

INHALTSVERZEICHNIS

ABKUERZUNGSVERZEICHNIS.....	VI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	VIII

EINFUEHRUNG.....	1
------------------	---

ZUSAMMENFASSUNG UND UEBERBLICK

1.	Problemstellung und Forschungsziel.....	2
2.	Forschungsleitender Bezugsrahmen.....	3
3.	Verfassungsrelevante Problemfelder von Führungsgrundsätzen.....	4
4.	Informationen zum Untersuchungsfeld und zur Teilnehmerstruktur.....	5

ERSTER TEIL: FUEHRUNGSGRUNDSAETZE UND SOZIALVERFASSUNG - GRUNDLAGEN UND BEZUGSKONZEPT

1.	FUEHRUNGSGRUNDSAETZE - BEGRIFF UND FUNKTIONEN	9
1.1.	Zum Begriff 'Führungsgrundsätze'.....	9
1.2.	Beschreibungs- und Erklärungsperspektiven von Führungsgrundsätzen.....	11
1.3.	Anforderungen an den Inhalt von Führungsgrundsätzen.....	13
1.4.	Wertbasen und Ziele von Führungsgrundsätzen.....	13
1.5.	Zur Kritik an Führungsgrundsätzen.....	15
1.6.	Führungsgrundsätze als Medien der Konsensbildung.....	17
2.	VERFASSUNG - BEGRIFF UND GRUNDPROBLEME	19
2.1.	Verfassungsbegriff und alternative Begriffskonzepte.....	19
2.2.	(Staats-)Verfassung und Unternehmens-/Betriebsverfassung.....	20
2.3.	Mitbestimmung als wesentlicher Schwerpunkt der gegenwärtigen betriebswirtschaftlichen Verfassungsdiskussion.....	22
2.4.	Bezugsebenen der Unternehmensverfassung.....	23
2.5.	Verfassung, Demokratisierung und ökonomische Situation.....	24

3.	FUEHRUNGSGRUNDSAETZE ALS ELEMENT UND INSTRUMENT DER SOZIALVERFASSUNG - EIN BEZUGSRAHMEN.....	26
3.1.	Zum allgemeinen Verfassungsbegriff.....	27
3.2.	Unternehmensverfassung, Betriebsverfassung und Verfassung der Arbeitsgruppe als Bestandteile der Sozialverfassung von Unternehmen	29
3.3.	Führungsgrundsätze und Sozialverfassung.....	32
3.3.1	Regelungsobjekte und -inhalte von Führungsgrundsätzen.....	32
3.3.2	Führungsgrundsätze als Element und Instrument der Sozialverfassung	33
3.3.2.1	Verfasstheitsaspekte von Führungsgrundsätzen - institutionelle Dimension	34
3.3.2.2	Verfasstseinsaspekte von Führungsgrundsätzen - personale Dimension.....	39
3.4.	Zusammenfassung: Dimensionen und Komponenten der Sozialverfassung von Unternehmen.....	41
3.5.	Führungsgrundsätze als institutionelle Dimension einer Verfassung für die Arbeitsgruppe - Struktur des forschungsleitenden Bezugsrahmens	42
3.5.1	Variablenklassen	42
3.5.2	Struktur der Beziehungen zwischen den Variablenklassen bzw. Variablen.....	46

4.	VERFASSUNGSBEZOGENE PROBLEMFELDER VON FUEHRUNGSGRUNDSAETZEN - EINFUEHRUNG IN DIE THEMENSTELLUNG DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG -	47
4.1.	Trägerschaft von Führungsgrundsätzen	48
4.2.	Geltungsbereich von Führungsgrundsätzen.....	50
4.3.	Regelungsinhalte von Führungsgrundsätzen	52
4.4.	Verbindlichkeitsmuster von Führungsgrundsätzen.....	54
4.5.	Umsetzungsgrad und Regelungswirksamkeit von Führungsgrundsätzen.....	56
4.6.	Probleme der Abstimmung von Führungsgrundsätzen mit anderen personalpolitischen Instrumenten.....	58

5.	FORSCHUNGSMETHODISCHES BEZUGSKONZEPT	59
5.1.	Elemente und Grundprobleme des methodischen Konzepts	59
5.2.	Erhebungsinstrumente.....	62
5.2.1	Fallstudien und Expertengespräche	62
5.2.2	Schriftliche Befragung - Inhalt, Aufbau und Struktur	63
5.2.3	Direkte (mündliche) Befragung	68
5.3.	Das Bezugsgruppenkonzept im Rahmen des forschungsleitenden Bezugsrahmens	72
5.4.	Inhaltsanalyse	73

ZWEITER TEIL:

ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNGEN

VORBEMERKUNGEN.....	76
AUSWERTUNGSMETHODEN UND DARSTELLUNGSWEISE.....	77
1. UEBERBLICK UEBER DIE WICHTIGSTEN STRUKTUR-DATEN DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNGEN.....	77
1.1. Beteiligte Unternehmen und Gesprächspartner	77
1.1.1 Schriftliche Befragung	77
1.1.2 Mündliche Befragung.....	81
1.2. Verbreitung und Entwicklungsstand von Führungsgrundsätzen.....	84
1.2.1 Zur Verbreitung von Führungsgrundsätzen.....	84
1.2.2 Zeitpunkt der Einführung von Führungsgrundsätzen.....	85
1.2.3 Entwicklungsstadien von Führungsgrundsätzen.....	88
2. FUEHRUNGSRUNDSAETZE - ERWARTUNGEN UND ERFAHRUNGEN	89
2.1. Die wichtigsten Ergebnisse im Ueberblick.....	89
2.2. Informationsstand und Erfahrungshintergrund.....	89
2.3. Merkmale und Kennzeichen von Führungsgrundsätzen.....	92
2.4. Erste Beschreibung und Beurteilung von Führungsgrundsätzen.....	94
2.5. Zur besonderen Bedeutung der 'Schriftform' von Führungsgrundsätzen.....	100
2.6. Warum Unternehmen nicht mit Führungsgrundsätzen arbeiten.....	101
3. UMSETZUNGSGRAD UND REGULUNGSWIRKSAMKEIT VON FUEHRUNGSRUNDSAETZEN.....	104
3.1. Die wichtigsten Ergebnisse im Ueberblick.....	104
3.2. Zur Umsetzung von Führungsgrundsätzen in die Führungspraxis.....	105
3.3. Zur Regelungswirksamkeit von Führungsgrundsätzen	108
3.3.1 Funktionen von Führungsgrundsätzen und ihre Realisierung	108
3.3.2 Ziele und Auswirkungen von Führungsgrundsätzen	111
3.3.3 Erhöhte Wirksamkeit in grossen Unternehmen.....	114
3.3.4 Ziele und Auswirkungen aus bezugsgruppenspezifischer Sicht.....	115
3.4. Abstimmung der Führungsgrundsätze mit anderen personalpolitischen Instrumenten	120
4. TRAEGERSCHAFT VON FUEHRUNGSRUNDSAETZEN	123
4.1. Die wichtigsten Ergebnisse im Ueberblick.....	123
4.2. Einflussgruppen bei der Entwicklung und Einführung von Führungsgrundsätzen.....	124
4.2.1 Ergebnisübersicht	124
4.2.2 Macht- und Fachpromotoren von Führungsgrundsätzen	126

4.2.3	Entwicklung von Führungsgrundsatzformen und Beteiligte	126
4.3.	Generelle Akzeptanz von Führungsgrundsätzen und Beteiligungswünsche der Bezugsgruppen.....	128
4.3.1	Generelle Akzeptanz	128
4.3.2	Beteiligungswünsche der Bezugsgruppen.....	132
4.4.	Gründe für die Einführung von Führungsgrundsätzen.....	134
4.5.	Führungsgrundsätze als Antwort des Managements auf gesellschaftliche Veränderungsprozesse	135
5.	GELTUNGSBEREICH VON FUEHRUNGSGRUNDSAETZEN.....	137
5.1.	Die wichtigsten Ergebnisse im Ueberblick	137
5.2.	Führungskräfte als wichtigste Zielgruppe von Führungsgrundsätzen.....	137
5.3.	Wahrnehmung des Geltungsbereichs von Führungsgrundsätzen durch die unternehmensinternen Bezugsgruppen.....	138
5.4.	Gründe für die Wahl des Geltungsbereichs von Führungsgrundsätzen.....	140
5.5.	Führungsbeziehungen als inhaltlicher Geltungsschwerpunkt von Führungsgrundsätzen.....	144
5.6.	Idealvorstellungen über den personellen und inhaltlichen Geltungsbereich von Führungsgrundsätzen	146
5.7.	Führungsgrundsätze als 'Führungskräfteverfassung'oder als 'Arbeitsgruppenverfassung'?	148
6.	REGELUNGSINHALTE VON FUEHRUNGS- GRUNDSAETZEN	150
6.1.	Die wichtigsten Ergebnisse im Ueberblick	150
6.2.	Art und Umfang der inhaltlichen Regelungen von Führungsgrundsätzen.....	151
6.3.	Normative Bezugsgrößen der Regelungsinhalte von Führungsgrundsätzen.....	154
6.4.	Zur Bedeutung der Regelungsinhalte von Führungsgrundsätzen.....	155
6.4.1	Die Sichtweise von Anwender-, Planer- und Nichtanwender- Unternehmen.....	155
6.4.2	Sichtweise der Bezugsgruppen	158
7.	VERBINDLICHKEITSMUSTER VON FUEHRUNGS- GRUNDSAETZEN	162
7.1.	Die wichtigsten Ergebnisse im Ueberblick	162
7.2.	Zur Zweckmässigkeit einer rechtsverbindlichen Regelung von Führungsgrundsätzen - allgemeiner Ueberblick.....	163
7.3.	Besonderheiten bei der Zweckmässigkeitseinschätzung rechtsverbindlicher Regelungsformen.....	176
7.4.	Rechtsverbindliche Regelungsformen und Sozialverfassung - ein Resumée.....	177
7.5.	Auswirkungen einer rechtsverbindlichen Regelung von Führungsgrundsätzen.....	178

7.6.	Alternative Formen der Verbindlichkeitsgestaltung von Führungsgrundsätzen.....	179
7.7.	Sanktionspotentiale von Führungsgrundsätzen.....	183
8.	ENTWICKLUNGSSTAND UND PERSPEKTIVEN	
8.1.	Intentionen und Zielvorstellungen bei der Entwicklung von Führungsgrundsätzen.....	185
8.2.	Akzeptanz von Führungsgrundsätzen.....	186
8.3.	Trägerschaft und Geltungsbereich	186
8.4.	Inhaltliche Regelungsschwerpunkte von Führungsgrundsätzen.....	187
8.5.	Alternative Verbindlichkeitsformen von Führungsgrundsätzen	188
8.6.	Wirksamkeit von Führungsgrundsätzen.....	189
8.7.	Idealtypische Entwicklungsperspektiven für Führungsgrundsätze	189
8.7.1.	Profil der idealen Führungsgrundsätze	189
8.7.2.	Das Idealprofil aus Sicht der Bezugsgruppen	195
8.8.	Zur Verfassungsqualität von Führungsgrundsätzen	198
	ANHAENGE	204
	LITERATURVERZEICHNIS.....	228