

## Philosophische Seminare

# Die schwierigen

Lange Zeit hatte die Philosophie im Wirtschaftsleben nichts zu suchen. Derzeit aber drängen in den Unternehmen philosophische Fragestellungen mehr und mehr an die Oberfläche. Vor allem Philosophie-Professoren und philosophische Berater erklären ihre Disziplin zur wichtigen Hilfestellung für Führungskräfte. managerSeminare hat sich ihre Seminarangebote angesehen.

„Um mich herum sind die Unternehmen umgefallen. Ich indes habe mich immer mehr mit der Philosophie beschäftigt“, erzählt André Mindermann. In der wirtschaftlichen Krise widmete sich der Unternehmer den Gedanken von Hegel, Schopenhauer oder Nietzsche. „Je mehr ich mich damit auseinandergesetzt habe, desto klarer wurde mein Bild von mir selbst“, sagt er. Seine Firma Enterprise Consulting in Bad Homburg, so ist er überzeugt, konnte er nicht zuletzt dank einer glaubhaften Identität durch die schwierigen Zeiten führen.

Heute studiert André Mindermann Philosophie an der Universität Frankfurt, seine 40 Mitarbeiter schickt er zu philosophischen Seminaren. Damit

setzt der Diplom-Kaufmann mit klassischem Karriereweg bei der Unternehmensführung und Weiterbildung auf eine Disziplin, die in Deutschland lange Zeit ihr Dasein in den universitären Elfenbeintürmen gefristet hat, derzeit aber in der Wirtschaftswelt mehr und mehr von sich reden macht.

## Philosophie und Wirtschaft nähern sich

„Philosophische Fragestellungen drängen immer mehr an die Oberfläche“, bestätigt der Schweizer Managementtrainer Richard Egger, der Philosophie studiert hat und bereits seit zehn Jahren Seminare für Führungskräfte anbietet. Seine Erklärung für den Trend zur Philosophie: „Heute verändert sich die Arbeitswelt wie nie zuvor, die Märkte globalisieren sich,



# Fragen stellen

„Schule von Athen“ von Raffael, Foto: akq-images/Erich Lessing



die Kulturen verschmelzen, allgemein verbindliche Werte werden hinterfragt.“ Die Folge: Jeder Manager und Unternehmer muss selbst nach brauchbaren Leitlinien für sein Handeln suchen. Er muss für sich selbst definieren, was für ihn richtig und was falsch ist.

Helfen kann dabei laut Egger vor allem die Philosophie selbst. Sie ist nach Ansicht des Beraters aus Steinhausen nämlich keineswegs eine schöngeistige Sonntagsbeschäftigung,

sondern eine praktische Orientierungshilfe. Philosophieren bedeutet für ihn die vernunftgeleitete Auseinandersetzung mit den wichtigen Fragen der menschlichen Lebensführung, also auch des wirtschaftlichen Lebens. Die Philosophie stelle dafür eine 2.500 Jahre alte Denktradition mit einer immensen Palette an gedanklichen Werkzeugen bereit.

Egger ist nicht der Einzige, der diese den Führungskräften nahe bringen möchte. So formiert sich derzeit eine Bewegung, bei der Philosophie-Professoren und philosophische Berater Managern und Unternehmern tiefere Einblicke in ihre Disziplin geben wollen. Nach einheitlichen Vorgehensweisen oder gar einem Regelwerk

sucht man derzeit allerdings noch vergebens. „Noch gibt es keine gespurten Bahnen“, erklärt Thomas Gutmann, der als Präsident der Internationalen Gesellschaft für Philosophische Praxis die Annäherung von praktischer Philosophie und Wirtschaft beobachtet.

### Philosophische Beratung deckt ein breites Spektrum ab

Schaut man sich bei den Pionieren um, eröffnet sich ein breites Spektrum an Zielsetzungen und Konzepten. So hat der Philosophie-Professor Rainer Hegselmann an der Universität Bayreuth das Studium „Philosophie & Economics“ ins Leben gerufen. Bei diesem besuchen die Studierenden nicht nur Vorlesungen in Volks- und Betriebswirtschaft. Sie widmen sich zudem den Werken großer Philosophen wie Aristoteles, Adam Smith, Immanuel Kant und John Stuart Mill. Im so genannten Verzahnungsbereich beschäftigen sie sich mit Fragen nach ethischem Management, nach dem Umgang mit Risiken oder der Bedeutung von Gerechtigkeit in der Gesellschaft.

Als konkrete Beispiele aus der Wirtschaftswelt nennt Hegselmann die Frage: „Wie sollen wir mit Korruption umgehen? Es gibt viele Länder, in denen man bestechen muss.“ Oder: „Wie genau sollen wir gegen Kinderarbeit vorgehen? Verboten wir sie, ohne uns um die Folgen zu kümmern, fördern wir in einigen Ländern womöglich die Kinderprostitution.“ Durch die Beschäftigung mit der Philosophie – so Hegselmann – würden die Studierenden lernen, sich bei schwierigen Entscheidungen nicht vorschnell mit einfachen Lösungen zufrieden zu geben, sondern unterschiedliche Weltansichten und Wertvorstellungen zu erkennen und zu berücksichtigen.

## Wo kann Philosophie helfen?

**Philosophie ist keine Methode, sondern eine Haltung. Sie bezeichnet in erster Linie das kritische Hinterfragen und die vernunftgeleitete Auseinandersetzung mit Problemen des menschlichen Lebens, also auch des Wirtschaftens. Obwohl es keine allgemeingültigen Regeln gibt, kristallisieren sich mehrere Bereiche heraus, bei denen eine philosophische Herangehensweise im Wirtschaftsleben Erfolg verspricht.**

### 1. Ethik

Beschäftigen sich Philosophen mit Ethik, geht es ihnen nicht darum, den Unternehmen Vorschriften zu machen, wie sie gut und richtig handeln können. Vielmehr wollen sie die Unternehmen unterstützen, eigene Leitsätze zu finden und in Übereinstimmung mit diesen zu agieren. Wichtig ist ihnen, dass es keinen Gegensatz von Unternehmertum und sozialen Aktivitäten gibt: Es soll so gewirtschaftet werden, dass es nicht nur dem Unternehmensgewinn, sondern auch dem Wohl der Gesellschaft zuträglich ist.

### 2. Unternehmensphilosophie

Eine Unternehmensphilosophie soll den Mitarbeitern eines Unternehmens Orientierung bieten. Sie soll ihnen vermitteln, auf welche Werte das Unternehmen setzt. Wichtig ist, dass diese Werte sorgfältig durchdacht und ausformuliert werden, damit die Mitarbeiter eine klare Vorstellung bekommen, nach der sie auch handeln können.

### 3. Führen

Was ist gute Führung? Nach philosophischem Gedankengut kann die Antwort auf keinen Fall eine Methode sein. Vielmehr soll die Führungskraft durch Beantwortung der Frage eine Idee

davon bekommen, wie sie ihre Mitarbeiter sieht. Betrachtet sie sie aus tiefer Überzeugung heraus als Menschen mit eigenen Zielen, Sinnkonstruktionen und Wertvorstellungen, wird sich dies nach Ansicht der philosophischen Berater auf den Führungsalltag auswirken.

### 4. Entscheiden

Das Entscheiden in komplexen Situationen macht vielen Führungskräften Kopfzerbrechen. Die Philosophie will ihnen dabei helfen, dennoch umsichtig und klug zu handeln. Sie leitet dazu an, das Problem genau zu untersuchen und darüber hinaus viele Lösungsmöglichkeiten zu suchen und zu prüfen, statt sich vorschnell mit der allgemein für richtig gehaltenen Lösung abzufinden.

### 5. Argumentieren

Häufig werden in Unternehmen Entscheidungen durch Autorität durchgesetzt. Derjenige mit der größten Macht sagt, wo es langgeht. In der Philosophie hingegen gewinnt das bessere Argument. Die anderen werden überzeugt, nicht dominiert. Die Beschäftigung mit der Philosophie schult daher Argumentationstechnik und sprachliches Geschick. Zudem öffnet sie die Augen für die Vorzüge der vernunftgeleiteten Auseinandersetzung mit anderen.

### 6. Lebensführung

Jeder hat – mehr oder weniger ausformuliert – eine eigene Philosophie, eine Art und Weise, das Leben zu betrachten. Diese ist geprägt von der Gesellschaft, in der er aufgewachsen ist, von seiner Familie und seinen Erfahrungen. In der praktischen Philosophie geht es darum, sich die eigene Philosophie bewusst zu machen und zu prüfen, ob es sich mit ihr gut leben lässt, oder ob es sich vielleicht lohnt, ein neues Konzept zu entwickeln und auszuprobieren.

Der Privatdozent Klaus-Jürgen Grün, der an der Universität Frankfurt seit drei Jahren Philosophie für Manager anbietet, hat ein weiteres Ziel: Er will Führungskräften dazu verhelfen, sich besser auf gedankliche Zusammenhänge zu konzentrieren und ihre Gedanken präzise mit dem, was sie sagen, zu verbinden. „Das Sprechen soll Resultat einer eigenen Denkbewegung sein“, fordert der Philosoph, dessen Ausführungen schon Führungskräfte von Henkel, Degussa und der Hypovereinsbank gefolgt sind. Andernfalls – so sagt er – agieren wir wie Papageien oder Sprachcomputer, bewegen uns in einer abstrakten Sprache, die sich mehr und mehr selbstständig.

### Philosophie verhilft zur Klarheit

Was das bedeuten kann, verdeutlichen die Erfahrungen von André Mindermann, der bei Klaus-Jürgen Grün studiert: „Die Beschäftigung mit der Philosophie hat mir eine Sprache gegeben, mit der ich erfassen und äußern kann, was ich wirklich will,“ berichtet er. Vorher habe er immer gespürt, dass irgendetwas nicht stimmig ist und sich zum Beispiel wieder und wieder fragt: Wie will ich meine Mitarbeiter wirklich führen? Was will ich ihnen vermitteln? „Ich

konnte das aber nicht in Worte fassen. In meiner Not habe immer auf die Dinge zurückgegriffen, die ich gelernt habe“, sagt der Unternehmer. Als Beispiel nennt er sämtliche „Management-by“-Techniken, die zum Beispiel Anleitungen für Zielvereinbarungsgespräche geben, mit denen er sich jedoch niemals richtig wohl gefühlt hat.

Um Manager, die unter einer diffusen Unzufriedenheit leiden, kümmert sich auch Michael Niehaus. Er geht den Sorgen und Nöten der Manager in Einzelgesprächen in seiner philosophischen Praxis in Dortmund auf den Grund. Dazu hinterfragt er mit den Managern deren Verhaltensmuster und Gewissheiten, die sie im Laufe ihres Lebens mehr unbewusst als bewusst ausgebildet haben. „Die führen häufig dazu, dass wir in einem Korsett

stecken und uns eingeengt fühlen“, sagt Niehaus. „Wir glauben, dass bestimmte Dinge so sein müssen, wie sie sind, ohne sie zu hinterfragen,“ erklärt er weiter. In solchen Fällen sei es wichtig, sich vor Augen zu halten: „Es ist möglich, anders zu handeln. Andere Menschen machen es anders. In anderen Ländern und Kulturen wird es anders gemacht. Das was ich tue, muss nicht unbedingt so sein.“

Zur Bestärkung seines Ansatzes zitiert Niehaus den griechischen Philosophen Epiktet: „Nicht die Dinge selbst beunruhigen die Menschen, sondern die Vorstellung von den Dingen.“ Und er erklärt: „Schon Epiktet war die Einsicht geläufig, dass der Mensch nicht an den Umständen des Lebens leidet, sondern vielmehr an den Bedeutungen, die er den Ereignissen zumisst.“ Anders gesprochen: Er leidet, weil er die Dinge so sieht, wie er sie sieht.

Der Managementtrainer Richard Egger wiederum bindet die Philosophie seit Jahren in seine Führungslehrgänge, aber auch in Zeitmanagementseminare, ein und regt die Teilnehmer an, über ihre eigenen Ziele und Werte nachzudenken. „Viele Teilnehmer sind dafür sehr dankbar“, sagt er. Dennoch buchen Firmen bei ihm

eher selten rein philosophische Seminare. Häufig jedoch wird er für Vorträge angefragt. Er spricht dann zum Beispiel über das Thema „Führen mit Mut“.

### Nachdenken über die wichtigen Fragen des Lebens

Betrachtet man die verschiedenen Ansätze, mit denen die Philosophen den Akteuren in der Wirtschaftswelt Hilfestellungen geben wollen, werden trotz unterschiedlicher Schwerpunkte Gemeinsamkeiten deutlich. So nutzen sie durch die Bank die Gedanken, die sich die Größen der Philosophie seit Tausenden von Jahren über die grundlegenden Fragen des Lebens und des Wirtschaftens gemacht haben. Ihr Ziel jedoch ist es nicht, diese den Führungskräften als vorgefertigte Weisheiten und Handlungsanleitungen zu servieren. Es geht ihnen darum, die Teilnehmer der Seminare zum Nachdenken zu animieren. Sei es dadurch, dass sie prüfen, inwiefern die These von Aristoteles, das Glück sei die Folge einer Tätigkeit, auch für sie zutrifft. Oder sei es dadurch, dass sie sich fragen, was sie von dem Gedanken des Machttheoretikers Machiavelli halten, der sagte, es sei besser gefürchtet als geliebt zu werden.

Damit setzen die Berater auf das, was den Kern der europäischen Traditionslinie der Philosophie seit Sokrates ausmacht: kritisches Prüfen und Hinterfragen von sprachlichen Begriffen, von Einstellungen, Überzeugungen und Handlungen sowie von allen Urteilen, die auf Tradition, Gefühlseindruck, Autorität oder Mehrheitsmeinung beruhen. Wer philosophiert, beschäftigt sich mit seinem persönlichen Lebenskonzept, mit seiner „eigenen Philosophie“. Er fragt sich, was für ihn das Gute, das Schöne und das Richtige ist. Er fragt, was für ihn ethisches Management bedeutet. Er fragt sich, was er darunter verstehen will, ein gerechter Chef zu sein. Er klärt für sich, woran er erkennt, dass seine Mitarbeiter gute Arbeit leisten. Oder er beschäftigt sich damit, wie er damit umgehen will, dass die Folgen ihrer, aber auch seiner eigenen Entscheidungen niemals sicher vorhersehbar sind.

Ein wesentlicher Punkt dabei ist es, die gewonnenen Überzeugungen auszuformulieren, damit sie als Leitlinien für das Handeln dienen können. Zudem hilft die präzise sprachliche Umsetzung, die Grundüberlegungen zu kommunizieren sowie die daraus folgenden Handlungen zu begründen und somit gegenüber Mitarbeitern, Kollegen und Kunden an Glaubwürdigkeit zu gewinnen. „Der philosophisch denkende Mensch verfügt über ein entscheidendes Kriterium zur

Begründung seiner Geisteshaltung: das durch den eigenen Denkprozess gewonnene Argument“, sagt der philosophisch geschulte Unternehmer André Mindermann.

### Grundlage: Sokrates und die Was-ist-Frage

Dass es nicht für jeden auf jede Frage eine eindeutige Antwort gibt, weiß niemand so gut wie die Philosophen selbst. Dennoch sind sie sich sicher, dass auch die schwierigen Fragen gestellt werden sollten, und räumen diesen in ihren Seminaren einen großen Stellenwert ein. Meist fällt in diesem Zusammenhang der Name Sokrates. Der griechische Philosoph, der von 470 bis 399 vor Christus lebte, suchte laut den Aufzeichnungen seines Schülers Platon das Gespräch mit den Athenern und stellte ihnen Fragen. Er fragte Soldaten, was Tapferkeit sei. Als Soldaten müssten sie das doch wissen. Und er fragte die Dichter, was das Schöne sei. Als Dichter sollten sie das schließlich wissen. Da niemand eine Antwort wusste, die Sokrates nicht mit wenigen Argumenten als unzutreffend entlarvt hätte, machte dies die Befragten nachdenklich und führte ihnen vor Augen, was der große Denker bereits für sich selbst erkannt hatte: „Ich weiß, dass ich nichts weiß.“ Dann fing die Suche nach einer geeigneten Definition von vorne an.

So beschäftigen sich in den Seminaren von Klaus-Jürgen Grün die Teilnehmer mit einer typischen Was-ist-Frage, die zum Beispiel lautet „Was ist Gerechtigkeit?“. „Wir konzentrieren uns auf einen Textabschnitt, indem ein Philosoph erklärt, was er darunter versteht. Dann sprechen wir über den Text, aber auch über eigene Erfahrungen“, erklärt Grün. Die Teilnehmer versuchen für sich selbst eine Antwort auf die



**„Philosophieren bedeutet die vernunftgeleitete Auseinandersetzung mit den wichtigen Fragen der menschlichen Lebensführung, also auch des wirtschaftlichen Lebens.“**

*Richard Egger, Richard Egger Unternehmensberatung, Steinhausen. Kontakt: info@richardegger.ch*

Ausgangsfrage zu finden. „Auf eine These folgt eine Antithese, dann kommt das Denken in Gang“, schwärmt der Philosoph.

Eine formalisierte Vorlage für diese Vorgehensweise in Gruppen stammt von dem Göttinger Philosophen Leonard Nelson. Er entwickelte sie zu Beginn des 20. Jahrhunderts, als er seine Studenten nicht die Philosophie, sondern das Philosophieren lehren wollte, und bezeichnete sie als „sokratisches Gespräch“. Auch hier steht am Anfang eine Was-ist-Frage – etwa: Was ist das Gute? Oder: Was ist Freiheit? Dann geht es darum, gemeinsam eine brauchbare Definition zu finden. Dazu werden zunächst Beispiele aus dem praktischen Leben gesammelt. Dann werden die verschiedenen Meldungen geordnet und zusammengefasst. Es werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet, Begriffselemente herausgefiltert und untersucht. Der philosophische Berater versteht sich dabei als Moderator. Seine Grundhaltung orientiert sich an einer weiteren Überzeugung von Sokrates, der den Menschen dabei helfen wollte, an Wissen zu gelangen, das sie bereits besitzen. Er nannte seine Vorgehensweise Mäeutik, die geistige Hebammenkunst.

### Wichtiger als das Resultat ist der Prozess

Einige der philosophischen Berater beziehen sich auch konkret auf das sokratische Gespräch. So etwa Michael Niehaus, wenn er in seinem Se-

minar „Management by Sokrates“, das er seit kurzem gemeinsam mit dem Managementtrainer Roger Wisniewski anbietet, eine Gruppe von Führungskräften fragt: „Was ist gute Führung?“ Auch hier ist der Verlauf typisch: „So richtig weiß ich das nicht“, antworten die Führungskräfte auf die Ausgangsfrage oder: „Ich kann das nicht aus dem Stegreif sagen“. Dann suchen sie gemeinsam nach einer Definition. Sie fragen sich: In welchen Momenten habe ich gute Führung erlebt? Was haben diese Situationen gemeinsam? Es wird argumentiert und diskutiert. Zum Schluss einigen sich die Teilnehmer auf eine Definition.

„Das Wichtigste ist jedoch der Prozess“, erklärt Niehaus. Bei diesem nämlich erleben die Teilnehmer, wie die gemeinsame, wechselseitige und kritische Reflexion die Grenzen individueller Perspektiven überwindet. Ebenso erfahren sie, wie hilfreich und produktiv es sein kann, Belehrung und Autorität auszuschließen und ausschließlich auf das argumentierende Prüfen von Hypothesen und Interpretationsweisen zu setzen.

### „Wie will ich sein?“ statt „Was soll ich tun?“

So zeigt sich nicht zuletzt bei einem sokratischen Gespräch, worin sich der philosophische Ansatz von vielen anderen Trainingsmethoden unterscheidet. „Die Philosophie verfährt anders als die meisten Managementtrainer, die auf das Einüben von bestimmten Verhaltensweisen und Methoden setzen“, sagt Mindermann, der davon überzeugt ist, dass Antrainiertes spätestens in schwierigen und emotionalen Situationen schnell vergessen ist. Während in Managementseminaren meist eine Antwort auf die Frage „Was soll ich tun?“ gesucht werde, stellt der

Philosophierende die seiner Meinung nach entscheidendere Frage, die lautet: „Wie will ich sein?“

Thomas Gutknecht nennt einen weiteren Unterschied: Die Psychologie, auf deren Methodenkoffer heute die meisten Seminare aufbauen, neige dazu, diejenigen zu pathologisieren, die mit ihrem Leben oder ihrer Rolle im Unternehmen nicht zurechtkommen. Dabei werde vergessen, was die Philosophie immer wieder betont: „Das Menschsein selbst ist ein Problem.“ Seiner Ansicht nach wird die Philosophie vor allem für Managementberater und Personalentwickler interessant. „Sie merken, dass sie mit Rollenspielen und Verhaltenstrainings an Grenzen stoßen“, hat der Vorsitzende der Internationalen Gesellschaft für Philosophische Praxis beobachtet. Er selbst berät häufig Trainingsexperten, die auf der Suche nach neuen Konzepten sind.

### Der ROI eines Philosophie-Seminars ist schwer nachweisbar

An anderer Stelle erweist sich die Stärke der Philosophie jedoch als ihre Schwäche. So hat Michael Niehaus beobachtet: „Viele Unternehmen suchen zwar nach Alternativen.“ Gleichzeitig aber seien die Personalabteilungen angehalten, zu sparen und die Wirksamkeit der eingekauften Seminare nachzuweisen. In diesem Punkt habe es die Philosophie nicht leicht. Denn sie verstehe sich oftmals gar nicht im Sinne einer Effizienzsteigerung. Es werde auch nicht zwangsläufig an konkreten Lösungen und Verhaltensweisen gearbeitet. „Es kann zwar sein, dass der Betreffende nach der Beratung sein Verhalten ändert. Ein linearer Zusammenhang muss hier jedoch nicht bestehen“, erläutert Niehaus.

Ähnlich sieht das Klaus-Jürgen Grün: „In meinen Seminaren werden keine Entscheidungen getroffen. Ich sage auch niemandem, wie er morgen entscheiden soll.“ Wer sich jedoch regelmäßig mit der Philosophie befasst, treffe mit der Zeit die besseren Entscheidungen. Damit spricht er ein weiteres Phänomen an, das die Vermarktung rein philosophischer Seminare erschweren dürfte: Ein oder zwei Tage Seminar können lediglich eine Anregung sein, sich eingehender mit philosophischen Fragen zu beschäftigen.

Einer, der die Ergebnisse der Beschäftigung mit der Philosophie nachhält, ist der Unternehmer André Mindermann. Er führt Mitarbeiterbefragungen durch und macht statistische Auswertungen. Seit Einführung der philosophischen

Instrumente vor etwa anderthalb Jahren ist die Mitarbeiterzufriedenheit gestiegen und der Krankenstand auf unter ein Prozent gesunken. Mittlerweile bietet Mindermann auch anderen Unternehmen an, „ihren Wirkungsgrad zu erhöhen“.

### Philosophie zur Bewerberauswahl

Seine Vorgehensweise dabei erklärt er ebenfalls am Beispiel seiner Firma. Dort setzt er bereits bei der Personalauswahl an: Zu Bewerbungsgesprächen lädt er eine Auswahl von fünf bis sechs Bewerbern ein, liest mit ihnen philosophische Texte und diskutiert anschließend mit ihnen darüber. Auf diese Weise will er herausfinden, ob sich der potenzielle Mitarbeiter auf eine Aufgabe konzentrieren kann und ob er Freude daran hat, selbstständig zu denken.

„Solche Dinge erfahre ich nicht, wenn ich etwas abfrage, auf das sich der Bewerber vorbereitet hat“, erklärt Mindermann. Dann nämlich sage er



„Die Beschäftigung mit der Philosophie hat mir eine Sprache gegeben, mit der ich erfassen und äußern kann, was ich wirklich will.“

André Mindermann, Enterprise Consulting, Bad Homburg.  
Kontakt: mindermann@enterprise-consulting.de

nur das, was er glaubt, das von ihm erwartet wird. Bei seiner Methode jedoch konzentrierte sich der Bewerber mit seinen Gedanken auf das, was er liest. Er könne sich nicht mehr verstellen und somit „auch keine Rauchbomben mehr werfen“, wie es Mindermann formuliert.

Zudem praktiziert Mindermann in seinem Unternehmen einen sehr kollegialen Führungsstil ohne Zielvereinbarungen und stellt keine Regeln auf, wann seine Mitarbeiter zu kommen haben. Vor Meetings philosophiert er gemeinsam mit ihnen. „Wir konzentrieren uns auf einen Begriff, zum Beispiel auf das Wort Wahrheit. Wir spre-

chen darüber, was wir unter Wahrheit verstehen und diskutieren über die verschiedenen Ansätze“, erklärt er. Darüber hinaus besuchen seine Mitarbeiter Seminare bei Klaus-Jürgen Grün.

Kürzlich wurde Mindermann nach einem Vortrag vor Unternehmern gefragt, ob es nicht sehr gewagt sei, die Mitarbeiter mittels Philosophie so stark zu eigenständigem Denken zu ani-

mieren. Ob er nicht fürchte, dass die Mitarbeiter Fehlentscheidungen treffen könnten. Mindermann hatte darauf gleich zwei Antworten, die den Fragenden nachdenklich stimmen sollten. Erstens: „Die Mitarbeiter entscheiden auch ohne Philosophie und dann wahrscheinlich schlechter“. Seine zweite Antwort war eine Frage: „Was ist eigentlich eine Fehlentscheidung?“

Andrea Bittelmeyer ■

## Buchtipps



Wilhelm Schmid: „Mit sich selbst befreundet sein“. Suhrkamp Verlag, 2004, ISBN 3-518-41656-1, 19,80 Euro

Da es in einer globalen und komplexen Welt keine allgemein verbindlichen Werte mehr gibt, so erklärt der Philosoph Wilhelm Schmid in seinem Buch „Mit sich selbst befreundet sein“, ist der Einzelne darauf angewiesen, diese für sich selbst zu bestimmen. Eine wichtige Hilfestellung dabei kann nach Ansicht des Autors die Philosophie sein. Durch die Beschäftigung mit ihr sei es möglich, für sich die Orientierung zu gewinnen, die im Dickicht des täglichen Lebens verloren gegangen ist oder noch nie gefunden wurde.

Das Buch von Wilhelm Schmid leitet durch die verschiedenen Bereiche des Lebens, die dem Philosophen in der heutigen

Zeit bedenkenswert erscheinen: von der Beziehung zu sich selbst über die Bedeutung von Wahrheit und Gerechtigkeit bis hin zum Umgang mit dem eigenen Körper. Schmid zieht gekonnt die Register der philosophischen Argumentationskunst und regt damit den Leser zum Nachdenken über all diese Fragen an.

Sehr schön verdeutlicht dies das Kapitel über die Arbeitswelt: „Wie weit Arbeit, Leben und Sinn auseinander gedriftet sind, verrät die Rede von einer Work-Life-Balance“, erklärt Wilhelm Schmid. Harte Arbeit und Lebensgenuss, Beruf und Familie, Sinnloses und Sinnvolles sollen miteinander zu vereinen sein. Aber schon vom Begriff her, verweise der angestrebte Ausgleich auf das eigentliche Problem: Weil Arbeit nicht mehr als Bestandteil eines sinnvollen Lebens wahrgenommen werden kann, müsse zwangsläufig nach einer Balance gesucht werden. „Das Problem, und folglich auch die Lösung könnte auf Seiten des Begriffs der Arbeit selbst angesiedelt sein“, erklärt Schmid. Und er fragt sich und damit den Leser: „Was ist Arbeit?“



Lou Marinoff: „Bei Sokrates auf der Couch. Philosophie als Medizin für die Seele.“ dtv 2002, ISBN 3-423-36285-5, 12,50 Euro

„Entgegen ihrem gängigen Ruf muss Philosophie nicht abschreckend, langweilig oder unverständlich sein“, schreibt der in den USA praktizierende Philosoph Lou Marinoff in seinem Buch „Bei Sokrates auf der Couch“. Vieles, was über die Jahre dazu geschrieben wurde, falle zwar sicherlich in eine oder mehrere dieser Kategorien, aber in ihrem Kern untersuche Philosophie die Fragen, die wir alle stellen: „Wie sieht ein gutes Leben aus?“, „Was ist gut?“, „Worum geht es im Leben?“, „Was ist das Richtige?“

Das sind natürlich keine leichten Fragen und es gibt auch keine leichten Antworten. So können wir uns laut Marinoff freuen, dass wir mit der Philo-

sophie Tausende von Jahren des Denkens zur Verfügung haben und dass viele der schlauesten Köpfe der Geschichte sich in diese Themen vertieft und Einsichten und Vorgaben hinterlassen haben, die wir gebrauchen können. „Aber“, so der amerikanische Autor weiter: „Jeder ist genauso gut sein eigener Philosoph.“ Der Einzelne könne sich zwar nehmen, was er aus anderen Quellen lernen kann, aber um eine Sichtweise der Welt zu erlangen, die für ihn funktioniert, müsse er die gedankliche Arbeit selbst erledigen. Die gute Nachricht dabei sei, dass er mit der richtigen Anleitung wirkungsvoll alleine denken kann.

Eine solche Anleitung will Marinoff als Vertreter der „Philosophischen Praxis“, die sich seit den achtziger Jahren auf Anregung des deutschen Philosophen Gerd Achenbach formiert, mit seinem Buch vorlegen. Und in der Tat gibt er nützliche Anregungen und Beispiele, die aus seiner eigenen philosophischen Praxis stammen. Der größte Verdienst seines Werkes aber liegt sicherlich darin, die philosophische Beratung von der Psychologie abzugrenzen und ihre Wirkungsweise zu erklären.

abi