

Inhaltsverzeichnis

1. ARBEIT UND BEDÜRFNISBEFRIEDIGUNG	11
2. ARBEIT UND BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE	16
3. WAS IST ARBEIT?: DEFINITORISCHE ASPEKTE	20
3.1. Arbeit als umgangssprachlicher Begriff	20
3.2. Arbeit als Last: Ein anthropologischer Zugang	22
3.3. Arbeit als Produktionsfaktor: Zum ökonomischen Arbeits- begriff	24
3.4. Philosophischer Zugang: Arbeit als Daseinserfüllung	26
4. GELDWIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DES BETRIEBES	29
4.1. Die Veränderung menschlicher Arbeit: Von den Frühkultu- ren zur Industrialisierung	29
4.2. Geldgesteuerte Arbeit und Produktionszwänge	38
4.3. Defizite monetär gesteuerter Arbeit	42
4.3.1. Organisationsinterne Defizite	43
4.3.2. Organisationsexterne Defizite	45
1) Verengung auf Waren-Bedürfnisse	45
2) Verengung auf finanzstarke Käuferschichten	47
3) Extern negative Effekte der Produktion	48
4) Extern negative Effekte des Produktes	50
4.4. Gegen Illusionen der Steuerbarkeit: Handlungsstrategische Konsequenzen	52
5. KONZEPTIONELLER WANDEL IN DER GESCHICHTE DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE	59
5.1. Vorgeschichte: Von der Handelskunde zur Werte- diskussion	61
5.2. Gründungsphase: Profitlehre vrs. Gemeinwirtschaftlichkeit	67
5.3. Nationalsozialistische Phase: Das Scheitern der Gemein- wirtschaftlichkeit	71
5.4. Nachkriegsphase: Quantitatives Wachstum und Instrumen- talisierung des »Faktors« Arbeit	80
5.5. Die dritte Generation: Betriebswirtschaftslehre in den 70er und 80er Jahren	86
5.5.1. Spezialisierung und »Allgemeine BWL«	86

5.5.2. Entscheidungs- und systemorientierte Ansätze	89
5.5.3. Erweiterung der Betriebswirtschaftslehre:	97
5.5.3.1. Neue Wirtschaftlichkeit	97
5.5.3.2. Arbeitsorientierte Einzelwirtschaftslehre	100
5.5.3.3. Managementlehre	107
6. BEDÜRFNISORIENTIERUNG ALS ÖKONOMISCHES KONZEPT	113
6.1. Grundzüge der Bedürfnisorientierung	113
6.1.1. Arbeit, Betrieb, Bedürfnisse: Der konzeptionelle Rahmen	113
6.1.2. Bedürfnisse: Inhaltliche Orientierung für betrieb- liche Arbeit	115
6.1.2.1. Bedürfnisgenese	115
6.1.2.2. Unbewußte Bedürfnisse vrs. positive Bedürfnisdefinition	120
6.1.2.3. Legitimation bedürfnisorientierter Ziele	126
6.2. Wissenschaftliche Annäherung an eine Bedürfnis- konzeption	130
6.2.1. Ansätze mit gesellschaftlicher Perspektive	131
6.2.1.1. Hegels bedürfnisorientierte Dialektik	131
6.2.1.2. Subjektive vrs. objektive Wertlehre	133
6.2.1.3. Wert- und Indikatorensysteme als Orientie- rungsrahmen: Menschenrechte, Grund- bedürfnisse und Lebensqualität	136
6.2.2. Ansätze mit betrieb(swirtschaft)licher Perspektive	144
6.2.2.1. Zu einem bedürfnisorientierten Kosten- begriff	146
6.2.2.2. Humanisierung und Qualität des Arbeits- lebens	149
6.2.2.3. Der soziotechnische Ansatz	161
6.2.2.4. Sozialbilanz und Goal Accounting	167
6.2.2.5. Der gebrauchswertorientierte Ansatz	173
7. BEDÜRFNISORIENTIERUNG ALS UNTERNEHMENS- POLITISCHES KONZEPT	183
7.1. Prinzipien einer bedürfnisorientierten Unternehmenspolitik	185
7.2. Bedürfnisorientierte Organisationsentwicklung	203
7.2.1. Formulierung bedürfnisorientierter Unternehmens- leitlinien	203
7.2.2. Betriebsvereinbarung	206

7.2.3. Bedürfnisanalyse	209
7.2.4. Management-Workshop	222
7.2.5. Gemeinsames Komitee	224
7.2.6. Kerngruppen nach dem Lernstattprinzip	226
7.2.7. Publizität	232

Tabelle, Kurzfassungen und Schaubilder

Tabelle:

1) Kommissionsmitgliedschaften im Verband der Hochschul- lehrer für Betriebswirtschaft e.V.	87
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Kurzfassungen:

1) Prinzipien des bedürfnisorientierten Ansatzes	201
2) Bedürfnisorientierte Unternehmensziele	207
3) Bedürfnisorientierte Organisationsentwicklung	238

Schaubilder:

1) Einflußfaktoren der Entwicklung menschlicher Bedürf- nisse	119
2) Bedürfnisse und Verhalten	126
3) »Aushandlung« von Normen der Arbeitsgestaltung	155
4) Unternehmensziele der Deutschen Shell AG	170
5) Reichweite der Unternehmensverantwortung	187
6) Varianten der Organisationsstruktur	197
7) Unternehmung und Umwelt	215
8) Instrumente und Institutionen einer bedürfnisorientierten Unternehmenskonzeption	240

Anhang:

Anhang I : Indikatoren der Sozialbilanz des DGB	244
Anhang II : Produktionslinienmatrix (Öko-Institut)	245
Anhang III: Indikatoren der Qualität des Arbeitslebens – ge- wonnen mit der Delphi-Methode	246
Anhang IV : Beispiel einer Betriebsvereinbarung (General Mo- tors)	251
Anhang V : Humanisierungsziele, Realisierungsmöglichkeiten und Messvorschläge (Neuberger)	252
Anhang VI : Phasenschema des Technology Assessment (Mitre-Corporation)	258

Literaturverzeichnis	259
Sachregister	277