

Inhalt

Vorwort.....	VII
Abbildungsverzeichnis	XII
Tabellenverzeichnis	XII
1 Globalisierung als Problem der betrieblichen Mitbestimmung.....	1
1.1 Problemstellung.....	1
1.2 Rahmenbedingungen von Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit in Nordhessen und bei Volkswagen	5
1.3 Leitthese und Forschungsfragen	12
1.4 Grenzüberschreitende Mitbestimmungsstrukturen bei Volkswagen.....	16
2 Problemeinordnung: Mitbestimmung zwischen Tradition und „Zweiter Moderne“	19
2.1 Stand und Relevanz der Mitbestimmungsforschung	19
2.1.1Partizipation, Mitbestimmung, kollektive Interessenvertretung.....	19
2.1.2Die traditionelle Funktion und Struktur der betrieblichen Mitbestimmung.....	21
2.1.3Betriebsratstypologien und Wandlungsformen.....	28
2.2 Globalisierung - eine neue Herausforderung für die betriebliche Interessenvertretung?.....	41
2.2.1Welthandel, Internationalisierung, Globalisierung.....	41
2.2.2Individualisierung, Globalisierung und die Erosion der Erwerbsarbeit: Risiken und Chancen der „Zweiten Moderne“	47
2.3 Die Auswirkungen der ‚Zweiten Moderne‘ in Betrieb und Unternehmen	51
2.3.1Erosion der Erwerbsarbeit: Die Beschäftigungskrise als zentrales Problem der betrieblichen Interessenvertretung	51
2.3.2Dezentralisierung und Flexibilisierung als Leitlinien der Unternehmenspolitik.....	56
2.3.3Problemfeld ‚Globalisierung des unternehmerischen Handelns‘.....	61
3 Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung durch die globale Standortpolitik der Unternehmen.....	67
3.1 Handlungsmacht und kollektives Handeln im Betrieb	68
3.1.1Die Logik kollektiven Handelns	68
3.1.2Kollektives Handeln in „geschützten Räumen“	70
3.1.3Rückbesinnung auf das Individuum ?.....	75
3.2 Professionalisierung als wichtigstes Handlungsfeld für die betriebliche Interessenvertretung	77

3.2.1	Lösung des Organisationsproblems durch Weltkonzernbetriebsrat und institutionelle Anpassungen?	78
3.2.2	Von der kooperativen Konfliktbewältigung zum Co-Management?.....	79
3.2.3	Kompetenzprofil für Interessenvertreter	84
3.2.4	Gewerkschaftliche Betriebsräte im globalen Unternehmen	86
3.3	Interesse, Vertrauen und Partizipationskompetenz als Leitkategorien der Untersuchung	91
4	Die Konzeption der Untersuchung	95
4.1	Grundsätzliche Überlegungen zur Konzeption	95
4.1.1	Die Einzelfallstudie als Besonderheit der empirischen Sozialforschung	95
4.1.2	Das methodische Design der vorliegenden Fallstudie	100
4.2	Die schriftliche Befragung des Betriebsrats aus dem Jahr 1996	105
4.2.1	Konzeption und Durchführung der schriftlichen Befragung.....	105
4.2.2	Der Inhalt der Fragebögen der schriftlichen Befragung.....	108
4.3	Das „Bilanz-Projekt“ des Betriebsrats aus dem Jahre 2000	110
4.3.1	Zielsetzung des Bilanz - Projekts	110
4.3.2	Konzeption und Durchführung des Bilanz-Projekts.....	111
4.4	Zum Hintergrund: Die Auseinandersetzung um Fertigungsanteile in Kassel im Jahr 2000.....	114
5	Exkurs: Ein Vergleich der Polaritätsprofile zur Institution „Betriebsrat“	119
5.1	Anwendungsbedingungen für ein Polaritätsprofil.....	119
5.2	Interpretation der Polaritätsprofile.....	122
6	Die Dimensionierung und Auswertung der Kategorie ‚Interesse‘	127
6.1	Theoretische Aspekte der Kategorie ‚Interesse‘	127
6.2	Arbeitnehmerinteressen konkret: 28,8-Stunden-Woche und Fehlzeitengespräche.....	133
6.2.1	Die Dimension ‚Beschäftigungssicherung‘: der Tarifvertrag zur 28,8- Stunden-Woche	135
6.2.2	Die Dimension „Standortsicherung - Personalpolitik“: Rückkehr- und Fehlzeitengespräche	148
6.2.3	Diskussion der Ergebnisse	165
6.3	Einbeziehung der Ergebnisse des Bilanz-Projekts im Jahr 2000	169
6.3.1	Auswertung und Ergebnisse des Bilanz-Projekts unter den Aspekt ‚Interesse‘	171
6.4	Interessenschwerpunkte und Konfliktfelder unter den Bedingungen der Globalisierung – Diskussion der bisherigen Ergebnisse.....	188

7	Die Analyse der Beziehungen der Akteursgruppen unter den Aspekten ‚Vertrauen‘ und ‚Partizipationskompetenz‘	195
7.1	Vertrauen als qualitative Kategorie für Beziehungsebenen	195
7.2	Die Differenzierung der Forschungsfrage unter dem Aspekt ‚Vertrauen‘	200
7.2.1	Die Funktion von Vertrauen in sozialen Beziehungen	200
7.2.2	Vertrauen und Partizipation	206
7.2.3	Vertrauen und Partizipationskompetenz	209
7.3	Vertrauen und Partizipationskompetenz in der Befragung von 1996 ...	214
7.3.1	Operationalisierung der Kategorie Partizipationskompetenz	214
7.3.2	Fachwissen und Sachkenntnis	218
7.3.3	Kommunikation und Kommunikationsfähigkeit	224
7.3.4	Kooperationsfähigkeit	248
7.3.5	Konfliktverhalten und Interessenvertretungsstil	252
7.3.6	Individuelle Problemlösungsfähigkeit der Betriebsräte	256
7.3.7	Konzeptionelle Fähigkeiten und inhaltliche Erwartungen an den Betriebsrat	261
7.4	Das Image der Gewerkschaft im Gefüge der Interessenvertretung	270
7.5	Resümee: Erwartungen der einzelnen Akteursgruppen	279
7.6	Auswertung und Ergebnisse des Bilanz-Projekts unter dem Aspekt ‚Vertrauen‘	283
7.7	Vertrauen und Partizipationskompetenz als wesentliche Elemente einer tragfähigen Interessenvertretung	290
8	Kollektiv, aber nicht einheitlich: Anforderungen an eine wirksame Interessenvertretungspraxis	293
8.1	Die Interessenvertretung auf dem Weg in die ‚Zweite Moderne‘?	294
8.2	Praktische Ansätze für eine Weiterentwicklung der Interessenvertretung	303
8.2.1	Strukturelle Veränderungen: Entflechtung, und Steuerung	303
8.2.2	Anforderungen an die Interessenvertreter	315
8.2.3	Anforderungen an die Beschäftigten	319
8.3	Co-Management – der Interessenvertretungsstil der Zweiten Moderne?	323
8.3.1	Die Beziehung Betriebsrat - Management	323
8.3.2	Die Beziehung Betriebsrat – Beschäftigte / Vertrauensleute / Gewerkschaft	327
	Anhang	331
	Literaturverzeichnis	337