

kann sie. Sofern sie sich, wie die Herausgeber dieses Bandes, diagnostisch für die Hörerseite entscheidet, mithin die Aussagen der Tradition sachlich für im Wesentlichen unproblematisch hält und zugleich unterstellt, dass das hermeneutische Vorverständnis der Nachgeborenen, für den der Band ja vornehmlich gedacht ist, von der veränderten Kommunikation der Gesellschaft nur oberflächlich affiziert sei. Andernfalls müsste man sich bemühen, bestehende Fragen wahrzunehmen, also die richtigen Fragen zu stellen, statt sie bloß richtigzustellen. Es könnte nämlich nicht nur „zeitgeschichtlich notwendig sein, Begriffe [...] unter veränderten geistesgeschichtlichen Gegebenheiten [] neu zu bedenken“ (11), sondern „methodisch-kritisch“ nach der Angemessenheit der Begriffe selbst zu fragen. Dazu wären zunächst „die Denkmodelle der heidnischen Umwelt zu durchdringen und zu verstehen, um die christliche Botschaft in einer für sie verständlichen Form zu den Menschen bringen zu können“ (16), wie die Herausgeber völlig zu Recht anmahnen.

Entlang der einleuchtenden Gliederung und entsprechend etlicher Anregungen im Band selbst (z. B. 21, 51, 101) wäre heuristisch ein analog konzipierter Sammelband zu zeitgenössischen Stichworten denkbar, beispielsweise von „Erkenntnis“ zu „Gesellschaft“. Die elf Themen dazwischen könnten lauten: „Vernunft“ und „Identität“, „Handeln“ und „Interpersonalität“, „Ethik“ und „Entscheidung“, „Kommunikation“, „Kontingenz“ und „Sinn“ sowie „Kultur“ und „Kritik“. Diese auf den ersten Blick wenig religiös klingenden Begriffe als genuin theologische Fragestellungen aufzuweisen und zur kirchlichen Tradition (bzw. den Themen dieses Bandes) in Beziehung zu setzen, würde auch Lesern mit anderen Diagnosepräferenzen Zugänge bieten. Denn das Wahre ist nur das Ganze, darin sind sich Philosophie und Theologie (Ratzinger, Einführung, 186) einig. M. WICHMANN

KEPPELER, CORNELIUS, *Perspektivische Personalführung*. Die katholische Soziallehre als Grundlage für eine zeitgemäße Führungskultur. Marburg: Tectum 2014. 375 S., ISBN 978-3-8288-3320-3.

Klassische Anwendungsbereiche der katholischen Soziallehre sind ökonomische und gesellschaftliche Fragestellungen unter sozialetischer Perspektive, wobei individualethische Aspekte zumeist zweitrangig bleiben. Letztere werden eher in der Moraltheologie abgehandelt, zu deren inhaltlichen Schwerpunkten jedoch das Arbeitsleben gerade nicht gehört.

In den Wirtschaftswissenschaften wiederum, die einen großen handlungsorientierten Strang beinhalten, spielen einzelne Akteure (Menschen und Institutionen) eine zentrale Rolle. Interaktion, Tausch und Beziehung sind zentrale Begriffe der Wirtschaftswissenschaften. Obwohl die Personalität das zentrale Prinzip der katholischen Soziallehre ist, finden sich in ihrem Umfeld nur wenige praxisrelevante Analysen personaler Interaktionen. Die jüngste Schrift des Päpstlichen Rates für Gerechtigkeit und Frieden „Zum Unternehmer berufen!“ aus 2012 hat diesen Mangel behoben und nimmt die spezifische Situation von Unternehmern und Führungskräften in den Blick. Sie verbleibt jedoch methodisch eher in einer deduktiv naturrechtlichen Argumentation, welche zwar wertvolle handlungsleitende Ergebnisse hervorbringt, allerdings kaum als Grundlage für den Dialog mit den Wirtschaftswissenschaften dienen kann. Diese Lücke schließt die Dissertation von Cornelius Keppeler in Bezug auf die Personalführung.

Personalführung ist im Arbeitsleben ein überaus wichtiges und zugleich komplexes Thema. Im Grunde ist fast jeder in der Wirtschaft Tätige eine Führungsperson; das Paradigma des Taylorismus mit einem hohen Grad der Spezialisierung, in dem Arbeitnehmer wie am Fließband standardisierte Tätigkeiten übernehmen, ist spätestens seit dem Durchbruch der von Peter Drucker ausgerufenen Wissensgesellschaft ohnehin überholt. Aufgrund dieser Entwicklungen sind die Anforderungen an Führungspersonen erheblich gestiegen; die Arbeit von Keppeler (= K.) untersucht nun, inwiefern die katholische Soziallehre in dieser Situation einen Orientierungsrahmen geben kann.

Das erste Kapitel beinhaltet eine ausführliche Darstellung der katholischen Soziallehre zunächst anhand der philosophischen (d. h. naturrechtlichen und jüngst auch diskursethischen) Grundlagen sowie einen kurzen schöpfungstheologischen Einschub. Anschließend erfolgt eine breite Diskussion der drei grundlegenden Prinzipien der Personalität, Solidarität sowie Subsidiarität. Der jüngeren Entwicklung der katholischen Soziallehre folgend, ergänzt K. diese klassische Trias um das Prinzip der Nachhaltigkeit,

welches schöpfungstheologisch begründet wird. Das Prinzip der Nachhaltigkeit bringt erstmals einen intertemporalen Aspekt in die katholische Soziallehre. Die Dimension der Zeit ist gerade im Dialog mit den Wirtschaftswissenschaften essenziell und ermöglicht erst eine adäquate sachliche Beschreibung komplexerer Sachverhalte wie Führungsfragen sowie darauf basierende ethische Schlussfolgerungen.

Im zweiten Kapitel werden zwei Personalführungskonzepte verglichen: dasjenige der „Principal-Agent-Theorie“ und das der „dialogischen Führung“. Die (klassische) Principal-Agent-Theorie geht von einer nichtkooperativen Konstellation zweier Personen (z. B. Führungsperson und Mitarbeiter) aus, die entgegengesetzte Interessen haben, und analysiert Verhandlungs-, Überwachungs- und Disziplinierungstechniken. Dagegen basiert die Dialogische Führung auf den Ideen von Götz Werner, dem Gründer der dm-Drogerie-Markt-Kette, der wiederum von der Anthroposophie Rudolf Steiners inspiriert wurde. Dieser Ansatz kombiniert Wertschätzung der Mitarbeiter, Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, flache Hierarchien und nachhaltiges Handeln.

Die beiden Personalführungskonzepte werden auf die Kompatibilität mit den vier Prinzipien der katholischen Soziallehre analysiert. Da der (klassische) Principal-Agent-Ansatz auf dem beschränkten Menschenbild des *homo oeconomicus* unter Ausblendung sozialer und nachhaltiger Aspekte basiert, widerspricht er allen vier Prinzipien. Die dialogische Führung ist zwar aufgrund ihres überaus positiven Menschenbildes, das selbst unterschiedliche Interessenlagen der Betroffenen weitgehend ausblendet, nur z. T. dem Prinzip der Personalität zugrunde liegenden christlichen Verständnisses des Menschen in Einklang zu bringen, verwirklicht aber die Prinzipien der Solidarität, Subsidiarität und Nachhaltigkeit dafür umso besser.

Die etwas schematische Darstellung der beiden Personalführungskonzepte hat den Vorteil, dass die beispielhafte Beurteilung anhand der Prinzipien der katholischen Soziallehre gut nachvollziehbar ist; allerdings ist die klassische Principal-Agent-Theorie sowohl im wirtschaftswissenschaftlichen Diskurs als auch in der Praxis überholt. Neuere institutionenökonomische Ansätze behandeln Institutionen in Form positiv-rechtlicher oder ethischer Regeln, die Orientierung geben. Sie berücksichtigen insbesondere den zeitlichen Aspekt und den Aufbau gegenseitigen Vertrauens; beides ist gerade im Rahmen der auf langfristigen Interaktionen beruhenden Personalführung zentral. Ferner berücksichtigt selbst der klassische Principal-Agent-Theorierahmen grundsätzlich die Verfolgung sozialer und nachhaltiger Ziele unter der Voraussetzung, dass die Beteiligten solche Ziele als „nützlich“ erachten. Keppeler erwähnt einige dieser neueren Ansätze. Eine weitergehende Analyse wäre an dieser Stelle hilfreich gewesen, um gerade auch die Dialogfähigkeit der katholischen Soziallehre mit den jüngeren Entwicklungen der Wirtschaftswissenschaften zu demonstrieren.

Im dritten Kapitel geht es um Personalführung auf Basis der katholischen Soziallehre. Zentral ist die Aussage von „Gaudium et Spes“, dass der Mensch „Urheber, Mittelpunkt und Ziel aller Wirtschaft“ (GS Nr. 63) ist. Ferner werden zahlreiche Aussagen aus Enzykliken aufgeführt, die Konsequenzen für die Personalführung haben. Beispielhaft sei hier die Forderung der Ermöglichung einer ganzheitlichen Entfaltung der Mitarbeiter genannt, welche die Weiterentwicklung der Fähigkeiten und der Persönlichkeit beinhaltet und die in verschiedenen Enzykliken erwähnt wird. Diese Forderung fasst Keppeler in seinem Konzept der „perspektivischen Personalführung“ zusammen, welches anhand der Prinzipien der katholischen Soziallehre erläutert wird: So beinhaltet das Prinzip der Personalität, Mitarbeiter nicht nur als Funktionsträger zu sehen, sondern ihre geistigen, leiblichen sowie sozialen Aspekte zu beachten und zu entwickeln sowie die Kreativität und unternehmerische Orientierung zu fördern. Dabei werden auch ganz praktische Fragen wie die ambivalente Wirkung von Vergütungssystemen behandelt. Das Prinzip der Subsidiarität steht paradigmatisch für die perspektivische Personalführung, da es ja die Förderung der Eigenverantwortung und die Entwicklung von Mitarbeitern ausdrückt. Eine so verstandene Personalführung wird auch nachhaltig aus Sicht sowohl der Mitarbeiter als auch der Unternehmen sein. Anschließend werden die Anforderungen an Führungskräfte genannt, die ein solches Führungskonzept umsetzen können. Dazu gehören persönliche Kompetenzen wie die Fähigkeit zur Selbstreflexion sowie Führungskompetenzen.

Insgesamt legt die Arbeit überzeugend die Fruchtbarkeit der katholischen Soziallehre für die Personalführung dar. Das Konzept der perspektivischen Personalführung, das auf einem ganzheitlichen Personenverständnis beruht, ist eine wertvolle praxisrelevante und zeitgemäße Grundlage für den Arbeitsalltag.

B. KREUTER

4. Praktische Theologie und Theologie des geistlichen Lebens

SCHORBERGER, GREGOR, *schwul + katholisch* – Eine christliche Gottesdienstgemeinschaft. Berlin: epubli GmbH 2013. 366 S., ISBN 978-3-8442-4999-6.

Das Projekt: schwul + katholisch, eine christliche Gemeinschaft von und für Lesben, Schwule und ihre FreundInnen (PSK), ist in der Pfarrei Maria Hilf in Frankfurt am Main angesiedelt. Das Projekt ist, wie der Titel besagt, auch für nicht homosexuelle Mitglieder offen. Es ist die erste solche katholische Gemeinschaft in Deutschland, die seit 1991 ununterbrochen Gottesdienst feiert. Der Autor, Dr. rer. med., ist katholischer Klinikseelsorger und Pastoralreferent des Bistums Limburg. Er ist selbst Mitglied der Gemeinschaft und Zeuge für fast die ganze Zeit ihres bisherigen Bestehens; seit 1997 ist er ihr ehrenamtlicher Archivar. Mit der vorliegenden, von Prof. em. Dr. Dr. h. c. Norbert Mette, Fakultät Humanwissenschaften und Theologie der TU Dortmund, betreuten zweiten Dissertation bietet er eine „einzigartige Fallstudie [...], die den Bewusstseinsbildungsprozess und dessen praktische Auswirkungen einer bis heute in der Kirche und lange Zeit auch in der Gesellschaft an den Rand gedrängten Gruppe von katholischen Gläubigen nachzeichnet“ (7, Vorwort Mette). Die Studie umfasst den Zeitraum von 1991 bis 2006, und ihr liegt zu Grunde eine bereits 2002 vom Autor erstellte Chronik für den internen Gebrauch der Gemeinschaft. Die Arbeit versteht sich ausdrücklich nicht als eine „theologische Rechtfertigung der Lebensweise schwuler und lesbischer ChristInnen“ (13). Wohl aber „sollen die Möglichkeiten einer Selbstorganisation von Gemeinde untersucht werden, im Sinne einer ‚ehrenamtlichen Kirche‘ auf Grundlage des ‚gemeinsamen Priestertums‘ aller Gläubigen“ (12). Als Mitglieder der Gemeinschaft „wurden und werden diejenigen Personen angesehen, die regelmäßig zum Sonntagsgottesdienst kommen“ (30). Es mag sich um etwa 30 Personen handeln, mit einem Umkreis von 150 (36f.).

Die detaillierte und aufmerksam kritische Arbeit bietet nach der Einleitung zunächst einen Überblick über die Entwicklung der Gottesdienstgemeinschaft (19–44), handelt dann von ihrem sonntäglichen Gottesdienst (45–111) und ihrem Selbstverständnis als Gemeinde (Struktur, Koinonia, Martyria, Diakonie) (112–205). Das fünfte Kapitel (205–243) erläutert die innerkirchliche Vernetzung der Gemeinschaft und insbesondere ihre kirchenrechtliche Anerkennung im Bistum Limburg; dieses Kapitel mag von besonderem Interesse sein und soll deshalb nachstehend vor allem dargestellt werden. Das abschließende Kapitel (243–290), dem noch ein fünfseitiges Resümee folgt, stellt die Vernetzung der Gemeinschaft in der schwul-lesbischen Community in Frankfurt und über Frankfurt hinaus dar. Zu den Quellen der Arbeit, angegeben in einem 17-seitigen Verzeichnis, gehören nicht nur die Dokumente aus dem Archiv der Gemeinschaft, sondern auch 23 ein- bis zweistündige Tonbandinterviews, die der Autor in den Jahren 2003–2007 mit am Leben der Gemeinschaft als Mitglieder oder Gäste beteiligten Personen (u. a. auch mit Priestern, die mit der Gemeinschaft die Eucharistie gefeiert haben) geführt hat; in den Zitaten daraus begegnet man sehr bewegenden Lebensgeschichten. In einem Anhang (337–365) finden sich schließlich 20 Dokumente, u. a. verschiedene Einladungsplakate, Fotos und Tagungsprogramme.

Zunächst ist die Gemeinschaft entstanden, ohne ausdrücklich die Erlaubnis des Bischofs zu erbitten (9); sie hat vielmehr nur darüber informiert (208). Die Idee einer solchen Gemeinschaft ging von dem Diplom-Theologen Georg Trettin aus, der in den achtziger Jahren an der Philosophisch-Theologischen Hochschule in Sankt Georgen in Frankfurt am Main studiert hatte. Für ihn war „die Beziehung gläubiger Schwuler zum kirchlichen Lehramt tief zerrüttet“ (21). Homosexuelle in kirchlichen Einrichtungen haben, wenn sie als solche bekannt werden, gewöhnlich mit Entlassung zu rechnen, selbst