

## **Max-Weber-Preis für Wirtschaftsethik**

- Laudationes Bachelorarbeiten -

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

es ist mir eine große Freude, Ihnen nun die drei mit dem Bachelor-Förderpreis ausgezeichneten Absolventinnen und deren Arbeiten vorzustellen. Aufgrund der hohen Qualität der Arbeiten, hat sich die Jury entschlossen in diesem Jahr drei Arbeiten auszuzeichnen. Ziel des Förderpreises ist es, zur weiteren Forschung zu wirtschafts- und unternehmensethischen Themen anzuregen. Ich darf alle drei Preisträgerinnen zur mir auf die Bühne bitten. Ich werde die Begründung der Jury zunächst für alle Arbeiten vortragen und dann die Urkunden überreichen.

Kommen wir zur ersten Arbeit von

*Michéle Anne Reuter, die für ihre Bachelor-Arbeit zum Thema  
„Das ‚Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes‘  
als New Governance-Instrument: Analyse und Bewertung aus wirtschaftsethi-  
scher Sicht“  
ausgezeichnet wird.*

Frau Reuter studiert an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und hat die vorliegende Arbeit bei Herrn Kollegen Pies geschrieben. Es geht bei dieser Arbeit um das immer wieder spannende Phänomen der freiwilligen und Selbstdurchsetzung von Standards, hier im Bereich der Umweltpolitik. Es ist deswegen immer wieder spannend, weil es dem etatistischen Verständnis widerspricht, das nur und allein der Staat in der Lage ist, solche Aufgaben zu erfüllen. Dahinter stehen auch traditionelle ökonomische Argumente, nach denen es für den wirtschaftlichen Akteur rational ist, seine Anstrengungen auf das rein private Gute zu konzentrieren. Denn die positiven externen Effekte gesellschaftlich relevanter Leistungen würden nicht entgolten. Das stimmt, und es stimmt auch nicht.

Denn Unternehmen haben nicht nur die betriebswirtschaftliche Ergebnisverantwortung für Tun und Unterlassen zu tragen, ohne die am Ende alles nichts wäre. Unternehmen sind auch gefordert, die Ordnungsmitverantwortung anzunehmen, die sich auf die legitime Mitgestaltung an den Rahmenbedingungen und Verfahren richtet. Wie sonst sollen Politik und Gesellschaft erfahren, was wie in der Praxis funktionieren könnte. Und zudem tragen Unternehmen Verantwortung für ihre Reputation. So gesehen gibt es drei gute Gründe dafür, dass

Unternehmen weiterdenken. Genau darum geht es in der Arbeit von Michéle Reuter, und um die Frage, ob soziale Dilemmata durch Selbstregulierung aufgelöst werden können.

Der Ausgangspunkt solcher Entwicklungen ist stets ein Mangel in der Nachhaltigkeit des Wirtschaftens. Das galt für die Unternehmen der Forstwirtschaft in besonderem Maß. Das ist deshalb bedenklich, weil der Wald als Umweltsenke (Bindung von CO<sub>2</sub>) und als Lebensraum, aber ebenso als wichtiger Faktor für die klimatischen Verhältnisse eine herausragende Bedeutung hat, was eine kluge Bewirtschaftung verlangt. Dieser Aufgaben stellt sich das *Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes* (PEFC), in dem auf Basis akzeptierter Regeln für die balancierte wie Erhaltung der Wälder forstwirtschaftliche Konzepte bewertet und zertifiziert werden. Frau Reuter analysiert in einem ordonomischen Ansatz, ob das PEFC als New-Governance-Instrument zu einer nachhaltigen Forstwirtschaft beitragen kann und welche Maßnahmen sowie Anreize aus wirtschaftsethischer Sicht notwendig sind, um das Ziel einer nachhaltigen Forstwirtschaft zu erreichen.

Die Untersuchung ergibt ein differenziertes Bild und bestätigt damit die durchaus kritische Einschätzung von Umweltverbänden zu dem Impact des PEFC. Kurzum: Die freiwillige Selbstverpflichtung von Unternehmen funktioniert nicht per se, sondern ist durchaus voraussetzungsstark. Und diese Voraussetzungen liegen nicht nur bei den Unternehmen, die ihre Geschäftsstrategien anpassen müssen, sondern auch bei den Zertifizierern. Beide sind geprägt von den Wettbewerbsverhältnissen, die mitunter ruinöse Tendenzen aufweisen. Deshalb empfiehlt sich eine Zusammenarbeit des PEFC mit anderen New-Governance-Initiativen sowie mit Umweltschutzverbänden, um Interessenskonflikte zu überwinden und einen wirksameren öffentlichen Diskursraum etablieren. Das eröffnete Perspektiven für eine Koordinierung mit den öffentlichen Stellen.

Eine überzeugend preiswürdige Arbeit, wie die Jury fand. Wir gratulieren herzlich.

Kommen wir nun zur zweiten preiswürdigen Bachelor-Arbeit von

*Alice Sidorenko mit dem Thema  
„Corporate Social Responsibility im Employer Branding:  
Potenziale und Grenzen für den Mittelstand“*

Alice Sidorenko studiert an der Goethe-Universität in Frankfurt/Main und hat diese Arbeit am Lehrstuhl von Herrn Kollegen Minnemacher vorgelegt. Es werden hier Themen verknüpft, die traditionell durchaus in einem Spannungsverhältnis zueinander stehen. Denn der deutsche Mittelstand – als Rückgrat der Volkswirtschaft allenthalben gelobt, geprägt von Weltmarktführern und Hidden Champions, regional verwurzelt und gebunden – währte sich lange Zeit am Arbeitsmarkt im Vorteil, zumal den internationalen Großunternehmen gegenüber. Doch die demografische Alterung und der Mangel an Fachkräften, immer mehr allgemein an Arbeitskräften, ist mittlerweile für alle deutschen Arbeitgeber eine Herausforderung. Der Wettbewerb um die Talente verlangt von den Unternehmen mehr personalpolitisches Engagement und dabei vor allem die Bereitschaft, neue und unkonventionelle Wege zu gehen.

Die Autorin untersucht in der Arbeit die Fragestellung, ob und inwieweit bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen – *Corporate Social Responsibility* – sich als wirksames Instrument erweist, die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen und dadurch der Arbeitgebermarke ein besonderes Gepräge zu geben. Gerade für den besonders geforderten Mittelstand sollen die Potenziale und Grenzen einer solchen Strategie identifiziert werden. Die Studie beruht auf der Literaturanalyse einer Vielzahl qualitativer und quantitativer wissenschaftlicher Arbeiten.

Alice Sidorenko führt den Leser durch die verschiedenen hier in Rede stehenden Konzepte. Die *Corporate Social Responsibility* wird – berechtigterweise – nur hinsichtlich der wesentlichen Merkmale eingegrenzt, da die vorliegenden Definitionen der Vielgestaltigkeit unternehmerischer Realität und den multiplen Umsetzungsoptionen kaum hinreichend Rechnung tragen können. CSR wird als Konzeption verstanden, die die gesellschaftliche Relevanz und Einbettung von Unternehmen, deren moralischen Verantwortung reflektiert. Unternehmen erfüllen damit an sie herangetragene Erwartungen, tun dies aber stets freiwillig und nicht aufgrund gesetzlich geforderter Regularien. Im Ersten Engagementbericht der Bundesregierung, der den Titel „Für eine Kultur der Mitverantwortung“ trägt, hieß es „Bürgerschaftliches Engagement ist freiwillige Mitverantwortung im und für den öffentlichen Raum. Es reflektiert und anerkennt die Bürgerpflichten

gegenüber dem Gemeinwesen. Es wird von Individuen und Organisationen erbracht“. Das war durchaus umstritten.

Die spannende Frage zielt auf die Integration der CSR-Aktivitäten in das Employer Branding von Unternehmen, dessen strategische Positionierung grundsätzlich außer Frage steht und hier mit Verweis auf die *Signaling Theorie* sowie die *Social Identity Theorie* untermauert wird. Danach liefert die Arbeitgebermarke wichtige Informationen, zudem eröffnet sich bei gesellschaftlicher Akzeptanz Reputation. Arbeitssuchende erkennen CSR in diesem Zusammenhang als ein wichtiges Attribut der Arbeitgeberattraktivität; sozial verantwortliche Unternehmen gewinnen an Reputation und werden dadurch automatisch als besserer Arbeitgeber wahrgenommen.

Bei den mittelständischen Unternehmen sind Besonderheiten festzustellen. So fehlt meist eine strategische Verankerung des CSR. Das Engagement wird zudem extern nicht kommuniziert. Der Mittelstand müsste sich öffnen, um über CSR-Kommunikation dies als Teil des Employer Branding zu nutzen. Dann ergeben sich auch vielfältige mittelstandsspezifische Potenziale, da die persönliche Beziehung zu Mitarbeitern in der Regel bereits hoch ist und wesentlich gestärkt werden kann. Da der Mittelstand eher risikoavers agiert, werden neuartige Strategien wie CSR mit Skepsis betrachtet. Alles in allem wird in der Arbeit von Frau Sidorenko deutlich, dass es selbst bei CSR nicht so einfach ist wie es im Lichte des Guten erscheinen mag. Unternehmen müssen das Thema strategisch besetzen und dabei auf die Konsistenz der externen Vermittlung mit den internen Werten und Handlungen achten. Die Besonderheiten des Mittelstandes herauszudestillieren ist angesichts der Bedeutung für die deutsche Volkswirtschaft von hohem Wert. Die Jury hält das für preiswürdig. Herzlichen Glückwunsch.

Abschließend empfehle ich die Arbeit von Maximilian Ray Winkin Ihrer Aufmerksamkeit:

*„Herausforderungen des Arbeitnehmerschutzes im internationalen Wettbewerb. Eine Ordonomische Analyse“.*

Maximilian Winkin studiert an der (Westfälischen) (Wilhelms)-Universität Münster und hat die Bachelorarbeit bei Herrn Kollegen Cristian Müller vorgelegt. Herr Winkin hat sich der Frage angenommen, wie es unter Bedingungen der

kapitalmarktgetriebenen Globalisierung möglich ist, den Arbeitnehmerschutz in etablierten Volkswirtschaften zu einführen und zu entwickeln. Eine vielfach verbreitete These, dass es zu einem unvermeidbaren Race-to-the-bottom komme, lässt sich so leicht schon bei oberflächlicher Inspektion der Fakten nicht bestätigen. Der Autor führt den Leser zunächst durch die relevanten theoretischen Bezüge, und zwar einerseits hinsichtlich der internationalen Kodifizierung von Arbeitnehmerrechten sowie andererseits zur ökonomischen Bedeutung von Gewerkschaften.

Bei der internationalen Standardsetzung für die Arbeitswelt stößt man auf mehrere Schwierigkeiten: die historischen Pfade, aus denen man nie so leicht entkommt, begründen Institutionen, Erfahrungen und Haltungen, die sich einer Vereinheitlichung entziehen. Das kann erklären, warum – wie angeführt – Schwellen- und Entwicklungsländer sich gegen die Verbindung von handelspolitischen Vereinbarung und Arbeitnehmerschutz wenden, da sie damit häufig eine unfaire Wettbewerbsstrategie der Entwicklungsländer verbinden. Anders sieht es bei Präferenzhandelsabkommen, da hier nicht multilateral und damit allgemein, sondern bilateral sehr spezifisch Arbeitnehmerrechte behandelt werden. Die Unterzeichner erwarten positive Effekte, weil sich mit den Standards neue Möglichkeiten des Handels ergeben. Tatsächlich zeigen aber viele Studien, die der Autor in die Analyse einbezogen hat, dass auch bei Präferenzhandelsabkommen protektionistische Motive zum Tragen kommen und deshalb Überbietungs- wie Unterbietungswettbewerb zu identifizieren sind.

Die ökonomische Analyse von Gewerkschaften und Arbeitnehmerschutz verortet der Autor sowohl in den klassischen Arbeitsmarktmodellen, indem aus der Monopolrolle der Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen volkswirtschaftliche Ineffizienzen abgeleitet werden, als auch mit Blick auf die Collective-Voice-Funktion der Gewerkschaften. Diese eröffnet dem Arbeitgeber einen gezielten Austausch mit den Beschäftigten und mobilisiert für ihn wichtige Informationen, es reduziert den Turn-over und vermindert das Risiko teurer Konflikte.

Der Autor nutzt die ordonomische Analyse, um die in seiner Fragestellung angelegte spezifische Spannung zwischen realen ökonomischen Entwicklungen und akzeptierten Ideen sowie etablierten Institutionen angemessen analysieren zu können. Adressiert wird das Regulierungsversagen bei internationalen Arbeitsstandards sowie das Trade-Off-Denken im internationalen Wettbewerb. Die

Ableitungen zeigen, dass bereits Regulierungsinstrumente bestehen, die zu einer produktiven Veränderung der Anreize beitragen können, aber angesichts des Diskursverhaltens der Akteure nicht mobilisiert werden. Die mögliche Hebung dieser Potenziale für die Etablierung internationaler Arbeitnehmerrechte werden abschließend erörtert. Dabei werden gewerkschaftliche Organisationsstrukturen in Entwicklungsländern als langfristigen Katalysator für die globale Etablierung Mindestarbeitsstandards identifiziert. Die Stärke dieses Katalysatoreffektes ist voraussetzungsstark, er wird beispielsweise durch die Denkweise der Akteure über Gewerkschaften moderiert, er kann verstärkt werden durch Koalitionen mit anderen gewerkschaftlichen, wirtschaftlichen und staatlichen Akteuren und er hängt ab von der Bereitschaft der Unternehmen und Regierungen Arbeitsstandards nicht als Nullsummenspiel zu deuten, sondern die kollektiven und individuellen Vorteile der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zu erkennen. Letztlich geht es um die Stärkung des Sozialkapitals. Analyse und Ableitungen haben die Jury zu der Preisentscheidung bewogen. Herzlichen Glückwunsch.

Wir freuen uns sehr, dass wir diese Forschungen nun mit dem Bachelor-Förderpreis unterstützen können. Genau für junge Forscher wie Frau Reuter, Frau Sidorenko und Herr Winkin wurde der Preis im Jahr 1992 ins Leben gerufen. Das gesamte Kuratorium gratuliert Ihnen dreien sehr herzlich zu den preiswürdigen Arbeiten. Wir wünschen viel Freude und viel Erfolg beim Weiterdenken „ohne Geländer“, wie es Hannah Arendt Ihnen zugerufen hätte, oder bei dem Versuch, sich der „Tyrannei des Wahrscheinlichsten“ zu entziehen, wie es Peter Sloterdijk formulierte.

Sofern Sie mehr über die Arbeiten und die jungen Forscher erfahren möchten, finden Sie deren Lebensläufe und Informationen zu den Masterarbeiten auch auf unserer Website unter: [www.max-weber-preis.de](http://www.max-weber-preis.de). Und damit darf ich den Kollegen Minnemacher bitten, die Laudatio für den Masterförderpreis zu halten.