

## Was die Wirtschaft in Gang hält: Investitionen in Vertrauen

Gerhard Wegner

Statement angesichts der Vorstellung der Studie von Birger P. Priddat:  
**Leistungsfähigkeit der Sozialpartnerschaft in der Sozialen Marktwirtschaft.  
Mitbestimmung und Kooperation<sup>1</sup>**  
am 17. Juni 2011 in Hannover

Der Vorsitzende des Rates der EKD, Präses Nikolaus Schneider, hat anlässlich der 60-Jahres-Feier der Montanmitbestimmung die Position der Evangelischen Kirche sehr deutlich gemacht: „**Die Evangelische Kirche steht zur Mitbestimmung.** Sie hat sich schon früh für eine entsprechende Ordnung stark gemacht. Ihr ging es um wirkliche Partnerschaft zwischen allen Beteiligten in den Unternehmen: darum, dass aus dem Untertan des preußischen Obrigkeitsstaates ein mündiger Bürger auch in der Wirtschaft werden sollte. Diese Aufgabe bleibt uns allen aufgetragen.“

Mit diesen Aussagen stellt sich der Ratsvorsitzende in eine lange Tradition der sozialetischen Konzipierung der Sozialpartnerschaft, wie sie sich aus grundlegenden christlichen Überzeugungen heraus entwickelt hat. Leitorientierung war und bleibt die **Freiheit des Einzelnen zur Kooperation mit anderen** im Rahmen einer eben diese Werte fördernden Gesellschafts- und insbesondere Wirtschaftsordnung. Von dieser daher wurde die Mitbestimmung stets als etwas

---

<sup>1</sup> Metroplis Verlag Marburg 2011. Die Studie wurde gefördert von CSSA – der Chemie Stiftung Sozialpartner Akademie

betrachtet, was es den Arbeitnehmern ermöglichen sollte, **das bloße Lohnarbeitsverhältnis zu überwinden**, um zu echter Partnerschaft zu gelangen und so das lange prekäre Verhältnis von Kapital und Arbeit zu überwinden. Im Hintergrund dieses Denkens steht die in vielen Texten, gerade auch in den Denkschriften der EKD, immer wieder betonte Vorstellung, dass Menschen zur Teilhabe an und in der Gesellschaft berufen sind. Sie sollen die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten und Gaben sozusagen „auf Augenhöhe“ einbringen zu können. Die Gesellschaft wird dementsprechend als „teilgebend“ für die Menschen konzipiert, d. h. sie wird vom Grundimpuls der Inklusion aller her gedacht. Gerecht ist sie dann, wenn sie niemanden ausgrenzt und möglichst vielen Menschen Anteil an den gesellschaftlichen Möglichkeiten verschafft, so dass sich ein Jeder und eine Jede möglichst selbst erhalten und verantworten kann – und dafür umfassende Unterstützung erhält.

Das bedeutet aber nichts anderes, als dass sich die **Gesellschaft insgesamt als eine umfassend kooperative Struktur** begreift und ausdrücklich nicht als ein Kampf aller gegen alle, in dem lediglich die Stärksten überleben können. So heißt es in der Denkschrift „Gerechte Teilhabe“ aus 2006: „Eine gerechte Gesellschaft muss so gestaltet sein, dass möglichst viele Menschen in der Lage sind, ihre jeweiligen Begabungen sowohl zu erkennen als auch sie auszubilden und schließlich produktiv für sich und andere einsetzen zu können. Eine gerechte Gesellschaft investiert folglich, wo immer es geht, in die Entwicklung der Fähigkeiten der Menschen zur Gestaltung ihres eigenen Lebens sowie der gesamten Gesellschaft in ihren sozialen und wirtschaftlichen Dimensionen. ... **Der Begriff der Gerechten Teilhabe meint genau dies: umfassende Beteiligung aller an Bildung und Ausbildung sowie an den wirtschaftlichen, sozialen und solidarischen Prozessen der Gesellschaft.**“ (Gerechte Teilhabe, S. 11)

Und in der Denkschrift „Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive“ aus 2008 heißt es dann in dieser Richtung weiter: „Die von der Sozialen Marktwirtschaft geprägte Unternehmenskultur ist mehr als andere durch das Bestreben gekennzeichnet, innerbetriebliche Probleme im Konsens zu lösen; dazu gehören die **Institutionalisierung der Arbeitnehmermitbestimmung auf Betriebsebene und die Mitbestimmung in großen Kapitalgesellschaften.** ...

Anders als das Modell eines reinen Shareholder-Kapitalismus will das deutsche Modell alle Stakeholder – also alle Anspruchsgruppen, darunter insbesondere auch die Arbeitnehmer – in der Unternehmenspolitik systematisch berücksichtigen und damit einen auf Langfristigkeit ausgerichtete Perspektive entwickeln.“ (These 47) Unternehmerisches Handeln wird in dieser Hinsicht stets als ein anvertrautes Führungshandeln, als ein treuhänderisches Handeln, verstanden: „Führungshandeln in der Perspektive des christlichen Glaubens hütet sich deswegen vor der Verabsolutierung der eigenen Interessen und **versteht seine Rolle im Sinne eines Treuhänders aller von seinem Tun Betroffenen** – vor allen Dingen im Interesse der Verbesserung der Situation der Schwächeren.“ (These 27)

Nun ist es allerdings ja so – und diese Erfahrung können viele machen: Wenn man solche Positionen vertritt, wird man in Wirtschaftskreisen nicht gerade selten belächelt. Dass seien zwar gutgemeinte, aber denn doch naiv - idealistische Sätze, die mit dem, was sich in der Wirtschaft unter den Bedingungen eines harten Konkurrenzkampf tatsächlich vollzieht, wenig zu tun hätten. Aber solchen Äußerungen lässt sich nun einiges entgegensetzen – und zwar ökonomisch begründet und verantwortet. Nein: nicht um ein selbstgerechtes Gutmenschentum geht es denjenigen, die auf Kooperation setzen, sondern im Gegenteil um notwendige fundamentale Wertvorgaben einer produktiven und effizienten Wirtschaft. Das wird jetzt in Ihrer herausragenden Studie, lieber Herr Priddat, ganz wunderbar herausgearbeitet. Von vornherein seien deswegen grundlegende Übereinstimmungen mit christlicher Sozialethik betont. Es ist die **Vorordnung des Kooperationsgedankens** vor anderen Formen der Effizienzsteigerung und Austauschprozessen, die Sie mit christlichen Überzeugungen teilen. Eine Gesellschaft, die vom Grundgedanken der Befähigung zur Teilhabe her gestaltet wird, kann nicht anders, als sich als ein Kooperationszusammenhang, vielleicht in gewisser Hinsicht sogar als eine **Kooperationsgemeinschaft** zu verstehen, die sicherlich in vielen Bereichen auf Formen des Wettbewerbs und natürlich der Marktbeziehungen zurückgreift, aber diese stets in Rahmen umfassender Kooperation einbettet.

Und dies gilt – und das wird in Ihrem Buch an vielen Stellen sehr deutlich herausgearbeitet – insbesondere für die Beziehung von Arbeitgebern und

Arbeitnehmern oder klassisch von Kapital und Arbeit. In evangelischer und katholischer Sozialethik ist dieses Verhältnis stets kritisch analysiert und die Gefahr der Instrumentalisierung des Arbeitnehmers in der modernen Wirtschaft als Bedrohung von Personalität und Würde betrachtet worden. In dieser Hinsicht ist es ausgesprochen erfrischend und bestätigend, wenn man an einer Stelle Ihres Buches, ausgerechnet abgeleitet aus amerikanischen Theorien, lesen kann, **dass der Arbeitsvertrag nicht als Miete einer Sache gesehen werden kann, sondern als Form einer Kooperation von Personen**, die beide Eigentümer sind, im Sinne ihrer grundlegenden Selbstbestimmung, verstanden werden muss. Das hängt damit zusammen, so führen sie aus, dass der Arbeitnehmer die Nutzungsrechte an seiner Arbeitskraft nur dadurch an das Unternehmen verleihen kann, dass er sich selbst stets mit verleiht. Wenn dies aber so ist, dann ist deutlich, dass der Tauschprozess, der hier stattfindet, stets eine ganzheitliche Dimension aufweist.

Kooperationen zwischen Personen können deswegen nie nur sachbezogene, auf eine ablösbare Leistung hin bezogene, Zusammenarbeitsformen sein, sondern sie implizieren immer grundlegende menschliche, ja anthropologische Dimensionen wie vor allem Vertrauen, das insbesondere dann vorhanden sein muss, wenn eine wirklich hohe Leistung erbracht werden soll. **Die Kosten, die für die Gewinnung, Stabilisierung und Förderung des Vertrauens aufgebracht werden müssen, sind mithin keine ökonomisch sinnlosen oder gar überflüssigen Ausgaben, sondern sie sind Investitionen in grundlegende Voraussetzungen für ein gelingendes ökonomisches Kooperieren.** Sie sind insbesondere gerade dann nötig, wenn es um Tauschprozesse geht und sie braucht es im Übrigen auch auf funktionierenden Märkten, wie wir angesichts der Wirtschaftskrise mühsam wieder haben lernen müssen. Vertrauen wird in dem Buch in einer schönen akademischen Formulierung als „situative Nichtausbeutungserwartung des Vertrauensgebers bei Vorwegnahme einer Investition“ (S. 85) charakterisiert. Oder anders gesagt: „Man wagt es ungeschützt / ungesichert ein Verhalten anzubieten, das wesentlich darauf ausgelegt ist, dass andere sich ebenso verhalten: Kooperation auf der Basis von Reziprozität.“ (S. 85): Vertrauen als Überbrückungsfunktion von möglichen Misstrauenserwartungen.

Deswegen sollte (nicht nur) nach dieser Studie endgültig Schluss damit sein, Arbeitnehmer lediglich als Funktionen oder **Faktoren** in das Kalkül eines Unternehmens einzubeziehen, sondern sie stets als **Akteure** zu betrachten, was im Sinne dieser Studie stets zwei Arbeitsverträge erfordert: den einen Vertrag mit der Firma über den Verleih der Arbeitskraft, und zugleich auch immer einen zweiten impliziten Vertrag über die „Arbeitslebensqualität“, also die Organisations- und Kooperationsqualität, wie es in der Studie ausgedrückt wird. Und es ist eben nicht so, dass dieser zweite implizite Vertrag etwas wäre, was sozusagen parasitär an der Effizienz von Unternehmen nagen würde, sondern es sind genau diese impliziten Abmachungen und gegenseitigen Erwartungen, die die Effizienz gewährleisten: **„Die Arbeitnehmer vertreten nicht lediglich ihre Interessen (wenn sie solche Verträge einfordern), sondern zugleich die der Firma als Organisation in dem Maße, wie die Organisation als Kooperationsmilieu einen Vertrag zweiter Ordnung darstellt, der die Leistungsmotivation betrifft.“** (S. 237)

Es sei an dieser Stelle auf eine Studie hingewiesen, die aus dem Bereich des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung) entstanden ist: Michael Stahlmann und Walter Wendt-Kleinberg, Zwischen Engagement und innerer Kündigung. Fortschreitender Personalabbau und betriebliche Interaktionskulturen, Münster 2008. In dieser Studie beschäftigen sich die beiden Kollegen aus dem kirchlichen Bereich mit Prozessen des Personalabbaus, indem sie vergleichend Personalabbau bei Opel in Bochum, in einem mittelgroßen Betrieb und dann im deutschen Steinkohlebergbau analysieren. Ihr Ergebnis ist, dass sich solche für alle Beteiligten schmerzlichen Prozesse dann mit den geringsten Wunden vollziehen lassen, wenn auf die impliziten Vertragsbedingungen im Sinne von Fairnessregeln geachtet wird. Dies ist dann der Fall, so machen sie deutlich, wenn Mitbestimmung, wie im Fall der Deutschen Steinkohle AG oder auch bei Opel gewährleistet ist. Ist dies nicht der Fall, fühlen sich die Betroffenen zutiefst in ihrer Würde gekränkt und können dadurch in und können dadurch zusätzlich in verzweifelte Situationen hinein gestoßen werden. „Im Idealfall einer stabilen psychologischen Vertrages bilden das Management mit den Mitarbeitern und die Mitarbeiter untereinander sozusagen eine Art **Schicksalsgemeinschaft** und das Unternehmen hält seine sozialen über rein funktional ökonomischen Prämissen hinausweisenden Verpflichtungen gegenüber

den Mitarbeitern verlässlich ein. ... **Die etablierten Mitbestimmungsstrukturen und deren Akteure steigern das Vertrauen der Belegschaft in die Fairness der Entscheidungen.** Dieses Vertrauen ermöglicht flexiblere und prozessoffene Reformen der Zusammenarbeit ohne genaue Spezifizierung der gegenseitigen Rechte und Pflichten im Voraus und senkt dadurch die am Arbeitsplatz entstehenden Transaktionskosten“ (S. 14). Gerade in solchen ausgesprochen kritischen Situationen zeigt sich folglich die Bedeutung von Kooperation bei der man sich gegenseitig in die Augen blicken kann und so möglicherweise besser auch über kritische Situationen hinweg kommt. In dem Augenblick allerdings, wo Reziprozitätserwartungen aufgekündigt werden, zerbricht dieses Vertrauen mit immensen Folgen eben nicht nur für einzelne Betroffene, die dadurch in große Schwierigkeiten geraten, sondern auch für die Produktivität, Kreativität und Effizienz der ökonomischen Prozesse.

Die grundsätzliche Präferenz für Kooperation als übergeordnete Wertorientierung und Leitbild einer gerechten Gesellschaft kann aus christlichen Überlegungen resultieren, aber sie kann sich auch auf keinen geringeren als John Rawls berufen, der in seiner Gerechtigkeitstheorie die Leitfrage gestellt hat: „Wie lassen sich die Einrichtungen der Grundstruktur als einheitliches Einzelgerüst von Institutionen so regulieren, **dass langfristig und generationübergreifend ein faires, leistungsfähiges und produktives System der sozialen Kooperation** aufrechterhalten werden kann?“<sup>2</sup> Es geht dabei um eine selbsttätig und selbstverantwortlich geregelte Kooperation, die von allgemein anerkannten Regeln und Verfahrensweisen geleitet ist, die diejenigen, die miteinander kooperieren, als angemessen für ihr eigenes Verhalten anerkennen. Damit sind diese Regeln von vornherein vom Reziprozitätsgedanken her gedacht. Das bedeutet, dass auch Beziehungen in der Arbeitswelt nicht als unüberbrückbare Gegensätze von Ausbeutern und Ausgebeuteten begriffen werden sollen, sondern von gemeinsamen Interessenlagen her zu konstruieren sind.

Die Kooperationsformen müssen so gestaltet sein, dass gegenseitige Perspektivenübernahmen, d. h. ein angemessenes Verstehen der jeweils anderen Interessenlagen, möglich ist. Es geht mithin in der Mitbestimmung und in anderen

---

<sup>2</sup> John Rawls: Gerechtigkeit als Fairness. Frankfurt a. M. 2006, S. 88

Formen der Kooperation nicht um irgendwelche Kuhhändler oder faulen Kompromisse, sondern darum, Räume und Zeiten für gemeinsame Reflexion über die gemeinsamen Anliegen geschaffen zu haben. Dadurch, dass man auf ein gewachsenes Organisations-, Sozial- oder Vertrauenskapital aufbauen kann, wird die oftmals vorherrschende Defizit- und Misstrauenskommunikation zurückgedrängt, die ein gemeinsames Innehalten und die Schaffung von reflexiven Freiräumen gerade verhindert. Erst da, wo Machtkämpfe in den Hintergrund treten können, wo es weniger um persönliche Ambitionen geht, können sich dadurch Wege eröffnen und sich so neue Impulse für die Zukunft des eigenen Unternehmens ergeben. **Nichts ist ineffektiver, als Machtkampf.** Dieses gilt unter den Vertretern der Kapitaleseite genauso wie zwischen Kapital und Arbeit. Mitbestimmung ist in dieser Hinsicht nicht als eine Form gegenseitigen Belauerns und gegenseitiger Durchsetzung, sondern auf der Grundlage gemeinsamer Überzeugungen und einer gemeinsamen Vertrauenskultur zu konzipieren, was letztlich nichts anderes bedeutet, als auf der Basis einer gewissen Herrschaftsfreiheit - durchaus im Sinne der Diskursethik von Jürgen Habermas.

Im Grunde genommen setzt dieses voraus - und so wird es überzeugend in dem Buch dargestellt -, dass die beteiligten Parteien gemeinsam sozusagen eine **dritte Ebene** erklimmen, von woher sie ihre Konflikte relativieren und sich gegenseitig zugestehen können, dass keine der beiden Seiten von vornherein Recht, sondern jede der Seiten stets Partikularrecht und Partikularunrecht hat. Nur wenn eine solche dritte Ebene erklommen wird, wird vermieden, dass letztlich im Bereich der Mitbestimmung doch nur Tarifpolitik reproduziert wird. Nur so lässt sich das Potential der Kooperation auf dieser Ebene voll erschließen. Der Mitbestimmung käme so im Sinne triangulärer Konzepte die **Funktion einer observierenden, vielleicht auch regulierenden dritten Instanz** zu, von der aus gesehen sich der Konflikt der anderen als eine Art Spiel betrachten lässt, dass sich im Sinne guter und fairer Kooperation und hoher Effizienz regulieren lässt. Die Beteiligten hätten dann ein Interesse daran, sich der Vereinnahmung durch ihre jeweiligen Interessen und Perspektiven geradezu zu entziehen und gemeinsam den Blick auf das Interesse der Organisation als einer entity of it's own zu richten. Und es gehört zur überzeugenden Argumentation dieses Buches dazu, dass eine solche Ausgestaltung von Mitbestimmung eben gerade nicht, um es noch einmal deutlich zu sagen,

ökonomisch parasitär verfährt, indem sie aus demokratischem Geist in die Ökonomie ihr fremde Verzögerungen und Bedenklichkeiten einführt, sondern ganz im Gegenteil **Effizienzsteigerung durch die Freisetzung von Rationalität** bewirkt.

„Die Profitabilität der Unternehmung basiert ... darauf, ihre Organisation so moduliert zu haben, dass sie ihre Kooperationspotentiale voll ausfahren kann. Ohne Investition in die vertrauensvolle Zusammenarbeit, die Basis der Kooperationsrenten, beruht die Profitabilität auf vielen möglichen Faktoren, nicht aber auf der Leistungsoptimierung der Organisation.“ (S. 51) Anders gesagt: Eine ökonomisch erfolgreiche, d.h. produktive und effiziente Kooperation in einem Unternehmen beruht auf stabilen Vertrauensbeziehungen und wird durch Misstrauens- und Defizitkommunikationen eingeschränkt. Dies ist die Perspektive, die es für viele nach der Studie von Birger P. Priddat und anderen zu lernen gilt. Sie ist beileibe nicht selbstverständlich – eher ist sogar in unserer vermarktlichten Wirtschaftswelt das Gegenteil der Fall. Aber sie ist, und dass kann ich aus Sicht christlicher Sozialethik nur nachdrücklich unterstreichen, anderen Formen der Ökonomie weit überlegen, da sie die spezifisch menschlichen Potentiale aktivieren kann, die sonst aus taktischen und anderen Gründen von allen Beteiligten zurückgehalten werden. **Nur eine menschliche Firma ist eine wirklich produktive Firma.** Dies gilt es zu unterstreichen.

Dies gesagt zu haben und das Buch in dieser Hinsicht zu loben, ist das eine. Auf der anderen Seite lohnt es sich natürlich auch, den hohen Anspruch dieses Buches mit zumindest **zwei kritischen Rückfragen** zu würdigen. Diese Rückfragen liegen aus meiner Sicht auf der Hand; sie treiben die Impulse des Buches weiter.

Zum einen kann man fragen, ob sich die Etablierung einer Vertrauenskultur in den Organisationen der Ökonomie wirklich durchhalten lässt, wenn es außerhalb der Unternehmen, d. h. in den Beziehungen zwischen den einzelnen Unternehmen, die sich gewöhnlich als Wettbewerb, Konkurrenz und Markt darstellen, ganz anders zugeht. Birger Priddat tendiert dazu, in dieser Hinsicht einen etwas konventionell wirkenden Unterschied zwischen Märkten und Organisationen zu machen. An dieser Stelle stellt sich aber die schlichte Frage, ob diese Differenz wirklich theoretisch und empirisch tragfähig ist. Wir haben die Situation gehabt und wir haben sie nach wie vor, dass nicht selten **Marktbeziehungen in die Unternehmen Eingang** gefunden

haben und sich nicht gerade selten ganze Unternehmen in verschärfter Weise über wettbewerbliche und eben gerade nicht kooperative Beziehungen rekonstruiert haben.

Und zum Zweiten: Birger Priddat stellt seine Thesen zur Kooperation mehr oder minder ausdrücklich in die deutsche **Traditionslinie des Korporatismus**. Daran ist ja auch viel Wahres. Es gibt eine spezifisch deutsche Tradition die schon aus dem 19. Jahrhundert und aus der Kaiserzeit bis zu uns heute hinüberreicht, die in der Tat immer Kooperation im Sinne von korporativen Zusammenhängen gegenüber scharfen Wettbewerb und Vermarktlichungen präferiert hat. Ich erinnere daran, das noch Ludwig Erhard und andere gegen solche Konzepte angegangen sind, weil sie sie als Vermachtung der Wirtschaft erlebt haben und dies auch nicht zu unrecht. Zudem gibt es eine dunkle Kehrseite des Korporatismus, die sich mit Intransparenz und Schlimmerem verbindet. Man kann fragen, wie sich die neuen Vorstellungen davon unterscheiden und Gefahren unterbinden können.

Diese Rückfragen sollen und dürfen nicht den großen Wert dieser Studie mindern. Angesichts einer Realität, in der bisweilen einer vermarktlichten Konkurrenzbeziehung in der Wirtschaft und auch anderswo in der Gesellschaft in einem Masse das Wort geredet wird, dass nicht mehr zu toppen ist, mit der Folge, dass sich hier sozialdarwinistische Strukturen durchsetzen und die Schwächeren auf der Strecke bleiben, muss dringend an die **Bedeutung von Kooperation als ökonomisch effizienter Größe** erinnert werden. Und dies wird in diese Studien in einer herausragenden Weise getan. Leistungsungleichheiten gehören zur Ökonomie dazu und sie treiben Produktivität voran. Sie kommen aber nur dann wirklich vielen oder gar allen zugute, wenn sie in kooperative Zusammenhänge eingebunden sind.

In genau dieser Hinsicht sei nun noch einmal abschließend an **John Rawls** erinnert. Bei ihm heißt in seiner Theorie der Gerechtigkeit: „Es ist also nicht richtig, dass Menschen mit größeren natürlichen Gaben und dem überlegenen Charakter, der ihre Entwicklung ermöglichte, ein Recht auf ein System der Zusammenarbeit hätten, das ihnen die Erlangung weiterer Vorteile auf Weisen gestattet, die anderen keine Vorteile bringen. Man hat seinen Platz in der Verteilung der natürlichen Gaben ebenso wenig verdient wie seine Ausgangsposition in der Gesellschaft. ... Der Begriff

des Verdienstes ist hier nicht am Platze.“<sup>3</sup> Wenn man dem zustimmen kann – dann folgt daraus der grundsätzliche Vorrang für Kooperation und Reziprozität. Es ist das große Verdienst der vorliegenden Studie diese Einsicht der Gerechtigkeit in aller Deutlichkeit auch für die Welt der Wirtschaft herauszuarbeiten. Ich kann dafür Birger Priddat, seinen Mitarbeitern und – innen und allen, die diese Studie gefördert haben, nur herzlich danken!

---

<sup>3</sup> John Rawls: Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt a. M. 1975, S. 125 John Rawls wollte ursprünglich Theologe und Pastor werden und hat dementsprechend Theologie in Princeton studiert, was er 1942 mit seiner Thesis abgeschlossen hat. Sie sind nun in einem Buch „Über Sünde, Glaube und Religion“, Frankfurt a. M. 2010 veröffentlicht worden. Hier findet sich die christlich – religiöse Fassung der zitierten Stelle aus der Theorie der Gerechtigkeit: „Je mehr sie (die menschliche Person) ihr Leben betrachtet, je mehr sie mit vollständiger Aufrichtigkeit in sich geht, desto deutlicher nimmt sie wahr, dass alles was sie hat, ein Geschenk ist. War sie ein aufrichtiger Mensch in den Augen der Gesellschaft, so wird sie nun zu sich sagen: „Du warst also ein gebildeter Mensch, ja, aber wer hat für deine Erziehung bezahlt; du warst also ein guter und aufrechter Mensch, ja, aber wer hat dir gute Manieren beigebracht und dich in die glückliche Lage versetzt, nicht stehlen zu müssen; du warst also ein liebender Mensch und nicht hartherzig, ja, aber wer hat dich in einer guten Familie erzogen, wer hat dir Fürsorge und Zuneigung gezeigt, als du jung warst, damit du im erwachsenen Alter Liebenswürdigkeit schätzen würdest – musst du nicht zugeben, dass alles was du hast dir gegeben wurde? Dann sei dankbar und höre auf mit der Prahlerei. Ein Mensch der so aufrichtig ist, dass das Wort Gottes trotz all seiner Güte ihn nicht verurteilen lässt, gibt es somit nicht. Es gibt keine Güte, die neben der Güte Gottes nicht zum schmutzigen Lumpen wird. Es gibt niemanden, der im Angesicht Gottes dem Urteil seines Erbarmens entkommen kann. Im Lichte seines Gegebenseins kann niemand dankbar genug sein. Daher gilt, lasst uns lieben, denn er hat uns zuerst geliebt.“ (S. 280-82).