



Europa Institut Schweiz

Rütistrasse 1 · 8044 Gockhausen-Zürich (Schweiz) · Tel. (0)1 821 10 50 · Fax (0)1 822 00 29
E-Mail: eis@eis-ch.ch www.europainstitutschweiz.ch

Verhaltenskodex des Euro Managers EIS

Gockhausen-Zürich, 18.12.1999

Inhaltsverzeichnis

Der Euro Manager EIS

Die Führungskraft vor anspruchsvollen Herausforderungen: Anforderungsprofil und Verhaltenskodex für Führungskräfte	2
1. Ein neues Verständnis der öffentlichen Aufgabe der Unternehmungen	2
2. Eine Förderung einer kommerziell und ethisch fundierten Unternehmungskultur	3
3. Ein neues Management Verständnis	4

Der Euro Manager EIS

Die Führungskraft vor anspruchsvollen Herausforderungen

- Anforderungsprofil und Verhaltenskodex für Führungskräfte -

Unter den aktuellen gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen stehen Führungskräfte immer grösseren Herausforderungen gegenüber. Insbesondere in der modernen Unternehmung entstehen aufgrund der politischen, gesellschaftspolitischen und operationellen Bedeutung und Auswirkungen der Unternehmungstätigkeit Zielkonflikte zunehmend komplexerer Natur. Führungskräfte aller Stufen haben sich damit auseinanderzusetzen.

In einer Unternehmung sollten sich Führungskräfte auszeichnen durch:

1. Ein neues Verständnis der öffentlichen Aufgabe der Unternehmungen

Führungskräfte

- * fördern die unternehmerische Verantwortung gegenüber dem Staat, bekämpfen die zunehmende staatliche Bürokratisierung und setzen sich ein für einen Freiraum, der für Initiativen und Innovationen unabdingbar ist.
- * akzeptieren die globalen, europäischen und ökologischen, wirtschafts- und sozialpolitischen Verpflichtungen des Staates. Dieser wird als Partner und nicht als Gegner betrachtet.
- * setzen sich ein für eine nachhaltige Entwicklung und externalisieren nicht ihre sozialen Verpflichtungen an den Staat. Sie widersetzen sich dem Widerspruch, der sich aus der Externalisierung der ökologischen und sozialen Kosten an den Staat und der Ablehnung des Staates ergibt.
- * fördern den Europa Gedanken und nehmen zu Europafragen öffentlich Stellung.
- * verwirklichen ein europäisches Gesellschaftsmodell, welches auf einer ökologischen und sozialen Marktwirtschaft mit dem Ziel eines wirtschaftlich und sozial nachhaltigen Wirtschaftswachstum beruht. Dieses Gesellschaftsmodell wird nicht gegen, sondern mit dem Staat verwirklicht. entwickeln und fördern europäische Kultur und Identität auch im politischen Bereich.

2. Eine Förderung einer kommerziell und ethisch fundierten Unternehmungskultur

Führungskräfte

- * erkennen Zielkonflikte zwischen gesellschaftspolitischen Erfordernissen und unternehmerischen Zielsetzungen.
- * Sie anerkennen die politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen für die unternehmerische Tätigkeit.
- * Sie vermeiden Aktivitäten, welche die gesellschaftliche Tendenz zur Zweidrittelsgesellschaft bewirken.
- * Sie setzen sich - unter Beachtung ethischer und sozialer Werte (integrative Wirtschaftsethik) - aktiv für die Bildung und Weiterentwicklung der Kultur ihrer Unternehmung ein. Sie stützen ihr Führungsverhalten auf die Unternehmungskultur ab.
- * Sie berücksichtigen die Anliegen aller Partner einer Unternehmung (nach innen und aussen). Sie lehnen das shareholder value Prinzip, verbunden mit dessen Entsolidarisierung, ab.
- * Sie sind in der Phase einer Entscheidungsfindung kritisch, tragen getroffene Entscheide jedoch loyal mit.
- * Sie fördern nachhaltig die Voraussetzungen für die optimale Identifikation der Mitarbeitenden mit der Unternehmung.
- * Sie führen ihre Mitarbeitenden mit Kompetenz, formale Kompetenzen bilden nicht die Grundlage ihrer Führungsarbeit.
- * Sie qualifizieren sich durch Ausbildung, Bildung und die Fähigkeit, unternehmerisch handeln zu können. Sie übertragen die Kraft des positiven Denkens auf die Mitarbeitenden.
- * Die Unternehmungskultur ist für sie Teil der europäischen Identität.

3. Ein neues Management Verständnis

Führungskräfte

- * verstehen die Unternehmung als soziale Gemeinschaft mit leistungswirtschaftlichen Zielsetzungen und handeln danach.
- * entwickeln chancen- und zukunftsorientierte Visionen sowie Leitbilder, die an alle Mitarbeiter stufengerecht kommuniziert und vorgelebt werden.
- * setzen Ziele und verfolgen Strategien, die sozial, ökologisch und nachhaltig verträglich sind. Eine Gewinnoptimierung erfolgt auf diesen Grundsätzen.
- * passen die Leistungstiefe an die ökonomischen Verhältnisse an und reduzieren die betriebliche und unternehmerische Komplexität.
- * optimieren das Produkt- und Marktportfolio und bauen neben bestehenden Kernkompetenzen neue Unternehmensbereiche auf.
- * behandeln Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Kapitalgeber sowie staatliche Institutionen als gleichwertige Partner.
- * setzen richtige Anreize, kommunizieren und orientieren die Mitarbeiter. Sie unterstützen deren Motivation und Initiative. Sie anerkennen und fördern die dazu notwendigen Kompetenzregelungen.
- * erhöhen die Lernfähigkeit und das Reaktionsvermögen der Organisation und setzen sich ein für eine optimale Dezentralisierung unternehmerischer Verantwortung.
- * definieren und verwirklichen europäische und transnationale Wertschöpfungsnetzwerke.
- * Das Management Verständnis sowie das Führungsverhalten ist für sie Teil der europäischen Kultur.