Inhaltsverzeichnis

1 5	Strukti	ir und Grundprodieme einer Etnik organisationalen Handeins
		instieg: Ressourcenverteilung und unterschiedliche Nutzenkalküle - Investitionen individueller Akteure aufgrund einseitiger Commitments2
1.1	Organ	isationale Handlungen6
	(a)	Organisationale Handlungen als individuelles Handeln in sozialen Strukturen 6
	(b)	Entscheidungen 9
	(c)	Management als Sequenz organisationalen Handelns
1.2	Der al	stuelle Forschungsstand
	(a)	"Rational Choice", Institutionenökonomik, Verhaltensökonomie, Wirtschaftsethik
	(b)	Der Ablauf von Routinen und die Rolle von individuellem Verhalten in organisationalem Handeln
1.3	Disjun	aktive Präferenzen und Verantwortlichkeit
	(a)	Disjunktive Bildung individueller Präferenzen in der Managementsequenz 20
	(b)	Verantwortlichkeit in organisationalen Handlungen
	(c)	Rationale Handlungsorientierung und Kontingenz in komplexen Sozialstrukturen
1.4	Wirts	chaftsethik organisationaler Handlungen29

		alität in Organisationen: Entscheidungen, Routinen und soziale kte als Grundriss einer Theorie organisationalen Handelns	31
2.1	Entso Hand	heidungen und Routinen als Kern der Rationalität organisatorischer lungen	33
	Beispi	iel 1: Entscheidungen und Kommunikationsprozess als organisatorische Handlung in der "Ein-Personen-Firma"	33
	2.1.1	Entscheidungsprozess als Grundelement organisatorischer Handlungen	35
	(a)	Grenzen ökonomischer Rationalitätskonzepte im Umgang mit Entscheidungen	35
	(b)	Rationalität von organisatorischen Entscheidungen unter Interaktionsbedingungen	39
	(c)	Sequenzielle Aspekte von Entscheidungen in Organisationen	
	2.1.2	Individuelle Handlungsrationalität in ökonomischer Sicht als Grundlage organisatorischer Routinen	44
		Etablierung individueller Rationalität in organisatorischen Strukturen	
	(b)	Das organisatorisch "Bessere" als Zielreferenz	46
		Organisation in ökonomischer Sicht: Agency Theorie und Routinen	
	(d)	Ökonomische Handlungsrationalität erweitert durch soziale Kommunikation	51
	2.1.3	Kontextuelle Nutzenorientierung in organisatorischen Handlungen	52
		Verhaltenstheoretische Ergänzung rationalen Handelns	
		Rationalität als Kalkül organisatorischer Interaktionen	
	(c)	Steuerungsmöglichkeiten	57
2.2	Choic	omik organisationaler Handlungen: Die Grenze individueller Rational e Theorie und die Eigenständigkeit des Sozialen	59
	Beispie	el 2: Arbeitsteilige Entscheidungsprozesse als Verlust organisatorischer Zusammenhänge in strukturierten Großunternehmen	59
	2.2.1	Organisationale Kommunikation in institutionenökonomischer Abbildung	62
	(a)	Interaktion und individuelle Handlungsrechte	63
		Zuspitzung individueller Nutzenaspekte als Opportunismus	
	(c)	Rationale Präferenz- und Anreizkoordination in der Vertragstheorie	67
	2.2.2	Organisationale Handlungen und die Rolle individueller Nutzenkalküle	68
	(a)	Ökonomische Integration individueller Handlungsgewohnheiten	69
	(b)	Interaktion und Regelbefolgung erschweren interpersonelle Nutzenvergleiche	71
	(c)	Institutionalisierung individueller Nutzenabwägungen in Organisationen	73
	(d)	Organisatorische Entscheidungen als ergenisationale Handlungen	70

	2.2.3	Organisationale Kommunikation des Sozialen im engeren Sinn: Vertrauen 78
	(a)	Kommunikation der Ressourcenverteilung als Kosten und Preise
	(b)	Wechselbeziehung zwischen Interaktionen, affektiven Handlungen und
		Vertrauen
	(c)	Kommunikation über Vertrauen und Verbindlichkeit
	2.2.4	Dilemmastrukturansatz zur Bestimmung institutioneller Arrangements und
		deren Offenheit
	(a)	Dilemmastrukturansatz als Methodik zur Maßnahmenspezifizierung
	(b)	Steuerungsmöglichkeiten unter organisationalen
		Kommunikationsbedingungen
	(c)	Weiterentwicklung organisatorischer Steuerungsmöglichkeiten: Brüche91
2.3	Disjui	aktive Präferenzen in organisationalen Handlungen94
	Beispie	el 3: Die Symbolik der organisationalen Kommunikation:
		Stellenbeschreibungen und Entscheidungen in Großunternehmen94
	2.3.1	Strukturelemente sozialer Interaktionen: Das Rationalitätsdilemma96
	(a)	Rationalitätsannahmen in Interaktion und Kooperation
	(b)	Dilemmastruktur, soziale Vorteile und Rahmenordnung
	(c)	Heuristik der Interaktionsbetrachtung
	(d)	Handlungsorientierung als Kommunikation: Das "Bessere" und das "Gute" 104
	2.3.2	Disjunktive Präferenzen und subjektives Handlungskalkül
	(a)	Kultur als Basis von Kommunikation und sprachlicher Verständigung
	(b)	Handlungskalkulation und Anteilnahme
		Intentionale Kalkulation der Handlungen in Interaktionen und ihre Grenzen 111
		Subjektives Verständnis sozialer Leitziele
	(e)	Zielbestimmung und Normativität
		Handlungen als Interaktion subjektiver Erfahrungen: Deweys Pragmatismus 118
	(a)	Handlungsstrategie im Ziel-Mittel-Schema
		Handlungen als sozialer Prozess
	(c)	Rückkopplung der Handlungen an subjektive Erfahrung
	(d)	Organisatorisch relevante, individuelle Handlung
2.4	Ration	nalität in organisationalen Handlungen umfasst verschiedene
		ctive Bereiche als Basis normativer Vorstellungen 126

		und Commitments als Kern der Wirtschaftsethik im Management 1	129
3.1	Norm	ativität als Verständigung in organisationaler Kommunikation: bildung und die Erwartung sozialer Bindungsmuster	131
	Beispie	el 4: Loyalität als Investition in die Zukunft: Altana, Mannesmann und Co	131
	3.1.1	Verständigung in sozialen Systemen: Kommunikation, Sprache, sozialer Sinn.	134
	(-)	Gemeinsamer Handlungssinn aus Beobachtung und Nachahmung (Charles Sanders Peirce)	135
		Normativität als Bedeutungsgehalt von Kommunikation und Sprache (Donald Davidson)	136
		$Sympathie\ und\ Loyalit\"{a}t\ als\ Ergebnis\ gemeinsamen\ Lebens\ (Richard\ Rorty)\$	139
	(d)	Instrumentalisierung sprachlicher Bedeutung (John Dewey und Robert Brandom)	142
	3.1.2	Normativität im Prozess von Handlungen und Handlungsfolgenabrechnung	143
	()	Normativität durch Institutionalisierung in der sprachlichen Welt (Jürgen Habermas)	144
		Normativität durch inferentielle Rückschlüsse aus Beobachtungen, sprachlicher Bedeutung und Handlungen (Robert Brandom)	146
	(c)	Der Wille zu zielgerichteten Handlungen und zur Folgenbewertung: Verantwortung und Verantwortlichkeit	149
	3.1.3	Normbildung als Vertrauensbildung in sozialen Bindungsmustern	152
		Werte und Commitments als Kommunikation komplexer Nutzenkalküle	
		Kommunikation als Ausdruck von Wertvorstellungen	
	(c)	Investitionen und Kosten durch Werte in Organisationen	157
3.2		nitments als Kommunikation personaler Bindungsmechanismen im	158
		el 5: Unternehmerische Verantwortlichkeit für Investitionen in Commitments	
	321	Commitments und ihre Bindungsfunktion in organisationalem Handeln	160
		Commitments als dynamische, soziale Praxis	
		Kopplungen mit anderen sozialen Regulativen und Kommunikationssystemen	
		Commitments und ihre Auswirkungen auf Ressourcenallokation und Organisation	
		Commitments als Verträge	
		Commitments, Kooperationsvorteile und Produktion	
		Commitments als Kommunikation	
	(g)	Commitments als Element in Organisationen	168

	3.2.2	Vertrauen als funktionaler Kontext sozialer Bindung	. 170
	(a)	Soziale Bindungsmuster als Regulierung von Vorteilüberlegungen	171
		Vertrautheit – Vertrauen – Handlungen	
	(c)	Vertrauen und Bindungsmuster in Interaktionssystemen	176
		Erinnern und beeinflussen durch Commitments	
	3.2.3	Commitments als Kommunikation über Vertrauen	. 180
	(a)	Kommunikation von Bindungsmustern auf Handlungsebene und Systemebene	180
		Commitments als symbolisch generalisiertes Kommunikationsmedium	
	(c)	Commitments als soziales Regulativ	184
	(d)	Commitments als gezielte Selbstverpflichtung	186
	E4k!L	als Handadla Dis Endada	
3.3		als Heuristik: Die Entdeckung organisationaler erationsmöglichkeiten innerhalb sozialer Funktionsimperative	187
	D		
	Beispi	el 6: Finanzen als Regelbildung der Ressourcenkommunikation	187
	3.3.1	Entdeckung institutioneller Defizite durch organisationales Handeln: Ordnungsethik als Ermöglichung zielorientierter Kooperation	190
	()		
		Moralisches Handeln und seine Erweiterung um Funktionsimperative	
		Ordnungspolitische Strategie und Wettbewerbsstrategie als Teillösung	
		Systemergebnisse haben Vorrang vor individuellen Handlungsergebnissen Die Stabilitätsbedingungen von Moral	
	(a)	Die Stabilitätsoedingungen von Morai	194
	3.3.2	Differenzierung im organisationalen Handlungsverständnis: Spielzüge,	40.
		Spielregeln und Spielverständnis in Dilemmasituationen	
		Differenzen im Spielverständnis als Erweiterung der Ordnungsmoral	196
	(b)	Das "Ordonomische Forschungsprogramm" als Ausgestaltung der Ordnungsregeln von den Individual-Moralen her	198
	3.3.3	Gestaltung organisationaler Handlungselemente: Ethik der Governance	199
		Governance-Ethik als Methodik zum Management kollektiver Identität	
		Neuformulierung der Governance in Netzwerkstrukturen	
	. ,	Wertemanagement, Corporate Citizenship (CC), Corporate Social	201
	(3)	Responsibility (CSR) und gesellschaftliche Verantwortung	202

3.4 Normative Verständigung und Commitments: Soziale Kommunikationsmöglichkeiten zur Lösung wirtschaftsethischer Aufgaben 202

4	Kalkül und Intervention im Management: Individuelle Präferenzen, kommunikative Orientierung und Ethik organisationalen Handelns	205
4.1	Rationalität und Handlungskalkül im Management	207
	Beispiel 7: Kontextbezogenheit in Budgetverhandlungen und Budgetentscheidunge	n208
	4.1.1 Soziale Kontexte als Kommunikationssysteme in Organisationen	211
	(a) Mediensymbolik sozialer Kommunikation	211
	(b) Symbolik von Kommunikationssystemen und ihre regulative Funktion	
	(c) Soziale Querschnittsregulative im Managementmodell	221
	4.1.2 Organisationale Handlungsabläufe im Managementmodell	225
	(a) Ausgangspunkt: Organisatorisches Handlungsmodell	226
	(b) Ökonomische Betrachtung organisationaler Handlungen: Die	
	Managementsequenz und ihre interne kommunikative Abgrenzung	227
	(c) Einzelrationale Entscheidungen als Kern organisationaler Handlungsabläufe.	229
	4.1.3 Soziale Kontexte in organisationalen Handlungen konkret: Die	
	Managementmatrix	231
	(a) Kopplung von Kommunikationsmedien und Handlungsaspekten	
	(a) Ropping von Kommunikationsmedien und Handrungsaspekten	
	(c) Strategische Entscheidungsvorbereitung	
	(d) Organisationale Entscheidung	
	(e) Entscheidungsumsetzung	
	(f) Umsetzungskontrolle	
	(g) Ausgefüllte Managementmatrix	
	(g) Ausgerunte Managementinatrix	230
	4.1.4 Die Dynamik sozialer Kommunikationssysteme bestimmt die rationale Handlungsorientierung im Management	239
	(a) Organisationale Kopplung von individuellen Handlungen und sozialen Strukturen	240
	(b) Die Legitimität sozialer Regulative in ökonomischem Verständnis	243
	(c) Rationaler Umgang mit Kommunikationsprozessen im Management durch	244

.2		ktion, Intervention und Verantwortlichkeit in organisationalen ungen	248
	Beispie	el 8: Mittelständische Unternehmen ohne Stabsabteilungen	248
		Entscheidungen am Schnittpunkt individueller Intentionen und organisatorischer Ziele	251
	(a) (b) (c) (d)	Zielvorstellungen Entscheidungsprozess und Umsetzungskontrolle Die Bewertung von Informationen aus der organisatorischen Umwelt Intentionalität und Interaktion in organisationalen Handlungen	253255
	(e)	Organisationale Handlungen in ökonomischer und spieltheoretischer Betrachtung	259
	4.2.2	Von organisatorischer Nutzenorientierung zu individueller Präferenzorientierung: Rationales Kalkül und Intervention	261
		Organisationales Handeln und inferentielle Festlegung Ablösung eines ganzheitlichen organisatorischen Handlungsverständnisses im Präferenzmodell Systemorientiertes Handlungskalkül im Management	262
		Zuschreibung: Soziale Festlegung absichtsvoller organisationaler Handlungen	265
	(b)	Verantwortlichkeit und Kommunikation Verantwortlichkeit als Widerspruch und Neuorientierung der Kommunikation Verantwortlichkeit im organisatorischen Innenverhältnis	267
	4.2.4	"Inferentielle Abrechnung": Verantwortlich sein und verantwortlich machen von Management und Managern	271
		Warum wird abgerechnet: Die Rolle des vertrauensvollen Umgangs	273
.3	Norm	ative Prozesse und Management: Kalkül und Intervention in referentiellen Kommunikationssystemen	276

Eigenständigkeit des Sozialen unter Systembedingungen, normative Prozesse und sozialer Sinn
Transformation kontingenter Systembedingungen in Handlungsbedingungen
Persönliche Verantwortungsbereiche in organisationalem Handeln
Moral als Verhaltensmuster: Die Bedeutung des Institutionalisierungsprozesses in sozialen Strukturen (Viktor Vanberg)
Institutionalisierungsprozesses in sozialen Strukturen (Viktor Vanberg)
Verhaltenstheoretische Hintergründe regelorientierter Handlungen (Ronald Heiner)
Heiner)
"Imperfect Actors" orientieren sich an Regeln: Vier dynamische Bedingungen 29 haftsethik als Spiel zwischen Normativität und Kommunikation im
haftsethik als Spiel zwischen Normativität und Kommunikation im
Normativität und Intervention im Management
Gestaltung der Kommunikation im Managementmodell mit Commitments 29
"Moral" als Heuristik im Institutionalisierungsprozess
haftsethische Impulse in evolutionären
tionalisierungsprozessen als Präferenzethik
Die Erweiterung der Anreizethik zu einer Präferenzethik
Organisation als Institutionalisierung sozialer Präferenzmuster
Institutionalisierung der Verantwortlichkeit durch Organisationen
Sozialverantwortung der Organisation und interaktive Abrechnungsverfahren 30
thische" im Management und die ökonomische Methodik 30