

Jahrbuch der
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

2007/2008

Spiegel

HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT
DÜSSELDORF



ISBN 978-3-940671-10-3

d|u|p

düsseldorf university press

dafür gesorgt, dass sie nicht angewandt werden müssen. Wer hierzulande Mindestlöhne einführt, verlagert Arbeitsplätze ins Ausland – das ist keine neue Erkenntnis, sondern quasi eine Gesetzmäßigkeit der Ökonomie. Erinnerung sei hierbei an die Textilindustrie, an den Schiffbau, an die Schuhproduktion, ja auch an die Programmierung, an die Datenverarbeitung, an die Callcenter für unterschiedliche Zwecke. Warum sollte man einem Menschen verwehren, für einen Lohn zu arbeiten, den er selbst oder über seine Interessenvertretung ausgehandelt hat, warum maßt sich eine Behörde an, dem Einzelnen die Souveränität hinsichtlich seiner Lebensgestaltung abzusprechen und ihn zu zwingen, entweder für einen bestimmten Lohn zu arbeiten oder lieber arbeitslos zu sein?

Ein Mindestlohn ist in Deutschland völlig überflüssig, ja geradezu zynisch. Der Staat postuliert durch seine Sozialgesetzgebung, was als Mindestlebensstandard anzusehen sei – die Transferzahlungen des Arbeitslosengeldes und der Sozialhilfe determinieren dasjenige Einkommen, das aus gesellschaftlicher Perspektive nicht unterschritten werden soll, um das Leben hierzulande zu finanzieren. Damit wäre die Benchmark gesetzt: Ob für diesen Betrag eine Person bereit ist zu arbeiten oder nicht, kann getrost ihr selbst überlassen werden. Kein einigermaßen vernünftiger Mensch würde für ein geringeres Einkommen eine Ganztagsarbeit verrichten, wenn er dafür der Sozialhilfe verlustig ginge. Der Mindestlohn wäre damit automatisch gegeben, er bräuchte nicht durch Gesetz nochmals fixiert zu werden.

Dass jemand, der arbeitet, ein höheres Einkommen erwartet als den Sozialhilfebetrag, bedarf keiner politischen Begründung, dies ergibt sich aus dem gesunden Menschenverstand, der der Politik offenbar häufig fehlt. Alles, was über diesen Betrag hinausgeht, unterliegt dem ökonomischen Kalkül des Unternehmens – es wird Mitarbeiter einstellen, wenn deren Wertschöpfungsbeitrag höher ist als der Aufwand, den der Mitarbeiter verursacht. Und der Wertschöpfungsbeitrag des Unternehmens ist nicht Ausdruck einer autonomen Entscheidung des Unternehmens, sondern Ausdruck der Autonomie der Abnehmer: Wenn ein Kunde oder anderer Abnehmer nicht bereit ist, den geforderten Preis für die Leistung des Unternehmens zu entrichten, findet auch keine Wertschöpfung statt – nicht eine geringere, sondern gar keine. Und wenn durch Mindestlöhne die heimischen Preise zu stark ansteigen, wandern die Kunden zu Produkten und Leistungen anderer – gern auch ausländischer – Anbieter ab, so dass der hochpreisige Betrieb dem Konkurs ins Auge sieht, zu billigeren Standorten abwandert oder teure Mitarbeiter durch preiswertere Maschinen oder Zukäufe ablöst. Die Autonomie des Unternehmens wird durch Mindestlöhne also nicht unmittelbar eingeschränkt, sie wird aber umgeleitet zu Ausweichhandlungen zu Lasten der mindestlohnbeglückten Mitarbeiter – und vielfach auch deren höher bezahlter Kollegen. Nochmals: Nokia macht das gerade vor. Benq war ein paar Monate früher. Damit keine Missverständnisse aufkommen: Lohnerhöhungen sind weder schädlich noch unmöglich, aber sie sollten auf autonomen Entscheidungen der Betroffenen und nicht auf durchsetzbaren Vorgaben nichtbetroffener Politiker beruhen.

Auch bezüglich der personalwirtschaftlichen Autonomie könnten wieder zahlreiche weitere Beispiele genannt werden, aber das erscheint kaum erforderlich. Die Eingangsfrage meiner Überlegungen lautete, ob die Autonomie des Unternehmens ein Märchen, gar ein frommes Märchen sei oder nicht. Die Antwort möge offen bleiben, jeder möge sich selbst die Antwort geben, einige Hinweise zur autonomen Entscheidung über diese Frage sind genannt worden, andere nicht.

Gleichbehandlungsgrundsatz der Geschlechter: In Deutschland kann man offensichtlich sehr präzise bei albernem Vorschriften sein.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schränkt die Autonomie des Unternehmens nicht ein. Es darf nach wie vor diejenigen Mitarbeiter beschäftigen, die aus sachlichen Gründen für die Stellenbesetzung und Aufgabenerfüllung am besten geeignet sind, auch wenn es manchmal schwierig sein wird, einzelne Kriterien wie Aussehen, Freundlichkeit, Entscheidungsfreudigkeit, Teamfähigkeit oder Ähnliches exakt zu qualifizieren oder gar zu quantifizieren. Die Diskussion um die Kopfnoten in den Zeugnissen unserer Schüler macht dies derzeit – seit Herbst 2007 – plätsch und deutlich.

Die Autonomie wird indessen massiv eingeschränkt, wenn der Gesetzgeber oder ein Teil der Politik mit der Absicht erfolgreich sein sollte, Mindestlöhne gesetzlich zu verordnen. Hierin wäre ein gewaltiger Eingriff in die Autonomie des Unternehmens, aber auch diejenige der Arbeitnehmer zu erblicken. Es ist die ureigenste Aufgabe des Unternehmens in einer freiheitlichen Wirtschaftsordnung, über die ökonomischen Input- und Outputfaktoren zu entscheiden, also Autonomie zu genießen – auf der anderen Seite trägt das Unternehmen auch das Risiko des Scheiterns. Die Beschaffung von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen, von Investitionsgütern, von Beratungsleistungen, von Eigen- und Fremdkapital beruht auf Verhandlungsprozessen zwischen jeweils autonomen Wirtschaftssubjekten. Niemand kann gezwungen werden, einen Vertrag abzuschließen, wenn man von Sachzwängen aufgrund früherer Entscheidungen absieht. Zu diesen autonomen Entscheidungen gehört auch die Auswahl eines Standorts, die Neuerrichtung eines Betriebes sowie dessen Schließung oder Verlagerung. Auch die Kunden werden nicht gezwungen, die Produkte oder Leistungen eines bestimmten Unternehmens zu erwerben, wenn es die Auswahl durch Wettbewerber gibt – bei Monopolen mag dies etwas anders sein, aber die sollen in unserer Wirtschaftsordnung eigentlich nicht existieren, wenn es sich nicht um eine Form der Daseinsvorsorge oder der hoheitlichen Aufgabenwahrnehmung handelt, die werbewerblich nicht dargestellt werden können. Dass aus politischen – also nicht der Vernunft unterworfenen – Gründen die reine Lehre in unserem Land nicht flächendeckend durchgesetzt ist, mag als Weibfehler demokratischer Systeme betrachtet werden, an deren Reparatur zunehmend gearbeitet wird; die Beispiele Post und Bahn – mit deren Privatisierung nicht nur Erfolge verbunden waren und sind – können hier stellvertretend für andere genannt werden, in einem Fall verbunden mit fatalen Fehlentwicklungen, sofern man die Kursentwicklung der Deutschen Telekom als Indiz heranzieht.

Der Lohn soll aufgrund seltsamer Argumente aus der Politik gesetzlich geregelt werden, jedenfalls in Form des so genannten Mindestlohns. Man kann sich des Eindrucks jedoch nicht erwehren, es handle sich hierbei eher um parteipolitische Wahlgeschenke zur Erlangung der Macht im Staate als um eine besondere Form der sozialen Gerechtigkeit. Der gesetzliche Mindestlohn schränkt die Autonomie des Unternehmens hinsichtlich der Entgeltung von Mitarbeitern ein und führt damit zu Ausweichhandlungen, wie sie immer stattfinden, sobald Rahmenbedingungen gesetzt werden, die für die Unternehmen ungünstig sind und die diese umgehen können. Sollte der Lohn hierzulande höher werden als in anderen Regionen, ergibt sich für die Unternehmen die ökonomisch zwingende Überlegung, den Standort zu verlagern. Das höchst aktuelle Beispiel Nokia – vom schon einmal herangezogen – sollte geeignet sein, jedem Politiker die Augen zu öffnen, welche Wirkungen angebotliche Schutzvorschriften entfalten: Sie werden formal eingehalten, aber es wird

der Betriebsverfassung zu entwickeln, es kann der Hinweis genügen, dass die Mitbestimmungsregelungen auf Betriebsebene nicht nur die personalwirtschaftliche Autonomie des Unternehmens einschränken, und zwar in einer Weise, die von ausländischen Investoren vielfach nicht nur mit Unverständnis, sondern geradezu als Wettbewerbsnachteil betrachtet wird und das Investment am Standort Deutschland erschwert.

Als zweites Beispiel in diesem Bereich sei das am 14. August 2006, also vor etwa ein- einhalb Jahren, erlassene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angeführt. Eine direkte Einschränkung der unternehmerischen Autonomie ist damit prinzipiell weder verbunden noch beabsichtigt, die konkreten Wirkungen zeitigen dies jedoch. Eigentlich ist dieses Gesetz überflüssig, denn Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland postuliert die allgemeine Gleichstellung aller Menschen in eindeutiger und konkreter Weise. Das AGG präzisiert diese Vorgaben weiterhin, und zwar bezogen auf Arbeitsverhältnisse. Die Wirkungen dieses Gesetzes fokussieren sich in erster Linie in einem ungeahnten Verwaltungsaufwand, der erforderlich wird, weil die Beweislast für Ungleichbehandlung nicht dem Behandelten, sondern dem Behandelnden auferlegt wird: Das Unternehmen muss im Streitfall nachweisen, dass es keine Ungleichbehandlung begangen hat, für den sich ungleich behandelte Fühlenden genügt zur Einleitung eines Verfahrens der Nachweis von Indizien – eine wahrhaft dehnbare Vorschrift. Ich bin dankbar, dass ich hier nicht ein Arbeitsverhältnis begründe, denn dann hätte ich schon einen Verstoß gegen das Gesetz begangen, weil ich nicht die geschlechtsneutrale Formulierung für den sich behindert Fühlenden verwendet habe, dafür aber die Hoffnung hege, mich wenigstens verständlich ausgedrückt zu haben.

Die Befürchtungen so genannter und selbst ernannter Experten, das AGG würde zu einer Flut von Arbeitsgerichtsprozessen führen, weil einzelne Personen es darauf anlegen könnten, Bewerbungen einzureichen, die die Unternehmen in die Fallen des AGG tappen ließen, hat sich nicht bewahrheitet, offenbar sind die Arbeitssuchenden vernünftig genug, sich ernsthaft zu bewerben und nicht über Scheinbewerbungen Schadenersatzansprüche zu erzielen. In der Extremausprägung dürften bei einer Bewerbung weder der Nachname, noch der Vorname, noch das Alter, noch eine Foto, noch eine konkrete Adresse aufgeführt sein, weil daraus ja Hinweise abgeleitet werden könnten über Herkunft, Religion, Geschlecht und soziale Einbindung, die alle Verdachtsmomente für eine Ungleichbehandlung enthalten könnten. Wie soll aber ein Unternehmen Arbeitsplätze besetzen, wenn es nicht einmal konkret wissen darf, wen es als potenziellen Mitarbeiter gewinnen könnte? Nun, in der Realität ist dies alles nicht so dramatisch, erfordert aber eine penible Dokumentation aller einzelnen Schritte eines Einstellungs- und Auswahlverfahrens, um im Zweifel nachweisen zu können, nicht diskriminiert zu haben. Man sollte natürlich auch die positiven Seiten einer solchen Vorgabe sehen, insbesondere die Schaffung zahlreicher Arbeitsplätze, die sowohl für die Dokumentation einzurichten sind als auch für die Anwesenheit bei Vorstellungsgesprächen als Zeugen bei eventuellen Klageverfahren – wobei sich gleich wieder die Frage stellt, ob diese Zeugen aus dem einstellenden Unternehmen stammen dürfen, da bei ihnen eine Interessenkollision nicht gänzlich auszuschließen ist. Jetzt fehlt nur noch, dass auch verlangt wird, dass bei Ausschreibungen, die nicht auf geschlechtsneutralen Formulierungen beruhen können, die Reihenfolge von weiblichen und männlichen Bezeichnungen über die Zeit hinweg ausgeglichen sein muss, denn die jeweilige Erstnennung der weiblichen Bezeichnung verstößt fundamental gegen den allgemeinen

Jahrbuch der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2007/2008

Herausgegeben vom Rektor
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Univ.-Prof. Dr. Dr. Alfons Labisch

Konzeption und Redaktion:
Univ.-Prof. em. Dr. Hans Süßmuth

d|u|p

Interessen der Mitarbeiter des Betriebes kollektiv und individuell gegenüber der Unternehmensleitung zu vertreten, dabei aber das Wohl des Unternehmens im Auge zu behalten. Damit wird den Betriebsräten ein unaufhörbares Konfliktpotenzial aufgebürdet, denn sie müssen stets abwägen zwischen den berechtigten Interessen der Belegschaft und den gleichmaßen berechtigten Interessen des Unternehmens, die bisweilen entgegengesetzt sind. Dabei wird hier nicht der systemimmanente Konflikt zwischen Entgelten als Einkommensquelle – häufig von den Empfängern als zu niedrig betrachtet – und Entgelten als Kostenfaktor – häufig von den Unternehmen als zu hoch betrachtet – angesprochen, da dies über eine Mitbestimmungsstruktur *sui generis* organisiert ist, die in der Sprachregelung der Bundesrepublik Deutschland als Tarifautonomie bezeichnet wird – wie wir wissen, derzeit mit großen Fragezeichen versehen. Der Fall Deutsche Bahn mit seinen ätzenden Tarifverhandlungen – zwischen der Gewerkschaft der Lokführer und dem Zentralvorstand – über einen Zeitraum von mehr als elf Monaten und erst vor wenigen Tagen im Januar 2008 beendeten Abschluss könnte hier analysiert werden, jedoch möchte ich darauf verzichten – und sei es mit dem alibisierenden Hinweis, nicht in ein politisches Verfahren eingreifen zu wollen; schließlich wird der Rat der Wissenschaft im politischen Prozess nicht sehr geschätzt, wenn man seine Richtung nicht sicher voraussagen kann.

Hier sei ausschließlich von der Mitbestimmung auf Betriebsstufe gesprochen, also derjenigen, die durch Betriebsräte wahrgenommen wird. Das Betriebsverfassungsgesetz mit seinen zahlreichen Novellierungen und Ergänzungen hat einen Kanon abgestufter Mitwirkungsrechte des Betriebsrats erbracht, die innerhalb des unternehmerischen Wert schöpfungsprozesses dilatorisch und peremptorisch eingreifen können. Als Beispiel sei die Verpflichtung des Unternehmens genannt, bei der Anordnung von Überstunden vorher die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen und bei dessen Verweigerung die Überstundenanordnung zu unterlassen. Dass hierbei – das ökonomische Erfordernis der Überstunden unterstellt – für das Unternehmen wirtschaftlicher Schaden entstehen kann, steht außer Zweifel. Also wird das Unternehmen gehalten sein, sich des Wohlverhaltens des Betriebsrats ständig zu versichern, was bedeutet, Entscheidungen nicht autonom fällen zu können, sondern nur unter Beachtung der konjunkturalen Verhaltensweisen des Betriebsrats. So sind quasi als Kompensationen soziale Einrichtungen oder – als freiwillig bezeichnete – soziale Leistungen zu etablieren, die über Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden und durchweg als aufwändig zu bezeichnen sind. Derartige Einrichtungen sind ohne Zweifel auch dazu geeignet, die Leistungsberschraft der Mitarbeiter zu fördern und damit positive wirtschaftliche Effekte zu erzeugen, auch wenn sie häufig nicht in Euro und Cent ausgedrückt werden können, aber dennoch zu einer Win-win-Situation führen. Insofern werden Unternehmen bisweilen durch die Betriebsratsaktivitäten zu ihrem Glück gezwungen, nur genau wissen kann man das im Einzelfall nicht.

Die gesetzliche Struktur der Betriebsverfassung ist in Teilen als sehr unglücklich zu kennzeichnen. Dafür werden dann von der Wirtschaftspraxis pragmatische Lösungssätze entwickelt, die dem Gesetz zwar nicht direkt widersprechen, seinen Geist indessen doch verwässern. Welche Auswirkungen das im Extremfall nach sich ziehen kann, hat der Volkswagenfall im Jahre 2008 gezeigt, bei dem das Entgegenkommen des Unternehmens gegenüber dem Betriebsrat in Dimensionen abblüht, die die Strafgerichtsbarkeit auf den Plan riefen und vermutlich auch zu Verurteilungen Anlass geben, die teilweise bereits erfolgt sind. Es mag hier nicht der Ort sein, eine umfassende ökonomische Würdigung

© dtsseldorf university press, Düsseldorf 2008

Einbandgestaltung: Wiedemeier & Martin, Düsseldorf

Titelbild: Schloss Mielkehn, Tagungszentrum der Universität

Redaktionsassistent: Georg Stüttgen

Beratung: Friedrich-K. Unterweg

Satz: Friedhelm Sowa, L^AT_EX

Herstellung: Unisprint International B.V., Meppel, Niederlande

Gesetzt aus der Adobe Times

ISBN 978-3-940671-10-3

Informationspflichten bestehen, die keinerlei produktiven Fortschritt bewirken – das hätte man natürlich auch von Anfang an wissen können, wenn man die Autonomie und eigene Souveränität ernst genommen hätte.

Unter dem Stichwort der unternehmensstrukturellen Organisationsmuster ist auch der Deutsche Corporate Governance Kodex, der DCGK, zu nennen. Es handelt sich hierbei um ein rechtssystematisches selbstes Gebilde. Es ist ein Regelwerk, auf das in § 161 des deutschen Aktiengesetzes hingewiesen wird, indem über die Empfehlungen, die im DCGK aufgeführt sind, zu berichten sei, ohne dass der DCGK selbst den Rang eines Gesetzes oder auch nur einer Verordnung einnimmt. Der DCGK enthält zunächst in komprimierter Form gesetzliche Regelungen, die die Gesellschaft zu beachten hat, quasi eine Abschrift der entsprechenden Paragraphen. Sodann werden Empfehlungen ausgesprochen, die als Soll- oder Kann-Formulierungen den Unternehmen Handreichungen vermitteln über eine „Good Corporate Governance“; also Appelle für Wohlverhalten darstellen. Die Empfehlungen können von den Unternehmen beachtet werden, müssen es aber nicht. Es ist allerdings im Geschäftsbericht anzugeben, welche Empfehlungen beachtet werden und welche nicht. Besonders strittig ist dabei die Empfehlung, die Vorstands- und Aufsichtsratsbezüge personenindividuell genau aufzuführen und damit jedermann informativ zugänglich zu machen. Die Politik überlegt sogar, ob diese Empfehlung in den Rang eines eigenen Gesetzes gehoben und damit als zwingend ausgestaltet werden soll. Der DCGK wird alle zwei Jahre auf aktuelle Entwicklungen hin überprüft und angepasst, ebenso wird durch eine Arbeitsgruppe um den Kollegen Axel von Werder in der Zeitschrift *Der Betrieb* penibel darüber berichtet, welche DAX-Unternehmen welche DCGK-Vorgaben erfüllen und welche nicht. Der öffentliche Druck zum Wohlverhalten wird dadurch ständig aufrechterhalten oder sogar gesteigert, so dass die Unternehmen nicht mehr wirklich darüber entscheiden können, ob sie den Empfehlungen folgen wollen oder nicht – die Autonomie in diesem Bereich bleibt theoretisch erhalten, ist aber praktisch nicht mehr gegeben.

Auch hier ließen sich weitere Beispiele anführen, es mag aber damit sein Bewenden haben und der Blick auf personalwirtschaftliche Strukturen gelenkt sein.

Zu personalwirtschaftlichen Strukturen der Autonomie

Da gibt es zunächst die betriebliche Mitbestimmung. Sie stellt ein insbesondere deutsches Modell dar, das in der Bundesrepublik seit 1952 existiert – mit Vorläufern aus der Weimarer Republik und ersten Ansätzen aus dem Kaiserreich – und seit nunmehr mehr als 50 Jahren zum integrativen Bestandteil der deutschen Wirtschaft geworden ist. Anfänglich wurde die Mitbestimmung von der Wirtschaft massiv bekämpft und auch von der Politik mehr geduldet als gewollt. Inzwischen hat man sich weitgehend arrangiert und weiß miteinander umzugehen. Auch hier sei mir eine persönliche Anmerkung gestattet: Ohne betriebliche Mitbestimmung wären der Betriebsfrieden und damit auch das Wirtschaftswachstum in Deutschland nicht in der Weise ermöglicht worden, wie wir es erlebt haben, denn die Mitbestimmung ist durchaus geeignet, Fehlentwicklungen zu begrenzen und Auswüchse einzuschränken.

Auf der anderen Seite stellt die Mitbestimmung einen erheblichen Satz von Restriktionen bereit, den die Unternehmen beachten müssen, wollen sie nicht in erhebliche Schwierigkeiten bis hin zu Arbeitsgerichtsprozessen geraten. Betriebsräte haben die Aufgabe, die

Inhalt

Vorwort des Rektors Alfons Labisch	11
Grüßwort des Amtsnachfolgers H. Michael Piper	17
Gedenken	19
Hochschulrat	
ANNE-JOSÉ PAULSEN	
Der Hochschulrat der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.....	23
Rektorat	29
ALFONS LABISCH	
Zur Lage und zu den Perspektiven der deutschen Universität in unserer Zeit.....	31
MATTHIAS HOFER, NATALIE BÖDDICKER und HILDEGARD HAMMER	
Lehren – entweder man kann es, oder man kann es lernen!	
Hochschuldidaktik an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.....	43
HILDEGARD HAMMER, DORIS HILDESHEIM, VICTORIA MEINSCHÄFER und JUTTA SCHNEIDER	
Die Campus-Messe der Heinrich-Heine-Universität.....	61
Medizinische Fakultät	
<i>Dekanat</i>	79
<i>Neu berufene Professorinnen und Professoren</i>	81
BERND NÜRNBERG (Dekan)	
Düsseldorfer Hochschulmedizin 2008:	
Die Zukunft hat längst begonnen.....	93
INGE BAUER, LEONIE HALVERSCHEID und BENEDIKT PANNEN	
Hepatoprotektive Wirkungen des Hämoxygenase-Stoffwechsels:	
Der Einfluss von Anästhetika.....	99
ARNDT BORKHARDT	
Biologische Grundlagen der Immunrekonstitution nach allogener Stammzelltransplantation bei Kindern und Jugendlichen	117
LARS CHRISTIAN RUMP und OLIVER VONEND	
Pathomechanismen der arteriellen Hypertonie.....	127
JÖRG SCHIPPER	
Gründung und Aufbau des „Hörzentrums Düsseldorf“	141

ATTILA STEPHAN ANTAL, GABRIELA KUKOVA und BERNHARD HOMER Juckreiz: Vom Symptom zum Mechanismus	147
WOLFGANG WÖLWER und WOLFGANG GAEBEL Kompetenznetz Schizophrenie: Konzept, Ergebnisse, Perspektiven	153
STEPHAN LUDWIG ROTH und WILFRIED BUDACH Überlebensvorteil durch präoperative Radiochemotherapie beim lokal fortgeschrittenen, nicht-inflammatorischen Brustkrebs	171
GEORG WINTERER Nikotin: Molekulare und physiologische Mechanismen im Zentralen Ner- vensystem – Ein neues nationales Schwerpunktprogramm der Deutschen Forschungsgemeinschaft	191
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	
<i>Dekanat</i>	201
<i>Neu berufene Professorinnen und Professoren</i>	203
ULRICH RÜTHER (Dekan) Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät im Jahr 2008	209
MARTIN MÖHLE Nachkommen und Vorfahren im Blickpunkt der Mathematischen Populationsgenetik	213
JÜRGEN KLÜNERS Faktorisierung von Polynomen – Ein wichtiges Problem der Computeralgebra	225
MARTIN LERCHER Wie Bakterien an neue Gene kommen und was sie damit machen	237
MATTHIAS U. KASSACK, ALEXANDRA HAMACHER und NIELS ECKSTEIN Resistenzmechanismen von Tumoren gegen Platin Komplexe: Neue Drug Targets und diagnostische Marker	249
MARGARETE BAIER Sicherheit und Kontrolle im pflanzlichen Kraftwerk – Beiträge zur Regulation des plastidären antioxidativen Schutzsystems	263
SEBASTIAN S. HORN, REBEKAH E. SMITH, and UTE J. BAYEN A Multinomial Model of Event-Based Prospective Memory	275

Mitglieder des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung gewählt werden. Damit hält die Demokratie in die Organisationsstruktur des Unternehmens Einzug – nein, hieße, wenn sie denn angewandt würde; wird sie aber weitgehend nicht, oder genauer: Formal wird der Gesetzentwurf gefolgt, inhaltlich wird jedoch durch die so genannte Kooperation die Demokratie ausgehebelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats – hier zunächst diejenigen der Anteilseignersseite – werden zwar formal gewählt, aber die Vorschläge zur Wahl – in aller Regel nur ein einziger Kandidat für den jeweils zu besetzenden Posten – stammen nicht aus der Hauptversammlung, sondern aus der Unternehmensleitung, genauer aus einer Vereinbarung zwischen aktuellem Vorstand und aktuellem Aufsichtsrat. Es ist bei uns zur – wie ich persönlich meine: schlechten – Übung geworden, den aus Altersgründen ausscheidenden Vorstandsvorsitzenden im unmittelbaren Anschluss in den Aufsichtsrat zu wählen und dabei häufig sogar sofort mit dem Aufsichtsratsvorsitz zu betrauen. Auch dieser zweite Schritt stellt nach § 107 Absatz 1 des Aktiengesetzes formal eine Wahl innerhalb des Aufsichtsrats dar, ist in der Realität aber meistens derart vorstrukturiert, dass die Wahl nur noch als deklaratorisch zu bezeichnen ist. Nun könnte ja jede Aktiengesellschaft sich anders verhalten, wird dies aber nicht tun, da sie dann aus einer allgemein angewandten Übung aussträcke und sich bohrende Fragen der Stake- und Shareholder gefallen lassen müsste. Eine öffentliche Aufmerksamkeit über abweichendes Verhalten wird jedoch gescheut und folglich werden die Aufsichtsratsposten weiterhin nach Verfahren besetzt, die dem Geist des Gesetzes deutlich widersprechen und ein Demokratieverständnis offenbaren, das es nachdrücklich zu hinterfragen gälte.

Als weiteres Beispiel der unternehmensstrukturellen Organisation sei die Listung der Aktiengesellschaften an ausländischen Börsen herangezogen. Es galt in den Vorstandsetagen der deutschen Global Player vor einigen Jahren als unbedingt erforderlich, seine Aktien nicht nur an der Frankfurter Börse gehandelt zu wissen, sondern vor allem an der New York Stock Exchange, der NYSE. Das Argument war vielfach die Erschließung des amerikanischen Kapitalmarkts, die ausschließlich über eine lokale Börsensiedlung in hinreichendem Umfang möglich sei. Die durch die Spielregeln der NYSE geforderten Änderungen in der Unternehmensstruktur wurden in Kauf genommen – und auch teuer bezahlt; die Listung in New York galt geradezu als Gütesiegel. So mussten bei den begehrtesten Unternehmen die Aktien von Nennwertaktien in Stückaktien überführt werden, aus Inhaberkonten mussten Namensaktien werden, regelmäßig mussten Quartalsberichte erstellt und publiziert werden, die externe Rechnungslegung hatte auf US-amerikanische Vorgaben der US-GAAP – der General Accepted Accounting Principles – übertragen zu werden und weitere Anpassungen waren erforderlich. Nachdem die ersten deutschen Unternehmen den Schritt an die NYSE getan hatten, folgten zahlreiche andere nach, offensichtlich nach dem Me-too-Prinzip, demzufolge man ja nicht zurückstehen könne, wenn einer den Vorreiter spielt. Unterstellt wurde dabei, dass amerikanische Investoren keine Aktien in Frankfurt – oder London oder Zürich oder Hongkong – kaufen könnten oder würden – und das angesichts einer weltweit vernetzten, quasi zeitlosen Informationsübertragung, die es erlaubt, beliebige finanzwirtschaftliche Transaktionen in beliebiger Höhe von jedem Ort der Welt an jedem Ort der Welt durchzuführen. Somit ergab sich ein Lemmingesyndrom, durch das die Autonomie hinsichtlich der Börsenpräsenz beeinträchtigt wurde – und das sogar ohne öffentlichen Druck. Inzwischen haben einige dieser Unternehmen zurückgetradert und lösen sich wieder aus der NYSE, weil dort hohe Gebühren anfallen und intensive

pflichtet, künftig darauf zu verzichten, solche Produkte in ihr Sortiment aufzunehmen oder zumindest dafür zu sorgen, dass in den Produktionsstätten keine Kinder mehr beschäftigt werden. Kontrollen vor Ort werden durchgeführt, und es wird über sie berichtet. Auch hierbei bestand und besteht kein durchsetzbarer Zwang, wohl aber ein gesellschaftlicher Druck, dem sich die Unternehmen nicht entziehen wollten – ihre Autonomie hinsichtlich des globalen Wareneinkaufs ist damit ein weiteres Stück eingeschränkt.

Aufgrund gesellschaftlicher Ansprüche und Erwartungen wird die Autonomie des Unternehmens zunächst nicht begrenzt, zumindest nicht mit rechtlicher Durchsetzungskraft. Dennoch besteht eine Einschränkung, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass bei Verfehlen der gesellschaftlichen Ansprüche und Erwartungen ökonomische Nachteile entstehen, die die Unternehmen nicht in Kauf nehmen wollen. Wie stark derartige Autonomiebegrenzungen im Einzelnen sind, kann nicht generell angegeben werden; so etwas ist situationsabhängig, aber real vorhanden und damit relevant. Und wenn sich dann zeigen sollte, dass aus der aktuellen Einschränkung der Autonomie späterhin Vorteile entstehen – wie in der Umwelttechnologie, die sich von einer ungeliebten Autonomieeinschränkung zu einer Wachstumsbranche unentwickelt hat –, so ist das kein Gegenargument zur Autonomieeinschränkung, sondern ein Folgeeffekt, der auf der Kreativität der Wirtschaftssubjekte beruht, die alle Einschränkungen zu nutzenstiftenden Innovationen veranlasst und damit aus einer anfänglichen Bedrohung eine Win-win-Situation entstehen lässt – allerdings nicht immer im zunächst betroffenen Unternehmen. Wir könnten hier von einem Kollateralschaden sprechen.

Weitere Beispiele ließen sich abendfüllend vortragen, ich möchte aber gern auf ein anderes Problemfeld überwechseln, auf unternehmensstrukturelle Organisationsmuster.

Zu unternehmensstrukturellen Organisationsmustern

Unternehmensstrukturen ergeben sich aufgrund konstitutiver Entscheidungen der hierfür zuständigen und berechtigten Instanzen, also der Gründer, der Inhaber und der Unternehmensleitung. Für bestimmte Rechtsformen – vor allem für Kapitalgesellschaften – hat der Gesetzgeber einige Vorgaben im Sinne von Mindestanforderungen erlassen, die zu beachten sind, aber nicht als Einschränkung der Autonomie betrachtet werden können, eher als Rahmenseetzungen zum gedeihlichen Miteinander aller betroffenen Parteien. Die Rechtsordnung stellt in diesem Bereich weitgehend dispositives Recht dar, das von den Unternehmen eigenständig ausgefüllt werden kann, aber nicht muss. Aktuelles Beispiel hierfür ist die Neuordnung der Gesellschaft mit beschränkter Haftung, derzufolge die Gründung nicht einmal mehr einer notariellen Beurkundung bedarf, sofern der oder die Gründer die gesetzliche Mustersatzung verwenden, auch wenn man bei mehreren Gründern stets darauf hinwirken sollte, die notarielle Beurkundung in Anspruch zu nehmen. Insoweit könnte man von einer uneingeschränkten Autonomie des Unternehmens – oder des Unternehmers – sprechen, wenn es denn nicht den Wirtschaftsbrauch gäbe: modern als Orientierung an Benchmarks oder an Best-practice-Vorstellungen umformuliert.

Auch hier sollen einige Beispiele die begrenzte Autonomie des Unternehmens illustrieren, wobei nur auf Großunternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft eingegangen werden kann. Zunächst sei auf die Besetzung der Aufsichtsräte aufmerksam gemacht. Im deutschen Aktiengesetz ist in § 101 Absatz 1 festgelegt, dass im Regelfall die

Philosophische Fakultät

<i>Dekanat</i>	287
<i>Neu berufene Professorinnen und Professoren</i>	289
ULRICH VON ALEMANN (Dekan) Wissenschaft. Leben – Die Philosophische Fakultät als tragende Säule von Lehre und Forschung	293
MICHAEL BAURMANN Soziologie des Fundamentalismus: Der Ansatz der sozialen Erkenntnistheorie	301
AXEL BÜHLER und PETER TEPE Kognitive und aneignende Interpretation in der Hermeneutik	315
ROBERT D. VAN VALIN, JR. Universal Grammar and Universals of Grammars	329
GERD KRUMEICH Nationalsozialismus und Erster Weltkrieg – Ein Forschungsprojekt des Historischen Seminars	339
ANNETTE SCHAD-SEIFERT Heiratsverhalten, sinkende Geburtenrate und Beschäftigungswandel in Japan	359
KARL-HEINZ REUBAND Rauchverbote in Kneipen und Restaurants. Reaktion der Bürger und der gastronomischen Betriebe – Das Beispiel Düsseldorf	373

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

<i>Dekanat</i>	383
GUIDO FÖRSTER (Dekan) Situation und Perspektiven der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät	385
WINFRIED HAMEL Autonomie des Unternehmens – ein frommes Märchen	395
ULRIKE NEYER Die Verzinsung der Mindestreserve und die Flexibilität der Geldpolitik im Eurogebiet	405

Juristische Fakultät

<i>Dekanat</i>	421
DIRK LOOSCHELDERS (Dekan) Situation und Perspektiven der Juristischen Fakultät	423
NICOLA PREUSS Die Reform der Juristenausbildung unter den Rahmenbedingungen des reglementierten Rechtsberatungsmarktes	429
KLAUS-DIETER DRÜEN Steuerliche Förderung von Wissenschaft und Forschung	443
CHRISTIAN KERSTING Informationshaftung Dritter: Vertrauen auf Verlässlichkeit	457
JAN BUSCHÉ, ANETTE TRAUDE und JOHANNA BOECK-HEUWINKEL Herausforderungen und Chancen bei der Sicherung und Verwertung von „Intellectual Property“ durch die Hochschulen – Der Düsseldorfer Weg	471
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	
Humanwissenschaftlich-Medizinisches Forschungszentrum Zur Diskussion gestellt: Stammzellforschung	
JOHANNES REITER Menschenwürde oder Forschungsfreiheit?	487
DIETER BIRNBACHER Ist die Stammzellforschung unmoralisch?	495
Gesellschaft von Freunden und Förderern der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf e.V.	
OTHMAR KALTHOFF Jahresbericht 2007	503
Private Stiftungen für die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	
CHRISTOPH J. BÖRNER und H. JÖRG THIEME Die Schwarz-Schütte-Förderstiftung für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	507
Sonderforschungsbereiche der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	
JEAN KRUTMANN und FRITZ BOEGE Der Sonderforschungsbereich 728 „Umweltinduzierte Allergensprozesse“	517
PETER WESTHOFF Wie Zellen verschieden werden – Der Sonderforschungsbereich 590	531

Obwohl also für Brent Spar seinerzeit noch kein rechtlicher Zwang bestehen konnte, hat sich der Ölmult Shell dem öffentlichen Druck gebeugt. Dass der Öltank zu 50 Prozent dem konkurrierenden Ölmult Exxon gehörte, wurde seinerzeit nicht in die Öffentlichkeit getragen. Esso hatte auch keinen Boykott zu verkraften, der Shell teilweise 50 Prozent seines Tankstellenumsatzes kostete. Natürlich war die Entscheidung von Shell, den Tank nicht in der Nordsee zu versenken, rechtlich autonom gefällt worden, inhaltlich aber bestand kaum eine andere Wahl, so dass von Autonomie nicht wirklich gesprochen werden konnte. Übrigens: Ein erheblicher Teil des Öltanks stellt jetzt das Karfundament im norwegischen Hafen Makjarvik dar, etwa zehn Kilometer nördlich von Stavanger. So hat eine verhinderte Autonomie bisweilen noch einen positiven Nacheffekt.

Als weiteres Beispiel für gesellschaftliche Gestaltungsanstöße wirtschaftlichen Handelns will ich die Trade-Fair-Initiative nennen. In der Gesellschaft breitet sich – zwar noch nicht flächendeckend, aber zunehmend – ein Störgefühl dahingehend aus, dass große Unternehmen, vor allem Global Player, erhebliche Profite einstreichen – so die Diktion in der entsprechenden Presse –, während die Arbeiter und Bauern in den Entwicklungsländern weiterhin mit geringen und geringsten Einkommen auskommen müssen. Trade Fair versucht nun, eine fast direkte Beziehung zwischen Erzeugern und Konsumenten zu knüpfen, durch die die Erzeuger einen höheren Anteil am Verkaufspreis erhalten als über die Handelsketten. Die Organisation derartiger Strukturen ist nicht ganz einfach, sie ist auch vielfach auf den guten Willen und die ehrenamtliche Mithätigkeit hiesiger Bürger angewiesen, aber sie stellt einen Ansatz dar, das Kaufverhalten zu beeinflussen. Die großen Handelshäuser beugen sich einem derartigen Anspruch, indem sie selbst Trade-Fair-Produkte in ihr Sortiment aufnehmen und sich dadurch den positiven Effekt versprechen, nicht als Ausbeuter der Armen bezeichnet zu werden. Solange allerdings derartige Produkte noch teuer sind als die großvolumig eingekauften Konkurrenzprodukte, so lange wird sich vermutlich keine grundlegende Verhaltensänderung einstellen, aber der Weg ist nicht ganz aussichtslos: Trade-Fair-Produkte werden gekauft, das gute Gewissen des Konsumenten lässt sich damit sogar in Euro und Cent quantifizieren – und nicht nur das gute Gewissen des Konsumenten: Beim Rosenmontagszug in Köln vor drei Tagen – am 4. Februar 2008 – wurden circa 1,7 Tonnen Fair-Trade-Kanellen unteres nährsiche Volk verteilt!

In gleicher Weise – mein drittes Beispiel aus diesem Bereich – wirken Ansätze für ökologische Produkte oder generell für den Umweltschutz. So wird etwa Ökostrom vielfach gebucht, den konventionellen Stromerzeugern laufen flächendeckend die Kunden weg, selbst dann, wenn der Ökostrom nicht billiger angeboten wird als die konventionell erzeugte Elektrizität. Mit Beginn des Jahres 2008 hat die Stadt Bochum ihren gesamten Strombedarf – für Gebäude, für Straßenbeleuchtung, selbst für Verkehrsmittel – auf Ökostrom umgestellt und stolz mitgeteilt, sie würde dadurch jährlich etwa 14.500 Tonnen CO₂ einsparen.

Und als weiterer: jetzt schon vierter Hinweis sei auf die Kinderarbeit in der Welt verwiesen. Es gehört zu unserem gesellschaftlichen Grundverständnis, dass wir Kinderarbeit nicht wollen, weder bei uns noch sonstwo. Wir wollen aber auch nicht von ihr profitieren, wenn sie anderswo stattfindet. So gab es in der jüngeren Vergangenheit mehrfach Hinweise auf Produkte, die hierzulande verkauft, in Entwicklungsländern aber zum Teil von Kindern billig produziert werden. Nach Bekanntwerden derartiger Sachverhalte haben die betroffenen Unternehmen die inkriminierten Produkte vom Markt genommen und sich ver-

dass sie ein allgemeines Gesetz werde – oder in sprichwörtlicher Umformulierung: Was du nicht willst, dass man dir tu, das füg' auch keinem andern zu.

Die Frage nach der Autonomie des Unternehmens ist somit falsch gestellt. Eine absolute Autonomie – im Sinne ungezügelter Handelns – kann es wie bereits gesagt nicht geben, hat es auch nie gegeben, sondern war immer eingeschränkt durch Handlungen Dritter, für die die eigenen Handlungen Konsequenzen enthielten und die sich wehren, wenn ihnen die Konsequenzen nicht angenehm waren. Damit findet Autonomie ihre quasinatürliche Grenze in Macht und Gegenmacht, die die am Wirtschaftsprozess teilnehmenden Partner aufeinander einwirken lassen können. Der Schotte Adam Smith – einer der Urväter der Wirtschaftswissenschaften – sprach schon 1776 hierbei von der „unsichtbaren Hand des Marktes“, durch die unter anderem der Ausgleich der Interessen herbeigeführt werden könne, etwa über Preismechanismen zur Austarierung von Angebot und Nachfrage.

Die Frage nach der Autonomie muss also spezifiziert werden – und zwar auf unterschiedliche Bereiche wirtschaftlichen Handelns. Wo ist Autonomie im Unternehmen zu finden, wo ist sie eingeschränkt, wo ist sie gar nicht vorhanden, welche Ausmaße nimmt die Autonomie in den unterschiedlichen Bereichen an und wie verändert sie sich im Zeitablauf? Wer ist für derartige Veränderungen zuständig oder verantwortlich, wer initiiert sie und wer sorgt dafür, dass sie auch wieder zurückgeführt werden? Diese und weitere Fragen lassen sich in einer einzelnen Vorlesung nicht erschöpfend behandeln, einige Beispiele können aber auf die Problemlage aufmerksam machen und eine Antwort darauf versuchen, ob Autonomie ein frommes Märchen ist oder ein starkes Merkmal verkehrswirtschaftlicher Unternehmen.

Als Beispiele möchte ich auf einige Elemente der folgenden Aspekte Bezug nehmen:

- gesellschaftliche Erwartungen und Ansprüche,
- unternehmensstrukturelle Organisationsmuster sowie
- personalwirtschaftliche Strukturen.

Zu gesellschaftlichen Erwartungen und Ansprüchen

Eine der am wenigsten strengen, wenn auch wirksamen Autonomiebeschränkungen stammt aus gesellschaftlichen Ansprüchen und Erwartungen. Ich erinnere hierbei an die seinerzeitige Diskussion um die Versenkung der ausgemuterten Tankinsel Brent Spar, die 1995 in der Nordsee entsorgt werden sollte, aber durch eine spektakuläre Aktion von Greenpeace zur Verschrottung an Land umdirigiert wurde. Obwohl die Angaben von Greenpeace sich als unrichtig erwiesen – nicht mehr als 5.000 Tonnen giftiger Örtückstände befanden sich in den Tanks, sondern lediglich unter 100, wie die Norwegische Schiffsklassifizierungsgesellschaft „Det Norske Veritas“ (DNV) feststellte –, führte die geschickte Medienkampagne von Greenpeace nicht nur dazu, dass der Öltank an Land gebracht und dort verschrottet wurde, sondern auch dazu, dass die OSPAR-Commission – die Convention for the Protection of the Marine Environment of the North-East Atlantic – im Juli 1998 ein Versenkungsverbot für Ölanlagen im Nordatlantik erließ. Wir finden derartiges häufiger: Eine zunächst mehr oder minder freiwillige Aktivität findet über gesellschaftliche Akzeptanz ihren nachträglichen Rückhalt in einem Gesetz, das dann als rechtliche Restriktion den Autonomierahmen weiter eingrenzt.

Graduiertenkollegs der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

REGINE KAHL

Das Graduiertenkolleg 1427

„Nahrungsinhaltsstoffe als Signalgeber
nukleärer Rezeptoren im Darm“ 545

Graduiertenausbildung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

CHRISTIAN DUMPITAK, LUTZ SCHMITT und DIETER WILLBOLD

Die NRW-Forschungsschule BioStruct – Neue Wege interdisziplinärer
Graduiertenausbildung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 555

Nachwuchsforscherguppen an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

DANIEL SCHUBERT

Epigenetische Kontrolle der Pflanzenentwicklung 565

Kooperation der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

und des Forschungszentrums Jülich

KARL ZILLES

Medizin im Forschungszentrum Jülich 579

KARL-ERICH JAEGER und MANFRED KIRCHER

Der Cluster für Industrielle Biotechnologie – CLIB²⁰²¹ 601

Ausgründungen aus der

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

JOACHIM JOSE, RUTH M. MAAS und GUNTER FESTEL

Autodisplay Biotech GmbH – Entwicklung von maßgeschneiderten
Ganzzellbiokatalysatoren und *small protein drugs* 611

Zentrale Einrichtungen der

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Zentrale Verwaltung

SÖNKE BIEL

Hochschulstandortentwicklungsplanung 625

Universitäts- und Landesbibliothek

IRMGARD SIEBERT

Elektronische Medien in der Informationsversorgung der Universitäts- und
Landesbibliothek Düsseldorf 639

Zentrum für Informations- und Medientechnologie

ELISABETH DREGGER-CAPPEL und STEPHAN OLBRIICH	
Erneuerung der Server- und Speicherinfrastruktur am ZIM –	
Basis für zentrale Dienste zur dezentralen IKM-Versorgung	653

Sammlungen in der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

JUDITH VOLLMER und MAX PLASSMANN	
40 Jahre „1968“ – 30 Jahre Studierendstreik 1977/1978,	
Studentischer Protest im Spiegel der Plakat- und Flugblattsammlungen des	
Universitätsarchivs Düsseldorf	669

GISELA MILLER-KIPP

Die Sammlung „Janusz Korczak“ der Universitäts- und Landesbibliothek	
Düsseldorf und ein Versuch, Janusz Korczak als „Klassiker“ der Pädago-	
gik zu lesen	687

RUDOLF SCHMITT-FÖLLER

Die Flechheim-Sammlung der Universitäts-	
und Landesbibliothek Düsseldorf	697

Geschichte der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

ULF PALLME KÖNIG	
Die Gründungsgeschichte der Juristischen Fakultät	
der Heinrich-Heine-Universität	723

SVENIA WESTER und MAX PLASSMANN

Univ.-Prof. Dr. Hans-Joachim Jesdinsky und die	
Einführung der Medizinischen Statistik an der Universität Düsseldorf	727

Forum Kunst

JÜRGEN WIENER	
Architektur, Stadt- und Landschaftsplanung der Heinrich-Heine-Universität:	
Eine Bestandsaufnahme	743

Chronik der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

ROLF WILLHARDT	
Chronik 2007/2008	775

Campus-Orientierungsplan	787
---------------------------------------	-----

Daten und Abbildungen aus dem Zahlenspiegel	
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	793

Authorinnen und Autoren	805
--------------------------------------	-----

WINFRIED HAMEL

Autonomie des Unternehmens – ein frommes Märchen ...¹

Es war einmal ... So beginnt jedes Märchen und leitet damit ein, dass es ein Märchen ist, mehr oder minder aus dem Leben gegriffen, mehr oder minder wahr, mehr oder minder zur Erbauung oder zum Erschrecken geeignet. Wenn es ein frommes Märchen ist, hat es einen positiven Kern, zur Erbauung geeignet, mit moralischem Anspruch versehen, zur Nachahmung empfohlen. Die Autonomie des Unternehmens stellt einen Sachverhalt dar, von dem man nicht genau weiß, ob sie denn ein Märchen ist oder eine Beschreibung der Realität; und wenn sie denn ein Märchen ist, stimmt dann das Adjektiv „fromm“ oder nicht? Drei Punkte in der Überschrift deuten darauf hin, dass man es nicht weiß – ich habe bewusst offengelassen, ob statt der Punkte ein Ausrufezeichen, ein Fragezeichen oder gar beides stehen müsste. Ich will zum Abschluss meiner Forschungs- und Lehrtätigkeit an der Universität – nach 40 Jahren und vier Monaten – versuchen, die drei Punkte zu konkretisieren.

In einer freiheitlichen Wirtschaftsordnung wie derjenigen, die wir in den so genannten Industrieländern entwickelt haben, ist die Autonomie des Unternehmens eines der konstitutiven Merkmale. Jede natürliche oder juristische Person hat damit das Recht, ein Unternehmen zu gründen, es zu führen, es zu erweitern, es zu verkleinern und auch es wieder aufzulösen, es zu schließen, es zu verlagern. Die jüngsten Ereignisse bei international tätigen Mobiltelefonherstellern in unserer näheren Umgebung – Nokia – können als Ausdruck dieser Autonomie angesehen werden. Selbst durch massive Interventionen zahlreicher Institutionen, die sich berufen glauben, Einfluss ausüben zu müssen, um diese Autonomie einzuschränken, kann diese Autonomie nicht aufgehoben werden. Die Autonomie ist Ausfluss des Eigentumsrechts, das durch Artikel 14 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland gewährleistet ist und nur durch Gesetze eingeschränkt werden darf. Autonomie des Unternehmens bedeutet folglich, dass das Unternehmen mit seinem Eigentum verfahren darf, wie es möchte, sofern es dadurch nicht Gesetze verletzt, die insbesondere zum Schutz der Allgemeinheit sowie der Vertragspartner des Unternehmens erlassen worden sind und ihren Ausgangspunkt bereits im Bürgerlichen Gesetzbuch haben. Diese Gesetze stellen somit Spielregeln dar, die beachtet werden müssen, wenn das wirtschaftliche Zusammenleben nicht gestört werden soll. Sie setzen also einen Rahmen, innerhalb dessen sich das Unternehmen frei bewegen darf und kann – die Frage stellt sich aber: Wie eng ist dieser Rahmen, erlaubt er denn eine freie Entfaltung, lässt er hinreichende Spielräume für Neues und Ungewöhnliches, für Noch-nie-Dagewesenes, für Erfolgversprechendes oder auch für Scheiterndes? Autonomie kann also im gesellschaftlichen Zusammenleben nie absolut sein, sondern immer nur relativ, eingedenk des Kant'schen Imperativs, nach dem jeder nur nach demjenigen Maxime handeln solle, durch die er zugleich wollen könne,

¹ Abschiedsvorlesung, gehalten am 7. Februar 2008.