

# 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.	<b>FUEHRUNGSGRUNDSAETZE - BEGRIFF UND FUNKTIONEN</b> .....	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.	<b>VERFASSUNG - BEGRIFF UND GRUNDPROBLEME</b> .....	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

<b>3.</b>	<b>FUEHRUNGSGRUNDSAETZE ALS ELEMENT UND INSTRUMENT DER SOZIALVERFASSUNG - EIN BEZUGSRAHMEN.....</b>	<b>26</b>
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

<b>4.</b>	<b>VERFASSUNGSBEZOGENE PROBLEMFELDER VON FUEHRUNGSGRUNDSAETZEN - EINFUEHRUNG IN DIE THEMENSTELLUNG DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG - .....</b>	<b>47</b>
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

<b>5.</b>	<b>FORSCHUNGSMETHODISCHES BEZUGSKONZEPT .....</b>	<b>59</b>
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
<b>1. UEBERBLICK UEBER DIE WICHTIGSTEN STRUKTUR-DATEN DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNGEN.....</b>	<b>77</b>
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
<b>2. FUEHRUNGSRUNDSAETZE - ERWARTUNGEN UND ERFAHRUNGEN .....</b>	<b>89</b>
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
<b>3. UMSETZUNGSGRAD UND REGULUNGSWIRKSAMKEIT VON FUEHRUNGSRUNDSAETZEN.....</b>	<b>104</b>
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
<b>4. TRAEGERSCHAFT VON FUEHRUNGSRUNDSAETZEN .....</b>	<b>123</b>
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
<b>5.</b>	<b>GELTUNGSBEREICH VON FUEHRUNGSGRUNDSAETZEN.....</b>	<b>137</b>
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
<b>6.</b>	<b>REGELUNGSINHALTE VON FUEHRUNGS- GRUNDSAETZEN .....</b>	<b>150</b>
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
<b>7.</b>	<b>VERBINDLICHKEITSMUSTER VON FUEHRUNGS- GRUNDSAETZEN .....</b>	<b>162</b>
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
<b>8.</b>	<b>ENTWICKLUNGSSTAND UND PERSPEKTIVEN</b>	
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
	<b>ANHAENGE .....</b>	<b>204</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>228</b>