

Sozialethische Problematik von Personalentscheidungen*

individuelle Personalentscheidungen

= Freistellung eines Mitarbeiters aus Gründen die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen.

- personalethische Grundsätze (5)
- sozialethische Grundsätze (5)

kollektive Personalentscheidungen

= Freistellung einer Mehrzahl von Mitarbeitern auf Grund dringender betrieblicher Erfordernisse.

- wirtschaftsethische Grundsätze (3)
- polit-ethischer Grundsatz (1)

*Vgl. Rupert Lay, Ethik für Manager, Düsseldorf 1998 S. 198 bis S. 224

1

individuelle Personalentscheidungen personalethische Grundsätze

1. Handle stets so, daß du nach dem Prinzip der wechselseitigen Rollenübernahme die Gründe deines Handelns auch gegen dich selbst gelten lassen würdest.

(= Prinzip der reversiblen Selbstzwecklichkeit)
2. Bei einer Personalentscheidung müssen personale Schadens- und betriebliche Nutzengrößen gegeneinander abgewogen werden. Der Schaden einer Person darf niemals gewollt, sondern allenfalls zugelassen werden. Führt die Personalentscheidung zu einem existentiellen Personalschaden (Schaden der die Existenz des personalen Lebens gefährdet), ist sie zu unterlassen.
3. Der zweite Grundsatz gilt nur, wenn das Unternehmen grundsätzlich personales Leben fördert – andernfalls ist eine Entlassung, auch wenn „nur“ nicht – existentieller personaler Schaden zu erwarten steht, ethisch nicht gerechtfertigt.
4. Kapital und Arbeit sind zwar juristisch gleichrangig, nicht aber, wegen der verschiedenen Nähe zur Erhaltung und Entfaltung personalen Lebens, ethisch gleichwertig.
5. Trotz des Prinzips der reversiblen Selbstzwecklichkeit hat der Unternehmer eine ethische Verpflichtung, sich um den Erhalt und die Entfaltung des personalen Lebens seiner Mitarbeiter angemessen zu kümmern.

*Vgl. Rupert Lay, Ethik für Manager, Düsseldorf 1998 S. 198 bis S. 224

2

individuelle Personalentscheidungen personalethische Grundsätze sozialethische Grundsätze

1. Eine ethisch-verantwortete Entscheidung muß sozial-verhältnismäßig sein.
2. Eine ethisch-verantwortete Entscheidung muß im Schadensvergleich verhältnismäßig sein.
3. Eine ethisch-verantwortete Entscheidung muß gerecht sein (vor den Ansprüchen der Leistungs- wie der Bedürfnisgerechtigkeit).
4. Eine ethisch-verantwortete Entscheidung muß sozial-verträglich sein.
5. Eine ethisch-verantwortete Entscheidung muß mit ausreichender Gewißheit den erwarteten Erfolg bringen.

*Vgl. Rupert Lay, Ethik für Manager, Düsseldorf 1998 S. 198 bis S. 224

3

kollektive Personalentscheidungen wirtschaftsethische Grundsätze

1. Die Substitution von Produktionsfaktoren, von denen einer eine Funktion der Arbeit ist (etwa Arbeitszeit versus Einsatz von Produktionsautomaten), darf nicht bloß nach den Regeln der Ertragsoptimierung erfolgen.
2. Das im Unternehmen tätige Kapital hat ein Recht auf angemessene Rendite.
3. Der Verzicht auf Solidarmaßnahmen der Mitarbeiter eines Unternehmens zur Verhinderung von Entlassungen ist ethisch-verwerflich.

*Vgl. Rupert Lay, Ethik für Manager, Düsseldorf 1998 S. 198 bis S. 224

4

kollektive Personalentscheidungen

wirtschaftsethische Grundsätze

politethischer Grundsatz

1. Der Staat kann ethisch-verpflichtet sein, eine bestehende Massenarbeitslosigkeit durch politische Maßnahmen zu mindern beziehungsweise eine drohende abzuwenden.