

Hermann Vogt

Sozialverband Unternehmen

eine Alternative zur arbeitsrechtlichen Mitbestimmungsstrategie?

Zum Problem der Integration von Mitbestimmung und Vermögensbildung der Arbeitnehmer im Sozialverband Unternehmen

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT	
Fachbereich 1	
<u>Gesamtbibliothek</u>	
<u>Betriebswirtschaftslehre</u>	
Inventar-Nr. :	34.043
Abstell-Nr. :	A 40/210
Sachgebiete :	8.1.4
	00303/25

Verlag Paul Haupt Bern und Stuttgart

A Inhaltsverzeichnis

Seite

1.	Einführung: Die Suche nach einer neuen Unternehmensverfassung	1
1.1	Reformobjekt Unternehmen	1
1.2	Die Organisation Unternehmen als Sozialverband	10
1.3	Sozialverband Unternehmen - ein interdisziplinäres Problem	14
1.4	Die angewandte Arbeitmethode	17
1.5	Sozialverband Unternehmen in der Literatur	22
2.	Das Problemfeld	26
2.1	Das Unternehmen als Untersuchungsobjekt	26
2.11	Definition und Abgrenzung	26
2.12	Das Unternehmen als Organisation	29
2.13	Juristische Fixierung	33
2.2	Die handelnden Personen im Unternehmen	40
2.21	Der Unternehmer	40
2.22	Der Kapitalgeber	42
2.23	Der Arbeitnehmer	44
2.3	Das Unternehmen in seinem Bezugsfeld	49
2.31	Interdependenz der Ordnungen in Staat und Wirtschaft	49
2.32	Die Soziale Marktwirtschaft	50
2.33	Der soziale Rechtsstaat	56
2.331	Die politische Ordnung	56
2.332	Der Rechtsstaat	57
2.333	Der Sozialstaat	59
2.334	Zuordnung von Staat und Gesellschaft	64
3.	Die Probleme	66
3.1	Formulierung und Abgrenzung der Einzelprobleme	66
3.2	Macht und Herrschaft im Unternehmen	68
3.21	Begriffliche Fixierung der Macht	68
3.22	Herrschaftsverhältnisse im Unternehmen	71
3.23	Bürokratie und Technokratie	74
3.24	Rechtsnormen und Herrschaftslegitimation im Unternehmen	77
3.3	Zielfindung im Unternehmen	83
3.4	Interessen und Konflikte	90
3.41	Soziale Konflikte in der Theorie	90
3.42	Interessenpluralismus	97
3.43	Wirtschaftsliche Interessen des Unternehmens	101

3.5	Sozial-psychologische Interessen der Personen in der Organisation	103
3.51	Allgemeines	103
3.52	Soziale Schichtung und Interessen	105
3.53	Psychologische Motivationstheorie	107
3.54	Bedürfnisstruktur nach Maslow	110
4.	Problemlösungen	113
4.1	Allgemeines	113
4.2	Arbeitsrecht	114
4.3	Mitbestimmung	118
4.31	Zur Begründung der Forderung nach Mitbestimmung	118
4.32	Zur Begriffsbestimmung	122
4.33	Historische Entwicklung	124
4.34	Betriebsverfassung	128
4.35	Mitbestimmung in speziellen Gesetzen	131
4.351	Montanmitbestimmung	131
4.352	Das Mitbestimmungsgesetz 1976	133
4.36	Zusammenfassung der Mitbestimmungsregelungen	138
4.37	Ansatz zur Kritik	141
4.4	Veränderung der Arbeitsstrukturen und -prozesse	146
4.41	Demokratisierung	146
4.42	Humanisierung der Arbeitswelt	151
4.43	Organisationsentwicklung	162
4.44	Zusammenfassung: Perspektiven einer Strukturveränderung	168
4.5	Materielle Lösungen	170
4.51	Die Diskussion um die Vermögensbildung	170
4.52	Die Primärverteilung	173
4.53	Die Sekundärverteilung	176
4.54	Die betriebliche Gewinnbeteiligung	179
4.55	Zusammenfassung: Die verteilungspolitischen Alternativen	189
4.6	Die Interdependenz der Probleme im Unternehmen und ihre Lösungsansätze	191
5.	Der Sozialverband Unternehmen in der Theorie	192
5.1	Die Grundkonzeption	192
5.2	Leitsätze der christlichen Gesellschafts- lehre zur Wirtschaftsordnung	200
5.21	Zur Funktion der christlichen Gesellschaftslehre	200
5.22	Positionen der christlichen Soziallehre im Problemfeld "Unternehmen und Betrieb"	203
5.221	Der Mensch als zentraler Orientierungspunkt	203
5.222	Solidarität und Subsidiarität als Baugesetz der Gesellschaft	205
5.223	Die Institution Eigentum	206
5.224	Die menschliche Arbeit	210

5.225 Das Unternehmen als Sozialverband	214
5.3 Die ordnungspolitischen Ansätze der CDU	219
5.31 Geschichtliche Entwicklung	219
5.32 Die Hamburger Beschlüsse	224
5.33 Reform des Unternehmensrechts	225
5.34 Das Vermögenspolitische Grundsatzprogramm	228
5.35 Die Einzelansätze in der Zusammenschau	230
5.4 Der Arbeitnehmer als Unternehmensmitglied - das KAB-Modell einer neuen Unternehmensverfassung	233
5.41 Grundlagen und Ziele	233
5.42 Die Organisationsstruktur des Modells	237
5.421 Das Unternehmen als eigene Rechtspersönlichkeit	237
5.422 Die Interessenvertretung der Gruppen	241
5.423 Die materielle Beteiligung der Arbeitnehmer	244
5.424 Unternehmensexterne Auswirkungen des Modells	244
5.43 Konsequenzen des Modells	247
5.44 Das Modell im Spiegel der Kritik	249
5.441 Veröffentlichte Stellungnahmen zum Modell	249
5.442 Kritik zur Modellkritik	254
5.443 Ansätze zur Wertung des Modells	257
5.45 Die Bedeutung des KAB-Modells	264
6. Der Sozialverband Unternehmen in der Praxis:	
Mitarbeiterbeteiligung bei Opel-Hoppmann	266
6.1 Das Unternehmen	266
6.2 Entwicklung des Beteiligungsmodells	267
6.3 Die Betriebsvereinbarung zur Mitbestimmung	273
6.31 Allgemeiner Überblick	273
6.32 Die Arbeitsgruppen	276
6.33 Der Wirtschaftsausschuß	285
6.4 Die Betriebsvereinbarung zur Erfolgsbeteiligung	293
6.5 Die "Stiftung Demokratie im Alltag"	300
6.6 Information und Weiterbildung	307
6.61 Interdependenz von Arbeitnehmerbewußtsein und Mitarbeiterbeteiligung	307
6.62 Ziele partizipativer Bildung	312
6.63 Methoden der Bildungsarbeit: 3-Phasen-Modell: Grund-, Aufbau- und Feedback-Seminar	314
6.64 Ergebnisse und Wirkungen der Gruppenarbeit	321
6.7 Das Führungsstatut	327
6.8 Analyse der Modellauswirkungen	332
6.81 Allgemeine Aussagen zur Wirtschaftlichkeit	332
6.82 Schwierigkeiten in der Praxis	333
6.83 Signifikante Ergebnisse des Modells	336
6.9 Wertung des Gesamtmodells	343

	Seite
7. Sozialverband Unternehmen - eine leistungsfähige Alternative zur arbeitsrechtlichen Mitbestimmungsstrategie	346
8. Anlagen	354
9. Weitere Verzeichnisse	
B Schaubilder	V
C Tabellen	VI
D Anlagen	VII
E Literatur	427
F Namensverzeichnis	481
G Stichwortverzeichnis	485