

INHALTSVERZEICHNIS

=====

	Seite
1. EINLEITENDES VORWORT	1
2. PROBLEMSTELLUNG	2
3. BEGRIFFLICHE STANDORTBESTIMMUNG	4
3.1 Der Begriff des leitenden Angestellten	5
3.2 Abgrenzungsmerkmale gegenüber anderen sozialen Gruppen	7
3.2.1 Leitende Angestellte und Unternehmerschaft	7
3.2.2 Leitende Angestellte und Arbeitnehmerschaft	10
3.3 Abgrenzungsmerkmale gegenüber benachbarten Personenkreisen	13
3.4 Leitende Angestellte als "Faktor Disposition", als "Dritte Kraft"	15
4. DIE STELLUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN IN BETRIEB UND UNTERNEHMEN	18
4.1 Die leitenden Angestellten in der Hierarchie der formalen sozialen Organisation	19
4.2 Die leitenden Angestellten in der Autoritäts-hierarchie	20
4.3 Die leitenden Angestellten in der sozialen Betriebshierarchie	22
4.4 Die leitenden Angestellten in den unternehmerischen Funktionsbereichen	24
4.5 Der Status der leitenden Angestellten	26
4.5.1 Das Statussystem	27
4.5.2 Das Bedürfnis nach Anerkennung	27
4.5.3 Die Veränderungen im sozialen Status und deren Auswirkungen	28

4.6	Die betrieblichen und industriellen Konflikte der leitenden Angestellten	29
4.6.1	Konfliktursachen bei leitenden Angestellten	30
4.6.2	Konfliktregelungen bei leitenden Angestellten	32
4.7	Die Einordnung der leitenden Angestellten in betriebliche Herrschafts- und Machtstrukturen	33
4.7.1	Die Macht- und Herrschaftsbefugnisse der "Manager", der "organisierten Intelligenz"	34
4.7.2	Ansatz eines "konstitutionellen Typs" der betrieblichen Herrschaft: Demokratisierung durch Legitimation	35
4.8	Karriere und Zufriedenheit der leitenden Angestellten	36
4.8.1	Leistungen und Erfolgserlebnisse bei leitenden Angestellten	37
4.8.2	Besondere Erfahrungen und Kenntnisse der leitenden Angestellten	39
4.8.3	Materielle Besserstellungen der leitenden Angestellten	40
4.8.4	Privilegien der leitenden Angestellten	41
4.8.5	Soziale Sicherheit der leitenden Angestellten	41
4.8.6	Betriebliche Altersversorgung der leitenden Angestellten	43
4.9	Gruppentendenzen in den Großbetrieben	44
4.9.1	Das Selbstverständnis der leitenden Angestellten	45
4.9.2	Sprecherausschüsse: Das Problem der Interessenvertretung der leitenden Angestellten	46
4.9.3	Die Forderung der leitenden Angestellten nach Mitbestimmung	48
5.	DIE RECHTLICHE STELLUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN	50
5.1	Die leitenden Angestellten in der Betriebsverfassung	51

5.1.1	Die leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz von 1952	52
5.1.2	Die leitenden Angestellten im Betriebsverfassungsgesetz von 1972	54
5.2	Die leitenden Angestellten im Mitbestimmungsgesetz	60
5.3	Die leitenden Angestellten im Kündigungsschutzgesetz	62
5.4	Die leitenden Angestellten im Aktiengesetz	64
5.5	Die leitenden Angestellten in der Arbeitszeitordnung	66
5.6	Die aus diesen Gesetzen resultierenden speziellen Probleme der leitenden Angestellten in der betrieblichen Praxis	67
6.	DAS TAUZIEHEN UM DIE LEITENDEN ANGESTELLTEN UND IHRE KONSEQUENZEN FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS	70
6.1	Die leitenden Angestellten aus der Sicht der politischen Parteien	70
6.1.1	Die Verweigerungsstrategie der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands	71
6.1.2	Das Bemühen der Freien Demokratischen Partei um die leitenden Angestellten	73
6.1.3	Die leitenden Angestellten aus der Sicht der Christlich Demokratischen Union Deutschlands	74
6.2	Die leitenden Angestellten aus der Sicht der Gewerkschaften	76
6.2.1	Angestellte in Leitungsfunktionen aus der Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes	76
6.2.2	Leitende und wissenschaftliche Angestellte aus der Sicht der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft	79
6.3	Die Standortbestimmung der leitenden Angestellten aus der Sicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	80
6.4	Die Standortbestimmung der leitenden Angestellten nach Auffassung der Union der Leitenden Angestellten	82

	Seite
7. ERFASSUNG UND ZUORDNUNG DER LEITENDEN ANGESTELLTEN: EINE BETRIEBLICHE, INDUSTRIELLE UND POLITISCHE MACHTFRAGE	85
8. ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN	90
LITERATURVERZEICHNIS	94
1. Lehrbücher, Kommentare und Handbücher	
2. Einzelschriften, Aufsätze und sonstige Quellen	
Anhang	107
1. Fragenkatalog zur Feststellung des Merkmals "Gegnerbezug" bei leitenden Angestellten am Beispiel eines Hauptabteilungsleiters im Bereich des Personal- und Sozialwesens	
2. Fragenkatalog zur Feststellung des Merkmals "Wahrnehmung unternehmerischer (Teil-) Aufgaben" bei leitenden Angestellten am Beispiel eines Justitiars einer Rechtsabteilung	
ERKLÄRUNG	120