

Inhaltsverzeichnis

0. Das Problem	11
Teil I Das gesellschaftliche Dilemma: Die prinzipielle Unzulänglichkeit und Labilität sozialer Ordnungen 19	
1. Die philosophische Grundlegung durch Karl Popper — Was unterscheidet die offene von der geschlossenen Gesellschaft?	21
1.1 Die anthropologische Dimension	23
1.2 Die soziale Dimension	27
1.3 Die erkenntnistheoretische Dimension	28
1.4 Der theoretische Status der besprochenen Dimensionen	31
2. Was macht die geschlossene Gesellschaft einerseits attraktiv, andererseits aber auch gefährlich? — Warum nicht zurück zur geschlossenen Gesellschaft?	39
2.1 Worin liegen die Anreize der geschlossenen Gesellschaft?	39
2.2 Platon und Hegel als „Feinde“ der offenen Gesellschaft	44
2.3 Totalitarismus als negative Variante der geschlossenen Gesellschaft	51
2.4 Priesterherrschaft und revolutionäre Ganzheitsplanung	61
3. Die Attraktivität und Mühsal der offenen Gesellschaft — Lohnt das Festhalten am Experiment der offenen Gesellschaft?	69
3.1 Die Logik der offenen Gesellschaft	70
3.2 Die Preise der offenen Gesellschaft	82
3.3 Die historische Einordnung der Gegenwart der offenen Gesellschaft - Die Ambivalenz des Projekts Moderne	92
4. Sozialer Wandel als „Pendelschlag“ zwischen offener und geschlossener Gesellschaft?	109

4.1	Die Dynamik des Wandels	109
4.1.1	Antriebskräfte des Wandels	110
4.1.2	Randbedingungen des Wandels	123
4.2	Das Unbehagen an der offenen Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland — Vorbote eines Wandels?	127
4.2.1	Orientierungskrise: Bedingungen und Effekte	129
4.2.2	Politikverdrossenheit: Bedingungen und Effekte	143
4.3	Die innerdeutsche Wende als Veranschaulichung eines sozialen Wandlungsprozesses	163
4.3.1	Die Aufbauphase der DDR	164
4.3.2	Die DDR kurz vor und nach 1989	177
4.4	Die Beschleunigung gesellschaftlicher Veränderungen als zusätz- licher Destabilisierungsfaktor — Folgerungen für die Stabilisie- rung der offenen Gesellschaft	202

<i>Teil II Die Widerspiegelung offener und geschlossener Ordnungen auf der betrieblichen Ebene — Charakteristika offener und geschlossener Unter- nehmen</i>	221
--	-----

5.	<i>Kennzeichen offener und geschlossener Unternehmenskultur</i>	233
5.1	„Pionier-Betrieb“ oder „Schicksalsgemeinschaft“?	237
5.2	„Verein“ oder „Apparat“?	241
5.3	„Forschungs-Institut“ oder „Zensur-Behörde“?	250
6.	<i>Kennzeichen offener und geschlossener Führung und Gruppenarbeit</i>	267
6.1	Eigenheiten offener und geschlossener Führung	267
6.1.1	Fördern oder Entmündigen?	270
6.1.2	Pluralität oder Uniformität?	280
6.1.3	Dialog oder Monolog?	286
6.2	Eigenheiten offener und geschlossener Gruppenarbeit	295
6.2.1	Legislative oder Exekutive?	315
6.2.2	Abstrakter Interessenverband oder organische Stammes- gemeinschaft?	317
6.2.3	Diskussionsforum oder Ideologie-Reservat?	324

<i>Teil III Das Umgehen mit dem Dilemma: Folgerungen und Handlungs- optionen für die Praxis</i>	335
---	-----

7.	<i>Aufklärung und Balancierung als Grundstrategien</i>	339
----	--	-----

7.1	Dilemmaakzeptanz durch Aufklärung?	339
7.1.1	Aufklärung worüber und mit welchen Zielen?	339
7.1.2	Aufklärung im Betrieb als Führungsaufgabe	347
7.2	Dilemmaentschärfung durch Balancierung?	366
7.2.1	Die Notwendigkeit einer Balance — der Fehler „Purismus“	366
7.2.2	Formen der Balancierung	371
7.3	Balancierung durch paralleles Schließen und Öffnen	377
7.3.1	Die gesellschaftliche Ebene	377
7.3.2	Die betriebliche Ebene — Balancierung als Führungs- aufgabe	392
8.	<i>Wider die postmoderne Traurigkeit</i>	405
8.1	Sinn und Hoffnung durch Führung in der offenen Gesellschaft?	405
8.2	Vermittlung von Sinn — Chancen und Grenzen	412
8.3	Vermittlung von Hoffnung — Chancen und Grenzen	416
9.	<i>Zusammenfassung</i>	427
	<i>Literaturverzeichnis</i>	443
	<i>Sachwortverzeichnis</i>	464