Kulturalistische (Wirtschafts-)Ethik: Ein konzeptioneller Rahmen

Thomas Beschorner und Matthias Kettner

1. Einleitung: Warum kulturalistische (Wirtschafts-)Ethik?

Verschiedene Autoren (z.B. Donaldson/Preston 1995; Enderle 2015; Freeman 1994) haben die Bedeutung von zwei verschiedenen Strömungen in der Wirtschaftsethik betont: Die erste Strömung akzentuiert die normativ-ethische Dimension und befasst sich mit Fragen der moralischen Argumentation; die zweite Strömung betrifft deskriptiv-erläuternde Ansätze, die sich auf die Anwendung oder Umsetzung moralischer Normen in organisatorischen und/oder gesellschaftlichen Kontexten beziehen.

In der Tat würden die meisten Wirtschaftsethiker zustimmen, dass „Wirtschaftsethik" mehr ist als „Wirtschaft + Ethik" und dass die Kernbegriffe der Wirtschaftsethik weder auf rein deskriptive Konzepte beschränkt sein sollten, noch lediglich das ausdrücken sollten, was in der philosophischen Ethik als „der moralische Standpunkt" bezeichnet wird (Baier 1958). Positiv formuliert: Für die Wirtschaftsethik stellt sich als Chance die Frage, wie deskriptive und normative Ethik im Sinne einer besseren Theoretisierung vermittelt und kombiniert werden können, ohne sich dabei in einen naturalistischen Fehlschluss oder umgekehrt in einen normativistischen Fehlschluss zu verstricken. Geht man davon aus, dass eine große Mehrheit der Wirtschaftsethiker prinzipiell zustimmen würde, dass dies eine wichtige Herausforderung darstellt, so ist es ziemlich überraschend, dass die Literatur in der Wirtschaftsethik eher zu einer Verzweigung in deskriptive und normative Ansätze tendiert als die Frage ihrer Integration zu verfolgen.

Vor diesem Hintergrund beabsichtigen wir in diesem Beitrag ein Konzept (weiter) zu entwickeln, das wir als „kulturalistische (Wirtschafts-) Ethik" bezeichnen. Die Kernidee ist, dass eine umfassende kulturtheore-

tische Perspektive sowohl normative und bewertende Perspektiven (moralische und andere) als auch deskriptive oder faktische Perspektiven (wissenschaftliche und andere) umfassen kann. Wie ist das möglich? Normen, Werte und Fakten entspringen allesamt kulturellen Prozessen, ebenso wie die verschiedenen kategorialen Perspektiven, Einstellungen und Haltungen, die wir einnehmen, um sie zu verändern oder ihre Unterschiede sichtbar zu machen. Kultur, wie wir sie in diesem Beitrag begreifen, zeigt sich u.a. als ein unendlich wertvolles Repertoire von beanspruchbarem, revidierbarem, mitteilbarem und austauschbarem Wissen, das mehr oder weniger gut begründbare Antworten auf normative, evaluative und faktische Fragen erlaubt, da Kultur ein umfassendes Medium ist, in dem wir alle Formen des differenzierten Zugangs zu einer gemeinsamen Welt konstituieren. Ein passender Begriff, um sich innerhalb der Gesamtheit der kulturell bedeutsamen Formen speziell auf diesen wesentlichen Wissensbereich zu beziehen, wäre daher „common ground".

„Kultur" ist in der Managementtheorie und Wirtschaftsethik ein recht geläufiger Begriff geworden. Bezüge auf „kulturelle Unterschiede" (z.B. „kulturelle Unterschiede in einer globalisierten Geschäftswelt") sind im allgemeinen Sprachgebrauch üblich. Definitionen von Kultur oder der Kultur einer Organisation gibt es im Überfluss. Zum Beispiel definieren Deal und Kennedy (1982, 2000) Kultur als die Art und Weise, wie die Dinge (in einer Organisation) getan werden, Schein (1992: 9) als „ein Grundmuster von Annahmen (…), das gut genug funktioniert hat, um als gültig angesehen zu werden, so dass es neuen Mitgliedern als die richtige Art und Weise beigebracht werden kann, Probleme wahrzunehmen, zu überdenken und zu empfinden". Der Soziologe Clifford Geertz (1973) reduziert Kultur im Allgemeinen auf „a system of shared symbols", während Joann Keyton (2005) Organisationskultur spezifisch definiert als „the set(s) of artefacts, values, and assumptions that emerge from the interactions of organizational members". Die Organisationstheoretikerin Linda Mary Smircich (1983) hat auf einen interessanten konzeptionellen Scheideweg hingewiesen: Sollten wir Kultur als etwas begreifen, das eine Organisation *hat* (= Kultur als eine mehr oder weniger komplexe Variable) oder vielmehr als etwas, das eine Organisation *ist* (= Kultur als Wurzel)? „The culture-as-a-variable approach focuses on causality (…). You might view culture as variable ‚X' (values, norms, etc.) that is influencing variable ‚Y' (e.g., productivity)" (Driskill/Brenton 2005:28). Kultur-als-Variable kann weiter unterschieden werden in interne Kultur-

variablen, die von und in einer Organisation produziert werden (z.B. kulturelle Artefakte als Rituale, Helden und Heldinnen, Führungswerte, implizite und explizite Normen) und externe Kulturvariablen, die die jeweilige Organisation einbetten, befähigen und begrenzen und damit prägen (z.B. in der interkulturellen Managementforschung, vgl. Hofstede 2003). Ein typischer Forschungsschwerpunkt in diesem Sinne wäre die Interdependenz von Organisationskultur und ihre Einbettung in eine nationale Kultur (vgl. Hofstede 2009). Darüber hinaus bietet Kultur sich als eine nützliche Hintergrundvariable an, wenn es darum geht, verschiedene Ausprägungen des Kapitalismus und ihrer Folgen für politische, wirtschaftliche oder konsumtive Praktiken usw. zu vergleichen, die selbst Formen kultureller Praktiken sind. Diese und andere Beispiele sind relevante „Anwendungsfelder" für eine durchgängig kulturale („kulturalistische") Wirtschaftsethik, wie wir sie vorschlagen.

Was die Kultur als Wurzel betrifft, so zeigt ein Überblick über die einschlägige Literatur, dass diese Idee vor allem drei Forschungstraditionen beflügelt hat (vgl. Driskill/Brenton 2005: 30f.): 1) Kultur als geteilte Kognition, 2) Kultur als aus Systemen gemeinsamer Symbole bestehend und 3) Kultur als Produkt und Ausdruck unbewusster Prozesse. In jeder dieser Forschungstraditionen wird Kultur als etwas im Wesentlichen Gemeinsames und Geteiltes verstanden. Zusätzlich zu dieser Betonung des Teilens gemeinsamer Ressourcen finden wir eine weitere Reihe kulturtheoretischer Ansätze, die verschiedene analytische Ebenen betonen. Wie insbesondere Schein (1992) hervorhebt, können wir bei der Analyse von Kultur (wie auch immer definiert) zwischen unterschiedlichen Ebenen unterscheiden und unsere Analyse auf diese Ebenen konzentrieren. Grobe Unterscheidungen von Ebenen, die gegenwärtig in der Literatur zu finden sind, umfassen z.B. eine Ebene von Artefakten und Errungenschaften wie Technologie, Kunst und Verhaltensmustern, eine Ebene von Werten, die von den Gruppenmitgliedern geteilt werden, und eine Ebene von Grundannahmen, welche die Gruppenmitglieder hinsichtlich der Natur der Realität, der menschlichen Natur und der Natur der menschlichen Beziehungen teilen.[1]

[1] Für eine aktuelle umfassende vergleichende Analyse der Unternehmenskultur siehe Brodbeck (2016). Ein interessanter Befund ist, dass global kulturelle Prägungen und kulturelle Unterschiede für die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen wichtiger sind als psychologisch erfasste Unterschiede zwischen Führungskräften.

Lee Bolman und Terrence E. Deal (2008) ergänzen diese heuristischen Unterschiede um ein Verständnis von Kultur mit Hilfe einer Reihe prismatischer Metaphern,[2] die dazu dienen, einen strukturellen, einen politischen, einen symbolischen und einen personellen Aspekt zu unterscheiden. Bei diesem Ansatz, dem Projekt des kulturellen Verständnisses konkreter Organisationen, z.B. einer Firma, würde der strukturelle Aspekt ihre Organigramme, Arbeitsprozesse und Rollendefinitionen offenlegen. Der politische Aspekt würde die Machtverteilung und -dynamik bei der Selbsterhaltung der jeweiligen Organisation offenbaren. Der symbolische Aspekt würde Geschichten, Performances und andere Formen der Sinnstiftung durch und für die Mitglieder der Organisation ans Licht bringen. Unter dem Aspekt der Humanressourcen würden wir versuchen, offenzulegen, wie das Personal (z.B. die Mitarbeiter der Firma) ausgebildet und motiviert wird.

Zusammenfassend würde niemand ernsthaft in Frage stellen, dass Kultur essentiell ist, wenn es darum geht, unser Verständnis der Funktionsweise von Organisationen zu vertiefen.

Unser Verständnis des Begriffs „Kultur“ ist sowohl auf einer methodologischen als auch auf einer sozial-ontologischen Ebene angesiedelt. Im Hinblick auf die oben untersuchten Unterscheidungen schließen wir uns denjenigen an, die Kultur nicht als etwas betrachten, das kulturell konstituierten Einheiten gleichsam ihre Oberfläche gibt, sondern als die dynamische Gesamtheit kultureller Prozesse und ihrer sich entwickelnden kulturell konstituierten Produkte. Unserer Ansicht nach ist Kultur ein bedeutender Teil der Gesamtheit der natürlichen Evolution. Unsere Auffassung steht im Einklang mit den umfassenden Ansichten bedeutender ethnologischer, soziologischer und philosophischer Forscher, von Edward Tylors Klassiker der „Primitiven Kultur“[3] (1871), über Max Weber bis zu Ernst Cassirer, und wird von Alfred Louis Kroeber und Clyde Kluckhohn (1952: 181) in ihrer bahnbrechenden Meta-Analyse kultureller Vorstellungen über verschiedene Disziplinen hinweg kurz und bündig zusammengefasst:

[2] Zur heuristisch fruchtbaren Rolle von Metaphern in der Organisationsforschung vgl. Örtenblad et al. (2017).

[3] Tylor (1871: 12) definiert Kultur als „that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society“.

> „culture consists of patterns, explicit and implicit, of and for behaviour acquired and transmitted by symbols, constituting the distinctive achievements of human groups, including their embodiment in artefacts; the essential core of culture consists of traditional (i.e. historically derived and selected) ideas and especially their attached values; culture systems may, on the one hand, be considered as products of action, on the other, as conditional elements of future action."

Kultur ist also weit davon entfernt, auf gemeinsame Bedeutungen oder Wissen oder Werte reduzierbar zu sein, sondern ist ein produktiver Prozess, dessen Substrat Praktiken sind, d.h. Verhaltensweisen von Wesen, die über symbolisch verkörperte Bedeutung koordinierbar sind. Ausgehend von diesem Verständnis der Allgegenwärtigkeit kultureller Bedeutung betrachten wir Kultur als einen inhärenten Teil jeder Handlung, jeder Interaktion und als das prägende Medium jeder Organisation, Institution und Praxis in jedem menschlichen gesellschaftlichen Kontext. Kultur ist in ihren Wirkungen und Konsequenzen absolut real. Eine Theorie der Kultur ist in dem Maße realistisch, wie sie Erklärungskraft hat (Haslanger 2017, 2018). Kultur bezieht sich insofern auf die reale Welt, als die Welt die Welt von Wesen wie uns ist. Folglich können wir feststellen: Von einzelnen konkreten Wirtschaftsorganisationen bis hin zu großen vertrackten Gebilden wie ganzen Volkswirtschaften sind sie allesamt Kulturmuster in dem in Kroebers Formel verdichteten Sinne, insofern sie soziokulturell konstituierte Gebilde sind.

Darüber hinaus sind wir der Ansicht, dass jeder soziale Kontext, jede soziale Praxis voller normativer und bewertender Elemente mit ihren jeweiligen Genealogien in kulturellen Prozessen, die sie formen und transformieren, steckt. Zu diesen kulturell konstituierten Elementen gehört auch das, was wir gewöhnlich als rationale Kompetenzen der einzelnen Personen bezeichnen. Betrachten wir zum Beispiel die Kompetenz der kommunikativen Rationalität: Menschen beziehen sich auf bestimmte Normen, sie begründen, sie rechtfertigen ihr Handeln, sie argumentieren miteinander, indem sie sich auf bestimmte Fakten und bestimmte normative und wertende Vorstellungen beziehen, oder sie bilden bestimmte kulturelle Identitäten („wir" versus „sie") usw. Es liegt auf der Hand, dass solche überragenden kulturellen Phänomene nicht auf nicht-normative Tatsachen reduziert werden. Die reale kulturelle Welt ist voll von Faktizität, Normativität und Bewertungen. Diese sehr einfache, aber weitreichende Beobachtung, dass Kultur nicht naturalisiert werden kann, ist der

Ausgangspunkt der „kulturalistischen (Wirtschafts-)Ethik“ als Bestreben, einen konzeptionellen Rahmen für die Integration deskriptiver/erklärender und normativer/wertorientierter Ansätze der (Wirtschafts-)Ethik zu entwickeln.

Für die Zwecke dieses Artikels unterscheiden wir eine „Kulturtheorie der Moral“ und eine „Moraltheorie der Kultur“. Beide sind zwei Teile unseres konzeptionellen Gesamtrahmens. Die Kulturtheorie der Moral ist sozialwissenschaftlich orientiert und kann, wenn man so will, als ein Beitrag zu einer soziologisch aufgeklärten Theorie der Moral als einer allgegenwärtigen menschlichen Institution betrachtet werden. Wir beginnen mit dieser einen Sicht in gewisser Weise moralisch neutral, und zwar in dem Sinne, dass die Kulturtheorie der Moral nicht als normative Ethik beginnt, die einen bestimmten moralischen Standpunkt oder eine bestimmte normative Sichtweise gegenüber anderen moralischen Standpunkten oder normativen Sichtweisen normativ auszeichnet. Stattdessen relationiert und relativiert sie alle tatsächlichen und möglichen normativen Positionen auf kulturelle Welten. Indem wir uns auf die Moral konzentrieren, beginnt unsere kulturelle Theorie der Moral als meta-ethische Theorie der Moral, ohne bereits für oder gegen eine bestimmte moralische Position Partei zu ergreifen. Das bedeutet natürlich nicht, dass wir bis zum Ende normativ neutral bleiben.

Gemeinsame Moralvorstellungen und Ideale des Guten und Richtigen sind Teil dessen, was wir beschreiben, wenn wir Moral als Kultur auffassen. Normativität und Bewertung müssen nicht aus dem Nichts in kulturelle Praktiken eingebracht werden; sie sind immer schon in der einen oder anderen Form vorhanden. Wir halten dies für die wichtigste Einsicht einer kulturellen Theorie der Moral.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Nach dem einführenden Teil arbeiten wir in Abschnitt 2 das allgemeine Konzept des Kulturprozesses heraus: wir entwerfen ein prozessontologisches Modell der Kultur, das fünf konstitutive Eigenschaften eines jeden Kulturprozesses skizziert, nämlich Normalisierung, Historizität, eine Tendenz zur Musterintegration, kollektive Selbstidentifikation kultureller „Peers“, und schließlich Norm*o*tivität, d.h. die Erzeugung einer normativ dirigierbaren Motivation in den Handlungspraktiken kultureller Peers.

In Abschnitt 3 beziehen wir unser allgemeines Konzept von fünf konstitutiven Merkmalen kultureller Prozesse auf den Bereich der Wirtschaftsethik und zeigen, wie unser Rahmen auf ein Mehr-Ebenen-Modell hinaus-

läuft. Unser Ansatz legt eine neue Art des Denkens über individuelles Handeln, Interaktionen, Organisationen, Institutionen und gesellschaftliche Systeme nahe.

Im kurzen Abschnitt 4 erweitern wir das Mehr-Ebenen-Modell, indem wir verschiedene „Loci" oder mögliche Anwendungsfelder identifizieren. Zwar wird dieser Schritt theoretisch und abstrakt bleiben, wird uns aber helfen, bestimmte Forschungsbereiche zu strukturieren und für empirische Untersuchungen und eher praktische Fragen fruchtbar zu machen.

Sodann untersuchen wir in Abschnitt 5, wie eine normative (Wirtschafts-)Ethik innerhalb unseres kulturellen Rahmens möglich ist. Hier suchen wir nach ethisch fundierten Orientierungen, die helfen können, „gute" von „schlechten" kulturellen Praktiken evaluativ sowie normativ zu unterscheiden. Gibt es einen Weg zu einer normativen Ethik, ohne fehlerhaft von einer nicht-normativen Haltung zu einer normativen Haltung zu wechseln, als ob die letztere aus der ersteren ableitbar wäre?

Hierfür diskutieren wir kurz drei einflussreiche Ansätze innerhalb der normativen Ethik: Allgemeinverbindliche Moral („Common Morality"), Menschenrechte und Diskursethik. Die Stärken und Schwächen dieser Ansätze kommentierend, distanzieren wir uns von der vor allem von Autoren, die sich dem „moralischen Realismus" verschrieben haben, in weiten Teilen der normativen Ethik noch immer vertretenen Vorstellung, dass moralische Prinzipien auch dann freistehend und in ihrem normativen Gehalt bestimmbar sind, wenn sie von jeglicher Praxis, auf die sie angewendet werden sollen, losgelöst sind. Wir lehnen die Vorstellung von absolut anwendungsunabhängig bestimmten („free-standing") Moralprinzipien als einen Outside-in-Ansatz ab, der an der kulturellen Realität vorbeigeht.

Der Ansatz, den wir vertreten, erfordert einen methodologischen Wechsel zu internen und immanenten Formen der Kritik. Kulturalistische (Wirtschafts-)Ethik geht nicht von moralischen Prinzipien aus, die von und für Philosophen ausgearbeitet und gerechtfertigt werden; sie geht von den reichen normativen Texturen der bestehenden sozialen Praktiken aus. Mit anderen Worten, wir versuchen nicht, „den moralischen Standpunkt" außerhalb jeglicher Praktiken zu finden, einen „Blick von nirgendwo", wie Thomas Nagel (1992) dieses hoffnungslos metaphysische Manöver schön auf den Punkt gebracht hat. Stattdessen konzentrieren wir uns auf kulturell implementierte moralische Orientierungen, d.h. auf jene moralischen Orientierungen, die in den meisten sozialen Praktiken für die meisten

Menschen in den meisten ihrer Interaktionen bereits etabliert und zugänglich sind.

Auf der Grundlage unseres meta-ethischen Ansatzes gehen wir in Abschnitt 6 einen Schritt weiter und entwickeln ein Konzept normativer Ethik. Wir gehen davon aus, dass viele Mitglieder moderner Gesellschaften über die gemeinsame Moral (Common Morality) hinaus eine Fülle von moralisch-normativen Ideen und Idealen teilen (z.B. Menschenrechte, Bewusstsein für die Forderung nach mehr Nachhaltigkeit und Klimaschutz als ein moralisches Ideal, Gleichstellung von Männern und Frauen als moralisch vertretbares politisches Ziel usw.). Moralisch normative Vorstellungen und Ideale werden jedoch in der Praxis im Allgemeinen (noch) nicht vollständig verwirklicht. Ausgehend von einigen Arbeiten des Sozialphilosophen Axel Honneth (2010), der diesen Unterschied im Sinne eines „normativen Geltungsüberhangs" thematisiert, schlagen wir unser Konzept der *moralischen Resonanzen* vor, um vergleichende Urteile über die moralischen Resonanzen von (diskursiven) Praktiken zu bilden und auf diesem Wege zu der Integration von normativen und nichtnormativen Aspekten beizutragen, die eine analytisch starke Wirtschaftsethik mit normativem Biss braucht.

2. Konstitutive Eigenschaften kultureller Prozesse

Aufbauend auf den Arbeiten von Kroeber und Kluckhon (Kettner 2008) haben wir verschiedene Kulturkonzepte meta-analytisch untersucht und eine Reihe von wesentlichen Eigenschaften identifiziert, die kulturelle Prozesse von anderen Arten von Prozessen (z.B. von biotischen, physikalischen oder chemischen Prozessen) unterscheiden. Wir sind zu dem Schluss gekommen, dass eine theoretisch fundierte Prozessontologie der Kultur mindestens die folgenden fünf wesentlichen Eigenschaften kultureller Prozesse enthalten muss:

Erstens: *Normalisierung*: Alles Kulturelle erfordert gewohnheitsmäßige Arbeit und Aufmerksamkeit. Selbst so elementare kulturelle Errungenschaften wie das Erlernen oder die Weitergabe der eigenen Muttersprache geschehen nicht ohne Anstrengung, Arbeit und Aufmerksamkeit. Alle kulturellen Phänomene zeugen von irgendeiner Art von Errungenschaft oder zumindest von irgendeiner Art von selbstverständlicher Strukturierung: Etwas wird in irgendeine Ordnung gebracht, oder irgendeine Ord-

nung, die andernfalls erodieren würde, wird entweder aufrechterhalten oder umgekehrt, transformiert. In der Tat erscheint uns die Welt oft als das, was wir für selbstverständlich halten, als Normalität, als eine Welt, die mehr oder weniger nach bestimmten Normen geordnet ist. Doch was immer wir als den Modus der Normalität wahrnehmen und worauf wir uns als die Normen einigen, die die wahrgenommene Normalität in unserer Welt gestalten und aufrechterhalten, sind Ergebnisse der Macht kultureller Prozesse, Eingespieltheit zu erzeugen: *Normalisierung* (im Zeitverlauf).

Wenn wir Normalisierung in diesem Sinne, als Erzeugung kultureller Normalität, genauer betrachten, stellen wir fest, dass kulturelle Normalität sich von dem Ergebnis der bloßen Wiederholung von Gleichheit („Replikation“) unterscheidet. Die Normalität von allem, was in und durch kulturelle Prozesse existiert, weist mehr oder weniger große Freiheitsgrade auf, d.h. sie hat einen gewissen Spielraum, sich zu verändern, sich anders zu entwickeln. Kulturelle Normalität ist nie starr fixiert; sie ist inhärent formbar und anpassungsfähig. Intervalle kultureller Normalität verengen oder erweitern sich je nach Fall, und sie erlauben es uns und anderen kulturellen Akteuren immer, sie mehr oder weniger zu verengen oder zu erweitern. Die Kreativität, die kulturellen Prozessen inhärent ist, wird nicht durch die Arbeit der Normalisierung erstickt, wie man fälschlicherweise annehmen könnte, sondern Innovation wird durch und kraft der Arbeit der kulturellen Normalisierung ermöglicht.

Alles, was wir für selbstverständlich halten, entspringt der Normalisierung. In allem, was wir selbst in Bezug auf eine bestimmte kulturelle Situation für selbstverständlich halten, haben wir die unaufdringliche Gewissheit, dass wir es mit etwas Eigenem zu tun haben. Wir haben diese Gewissheit so lange, bis sie durch die Erkenntnis erschüttert wird, dass andere Menschen, die (im Verhältnis zu uns) an einer anderen spezifischen kulturellen Situation teilnehmen, etwas vielleicht überraschend anderes für ebenso selbstverständlich halten.

Eine zweite wesentliche Eigenschaft kultureller Prozesse ist ihre *Historizität*. Obwohl sie mit der Normalisierungsarbeit zusammenhängt, ist Historizität eine distinkte Prozesseigenschaft. Kulturelle Elemente sind historisch miteinander verbunden, weil jedes unterscheidbare Element der Kultur eine Genealogie hat, die seine Entstehung mit anderen und früheren unterscheidbaren kulturellen Elementen verbindet. Kultur bezieht sich (implizit oder explizit) auf Elemente, die bereits zuvor oder

anderswo existierten und von außen übernommen oder auferlegt, oder ausgeliehen oder hergestellt, oder modifiziert, oder einfach immer wieder neu erfunden wurden.

Dass jedes bestimmte Element der Kultur eine Genealogie hat, erklärt sich aus der Tatsache, dass ihre Weitergabe durch Sozialisation von Generation zu Generation („vertikal“) und von Peer zu Peer („horizontal“) durch Menschen erfolgt, deren individueller Identitätssinn, nicht weniger als ihr kollektiver Identitätssinn, als solcher bereits historisch ist. Kulturelle Elemente haben folglich nicht nur eine kausale Geschichte, sondern eine Tradition. Der Wandel der Traditionen ist ergebnisoffen, aber weder durch nomische Notwendigkeit („Naturgesetze“) bestimmt noch völlig willkürlich: Zu jedem Zeitpunkt in der kulturhistorischen Zeit ist jede Veränderung mehr oder weniger durch ihre frühere Entwicklung bis zu diesem Zeitpunkt beschränkt. Traditionen verändern sich zwar, manchmal sehr langsam, manchmal auf revolutionäre Weise, aber ihre Veränderung wird durch das Selbstverständnis der kulturellen Akteure, die selbst interne Produkte von Traditionen sind, sowohl eingeschränkt als auch ermöglicht.

Die Historizität der Kultur unterscheidet kulturelle Prozesse von Prozessen der natürlichen Evolution. In der natürlichen Evolution entstehen lokale Anpassungen indirekt als das Produkt von Selektionsprozessen unter zufällig auftretenden Variationen. Im Gegensatz dazu ermöglicht Lernen in kulturgeschichtlichen Prozessen, dass Variationen absichtlich erzeugt, ausprobiert, verbessert werden, wenn sie in vielversprechende Richtungen gehen, oder gebremst werden, wenn sie dies nicht tun. Veränderungen in Traditionen können im Sinne einer Zunahme oder Abnahme kultureller Komplexität fortschreiten, die von den Akteuren, die die jeweiligen Praktiken, die die betreffende Tradition ausmachen, produzieren und reproduzieren, in einem Ausmaß bestimmt wird, das von Null bis zur Gesamtheit reichen kann. In seiner vergleichenden Forschung an Menschen und Affen sieht Michael Tomasello in der Fähigkeit, Traditionen zu etablieren, ein Schlüsselmerkmal, das die menschliche Spezies definitiv von allen anderen Tieren unterscheidet, die keine wesentliche Weitergabe des Know-hows der Tradition aufweisen. Sicherlich sind einige Affenarten in der Lage, die Verhaltensweisen anderer Mitglieder ihrer Spezies nachzuahmen. Sie sind aber nicht in der Lage, ihre Artgenossen als Teilhaber kollektiver Intentionen (an)zu erkennen, die auf gemeinsame Ziele ausgerichtet sind. Erst diese Fähigkeiten der Kultur-

akteure erhalten Traditionen aufrecht, die als solche Ausdruck der wesentlichen Historizität alles Kulturellen sind.

Eine Begleiterscheinung der Historizität alles Kulturellen ist, dass die kulturelle Weitergabe nicht durch isolierte Lernepisoden isolierter Organismen erfolgt, noch ist es lediglich die Entfaltung ihrer genetisch realisierten Programme. Kulturell reale Verhaltensweisen werden sozial erlernt. Kulturelle Weitergabe impliziert das Lernen von anderen und, in seiner wirksamsten Ausprägung, das Lernen durch andere, indem man von ihnen unterwiesen wird.

Eine weitere wesentliche Eigenschaft des Kulturellen ist das, was wir als die *Tendenz zur Integration*, kurz „Musterbildung", bezeichnen wollen. Kultur ist offensichtlich nicht nur eine einfache Praxis, sondern es sind immer viele und vielfältige heterogene Praktiken gleichzeitig am Werk, die sich besser oder schlechter miteinander vereinbaren lassen. Kulturelle Komplexität kommt immer in miteinander verbundenen, mehr oder weniger organisierten Mustern vor (Sumner 1960). Kultur kombiniert und rekomponiert unterscheidbare kulturelle Elemente ständig zu Mustern, die vielleicht robust, aber nie unveränderlich stabil sind. In der Kultur passen sich integrierte Praktiken an ihre situativen Gegebenheiten und aneinander an. In der Kultur verändern sich integrierte Praktiken wechselseitig, während sie im historischen Verlauf immer wieder reproduziert werden. Gemusterte Praktiken synchronisieren sich durch ihre Neigung zur Integration immer mehr oder weniger stark.

Die gegenseitige vielfältige Integration muss sich selbstverständlich nicht als harmonisch herausstellen. Die adaptive Integration bestimmter Muster von Praktiken kann Konsequenzen haben, die für andere Muster anderer Praktiken nicht geeignet sind. Und es ist immer möglich, dass einige ziemlich integrierte Muster eine so hohe Beständigkeit und Hartnäckigkeit entwickeln, dass selbst wenn die jeweiligen Praktiken nicht mehr situativ angepasst sind und nicht mehr den Umständen entsprechen, an die sie einst angepasst waren, sie dennoch reproduziert werden (z.B. als angeblich „naturgegebene" Muster) und sich allmählich in versteinerte, ritualisierte, stereotype und sterile Traditionen verwandeln.

Die vierte wesentliche Eigenschaft kultureller Prozesse bezeichnen wir als „*Wir-Identifikation*" innerhalb kultureller Prozesse. Die Wir-Identifikation ist das kulturell erzeugte Selbstbewusstsein und die gegenseitige Anerkennung der Mitglieder eines Kollektivs *als* Mitglieder dieses Kollektivs, d.h. als Mitglieder mit gemeinsamem Mitgliedschaftsstatus. Das

aktive Substrat kultureller Prozesse sind kulturelle Akteure und die sozialen Praktiken in ihrem Verhalten. Diese Tatsache über die soziale Ontologie der Kultur ist der Kern der Wahrheit in früheren (und recht irreführenden) Charakterisierungen der Kultur als „Gruppengeist", „kollektiver Geist" und dergleichen.

Alle modernen Kulturbegriffe beziehen Kultur in erster Linie auf die Bedingungen des sozialen Lebens und damit auf Bedingungen innerhalb des Lebens von *Gruppen*. Kulturelle Prozesse sind *kollektiv geteilte* Prozesse. Die Akteurschaft unserer kulturellen Wir-Gruppen drücken wir sprachlich mit Hilfe der Erste-Person-Plural Subjekt-Position („wir") aus, die der anderen mit „ihr". Insofern kulturelle Prozesse überhaupt vom Selbstverständnis von Personen abhängen, hängen sie spezifisch vom Selbstverständnis der Mitglieder einer bestimmten Gruppe als den Mitgliedern einer bestimmten Gruppe ab.

Wenn sich integrierte Muster von Praktiken innerhalb einer bestimmten Gruppe von Kulturakteuren normalisieren, kann ihre Präsenz innerhalb der jeweiligen Gruppe zu einem – vielleicht mehr oder weniger, vielleicht implizit oder explizit – gemeinsamen Bewusstsein darüber führen, welche Verhaltensweisen in Bezug auf die jeweilige Praxis richtig oder falsch sind. Ein aufkommendes Gespür dafür, was zur Integration „unserer" Muster beiträgt, führt zu kollektiv aufrechterhaltenen Standards dessen, was unter „uns" und unter anderen, die ausreichend „wie wir" sind, als noch zulässige (noch angemessene, akzeptable, geeignete, gute, richtige usw.) Verhaltensweise gelten kann. Kurz gesagt: Ein sich abzeichnender Sinn dafür, was die Integration „unserer" Muster ausmacht, führt zu normativen Standards positiver oder negativer Bewertung. Tatsächlich können sich bestimmte Wir-Identitäten, die sich aus einer grundlegenden Wir-Identifikation ergeben, als gegensätzlich zu den Wir-Identitäten anderer Gruppen (die „wir" dann als „sie" ansehen) erweisen oder dazu gebracht werden, es zu sein.

Die fünfte der Prozesseigenschaften, die wir unterscheiden, wollen wir *Normotivität* nennen. Dieser Neologismus führt Normativität und Motivation zusammen, um sinnfällig zu machen, dass Enkulturation auf das Motivationssystem der Akteure einwirkt, so dass ihre Motivation auf normative Bestimmungen aller Art reagiert und somit über diese steuerbar und beherrschbar wird. Eine verhaltenstheoretische Erklärung des Eigensinns normativer Kräfte kann davon ausgehen, dass normative Kräfte geteilte Erwartungen mit Bezug auf geteilte Erwartungen beinhalten. Dass

Menschen als Mitglieder gleich in welchen kulturell konstituierten Kommunikationsgemeinschaften wie selbstverständlich voneinander erwarten, dass sie irgendeine Art Begründung oder Gründe für ihre Handlungen angeben können, halten wir für eine profunde Wahrheit über Kultur. Es geht hierbei keineswegs um die Tiefgründigkeit, den mehr oder weniger rationalen Wert oder die mehr oder minder gute Kohärenz solcher unmittelbar verfügbaren Gründe, Begründungen und Rationalisierungen. Der entscheidende Punkt ist die „schwache Normativität" (Kettner 2008: 24) in dem Sinne, dass kulturelle Praktiken, insofern wir in ihnen handeln und vielleicht zu kompetenten Praktikern werden, uns immer einen Bestand an Gründen liefern, die unser Verhalten verständlich und uns für jene Verhaltensweisen verantwortlich machen, die wir und unsere kulturellen Peers als Handlungen betrachten. Kultur produziert immer einen Bestand an prima vista guten Gründen, von denen „wir alle" (= die miteinander als „wir" identifizierten Kulturakteure) erwarten, dass „wir alle" in der Lage sind, sie zu haben, zu geben und zu bewerten. Dieser Bestand an Gemeinsamkeiten schafft die Rechtfertigbarkeit und genauso Kritisierbarkeit all unserer Aktivitäten (und Passivitäten), was wiederum ein überaus wichtiger kultureller Lernmechanismus ist, um Erfahrungen zu vergleichen, zu teilen, zu testen und Erwartungen zu revidieren.

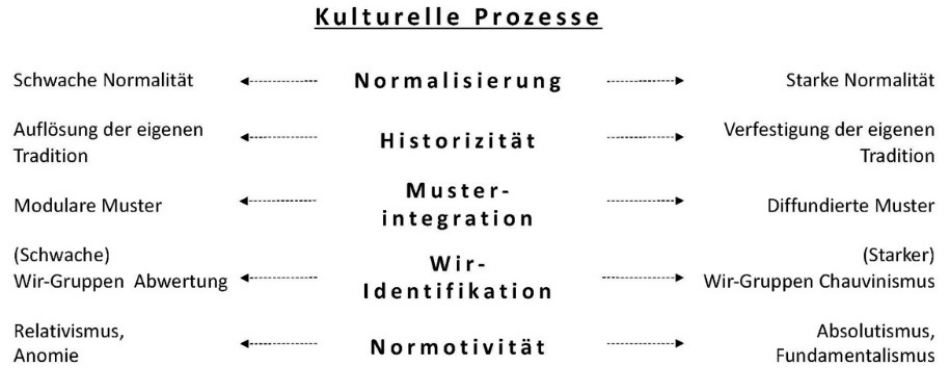
Um diesen Punkt noch etwas weiter zu vertiefen: wir meinen, dass eine schwache Normativität aller Kultur innewohnt (Bauks et al. 2019). Gründe sind das häufigste kulturelle Format, das wir verwenden, wenn wir Normativität explizit machen müssen. In diesem Sinne sind Gründe kulturelle Erzeugnisse. Der primäre Wert der Gründe besteht für uns in ihrer produktiven Rolle bei der Sinnstiftung, genauer gesagt, bei einer Art von Sinnstiftung, die kulturelles Lernen (d.h. Lernen, das kollektiv geteilt werden kann) freisetzt und fördert. „Sinn" umfasst hier mehr und ist kausal wirksamer als die bloße „sprachliche Bedeutung". Für Menschen ist Sinn ein dynamisches Phänomen, eine lebenswichtige Antriebskraft; wir produzieren und konsumieren Sinn; wir leben davon und könnten nicht lange darauf verzichten. Die Bedeutsamkeit von Begründungen und Schlussfolgerungen ergibt sich für uns aus der überragenden existenziellen Bedeutsamkeit, die Sinngebung für uns hat.

Zusammenfassend haben wir fünf Eigenschaften identifiziert, die für Prozesse als kulturelle Prozesse konstitutiv sind. Unsere sozial-ontologische Prämisse ist, dass Kultur kein fester Status oder keine feste Eigenschaft ist, sondern ein *Prozess*, der sich in allseitig koordinierten Verhal-

tensweisen (Interaktionen) realisiert, die durch Kultur zu Praktiken werden. Interaktionen bestehen aus Verhaltensweisen vieler interagierender Akteure, die der Koordination bedürfen. Betrachten wir die interaktiven Verhaltensweisen „sozialer“ Insekten, z.B. Ameisen, werden diese nicht durch kulturelle Prozesse, sondern durch chemische Steuerungsmedien, Sinneswahrnehmungen und neural fixierte Programme koordiniert.

Unser sozialontologisches Kulturprozessmodell hat im Vergleich zu anderen aktuellen Modellen den Vorteil, dass wir die Permanenz einer Reihe von strukturellen Konfliktbereichen erklären können. Wie Abbildung 1 veranschaulicht, lokalisiert unser Modell fünf wesentliche Spannungen in kulturellen Prozessen sowie Spannungen in möglichen Kombinationen dieser Elemente.

Abbildung 1: Elemente kultureller Prozesse und Spannungen



Quelle: eigene Darstellung

3. Mehr-Ebenen-Ansatz in der kulturalistischen Wirtschaftsethik

Im vorigen Abschnitt haben wir unser allgemeines Modell kultureller Prozesse eingeführt. Nun wollen wir uns auf jene kulturellen Wirklichkeiten konzentrieren, die erkennbar von spezifisch wirtschaftlicher Art sind. Unter der Voraussetzung, dass Kultur in jeder Handlung und Interaktion von Personen und in jeder menschlichen Institution und Organisation am Werk ist, sollten wir Wirtschaftsunternehmen und ganze Volkswirtschaften auch als Konfigurationen und Zusammensetzungen von mehr oder weniger integrierten Praktiken, d.h. als Kulturmuster, begreifen, un-

abhängig von der spezifischen Art und Weise, in der die relevanten Elemente einer bestimmten Wirtschaft oder eines bestimmten Wirtschaftssystems organisiert sind – kapitalistisch, sozialistisch oder anderweitig.

Um die kulturalistische Grundteorie auf Wirtschaftsethik zuzuschneiden, schlagen wir einen Mehr-Ebenen-Ansatz vor, der sich mit fünf miteinander verbundenen Theorienfamilien befasst: (1) Handlungstheorien, (2) Theorien der sozialen Interaktion, (3) Theorien der Institutionen, (4) Organisationstheorien und (5) Gesellschaftstheorien. Warum konzentrieren wir uns gerade auf diese Gruppen von Theorien? Erstens, weil sich diese Theorien gut in unsere Prozessontologie der Kultur einfügen. Zweitens, weil uns diese Auswahl erlaubt, einige Ansätze der Standardökonomik zu kritisieren. Der dritte Grund für unsere Selektion ist, dass wir meinen, dass Handlung, Interaktion, Institutionen, Organisation und Gesellschaft insgesamt als Analyseperspektiven in jeden theoretisch anspruchsvollen und weitreichenden Rahmen von Wirtschaftsethik einbezogen werden sollten.

Obwohl die Wirtschaftswissenschaften ein vielfältiges Forschungsgebiet sind, kann davon ausgegangen werden, dass sich die meisten Wirtschaftswissenschaftler auf eine grundlegende Charakterisierung ihrer Disziplin in Bezug auf die folgenden fünf Analyseebenen einigen würden. Dabei ist es in den Wirtschaftswissenschaften üblich, diese Ebenen auf eine bestimmte Art und Weise zu interpretieren:

1. Handlungstheorien: Akteure werden als individuelle Entscheider interpretiert, die darauf abzielen, ihren Nutzen zu maximieren (Rational-Choice-Theorien, Homo oeconomicus).
2. Theorie der sozialen Interaktion: Soziale Interaktionen werden ausschließlich als Austausch, vorzugsweise als Markt-Austausch, interpretiert.
3. Institutionentheorien: Institutionen werden entweder als Ergebnis rationaler Entscheidungen oder als Ergebnis evolutionärer Selektionsprozesse interpretiert. (Institutionelle) Anreizmechanismen sind entscheidend, um soziale Handlungen effizient zu koordinieren (innerhalb von Firmen, auf Märkten etc.).
4. Organisationstheorie: Organisationen werden als mehr oder weniger rationale sozial verfasste Einheiten interpretiert, die Anreizmechanismen nutzen, um zu einer effizienten Koordination beizutragen.

5. Gesellschaftstheorien: Die Wirtschaft wird als ein autonomes, funktional spezialisiertes Sozialsystem interpretiert, das sich historisch über Prozesse gesellschaftlich-funktionaler Differenzierung entwickelt hat.

Im Unterschied zur Standard-Ökonomie versuchen wir im kulturalistischen Ansatz, diese Perspektiven zu erweitern: Erstens, ein kulturalistischer Ansatz kann die Auswirkungen „nicht-wirtschaftlicher" (relativ zu einer bestimmten Wirtschaftstheorie T) Faktoren auf „wirtschaftliche" (relativ zu T) Aktivitäten auf jeder analytischen Ebene berücksichtigen. Der Gewinn besteht nicht nur in einer reicheren Kontextualisierung der wirtschaftlichen Aktivität (mehr „kulturelle Variablen"), sondern auch in einem konkreteren Verständnis der Texturen der wirtschaftlichen Aktivität selbst, verstanden in einem substantiellen Sinn. Wir sind der Ansicht, dass die Komplexität der Felder wirtschaftlicher Aktivität in einem substantiellen Sinn weder tief genug begriffen werden kann, wenn man sich ausschließlich auf interdependente Nutzenfunktionen (wie im rational choice Paradigma) konzentriert, noch, wenn man sich ausschließlich auf sozialnormorientierte Handlungstheorien konzentriert (wie im homo sociologicus Paradigma). Zudem: Der kulturalistische Ansatz bezieht interpretative Theorien sowohl auf das Handeln als auch auf Institutionen und favorisiert „dichte Beschreibungen" (Geertz) sowie anspruchsvollere, tiefer gehende Erklärungen wirtschaftlicher Aktivität im Vergleich zur Standard-Ökonomie. Er berücksichtigt nicht nur individuelle Handlungen, sondern Handlungen innerhalb spezifischer Situationen (im Verhältnis zu den Akteuren) und Kontexte (im Verhältnis zu ihren kulturell gemusterten Praktiken), sei es in geselligen, organisatorischen, formellen oder informellen, systemischen oder gesamtgesellschaftlichen Kontexten.

Mit Bezug auf die obigen fünf Analyseebenen der Wirklichkeit der Wirtschaft ergeben sich daraus für einen kulturalistischen Ansatz die folgenden Verschiebungen bzw. Erweiterungen:

1. Eine kulturalistische Handlungstheorie kennt Handlungs- und Aktivitätstypen, die über die bloße erwartete Nutzenmaximierung unter Restriktionen („zweckrationales Handeln" im Sinne von Max Webers bekannter Taxonomie der Handlungsrationalität) hinausgehen. Der kulturell erweiterte Geltungsbereich umfasst Routinen und Gewohnheiten, „traditionales Handeln" (eine starke Form von kultureller Normalisierung), „wertrationales Handeln" sowie „affektuelles Handeln").

2. Was die Theorien der sozialen Interaktion betrifft, so sind wir der Auffassung, dass der Austausch im paradigmatischen Sinne einer Markttransaktion nur ein spezifischer Typ unter einer Vielzahl anderer (gegenseitiger) Interaktionen ist. Jeder Tausch ist reziprok, aber nicht jede reziproke Interaktion ist ein Austausch. Liebe oder Vertrauen zum Beispiel können nicht als ein Austausch in Analogie zu einer Markttransaktion charakterisiert werden. Dasselbe gilt für das Geben und Nehmen von Gründen und anderen normativen Gestaltungen, die aus der schwachen Normativität kultureller Prozesse hervorgehen. In diesen Interaktionen entstehen und wirken rationale Orientierungen, die für das Funktionieren des gesellschaftlichen Lebens von entscheidender Bedeutung sind – so auch in wirtschaftlichen Zusammenhängen.

3. Im Rahmen von Institutionentheorien wenden wir uns gegen den Reduktionismus, Institutionen in erster Linie als systematische Anordnungen wirtschaftlicher Anreizmechanismen zu begreifen. Innerhalb eines kulturalistischen Ansatzes erscheinen erweiterte (funktionale) Aspekte von Institutionen als eine Reduktion von Komplexität, die durch kulturell gemusterte Praktiken erreicht wird, in denen sich Personen gegenseitig wichtiger allgemein geteilter Erwartungen über Erwartungen versichern. Unser Ansatz wirft viel Licht auf die Bedeutung symbolischer Funktionen und normativer Ordnungen sowie auf bestandswichtige Fragen der Legitimität, die alle modernen, posttraditionellen Institutionen durchdringen. Im sozialen Handeln nutzen wir Institutionen – formell oder informell – permanent und tragen so andauernd zu ihrer Reproduktion und auch Modifikation bei.

   Mit Bezug auf die kulturelle Normalisierung, Historizität und Normotivität sind drei Implikationen zu nennen:

   Alle institutionellen Realitäten, die einen Einfluss auf uns haben und in denen wir sozusagen „leben“, sind kulturell konstituierte Artefakte in unserer Welt. Egal wie vertraut, selbstverständlich, scheinbar alternativlos oder gar natürlich bestimmte Institutionen erscheinen mögen, aufgrund der Historizität des Kulturellen haben sie nachvollziehbare Genealogien und eine offene Zukunft. Alle Institutionen sind formbar. Ihre grundsätzliche Unbeständigkeit ist die Voraussetzung für alle Versuche der Verbesserung, des Wiederaufbaus und der Neuerfindung von Institutionen.

Nicht einmal die etabliertesten, scheinbar unveränderlichsten, traditionell tief verankerten Institutionen sind vor Veränderungen gefeit, was auf den unauslöschlichen Spielraum der Kontingenz zurückzuführen ist, der jeder kulturellen Normalisierung innewohnt. Institutioneller Wandel ist ebenso allgegenwärtig wie Veränderungen in der natürlichen Evolution. Bestimmte Institutionen vorläufig gegen Wandel abzuschirmen, könnte die Institutionalisierung anderer institutioneller Mechanismen erfordern, die dann aber ihrerseits nicht immun gegen Veränderung und Wandel sind.

Bei der überwiegenden Mehrheit der uns bekannten Institutionen handelt es sich nicht um bloße technische Standards wie das QWERTZ-Tastaturlayout, dessen Existenz in seiner eingespielten Bequemlichkeit gründet. Alle Institutionen erfordern offensichtlich Normotivität, damit sie funktionieren, sowie normative Ideen, die ihnen Halt geben, indem sie ihre Existenz als legitim und ihre Konsequenzen als gut oder zumindest als relativ günstig und wünschenswert darstellen. Ein Beispiel: Anreizmechanismen in Unternehmen können effiziente Instrumente sein, um Anreize für Mitarbeitende zu schaffen und sie arbeitsfähig zu halten. Aber sie sind nicht nur technische Instrumente. Vielmehr erfordern sie eine Reihe von normativen Ideen im Hintergrund: Angestellte erhalten Anerkennung (wenn auch nur als Produktionsfaktor unter dem Titel der „Humanressourcen"), sie arbeiten *für* ein Unternehmen, das als *freies* Unternehmen in einer *freien* Marktwirtschaft organisiert ist, die für den *Wohlstand* der Nation(en) wachsen muss, und so weiter. Sogar die soziale Realität aller scheinbar bloß technischen Institutionen, etwa der computerisierten Datenverarbeitung, ist von Normotivität durchdrungen.[4]

[4] Analytische Perspektiven, die sich aus dem von uns vertretenen kulturalistischen Rahmen ergeben, würden es uns ermöglichen, institutionelle Rahmenbedingungen viel tiefer und umfassender zu analysieren als in der traditionellen Wirtschafts- und Managementwissenschaft. Der Rahmen beschränkt die Analyse keineswegs auf organisationsinterne institutionelle Fragen, wie unser Beispiel vermuten lässt. In der Tat können institutionelle Analysen in Bezug auf verschiedene Themen und auf verschiedenen analytischen Ebenen stattfinden, z.B. mit Blick auf die Beziehung des Unternehmens zu seinen Stakeholdern, Unternehmens-Unternehmens-Beziehungen, Figurationen in organisationalen Feldern, in Bezug auf Unternehmen als politische Akteure, in Bezug auf die gesellschaftspolitische Ordnung und mehr.

4. Aus der Organisationstheorie wissen wir, dass es in Organisationen im Allgemeinen und in Unternehmen im Besonderen nicht eine einzige Art von Rationalität gibt, sondern eine Vielzahl von rationalen Orientierungen und Normen. Unternehmen sprechen nicht nur die Sprache der Gewinnmaximierung. Vielmehr finden wir verschiedene Sprachspiele und höchst unterschiedliche institutionelle Logiken innerhalb von Organisationen, z.B. technische, juristische, bürokratische, normativ rationale und moralische Orientierungen und Standards. Aufgrund der kulturinhärenten Tendenz der Musterbildung von Praktiken können Orientierungen und Standards in und zwischen den Mustern von Praktiken in Konflikt geraten und dauerhaft Spannungen und Druck erzeugen. Die sich daraus ergebende Dynamik und die besonderen Möglichkeiten, mit den Herausforderungen umzugehen, die sie für die synchrone und diachrone Identität eines bestimmten organisatorischen Selbst darstellen, helfen gleichzeitig bei der Entwicklung einer manifesten *Corporate Identity*, eine Aufgabe, die durch die kulturell inhärente Tendenz der „Wir-Identifikation" unausweichlich ist.

5. Für jede reale Organisation können wir die Geschichte ihres Hervorgangs untersuchen, ihre kulturelle Genealogie. Die Tatsache, dass eine bestimmte Organisation ihre Existenz als „normale" Realität etabliert hat, ist immer das Ergebnis einer Geschichte der erfolgreichen Musterbildung von Praktiken, einschließlich der Erzählungen und Rhetorik, sich sich selbst und anderen gegenüber in passender Weise zu präsentieren: Geschichte beinhaltet immer Erzählungen. Jede reale Organisation hat Spielraum für Veränderungen in ihrer organisationalen Eingespieltheit und damit für organisatorischen Wandel und Innovationen, sowohl intra- als auch interorganisational. Für jede Organisation spielen Personen und ihre Handlungen und Überzeugungen eine Rolle, manchmal eine kleine, manchmal eine mächtige. Eine der wichtigsten Fragen der Organisationsethik, insbesondere der Ethik wirtschaftender Organisationen, ist die, wie *institutionelle Logiken der moralischen Integrität* gestärkt und robust institutionalisiert werden können, die die Chancen erhöhen, dass moralische Orientierungen (Standards, Regeln, Ideale) in den Entscheidungsprozessen der jeweiligen Organisationen verinnerlicht werden. Normativ gesehen halten wir es für ethisch entscheidend, der Frage Beachtung zu schenken, wie „Praktiken moralische Resonanzen" in und zwischen Organisa-

tionen etabliert und für die Funktionsweise der jeweiligen Organisationen relevant gemacht werden können.

Verkürzend finden wir die soziologische Perspektive, die Wirtschaft nur als ein autonomes gesellschaftliches Teilsystem zu verstehen, dessen Rationalität durch eine einzige Logik oder einen einzigen Rationalitätstyp begründet wird. Stattdessen nimmt unsere kulturalistische Sicht Spannungen und Konflikte zwischen unterschiedlich strukturierten gesellschaftlichen Gefügen und Formationen sozialer Praktiken auf, zum Beispiel Spannungen zwischen den verschiedenen und teilweise antagonistischen „Wertsphären" (Max Weber) von Politik, Wissenschaft, Kunst und Religion, Recht und Wirtschaft oder – wenn man eine moderne Gesellschaft nach anderen Gesichtspunkten zerlegt denkt – Spannungen zwischen Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Staat. Diese Spannungen wirken sich auf verschiedene Weise immer auch auf die spezifisch wirtschaftlichen Interaktionen aus. Unter bestimmten Bedingungen führen Spannungen zur Entstehung neuer gesellschaftlicher Institutionen, die darauf abzielen, die jeweiligen Spannungen zu lösen oder zumindest diejenigen Folgen zu bewältigen, die als am problematischsten wahrgenommen werden.

In Bezug auf die Wirtschaftsethik sind CSR-Initiativen wie der *UN Global Compact* und die *Global Reporting Initiative* interessante Beispiele für das Zusammenspiel der Entwicklungen auf jeder der fünf genannten Analyseebenen. CSR-Initiativen wurden ins Leben gerufen, um die problematischen Spannungen zwischen der Sphäre der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft anzugehen. Sie wirken sich auf Unternehmen, aber auch auf politische Institutionen aus und beeinflussen das Auf und Ab von Reputation und Legitimität der Unternehmen in der Gesellschaft insgesamt. Solche Initiativen haben (teilweise) geholfen, neue institutionelle Logiken innerhalb von Unternehmen zu etablieren, haben (teilweise) die Interaktionen zwischen verschiedenen Mitgliedern (oder Abteilungen) einer Organisation beeinflusst. Vielleicht geben sie den Führungskräften sogar eine gewisse Orientierung in Richtung einer verantwortungsvollen Führung. Und man kann diese fünf Ebenen auch andersherum lesen: Verantwortungsvolle Führungspersönlichkeiten können die Interaktionen in ihrer Firma verändern, moralische institutionelle Logiken in ihrer Organisation etablieren, die sich dann als institutionelle Entrepreneure in organisationalen Feldern engagieren, um zu gemeinwohldienlichen gesellschaftlichen Institutionen beizutragen, usw.

4. Loci für wirtschaftsethische Analysen

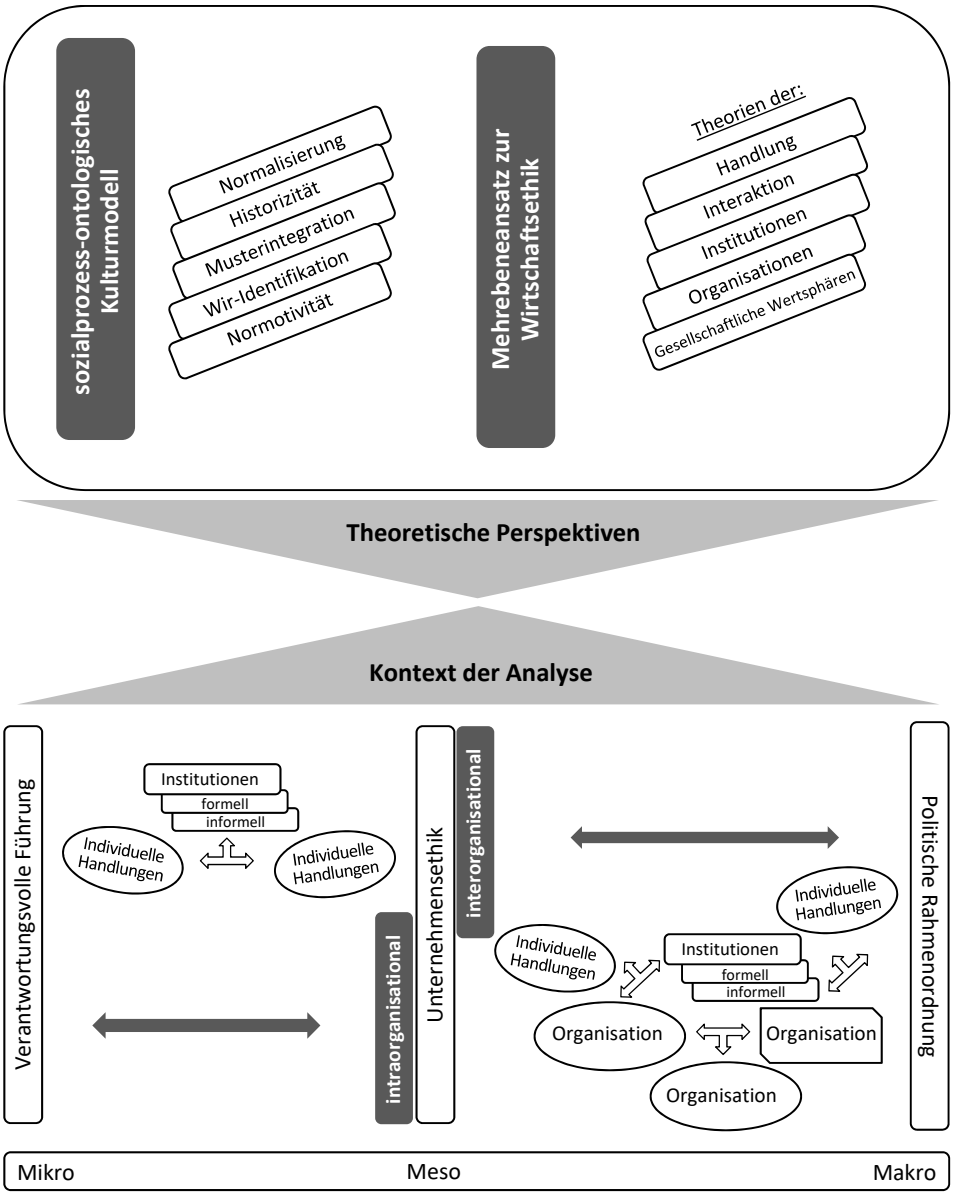
In diesem Abschnitt gehen wir mit dem Mehr-Ebenen-Ansatz zur Wirtschaftsethik, der im vorherigen Abschnitt sehr allgemein skizziert wurde, auf konkretere Anwendungskontexte ein. Dazu führen wir eine einfache Differenzierung der Unternehmensethik ein, indem wir eine intra- und eine interorganisationale Perspektive unterscheiden.

Als intraorganisationale Unternehmensethik charakterisieren wir soziale Prozesse innerhalb von Unternehmen; beispielsweise: institutionelle Strukturen, Strategien und Prozesse in einer konkreten Unternehmensorganisation, Interaktionen zwischen den Mitgliedern der Organisation (z.B. zwischen Management und Mitarbeitenden) und Aspekte einer verantwortungsvollen Führung. Demgegenüber nehmen wir eine interorganisationale Perspektive ein, um die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen einem Unternehmen (als einer kulturell organisierten aktiven Einheit) mit anderen Organisationen, die dessen Stakeholder sind, zu beschreiben und zu erklären, oder – in einer weniger unternehmenszentrierten Sichtweise – Wechselwirkungen innerhalb von Organisationsfeldern. Diese Analyseebene erstreckt sich auf die gesellschaftliche Makroebene, da sie das (Unternehmens-)Recht, politische Institutionen usw. einschließt.

Der untere Teil der nachfolgenden Abbildung 2 veranschaulicht die einfache Kategorisierung der intra- und interorganisationalen Unternehmensethik in Verbindung mit der bereits etablierten und nützlichen Unterscheidung einer Mikro-, Meso- und Makroebene der Analyse.

Um kurz zu rekapitulieren: Eingangs haben wir ein allgemeines begriffliches Modell kultureller Prozesse eingeführt. Wir haben fünf wesentliche Eigenschaften von *cultura culturans* (d.h. von kulturellen Prozessen, Produktivität und Produkten) ausgemacht. Als nächstes haben wir gezeigt, wie dieses Modell sich mit einem Mehr-Ebenen-Ansatz der Wirtschaftsethik verbinden lässt, der aus fünf Analyseebenen besteht (Handlung, Interaktion, Institution, Organisation und Gesellschaft). Und wir haben die Sehschärfe des Mehr-Ebenen-Ansatzes erhöht, indem wir weitere heuristisch fruchtbare Unterscheidungen hinzugefügt haben (intra- und interorganisationale, Mikro-, Meso- und Makro-Loci für Analysen). Abbildung 2 fasst diese Unterscheidungen zusammen und veranschaulicht ihre Koordinierung im Rahmen einer kulturalistischen Wirtschaftsethik.

Abbildung 2: Theoretische Komponenten einer kulturalistischen Wirtschaftsethik



Quelle: eigene Darstellung

5. Von der Meta-Ethik zur normativen Ethik

Die Aussichten für eine kulturalistische Wirtschaftsethik wären trübe, wenn wir gar keine normativen Anforderungen und gerechtfertigten Bewertungskriterien begründen könnten, um zwischen moralisch fragwürdigen (schlechten, falschen, ungerechten usw.) und moralisch akzeptablen (guten, richtigen, gerechten usw.) Praktiken zu unterscheiden. Kulturtheoretische Ansätze laufen oft in normative Sackgassen, da sie dazu neigen, normative Geltungsansprüche in Kulturrelativismus zu verflüchtigen oder solche Ansprüche durch Einnahme einer objektivierende Erkenntnishaltung abzuspannen, wie dies in nahezu aller kultursoziologischen „empirischen" Forschung geschieht.

Da wir unseren Ansatz jedoch explizit als eine Ethik verstehen, die stets auch einen normativen Teil enthalten muss, stellt sich nun die Frage, wie wir von einer großen vereinheitlichenden Theorie von allem Kulturellen (einschließlich der Unternehmenskulturen und einschließlich der moralischen Kulturen) zu einer Position normativer Ethik gelangen können. Anders gefragt: Mit welchen Schritten kommen wir von einer Kulturtheorie der Moral zu einer Moraltheorie der Kultur?

Im Sinne unserer allgemeinen Kulturtheorie ist Moral ein informell institutionalisierter, verteilter Governance-Mechanismus, der über bestimmte Muster schwacher Normativität effektiv funktioniert, die von kulturellen Peers als ihre moralische Verantwortung anerkannt und ernstgenommen werden (Kettner 2002). Die Anerkennung für moralische Verpflichtungen wird durch moralische Gründe rationalisiert, die im Verhältnis zu gewissen Mustern moralischer Normen, die in genereller Weise Verhalten so normieren, dass Verhalten, das nicht sein soll, als unrechtes Verhalten gilt, gute Gründe sind.

So erhellend ein solcher Zugang auch sein mag: Solange wir das Wesen der Allgemeinen Moral (Common Morality) auf diese Weise von außen verstehen, weichen wir der Frage der rationalen Rechtfertigung, die die große Kluft zwischen normativen und nicht-normativen Theorien darstellt, noch aus. Wie (wenn überhaupt) können wir die Verbindlichkeit (einiger) moralischer Normen mit solchen Gründen rechtfertigen, die keine rational kompetente Person, die ernsthaft nach Rechtfertigungsgründen fragt, ablehnen könnte (Scanlon 2000)?

Wir möchten drei Optionen zur Überbrückung der Kluft diskutieren: Bernard Gert hat mit seiner rationalen Rekonstruktion der Ethik der All-

gemeinen Moral, d.h. desjenigen normativen Moraldenkens, mit dem die meisten Menschen in den meisten Situationen vertraut sind, den Weg für die erste Option geebnet. Beschreibend kann der Begriff „Moral" verwendet werden, um sich auf einen Verhaltenskodex zu beziehen, der innerhalb einer kulturellen Wir-Gruppe zur Vermeidung unrechten Verhaltens ernstgenommen wird. In seinem rational begründeten normativen Sinn bezieht sich der Begriff „Moral" jedoch auf einen Verhaltenskodex, der unter bestimmten Bedingungen von allen Personen aufgestellt würde, die sich gegenseitig als unsere rationalen Peers, d.h. als kommunikativ kompetente und verantwortungsbewusste Akteure und Gesprächspartner, ernst nehmen (Kettner 2003). Bernard Gert bietet die folgende inhaltliche Definition von Moral im Sinne einer menschentypischen allgegenwärtigen Institution: „Morality is an informal public system applying to all rational persons, governing behavior that affects others, and has the lessening of evil or harm as its goal" (Gert/Gert 2017). Bernard Gert (2005) hat ausführlich argumentiert, dass diese Definition die gemeinsame Moral als einen weithin etablierten und vertrauten moralisch-normativen Leitfaden für das Verhalten abbildet, den alle rationalen Personen für die Steuerung des Verhaltens *aller* moralischen Akteure vorschlagen würden, wenn sie darüber nachdenken wollten. Man kann in diesem Sinne davon ausgehen, dass die meisten unserer kulturellen Peers in der Weltgesellschaft einige allgemeine erkennbare moralische Regeln befürworten werden: „do not kill, do not cause pain, do not disable, do not deprive of freedom, do not deprive of pleasure, do not deceive, keep your promises, do not cheat, obey the law, do your duty" (Gert 2004: 20ff.).

Die normative Substanz, die wir in diesen Regeln ausdrücken, ist heute wohl die weltweit am stärksten verbreitete, wirksamste und verlässlichste Moral. Wenn sie in geeigneter Weise integriert wird, kann die Option der Allgemeinen Moral wertvolle Beiträge zu der kulturalistischen normativen (Wirtschafts-)Ethik leisten. Ihre Normativität kommt nicht von außen, sondern ist Teil der Kultur, von der wir uns auch als Theoretiker, Beobachter und Erklärer nicht radikal und dauerhaft distanzieren könnten, ohne unsere persönliche Identität zu verlieren.

Eine zweite Möglichkeit, Wirtschaftsethik normativen Biss zu verschaffen, besteht darin, sich auf bereits deklarierte und kulturell akzeptierte und gerechtfertigte Menschenrechte zu berufen. Die normative Substanz der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 und späterer Ergänzungen ist teils moralisch normativ, teils rechtlich normativ. Diese

Hinwendung zu etablierten Menschenrechten und anderen bereits akzeptablen „polynormativen Universalien“ (Kettner 2000: 406) ist für sich genommen wertvoll und liefert einige rechtfertigende Gründe für verbessernde Eingriffe in bestehende Praktiken im Namen angewandter Ethik. Kulturell bereits konventionalisierte polynormative Universalien wie die Menschenrechte sind ein wertvolles Gut für die normativ angewandte Ethik, allemal für die Wirtschafts- und Unternehmensethik.

Es gibt noch eine weitere Option, deren Wert für eine kulturell-normative Wirtschaftsethik untersucht werden sollte. Sie besteht darin, die dünnen, aber unbestreitbaren Stränge moralisch-normativer Verpflichtungen anzuzapfen, die spezifisch in unserer gültigkeitsbestimmenden Praxis verwurzelt sind, z.B. in unserer nach Wahrheit suchenden wissenschaftlichen Praxis (z.B. wenn wir hier und jetzt für eine realistische Theorie kulturelle Prozesse eintreten). Um diese Hinwendung zu normativen Ressourcen, auf die wir uns immer dann stützen müssen, wenn wir uns mit den Ansprüchen der Vernunft auseinandersetzen, geht es in der „Diskursethik“ von Karl-Otto Apel und Jürgen Habermas (Bohman/Rehg 2017; Kettner 2001). Die Diskursethik beruht auf der Intuition, dass ein argumentativ disziplinierter Diskurs notwendigerweise begrifflich-normative Voraussetzungen mit sich bringt, von denen einige einen erkennbaren moralisch normativen Gehalt in Form von moralischen Anforderungen haben, für die Geltung universell beansprucht werden muss und sinnvollerweise nicht abgelehnt werden kann (Kettner 2006).

Der Adressatenkreis dieser moralischen Anforderungen umfasst alle Personen, die auf Vernunft ansprechende Akteure sind und die über den argumentativen Diskurs kommunikativ verbunden sind oder sein könnten. Die Anforderungen sind erkennbar moralisch in dem Sinne, dass wir alle durch diese Verbindung voneinander erwarten, dass wir alle ernst nehmen, wie sich die Folgen unseres argumentativen Handelns auf alle anderen auf Vernunft ansprechenden Akteure für ihr Wohl oder Leid in ihrer Eigenschaft als auf Vernunft ansprechende Akteure auswirken (Kettner 2017). Apel unterstreicht häufig die moralische Relevanz einiger der rational notwendigen normativen Voraussetzungen des argumentativen Diskurses im Sinne einer „moralischen Mitverantwortung“ aller tatsächlichen wie auch aller möglichen Diskursteilnehmer. Es sei ihre moralische Verantwortung, so Apel, ernst zu nehmen, dass alle ihre Handlungen innerhalb des Diskurses in Übereinstimmung mit dem allgemeinen moralischen Status freier und gleichberechtigter Mitsubjekte stehen soll-

ten. Der allgemeine moralische Status freier und gleichberechtigter Mitsubjekte erfordert im Idealfall von jeder Person, die an den Praktiken der rationalen Argumentation beteiligt ist, eine komplexe normative Haltung gegenüber anderen auf Basis der gegenseitigen moralischen Anerkennung. Diese idealen moralischen Anforderungen sind in der Kultur so fest verankert wie die Praxis des argumentativen Diskurses selbst in der Kultur verankert ist.

Wir schätzen Apels Ansatz einer normativen Diskursethik als Mittelpunkt eines dünnen, aber maximal personenbezogenen rationalen Ethos. Wir sind jedoch der Meinung, dass die dem argumentativen Diskurs innewohnende Moral zu dünn ist, um sie mit der Allgemeinen Moral gleichzusetzen. Die Kehrseite der Diskursethik ist, dass auch wenn die intrinsische Moral in der Praxis der rationalen Argumentation unbestreitbar rational begründet ist, ihr Verhältnis zur Allgemeinen Moral kompliziert und indirekt ist. Das Ethos des argumentativen Diskurses ist eine bestimmte moralisch-normative Haltung, eine bestimmte Konzeption der Moral, eine unter anderen alternativen Auffassungen der Moral, obwohl jenes Ethos nicht mit vernünftigen Gründen zurückgewiesen werden kann. Vor diesem Hintergrund müssen Elemente der Diskursethik in die kulturalistische (Wirtschafts-)Ethik eingebunden werden, allein schon wegen seiner unschätzbaren Rolle als Kritikerin gegen radikalen Kulturrelativismus und reduktiven Moralkonventionalismus innerhalb der Ethik-Diskussion.

Zugleich, so wird unten deutlich werden, vermeidet die kulturalistische (Wirtschafts-)Ethik trügerische (auch in der reinen Diskursethik angelegte) normative Axiome, die aus Gedankenexperimenten „abgeleitet“ werden. Unsere Ausgangspunkte für die kritische Untersuchung moralisch relevanter normativer und evaluativer Maßstäbe und Anforderungen und für die systematische Ausarbeitung ihrer normativen und evaluativen Konsequenzen – das Kerngeschäft der normativen Ethik ist – sind stattdessen die reichen normativen Texturen der bestehenden sozialen Praktiken, inklusive der Diskurspraktiken. Wir müssen keine moralischen Positionen erfinden oder eine Moral „von außen“ an die kulturelle Welt herantragen. Die kulturelle Welt lebt von einer Fülle normativer Kräfte, zu denen auch eine erkennbare moralische Normativität gehört. Wenn wir in der Tat die moralische Gestalt, die moralische Stellung oder die moralische Ansprechbarkeit einer bestimmten kulturell organisierten aktiven Einheit, z.B. eines bestimmten Unternehmens, bewerten wollen, ist dem Geschäft der normativen Wirtschaftsethik am besten gedient, wenn wir systematisch *alle*

normativen Orientierungen, moralische und andere, die bereits in unserem „Objekt“ vorhanden sind, zur Artikulation verhelfen.

Zusammengefasst: Moralische Orientierungen sind ein aktiver Teil der sozialen Realität unserer Praktiken. Moral muss nicht von Grund auf neu konstruiert werden; sie ist immer schon da und kann artikuliert, rekonstruiert und unter bestimmten Bedingungen kritisiert und umgestaltet werden. So konstruierte, immanente und interne ethische Kritik nimmt in der kulturalistischen (Wirtschafts-)Ethik den Fahrersitz ein, externe ethische Kritik nur den Rücksitz.[5] In der kulturalistischen (Wirtschafts-)Ethik bewerten und normieren wir von innen nach außen. Sie lenkt moralische Anfragen dorthin, wo sie hingehören: zu konkreten sozialen Praktiken und normativen Orientierungen der Menschen als reflektierende PraktikerInnen.

6. Normativer Geltungsüberhang, moralische Resonanzen und moralisches Lernen

Wir gehen davon aus, dass die meisten modernen Gesellschaften unter ihren Mitgliedern eine beträchtliche Anzahl hoch bedeutsamer normativer Ideen teilen, wie z.B. den Schutz der Menschenrechte, den Klimaschutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern etc. Möglicherweise gibt es in diesen Fragen keinen Gesamtkonsens, aber eine allgemeine Übereinstimmung darüber, dass diese Themen von Bedeutung sind. Das unaufhörliche Problem bei all diesen Fragen ist, dass sie in der Praxis noch nicht zufriedenstellend gelöst sind und dass normative Ideen, die sie einer Lösung näherbringen sollen (z.B. degrowth economics), oft den Ruch des Undurchführbaren tragen. Axel Honneth bezeichnet den Unterschied zwischen geteilten normativen Ideen und fragmentarischen Praktiken als „normativen Geltungsüberhang“, und er sieht es als eine entscheidende kritische Aufgabe moderner Gesellschaften an, diesem nicht realisierten normativen Geltungsüberhang zu begegnen.

Ob ein normativer Geltungsüberhang in einer vielversprechenden, aber nicht realisierten normativen Idee ins Spiel kommen kann, so Honneth (2010: 225), hängt zum Teil vom Artikulationsumfang der normativen

[5] Für einen aufschlussreichen philosophischen Versuch der jüngeren Zeit, verschiedene Formen der Kritik an komplexen Praktiken zu klären, vgl. Jaeggi (2018).

Ideen ab, was seinerseits von bestimmten institutionellen Rahmenbedingungen abhängt, die es bis zu einem gewissen Grad erlauben oder nicht erlauben, dem normativen Geltungsüberhang Stimme zu verleihen. Für Honneth ist die Politik der wichtigste Adressat von Forderungen, rechtliche Strukturen zu schaffen, die dazu dienen, Diskurse stärker zur Geltung zu bringen und dabei insbesondere „kapitalistische Verwertungsimperative" (Honneth ebd.) politisch zu neutralisieren.

Allgemeiner wollen wir formulieren, dass es, *erstens*, geeigneter kommunikativer Praktiken bedarf, die auf eine kritische Prüfung der Gründe abzielen: diskursive Praktiken. Die Verwirklichung diskursiver Praktiken sowohl in organisatorischen als auch in gesellschaftlichen Kontexten ist bedingt durch formelle und informelle Institutionen in dem jeweiligen sozialen Kontext. Dies schließt das Rechtwesen ein, ist aber nicht auf dieses „System" beschränkt, wie unser kulturelles Verständnis von Institutionen (vgl. Abschnitt II) zeigt.

Zweitens ist es von entscheidender Bedeutung, institutionelle Settings zu schaffen, die praktisch so konfiguriert sind, dass sie dem diskursiven Austausch förderlich sind, idealerweise als „Rechtfertigungskontexte". In solchen Kontexten geben Menschen (ex ante oder ex post) Gründe für ihr (vergangenes oder zukünftiges) Handeln an, und sie dürfte auch Gründe von anderen erwarten.

Die Rechtfertigung von Geltungsansprüchen durch kritische Fragen und kritikaufhebende Begründungen ist mehr als nur das Produzieren und Konsumieren von Aussagen. Rechtfertigungskontexte, so rudimentär sie auch sein mögen, beinhalten immer ein gewisses Maß rationaler Argumentation und schaffen Chancen zur Hinterfragung, Revision und Verbesserung. Auf diese Weise arbeiten wir Menschen gemeinsam auf rational ansprechendere Überlegungen und Entscheidungen hin. Um einen suggestiven Begriff für die eigentümliche normative Produktivität diskursiver Praktiken zu prägen, nennen wir integrierte Praktiken, die in Rechtfertigungskontexte strukturiert sind, „moralische Resonanzen".

Damit steht, *drittens*, im Zentrum des Interesses also nicht die „Ideale Sprechsituation" (Habermas), um noch einmal auf eine klassische diskursethische Figur zurückzukommen; stattdessen interessiert sich die kulturalistische (Wirtschafts-)Ethik für vergleichende und schrittweise voranschreitende „bessere Diskurse" (im Plural), also für eine graduelle und voranschreitende Entwicklung moralischer Resonanzen. Es geht mit anderen Worten um die Entwicklung moralischer Lernprozesse (die kultura-

listische (Wirtschafts-)Ethik ist eine Prozess- oder Verfahrensethik) zur Verbesserung der rationalen Ansprechbarkeit von Akteuren, seien sie individuell oder korporativ. Dabei sind der Grad der Reflexivität (einschließlich der Selbstreflexivität), die Fähigkeit, moralische Gründe zu identifizieren, zu artikulieren und zu verfeinern, und die Fähigkeit, „normalisierte Normativität", z.B. in organisatorischen Routinen und Entscheidungsprozessen, kritisch zu hinterfragen, Aspekte von großer Bedeutung mit Blick auf die kritische Kraft normativer Wirtschaftsethik.

Man könnte einwenden, dass die Idee der Verbesserung der Diskursverhältnisse lediglich eine schwache Form der Kritik ist, wenn man sie mit den viel steileren normativen Idealisierungen vergleicht, die die Praxis des argumentativen Diskurses selber mit der ihr innewohnenden Diskursmoral ausmachen. Wir denken, dass das Gegenteil der Fall ist: Eine kulturalistische (Wirtschafts-)Ethik befürwortet Formen der internen und immanenten Kritik und entwirft so produktive Interventionen in bestehende Praktiken. Die Kraft eines solchen Eintretens kann eben aufgrund ihrer Konkretheit und ihrer lebensweltlichen Verankerung sehr wirkmächtig sein.

Diesen Abschnitt abschließend geben wir zu bedenken, dass die Verwirklichung von Rechtfertigungskontexten und die Etablierung von Praktiken, die dem moralischen Lernen förderlich sind, die Erfolgsbedingungen für die Verwirklichung moralischer Verantwortung schaffen oder erhöhen können. Gemeinsam erhöhen sie die Chancen, einen normativen Geltungsüberhang zugunsten besserer Praxis auszuschöpfen. Die erwähnten Kriterien (bes. die Rationalität der Begründungen und moralisches Lernen) könnten in irreführender Weise so etwas wie eine Blaupause für Diskurse und einen Werkzeugkasten normativer Ethik nahelegen. Das ist nicht unsere Absicht. Ganz im Gegenteil sind wir der Auffassung, dass die Verbesserung von Praktiken eher ein vorsichtiger, reflektierender Eingriff sein sollte als eine grobe und sofort anwendbare Sozialtechnik. In dieser Hinsicht folgen wir den Pragmatisten von Dewey bis Putnam: Soziale Praktiken sind offen fürs Experimentieren. „[T]o be successful in the long run requires both experimentation and public discussion of the results of such experimentation [that] is not something a priori" (Putnam 2003: 104f.).

Literatur

Baier, K. (1958): The Moral Point of View, Ithaca, New York: Cornell University Press.

Bauks, M. / Bermes, C. / Schimmer, T. M. / Schneider, G. / Steinicke, M. (Hrsg.) (2019): Verbindlichkeit. Stärken einer schwachen Normativität, Bielefeld: Transcript.

Bohman, J. / Rehg, W. (2017): Jürgen Habermas, in: Zalta, E. N. (Hrsg.): The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Link: https://plato.stanford.edu/archives/fall2017/entries/habermas/ (zuletzt abgerufen am 08.12.2020).

Bolman, L. / Deal, T. (2008): Reframing Organizations, 4. Aufl., San Francisco: Jossey-Bass.

Brodbeck, F. C. (2016): Internationale Führung: Das GLOBE-Brevier in der Praxis, Berlin: Springer.

Deal, T. / Kennedy, A. (1982): Corporate Cultures, New York: Addison-Wesley.

Deal, T. / Kennedy, A. (2000): Corporate Culture: The Riets and Rituals of Organizational Life, Cambridge, MA: Perseus.

Driskill, G. / Brenton, A. L. (2005): Organizational Culture in Action. A Cultural Analysis Workbook, 2. Aufl., London: Sage.

Enderle, G. (2015): Ethical Innovation in Business and the Economy – A Challenge That Can't Be Postponed, in: Enderle, G. / Murphy, P. E. (Hrsg.): Ethical Innovation in Business and the Economy, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 1-22.

Geertz, C. (1973): The Interpretation of Cultures, New York: Basic Books.

Gert, B. (2004): Common Morality. Deciding What to Do, Oxford: Oxford University Press.

Gert, B. (2005): Morality: Its Nature and Justification (Revised Edition), New York: Oxford University Press.

Gert, B. / Gert, J. (2017): The Definition of Morality, in: Zalta, E. N. (Hrsg.): The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2017 Edition), Link: https://plato.stanford.edu/archives/fall2017/entries/morality-definition/ (zuletzt abgerufen am 08.12.2020).

Haslanger, S. (2017): Culture and Critique, in: Aristotelian Society Supplementary Volume, Vol. 91, Heft 1, 149-173, Link: https://doi.org/10.1093/arisup/akx001 (zuletzt abgerufen am 08.12.2020).

Haslanger, S. (2018): What is a Social Practice?, Royal Institute of Philosophy Supplement, No. 82, 231-247.

Hofstede, G. (2003): Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations, Thousand Oaks, CA: Sage.

Hofestede, G. (2009): American Culture and the 2008 Financial Crisis, in: European Business Review, No. 21, 307-312, doi: 10.1109/09555340910970418.

Honneth, A. (2010): Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie, Berlin: Suhrkamp.

Jaeggi, R. (2018): Critique of Forms of Life, Cambridge: Harvard University Press.

Kettner, M. (2000): Welchen normativen Rahmen braucht die angewandte Ethik?, in: Kettner, M. (Hrsg.): Angewandte Ethik als Politikum, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 388-407.

Kettner, M. (2001): Apel, Karl-Otto, in: Routledege Encyclopedia of Philosophy, DOI 10.4324/9780415249126-DD094-1.

Kettner, M. (2002): Moral, in: Düwell M./Hübenthal, C./Werner, M. H. (Hrsg.): Handbuch Ethik, Stuttgart: Metzler Verlag, 410-414.

Kettner, M. (2003): Gert's Moral Theory and Discourse Ethics, in: Sinnott-Armstrong, W./Audi, R. (Hrsg.): Rationality, Rules, and Ideals. Critical Essays on Bernard Gert's Moral Theory, Lanham: Rowman & Littlefield, 31-50.

Kettner, M. (2006): Discourse Ethics. Apel, Habermas, and Beyond, in: Rehmann-Sutter, C./Düwell, M./Mieth, D. (Hrsg.): Bioethics in Cultural Contexts. Reflections on Methods and Finitude, Berlin: Springer, 299-318.

Kettner, M. (2008): Kulturreflexion und die Grammatik kultureller Konflikte, in: Baecker, D./Kettner, M./Rustemeyer, D. (Hrsg.): Über Kultur. Theorie und Praxis der Kulturreflexion, Bielefeld: Transcript, 17-28.

Kettner, M. (2017): Argumentative Discourse: The Transcendental Starting Point of Apelian Discourse Ethics, in: Brune J. P./Stern, R./Werner, M. (Hrsg.): Transcendental Arguments in Moral Theory, Berlin: De Gruyter, 325-347.

Keyton, J. (2005): Communication and Organizational Culture, Thousand Oaks, CA: Sage.

Kroeber, A. L./Kluckhohn, C. (1952): Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions, Cambridge, MA: Peabody Museum of American Archaeology and Ethnology.

Nagel, T. (1992): Der Blick von nirgendwo, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Örtenblad, A./Trehan, K./Putnam L. L. (Hrsg.) (2017): Exploring Morgan's Metaphors. Theory, Research, and Practice in Organizational Studies, Thousand Oakes, CAL: Sage.

Putnam, H. (2003): The Collapse of the Fact/Value Dichotomy and Other Essays, 2. Aufl., Cambridge, MA: Harvard University Press.

Scanlon, T. (2000): What We Owe to Each Other, 4. Aufl., Cambridge, Mass.: The Belknap Press of Harvard University Press.

Schein, E. H. (1992): Organizational Culture and Leadership, 2. Aufl., San Francisco: Jossey-Bass.

Smircich, L. (1983): Concepts of Culture and Organizational Analysis, in: Administrative Science Quarterly, No. 28, 339-358, doi: 10.2307/2392246.

Sumner, W. G. (1960 [1905]): Folkways: A Study of Mores, Manners, Customs and Morals, New York: Mentor Books.

Tylor, E. B. (1871): Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom, Volume 1, London: Cambridge University Press.

United Nations (2011): Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy“ Framework, New York, Link: https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles (zuletzt abgerufen am 08.12.2020).