

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Mitarbeiterführung und Ethik.....	1
1 Wertvorstellungen in der Führungspraxis	27
1.1 Wie Vorgesetzte und Mitarbeiter die Situation ihrer Arbeit wahrnehmen	28
1.2 Durch Führungsgrundsätze normiertes Verhalten	41
1.3 Das ökonomische Leistungsprinzip von Führungsgrundsätzen	61
2 Ethik in der Führungsforschung.....	73
2.1 Grenzen einer technokratischen Führungsforschung.....	75
2.2 Führungsstil als Ausdruck wertbewusster Führungsforschung.....	78
2.3 Modell zum Verständnis eines Führungsstils aus Menschengerechtem und Sachgemäßem.....	82
3 Innere Führungsachse: Führungsethik als Grundlagenkritik und konzeptionelle Beratung.....	105
3.1 Ethisches Fragen in Peter Ulrichs integrativer Wirtschaftsethik.....	106
3.2 Ethisches Fragen in Arthur Richs Sozialethik.....	119
3.3 Führungsethisches Fragen als Grundlagenkritik und konzeptionelle Beratung.....	135
4 Politische Kriterien und Maximen der Mitarbeiterführung aus Menschengerechtem.....	151
4.1 Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung.....	152
4.2 Maximen zu den Bedingungsfeldern aus politischer Sicht	175
5 Strategische Maximen der Mitarbeiterführung aus Menschengerechtem und Sachgemäßem	203
5.1 Mitunternehmertum als strategischer Ausdruck der „Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung“	206
5.2 Maximen zu den Bedingungsfeldern aus strategischer Sicht	229

6 Kooperationsgrundsätze als taktisches Instrument der „Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung“	257
6.1 Unternehmungspolitische Integration von Kooperationsgrundsätzen	259
6.2 Vertikale Integration von Kooperationsgrundsätzen	264
6.3 Beratungsprozess zur Entwicklung von Kooperationsgrundsätzen	270
6.4 Inhalte von Kooperationsgrundsätzen der „Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung“	278
Literatur.....	285

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Spannungsfeld zwischen einer führungsethischen vs. führungstechnischen Perspektive.....	14
Abbildung 2:	Vier Bezüge zwischen Führungsethik und Sozialtechnik.....	15
Abbildung 3:	Der grundlagenkritische Reflexionspfad von der Praxis zur Praxis.....	22
Abbildung 4:	Begriffsbestimmung und -abgrenzung der Führungsethik.....	25
Abbildung 5:	Empirische Forschungsprojekte zum Problemfeld „Ethik in der Mitarbeiterführung“ im Vergleich.....	29
Abbildung 6:	Systematik zur Analyse der Arbeitssituation.....	32
Abbildung 7:	Ergebnisse von empirischen Untersuchungen zur Verbreitung von Führungsgrundsätzen.....	42
Abbildung 8:	Untersuchte Führungsgrundsätze.....	45
Abbildung 9:	Forschungsleitende Fragestellungen der empirischen Analyse.....	47
Abbildung 10:	Inhaltliche Übereinstimmung – Bestimmende Faktoren der Beziehung zwischen dem Vorgesetzten und seinen MitarbeiterInnen.....	48
Abbildung 11:	Inhaltliche Übereinstimmung – Bestimmende Faktoren der hierarchischen Gestaltung der Mitarbeiterführung.....	50
Abbildung 12:	Inhaltliche Übereinstimmung – Fokus des verbreiteten Führungsverständnisses.....	51
Abbildung 13:	Inhaltliche Übereinstimmung – Führungsinstrumente und -mittel.....	53
Abbildung 14:	Anforderungen an Vorgesetzte und MitarbeiterInnen.....	55
Abbildung 15:	In den Führungsgrundsätzen normierte Themen, welche spezifische Probleme der Führungskräfte ins Auge fassen.....	57
Abbildung 16:	Die anonyme Macht des Marktes schlägt durch die Unternehmungsführung auf die Situation des arbeitenden Menschen durch.....	71
Abbildung 17:	Begriffsbestimmung und -abgrenzung.....	83
Abbildung 18:	Modell einer wertbewussten Mitarbeiterführung.....	87
Abbildung 19:	Der führungsethische Trichter.....	148
Abbildung 20:	Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung.....	156

Abbildung 21:	Kriterien und Fragen der Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung.....	174
Abbildung 22:	Maximen aus politischer Sicht.....	177
Abbildung 23:	Weisungsbefugnis und aufgabenorientierte Mitarbeiterführung.....	178
Abbildung 24:	Erweiterte Dimensionen des Tätigkeitsspielraums von MitarbeiterInnen nach Ulich.....	195
Abbildung 25:	Politik und Strategie im Vergleich.....	207
Abbildung 26:	Integratives Konzept der Schlüsselkompetenzen.....	214
Abbildung 27:	Typen humaner Leistung.....	219
Abbildung 28:	Vertikale Integration der Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung.....	227
Abbildung 29:	Maximen aus strategischer Sicht.....	230
Abbildung 30:	Marktgemäße Mitarbeiterführung in den Grenzen der Sinnmitte.....	239
Abbildung 31:	Aspekte zur Bewertung der Sozialkompetenz.....	248
Abbildung 32:	Systematik eines Selbst-Controllings.....	254
Abbildung 33:	Der Prozess führungspolitischer Willensbildung.....	260
Abbildung 34:	Vertikale Integration von Kooperationsgrundsätzen durch das Wertschöpfungscenter-Personal.....	265
Abbildung 35:	Stufentheorie nach Oser.....	273
Abbildung 36:	Kooperationsgrundsätze aus Menschengerechtem und Sachgemäßem.....	283