

Univ.-Prof.em.
Dr. Dr.h.c.mult. Eduard Gaugler
Büttemer Weg 32 69493 Hirschberg
Tel/Fax 06201 / 51224

VHB-WK Personalwesen
- Frau Prof.Dr. D. Alewell
- Herrn Prof.Dr. R. Kabst

(je einzeln - per Fax)

18-1-2012

Betrifft: VHB-AG „Dogmengeschichte der BWL“

Liebe Frau Alewell, lieber Herr Kabst,

wie Ihnen vermutlich bekannt ist, hat der Vorstand des VHB im vergangenen Jahr eine AG mit der o.a. Thematik eingesetzt und Herrn Kollegen Dieter Schneider mit deren Leitung beauftragt. Ich habe in dieser AG interimistisch die Moderation der Projektgruppe „Personal“ übernommen.

Bei der ersten Sitzung dieser AG am 28-9-2011 in Mannheim habe ich eine Entwurfsskizze für mögliche Teilthemen zur Bearbeitung in dieser Projektgruppe vorgelegt (Anlage). Die Teilnehmer an dieser Sitzung haben aus meiner Skizze vorrangig zwei Themen für eine geschichtliche Bearbeitung genannt:

- „Betriebliche Personalführung“
- „Mitbestimmung im Betrieb und bei der Unternehmensleitung“

Ferner hat Herr Kollege Müller-Merbach bei dieser Sitzung den Arbeitstitel „Humanität und Menschenführung“ (u.a. mit „Einbeziehung von Gedanken diverser Philosophen in die Personal-BWL“) vorgeschlagen.

Ich habe die Aufgabe übernommen, im Kollegenkreis nach Bearbeitern für diese Themen sowie nach Interessenten für eine Mitwirkung in der Projektgruppe „Personal“ zu suchen.

Die gesuchten Kollegen sind wohl am besten in der Wissenschaftlichen Kommission „Personalwesen“ zu finden. Deshalb bitte ich Sie sehr herzlich um Ihre wohlwollende Unterstützung bei dieser Aufgabe.

Besten Dank für Ihre Hilfe im Voraus und freundlichen Gruß

Ihr



Anlage

Eduard Gaugler

Projektgruppe PERSONAL

(Entwurfsskizze)

1. Personalrelevante Inhalte in der BWL / dabei angewandte wissenschaftliche Methoden / dabei verwendete Theoretische Ansätze / dazu in der BWL vertretene bzw. zitierte Lehrmeinungen („Dogmen“)
2. Zeitrahmen
 - seit Beginn der „neuen“ BWL (1898) bis zur Gegenwart
 - Vorläufer für Bwl-relevante Inhalte im 19. Jahrhundert (seit Beginn der Industrialisierung, Kathedersozialisten etc.)
3. Einzelbeiträge zur Entwicklung personalrelevanter Inhalte in der BWL (Teilthemen, Anzahl und Umfang der Beiträge etc.)
4. Themen für Einzelbeiträge (Auswahl)
 - * Phasen der Personalrelevanz in der BWL (Überblicksbeitrag) (bis ca. 1933, Drittes Reich, 1945-1970, 1970-1990, danach)
 - * Theoretische Personal-Ansätze (siehe u.a. Lehrbuch von W.A. Oechsler: fünf Ansätze)
 - * Personalrelevante Transfers aus Nachbardisziplinen (u.a. aus Arbeits- und Sozialrecht, Psychologie, Soziologie, Arbeitswissenschaften, Nationalökonomie, Wirtschaftsethik, Informatik)
 - * Mitarbeiter-Konzeptionen in der BWL („Leitbilder“) (von laMettrie/F.W.Taylor bis Mitunternehmer-Konzept)
 - * Betriebliche Personalführung (Führungsstile, Mitarbeiter-Motivation, Führungsduale, Führungsmodelle, Führungsgrundsätze etc.)
 - * Funktionen und Organisation des Personalmanagement (Subordinationsquote, Personalabteilung, Personalreferenten, Personalvorstand etc.)
 - * Mitbestimmung im Betrieb und bei der Unternehmensleitung (von der „konstitutionellen Fabrik“ im 19. Jhd. bis zu Betriebsrat, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Arbeitsdirektor)

- 2 -

- * **Aus- und Weiterbildung im Betrieb**
(Duale Berufsausbildung, Duales Hochschulstudium, Weiterbildung)
- * **Personalkosten**
(Personalaufwendungen im Rechnungswesen, Humanvermögensrechnung)
- * **Betriebliche Sozialpolitik**
(Sozialleistungen, Sozialeinrichtungen)
- * **Personalplanung**
(von der Personaleinsatzplanung bis zur Strategischen Personalplanung)
- * **Personalmarketing**
(Personalwerbung, Employer Branding)
- * **Personal-Controlling**
(Personalkennzahlen, HR Scorecard)
- * **Interkulturelles Personalmanagement**
(Migranteneinsatz im Betrieb, Globalisierung des Personalmanagement)

(EG/26-9-2011)

-

Eduard Gaugler

Lehrbuch von **Walter A. Oechsler „Personal und Arbeit“**
8. Auflage München 2006

1.3 Theoretische Ansätze zu Personal und Arbeit ((S.11 - 31))

1.3.1 Produktionsfaktor-Ansatz

(„ökonomischer Ansatz ... basierend auf dem Systementwurf von Gutenberg“)

1.3.2 Verhaltensorientierte Ansätze

(„Human-Relations-Bewegung ... Anreiz-Beitrags-Theorie ... Systemansatz“)

1.3.3 Konfliktorientierte Ansätze

(„Arbeitsorientierte Einzelwirtschaftslehre AOEWL ... emanzipatorische Rationalität“)

1.3.4 Ansätze der Personalökonomik

(„Property Rights Ansatz ... Transaktionskostenansatz ... Principal-Agent-Ansatz“)

1.3.5 Human Resource Management Ansätze

(„Integration von Strategie, Struktur und Human Resource Management“)

S. 30 :

„Als Fazit aus der Darstellung theoretischer Ansätze zu Personal und Arbeit kann festgehalten werden, dass jeder Ansatz aufgrund der unterschiedlichen Bezugsrahmen andere Schwerpunkte setzt. Während in ökonomischen Ansätzen der arbeitende Mensch als Objekt behandelt wird und die Interessen auf einem reibungslos funktionierenden Produktionsablauf liegen, stehen in verhaltensorientierten Ansätzen soziale und psychische Phänomene im Vordergrund, zu deren Erklärung auf Erkenntnisse aus Nachbarwissenschaften zurückgegriffen wird. Schließlich wird in konfliktorientierten Ansätzen auf Interessenskonflikte in Organisationen abgestellt, die es zu erklären und zu gestalten gilt. In Human Resource Management-Ansätzen steht eine ganzheitliche und integrative Betrachtungsweise im Mittelpunkt.

Nach ihrer „Expansions- und Profilierungsphase“ ... kann die Personalwirtschaftslehre damit auf eine stattliche Reihe theoretischer Ansätze zurückblicken. ... Innerhalb der Problembereiche dominieren allerdings verhaltensorientierte Komponenten, während bislang die ökonomischen Bedingungen, unter denen sich menschliche Arbeit vollzieht, vernachlässigt wurden ...“