

generell eine ‚professionellere‘ Arbeitskultur besteht“ (Halfar/Borger, Kirchenmanagement, Baden-Baden, 2007, 123-168, hier 123). Hier geht es darum, *core values* und USP in eine von allen relevanten *Stakeholdern* mitgetragene Unternehmensstrategie und in konkrete strategische Maßnahmen umzusetzen. Paradigmatisch eine geeignete *Balanced Scorecard* oder *Balanced Church Card* für Ordensgemeinschaften und für ihre Ordensunternehmen zu entwickeln, bleibt daher durchaus ein erfolgversprechender Weg der Unternehmensethik mit Bezug auf Ordensgemeinschaften und ihre wirtschaftliche Tätigkeit.

Joachim Hagel O.Praem.

Friedrich Assländer / Anselm Grün

Spirituell führen mit Benedikt und der Bibel

Münsterschwarzach: Vier Türme, 2007. – 2. Auflage. – 194 S.

Gegenüber dem von Rafael M. Rieger OFM schreiben Anselm Grün OSB und Friedrich Assländer ihr Buch aus der Froschperspektive der Betriebswirtschaftslehre. Pater Dr. Anselm Grün OSB, geboren 1945, leitet die wirtschaftlichen Betriebe der Benediktinerabtei Münsterschwarzach und Dr. Friedrich Assländer, geboren 1944, studierte Betriebswirtschaftslehre, Soziologie und Psychologie und ist nach zehn Jahren Managementtätigkeit in einem Finanzkonzern seit 1984 als selbstständiger Trainer und Unternehmensberater tätig. Beide Autoren leiten gemeinsam die Kursreihe für Menschen in beruflicher Verantwortung „Führen und geführt werden“ im Haus St. Benedikt der Abtei Münsterschwarzach in Würzburg [Internet: www.haus-benedikt.net].

Pater Anselm Grün OSB kann dabei spirituell neben der Heiligen Schrift auf ein ureigenes USP (= *Unique Selling Proposition* = Alleinstellungsmerkmal) als ergiebige Quelle des Benediktiner-Ordens verweisen:

Die Regel des heiligen Benedikt. Hier finden die interessierten Leser in neun Kapiteln verschiedene Übungen. Hält man die ausgewählte Übung „eine längere Zeit – mindestens einen Monat“ durch, „wird sie verinnerlicht und zur guten Gewohnheit“ (S.



ISBN 978-3-87868-0833
EUR 22.90

neue Bücher – unternehmensethik

15). Anschließend kann man sich auf die nächste Übung konzentrieren. Die beiden Autoren zeigen überzeugend auf, dass auch aus einer biblisch und benediktinisch geprägten Spiritualität sich grundlegende Einsichten für eine betrieblich orientierte Führungsethik in privat geführten Unternehmen in einer Marktwirtschaft gewinnen lassen. Aber auch auf die antike griechische philosophische Ethik, die später von der christlichen Ethik aufgegriffen worden ist, wird in dem Buch Bezug genommen. So wird im fünften Kapitel „Führen mit Werten“ auf die vier Kardinaltugenden Klugheit, Gerechtigkeit, Tapferkeit und Mäßigung zurückgegriffen (S. 83-93), die zusammengekommen wiederum den *moral point of view* bilden. Denn ‚Klugheit‘ meint als grundlegende Tugend die existentielle Aufgeschlossenheit der sittlichen Person für das sittlich Gute und für die nicht-sittlichen Werte, die mit der praktischen Vernunft des Menschen wahrgenommen werden können. ‚Gerechtigkeit‘ steht für den richtigen Umgang mit den Mitmenschen und ‚Mäßigung‘ für den richtigen Umgang mit den eigenen Gefühlen. ‚Tapferkeit‘ meint schließlich die innere Haltung, an der als sittlich richtig erkannten Handlung festzuhalten und nicht aus Eigeninteresse abzuweichen.

Für das individuelle Führungsverhalten im Rahmen eines *tugendethischen Ansatzes* finden hier alle, die mit Führungsaufgaben in einem Orden, in einem Unternehmen oder in einer sonstigen Organisation oder Verwaltungseinrichtung beauftragt sind, wertvolle Anregungen, um ihr eigenes Führungsverhalten kritisch zu überdenken und gegebenenfalls sinnvoll zu korrigieren. Im Vordergrund steht dabei natürlich der sittlich richtige Umgang mit dem Stakeholder *Mitarbeiterin* und *Mitarbeiter*, der in einer Ordensgemeinschaft auch ein Mitbruder oder eine Mitschwester sein kann. Während in dem Buch von Rafael M. Rieger die Auseinandersetzung mit unternehmensethischen Fragen eher systemtheoretisch aus der Vogelperspektive angelegt ist, steht hier eine konkrete unternehmensethische Frage für den Praktiker im Vordergrund: Wie kann ich persönlich sittlich richtig führen? Neben *sittlichen Werten* (= Tugenden, Grundhaltungen) zur Führung eines Unternehmens werden den Lesern in erster Linie einfache Techniken und Verhaltensweisen an die Hand gegeben, um ihr Führungsverhalten in der Praxis wirkungsvoll und leicht umsetzbar zu verbessern. Dies betrifft z.B. die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (S. 37-51: Kommunikation), das Führen mit Zielen (S. 53-64: Führen mit Zielen), sowie die Akzeptanz der Führenden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (S. 65-81: Akzeptanz und Gefolgschaft). Insgesamt darf das Buch insbesondere Ordensmänner und Ordensfrauen uneingeschränkt zur Lektüre empfohlen werden.

Joachim Hagel O.Praem.