

Maria Funder

Paradoxien der Reorganisation

Eine empirische Studie strategischer Dezentralisierung
von Konzernunternehmungen und ihrer Auswirkungen
auf Mitbestimmung und Industrielle Beziehungen

Rainer Hampp Verlag

München und Mering 1999

Inhalt

Teil A Einführung in die Problemstellung und Anlage der Untersuchung	1
1 Einleitung und Problemaufriß	1
1.1 Der Problemhintergrund	7
1.1.1 Die Krise des deutschen Produktions- und Regulationsmodells	7
1.1.2 Konturen des Wandels von Unternehmens- und Konzernorganisationen	14
1.1.3 Neue Formen der Unternehmens- und Konzernorganisation. Erosion der Mitbestimmung?	20
2 Zielsetzung, Einordnung und Aufbau der Untersuchung	21
3 Untersuchungsfragen, Untersuchungsfeld und methodisches Vorgehen	26
Teil B Reorganisation und Mitbestimmung im Konzern	41
4 Der Konzern als Untersuchungsgegenstand. Begriffliche Bestimmung und quantitative Verbreitung von Konzernunternehmungen	41
4.1 Erste Annäherung an den Untersuchungsgegenstand: Die begriffliche Bestimmung des Konzerns	41
4.2 Die Entwicklung von Konzernunternehmungen – ein Überblick	43
5 Theoretische Erklärungskonzepte. Der Konzern als Organisationsnetzwerk	49
5.1 Zweite Annäherung an den Untersuchungsgegenstand	50
5.2 Der Konzern aus der Perspektive der Neuen Institutionenökonomie. Transaktionskostenansatz und Principal-Agent-Theorie	54

5.3	Der Konzern aus der Perspektive von Interorganisationstheorien, Systemtheorie und verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie	59
5.3.1	Der Konzern aus systemtheoretischer Sicht	60
5.3.2	Der Konzern aus der Perspektive des entscheidungstheoretischen Ansatzes	64
5.4	Der Beitrag der Organisationssoziologie zu einem erweiterten Konzernverständnis: Mikropolitik und Strukturierungstheorie als Erklärungsperspektive	67
6	Mitbestimmung und Interessenvertretung im Konzern	73
6.1	Die betriebliche Interessenvertretung – eine Arena im dualen System der Interessenrepräsentation	73
6.2	Unternehmensmitbestimmung und betriebliche Interessenvertretung im Konzern	75
6.2.1	Unternehmensmitbestimmung im Konzern	76
6.2.2	Betriebliche Interessenvertretung in Konzernunternehmen	81
6.3	Der Forschungsstand zum Thema Konzernmitbestimmung	85
7	Dezentralisierung: Das neue Leitmotiv der Konzernreorganisation?	97
7.1	Begriffliche Bestimmung von Dezentralisierung, Erklärungsansätze der betriebswirtschaftlichen Organisationstheorie und Industriesoziologie	97
7.2	Prozesse der Dezentralisierung und Formalstrukturen dezentraler Organisationen	106
7.2.1	Von der vertikalen Integration zur Dezentralisierung von Unternehmensstrukturen. Ergebnisse wirtschaftshistorischer Untersuchungen	106
7.2.2	Formalstrukturen dezentralisierter Organisationen	110
7.3	Dezentralisierung und Konzernsteuerung. Die Frage der Koordination und Integration dezentraler Organisationen	120
7.3.1	Das Konzept der (indirekten) Kontextsteuerung	121

7.3.2	Internationalisierungsstrategien von Konzernunternehmen und globale Konzernsteuerung	131
7.4	Tendenzen der Re-Zentralisierung. Business Reengineering – Die Renaissance der funktionalen Verrichtungsorganisation?	134
8	Konzernreorganisation – Theoretische Erklärungen organisatorischen Wandels	139
8.1	Erklärungskonzepte organisatorischen Wandels: Vom Ingenieurproblem zur Entdeckung von Interaktionszusammenhängen	139
8.2	Zum Wandel von Konzernstrukturen: Pendeln in Spannungsfeldern?	143
Teil C Ergebnisse der empirischen Untersuchung		149
9	Reorganisation von Konzernunternehmen. Wandel der Interessenvertretung?	149
10	Konzern A: Zentralisierte Dezentralisierung	154
10.1	Der Wandel der Organisationsstruktur	154
10.2	Der Wandel der Konzernorganisation aus der Perspektive von Sub-Einheiten	177
10.3	Interessenvertretung und Mitbestimmung	191
10.4	Restimee: Konzernreorganisation und Interessenvertretung	209
11	Konzern B: Konkurrenzorientierte Dezentralisierung	217
11.1	Der Wandel der Organisationsstruktur	217
11.2	Der Wandel der Konzernorganisation aus der Perspektive einer Sub-Einheit	235
11.3	Interessenvertretung und Mitbestimmung	243
11.4	Restimee: Konzernreorganisation und Interessenvertretung	251

12 Konzern C: Kontrollierte Dezentralisierung	257
12.1 Der Wandel der Organisationsstruktur	257
12.2 Der Wandel der Konzernorganisation aus der Perspektive von Sub-Einheiten	271
12.3 Interessenvertretung und Mitbestimmung	295
12.4 Resümee: Konzernreorganisation und Interessenvertretung	318
13 Komparative Analyse der Konzernreorganisation und ihrer Auswirkungen auf die Interessenvertretung und Mitbestimmung	327
Teil D Zusammenfassung, Schlußfolgerungen und Ausblick	347
Literaturverzeichnis	362

Teil A Einführung in die Problemstellung und Anlage der Untersuchung

1 Einleitung und Problemaufriß

Vorbemerkung

Es ist noch nicht allzu lange her, da war die Vorstellung eines „one best way“ der Produktion wie der Arbeits- und Unternehmensorganisation sowohl in der Betriebswirtschaftslehre als auch in der Industrie- und Betriebssoziologie weit verbreitet. Dieses Grundverständnis ist mittlerweile durch ein „nie gekanntes Bewußtsein von der *Kontingenz der Produktionsformen*“ (Ortmann 1995, 10, Hervorhebung i.O.) und der Organisation von Arbeit, Betrieb und Unternehmen erschüttert worden. Zwar wurde bereits in frühen organisationssoziologischen Arbeiten und selbst in betriebswirtschaftlichen Studien Kritik an dem vorherrschenden Effizienz- und Rationalitätsprinzip geübt (vgl. Barnard 1938; Simon 1947), aber dennoch prägte die Vorstellung eines „universellen Effizienzmodells“ lange Zeit den mainstream. Der Pfad der industriellen Entwicklung schien vorgezeichnet (vgl. Storper/Scott 1992), wobei dem nordamerikanischen Massenproduktionsmodell eine paradigmatische Wirkung zukam. Zudem war eine Sichtweise auf Organisationen dominant, die sich an dem von Max Weber entwickelten Bürokratiemodell orientierte. Ein Blick auf die in der einschlägigen betriebswirtschaftlichen Literatur als relevant erachteten Organisations- und Managementkonzepte macht deutlich, daß kaum ein Zweifel daran bestand, daß eine arbeitsteilig strukturierte, pyramidenförmig aufgebaute Zweck- und Befehlsorganisation großen Unternehmen wie Konzernunternehmungen eine optimale Zielerreichung ermöglicht. Hierdurch wurde ein Mythos der Rationalität begründet, der sich in der Betriebswirtschaftslehre und der Industriesoziologie lange Zeit halten konnte.

In der Industrie- und Betriebssoziologie lösten vor allem die Studie von Piore und Sabel über das „Ende der Massenproduktion“ (1984) sowie die empirische Untersuchung von Kern und Schumann (1985), die die Frage nach dem „Ende der Arbeitsteilung“ aufwarfen, eine Kontroverse über die Entwicklungspfade von Industriearbeit und die Grenzen des tayloristisch-fordistischen Produktionskonzepts aus. Kern und Schumann machen im Rahmen ihrer Untersuchung, die sich auf drei Kernbranchen der Industrie konzentriert, Requalifizierungstendenzen von Industriearbeit und „intelligenter“ Formen der Technik und Organisationsgestaltung aus, die zu einer intensiven Auseinandersetzung über arbeitspolitische Veränderungen und die Stoßrichtung betrieblicher Rationalisierungsstrategien führte (vgl. u.a. den Sammelband von Malsch/Seltz 1987). Erst jüngst gelang es der Forschergruppe um Schumann im Rahmen einer Follow-up-