

# MANAGER ZEIGEN VERANTWORTUNG



FOTO: JAN RIEPHOFF

CHRISTOPH SEEGER  
CHEFREDAKTEUR

Die Welt dreht sich immer schneller. Erst Finanzkrise und Schuldenkrise der EU-Staaten, dann Umwälzungen in arabischen Ländern und Reaktorunglück in Japan. All diese Umbrüche und Katastrophen haben globale Auswirkungen. Die Kämpfe in Nordafrika und der Atomunfall in Fukushima haben das politische Deutschland erbeben lassen. Ein Grüner wird Ministerpräsident des CDU-Stammlandes Baden-Württemberg, die FDP befürwortet einen raschen Ausstieg aus der Atomkraft. Wer hätte das gedacht.

Die wirtschaftlichen Krisen und die langwierigen Debatten über verantwortungslose und gierige Manager wirken langsamer, aber vielleicht auch nachhaltiger. Bei immer mehr Führungskräften auf der ganzen Welt hat ein Umdenken eingesetzt. Manchmal bleibt es vage Sinnsuche, häufig werden kleine Dinge verändert, weitverbreitet aber ist das Gefühl, „dass es so nicht mehr weitergehen kann“. Bereits in unserer Ausgabe vom Februar 2011 hat Harvard-Business-School-Professor Michael Porter, sozialistischer Gedanken völlig unverdächtig, sein Konzept der geteilten Werte, des

Shared Value, vorgestellt. In seinem Essay forderte Porter nichts weniger als eine „Neuerfindung des Kapitalismus“.

In dieser Ausgabe legen wir nun mit einem Schwerpunkt „Führen mit Weitblick“ nach (ab Seite 17). Den Anfang macht Dominic Barton, seit Juli 2009 Weltchef der Unternehmensberatung McKinsey. Barton sieht durch die Rezession die Fundamente unseres Wirtschaftssystems infrage gestellt. Er fordert den Abschied vom kurzfristigen Denken, die stärkere Berücksichtigung der Interessen aller Stakeholder und eine neue Unternehmensführung, in der sich die Topmanager im positiven Sinne wie Eigentümer des Unternehmens verhalten (ab Seite 18). Im Anschluss finden Sie ein Interview mit John Mackey. Der US-Amerikaner ist Gründer und CEO von Whole Foods, der mit mehr als 300 Filialen und 58 000 Mitarbeitern größten Bio-Supermarktkette der Welt. Zwei Kostproben aus seinem Führungsrepertoire: Das Topmanagement entscheidet stets im Konsens; der höchstbezahlte Angestellte darf nur 19-mal so viel verdienen wie ein durchschnittlicher Whole-Foods-Mitarbeiter (ab Seite 30). Harvard-Business-School-Professor Boris Groysberg und seine Koautoren von der Personalberatung Heidrick & Struggles schließlich zeigen in ihrem Beitrag, welche Qualifikationen und sozialen Kompetenzen die Topmanager der Zukunft brauchen. „Wer wird Vorstand?“ beginnt auf Seite 38.