



WERNER G. FAIX | MICHAEL AUER
(Hrsg.)

KOMPETENZ. PERSÖNLICHKEIT. BILDUNG.

BAND 3



SCHOOL OF INTERNATIONAL BUSINESS
AND ENTREPRENEURSHIP

STEINBEIS UNIVERSITY BERLIN



SCHOOL OF INTERNATIONAL BUSINESS
AND ENTREPRENEURSHIP

STEINBEIS UNIVERSITY BERLIN



WERNER G. FAIX | MICHAEL AUER
(Hrsg.)

KOMPETENZ. PERSÖNLICHKEIT. BILDUNG.

BAND 3



SCHOOL OF INTERNATIONAL BUSINESS
AND ENTREPRENEURSHIP

STEINBEIS UNIVERSITY BERLIN

Werner G. Faix, Michael Auer (Hrsg.):
Kompetenz. Persönlichkeit. Bildung. Band 3. Steinbeis-Edition, 2011.

1. Auflage 2011, Steinbeis-Edition Stuttgart
©2011 Steinbeis-Edition, 70174 Stuttgart

Alle Rechte der Verbreitung, auch durch Film, Funk und Fernsehen, fotomechanische Wiedergabe, Tonträger jeder Art, auszugsweisen Nachdruck oder Einspeicherung und Rückgewinnung in Datenverarbeitungsanlagen aller Art, sind vorbehalten.

Redaktion: Patricia Mezger, Sandra Flint, Julia Schulze
Satz und Umschlaggestaltung: Maren Tanke, www.marentanke.eu
Printed in Germany

ISBN 978-3-941417-74-8

www.steinbeis-edition.de | www.steinbeis-mba.de

GRUSSWORT FÜR DEN STUTTGARTER-KOMPETENZ-TAG 2010

Industrie- und Exportnationen wie Deutschland sehen sich einem immer stärkeren technologischen und ökonomischen Wettbewerbsdruck ausgesetzt, der nicht zuletzt von den Schwellenländern ausgeht. Immer deutlicher zeigt sich, wie sehr Kreativität und Innovationsfähigkeit der Motor für unsere ökonomische und gesellschaftliche Entwicklung und die Quelle unseres künftigen Wohlstands sind. Innovationen erobern vor allem dann Märkte, wenn technologische Entwicklungen eng mit optimierten Arbeitsprozessen verknüpft werden. Dafür sind die Unternehmen auf qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen.

Sie zu stärken ist das Ziel des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung auf den Weg gebrachten Programms »Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln«. Indem das Programm maßgebliche Impulse zur Entwicklung praxisorientierter betrieblicher Konzepte und Instrumente zur Förderung von Qualifikation, Gesundheit, Leistungsvermögen und Motivation von Beschäftigten gibt, leistet es einen entscheidenden Beitrag, um die Innovationsfähigkeit wirksam zu fördern. Dazu gehören Maßnahmen zur Verbesserung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie für alters- und familiengerechte Arbeitsbedingungen, die den Anteil älterer Menschen am Erwerbsleben erhöhen sollen. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung unterstützt das Programm adäquate Beschäftigungs- und Lebensarbeitszeitmodelle sowie Konzepte zur berufsbegleitenden Qualifizierung über das gesamte Berufsleben hinweg.

Die besten Voraussetzungen für erfolgreiche Innovationsprozesse sind das Wissen und die Fähigkeiten von hochqualifizierten Fachkräften. Sie gilt es zu erhalten und zu nutzen. Der Stuttgarter Kompetenztag 2010 war deshalb ein wichtiges Forum für den intensiven Gedankenaustausch von Wissenschaft und Wirtschaft über Wege des Kompetenzerwerbs und seines Erhalts.



Prof. Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung

VORWORT

Die schnellen Entwicklungen der Märkte stellen hohe Anforderungen an Unternehmen und vor allem an Mitarbeiter und Führungskräfte. Eine inkompetente und statische Struktur kann nicht mehr Basis sein für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens im heutigen Markt.

Im weltweiten Wettbewerb um die Besten, um gut ausgebildete Talente, werden Kompetenzen immer bedeutender. Sowohl Hochschulen als auch Wirtschaft haben realisiert, wie wichtig es ist, diese Talente zu erkennen und zu fördern sowie wertschöpfend einzusetzen, um so Deutschland als attraktiven und innovativen Wirtschaftsstandort weiter entwickeln zu können. Es geht darum einen gemeinsamen Weg zu finden, Kompetenzen, Können und Wissen den richtigen gesamtgesellschaftlichen Stellenwert zuzuweisen und im Arbeitsalltag sowie in der Bildung einzubinden.

Die Beherrschung der fachlichen und methodischen Voraussetzungen der eigenen Arbeit hat nicht an Bedeutung verloren, wird aber als selbstverständlich angesehen. Der aktuelle Brennpunkt der Diskussionen liegt bei den Kompetenzen. Was sind Kompetenzen? Wie kann man sie erkennen? Welche Kompetenzen sind für das Unternehmen wichtig? Wie können Kompetenzen entwickelt und gemessen werden?

Vor diesem Hintergrund organisiert die Steinbeis-Hochschule Berlin, eine der größten wissenschaftlichen Business Schools in Deutschland, den jährlich stattfindenden Stuttgarter Kompetenz-Tag. Ehrgeiziges Ziel des Symposiums ist es, die verschiedenen Aspekte des Kompetenzmanagements aufzuzeigen und zu neuen Fragestellungen anzuregen.

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Johann Löhn

Präsident der Steinbeis-Hochschule Berlin

VORWORT DER HERAUSGEBER

*»Volk und Knecht und Überwinder, Sie gestehn, zu jeder Zeit:
Höchstes Glück der Erdenkinder Sei nur die Persönlichkeit.«*

Goethe: West-östlicher Divan

»Persönlichkeit« meint nach unserem Verständnis eine komplexe und dynamische Gesamtheit von angeborenen und erworbenen Elementen. Es ist das einzigartige Dasein und Sosein dieser Elemente, welche das Wesen eines Subjekts konstituieren, weshalb Platon daher in diesem Zusammenhang sehr treffend von »Seelenbestandteilen« spricht. Zu diesen Bestandteilen, die unser zutiefst Inneres und Eigenes ausmachen, zählen wir auch und vor allem Kompetenzen. Damit meinen wir die Fähigkeiten, einer ungewissen und dynamischen Umwelt aktiv und produktiv zu begegnen. Anders gesagt, sind Kompetenzen jene »Bestandteile« der Persönlichkeit, welche den Menschen dazu befähigen, sich auf eine offene Zukunft einzulassen, an ihr teilzuhaben und sie zu gestalten. Kompetenzentwicklung ist somit ein spezieller Teil der Bildung der Persönlichkeit und bedeutet einen Zugewinn an Handlungsfähigkeit und damit einen Zugewinn an der Teilhaftigkeit am Reichtum des Lebens und an der Reichhaltigkeit der Welt.

Viel und oft wurde gesprochen über jenes schillernde und vielschichtige Etwas namens »Persönlichkeit«. Wenig und selten war allerdings in solch interdisziplinärer Weise die Rede von jenem verheißungsvollen »höchsten Glück« der eigenen Individualität wie am 3. Stuttgarter Kompetenz-Tag der Steinbeis-Hochschule Berlin und der Steinbeis-Stiftung. Der vorliegende Band ist die Dokumentation dieses Symposiums. Er enthält neben den redigierten Vorträgen auch Beiträge, die aus den Diskussionen und Präsentationen am Tag entstanden sind.

Kompetenzen sind die Ursache und das Prinzip eines wahrhaft teilhaftigen Lebens – Dankbarkeit und Wertschätzung sind die Ursache und das Prinzip eines wahrhaft tugendhaften Lebens. Deshalb gilt es an dieser Stelle, diese Tugend zu beweisen und den folgenden Menschen herzlich zu danken: den Referenten des 3. Stuttgarter Kompetenz-Tages, allen Autoren der Beiträge, allen Personen, die durch Poster und Stände am Stuttgarter Kompetenztag mitgewirkt haben, Patricia Mezger, Sandra Flint, Julia Schulze und Maren Tanke für die Redaktion des vorliegenden Bandes, Ineke Blumenthal, Silke Keim, Anja Reinhardt, Annett Naumann und Jessica Höflacher für die Organisation dieses Stuttgarter Kompetenztages.

Prof. Dr. Werner G. Faix, Prof. Dr. Michael Auer
Stuttgart im Oktober 2011

INHALTSVERZEICHNIS

Werner G. Faix | Jens Mergenthaler

Die schöpferische Kraft der Bildung –

Über die Entwicklung (zu) einer schöpferischen Persönlichkeit als grundlegende
Bedingung für Innovationen und den unternehmerischen Erfolg 11

Julian Nida-Rümelin

Humanismus als Leitkultur 117

Wolfgang Huber

Das Ende der Beliebigkeit in wirtschaftsorientiertem Denken –

Ein Plädoyer für Autarkie und Empathie 139

Torsten Oltmanns

Grundzüge eines europäischen Managementmodells –

Stark durch Werte und Bildung 163

Hansjörg Neubert

Kunst und Ethik unternehmerischer Führung –

Eine selbstreflexive Annäherung 179

Helmut Haussmann | David Rygl

Wachstum mittelständischer Weltmarktführer in die BRIC-Staaten –

Relevanz, Strategien und zukünftige Herausforderungen 191

Michael Schönhuth

Hexen gesucht? –

Beraterkompetenz und Beraterpersönlichkeit aus ethnologischer Sicht 211

John Erpenbeck | Joachim Hasebrook

Sind Kompetenzen Persönlichkeitseigenschaften? 227

Konrad Zerr | Stephan Fischer

Werteorientiertes Management aus der Perspektive Selbstständiger und Angestellter –
Ergebnisse einer empirischen Untersuchung bei jungen Führungskräften 263

Joachim Hasebrook | Lara Jablonowski

Diversity Management und Innovation 285

Dietmar Vahs | Jens Schmitt

Organisation und Innovationskultur als Determinanten des Innovationserfolgs –
Ergebnisse einer empirischen Studie 299

Dietmar Vahs | Andreas Steinwandt | Nina Dziatzko

Berufsbild Innovationsmanager –
Empirische Untersuchung zu den Rollen und Aufgaben
eines Innovationsmanagers in kleinen und mittelständischen Unternehmen 319

Ineke Blumenthal | Werner G. Faix | Vanessa Hochrein | Annette Horne

Gerhard Keck | Roberta Lenz | Jens Mergenthaler | Sabine Sax

Über einige Fronten des War for Talents –
3 Studien der School of International Business and Entrepreneurship (SIBE) über
spezifische Aspekte des Kampfes um hochqualifizierte und hochkompetente Menschen ... 329

Werner G. Faix | Jens Mergenthaler

Das Studium (zu) einer schöpferischen Persönlichkeit –
Über die School of International Business and Entrepreneurship (SIBE)
der Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB) 379

Autoren-Biografien 467



WERNER G. FAIX | JENS MERGENTHALER

DIE SCHÖPFERISCHE KRAFT DER BILDUNG

ÜBER DIE ENTWICKLUNG (ZU) EINER
SCHÖPFERISCHEN PERSÖNLICHKEIT
ALS GRUNDLEGENDE BEDINGUNG
FÜR INNOVATIONEN UND DEN
UNTERNEHMERISCHEN ERFOLG.

INHALT

Einleitung	13
1 Über die Bedeutung und die Rahmenbedingungen von Innovation heute	15
2 Über die Bildung (zu) einer Persönlichkeit	30
2.1 Bildung und Persönlichkeit	31
2.1.1 Die Elemente des Persönlichkeit-Haben	32
2.1.2 Die Elemente des Persönlichkeit-Sein	40
2.2 Bildung und Kompetenzentwicklung	42
2.3 Der Weg der Persönlichkeitsentwicklung	43
3 Über sich selbst: (Selbst)Erkenntnis	46
3.1 (Selbst)Erkenntnis des eigenen Wissens und der eigenen Kompetenzen	48
3.2 Die (Selbst)Erkenntnis des eigenen Temperaments, des eigenen Charakters und der eigenen Werte	57
4 Über das Bildungsideal »Schöpferische Persönlichkeit«	61
4.1 Schöpferische Persönlichkeiten?	64
4.2 Was zeichnet schöpferische Persönlichkeiten aus?	69
4.2.1 Unternehmerisches Wissen, unternehmerische Qualifikationen	70
4.2.2 Unternehmerisches Kompetenzprofil	72
4.2.3 Unternehmerisches Temperament, unternehmerischer Charakter und unternehmerische Werte/Ethik	79
5 Über eine ganzheitliche Bildung (zu) einer schöpferischen Persönlichkeit	85
5.1 Bildungsphilosophie: gemäßigter Pragmatismus	86
5.2 Die Bildungsmethodik: Forschendes Lernen und Projektlernen	89
5.2.1 Forschendes Lernen	89
5.2.2 Exkurs: Das Konzept des strategischen Dreieck der Unternehmensentwicklung und seine Anwendung beim forschenden Lernen	92
5.2.3 Projektlernen	98
5.2.4 Arbeitsintegriertes Lernen	102
5.3 Evaluation: die Messung des Bildungserfolgs	103
Schlusswort	105
Anhang	110

EINLEITUNG

Über die schöpferische Kraft der Bildung – der Titel dieser Arbeit mag zunächst entweder tautologisch oder als rhetorische Verstärkung anmuten: etwas bilden, das bedeutet doch nichts anders, als etwas zu schaffen, zu gestalten, kurzum: schöpferisch tätig zu sein. Formallogisch betrachtet, bedeutet der Titel jedoch weder eine Redundanz noch eine Stilfigur, sondern eine Kausalität: Bildung ist per se nicht dasjenige, was etwas schöpft, sondern die Ursache dieser Kraft; die schöpferische Kraft wäre also die Wirkung, die sich aus der Kraftquelle »Bildung« schöpft. Der vollständigere Titel vor dem Hintergrund dieses Kausalnexus würde daher lauten: »Über die schöpferische Kraft, die der Bildung entspringt«.

Manchem Leser wird der Titel irgendwie vertraut erscheinen und tatsächlich lehnt er sich an eine von Joseph A. Schumpeter geschaffene und heute wieder vielfach zitierte Phrase an: »die Kraft der schöpferischen Zerstörung« (Schumpeter 1946/1993: 136f.). Das Paradoxon einer Zerstörung, die zugleich schöpferisch ist, erhellet sich vor einem weiteren Begriff, den Schumpeter maßgeblich mitprägte, nämlich »Innovation«. Dieser Begriff fand seinen Platz im deutschen Sprachgebrauch mit der deutschen Übersetzung (1961b) des 1939 zuerst in den USA erschienen zweibändigen Werks von Joseph Schumpeter »Business Cycles«. Maßgeblich für eine Innovation ist nach Schumpeter, dass sie »Faktoren (z. B. Produkte oder Dienstleistungen, Einkaufs- oder Absatzmöglichkeiten) auf eine neue Art kombiniert oder dass sie in der Durchführung neuer Kombinationen besteht.« (Schumpeter 1961b, Bd.1: 95) Innovationen bezeichnen also jenes mitunter radikale (Um-)Gestalten des Bestehenden, jene tätige Kraft, die Neues schöpft, indem sie Bisheriges zerstört.

In unserem mechanistisch geprägten Weltbild verknüpfen wir jede Wirkung mit einer Ursache. Formallogisch betrachtet, stellt sich daher die Frage nach der Ursache für eben jenes zugleich schöpferische und zerstörerische Wirken. Schumpeter selbst brachte an dieser Stelle die Person des »Unternehmers« bzw. »Entrepreneurs« ins Spiel. Das bedeutet: Eine Innovation – plakativ: das Umsetzen einer Idee – entsteht erst und nur durch jenen die Idee umsetzenden Menschen. Der schöpferische Mensch wäre dann im Schumpeter'schen Kausalnexus die Ursache bzw. Bedingung von Innovationen, jene Kraftquelle, aus der sich die schöpferische Kraft der Zerstörung speist.

Unser mechanistisches Weltbild ist dadurch geprägt, dass wir eine unendliche Serie von Ursache und Wirkung annehmen, jede Ursache zugleich als Wirkung einer vorangegangenen Ursache betrachten: Die Ursache einer Bewegung wie des Laufens bei Wirbeltieren ist die Kontraktion der Muskeln; die Kontraktion der Muskeln wird hervorgerufen durch Signale, welche aus dem peripheren Nervensystem stammen; die Ursache dieser Signale sind Operationen im zentralen Nervensystem (ZNS, die Gesamtheit aus Rückenmark und Gehirn). In den Naturwissenschaften endet hier die Suche nach der Ursache bzw. es wird an dieser Stelle detaillierter auf die Operationen eingegangen. Das letzte Glied, die erste Ursache im naturwissenschaftlichen Sinne