

Perspektivische Personalführung

Die katholische Soziallehre als Grundlage für eine zeitgemäße Führungskultur

Bearbeitet von
Cornelius Keppeler

1. Auflage 2014. Taschenbuch. 376 S. Paperback

ISBN 978 3 8288 3320 3

Format (B x L): 14,8 x 21 cm

[Weitere Fachgebiete > Religion > Systematische Theologie > Ethik, Moraltheologie, Sozialethik](#)

schnell und portofrei erhältlich bei



Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Cornelius Keppeler

Perspektivische Personalführung

**Die katholische Soziallehre als Grundlage
für eine zeitgemäße Führungskultur**

Tectum Verlag

Cornelius Keppeler

Perspektivische Personalführung. Die katholische Soziallehre als Grundlage für eine zeitgemäße Führungskultur

© Tectum Verlag Marburg, 2014

Zugl. Diss. Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt 2013

ISBN: 978-3-8288-3320-3

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet

www.tectum-verlag.de



Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

0 Einleitung.....	11
1 Die katholische Soziallehre.....	17
1.1 Hinführung	17
1.1.1 Der Begriff »katholische Soziallehre«	19
1.1.2 Adressaten	25
1.1.3 Zwischen angestrebter Kontinuität und notwendigem Wandel	26
1.1.4 Soziale Gerechtigkeit als Wirklichkeit	29
1.1.5 Soziale Liebe als Optimum	30
1.2 Die wissenschaftliche Methodik der katholischen Soziallehre	31
1.3 Die philosophischen Grundlagen.....	35
1.3.1 Die naturrechtliche Argumentation	35
1.3.1.1 Die Vernunft als Fundament	36
1.3.1.2 Der Begriff der Natur	37
1.3.1.3 Das Naturrecht.....	40
1.3.1.4 Kritik am Naturrecht.....	42
1.3.1.5 Nagelprobe Menschenrechte	45
1.3.2 Löst die Diskursethik die naturrechtliche Argumentation ab?	46
1.3.2.1 Kritik an der Diskursethik.....	49
1.3.2.2 Das Verhältnis zwischen katholischer Soziallehre und Diskursethik	52
1.3.2.3 Fazit	54
1.4 Die theologischen Grundlagen	55
1.5 Kritik an der katholischen Soziallehre.....	60
1.6 Die Prinzipien der katholischen Soziallehre.....	63
1.6.1 Das Personalitätsprinzip	63
1.6.1.1 Der Mensch als Person.....	66
1.6.1.2 Konturen von Personalität	74
1.6.2 Das Solidaritätsprinzip.....	98
1.6.2.1 Geschichtlicher Hintergrund des Solidaritätsprinzips	99
1.6.2.2 Formen der Solidarität.....	102
1.6.2.3 Konturen der »Solidarität«.....	105
1.6.2.4 Definitorische Annäherungen an den Begriff »Solidarität«	112
1.6.2.5 Gemeinwohl	113
1.6.2.6 Gelebte Solidarität – in der Spannung von Liebe und Gerechtigkeit	120

1.6.3	Das Subsidiaritätsprinzip	121
1.6.3.1	Historische »Quellen« des Subsidiaritätsprinzips.....	123
1.6.3.2	Subsidiarität in <i>Quadragesimo anno</i>	126
1.6.3.3	Dimensionen des Subsidiaritätsprinzips	130
1.6.3.4	Die Anwendung des Subsidiaritätsprinzips in der Kirche	141
1.6.3.5	Das Verhältnis zwischen Solidaritäts- und Subsidiaritätsprinzip.....	145
1.6.4	Das Nachhaltigkeitsprinzip	146
1.6.4.1	Das Leitbild »Nachhaltigkeit«	147
1.6.4.2	Das Prinzip der Retinität.....	154
1.6.4.3	Das Prinzip der Nachhaltigkeit innerhalb der katholischen Soziallehre ...	156
2	Personalführungskonzepte.....	165
2.1	Allgemeine Kriterien zur Bewertung der ausgewählten Personalführungskonzepte.....	170
2.2	Führung nach der Principal-Agent-Theorie	171
2.2.1	Rahmenannahmen der Principal-Agent-Theorie	173
2.2.2	Agenturprobleme.....	175
2.2.3	Problemtypen innerhalb der Agenturbeziehung	177
2.2.4	Einseitige Perspektive der Principal-Agent-Theorie.....	181
2.2.5	Agenturkosten.....	182
2.2.6	Lösungsansätze	184
2.2.7	Allgemeine Kritik in der Fachliteratur.....	188
2.2.8	Kritik anhand der entwickelten Kriterien	191
2.2.8.1	»Personalität«.....	191
2.2.8.2	»Solidarität«	194
2.2.8.3	»Subsidiarität«	195
2.2.8.4	»Nachhaltigkeit«.....	195
2.3	Dialogische Führung	196
2.3.1	Dialog als zentrales Instrument von (Selbst-) Führung.....	198
2.3.2	Dialogische Kultur	199
2.3.3	Anwendung in der Praxis: dm-drogerie markt	200
2.3.4	Dialogisches Führungsverständnis	202
2.3.4.1	Grundperspektiven	203
2.3.4.2	Die Führungsperson	207
2.3.5	Kritik anhand der entwickelten Kriterien	208
2.3.5.1	»Personalität«.....	208
2.3.5.2	»Solidarität«	212
2.3.5.3	»Subsidiarität«	213
2.3.5.4	»Nachhaltigkeit«.....	214

2.4 Zusammenfassende Kritik der beiden vorgestellten Konzepte.....	215
2.4.1 Wirtschaftsethik	218
2.4.2 Moral versus Markt	223
2.4.3 Moral versus Ökonomie.....	225
3 Personalführung auf der Grundlage der katholischen Soziallehre.....	229
3.1 Auswertung der Textauswahl unter dem Fokus »Personalführung«	229
3.1.1 Abgrenzung des Textmaterials	229
3.1.2 <i>Rerum novarum</i> (1891).....	230
3.1.3 <i>Quadragesimo anno</i> (1931)	231
3.1.4 <i>Mater et magistra</i> (1961).....	233
3.1.5 <i>Pacem in terris</i> (1963)	235
3.1.6 <i>Gaudium et spes</i> (1965).....	236
3.1.7 <i>Populorum progressio</i> (1967)	239
3.1.8 <i>Laborem exercens</i> (1981)	240
3.1.8.1 Johannes Paul II	240
3.1.8.2 Die erste Sozialencyklika Johannes Pauls II.....	242
3.1.9 <i>Sollicitudo rei socialis</i> (1987).....	244
3.1.10 <i>Centesimus annus</i> (1991).....	246
3.1.11 <i>Caritas in veritate</i> (2009)	249
3.2 Gestaltung einer Personalführung nach den Prinzipien der katholischen Soziallehre.....	253
3.2.1 »Führung« im Allgemeinen.....	255
3.2.2 Motivation als Führungsaufgabe?	256
3.2.3 Sinnvermittlung als Gütesiegel von Führung?	258
3.2.4 Führen nach den Kardinaltugenden	259
3.3 Personalität – Wahrnehmung und Würdigung des Mitarbeiters als Angelpunkt des Wirtschaftens.....	266
3.3.1 Führung von Personen.....	267
3.3.2 Konsequenzen aus dem der katholischen Soziallehre zugrunde liegenden Menschenbild	285
3.3.2.1 Notwendige Zugänge zum Wesen des Menschen	286
3.3.2.2 Vergütung: Lassen sich mit Prämien Leistungspotenziale heben?	287
3.4 Solidarität – Förderung der Gruppenidentifikation unter den Mitarbeitern.....	289

3.5	Subsidiarität – Stärkung des einzelnen Mitarbeiters und Unterstützung seiner Eigenverantwortung.....	293
3.5.1	Stärkung des Einzelnen.....	294
3.5.2	Reduzierung der Führungsintervention.....	295
3.5.3	Das richtige Maß der Förderung	296
3.5.4	Coaching als reguläres Führungsinstrument?.....	298
3.6	Nachhaltigkeit – Investition in den Mitarbeiter im Spannungsfeld zwischen der betriebswirtschaftlichen Perspektive und dem Ziel »Menschwerdung« aus theologisch-ethischer Sicht.....	300
3.7	Konsequenzen aus der Anwendung der katholischen Soziallehre für eine Perspektivische Personalführung.....	302
3.7.1	Notwendige Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen als Grundlage einer gelingenden Perspektivischen Führung	304
3.7.1.1	Persönliche Kompetenz	305
3.7.1.2	Führungskompetenz	312
3.7.1.3	Fazit	315
3.7.2	Folgen für die Auswahl von Führungspersonen sowie die Bewertung ihrer Führungsleistung	317
3.7.3	Auswirkungen auf die Unternehmenskultur	319
3.7.4	Die Rolle der Führungsperson aus Sicht der katholischen Soziallehre.....	319
4	Ergebnissicherung	325
Abkürzungsverzeichnis.....		331
Literaturverzeichnis.....		332
Personenverzeichnis.....		367
Sachverzeichnis.....		373