Rezension zu Annette von Alemann: "Gesellschaftliche Verantwortung und ökonomische Handlungslogik"



Gesellschaftliche Verantwortung und ökonomische Handlungslogik, Deutungsmuster von Führungskräften der deutschen Wirtschaft von Annette von Alemann, Springer Verlag, Wiesbaden 2015, SBN 978-3-658-03352-1, 69,99 Euro, e-book 54,99 Euro.

Bei dem vorliegenden Buch handelt es sich um eine Dissertation im Bereich der Soziologie. Wie der Untertitel bereits aussagt, geht es darum Deutungsmuster von Führungskräften zu rekonstruieren. Der soziologische Deutungsmusteransatz geht davon aus, dass Menschen relativ stabile Muster der Wahrnehmung und Deutung der sozialen Wirklichkeit entwickeln. In der Auseinandersetzung mit Handlungsproblemen führen solche Muster zu bestimmten Vorstellungen über Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge, involvierte Akteure, Wertbezüge, Lösungsmöglichkeiten und die eigene Rolle. Der Autorin geht es speziell darum herauszufinden, welche Deutungsmuster Führungskräfte im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Verantwortung haben. Sie untersucht Führungskräfte in Unternehmen und Wirtschaftsverbänden, männliche und weibliche Führungskräfte, angestellte ManagerInnen und UnternehmerInnen, in unterschiedlichen Branchen. Als Datenbasis dienen die Aussagen aus insgesamt 54 teilstrukturierten qualitativen Interviews. Aus den Antworten werden typische Deutungsmuster gewonnen. Weitergehend wird untersucht, ob diese Deutungsmuster mit bestimmten soziodemografischen Merkmalen der Führungskräfte oder mit Merkmalen der Organisation korrelieren.

Das Buch ist in 13 Kapitel unterteilt. In der Einleitung werden die Forschungsfragen geklärt. In Kapitel 2 geht es um die Elitenforschung, speziell um Führungskräfte als Teil der Wirtschaftselite. Kapitel 3 thematisiert die soziale Verantwortung der Unternehmen und geht besonders auf die Rolle der Führungskräfte für die soziale Verantwortung von Unternehmen ein. Was Deutungsmuster sind, wird in Kapitel 4 geklärt. Es folgen Informationen zur Methodik der Datenerhebung und Auswertung in Kapitel 5. Damit sind sozusagen die vorbereitenden Kapitel abgeschlossen und die eigentliche Auswertung beginnt. Zunächst werden im sechsten Kapitel Merkmale der befragten Führungskräfte und der untersuchten Organisationen dargestellt. In den Kapiteln 7 bis 12 geht es dann um die Interpretation der Daten. Wie sehen Führungskräfte ihre Rolle in der Gesellschaft? Wie beurteilen sie ihre Wahrnehmung durch die Gesellschaft? Wie erklären sie soziale Ungleichheit? Wie deuten sie Geschlechterverhältnisse und wie erklären sie die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen? Wie wägen sie ökonomische und ethische Kriterien gegeneinander ab? Für welche Bereiche nehmen sie eine gesellschaftliche Verantwortung wahr? Und wie setzen sie diese Vorstellungen zu ihren Entscheidungen in Beziehung? Im dreizehnten und letzten Kapitel werden die Ergebnisse noch einmal zusammengefasst.

Aus Sicht der Wirtschafts- und Unternehmensethik erscheinen die Kapitel 11 und 12 besonders interessant. Kapitel 11 handelt davon, wie Führungskräfte ethische und ökonomische Kriterien bei ihren Entscheidungen gegeneinander abwägen, in Kapitel 12 geht es um die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Wie die beiden Kapitel sich zueinander verhalten, erschließt sich dem Leser nicht so richtig. Geht es inhaltlich um dasselbe, wie es zu Beginn von Kapitel 11 konstatiert wird? Oder geht es um

unterschiedliche Handlungsprobleme, wie es in der Zusammenfassung heißt? Der grundsätzliche Unterschied zwischen den Typen von Entscheidungsmustern bei Abwägungskonflikten zwischen Gewinn und Gemeinwohl (11.1) und den Abwägungsmustern in Konflikten zwischen ethischen und ökonomischen Kriterien (11.2) bleibt ebenfalls unklar. Zwischen der neunstufigen Typologie von Entscheidungsmustern (11.1) und den fünf Abwägungsmustern (11.2) kommt es zu deutlichen Widersprüchen. ?Kein Konflikt? heißt im ersten Fall, dass alle Überlegungen zum Gemeinwohl unterlassen und alleine im wirtschaftlichen Interesse entschieden wird. Im zweiten Fall (11.2) bedeutet ?kein Konflikt?, dass sich die Führungskraft in all ihren Überlegungen auch von einer ethisch-moralischen Einstellung leiten lässt. Das Fazit aus den neun Entscheidungsmustern lautet, ?dass dem Gemeinwohl in den meisten Fällen der Vorrang eingeräumt wird? (S. 295). Bei den fünf Abwägungsmustern wird dagegen die Entscheidung zugunsten des Gewinns als vorherrschend bezeichnet. Vermutlich ist es aufgrund des ?most different sample? (S. 343) und der Methodik der qualitativen Interviews einfach sehr schwierig, irgendwelche eindeutigen Befunde zu benennen. Zumal Merkmale der Organisation (Branche, Größe, Eigentumsverhältnisse, finanzielle Situation, Standort), Merkmale der Führungskräfte (Geschlecht, Alter, Herkunft, Qualifikation, Familienstand) und weitere situative Merkmale (Verhalten der Kunden, Verhalten der Wettbewerber) Einfluss auf die Entscheidungen nehmen. Wie die Tabellen in Kapitel 6 zeigen sind kaum zwei Fälle gleich. Hinsichtlich der anderen Forschungsfragen (Selbst- und Fremdwahrnehmung, soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnis) sind die Befunde aussagekräftiger. Aber vielleicht ist gerade das die wesentliche Erkenntnis der empirischen Untersuchung, dass es ungefähr so viele Deutungsmuster von der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen wie Unternehmen gibt.

Die Rezensentin



Elisabeth Göbel

Nach Abschluss einer Ausbildung zur Industriekauffrau studierte Elisabeth Göbel von 1979 bis 1985 Wirtschaftswissenschaften an der RWTH Aachen und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen. 1991 promovierte sie in Tübingen zum Dr. rer.pol, 1997 erhielt sie dort die venia legendi in Betriebswirtschaftslehre. Während der Promotions- und Habilitationszeit arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Planung und Organisation von Prof. Dr. Franz Xaver Bea. Nach einer Umhabilitation ist sie seit dem Jahr 2000 als außerplanmäßige Professorin in Trier tätig. Wichtige Veröffentlichungen sind: Organisation, zusammen mit F.X. Bea, 4. A. Stuttgart 2010, UTB; Unternehmensethik, 5. A. in Vorbereitung, München 2017, UTB; Richtig entscheiden, 2. A., Konstanz und München 2016; Unternehmensführung und Moral, 2. A., Konstanz und München 2017.