

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

Kants Kategorischer Imperativ

„Handle nur nach der derjenigen Maxime, durch die Du zugleich wollen kannst, dass sie ein allgemeines Gesetz werde.“ Aus Kants „Kritik der praktischen Vernunft“ von 1788.

Vorher entwickelte Varianten: „Handle so, als ob die Maxime Deiner Handlung durch Deinen Willen zum allgemeinen Naturgesetz werden sollte“, sowie (Praktischer Imperativ): „Handle so, dass Du die Menschheit sowohl in Deiner Person als in der Person eines jeden Andern jederzeit zugleich als Zweck, niemals bloß als Mittel brauchst.“

Um zu überprüfen, ob die eigene Handlung gut sei, empfiehlt Kant drei Tests:

- a) Ist die Handlung auch dann noch empfehlenswert, wenn sie z.B. mir selbst oder meiner Familie widerfährt? (Prüfung auf **Konsistenz**)
- b) Behandelt die empfohlene Vorgehensweise den Menschen als ultimates Ziel der Handlung oder nur als bloßes Mittel? (Prüfung auf **Würde**)
- c) Können andere andere Menschen meiner Empfehlung zustimmen? (Prüfung auf **universelle Geltung**)

Kant geht bei jedem Menschen von einem natürlichen, intuitiven Rechtsempfinden aus. Das Gute zu wollen ist die Pflicht eines jeden vernünftigen Wesens. Dieses a priori führt dann zum Kategorischen Imperativ als dem zwingenden Ergebnis aller praktischen Vernunft. Offenbar kann der Mensch gut handeln, um eigenes Leid zu vermeiden – und um, ergo, Mitleid empfinden zu können. Kant beurteilt keine Ergebnisse, sondern nur den Willen. Moralisch gut ist der gute Wille.

Allerdings handelt der Mensch nicht allein vernunftgesteuert, sondern auch affektiv. Der Imperativ stellt den Menschen jedoch vor die Aufgabe, moralisch objektive Prioritäten zu setzen – und den daraus abzuleitenden Pflichten zu folgen. Kant stellt hier also eine unmittelbare Verbindung zwischen individuellem Gewissen, sowie Moral, Praxis und Masse fest.

Sein praktischer Imperativ hebt dementsprechend auch auf individueller Ebene die Gewissenhaftigkeit über ein eigentliches, weil nicht allein vernunftgesteuertes Ich. Diese Gewissenhaftigkeit ist auch im Umgang mit einer anderen Person richtungsweisend. Das Bedürfnis, zur Erreichung eines Zweckes auch die dafür nötigen Mittel zu erlangen und zu nutzen, ist deshalb keine Grundlage moralischen Handelns. Kurz und bündig: Kein Zweck kann Mittel heiligen.

Unternehmen entwickeln Werte entwickeln Unternehmen

Kant erhebt keine Forderungen; er diagnostiziert kulturelle Entwicklungsstrukturen und stellt – an Stelle aller Metaphysik – das Gewissen über das individuelle Tun. Wir alle müssen unser Tun zunächst vor uns selbst verantworten.

Sozioökonomische Entwicklungsprozesse mit mehr Bildung, Differenzierung und Individualisierung werden diese Fragestellungen noch weiter vertiefen. Die weltweiten Diskussionen um Energieverbrauch / Umweltschutz, sowie die Weiter- / Entwicklung einer globalen Rechtskultur („Good Governance“, Frauen-, Kinder-, Tierrechte) sind mögliche, erste Aufbrüche einer Hinwendung zu einer Globalisierung auch von Verantwortung. Diese wird – auf „ganz lange Sicht“ - einen von Quasi-Naturgesetzmäßigkeiten aufgeklärten Menschen prägen – aber auch verlangen.

Für Wirtschaft und Beschäftigte werfen sich praktisch Fragen wie folgt auf:
 Darf ich als UnternehmensleiterIn meinen Beschäftigten aufbürden, was ich mir und meinen Lieben nicht zumuten wollen würde?
 Kann ich als BeschäftigteR die Interessen meines Arbeitgebers so vernachlässigen, wie ich es mir selbst verbitten wollen würde?
 Und - genauso auch in der Außendimension: Gibt es keine anderen, nachhaltigen Alternativen als die selbstzerstörerische Preisspirale, um mein Unternehmen am Markt zu behaupten?

Gewinnt das Unternehmen wirklich den größten Nutzen aus meiner Arbeitskraft, wenn ich allein ausführe (aber nicht „mitdenke“)? Aber auch grundsätzlich: Können wir alle auf Kosten Anderer leben – und welche wären geeignete Schritte, signifikant mehr Gerechtigkeit zu erreichen?

ManagerInnen sehen sich zunehmend zwischen allen Stühlen aus eigenen Bedürfnissen, den Interessen der Beschäftigten sowie denen der Shareholder. Deutschlands traurige „Spitzenposition“ unter den „inneren Kündigungen“ legt außerdem den Schluß nahe, dass zunehmend mehr – gerade differenziert gebildete und erfahrene – Beschäftigte nach einer persönlichen und emotionalen Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit suchen, bevor sie deren eigentliche Zielsetzung rational anerkennen und unterstützen. Gleiches gilt möglicherweise auch für Führungskräfte, die ihre eigentliche, persönliche Vielfalt hinter Bilanzzahlen verstecken.

Deutlich dabei wird, wie sehr menschliches Handeln, ganz den Überlegungen Kants gemäß, weiterhin nicht allein vernunftbestimmt ist – und wie sehr der Kategorische Imperativ eine Brücke zwischen individuellen Bedürfnissen und sozialer Ordnung auszuleuchten vermag. Ebenso klar ist damit auch, dass wir Menschen deshalb nicht nur aufgeklärt, sondern auch überzeugt sein wollen, um unser Verhalten entsprechend weiterzuentwickeln. Das gilt, gerade unter den gegebenen Bedingungen, für Unternehmen – und Unternehmensberatungen.