

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
<i>Felix R. FitzRoy und Kornelius Kraft</i>	
Teil I. Begründung und Auswirkung der Mitarbeiterbeteiligung	9
I. Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg	11
<i>Eduard Gaugler</i>	
1. Grundfragen der Erfolgsbeteiligungssysteme	11
2. Beteiligungsmotive der arbeitgebenden Unternehmen	12
3. Wirtschaftliche Erfolgsgrößen als Basiswerte	15
4. Mitarbeiteranteile am wirtschaftlichen Erfolg	16
5. Verwendung der Erfolgsanteile der Mitarbeiter	19
6. Verbreitung und unternehmenspolitische Bedeutung	21
II. Materielle und immaterielle Mitarbeiterbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland	25
<i>Heinrich Beyer und Michael Lezius</i>	
1. Einführung in die Problemstellung	25
2. Zur Begründung der betrieblichen Mitarbeiterbeteiligung	28
3. Elemente der Mitarbeiterbeteiligung	39
4. Auswirkungen materieller und immaterieller Beteiligungs- modelle – Ergebnisse neuerer empirischer Studien	49
5. Schlußbemerkung	56
III. Mitarbeiterbeteiligung vor dem Durchbruch? Anmerkung zur voraussichtlichen Entwicklung der Kooperations- beziehungen in der Wirtschaft	61
<i>Günther Schanz</i>	
1. Vorbemerkungen	61
2. Mitarbeiterbeteiligung als Element der Unternehmens- verfassung	62

3. Potentielle Schubkräfte der Mitarbeiterbeteiligung	69
4. Schlußbemerkungen	79
IV. Zur ökonomischen Analyse von Mitarbeiterbeteiligungsrechten . .	83
<i>Elke Michaelis und Arnold Picot</i>	
1. Problemstellung	83
2. Property rights-Theorie und Transaktionskostentheorie als Analyseinstrumentarium	85
3. Transaktionskostenkonsequenzen verschiedener Mitarbeiter- beteiligungsrechte	93
4. Einschätzung der Ergebnisse	116
Teil II. Empirische Analyse	129
V. Betriebliche Strategien der Befriedigung von Arbeitnehmer- bedürfnissen – Voraussetzungen und Konsequenzen	131
<i>Wolfgang Scholl</i>	
1. Anlage der empirischen Untersuchung	132
2. Sozio-ökonomische Grundstruktur der Unternehmung	134
3. Arbeitnehmervertreter und Unternehmensleitung als Akteure der Bedürfnisberücksichtigung	137
4. Voraussetzungen für wirksame Partizipation der Arbeitnehmer- vertreter	141
5. Voraussetzungen für wirksames Personal-Marketing der Unternehmensleitung	145
6. Eine Typologie betrieblicher Strategien der Befriedigung von Arbeitnehmerbedürfnissen	150
7. Die Verringerung des betrieblichen Antagonismus als Produktivitätsfaktor	155
VI. Trennung von Eigentum und Verfügungsgewalt und Mitbestim- mung. Empirische Befunde zum Mitbestimmungspotential in eigentümer- und managerkontrollierten Unternehmen	159
<i>Horst Steinmann, Werner Fees und Elmar Gerum</i>	
1. Problemstellung	159
2. Managerherrschaft in der Mitbestimmten Unternehmung	160
3. Empirische Befunde	162
4. Resümee	171

VII. Formen der Arbeitnehmer-Arbeitgeberkooperation und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensleistung und Entlohnung . . .	173
<i>Felix R. FitzRoy und Kornelius Kraft</i>	
1. Einleitung	173
2. Die Formen der Arbeitnehmervertretung	174
3. Die Auswirkungen auf die Produktivität	177
4. Die Auswirkungen auf die Lohnhöhe	190
5. Schlußbemerkung	194
VIII. Mitbestimmung in zeitlicher Perspektive	197
<i>Ergebnisse einer Fallstudie in einem Großbetrieb der Automobilindustrie</i>	
<i>Hans G. Nutzinger, Ulrich Schasse und Volker Teichert</i>	
1. Einleitung	197
2. Forschungsmethoden und Forschungssample	198
3. Die Untersuchungsergebnisse von 1981 im Querschnitts- vergleich	200
4. Mitbestimmung im zeitlichen Vergleich	212
5. Folgerungen für die Mitbestimmungspraxis und -forschung . . .	218
IX. Betriebliche Auswirkungen und wirtschaftspolitische Aussichten .	223
<i>Hans-Günther Guski</i>	
Gesellschaftspolitische Auswirkungen betrieblicher Beteiligungs- praxis	
	223
1. Miteigentümer und Gewerkschaften	224
2. Betriebsräte in Beteiligungsunternehmen	231
3. Die Haltung der örtlichen Gewerkschaften	233
Teil III. Beispiele aus der Praxis	237
X. Das PSI-Modell: Konturen, Erfahrungen und der Versuch einer Beteiligung	239
<i>Dietrich Jaeschke</i>	
1. Voraussetzungen	240
2. Grundzüge des Modells	242
3. Wirtschaftspolitische Bedeutung	248
4. Betriebliche Auswirkungen	252
5. Die Sicht der Mitarbeiter	256

XI. Das Strukturprofil – eine Diskussionsgrundlage für die Auswirkungen von Modellen der Mitarbeiter-Beteiligung	259
<i>Hans J. Schneider</i>	
1. Strukturprofil und seine Elemente	259
2. Einzelbestandteile (Elemente) einer Theorie der Auswirkungen von Beteiligungsmodellen	261
3. Verflechtungen zwischen den Profilen	267
Teil IV. Theoretische Untersuchungen	269
XII. Individueller Arbeitseinsatz in Selbstverwaltungs-, Gewinnbeteiligungs- und kapitalistischen Unternehmen	271
<i>Ernst Fehr</i>	
1. Effizienz und Status Quo	271
2. Hauptmerkmale von SVU, GBU und KU	274
3. Der Arbeitseinsatz in kapitalistischen Unternehmen	274
4. Der Arbeitseinsatz in selbstverwalteten Unternehmen	286
5. Zusammenfassung	292
XIII. Die Evolution kapitalistischer und laboristischer Unternehmungen als Prozeß der Selbstorganisation	295
<i>Thomas Eger und Peter Weise</i>	
1. Einleitung	295
2. Evolutionsvorteile der kapitalistischen Unternehmensorganisation	296
3. Unternehmungsevolution als Selbstorganisation	306
XIV. Kommentar zu T. Eger und R. Weise: „Die Evolution kapitalistischer und laboristischer Unternehmungen als Prozesse der Selbstorganisation.“	317
<i>Eckehard J. Häberle</i>	
XV. Kritik und Neubegründung der Mitbestimmung	324
<i>Otfried Kießler</i>	
1. Methodische Vorbemerkung	324
2. Kritik der Mitbestimmung	326
3. Die neue Wirklichkeit der Wirtschaft	328
4. Das zentralen Problem	331

Inhaltsverzeichnis	IX
5. Isolation oder Selbstisolation der Wirtschaft	333
6. Neubegründung der Mitbestimmung	336
7. Mitbestimmung und produktives Entwicklungspotential	339
8. Mitbestimmung und Wissenschaft	342
Biographische Notizen	347