

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . . .	V
<b>1 Personalpolitik als unternehmerische Funktion</b>	<b>1</b>
<b>2 Personalpolitik im Wandel . . . . .</b>	<b>3</b>
2.1 Wertewandel der Arbeit . . . . .	3
2.1.1 Ursachen des Wertewandels . . . . .	3
2.1.2 Auswirkungen des Wertewandels . . . . .	6
2.2 Realismus in der Führung . . . . .	8
2.2.1 Wesen und Problematik moderner Führung . . . . .	8
2.2.2 Führungsziele und Führungsprinzipien . . . . .	9
2.2.3 Fünf Thesen zu einer realistischen Personalpolitik . . . . .	10
2.3 Personalpolitik und Unternehmenskultur . . . . .	17
2.3.1 Wesen und Bedeutung der Unternehmenskultur . . . . .	17
2.3.2 Personalpolitische Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmenskultur . . . . .	18
2.3.3 Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung . . . . .	19
2.3.4 Entgeltgerechtigkeit . . . . .	26
<b>3 Gestaltungsspielräume unternehmerischer Personalpolitik . . . . .</b>	<b>28</b>
3.1 Rechtliche Grenzen und unternehmerische Möglichkeiten der Personalpolitik . . . . .	28
3.1.1 Staatliche Rahmenbedingungen betrieblicher Personalpolitik . . . . .	28
3.1.2 Tarifpolitik der Zukunft . . . . .	30
3.1.3 Betriebsverfassung als entscheidender Faktor betrieblicher Personalpolitik . . . . .	31
3.1.4 Gestaltungsfreiheiten in der Betriebsverfassung . . . . .	33
3.1.5 System abgestufter Beteiligungsrechte . . . . .	35
3.1.6 Problematik der Ausweitung der Beteiligungsrechte . . . . .	37
3.1.7 Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit . . . . .	39

# Inhaltsverzeichnis

3.1.8	Ermessensspielräume bei der innerbetrieblichen Ko- operation . . . . .	41
3.1.9	Entscheidungsfreiheit in personalpolitischen Grund- satzfragen . . . . .	43
3.2	Betriebliche Personal- und Sozialpolitik und perso- nalwirtschaftliche Rationalität . . . . .	45
3.2.1	Betriebliche Sozialpolitik in der Krise . . . . .	45
3.2.2	Zukunft der betrieblichen Altersversorgung . . . . .	50
3.2.3	Möglichkeiten und Grenzen des Abbaus von Perso- nalzusatzleistungen . . . . .	52
<b>4</b>	<b>Personalpolitik und Mitbestimmung im Unter- nehmen . . . . .</b>	<b>60</b>
4.1	Unternehmensverfassung und Personalpolitik . . . . .	60
4.1.1	Geschichte und Bedeutung der unternehmensverfas- sungsrechtlichen Mitbestimmung . . . . .	60
4.1.2	Wandel der Personalwirtschaft vom sachorientierten zum sozialpolitischen Ressort . . . . .	64
4.1.3	Doppellegitimation der Unternehmensleitung . . . . .	65
4.1.4	Kumulation unternehmensverfassungsrechtlicher und betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmung . . . . .	68
4.1.5	Verstärkter Einfluß der Gewerkschaften . . . . .	71
4.1.6	Erschwerung personalwirtschaftlicher Planungsvor- gänge . . . . .	77
4.1.7	Politisierung und Bürokratisierung der Personal- wirtschaft . . . . .	79
4.2	Der Arbeitsdirektor als Träger unternehmerischer Verantwortung – am Beispiel der mitbestimmten GmbH . . . . .	81
4.2.1	Mitbestimmung in der GmbH . . . . .	81
4.2.2	Anstellungsverträge der Geschäftsführer . . . . .	83
4.2.3	Der Geschäftsführer als Arbeitsdirektor . . . . .	84
4.2.4	Die Amtsführung des Arbeitsdirektors . . . . .	86
4.2.5	Der Kernbereich der Zuständigkeiten des Arbeitsdi- rektors . . . . .	88
	Ausblick . . . . .	91
	Anmerkungen . . . . .	93
	Literaturhinweise . . . . .	94