Sigrid Müller, Stephanie Höllinger,
Bettina Baldt (Hg.)

Werte im Beruf

Ethik und Praxis im Gespräch

STUDIEN DER
MORALTHEOLOGIE
NEUE FOLGE
14

Aschendorff
Verlag

Diese Publikation wurde mit Mitteln der Industriellenvereinigung gefördert.

Bibliographic information published by the Deutsche Nationalbibliothek
The Deutsche Nationalbibliothek lists this publication in the Deutsche Nationalbibliografie; detailed bibliographic data are available in the Internet at http://dnb.d-nb.de

ISBN 978-3-402-11949-5
ISBN 978-3-402-11950-1 (E-Book PDF)
DOI https://doi.org/10.17438/978-3-402-11962-4



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-No-Derivatives 4.0 (CC BY-NC-ND) which means that the text may be used for non-commercial purposes, provided credit is given to the author. For details go to http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/
To create an adaptation, translation, or derivative of the original work and for commercial use, further permission is required.
Creative Commons license terms for re-use do not apply to any content (such as graphs, figures, photos, excerpts, etc.) not original to the Open Access publication and further permission may be required from the rights holder.

© 2020 Sigrid Müller and the contributors.
A publication by Aschendorff Verlag GmbH & Co. KG, Münster
This book is part of the Aschendorff Verlag Open Access program.

www.aschendorff-buchverlag.de

Werte im Beruf – Versuch einer ethischen Klärung

Sigrid Müller, Stephanie Höllinger, Bettina Baldt

Keywords: value change, virtue ethics, normative ethics, professional ethics

Wenn wir auf etwas oder jemanden Wert legen, dann messen wir einer Sache oder Person hohe Bedeutung bei. Worin dieser Wert aber je konkret besteht und inwiefern er sich etwa auf unser tatsächliches Handeln auswirkt, bleibt jedoch oft uneindeutig und kann je nach Person oder Kontext zu recht unterschiedlichen Antworten führen. Unsere gegenwärtige Gesellschaft und die darin stattfindenden Diskurse geben davon ein lebendiges Zeugnis: So bestimmt die Debatte über die ‚richtigen' Werte nicht nur den politischen Diskurs der Parteien, die mediale Präsentation von Inhalten oder individuelle Lebens- und Beziehungsformen, sondern auch die jeweilige Arbeitswelt. Dementsprechend gewinnt die Frage nach den Werten in den letzten Jahrzehnten auch in vielen Unternehmen und Institutionen, wie z. B. in Krankenhäusern, Landwirtschaften oder Schulen, eine zunehmende Bedeutung und schlägt sich dort verstärkt in Leitbildern und Mission Statements nieder. Umso erstaunlicher ist daher die Tatsache, dass diese praktische Relevanz der Wertediskussion aus theologisch-ethischer Perspektive bislang nur wenig Beachtung gefunden hat und nicht zuletzt aus diesem Grund zum besonderen Anliegen des vorliegenden Bandes wurde. Wie aber lässt sich diese bisher beobachtbare Zurückhaltung erklären? Wie bereits in einigen Beiträgen dieses Sammelbandes angedeutet worden ist, wird der Rückgriff auf den Wertebegriff heute oftmals von einem Unbehagen derer begleitet, die sich mit Ethik beschäftigen. Dieses Unbehagen kommt auf unterschiedliche Weise zum Ausdruck, wobei sich vor allem folgende Kritikpunkte identifizieren lassen: Kritik an dem a) ökonomischen Ursprung des Wertebegriffs, an dem b) Werteverlust durch Wertewandel und an der c) Beliebigkeit von Werten überhaupt.

1. Gründe für das Unbehagen angesichts des Wertebegriffs

a) Ursprung des Wertebegriffs in der Ökonomie

Der etymologische Ursprung des ‚Wert'-Begriffs ist – wie in diesem Band auch Regina Polak oder Ulrich H. J. Körtner betonen – in der Ökonomie zu verorten. Schon vor dem 8. Jahrhundert taucht das germanische Wort ‚werþa' im Sinne

von ‚Kostbarkeit' bzw. ‚Preis' auf und setzt sich in dieser Semantik im althochdeutschen Wort ‚werd' und im mittelhochdeutschen Wort ‚wert' fort.[1] Häufig wird auf Seite der ethischen Beschäftigung aber in dieser ursprünglich ökonomischen Konnotation des Begriffs geradezu der Grund für seine Ablehnung geortet, weil dadurch eine Austauschbarkeit auf Basis von Angebot und Nachfrage und damit eine absolute Beliebigkeit suggeriert würde. Eine derartige Kritik muss zunächst zweifellos ernst genommen werden, bleibt als ausschlaggebendes Argument für die Zurückweisung des Wertebegriffs allerdings nur wenig überzeugend. Zwar kann der Blick auf die etymologische Wurzel gewichtige Hinweise für ein umfassenderes Verständnis bestimmter Begrifflichkeiten liefern und mitunter auf potentielle Verkürzungen hinsichtlich deren Verwendung im ethischen Diskurs hinweisen, aber umgekehrt kann die Kritik daran nicht genügen, um den – in der Zwischenzeit vielleicht schon mit neuen oder zusätzlichen Bedeutungen versehenen – Begriff von vornherein abzulehnen. Dies käme einer künstlichen Fixierung von Sprache gleich, die sich als Phänomen aber kontinuierlich weiterentwickelt.

Eine solche Weiterentwicklung lässt sich auch für den Begriff ‚Wert' beobachten: Ursprünglich aus dem wirtschaftlichen Kontext stammend und vor allem den Wert von Waren, Geld usw. benennend, wird der Begriff spätestens ab dem 12. Jahrhundert auch als Attribut auf Personen übertragen und bezeichnet einen ‚(wert-)geschätzten', ‚verehrten', ‚edlen' Menschen.[2] Diese ideelle Verwendung hat sich in den Folgejahrhunderten ausgedehnt, sodass wir heute nicht nur unsere Mitmenschen, sondern auch liebgewonnene (wenngleich vielleicht ökonomisch ‚wert-lose') Gegenstände als ‚hoch-wertig', ‚begehrens-wert', ‚wert-voll' usw. beschreiben. Neben diesen beiden – ökonomischen wie ideellen – Bedeutungen bahnt sich der Wertebegriff ab Mitte des 19. Jahrhunderts seinen Weg in den Bereich der Philosophie und Ethik[3]. Wenn wir also heute von Werten sprechen, liegt eine Mehrdeutigkeit[4] vor, die einer je näheren Präzisierung zwischen nicht-

1 Vgl. bspw. Jacob Grimm/Wilhelm Grimm, Wert, in: Dies. (Hg.), Deutsches Wörterbuch XIV,I,2 (1960), Leipzig 1854–1960, 444; Dudenredaktion, Wert, in: Dies. (Hg.), Etymologie, Herkunftswörterbuch der deutschen Sprache, bearb. von Günther Drosdowski, Paul Grebe u.a., Mannheim 1963, 762; Friedrich Kluge, Wert, in: Ders. (Hg.), Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache, u. Mithilfe von Max Bürgisser u. Bernd Gregor völlig neu bearb. von Elmar Seebold, 22. Aufl. [Erstaufl.: 1883], New York 1989, 788.

2 Ein Beispiel hierfür gibt etwa Walther von der Vogelweide in ‚der keiser als spileman':

Frowe, ir sît schœne und sît ouch wert [!]:	Herrin, ihr seid schön und seid edel [!];
den zwein stêt wol genâde bî.	zu den beiden passt es gut, huldreich zu sein.
waz schadet iu daz man iuwer gert?	Was schadet es euch, wenn man euer begehrt?
joch sint iedoch gedanke frî.	Die Gedanken sind ja doch frei.

3 Vgl. Markus Melchers, Der Ruf nach Werten. Eine philosophische Betrachtung, in: Erwachsenenbildung 62/4 (2016) 157–162, 157.

4 Vgl. Werner Wolbert, Wert, in: Hans Rotter/Günter Virt (Hg.), Neues Lexikon der christlichen Moral, Innsbruck/Wien 1990, 857–860, 857.

sittlichen (ökonomischen, ideellen) und sittlichen Werten bedarf. Im Unterschied zu einem materiellen Preis oder einer ideellen Bedeutung stehen dabei sittliche Werte für bestimmte Haltungen des Guten, die für Einzelne, Gruppen oder ganze Gesellschaften hohen Stellen-Wert besitzen und daher als erstrebens-wert für das Handeln und Zusammenleben erachtet werden. Darin liegt für Dietmar Mieth auch „der einschneidende Unterschied des sittlichen Wertebegriffs zu anderen Wertebegriffen: Wert bezieht sich primär auf Sinnverhalte und nicht auf Sachverhalte."[5] Als eben solche Sinnverhalte geben Werte dem Verhalten von Menschen eine bedeutende Ausrichtung und müssen daher gerade aus ethischer Perspektive verstärkt wahr- und ernst genommen werden.

b) Werteverlust durch Wertewandel

Die gegenwärtigen Debatten um Werte prägen heute die Bereiche von Gesellschaft, Politik, Beruf und Medien auf eine vielleicht noch nie da gewesene Weise. Während ethische Reflexionen also den Wertebegriff vielfach zu vermeiden suchen, findet seine Thematisierung in der Praxis keinen Abbruch mehr. Weniger aber die je konkrete Abwägung angemessener Werte steht in diesen Diskussionen im Zentrum, sondern vor allem die Herausforderung des gegenwärtigen Wertewandels. Positiv daran sind zwar zunächst das öffentliche Bewusstsein und die offene Thematisierung aktueller, ethisch relevanter Entwicklungen. Die nicht unbedenkliche Kehrseite aber besteht darin, dass dieser Wandel häufig als Verlust und letztlich sogar als Zerfall althergebrachter Werte begriffen wird. Zwei Vorwürfe brechen dabei mit Blick auf den Wertewandel auf:

Zum einen wird der Wertewandel oft als ein neuartiges Phänomen aufgefasst, das unsere heutige Gesellschaft auf eine völlig ungewohnte Weise prägt. Dem wird das Bild einer Vergangenheit entgegengestellt, die auf eindeutigen und vor allem stabilen Werten beruhte und deshalb im Gegensatz zur Gegenwart weniger von einem moralischen Zerfall bedroht war. Es wird also ein spannungsreicher Kontrast zwischen einer moralisch integren (weil auf soliden Werten aufbauenden) Vergangenheit und einem moralisch verkommenen Heute gezeichnet. Dass eine solche Gegenüberstellung in dieser Vereinfachung letztlich aber nicht trägt, haben an ganz konkreten Beispielen auch Karl Hunstorfer und Roman Globokar in ihren Beiträgen gezeigt. An historischen Aussagen im Kontext der Medizin oder über

5 Hans Jonas/Dietmar Mieth, Was für morgen lebenswichtig ist. Unentdeckte Zukunftswerte, Freiburg i. Br. 1983, 35–36. In diesem Sinne hält Dietmar Mieth außerdem fest: „Wert wird u. a. auch in der Ethik in einem übertragenen Sinne gebraucht. Dabei verändert sich der Begriff, denn er bezieht sich nicht mehr auf Sachen, sondern auf den Menschen selbst. Der Mensch selbst ist aber keine meßbare Größe, und man kann eigentlich gar nicht fragen, wieviel ein Mensch wert ist, weil sich dies nicht in vergleichbaren Sachwerten ausdrücken läßt. ‚Wert' im ethischen Sinne ist eine Gestalt, in der sich die Würde des Menschen selbst ausdrückt." (Ebd. 34).

die Erziehung von Jugendlichen wird etwa deutlich, dass Werte im Sinne dessen, was bestimmten Gruppen wert-voll und daher wichtig erscheint, auch in der Geschichte stets kontinuierlich verhandelt worden sind. Daher gilt: „Wertewandel ist kein Phänomen unserer Zeit. Wertewandel hat es immer gegeben mit seiner Auswirkung auf die Bedeutung der Werte."[6]

Zum anderen wird der Wertewandel vielfach mit einer Regression oder gar einem Schwund von Werten gleichgesetzt. Zwar ist es mit Sicherheit so, dass wir uns gegenwärtig in einer Zeit des Umbruchs befinden, der möglicherweise auf mehreren Ebenen und auf schnellere Weise geschieht, als dies noch vor einigen Jahrzehnten der Fall war. Diesen Umbruch allerdings sofort unter Generalverdacht zu stellen, wird der Lebenswelt und den Erfahrungen der Menschen heute ebenso wenig gerecht, wie den Wandel unreflektiert und kommentarlos hinzunehmen. Alfons Maurer weist in seinem Beitrag etwa auf den Anstieg der Lebenserwartung hin, Roman Globokar knüpft an Entwicklungen im Bereich von Digitalisierung und Technologie an, Martin M. Lintner unterstreicht den Wandel vom Agrar- über das Industrie- zum Dienstleistungs-Zeitalter, Christian Friesl und Ingrid Moritz heben die veränderte Einstellung zu Arbeit und Beruf hervor. Diese Liste veränderter Lebensbedingungen kann natürlich um unzählige Punkte ergänzt werden und doch bedeutet Veränderung dabei nicht zwangsläufig Rückschritt oder Verlust. Heute ein höheres Alter erreichen zu dürfen, auf Hilfestellungen bei gewissen Arbeitsschritten durch neue Technologien und digitale Medien setzen zu können oder eigene berufliche Entscheidungen treffen zu dürfen, wird von der großen Mehrheit wohl kaum als Nachteil, sondern vielmehr als Verbesserung der Lebensqualität empfunden. Eben diese veränderte Wirklichkeit verlangt aber auch nach veränderten Werten. Zweifelsohne bedeutet Wandel nicht zwangsläufig Fortschritt und muss daher Gegenstand kritischer Rückfragen bleiben, aber Veränderung per se abzulehnen, verhindert letztlich jede konstruktive Auseinandersetzung, die mit Vorsicht abwägen könnte, wo Kritik berechtigt ist und wo Veränderung sogar Verbesserung nach sich ziehen kann.

c) Beliebigkeit von Werten

Sowohl die Kritik am Ursprung des Wertebegriffs als auch die Sorge um den Verlust von Werten resultieren in Anbetracht der bisherigen Rekonstruktionen aus einem Unbehagen gegenüber einer (vermeintlichen) Beliebigkeit von Werten, die eben nicht selten als Vorwurf von a) Austauschbarkeit auf Grundlage von Angebot und Nachfrage und/oder als Sorge um den b) Verlust von Werten angesichts des gegenwärtigen Wandels zum Ausdruck kommt. Kurzum: Die eigentliche Gefahr der Wertebegriffs scheint in dem damit verbundenen Relativismus geortet zu werden, der es letzten Endes verunmöglicht, das moralisch Geforderte eindeutig

6 Wedig Kolster, Heutige Bedeutung der ethischen Werte, in: Informationes Theologiae Europae 18 (2014) 209–222, 217.

festzumachen. Und tatsächlich haben wir es heute mit einer Vielzahl an mitunter widersprüchlichen Werten zu tun, welche von Menschen und Institutionen vertreten werden, eine Vielzahl, die auf den ersten Blick kein System und keine Regel erkennen lässt und daher den Eindruck von Beliebigkeit erweckt. Im Unterschied dazu reflektiert Ethik aber gerade das Unbeliebige, mit anderen Worten also das, was sich beliebigen Meinungen widersetzt und auf gemeinsame Standards hindrängt oder auf sie Bezug nimmt. Der Begriff der Werte erscheint aus systematischer Perspektive also höchst unpräzise und viel zu breit und umfassend, als dass er für eine klare ethische Argumentation zu gebrauchen wäre. Deshalb wurde der Wertebegriff in der theologischen Ethik in den vergangenen Jahrzehnten auch vielfach vermieden und zum Teil sogar bewusst abgelehnt.

Aus eben diesem Grund ist aber der Systematisierungsversuch von Stephan Ernst so bedeutsam. In seinem Beitrag[7] geht er zunächst von der Unterscheidung nicht-sittlicher und sittlicher Werte aus. Nicht-sittliche Werte kreisen um die Frage ‚Was wird angestrebt?' und umfassen damit sowohl materielle als auch ideelle Werte. Sittliche Werte hingegen lassen sich durch die Frage ‚Wie wird etwas angestrebt?' bzw. – um es nochmals zu konkretisieren – ‚Auf welche Weise werden nicht-sittliche Werte angestrebt?' beschreiben. In diesem Sinne bleiben sittliche und nicht-sittliche Werte stets aufeinander verwiesen, obzwar sich zwischen ihnen zweifelsfrei auch Unterschiede festmachen lassen. Im Gegensatz zu den nicht-sittlichen Werten (z. B. Besitz, Gesundheit), die auch durch äußere Umstände (z. B. Verlust, Krankheit) gegen unseren Willen beeinträchtigt oder gar zunichte gemacht werden können, beruht die Umsetzung sittlicher Werte – selbst wenn sie durch Einflüsse von außen erschwert wird – letztlich auf dem eigenen Wollen.[8]

Damit sei im Übrigen keineswegs ausgesagt, dass nicht-sittliche Werte sittlich irrelevant seien. Vielmehr verlangen sie als nicht-sittliche Qualitäten nach einem sittlichen Wie, d. h. nach einer sittlichen Verwirklichung durch entsprechende Werte. Ob diese sittlichen Werte nun tatsächlich sittlich wertvoll sind, d. h. ob das Wie angesichts der nicht-sittlichen Werte sittlich erlaubt oder unerlaubt ist, lässt sich Stephan Ernst zufolge nach dem Prinzip der in langfristiger und universaler Weise realisierten Kriterien von Verhältnismäßigkeit und Nicht-Kontraprodukti-

7 Vgl. dazu außerdem: Stephan Ernst, Pluralität und Verbindlichkeit sittlicher Werte, in: Stimmen der Zeit 142/8 (2017) 518–530.

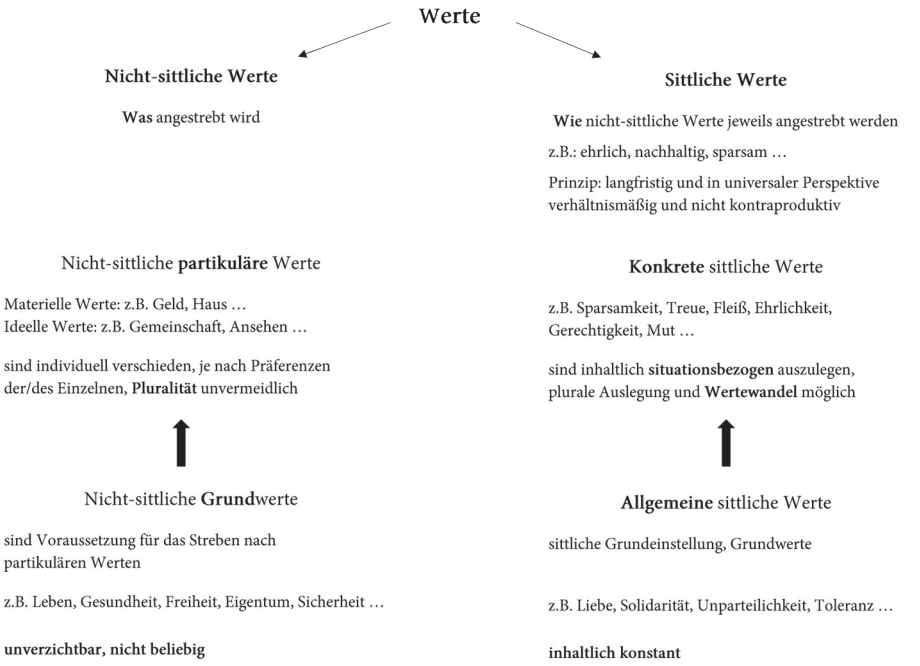
8 Vgl. bspw. auch Bruno Schüller, Die Begründung sittlicher Urteile. Typen ethischer Argumentation in der Moraltheologie, 3. durchgesehene Aufl., Düsseldorf 1987, 73–78; Wolbert, Wert, 859. Franz Böckle nimmt anhand der Unterscheidung sittlicher und nicht-sittlicher Werte die Differenzierung zwischen den in der Moraltheologie oftmals synonym verwendeten Begrifflichkeiten von ‚Gütern' und ‚Werten' vor, weil eine – übrigens bis heute andauernde – undifferenzierte Verwendung der Bezeichnungen seiner Ansicht nach zu Missverständnissen und Unklarheiten führe, die eben auch mit einer generellen Ablehnung des Wertebegriffs einhergehen können. Aus diesem Grund bezeichnet er nicht-sittliche Werte konsequent als ‚Güter' und sittliche Werte als ‚Werte'. Vgl. Franz Böckle, Fundamentalmoral, München ^{4}1985, 23–25, 259–260.

vität erörtern. Es geht bei der Verwirklichung nicht-sittlicher Werte mit anderen Worten darum, dass im Sinne der Nachhaltigkeit und unter Berücksichtigung der Gesamtwirklichkeit kein größeres Übel verursacht wird, als notwendig ist (Verhältnismäßigkeit), bzw. der angestrebte nicht-sittliche Wert nicht selbst untergraben oder gar zerstört wird (Kontraproduktivität). Das bedeutet im Umkehrschluss aber auch, dass die konkrete Bestimmung der sittlichen Werte nicht gänzlich unabhängig von den Umständen und Konsequenzen einer Situation ist. Der Inhalt der sittlichen Werte steht demnach nicht einfach fest, sondern bedarf auch der Berücksichtigung gesellschaftlicher, wissenschaftlicher, technischer usw. Kontexte. Relativität ist jedoch nicht mit Relativismus gleichzusetzen. Die Konkretisierung sittlicher Werte hat stets das angeführte Prinzip zu berücksichtigen, d. h. ist gerade nicht beliebig, sondern obliegt objektiven Kriterien.

Neben diesen Überlegungen nimmt Stephan Ernst aber noch eine weitere Unterscheidung vor: Seiner Darstellung zufolge lassen sich innerhalb der beiden Gruppen von nicht-sittlichen und sittlichen Werten nochmals fundamentale und damit unverzichtbare Werte finden, die wiederum die Voraussetzung für die jeweils anderen Werte ihrer Gruppe bilden. Die nicht-sittlichen Grundwerte (z. B. Leben, Gesundheit, Sicherheit) sind dabei Bedingung dafür, dass andere nicht-sittliche Werte überhaupt angestrebt werden können. Die sittlichen Grundwerte (z. B. Gerechtigkeit, Achtung der Menschenwürde) sind Voraussetzungen des Sittlichen, d. h. sie sind „bereits mit der Einnahme des Standpunkts des Sittlichen enthalten“[9]. Möchte man diese Differenzierungen graphisch darstellen, legt sich die auf Seite 169 abgebildete Skizze nahe.

Die Differenzierung von Stephan Ernst eröffnet insofern wichtige Einblicke, als dass angesichts der Bedeutungsvielfalt des Wertebegriffs eine hilfreiche Orientierung geschaffen wird und im Zuge dessen auch der Vorwurf der Beliebigkeit von Werten entkräftet werden kann. Tatsächlich sind Werte beliebig, wenn nicht-sittliche Werte in den Blick kommen. Worauf bzw. auf ‚was‘ also Wert gelegt wird, kann von der eigenen Persönlichkeit sowie verschiedenen Erfahrungen beeinflusst werden und damit recht unterschiedlich ausfallen. Davon zu unterscheiden sind jedoch Werte, in denen es um ein ‚Wie‘, d. h. um die Art und Weise geht, auf die der nicht-sittliche Wert umgesetzt wird. Wollen diese Werte sittlich sein, haben sie dabei in langfristiger und universaler Weise den Kriterien von Verhältnismäßigkeit und Vermeidung von Kontraproduktivität zu entsprechen. Obgleich die Notwendigkeit bestehen bleibt, diese sittlichen Werte auf die jeweilige Situation hin auszulegen, wird durch die Orientierung an diesem Prinzip dennoch deutlich, dass diese Werte eben alles andere als beliebig sind. Sittliche Werte sind demnach weder unveränderlich vorgegebene Maßstäbe noch sind sie willkürliche Setzungen einzelner Menschen, die sich jeder Erklärungsbedürftigkeit entziehen.

9 Ernst, Pluralität und Verbindlichkeit sittlicher Werte, 528.



2. Gründe für die Beschäftigung mit dem Wertebegriff

Um es an dieser Stelle noch einmal in anderen Worten zusammenzufassen: Das Unbehagen der Ethik gegenüber Werten resultiert wohl vorrangig aus der Sorge um deren c) (vermeintliche) Beliebigkeit bzw. Austauschbarkeit, die sich eben auch in der Kritik am Wertewandel im Sinne eines b) grundsätzlichen Verlusts von Werten sowie am a) etymologischen Ursprung des Wertebegriffs in der Ökonomie äußert. Diesen Kritikpunkten sind in Anbetracht der in diesem Sammelband vorgelegten theoretischen Reflexionen wie praktischen Vertiefungen aber nochmals folgende Aspekte entgegenzuhalten:

a) Verortung des Wertebegriffs in der Ethik

Die etymologische Wurzel eines Wortes kann zwar einer wertvollen Annäherung an einen Begriff dienen und sogar – wie mit Blick auf den ökonomischen Hintergrund des Wertebegriffs deutlich wird – als bleibende Warnung fungieren, bleibt als Begründung für eine allzu schnelle Zurückweisung eines Begriffs aber letztlich zu dünn. Sprache ist ein lebendiges Gefüge, befindet sich stets in Bewegung. Dieser Umstand wird besonders häufig auf lexikalischer Ebene wahrnehmbar, weil unser Wortschatz rascher als etwa Syntax oder Grammatik auf Veränderungen unseres Denkens und Handelns reagieren muss, um bestimmte Bedeutungsgehal-

te transportieren zu können. So finden sich heute gewisse Wörter (z. B. Nadelgeld, Volant) kaum mehr in unserem Sprachgebrauch, die vielleicht noch von unseren Großeltern verwendet worden sind, und umgekehrt bilden wir neue Wörter (z. B. Filterblase, Lügenpresse, Tablet) oder erweitern bereits bestehende Begriffe um neue bzw. zusätzliche Bedeutungen. Letzteres zeichnet sich auch beim Wertebegriff ab. Schon ab dem 12. Jahrhundert rückt neben die materielle eine ideelle Bedeutung von Wert. Es wird also schon lange vor der sittlichen Konnotation des Begriffs eine immaterielle Werthaftigkeit mit dem Begriff verbunden, die sich im Bereich ethischer Reflexion schließlich mehr und mehr von der ursprünglich ökonomischen Konnotation löst. Dieser Aspekt wird in der Kritik aber häufig vernachlässigt.

Wenn der Wertebegriff seit vielen Jahrhunderten für eine ideelle Werthaftigkeit steht, dann ließe sich durchaus annehmen, dass sich die sittliche Konnotation aus dieser Semantik herausentwickelt hat. Daher könnte eine alternative Interpretation lauten, dass sittliche Werte deshalb ab dem 19. Jahrhundert als ‚Werte' bezeichnet werden, weil sie Menschen eben gerade nicht unberührt lassen, sondern vielmehr deren hoher Stellenwert für sittliches Handeln erkannt wird. Zugleich fällt die Herausbildung des Begriffs in eine Zeit, in welcher der ‚Tugend'-Begriff äußerst unpopulär wird und in ethischen Debatten normethische Reflexionen überwiegen. Trotzdem bleibt zumindest auf der Alltagsebene die Bedeutung klassischer Haltungen wie Gerechtigkeit oder Mäßigkeit, aber auch christlicher Haltungen wie Glaube, Liebe und Hoffnung weiterhin zentral. Aufgrund der Antiquiertheit des Tugendbegriffs im 18./19. Jahrhundert bei gleichbleibender Bedeutung je konkreter Haltungen wird also der Verdacht laut, dass hier der ‚Werte'-Begriff die ‚Tugend' ersetzt und eben nicht der ökonomische, sondern vielmehr der ideelle Bedeutungsgehalt zu einem solchen Rückgriff motiviert hat.[10]

Im Unterschied zum Tugendbegriff wird mit dem Wertebegriff zudem die für moralisches Handeln zentrale psychologisch-motivationale Ebene stärker betont, weil schon der Begriff besagt, dass der „Wert" von der/dem Einzelnen bzw. der Gesellschaft für jeweils wert-voll und damit gut gehalten wird und sozusagen eine intrinsisch motivierte Orientierungsfunktion besitzt: Was mir als wert-voll und damit kostbar erscheint, ist es eben auch wert, meinen Alltag zu prägen, zu orientieren, auszurichten. In diesem Sinne konstatiert bereits Dietmar Mieth:

10 Diese Verknüpfung von Wert und Tugend lässt sich auch innerhalb der moraltheologischen Literatur beobachten: Franz Böckle etwa identifiziert sittliche Werte explizit als „stereotype Werthaltungen (Tugenden)" (Böckle, Fundamentalmoral, 260), Bruno Schüller spricht von Werten als „Einstellung und Gesinnung" (Schüller, Begründung sittlicher Urteile, 74) und Werner Wolbert definiert Werte als „Haltungen, Tugenden" (Wolbert, Wert, 858).

> „Wenn ich zu einem Sinn ja sage, dann bildet er für mich auch ein Gut oder einen Wert. Wenn ich etwa einen Sinn darin sehe, einander die Wahrheit zu sagen, dann halte ich das auch für wert, beachtet zu werden. Wenn ich mich mit anderen darüber verständige, dann gilt dieser Wert auch im Zusammenhang eines gemeinsamen Lebens … Der Mensch kann nicht ohne Werte leben; er kann nicht leben, ohne nach der konkreten Richtigkeit seines Handelns zu fragen."[11]

b) Chance durch Wertewandel

Wie bedeutungsvoll Werte für die/den Einzelnen sind und wie emotional daher oft auch Wertedebatten geführt werden, zeigt sich nicht zuletzt in der Auffassung des Wertewandels im Sinne eines noch nie da gewesenen Verlusts und Zerfalls. Zwei wesentliche Aspekte werden bei diesem Vorwurf allerdings außer Acht gelassen: Zum einen stellt die Diskussion um Werte kein neuartiges Phänomen dar, sondern beschäftigt Gesellschaften seit jeher. Sittliche Werte haben für das gelingende Zusammenleben eine bedeutende Rolle und müssen daher stets neu ausgehandelt werden und sind umgekehrt auch von soziologischen Veränderungen, technologischen Errungenschaften, wissenschaftlichen Erkenntnissen etc. abhängig. Zum anderen ist dieser Wandel nicht unbedingt gleichbedeutend mit dem Rückgang oder der völligen Auflösung sämtlicher Werte. Zwar ist es nicht von der Hand zu weisen, dass einstige Werte wie etwa ‚Nationalstolz' oder ‚Ehre' in unseren Breitengraden zunehmend kritisch angefragt bzw. sogar scharf zurückgewiesen werden, doch gewinnen umgekehrt Werte wie ‚Selbstbestimmung' oder ‚Gleichberechtigung' an Bedeutung, weil sie aufbauend auf einem aufgeklärten Welt- und Menschenbild als zentrale Aufgaben erkannt worden sind.[12]

Wertewandel kann also Verlust bedeuten, aber dieser Verlust muss nicht zwangsläufig als Zerfall und damit Bedrohung aufgefasst werden, sondern kann durchaus auch Chance sein. Mit anderen Worten ermöglichen es uns Werte, nach eingehender Abwägung auf neue Lebensumstände und Erkenntnisse zu reagieren und dabei vielleicht sogar Irrtümer der Vergangenheit zu revidieren. In diesem Sinn hält auch Konrad Hilpert fest: „Wenn man Wertewandel nicht nur unter der Perspektive des Verlusts thematisiert, sondern auch den Gewinn berücksichtigt, den er in zahlreichen Fällen bedeutet, dann sollte auch erwähnt werden, dass

11 Dietmar Mieth, Ohne Werte kann der Mensch nicht leben. Moral und Verantwortung in der globalisierten Gesellschaft, in: Erwachsenenbildung 49/4 (2003) 168–171, 169.

12 Wedig Kolster gibt dafür ein Beispiel: „Aus einem veränderten Menschenbild, das durch Selbstbestimmung, Toleranz und Freiheit charakterisiert ist, ist in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts ein Wertewandel hervorgegangen, der in einer Gleichberechtigung von Mann und Frau, in Unterlassung von Rassendiskriminierung und in einer Achtung behinderter Menschen seinen Ausdruck findet." (Kolster, Heutige Bedeutung der ethischen Werte, 219).

‚Wandel' zwar nach der Zukunft hin offen ist, dass ‚Wandel aber nicht in jedem Falle bedeutet, dass eine Entwicklung auch wieder beliebig zurückgedreht werden soll'."[13] Wertewandel kann also auch als Chance betrachtet werden, sich als Gesellschaft nicht nur immer wieder anzufragen, sondern sich eben auch auf sittlicher Ebene weiterzuentwickeln. Daher ist es von hoher Bedeutung, dass in der Wissenschaft dieser Diskurs mehr und mehr gesucht und nicht einfach unter dem Vorwurf des Relativismus zurückgewiesen wird. Moral will zwar unbeliebig sein, muss sich aber bei allem universalen Anspruch auch eingestehen, dass sie einer ständigen Evaluation bedarf, die eben auch auf Errungenschaften der jeweiligen Epoche Bezug nehmen muss. Das Argument ‚Wir haben das aber immer schon so gemacht …' ist höchst erklärungsbedürftig und hält einer kritischen Auseinandersetzung letztlich nicht stand, weil Moral auch in der je konkreten Gegenwart plausibel und einsehbar sein muss. Die Wertediskussion ist in diesem Sinne eine Chance, sich eben diesen Anfragen auszusetzen und so die Aktualisierung der Ethik kontinuierlich einzumahnen.

c) Orientierung durch Werte

Das wohl größte Unbehagen gegenüber Werten gilt aber ihrer vermeintlichen Beliebigkeit. Obgleich eine solche Beliebigkeit sittlicher Werte u. a. von Stephan Ernst zurückgewiesen wird, scheint sich dieser Vorwurf hartnäckig zu halten. Ein Grund dafür liegt wohl in der oftmals nicht näher differenzierten Verwendung des mehrdeutig bleibenden Wertebegriffs, was Bruno Schüller bereits vor vielen Jahren folgendermaßen kommentiert hat: „Man kann es bedauern, aber nicht ändern, daß uns das Deutsche im allgemeinen keine eindeutigen und zugleich handlichen sprachlichen Mittel bereitstellt, sittliche von nicht-sittlichen Wertungen zu unterscheiden."[14] Im Gegensatz zu nicht-sittlichen Werten, die von Person zu Person variieren können, beruhen sittliche Werte nach Stephan Ernst auf dem Prinzip der langfristigen und universalen Verhältnismäßigkeit und Vermeidung von Kontraproduktivität. Obgleich diese sittlichen Werte in ihrer Konkretisierung zwar durchaus von der jeweiligen Situation und ihren Umständen abhängig sind und damit prinzipiell wandelbar bleiben, müssen sie – wollen sie sittlich sein – letztlich den oben angeführten Kriterien entsprechen. Sittliche Werte sind somit zwar keine starr vorgegebenen Maßstäbe, eine Beliebigkeit im Sinne eines moralischen Relativismus lässt sich auf dieser Grundlage aber gerade nicht konstatieren.

Nichtsdestotrotz stören sich viele Kritikerinnen und Kritiker an eben dieser grundsätzlichen (wenngleich nicht beliebigen) Wandelbarkeit von Werten. Im

13 Konrad Hilpert, Zentrale Fragen christlicher Ethik für Schule und Erwachsenenbildung, Regensburg 2009, 202.

14 Schüller, Begründung sittlicher Urteile, 75.

Unterschied zu Normen geben Werte eben keine direkten Handlungsvorschriften, die exakt aufzeigen, was in einer bestimmten Situation konkret zu tun oder zu unterlassen ist. Wie also etwa Gerechtigkeit oder Treue verwirklicht werden, kann nicht durch ein starres Schema vordefiniert werden. Damit aber sind wir bei einer Debatte angelangt, die auch das Verhältnis von Norm- und Tugendethik bestimmt und lange mit dem Versuch verbunden worden ist, die Lösung in einem Entweder-Oder zu finden, also Normen oder eben Tugenden den Vorrang zu geben. Weil aber gerade sittliche Werte dem klassischen Tugendverständnis stark ähneln, kann viel gewonnen werden, wenn man neueren Debatten um dieses Verhältnis von Normen und Tugenden folgt. Diese gehen nicht mehr von einem Entweder-Oder, sondern von der Notwendigkeit einer wechselseitigen Verschränkung aus. Denn so wie wir einerseits konkreter Handlungsvorschriften bedürfen, so sind Normen in ihrer Festsetzung andererseits auf Werte angewiesen, weil sie eben um die Frage kreisen, wie in einer Situation die Achtung der Menschenwürde, Gerechtigkeit, Mäßigkeit usw. konkret umgesetzt werden kann.[15] Werte geben daher auch Konrad Hilpert zufolge eine ‚Orientierungshilfe', die besonders dort von hoher Bedeutung ist,

> „wo Menschen erst danach suchen müssen, wie richtig zu handeln ist, und dort, wo es Konflikte gibt. Werte geben für Situationen, die noch unübersichtlich sind, eine Art Erstorientierung, ‚sie stecken das Feld ab, auf dem der Streit ausgetragen wird'. Sie beschränken also die Menge der Möglichkeiten, die für eine bestimmte Situation als vernünftige Lösung in Frage kommt. Sie erschließen gleichsam das Terrain, auf dem der Vorgang der Normfindung stattfinden kann."[16]

Werte sind also „positive und grundlegende Maßstäbe zur Orientierung für menschliches Handeln"[17] und damit nach Johannes Gründel das eigentlich ‚Normierende', während die Normen diesen Sollens-Anspruch noch einmal in je spezifischen Handlungsvorschriften zum Ausdruck bringen und so konkrete Vorgaben in Form von Ge- und Verboten formulieren. Demzufolge wird eine Norm auch dann zu einer rein formalen und damit inhaltsleeren Regel, wenn in ihr der Bezug zum darin aufscheinenden Wert verloren geht oder dieser nicht mehr einsichtig wird.[18] Normen lassen sich demzufolge als kontinuierlich zu aktualisierende, „situationstypische Konkretisierungen von Werten, Ausführungsbestimmungen gleichsam, die angeben, wie und wie viel man von einem Wert in einer bestimmten Richtung

15 Vgl. Hilpert, Zentrale Fragen christlicher Ethik, 198–199.
16 Ebd. 199–200.
17 Johannes Gründel, Normen im Wandel. Eine Orientierungshilfe für christliches Leben heute, München 1980, 74.
18 Vgl. ebd.

in die Tat umsetzen soll“[19], beschreiben. Es braucht daher Normen wie Werte. Ohne Normen bliebe die Konkretisierung von Werten uneindeutig. Ohne Werte blieben Normen wiederum inhaltsleer und beliebig.

3. Verortung des Wertebegriffs im Kontext ethischer Theorien

Mit unterschiedlichen Werten, so wurde bislang deutlich, können unterschiedliche Ebenen ethischer Argumentation angesprochen werden: Moralische Grundvoraussetzungen und Zielvorstellungen lassen sich ebenso wie persönliche Einstellungen und Kriterien als Werte bezeichnen und in einer für die Alltagssprache verständlichen Weise kommunizieren. Trotz dieser vielseitigen Einsetzbarkeit in der Praxis zeigen die wissenschaftlichen Beiträge dieses Sammelbands zu Werten im Beruf, dass in der ethischen Reflexion über Werte vorrangig klassische Begriffe der Ethiktheorie verwendet werden, wie z. B. Prinzipien, Normen und Berufsethos, während der Wertebegriff selbst oftmals vermieden wird. Soll die Ethik in diesem Handlungsfeld trotz des Ausräumens der üblichen Vorbehalte bei den klassischen Ethik-Begriffen bleiben? Oder sollte nicht doch das Werteparadigma übernommen werden? Um einer Antwort auf diese Frage näherzukommen, widmet sich dieser Abschnitt zunächst den Besonderheiten des Werteparadigmas gegenüber den Kategorien klassischer Ethiktheorie und setzt sich im Zuge dessen mit der Frage auseinander: Wie können die notwendigen Ebenen ethischer Argumentation in einer Werteethik abgebildet werden? An diese Betrachtung schließt die Überlegung an, ob ein Ansatz bei Werten sich nicht insbesondere im Kontext beruflicher Ethik als nützlich erweisen könnte. Dazu muss wiederum geklärt werden, welche unterschiedlichen Kategorien von Werten im Kontext der Berufswelt zu bedenken und zu differenzieren sind. Ein letzter Abschnitt widmet sich dann der Frage, wie sich dieser neue Blick auf die Arbeitswelt zum bestehenden Konzept eines Berufsethos im Bereich der theologischen Ethik verhält. Alle diese Überlegungen sollen darin gebündelt werden, dass der Wertereflexion ein legitimer Platz in einer künftig zu gestaltenden Ethik der Arbeitswelt eingeräumt wird.

19 Hilpert, Zentrale Fragen christlicher Ethik, 200; vgl. auch: Gründel, Normen im Wandel, 74–76. Dietmar Mieth veranschaulicht diesen Zusammenhang am Beispiel des Werts der Wahrheit: „Sittliche Normen zeigen, wie sich Werte verwirklichen lassen. Sie setzen dabei Haltungen voraus, in denen diese Werte angenommen sind. Wenn z. B. Wahrheit ein Wert ist, die Bereitschaft zur Wahrheit, die Wahrhaftigkeit, eine Haltung, dann ist die Norm das konkrete sittliche Urteil über die Frage, wann, wo und wie man die Wahrheit zu sagen habe, z. B. eine Regel über die Wahrheit am Krankenbett.“ (Jonas/Mieth, Was für morgen lebenswichtig ist, 35–36).

a) Die Vergleichbarkeit von Wertekategorien und ethischen Kategorien

Eingangs ist die Frage nach dem Verhältnis von Werten zu anderen gängigen Begriffen der Ethik aus systematischer Sicht zu stellen. Werte können einen ganzen Kosmos von Erstrebenswertem bezeichnen. Dementsprechend können und müssen Werte das meinen und umfassen, was in einer Ethiktheorie auf sehr vielen unterschiedlichen Ebenen verortet wird. Um die Differenzierungen, die in der Ethiktheorie eingeführt sind, zumindest in ähnlicher Weise im Rahmen einer Wertetheorie geltend zu machen, müssen Werte jeweils durch sie näher spezifizierende Ergänzungen in Kategorien eingeteilt werden. Diese Überlegungen können dazu beitragen, die beobachtete Spannung zwischen der Kommunikabilität des Wertebegriffs und der gesuchten Exaktheit ethisch-reflexiver Sprache weiter aufzulösen. Dazu werden die in Stephan Ernsts Werteschema bereits unterschiedenen Werte um eine Ebene ergänzt.

Ebene 1: Nicht-sittliche und sittliche Grundwerte

(1a) Nicht-sittliche Grundwerte

Eine erste grundlegende Ebene betrifft die Werte, die in der Ethiktheorie der letzten Jahrzehnte auch als fundamentale Basisgüter bezeichnet wurden. Dazu gehören zum Beispiel Leben, Gesundheit, Eigentum und physische Freiheit, welche materielle Voraussetzungen für das Handeln darstellen.

(1b) Moralische bzw. sittliche Grundwerte

Auf derselben Ebene, wenngleich im Bereich des Moralischen bzw. Sittlichen, sind Werte angesiedelt, die normative „Mindestbedingungen individueller Lebensführung und menschlichen Zusammenlebens“[20] bezeichnen. Dazu gehören nach Stephan Ernst Unparteilichkeit, Gerechtigkeit, Solidarität, Nachhaltigkeit und Achtung der Menschenwürde. Diese Grundwerte werden immer schon vorausgesetzt, wenn andere, spezifischere sittliche Werte zum Einsatz kommen, gehören also zum bleibenden ethischen Grundgerüst.

20 Peter Dabrock, Werte und Normen, in: Zeitschrift für Evangelische Ethik 59 (2015) 62–65, 62; ebenso Bernd Six, Werte, in: Markus Antonius Wirtz (Hg.), Dorsch – Lexikon der Psychologie, Bern [18]2014, 1666, der Werte nach Clyde Kluckhohn definiert „als eine explizite oder implizite, für ein Individuum oder eine Gruppe charakteristische Konzeption des Wünschenswerten, die die Auswahl unter verfügbaren Handlungsarten, -mitteln und -zielen beeinflusst.“ Werte sind somit kognitive Repräsentationen, welche aber auch emotional besetzt sein können, d. h. sie sind oft abstrakt und leiten unser Denken und Handeln. Vgl. Dieter Frey u. a., Einführung und konzeptionelle Klärung, in: Ders. (Hg.), Psychologie der Werte, München 2016, 1–12.

Ebene 2: Nicht-sittliche und sittliche unmittelbar angestrebte Werte

(2a) Nicht-sittliche unmittelbar angestrebte Werte
Eine zweite mittlere Ebene umfasst materielle Werte wie beispielsweise Reichtum oder Schmuck und ideelle Werte wie Erinnerungsfotos, Urkunden, Verträge. Diese benennen auf einer ganz praktischen Ebene und in sehr großer Vielfalt, was auf unterschiedliche Weise – gesellschaftlich geteilt oder individuell festgelegt – zum Wohl von Menschen beiträgt und deshalb unmittelbar erstrebt wird.

(2b) Sittliche unmittelbar angestrebte Werte
Auf derselben Ebene sind auch die sittlichen Werte anzusiedeln, die herangezogen werden, wenn es darum geht zu beurteilen, ob ein nicht-sittlicher Wert auf sittlich angemessene Weise angestrebt wird. Hier geht es etwa um Fragen wie: Können die Investitionen in den Internetauftritt der Firma vor dem Kriterium des sparsamen Umgangs mit Ressourcen verantwortet werden? Wie viel Mut und wie viel Vorsicht ist bei der Implementierung neuer Ansätze und Arbeitsformen in den Berufsalltag an den Tag zu legen? usw. Das konkrete Werturteil hat dabei gemäß dem Entwurf von Stephan Ernst auf dem Prinzip der in langfristiger und universaler Weise realisierten Kriterien von Verhältnismäßigkeit und Nicht-Kontraproduktivität zu beruhen.

Über diese beiden Ebenen hinaus ist es sinnvoll, eine dritte Ebene einzuführen, um die teleologischen Aspekte des Handelns in eine Wertetheorie einzubetten. Auf die Notwendigkeit einer weiteren Ebene verweist auch das Kriterium der Nicht-Kontraproduktivität, weil es davon ausgeht, dass man konkret angestrebte Werte an einer langfristigen Perspektive für diese Werte messen kann, was einen gewissen Abstraktionsgrad voraussetzt. So erfordert das Kriterium der Nicht-Kontraproduktivität, dass z. B. die Vorstellung von Gerechtigkeit, mit der die Gewinne eines Unternehmens aktuell verteilt werden, also z. B. nach Anteilen an Aktien, auch der abstrakteren Anfrage genügen müssen, ob damit das Ziel gerechter Löhne in nachhaltiger Perspektive ermöglicht oder etwa konterkariert wird. Letzteres kann der Fall sein, wenn z. B. durch die Art des Gewinns ausbeuterische Verhältnisse in Drittländern gestützt werden oder durch Abwälzen von verursachten Kosten auf Dritte deren Einkommen vermindert wird. Das Beispiel zeigt, dass konkrete Handlungen in der Regel zumindest implizit mit einem dahinterliegenden Ziel verbunden sind und dass auch abstrakte sittliche Ziele angestrebt und dadurch zu allgemeinen Leitmotiven für das konkrete Handeln werden können.

Solche sehr allgemeinen Zielwerte werden dann besonders wichtig, wenn auf die Erfahrung der Zurückweisung oder Unterdrückung dieser Werte reagiert werden muss, also z. B. Zustände sozialer Ungerechtigkeit den Ruf nach Gerechtigkeit als Zielwert laut werden lassen und dann mittelbar zu konkreten Handlungen

führen. An diesem Beispiel ist ersichtlich, dass solche abstrakteren Zielwerte wie Gerechtigkeit mit Grundwerten identisch sein können, die jedoch in diesem Fall nicht unter der Perspektive der moralischen Grundlegung, sondern als Handlungsziele ins Auge gefasst werden. Diese Zielperspektive kann aber auch nicht-sittliche Güter enthalten, wie Gesundheit als ein allgemeines, nach Möglichkeit zu erhaltendes oder wiederherzustellendes Gut. Aus diesen Gründen wird im Folgenden über die beiden von Stephan Ernst genannten Ebenen hinaus eine dritte Art von Werten eingeführt:

Ebene 3: Nicht-sittliche und sittliche mittelbar angestrebte Zielwerte[21]

(3a) Nicht-sittliche (meist) mittelbar angestrebte Zielwerte
Um die tiefere Bedeutung von Werten zu erfassen, ist auch die mit ihnen verbundene Zieldimension mitzubedenken. Werte spiegeln Elemente dessen wider, was zu Lebenszielen gezählt werden kann. Dazu gehören (nicht-sittliches) Glück und Wohlergehen, die ganz Grundsätzliches beinhalten, z. B. einen altersgemäßen Gesundheitszustand. Auf dieser Ebene sind auch religiöse Sinnbezüge anzusiedeln, soweit sie nicht-sittliche Ideale und Weisen der Lebensführung betreffen, z. B. ein Leben im Einklang mit Gott bzw. mit der Natur.

(3b) Sittliche (meist) mittelbar angestrebte Zielwerte
Mit der Erfüllung nicht-sittlicher Werte ist ein Glücken des Lebens allerdings nicht garantiert. Vielmehr drückt sich die sittliche Dimension des Menschen darin aus, dass er sein Leben in anständiger Weise führen möchte, d. h. mit seinen eigenen sittlichen Wertvorstellungen übereinstimmen möchte und mit anderen Menschen in guten Beziehungen leben will. Diese Dimension ist auch im beruflichen Leben von Bedeutung, da ein Gewinn an Gütern auf Kosten sittlicher Integrität zu einem inneren Konflikt führen muss. Auf dieser Ebene sind auch religiöse Sinnbezüge, sofern sie das sittliche Handeln betreffen, einzuordnen.

Die folgende Tabelle soll diese Werte-Ebenen in einem auf dem Beitrag von Stephan Ernst aufbauenden, diesen aber erweiternden Schema zusammenfassend veranschaulichen:

21 Auf den Zielaspekt von Werten und zugleich auf die Frage, inwiefern Grundwerte und Zielwerte austauschbar sind, verweist die Bezeichnung ‚terminale Werte' für nicht-sittliche Grundwerte bei Milton Rokeach, der zwischen terminalen (z. B. Leben) und instrumentalen Werten (z. B. Ehrlichkeit oder Ehrgeiz) differenziert (vgl. Milton Rokeach, The Nature of Human Values, New York 1973).

(3a) **Nicht-sittliche Zielwerte**: z. B. Glück, Wohlergehen materieller Art, religiöse Kohärenz Was wird mittelbar (implizit) angestrebt? Nicht-sittliche Ziele, die dem Leben Sinn geben und es gut machen	(3b) **Sittliche Zielwerte**: z. B. gutes Gewissen, moralische Kohärenz Was wird mittelbar (implizit) angestrebt? Sittliche Ziele, die dem Leben Sinn geben und es gut machen
⬆	⬆
(2a) **Partikuläre** materielle oder ideelle **nicht-sittliche Werte**: z. B. Schmuck, Foto, rentables Geschäft, Vertrag ➔ Pluralität Was wird unmittelbar angestrebt?	(2b) **Konkrete sittliche Werte:** z. B. verhältnismäßig, nicht kontraproduktiv (d. h. nachhaltig), in gerechter/universaler Perspektive ➔ Unbeliebigkeit Wie wird etwas angestrebt? Ethische Legitimität durch Werte oder Tugenden in Form von Werthaltungen
⬆	⬆
(1a) **Nicht-sittliche Grundwerte:** z. B. Leben	(1b) **Allgemeine sittliche Werte:** **z. B. Achtung der Menschenwürde, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit**
Leibseelische Dimension des Menschen	**Sittliche Dimension des Menschen**

b) Die Verbindung von Werteethik, Tugendethik und Normenethik

Um im Kosmos der zahlreichen Werte, die den Alltag bestimmen, eine Ordnung zu schaffen, bedarf es also des Verweises auf bereits etablierte Funktionen ethischer Theorien und Argumentationsstrukturen. Auch metaethische Fragen betreffen eine Wertetheorie: Was sind Werte? Wie können sie erkannt werden? Liegen sie der menschlichen Erkenntnis voraus oder erhalten sie ihren Wert erst durch das Streben der Menschen?[22] Die eigentliche Frage aber, die in diesem Abschnitt zentral werden soll, hat vor allem damit tun, ob man auf Werten eine eigene ethische Theorie aufbauen könnte, und ob diese dann parallel zu und unabhängig von einer normativen Ethik oder einer Tugendethik zu betrachten wäre. Im Kontext der thematischen Behandlung von Werten im Beruf lässt sich nun deutlich zeigen, dass eine solche Trennung in verschiedene Ethikbereiche zwar einerseits zur theoretischen Klarheit beiträgt, indem sie zu verstehen gibt, auf welche Ebene im ethischen Gespräch der Fokus gelegt wird. Andererseits wird aber ebenso deutlich, dass eine Werteethik eine normative Ethik nicht ersetzen kann, sondern sich komplementär zu ihr verhält: Während Normen konkrete Handlungen regeln,

22 Zu dieser Frage vgl. Detlef Horster, Das Verhältnis von Normen und Werten, in: Wilfried Härle/Bernhard Vogel (Hg.), „Vom Rechte, das mit uns geboren ist." Aktuelle Probleme des Naturrechts, Freiburg i. Br./Basel/Wien 2007, 202–215.

zielen Werte auf die Motivation und sittliche Haltung handelnder Menschen ab. In diesem Punkt konvergieren Werteethik und Tugendethik, auch wenn sie nicht deckungsgleich sind: Wie die Argumentation bei Stephan Ernst zeigt, entspricht eine Tugendethik im engeren Sinn dem sittlichen Teil einer Werteethik.

In der Berufspraxis kommt es im Idealfall zu einem Zusammenspiel aller drei ethischen Zugangsweisen – einer normativen, einer wertbasierten und einer tugendethischen. In welcher Weise sind nun diese unterschiedlichen Zugänge miteinander verbunden? Werte und Tugenden stimmen auf der Haltungsebene bzw. der Ebene moralischen Urteils überein, insofern sittliche Werte oder Unwerte den klassischen Tugenden oder Lastern zugeordnet werden können; auf der Handlungsebene, wenn sich die Akteurinnen und Akteure sittliche Werte durch Zustimmung und praktische Übung so zu eigen machen, dass diese zu gelebten Haltungen, also Tugenden, werden.[23] Im Unterschied zu Werten betrachten Tugenden aber ausschließlich die Dimension des sittlichen Wachstums der Person und ihrer Handlungsfähigkeit, also den eigenen Beitrag, der für das Glücken des Lebens geleistet werden kann. Eine Werteethik ist breiter in ihrem Spektrum und berücksichtigt nicht nur innere Werte, sondern auch den Einfluss von Dingen außerhalb der Person auf das Gelingen eines persönlichen Lebens, wie z. B. Nahrung, Wohnung und Bildung. Insofern ist dieser Ansatz gerade im Kontext der Berufswelt, in der Güter eine große Rolle spielen, flexibler und vielfältiger einsetzbar, bedarf aber der Orientierung am ‚Tugend-Anteil', den sittlichen Werten, um dem Menschen in seiner Mehrdimensionalität als leibseelisches und sittliches Wesen gerecht zu werden.

4. Werte im Beruf, Berufsethos und Ethik der Arbeitswelt

Wenn nun Werte komplementär zu Tugenden und Normen zu betrachten sind und im Feld von Ethik im Beruf eine bedeutende Rolle spielen, wie können sie dann als Orientierungshilfe eingesetzt werden? Handelt es sich bei ‚Werten im Beruf' letztlich nicht um das, was man in einer normativen Ethik als ein ‚Berufsethos' charakterisieren würde? Um dieser Frage nachzugehen, ist in einem ersten Schritt zu klären, welche Anwendungsfelder es gibt und wie man die zugehörigen Werte im Beruf kategorisieren könnte.

23 Michael Rosenberger macht auf die Verknüpfung von Werten und Tugenden beim Entwurf eines Neuansatzes einer Tugendethik aufmerksam, indem er Tugend als „holistische Werthaltung aus Dankbarkeit" charakterisiert. Vgl. Michael Rosenberger, Frei zu leben. Allgemeine Moraltheologie, Münster 2018, 186. Zur Geschichte und Entfaltung des Tugendbegriffs vgl. Eberhard Schockenhoff, Grundlegung der Ethik. Ein theologischer Entwurf, 2. überarb. Aufl., Freiburg i. Br./Basel/Wien 2014.

a) Wertekategorien im Kontext von Arbeit

Im beruflichen Alltag ist ein komplexes Zusammenspiel mehrerer Kategorien von Werten – berufsbezogenen, sinnorientierten sowie unternehmerischen – beobachtbar. Die heutige berufliche Praxis, die von einer starken Spezialisierung gekennzeichnet ist, erfordert zwar die Beachtung von normativen Rahmenbedingungen, d. h. rechtlichen und ethischen Normen, doch genügt dies bei weitem nicht, um die Ziele eines Unternehmens, einer Berufsgruppe etc. zu realisieren. Akteurinnen und Akteure müssen etwa berufsspezifisch agieren können, also das Arbeitsfeld und seine Bedingungen gut kennen sowie die entsprechenden technischen Fertigkeiten besitzen, die für ihren Beruf vonnöten sind. Neben diesem berufsspezifisch adäquaten Handeln ist aber ein weiterer wichtiger Faktor für das Erreichen der Ziele, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie andere beteiligte Menschen, wie etwa die Kundinnen und Kunden, in einer Weise agieren können, die eine Übereinstimmung mit ihren persönlichen Werten erlaubt. Darüber hinaus muss auch das Gesamtziel des Unternehmens die Möglichkeit bieten, sich mit diesem zu identifizieren, sodass das Resultat der Arbeit ebenso wie ihr Zustandekommen nicht nur im engen Kreis des Unternehmens, sondern allgemein und damit auch auf globaler Ebene gutgeheißen und für sinnvoll gehalten werden können.

Die drei Kategorien von Werten, die sich aus diesen ersten Überlegungen herauskristallisieren lassen, sollen im Folgenden noch einmal kurz erläutert werden.

(1) Berufs- und sachbezogene Werte

Im engeren Sinn berufsbezogene Werte sind Werte, die einen speziellen Berufszweig oder Unternehmenszweig kennzeichnen, weil sie von der Natur der Sache her, vom Ziel der beruflichen Tätigkeit her gefordert sind. Hier sind z. B. Sorgfalt und Präzision im Umgang mit zerbrechlichen Materialien, Genauigkeit und Korrektheit im Umgang mit Finanzen, Nachhaltigkeit und Sparsamkeit im Umgang mit natürlichen Ressourcen und Freundlichkeit und Aufmerksamkeit in Berufen mit Kundenkontakt gemeint.

(2) Sinnorientierte, persönliche und soziale Werte

Zweitens umfassen Werte im Beruf persönliche Werte, die es Personen erlauben, eine Tätigkeit als mit ihrer Person übereinstimmend zu erleben und somit als sinnvoll zu erachten. Dies setzt natürlich voraus, dass prinzipiell eine gewisse Konsonanz zwischen den persönlichen und den im Beruf geforderten Werten möglich ist. Wer individuelle Freiheiten liebt, wird sich nicht in einer Organisation mit hierarchischer Struktur und Top-Down-Organisation wohlfühlen. Zu den sinnorientierten Werten gehören aber auch soziale Werte, welche die Beziehungen untereinander betreffen, sei es mit Arbeitskolleginnen und -kollegen oder Kun-

dinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten. Diese betreffen nicht nur die persönliche Haltung, sondern auch die Möglichkeit der Erfahrung, selbst wahrgenommen und geschätzt zu werden und Zeit und Raum für eine wirkliche Interaktion mit anderen Menschen zu haben.

(3) Unternehmensspezifische Werte
Eine dritte Kategorie sind unternehmensspezifische Werte, die den jeweiligen Unternehmen, Institutionen usw. zugrunde liegen. Damit wird eine Ausrichtung vorgegeben, die jedoch einer strengen Überprüfung bedarf, weil nur so sichergestellt werden kann, dass diese angestrebten Werte auf eine Weise verwirklicht werden, die nicht zu negativen Folgen auf gesellschaftlicher und globaler Ebene führt. Dies bedeutet beispielsweise, dass ein Unternehmensethos, das Gewinnmaximierung unter Inkaufnahme menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen erreichen will, aus ethischer Perspektive revidiert werden muss. Auf dieser Ebene ist auch der notwendige Übergang von einem werteethischen Ansatz zu einem normativ-ethischen Ansatz ersichtlich, weil dieser einen Wertekonflikt zwischen Unternehmenszielen (z. B. erfolgreiches Wirtschaften, hoher Gewinn) und ethischen Kriterien für die Bedingungen dieses Wirtschaftens klar regeln kann. Die nationale sowie globale Wirtschaftspolitik und die Weltwirtschaftsordnung können eine ethische Orientierung von Institutionen und Unternehmen erleichtern oder schwieriger machen. Diese Spielräume werden normativ bestimmt und müssen oft durch komplexe Gesetze reguliert werden. Diese können Entscheidungen über Zielwerte des Unternehmens beeinflussen.

b) Mögliche Spannungen zwischen sinnorientierten persönlichen Werten, Berufsethos und Unternehmensethos

Ein Beispiel für das notwendige Zusammenspiel der unterschiedlichen Wertekategorien und die dabei möglichen Spannungen innerhalb eines Arbeitsfeldes ist der Krankenhausbereich: Höchste Funktionalität und ein hoher Grad an ärztlichem und technischem Wissen sowie an Erfahrung sind gefordert, damit die notwendigen Untersuchungen und Operationen durchgeführt werden können. Zugleich ist es aber auch erforderlich, dass Patientinnen und Patienten mit der Behandlung zufrieden sind und dass die handelnden Ärztinnen und Ärzte, das Pflegepersonal und alle anderen für den nahtlosen Betrieb vorausgesetzten Angestellten Arbeitsbedingungen vorfinden, welche die Werte, die sie zu dieser Tätigkeit motivieren, nicht untergraben. Wenn zum Beispiel für die Zuwendung zu den Patientinnen und Patienten keine Zeit bleibt, wenn Verwaltungstätigkeiten überwiegen und persönliche Begegnungen dadurch verdrängt werden, kann die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit Einbußen erleiden und zum Ausstieg aus diesen Berufszweigen führen. Persönliche Ziele und Werte lassen sich dann mit den vorrangigen Werten des Unternehmens bzw. der Berufsform nicht mehr vereinbaren.

Eine Ethik der Arbeitswelt ist also wie ein Berufsethos auf eine Sachkenntnis verwiesen, um sachgerecht und funktionsfähig zu sein; sie braucht aber auch eine Menschenkenntnis, um das Wohl aller Beteiligten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden, im Blick zu haben. Zugleich verweist die Komplexität größerer Unternehmen weit über ein Berufsethos hinaus. Daher ist auch das Unternehmen herausgefordert, sich selbst ein Leitbild zu geben, das die Rahmenbedingungen der Wirtschaft und Arbeitswelt berücksichtigt und zugleich anschlussfähig ist an das berufliche und persönliche Ethos der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dass eine solche Festlegung jedoch mit einigen Hürden verbunden ist und zum Teil großen Spannungen ausgesetzt sein kann, wird spätestens durch den Blick auf die Praxis deutlich. So stellt es zum Beispiel eine große Herausforderung dar, dass im modernen beruflichen Alltag die zunftähnliche Geschlossenheit eines Berufsethos, wie es etwa im Hippokratischen Eid für Ärztinnen und Ärzte formuliert wurde, nur noch selten gegeben ist. Insbesondere die großen Betriebe vereinen nicht nur mehrere Berufsgruppen und damit mehrere Ethosformen, sondern sind etwa auch den Kundinnen und Kunden sowie Aktionärinnen und Aktionären, Investorinnen und Investoren verpflichtet. Dadurch können Unternehmens- und Berufsethos in Konflikt miteinander geraten, wenn beispielsweise die von der Wirtschaftlichkeit geforderte erhöhte Geschwindigkeit einer Produktion auf Kosten der vom Berufsethos geforderten Exaktheit erfolgt.

c) Grenzen einer Einflussnahme von Unternehmen auf Werte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, was es bedeutet, wenn Unternehmen Werte für alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festlegen. Besteht hier nicht die Gefahr einer Instrumentalisierung? Ein Blick auf die psychologischen Erkenntnisse zum Erwerb von Werten kann deutlich machen, dass diese Befürchtungen zumindest teilweise unbegründet sind. In der Psychologie wird nicht nur auf die individuelle Komponente von Werten verwiesen, sondern auch auf deren Einbettung in den Kontext einer Gemeinschaft. In der Gemeinschaft – sei es einer Familie, Gesellschaft oder Kultur – wird ein gemeinsames Ziel (terminaler Wert) verfolgt und darüber verhandelt, wie dieses Ziel erreicht werden soll (instrumentaler Wert). Werte bieten nämlich einen Handlungsrahmen, welcher – wenn sich alle Mitglieder einer Gruppe entsprechend verhalten – sicherstellen soll, dass das Zusammenleben der Gruppe mehr oder weniger reibungslos verläuft. Die Gemeinschaft, in der ein Kind sozialisiert wird, spielt daher beim Wertelernen eine bedeutende Rolle. Werte entstehen nicht im luftleeren Raum und sind auch nicht angeboren; Werte werden gelernt und Kindern in der frühen Sozialisation[24]

24 Vgl. Klaus Hurrelmann/Ulrich Bauer, Einführung in die Sozialisationstheorie, Weinheim/Basel [11]2015, 1–256.

vermittelt. Dabei ist zu beachten, dass es verschiedene Formen des Lernens gibt, welche nach Frey und Graupmann[25] bei der Wertevermittlung eine Rolle spielen können:

(a) Lernen am Modell:[26] Kinder orientieren sich an Vorbildern und ahmen deren Verhalten nach. Werden bestimmte Werte auch von den Vorbildern gelebt, ist es wahrscheinlich, dass Kinder diese Werthaltungen übernehmen. Dies ist speziell auch für den Beitrag zu Werten in der Schule relevant, da Lehrerinnen und Lehrer eine besondere Vorbildrolle einnehmen und so die Werte ihrer Schülerinnen und Schüler maßgeblich beeinflussen können.

(b) Operantes Konditionieren:[27] Erfahren Kinder einen Nutzen (z. B. Lob, Anerkennung) durch das Leben bzw. Erfüllen bestimmter Werte, werden sie diese eher beibehalten.

(c) Klassisches Konditionieren:[28] Wenn ein neuer Wert mit einem bereits bekannten, positiv besetzten Inhalt kombiniert wird, wird der neue Wert ebenfalls positiv abgespeichert.

(d) Lernen in der Gruppe:[29] Hierbei lernen Kinder, den gemeinsamen Umgang in der Gruppe z. B. durch Regeln zu organisieren. Der Lerneffekt entsteht dadurch, dass sich die Gruppenmitglieder gegenseitig Feedback geben und es auch die Möglichkeit gibt, unpassendes Verhalten zu sanktionieren.

(e) Lernen durch Einsicht:[30] In gewissen Situationen lässt sich die Wichtigkeit von bestimmten Werten argumentativ vermitteln.

(f) Lernen durch Erfahrung:[31] Haben Kinder beispielsweise Erfahrungen mit Ungerechtigkeit gemacht, kann dies ein Anlasspunkt dafür sein, stärker für diesen Wert einzutreten.

Persönliche Werte sind somit nicht beliebig festgelegt, sondern bilden sich in der frühen Kindheit aus. In den meisten Fällen werden sie dabei von Bezugspersonen an Kinder weitergegeben bzw. vermittelt. Das Wertelernen wird deshalb als ein Prozess gesehen, der weitgehend vor Beginn der beruflichen Tätigkeit abgeschlossen ist. Vor diesem Hintergrund stellt sich die berechtigte Frage, ob Werte

25 Vgl. Dieter Frey/Verena Graupmann/Martin P. Fladerer, Zum Problem der Wertevermittlung und der Umsetzung in Verhalten, in: Dieter Frey (Hg.), Psychologie der Werte. Von Achtsamkeit bis Zivilcourage – Basiswissen aus Psychologie und Philosophie, Berlin/Heidelberg 2016, 307–320.

26 Vgl. Albert Bandura, Lernen am Modell, Stuttgart 1976, 1–229.

27 Diese Form des Lernens geht auf Burrhus Frederic Skinner (1904–1990) zurück. Vgl. Rainer Maderthaner, Psychologie, Wien 2008, 169–208.

28 Diese Form des Lernens geht auf Iwan Pawlow (1849–1936) zurück. Vgl. ebd. 169–208.

29 Vgl. Frey/Graupmann/Fladerer, Zum Problem der Wertevermittlung, 307–320.

30 Vgl. Maderthaner, Psychologie, 169–208.

31 Vgl. Frey/Graupmann/Fladerer, Zum Problem der Wertevermittlung, 307–320.

im Erwachsenenalter überhaupt noch erlernbar oder veränderbar sind. Wäre dies tatsächlich nicht mehr der Fall, bliebe auch die Festlegung von Werten durch Unternehmen im Hinblick auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinfällig. Dies scheint jedoch dem nachweislichen Erfolg solcher Leitbilder zu widersprechen. Obwohl also Werte bereits im Kindesalter erlernt werden und tief in der Sozialisation des Kindes verwurzelt sind, wird davon ausgegangen, dass im Erwachsenenalter zumindest einzelne Werte gefördert und vertieft werden können; diese müssen aber in einer Grundform bereits verankert sein.[32] So kann eine penible Zuverlässigkeit im Umgang mit Kundinnen und Kunden nur im Betrieb praktiziert werden, wenn eine positive Sicht von Verlässlichkeit bereits zu den eigenen Wertvorstellungen gehört.

Wie Werte beispielsweise in Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiviert werden können, zeigen Frey und Graupmann anhand eines Stufenmodells[33]. Die Herausforderung besteht demnach darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, bei welchen die Werte des Berufs bzw. des Unternehmens bereits angelegt sind. Ansonsten kann dies zu Spannungen zwischen der persönlichen und professionellen Identität der Person führen. So kann ein Unternehmen einerseits ‚punkten', indem es ansprechende Werte vertritt, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mobilisieren; andererseits kann ein Unternehmen durch nicht (mehr) zeitgemäße Werte auch ‚veralten' und Schwierigkeiten haben, adäquate Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten oder zu finden.

Welche Werte ein Unternehmen anstreben soll bzw. welche Werte ein ‚gutes' Berufsethos ausmachen, ist für die unterschiedlichen Berufsgruppen bereits in den Beiträgen zur reflektierten Praxis zu beantworten versucht worden. Aber: Nicht nur das Was, sondern auch das Wie einer solcher Vermittlung muss in den Blick kommen. Nicht nur in der Erziehung, sondern auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte man sich der Verantwortung gegenüber den Individuen, deren Werte man ‚aktivieren' will, bewusst sein. Die Verantwortung, die mit der Weitergabe bzw. Veränderung von Werten einhergeht, sollte ethisch noch stärker reflektiert werden. Auch wenn davon ausgegangen wird, dass der zu aktivierende Wert bereits in einer Grundform in der Person verankert sein muss, ist fraglich, ob dies eine bewusste Veränderung des Wertesystems der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtfertigt. In jedem Fall sollten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einem solchen Prozess freiwillig und wissentlich unterziehen und die Plausibilität der Erweiterung von Werten überprüfen können. Auf diese Weise wird vermie-

32 Ebd.

33 Vgl. Dieter Frey/Verena Graupmann, Werte vermitteln, in: Rebekka A. Klein/Bjorn Görder (Hg.), Werte und Normen im beruflichen Alltag. Bedingungen für ihre Entstehung und Durchsetzung (LLG – Leiten. Lenken. Gestalten. Theologie und Ökonomie 31), Berlin/Münster 2011, 25–44.

den, dass es sich um eine manipulative ‚Nutzung' vorhandener Werte handelt, und zugleich befördert, dass die Erfahrung von Sinn in der Arbeit vertieft wird und so zu einer höheren Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen kann.

d) ‚Werte im Beruf' als Teil einer ‚Ethik der Arbeitswelt'

Beobachtungen dieser Art lassen Rückschlüsse auf die Bedeutung von Werten im Beruf zu. Während ein Berufsethos klassischerweise vor allem die Handelnden einer Berufsgruppe im Blick hat, können Werte zudem sowohl auf persönlicher als auch auf institutioneller Ebene als Richtlinien dienen. Je größer die Institution ist, desto hilfreicher scheint ein Leitbild mit expliziten Werten, welches Orientierung und die Möglichkeit der Identifikation bietet. Diese Werte können jedoch nicht beliebig gewählt werden. Vielmehr müssen sie berufs- und sachbezogen sein, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie für Kundinnen und Kunden eine Möglichkeit der Identifikation bieten und Ziele des Unternehmens reflektieren.

Das Thema ‚Werte im Beruf' verweist in seiner Vielschichtigkeit also auf ein Berufsethos im klassischen Sinn einer Berufsgruppe, aber auch auf komplexere Aufgaben wie die ethische Rechtfertigung eines übergeordneten Unternehmensethos und des sozialen Miteinanders im Unternehmen sowie mit Kundinnen und Kunden. ‚Werte im Beruf' sind demnach nicht nur ein moderner Ersatz für das, was klassisch als Berufsethos bezeichnet wurde, sondern dessen zeitgemäße Weiterentwicklung. Sie sind ein Teil dessen, was man, wenn man zusätzlich globale wirtschaftsethische Themen einbezieht, zusammenfassend als eine ‚Ethik der Arbeitswelt' bezeichnen könnte.[34]

5. Theologische Dimensionen einer ‚Ethik der Arbeitswelt'

Die hohe Bedeutung der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, wie sie anhand der Übereinstimmung der bei der Arbeit geforderten Werte mit den persönlichen Wertehaltungen thematisiert wurde, verweist auf die Tiefendimension von Arbeit. Arbeit ist nie nur beliebige Tätigkeit, sondern immer in Bezug auf das Selbstverständnis von Menschen als Personen zu deuten, die handeln, das Leben gestalten, Erfahrungen von Sinn und Widersinn machen, glücklich, aber auch unglücklich werden können. Diese Einbettung von Werten im Beruf in den größeren Zusammenhang der Frage nach einem glückenden Leben lässt als weiteren Schritt die Frage zu, wie sich eine solche, stark auf Werte rekurrierende ‚Ethik der Arbeitswelt' zu

34 In diesem Sinn unterscheiden auch Günther Wilhelms und Helge Wulsdorf in ihrer wirtschaftsethischen Studie Mikroebene, Mesoebene und Makroebene als notwendige Bestandteile einer Wirtschaftsethik, die Personwohl, Organisationswohl und Gesamtwohl berücksichtigt. Vgl. Günther Wilhelms/Helge Wulsdorf, Verantwortung und Gemeinwohl. Wirtschaftsethik – eine neue Perspektive, Regensburg 2017.

religiösen Sinnbezügen positioniert. Im Bereich katholisch-theologischer Ethik sind im deutschsprachigen Raum seit Dietrich von Hildebrand (1889–1977)[35] und Alfons Auer (1915–2005)[36] keine übergreifenden Arbeiten zu diesem Thema mehr entstanden.[37] Deshalb lohnt sich ein Blick auf diese beiden Autoren.

Dietrich von Hildebrand unterscheidet in seinem 1931 erschienenen Büchlein zwischen dem primären Beruf der Christinnen und Christen, Mitglied im mystischen Leib Christi zu sein, und dem sekundären Beruf, dem Beruf der Arbeitswelt. Insofern ist die zentrale Frage für ihn, in welcher Form die weit über das Irdische hinausreichende Zielsetzung des Menschen auch im beruflichen Alltag eine Verortung finden könne. Er differenziert in Antwort auf diese Frage drei geistliche Umgangsweisen mit der beruflichen Tätigkeit: zunächst die Arbeit „Gott aufzuopfern", also sie zu Gottes Ehre zu verrichten; zweitens, die Begegnungen in der Arbeit als Gelegenheit zu apostolischer Tätigkeit zu nutzen; drittens, insofern es die Inhalte des Berufs erlauben (etwa bei pastoraler Tätigkeit), unmittelbar im Beruf Gott zu verherrlichen.[38] In dieser Betrachtung ist die Trennung des irdischen Bereichs vom himmlischen Bereich spürbar, die Hildebrand offensichtlich als zwei getrennte Sphären auffasst, wobei die Verknüpfung von Arbeitstätigkeit und Religion nur über die geistliche Haltung der arbeitenden Person oder über den religiösen Inhalt der Arbeit definiert wird. Hildebrand sieht deshalb als primären Beruf von Christinnen und Christen das Christsein und als dessen Hauptaufgabe, sich von der ‚Welt der Werte' in einem platonisch-christlichen Sinn ergreifen zu lassen. Diese Wertorientierung will zur Stärkung der Person beitragen, zu einer Freiheit gegenüber versklavenden Tendenzen im Beruf verhelfen und sich dagegen aussprechen, persönliche Erfüllung mit Erfolg im ‚sekundären' Beruf zu identifizieren.[39] Aufgrund dieser Fokussierung auf die spirituelle und kulturelle Entfaltung der menschlichen Person spricht Hildebrand der Wirtschaft und der Politik einen Eigenwert ab: „Eine blühende Wirtschaft ist nicht etwas in sich Eigenwertiges – wie eine blühende Kultur –, sondern sie hat einen Wert, nur insoweit dadurch einzelnen Personen Glück gespendet wird."[40] Es wird deutlich, dass Hildebrand

35 Dietrich von Hildebrand, Das katholische Berufsethos, Augsburg 1931.

36 Alfons Auer, Christsein im Beruf. Grundsätzliches und Geschichtliches zum christlichen Berufsethos, Düsseldorf 1966.

37 Im Bereich evangelischer Ethik sind in jüngerer Zeit mehrere Studien im Umfeld dieses Themas entstanden, die jedoch nicht auf den Wertebegriff fokussieren: Torsten Meireis, Tätigkeit und Erfüllung: Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft, Tübingen 2008; Sabine Behrendt, Evangelische Unternehmensethik, Stuttgart 2014; Johannes Rehm, Arbeitswege, Nürnberg 2014; vgl. auch den Überblick von Johannes Rehm, Ethik in der Arbeitswelt, im Online-Lexikon „Ethik-Evangelisch". URL: https://www.ethik-evangelisch.de/lexikon/ethik-der-arbeitswelt (20.02.2020).

38 Hildebrand, Das katholische Berufsethos, 20–21.

39 Ebd. 14–15.

40 Ebd. 23.

– der sowohl ein Kritiker des Nationalsozialismus wie des Kommunismus war – als Problemanzeige seiner Zeit die Gefahr des Versuchs der Selbsterlösung in der weltlichen Tätigkeit sowie eine Gefährdung der Wertschätzung der menschlichen Person erkannte.[41]

Alfons Auer greift in seinem Zugang auf Dietrich von Hildebrand zurück, aber ebenso auf die protestantische Tradition im Anschluss an Dietrich Bonhoeffers Unterscheidung vom Irdischen als ‚Vorletzten' gegenüber der Fülle in der Gemeinschaft mit Gott als ‚Letztem'.[42] Er nennt in seinem Buch drei Bereiche, die auf zwei der drei oben genannten Kategorien von Werten im Beruf verweisen. Diese Bereiche kennzeichnen für ihn die Orte, an denen christliche Grundhaltungen zum Tragen kommen können: „im ‚personalen Berufsethos', im ‚Ethos des sozialen Verhaltens' und im ‚sittlichen Verhalten gegenüber den Dingen'"[43]. Wie aber kann in diesen Bereichen eine christliche Grundhaltung Eingang finden? Auer geht im Anschluss an Thomas von Aquin davon aus, dass es natürliche Grundhaltungen im Menschen gibt, die von christlichen Grundhaltungen vertieft werden. Entsprechend seiner Vorstellung von den zwei Ebenen des Weltethos und des Heilsethos benennt Auer als natürliche Grundhaltung die ‚Lust zum Engagement in der Welt', während er die christlichen Grundhaltungen mit den drei theologischen Tugenden – Glaube, Liebe und Hoffnung – verbindet. Diese treiben den Menschen dazu an, das Weltliche so zu gestalten, dass es der von den Glaubenden erhofften Zukunft ähnlicher wird. Entsprechend kommt Auer zu einer sehr positiven Wertung der Arbeit auch für Christinnen und Christen, solange sie Gott im Blick behalten: „Die Christen sollten sich in ihrer Arbeit an der Welt von niemand übertreffen lassen. Sie sollten endlich aufhören, im beruflichen Engagement als solchem einen spirituellen Verlust zu sehen."[44] Vielmehr, so fährt er mit einem Zitat von Oswald von Nell-Breuning fort, ist der Beruf „die Bewährung der Spiritualität eines Menschen, den Gott geschaffen … und erlöst hat"[45]. Alles, was im beruflichen Leben getan wird, kann aus christlicher Sicht als Mitwirkung beim Aufbau des Reiches Gottes verstanden werden. Von diesem größeren Kontext des *Glaubens* her ergeben sich ein heilsamer innerer Abstand zur Arbeit, ein Sinn für eine Ordnung und innere Freiheit.[46] Die religiöse Dimension der *Hoffnung* ermöglicht Verantwortung und Freude an der Tätigkeit und bewahrt zugleich vor

41 Karin Groll, Hildebrand, Dietrich von, in: Biographisch-Bibliographisches Kirchenlexikon (BBKL) Bd. 2, hg. von Traugott Bautz, Hamm 1990, 845–846.

42 Auer, Christsein im Beruf, 290–295.

43 Ebd. 296.

44 Ebd. 297.

45 Ebd. Vgl. auch Oswald von Nell-Breuning, Die Arbeit im Heilsplan Gottes, in: Kirchliche Hauptstelle für Männerseelsorge und Männerarbeit in Fulda (Hg.), Arbeit und Arbeitswelt (Fuldaer Vorträge XX), Augsburg 1962, 21–36, 32.

46 Auer, Christsein im Beruf, 301.

einem krank machenden Perfektionismus.[47] Die *Liebe* schließlich hilft, in jeder Situation die Bewegung der Welt auf Gott hin zu erkennen, also der Dimension des Eigentlichen Raum zu geben.[48] Auer verweist anders als Hildebrand gerade auf die Durchdringung christlicher Spiritualität und beruflicher Praxis. Die Sphären sind nicht klar getrennt, sondern in den weltlichen Vollzügen des Arbeitslebens verwirklicht sich eine auf Gott verweisende Dimension. Arbeiten ist im Idealfall gelebte Spiritualität.

Ließe sich eine solche Durchdringung der komplexen Lebenswirklichkeit der Arbeitsbereiche heute noch so denken? Wie könnte man diese mit dem Fokus auf Werte im Beruf verbinden? Auers Hinweis auf die drei theologischen Tugenden des Glaubens, der Hoffnung und der Liebe zeigt noch einmal, wie Werte und Tugendhaltungen einander beeinflussen können. Berufliche Werte, die den Regeln der Sachgemäßheit, der Personengemäßheit bzw. Sinnhaftigkeit und des Unternehmensethos gehorchen und unter Einbeziehung ethischer Kriterien überprüft worden sind, müssen im beruflichen Alltag auch umgesetzt und ausgestaltet werden. Glaube, Hoffnung und Liebe beschreiben die geistige Haltung, aus der heraus die Umsetzung der Werte erfolgen kann. Sie verstärken die Sinnebene über das hinaus, was allgemeinmenschlich Sinn macht, indem sie die Handlung in den größeren Kontext der Weltdeutung stellen, berufliches Handeln als Geschehen zwischen Gott und Mensch begreifen und aus diesem Geist heraus vollziehen. In diesem Sinn ist es möglich, diesen theologischen Tugenden im Sinne von ‚spirituellen Werten' einen Ort in einer Werteethik ebenso wie einer Ethik der Arbeitswelt zuzuweisen.

Eine umfassendere Ethik der Arbeitswelt, welche die verschiedenen Ebenen von persönlichen Werten bis hin zu Unternehmensethos und weltwirtschaftlichen Regeln in den Blick nimmt, wäre, so das vorläufige Ergebnis der hier vorgelegten Überlegungen, dringend vonnöten. Aufgrund ihrer Komplexität würde sie sowohl individualethische sowie sozialethische Themenbereiche umfassen müssen. Zudem könnte eine solche Ethik der Arbeitswelt auf die vorliegenden Überlegungen zur Verbindung von Werteethik und Tugendethik zurückgreifen, müsste aber verstärkt auch das Wechselspiel von Werten und ethischen wie rechtlichen Normen auf staatlicher und globaler Ebene untersuchen, als es in diesem Kontext notwendig und möglich war. Doch schon jetzt ist ersichtlich: Werte können, wenn sie vor dem Hintergrund einer Werteethik reflektiert werden, ein flexibles und praktisches Instrument im Rahmen einer Ethik der Arbeitswelt sein.

47 Ebd. 302.
48 Ebd. 303.

Abstract
The final chapter aims to build a bridge between Stephan Ernst's theoretical framework and the practice-oriented papers of the other authors. In the initial step, reasons underlying the lingering reservation towards the concept of value are discussed. This is followed by a constructive proposal of an ethical approach based on the concept of value. The approach is then tested against competing approaches, such as virtue ethics and normative ethics, in terms of their differences and compatibility with the approach based on the concept of value. To incorporate the teleological aspects of action into the value approach, Stephan Ernst's schema is expanded further. Additionally, the importance of the correspondence of employees' values with company values and the theological dimension of ethics in the workplace are discussed.