

2006–86



September 2006



Kriterium

Christlich Akademische Vereinigung
– CAV –
Freundeskreis der CJD Studentenschaft e.V.

CJD Studentenschaft –
Christliches Jugenddorfwerk
Deutschlands e.V.

TERMINE

CJD Studentenschaft

Hirsauer Tage 2006

19. - 24.9.2006

CVJM Haus Hintersee bei Berchtesgaden

Januar-Seminar 2007

Deutschland - Selbstbild, Fremdbild, Identität

3. - 7.1.2007

Burg Liebenzell

Mai-Seminar 2007

Das Seminar mit der Maus

Wie Wissenschaft und Forschung uns im Alltag begegnen

16. - 20.5.2007

CJD Bildungszentrum Malente

Bundestreffen der CAV

Bundestreffen der CAV 2007

7. - 10.6.2007

Ev. Tagungsstätte in Rothenburg o.d.T.

EDITORIAL

Liebe Leser,

wie begegnen wir uns, wie gehen wir miteinander um? Das war die Frage, die letztendlich hinter dem Thema unseres Bundestreffens stand und – auch beim Mai Seminar der Studentenschaft. Ein spannender Bogen, unbeabsichtigt, aber für diejenigen, die beides mitgemacht haben, ein besonderes Erlebnis. Jacob Lange-
loh, der zu den Glücklichen zählt, macht es uns in seinen Beiträgen deutlich.



Aber nicht nur in der Auseinandersetzung mit den Tagungsbeiträgen ist die Kommunikation zwischen den Menschen das zentrale Thema, bei beiden Tagungen, so zeigen es die persönlichen Rückblicke, war das Miteinander auch abseits der Vorträge für alle Teilnehmer von hoher Bedeutung.

Überaus positiv scheint der Brückenschlag von der CJD Studentenschaft zur CAV zu gelingen. Das immer wieder thematisierte Generationenproblem wird von jedem angesprochen, aber als keines mehr angesehen. Es fehlt eigentlich nur noch der Schritt dahin, dass keiner mehr darüber redet, weil es einfach kein Thema (Problem) mehr ist. Wieso auch?

Ein Thema allerdings bleibt noch, so kommen Diskussionen, die Kommunikation untereinander, in Gang – und was will man mehr: der neue Name fürs Kriterium, warum überhaupt und wie soll er lauten? Die Spannung bleibt, die Auflösung folgt – im nächsten Heft.

Viel Freude beim Rückblick auf unser Bundestreffen und das Seminar der Studentenschaft sowie allen anderen Beiträgen wünscht

Euer

R. Klinc

INHALTSVERZEICHNIS

Termine	2
Editorial	3
Inhaltsverzeichnis	4

CJD Studentenschaft

Mai-Seminar

„Warum rülpset und furzet ihr nicht?“ Internationale Umgangsformen Ein Bericht von Jacob Langeloh	6
Warum rülpset und furzet ihr nicht? Eindrücke zum Seminar von Konrad Heinze	11
Bilder vom Seminar	12
Reduce to the Mäxchen III Ein Kommentar zum Seminar von Ronald Peters	14

Hirsauer Tage 2006

Einladung und Programm	16
----------------------------------	----

Bundestreffen 2006

Führungsphilosophie und Unternehmensethik Einladung und Programm	18
Bericht über das Bundestreffen von Roland Klimas	21
Begegnungen Bilder vom Bundestreffen I	24
Ein Überblick über die Vorträge von Jacob Langeloh	26
Unternehmensethik für Neukunden Erwartungen und Eindrücke beim ersten CAV Bundestreffen von Frank Loddemann	29

Wirtschaftsethik im Turbokapitalismus	
Vortrag von Dr. Wolfgang Kaden	30
Unternehmenskommunikation als Erfolgsprinzip	
Vortrag von Prof. Dr. Dr. h.c. Hermann Rauhe	48
Als „Frischling“ auf dem Bundestreffen	
Ein persönlicher Rückblick von Stefanie Hirsch	51
Begegnungen	
Bilder vom Bundestreffen II	52
„Nachgehakt“	
„Vom gesunden Feindbild“ – Ein Kommentar von Thilo Renz	54
Wie Deutschland spielte voller Leidenschaft, und was in Deutschland Leiden schafft	
Gedanken zum Bundestreffen von Ronald Peters	57
Protokoll der Beschlussfassenden Versammlung	59

Aktuell im Freundeskreis

Aus den Regionalkreisen	
RK West – von Dr. Hans-Albrecht Meyer-Stoll	62
Kontaktadressen der Regionalkreise	65
Portrait Ronald Peters	
33 Fragen an unser Vorstands- und Redaktionsmitglied	66
Leserforum	69
Ach ja, ... (Die satirische letzte Seite)	73
Impressum	75

Auf dem Weg zum neuen Traumjob können Messer und Gabel die größten Hindernisse, aber auch die hilfreichsten Werkzeuge zum Erfolg sein. Es geht um die Einnahme von Essen und um Umgangsformen. Auch, wenn man persönlich diese Dinge nicht allzu hoch bewerten mag: Es gibt immer Menschen, die darauf achten, und je höher sie gesellschaftlich gestellt sind, desto wahrscheinlicher mag es werden.

Auf dem Maiseminar wollten die Organisatoren Christopher und Sven unseren Defiziten in diesem Sektor abhelfen, allerdings nicht nur auf die pragmatischen Notwendigkeiten der Gegenwart bezogen, sondern ein wenig mehr im Überblick und im internationalen Bereich. Und so lautete der Titel: „Warum rülpset und furzet ihr nicht - internationale Umgangsformen“, natürlich abgeleitet vom alten lutherischen Bonmot: Warum rülpset und furzet ihr nicht? Hat es euch nicht geschmecket?

Das Kernthema, um das sich die meisten Programmpunkte gruppieren, war aber tatsächlich die Etikette, also Fragen darüber, was ich mit einem Zahnstocher anfangen, wo die Serviette platziert wird, wenn ich den Tisch kurz verlasse, wer zuerst ein Restaurant betritt, und wie man den Gästen, die nach einem Festessen partout weiter dem Wein und dem Gesang zusprechen wollen, diplomatisch die Tür weist. Den Auftakt machte aber jemand, der

von solchen Dingen nicht allzu viel wissen wollte: Moritz Freiherr von Knigge, Nachfahre des berühmten Knigge, der sprichwörtlich in die Lehre von der Etikette eingegangen ist. Der junge Freiherr Knigge hat in Berlin BWL studiert, war bei einer großen Internetstellenbörse tätig, ist rechtzeitig daraus ausgestiegen und ist heutzutage vielfach damit beschäftigt, die gängigen Misskonzeptionen über seinen Vorfahren aus dem Weg zu räumen und auf den tatsächlichen Inhalt seiner Schriften zu verweisen. Denn entgegen der landläufigen Kenntnis hat der alte Freiherr Knigge eine ganze Reihe Werke geschrieben, war mit anderen Philosophen der Aufklärung, aber auch mit Goethe, bekannt und bei ihnen als angenehmer Gesprächspartner angesehen. Sein Thema im berühmten „Vom Umgang mit Menschen“, welches schon damals ein Bestseller war, ist nicht die steife Etikette, was man tun und lassen soll. Vielmehr findet dort die antike Philosophie der Lebensklugheit eine Ausprägung, die zurückgeht auf Ciceros „De Officiis“ oder auch die Nikomachische Ethik von Aristoteles. Es geht darum, was vernünftige Handlungen anderen Menschen gegenüber sind, es geht darum, sich Ihnen gegenüber angemessen zu verhalten. Dazu bedarf es nicht eines Standardverhaltenskodex, sondern individueller Betrachtung und Anpassung, ohne sich selbst dabei zu verraten. Nur an einer Stelle des Werks geht er explizit auf die

Etikette ein: Er nennt einen ganzen Schwung von Verhaltensregeln, führt dann aber fort, dass dies kleine Dinge seien, dass es aber dumm sei, da viele Menschen darauf achteten, sie nicht zu beachten.

Im Laufe der Rezeption wurde das Buch, auf das es ja kein Copyright nach heutigem Sinne gab, in dieser Richtung unauthorisiert angereichert: Aus den Hinweisen zum vernünftigen Umgang miteinander wurde die Bibel des Etikettepapstes.

Moritz Freiherr von Knigge war aber nicht nur gekommen, um mit diesem Missverständnis aufzuräumen: Zurzeit verdient er mit dieser Philosophie auch sein Geld, indem er dabei hilft, die vom alten Knigge vertretenen Grundtugenden in Unternehmen einzuführen. Dabei geht es um den notwendigen gegenseitigen Respekt, um die Revitalisierung von Leitlinien und mittelbar auch um die Identifikation der Mitarbeiter mit *ihrem* Unternehmen. Diese Werte seien nicht nur wünschenswert im Umgang miteinander, sie seien auch eine regelrechte Erfolgsstrategie: In Deutschland werden angeblich 250 Mrd. Euro im Jahr dadurch verschwendet, dass Arbeitnehmer sich nicht ausreichend mit dem Unternehmen identifizieren.

Wie sieht nun diese Philosophie der Lebensklugheit aus, die so erfolgsversprechend ist? Freiherr Knigge brachte es auf folgende Formel: *Die Kunst des Umgangs mit Menschen besteht darin,*

sich geltend zu machen, ohne Neid hervorzurufen, auf andere Charaktere einzugehen, ohne dabei zu lügen, und sich einzufügen, ohne sich selbst zu verraten. Dazu gehören gewisse Voraussetzungen: Man muss mit Menschen wirklich umgehen wollen und können, man muss Kontakt suchen und sich mitteilen - und das tun dann auch andere Menschen. Wenn man anderen zeigt, dass man sich für sie interessiert, dass man ihre Kontaktaufnahme wahrnimmt, interessieren sie sich auch irgendwann für einen selbst. Diesen Satz kann man ohne weiteres auf die Verfassung eines Unternehmens transferieren:

Der Mitarbeiter muss das Gefühl haben, dass das Unternehmen sich für ihn interessiert, und schon wird er beginnen, sich auch für das Unternehmen zu interessieren. Dabei geht es aber nicht darum, Interesse zu heucheln: Wenn Interesse gezeigt wird, dann sollte es auch ehrlich sein. Ehrlich sein heißt aber nicht, alles zu sagen, was man denkt. Ein Satz Gracians lautet: „Lüge nie, aber lerne die Kunst der Wahrheit“. Wenn wir an andere herantreten, sollten wir maßvoll handeln, darüber nachdenken, welcher Satz ins Maß passt und welcher nicht, und ob wir in einem speziellen Fall versuchen, anderen unsere eigenen Wertvorstellungen aufzuzwingen statt zu versuchen, ihre Wertsetzungen zu verstehen und zu akzeptieren. Wir müssen uns ständig selbst Fragen stellen, die unser eigenes Handeln kritisch durchleuchten. Wir müssen souverän und gelassen auftreten, uns aber dennoch nicht alles gefallen lassen.

Wenn ein Unternehmen beschließt, mit Moritz Freiherr Knigge zusammenzuarbeiten, so geht die Einführung der Werte von der Führungsetage aus. Nur, wenn dort alle dahinter stehen, hat das Projekt eine Aussicht auf Erfolg. Was transferiert werden soll, ist keine Order, sondern eine Haltung, und da müssen alle dahinter stehen.

Den zweiten Beitrag zu diesem Thema lieferte Nandine Meyden, die am Freitag für unser tatsächliches Training in einem Workshop zuständig war. Sie hatte natürlich einen schweren Stand: Freiherr Knigge hatte ja genau das, was sie lehrt, kritisiert und als eigentlich sekundär bezeichnet. Nandine Meyden war sich dieser Problematik durchaus bewusst: Ursprünglich hatte sie Ethnologie studiert und als Kommunikationstrainerin gearbeitet. Als sich jedoch An- und Nachfragen häuften, wie man sich denn nun in konkreten Situationen zu verhalten hätte, sattelte sie auf Etikettentraining um - wie ähnlich ist dies der Wirkungsgeschichte des Werkes vom Alten Knigge, das ja auch versuchte, die Kommunikation untereinander auf sicherere Füße zu stellen, und letztlich durch die Rezeption zu einer Etikettebibel transformiert wurde. Nandine Meyden hat inzwischen auch eine Sendung im MDR, in der sie Etikette vermittelt, montags um 17:45 Uhr (alle zwei Wochen).

Vormittags beschäftigten wir uns also mit Tischsitten und Begrüßung, nachmittags ging es um das Abendprogramm und gewisse internationale

Feinheiten, die man wissen könnte und sollte. Dazwischen lag das Mittagessen, an dem wir einige unserer gewonnenen Kenntnisse ausprobieren konnten - an Spaghetti! Ein wenig hatten wir für diese Schulung schon im Voraus geübt: Am Morgen des ersten Tages unterzogen wir uns in Kleingruppen einem Quiz aus 60 Fragen über Tisch-, Begrüßungs- und internationale Sitten. Wir waren also nicht gänzlich unvorbereitet, brannten aber in vielen Fällen auf eine Erklärung, warum einige Dinge so sind, wie sie, scheinbar willkürlich, festgelegt sind.

Zum Glück hatte unser Training nicht nur Vortragscharakter, denn oft wurden Kleingruppen gebildet, um unsere eigenen Vorstellungen herauszuarbeiten und dann unsere Ideen mit den gängigen Regeln abzugleichen. Frau Meyden setzte dann noch dort Schwerpunkte, wo es ihr besonders wichtig erschien, oder von uns mangelhaft bedacht wurde. Und tatsächlich ist es nicht so einfach, die Rolle vollständig zu durchdenken: Was tue ich als Gastgeber, komme ich meinen Gästen entgegen, wie eröffne ich das Essen, wie signalisiere ich meinen Gästen, in welcher Preislage sie bestellen sollten ... und und und. Als Gast stellten sich uns ähnlich schwierige Fragen: Wie und wann begrüße ich meinen Gastgeber, bringe ich ein Geschenk mit, wie verpacke ich dieses Geschenk (regional sehr unterschiedlich), wann sollte ich spätestens gehen, wenn der Gastgeber mir Signale gibt, dass das Essen vorbei ist? Von den Antworten seien hier also nur

Schlaglichter genannt. Zum Beispiel bedankt sich ein artiger Gast insgesamt viermal beim Gastgeber: Bei Erhalt der Einladung, bei der Begrüßung, bei der Verabschiedung und einmal im Nachhinein per Dankeskarte. Der dezente Hinweis des Gastgebers, dass die Lokalität in den nächsten Minuten zu räumen sei, erfolgt per freundlicher Nachfrage, ob man zum Abschied noch einen Digestif oder einen Kaffee wünsche.

Weiter verkompliziert wurde das Thema durch internationale Einschläge. In den südlicheren Staaten Europas kann es sehr lange dauern, bis das Gesprächsthema tatsächlich aufs Geschäft gelenkt wird, wobei es allerdings in der ganzen Welt als grob unhöflich gilt, direkt mit dem Geschäft zu beginnen. In China muss man sich bohrende Fragen zur eigenen Familie gefallen lassen und sollte tunlichst noch einen Rest auf dem Teller lassen - denn wer vollständig aufisst, bekommt noch Nachschlag. Bei Verhandlungen mit Russen sollte möglichst viel auf dem Tisch stehen, da das Gegenteil besagen würde, dass nicht genug da ist.

Am Abend ging es dann, wie oben bemerkt, mit der Abendgarderobe und dem Abendverhalten weiter. Wieder durften wir uns den Kopf darüber zerbrechen, was man oder frau sich zum Abend angedeihen lässt, wieviel Schmuck zuviel ist und welchen Farbton das Jackett haben sollte. Als Faustregel galt hier: Je später der Abend, desto dunkler die Kleidung, zumindest

beim männlichen Part. Aufpassen muss man wiederum im Ausland, bei Krawatten und anderen Mustern, da z.B. in Großbritannien bestimmte Muster für Clubs reserviert sind. Mit dieser weiteren Belehrung entließ uns Nandine Meyden in unseren eigenen festlichen Abend, bei dem wir das Gelernte nun praktisch anwendeten, auch wenn die meisten am Dress nicht mehr viel machen konnten. Dennoch hatte sich gezeigt, dass die Differenz zwischen dem Ethiker Knigge und der Etiketten-trainerin Meyden nicht so himmelweit war, wie man hätte denken können. Letztlich tun sie beide nur das, was die Leute wollen, und jeder will nun mal nicht auf allen Gebieten von jedem belehrt werden, man sucht sich seinen Arzt selbst aus.

Nach dieser langen Gegenüberstellung noch ein paar kurze Verweise auf den Rest des Programms: In zwei praktischen Teilen machten wir uns für den festlichen Abend fit, einerseits im Tanzworkshop, der von Matthias fachkundig geleitet wurde und uns dem langsamen Walzer, dem Wiener Walzer und dem Cha-Cha-Cha näher brachte - das Niveau war erstaunlich homogen - viele Vergessenhabende und nun Erinnerungsimprovisatoren. Unser Gruppenzusammenhalt wurde im Wald geübt: Wir schwangen uns von Plattform zu Plattform, überquerten elektrifizierte Bahnschienen und wichen gigantischen Riesenspinnen aus – jeweils ohne irgend jemanden zurückzulassen. Beide Gruppen meisterten die Aufgaben mit relativer Leichtigkeit und hatten

einige Erfolge. Dennoch wäre es vielleicht hilfreich gewesen, einen professionellen Trainer vom Schloss dabei gehabt zu haben für die Auswertung der Lösungsstrategie und besonders der Gruppenkommunikation.

Zu diesen praktischen Highlights gesellten sich noch zwei eher theoretische Vorträge, der eine von Frank Seger von der Munich Business School über internationales Management im Allgemeinen und Gudrun Blänsdorf über das internationale Projektgeschäft des CJD. Beide konnten, von ihrer jeweiligen Warte aus, das schwierige Feld der internationalen Kommunikation von einer besonderen Seite her erhellen. Blänsdorf nutzte unter anderem durch ein sehr anschauliches Spiel, das das Aufeinandertreffen zweier verschiedener Kulturkreise simuliert, indem beiden Spielergruppen typische Verhaltensmuster zugewiesen wurden. Dass es nicht zum Verständnis kam, ist klar, wenn die eine Gruppe sich durch dezentes Blinzeln bemerkbar macht, die andere aber zur Begrüßung das Knie des Gegenübers reiben will. Seger glänzte durch einen sehr lockeren Vortrag, der unter anderem auch darauf hinwies, dass das Sich-einstellen auf jemand anderen in der Tradition

der deutschen Händler schon sehr lange angelegt ist, es gab regelrechte Tafeln über die Verhaltensweisen bestimmter Stämme und Gegenden. Sein Hauptpunkt drehte sich allerdings darum, was tatsächlich die Kultur eines Unternehmens ist, wie es dazu kommt, dass bestimmte Unternehmen es schaffen, dass die Mitarbeiter sich im höchsten Maße mit ihnen identifizieren. Er nannte die Bereiche Symbole, Helden und Rituale, denen wiederum Werte und Normen zugrunde liegen, die wiederum auf Grundannahmen bestimmter Kulturkreise fußen. Doch darauf noch weiter einzugehen, würde diesen Rahmen sprengen.

Aus all diesen Beiträgen wurde vor allen Dingen eines klar: Geschäftsbeziehungen sind nicht nur eine Sache von Geld und Absprachen, sondern der nonverbale Teil, die Verständigung durch bestimmte Sitten und Konventionen, nimmt einen wichtigen Platz ein. Insofern wies auch dieses Thema hin auf das kommende CAV Bundestreffen, in dem es ja auch genau darum ging: Ob nicht etwa zum erfolgreichen Wirtschaften eines Unternehmens noch eine bestimmte ethisch-moralische Grundeinstellung dazugehört, oder sogar absolut notwendig ist.

Warum rülpset und furzet ihr nicht?

Maiseminar 2006 · Schloss Walbeck
Eindrücke von Konrad Heinze

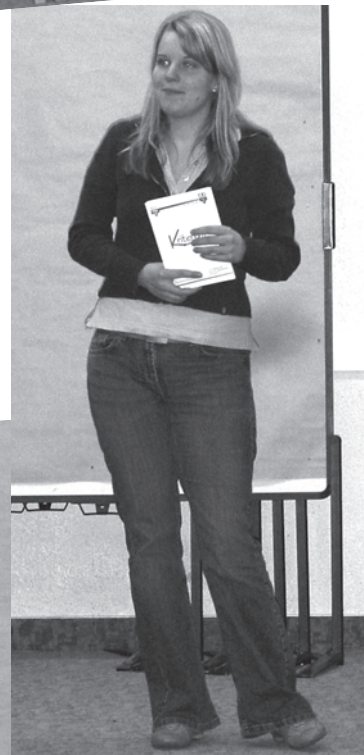
Wenn Menschen mit Menschen in Kontakt kommen, so spielen Umgangsformen manchmal eine Rolle. Entweder man kennt sich aus oder keiner kennt einen. In diesem Sinne war das Thema des diesjährigen Maiseminars gut gewählt. Tatsächlich stellt sich die Frage, warum man denn nicht rülpset oder furzet, denn in einigen Kulturen ist dies, wie wir gelernt haben, durchaus üblich und ein Zeichen von Respekt bzw. Anerkennung. Überhaupt haben wir viel gelernt. Einige waren zum ersten Mal dabei. Die haben am meisten gelernt, nämlich viele interessante Menschen kennen. Aber auch jene, die sich zum Kreis der fast immer Anwesenden zählen, lernten. Zum Beispiel von Moritz Freiherr von Knigge, dass es egal ist, wo man das Stielglas anzufassen hat. Oder auch nicht, denn nach Frau Meyden spielt genau dies eine große Rolle. Glücklicherweise waren beim Mittagessen, welches durch den Etikettcoach begleitet wurde, solche Gläser nicht vorhanden. Dass man dennoch in das ein oder andere Fettöpfchen, gerade im internationalen Umgang, treten kann, wurde im Vortrag von Herrn Dr. Frank Seger deutlich, der zeigte, zu welchen Missverständnissen es im Geschäftsleben kommen kann. Das wunderschöne Bildungszentrum Schloss Walbeck nahe der niederländischen Grenze gelegen, abseits von Stress und Lärm, war uns ein schöner Aufenthaltsort, an dem man sich sehr

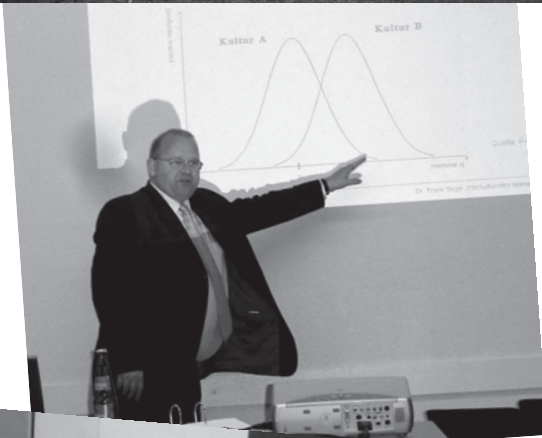
gut entspannen konnte. Leider gab es das versprochene gemütliche Grillen nicht im Freien; das Wetter hatte andere Dinge mit uns geplant. Gesellig war es dennoch, dazu taten die vegetarischen Würstchen ihr übriges. „Wieso sollte man sich die Lippen vor jedem Schluck mit der Serviette abtupfen, das finde ich affig. Was machen dann die Frauen mit ihrem Lippenstift, den sie dann jedes mal wieder abwischen?“ Darauf angesprochen Frau Meyden: „Herr Knigge hat offenbar keine Ahnung von Lippenstiften.“ Wir waren trotzdem nicht verwirrt. Da nicht, sondern am Dienstag abend, also bei dem Versuch, den linken und rechten Fuß miteinander zu koordinieren. Trotzdem hat dieser Tanzkurs Spaß gemacht. Nicht unwesentlich dabei die Leistung von Matthias Janak als Coach.

Im Feedbackbogen taucht die Frage auf, wie die Teilnehmer das Wetter bewerten. Das steht außerhalb der Macht, und so ist es auch mit vielen anderen Dingen, denen wir nicht angemessen begegnen können. Das Maiseminar 2006 gehörte garantiert nicht dazu. Es bleibt, sich noch einmal ganz herzlich bei allen Referenten zu bedanken, Frau Blänsdorf, Frau Meyden, Herrn von Knigge, Herrn Dr. Seger und natürlich dem ganzen Team des Bildungszentrums Schloss Walbeck, zuletzt dem StA für die Organisation.

DANKE!

Begegnungen





Reduce to the Mäxchen III

Ein anständiges Seminar auf Schloß Walbeck · 23.-27. Mai 2006
ein Kommentar von Rop

Warum wir nicht rülpsten und furzten, fragte die Einladung ins CJD Schloß Walbeck, doch schien das Ambiente uns mehr an solide Umgangsformen denn derbe Burggelage denken zu lassen. Die Eingangsfrage also blieb unangetastet. Ganz im Gegensatz zu Ellinganischen Knien und Oberarmen; ein Affront, der sich nur dem als Mißverständnis aufklärt, der mit Nosamdukischen Umgangsformen vertraut ist. Darauf vor allem kam es an: Etiketteregeln zu verstehen, um dem Gegenüber seinen Respekt zu erweisen, oder Grundregeln zu verinnerlichen, die immer gelten sollten. Natürlich kommt man im Biergarten kaum in Verlegenheit, die Hähnchenkeule säuberlich mit Messer und Gabel zu sezieren oder vor jedem Schluck dezent die Lippen an einer Stoffserviette abzutupfen, um bei Verlassen des Platzes dieselbe je nach Region über der Stuhllehne¹ oder links neben dem Teller zu plazieren. Wenn man aber selbst dort das Besteck auf dem Teller ablegt, bevor man dem Tischnachbarn wildgestikulierend antwortet, neigt man auch beim Staatsbankett eher dazu, dem Nachfüllservice seine Speisewünsche korrekt zu signalisieren.

Herr Knigge persönlich bewog uns dazu, nahezu jede Regel skeptisch zu hinterfragen, was unsere Trainerin mit ihrem dem Wonnemonat entlehnten Namen

ein wenig aus ihrem sonst angefragten reinen Vorführkonzept zu bringen drohte, bevor sie unser tiefgründiges Interesse an Sinn und Herkunft bestimmter Formeln entdeckte. Tatsächlich konnten wir insgesamt einige Mißverständnisse ausräumen und weitverbreitete Mutmaßungen aufklären. So ist es völlig egal, auf welcher Seite man das Ei aufschlägt, ist doch viel wichtiger, dessen Härtegrad perfekt den Wünschen seiner Gäste anzupassen. Ebenso darf man Spaghetti durchaus nach Art *tedesco*² verschlingen, zeigt damit aber durchaus, daß man nicht fähig ist, sie zivilisiert zu essen.

Rein rechtlich übrigens wäre nichts dagegen einzuwenden, selbst diesen dahergelaufenen Kommentar als Knigge-Regel zu deklarieren, weil des Freiherrns Name als unschützbarer Gattungsbegriff für Anstandsliteratur in die deutsche Sprache eingegangen ist.

Natürlich blieb eine Vielzahl Fragen unbeantwortet. Müssen Socken beispielsweise lang genug sein, um ein vermeintlich unästhetisches Stück Bein zwischen Socke und Hose bei angewinkelten oder übergeschlagenen Beinen zu verdecken, so grüble ich verduzt, von welchem Gesicht ich mich gerade abzulenken versuche, während meine Blicke die Füße meines Gegenübers umspie-

¹ Das geht ja auf 'ner Bierbank auch schlecht - und schon haben wir die Holländer dabei erwischt, wie sie vom Beifahrersitz ihres Wohnmobils nicht mal bis über den Deich gucken können.

² Barbarisch mit dem Löffel... so machen die Italiener das übrigens auch.

len. Hingegen verletzte womöglich religiöse Gefühle, wer sich erheitert, weil hautfarbene Strumpfhosen nackte Frauenbeine bedecken müssen.

Seit dem Seminar wissen wir, wie Linkshänder mit der Messer-Gabel-Löffel-Armada umzugehen haben, wie wir unseren Chef auf seinen offenen Hosenstall hinweisen und woran wir erkennen, welche Gerichte der gehobenen Gastronomie mit den Fingern verputzt werden dürfen. Nämlich... och, alles müssen wir ja auch nicht herausplutzen, denn Diskretion ist wichtig. Diskret verschweigen sollten wir etwa das Wetter³, das es erst am Sonntag in aller Herrgotts(*sic!*)frühe zuließ, Christopher den Weg durch den Wald nach Holland zu weisen. Zwar rui nierte er sich im Matsch seine Schuhe, fand aber immerhin heraus, warum Otto Sandaletten, jedoch keine Sandalen mag.

Ein Eisbecher, zwei Erdbeeren, keine frische Sahne.

Überhaupt: Handy-Empfang gab es nur bei akrobatischen Verrenkungen draußen auf der Tischplatte, wo man sich wegen des Regens jedoch nicht mal zum SMS-Schreiben aufhalten mochte; Internet und TV gab es quasi gar nicht; und das Schloß lag zu weit abseits, um die Straße zurück von Holland bekifft wiederzufinden⁴ – eigentlich blieb uns also gar

nichts anderes übrig, als uns mit zwei bis drei Würfeln und einem Würfelbecher die Nacht in den psychologischen Tiefen von Mäxchen und einer arktischen Logelei zu vertreiben. Derweil konnte *kainer* besser Billard spielen und ausgerechnet ein kleiner Rostocker brachte mich dazu, freiwillig ein großes Weizen zu trinken.

Gleich zwei Programmpunkte liefen überraschend reibungslos ab: Der Tanzkurs mit Matthias und der Outdoorparcour mit Sven und Johannes. Mit dem einen legten wir gleich mehrere heiße Sohlen aufs Parkett, wiederholten, was vom Abiball⁵ in Sachen Wiener Walzer und Cha-Cha(-Cha?) übrig war und lernten, daß es neben der von Blankenese auch noch eine richtige Polonaise gibt. Die beiden anderen wachten strengen Blickes darüber, daß draußen im Wald Spinnennetze, Mienenfelder und Schluchten ohne nennenswerte Verluste bezwungen wurden.

Alles, was wir anstandshalber in dieser Woche gelernt hatten, stellten wir am festlichen Abschlußabend bei festlicher Musik von „Quattro Dasj“⁶ unter Beweis und hatten am nächsten Morgen reichlich Gelegenheit, bei einem ausgiebigen Brunch unsere Tischsitten zu rekapitulieren. Zwischen privaten Einladungen und internationalen Geschäftstreffen werden wir künftig jedenfalls sämtliche Fettnäpfchen elegant umschiffen.

³ Auf der Rückfahrt entkam ich knapp einem Schneesturm.

⁴ Liegt zwar nicht auf dem Weg, aber trotzdem sei erwähnt, daß gerade in Japan sehr bedacht mit der Antwort umgehen sollte, wer nach dem Weg fragte.

⁵ Hinter den sieben Bergen, wo ich gerade sitze und das schreibe, heißt der übrigens Maturaball und findet ein Jahr vorher statt. Trotzdem soll man auch Südtiroler respektieren.

⁶ Gesundheit!

Bald: Hirsauer Tage 2006 der CJD Studentenschaft

19. bis 24. September 2006 (Dienstag bis Sonntag)



Warum werden...

- ... Bücher zu Bestsellern?
- ... Staaten zu Bananenrepubliken?
- ... Kinder zu Ausländerfeinden?
- ... Ideen zu Wissen?
- ... asthmakranke Kinder zu Zirkusakrobaten?
- ... die Gläser immer so schnell leer?

Diesen und anderen Fragen werden wir uns auch in diesem Jahr auf den traditionsgemäß vielfältigen HT widmen. Technik, Kultur und Politik - aus verschiedenen Fachgebieten konnten wir hochkarätige Referenten und Gäste gewinnen, und wir sind gespannt auf die Vorträge, Diskussionen und Vorführungen.

Die Organisatoren Frank Loddemann, Stefanie Hirsch und Ronald Peters freuen sich auf Teilnehmer aus dem Freundeskreis!

Tagungsort

CVJM Gästehaus Hintersee · Berchtesgadener Land · 83486 Ramsau

Das Programm in diesem Jahr

Dienstag, 19.09.06

bis 18:00 Anreise und Abendessen
20:30 Begrüßungsabend

Mittwoch, 20.09.06

8:30 Frühstück
9:30 **Bestseller. Wie sie entstehen - wie sie vergehen.**
Elmar Faber · Verleger Leipzig
12:15 Mittagessen
15:30 **Wie erziehe ich meine Kinder zu Ausländerfeindlichkeit?**
Prof. Dr. Rainer Dollase · Entwicklungspsychologe · Uni Bielefeld
18:00 Abendessen
20:30 **Musikalischer Abend mit Lucky Charm** · Berchtesgaden (angefragt)

Donnerstag, 21.09.06

8:30 Frühstück
9:30 **Das Bedingungslose Grundeinkommen -
Recht auf Arbeit oder Recht auf Einkommen?**
Dipl.-Hdl. Sylvia Zürker · Institut f. Entrepreneurship · Uni Stuttgart
12:15 Mittag
15:30 **GATE - das Tor zu GALILEO**
Dr. Günter Heinrichs · IfEN GmbH · Poing
18:00 Grillabend
20:30 World Café · Diskussion mit Prof. Peschl

Freitag, 22.09.06

8:30 Frühstück
9:30 **Wissen, Lernen und Innovation -
Kulturen des Lernens und der ‚knowledge creation‘**
Prof. Dr. Markus Peschl · Institut f. Wissenschaftstheorie · Uni Wien
12.15 Mittag
13:45 **Bergwanderung zur Blaueshütte**
18:00 Abendessen
20:00 **Manege frei für Zirkus Azebu!** · CJD Berchtesgaden

Samstag, 23.09.06

8:30 Frühstück
9:30 **Korruption als Gefahr für die Demokratie - Was jeder von uns tun
kann, damit wir in einem Staat ehrlicher Bürger leben**
Dr. iur. Wolfram Rohde-Liebenau · Transparency International
12:15 Mittag
13:45 **Hauptversammlung der CJD Studentenschaft**
19:00 **Festlicher Abend**

Sonntag, 24.09.06

ab 9:00 **Der Morgen danach - Abschieds-Brunch**
anschl. Abreise

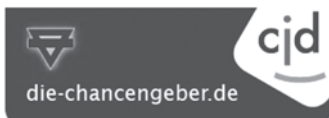
*„Wir wären gut, anstatt so roh, doch die Verhältnisse, sie sind nicht so“
Bertolt Brecht*

CAV Bundestreffen 2006



Führungsphilosophie und Unternehmensethik

15.-18. Juni 2006 (Do-So)
CJD Schloß Oppurg



Das CJD Schloß Oppurg ist eine
Bildungseinrichtung des Christlichen
Jugenddorfwerkes Deutschlands e.V.

Einladung

Liebe Freunde,

Globalisierungskampf vs. Sozialstaat, multinationale Konzernstrategien vs. lokaler Eigenarten: Wer ist heute eigentlich Träger ethischer Grundsätze, in wessen Händen liegt die Realisierung sozialer Standards?

Wir laden Sie herzlich ein, über Führungsstil und Unternehmenskultur zu philosophieren und zu diskutieren, unsere Sinne für Zwänge und Alternativen zu schärfen, wohl auch zu hören, wie man mit Anstand durch ein erfolgreiches Wirtschaftsleben steuern kann.

Unsere Referenten können unterschiedlicher nicht sein: Der Wirtschaftsjournalist Dr. Wolfgang Kaden, Chefredakteur des Manager Magazins, widmet sich der Gratwanderung zwischen Heuschreckenverhalten und verantwortungsvoller Unternehmensethik. Professor Dr. Hermann Rauhe, Musikwissenschaftler und -pädagoge, widmet sich dem schwierigen Feld des Kulturmanagements. Er war bereits früher begeisternder Gast auf Tagungen der Studentenschaft und referiert, das können wir versichern, spritzig und mitreißend wie eh und je.

Wir freuen uns auf Gedanken und Anregungen unseres Freundes Rudolf Schmidt, emeritierter Prälat der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck, einst Vorsitzender der CAV.

Gespannt blicken wir dem Festlichen Abend entgegen, der die Traditionen der CAV mit den Erinnerungen an legendäre HT-Abende vereint. Das Steven-Taylor-Trio wird mit Querflöte, Fagott und Violine im Mozartjahr aus der Zeit des Rokoko und Barock musizieren. Die Entdeckung dieses musikalischen Hochgenusses haben wir der Studentenschaft zu verdanken, die mit Steven Taylor ihren vergangenen Hirsauer Tagen einen historischen, und doch modernen Auftakt gaben.

Neben gruppendynamischen Überraschungen erwarten wir kurze spontane Beiträge aus Ihren Reihen; versäumen Sie also nicht, die Stimmbänder anzufeuchten und Zauberhut, Einrad oder Kontrabaß in die Reisetasche zu packen!

„Schauplatz“ ist das Barockschloß Oppurg in reizvoller Umgebung im Herzen Deutschlands, das bereits seit Jahren mit seiner entspannten Atmosphäre das geeignete Ambiente für die HT der Studentenschaft sowie das Bundestreffen der CAV bietet. Alle Etagen sind über großzügig-romantische Treppen oder einen Fahrstuhl zu erreichen und die gemütliche Bar befindet sich direkt neben dem Kaminzimmer. Ausdrücklich fordern wir Sie auf, auch Ihre Partner, Kinder und Enkel in das jugendfreundliche Haus mitzubringen, das mit seinem großzügigen Schloßpark abseits der Straße liegt.

Im Namen des Vorstands

Hanskarl von Unger

Hans-Albrecht Meyer-Stoll

Programm

Donnerstag, 15. Juni

bis 17:00	Anreise
18:30	Abendessen
20:00	Eröffnung des Bundestreffens gemütliche Runde

Freitag, 16. Juni

7:30	Frühstück
8:30	Exkursion zum Schloss Kochberg (Herrenhaus der Familie von Stein) und Kahla Porzellan GmbH mit Betriebsführung
12:30	Mittagessen in Kahla und Rückfahrt nach Oppurg
16:00	Dr. Wolfgang Kaden: „Unternehmensethik im Turbokapitalismus“
18:30	Abendessen
20:00	Bericht aus dem Studentischen Ausschuß (StA) und Vorbericht des CAV-Vorstandes

Samstag, 17. Juni 2006

8:00	Frühstück
9:00	Gedanken zum Tag mit Prof. Rauhe
9:30	Professor Dr. Hermann Rauhe: „Unternehmenskommunikation als Erfolgsstrategie“
12:00	Mittagessen
15:30	Plenardiskussion: „Unternehmensethik in der globalisierten Welt“
18:00	Festlicher Abend mit dem Steven-Taylor-Trio

Sonntag, 18. Juni 2006

8:30	Frühstück
9:30	Gottesdienst mit Prälat i.R. Rudolf Schmidt
10:45	51. Beschlußfassende Versammlung (BV) Tagesordnung: siehe nächste Seite
12.30	Mittagessen, Kaffee
anschließend	Ende des Bundestreffens und Abreise

Das Bundestreffen der CAV 2006 im CJD Schloss Oppurg

Ein Bericht von Roland Klimas

Vom 15. bis 18. Juni stand das alljährliche Bundestreffen an. Diesmal im Barockschloss Oppurg. Vor Jahren vom CJD übernommen, ist es nicht nur für Wirtschaftsunternehmen und die Studentenschaft zu einem begehrten Tagungsort geworden, sondern auch wir sind hier gerne zu Gast. Das liebevoll restaurierte Gebäude mitsamt seinem großzügig angelegten Park abseits des Trubels lädt in jeder Hinsicht zum Tag ein. Die Räume für die Vorträge bieten alles Notwendige und das großzügig-romantische Treppenhaus, das Kaminzimmer oder die Bar bieten gute Möglichkeiten, in kleiner oder größerer Runde gemütlich zusammen zu kommen. Und wer sich vom Ambiente des Barockschlosses nicht verzaubern lässt, der sollte mal in sich gehen.

Das diesjährige Programm bot viel. Neben dem geselligen Teil ein interessantes und aktuelles Thema. „Führungsphilosophie und Unternehmensethik“ ist in vielerlei Hinsicht in allen Gesellschaftskreisen ein brisantes Thema. Schlagwörter wie „Heuschreckenverhalten“ oder „Managergehälter“ sind kritisch in aller Munde und genauso negativ besetzt wie der Name „Ackermann“.

Um neben den Informationen aus den Medien auch live aus kompetentem Munde darüber hören, nachfragen und diskutieren zu können, waren 46 Mit-

glieder und Gäste der CAV nach Oppurg gekommen. Und, um es vorweg zu nehmen, bereut hat es keiner. Der erstmals (zumindest seit langem) eingeführte Feedbackbogen brachte fast schon erstaunlich positive Bewertungen zu Tage. Außer einem „befriedigend“ (für die Plenardiskussion) gab es im Schnitt ausschließlich (Schul)Noten von sehr gut bis gut. Und abgefragt wurde (fast) alles, vom Tagungsort über die Exkursion, die Vorträge, den festlichen Abend, die Einladung und die Einführungen im Kriterium bis hin zur Integration der Teilnehmer.

Dieses erfreuliche schriftliche Ergebnis konnte man aber auch während des Treffens unter den Teilnehmern stimmungsmäßig spüren. Bedauerlich, dass diesmal weniger gekommen waren als in den letzten Jahren. Insbesondere aus dem Kreis der 30 bis 50-Jährigen gab es einige, die aufgrund von Familie oder Beruf mit Bedauern absagen mussten oder denen kurzfristig etwas dazwischen gekommen war. Die Gemeinschaft der älteren Mitglieder und der Neuen aus dem Kreis der ehemaligen und aktuellen CJD Studentenschaft entwickelt sich aber wie erhofft gut. Der Start ist erwartungsgemäß das schwierigste, insofern kann man beim dritten gemeinsamen Treffen zufrieden sein, ohne aber weiterhin insbesondere im Kreis der Ehemaligen CJD Studentenschaftler für Aufmerksamkeit zu sorgen. Die Gemeinschaft

und das alljährliche Treffen müssen sich erst noch etablieren. Aber wer einmal da war, das galt ja auch schon in der Studentenschaft, der kommt in der Regel immer wieder.

Während der Tagung waren Generationen-gemischte Tische und Gesprächsrunden jedenfalls die Regel. Und auch beim festlichen Abend wurde gemeinsam zu unterschiedlichen Musikrichtungen getanzt, getrunken und gelacht. Lediglich ab zwei Uhr morgens, als - wie man sich erzählt - die letzte Flasche Ouzo leer war, kristallisierte sich ein harter Kern nicht müde zu kriegender Teilnehmer heraus. Dem einen oder anderen sah man es auf der Beschlussfassenden Versammlung am Sonntagmorgen dann allerdings auch an.

Die Vorträge sind an anderer Stelle komplett abgedruckt, auch eine Zusammenfassung für diejenigen, die nicht alles lesen wollen, gibt es, darüber hinaus einen Kommentar von Thilo Renz zum Vortrag von Dr. Kaden, so erübrigt es sich, hier nochmals inhaltlich darauf eingehen.

Interessant und erwähnenswert ist allerdings wieder Prof. Rauhe gewesen. Dies gilt sowohl für diejenigen, die ihn schon von mancher CJD Studentenschaftsveranstaltung kennen, als auch alle anderen. Seine charismatische Art kommt immer gut an. Was aber, so fragten sich viele, sowohl vorher als auch danach, hat er bzw. sein „Vortrag“ mit dem Thema zu tun? Ich meine, sehr viel. Vielleicht sind wir

es nicht mehr so gewohnt, einer „positiven“ Rede, die außerdem nicht nur aus Worten besteht, zuzuhören. Wir kennen nur die negativen Schlagzeilen und Berichte aus den Medien. Dem hatte sich Dr. Kaden übergangslos sofort angeschlossen. Über hohe Managergehälter zu schimpfen ist in (und einfach), alle sind empört und sofort auf einer Linie. Auf den Vortrag von Prof. Rauhe, der aufzeigte, wie es nicht nur mit Führungsphilosophie und Unternehmensethik auch anders geht, sowie einen anderen Vortragsstil musste man sich erst mal einstellen. Auch da war man zwar gleich mittendrin und mitgerissen, seine Aussagen sind jedoch nicht so offensichtlich. Sie beschränkten sich nicht nur auf seine Worte. Er wollte sich selbst rüberbringen, sein ganzes Leben, seine Art von Führung und Ethik.

Spannend und kontrastreich in Bezug auf Inhalt und Art waren die Vorträge auf jeden Fall. So hatte es nach dem charismatischen Auftritt von Prof. Rauhe die Plenardiskussion schwer, in Gang zu kommen. Die Beurteilung der Teilnehmer im Nachgang hat dies auch bestätigt. Vorschläge, in Kleingruppen zu diskutieren etc., sollten überdacht werden.

Interessant wurde am Sonntag dann auch noch die Beschlussfassende Versammlung. In der Regel sind die (wenn überhaupt anstehenden) großen Diskussionen an den Vortagen bereits geführt und es stehen im Wesentlichen Formalien und Beschlüsse im Vorder-

grund, doch diesmal gab es ein paar mehr Nachfragen aus dem Plenum.

Der Zuschuss an die Studentenschaft muss gesenkt werden. Die Rücklage wurde in den letzten Jahren deutlich abgebaut und mit den aktuellen Mitgliedsbeiträgen allein ist der bisherige Zuschuss nicht zu halten. Die Kosten für das dreimal im Jahr erscheinende Kriterium sind zwangsläufig gegenüber einer Ausgabe im Jahr gestiegen. Neue und zahlende Mitglieder sind allerdings nötig und um diese muss sich neben persönlichen Kontakten eben auch eine mehrmals im Jahr erscheinende Mitgliederzeitschrift kümmern. Die Mitgliederzahlen steigen zwar auch jetzt schon, aber Beiträge werden von den aus der aktuellen CJD Studentenschaft kommenden Mitgliedern bis zum Abschluss ihrer Ausbildung und dem 30. Lebensjahr nicht erhoben.

Dem Vorstand wurde aufgetragen, Lösungen zu erarbeiten, um neue Mitglieder besonders aus dem Kreis ehe-

maliger CJD Studentenschaftler der „mittleren“ Generation zu bekommen, die Finanzsituation dadurch gleich mit zu verbessern, verbunden mit dem dadurch wieder höheren und möglichst konstanten Zuschuss für die Studentenschaft. Ebenfalls zu überarbeiten ist die Beitragsordnung, u.a. auch in Bezug auf Partner-Mitgliedschaften.

Nachdem dann aber auch diese Beschlussfassende Versammlung geschlossen werden konnte, gab es zum Abschied für alle Teilnehmer einen Teil des von allen am festlichen Abend gemeinsam gestalteten Gemäldes als Erinnerung mit auf den Heimweg. (Das Gesamt-Gemälde ist auf den Bildern zum Bundestreffen zu sehen.)

Das Bundestreffen 2006, eine äußerst gelungene Veranstaltung in vielerlei Hinsicht, war zu Ende - aber nach dem Bundestreffen ist vor dem Bundestreffen. 2007 in Rothenburg o.d.T. geht's weiter.

BT Begegnungen I





CAV Bundestreffen

Ein Überblick über die Vorträge – von Jacob Langeloh

Das CAV Bundestreffen in Oppurg führte zwei sehr unterschiedliche Vorträge zu einem brisanten Thema ins Feld: Was ist aus der Unternehmensethik geworden? Gibt es nur noch Heuschrecken überall, die um des Profits willen in Jahren gewachsene, gesunde Strukturen zerstören und einreißen, aus bloßer Gewinnsucht? Brauchen Unternehmer nicht ein Minimum an ethischen Richtlinien, oder gewinnen die Skrupellosen?

Zunächst ging es um die Bestimmung des Problems, was der Chefredakteur des Managermagazins, Wolfgang Kaden, übernahm. Er stellte in seinem Vortrag „Wirtschaftsethik in Zeiten des Turbokapitalismus“ sehr differenziert und anschaulich dar, warum wir den Eindruck haben, dass es schlimmer geworden sei, um Heuschrecken, Hedge Fonds und Topmanager herum. Er führte damit ein, dass das Thema der Wirtschaftsethik in den vergangenen Jahren enorm an Bedeutung gewonnen hat, auch innerhalb seiner eigenen Redaktion. Nachdem er anfänglich nach ökonomischen Gesichtspunkten befand, dass dieses Thema den Markt nichts angeht, sei er belehrt worden, wie wichtig dieses Vertrauen der Bürger gegenüber der Wirtschaft ist, das im Moment stark erschüttert sei.

Er beschäftigte sich nun also mit Wirtschaftsethik, und zwar mit den Aktionen in der Grauzone, nicht mit den Verbrechen, die gesetzlich geahndet werden,

wie etwa die Bilanzfälschung bei Enron. Es gebe hier mehrere Ärgernisse: Einerseits die Managergehälter, die in den letzten Jahren massiv gestiegen seien, ohne, dass der wirtschaftliche Erfolg dies annähernd rechtfertige. Es gebe regelrecht einen Wettbewerb zwischen Managern, wer am meisten Gehalt aus seinem Unternehmen herauskitzelt, ohne, dass diese Praxis kritisiert würde. In den Jahren 2004/2005 stiegen die Managergehälter um 30%, die Tariflöhne dagegen um 1,3%. Ein zweiter Punkt sei etwa die Bilanzierung von Unternehmen, die unglaublich schwierig zu durchblicken sei und soviel Spielraum erlaube, dass es kaum möglich ist herauszufinden, wie es tatsächlich um ein Unternehmen steht. Beide Verhaltensweisen befinden sich von der moralischen Bewertung her noch nicht eindeutig im Verwerflichen - es gibt Stimmen, die sie für akzeptabel halten, es gibt Kritik, die auch diese Praktiken verdammt. Es komme auch paradoxerweise vor, dass Manager, die privat gute Kirchgänger, zuverlässige Freunde und bescheidene Menschen sind, in ihrer Managementfunktion wie harte Hunde agieren, etwa der LIDL-Chef Dieter Schwarz, der aufrechterhält, dass es keine Arbeitnehmervertretung bei LIDL gibt und die Gehälter noch 20% unter den entsprechenden bei Aldi liegen.

Diese Phänomene sind, laut Kaden, Symptome mit insgesamt fünf möglichen gesellschaftlich-politischen Ursachen:

-
1. Egoesellschaft: Jeder arbeitet für sich allein und für seinen Genuss, Geld ist der einzige Wertmaßstab, deswegen wird das Verhalten der Manager toleriert.
 2. Wettbewerb: Der internationale Wettbewerb ist intensiver als zuvor.
 3. Globalisierung: Die nationale Bindung, die viele Unternehmen lange hatten, existiert kaum noch.
 4. Finanzmarkt: Das einzige Ziel von Unternehmen ist es, ein möglichst gutes Ergebnis einzufahren; die Zahlen müssen stimmen.
 5. Portfolio-Management: Unternehmen werden dauernd auseinandergenommen und neu zusammengesetzt, die Identifikation mit dem Unternehmen spielt keine entscheidende Rolle mehr.

Es scheint also zu einem Systembruch gekommen zu sein: Die Wirtschaft läuft in ihrer eigenen Welt, die mit Menschen und Nationalstaaten nicht mehr viel zu tun hat. Die scheinbar einzige Lösung wäre, Deutschland vom Weltmarkt zu isolieren, aber das ist schwerlich denkbar, geschweige denn, machbar. Dennoch zeigte sich Wolfgang Kaden nicht pessimistisch und formulierte einige Ideen, aus welchen Richtungen Lösungen kommen könnten.

1. Es scheint, als ob auch einige Unternehmer begriffen hätten, dass es in der Wirtschaft nicht nur um Profit geht, bzw. dass unethisches Handeln auch langfristig den Profit senken kann. Daher werden Dinge

wie Unternehmensethiken eingeführt, die bei der Einbindung der Mitarbeiter in das Unternehmen helfen sollten.

2. Es gibt Institutionen, die gegen die Tendenzen anarbeiten, etwa Transparency International, aber auch einfach die Medien, die unethisches Verhalten thematisieren; man denke z.B. an den Aufschrei nach dem Victory-Zeichen von Josef Ackermann. Im Feld der Bilanzklarheit und -wahrheit kann auch der Staat hilfreich sein, indem er verbindliche Normen für die Bilanzdarstellung erlässt und international verhandelt.

Insofern schloss der Vortrag zwar nicht euphorisch, aber immerhin mit der Aussicht auf Besserung. Einen ganz anderen Ansatz, der auch auf Besserung aus war, präsentierte uns aber am Nachmittag Prof. Dr. Herman Rauhe.

Herman Rauhe gestaltete seinen Vortrag ungemein persönlich und, auf den ersten Blick, thematisch unübersichtlich. Er begann mit seiner eigenen Vita, wie er zunächst von der Musikhochschule Hamburg abgelehnt wurde, im zweiten Versuch aufgenommen wurde und zuletzt als ihr Präsident all diejenigen Regelungen abschaffte, die ihm selbst zum Verhängnis wurden, und auch dadurch der Hochschule ein zukunftsfähiges Profil verliert.

Aus seiner persönlichen Tätigkeit in Aufsichtsräten aller Art wählte er nur zwei Beispiele, die Tätigkeit in einer bekannten Hotelkette und der Betrieb

einer der ältesten europäischen Akkordeonfabriken. Beide Beispiele haben eines gemeinsam: Trotz der harten Zeiten in der jeweiligen Branche geht es den Unternehmen sehr bzw. vergleichsweise gut und bei beiden scheint dies ähnliche Gründe zu haben: Es wird auf ein gutes Geschäftsklima geachtet, insbesondere den eigenen Mitarbeitern gegenüber. Dadurch identifizieren sich die Mitarbeiter mehr mit dem Unternehmen und sind in Krisenzeiten auch einmal dazu bereit, auf einige ihrer Einkünfte zu verzichten. Die Mitarbeiterstruktur bleibt dabei stabil und fluktuiert nicht im gleichen Maße wie bei anderen Unternehmen.

Warum ist nun, wie der Titel suggeriert, diese Form der Unternehmenskommunikation eine Erfolgsstrategie? Die Antwort, die Rauhe nun anhand vieler alter und neuer Beispiele anführte, ist relativ simpel: Weil der geringste Teil unserer Kommunikation über den sprachlichen Gehalt abläuft und umso mehr über nonverbale Bestandteile und die Melodie innerhalb der Sprache selbst. Insofern reicht es nicht aus, einfach Befehle weiterzugeben. Damit sinnig kommuniziert wird und das Klima dem Unternehmen weiterhilft, muss die Kommunikation auch unterbewusst ankommen.

Für die Macht der Melodie in der Sprache, und so auch für die Macht der Musik folgten nun viele Beispiele, etwa die Möglichkeiten, Patienten nach einem Schlaganfall bei der Rehabilitation zu helfen oder wie man sich in Bewerbungs- und Prüfungsgesprächen

gut verkauft - nicht die Inhalte sind das wichtigste, die Ausführung und der Eindruck müssen stimmen. Und diese Faktoren, soweit sie beachtet werden und richtig umgesetzt, können zu Erfolgsmerkmalen von Firmen werden, indem die gute interne Kommunikation zu der oben beschriebenen höheren Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter führt. Wie setzt man es aber um, miteinander gut umzugehen? Rauhe brachte es auf eine bekannte Formel: Glaube, Hoffnung, Liebe, kurz: GHL. Indem wir diese Werte beachten, wenn wir miteinander kommunizieren, indem wir so miteinander umgehen, schaffen wir die Rahmenbedingungen, in denen wir auch erfolgreich wirtschaften können.

Nochmals also die Frage: Wie konnte der Vortrag von Prof. Rauhe als Gegenmodell oder als Antwort auf die Probleme gewertet werden, die Kaden aufzeigte? Meiner Meinung nach diene sein Modell nicht als Ansatz dazu, die existierenden Probleme zu beseitigen - das ist eine viel komplexere Aufgabe und kann nicht allein mit individueller Liebe und Prinzipienfestigkeit bestritten werden. Aber sein Konzept beschrieb einen Weg, wie man als Christ innerhalb des wirtschaftlichen Systems, dem wir zu einem gewissen Grade unterworfen sind, weiterhin erhobenen Hauptes agieren kann, ohne sich wirtschaftlich zu ruinieren: Indem man sich die Produktivität eines guten Umgangs miteinander zunutze macht und daraus sein Kapital schlägt.

Unternehmensethik für Neukunden

Erwartungen und Eindrücke bei meinem ersten CAV Bundestreffen
von Frank Loddemann

Eigentlich war ich ja mit der Erwartung angereist, viel schlafen zu können. Denn die älteren Semester, so dachte ich, würden ohnehin mit den Hühnern ins Bett gehen. Noch mit einer ausklingenden Grippe in den Knochen hoffte ich also auf Sommerfrische und Erholung im Ländlichen. – Die Überraschung war groß: Erholt habe ich mich prächtig, allerdings ohne viel geschlafen zu haben.

Zur Erholung haben nicht nur die ländliche Umgebung und die tolle Unterbringung und Bewirtung auf dem Schloss beigetragen. Ich habe viele anregende Gespräche geführt, inspirierende Bekanntschaften gemacht und alte Freunde getroffen. Dabei kam es zum regen Austausch sowohl mit Vertretern älterer Generationen als auch mit Menschen in meinem

Alter, die Mischung empfand ich als ausgesprochen angenehm.

Noch zwei Worte zum Programm: erstklassig! Über die Qualität der beiden Referenten brauche ich nichts zu schreiben. Die Exkursion stellte sich als echter Glücksgriff heraus. Die Führung durch das Porzellanwerk, die ich mir vorher eher als eine Art Butterfahrt ausgemalt hatte, entpuppte sich als sehr interessant.

Und wenn dieser Beitrag mehr oder weniger unerschwellig als Werbung funktioniert, dann ist das aus meiner Sicht ethisch durchaus vertretbar. Ich kann mit bestem Gewissen jedem potentiellen „Neukunden“ ans Herz legen, am nächsten Bundestreffen der CAV selbst teilzunehmen.

Wirtschaftsethik im Turbokapitalismus

zum Vortrag auf dem Bundestreffen 2006
von Wolfgang Kaden

Lassen Sie mich eines vorausschicken: Ich bin Volkswirt und Wirtschaftsjournalist. Kein Moralphilosoph, keiner der sich hauptberuflich mit Wirtschaftsethik beschäftigt.

In meinem Studium haben Werte und Normen der Wirtschaftssubjekte praktisch keine Rolle gespielt, sie sind übrigens auch heute noch nicht, wie ich mir habe sagen lassen, Teil der Ausbildung von Wirtschaftsstudenten. Und ich muss hier auch bekennen, dass ich die Beschäftigung mit dieser Thematik bis vor nicht allzu langer Zeit für reine Zeitverschwendung gehalten habe.

Umzudenken habe ich erst vor etwas mehr als drei Jahren gelernt. Die Redaktion von *manager magazin* hat mir zu diesem Prozess verholfen. Im Frühjahr 2001 – der sogenannte Neue Markt, Sie erinnern sich, war im freien Fall, die ersten Betrugsgeschichten wurden öffentlich, nichtsahnende Anleger verloren ihr Erspartes – im Frühjahr 2001 also meinten einige Kollegen in einer Redaktionskonferenz, wir müssten doch mal etwas über die Moral von Unternehmern und Topmanagern schreiben.

Ich wehrte mich: Das sei kein Thema für mm. Was moralisch und was unmoralisch sei, das entscheide der Markt. Für wirtschaftliches Handeln setze der Staat die Rahmenbedingungen, innerhalb dieses von Staat und Gesellschaft gesetz-

ten Rahmens sei alles erlaubt. Für das Nichterlaubte seien die Strafgerichte zuständig.

Das Moralgesülze wollte ich nicht im Heft haben.

Ganz konsequent dem Bonmot des Schriftstellers Karl Kraus folgend; der hatte zu Beginn des 20. Jahrhunderts einem Studenten gesagt: „Sie wollen Wirtschaftsethik studieren? Dann studieren Sie entweder das eine oder das andere.“

Nun entscheidet der Chefredakteur zwar, was ins Blatt kommt. Aber ein guter Chefredakteur hört auch auf seine Redakteure. Das habe ich getan, Gott sei Dank. Denn tatsächlich sind die Normen und Werte unternehmerischen Handelns inzwischen ein großes Thema geworden. In den Unternehmen, aber auch und gerade außerhalb derselben.

Es ist gewiss keine journalistische Übertreibung, wenn ich sage: Noch nie seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs war das Vertrauen in die Wirtschaftseliten so erschüttert wie derzeit. Analysten, Banker, Vorstandsvorsitzende, Aufsichtsräte – sie alle erscheinen vielen Zeitgenossen wie eine Horde von Halb- oder Vollzeitkriminellen.

Die Wettbewerbsgesellschaft, so der verbreitete Eindruck, ist inzwischen zur

Raffgesellschaft verkommen, die keine Regeln beim Ausleben des Erwerbstriebs mehr kennt. Arbeitsplätze werden aus nackter Profitgier gestrichen oder nach Asien verlagert, Anleger und Aktionäre werden hemmungslos um ihre bescheidenen Vermögen gebracht, Bilanzen ohne Skrupel manipuliert, Vorstände greifen wie selbstverständlich zwecks Selbstbereicherung in die Kassen der ihnen anvertrauten Unternehmen.

Inzwischen haben die Unternehmen das Thema „Werte“ und „Moral“ aufgegriffen. Aber Top-Manager tun sich mit diesem Subjekt nicht leicht. Viele schätzen es so ein, wie ich in meiner ersten Reaktion während der Redaktionskonferenz: Moral hin, Moral her, letztlich ist der Gewinn die Währung, an der ich als Unternehmenschef gemessen werde.

Wer so spricht, der kann sich immerhin auf den Urahn des modernen Kapitalismus berufen, auf den guten alten Adam Smith. Er fand die wunderbare Synthese zwischen dem Eigennutz und dem Wohlergehen aller: Der Marktmechanismus, der den Besten am kräftigsten belohnt, sorgt laut Smith wunderbarer Theorie dafür, dass das Gewinnstreben des Einzelnen am Ende der Gesellschaft als Ganzem zugute kommt.

Diese Sichtweise mag für Marktradikale ausreichend sein. Für viele Zeitgenossen ist sie jedoch unbefriedigend, und ich glaube, dass sich darunter auch viele Topmanager befinden.

Sie fragen schon nach dem Wertesystem, an dem die Unternehmer und Manager ihr Handeln ausrichten.

Ich möchte mich zunächst mit den Verstößen gegen den sittlichen Kodex beschäftigen, wie er gemeinhin für eine bürgerliche Gesellschaft gilt.

Grob gesprochen, geht es bei den vermeintlichen oder tatsächlichen Verstößen um zwei große Blöcke. Zum einen um richtiggehende Gesetzesverstöße. Und zum anderen um all die Machenschaften, die sich eher in einer Grauzone bewegen. Wobei Letzteres sicherlich der interessantere Bereich ist.

Zunächst, relativ kurz, zu den Gesetzesverstößen.

Aufgeschreckt haben in den Jahren nach der Jahrtausendwende und dem Internet-Hype vor allem die ganz groben Fälle. Wie der des Bodo Schnabel und seiner Neue-Markt-Firma Comroad, der mit Hilfe einer Briefkastenfirma in Hongkong Umsätze auswies, die es nie gegeben hat. Oder den des Bernd Schmider, der mit seiner Firma Firma Flowtex Bohrgeräte nur auf dem Papier verkaufte und sich die Maschinen mittels gefälschter Leasingverträge von renommierten Banken bezahlen ließ.

Alles zweifelsfrei Fälle schweren Betrugs, Fälle die allenfalls durch das Ausmaß der Dreistigkeit auffallen.

In diesen Komplex gehört Korruption, soweit sie strafbar ist. Kein geringzu-

schätzendes Delikt. Die Zahl der Korruptionsverfahren hat sich laut Bundeskriminalamt seit Mitte der neunziger Jahre verfünffacht.

In diese Rubrik gehören aber auch die Kartellvergehen, die nicht wenigen unserer Topmanager als lässliche, quasi betriebsnotwendige Sünden erscheinen. Große Namen wie BASF oder HofRoche sind in den letzten Jahren in solche Verfahren verwickelt gewesen.

Es gibt Branchen, in denen Kartellverstöße quasi zum Betriebsalltag gehören. Ich glaube, die Topmanager der Zementindustrie können sich gar nicht vorstellen, wie sie ihr Produkt ohne Preisabsprachen mit Wettbewerbern verkaufen sollen. Ich gehe mal davon aus, dass da die Bußgelder fester Bestandteil der Kostenrechnung sind.

So richtig amüsant ist das nicht. Man muß sich immer darüber im Klaren sein, was ein Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht tatsächlich bedeutet. Letztendlich geht es darum, dem Kunden, den man in Festvorträgen immer so gern besingt, mehr Geld abzunehmen als dies bei einem nach den Regeln funktionierenden Markt möglich wäre: Eine elegante Form der Räuberei.

Betrug (wie im Fall Comroad oder Flowtex), Kartellverstöße, Korruption von Amtsträgern – das alles sind Fälle für die Gerichte. Hier müssen wir uns nicht länger aufhalten. Das hat es immer schon gegeben, und bemerkenswert erscheint nur, dass die Zahl solcher kriminellen

Vergehen zugenommen hat und die Strafjustiz sich vergleichsweise schwer damit tut, sie adäquat zu ahnden.

Viel aufregender finde ich all das, was sich im sogenannten Graubereich abspielt – also dort, wo fragwürdige Handlungen nicht durch das Strafgesetz oder das Kartellrecht erfasst werden.

Fangen wir, ganz vordergründig, beim sichtbarsten Ärgernis an, bei den Bezügen, bei denen ethische Grundsätze nach meiner Einschätzung kaum noch eine Rolle spielen.

Es ist ja inzwischen allgemein bekannt, dass sich die Einkommen der Vorstände immer weiter von denen ihrer Mitarbeiter entfernt haben. In den USA verdient ein CEO heute das 200fache und zum Teil sogar das 500fache dessen, was ein normaler Arbeitnehmer erhält. Vor einigen Jahrzehnten lag der Pegel noch beim 30fachen, was ja auch nicht schlecht ist. In Deutschland ist das Gefälle nicht ganz so groß, aber auch immer steiler geworden.

Die Bezüge der Vorstände unsererer DAX-Konzerne stiegen in den vergangenen Jahren im Schnitt um 30 Prozent per annum. Und das in einer Zeit, in der die Herren (es sind ja nur Männer...) immer wieder gepredigt haben, die Mitarbeiter müssten Maß halten, um die Wettbewerbsfähigkeit der Firma nicht zu gefährden.

Josef Ackermann von der Deutschen Bank hat für 2005 11,9 Millionen Euro

überwiesen bekommen, Harry Roels von RWE 6,8 Millionen, Henning Kagermann von SAP 6,1 Millionen und Wulf Bernotat von Eon 5,7 Millionen.

Ein Vorstand eines DAX-Konzerns verdiente 2005 im Durchschnitt 2,57 Millionen Euro. Umgerechnet also knapp fünf Millionen Mark. Das ist ein Wert, den vor zehn Jahren kein Vorstandsvorsitzender eines DAX-Konzerns erreichte.

Ein schwacher Trost, dass die US-Manager noch viel unverschämter hinlängen. Da kamen die Vorstandschefs 2004 auf einen Durchschnittswert von 14 Millionen Dollar. Obszön.

Mit Leistung und Ergebnis haben diese Einkommenssteigerungen wenig bis nichts zu tun. Ich will nicht verkennen, dass unter Umständen der richtige Mann an der Spitze entscheidend sein kann für den Aufstieg oder der Niedergang eines Unternehmens.

Aber ich glaube einfach nicht, dass die Qualität des Topmanns das entscheidende Kriterium für dessen Besoldung ist. Für diesen Verdacht gibt es ein, wie ich finde, unschlagbares Argument: Auch in den ersten Jahren dieses Jahrzehnts stiegen die Managerbezüge bei den meisten deutschen Unternehmen steil an – in einer Phase, als die Gewinne bröckelten und der Börsenwert der Unternehmen verfiel. Was hatten diese Steigerungen also mit Leistung zu tun?

Ein anderes Indiz, dass die Bezahlung sich längst von der Leistung abgekoppelt

hat, ist die Bezahlung des japanischen Spitzenpersonals in der Wirtschaft. Die liegt nämlich nicht nur weit entfernt von der der Amerikaner, sondern ist auch niedriger als die der Deutschen in Top-Positionen. Dennoch sind nicht wenige japanische Unternehmen besser oder mindestens genauso gut wie ihre amerikanischen oder deutschen Wettbewerber.

Richtig grotesk wird die Einkommensbetrachtung, wenn man die sogenannten Aktienoptionen mit einbezieht. Viele dieser Aktienoptionen sind ein Wirtschaftsskandal. Ein Skandal im Verborgenen allerdings hier in Deutschland, weil der Sachverhalt kompliziert ist und sich für die Emotionalisierung eines breiteren Publikums nicht eignet. Hier wären Unternehmen innerhalb weniger Jahre vom gerade amtierenden Management ausgeplündert worden, wenn sich die Börsenkurse entsprechend entwickelt hätten. Und das alles ganz legal.

Inzwischen haben viele Unternehmen ihre Aktienoptionsprogramme wieder eingestellt oder doch so weit verändert, dass sich die Bereicherung der begünstigten Führungskräfte in erträglichen Grenzen hält. Eine gute und notwendige Reaktion auf öffentliche Kritik und auf Kritik von Aktionären auf den Hauptversammlungen.

Dennoch wird es immer wieder versucht. Anfang Mai war zu lesen, dass die Hypo Real Bank ein Optionsprogramm einführen wollte, wie meist ohne Zustimmung der Hauptversammlung. Institutionelle

Aktionäre erzwangen eine Abstimmung in der HV. Und siehe da: Mit 63 Prozent der Stimmen wurde das Programm abgelehnt. Das Gleiche lief Mitte Mai in der HV des Biotechnologie-Unternehmens Biotest ab.

Der Vollständigkeit halber will ich, wenn ich mich mit der Honorierung der Wirtschaftselite beschäftige, auch noch auf all die schönen Gaben hinweisen, die Amerikaner so nett die „Invisibles“ nennen. Jene Dienste, die Vorstände neben guter Honorierung und üppiger Pension gern in Anspruch nehmen.

Neulich brachte mich der Fahrer eines Vorstands einer Frankfurter Großbank zum Flughafen. Irgendwo zwischen City und Airport klingelte das Handy. Die Frau des Bankers war am Telefon. Und diktierte dem Mann an einer Straßenkreuzung, als die Ampel auf Rot stand, was er heute bitte aus dem Supermarkt holen sollte. Unternehmens-Feudalismus.

Herr Renz hat in seinem Beitrag im Programmheft auf den Fall Deuss hingewiesen. Jenen Mann, der Karstadt ins Desaster geritten hat. Und dem nun vertraglich bis zum Lebensende Fahrer und Automobil vom Unternehmen gestellt werden. Das neue Karstadt-Management wollte diese Privilegierung beenden und kündigte einseitig den Vertrag. Deuss war sich nicht zu schade, vor Gericht zu ziehen und bekam recht. *Pacta sunt servanda*.

Oder nehmen Sie den Fall Jack Welsh. Der Mann bezieht eine viele Millionen

teure Pension von General Electric. Er hat im Lauf seines erfolgreichen (!) Managerlebens einen dreistelligen Millionenbetrag verdient.

Dennoch ließ er sich beim Wechsel in den Ruhestand vom Konzern zahlreiche *Invisibles* zusichern. Unter anderem die freie Nutzung der Firmenjets oder eine 400 Quadratmeter große Wohnung am Central Park in New York, für die GE das Personal stellte und in der das Unternehmen für Nachschub beim Füllen des Kühlschranks zu sorgen hatte.

Das alles wäre übrigens nie an die Öffentlichkeit gelangt, wenn der gute Jack Welsh bei seiner zweiten Ehefrau geblieben wäre. Doch als er die verließ, um eine andere zu ehelichen, kam es zu einer Auseinandersetzung um die Vermögenswerte. Und da musste vor Gericht auch der Pensionsvertrag offen gelegt werden, den dann ein verdienstvoller Zeitgenosse ins Internet stellte.

Die Gier dieser Mächtigen scheint wahrlich keine Grenzen zu kennen. Zuweilen hat man den Eindruck, dass die Elite der angestellten Manager einen internen Wettbewerb veranstaltet, in dem der als Sieger ausgerufen wird, dem es gelingt, das Unternehmen, für das er arbeitet, am nachhaltigsten auszunehmen.

Vielleicht ist es aber auch das Bestreben der angestellten Manager, mit den wahren Kapitalisten gleichzuziehen: den Eigentümer-Unternehmern. Man erlebt ja immer wieder diese Metamorphose bei Vorstandsvorsitzenden, die nach

einer Weile im Amt von sich und dem Unternehmen in der ersten Person sprechen: „...dann habe ich diese Kapitalerhöhung durchgezogen“. Wer sich quasi mit dem Eigentümer identifiziert, hat auch keine Hemmungen mehr, sich schamlos zu bedienen.

In Deutschland ist die skandalöse Selbstbereicherung, die viele Vorstände betreiben, lange Zeit erstaunlich kritiklos hingenommen worden. Eine Wende brachte hier der Mannesmann-Prozess, als zum ersten Mal mit Erstaunen von einer breiteren Öffentlichkeit registriert wurde, was sich da in den Konzernen tut.

Mir schien zunächst, dass hier unternehmerisches Handeln auf fragwürdige Weise kriminalisiert wird. Doch je länger sich vor drei Jahren der Prozess hinzog, je mehr Einzelheiten in der Verhandlung ans Tageslicht kamen - umso mehr begann ich umzudenken.

Das Entscheidende ist: Dieser Fall hat erstmals in aller Breite öffentlich thematisiert, mit welcher Unverfrorenheit hierzulande – und nicht nur hierzulande – Spitzenkräfte der Wirtschaft zu ihren eigenen Gunsten über Vermögenswerte anderer verfügen.

Allerdings: Nachdem Esser + Co tatsächlich vor Gericht gelandet waren, konnte ich noch weniger verstehen, warum vorher so mancher Aktienoptionsplan nicht strafrechtlich behandelt wurde. Hier wird nicht weniger als im Hause Mannesmann hinter verschlossenen Türen gekungelt, hier wären, wenn

die Börsen nur mitgespielt hätten, noch ganz andere Summen geflossen. Wie kann, wie konnte all das geschehen?

Ganz einfach: Weil sich allzu viel Macht bei wenigen zusammenballt; weil diese Macht nur höchst unzulänglich kontrolliert wird.

Diejenigen, die in den Aufsichtsratspräsidien oder den entsprechenden Ausschüssen der Kontrollorgane über die Bezüge von Vorständen entscheiden, sind oder waren selbst Topmanager. Sie haben bei der Entscheidung ihrer Kollegen immer auch das eigene Schicksal vor Augen. Nach der Devise, wenn bei der Müller AG soviel bezahlt wird, müssen wir bei der Meier AG auch nachziehen.

Es mangelt an Transparenz, es mangelt an echtem, offenem Wettbewerb. Was bezahlt wird, sind keine Marktpreise sondern durch Macht zustande gekommene Vergütungen.

Dazu kommen die zweifelhaften Segnungen der Globalisierung. Die Unternehmen und ihre Chefs fühlen sich frei von Rechtfertigungszwängen, schweben quasi wertefrei im globalen Raum. Und wenn sie denn schon mal Auskunft geben, verweisen sie gern auf andernorts gezahlte Gehälter, die die hiesigen weit übertreffen.

Das sind für die Deutschen die amerikanischen Verhältnisse. Doch der gern gemachte Verweis auf die USA über-

zeugt mich in diesem Zusammenhang überhaupt nicht. Es gibt keinen Grund, warum deutsche Vorstände die Absurditäten der Amerikaner nachmachen müssen. Die Angebote von US-Unternehmen, in ihren Vorstand überzuwechseln, dürften sich doch arg in Grenzen halten.

Ich würde mich beim Thema Manager-Gehälter nicht so lange aufhalten, wenn hier nicht ein so beklagenswerter Gegensatz bestünde, der das Thema der Unternehmensmoral im Turbokapitalismus fundamental berührt: Während die Bezüge der Vorstände in immer lichtere Höhen klettern, müssen sich die meisten Arbeitnehmer mit stagnierenden und zum Teil rückläufigen Einkommen abfinden.

Von 2004 auf 2005 beispielsweise, als die Managergehälter einen gewaltigen Sprung nach oben machten, stiegen die Tariflöhne um magere 1,3 %. Nominal. Nach Abzug der Preissteigerungsrate und der höheren Sozialbeiträge bedeutete das ein reales Minus.

Auch in der Schweiz wird derzeit eine Debatte über die Bezüge der Topmanager geführt. Da rechneten die Zeitungen vor, das der Verdienst des UBS-Chefs Ospel im vergangenen Jahr dem Fünfzigfachen eines Ministergehalts entsprach und dem Achthundertfachen einer Putzfrau. Sogar die Liberalen von der Freisinnig-Demokratischen Partei (FDP) finden das anstößig. Einer ihrer Abgeordneten, selbst Unternehmer befand: „Überzogene Managerlöhne

untergraben die Grundregeln unseres Zusammenlebens“.

Darum genau geht es auch hierzulande. Ich habe keine Zweifel, dass die Einkommen in Deutschland – anders als die Gewerkschaften immer noch verkünden – nicht mehr wie früher steigen können; ja, dass wir uns höchstwahrscheinlich als Folge des verschärften internationalen Wettbewerbs hierzulande auf eine Wohlstandsminderung einstellen müssen.

Die Reichtümer auf dieser Erde werden derzeit neu verteilt, und es scheint unvermeidlich, dass dies zu Lasten der alten Industriegesellschaften in Europa und Amerika geht.

Aber wenn dieser Prozess ohne gesellschaftliche Eruptionen ablaufen soll, dann ist es nicht hinnehmbar, dass eine kleine Kaste sich ungeniert bedient, während die Masse sich zunehmend einschränken muss. Zumal dies ja die gleichen Unternehmenschefs sind, die, zu Recht, auf ihre Kostenprobleme im internationalen Wettbewerb hinweisen und auf eine Senkung der hiesigen Arbeitskosten drängen.

An dieser Stelle noch ein kurzer Ausflug in die Welt der deutschen Gewerkschaften, in der es immer wieder viel zu bestaunen gibt. All die grandiosen Einkommenssteigerungen, von denen eben die Rede war, werden in Präsidien von Aufsichtsräten behandelt und beschlossen. In denen sitzen, dank der Mitbestimmung in Aufsichtsräten, bei den gro-

ßen Konzernen neben zwei Vertretern der Anteilseigner auch zwei der Gewerkschaften.

Die könnten diese Einkommensmehrung der Vorstände durch ein schlichtes Nein verhindern. Tun sie aber offenkundig nicht. Wollen Sie sich nicht die Argumente für die nächste Kundgebung zum 1. Mai nehmen? Machen Sie, was schon wahrscheinlicher ist, mit den Vorständen Gegengeschäfte, etwa derart, dass eine Werksschließung erst einmal ausfällt, wenn das Salär erhöht wird?

Ich weiß es nicht. Ich weiß nur, dass die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten zu Kungelgeschäften verführt, dass sie im Übrigen zu Kontrolle der Unternehmen verschlechtert und dass sie nach meiner Meinung abgeschafft gehört.

So viel zur Mitbestimmung, so viel zur Bezahlung der angestellten Unternehmer.

Ich komme nun zu einem anderen Bereich aus unserer Grauzone: den Bilanzierungspraktiken.

Bilanzwahrheit und Bilanzklarheit sind unverzichtbare Voraussetzungen für eine funktionierende Unternehmenswirtschaft. Geldgeber (Banken wie Aktionäre), Mitarbeiter, Lieferanten, auch die Kunden haben einen Anspruch, über die finanzielle Situation korrekt informiert zu werden.

Fraglos sind die Methoden der Rechnungslegung in den vergangenen Jahr-

zehnten zunehmend verfeinert worden. Dass diese Verbesserungen aber den Informationspegel erhöht haben, kann man gewiss nicht behaupten. Im Gegenteil: Der Hunger der Finanzmärkte nach guten Zahlen, die die Kurse beflügeln, hat dazu geführt, dass immer mehr vernebelt wird.

Die Möglichkeiten, an den Zahlen zu drehen, sind vielfältig. Da werden Verpflichtungen „off balance“ verschoben, also aus dem offiziellen Zahlenwerk eliminiert; da werden ungeniert die Abschreibungsfristen den bilanziellen Notwendigkeiten angepasst; da werden Lagerbestände mit Verzögerung abgewertet; da wird munter an den Pensionsrückstellungen gedreht.

Bilanzmanipulationen sind für die Täter meist ohne Risiko. Schließlich geht es um Bewertungen, und die sind subjektiv. Die zukünftigen Erträge eines Pensionsfonds hängen von der Kapitalmarkt-Entwicklung ab. Da ist alles möglich; die Preise für die Vorräte liegen genauso in der Zukunft; und wie lange eine Maschine läuft, kann man auch unterschiedlich schätzen.

Moderne Kennziffern wie das sogenannte Ebidta (*earnings before interest, taxes, depreciation and amortization* – also Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen auf Sachanlagen sowie immaterielle Vermögenswerte) dienen mehr der Verschleierung als der Aufklärung. Unfaßbar, dass beispielsweise die Kosten für Aktienoptionen jahrelang nicht Eingang in die Bilanz fanden.

So viel zu diesem Thema, über das man allein ein Seminar veranstalten könnte.

Sie sehen jedenfalls, meine Grauzone der real existierenden Wettbewerbswirtschaft ist ziemlich groß. Größer jedenfalls als mancher ahnt. Und es bewegen sich in dieser Zone Wirtschaftsobjekte, die manch einer dort nicht vermuten würde. Beispielsweise Bill Gates, der reichste Mann der Welt.

Gates vollbrachte eine imposante unternehmerische Leistung, zweifellos. Außerdem ist der Software-Kaiser ein mustergültig mildtätiger Bürger, er unterstützt Gesundheitsprojekte in aller Welt; und er ist, nach allem, was ich weiß, ein treusorgender Familienvater.

Gleichzeitig ist dies aber auch der Mann, der mit allen nur denkbaren Tricks und Finessen ein globales Software-Monopol aufgebaut hat. Ein Monopol, das, wie mir Computer-Experten immer wieder versichern, mitnichten nur auf technologischer Leistung oder Marketing-Qualitäten beruht.

Da gab es beispielsweise Ende der Neunziger, als das Internet Fahrt aufnahm, eine Firma namens Netscape. Die verkaufte sogenannte Browser, jene Technologie, die dem PC-Besitzer erlaubt, ins Internet einzusteigen. Das fand Bill Gates gar nicht gut. Was machte er: Er lieferte sein Zugangssystem namens Internet Explorer gekoppelt mit der übrigen Software aus. Netscape war tot.

Microsoft gebietet heute weltweit über eine Marktstellung, die es dem Unternehmen gestattet, bei jedem von uns satte Monopolrenten abzumelken.

Sie wissen, dass die amerikanische Justizbehörde unter Präsident Clinton das Gates-Imperium zerlegen wollte. Microsoft hat dem widerstanden. Auch die EU bemüht sich seit Jahren, Microsoft in die Schranken zu verweisen. Mit wenig Erfolg.

In dieser Grauzone bewegt sich nicht nur ein Superreicher wie Gates, da tummeln sich viele. Beispielsweise deutsche Banker, die bankeigene Investmentfonds dazu nutzen, Aktien aus eigenen Beständen zu entsorgen. Oder jene in edles Tuch gewandeten Jungs vom grauen Kapitalmarkt, die Anleger scharenweise ins Verderben gelockt haben und bis heute locken. Sie selbst waren in der Regel die einzigen, die von den Abschreibungsimmobiliien profitierten?

War doch, ist doch alles legal. Ich bin sicher: die Leute haben alle ein gutes Gewissen. Sie nutzen nur die Möglichkeiten, die der Markt bietet.

Schließlich ein Fall aus der weiten Welt der Telekommunikation, in der es ziemlich rau zugeht.

Da hatte die Deutsche Telekom Ende der Neunziger, als der Internet-Hype an der Börse immer irrwitzigere Züge annahm, ihre Internet-Tochter T-Online abgespalten und an die Börse gebracht. Anfang 2000 waren viele dieser Internet-

Träume erst mal ausgeträumt, und mit den anderen Werten dieser Spezies verfiel auch die T-Online-Aktie. Schließlich entschloss sich Kai-Uwe Ricke, der Telekom-Chef, T-Online wieder ganz in den Konzernverbund zu holen und die außenstehenden Aktionäre auszuzahlen.

Die Aktien konnte er ja zu einem Bruchteil dessen zurückkaufen, zu denen sie mal ausgegeben worden waren. So weit, so schlau. Und im Grunde auch moralisch schwer angreifbar. Die Börse ist eben ein heißer Platz.

Anrücklich aber wird die Sache dadurch, dass die Telekom, selbst ja noch Großaktionär bei T-Online, offenkundig dafür sorgte, dass der Kurs der T-Online-Aktie noch tiefer sank, als er schon durch die allgemeine Börsenentwicklung für Internet-Papiere gesunken war. Etwa, indem Telekom-Manager den Wert halböffentlich noch schlechter redeten, als er ohnedies war. Das jedenfalls ist einem Gutachten zu entnehmen, das der angesehene Aktienrechtler Georg Baums erstellt hat.

Alles legal? Alles unangreifbar? Unsere Grauzone ist, wie Sie sehen, verdammt groß, und es tummeln sich darin Manager, die von sich immer sagen würden, dass sie ehrbare Bürger sind.

Soviel zu meiner Grauzone. Jener Bereich, in dem keine gesetzlichen Sanktionen drohen, in dem aber manch einer seinen Vorteil auf eine Art und Weise sichert, die nicht wenige Mitglie-

der der Gesellschaft anstößig finden. Das ist natürlich nicht neu, hat es im Kapitalismus immer schon gegeben. Der Soziologe Götz Briefs hat vor siebzig oder achtzig Jahren den schönen Begriff von der Grenzmoral geprägt. Er meinte mit der Grenzmoral jede Untergrenze der moralischen Standards, die von der Gesellschaft gerade noch toleriert wird.

Briefs sagte, dass jener in unserem Wirtschaftssystem am erfolgreichsten ist, der seine Aktivitäten im Bereich dieser moralischen Untergrenze ansiedelt, mal ein bisschen drüber, gelegentlich auch ein bisschen darunter.

Unter diesen allgemein akzeptierten unteren Grenzwert darf das kühl kalkulierende Wirtschaftssubjekt allerdings nicht allzu häufig gehen, dann drohen Sanktionen. Von solchen Menschen war eben, beim Ausleuchten der Grauzone, die Rede.

Ich bin kein Träumer. Ich weiß, dass der Kapitalismus nichts ist für Leute mit schwachen Nerven und allzu großen Empfindlichkeiten. Wer sich auf diesem Kampfplatz durchsetzt, als selbstständiger Unternehmer wie als angestellter Manager, der geht durch eine harte Auslese. Der besitzt eine dicke Haut und hat Ellenbogen von besonderer Härte. Allzu viele Skrupel sind auf solchen Lebenswegen selten anzutreffen.

Und dennoch: Mein Eindruck ist, dass eine wachsende Zahl von Akteuren in der Geschäftswelt nur noch in ihrer eigenen Welt leben, mit ihren eigenen Wer-

ten; und dass diese Menschen ihr gesellschaftliches Umfeld kaum noch wahrnehmen. Manager-Autismus.

Dieses System, in dem und mit dem wir derzeit leben, ist, wie der SPIEGEL-Autor Cord Schnibben schrieb, wohl tatsächlich „so dynamisch, so rücksichtslos, so effektiv, so zerstörerisch wie kein anderes vorher“.

Bei nicht wenigen der Wirtschaftselite vollzieht sich da eine Art Persönlichkeitspaltung. Die sind privat ganz umgängliche Menschen mit einem akzeptablen Wertesystem, kennt aber im Geschäftsallday keine Rücksicht mehr.

Nehmen Sie einen Mann wie Dieter Schwarz, den Eigentümer des Discounters Lidl. Über den war im *manager magazin* zu lesen, dass er ein äußerst bescheidener Mensch ist; dass er bis vor wenigen Jahren sonntags in der Freien Evangelischen Gemeinde seiner Heimatstadt Heilbronn des öfteren auf die Kanzel stieg und predigte; dass er guten alten Freunden die Treue hält und auf deren Geburtstagen regelmäßig auftaucht.

Gleichzeitig ist er einer, der es bis heute geschafft hat, bis auf einige seiner Lager das gesamte Imperium frei von einer Arbeitnehmervertretung zu halten; der seine Angestellten noch um 20 Prozent schlechter bezahlt als Aldi; der die Lieferanten erbarmungslos ausquetscht; der durch ständige Veränderungen seiner Preise die Preiswahrnehmung bei den Verbrauchern manipuliert, wie es in einer

Studie der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg heißt.

Ich habe Ihnen bisher Symptome beschrieben. Habe versucht darzulegen, dass Skrupel, Hemmungen im geschäftlichen Alltag offenbar abnehmen; dass die Bereitschaft, sich mit fragwürdigen Methoden zu lasten anderer zu bereichern, zunimmt.

Ich möchte nun ein wenig Ursachenforschung betreiben. Was könnten die Gründe für diesen Trend sein? In der gebotenen Kürze seien hier fünf denkbare Ursachen genannt:

1. DIE EGO-GESELLSCHAFT

Ein Schlagwort, fraglos, aber eines, das hier unvermeidlich ist. Geld ist zum einzigen Wert-Maßstab geworden, auch für den Selbstwert von Top-Managern. Erfolg ist alles. Die Menschen sind individualistischer geworden, hedonistisch, unverbindlich. Es besteht unter den Sozialwissenschaftlern Übereinstimmung darüber, dass solidarische Werte und Verhaltensweisen an Bedeutung verloren haben.

2. DER WETTBEWERB

Entgegen der Voraussage von Karl Marx, der im Endzustand des Kapitalismus nur noch Monopole sah, erleben wir eine ständige Zunahme der Wettbewerbsintensität. Rücksichtnahme glaubt sich in einem solchen Umfeld kein Unternehmensführer mehr erlauben zu können. Fressen oder gefressen werden, lautet die Devise.

Wer sein Unternehmen nicht immer schlanker macht, spricht: immer mehr Leute entlässt, sieht sich schon auf der Verlierer-Straße. Es gibt kaum noch Nischen, wo man sich soziale Extravaganzen erlauben kann. Auch Großunternehmen wie Siemens, in denen eine Anstellung beamtenähnlich sicher war, entlassen heute Mitarbeiter zu Tausenden.

3. DIE GLOBALISIERUNG

Sie sorgt für härteren Wettbewerb. Sorgt aber auch für eine gewisse Bindungslosigkeit. Das regionale oder nationale Umfeld hat seine festen sozialen Regeln, die in diesem überschaubaren Rahmen auch einer gewissen Kontrolle unterliegen. Im globalen Rahmen fehlen uns bisher nicht nur Regeln für das Funktionieren der Finanzmärkte. Wir haben jenseits der nationalen Normen auch kaum noch Werte entwickelt, an denen sich die Akteure in den Unternehmen orientieren können.

Erinnern Sie sich an die Aufregung, die es im vergangenen Jahr gab, als Continental sein Werk Hannover-Stöcken schließen wollte? Im Frühjahr hatte Conti-Chef Wennemer noch eine Vereinbarung mit den Betriebsräten geschlossen, wonach Stöcken erhalten bleiben sollte, gegen eine entsprechende Senkung der Arbeitskosten. Im Herbst galt diese Übereinkunft auf einmal nicht mehr für den Conti-Chef.

Die Proteste der Belegschaft und der Politik tat Wennemer in einem Interview ab als „Ausdruck einer lokalen Moral“. Und er fügte hinzu: „International interes-

siert das Thema Stöcken niemanden“. Welche Werte hat ein Mann wie Wennemer, mag man sich da fragen. Hat er überhaupt welche? Braucht er überhaupt welche?

4. DIE FINANZMÄRKTE

Investmentbanker wollen gute Ergebnisse sehen. Wie sie zustande kommen, interessiert sie nicht im Geringsten. Die Finanzmärkte sind empfindungslos. Sie üben auf die Vorstände in den Unternehmen einen gewaltigen Druck aus, gute Ergebnisse zu erwirtschaften, um den Aktienkurs hoch zu halten oder hoch zu treiben. Daher auch die Neigung, die Bilanzen zu schönen.

Ein Heinrich v. Pierer war erst bereit, bei Siemens Abkehr von der tradierten Kuschel-Kultur zu nehmen, als er befürchten musste, dass sein Konzern Opfer einer feindlichen Übernahme werden könnte. Der niedrige Aktienkurs lud dazu ein, Mannesmann hatte das in erschreckender Deutlichkeit demonstriert.

5. DAS PORTFOLIO-MANAGEMENT

Der scharfe Wettbewerb wie der Druck der Finanzmärkte zwingen die Manager zu permanentem Umbau. Unternehmen zerfallen, werden neu zusammengesetzt, Menschen werden verschoben oder rausgeworfen. Die Folge ist eine allgemeine, große Verunsicherung.

Das Unternehmen als Wertegemeinschaft, als Großgruppe von Menschen, die die gleichen Ziele mit den gleichen Mitteln verfolgen, verliert an Bedeutung.

Angesichts all der Fusionen, Akquisitionen, Umstrukturierungen ist es fast unmöglich geworden, sich in einem Unternehmen zuhause zu fühlen.

Wenn ich versuche, diese fünf Punkte unter einem Dach zusammenzufassen, dann würde ich von einem Systembruch sprechen. Wirtschaft und Gesellschaft in diesem Land leben nicht mehr in einer geschlossenen Welt des durch den Sozialstaat lebenswert gemachten Kapitalismus. Sondern in zwei Parallelwelten: Einerseits in einer, in der die nationale Werte- und Rechtsordnung der sozialen Marktwirtschaft Gültigkeit besitzt. Andererseits in einer, in der die Gesetze der finanz- und kapitalmarktorientierten, globalen Wettbewerbswirtschaft gelten. Viele Menschen in diesem Land haben Mühe, sich von dieser alten Welt zu verabschieden und die Regeln der neuen anzuerkennen.

Dieser Tage habe ich ein Interview mit Erhard Eppler gehört. Er sprach vom „Radikal-Kapitalismus“, der seit einigen Jahren um sich gegriffen habe. Aber er zeigte sich ganz zuversichtlich. Diese menschenverachtende Form des Kapitalismus sei, so glaubt er beobachtet zu haben, auf dem Rückzug.

Für eine komplette Wende sehe ich allerdings keine Indizien. Das setzte voraus, dass Deutschland und Europa sich in den Protektionismus flüchteten. Doch eine Rückkehr zu hohen Zollmauern würde eine international verflochtene Volkswirtschaft wie die deutsche ruinieren. Sie wird auch von keinem ernstzu-

nehmenden Politiker oder Wissenschaftler gefordert.

Den Turbokapitalismus haben ja nicht einige böse Menschen ausgeheckt, um die anderen auszusaugen. Dies ist eine offenkundig unvermeidbare Begleitscheinung der Globalisierung, die auch und nicht zuletzt die Handelnden in den Unternehmen unter erheblichen Druck setzt.

Die Zwänge, denen sich Unternehmensführer heute ausgesetzt sehen, scheinen mir jedenfalls ungleich größer geworden als in den Zeiten ohne scharfen globalen Wettbewerb, ohne den anhaltenden Druck zu Restrukturieren, ohne den Terror der Finanzmärkte.

Ein Manfred Wennemer von Conti wird immer darauf hinweisen können, dass er die Existenz des Reifenherstellers nur sichern kann, wenn er im globalen Kostenwettbewerb mit halten kann. Und das heißt dann eben, Stöcken zu schließen. Sentimentalitäten sind fehl am Platz.

Auch jene Top-Manager, die sich gern ein gutes Gewissen erhalten wollen, sehen sich in einem permanenten Konflikt zwischen betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten und übergeordneten Werten. Das betrifft nicht nur soziale Belange, da geht es dann auch um Themen wie den Umweltschutz.

Nehmen Sie unsere Freunde aus der Autoindustrie. DaimlerChrysler veröffentlicht mit dem Geschäftsbericht einen Bericht über all das, was das Unterneh-

men Gutes tut, auch für die Umwelt. Da können wir dann lesen, dass der Stuttgarter Autokonzern nachwachsende Rohstoffe verwendet, beispielsweise Kokosfasern.

Gleichzeitig verkauft der Konzern mit dem Maybach ein Auto, dessen Zwölfzylinder-Motor etwa 20 Liter Super auf 100 Kilometern verbrennt, mit entsprechendem CO₂-Ausstoß und Schädigung der Ozonschicht.

Soll ich, kann ich den Daimler-Managern einen Vorwurf machen, dass sie diese Fahrzeuge entwickeln und verkaufen? Kann ich natürlich nicht. Der Markt verlangt diese Autos, also baut Mercedes sie.

Oder nehmen Sie den Vorstandsvorsitzenden, der im Zuge einer Reorganisation oder einer Sanierung 5.000 Leute entlässt. Das ist für die betroffenen Menschen ganz bitter. Aber tut der Vorstand das nicht, dann setzt er womöglich die ganze Firma aufs Spiel, mit weit schlimmeren sozialen Folgen.

Bei dieser mikroökonomischen Betrachtung ist man sogar versucht, Verständnis für Top-Manager aufzubringen, die mit Bestechung einen Auftrag zu ergattern suchen. Diese Leute wissen womöglich, dass alle Anbieter bestechen. Und sie wissen, wenn sie es nicht tun, haben sie schon verloren - mit den entsprechenden Folgen für das Unternehmen, vielleicht mit erheblichen Arbeitsplatzverlusten.

Was tun in einer solchen Situation? Es ist eben nicht immer leicht, in Spitzenpositionen sauber zu bleiben. Aber ich denke, es gibt durchaus Lösungsansätze für diese Konflikte.

Und damit nähere ich mich dem Schluss meines Vortrags. Da möchte ich denn doch – nach all dem Deprimierenden, das ich Ihnen hier leider zumuten musste – ein bisschen Hoffnung machen.

Zunächst einmal scheint mir, dass viele Unternehmensführer inzwischen selbst zu einer gewissen Einsicht gelangt sind. Sie haben erkannt, dass Verstöße gegen Mindeststandards an sozialer Verantwortung oder Pflege der Umwelt vielleicht kurzfristig den Gewinn mehren, langfristig aber dem Unternehmen Schaden zufügen – nicht zuletzt infolge des erlittenen Imageverfalls.

Die Kundenzeitschrift von McKinsey in den USA, das *McKinsey Quarterly*, hat das letzte Heft just dem Thema unternehmerische Verantwortung gewidmet. Die Gesellschaft, so McKinsey, zeige sich zunehmend kritischer gegenüber den großen Unternehmen. Topmanager, die solche gesellschaftlichen Trends ignorierten, würden ihren Unternehmen Schaden zufügen.

Bei einer Umfrage unter mehr als 4.000 Führungskräften in 116 Ländern ermittelte die Beratungsgesellschaft, dass Vierfünftel der Ansicht sind, es sei nicht nur Aufgabe der Konzerne, hohe Gewinne zu erwirtschaften.

Sie müssten auch einen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Also gute Arbeitsplätze bieten, soziale und kulturelle Einrichtungen fördern, die Umwelt schonen.

Wie weit sich die Befragten am Ende an diese Bekenntnisse halten, bleibt erst mal offen.

Es stimmt ein wenig traurig, dass Deutsche Manager in der Disziplin ethisch einwandfreien Verhaltens hinter den Kollegen in anderen Ländern zurück fallen. Auf diesen Tatbestand lässt jedenfalls eine Umfrage schließen, die ich im *manager magazin* fand. Auskunft hatten Führungskräfte aus Großbritannien, den USA, Frankreich und Deutschland gegeben.

Da wurde beispielsweise gefragt: „Wie wichtig sind soziale Aktivitäten Ihrer Firma?“ Mit „sehr wichtig“ und „wichtig“ antworteten in GB 72 %, in den USA 41 %, in Frankreich 35 % und, weit abgeschlagen, in Deutschland 23 %. Ähnliche Resultate erbrachten andere Fragen zu gesellschaftlichen Verantwortung.

Die Mahnung von Bundespräsident Köhler – „Die Verantwortung von Unternehmen endet nicht an den Werkstoren“ – scheint in den Vorstandsbüros deutscher Konzerne noch nicht angekommen zu sein.

Immerhin, wir dürfen hoffen: Viele Unternehmen in der industrialisierten Welt, auch in Deutschland, haben inzwischen ethische Normen für ihre Mitarbeiter verfasst. Selbst wenn dahinter sicher ein gutes Stück Public Relations steckt – ganz ohne Wirkung werden diese Verhaltensregeln nicht bleiben.

Der Anglizismus vom Corporate Citizen wie das Kürzel CSR - steht für *Corporate Social Responsibility* – sind inzwischen in vielen Unternehmen zu häufig benutzten, vielleicht schon abgenutzten Begriffen geworden. Gemeint ist, dass die Firma zu einem Teil der Gesellschaft wird, dass sie nicht nur den eigenen Gewinn mehrt, sondern sich auch durch Wohltaten und adäquates Verhalten als „guter Bürger“ erweist.

Das ist gut, aber keineswegs ausreichend. Mit Selbstverpflichtungen, so hilfreich sie sein mögen, ist es nicht getan.

Es bedarf entsprechender Institutionen, die ein sozialverträgliches Verhalten erzwingen. Hegels Erkenntnis, dass sittliches Verhalten nur in vernünftigen Institutionen möglich und dass Missständen besser mit vernünftigen Institutionen als mit Moralpredigten beizukommen ist – diese Erkenntnis behält ihre Gültigkeit auch für den Kapitalismus des 21. Jahrhunderts.

Was meine ich mit „Institutionen“? Ich will hier drei Komplexe ansprechen: Gesetze, die sogenannten NGOs und die Medien.

GESETZE

Manche Gesetze müssen einfach konsequenter angewandt werden. Mein Eindruck ist, beispielsweise, dass die Insiderregeln noch immer häufig umgangen werden – wobei ich natürlich auch weiß, wie schwierig eine konsequente Verfolgung ist.

Überprüfen muß der Gesetzgeber immer wieder die Bilanzierungsvorschriften. Wobei ich mir natürlich auch darüber im klaren bin, dass Bewertungsspielräume durch noch so stringente Vorschriften nicht vermieden werden können.

Verbesserungsbedürftig ist fraglos auch die Kontrolle der unternehmerischen Exekutive durch den Aufsichtsrat. Die unselige Praxis zum Beispiel, dass der Vorstandsvorsitzende fast schon automatisch nach seinem Ausscheiden den Aufsichtsratsvorsitz übernimmt; oder die Realität der Mitbestimmung, die letztlich zu weniger Kontrolle führt.

Glücklicherweise hat der Gesetzgeber sich von den Protesten der Manager nicht irre machen lassen und die Unternehmen nun per Gesetz gezwungen, die einzelne Vergütung von Vorständen offen zu legen.

Die NGOs

Das heißt die *Non Governmental Organizations*, die Nicht-Regierungsorganisationen wie Greenpeace oder die Anti-Globalisierungsbewegung Attac.

Ich habe selbst große Vorbehalte gegenüber diesen Organisationen, vor allem denen, die gegen den weltweiten, unbeschränkten Handel, vulgo Globalisierung, arbeiten. Aber es ist unbestreitbar, dass NGOs ein wichtiges Korrektiv sind.

Ohne die Umweltschutzorganisationen wären wir in der Erhaltung der Natur noch längst nicht da, wo wir heute stehen, inzwischen ja auch weitestgehend

im Konsens mit den Unternehmen. Oder: Ein NGO wie *Transparency International* hat Großartiges zur weltweiten Bekämpfung der Korruption geleistet.

Oder nehmen sie den Kampf gegen Kinderarbeit. Wenn heute in den USA eine solche Organisation einen Konsumgüterhersteller beschuldigt, seine Produkte würden mittels Kinderarbeit hergestellt, dann kann das für dieses Unternehmen existenzgefährdende Folgen haben. Nike hat das erlebt.

Die Macht dieser Organisationen ist groß. Und ich denke, das ist gut so, auch wenn sie gelegentlich über das Ziel hinausschießen.

DIE MEDIEN

Die NGOs wären ohne die Medien wirkungslos, vor allem ohne das Fernsehen. Aber nicht nur deswegen spielen die Medien als Institutionen eine wichtige Rolle. Sie haben in einem offenen, marktwirtschaftlichen System eine wichtige Funktion: Sie artikulieren, wenn sie funktionieren, was in einer freien Gesellschaft sich an Meinungstrends herausbildet. Und wie im politischen Raum kontrollieren sie auch in der Wirtschaft das Handeln der Mächtigen.

Wir brauchen Medien, die unabhängig sind von den Unternehmen. Medien, die sich ihrer Kritikfunktion bewusst sind, und die hartnäckig, im Zweifelsfall auch investigativ recherchieren.

Gesetze, NGO's, Medien – das sind für mich die Institutionen, die wir als Korrektiv und als Gegengewicht brauchen. Nur

auf Einsicht der Akteure zu setzen, das ist mir einfach zu wenig. Der Mensch ist eben von Natur aus nicht immer gut.

Ob unter Druck oder kraft eigener Einsicht: Ein Umdenken jedenfalls erscheint zwingend. Denn mit der Frage, wie moralisch einwandfrei sich die global operierende Wirtschaft verhält, ist letztendlich auch die Frage verknüpft, ob das kapitalistische Wirtschaftssystem wirklich der Weisheit letzter Schluss ist.

Eine Unternehmenswelt, die nur von der Gier regiert wird, die sich nicht schert um die Normen der Gesellschaften, in denen sie produziert und verkauft – eine solche Unternehmenswelt darf sich dann auch nicht wundern, wenn immer mehr Menschen das System einer freien Marktwirtschaft in Frage stellen.

Natürlich, mit dem Zusammenbruch des Sowjetreichs ist der Kommunismus endgültig als rivalisierende Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung ausgeschieden. Es gibt gegenwärtig kein konkurrierendes System mit ernsthaften Aussichten auf Akzeptanz. Doch wer sagt, dass das immer so bleibt?

In Deutschland jedenfalls registrieren wir eine zunehmende Abneigung gegenüber einer liberalen Wirtschaftsordnung. Hierzu noch mal das Ergebnis einer Umfrage. Eine repräsentative Auswahl an Bundesbürgern wurde gefragt: „Hat sich die soziale Marktwirtschaft bewährt?“.

Im Jahr 2001 antworteten noch 76 % mit Ja. 2005 waren es nur noch 59 %, in den

westlichen Bundesländern sogar nur 49 %. Hier schwindet also die Zustimmung zu einer Wirtschaftsordnung, der die Menschen und die Unternehmen ihre Prosperität verdanken.

Es ist ein Irrtum, wenn deutsche Topmanager glauben, die Stabilität der hiesigen Gesellschaft sei selbstverständlich, und wenn Probleme auftauchen, sei dies allein Sache der Politik (für die sie ansonsten nichts als Verachtung übrig haben).

Darf man fordern, dass sich die Wirtschaftselite mehr verantwortlich fühlen muss – für die Gesellschaft, für das Gemeinwohl? Man darf.

Lassen Sie mich an dieser Stelle Arend Oetker zitieren, das ist der, dem unter anderem die Marmeladenfabrik Schwartau gehört, einer der wenigen politischen Köpfe in der deutschen Unternehmerschaft: Er sagt: „Wir haben dank der Globalisierung international enorm an Bewegungsfreiheit gewonnen. Dieser großen Freiheit müssen wir uns aber als würdig erweisen, indem wir uns aus eigener Einsicht an Werte halten“. Recht hat er.

Manches wird Zeit brauchen, vor allem was die Globalisierung angeht. Es wäre reichlich weltfern zu glauben, wir könnten die Folgen grenzenlosen Wirtschaftens in wenigen Jahren bewältigen. Nach wie vor sind die Nationalstaaten für die meisten Regeln zuständig, doch die Unternehmen agieren längst im globalen Maßstab.

Der Wirtschaftsethiker Karl Homann hat zu Recht darauf hingewiesen, dass es 500 Jahre gedauert hat, um in Europa den Nationalstaat mit Rechtsstaatlichkeit, Marktwirtschaft und Demokratie zu seiner heutigen Leistungsfähigkeit zu entwickeln.

Solange können wir uns bei der Globalisierung nicht Zeit lassen. Aber es wird noch dauern, bis wir eine Weltordnung geschaffen haben, die auch für die Unternehmen und die Finanzwirtschaft (ja, und gerade, auch die!) den geeigneten Rahmen bietet.

Aber das ist alles machbar, wir brauchen nur Geduld. Jedenfalls gibt es keinen Grund zu glauben, die Unternehmenswelt würde zwangsläufig immer tiefer im Morast ihrer eigenen Schlechtigkeit versinken. Wie gesagt, viele Unternehmen haben inzwischen kapiert, dass moralisch einwandfreies Verhalten ihnen nicht schadet.

In *FORTUNE* fand ich das Ergebnis einer Studie. In der wurde die Geschäftsentwicklung von Unternehmen, die gute soziale und Umwelt-Standards auswiesen, nicht durch illegale Handlungen auf-

gefallen waren und eine gute Unternehmenskontrolle besaßen, verglichen mit Unternehmen, die es da nicht so genau nahmen.

Ergebnis: Die „sauberen“ Unternehmen erwirtschafteten deutlich bessere Resultate als die Bösen des Gewerbes. Wenn der Zusammenhang so stimmt, dann können wir auch Götz Briefs „Grenzmoral“ vergessen. Aber da wäre ich noch vorsichtig.

Unternehmensethik im Turbokapitalismus. Die Marktwirtschaft hat sich im Laufe ihrer Geschichte immer wieder als ein sehr lernfähiges System erwiesen. Zu lernen wäre, dass eine Wettbewerbsordnung nicht allein nach den Rechenmodellen der Ökonometriker funktioniert; dass der Angebots-Nachfrage-Mechanismus der Unterfütterung durch einen zeitgemäßen Wertekanon bedarf; dass bei allem Gewinnstreben Glaubwürdigkeit ein unverzichtbarer Produktionsfaktor bleibt.

Und schließlich, ganz wichtig, dass es wirksamer institutioneller Vorkehrungen bedarf, um die marktwirtschaftliche Ordnung zu sichern.

Unternehmenskommunikation als Erfolgsprinzip

zum Vortrag auf dem Bundestreffen 2006
von Prof. Hermann Rauhe

Wolfgang Kaden beschreibt als Ökonom und Wirtschaftsjournalist in ebenso überzeugender wie erschütternder Weise die beklagenswerten Auswüchse des Turbo-Kapitalismus, denen menschliches Versagen vieler Führungskräfte, die Gier nach Geld und Macht, üble Machenschaften und z.T. sogar handfeste Gesetzesverstöße zugrunde liegen.

Wir alle (als Christen und Angehörige christlicher Organisationen wie des CJD oder der Internationalen Vereinigung Christlicher Unternehmer) verurteilen diese Verkümmerng verantwortlichen Sozialverhaltens zugunsten eigener, schamlos egoistischer Vorteilsnahme nicht nur als menschenverachtenden Raubtierkapitalismus ohne soziale Korrektive, sondern wir erkennen darin einen fundamentalen Irrtum und eklatanten Irrweg, der nur kurzfristig zu einem vordergründigen Gewinn für die Topmanager und Aktionäre, mittelfristig zu massivem ökonomischem Schaden und langfristig zu unausweichlichem unternehmerischem Misserfolg führt. Denn jedes Unternehmen, nicht nur mittelständischer Größe, sondern auch globalen Ausmaßes, lebt von *Menschen*, die sich engagieren, mit dem Unternehmen identifizieren und im Team, in der Gemeinschaft bestmögliche Arbeit leisten: Diese von Menschen erbrachte Leistung erfordert gerade die von

Wolfgang Kaden aufgezeigten Gesetze des Marktes, des regionalen, nationalen und globalen Wettbewerbs.

Voraussetzung für langfristigen unternehmerischen Erfolg ist eine optimale Mitarbeiter-Motivation als wichtigste Grundlage für maximale qualitative und quantitative Arbeitsleistung. Sie entsteht langfristig nicht durch Druck von oben, Angst vor drohender Kündigung, psychischen Terror wie Mitarbeiter-Mobbing, sondern durch eine intensive, menschlich geprägte, ethisch orientierte Unternehmenskommunikation.

Dazu gehört ein permanenter Wechselbezug von Geben und Nehmen; in der Sprache der Kommunikationswissenschaft: von Senden und Empfangen. Das heißt: informieren und rezipieren, sprechen und zuhören, Anregungen geben und sich sensibel einfühlen, begeistern und Verständnis signalisieren.

Die Fähigkeit, sich „in die Schuhe des andern zu stellen“, sich empathisch auf andere Menschen einzustellen, ihnen aktiv zuzuhören, Verständnis für ihre Sorgen und Probleme aufzubringen, wahre menschliche Anteilnahme zu zeigen, führt zu einer glaubwürdigen Kommunikation. Diese weckt Vertrauen durch wechselseitige Anerkennung, ermöglicht intensive persönliche

Begegnungen und lässt tragfähige Partnerschaften entstehen.

Eine gute Unternehmenskommunikation schafft Transparenz und Motivation.

Wichtig für eine solche Unternehmenskommunikation ist, dass sie nicht nur in *horizontaler* Richtung geschieht (unter gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, im Team) sondern auch in *vertikaler*, und zwar sowohl von oben nach unten als auch von unten nach oben. Ein solcher nicht hierarchischer, partnerschaftlicher Informationsaustausch und Dialog wirkt sich positiv auf eine menschlich geprägte, kreative *Unternehmenskultur* aus; auf die Entstehung eines intensiven Wir-Gefühls, einer starken Identifikation mit dem Unternehmen.

Begünstigt wird dieser Prozess durch vielfältige Anlässe zur *informellen Kommunikation* wie Betriebsausflüge, Jubiläen, Geburtstage, Essenseinladungen, Konzert- und Theaterbesuche. Der gemeinsame, gemeinschaftsstiftende Besuch kultureller Veranstaltungen geschieht am besten im Zusammenhang mit Projekten der Kulturförderung des Unternehmens, wie z.B. „Kultur im Betrieb“ (Beiersdorf) oder „Jugend kulturell“ (HypoVereinsbank). Die informelle Kommunikation ist oft wichtiger für die Kultur als „Ausdruck der Art und Weise des Umgangs miteinander“ (so definiert Richard von Weizsäcker Kultur) als die formelle

Kommunikation in Konferenzen, Sitzungen, Tagungen, Arbeits- und Mitarbeiterbesprechungen.

Im Idealfall wird das Unternehmen nicht nur als Arbeitsort, sondern als „*Lebensort*“ erfahren.

Dann entspricht es auch den „Leitlinien und Kernkompetenzen“, die das CJD für die Förderung der ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung formuliert hat (April 2006):

„Durch persönliche Zuwendung zum Menschen ... wird Begegnung ermöglicht und Gemeinschaft gestiftet.“ Jeder und jede Mitarbeitende sollte Träger menschlicher Wertvorstellungen werden.

Die Intensivierung einer so verstandenen Unternehmenskommunikation und -kultur muss Gegenstand der *Personalentwicklung* sein und auf die ganzheitliche Entwicklung und Förderung der Kreativität zielen, die Kopf, Herz und Hand miteinander verbindet.

Hierfür kann die *Musik als Modell* dienen, denn sie wirkt ganzheitlich. Dies konnte ich in fast dreißigjähriger Forschungsarbeit, u.a. in der Musiktherapie und Rehabilitation von Schlaganfall-Patienten, nachweisen und dabei konkret untersuchen, welche rhythmischen, melodischen, harmonischen und klanglichen Elemente motivierend, entspannend und *kommunikationsfördernd* wirken.

In dem Artikel und Interview „Management by Music - Musik als Modell modernen Managements von morgen“ in der Zeitschrift „Christ und Wirtschaft“ (Heft 4/1998) habe ich ausführlich dargelegt, welchen Beitrag Musik zum Management und vor allem zur Unternehmenskommunikation und -kultur leisten kann.

Musik fördert aktives Zuhören und sensibles Einfühlen. Gemeinsames Singen und Musizieren ist beispielhaft für Teamarbeit: jeder ist verantwortlich für seinen Part und gestaltet ihn so gut wie möglich, muss sich aber gleichzeitig in den Gesamtklang einordnen. Das setzt voraus, dass er sensibel auf die Mitmusizierenden hört und mit ihnen gemeinsam das Ziel - die überzeugende Realisation einer Musik - zu erreichen sucht. Die Anstrengung im Dienst eines gemeinsamen Ziels bildet Gemeinschaft. Übertragen auf ein Unternehmen würde das bedeuten, dass Wir-Gefühl und Corporate Identity gestärkt werden.

Gemeinsames zielorientiertes Handeln fördert Motivation und Begeisterung.

Musik ist für den Menschen von so großer Bedeutung, dass jeder Mensch musizieren oder singen sollte. Jedes Unternehmen sollte Chöre, Orchester, Bands, Musik- und Tanzgruppen seiner Mitarbeitenden initiieren und fördern. Denn Musik erfasst den ganzen Menschen. Sie dient der geistigen, seelischen und körperlichen Frische und Beweglichkeit und damit der Gesundheit, sie schafft innere Harmonie und Ausgeglichenheit, sie trägt bei zur Entspannung, Gelassenheit und Sicherheit, sie vermag von Angst und Stress zu befreien, sie fördert Kreativität, Flexibilität und Mobilität, Aufgeschlossenheit und Neugier und macht lebendig.

Musik ist ein Modell für den Umgang mit Zeit, für Zeitplanung und organisation, denn sie ist gestaltete Zeit.

Musik beflügelt und begeistert, befreit aus Zwängen, öffnet Herz und Sinne für das Neue, Schöne und Positive. Sie weckt Freude am Leben und ist die „Nabelschnur zum Göttlichen“ (Nikolaus Harnoncourt).

Als „Frischling“ auf dem Bundestreffen

Ein persönlicher Rückblick von Stefanie Hirsch

Bereits seit Oktober 2005 war das CAV Bundestreffen fester Bestandteil meiner Planung für das aktuelle Jahr. Als neu gewähltes Mitglied des Studentischen Ausschusses und zudem frisch in meinem Amt als CAV-Koordinatorin blickte ich dem Termin gleich doppelt gespannt entgegen.

Doch schon meine Anreise sollte sich alles andere als unkompliziert gestalten. Der unglückliche Umstand eines Fahrradunfalls am Vortag der geplanten Anreise stellte mein Kommen zunächst in Frage. Aber nach einem Tag Bettruhe machte ich mich mutig, trotz einiger Verletzungen, mit einem Kühlakku in der rechten und meiner Reisetasche in der linken Hand auf den Weg nach Oppurg. Ich sollte es nicht bereuen...

Pünktlich zum nachmittäglichen Kaffeetrinken traf ich am Schloss ein. Meine aufgeschürfte Gesichtshälfte und ein Pflaster am Kinn gaben direkt Anlass zu vielen sorgenvollen Nachfragen nach meiner Gesundheit und anerkennenden Worten dafür, dass ich trotz alledem gekommen war. Die vorhandene Hilfsbereitschaft bescherte mir zudem ein kleines Töpfchen Pferdesalbe zur Behandlung meiner Prellungen (im Übrigen sehr empfehlenswert!). Dieser freundliche Empfang ließ meine anfängliche Unsicherheit schnell verfliegen. Was mit aufmunternden Worten

begann wurde bald zu intensiven Gesprächen. Ich habe einmal mehr viele sehr interessante und vielseitig interessierte Menschen kennen gelernt, an lebhaften Diskussionen teilgenommen und viel Spaß gehabt. So wie auf meinen bisherigen Seminaren der Studentenschaft.

Als „Frischling“, nach gerade mal einem Jahr im Studentischen Ausschuss, muss ich mich sowohl in die Geschichte der Studentenschaft als auch die der CAV erst noch einfinden. Das wird wohl noch einige Bundestreffen lang dauern. Aber die Atmosphäre auf dem diesjährigen hat mich spüren lassen, dass das Zusammenwachsen soweit fortgeschritten ist, dass die zukünftige Geschichte in jedem Fall eine gemeinsame sein wird.

Mit nach Hause genommen habe ich daher neben meinem kleinen Teil des gemeinsam gestalteten Bildes auch eine gehörige Portion zusätzliche Motivation für meine Arbeit in der Studentenschaft. Denn für diese habe ich auf dem Bundestreffen von allen Seiten viel Rückhalt und Unterstützung, wie auch Neugier und Anerkennung verspürt. Das lässt mich hoffen in Zukunft - während wir unter den Studenten für das Bundestreffen werben - öfter mal verschiedene, nun vielleicht schon bekannte, Gesichter aus der CAV auf unseren Seminaren wieder zu sehen.

BT Begegnungen II





Nachgehakt – „Vom gesunden Feindbild“

Ein Kommentar von Thilo Renz

Ja, ja, die bösen Manager!

Sie und ihr Verhalten standen im Mittelpunkt unseres diesjährigen Bundestreffens.

Und wie in der öffentlichen Diskussion auch, mußten die sog. „Nieten in Nadelstreifen“ für alles Übel dieser Welt herhalten.

Sicher, es gibt erheblichen Anlaß zur Kritik und teilweise ebenso zur Empörung. Allerdings muß man sich schon fragen, warum die Diskussion - die sich letztlich um Verteilungsgerechtigkeit dreht - so verkürzt geführt wird.

Besonders anstößig fanden die Teilnehmer und Referenten die hohen Gehälter der Manager. Es gibt tatsächlich ein ungelöstes Problem bei der Bezahlung der Führungskräfte: es muß definiert werden, was Leistung ist, wie man sie messen und schließlich vergüten will. Bei einem Fließbandarbeiter ist das vergleichsweise einfach. Da muß man nur die einwandfreien Teile zusammenzählen und schon weiß man, ob er gut gearbeitet hat. Je höher jemand jedoch in einer Hierarchie steht, desto indirekter wird die Leistungsmessung. Der eigene Beitrag zur Leistung kann immer schwerer ermittelt werden. Ob die Deutsche Bank ein gutes Ergebnis erzielt, hängt eben nicht nur von der Führungskraft eines Herrn Ackermann ab, sondern

von vielen Faktoren, die der Vorstandschef wenig (eigene Mitarbeiter) oder gar nicht (Märkte) beeinflussen kann. Damit wird etwas als Leistung bewertet, was eigentlich keine ist, sondern Zufall oder Glück. Dieses Kausalitätsproblem ist aber deswegen so bedeutsam, weil der Faktor Glück bei der Vergütung nicht wirklich berücksichtigt wird. Denn ungerecht erscheinen die Millionen-Gehälter insbesondere deshalb, weil das Risiko-Chance-Verhältnis sehr unausgewogen ist. Würden die Vorstände bei schlechten Ergebnissen statt Millionen zu bekommen, Millionen an das Unternehmen zurückzahlen, gäbe es keine Empörungswelle. So aber ist der Vorstand in jedem Fall ein Gewinner.

Aber angenommen, diese Aufgabe wäre gelöst. Blicke noch die Frage, ob es eine absolute Obergrenze für ein Managereinkommen geben kann. Zur Beurteilung dieser Grenze bräuchte man einen Maßstab, den man auch legitimieren kann. Nur leider ist dieser nicht in Sicht. Soll mein Bauchgefühl oder das der Leser darüber entscheiden, was angemessen ist und was nicht? Eine Million, 5 oder 9,9 Millionen, aber ja nicht 10 Millionen? Das wäre einfach nur willkürlich und würde einer rationalen Überprüfung nicht standhalten!

Zudem wird oft vergessen, daß die Manager das Geld nicht stehlen, son-

dem vom Eigentümer erhalten. Wenn ein Inhaber meint, er müsse seine „Angestellten“ fürstlich belohnen, darf er das gerne tun. Und wenn einem die Gehälter nicht passen, dann möge man bitte nicht nur die Empfänger, sondern auch die Spender kritisieren. Wenn Aktionäre diese Dinge zulassen, gibt es keinen Grund zur Aufregung, schließlich könnten die entsprechenden Mehrheiten das ändern.

Im Übrigen war sehr erstaunlich, was Herr Dr. Kaden dazu meinte. Entrüstet sprach er davon, daß das nur Machtgehälter und nicht Marktgehälter seien. Diese Kritik ist - mit Verlaub - gerade aus dem Munde eines promovierten Volkswirtschaftlers völlig naiv! Vor 15 Jahren habe ich damals in der 9. Klasse gelernt, daß beim Aufeinandertreffen von Angebot und Nachfrage das Interesse der jeweiligen Partei dann am besten durchgesetzt werden kann, wenn man in einer starken Position ist, also Marktmacht hat (oder sie vor-täuscht). Daß diese Machtpositionen meistens nicht gleich stark sind, liegt in der Natur der Sache. JEDER Marktteilnehmer will a priori seine Macht vergrößern und möglichst wenig geben und möglichst viel erhalten. Das ist halt Marktwirtschaft! Hier Kritik zu üben hieße, den Wesenskern des Marktes zu ignorieren. Hoch lebe die sozialistische Planwirtschaft oder was??? Und noch einmal: solange der Eigentümer diese Selbstbedienung zuläßt oder gar befürwortet, haben alle anderen kein moralisches Recht zur Empörung.

Und überhaupt! Warum meckern alle über die Manager, wo es doch zahlreiche Menschen gibt, die wesentlich mehr verdienen und noch weniger dafür tun müssen? Wahrscheinlich weil wir „sympathischen“ Menschen mehr Geld gönnen. Zum Beispiel Michael Schumacher, Boris Becker und Harald Schmidt.

Dann sollten wir jedoch ehrlich sein und zugeben, daß es uns nicht wirklich um Verteilungsgerechtigkeit geht, sondern darum, mal allgemein ein bißchen Frust abzulassen...

Da gibt es doch noch jemanden, der den Genannten ein unverschämtes Einkommen vorwirft? Ich will hoffen, daß der einsame Kritiker keinen Fernseher hat...

Nachdem Herr Dr. Kaden seine lange Aufzählung der tatsächlich anstößigen Verhaltensweisen beendet hatte, prä-sentierte er dem Publikum Mittel, die dafür sorgen sollten, das rechte Maß bei Ackermann und Co. wiederherzustellen und die häßliche Fratze des Marktes in ein schnurriges Kätzchengesicht zu verwandeln. Und wer hätte es gedacht, die Medien sollten da ein Hoffnungsschimmer sein.

Es ist mir ja schon theoretisch schleierhaft, wie ein den Marktgesetzen unterworfenen Unternehmen - nämlich ein Zeitungsverlag oder ein Fernsehsender - gerade diese Marktgesetze kritisieren kann. Also wenn ich dort Werbekunde wäre...

Wenn man dann einen Blick nach Italien wirft und sieht, wie gut Berlusconi-TV funktioniert (Verführung, Verdummung und Indoktrination), fragt man sich, ob Herr Dr. Kaden mit dem Plural von „Medium“ nicht vielleicht etwas Übernatürliches gemeint hat...

Außerdem sei daran erinnert, dass die größte „Intellektuellen-Schmiede“ dieser Republik („BILD Dir Deine Meinung“) mit 4 Millionen „Lesern“ auch die auflagenstärkste „Zeitung“ in die-

sem Land ist. Und wahrscheinlich wird „XFP“ auch eher mit einer Sondergröße bei Karstadt assoziiert als mit einem Info-Sender.

Schließen möchte ich mit der Bemerkung von Gerhard Schröder, daß „die Mitnahmementalität heute bis in die Mittelschicht reicht“. Hmm, wahrscheinlich hat Schröder damals in die andere Richtung geschaut, Recht hat er aber in beiden Fällen!

Wie Deutschland spielte voller Leidenschaft, und was in Deutschland Leiden schafft.

Bundestreffen 2006 · CJD Schloß Oppurg
von Rop

Ein langes Wochenende, das ich genoß,
trug sich zu auf einem Schloß
im Herzen Deutschlands oder knapp daneben:
das Bundestreffen in Oppurg eben.

Es war eine Zeit, in der wie nie
Deutschland erblühte in Euphorie
und in herzlicher Freude und begeisterter Kraft
ob der Fußballweltmeisterschaft.

Die deutsche Mannschaft spielte sich in die Herzen
aller und ihr Triumph war nicht auszumerzen.
Wir vermuten, deshalb sind so wenig gekommen.
(Offiziell haben wir keine Begründung vernommen.)

Jedenfalls gilt das nicht als Einwand,
denn im Rokokosaal stand 'ne Großbildleinwand.
Auch in Thüringen waren wir bei Freunden zu Gast
und haben kein einziges Spiel verpaßt.

Wer Flagge zeigte und trotzdem kam,
also stolz *und* engagiert war, der vernahm,
wie es um Unternehmensethik steht,
also wie es Menschen in Unternehmen geht.

Zunächst konnten wir selbst was unternehmen:
eine Exkursion in ein Unternehmen,
und was kaufen, modern und im Trend,
in dem Geschäft, das man mit Elefant kennt.

Nach dem Besuch im Porzellanladen
kam der Vortrag von Dr. Kaden
über Großkonzerne und Managergeld
und lokale Besonderheiten auf der ganzen Welt.

Ohne Skrupel und unverschämt
wird sich einfach selbstbedient.
Ich frag mich mit Blick auf den eigenen Lohnschein:
Wessen Arbeit kann 20 Millionen wert sein?

*Auf meinem Balkon blick ich der Sonne entgegen
über reife Äpfel und pralle Reben.
Dieses Jahr schreib ich mit 'ner vollen Kiste
Wein, den ich letztes Jahr vermißte.*

*Jeder mag selbst urteilen, ob ich besser schreibe,
wenn ich mir Wein statt Gin-Tonic einverleibe.
Ihr könnt entweder über meine Reime lachen
oder versuchen, mich mundtot zu machen!*

So richtig glauben wollt' ich's erst nicht:
Professor Rauhe ist ein Gedicht.
Egal welches – gib ihm ein Thema;
er referiert stets nach demselben Schema.

Der General, der im Koma lag,
fördert beispielhaft an den Tag
wie der kleine Handwerker, der nach Sachsen kam,
mit einem Lied auf den Lippen wachsen kann.

Sehr individuell und doch so global
traf er nirgends das Thema und doch überall.
Aber egal – jeder ist berauscht,
der seinem *Tea for Two* lauscht ☺

Wir diskutierten bis zum Abend weiter,
dann tanzten wir noch und waren heiter.
Samstag abend, das gilt ab jetzt als Usus,
kredenzts uns Roland ein paar Ouzos.

Sonntag morgen lobten wir noch den Herrn
und die Organisatoren besonders gern,
und versammelten uns ganz offiziell,
das ging wieder besonders schnell.

Noch lecker essen, dann Tschüss und Kuß
und nach Hause einen lieben Gruß,
schon war das Bundestreffen wieder vorbei,
und ich kann sagen – ich war dabei!

Die Rückfahrt mußte ich sorgfältig planen,
ein Blick in den Spielplan ließ Staus erahnen
in Nürnberg um 5 und in München um 8,
also fuhr ich mit Bedacht.

In diesem Moment endet das Werk,
denn die Sonne verschwindet hinterm Berg.
Schnell noch das Datum: August 06
und Unterschrift und Tintenklecks.

P R O T O K O L L
der 51. Sitzung der Beschlussfassenden Versammlung - BV -
der
CHRISTLICH - AKADEMISCHEN VEREINIGUNG - CAV -
Freundeskreis der CJD Studentenschaft e.V.

am Sonntag, 18. Juni 2006, im CJD Schloss Oppurg,
Schlossstr. 2, 07381 Oppurg.

Anwesend: 26 Mitglieder,
6 Gäste (Liste beim Original)
Protokoll: von Unger
Dauer: 10.45 - 12.10 Uhr.

Abkürzungen: CJD = Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands, StA = Studentischer Ausschuss, d.i. das Leitungsorgan der CJD - Studentenschaft.
Stimmergebnisse in der Reihenfolge Ja - Nein - Enthaltung, ohne Angabe: Einstimmig, ggf. bei Enthaltung der Betroffenen.

Die Sitzung findet öffentlich im Rahmen des Bundestreffens statt. Sie wird vom Vorsitzenden eröffnet und geleitet. Die Beschlussfähigkeit wird festgestellt, die Tagesordnung angenommen.

Wir gedenken unserer Toten:

Ingrid Hassler, geb. Steiniger,
† 21. Februar 2006,
Karl-Heinz Illian, Pfarrer i.R.
† 24. Mai 2006

Die Berichte des Vorsitzenden (Vorbericht am Freitag, 16. 06, 20.00 h), von Roland Klimas (Öffentlichkeitsarbeit/Mitgliederwerbung) und des Schatzmeisters werden entgegengenommen, sowie der aus der Studentenschaft (Fr., 16. 06.), gegeben von dem Sprecher des StA, Jacob Langeloh, und Stefanie Hirsch, Mitglied des StA, über Vorbereitung, Programm und Durchführung der Tagungen. Diese reich gebilderte Präsentation, vor allem aber die dargestellte Arbeit findet große Anerkennung.

Für Verwaltung und Mitgliederpflege werden der CAV seit 2002 vom CJD keine Kosten verrechnet. Der Zuschuss an das CJD wurde seitdem entsprechend erhöht. Er belief sich im Haushaltsansatz seit 2002 auf je 18 T€/a, davon im Durchschnitt je 9

T€/a aus der Rücklage. Zwar steigen die Einnahmen aus Beiträgen neuer Mitglieder, gleichen aber den Vermögensabbau nicht aus. Um den Zuschuss dauerhafter gewährleisten zu können, wird er ab 2006 auf 12 T€/a festgelegt. Bei steigenden Selbstkosten der CAV (i.b. durch Öffentlichkeitsarbeit/Mitgliederwerbung) bedeutet dies einen empfindlichen Rückgang des Zuschusses für die Studentenarbeit.

ERGEBNISSE :

1.
Die ENTLASTUNG des Vorstandes wird aufgrund von Bericht und Empfehlung der Kassenprüfer für das Jahr 2005 erteilt.

2.
Für den HAUSHALT wird

- der Abschluß 2005 festgestellt,
(3 Enthaltungen gerade neu eingetretener Mitglieder)
- der Zwischenbericht 2006 entgegengenommen,
- der Plan 2007 (12 T€ für das CJD) genehmigt.

3.
Der Vorstand ist ermächtigt, bei Verbesserung der Einnahmeseite den Zuschuss von 12 T€ nach oben anzupassen.
Er wird gleichzeitig beauftragt, der BV 2007 einen Plan über die Verbesserung und langfristige Entwicklung der Einnahmen und Minderung der Selbstkosten vorzulegen.

4.
Zu KASSENPRÜFERN werden Karl Oesterle und Balthasar von Campenhausen wiedergewählt.

5.
Die SATZUNGSÄNDERUNGEN sind allen Mitgliedern der CAV als Antrag mit Brief des Vorsitzenden vom 10. 03. 2006 und der Einladung zur BV im Wortlaut mit Erläuterungen zugegangen.

§§ 14, 15 und 19 werden paragraphenweise wie beantragt, § 21 mit einer redaktionellen Klarstellung (s.u.) einstimmig beschlossen:

§ 14, erster Absatz

Der Vorstand besteht aus **mindestens vier gewählten** Mitgliedern, nämlich dem Vorsitzenden, **bis zu zwei stellvertretenden Vorsitzenden**, dem Schatzmeister und **wahlweise weiteren Vorstandsmitgliedern**.

(Die Mitgliedschaft im Vorstand kraft Amtes bleibt unverändert.)

§ 15 letzter Satz: Vertretungsvollmacht im Sinne des BGB.

Der Vorsitzende vertritt den Verein nach außen im Sinne des § 26 BGB **zusammen mit einem Vorstandsmitglied aus dem Kreis der gewählten Vorstandsmitglieder.**

§ 19 - Auflösung

Bei Auflösung ... fällt das Restvermögen dem **Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.** mit der Aufgabe zu ...(Verwendung wie bisher, i.b. Studentenarbeit).

§ 21 - Inkrafttreten,

Diese am 13. Juni 2004 in Rothenburg ob der Tauber beschlossene Satzung (Prot.-Nr. 48-CAV/BV-2004) tritt am gleichen Tage in Kraft. **Die Änderungen vom 18.06.2006 (Prot. Nr. 51 - FK/BV 2006) treten am Tage ihres Beschlusses in Kraft.**

6.

CJD und Studentenschaft

Die Mitglieder des StA sind mit ihrer Wahl CAV-Mitglieder. Es wird begrüßt, dass so viele von ihnen am Bundestreffen teilnehmen. Die ehemaligen StA-Mitglieder finden nach und nach ihren Weg in unsere Vereinigung.

Auf den Tagungen der Studentenschaft waren CAV-Mitglieder zu Gast.

7.

Das BUNDESTREFFEN

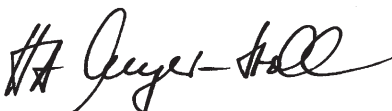
- 2006 wird bezüglich Gestaltung und Durchführung gelobt, den Verantwortlichen - i.b. Dr. H.-A. Meyer-Stoll - wird gedankt,
- findet statt
- 2007 vom 07. - 10. Juni in der Ev. Tagungsstätte in Rothenburg o.d. Tauber, die Vorbereitung obliegt dem Vorstand,
- 2008 voraussichtlich wieder am Seddiner See.

Als Anregungen für Tagungsthemen werden in Ergänzung der vorhandenen Liste genannt: „Medizin und Psyche (Psychosomatik)“, „Freiheit eines Christenmenschen - Verantwortung für die Welt“, „Glaube zwischen Gefühl und Verstand“ (Sekten).

8.

Die Ausgaben des KRITERIUM werden dankbar und mit großer Anerkennung begrüßt.

Duisburg-Rheinhausen, 12. August 2006



- Dr. Hans-Albrecht Meyer-Stoll -



- Hanskarl von Unger -

Regionalgruppe West

Zur Geschichte der Regio West
von Dr. Hans-Albrecht Meyer-Stoll

Kuhlmannstr. 11 - 47445 Moers

Tel.: 02841 70609 - Fax: 02841 70207 - E-Mail: dr.hahnmeyer-stoll@t-online.de

Nachfolgend die Erinnerungen an die regionalen Ereignisse des Freundeskreises. Meine Aufzeichnungen beginnen im April 1966 (40 Jahre Regio West!), damals schrieben wir noch „FK - Köln“, mit einer Vorstandssitzung, an der Ulla Segler und Max Neuß mit mir teilnahmen. Wir haben einen Artikel für das KRITERIUM verfasst mit dem Titel: „Die CAV ist die Summe aus Studentenarbeitsgemeinschaft und Freundeskreis“.

Diese Kladde war die Vorläuferin unseres Gästebuches, das uns Frieder Ischebeck bei einem Besuch in Köln stiftete (1983), weil er fand, dass die regionalen Treffen zu wertvoll seien, um nur „notiert“ zu werden.

Aus diesem Gästebuch habe ich die Treffen der Regio West aus den Jahren 2000 bis heute (+ Plan 2006) einmal aufgelistet, und zwar auch mit den Gastgebern und den behandelten Themen.

Vielleicht ist es ja nicht nur eine historische Dokumentation - evtl. bieten die Zeilen ja auch aktuelle Denkanstöße.

Möge es nützen!

Die Gastgeber und Themen seit 2000

2000

15. Jan.	Uschi und Theo Junker-Kempchen: „Der Brief des Propheten, Jer. 29“
18. Mär.	Ingrid und Dr. Ulrich Arlt, Bensberg: „Recht und Gerechtigkeit“
22. Juni	Gerda und Erich Brinkmann, Moers: „Ut si deus non daretur“
16. Sept.	Christa und Hans-A. Meyer-Stoll: „Geschichte der Eisenbahn“ (Dr. Haeuber)
02. Dez.	Renate Lipps, Neukirchen-Vluyn: „Fremdsprachige Christen in Deutschland“

2001

20. Jan.	Uschi und Theo Junker-Kempchen, Mülheim: „Eine Reise nach Indien, Ashram“
03. März	Adelheid und Hagen Millauer, Neviges: „Die Botschaft Dietrich Bonhoeffers“
05. Mai	Heidi und Arno Heiermann, Rheurdt: „Gebt uns die Lizenz zum Klonen!“
01. Dez.	Dr. Hans Dieter Haeuber, Moers-Utfort: „Der Islam, Geschichte und Gegenwart“

2002

02. Febr.	Anne und Ulrich Rauh, Solingen: „Sonderpädagogik mit Brain-Gymnastik-Übungen“
06. April	Inge und Ingo Platzen, Rheurdt: „Sechs Wochen Australien“
06. Juli	Karin und Hanskarl von Unger, DU-Rheinhausen: „CJD und CAV“
14. Sept.	Renate-K. und Dr. Dieter Beckmann, Ennepetal-Wi.: „Globale Verstädterung“
09. Nov.	Gisela und Dr. Helmuth Koegel-Dorfs, Düsseldorf: „Kirchen im Jerichower Land“

2003

18. Jan.	Uschi und Theo Junker-Kempchen, Mülheim: „Spuren im Leben der Christa Wolf „ (Chr. MSt)
15. März	Dr. Hans-Dieter Haeuber, Moers-Utfort: „Evolutionsstudium“
17. Mai	Barbara und Martin Kirchhoff, Remscheid: „Eingefrorene Gottesdienste?“
05. Juli	Gerda und Erich Brinkmann, Moers: „Abschied von der Bibel?“
16. Aug.	Christa und Hans-A. Meyer-Stoll, Moers: „Indonesische Vielfalt im Glauben“
22. Nov.	Ingrid und Dr. Ulrich Art, Bergisch-Gladbach: „Die Türkei in die EU?“

2004

27. März	Heidi und Arno Heiermann, Rheurdt: „Unsere' Demokratie – global gültig?“
10. Juli	Adelheid und Hagen Millauer, Neviges: „Generationengerechtigkeit?“
18. Sep.	Inge und Ingo Platzen, Rheurdt: „Die vergessene Generation: Kriegskinder“
20. Nov.	Renate Lipps, Neukirchen-Vluyn: „Was wissen wir wirklich von China?“

2005

12. März	Gisela und Dr. Helmuth Koegel-Dorfs, Düsseldorf: „Menschlichkeit“
11. Juni	Karin und Hanskarl von Unger, Duisburg-Rheinhausen: „Die geschrumpfte Gesellschaft“

2006

21. Jan.	Dr. Hans-Dieter Haeuber, Moers-Uftort: „Abugreb - Einzelfall für die USA?“
04. März	Inge und Ingo Platzen, Rheurdt: „Aborigines – hautnah in Australien“
08. Apr.	Christa und Hans-A. Meyer-Stoll, Moers-Repelen: „Eucharistische Gastfreundschaft“ (Dr. R. Weth)
19. Aug.	Anne und Ulrich Rauh, Solingen
14. Okt.	Ingrid und Dr. Ulrich Arlt, Bergisch-Gladbach
09. Dez.	Theo Junker-Kempchen, Mülheim / Ruhr

Kontaktadressen der Regionalkreise

Berlin

Dietmar Löwendorf
Berlin
Tel.: 030 / 8 21 19 87

Hans-Jürgen Heuer
Berlin
Tel.: 030 / 7 74 21 54

Tübingen / Stuttgart / Heilbronn

Stud. Dir. i.R. Hans Brodbeck
Wankheim
Tel.: 07071 / 3 49 43

Stud. Prof. i.R. Martin Maurer
Heilbronn
Tel.: 07131 / 2 35 89

Niederrhein

Dr. Hans-Albrecht Meyer-Stoll
Moers
Tel.: 02841 / 7 06 09

Karlsruhe / Heidelberg / Mannheim / Frankfurt

Dr. K. Küssner
Frankenthal
Tel.: 06233 / 6 21 31



Im Porträt – 33 Fragen an Ronald Peters

Ronald ist seit 1998 im Studentischen Ausschuß der CJD Studentenschaft und seit 2005 im Vorstand der CAV

? Welche Gegend bezeichnest Du als Heimat?

Je nach Entfernung Wismar, Mecklenburg oder Norddeutschland.

? Wo möchtest Du am liebsten leben und warum gerade dort?

Wenn sich der italienische Sommer mit norwegischen Fjorden kombinieren ließe...

? In welcher Zeit möchtest Du am liebsten leben?

Als StarTrek-Fan dürfte es irgendwann bei Sternzeit 48.000 sein.

? In welchen Sprachen kannst Du Dich selbst vorstellen?

Mit der deutschen Sprache kann ich leidlich umgehen, Englisch muß ja jeder. Im Moment versuche ich, ein paar Worte Italienisch zu lernen, und aus der Schule weiß ich noch auf Russisch und Französisch zu sagen, wie ich heiße.

? Hast Du noch einen Plattenspieler? Und einen MP3-Player?

Meine Platten kann ich nur bei meinen Eltern hören. MP3-Daten spiele ich auf dem Computer ab, aber mein Navigationssystem kann das auch.

? Welche CD oder Schallplatte hörst Du öfter?

„Diesel and Dust“ von Midnight Oil und was ich in die Finger kriege von Sportfreunde Stiller.

? Welches Buch hast Du zuletzt gelesen?

Neben den Kurzgeschichtensammlungen aus dem DB-Schlafwagen versuche ich mich gerade mal wieder an Tolkiens Silmarillion.

? Welcher ist Dein Lieblingsfilm?

Bei James Bond schalte ich eigentlich nie weg.

? Welcher TV-Sender ist auf Platz 3 Deiner Fernbedienung gespeichert?

Das Dritte vom NDR. Und auf Platz 4 ist nicht das Vierte.

? Welche Fehler entschuldigst Du am ehesten?

Solche, die ehrlich bedauert werden.

? Welche Eigenschaft vermißt Du an Dir?

Ich bin zwar Vermesser, aber ich vermesse mich nicht selbst.

? Welche Eigenschaften schätzt Du bei einem Mann am meisten?

Ausstrahlung, die Fähigkeit zu einem die ganze Nacht andauernden Gespräch und so ein paar Sachen, die sich schwer in Worte fassen lassen.

? Welche Eigenschaften schätzt Du bei einer Frau am meisten?

Da setze ich in der Tat andere Prioritäten. Am höchsten lobe ich mir, wenn ich möglichst selten denke, das wäre jetzt wieder „typisch Frau“ gewesen.

? Bist Du noch „auf dem Markt“ oder bereits (seit wann?) vergeben?

Der Markt in Südtirol ist leider sehr beschränkt, was mich in gewisser Weise auf den Weltmarkt drängt.

? Wieviel Kinder möchtest Du haben / hast Du und wie heißen sie?

Kann mir eine Familie zwar im Moment überhaupt nicht vorstellen, aber zwei bis drei dürften es sein. Und jedes hätte einen zweiten Vornamen.

? Was ist Dein persönlicher Traum vom Glück?

Ich hab nicht gewollt, daß diese Frage gestellt wird.

? Wie und wann bist Du zum Freundeskreis gekommen?

In gewisser Weise hat der Freundeskreis mich gekauft: Durch meine StA-Arbeit hatte ich „von Amts wegen“ immer mit ihm zu tun.

? Welches waren Dein Abijahr und -durchschnitt?

1993 in Rostock. Mein Durchschnitt wurde gedrückt durch eine Quoten-Zwei, die mir mein Philosophielehrer gab. Aber der war ja auch aus Braunschweig importiert.

? Wann hast Du das letzte Mal ein Los gekauft (und was für eines)?

Ich verspiele manchmal das Guthaben, das meine Browser-Startseite erwirtschaftet.

? Wie oft googelst Du?

So oft, daß ich gar nicht mehr auf die Idee komme, es könnte auch andere Nachschlagemedien geben.

? Was hast Du für Hobbys?

Briefmarkensammeln??? Ich fürchte, ein ausgefallenes Hobby habe ich nicht, aber mache eigentlich alles mit, wozu ich animiert werde.

? Welches Instrument spielst Du?

In der ersten Klasse wollte ich Klavierspielen lernen, aber dann hat es nur für die Blockflöte gereicht.

? Welche ist Deine Lieblingsfarbe?

Blau. Weiß gar nicht, wieso man das von Rotwein wird...

? Welche ist Deine Lieblingsblume?

Ich mag so ziemlich alles, was grün und wild ist. Solange es nicht gerade aus überlagerten Lebensmitteln wächst.

? Welcher war Dein Traumberuf als Kind?

Raumschiffkapitän. Aber nicht in so 'ner Konservenbüchse, sondern auf Enterprise-Niveau.

? Was würdest Du jetzt noch mal studieren?

Ich würde wieder mit Geodäsie anfangen, aber mit mehr Überblick, was eigentlich alles dahintersteckt.

? Was war die verrückteste Sache, die Du jemals gemacht hast?

Ich mache keine verrückten Sachen. Gelte ich jetzt als langweilig? ...naja, mit 'nem Kleinstwagen auf Kreta über einen schneematschbedeckten Bergweg zu fahren, war schon aufregend („Risiko gehört zum Spiel, wenn man auf dem Stuhl sitzen will“).

? Was müßte noch erfunden werden?

Der Materie-Energie-Transport.

? Welche sind Deine Helden in der Geschichte?

Zefram Cochrane. Nein, gar nicht wahr. Außerdem waren das jetzt genug Science-Fiction-Phantasien.

? Mit welchem Prominenten würdest Du gern einen Abend verbringen?

Die Wunschkandidaten müssen gar nicht prominent sein...

? Mit welchem Sport hältst Du Dich fit?

Aikido, Radfahren (als Transportmittel) und ich gehe gelegentlich aus der Tiefgarage in mein Büro in der 9. Etage.

? Welche drei Dinge über Dich haben wir noch nicht erfahren?

Man muß ja hier nicht alles erfahren und das ist auch gut so.

? Welches Motto möchtest Du uns mit auf den Weg geben?

Sag mir, was Du von mir denkst, und ich sage Dir, was Du mich kannst.

Leserforum

Schluss mit den weißen Seiten beim Leserforum! U.a. hat natürlich auch die Diskussion um den neuen Namen gereizt.

■ **Lieber Herr Klimas!**

Zuerst einmal herzlichen Glückwunsch zu den gelungenen Veränderungen und der neuen Form des „Kriteriums“. Ich habe es mit Freude gelesen und mich über die Lebendigkeit und Originalität der Artikel gefreut.

*Mit freundlichen Grüßen,
Bernd Müller, Grünstadt*

■ **Lieber Herr Klimas,**

vielen Dank für die Zusendung des April-Heftes von „Kriterium“. Ich habe es mit Interesse gelesen und mich gerne an die Hirsauer Tage in Bad Teinach und an meine Zeit im StA erinnert. Eine Ansprache von Arnold Dannenmann 1978 war damals ein wichtiger Impuls für mein Theologiestudium. Gerne bleibe ich in Ihrem Adressverteiler. Vielleicht schaffe ich es auch einmal, ein Ehemaligentreffen zu besuchen.

*Mit besten Grüßen,
Holger Eschmann, Reutlingen*

■ **Lieber Herr Klimas!**

Das unter Ihrer Redaktionsleitung erschienene „Kriterium“ April 2006 „widerspiegelt was wir uns alle von der CAV erhoffen: eine lebendige Gemeinschaft“ (= Zitat aus S.83 r. Spalte). Damit ist der Titel der Publikation und ihr Inhalt zugleich ein Kriterium, d.h. ein Prüfstein wie sich Anspruch und Wirklichkeit verhalten. Ich meine also, dass „Kriterium“ weiterhin der richtige Name ist. Wenn unbedingt hiervon abgewichen werden soll, wäre vielleicht der Titel „(Die)Welle“ geeignet. Eine Welle bewegt sich ständig; sie kann als Symbol für eine lebendige Gemeinschaft und ihre Zeitschrift angesehen werden. Ihnen und dem ganzen Redaktionsteam Anerkennung und Dank.

*Bis zum Wiedersehen im CJD-Schloss Oppurg beste Grüße
von Dieter Vocke, Würzburg*

■ **Sehr geehrter Herr Klimas,**

es hat mir schon einen gelinden Schock versetzt, dieses große Fragezeichen auf dem leeren Titelblatt. Sie werden verstehen, dass ein CAVer, der im Jahre 1958 eingetreten ist, die Notwendigkeit einer Namensänderung nur schwer einsieht.

Allerdings bedeutete die Wahl des Namens KRITERIUM im Juni 1964 auch eine Namensänderung, denn bis dahin hatte man so aussagekräftige Titel wie „Unser Rundbrief“ oder „Mitteilungsblatt“ gehabt.

Die damalige Redaktion (es waren Wilfried Uhlmann und Karl-Heinz Kimmel) hatte den neuen Namen vorgeschlagen, der sich beim Geschäftsführenden Ausschuss - wenn auch nur knapp - gegen die Namen „Das Orchester“ und „Bereitschaft“ durchgesetzt hatte. Natürlich kam auch damals Kritik (zu anspruchsvoll, zu einseitig ...), aber sie hatten sich etwas dabei gedacht. Der Griff zum Fremdwörterlexikon ist durchaus sinnvoll: noch heute bedeutet „Kriterium“ im Sprachgebrauch „Kennzeichen, Unterscheidungsmerkmal“ (ohne dass man an den Radsport oder an mathematische Definitionen denken müsste). Und somit - ich zitiere - ich es „Erkennungswort einer Haltung (...), die durch zwei Merkmale gekennzeichnet ist: den Willen, im Denken das Vorgegebene kritisch zu prüfen <und> die Bereitschaft, sein Handeln an einem festen Maß zu messen und es von ihm bestimmen zu lassen“ (Kriterium Nr. 40, S. 1)

Und noch ein zweiter Satz reizt mich zum Widerspruch: „Warum nennt sich das „Jahrbuch“ der CAV so?“ - Das KRITERIUM war nie als Jahrbuch gedacht. Bis ins Jahr 1975 erschienen mehrere Hefte im Jahr. Dann kam allerdings der Einbruch: aus den wenigen studentischen Gruppen kam nichts mehr, und auch der Freundeskreis der CAV hungerte den zuletzt noch verbliebenen, mit Arbeit sowieso überlasteten, Redakteur Reinhard Staeger in seinem Pfarrhaus bei Bebra (heute Dekan von Kirchhain) derart aus, dass es oft mehr als zwei Jahre dauerte, bis wieder eine Nummer erscheinen konnte, so dass eine Nummer pro Jahr schon ein Erfolg war. Das war auch der Grund, warum Friedrich-Wilhelm Ischebeck die „CAV Mitteilungen“ wieder aufleben ließ.

Mit dem Jahr 2000 brachte sich das CJD dann mit Druck und Versand in die Zeitschrift ein und unterzog das Titelblatt einer (für mich durchaus fragwürdigen) „Schönheitsoperation“. Und nun heißt es eben „Neue Besen kehren gut“. Ich könnte mit dem alten Namen unseres Organs gut weiterleben, denn ich fand es auch als Jahrbuch nicht „statisch“, und warum sollte sich darin keine „lebendige Gemeinschaft ... widerspiegeln“ können? Aber es stimmt schon, wenn man die eher „kopflastigen“, mit Referaten und Predigten vollgestopften Nummern (etwas Nr. 79) mit den lockeren oder satirischen Beiträgen von Ronald Peters, Thilo Renz und „Dieter Kriterius“ vergleicht (Nr. 85), dann kann man eine Neubenennung doch für sinnvoll halten.

Mit guten Wünschen und freundlichen Grüßen, J.U. Rademaker, Nattheim

■ **Hallo Roland,**

oh, erwischt. Da habe ich dir doch nach dem letzten Kriterium eigentlich direkt eine Mail schicken wollen und dann kam dieses und jenes dazwischen und schon darüber habe ich es vergessen. Nun soll das nicht noch einmal passieren. Also: Schon das letzte Heft hat mir gut gefallen, die Mischung zwischen den Berichten aus der CAV und der Studentenschaft. Gut finde ich auch die Interviews. Mit dem gestern eingetroffenen Heft wurde mir auch klar, dass die Fragen immer die gleichen sind. Da kann ich als Leserin schön vergleichen – gute Idee. Richtig witzig fand ich die Politische Ku-h-ltur und Wirtschaftsku-h-ltur, sie hat es (bitterböse) so herrlich auf den Punkt gebracht. Auch der Dieter Kriterius entlockte mir so manches Schmunzeln ;-) !!! Noch habe ich nicht das ganze Heft durchgelesen, aber ich glaube, dass jede/r darin etwas findet, mit dem er/sie sich identifizieren kann.

Die Idee, dem Heft einen neuen Namen zu geben, finde ich auch sehr gut. Mit Kriterium konnte ich noch nie etwas anfangen. Aber wie könnte es in Zukunft heißen? >Neues aus dem dem CAV – Freundeskreis der CJD Studentenschaft e.V.< – ist zu lang / >Aufgelesenes< – klingt zu abgedroschen / >Nachlese - Ausblicke - Neues< – klingt auch nicht wirklich prall / >CAV-News< – zu modern? Falls mir doch noch etwas Gutes einfallen sollte, lass ich es dich auf jeden Fall wissen.

*Ein paar schöne, entspannende Ostertage
wünscht Bianca, Bochum*

Leserbriefe stellen keine redaktionellen Meinungsäußerungen dar, sie werden aus den Zuschriften, die an die Redaktion gerichtet sind, ausgewählt und geben die persönlichen Ansichten ihrer Verfasser wieder. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor. Ein Anspruch auf Veröffentlichung besteht nicht.

Ach ja, ...

Hier schreibt Dieter Kriterius

Als Handelsvertreter bin ich viel mit dem Auto unterwegs. Inge, meine Freundin, meint zwar, ich solle doch bei manchen Terminen auch mal mit der Bahn fahren, aber das will ich nicht. Vollbesetzte miefende Züge, die sowieso immer zu spät kommen, viel zu teuer sind, darauf habe ich keine Lust. Dann bleiben die Züge auch noch oft mitten auf der Strecke stehen und keiner weiß warum, keiner sagt einem was, nee, das kennt man ja.

Inge meint zwar, wegen der Umwelt sollte man aber doch mehr auf die Bahn umsteigen, und pünktlicher wäre sie auch geworden. Zum Glück konnte ich mich ihrer bislang erwehren. Nur ist mir letztens etwas Dummes passiert. Sie wollte zu einem beruflichen Termin nach Nürnberg und ich musste nach Göttingen, so dass ich ihr angeboten hatte, sie bis dahin mitzunehmen. Wir sind gleich hinter Hannover in einen Stau gekommen, mussten fast eine Stunde im Schritttempo fahren, und so ist sie zu spät in Göttingen angekommen, hat ihren Zug nicht erreicht und rumgezert „nie wieder mit dem Auto, ich hab's ja gleich gesagt...“

So konnte ich letzte Woche nicht anders, als zu einem Termin nach Aachen auch mal mit der Bahn zu fahren. Es gab sogar irgendein Sonderangebot. Aber es war das

reine Chaos! Ich hab's ja gewusst. Kurz hinter Bielefeld wurde unser Zug langsamer und hielt dann ganz an. „Ein Schaden am Triebwerk“ kam die Durchsage. In Dortmund hatten wir schon 20 Minuten Verspätung. Zum Glück hatte ich mich gleich bei der Schaffnerin beschwert und von ihr erfahren, ich könne ja in Dortmund in einen anderen Zug umsteigen, auf dem gleichen Bahnsteig gegenüber führe einer auf anderem Wege auch nach Aachen und wäre nur 10 Minuten später da. Na also, auch noch umsteigen. Da sitze ich doch lieber bequem im Auto. Als wir aus Dortmund abfahren, sah ich noch, wie eine Ersatzlok kam und die defekte ersetzte. Hat mich gewundert, war ja schnell da.

Aber dann, kurz hinter Köln, wo ich es mir gerade bequem gemacht hatte in den Liegesesseln und einen Kaffee trank, hielt der Zug schon wieder auf offener Strecke an. „Wir müssen halten wegen spielender Kinder auf den Gleisen, die Polizei ist unterwegs“ hieß die Durchsage. Ich hab's ja gewusst, wäre ich bloß mit dem Auto gefahren. So eine dumme Ausrede hab ich ja noch nie gehört. Natürlich bin ich viel zu spät zum Termin gekommen, 40 Minuten Verspätung hatte ich in Aachen. Aber mein Kunde war noch nicht da. Er hatte mit seinem Auto im Stau gesteckt. Und meinte, im Radio hätten sie gesagt,

auf der Bahnlinie nach Aachen hätten Jugendliche ein Zelt auf den Gleisen aufgebaut. Zum Glück hätte der Zug noch rechtzeitig gestoppt.

Auf der Rückfahrt ist erstaunlicherweise nichts passiert. Ich konnte zwar nicht meinen Lieblingssender im Autoradio hören, habe dafür dann Notgedrungen mit dem Laptop meine Unterlagen von dem Termin aufbereitet.

Ach ja, gestern hatte ich einen Folgetermin in Aachen. Nach dem Chaos letzte Woche hatte Inge keine Chance, ich bin mit dem Auto runtergefahren. Leider gab es ein paar Baustellen und Staus, ich war erst anderthalb Stunden später da. Mein Kunde und der Auftrag weg. Aber das muss ich Inge ja nicht erzählen.

Herausgeber

Christlich Akademische Vereinigung - CAV - Freundeskreis der CJD Studentenschaft e.V.
Kassel
Bankverbindung: Evang. Kreditgenossenschaft Kassel
Kto. Nr. 2348, BLZ 520 604 10

Redaktionsleitung

Roland Klimas
Am Weidedamm 22, 28215 Bremen, Tel. 0421 / 373137, RSKBremen@t-online.de

Redaktion

Stefanie Hirsch, Prof. Dr. Bernhart Jähnig, Dietmar Löwendorf, Ronald Peters, Thilo Renz

Autoren

Konrad Heinze, Stefanie Hirsch, Dr. Wolfgang Kaden, Roland Klimas, Dieter Kriterius, Jacob Langeloh, Frank Loddemann, Dr. Hans-Albrecht Meyer-Stoll, Ronald Peters, Prof. Dr. Dr. h.c. Hermann Rauhe, Thilo Renz

Fotos

Kai Hübner, Roland Klimas, Ronald Peters, Marianne u. Bernd Stephan

Layout, Druck und Versand

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V., Teckstr. 23, 73061 Ebersbach

Artikel, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion dar.



Das von den Teilnehmern des Bundestreffens 2006 gemeinsam gestaltete Gemälde.