

Margi Osterloh

Interpretative Organisations- und Mitbestimmungs- forschung

1993
Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

VORWORT

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

A	ZIEL UND VORGEHENSWEISE DER UNTERSUCHUNG	1
1	Inhaltliche, methodologische und methodische Ziele einer handlungsorientierten, empirischen Mitbestimmungs- und Organisationsforschung	1
2	Vorgehensweise der Untersuchung	6
B	ÜBERBLICK ÜBER DIE EMPIRISCHE MITBESTIMMUNGSFORSCHUNG: EINE KRITISCHE BESTANDSAUFNAHME	11
1	Historischer Abriß der empirischen Mitbestimmungsforschung	13
2	Studien zur Einstellung der Arbeitnehmer zur Mitbestimmung	15
3	Studien zur Effektivität der Mitbestimmung	16
3.1	Effektivität der Mitbestimmung im gesamten unternehmerischen Entscheidungsprozeß	17
3.2	Effektivität der Mitbestimmung für das Informationsverhalten	20
3.2.1	Die Untersuchung von Kirsch/Scholl/Paul	21
3.2.2	Die Untersuchung von Witte	25
3.3.2	Andere Untersuchungen zum Informationsverhalten	27
3.3	Effektivität der Mitbestimmung für den faktischen Einfluß der Interessengruppen im Unternehmen	29
3.4	Effektivität der Mitbestimmung für den potentiellen Einfluß einzelner Interessengruppen	32
3.4.1	Die Untersuchung von Witte	33
3.4.2	Die Untersuchung von Gerum/Steinmann/Fees	35

4	Studien zur Wechselwirkung von Einstellungen zur Mitbestimmung und Effektivität der Mitbestimmung	37
4.1	Typologien von Betriebsräten	38
4.2	Typologien von Managern	39
4.3	Typologien von Interaktionsmustern zwischen Betriebsräten und Managern	40
5	Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	48
5.1	Inhaltliche Aspekte	48
5.2	Methodische Aspekte	49
5.3	Theoretische Aspekte	55
C	EIN THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN FÜR DIE EMPIRISCHE ORGANISATIONS- UND MITBESTIMMUNGSFORSCHUNG	59
1	Ausgangspunkt: Neuere Systematisierungsversuche organisationstheoretischer Konzepte	59
1.1	Pfeffer	61
1.2	Astley/Van de Ven	63
1.3	Burrell/Morgan	65
1.4	Fazit: Deterministisches versus interpretatives Paradigma	68
2	Das deterministische Paradigma	70
2.1	Die Richtungen des deterministischen Paradigmas	70
2.2	Methodologische Konsequenzen des deterministischen Paradigmas	73
3	Das interpretative Paradigma	76
3.1	Die Richtungen des interpretativen Paradigmas	76
3.1.1	Die Vorläufer: Die Erklären-Verstehen-Debatte	76
3.1.2	Der Ansatz von Schütz	78
3.1.2.1	Die Konstitution von Sinn als Vorgang der Typisierung	79
3.1.2.2	Der Zugang des Sozialwissenschaftlers zu seinem Objektbereich	80
3.1.3	Die Ethnomethodologie	83
3.1.3.1	Unterschiede der Ethnomethodologie zur Position von Schütz	83

3.1.3.2	Grundkonzepte des ethnomethodologischen Ansatzes	84
3.1.3.3	Die Anwendung des ethnomethodologischen Ansatzes in der Organisationstheorie: Das Konzept von Weick	85
3.1.3.4	Die Anwendung der ethnomethodologischen Position auf sich selbst: Der Ansatz von Cicourel	86
3.1.4	Der symbolische Interaktionismus	89
3.2	Zwischenbilanz: Konsequenzen des interpretativen Paradigmas	92
3.2.1	Die fünf Grundprobleme der empirischen Sozialforschung und die Lösungsvorschläge des interpretativen Paradigmas für die Erhebungssituation	93
3.2.1.1	Das Problem der Analyse von Handeln anstelle von Verhalten	93
3.2.1.2	Das Problem der Fragmentierung des Untersuchungsgegenstandes	94
3.2.1.3	Das Problem der Interaktion in der Befragung	95
3.2.1.4	Das Problem der "versteckten Hermeneutik"	96
3.2.1.5	Das Problem der "doppelten Hermeneutik"	97
3.2.2	Die wichtigsten methodologischen Lösungsvorschläge des interpretativen Paradigmas für die Auswertungssituation	101
3.2.2.1	Das Auswertungsproblem in der interpretativen Sozialforschung	101
3.2.2.2	Die Methodologie gemäß dem Ansatz von Schütz	104
3.2.2.3	Die ethnomethodologische Konversationsanalyse	105
3.2.2.4	Die methodologischen Regeln des symbolischen Interaktionismus	106
3.2.2.5	Die objektive Hermeneutik	108
4	Auswege aus den "methodologisch anstößigen Konsequenzen der Verstehensproblematik"	110
4.1	Methodologische Aspekte im Ansatz von Habermas	111
4.1.1	Ausgangspunkt: Die Psychoanalyse als Beispiel einer kommunikativen Sozialforschung	112
4.1.2	Die Universal- bzw. Formalpragmatik	114

4.1.3	Der hermeneutische Rekonstruktionismus	121
4.2	Konsequenzen für die empirische Sozialforschung	123
4.3	Konsequenzen für den eigenen Forschungsansatz: Der Conceptas-Perceptas-Zyklus	129
D	EMPIRISCHE ANALYSE VON INFORMATIONSTÄTIGKEITEN VON BETRIEBS- UND AUFSICHTSRÄTEN DEUTSCHER UNTERNEHMEN	135
1	Skizze des forschungsleitenden Grundmodells	135
2	Informationspflichten gegenüber Betriebs- und Aufsichtsrat: Die Rechtslage und deren juristische und betriebswirtschaftliche Kommentierung	138
2.1	Ziele der Information	139
2.1.1	Ziele der Information auf Betriebsebene	139
2.1.2	Ziele der Information auf der Unternehmensebene	140
2.2	Gegenstandsbereiche und Umfang der Information	141
2.2.1	Gegenstandsbereiche und Umfang der Information auf Betriebsebene	141
2.2.2	Gegenstand und Umfang der Information auf Unternehmensebene	143
2.3	Zeitpunkt der Information	149
2.3.1	"Rechtzeitige" Information auf Betriebsebene	149
2.3.2	"Rechtzeitige" Information auf Unternehmensebene	155
2.4	Zusammenfassung	156
3	Durchführung der Untersuchung	157
3.1	Wahl der Untersuchungsgesamtheit	157
3.2	Untersuchungsgesamtheit und Zugang zu den Unternehmen	159
3.3	Durchführung der Erhebung	163
3.4	Durchführung der Auswertung	165
4	Befunde	167
4.1	Die Partizipationsmuster	167
4.1.1	Operationalisierung der Partizipationsmuster	167
4.1.1.1	Das Orientierungswissen	169
4.1.1.2	Das Verfügungswissen	173

4.1.1.3	Die Handlungsbereitschaft	175
4.1.1.4	Die Profildarstellung der Partizipationsmuster und die Zusammenfassung zu Typen	179
4.1.2	Partizipationsmuster der Betriebsräte	183
4.1.2.1	Der antagonistisch orientierte Betriebsrat	183
4.1.2.2	Der gegenmachtorientierte Betriebsrat	192
4.1.2.3	Der partnerschaftlich orientierte Betriebsrat	208
4.1.2.4	Der harmonistisch orientierte Betriebsrat	219
4.1.2.5	Der sich unterordnende Betriebsrat	229
4.1.3	Partizipationsmuster der Unternehmensleitungen	235
4.1.3.1	Die antagonistische Unternehmensleitung	235
4.1.3.2	Die autokratisch-gegenmachtorientierte Unternehmensleitung	242
4.1.3.3	Die patriarchalisch-gegenmachtorientierte Unternehmensleitung	249
4.1.3.4	Die harmonieorientierte Unternehmensleitung	256
4.1.3.5	Die partnerschaftlich orientierte Unternehmensleitung	263
4.1.4	Zusammenfassung der Partizipationsmuster zu Interaktionsmustern	270
4.2	Die Informationssituation	281
4.2.1	Operationalisierung der Informationssituation	281
4.2.2	"Harte" Situationskomponenten	282
4.2.2.1	Das gesetzliche Mitbestimmungspotential	282
4.2.2.2	Größe und Rechtsform	286
4.2.2.3	Andere "harte" Situationskomponenten	286
4.2.3	"Weiche" Situationskomponenten	288
4.2.3.1	Situationskomponenten zur Institutionalisierung der Informationstätigkeit	288
4.2.3.2	Situationskomponenten zur Präzisierung der Informationstätigkeit	291
4.2.3.3	Situationskomponenten zur Stabilisierung der Informationstätigkeit	293
4.2.4	Zusammenfassung der Befunde zur Informationssituation	294

4.3 Die Informationsprozesse	295
4.3.1 Operationalisierung von Merkmalen zur Beschreibung von Informationsprozessen	295
4.3.1.1 Die Informationsgegenstände	295
4.3.1.2 Die Ebenen und Phasen des Informationsprozesses	297
4.3.1.3 Aktivität und Einfluß der Arbeitnehmervertreter im Entscheidungsprozeß	299
4.3.2 Die Informationstätigkeit im Entscheidungsprozeß	300
4.3.3 Die Aktivität der Arbeitnehmervertreter im Entscheidungsprozeß	305
4.3.4 Der Einfluß der Arbeitnehmervertreter im Entscheidungsprozeß	308
4.4 Zusammenfassung der empirischen Befunde	310
E SCHLUSSBEMERKUNG	315
F ANHANG A: FRAGEBOGEN UNTERNEHMENSLEITUNGEN	317
G ANHANG B: FRAGEBOGEN BETRIEBSRAT	335
H LITERATURVERZEICHNIS	353
I AUTORENVERZEICHNIS	389

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

	Seite
Abb. B1: Informationsrechte als Basis von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten	12
Abb. B2: Information der Arbeitnehmervertreter nach der Studie von Kirsch/Scholl/Paul	24
Abb. B3: Information, Lösungsbeiträge und Einflußnahme von Arbeitnehmervertretern nach der Studie von Witte	26
Abb. B4: Vergleich der Mittelwerte der Einflußschätzungen 1976 und 1981 in der Studie von Witte	31
Abb. B5: Interaktions- bzw. Partizipationstypen in der Untersuchung von Kotthoff	43
Abb. C1: Übersicht über organisationstheoretische Konzepte nach Pfeffer	62
Abb. C2: Übersicht über organisationstheoretische Konzepte nach Astley/Van de Ven	64
Abb. C3: Schema zur Analyse der wissenschaftstheoretischen Positionen in den Sozialwissenschaften nach Burrell/Morgan	67
Abb. C4: Die Hauptschulen der Organisationsforschung nach Burrell/Morgan	68
Abb. C5: Allgemeines Ablaufmodell einer strukturierten Inhaltsanalyse nach Mayring	103
Abb. C6: Handlungstypen gemäß der Theorie des kommunikativen Handelns von Habermas	120
Abb. C7: Der Wahrnehmungszyklus in Anlehnung an Neisser	131
Abb. D1: Grundmodell eines situativ-deterministischen Vorgehens	135
Abb. D2: Grundmodell der vorliegenden Mitbestimmungsuntersuchung	136
Abb. D3: Conceptas-Perceptas-Zyklen von Unternehmensleitung und Betriebsrat als "doppelter Interakt"	137