

DIE ZUKUNFT UND ETHIK DER ARBEIT (KOLLOQUIUM)

EINFÜHRUNG

Zwischen Ethik und Wirtschaft besteht ein grundsätzlicher Widerspruch. Die Ethik verlangt nämlich, dass der einzelne, wenn er moralisch handelt oder handeln will, in bestimmten, durchaus relevanten Zusammenhängen die Verfolgung des eigenen Vorteils zugunsten der Vorteile anderer zurückstellt, während das Forschungsprogramm der Ökonomik seine Erfolge gerade der theoretischen Annahme verdankt, dass die Menschen durchweg im eigenen Interesse, also egoistisch handeln. Wie ethisch höchst fragwürdige Entscheidungen in der Wirtschaftspraxis belegen, ist die Frage nach einer Verknüpfung von Ethik und Ökonomie aktueller denn je zuvor. Wie der Widerspruch zwischen beiden Disziplinen aufzuheben oder zu umgehen ist, damit beschäftigt sich der erste Teil dieser Arbeit, der verschiedene Theorien von Wirtschafts- und Unternehmensethik darstellt.

Im zweiten Teil wird der Frage nachgegangen, ob es sich bei der in letzter Zeit immer häufiger zum Gegenstand öffentlicher Diskussionen gewordenen Frage, ob wir eine Wirtschafts- und Unternehmensethik brauchen, nur um eine Modeerscheinung handelt, die bald wieder verschwinden wird oder ob es dafür tieferliegende Gründe gibt. Es wird versucht, stichhaltige Gründe darzulegen, welche die Notwendigkeit einer Wirtschaftsethik in unserer Ökonomie unterstreichen.

A. ETHIK UND MORAL

Zu Beginn der Suche nach Gründen des zunehmenden Rufes nach einer Wirtschaftsethik scheint eine begriffliche Unterscheidung Sinn: Die Unterscheidung von „Ethik“ und „Moral“. Steinmann und Löhr (1992) geben dazu folgende Begriffsdefinition: „Mit Moral soll danach der Bestand an faktisch herrschenden Normen eines abgegrenzten Kulturkreises gemeint sein, mit *Ethik* soll demgegenüber das methodisch disziplinierte Nachdenken über diese faktisch herrschenden Moralen bezeichnet werden“.

Steinmann und Löhr weisen an dieser Stelle auch darauf hin, dass diese Unterscheidung für eine Untersuchung notwendig sei, da man sonst die „puren moralischen Faktizitäten“ als nicht änderbar ansehen müsste. Man würde somit die Differenzierung zwischen „Sein“ und „Sollen“ negieren. Durch diese Begriffsunterscheidung erhält man somit auch die notwendige kritische Distanz zu bestehenden Moralvorstellungen.

Zudem muss man hierbei voraussetzen, dass in einem Kulturkreis schon eine bestimmte Moral zwangsläufig gelebt wird. Insofern muss eine Ethikdiskussion immer die herrschenden Normen berücksichtigen, da sonst die Gefahr von *schlechten Utopien* bestünde.

Das Verhältnis von Ethik und Moral muss man im Sinne einer „regulativen Idee“ verstehen. Moralen sind überall in Kraft, sind jedoch ebenso verbesserungsfähig.

I. GRUNDSÄTZLICHE LEHRTRADITIONEN

1. Deontologische Ethik

In der deontologischen Ethik gibt es zwei Lehrtraditionen, die Handlungsdeontologie und die Regeldeontologie.

Handlungsdeontologische Theorien erlauben allen Urteilen nur situative Einzelbedeutung (in bestimmten Handlungssituationen). Allgemein verpflichtende Regeln seien nur nachrangig von Bedeutung; in jeder konkreten Situation müsse man von neuem sehen, was richtig oder pflichtgemäß ist. Hierbei wird ein großes Vertrauen in die Urteilsfähigkeit eines jeden Individuums deutlich. Es wird darauf gehofft, „dass jeder aufrechte und anständige Mensch einer bestimmten Situation schon herausfinden würde, was eine richtige oder falsche Handlung sei“.

Regeldeontologische Ansätze vertreten demgegenüber allgemeine Regeln von mehr oder weniger hohem Abstraktionsgrad. Diese Regeln sollen unabhängig von den sich daraus ergebenden Folgen angewendet werden. Die Erscheinungsform dieser Regeln stellt sich vielfältig dar. Zum einen können sich daraus direkte Imperative ergeben, wie etwa die 10 Gebote. Zum anderen können sie jedoch auch als abstrakte Prinzipien bloße Verfahrensregeln angeben, wie man zu einem Urteil über richtiges Handeln kommen kann. Als dessen bekanntester Vertreter ist Immanuel Kant mit seinem *kategorischen Imperativ* zu sehen – „Handle stets so, dass die *Maxime* Deines Willens jederzeit zugleich als Prinzip einer allgemeinen Gesetzgebung gelten könne.“ Diese Handlungsnorm soll aber nun ungeachtet aller Folgen eingehalten werden. „Eine Handlung trägt – so gesehen – ihre ethische Qualität als *richtig* oder *falsch* in sich selbst, unabhängig von ihren Folgen. Die *Maxime Du sollst nicht lügen* ! ist damit (...) auch dann verpflichtend, wenn es darum ginge, durch eine Lüge einen unschuldig Verfolgten zu retten.“

2. Teleologische Ethik

Den genau umgekehrten Ansatz wählt die teleologische Ethik. Hier wird jede Handlung als gut bezeichnet, die ein bestimmtes Ziel fördert. Um was für ein Ziel es sich hierbei handelt spielt dabei keine Rolle. Wichtig ist nur, dass der Teleologe irgendeine Auffassung davon hat, was gut ist und dieser Auffassung gemäß handelt. Bei der Zieldefinition kann man nun davon ausgehen, dass alles das gut ist, was für einen selbst am besten ist (ethischer Egoismus). Als Vertreter dieser Perspektive sind vor allem Epikur, Hobbes und Nietzsche zu nennen. Eine andere Sichtweise vermittelt hingegen der Utilitarismus. Hier sei das gute Ziel das größte allgemeine Wohl (ethischer Universalismus). „Eine Handlung ist danach z.B. pflichtgemäß, wenn sie (tatsächlich oder wahrscheinlich) das größtmögliche Übergewicht von guten gegenüber schlechten Folgen für alle herbeiführt.“ In bezug auf ihre Definition von Glück kann man die meisten Utilitaristen als Hedonisten bezeichnen. Glück war für sie das größte Übergewicht von angenehmen Empfindungen (Vergnügen, Freude, Lust) gegenüber unangenehmen Empfindungen (Schmerz, Unlust). Als entscheidender Mangel sowohl des Utilitarismus als auch der teleologischen Theorie überhaupt muss festgestellt werden, dass die entscheidende Frage nach der Rechtfertigung der gewählten Wertbasis jedoch offen gelassen wird.“

Seit geraumer Zeit wird die Differenz zwischen deontologischer und teleologischer Ethik unter dem von Max Weber eingeführten Begriffspaar „Gesinnungsethik“ und „Verantwortungsethik“ diskutiert. Der Gesinnungsethiker richtet sich ausschließlich nach seinen persönlichen Prinzipien und beachtet nicht den Erfolg beziehungsweise den Misserfolg. Der Verantwortungsethiker dagegen fragt nach den Konsequenzen seines Handelns und ob er diese für vertretbar hält. Die Beurteilung des Handelns sei jedoch in beiden Fällen nur auf der Grundlage eines privaten Werturteils möglich. In der heutigen ethischen Diskussion scheint die Verantwortungsethik gegenüber der Gesinnungsethik deutlich präferiert zu werden.

II. TRADITIONELLE ANSÄTZE ZUR MANAGEMENTETHIK

Außer den aktuell diskutierten Theorien der Managementethik gab und gibt es noch weitere folgende Ansätze, die sich jedoch in der komplexen Wirtschaft als unzureichend erwiesen haben.

1. Soziale Verantwortung

Dieser Ansatz sagt, dass ein Manager immer „dann ethisch verantwortungsbewusst handelt, wenn er sich an seinem persönlichen Gewissen orientiert. Diese Sichtweise wird von Ulrich und Thielemann als „Personalismus“ bezeichnet. Moral wird damit zur „monologischen gewissensorientierten Dezision“, denn „Verantwortung wird nicht mehr verstanden im Wortsinne als *Ver-Antworten*, Antwort an Betroffene geben, die (kritische) Fragen stellen, sondern sie wird als persönliches Gewissensproblem gedacht, das jede Führungskraft mit sich selbst abmachen muss.“

Als bekanntes praktisches Beispiel sozialverantwortlichen Managements kann das DAVO-SER MANIFEST zur „Gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmensführung“ herangezogen werden. Dieses zu Beginn der siebziger Jahre entwickelte Manifest geht davon aus, dass es die „berufliche Aufgabe der Unternehmensführung ist (...), Kunden, Mitarbeitern, Geldgebern und der Gesellschaft zu dienen und deren widerstreitende Interessen zum Ausgleich zu bringen“.

Die Unzulänglichkeit dieses Ansatzes ist offensichtlich. Ziele einer Unternehmung haben einen Gemeinnutzen. Die Auswirkungen auf diesen Gemeinnutzen wird nun in den Verantwortungsbereich eines einzelnen Managers gelegt. Zugespielt kann man sagen, dass dadurch ein allgemeines ethisches Problem von einer kleinen Managergruppe gelöst wird. Abschließend dazu sagen Ulrich und Fluri, dass gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein jedes einzelnen Managers zwar „eine notwendige und begrüßenswerte Grundhaltung, aber kein hinreichender unternehmensethischer Ansatz“ ist.

2. Orientierung am gesellschaftlichen Moralkodex

Dieser zweite Ansatz verlangt, dass sich der Manager bei ethisch kontroversen Entscheidungen an den gerade herrschenden gesellschaftlichen Moralkodex halten solle. Die Unzulänglichkeit dieses Ansatzes liegt auf der Hand: Wir leben heutzutage in einer pluralistischen, heterogenen Welt mit sehr unterschiedlichen und auch entgegengesetzten Interessen. Es ist somit überhaupt nicht möglich, einen allgemein verbindlichen Moralkodex zu definieren. Auf den Punkt gebracht hat Wittmann Recht, wenn er dazu sagt: „Jedem, der sich auf die herrschende Sittlichkeit beruft, muss bewusst sein, dass es sich dabei um ganz bestimmte Werte und Normen handelt, die nur innerhalb eines Teils unserer Gesellschaft Geltung beanspruchen können. Die – auch unbewusste – Ausdehnung der Geltung dieser partikularen normativen Überzeugung auf den Gesamtkontext ist in einer plural verfassten Gesellschaft als undemokratischer Akt einer Wertekolonialisierung zu charakterisieren.“

Hinweise darauf, dass die tatsächlich vorhandene Moral aber doch von dem jeweiligen Gesellschaftszustand abhängig ist, gibt Gérard Gäfen wenn er sagt, dass man vermuten kann, „dass neue Normen sich bei geänderter gesellschaftlicher Lage deshalb durchsetzen, weil sie den gesellschaftlichen Zwecken besser zu dienen vermögen als die alten außer Gebrauch kommenden Normen. Das bewahrt uns davor, vorschnell zeitgebundene Normen für universell bindende Pflichten zu halten; schließlich hat der Moralphilosoph schon so manchen 'ewigen Werten' abgeschwören und ihre Verkündung auf bestimmte Typen von Situationen relativieren müssen.“

Es erscheint jedoch höchst fragwürdig, diese Entstehung von Normen gutzuheißen. Eine Moral muss auf der festen Basis einer langfristigen Gesellschaftsentwicklung die Richtung situativen Handelns weisen, jedoch sollte sie nicht umgekehrt von kurzfristigen gesellschaftlichen Trends bestimmt werden.

3. Verfolgung des Gewinnprinzips

Pointiert und zusammenfassend kann man für den Ethikansatz der Verfolgung des Gewinnprinzips sagen: „Höchst möglicher Gewinn ist Ethik“ Grundlage dieses Ethikverständnisses bildet die „unsichtbare Hand“ von Adam Smith. Kern dieses Ansatzes ist die Annahme, dass die Sachzwangsstruktur des ökonomischen Systems selbst den ethischen Gehalt des Wirtschaftens sicherstellt.“ Von P. Ulrich und U. Thielemann wird diese Position als „ökonomistisches Denkmuster“ bezeichnet.“ In dieser Konzeption sind Werte, Moral oder Verantwortung nicht in den Händen der Führungskräfte, sondern in der „unsichtbaren Hand“ des Marktsystems und dort sind sie gut aufgehoben.

Die Kritik an diesem Denkmuster fasst Wittmann auf drei Ebenen zusammen:

a) *der empirisch-organisatorische Einwand – Unternehmen sind (mikro-)politische Koalitionen*

Leitfaden dieses Kritikpunktes ist, dass Entscheidungen in der Praxis in Wirklichkeit nicht nach dem Kriterium der Kapitalrationalität gefällt werden. „Oft sind die dominie-

renden Handlungsorientierungen der Manager der persönliche Machterhalt und -zugewinn (...).“

b) *der empirisch-betriebswirtschaftliche Einwand – Die Indeterminiertheit des Gewinnprinzips*

Hierzu wird angemerkt, dass das übergeordnete Formalziel Gewinn auf tägliche Sachziele wie Produktion, Vertrieb etc. herunter dekliniert werden muss. Bei dieser Umsetzung treten Unstimmigkeiten auf, so dass das Gewinnprinzip nicht eindeutig die Ziele und Mittel des Managementhandelns bestimmt.

c) *der wirtschaftstheoretische Einwand: Wirtschaften verursacht Externalitäten*

Das alleinige Streben nach Gewinn kann gar nicht zum Gemeinwohl und zum Ausgleich aller Interessen führen, da externe Effekte vorhanden sind, die nicht in die interne Kostenrechnung mit einfließen. „In einer Welt voller externer Effekte müssen marktmäßige Steuerungsmechanismen mit Prozessen der ethisch-politischen Verständigung ergänzt werden, um den friedlichen gesellschaftlichen Interessenausgleich zu ermöglichen.“

4. Einhaltung von Gesetzen

Leitlinie dieser Auffassung von Ethik liegt darin, dass alles ethisch ist, was auch gesetzeskonform ist. Auch dieser Ansatz weist an zwei Stellen Schwächen auf. Zum einen ist festzuhalten, dass Gesetze allgemein gültige Regelungen sind, die in jedem Einzelfall zu interpretieren sind. Für diese Interpretierung jedoch ist eine ethisch verantwortungsvolle Grundlage erforderlich.

Zudem bleibt zu bemerken, dass diese gesetzlichen Normen in sich selbst ethisch sein müssen. Dass dies nicht immer der Fall sein muss, zeigen die auf der Welt sehr unterschiedlichen Rechtssysteme. Wittmann verdeutlicht diesen Punkt indem er sagt, daß nicht alles Legale auch legitim ist.

III. BUSINESS ETHICS-ANSÄTZE IM ANGELSÄCHSISCHEN RAUM

Betrachtet man die Business Ethics-Ansätze im angelsächsischen Raum, so ist festzustellen, dass man kein einheitliches Programm ausmachen kann. Dennoch erkennt Wittmann hier fünf grundsätzliche Strömungen.

Als *erste* Gemeinsamkeit wird die pragmatische Ausrichtung erkannt. Nicht gesamtwirtschaftliche Prozesse, sondern bereichsspezifische Probleme aus z.B. den Bereichen Forschung & Entwicklung, Vertrieb oder Finanzierung. Jedoch wird deutlich: „Bei allen Vorteilen dieser anwendungsnahen Konzeption was die Praxisnähe und Implementierung angeht, besteht die Gefahr, dass durch die Einzelfallorientierung grundsätzliche, strukturelle und institutionelle Probleme außer Betracht bleiben.“

Eine *zweite* Gemeinsamkeit ist die starke Betonung des Individuums als ethische Instanz. Problematisch hierbei ist jedoch, dass das Individuum unter wirtschafts-systemischen Zwängen handelt und somit nicht ausschließlich nach seinen Ethikgrundsätzen handelt. Modernere Ansätze geben jedoch zu, dass die individualistische Perspektive zu ergänzen sei. Die Frage dreht sich hierbei vor allem darum, inwiefern ein Unternehmen ein Gewissen haben kann.

Der *dritte* Punkt ist die herausragende Rolle, die dem Top-Management bei der Verwirklichung von Ethik zugesprochen wird. Ein Grund für die Zuspitzung auf diese kleine Gruppe liegt darin, dass man bemüht ist, nicht jede Effektivität in Unternehmen „weg-zudemokratisieren“. Die Ausführung der Ethik wird somit zur Privatangelegenheit der obersten Führungsspitze.

Gemeinsam haben *viertens* alle Business Ethics-Ansätze auch, dass Ethik pragmatisch als strategische Waffe im Wettbewerb eingesetzt wird, um in der Öffentlichkeit als ethischkorrektes Unternehmen dazustehen. Diese instrumentalistische Auffassung geht davon aus, „dass zwischen ethischen und ökonomischen Erfordernissen zumindest langfristig keine Konflikte bestehen.“

Als *fünften* Punkt erkennt Wittmann die den Ansätzen gemeinsame Orientierung an die „im gesellschaftlichen Kontext herrschenden Werte“. „Sie [die Haltung, A.d.Verf.] übernimmt die Wert- und Lebensformmuster westlich-hochtechnisierter Industriegesellschaften als ethisches Bezugssystem, das als verbindlich angesehen und nicht kritisch hinterfragt wird. Gerade zu einer Zeit, in der Ethik als „Krisenreflexion“ auf den Weg kommt, weil die vorherrschenden Werte und Ziele unseres Gesellschaftssystems immer weniger als Orientierungsgrößen ausreichen, muss die Suche nach neuen, besseren Leitbildern für unser Handeln in den Vordergrund treten.“ Zusammenfassend zu dieser Kritik kann man auch den Philosophen K. Böhler zitieren: „Das Strategische soll in den Dienst des Moralischen gestellt werden und nicht umgekehrt.“

IV. DISKURSETHISCHE ANSÄTZE ZUR MANAGEMENTETHIK

1. Grundzüge der Diskursethik

Entscheidender Grundzug heutiger Diskursethik ist die Einsicht, dass in einer pluralistischen Wertegesellschaft Ethik kein Regelwerk sein kann mit detaillierten Anwendungshinweisen, da diese Ethik sonst Legitimationsprobleme hätte. Insofern müssen als Charakteristikum einer solchen Ethik „nicht die Normen selbst, sondern Entstehungsbedingungen und Prüfregeln der Normen im Mittelpunkt stehen.“ Zu klären bleibt jedoch noch die Frage, nach welchen Geltungskriterien und nach welchen Verfahren der Legitimationsdiskurs zu organisieren ist.

Die klassische Ethik von I. Kant wies dem Einzelnen die Verantwortung zu, eine fragliche Norm zu verallgemeinern. J. Habermas baut auf Kant auf, indem er sagt, dass „eine Norm nur dann Geltung beanspruchen (kann), wenn alle von ihr möglicherweise Betroffenen als Teilnehmer eines praktischen Diskurses Einverständnis darüber erzielen (bzw. erzielen würden), dass diese Norm gilt.“ Die Habermas'sche formale Diskursethik beschreibt lediglich ein Verfahren der Willensbildung und macht damit den Weg frei für die Betroffenen, die selber Antworten auf ihre moralischen Fragen finden müssen, indem sie die Gültigkeit vorgeschlagener, hypothetisch erwogener Normen in einem praktischen Diskurs überprüfen.“

Die Anwendung dieses moralethischen Diskursprinzips kann jedoch in der Praxis in Problemsituationen kommen. Der ideale kontroverse Ethikdiskussion wird in Unternehmen durch mehrere Umstände eingeschränkt. Steinmann und Löhr (1992) weisen vor allem auf folgende Problemfelder hin: *Personelle Zusammensetzung, die Persönliche Motivation, Sachliche Zwänge, Sachliche Kompetenz* sowie den *Zeitlichen Abbruch*.

2. Die Vernunftethik von P. Ulrich

Der berühmteste Ansatz zu der Diskursethik repräsentiert P. Ulrich. Tragende Rolle spielt hierbei der „unternehmenspolitische Dialog.“ „Unter der Idee des unternehmenspolitischen Dialogs ist nicht mehr und nicht weniger als die Berücksichtigung der potentiell konfligierenden Interessen der Anspruchsgruppen (Stakeholder) in einem vernunftorientierten Verständigungsprozess zu verstehen. Dieser Prozess hat das Ziel, einen ethisch legitimierten Rahmen von Handlungszielen und -mitteln für das Unternehmen zu begründen. Von den beteiligten Managern verlangt der Dialog die Bereitschaft, die eigenen – eventuell auch zweckmittelrationalen – Ansprüche und Normen zur Disposition zu stellen und im Falle eines vorgebrachten besseren Arguments auch zu revidieren. Die ethisch-normative Managementaufgabe ist in dieser Sichtweise nicht mehr bloße Kundgabe der Werte und Normen der Unternehmensführung und deren Bekanntmachung an die Betroffenen. Sie wird verstanden als eine formale Festlegung der notwendigen Anhörungs- und Mitwirkungsrechte

der am Dialog Beteiligten, um einen praktischen Dialog zu ermöglichen, der zu einer freiwilligen Zustimmung der Betroffenen führen soll.“

Praktisch soll dieser Ansatz nach Ulrichs Willen in einem Konsensus-Management verwirklicht werden. Darunter versteht er „ein ethisch-normatives Management, das die Beteiligungschancen von internen und externen Anspruchsgruppen erhöht und den monologischen Begriff der *sozialen Verantwortung* in seine ursprüngliche Bedeutung des *Rede und Antwort stehen* transformiert“.

Heraus kommt dadurch eine integrative Unternehmensethik, die im Spannungsfeld zwischen ökonomisch-rationaler Gewinnoptimierung und ethischen Ansprüchen andererseits liegt. Ethik und Erfolg schließen sich nach dieser Ansicht jedoch nicht aus, sondern bilden in der Schnittstelle „unternehmerische Synthesen“. „Es ist nicht alles *unethisch*, was unternehmerisch erfolgreich ist – aber es ist auch nicht alles *unökonomisch*, was ethisch verantwortbar und lebenspraktisch sinnvoll ist.“ Ziel ist nun, diese Schnittstelle der Kongruenz von Ethik und Rationalökonomie zu erreichen.

Das Interessante an diesem Ansatz ist nun, dass der ethische Bestandteil der Ökonomie nun nicht mehr im Gegensatz zur ökonomischen Lehre aufgefasst wird, sondern in ihr integriert wird. Insofern kann es für sich selbst eine wohlverstandene Effizienz beanspruchen. Ulrich geht es darum, „die *funktional notwendigen Systemzwänge* (Ulrich) nicht als Denkwänge zu stilisieren, sondern innerhalb und außerhalb des Unternehmens unter dem Regulativ kommunikativer Ethik vernunftgemäß zu gestalten. (...) Ethikbewusstes Management stellt sich als eine permanente Suche um ethisch verantwortbare Wege rentablen Wirtschaftens dar.“

Stellt sich nun eine Situation, in der ein ethisch-ökonomischer Konsens nicht offensichtlich ist, so liegt es nach Ulrich in den Händen der Manager individuell diesen Konsens dennoch herzustellen. Hier wird an die „ordnungspolitische Mitverantwortung“ der Manager appelliert, durch ihre Macht die Spielregeln so zu verändern, dass die erfolgsmäßigen Anreize und Sachzwänge ethisch verantwortbare Entscheidungen ermöglichen und belohnen.

3. Ethik als situatives Korrektiv des Gewinnprinzips von H. Steinmann

H. Steinmann und A. Löhr definieren: „Unternehmensethik umfasst alle durch dialogische Verständigung mit den Betroffenen begründeten bzw. begründbaren materialen und prozessualen Normen, die von einer Unternehmung zum Zwecke der Selbstbindung verbindlich in Kraft gesetzt werden, um die konfliktrelevanten Auswirkungen des Gewinnprinzips bei der Steuerung der konkreten Unternehmensaktivitäten zu begrenzen“.

Bei dieser Sichtweise einer Unternehmensethik wird eine Ähnlichkeit mit US-amerikanischen Business Ethics-Ansätzen erkennbar. Ethik tritt nur dann in Kraft, wenn der Marktmechanismus als moralische Entlastungsfunktion versagt hat. Insofern ist Unternehmensethik in diesem Fall nur noch eben ein „situatives Korrektiv des Gewinnprinzips“.

Wittmann wendet dagegen ein, dass in diesem Ansatz erstens das Gewinnprinzip unthematisiert als gegeben hingenommen wird und dass zweitens diese Unternehmensethik erst dann greift, wenn es schon zu (negativen) Auswirkungen des nicht hinterfragten Gewinndiktats gekommen ist.

Ein Problem stellt auch die Zwei-Welten-Konzeption (Wittmann) dar. Ethik und ökonomische Rationalität werden als in ihrem Wesen unvereinbar wahrgenommen, was bedeutet, dass man demnach entweder ethisch korrekt oder ökonomisch rational handelt. Hierin liegt ein entscheidender Unterschied zum ethisch-ökonomischen Konsens von P. Ulrich.

Ein wichtiger Unterschied zum Mainstream der Business Ethics-Ansätze liegt aber bei Steinmann darin, dass „ihr Konzept nicht mehr konventionell geltende gesellschaftliche Wertmuster übernimmt, sondern die Geltungsansprüche der Normen einem dialogischen Begründungsverfahren im Rahmen der kommunikativen Ethik unterwirft“.