen___nderungsAntrag.pdf>).

Norbert Häring, der Ökonomie-Korrespondent des Handelsblatts schreibt in seinem Kommentar im Handelsblatt vom 30.1.2013: „Die aktuellen Werturteile von Kommissionsmitgliedern bestimmen die Auswahl … .“ (S. 8).

Die **Sichtweise des SVR weist aber auch auf ein grundlegendes Problem** hin: Die neueren Ansätze in der VWL, die insbesondere nach dem Ausbruch der Finanzkrise weltweit stark auf dem Vormarsch sind, haben in Deutschland in der VWL „wohl“ noch nicht überall so richtig Wirkung gezeigt (siehe hierzu auch meinen Kommentar „Warum sich die VWL an deutschen Hochschulen ändern muss“ <http://blog.postwachstum.de/warum-sich-die-vwl-an-deutschen-hochschule-andern-muss-20121108/>).

Vielleicht kann die **Enquete-Kommission** ja auch nochmals „darüber“ nachdenken. Wirtschaftspolitische Beratung und Ratschläge bedürfen zwingend eines interdisziplinären Ansatzes. Ratschläge auf der Basis der bloß axiomatisch „fundierten“ Neoklassik sind nicht nur nicht zielführend, sondern (meist) sogar kontraproduktiv bzw. schädlich.

Die Frage, die sich aber auch zwingend stellt, ist wie die **Berichterstattung** über die, über Fortschritte bei der **Lebensqualität**  in Zukunft institutionell verankert werden soll.

Der **Sachverständigenrat** für **die gesamtwirtschaftliche Entwicklung** (SVR)scheint mir dazu aufgrund seiner zu einseitigen Ausrichtung und Besetzung allerdings **nicht geeignet**. Meine Kritik an der Ablehnung von subjektiven Indikatoren durch den SVR (siehe oben) zeigt ja gerade, dass der SVR im neoklassischen (homo oeconomicus-basierten) Denken verhaftet ist und die Erkenntnisse der neuen Ansätze in der Ökonomie, also der Behavioral Economics und der Glücksforschung nicht aufgenommen hat.

Ich denke ein interdisziplinär zusammengesetzter „**Sachverständigenrat für nachhaltige Lebensqualität**“ ist das Gebot der Stunde. Auch das DIW macht diesen Vorschlag in einer aktuellen Veröffentlichung (Wochenbericht Nr. 9/2013, S. 12), wo das DIW der Frage nachgeht, wie die Menschen in Deutschland den Vorschlag der (Projektgruppe 2 der)Enquete-Kommission „subjektiv“ (!) bewerten (repräsentative Befragung der Wahlberechtigten durch das DIW Berlin und TNS Infratest von Ende Januar 2013).

Mit der **Ausrichtung auf die Lebensqualität** würden wir - nach mehr als 50 Jahren (!) - wieder an die Ideen der **Väter der Sozialen Marktwirtschaft** anknüpfen.

Ich möchte daher mit einem Zitat von Ludwig Erhard schließen:

„Wir werden sogar mit Sicherheit dahin gelangen, dass zu Recht die Frage gestellt wird, ob es noch immer nützlich und richtig ist, mehr Güter, mehr materiellen Wohlstand zu erzeugen, oder ob es nicht sinnvoll ist, unter Verzichtsleistung auf diesen „Fortschritt“ mehr Freizeit, mehr Besinnung, mehr Muße und mehr Erholung zu gewinnen.“

Ludwig Erhard, Wohlstand für alle, 1957

Mit den besten Grüßen

Prof. Dr. Karlheinz Ruckriegel

www.ruckriegel.org

www.menschlichere-wirtschaft.de