

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Warum und wie „Unternehmenskultur“ und „Ordensspiritualität“ zueinander fanden.....	1
1 Wirtschaft, Kirche und Gesellschaft an der Schwelle zum dritten Jahrtausend.....	5
1.1 Das westliche Wirtschaftssystem im Umbruch.....	5
1.1.1 Globalisierung.....	6
1.1.2 Strukturprägende Paradoxien.....	10
1.1.3 Industrielle Revolution und deren gesellschaftliche Auswirkungen.....	12
1.1.4 Entwicklung zur Wissensgesellschaft.....	14
1.1.5 Zukunftsweisende Wege.....	16
1.1.5.1 Föderalismus und Subsidiarität.....	17
1.1.5.2 Mitgliederunternehmen.....	19
1.1.5.3 Loyalität auf Gegenseitigkeit.....	21
1.1.5.4 Kontinuität und Verbundenheit.....	22
Resümee: Entdeckung des Mitarbeiters als Erfolgsfaktor.....	23
1.2 Die Kirche vor den Herausforderungen der Zeit.....	25
1.2.1 Vom gesellschaftlichen Umbruch zur Postmoderne.....	26
1.2.2 Konfliktfelder und alternative Lösungsvorschläge.....	28
1.2.2.1 Fundamentalistischer Rückzug ins Restmilieu.....	31
1.2.2.2 Verwirklichung der „Communio-Ekklesiologie“ des II. Vatikanum	34
1.2.3 Reformvorschläge.....	37
1.2.3.1 Subsidiarität und Delegation von Verantwortung.....	37
1.2.3.2 Partizipation und Kooperative Pastoral.....	39
1.2.3.3 Kommunikation und Dialog.....	41
1.2.3.4 Communio ecclesiarum und pluriformer Katholizismus.....	43
Resümee: „Communio“ als Programm.....	45
1.3 Perspektiven der gesellschaftlichen Veränderung.....	47
1.3.1 Erlebnisgesellschaft.....	48
1.3.2 Risikogesellschaft.....	52
1.3.3 Gesellschaft im Wertewandel.....	55
1.3.4 Gesellschaft der Individuen.....	59
Resümee: Synthese zwischen individuellen Ansprüchen und sozialer Verwiesenheit.....	61
Quintessenz: Reformen wagen!.....	63

2 Der Mensch im Spannungsfeld von personaler Würde und Sozialität.....	67
2.1 Charakteristika der Personalität.....	68
2.1.1 Einzigartige Würde.....	68
2.1.1.1 Historischer Überblick.....	68
2.1.1.2 Begründungsprobleme.....	71
2.1.2 Gottebenbildlichkeit.....	72
2.1.2.1 Gottes Gegenüber.....	72
2.1.2.2 Gottes Repräsentant.....	74
2.1.2.3 Gottes Geschöpf.....	76
2.1.3 Person und Persönlichkeit.....	78
2.1.3.1 Selbstannahme.....	79
2.1.3.2 Sozialisation.....	81
2.1.3.3 Konfliktvolle Existenz.....	83
2.1.3.4 Freiheit und Bindung.....	84
2.1.3.5 Bedürfnisbefriedigung.....	86
2.1.3.6 Arbeit als anthropologisches Phänomen.....	87
2.1.3.7 Identitätsbildung.....	90
Resümee: Facettenreiche Wirklichkeit.....	91
2.2 Aspekte der Sozialität.....	93
2.2.1 Grundformen der Sozialisation.....	93
2.2.1.1 Soziale Spielregeln.....	94
2.2.1.1.1 Gemeinschaft: Haltung der Hingabe.....	97
2.2.1.1.2 Gesellschaft: Anspruch der Gerechtigkeit.....	98
2.2.1.1.3 Organisation: Ausdruck der Mitgliedschaft.....	100
2.2.1.1.4 Notwendige Verflechtung.....	101
2.2.1.2 Naturale Antriebskräfte.....	102
2.2.1.2.1 Sachhaft-gebrauchend.....	103
2.2.1.2.2 Konkurrierend.....	104
2.2.1.2.3 Fürsorgend.....	105
2.2.1.2.4 Soziale Perichorese.....	106
Resümee: Konvergierende Ergebnisse.....	108
2.2.2 Ordnungsprinzipien sozialer Institutionen.....	111
2.2.2.1 Personalität: Ursprung, Träger und Ziel.....	112
2.2.2.2 Solidarität: Wechselseitige Verantwortung.....	114
2.2.2.3 Subsidiarität: Hilfe zur Selbsthilfe.....	116
Resümee: Wirksame Regulative.....	119
Quintessenz: Den Weg der Mitte suchen!.....	120

3 „Unternehmenskultur“ (BMW) und „Ordensspiritualität“ (BBK) zwischen Konfrontation und Innovation.....	125
3.1 „Unternehmenskultur“ in den Bayerischen Motoren Werken (BMW).....	126
3.1.1 Innovatives Techniker- und Ingenieurunternehmen.....	127
3.1.1.1 Vom Flugmotorenbauer zum Weltkonzern.....	127
3.1.1.2 Prägende Erfolgsmerkmale.....	129
3.1.2 Erfolgskriterien im internationalen Wettbewerb.....	131
3.1.2.1 Markt-/Kundenorientierung.....	131
3.1.2.2 Unternehmensqualität.....	133
3.1.2.3 Prozeßorientierung.....	135
3.1.3 Leistungssteigerung durch Mitarbeiterorientierung.....	138
3.1.3.1 Subsidiarität durch „Neue Arbeitsstrukturen“	139
3.1.3.1.1 Vernetzte Teamarbeit.....	139
3.1.3.1.2 Integrierte Gruppenarbeit.....	142
3.1.3.2 Interessenausgleich zwischen Unternehmen und Mitarbeiter.....	146
3.1.3.2.1 Führung über Zielvereinbarungen.....	146
3.1.3.2.2 Flexiblere Arbeitszeiten.....	149
3.1.3.3 Qualitätsverbesserung durch Partizipation und Kommunikation.....	151
3.1.3.3.1 „Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß“	151
3.1.3.3.2 „Kommunikationsoffensive“	154
3.1.4 Dynamische Anforderungsprofile.....	157
3.1.4.1 Mitarbeiter als „Unternehmer“	157
3.1.4.1.1 Leistungsbereitschaft/Verantwortungsbewußtsein.....	157
3.1.4.1.2 Persönliches Engagement/Solidarische Zusammenarbeit.....	158
3.1.4.1.3 Flexibilität, Veränderungs- und Lernbereitschaft.....	160
3.1.4.1.4 Motivation durch Feedbackschleifen und Entgeltzulagen.....	161
3.1.4.2 Führungskräfte: Vorbilder und Dienstleister.....	163
3.1.4.2.1 Unternehmerisches Denken/Handeln.....	167
3.1.4.2.2 Prozeß-/Fachkompetenz.....	169
3.1.4.2.3 Führungs-/Teamverhalten.....	170
3.1.4.2.4 Reflexion durch Beurteilungsgespräche.....	173
Quintessenz: Subsidiäre Zusammenarbeit kontinuierlich weiterentwickeln!	176

3.2 „Ordensspiritualität“ in der Bayerischen Benediktinerkongregation (BBK)	183
3.2.1 Klöster als „Kirche im Kleinen“.....	183
3.2.1.1 Orden und/oder Konföderation.....	184
3.2.1.2 Bibel, Regel, Satzungen.....	186
3.2.2 Spannungsfeld: Mönchsein in Gemeinschaft.....	190
3.2.2.1 Gemeinschaft als Hilfe und Korrektiv.....	190
3.2.2.2 Sozialisation: Zeit der Prüfung.....	192
3.2.2.3 Schule, Werkstatt, Haus Gottes.....	194
3.2.2.4 Monastische Grundvollzüge.....	196
3.2.2.4.1 Gebet/Geistliche Lesung (Ora).....	197
3.2.2.4.2 Arbeit (Labora).....	199
3.2.3 Klare Strukturen: Partizipation und Integration.....	202
3.2.3.1 Der Abt und sein Dienst: Primus inter pares.....	203
3.2.3.1.1 Vorbild und Lehrer.....	204
3.2.3.1.2 Arzt und Hirte.....	206
3.2.3.1.3 Meister der Discretio.....	207
3.2.3.2 Das Seniorenkapitel: Kooperation und Subsidiarität.....	209
3.2.3.3 Das Konventkapitel: Mitverantwortung und Solidarität.....	210
3.2.4 Hören als spirituelle Grundhaltung.....	215
3.2.4.1 Gehorsam als „aufmerksames Hören“.....	215
3.2.4.2 Hören als dreigestufter Prozeß.....	217
3.2.4.2.1 Hören im Schweigen.....	218
3.2.4.2.2 Hören im Dialog.....	220
3.2.4.2.3 Die Tat als Antwort des Hörens.....	225
Quintessenz: Sich kontinuierlich aus den Quellen erneuern!	227
3.3 BMW und BBK als Lernpartner	234
3.3.1 Eigenprofile.....	234
3.3.1.1 Zielsetzung: Materielle Wertschöpfung – Ideelle Wertschöpfung...	234
3.3.1.2 Funktion: Arbeitsorganisation – Lebensgemeinschaft.....	236
3.3.1.3 Grundhaltung: Flexibilität – Stabilität.....	239
3.3.2 Konkrete Begegnungen und Anregungen.....	242
3.3.2.1 Selbstverständnis: Institutionen kontinuierlicher Erneuerung.....	244
3.3.2.2 Zielerreichung über Kommunikation und Partizipation.....	249
3.3.2.2.1 Interessenausgleich durch wechselseitige Offenheit.....	249
3.3.2.2.2 Kontinuierliche Erneuerung durch gemeinsame Reflexion.....	260
3.3.2.3 Gestaltungsprinzipien: Solidarität und Subsidiarität.....	267
3.3.2.3.1 Mitgliedschaft als Mitverantwortung.....	267
3.3.2.3.2 Führung als Dienst.....	272
3.3.2.4 Wertevermittlung zwischen Kontinuität und Flexibilität.....	281

Ausblick: Zusammenwirken – um der Menschen willen!	285
Anmerkungen	287
Abkürzungen	371
Literaturverzeichnis	375
Anhang	405