

## Aussichten

# Wie Philosophie hilft, die Digitalisierung zu meistern

Es gibt wohl kaum einen Philosophiestudenten, der nicht mit der Frage «Und was machst du später damit?» konfrontiert wird. Noch immer gelten Philosophinnen und Philosophen als weltfremde, abgehobene Personen, die intellektuelle Nabelschau betreiben. Dies mag etwas zugespitzt sein, Fakt ist aber, dass ihnen weder Führungsqualitäten noch Unternehmerteigenschaft zugetraut werden – zumindest nicht in der Schweiz. In den angelsächsischen Ländern ist man diesbezüglich viel offener, und selbst in Deutschland haben mittlerweile einzelne Firmen begonnen, gezielt Geisteswissenschaftler für Führungspositionen zu rekrutieren wie etwa Bertelsmann mit einem speziellen Trainee-Programm. Grundgedanke dessen ist: Das fachliche Know-how kann man auch «on the job» erwerben, das nötige Mindset nicht.

**Die hiesige Zurückhaltung bei der Besetzung von Führungspositionen mit Geisteswissenschaftlern im Allgemeinen und Philosophen im Besonderen mag viele, darunter politische und gesellschaftliche, Gründe haben – doch sind es gute Gründe? Und wird man sich diese Zurückhaltung zukünftig noch leisten können?** Es ist absehbar, dass die Digitalisierung vor allem von Führungskräften Kompetenzen und Eigenschaften erfordert wird, die Philosophinnen und Philosophen aufgrund ihrer Ausbildung im hohen Masse mitbringen:

**Das Bewusstsein für die ethische Dimension der Digitalisierung. Es ist naiv anzunehmen, dass die Digitalisierung wertneutral ist. Nein, neue Geschäftsfelder und -praktiken stellen auch neue ethische Herausforderungen dar, die man nicht einfach der**

Compliance-Abteilung überlassen kann. Führungskräfte werden sich zukünftig positionieren müssen, wenn Fragen auftauchen wie: Wem stellen wir unsere Algorithmen zur Verfügung? Wie verhindern wir Missbrauch mit den gespeicherten Daten? Wollen wir uns selbst Grenzen setzen, auch wenn deren Überschreitung Gewinn verspricht? Das sind zentrale Fragen von ethischer Relevanz, die einen entsprechenden Hintergrund erfordern: Das Wissen um moralische Konzepte und Werte sowie den Umgang mit ethischen Dilemmata.

**Der Wille zum frühzeitigen Gestalten. Auch wenn wir seither den Umgang mit neuen Technologien (z. B. Automobil, Fernseher etc.) erst einüben mussten, dürfte die Digitalisierung uns mehr als alle anderen uns bekannten Technologien herausfordern, insofern sie unser Menschsein selbst in Frage stellt (z. B. wenn es um die Frage nach dem Status von Robotern und Cyborgs geht).** Das heisst, dass sich Führungskräfte nur noch sehr begrenzt auf frühere Erfahrungen berufen können: Stattdessen müssen sie sich ein neues, eigenes Urteil bezüglich der Digitalisierung bilden – und dies nicht erst im Nachhinein, sondern schon beim Designen von Robotern und bei der Programmierung von Algorithmen. Dafür braucht es vor allem Vorstellungskraft, geistige Flexibilität sowie den Mut zu unbequemen Fragen.

**Die Bereitschaft zur präzisen Analyse und Kommunikation. Das Tempo der Digitalisierung ist beeindruckend, und die denkbaren Szenarien gleichen bisweilen früherer Science Fiction. Die Reaktionen darauf schwanken zwischen Faszination wie etwa beim medizinischen 3D-Druck und Entsetzen, zum Beispiel, wenn es um Militärroboter geht. Solche**

Szenarien offenbaren ein politisches und rechtliches Vakuum, das meist auch eine konzeptionelle Dimension beinhaltet: Worum geht es hier eigentlich? Involvierte Führungskräfte werden dieser Frage seitens Gesellschaft und Politik nicht ausweichen können. Für die Beantwortung werden sie ausgeprägte analytische Fähigkeiten benötigen sowie argumentativ stark sein müssen.

**Selbstverständlich muss bei Stellenbesetzungen das «Gesamtpaket» überzeugen, das heisst Auftreten, Motivation und Persönlichkeit der Bewerberin, des Bewerbers müssen ebenfalls stimmen. Gleichwohl gibt es angesichts der zukünftigen Herausforderungen in der Arbeitswelt keine guten Gründe mehr, Philosophen bei der Besetzung von Führungspositionen gegenüber anderen Berufsgruppen zu ignorieren. Mut ist gefragt! Oder denken Sie, dass Reid Hoffman, Mitbegründer von LinkedIn, Stewart Butterfield, Gründer von Flickr, und Damon Horowitz, ehemals Director of Engineering bei Google, inkompetente Unternehmer bzw. Führungskräfte sind? Eben. Die genannten Herren haben gemeinsam, dass sie Philosophie studiert haben. Mehr noch: Auf ihr Erfolgsgesheimnis angesprochen, nennen sie ihre Ausbildung in Philosophie. Dadurch hätten sie das nötige Mindset erhalten; alles andere folgte «on the job».**



**Magdalena Hoffmann**

Die promovierte Philosophin ist Studienleiterin des Weiterbildungsstudiengangs «Philosophie + Management» an der Universität Luzern.