

-wise-just – brave –moderate // obedient – diligent–conscientious–humble//faith–hope – love -

SM 130707

"LEADIC"

Leadership Effectivity Advice and Directives Creationan ethical subject and obligation in top levels.



Karl Schlecht
Stiftung

... Seeking and Fostering **GOODNESS** itself

qualitative ? – innovative ? –prepared ? – flexible ? – competent ? – value conscious ? -

Q:\SM\SM-130707 Leadic\SM 130707 Leadic-140501stk-.doc

130604stk>140130stk->140220Bsp-cim>140321cim>140501stk>140523cim>141125cim

See also S:\10 Wissenschaft und Ethik\10 SP 13 01 ZEIT-Stiftg\Bucer-LS\13-Leadic;

PM 04076 Normen als Werte>Porga 901001-issuingPorgas > SM 131001-Das Gute schlechthin;

Issued by Karl Schlecht for KSG partners

Basics of Law (Grundlagen des Rechts) - was the subject and title for a planned new university Chair at the renowned **Business Law School in Hamburg** (<http://www.law-school.de>) which KSG was asked to sponsor like LEIZ at Zeppelin University (<http://www.karl-schlecht.de/stiftungen/stiftungsprojektleiz-zeppelin-unii?F=>).

Both are fully private financed Universities.

Discussing about the purpose and going deep down to its basics and objectives with Rector Prof. Goering and chancellor Dr Wenzler brought me as the non lawyer Karl Schlecht to invent for the core of this Process (...and lecturing subject) to the name LEADIC.

This synonym LEADIC in reality describes one of the **basic obligations and competence of leadership** persons in business - same as it happened in prehistoric communities. There, thousands of years ago, family or tribe chiefs - the early leaders - created standard habits for a peaceful and cooperative living together as rules to be followed for its members to help or guarantee a good "Together". It was and still is a basic ethic evolution for better living together. Whoever did not comply to or broke those rules was punished or thrown out.

Later the growing population and social development created villages and then towns were formed. The bigger community transformed the community rules in a social / cultural process into laws as main elements of the then so called **legislation**. This basically ethical- process is what BLS may understand as "Basics of LAW" for the new chair lecturing.

SAME rules creation TODAY...

...and what is of interest for KSG?

Same is needed and happens in each well organized and **well guided company** nowadays when good leadership exists. But who creates this really? Meaning rules out of recognized problems for sustainable affectivity of their firm? Most top guys see and solve a problem only as daily obligation – finished! Mostly they do not think that the same happens again and again here and abroad in affiliated companies. They also do not realize that nearly 100% of all problems have in reality **human** reasons - or are caused by themselves.



Then the same problems repeat and efficiency suffers when no rules exist describing the **full human background** or are not actively followed in daily exercise.

These not superficial rules help to find the true personal background of faults occurred.

To realize what happened thousands of years ago, leading to the basics of our laws must happen **every day in today's leadership levels** as one of the key responsibilities to realize effective and good leadership as **an ethical endeavor**, abstracting the process into a norm. This is a basic **ethical** human obligation as a life mission given to us (in our belief by God) in our worlds evolution process. This also contributes to survive as the fittest in today's hard global competition. This is survival-scaring is in reality initiated and forced to is **by our customer** as **he** selects for him the best choice. We do not sell - **the customer** buys!

LEADIC seen as Ethics is based on good value-oriented conscientiousness and efficiency in personally realizing, following and qualifying good basic human life in our business – to learn and contribute to the objective, that negative experiences or foreseen similar problems do not repeat and chances to improve are cared for- otherwise it could also be seen as Stupidity (see PM 06022 Dummheit)

To enter it as **a discipline** in academic schools like BLS or WEIT I specify this evolutionary creative complex to learn out of actual events for better practice and lasting improvement (... always better) – enjoy to serve, to improve, to create values.

LEADIC

Leadership Effectivity Advice and Directives Creation

It's a characterizing entrepreneurial CREATIVE feature to do this **out of own initiative** in responsible Business Leadership. It is also related to the KSG mission given to LEIZ (Leadership Excellence Institute at ZU) and later to BLS; it's a matter of Character and also an **ethical endeavor** to ensure effectivity, not only in personal life long learning but specially in and in our firms for contributing to our highly competitive global economy.

Therefore caring for LEADIC fits into our KSG strategies- and in special into the curriculum of LEIZ as well into the various World Ethics Institutes which I initialed and KSG supports.

The process was and still is effective in creating of our historic Ethics Rules. Over 3000 years they were issued and cultivated as religious commandments (*) – and 1997 even issued as the Universal Declaration of Human Responsibilities. (Proposed by the Inter-Action Council, see <http://www.karl-schlecht.de/en/values/human-rights-human-responsibilities/?F=>

(*) Ten Commandments <http://www.karl-schlecht.de/en/values/the-10-commandments>

Remember as such LEADIC results:

Confucius gave verbal advice and suggestions - later written as the ANALECTS. These are not laws which are anyhow not effective without moral consciousness

MOSE gave DIRECTIVES as orders to follow- later issued as the ten commandments

MANURABI...Around 1760 BC, King Hammurabi developed Babylonian law,...

Much later The human responsibilities 1987 from the United Nations (see PM 97164).

Karl Schlecht gave Putzmeister leadership rules, advices, directives and norms : i.e. POR-GAS for the "Ablauforganisation" and advices for efficiency and regular info such as PM / SM / WD / WB etc. (PURIS – PORGA 060606)

For LAW history see further details in http://en.wikipedia.org/wiki/Legal_history

... to be continued.

Prof. Homann mentioned..... remember that in earlier village communities charismatic persons created an introduced "behavior rules" - which in nowadays industries we often call "**softlaws**"

What we call "commitments" as values catalog characterizing how company members should be (how we think and feel- and how we want the customer to recognize and appreciate us-- means internalized and living verbal advices or directives. Their consequent real **behavior** (not their values catalog) define the so called **company culture or character**. This valuable trust building feature accompanies each product and service. It should ennoble a firm and be a valuable marketing element which the customer feels by himself with each machine – and honors as immaterial value for him with a higher price.

*And this only works in reality by personally committing to follow the 5 question probe for all thinking and acting of each company member as **trust building codex**. It is the globally accepted and easy to understand ethical formula, evolved here for KSG from the Rotarian 4 question probe. Only then good ethical leadership and trust can evolve and bear fruits.*

Is it the truth?
Am I honest – open-minded?
Is it fair to all concerned?
Will it build friendships and good will?
Will it be beneficial to all concerned?

Bemerkungen
von Prof. Dr. Dr. Karl Homann
auf Wunsch von Karl Schlecht:

LEADIC und Grundlagen des Rechts

(16.9.2013)

Hierzu Anmerkung K. Schlecht:

*Gewünscht war Prof. Homanns Gedanken zu "LEADIC" (=die Führungs-
Qualifikation für Effektivität im betrieblichen Geschehen Regeln zu schaffen, Teil der
Organisations- Verpflichtung von Führungs- Personen) Jedoch weniger eine so
grundsätzliche - und sicher wertvolle - Gedankensammlung zu Grundlagen des
Rechts..130916stk>*

*131015stk dazu siehe meine früheren Überlegungen zu Normen in PM 04076, weil
ich schon damals diesen Kardinalmangel bei PM Führungskräften- den ich leider
nicht ändern konnte.*

1. Entstehung

Rechtsvorschriften bestehen aus sanktionsbewehrten Regeln. Regeln sind so alt wie die Menschheit. Zunächst informell entstanden, wurden die wichtigsten Regeln schon früh schriftlich fixiert. Dies geschah anfangs durch einzelne wie Herrscher, Propheten, Gesetzgeber (Hammurabi, Moses, Solon) und beschränkte sich oft auf wenige Regel (zum Beispiel 10 Gebote). Später wurde das System ausgebaut. In der Moderne wurde die Regelung durch informelle Regeln (Moral, Konventionen, Tugenden) zunehmend durch formelle Rechtsregeln ergänzt und weitgehend ersetzt. Unter Bedingungen der Globalisierung beobachten wir die gegenläufige Tendenz: da eine rechtsverbindliche Rahmenordnung in den sehr unterschiedlichen Kulturen nicht angenommen wird und/oder global bestenfalls in Ansätzen vorhanden ist, tritt „private ordering“ (freiwillige Branchenvereinbarungen, Codes of conduct, Global Compact) in den Vordergrund.

2. Funktion

Die wichtigste Funktion von Regeln, Rechtsregeln besteht darin, die Verlässlichkeit der wechselseitigen Verhaltenserwartungen in Interaktionen bewusst zu machen und herzustellen: der Partner muss wissen, worauf er sich in der Interaktion bei seinem Partner verlassen kann und worauf nicht.

Darüber hinaus dienen Regeln der Vereinfachung von Entscheidungen (Routinen, Konventionen) und Kürzung von Verträgen, wenn sie auf nachhaltige, gültige und anerkannte Normen bezogen sind.

Auch Tugend und Leadership erfüllen insofern die Funktion von Regeln, wenn Interaktionspartner wissen, worauf sie sich bei Menschen, die dies kennen und praktizieren, verlassen können. Leadership wird in guten größeren Unternehmen wesentlich durch eigene Regeln praktiziert.

3. Legitimation

Begründet im Sinne von legitimiert wurden (Rechts-)Regeln in der Geschichte auf verschiedene Weise: durch Gott (in den prophetischen Religionen), durch den Herrscher, durch die Gesetze der "Natur" oder der Geschichte. Heute werden [Rechts] Regeln durch Demokratie, also durch eine kollektive Selbstbindung der Betroffenen, legitimiert – wie immer diese Regeln auch evolutionär begründet entstanden und/oder bewusst etabliert worden sein mögen. Sie begründen auch Staatsvertrauen und geben „Heimat“.

4. Regelungsebenen

Regeln gibt es auf verschiedenen Ebenen: angefangen von den UN über Staaten und Staatengemeinschaften bis zu Vereinen, Unternehmen sowie Familien und Wohngemeinschaften.

5. Die Ambivalenz von (Rechts-)Regeln

Regeln sind insofern ambivalent, als sie einerseits Handlungsoptionen beschränken – dieser Aspekt steht in vielen öffentlichen Diskussionen im Vordergrund; allerdings eröffnen Regeln auch neue Interaktionsmöglichkeiten, die ohne glaubwürdigen, das heißt sanktionsbewehrten, Verzicht zum Beispiel auf Raub, Erpressung, Umweltverschmutzung, Betrug, Korruption, Bilanzfälschung u.a.m. nicht zu haben wären. Regeln dienen so der Erweiterung der Handlungsfreiheiten aller Interaktionen, wenn sie von Vertrauen begleitet werden.

6. Probleme mit Regeln

Regeln basieren letztlich – wie bei guten Firmen zu beobachten - auf tugendhaftem und ethischem Streben oder auf Erfahrungen mit gutem Problemlösungen, die kanonisiert werden; sie sind deshalb systematisch "konservativ". Daher können sie Anpassungen an neue technische, soziale, politische Möglichkeiten behindern und verhindern. Permanente (Bereitschaft zu) Regelreformen sind daher vorzusehen. Um die Starrheit von Regelsystemen zu überwinden, gibt es Strategien wie zivilen Ungehorsam oder den kalkulierten und verantwortlich eingegangenen Regelbruch.

Die Interaktionen können überreguliert werden: dies unterbindet Innovationen und geht zulasten der Allgemeinheit.

Interaktionen können aber auch unterreguliert sein: dies untergräbt das Vertrauen, in der Finanzmarktkrise etwa im Interbankengeschäft mit der Folge, dass produktive Interaktionen, hier kurzfristige Interbanken Kredite, unterblieben.

Regulierung ist nicht eine Frage des Wieviel von Regeln, sondern eine Frage der Klugheit und Angemessenheit der Regeln durch das richtige Maß finden. In der Natur ist nicht perfekt – nur so gut dass es Überleben und Gedeihen sichert. Kriterien dafür sind nachhaltiger Erfolg und Vertrauen der Kunden--- intern und extern.

Prof. Dr. Christian Kirchner

Überlegungen zu einer Stiftungsprofessur "Grundlagen des Rechts" (Basics of Law)

Unter „Grundlagenfächern“ der Rechtswissenschaft verstehen Juristen Rechtsphilosophie, Rechtsgeschichte, Rechtssoziologie, Rechtstheorie, Rechtsökonomik. Es sind die rechtswissenschaftlichen Teildisziplinen, die sich nicht mit Auslegung und Rechtsfortbildung des positiven Rechts beschäftigen, wie es vom Gesetzgeber geschaffen wird und als Gewohnheitsrecht gilt. Die Frage, wie Recht entsteht, wird von verschiedenen der genannten rechtswissenschaftlichen Teildisziplinen behandelt. Zu unterscheiden sind Untersuchungen, die danach fragen, wie sich rechtliche Evolution tatsächlich vollzieht (positive Analysen), und normative Untersuchungen, die danach fragen, wie Prozesse der Rechtsetzung gestaltet werden sollte. Im Rahmen von normativen Untersuchungen kann gefragt werden, wie wertbasierte Regelungen zu schaffen sind. Hier lässt sich eine Verbindungslinie zur Ethik herstellen, insbesondere zur Ordnungsethik, aber auch zur Unternehmensethik.

An der Bucerius Law School existiert bereits ein Stiftungsprofessur "Grundlagen des Rechts". Sie ist mit Christian Bumke besetzt, der sich an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität habilitiert hat.

(Näheres: http://www.law-school.de/prof_dr_christian_bumke.html)

Im Jahre 2011 hat Dr. Julian Krüper, zur Zeit Akademischer Rat an der Heinrich Heine-Universität Düsseldorf, ein interessantes Sammelwerk unter dem Titel "Grundlagen des Rechts" vorgelegt, das 2013 in zweiter Auflage erschienen ist. Dr. Krüper befindet sich zur Zeit in der Habilitationsphase. Wie weit seine Arbeit gediehen ist, ist nicht ersichtlich.

Zur Person von Dr. Krüper:

http://www.jura.hhu.de/fileadmin/redaktion/Fakultaeten/Juristische_Fakultaet/Morlok/Lebenslaeufer_Team/Julian_Krueper_LL.pdf

Zur ersten Auflage des Werkes findet sich eine Rezension von Dr. Axel Schwarz im Netz

<http://www.kuselit.de/rezension/16304/Grundlagen-des-Rechts.html>

An den "Grundlagen des Rechts" haben insbesondere jüngere Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen mitgeschrieben, u.a. Frau Prof. Dr. Gisela Rühl, die zwei Jahre an meinem Lehrstuhl tätig war.

Auszug zum Einhalten von Regeln und Verträgen aus der KSG / PM - **PORGA 900512 Vertragswesen bei Putzmeister**

Analoges wie unten vermerkt gilt für **Regeln und Normen**: Wer sie kennt und verantwortlich beherrscht, darf sie brechen, **wenn das dem der Regel zugrunde liegenden Zweck, Sinn und Zielsetzung entspricht**, diese nicht stört und den Interessen eines Gegenüber (Dem Nächsten oder auch dem Kunden) nicht zuwiderläuft. (Beispiel Straßenverkehr)

1.1 Vertrauen schaffen

Wichtig ist, dass die von uns erarbeiteten Verträge dem Geist des PWB, unseren Geschäftsgrundsätzen (PM 1200), dem PM-Wertekatalog in der jeweils aktuellen Fassung entsprechen.

Vertrauens- Kodex als Vierfragenprobe der Rotarier bzw. seit 2013 die **5 Fragenprobe** (siehe www.karl-schlecht.de/werte) der KSG (s. Präambel § 9) Was ist GUT / Gott s. PM 11030.

Jeder Vertrag (Ausnahme: notarielle und nicht von Firmenangehörigen verantwortete legale Verträge) muss insbesondere in einer **Präambel** die nachfolgende vertrauensbildende **4-Fragenprobe** - unser **PM-Vertrauskodex** – eingefügt sein, die auch im PWB, in PM 1200 (Geschäftsgrundsätze) PM Websites steht, und zu der sich alle Stiftungs- oder Instituts- oder Firmenangehörigen bei Eintritt verpflichtet haben.

Muster dazu in § 9

Siehe im Detail http://www.karl-schlecht.de/ks/def_cophy.htm, dazu auch PM 04047 „Vertrauen bei PM“ und Integrität bei PM 03037 (dort insbes. Anhang 2).

1.2 „Verträge sind (nicht?) zu halten“. !-?

Es gilt allgemein die Realisierung des grundlegenden Prinzips des Völkerrechts und gegenseitiges Vertrauen „**pacta sunt servanda**“ - „**Verträge sind zu halten**“.

Dies gilt insbesondere bei **fremden Partnern** und bei Verträgen die auch **ohne Vertrauen** der Partner funktionieren sollen weil oft die Personen wechseln oder vom Thema weit entfernt sind. Sie werden ja leider oft auch im Laufe der Zeit Gegner oder sogar Feinde.

Verträge sind unter Partnern die regelmäßig und auch in Zukunft miteinander leben wollen oder müssen, die aufeinander angewiesen sind und füreinander Verantwortung tragen -

NICHT unbedingt einzuhalten sind Verträge wenn

- einer der Partner in Existenznot ist oder nachhaltigen Schaden erleidet als Folge der Einhaltung
- sich die Umstände und Bedingungen wesentlich geändert haben gegenüber den früheren Verhältnissen und Erwartungen bei denen der Vertrag abgeschlossen wurde

Darüber muss man sich aktuell persönlich einig werden und das dann auch dokumentieren.

Dafür **muss** in **jedem Vertrag** die unter Ziffer 1.3 erwähnte **Fünf-Fragen- Pflicht in der Präambel** (<http://www.karl-schlecht.de/werte/die-5-fragen-probe/>) stehen und als Erläuterung zu Fairness die obigen Punkte. Dies gilt insbesondere für Vereinbarungen im Personalbereich – auch für Verträge mit der Belegschaft.

Da auch **Gesetze** immer quasi historisch sind, gilt für sie fallweise Ähnliches.

Und Verantwortungs- bewusstes Handeln erfordert mehr als Gesetzestreue (Dalai Lama 090628 in WAMS) **Was nützen Gesetze ohne Moral?. Charakter** ist wesentlicher Hintergrund unseres Handelns, bei spontanen Entscheidungen oder unklaren Perspektiven ist er entscheidend

In der Bibel lesen wir "An Ihren Werken sollt ihr sie erkennen"

UND auch der Grundsatz gilt: **Das Recht hat dienende Funktion**

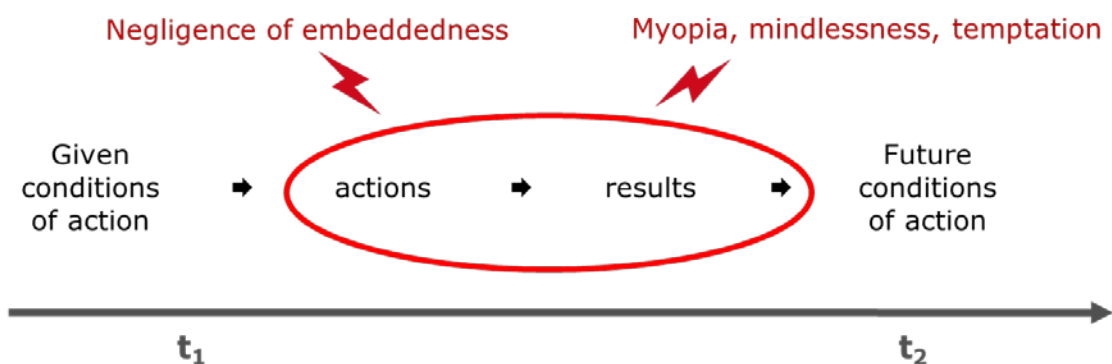
Auch... Der Volksmund sagt „**Not kennt kein Gebot**“

Analoges gilt bei Regeln und Normen: Wer sie kennt und verantwortlich beherrscht, darf sie brechen, **wenn das dem der Regel zugrunde liegenden Zweck, Sinn und Zielsetzung entspricht**, diese nicht stört und den Interessen eines Gegenüber nicht zuwiderläuft. (Beispiel Straßenverkehr)

Überlegungen von Prof Dr. **Andreas Suchanek** (ska) Dezember 2013 (131224)

Leaders do only sometimes set rules explicitly, e.g. as a code of conduct. In my view, main ideas that leaders should understand with regard to rules, are the following:

- (1) **The reason of rules:** Why does it make sense to have and follow rules and what are prerequisites of their functioning? (see above the considerations of Karl Homann)
- (2) Rules depend entirely on the **understanding** of all rule addresses. Put differently, **without underlying values rules lose their meaning** - or at least they become way more expensive to fulfil their function (you need additional rules, monitors, and sanctions etc.). It is therefore crucial, that leaders visibly support rules in their actions and communication. This is especially important in relation to the agreed values catalog.
- (3) More generally, it is key that leaders understand that their actions (and words) do not only produce results in t_1 , but also frame their future conditions of action in t_2 (see graph below; the red circle indicates myopic thinking which is neither aware of one's own past nor takes future and more distant consequences of one's action into account). The way you achieve results will be observed and remembered (it frames also your character). An example: through corruption one may get the deal in t_1 , but it will never wash off and may later be used against you.



► **The context in which a decision is embedded is often neglected and only calculable short term results are taken into account without asking: "And then what?"**

→ **Give consideration to existing intangible assets and the effects of your actions on your reputation and trust relationships**