

Jürgen Grieger

..

Ökonomisierung in Personalwirtschaft und Personalwirtschaftslehre

**Theoretische Grundlagen und
praktische Bezüge**

Mit einem Geleitwort von

Prof. Dr. Klaus Bartölke und Prof. Dr. Hans-Gerd Ridder

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	XIX
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen.....	XXI
1 Einleitung: Ansatzpunkte, Felder und Vorgehensweise einer Diskussion von Grundlagen der Personalwirtschaftslehre als Betriebswirtschaftslehre	
Zugänge und Hintergründe, Motivation und Gegenstand der Untersuchung.....	1
Fragestellung und Erkenntnisinteresse: Perspektiven und Potenziale der Personalwirtschaftslehre in ökonomischer Orientierung.....	8
Einige Anmerkungen zur Methode und zur Vorgehensweise.....	14
2 Grundlegung des Untersuchungsrahmens: Okonomisierung in Personalwirtschaft und Personalwirtschaftslehre im Lichte des Theorie-Praxis-Verhältnisses	
Überblick.....	19
2.1 Ökonomische Orientierung der Personalwirtschaftslehre durch Personalökonomik und Human Resource Management: Eine Charakterisierung	
Orientierungen von Praxis und praktische Grundprobleme.....	20
Die These von der Theoriearmut in der Personalwirtschaftslehre und personalökonomische Ansätze ihrer theoretischen Fundierung.....	22
Ökonomische Orientierung der Personalwirtschaftslehre durch Ansätze des Human Resource Managements.....	27
Anwendungsorientierung der Personalwirtschaftslehre als Indikator einer Verknüpfung von Theorie und Praxis der Personalarbeit.....	30
Vorherrschende, erkenntnisleitende Perspektiven: Analyse von Erfolgswirkungen personalwirtschaftlicher Systeme und ökonomische Funktionalität institutioneller Regelungen.....	35

2.2 Okonomisierung als Prozess und Perspektive der Personalwirtschaftslehre

Okonomisierung im Gegenstandsbereich der Personalwirtschaftslehre: Ökonomisches Prinzip, Rationalisierung und Mitunternehmertum.....	40
Okonomisierung als methodischer Fokus der Wissenschaft: Ökonomischer Imperialismus oder Wettbewerb theoretischer Ansätze?.....	45
Okonomisierung: Verwissenschaftlichung und wissenschaftlicher Fortschritt?.....	49
Okonomisierung als Hypothesenkonstrukt und Ausgangspunkt einer Grundlegendiskussion.....	53

2.3 Zur Betrachtungsweise von Theorie und Praxis der Personalwirtschaft

Ein Drei-Ebenen-Modell von Realität, Praxis und Theorie.....	58
Konstruktion des Untersuchungsrahmens: Überlegungen zur Systematisierung von Ebenen und Perspektiven.....	61
Vier Thesen zur Verknüpfung von Ebenen und Perspektiven: Das Verhältnis von Theorie und Praxis als Bezugspunkt einer Grundlegendiskussion.....	65
Einige Anmerkungen zu den Problemen der Vermittlung von theoretischer Stringenz und Praxisrelevanz.....	71

3 Zur gesellschaftlichen Verankerung der Wissenschaft: Wissenschaftstheoretische und wissenssoziologische Betrachtungen von Theorie und Praxis

Überblick.....	77
----------------	----

3.1 Wissenschaftstheoretische Grundüberlegungen als Basis der Kennzeichnung des Verhältnisses von Theorie und Praxis der Personalwirtschaft

Problematisierung: Vermittlungsprobleme zwischen Wissenschaft und Praxis als Ausdruck institutionell bedingter Eigenlogiken.....	78
Der Pluralismus von Ansätzen und Sichtweisen in Personalwirt- schaftslehre und Wissenschaftstheorie als Problem der Bestimmung des Theorie-Praxis-Verhältnisses.....	86
Zum Verhältnis von Theorie und Praxis I: Kritischer Rationalismus.....	90
Zum Verhältnis von Theorie und Praxis II: Sozialkonstruktivismus.....	98

3.2 Zum Problem der Inkommensurabilität differenter theoretischer Grundpositionen in den Sozialwissenschaften

Paradigmen in den Sozialwissenschaften - eine Rekapitulation der Diskussion.....	108
Multiparadigmatismus und Inkommensurabilität: Positionen der Handhabung und Kritik der multiparadigmatischen Perspektive.....	116
Der Ausweg des methodischen Konstruktivismus: Die diskursive Begründung von Geltungsansprüchen als Ideal 'theoretischer Praxis'.....	119

3.3 Wissenschaft in der Gesellschaft: Einige Ansatzpunkte zur Vermittlung von Wissenschaft und gesellschaftlicher Praxis

'Mode' und 'Rhetorik' in der Wissenschaft: Verständigungsorientierung oder Erfolgsorientierung?.....	123
Zur Differenzierung von Gestaltungswissen und Wissenschaftswissen: Das Theorie-Praxis-Verhältnis und die Autonomie der Wissenschaft.....	129
Wissenschaftliches Wissen als soziale Kategorie: Eine Perspektive der Wissenssoziologie.....	133
Kulturell diversifizierte 'Wissenschaftsstile' und die These der rekursiven Stabilisierung von Theorie und Praxis.....	139
Wissenschaft als Stützkonzeption für Sinnwelten zur Legitimierung von Wirklichkeitsansprüchen?.....	143

4 Rationalitätsprobleme der Personalwirtschaftslehre: Funktionale und institutionelle Perspektiven

Überblick.....	146
----------------	-----

4.1 Das Verhältnis von Legitimation und Rationalität als Grundsatzfrage der Personalwirtschaftslehre

Quellen der Legitimation von Personalentscheidungen in Unternehmen und das Verhältnis von ökonomischer und sozio-kultureller Legitimierung.....	147
Ökonomische Rationalität als Basis der Legitimierung von Personalentscheidungen.....	152
Ökonomische Legitimation durch ökonomische Rationalität? Einwendungen gegen das Konzept der instrumentellen Vernunft.....	156
Rationalität als soziale Konstruktion.....	162

4.2 Zur Produktivitätsorientierung der Personalwirtschaftslehre: Rekurs auf das Transformationsproblem

Das Transformationsproblem von Arbeitsvermögen in Arbeit aus betriebswirtschaftlicher Sicht: Ergiebigkeit der menschlichen Arbeitsleistung und die Ambivalenz der Instrumentalisierung von Subjektivität und Eigensinn.....165

Perspektiven der Handhabung des Transformationsproblems:
Verhaltenssteuerung durch Führung und Macht - und ihre Grenzen.....172

Das Transformationsproblem im Lichte der politischen Ökonomie der Organisation: Herrschaft durch Organisation in der 'Organisationsgesellschaft'.....181

4.3 Organisation und Personalwirtschaft in der Gesellschaft: Soziologischer Institutionalismus

Grundgedanken und Annahmen institutionalistischer Ansätze:
Institutionalisierte Überzeugungen und Erwartungen als
Determinanten der Organisationsstruktur.....190

Organisatorische Rationalität als Mythos und kognitiv
begründete Institution der Gesellschaft.....197

Konsequenzen: Isomorphismus, Entkopplung der Aktivitäten
von formalen Strukturen und Vertrauensbildung.....201

Einige Anmerkungen zu Inkonsistenzen, Defiziten und
Potenzialen institutionalistischer Ansätze.....206

5 Die Bedeutung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen für Personalwirtschaft und Personalwirtschaftslehre: Die Konditionen von Gestaltung auf der Makro- und Mesoebene

Überblick.....211

5.1 Zur Berücksichtigung gesellschaftlicher und kultureller Rahmenbedingungen

Gesellschaftlich-kulturelle Einflussfaktoren der Personalwirtschaft als Gegenstand der Personalwirtschaftslehre: Internationales Personalmanagement.....212

Hofstedes 'culture's consequences' und die kulturelle
Unterschiedlichkeit der Personalwirtschaft.....218

Zur Kulturabhängigkeit von Managementkonzepten und
personalwirtschaftlichen Theorien: Grenzen der Übertragbarkeit.....223

5.2 Ökonomische Globalisierung und die 'Sachzwänge' des Systemwettbewerbs: Marktdeterminismus versus politische Intervention

Interjurisdiktioneller Wettbewerb im Lichte der Ordnungstheorie: Deregulierung der Märkte, Gestaltung der Angebotsbedingungen und die 'perverse Selektion' protektionistischer Staatseingriffe.....	231
Der deterministische Zusammenhang zwischen Globalisierung und liberaler Reform als politische Rhetorik und Mythos.....	235

5.3 Differenzierung und Wandel von Institutionen: Zur Bedeutung von Kultur für Wirtschaftssystem und -Verfassung

Wirtschaftsgeschichte als ökonomische Theorie: Institutionen als Determinanten der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von Gesellschaften.....	240
Die Pfadabhängigkeit des Wandels von Institutionen und die kulturelle Einbettung von Gesellschafts- und Wirtschaftsordnungen.....	246
Entwicklungspfade nationaler Kapitalismen: Zur vergleichenden Analyse spezifischer Konfigurationen von Märkten und Unternehmen eBusiness Systems").....	249

5.4 Corporate Governance: Unternehmensführung, Unternehmensverfassung und Mitbestimmung

Beherrschung und Überwachung von Unternehmen: Grundzüge der Diskussion und zwei Sichtweisen des Corporate Governance-Problems.....	257
Markt- und beziehungsorientierte Systeme der Unternehmenssteuerung und -kontrolle.....	260
Zur Kritik des deutschen Systems der Corporate Governance im internationalen Vergleich: Zwei Beurteilungsansätze.....	264

6 Vorbereitende Analysen zur Konstruktion idealtypischer Ansätze: Ziele der Personalwirtschaft und Perspektiven personalwirtschaftlicher Instrumentalisierung

Überblick.....	268
----------------	-----

6.1 Zielbestimmungen als Ausgangspunkt der Systematisierung: Zieldualismus und Zielpluralismus versus Zielmonismus in der Personalwirtschaftslehre	
Grundlegende Annahmen zur Differenzierung der Perspektiven.....	269
Zieldualistische und -pluralistische Orientierungen der Personalwirtschaftslehre: Individuelle, soziale und wirtschaftliche Ziele in Unternehmen.....	271
Zielmonistische Orientierungen der Personalwirtschaftslehre: Ökonomische Interessen eigennützig handelnder Individuen.....	275
Einige Anmerkungen zum normativen Charakter der Positionen.....	278
6.2 Zur Konzipierung konkurrierender Zielsetzungen: Formalisierung und personaltheoretische Basis	
Formalisierung I: Funktionalisierte soziale Ziele (z_{j_s}) als Ausdruck der Dominanz wirtschaftlicher Ziele in der Personalwirtschaft.....	280
Formalisierung II: Nicht-funktionalisierbare soziale Ziele (z^{\wedge_s}) als Ausdruck von Zielkonflikten in der Personalwirtschaft.....	283
Funktionalisierung als Bedingung optimaler Ergiebigkeit und personaler Eigensinn als potenzielle Produktivkraft.....	284
6.3 Perspektiven von Instrumentalisierung: Zur Konstruktion von Shareholder- und Stakeholder-Ansatz der Personalwirtschaftslehre	
Instrumentalbeziehungen als Grundlage der Personalwirtschaft: Basisannahmen.....	293
Zur Konstruktion von Idealtypen: Instrumentalisierung I und Instrumentalisierung II.....	297
Der Zusammenhang zwischen idealtypischen Perspektiven von Instrumentalisierung und theoretischen Ansätzen von Okonomisierung.....	299
Zur Differenzierung von Shareholder- und Stakeholder-Ansatz der Personalwirtschaftslehre.....	301
7 Shareholder-Ansatz der Personalwirtschaftslehre: Die kapitalgeleitete Unternehmenskonzeption als Basis ökonomischer Orientierung	
Überblick.....	305

7.1 Shareholder Value: Orientierung am Marktwert der Unternehmung als ökonomischer Imperativ der Personalwirtschaft

Interessenmonismus und mikroökonomische Analyse als Konstruktionsprinzipien.....	307
Shareholder Value: Konzeptionelle Grundlegung und praktische Bedeutung.....	308
Shareholder Value und Personalwirtschaft: Ansatzpunkte und Konturen eines marktwertorientierten Personalmanagements.....	312

7.2 Grundlagen und Kritik des Shareholder-Ansatzes der Personalwirtschaftslehre

Interessenmonismus: Finanzwirtschaftliche Kalküle als Basis der Fokussierung auf die Wertbeiträge des Personals.....	316
Grundprinzipien personalwirtschaftlicher Gestaltung im Shareholder-Ansatz I: Anreizkompatibilität.....	320
Grundprinzipien personalwirtschaftlicher Gestaltung im Shareholder-Ansatz II: Strategischer 'Fit' und Synergie des Instrumentariums.....	322
Einige Anmerkungen zur Kritik der finanzwirtschaftlichen und personalwirtschaftlichen Basis des Shareholder-Ansatzes der Personalwirtschaftslehre.....	328
Zwischenfazit und weiterführende Überlegungen zur Verfassung der kapitaldominierten Unternehmung.....	339

7.3 Zur Diskussion und Interpretation des Shareholder-Ansatzes als Modell ökonomisch orientierter Personalwirtschaftslehre

Bedingungen der Implementierung von Shareholder Value-Konzepten: Institutionelle Begrenzungen und Mitbestimmung als Problem.....	343
Mitbestimmung im Kontext der Corporate Governance: Zur ökonomischen Problematisierung von Unternehmens- und Betriebsverfassung.....	347
Grundlinien und zentrale Argumente der neueren Diskussion der ökonomischen Effizienz von Mitbestimmung.....	351
Theorie und Praxis des Shareholder-Ansatzes der Personalwirtschaftslehre.....	360

8 Stakeholder-Ansatz der Personalwirtschaftslehre: Das Koalitionsmodell der Unternehmung als Basis ökonomischer Orientierung

Überblick.....367

8.1 Stakeholder-Ansatz als normativer Bezugsrahmen der Unternehmensführung

Interessenpluralismus und Managementansätze als Konstruktionsprinzipien.....369

Von der 'Entpersönlichung' des Eigentums zum Verständnis der Unternehmung als Koalition.....371

Grundlegende Überlegungen zu Konzeptionen und Perspektiven des Stakeholder-Ansatzes I: Strategie und Macht.....377

Grundlegende Überlegungen zu Konzeptionen und Perspektiven des Stakeholder-Ansatzes II: Legitimität von Ansprüchen und Unternehmensethik.....384

Einige Anmerkungen zur normativen Basis des Stakeholder-Ansatzes.....389

8.2 Grundlagen des Stakeholder-Ansatzes der Personalwirtschaftslehre

Interessendualismus oder Interessenpluralismus?.....396

Personalwirtschaftliche Perspektiven: Stakeholder-Agency-Theorie und 'Stakeholder-Value'.....399

Grundprinzipien personalwirtschaftlicher Gestaltung im Stakeholder-Ansatz I: Gerechtigkeit und Partizipation.....411

Grundprinzipien personalwirtschaftlicher Gestaltung im Stakeholder-Ansatz II: Ressourcenorientierung.....423

Zwischenfazit: Zusammenfassung der Argumentation und offene Fragen.....436

8.3 Zur Interpretation und Kritik des Stakeholder-Ansatzes als Modell ökonomisch orientierter Personalwirtschaftslehre

Bedingungen interessenpluralistischer Konzeptionen: 'Stakeholder-Economy'.....444

Überlegungen zur Evaluation interessenpluralistischer Konzeptionen: 'Corporate Social Performance' und 'Firm Financial Performance'.....450

Zum Verhältnis instrumenteller und normativer Grundlagen des Stakeholder-Ansatzes: 'Convergent Stakeholder Theory' oder 'Stakeholder-Forschungstradition'?.....464

Das Transformationsproblem im Lichte instrumenteller und normativer Perspektiven - eine kritisch-konstruktive Würdigung.....475

Theorie und Praxis des Stakeholder-Ansatzes der Personalwirtschaftslehre - das Beispiel Unternehmensethik.....485

9 Okonomisierung - eine Orientierungs- und Entwicklungsperspektive der Personalwirtschaftslehre als Betriebswirtschaftslehre?

Vorbemerkung.....498

Rekapitulation der Argumentation.....500

Zum Potenzial ökonomisch orientierter Personalwirtschaftslehre.....517

Literaturverzeichnis.....523