

160428

“Vertrauen”- Stoffsammlung



Karl Schlecht
Stiftung

... Suchen und Fördern des **GUTEN schlechthin**

qualitativ ? – innovativ ? – leistungsbereit ? – flexibel ? – kompetent ? – wertebewusst ?

S:\91 Stoffsammlung\Vertrauen\Begriff-Vertrauen.docx

160427-stk>160507stk>170123erk>170314erk>170320erk>191209sdk
s.a. SM04074

Begriffsdefinition

(s. a. lit. PML 23 ... Konfuzius und Marktwirtschaft. Und Folien EVG Vortrag 9607 - Ri 161 Vertrauen)

Vertrauen: Beziehungsbereich, in dem einander geglaubt wird.

Vertrauen bezeichnet die innerhalb einer Gesellschaft entstehende Erwartung eines **ehrlichen und den Regeln entsprechenden Verhaltens**, basierend auf gemeinsamen Normen, die von allen Mitgliedern der Gemeinschaft respektiert werden.

Zuversicht, fester Glaube an jemandes Zuverlässigkeit, ---seine Ehrlichkeit.

Fester Glaube, dass jemand sich in bestimmter Weise verhält.

Im Herzen der Mündigkeit liegt **Vertrauenswürdigkeit**, die aus Charakter und Kompetenz hervorgeht.

Charakter ist das, was wir sind; (Sein, so erkannt werden = PM - Philosophie) Charakter = um ihrer selbst willen gelebte Tugenden

Kompetenz ist das, was wir können.

Und **beide zusammen** bilden Vertrauenswürdigkeit. (PML 35)

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

Lenin

Je mehr Vertrauen herrscht, um so weniger Kontrolle ist nötig.

Karl Schlecht

Man schafft Vertrauen indem man Vertrauen gewährt.

Stumpfe

Nichts kann den Menschen mehr stärken als ihm gegebenes Vertrauen.

Paul Claudel

Zu viel und zu wenig Vertrauen sind Nachbarskinder

Wilhelm Busch

Wer andern gar zu wenig traut, hat Angst an allen Ecken; und wer zuviel auf andre baut, erwacht mit Angst und Schrecken.

Wilhelm Busch

Gutes kann aus einem Menschen herausgeholt werden, wenn irgendjemand da ist, der ihm vertraut.

Friedrich Rittelmeyer

Man kann, Kraft des Vertrauens, es jemandem unmöglich machen, uns zu betrügen.

You can – on the strength of your trust – make it impossible for someone to deceive you.

Your pouvez, grâce à la confiance, mettre quelqu'un dans l'impossible de vous tromper.

Joseph Joubert

Sich aufeinander verlassen können ist ein zentraler Wert in allen menschlichen Beziehungen.

Das Wesen des modernen Wirtschaftslebens liegt darin, dass informelle moralische Verpflichtungen durch formale, transparente, gesetzlich geregelte Pflichten ersetzt werden.

Das Vertragswesen erlaubt Fremden, ohne jegliche Vertrauensbasis zusammenzuarbeiten -- aber die Zusammenarbeit ist sehr viel effizienter, wenn sie einander vertrauen. (Daher Fairnessregeln bei PM - Verträgen).

Vertrauen ist ein bedeutsames Schmiermittel in einem sozialen System.

Misstrauen kommt aus der Kluft zwischen feierlichem Reden und alltäglichem Handeln. (E. Eppler)

Dauerhaftes Vertrauen kann nur schwer wachsen, wo Brauchen und Gebrauchtwerden allzu offen dominieren (wichtig bei Partnerschaft, strategischen Allianzen, Führung... Dabei eher Freiheit lassen und darauf achten dass man selbst für den Partner aus seiner Sicht wichtig und nötig ist, Eigennutz zurückstellen bei aller Nächstenliebe.

Glauben kommt aus dem Herzen und Vertrauen aus dem Kopf.

"Wirtschaft gründet nicht allein auf Recht und Gesetz, sondern gleichermaßen auf Vertrauen. Die Voraussetzung für Vertrauen ist sichtbar wahrgenommene Verantwortung."

Dietmar Kokott Vorsitzender des WZGE- Stiftungsvorstands

<http://www.wcge.org/html/de/leitbild-prozess.htm>

Trust (aus "First things first" PML 35)

Vertrauen hält alles zusammen. Vertrauen schafft das Umfeld, in dem alle anderen Elemente - Gewinn/Gewinn-Vereinbarungen, selbstverantwortliche Personen und Teams, abgestimmte Strukturen und Systeme und Rechenschaft - gedeihen können. Wenn all diese Voraussetzungen erfüllt sind, wächst das Vertrauen noch mehr. Es handelt sich um einen rekursiven Prozess.

Wir möchten noch einmal daran erinnern, dass Vertrauen die natürliche Folge von Vertrauenswürdigkeit ist. Nichts wirkt sich so nachhaltig auf die Vertrauensbildung aus wie Vertrauenswürdigkeit. (PML 35)

Trust is the glue that holds everything together. It creates the environment in which all of the other elements - win-win stewardship agreements, self-directing individuals and teams, aligned structures and systems, and accountability - can flourish. Then, as each of these other conditions is fulfilled - as people create win-win stewardship agreements, as individuals and teams become self-governing, as structures and systems are aligned and accountability is an ongoing process - trust increases even more. The process is recursive.

Again, trust in the natural outgrowth of trustworthiness. So the highest-leverage thing we can do to create trust is to be trustworthy.

Trust is the natural outgrowth of trust-worthiness. So the highest-leverage thing we can do to create trust is to be trustworthy.

Robert Bosch formulierte dies so:

“Eine anständige Geschäftsführung ist auf die Dauer das Einträglichste”.

Er hat in seinem Unternehmen die Standards und die Strukturen geschaffen, die es dem Einzelnen möglich machte, ethisch zu handeln. Wirtschaftliches Handeln und Ethik bilden besonders in der sozialen Marktwirtschaft keinen grundsätzlichen im System bedingten Widerspruch. Ethisches Verhalten ist Bestandteil dieser Ordnung, auch wenn heute in der Öffentlichkeit der gegenteilige Eindruck besteht.

Vertrauen korreliert in hohem Grad mit dem Bildungsniveau (Fukuyama, disruption S. 341)

aus: Blick durch die Wirtschaft 990107

Eine Atmosphäre des Vertrauens schaffen

Mit Ethik-Management gegen übersteigerten Egoismus und Gefühle der Überforderung

Der Wertewandel in der Gesellschaft und auf den Märkten hat neue Dimensionen erreicht. Hand in Hand mit dieser Entwicklung häufen sich Meldungen über Missmanagement, Korruptions-, Unterschlagungsfälle und andere kriminelle Machenschaften auf allen Führungsebenen. Diese Verhaltensweisen tragen wesentlich zur Demotivierung der Mitarbeiter im Unternehmen bei und fördern Frustration und Verunsicherung. Wie kommt es zu diesem unverantwortlichen Handeln?

Zunächst spielt der Faktor Zeit eine wichtige Rolle, Hast und Hektik nehmen deutlich zu. Immer anspruchsvollere Ziele werden immer kurzfristiger gesetzt; auch die Ziele sollen immer kurzfristiger erreicht werden. Bei manchen Unternehmern und auch dem dazugehörigen Umfeld gibt es so etwas wie Torschlusspanik: die Menschen sind offensichtlich überfordert und geben wissentlich ihren Stress und ihre Hektik an das Umfeld weiter, aber dadurch verbessern sie keineswegs ihre eigene oder die Lage der anderen, sondern machen alles nur noch schlimmer. Dabei sind sie nicht in der Lage, ihr eigenes fehlerhaftes Verhalten zu erkennen beziehungsweise darüber zu reflektieren.

Besonders nachteilig ist **unverantwortliches Handeln** auf der **ersten Führungsebene**, da von dieser Ebene eine große Wirkung ausgeht (vor allem wegen ihrer Vorbildfunktion).

Im Zuge der Erosion traditioneller moralischer Werte und der Auflösung gesellschaftlicher Strukturen wächst der Egoismus in der Gesellschaft und macht auch nicht vor den Unternehmen halt. Die Umsetzung von Maßnahmen, auch solcher von strategischer Natur, **muss sofort zum Erfolg führen**, egal mit welchen Mitteln. Dabei wird auch **unlauteres Verhalten** den Mitarbeitern gegenüber und auf den Märkten genommen. **Die Geduld, Entwicklungen reifen zu lassen**, ist kaum mehr spürbar. Die Überbewertung dieser egoistischen Ziele geht bisweilen Hand in Hand mit einer **Portion Machtgier**, da man über sie eine Pseudounabhängigkeit zu erreichen meint.

Fragt man nach, wird dieses unverantwortliche Handeln **nicht zur Kenntnis** genommen beziehungsweise verdrängt oder mit dem gesellschaftlichen Umfeld begründet, das sich ja auch so entwickle. Die Verantwortung wird folglich für die eigene Handlung abgelehnt und

dem Zeitgeist zugeschoben. Manchmal ist sogar eine gewisse Endzeitstimmung festzustellen.

Diese gesellschaftliche Fehlentwicklung ist in erster Linie auf **mangelndes Bewusstsein** zurückzuführen. Die betroffenen Personen wissen nicht oder verdrängen, dass sie sich mit ihrem Verhalten auch selbst schaden. Gemäß Ursache-Wirkungs-Prinzip (Naturgesetz) fällt alles, was der Mensch an sein Umfeld weitergibt, ob negativ oder positiv, zu irgendeiner Zeit **wieder auf ihn zurück**.

Wie kann Ethik-Management als ganzeinheitlicher Ansatz dieser Situation helfen? Zunächst einmal muss klar sein, dass Ethik-Management **kein moralisierender Faktor** sein darf, sondern ein Modell darstellt, das über die Entscheidungsebene der Unternehmen **einen anderen Geist schaffen** kann und damit eine andere Unternehmenskultur.

Ethik-Management ist ein Führungsinstrument, das auf **humanistischen Werten** basiert und dazu dienen soll, **eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen**. Wesentliche Voraussetzung dafür ist eine **mentale Grundausrichtung**; das heißt, ein verantwortlicher Manager sollte sich über die Wirkung der mentalen Kräfte im Klaren sein. Dazu gehört die Kenntnis über die **Kraft der Gedanken** und der damit verbunden Möglichkeiten das unternehmerische Umfeld positiv und in seinem Sinne zu beeinflussen.

Positives Denken setzt außerdem voraus, dass ein **positives Menschenbild** existiert, denn so wird er nach dem Prinzip von Ursache und Wirkung auf meine Verhaltensweise reagieren.

Dieses positive Denken, das auf den **Respekt jedem Mitmenschen gegenüber** basiert, trägt zur **allgemeinen Motivation** bei. Die **Kommunikation untereinander** wird belebt, und es kann Kreativität entstehen, die ein unabdingbarer, wesentlicher Motor für die Prosperität nach innen und nach außen darstellt.

Dieses Führungsinstrument kann aber nur dann positive Wirkungen erzielen, wenn das **Bewusstsein** im Entscheidungsträger **wahrhaftig verankert** ist und Ethik nicht nur als „Modemasche“ abgetan wird. Denn nur mit einer **ehrlichen Ausstrahlung** lässt sich das Herz eines Mitarbeiters „elektrisieren“, und nur dann wird der Funke auch auf andere überspringen.

Ethik-Management braucht deshalb **starke Persönlichkeiten**, die **weniger von Äußerlichkeiten** und Machsymbolen abhängig sind, sondern durch **die Kraft ihrer Ausstrahlung überzeugen**. Stärke meint hier, sich **nicht** selbst als Person in den Vordergrund stellen, sondern vor allem das **Wohl des Unternehmens** und seiner **Mitarbeiter im Auge** behalten.

Durch mehr betriebliche Harmonie und **mehr an die Mitarbeiter übertragene Verantwortung** entsteht nicht nur innerbetrieblicher Erfolg, zum Beispiel in Form gesteigerter Arbeitsproduktivität. Dieser **positive Geist** ist auch in der Lage, **am Markt Zeichen** zu setzen. Ethik-Management zielt nicht auf die Beseitigung von Konkurrenten ab, sondern versucht **die eigenen Stärken am Markt zu optimieren**.

Zum Ethik Management gehört heutzutage auch das Umweltbewusstsein. Ein überzeugendes Management sollte sich auch die Frage gefallen lassen, ob die Produktion und der Vertrieb der eigenen Produkte dem Käufer und der Allgemeinheit eher nutzen oder eher schaden. Hier geht es unter anderem um die Frage der **Identifizierung** des Managements und der Mitarbeiter mit den **von ihnen erstellten** Produkten oder Dienstleistungen.

Schließlich schließt **Ethik-Management**, das ja ein **betriebliches Optimierungsmodell** ist, nicht den sinnvollen, effizienten Einsatz von Arbeitskräften aus. Sicherlich ist es in vielen Betrieben immer wieder erforderlich, auch Personal zu entlassen, wenn bestimmte Arbeitskräfte nicht mehr gebraucht werden beziehungsweise eine Integration in absehbarer Zeit nicht möglich erscheint.

Es kommt dann aber bei einer Trennung von einem Arbeitnehmer darauf an, **wie** diese Maßnahme umgesetzt wird und ob der Betroffene im Trennungsablauf im Ganzen **eine menschliche Behandlung erfährt**. In diesem Zusammenhang kommt es vor allem auf die **Kommunikationsfähigkeit des Entscheiders an**. Sinnvoll ist auch, dem betroffenen Mitarbeiter Perspektiven für Einsatzmöglichkeiten in anderen Betrieben zu eröffnen; schlichtweg gesagt, **ihm Hilfe zuteil** werden lassen.

Fazit: Hier geht es um Anregungen an das Management, Mitarbeiter **durch das eigene Vorbild stärker zu motivieren**. Frustration und Negativität im Unternehmen schaden auf Dauer allen und behindern nicht nur Visionen.

Der Autor ist Unternehmensberater in Mannheim. Blick durch die Wirtschaft, 7.1.1997

**Aus „Konfuzius und Marktwirtschaft –
.....Der Konflikt der Kulturen“
von Francis Fukuyama (Seite 42 und 43)**

„Vertrauen entsteht vielmehr aus vertrauenswürdigem Verhalten“

Noch wichtiger ist aber, dass die Enthusiasten des Informationszeitalters in ihrer Begeisterung über den Niedergang von Hierarchie und Autorität einen ganz entscheidenden Faktor vernachlässigen: **Vertrauen** und die gemeinsamen ethischen Normen, auf denen es basiert. Gemeinschaften hängen vom Vorhandensein gegenseitigen Vertrauens ab, ohne Vertrauen können sie nicht spontan entstehen.

Hierarchien sind gerade deshalb erforderlich, weil man sich nicht darauf verlassen kann, dass alle Angehörigen einer Gemeinschaft strikt nach den geltenden ethischen Normen leben.

Einige Menschen handeln bewusst antisozial, weil sie die Gemeinschaft zu zerstören oder auszubeuten trachten oder einfach nur, weil es ihnen Spaß macht. Eine weit größere Gruppe jedoch wird versuchen, als »Trittbrettfahrer« mit einem möglichst geringen Eigenbeitrag zum Allgemeinwohl von der Mitgliedschaft in der Gemeinschaft zu profitieren. Und eben weil man nicht immer und überall darauf vertrauen kann, dass die Menschen nach internalisierten ethischen Normen handeln und ihren Beitrag zum Allgemeinwohl leisten, sind **Hierarchien unerlässlich**.

Die **Einhaltung ethischer Normen** muss letzten Endes durch explizite Regeln und die Drohung mit Sanktionen für den Fall des Verstoßes **erzungen werden**. Das gilt für die Wirtschaft ebenso wie für die Gesellschaft insgesamt:

Große Organisationen haben ihren Ursprung in der Tatsache, dass es **sehr teuer** sein kann, Aufträge an Menschen oder Unternehmen zu vergeben, **die man nicht gut kennt oder denen man nicht vertraut**. Vor diesem Hintergrund ist es sicherer und wirtschaftlicher, externe Auftragnehmer in die eigene Organisation hereinzuholen und dadurch direkt zu überwachen.

Vertrauen lebt nicht in integrierten Schaltkreisen und Glasfaserkabeln. **Vertrauen entsteht vielmehr aus vertrauenswürdigem Verhalten**, und dessen Vorhandensein oder Nichtvorhandensein in einer Gesellschaft wird von den jeweiligen Gewohnheiten, Sitten und Normen bestimmt - kurz gesagt von der **Kultur**.

Vertrauen setzt zwar den Austausch von Information voraus, kann aber nicht auf Information reduziert werden. Ein »virtuelles« Unternehmen kann über sein Netzwerk Unmengen von Informationen über seine Lieferanten und Auftragnehmer erhalten. Aber wenn sie alle Gauner oder Betrüger sind, bleiben die Geschäftsbeziehungen eine **kostspielige** Angelegenheit, die komplexe Verträge und zeitraubende Erzwingungsmaßnahmen erfordern. Ohne Vertrau-

en besteht ein starker Anreiz, diese Bereiche in das Unternehmen einzugliedern und die alten Hierarchien wiederaufzubauen.

Es ist demnach zweifelhaft, ob die Informationsrevolution große, hierarchische Organisationen überflüssig machen wird oder ob spontane Gemeinschaften entstehen werden, wenn die traditionellen Hierarchien erst einmal verschwunden sind.

Aus der Tatsache, dass eine Gemeinschaft Vertrauen voraussetzt und das Vorhandensein von Vertrauen kulturell bedingt ist, folgt, dass spontane Gemeinschaften in unterschiedlichen Kulturen in unterschiedlichem Maße entstehen werden.

Mit anderen Worten: Die Fähigkeit von Unternehmen, Hierarchien abzubauen und sich **in flexible Netzwerke kleinerer Firmen umzuformen**, hängt von der Ausstattung einer Gesellschaft mit Vertrauen und sozialem Kapital ab.

In Gesellschaften mit einem hohen Grad an Vertrauen wie Japan entstanden Netzwerke, lange bevor die Informationsrevolution begann. Gesellschaften mit einem niedrigen Vertrauensgrad werden vielleicht niemals in der Lage sein, die potentiellen Effizienzvorteile der neuen Informationstechnologien für sich zu nutzen.

Das vorliegende Buch befasst sich mit **dem Einfluss der Kultur auf das wirtschaftliche Leben** und die Gesellschaft. Insbesondere konzentriert es sich auf die miteinander **verknüpften Faktoren Vertrauen und soziales Kapital**.

Vertrauen bezeichnet die innerhalb einer Gesellschaft entstehende Erwartung eines ehrlichen und den Regeln entsprechenden Verhaltens, basierend auf gemeinsamen Normen, die von allen Mitgliedern der Gemeinschaft respektiert werden.

Die Nonnen können grundsätzliche »Wertfragen« wie die Natur Gottes oder der Gerechtigkeit betreffen, sie können aber auch säkulare Normen wie Berufsstandards oder Verhaltenskodizes umfassen. Wir haben Vertrauen zu einem Arzt und glauben, dass er uns nicht vorsätzlich Schaden zufügen wird, weil wir von ihm erwarten, dass er die Nonnen des ärztlichen Berufsethos erfüllt.

Zum Thema **Vertrauen** 160502stk

Aus R Lay Konstruktivismus S 166 ff

Welches also sind die Voraussetzungen, dass Biophilie sich im Handeln ereignen kann? Hier seien zwei angeführt: die Rolle des Vertrauens und die des Gewissens:

1. Das Vertrauen

Eine der Voraussetzungen für sittlich-verantwortetes Handeln ist ein vor allem zureichend ähnliches Begreifen semantischer zentraler Wertbegriffe, da Ethik sich stets der Wertbegriffe bedient und Sittlichkeit sie einfordert. Viele Wertbegriffe haben sich im Alltagsgebrauch verschliffen. Diesen Prozess gilt es rückgängig zu machen. Das soll hier versucht werden mit dem für die semantische Füllung aller Wertbegriffe wichtigen Begriff, der mit dem Wort „Vertrauen“ benannt wird.

Während in den klassischen Kommunikationstheorien das Vertrauen auf die Wahrhaftigkeit des Partners von entscheidender Bedeutung ist, ist das Vertrauen auf die sittliche Orientierung (das schließt das Bemühen um Wahrhaftigkeit mit ein) des Partners oder der Partnerin von entscheidender Bedeutung. Das gilt insbesondere für alle Kommunikation, die für die Wertung, Planung und Realisation von Tathandlungen erheblich ist oder sein kann. Dieser „Paradigmenwandel“ ist in seiner Bedeutung unterschätzt worden. Vertrauen ist zwar in beiden Konzeptionen über gelingende Kommunikation von entscheidender Bedeutung, doch

fordert der konstruktivistische Ansatz einer Verstehens-Theorie mehr ein: Es ist letztlich die Orientierung des Partners an einer Ethik. Wegen der zentralen Rolle des Vertrauens für jede Gestalt von gelingender Kommunikation und jeder konstruktivistisch-orientierten Ethik, seien hier einige Anmerkungen zum Thema erlaubt. „Vertrauen“ benennt eine psychische Grundfertigkeit eines Menschen, über die zu verfügen für die Praxis eines an den Vorgaben des Konstruktivismus orientierten Vertrauens eine biophile Orientierung des Denken- Wollen- Handelns darstellt. Andererseits schafft biophiles Denken-Wollen-Handeln Vertrauen. Beide, Vertrauen und Biophilie, bilden eine dialektische Einheit, welche unverzichtbar ist. Zwischenmenschliche Kommunikation setzt ein Vertrauen auf die Wahrhaftigkeit des Partners voraus. Kann man einem Menschen nicht vertrauen, ist ein Zugang zu seinen Konstrukten unmöglich. Dieser aber ist zwingend Voraussetzung für ein Verstehen des von dem anderen Menschen Gemeinten. 175

„**Vertrauen**“ ist ein undefinierbarer Urbegriff. Er wurde von der menschlichen Vernunft gebildet, um bestimmte Erscheinungen menschlichen Handelns und Verhaltens zu erklären. Vertrauen kann geschaffen, aber auch verspielt werden. Vertrauen und Misstrauen bestimmen weitgehend die Einstellungen von Menschen zu anderen Menschen und gegenüber sozialen Systemen. Vertrauen und Misstrauen spielen auch im Zusammen und Gegeneinander sozialer Systeme sowie im Verhältnis von Personen zu sozialen Systemen eine oft entscheidende Rolle.

„Vertrauen“ ist semantisch assoziiert mit vielen Urbegriffen und ist semantisches Implikat vieler Inbegriffe, die ethisch-relevante Werte benennen. Das von diesen Begriffen Bezeichnete ereignet sich in Handlungen. Man wird zu kurz greifen, es als Besitz (etwa einer Tugend) zu verstehen. Weil und insofern es ein Merkmal des Sichereignenden ist, wird man sich ihm kaum anders als konstruktivistisch nähern können, da es als Philosophie des Sichereignens der Forderung der situativen Relativität gerecht wurde. Handlungen sind stets Ereignisse, die nur situativ- 175

Wesensphilosophischen Ansätzen, die davon ausgehen, dass Menschen mit ihren Worten gleiche oder doch sehr ähnliche Begriffe benennen, stellt sich das Problem der Wahrhaftigkeit nicht in ähnlicher Dringlichkeit, weil Unwahrhaftigkeit leichter erkennbar wird.

169 bestimmt, d. h. in einer gewissen Einmaligkeit, geschehen. Von hierher erhalten sie ihre Bedeutung und ihre „Würde“. Das von ethischen Wertwörtern Benannte betrifft also stets singuläre Ereignisse, die zwar innerhalb bestimmter Strukturen als Funktionen von sozialen Systemen verstanden werden können, aber damit nicht ihre Einmaligkeit verlieren. Würde oder Freiheit sind kein Besitz, sondern Qualitäten von Handlungen oder Situationen, in denen und durch die sie sich ereignen.

Urbegriffe wie das von Worten wie „**Würde**“, „**Liebe**“, „**Leben**“, „**Sinn**“, „**Gott**“ („**Gottvertrauen**“), „**Toleranz**“ Benannte müssen mit „**Vertrauen**“ assoziiert werden, wenn sie nicht zu semantisch-leeren Klischees verkommen sollen. (176) Da auch **Toleranz**, diese zu sichern das Anliegen dieser Abhandlung ist, ein solcher Urbegriff ist, der, wenn er des Vertrauens entleert wurde, bedeutungslos zu werden droht, ist das **Thema „Vertrauen“** im Zusammenhang mit einer auch auf die Lebenspraxis ausgerichteten Philosophie des Konstruktivismus **unverzichtbar**.

„Vertrauen“ benennt aber vor allem einen Begriff, der für die Analyse der semantischen Bedeutung von **ethischen** Werten vom Typ „Inbegriffe“ erheblich ist. Nahezu **alle ethischen Wertbegriffe**, die sich ein soziales System zu Eigen macht und von denen her es eine Legitimation zu begründen versucht, sind Inbegriffe, die, unverzichtbar, den Begriff „Vertrauen“ als mitbestimmendes Element beinhalten. Der Vollzug von Gerechtigkeit setzt Vertrauen voraus und der Begriff impliziert „Vertrauen“ als unverzichtbares Element. Ein misstrauender Mensch wird selten versuchen, seine Handlungen mit anderen, deren Anderssein gerecht werdend, zu gestalten. Das gilt selbst, wenn er vermutet, dass er Gerechtigkeit gewährt und

einfordert. Analoges gilt für nahezu alle ethischen Wertbegriffe, wie „Freiheit“, „Demokratie“, „Tradition“. Zu unterscheiden ist ein „Vertrauen auf“ von einem „Vertrauen in“. Das Erstere gilt einem Ereignis, einem Vertrauen etwa auf die Verlässlichkeit oder die Wahrhaftigkeit von Personen oder der Funktion sozialer Systeme. So kann man auf die Fairness eines Menschen und auf die Sicherung von Grundrechten des demokratisch verfassten Systems vertrauen. Doch was ist der Grund, dass Menschen anderen Menschen oder den Funktionen eines sozialen Systems trauen, ihnen oder ihm gar vertrauen? Alles Vertrauen gründet letztlich im „Urvertrauen“. Wird (177)

1950 führt Erik H. Erikson den Begriff „Urvertrauen“ in die Psychologie ein. Im ersten Lebensjahr verfügt ein Mensch über ein „Grundgefühl, welchen Situationen und Menschen er vertrauen kann und welchen nicht“. Es erlaubt ihm, seine Umwelt differenziert wahrzunehmen und zu beurteilen, und entspricht in der Gefühlsqualität der optimistischen. Wird das Vertrauen aber in den ersten Monaten enttäuscht, stellt sich etwa die Vertrauen begründende Annahme: „Mutter kommt doch bald wieder!“ nicht ein.

171 dieses Urvertrauen im ersten Lebensjahr eines Menschen nachhaltig enttäuscht, kann die Grundhaltung des Misstrauens ein Menschenleben beherrschen. Eine Ethik der Biophilie wird dann nicht gelebt werden können. Sie setzt voraus, dass man grundsätzlich einem andern Menschen vertrauen kann. Doch auch die kindlichen Erfahrungen der folgenden Jahre sind von erheblicher Bedeutung für die Bildung realitätsnaher Konstrukte. Im zweiten und dritten Jahr versucht ein Kind, Antwort zu finden auf die Frage: „Wer bin ich?“ (Zumeist in Abgrenzung zu Anderen: „Ich bin anders als ...“). Hier wird das für alle anderen Konstruktbildungen wichtige Selbstkonstrukt grundgelegt. Im vierten und fünften Jahre wird eine Antwort gesucht auf die Frage: „Was kann ich?“. Die Antwort ist maßgeblich für die Bildung eines realitätsdichten Selbstvertrauens. Beide Fragen können aber nur optimal beantwortet werden, wenn das Urvertrauen nicht in eine frühe Form des „Urmisstrauens“ verkehrt worden ist.

Das Urvertrauen aber ist die Voraussetzung für alles andere an Realität orientierte Vertrauen. Hier begegnen wir der vermutlich größten Gefahr der Kommerzialisierung nahezu aller politischen, pädagogischen, kulturellen, ökonomischen Werte. Diese Kommerzialisierung führt zu einer Begrenzung der persönlichen wie systemischen Interessen auf den kommerziellen Erfolg. Die Globalisierung der Ökonomie, der, wenigstens zum Teil, die der Kulturen, der Politik und der Bildung folgen, kann zu einer Entindividualisierung führen, in der selbst zwischenmenschliches Vertrauen auf seinen kommerziellen Nutzen befragt wird und so Vertrauen in Misstrauen wandeln kann. Die Begegnung mit der eigenen politischen und ökonomischen Ohnmacht führt unausweichlich zu einer Konfrontation von Annahme und Ablehnung dieser Situation, der Annahme eigener Ohnmacht („Ich kann doch nichts ändern“) und damit bei nicht wenigen Menschen zur Kapitulation des Selbstvertrauens vor anonym gewordenen Mächten. Vertrauen ist in seiner Forderung nach Toleranz auch die Voraussetzung, destruktive Konflikte zu meiden.

Der Konstruktivismus fordert in seiner Ethik die Fähigkeit ein, sich in die Lage des Anderen (der anderen Person und ihrer Interessen, des anderen Systems und seiner Interessen) zu versetzen, es in seiner Eigenwertigkeit zu verstehen und zu akzeptieren. Das „Audiatur et altera pars“ („Man soll auch stets die andere Seite hören!“) wird zur ethischen Pflicht. Diese Forderung des römischen Rechts, sollte zum Allgemeingut einer von Vertrauen getragenen ethischen Orientierung werden. Die Fähigkeit und Bereitschaft, einen Sachverhalt auch von der anderen Seite mit anderen Interessen als den eigenen zu verstehen, und, soweit sittlich vertretbar, zu akzeptieren, ist eine 173 unaufhebbare Forderung einer konstruktivistischen Ethik. Der Konstruktivismus fordert gegen alle politischen, ökonomischen, sozialen, religiösen kollektivierte Selbstverständlichkeiten dagegen das Recht und gar die Pflicht einer Individualisierung des Erkennens, Wollens, Handelns ein, die dieser „Globalisierung aller Werte“ Einhalt gebieten könnte. Ein Mensch, der nicht mehr vertraut, nicht mehr vertrauen kann, wird dann oft eine Grundeinstellung entwickeln, die es ihm erlaubt, sinnvoll mit anderen Menschen zu interagieren: Hier bietet sich ihm die Ethik an, die Realitätsdichte allein im

Vermeiden destruktiver (destruktiv, weil für den Betroffenen nicht zu beherrschenden) Konflikte zu suchen. Das macht Ethik nicht wertlos, doch ist dieser Wert ein Wert des Vermeidens und nicht ein Wert des Mehrens. Pflichtethiken sind nicht selten solche Vermeidungsethiken.
