

Reinhard Mohn

Die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmers

& HOCHSCHULE
•* LIECHTENSTEIN
Bibliothek

C. Bertelsmann

Inhaltsübersicht

Geleitwort	13
I. Neue Prämissen für die Ziele und die Arbeitsweise des Unternehmers.	15
1. Vorwort	15
2. Der Markt	16
3. Unsere Kultur im Umbruch	17
4. Eine Zeit neuer Möglichkeiten.	19
5. Die Fortschreibung der Führungstechnik.	21
II. Neue Ziele in Staat und Wirtschaft.	25
1. Auf dem Weg zu neuen Zielen.	25
2. Die Folgen eines neuen Menschenbildes.	28
3. Die Legitimation zur Führung.	33
4. Jede Führungskraft bedarf der Überwachung durch übergeordnete Instanzen.	35
, f. Den Wandel akzeptieren und bewältigen.	38

III.	Die neue Führungsphilosophie in der Wirtschaft	41
1.	Der unternehmerische Führungsstil	41
2.	Einkommensgerechtigkeit bei Führungskräften	43
3.	Die Gewährleistung der Führungsfähigkeit	47
4.	Gefahren auf dem Weg zur Macht	53
5.	Bewertung des vorhandenen Führungspotenzials für die Nachfolge im Vorstand	57
6.	Begründung für die Entwicklung einer neuen Unternehmenskultur	61
7.	Von der Streitkultur zur kooperativen Unternehmensverfassung	69
8.	Grundlagen der Unternehmenskultur	72
9.	Die Ziele der Gruppenvertreter	78
IV.	Die wirtschaftspolitische Verantwortung des Staates	81
1.	Lehren aus der Vergangenheit	81
2.	Neue Ziele für den Staat	83
3.	Übertragbarkeit der Führungstechnik »Unternehmenskultur«?	92

V.	Unternehmenskultur als Beitrag zur demokratischen Ordnung?	<)/j
1.	Neues Selbstverständnis des Bürgers.	<)-/
2.	Selbstverwirklichung in der Welt der Arbeit	102
3.	Reformstau im öffentlichen Bereich.	105
4.	Identifizierung mit dem Staat möglich?	108
VI.	Gemeinsamkeiten in der Führung zwischen Staat und Wirtschaft	113
1.	Thesen zur gesellschaftlichen Bedeutung des Wandels.	113
2.	Die Wirtschaft muss dem Staat helfen.	117
3.	Wer trägt die Verantwortung für den Arbeitsmarkt?	118
4.	Systembausteine für den Wettbewerb im öffentlichen Bereich	122
5.	Die Führungsaufgabe wird schwieriger	124
6.	Unternehmenskultur als Antwort auf den globalen Wettbewerb.	128
VII.	Voraussetzungen für eine dezentrale Führung im Staat	137
1.	Rückbesinnung auf die Ursprungsidee der Demokratie.	137
2.	So wenig Staat wie möglich - aber mehr Bürgerengagement!	139

3-	Zielverlagerung: Subsidiarität gleichstellen mit Solidarität!	140
4.	Auswirkungen von Leistungsorientierung und Transparenz im öffentlichen Bereich	142
5.	Bewahrung kultureller Eigenständigkeit im Staatenverbund	146
6.	Folgen für das Zielverständnis und die Leistungsfähigkeit des Staates.	148
7.	Berufliche Leistungsfähigkeit des Politikers als Voraussetzung für seine Nominierung	150
8.	Ein neues Berufsbild für den Politiker.	152
9.	Demokratie muss Transparenz gewähren	154

VIII. Die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmers in der Demokratie 157

1.	Der Leistungsbeitrag des Unternehmens als oberstes Ziel	157
2.	Die Berücksichtigung der Ziele von Kapital, Führung und Arbeit	159
3.	Aufgabe und Zielverständnis der Gruppenvertreter in der Unternehmenskultur.	163
4.	Neue Ziele für die Tarifpartner.	164
5.	Der Unternehmer in der Bürgergesellschaft	167

IX.	Kontinuitätssicherung als gesellschaftliche Verantwortung	171
1.	Die Bedeutung von Kontinuität in der Vergangenheit	171
2.	Das Entstehen einer neuen Kultur unter den Bedingungen des Wandels	172
3.	Kulturelle Auswirkungen des globalen Wettbewerbs	176
4.	Die Gewährleistung politischer Kontinuität	181
5.	Kontinuitätssicherung durch den Staat	188
6.	Wandlungsfähigkeit als Voraussetzung für wirtschaftliche Kontinuität	194
7.	Führungstechnische Grundlagen der Kontinuitätssicherung	198
8.	Grenzen der menschlichen Wandlungsfähigkeit	205
X.	Die Sicherung der staatlichen Lernfähigkeit	207
1.	Ordnungen haben nur eine zeitlich begrenzte Gültigkeit!	207
2.	Transparenz in der Demokratie	210
3.	Der Prozess der politischen Meinungsbildung	214

XI.	Eine auf Identifikation beruhende Wirtschaftsordnung	217
1.	Unternehmenskultur als Antwort auf die neuen gesellschaftlichen Bedingungen.	217
2.	Thesen zum Zielverständnis der Unternehmenskultur.	218
3.	Essentials der Unternehmenskultur.	220
4.	Auf dem Wege zur neuen Unternehmenskultur.	222
5.	Durchsetzung der Unternehmenskultur.	223
XII.	Die Zukunft der Unternehmenskultur	227
1.	Die Bedeutung geistiger Orientierung für die Unternehmenskultur.	227
2.	Welche Chance hat die Unternehmenskultur?	234
3.	Empfehlungen zur Einführung der Unternehmenskultur.	236
XIII.	Beispiele aus der Arbeit der Bertelsmann Stiftung	239
XIV.	Schlusswort	253
	Eine menschliche Alternative.	253