

# Inhalt

Geleitwort von Louis von Planta . . . . .	7
Vorwort . . . . .	9
I. Unternehmensethik: Anspruch und Wirklichkeit	
Übersicht . . . . .	12
1. Moral und Ethik . . . . .	13
2. Unternehmensmoral und Unternehmensethik . . . . .	18
3. Unternehmensmoral im Spiegel der Gesellschaft . . . . .	21
4. Manager im Zwielicht . . . . .	25
5. Manager im eigenen Spiegelbild . . . . .	28
6. Multinationale Unternehmen in Entwicklungsländern: Eine offizielle Beurteilung . . . . .	30
II. Treuhänder der Moral	
Übersicht . . . . .	33
1. Der Markt als Treuhänder der Moral . . . . .	34
<i>Der mißverständene Adam Smith</i> . . . . .	35
<i>Die Grenzen des Marktes als Treuhänder der Moral</i> . . . . .	38
2. Das Gesetz als Treuhänder der Moral . . . . .	39
<i>Geltendes Recht und seine Auslegung</i> . . . . .	39
<i>Die Grenzen des Gesetzes als Treuhänder der Moral</i> . . . . .	42
3. Sind Unternehmen moralische Akteure? . . . . .	46
<i>Unternehmen sind moralische Akteure</i> . . . . .	46
<i>Menschen sind moralische Akteure</i> . . . . .	54
4. Andere Länder, andere Sitten . . . . .	57
<i>Grenzen der Toleranz</i> . . . . .	58
<i>Der globale Grundkonsens</i> . . . . .	61
5. Korruption . . . . .	62
<i>Versuch einer Definition von Korruption</i> . . . . .	64
<i>Formen der Korruption</i> . . . . .	67
<i>Korruption in Entwicklungsländern: Hintergründe und Folgen</i> . . . . .	72
<i>Fazit</i> . . . . .	75
<i>Ansätze zu Lösungen</i> . . . . .	77
6. Unternehmen Umwelt . . . . .	83
<i>Das Konzept «Umweltraum»</i> . . . . .	84
<i>Ökologischer Kurswechsel</i> . . . . .	85
<i>Konsequenzen für Unternehmen</i> . . . . .	87

Marktgerechte Rahmenbedingungen . . . . .	89
Sondermüllexporte in Entwicklungsländer . . . . .	91
Globale Produktpolitik? . . . . .	92
III. Unternehmen Ethik: Anleitung für Einsteiger	
Übersicht . . . . .	96
1. Von «shareholder values» und «stakeholder values» . . . . .	97
<i>Zur Berücksichtigung von Stakeholdern und ihren Betroffenheiten</i> . . . . .	102
<i>Die Grenzen der Verantwortung von Unternehmen</i> . . . . .	112
<i>Entscheidungen auf eine breitere Basis stellen</i> . . . . .	114
2. Unternehmensrichtlinien: Das festgeschriebene Gewissen? . . . . .	115
<i>Zur Formulierung und Implementierung von Unternehmensrichtlinien</i> . . . . .	115
<i>Zu den Nachteilen von Unternehmensrichtlinien</i> . . . . .	117
3. Mehr Dialog «wagen» . . . . .	120
<i>Den Pluralismus nutzen</i> . . . . .	121
<i>Der Dialog – ein offener Prozeß</i> . . . . .	122
<i>Voraussetzungen für einen fruchtbaren Dialog</i> . . . . .	125
<i>Die praktischen Grenzen des Dialogs</i> . . . . .	128
4. Kritik, die «von innen» kommt: Ihre Formen und der Umgang mit ihr . . . . .	130
<i>Ebenen des whistle blowing</i> . . . . .	132
<i>Die Politik des Vogel Strauß</i> . . . . .	135
<i>Wie sollten sich whistle blowers verhalten?</i> . . . . .	138
<i>Angemessenes Vorgehen für das Unternehmen</i> . . . . .	140
5. Die Bedeutung der Individualethik . . . . .	141
<i>Führungspersönlichkeiten statt bloßer Fachspezialisten</i> . . . . .	142
<i>Die «ideale» Führungspersönlichkeit</i> . . . . .	145
<i>Über den Umgang mit Macht</i> . . . . .	158
<i>Ganzzeitliche Personalentwicklung</i> . . . . .	162
6. Moral bringt Kapital. . . . .	175
<i>Unternehmen Ethik und der Rechenstift</i> . . . . .	175
<i>Grundsätze für «Fortgeschrittene»</i> . . . . .	187
Anhang	
Anmerkungen . . . . .	192
Literatur . . . . .	225
Register . . . . .	247
Über den Autor . . . . .	250
Über den Verfasser des Geleitwortes . . . . .	250