

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VII
I. Einführung in den Problemkreis	1
1. Industrielle Arbeitsbeziehungen unter dem Aspekt des sozialen Wandels	1
2. Sozialer Wandel als Herausforderung für industrielle Arbeitsbeziehungen - eine Trendanalyse Koreas und die damit verbundene Problembestimmung	6
2.1 Vorbemerkung	6
2.2 Arbeitsbeziehungen in der Dorfgemeinschaft	7
2.3 Arbeitsbeziehungen und ihre Probleme in der Industriegesellschaft	9
2.3.1 Änderung der Berufsstruktur und des Arbeitslebens	9
2.3.2 Änderung der Kultur und des Bildungsniveaus	11
2.3.3 Änderung des Wertsystems	13
2.3.4 Änderung der betrieblichen Unternehmensanforderungen	14
3. Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	16
II. Partizipation als instrumentelle Grundlage zur Problemlösung	18
1. Zum Begriff Partizipation	18
1.1 Vorbemerkung	18
1.2 Elemente der Partizipation	19
1.3 Definition der Partizipation	31
2. Ansätze der Partizipation	32
2.1 Ökonomische Ansätze der Partizipation	32
2.1.1 Partizipation im Human-Relations-Ansatz	33
2.1.2 Partizipation im Human-Resources-Ansatz	35
2.2 Demokratische Ansätze der Partizipation	37
2.2.1 Partizipation im direkten Demokratieansatz	37
2.2.2 Partizipation im repräsentativen Demokratieansatz	39
3. Instrumentelle Aspekte der Partizipation und ihr Bezug zur Untersuchung	41
III. Analyse der koreanischen Mitbestimmung und ihr Beitrag zur Problemlösung	42
1. Mitbestimmung: Wesen und Begründung	42
2. Grundlagen der koreanischen Mitbestimmung	43

2.1 Das Mitbestimmungsmodell	43
2.1.1 Konsultationssystem und Verhandlungssystem: ein duales Modell	43
2.1.1.1 Inhalt und Entwicklungsgeschichte	43
2.1.1.2 Zielrichtung und Organisation	46
2.1.1.3 Interessenschwerpunkte und Abhängigkeiten	48
2.1.2 Das Konsultationssystem als Ansatzpunkt zur Problemlösung	50
2.2 Historische Entwicklung der Mitbestimmung	51
2.2.1 Mitbestimmung aus gesellschaftlich-kultureller Sicht	51
2.2.2 Rechtliche Entwicklung der Mitbestimmung	54
2.3 Bedeutung der Mitbestimmung	60
3. Mitbestimmungsanalyse nach dem Konsultationssystem	62
3.1 Grundsätze der Mitbestimmung	62
3.2 Institutionelle Analyse	63
3.2.1 Konsultationsrat	63
3.2.2 Ausschuß für persönliche Probleme	70
3.2.3 Zentralkonsultationsrat	71
3.2.4 Industriekommissionen	72
3.3 Beteiligungsrechte	73
3.3.1 Individualrechte der Arbeitnehmer	73
3.3.2 Beteiligungsrechte des Konsultationsrats	73
3.4 Ausgewählte Befunde zur Praxis des Konsultationssystems	76
4. Beitrag des Konsultationssystems	80
4.1 Identifikation und Integration der Arbeitnehmer	80
4.2 Demokratie in Unternehmen	84
4.3 Selbstverwirklichung und Individualrecht der Arbeitnehmer	86
4.4 Mobilisierung der Arbeitskräfte	88
5. Zwischenergebnis	89
V. Analyse der deutschen Mitbestimmung und ihr Beitrag zur Problemlösung	93
1. Grundlagen der deutschen Mitbestimmung	93
1.1 Das Mitbestimmungsmodell	93
1.2 Historische Entwicklung der Mitbestimmung	94
1.2.1 Ideologische Hintergründe	94
1.2.2 Gesetzliche Entwicklung	97
1.3 Gegenwärtiger Stand der Mitbestimmung	102
1.3.1 Überblick zu den Mitbestimmungsgesetzen	102
1.3.2 Mitbestimmungsgesetze zur Unternehmensmitbestimmung	103
1.3.3 Mitbestimmungsgesetze zur Betriebsmitbestimmung	105

2. Analyse der Unternehmensmitbestimmung	106
2.1 Unternehmensmitbestimmung: Begriff und Begründungen	106
2.2 Institutionelle Analyse	109
2.2.1 Das Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951	109
2.2.2 Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz von 1956	111
2.2.3 Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952	113
2.2.4 Das Mitbestimmungsgesetz von 1976	114
2.3 Beteiligungsrechte	117
2.3.1 Vorbemerkung	117
2.3.2 Beteiligungsrechte auf der Ebene des Aufsichtsrats	117
2.3.3 Beteiligungsrechte auf der Ebene des Vorstandes	119
3. Analyse der Betriebsmitbestimmung	122
3.1 Betriebsmitbestimmung: Begriff und Begründungen	122
3.2 Betriebsmitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972	123
3.2.1 Mitbestimmungsgrundsätze	123
3.2.2 Institutionelle Analyse	126
3.2.2.1 Betriebsrat	126
3.2.2.2 Weitere Mitbestimmungsorgane	130
3.2.3 Beteiligungsrechte	135
3.2.3.1 Individualrechte der Arbeitnehmer	135
3.2.3.2 Beteiligungsrechte des Betriebsrats	136
3.3 Betriebsmitbestimmung nach dem Sprecherausschußgesetz von 1989	141
3.3.1 Mitbestimmungsgrundsätze	141
3.3.2 Institutionelle Analyse	141
3.3.2.1 Sprecherausschuß	141
3.3.2.2 Weitere Mitbestimmungsorgane	145
3.3.3 Beteiligungsrechte	147
3.3.3.1 Individualrechte der leitenden Angestellten	147
3.3.3.2 Beteiligungsrechte des Sprecherausschusses	147
4. Beitrag der deutschen Mitbestimmung zur Problemlösung	150
4.1 Das deutsche und koreanische Mitbestimmungsmodell im Vergleich	150
4.2 Beitrag der Unternehmensmitbestimmung	154
4.3 Beitrag der Betriebsmitbestimmung	157
4.3.1 Beitrag nach dem Betriebsverfassungsgesetz	157
4.3.2 Beitrag nach dem Sprecherausschußgesetz	163
5. Zwischenergebnis	166
V. Partizipative Führung als außerrechtliche Alternative zur Problemlösung	167
1. Das Ungenügen der Mitbestimmung	167

2. Grundlagen zur partizipativen Führung	168
2.1 Zum Begriff "partizipative Führung"	168
2.2 Empirische Ergebnisse	171
2.2.1 Partizipative Führung und Zufriedenheit	171
2.2.2 Partizipative Führung und Leistung	172
2.3 Determinanten des partizipativen Führungsergebnisses	174
2.3.1 Psychosystem als Hauptdeterminante	176
2.3.2 Partizipationsbereitschaft	177
2.3.3 Partizipationsfähigkeit	178
2.4 Ein hypothetisches Wirkungsgefüge	180
3. Ansätze der partizipativen Führung zur Problemlösung	180
3.1 Überblick zu den Führungsansätzen	181
3.2 Interaktionale Ansätze	181
3.2.1 Eindimensionale Konzeption	183
3.2.2 Mehrdimensionale Konzeption	184
3.2.3 Führungsformen in koreanischen Unternehmen	186
3.3 Strukturelle Ansätze	186
3.3.1 Organisationsstrukturen in koreanischen Unternehmen	187
3.3.2 Das Modell der überlappenden Gruppen	189
3.3.3 Das "Colleague"-Modell	191
3.3.4 Das Modell der ergänzenden Teamvermaschung	192
3.3.5 Das Modell der "Task-Force"	194
3.3.6 Das Modell der teilautonomen Arbeitsgruppen	196
VI. Ergebnis	199
Konsultationsratsgesetz	205
Literaturverzeichnis	

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1	: Interdependenzbeziehung zwischen industriellen Akteuren und gesellschaftlicher Umwelt	4
Abb. 2	: Aktuelle Arbeitsbeziehungen in Korea	15
Abb. 3	: Probleme der Arbeitsbeziehungen in Korea	16
Abb. 4	: Elemente der Partizipation und ihre Variable	31
Abb. 5	: Wirkungszusammenhang der Partizipation im Human-Relations-Ansatz	33
Abb. 6	: Wirkungszusammenhang der Partizipation im Human-Resources-Ansatz	36
Abb. 7	: Das gewünschte Verhältnis zwischen dem Konsultations- und dem Verhandlungssystem	50
Abb. 8	: Charakteristik von Verhandlungs- und Konsultationssystem	50
Abb. 9	: Allgemeine Eigenschaften der Mitbestimmung	62
Abb. 10	: Eigenschaften koreanischer Mitbestimmung nach dem Konsultationssystem	62
Abb. 11	: Charakteristika der Mitbestimmungsorgane nach dem KRG	73
Abb. 12	: Mitberatungsgegenstände des Konsultationsrats	74
Abb. 13	: Informationsgegenstände des Konsultationsrats	75
Abb. 14	: Das empirische Ergebnis der Mitbestimmungsintensität	79
Abb. 15	: Das empirische Ergebnis der Beurteilung des Konsultationssystems	80
Abb. 16	: Beitrag und Grenzen des Konsultationssystems zur Integration und Identifikation	84
Abb. 17	: Beitrag und Grenzen des Konsultationssystems zur Gleichberechtigung und Interessenharmonisierung	86
Abb. 18	: Beitrag und Grenzen des Konsultationssystems zur Selbstverwirklichung und zum Individualrecht	88
Abb. 19	: Beitrag und Grenzen des Konsultationssystems für die Mobilisierung der Arbeitskräfte	89
Abb. 20	: Überblick über die Mitbestimmungssystematik im Bereich privatwirtschaftlicher Unternehmen in Deutschland	94
Abb. 21	: Überblick zu den Mitbestimmungsgesetzen	102
Abb. 22	: Geltungsbereich der gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen auf der Unternehmensebene	104

Abb. 23 :	Unternehmensmitbestimmung nach dem Montan-MitbestG 1951 (am Beispiel eines Unternehmens mit 11 Aufsichtsratsmitgliedern)	110
Abb. 24 :	Unternehmensmitbestimmung nach dem MontanErgG 1956 mit dessen Novelle von 1988 (am Beispiel eines Konzernunternehmens mit 15 Aufsichtsratsmitgliedern)	113
Abb. 25 :	Unternehmensmitbestimmung nach den §§ 76 ff. des BetrVG 1952 (am Beispiel einer AG mit weniger als 2 000 Arbeitnehmern)	114
Abb. 26 :	Unternehmensmitbestimmung nach dem MitbestG (am Beispiel eines Unternehmens mit mehr als 20 000 Arbeitnehmern)	117
Abb. 27 :	Wahlvorschläge zum Betriebsrat	128
Abb. 28 :	Betriebsausschuß und weitere Ausschüsse	129
Abb. 29 :	Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei allgemeinen Personalmaßnahmen	139
Abb. 30 :	Das deutsche und koreanische Mitbestimmungsmodell im Vergleich	154
Abb. 31 :	Beiträge und Grenzen der Unternehmensmitbestimmung	157
Abb. 32 :	Beiträge und Grenzen der Betriebsmitbestimmung nach dem BetrVG	163
Abb. 33 :	Beiträge und Grenzen der Betriebsmitbestimmung nach dem SprAuG	165
Abb. 34 :	Die funktionalen Beiträge der partizipativen Führung	170
Abb. 35 :	Empirische Ergebnisse über den Zusammenhang zwischen partizipativen Führungsformen und Zufriedenheit	172
Abb. 36 :	Empirische Ergebnisse über den Zusammenhang zwischen partizipativen Führungsformen und Leitung (Produktivität)	174
Abb. 37 :	Determinanten auf das Partizipationsergebnis	175
Abb. 38 :	Eindimensionale Führungskonzeption (am Beispiel mit Beteiligungskontinuum von Tannenbaum/Schmidt)	181
Abb. 39 :	Mehrdimensionale Führungskonzeption (am Beispiel mit unabhängigen Führungsmerkmalen der Partizipation)	183
Abb. 40 :	Das Modell der überlappenden Gruppen	187
Abb. 41 :	Das Colleague-Modell	189
Abb. 42 :	Das Modell der vermaschten Teams	192
Abb. 43 :	Beitrag der Mitbestimmung	197
Abb. 44 :	Strukturelle Komponenten zur Problemlösung	198