



# CORPORATE EXCELLENCE

GERHARD FRÖSE

## Das Buch, das über deine Zukunft entscheidet

Du kannst dir weiter einreden, dass dein Unternehmen ganz gut läuft. Oder du schaust hin, was wirklich vor sich geht: Entscheidungen, die niemand verantworten will, Ergebnisse, die nur mit Aufwand und Zufall entstehen, Strukturen, die sauber aussehen, aber nicht funktionieren.

**Corporate Excellence** ist der Stresstest für dein System. Es zeigt dir, worauf dein Unternehmen wirklich ruht: tragfähige Prinzipien oder doch nur Kosmetik, Heldentum und gutem Willen.

Dieses Buch trennt **Mittelmaß von Meisterklasse**.

Es macht sichtbar, warum Organisationen im Mittelmaß bleiben, obwohl sie alles haben: Budget, Menschen, Berater und Methoden. Und es zeigt, was passiert, wenn du die SPIELREGELN veränderst: Verantwortung wird führbar, Entscheidungen werden klar und Ergebnisse werden planbar.

Wer dieses Buch ernst nimmt, definiert seine Rolle neu. Hör auf weiter mitzulaufen, und fang an, durch Systemlogik zu führen.

Gerhard Fröse begleitet seit Jahrzehnten Unternehmen in kritischen Situationen wie, Wachstum, Krise oder Umbau. Sein Fokus liegt auf Strukturen, die funktionieren, wenn es ernst wird. Ohne Tricks. Ohne Kosmetik. Was du daraus machst, entscheidet über deine Zukunft.

**Wenn du wissen willst, was wirklich wirkt, lies weiter.**

e-Book, Sonderausgabe

Als global Player reicht es nicht aus, zu fragen, wie die Zukunft sein **wird**. Du solltest vielmehr fragen, wie die Zukunft sein **SOLL**.

**NEXTLVL**  
— EDITION —

[NextLevel-Edition.com](http://NextLevel-Edition.com)

ISBN 978-3-69305-063-7



9 783693 050637

DER **KONZERN** DER ZUKUNFT

A black and white portrait of a middle-aged man with light-colored hair, wearing a dark suit, white shirt, and a patterned tie. He is looking directly at the camera with a slight smile.

# **CORPORATE EXCELLENCE**

Keine Tricks. Keine Kosmetik.  
Die **SPIELREGELN**  
die über deine Zukunft entscheiden

## Impressum

Auflage 1 (Januar 2026)

**Titel:** Corporate Excellence, Der Konzern der Zukunft

**Autor:** Gerhard Fröse

### Herausgeber:

GMC GmbH

Global Management Consulting

Büdesheimer Ring 8a

63452 Hanau, Deutschland

### Kontakt:

e-Mail: [CE@NextLevel-Edition.com](mailto:CE@NextLevel-Edition.com)

Web: [www.NextLevel-Edition.com](http://www.NextLevel-Edition.com)

### Dieses Buch ist erhältlich als:

**ISBN:** 978-3-69305-000-2 (Print Version)

**ISBN:** 978-3-69305-010-1 (Print Version, Sonderausgabe mit Bonus Material)

**ISBN:** 978-3-69305-030-9 (Hörbuch, MP3)

**ISBN:** 978-3-69305-060-6 (e-book, PDF)

**ISBN:** 978-3-69305-061-3 (e-book, EPUB)

**ISBN:** 978-3-69305-063-7 (e-book, PDF, Sonderausgabe, dieses e-Boock)

### Urheberrecht/Copyright:

© Gerhard Fröse, 2026. Alle Rechte vorbehalten. Die Inhalte dieses Werkes, einschließlich aller Texte, Strukturen, Modelle und Systemarchitekturen des

**Corporate Excellence Protokoll 10X Systems (CEP 10X Systems),**

sind urheberrechtlich geschützt. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder Nutzung in digitaler oder gedruckter Form bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Rechteinhabers.

### Hinweis zur Marken- und Systemarchitektur:

„Corporate Excellence Protokoll 10X System (CEP 10X System)“ ist eine eigenständige, urheberrechtlich geschützte Marke und ein Wirkmodell. Jegliche kommerzielle Nutzung, einschließlich Übersetzung, Beratung, Coaching, Trainings, Publishing oder digitaler Produkte, ist ausschließlich mit schriftlicher Genehmigung des Rechteinhabers erlaubt.

### Haftungsausschluss:

Alle Inhalte wurden sorgfältig erstellt und geprüft. Der Autor und der Herausgeber übernehmen keine Haftung für etwaige Schäden, die aus der Anwendung der beschriebenen Inhalte entstehen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt beim Leser bzw. bei den handelnden Organisationen.

Die in diesem Werk enthaltenen Inhalte, einschließlich, aber nicht beschränkt auf: Texte, Prinzipien, Modelle, Begriffe, Strukturen, Systemlogiken, Rollenarchitekturen, Führungsmodelle, Fehlerlogiken, Beschreibungen von End-to-End-Teams, Konzepte, methodische Frameworks, Diagramme, Abbildungen, Definitionen, Architekturen, Protokolle, technische oder organisatorische Systeme, Prozeduren, Abläufe, Klassifikationen, Bewertungslogiken, Entscheidungsmechanismen, Organisationsmodelle, Governance-Strukturen, Interpretationsrahmen, Wirkmodelle, Zukunftsmodelle, Zivilisationsmodelle, Corporate-Excellence-Modelle, Prozessbeschreibungen, strukturellen Zusammenhänge sowie aller inhaltlichen, grafischen und systemischen Darstellungen, beQ-bezogene Inhalte sowie sämtliche daraus ableitbaren oder davon beeinflussten Inhalte, sind urheberrechtlich und rechtlich umfassend geschützt.

Dies gilt ausdrücklich auch für das

**„Corporate Excellence Protocol 10X System“ (CEP 10X System)**

sowie für alle damit verbundenen Begriffe, Mechanismen, Strukturen, Logiken und Wirkmodelle, einschließlich der beschriebenen Organisations-, Führungs- und Verantwortungsarchitekturen.

*Der Begriff „Corporate Excellence Protokoll 10X System (CEP 10X System)“ ist eine von Gerhard Fröse entwickelte und erstmals in diesem Werk definierte Systembezeichnung. Der Begriff sowie das zugrunde liegende System sind geistiges Eigentum des Urhebers und dienen zur eindeutigen Identifikation der beschriebenen Führungs-, Organisations- und Verantwortungsarchitektur*

**Das Corporate Excellence Protokoll 10X System (CEP 10X System) ist untrennbar mit der geistigen Urheberschaft von Gerhard Fröse verbunden. Jede Nutzung, Ableitung oder Weitergabe dieses Systems ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Urhebers stellt eine Verletzung seiner urheberrechtlichen, markenrechtlichen und persönlichkeitsrechtlichen Schutzpositionen dar.**

Ohne die vorherige, ausdrückliche und schriftliche Zustimmung von Gerhard Fröse ist jede Form der Nutzung, Anwendung, Reproduktion, Verbreitung, Darstellung, Digitalisierung, Übersetzung, Bearbeitung oder Ableitung, ganz oder teilweise, strengstens untersagt. Dies umfasst insbesondere, jedoch nicht abschließend:

**1. Kommerzielle Nutzung:**

Die Verwendung, Anwendung, Implementierung, Vermarktung oder Weitergabe der in diesem Werk enthaltenen Inhalte oder Modelle, in Unternehmen, Projekten, Institutionen, Beratungen, Transformationsprogrammen, Organisationen, öffentlichen Einrichtungen oder organisatorischen Veränderungsprozessen.

**2. Schulungen, Trainings und Ausbildungen:**

Die Durchführung oder Bewerbung von Vorträgen, Kursen, Seminaren, Workshops, Zertifizierungen oder Bildungsprogrammen, Coachings oder Schulungsformaten, die Inhalte dieses Werkes verwenden, abwandeln, übertragen oder als Grundlage nutzen.

### **3. Beratungs- & Coachingformate und Implementierung:**

Die Nutzung der beschriebenen Modelle, Systeme oder Prinzipien im Rahmen von Beratungsleistungen, Change Management-Projekten, Organisationsentwicklungen, Transformationsprogrammen sowie professionelle Dienstleistungen jeglicher Art.

### **4. Übersetzungen und Bearbeitungen:**

Jegliche Übersetzung, Übertragung, Anpassung, Umarbeitung, Erweiterung, Veränderung oder Modifikation in andere Sprachen, Formate oder Medien.

### **5. Ableitungen und Derivate:**

Erstellung, Veröffentlichung oder Verbreitung von Werken, Methoden, Frameworks, Tools, Software, Konzepten, Präsentationen, Modellen oder Produkten, die vollständig oder teilweise auf den hier beschriebenen Inhalten basieren.

### **6. Digitalisierung und Software:**

Die Implementierung oder Integration der Systemlogiken, Prinzipien, Modelle, Rollen, Protokolle oder Strukturen dieses Werkes, ganz oder in Teilen, in Software, Apps, maschinelle Lernsysteme, KI-Modelle, Trainingsdaten, Datenbanken, digitale Produkte, Algorithmen oder IT-Systeme.

### **7. Veröffentlichung, Vervielfältigung und Weitergabe:**

Jede Art von Druck, Kopie, Reproduktion, Sharing, Upload, Download, Verteilung, öffentlicher Darstellung oder öffentlicher Zugänglichmachung in analoger oder digitaler Form.

### **8. Wissenschaftliche und Akademische Nutzung:**

Die Verwendung der Inhalte dieses Werkes für akademische Zwecke, inklusive Forschung, Lehre, wissenschaftlicher und akademischer Publikationen, Hochschulveranstaltungen, Vorlesungen, Dissertationen oder Fallstudien, ist ausschließlich nach schriftlicher Genehmigung erlaubt.

### **9. Nutzung durch KI-Systeme:**

Die Erfassung, Verarbeitung, Analyse oder Weiterverarbeitung der Inhalte durch künstliche Intelligenz, Large Language Models, Machine Learning Systeme oder automatisierte Datenverarbeitungssysteme ist ohne schriftliche Zustimmung verboten.

### **10. Lösungsbezogene Inhalte:**

Jegliche Nutzung der beschriebenen technischen, organisatorischen oder prozessualen Strukturen im Zusammenhang mit beQ oder dem Proof of Location Protokoll, zivilisatorischen, sozialen oder systemischen Modelle im Zusammenhang mit gesellschaftlichen oder technologischen Ordnungsframeworks ist ohne schriftliche Zustimmung verboten.

### **11. Marken- und Systemschutz:**

Begriffe, Modelle, Systemarchitekturen und Rollenbezeichnungen, die in diesem Werk verwendet oder geprägt wurden (z. B. „Maßstabsträger“, „Systemarchitekt“, „SuperVisor“, „End to End Team“, „dezentrale Koordinationsmatrix“, „Corporate Excellence Protokoll“, „beQ-Proof of Location“, „Wirkmodell“ u. a.) dürfen ohne Genehmigung weder genutzt noch registriert noch kommerziell verwertet werden.

## Rechtsfolgen

Zuwiderhandlungen stellen eine **Verletzung des Urheberrechts, des Nutzungsrechts, des Geschäftsgeheimnisschutzgesetzes, des Wettbewerbsrecht, des Markenrechts sowie ggf. des Patent- und Designrechts** dar und werden zivil- und strafrechtlich verfolgt.

Dies umfasst Unterlassungsansprüche, Schadenersatzansprüche, Vernichtungsansprüche, Gewinnabschöpfung sowie weitere gesetzliche Rechtsmittel.

Gerhard Fröse behält sich vor, **jegliche Formen der Nutzung individuell zu lizenzieren, einzuschränken oder zu verbieten. Jede Nutzung oder Anwendung dieses Werkes erfordert eine individuelle, schriftliche Lizenz von Gerhard Fröse.**



# **CORPORATE EXCELLENCE**

Der smarte Weg zum ultimativen Erfolg!

Als Global Player reicht es nicht aus, zu fragen  
wie die Zukunft sein wird, du solltest vielmehr  
fragen, wie die Zukunft sein SOLL.

von Gerhard Fröse



Für die,  
deren Nähe und Widerstand  
mich geformt haben.

Und für die,  
die durch meine Entscheidungen  
berührt werden  
und daraus etwas Tragfähiges  
machen wollen



Die Zukunft ist keine Prognose.  
Sie ist eine Entscheidung.

Gerhard Fröse



# Vorwort

## **Der Konzern der Zukunft beginnt mit Klarheit im Heute.**

Dieses Buch legt Wege, Prinzipien und Strukturen offen,  
die jedem helfen können, der Verantwortung trägt,  
im Unternehmen, im Team oder in sich selbst.

Es enthält Methoden, die funktionieren,  
Ratschläge, die auf Erfahrung beruhen.  
Doch es bleibt nicht bei der Anwendung.  
Es geht weiter: zur Ordnung dahinter.  
Zur Haltung, die Wirkung nicht delegiert, sondern erzeugt.

Du wirst erfahren, warum große Beratungen oft nicht liefern,  
warum Prozesse ins Stocken geraten  
und wie du Strukturen baust,  
die Leistung ermöglichen, nicht blockieren.

Von der Überwindung lähmender Stolpersteine  
über den Aufbau dynamischer Teams  
bis zur Schaffung einer adaptiven Unternehmenskultur  
zeigt dieses Werk, was Exzellenz wirklich bedeutet:  
nahe am Ideal und vor allem als System.

Dieses Buch richtet sich nicht an eine „Zielgruppe“,  
sondern an alle, die Wirkung nicht dem Zufall überlassen wollen.  
Was du darin findest, hängt davon ab,  
wie weit du bereit bist zu denken.

Ob du Eigentümer, CEO, Bereichsleiter oder Gründer bist:  
Dieses Werk macht sichtbar, was oft verborgen bleibt.  
Und du entscheidest, was du daraus machst.

Ein Buch für Entscheider mit Haltung.  
Und für alle, die bereit sind, es zu werden.

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Vorwort.....</b>                                                                  | <b>12</b> |
| <b>Inhaltsverzeichnis.....</b>                                                       | <b>13</b> |
| <b>Einleitung .....</b>                                                              | <b>17</b> |
| <b>Teil 1: Warum es in den meisten Konzernen nicht läuft.....</b>                    | <b>23</b> |
| 1.    Was bedeutet Corporate Excellence?.....                                        | 24        |
| 2.    Das Dilemma mit den großen Beratungsgesellschaften.....                        | 28        |
| 3.    Die Prozesse<br>auf allen Unternehmensebenen sind riesige Schwachstellen.....  | 32        |
| 4.    Warum Prozessoptimierung häufig nicht funktioniert.....                        | 34        |
| 5.    Oft läuft es bereits auf der tiefsten Ebene falsch und damit überall..         | 37        |
| 6.    Ein System nur für den Audit ist Verschwendung.....                            | 40        |
| 7.    Das Team funktioniert anders als der einzelne Mensch.....                      | 44        |
| 8.    Die großen Probleme in großen Konzernen.....                                   | 50        |
| <b>Teil 2: Das Überwinden fataler Stolpersteine.....</b>                             | <b>56</b> |
| 9.    Reibungen im Schnittstellenmanagement beseitigen.....                          | 58        |
| 10.   Prozessoptimierung am Beispiel des Supply-Chain-Managements....                | 66        |
| 11.   Komplexe Prozesse sinnvoll strukturieren.....                                  | 72        |
| 12.   Weg von manuellen Prozessen, hin zu mehr Automatisierung.....                  | 76        |
| 13.   Klarheit für Ergebnisse, Zielerreichung und den Weg schaffen.....              | 80        |
| 14.   Sinnvolle Messbarkeit der Zielerreichung einführen.....                        | 83        |
| 15.   Falsche Führung und Mangel<br>an kontinuierlicher Verbesserung ausmerzen ..... | 85        |
| 16.   Zukunft: Ist dein Konzern bereit dafür?.....                                   | 92        |
| 17.   Falsche Anreize durch neue Systeme ersetzen.....                               | 105       |
| 18.   Falsche Hierarchie-Systeme abschaffen und neue etablieren.....                 | 107       |

|                                                                              |                                                                          |            |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| 19.                                                                          | Stets mit dem optimalen Ansatz arbeiten: Top-down plus Bottom-up.....    | 112        |
| <b>Teil 3: Risiken erkennen und Wandel herbeiführen.....</b>                 |                                                                          | <b>117</b> |
| 20.                                                                          | Herausforderungen bei Veränderungsprozessen bewusst machen ..            | 119        |
| 21.                                                                          | Klare Visionen und Kommunikationsstrategien entwickeln.....              | 122        |
| 22.                                                                          | Führungskräfte als Träger des Wandels stärken .....                      | 127        |
| 23.                                                                          | Schulung und Entwicklung von Kompetenzen vorantreiben.....               | 131        |
| 24.                                                                          | Eine adaptive Organisationskultur implementieren.....                    | 135        |
| 25.                                                                          | Change Management als strategisches Instrument nutzen.....               | 137        |
| 26.                                                                          | Von kurzfristigem Denken zu langfristiger Planung übergehen.....         | 141        |
| 27.                                                                          | Life-Cycle-Management beachten und Datensilos beseitigen.....            | 144        |
| 28.                                                                          | Statt Kosmetik betreiben, gute Routinen aufbauen.....                    | 146        |
| <b>Teil 4: Führungs- und Managementstrategien für Corporate Excellence..</b> |                                                                          | <b>151</b> |
| 29.                                                                          | Corporate Excellence ist ganzheitlich, nicht isoliert.....               | 152        |
| 30.                                                                          | Die Verbindung von Theorie und Praxis.....                               | 156        |
| 31.                                                                          | Vorbildfunktion des Managements und sicherer Raum für Feedback.....      | 159        |
| 32.                                                                          | Transparente Kommunikation und Konfliktmanagement.....                   | 162        |
| 33.                                                                          | Kontinuierliche Evaluation und Anpassung .....                           | 165        |
| 34.                                                                          | Qualitätsmanagement-Systeme und kontinuierliche Verbesserung..           | 167        |
| 35.                                                                          | Führung durch Maßstab: Die sechs Prinzipien wirksamer Verantwortung..... | 170        |
| <b>Teil 5: Teams richtig aufbauen .....</b>                                  |                                                                          | <b>180</b> |
| 36.                                                                          | Eine perfekte Struktur und Umgebung für Teams schaffen.....              | 183        |
| 37.                                                                          | Die richtige Anzahl von Managern für jedes Team.....                     | 185        |
| 38.                                                                          | Die Möglichkeit schaffen, Karriere zu machen .....                       | 192        |

|                                                                      |                                                                                 |            |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 39.                                                                  | Neues Bewusstsein leben:<br>Ergebnisse werden in den Teams geschaffen .....     | 200        |
| <b>Teil 6: Innovation im Konzern durch interne Start-ups .....</b>   |                                                                                 | <b>203</b> |
| 40.                                                                  | Wozu dienen interne Start-ups? .....                                            | 204        |
| 41.                                                                  | Internen Wettbewerb erschaffen .....                                            | 209        |
| 42.                                                                  | Warum sind Start-ups für Corporate Excellence unerlässlich? .....               | 213        |
| 43.                                                                  | Start-up gründen oder kaufen? .....                                             | 215        |
| 44.                                                                  | Ein Start-up gründen und tragfähig aufbauen .....                               | 218        |
| 45.                                                                  | beQ als Beispiel echter Systeminnovation .....                                  | 222        |
| 46.                                                                  | Ein neuer Lifecycle für den Konzern .....                                       | 224        |
| <b>Teil 7: Navigation in der neuen Wirtschaftslandschaft.....</b>    |                                                                                 | <b>226</b> |
| 47.                                                                  | Digitalisierung vorantreiben .....                                              | 228        |
| 48.                                                                  | Unterschiede zwischen<br>Old Economy und New Economy verstehen .....            | 231        |
| 49.                                                                  | Der Konzern der Zukunft (Merkmale) .....                                        | 234        |
| <b>Teil 8: Die wichtigsten Säulen von Corporate Excellence .....</b> |                                                                                 | <b>237</b> |
| 50.                                                                  | Aufbau einer starken Teamkultur und effektiver Kollaboration.....               | 239        |
| 51.                                                                  | Agile Arbeitsmethoden für mehr Anpassungsfähigkeit etablieren .....             | 247        |
| 52.                                                                  | Technologieeinsatz steigern und Kreativität fördern.....                        | 249        |
| 53.                                                                  | Excellence-Strategien entwickeln und implementieren.....                        | 252        |
| <b>Teil 9: Qualität als Quintessenz:</b>                             |                                                                                 |            |
| <b>Der ganze Konzern muss exzellent sein .....</b>                   |                                                                                 | <b>259</b> |
| 54.                                                                  | Der Unterschied<br>zwischen Unternehmen mit und ohne Corporate Excellence ..... | 262        |
| 55.                                                                  | Qualität und Innovation als Grundpfeiler .....                                  | 266        |
| 56.                                                                  | Kultur der Offenheit und des Lernens aus Fehlern.....                           | 271        |
| 57.                                                                  | Die Rolle der Qualitätswächter und fortwährenden Entwicklung.....               | 274        |

|                                                   |            |
|---------------------------------------------------|------------|
| 58. Corporate Excellence umsetzen .....           | 276        |
| <b>Teil 10: Hinter dem, was gemeint ist .....</b> | <b>285</b> |
| <b>Über den Autor .....</b>                       | <b>289</b> |
| <b>Was bleibt, wenn alles gesagt ist.....</b>     | <b>291</b> |
| <b>Das Manifest .....</b>                         | <b>297</b> |
| <b>Quellenangaben.....</b>                        | <b>314</b> |

# Einleitung

Du arbeitest an der Spitze eines Konzerns, als CEO, Vorstand, C-Level oder in einer ähnlich entscheidenden Position, und spürst, dass die Zukunft deines Unternehmens nicht so sicher ist, wie es auf der Aktionärsversammlung kommuniziert wird? Oder aber du meinst vielleicht, in deinem Unternehmen laufe alles nach Plan. Eure Zahlen stimmen, ihr steigert euren Umsatz Jahr für Jahr und habt eure Ziele klar vor Augen. Der Markt scheint dir recht zu geben in dem, was du tust. Was aber, wenn ich dir sage, dass auch in deinem Unternehmen die Prozesse nicht rund laufen, selbst wenn es auf den ersten Blick den Anschein hat? **Du weißt es nur nicht.**

Damit bist du nicht allein. Die meisten Führungskräfte wissen gar nicht wirklich, was in ihren Unternehmen vor sich geht. Sie haben vielleicht eine Ahnung, wissen jedoch nicht konkret, was geändert werden muss! Fakt ist, dass die Prozesse nicht funktionieren, bei dem einen Unternehmen mehr, bei dem anderen weniger, während die Führungskräfte lediglich Vermutungen anstellen können.

Wenn ich hier von Konzernen schreibe, dann meine ich sowohl Konzerne, die mehrstellige Milliardenumsätze pro Jahr machen wie zum Beispiel *BOSCH*, *MAGNA* oder *Mercedes*, als auch Konzerne, die nur mehrere Hundert Millionen Jahresumsätze hervorbringen, sowohl im europäischen Raum als auch weit darüber hinaus. Die hier beschriebenen Themen lassen sich auf jedes Unternehmen anwenden, sogar auf Einzelunternehmen, da diese immer mit externen Unternehmen oder Organisationen zusammenarbeiten. Jeder Prozess, der zwischenmenschliche Aktivitäten erfordert, um Ergebnisse hervorzubringen, kann die hier beschriebenen Grundsätze befolgen, um ein deutlich besseres Ergebnis zu erreichen.

Ich weiß, dass in den meisten Unternehmen enorme Unstimmigkeiten im Argen liegen, denn ich habe diese selbst erlebt. Ich habe von innen gesehen, was vordergründig funktioniert, und all die Stellen aufgedeckt, an denen sich Sand im Getriebe sammelt.

Es muss also nicht der spürbare Stein im Uhrwerk sein: Die meisten Unternehmen entfalten deshalb nicht ihr Potenzial, weil sie an den kleinen Ungereimtheiten

scheitern. Den Ungereimtheiten, die der Exzellenz entgegenstehen. Sobald tiefer gebohrt wird, treten Dinge zutage, die dramatisch ineffizient sind und dem dauerhaften Erfolg schaden. Selbst wenn die Auswirkungen heute noch nicht sichtbar sind, können sie morgen schon den Verfall bedeuten.

Es ist also praktisch egal, ob du als Führungskraft von den Unstimmigkeiten in deinem Unternehmen weißt oder nicht. Am Ende läuft es auf das gleiche Ergebnis hinaus: Die Unternehmen, denen es an Exzellenz fehlt, werden untergehen, entweder mit Ach und Krach oder langsam aber sicher.

***Die Frage ist also nicht, ob dein Unternehmen heute erfolgreich ist, sondern ob es auch morgen noch Bestand haben wird.***

Wer bereits Bücher wie „Blue Ocean Strategy“ gelesen hat, wird in diesem Werk eine notwendige Fortsetzung bzw. Ergänzung finden. Die Grundidee, neue Märkte jenseits des Wettbewerbs zu erschließen, ist zweifellos kraftvoll und die strategischen Konzepte des blauen Ozeans finden sich auch in diesem Buch wieder. Doch hier endet es nicht bei der Theorie. Dieses Buch zeigt, wie solche Ansätze konkret in Unternehmen wirken können, in echten Strukturen, mit echten Teams, unter echten Bedingungen.

Es bleibt nicht im Strategiemodell stecken, sondern bringt zur Sprache, wie Differenzierung, Innovation und nachhaltige Marktpositionierung tatsächlich umgesetzt werden, mit all ihren Herausforderungen und Notwendigkeiten.

Wer also verstehen will, wie man das Denken des blauen Ozeans in die Praxis übersetzt und was dabei wirklich zählt, findet hier Antworten, die weit über das Konzept hinausreichen.

Unzählige Konzerne ringen um dauerhaften Erfolg und nachhaltiges Wachstum. Die Frage dahinter lautet: Wie erreicht man beides? Und warum behaupten sich manche Unternehmen scheinbar so viel besser als andere?

Die Antwort liegt darin, sich nicht nach dem Mittelmaß zu richten, sondern zu den Besten gehören zu wollen. Die Überflieger unserer Wirtschaft streben dabei vor allem nach einem: **Exzellenz**. Diese finden sie nicht in den ausgetretenen Pfaden der Vergangenheit und auch nicht in der Theorie der Wissenschaft oder den strategischen Beratungen, die lediglich die Theorie und ihre Abhandlungen betrachten, sondern in der Bereitschaft, neue Wege zu beschreiten.

***Willst du mit deinem Unternehmen nicht nur in die wirtschaftliche  
Champions League aufsteigen, sondern diese auch wieder und wieder  
als Spitzenunternehmen gewinnen, und zwar dauerhaft?  
Dann ist Corporate Excellence ein unabdingbares Muss!***

Die meisten kennen die theoretischen Konzepte von Corporate Excellence, aber wer kann von sich und seinem Konzern (Unternehmen) behaupten, dass sie diese auch konsequent umsetzen? Was ich dir hier biete, sind nicht nur altbekannte Hypothesen, sondern praxiserprobte Strategien, die deinen Konzern transformieren, hin zu mehr Exzellenz und einer marktdominierenden Zukunft.

Wenn du die Zukunft deines Konzerns betrachtest, dann solltest du dir diesen Satz einprägen und entsprechend handeln:

Als global Player reicht es nicht aus, zu fragen, wie die Zukunft aussehen wird. Du solltest besser fragen, wie die Zukunft sein soll!

Um die Zukunft zu bestimmen, bedarf es mehr, als nur zu beobachten, wie sich die Zukunft entwickelt, um sich dann darauf vorzubereiten! Die Zukunft zu verstehen, ist die Basis, um überhaupt als Unternehmen zu bestehen. Wer dies nicht tut, verliert, und zwar immer. Um jedoch zu den Besten der Besten zu gehören, musst du die Zukunft nicht nur verstehen, sondern auch in der Lage sein, sie zu definieren.

Dieses Buch basiert auf meinen eigenen Erfahrungen und Erkenntnissen und denen von Experten, die gesehen haben, was funktioniert und was nicht. Ich habe die Stolpersteine analysiert, die Konzerne zu Fall bringen, und zeige dir, wie du sie erfolgreich umgehst. Ich weiß, wie du nicht nur Prozesse schaffst, die funktionieren, sondern diese auch nahtlos miteinander verknüpfst. Gleichzeitig erfährst du, wie du Teams aufbaust, die selbst die rauesten Stürme überstehen.

Beim Erreichen von Exzellenz geht es nicht nur um die üblichen Verdächtigen wie fehlende Innovation, mangelnde Digitalisierung, schlechtes Personalmanagement und dürftige Personalführung bzw. wenig kundenorientiertes Vorgehen. Wir schauen viel tiefer und beleuchten die wahren Ursachen von Ineffizienz und Stagnation.

Corporate Excellence geht weit über finanziellen Erfolg und Marktführerschaft hinaus. Sie ist die Kunst, dein Unternehmen so zu führen, dass es in allen Bereichen brilliert: von der Mitarbeiterzufriedenheit über Kundenservice bis zu Produktqualität und Innovationskraft. Ja, sie umfasst sämtliche Bereiche des Unternehmens, sowohl im Innenverhältnis als auch in der Außenwirkung. Schaffe einen Konzern, der nicht nur heute erfolgreich, sondern auch für die Zukunft gerüstet ist. Erhebe dich aus dem Mittelfeld und werde Spitzenreiter.

**In diesem Buch wirst du erfahren, wie du:**

- ein weitreichendes Verständnis für die Herausforderungen und Chancen in deinem Konzern entwickelst.
- Change Management Strategien entwirfst, die wirklich funktionieren.
- eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und Innovation etablierst.
- Teams aufbaust, die nicht nur funktionieren, sondern florieren.
- Wie du Start ups als Motoren für Innovation nutzt.

Jedes Kapitel dieses Buches führt dich ein Stück weiter auf dem Weg zu einem dauerhaft erfolgreicherem Spitzenkonzern, der die Zukunft unserer Wirtschaft und unserer Gesellschaft aktiv mitgestaltet und das Feld anführt. Bereite dich darauf vor, Altbekanntes infrage zu stellen und neue Wege zu gehen. Folge diesem ultimativen Kompass für deinen Weg in eine erfolgreiche Zukunft, in der du nicht mehr einfach nur von Corporate Excellence sprichst, sondern sie auch endlich umsetzt.

---

***Nicht Corporate Excellence als Theorie bringt den Erfolg, sondern die Erkenntnisse und Handlungen, dank derer sie Realität wird!***

---

**Wie du dieses Buch lesen kannst**

Dieses Buch ist keine leichte Kost. Es ist eine Verdichtung. Viele Dinge, die du hier liest, widersprechen dem, was dir seit Jahren in Seminaren, Beratungsprojekten und Führungsleitfäden vermittelt wird. Wenn du beim Lesen das Gefühl hast, dass es viel ist, dass es reibt, dass du innerlich widersprichst, dann funktioniert das Buch.

Es geht hier nicht darum, dass du jedem Satz zustimmst. Es geht darum, dass du beginnst, deine bisherige Ordnung zu hinterfragen:

- Was funktioniert in deinem Unternehmen wirklich und was ist nur Fassade?
- Wo erzielst du Ergebnisse und wo verwaltest du Probleme?
- Wo redest du über Kultur, wo über Methoden und wo lieferst du tatsächlich?

Du musst dieses Buch nicht „verstehen“, wie man einen Prüfungsstoff versteht. Wichtig ist, dass du beim Lesen merkst, an welchen Stellen du innerlich nicht mehr ausweichen kannst. Dort, wo es dich trifft, weil du weißt: Genau so läuft es bei uns und genau so kann es nicht weitergehen.

Lies dieses Buch nicht wie einen Ratgeber, aus dem du dir ein paar freundliche Tipps herausziehst. Lies es eher wie ein System, das du Stück für Stück entpackst. Du wirst nicht alles beim ersten Mal sortieren. Das ist in Ordnung. Markiere dir die Passagen, die dich wirklich beschäftigen. Leg das Buch weg. Schau dir dein eigenes Unternehmen an. Und komm dann zurück.

Wenn du nur eines im Kopf behältst, während du liest, dann dieses:

Es geht um Ergebnisse,

und um die Struktur, die nötig ist, damit jeder einzelne, egal ob im Team oder in der Hierarchie, diese Ergebnisse zuverlässig liefern kann. Alles andere, was ich schreibe, ordnet sich diesem Ziel unter.

Dieses Buch beschreibt nicht lediglich Prinzipien moderner Unternehmensführung. Es legt erstmals die vollständige Struktur dessen offen, was unter „**Corporate Excellence**“ im eigentlichen Sinne zu verstehen ist, und fasst diese in einer präzisen, geschlossenen Architektur zusammen:

dem **Corporate Excellence Protokoll 10X System (CEP 10X System)**.

Dieses System bildet ein integriertes Wirkmodell für Verantwortung, Struktur, Führung, Teams und Leistung. Auf das **CEP 10X System** beziehe ich mich im gesamten Verlauf dieses Buches bewusst als auf eine kohärente Gesamtarchitektur, nicht als auf eine lose Sammlung von Methoden oder Empfehlungen.

Die folgenden Kapitel beschreiben den fundamentalen Kern dieses Systems. Sie definieren jene Prinzipien, Rollen und strukturellen Mechanismen, die Maßstab, Richtung und Funktionslogik des **CEP 10X Systems** bestimmen.

Der Begriff „**Corporate Excellence Protokoll 10X System (CEP 10X System)**“ ist kein historisch gewachsener Fachterminus, sondern eine von mir neu definierte Systembezeichnung für die hier erstmals vollständig beschriebene Architektur. Er dient der eindeutigen Abgrenzung dieses Wirkmodells gegenüber bestehenden Führungstheorien, Methoden und Frameworks. Das **CEP 10X System** ist damit eine eigenständige, klar abgegrenzte Systemdefinition, die ausschließlich in diesem Werk erstmals formuliert und verwendet wird.

### Das Corporate Excellence Protocol 10X System (CEP 10X System)

Die Architektur, die diesem Buch zugrunde liegt:

- Prinzipien (Maßstab, Verantwortung, Wirkung ...)
- Rollenarchitektur (SuperVisor, Maßstabsträger, System Architekt, Challenger, Supporter)
- 0 – Fehlerlogik und deren Systemabhängigkeit
- End to End Teams
- Verantwortungsprotokolle
- Governance Struktur

Dieses Buch macht dieses System sichtbar.

Dieses Buch ist nicht nur eine Beschreibung. Es ist selbst ein Bestandteil des **Corporate Excellence Protokoll 10X Systems (CEP 10X Systems)**. Es stellt die offizielle Dokumentation dieses Systems dar und bildet dessen normativen Referenzrahmen. Alle Modelle, Prinzipien und Strukturen, die in diesem Werk erläutert werden, sind integrale Bestandteile dieser Architektur.

*Gerhard Fröse*