
Vorwort zur dritten Auflage	11
<hr/>	
I. Einleitung	13
<hr/>	
Die Bedeutung von gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Strukturen	15
<hr/>	
II. Der Wandel der ökonomischen und politischen Strukturen	21
<hr/>	
Tragende Elemente der Vergangenheit	24
Die Bedeutung von Identifikation und Motivation	25
<hr/>	
Veränderungen der Arbeitsprämissen in der Wirtschaft	31
Der Einfluß der Demokratisierung	33
Das Kapital verliert an Einfluß	35
Neue Anforderungen an den Unternehmer	40
<hr/>	
Der zukünftige Rang der sozialen Frage	46
Ein neues Verständnis sozialer Verantwortung	50
Beispiele betrieblicher Sozialpolitik	54

III. Konsequenzen des Wandels unserer Gesellschaft	63
Unternehmensziele in der Vergangenheit	65
Die Entwicklung neuer Unternehmensziele	70
Das Zielverständnis in der Bertelsmann AG	73
Ziele der Bertelsmann AG	74
Die Bertelsmann Stiftung	75
<hr/>	
Konsequenzen für die Führungstechnik	81
Die Delegation von Kompetenz und Verantwortung	81
Die Bedeutung der Personalarbeit im dezentral verfaßten Unternehmen	82
Planung und Kontrolle	84
Erfolgsbeteiligung der Führungskräfte	84
Die Motivation der Führungskräfte	85
Die Koordination dezentrifugaler Bestrebungen	85
Anwendung moderner Führungstechnik	86
<hr/>	
Struktur und Stil des partnerschaftlichen Unternehmens	88
Das Selbstverständnis des partnerschaftlichen Unternehmens	88
Die Bedeutung der Harmonisierung	90
Selbstverwirklichung	92
Führung als Mandat	93

Die Einstellung des Vorgesetzten zum Mitarbeiter	95
Der Wert von Vertrauen und Kooperation	97
Die Kontrolle der Unternehmenskultur	98

Das neue Verhältnis von Arbeit, Kapital und Management	100
Kann das Kapital noch führen?	102
Der Beitrag der Politik zur Konfliktlösung	106
Das Mitbestimmungsgesetz aus führungs- technischer Sicht	110
Koordination im Aufsichtsrat?	112
Der Mitarbeitervertreter im Aufsichtsrat	115
Folgen der Parität	117
Der Mißbrauch der Mitbestimmung	121
Die Weiterentwicklung der Mitbestimmung	122
Die Mitsprache am Arbeitsplatz	125
Mitsprache im öffentlichen Dienst	127
Grenzen und Folgen der Mitsprache	128
Die Verantwortung des Staates für die Strukturen in der Wirtschaft	130
Zwang zum kooperativen Dialog	131

Die Unternehmensverfassung: Spiegel des Selbstverständnisses des Unternehmens	136
Die Durchsetzung der Unternehmens- verfassung	140

Unternehmensverfassung der Bertelsmann AG	145
Leitsätze für die Führung im Hause Bertelsmann	149

Weitere Bausteine des partnerschaftlichen Unternehmens	156
Soziale Hilfestellung	156
Materielle Gerechtigkeit	159
Die Finanzierung: Kapital der Aktionäre, Genußkapital, Emissionsmöglichkeiten am Kapitalmarkt, Finanzierungsbeitrag der betrieblichen Pensionsordnung	162
Information und Mitsprache	163
Satzung für die Mitarbeiterbesprechung in der Bertelsmann AG	164
Kooperationsvereinbarungen in der Bertelsmann AG:	171
Mitbestimmung in der Hauptversammlung.	
Mitbestimmung im Aufsichtsrat.	
Der Status der Geschäftsführer.	
Die Betriebsratsarbeit nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Mitwirkung durch die Mitarbeiterbesprechung. Die Unternehmensverfassung ruft zur Mitwirkung auf.	
Die Chance zum Aufstieg	173
Die Sicherung der Unternehmenskontinuität	174

Schaubild zur Sicherung der Kontinuität der Führung	181
--	-----

IV. Anforderungen an die Evolution des marktwirtschaftlichen Systems	183
---	-----

Neue Ziele und ein neuer Führungsstil für die Tarifpartner	185
Neue Prämissen für die Tarifpartner	188
Bewertung des Zielverständnisses der Arbeitgeberverbände	193
Bewertung der Strategie der Gewerkschaften	194
Kooperative Tarifpartnerschaft	202

Notwendige Wandlungen des demokratischen Systems	205
Geringer Evolutionszwang im Staat	208

V. Folgen und Wirkungen eines partner- schaftlichen Unternehmensverständnisses	215
---	-----

Der Weg zur Partnerschaft	222
---------------------------	-----

VI. Neue Ziele in der Welt der Arbeit Vortrag vom 15. September 1992	239
---	-----