

Inhalt

Vorbemerkung	11
1. Einleitung: Ausgangspunkte, Vorgehensweise und Schwerpunkte	15
1.1 Ausgangspunkte	15
1.2 Vorgehensweise	18
1.3 Methodik	20
1.4 Entwicklungslinien	24
2. Historisch-programmatische Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland	27
2.1 Historische Ausgangslage gewerkschaftlicher Politik	27
2.2 Wirtschaftsdemokratie der Weimarer Zeit	30
2.3 Entwicklung nach 1945 – Einheitsgewerkschaft und Münchner Grundsatzprogramm von 1949	32
2.4 Vollbeschäftigung und Aufbruchstimmung in den 60er Jahren – Das Grundsatzprogramm von 1963	35
2.5 Humanisierung und Rationalisierung – Das Grundsatzprogramm 1981	37
2.6 Mitbestimmung zwischen Standortwettbewerb, Sozialstaatsabbau und Massenarbeitslosigkeit – Das Grundsatzprogramm 1996	41
2.7 Zusammenfassung	48
3. Strukturelle Bestimmungsgründe für die Entwicklung und Wirkung von Mitbestimmung und Interessenvertretung	51
3.1 Bodenhaftung bewahren durch Berücksichtigung von Umbrüchen: Rahmenbedingungen und Trends	52
3.1.1 Internationalisierung des Wirtschaftens, neue Managementstrategien und Produktionssysteme – Die Standortdebatte	52

3.1.2	Ein neuer Stellenwert von Politik, gesellschaftliche Voraussetzungen wirtschaftlichen Handelns – Die Rolle des Sozialstaats	56
3.1.3	Verschiebungen der Sozialstrukturen, Veränderungen der Wertvorstellungen und Spaltungen der Gesellschaft	59
3.1.4	Verdrängtes Spannungsfeld von Ökonomie und Ökologie	61
3.2	Verknüpfung von Arbeits- und Lebenszusammenhängen zu einer Vollbeschäftigung neuen Typs als zentralem Bezugspunkt für Mitbestimmung und Tarifpolitik	62
3.2.1	Empirische Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen im internationalen Vergleich	63
3.2.2	Für ein neues Verständnis von Arbeit und Beschäftigung – Handlungsorientierungen für ein offenes Modell	69
	– Traditionelle Vollbeschäftigungspolitik allein ist weder sinnvoll noch möglich und kann die Massenarbeitslosigkeit nicht beseitigen	69
	– Zur Vermeidung von Massenarbeitslosigkeit und zur Verbindung von Arbeit und Leben muß der Inhalt von Arbeit für alle neu bestimmt werden	73
	– Ein neues Verständnis von Arbeit und Beschäftigung muß mit konkreten Handlungsorientierungen verbunden werden	74
3.2.3	Stichworte für neue Verknüpfungen: Beschäftigungspolitik, Qualifizierungs- und Arbeitszeitpolitik, betriebliche Umstrukturierungen	77
3.3	Zusammenhang von Partizipation und Demokratisierung, Effizienz und Innovation: Die Wechselbeziehungen zwischen Zielvorstellungen, Gestaltungspotentialen und Wirkungen der Mitbestimmung	82
4.	Institutionen und Ebenen der Mitbestimmung – Verlagerung von Gewichten und Vielfalt der Mitbestimmungspraxis	91
4.1	Arbeitsplatz und Betrieb: Zwischen institutioneller Stabilität und beteiligungsorientierter Dynamik	91
4.1.1	Historische Entwicklung der Betriebsverfassung: Karriere einer Institution	92
4.1.2	Strukturen im Umbruch – Arbeit und Leistung, Betrieb und Produktion im Wandel	96

4.1.3	Folgerungen für Arbeitnehmer, Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften zwischen übergreifender Solidarität und direkter Beteiligung	101
4.1.4	Bedeutung gesetzlicher Regelungen, tariflicher Absprachen und betrieblicher Vereinbarungen	104
4.2	Mitbestimmung in Unternehmen und Konzern: Zwischen formaler Beteiligung und neuen Entscheidungsstrukturen	109
4.2.1	Historische Entwicklung der Mitbestimmung im Unternehmen – ein Teil der deutschen Nachkriegsgeschichte	110
4.2.2	Montanmitbestimmung und Mitbestimmungsgesetz '76: Zwei verschiedene Mitbestimmungskulturen	119
4.2.3	Aufsichtsrat und Arbeitsdirektor: Ziele und Wirklichkeiten	122
	– Aufsichtsrat	123
	– Arbeitsdirektor	131
4.2.4	Unternehmensentwicklung, Gesellschaftsrecht und die Flexibilität vertraglicher Regelungen	147
4.2.5	Unternehmenskultur, Unternehmensethik, Unternehmensverfassung	155
4.3	Außer- und überbetriebliche Mitbestimmung: Die Bedeutung von Regionen, Infrastrukturen und öffentlichen Politikfeldern für die Verknüpfung von Arbeits- und Lebenszusammenhängen zwischen betrieblichem und gesellschaftlichem Wandel	160
4.3.1	Methodische und inhaltliche Probleme – ideologische Blockaden	161
4.3.2	Zwischen punktuellen Politikansätzen, traditionellen Aufgaben und neuen Netzwerken „von unten“	163
5.	Mitbestimmung und Tarifautonomie: Ein Zusammenhang wird erkannt	171
5.1	Historische Entwicklungen und systematische Verknüpfungen im System der industriellen Beziehungen	171
5.1.1	Historische Entwicklung von Mitbestimmung und Tarifautonomie	171
5.1.2	Systematischer Zusammenhang von Mitbestimmung und Tarifautonomie im System der industriellen Beziehungen	175
5.2	Umbrüche und Ungleichgewichte in den Beziehungen zwischen Tarifautonomie und Mitbestimmung	180
5.2.1	Spannungsfelder zwischen flächendeckenden Tarifverträgen und betrieblichen Differenzierungen	181

5.2.2	Ungleichgewichte und Funktionsstörungen bei strukturellen Fragen der Tarifautonomie und Mitbestimmung	188
5.3	Optionen für eine neue Balance des Verhältnisses von Mitbestimmung und Tarifautonomie	196
5.3.1	Folgerungen für das Grundverhältnis von Tarifautonomie und Mitbestimmung	197
5.3.2	Konkretisierungen für die Ausgestaltung von Mitbestimmung und Tarifautonomie – Beispiele aus der Praxis	203
5.3.3	Die unterschätzte Rolle des Staates als Akteur der industriellen Beziehungen	210
5.4	Partizipation und Beteiligung als neue Herausforderungen für Tarif- und Betriebspolitik	217
6.	Prozesse und Akteure von Mitbestimmung und Interessenvertretung – Handlungsorientierungen für ein Management des Wandels	221
6.1	Mitbestimmung als Entwicklungs- und Lernprozeß – von institutionellen Regeln und problembezogenem Handeln	222
6.2	Widerstand, Akzeptanz und Zumutbarkeit schaffen eine Vertrauenskultur – Mitbestimmung und Tarifpolitik wird mit Menschen gemacht	230
6.3	Akteursgruppen der Mitbestimmung, Interessenvertretung und Tarifpolitik	232
6.3.1	Fachliche Qualifikationen, soziale Kompetenzen und politische Orientierungen	233
6.3.2	Betriebsräte und interne Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten	236
6.3.3	Hauptamtliche und externe Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten	247
6.3.4	Die Rolle der Arbeitsdirektoren in den Vorständen	252
6.3.5	Leitende Angestellte in den Aufsichtsräten und Führungskräfte	255
7.	Strukturelle Entwicklungsmöglichkeiten von Gewerkschaften, Mitbestimmung und Tarifautonomie in sozialstaatlichen Zusammenhängen	263
7.1	Unterschiedliche Entwicklungspfade und Konfigurationen von Gewerkschaften, Mitbestimmung und Tarifpolitik	264

7.2	Die unverzichtbare Rolle der Gewerkschaften	272
7.3	Ein neues Leitbild von Solidarität, Arbeit, Beschäftigung und die Rolle des Sozialstaats	280
	Literaturverzeichnis	283
	Verzeichnis der Abbildungen, Tabellen und Übersichten	313