

Bernd Dworschak

Zur Disposition gestellt: Das System der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien.

Niedergang des traditionellen Systems, "Renaissance" direkter Partizipation?

Magisterarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2000 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783832422233

Bernd Dworschak

Zur Disposition gestellt: Das System der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien.

Niedergang des traditionellen Systems, "Renaissance" direkter Partizipation?

Bernd Dworschak

Zur Disposition gestellt: Das System der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien.

Niedergang des traditionellen Systems, "Renaissance" direkter Partizipation?

**Magisterarbeit
an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen
Fachbereich Sozial- und Verhaltenswissenschaften
Institut für Soziologie,
Januar 2000 Abgabe**



Diplom.de

Diplomica GmbH _____
Hermannstal 119k _____
22119 Hamburg _____

Fon: 040 / 655 99 20 _____
Fax: 040 / 655 99 222 _____

agentur@diplom.de _____
www.diplom.de _____

ID 2223

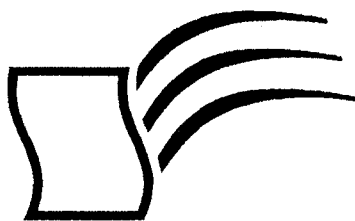
Dworschak, Bernd: Zur Disposition gestellt: Das System der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien.: Niedergang des traditionellen Systems, "Renaissance" direkter Partizipation? / Bernd Dworschak - Hamburg: Diplomica GmbH, 2000
Zugl.: Tübingen, Universität, Magister, 2000

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH
<http://www.diplom.de>, Hamburg 2000
Printed in Germany



Diplomarbeiten Agentur

Wissensquellen gewinnbringend nutzen

Qualität, Praxisrelevanz und Aktualität zeichnen unsere Studien aus. Wir bieten Ihnen im Auftrag unserer Autorinnen und Autoren Wirtschaftsstudien und wissenschaftliche Abschlussarbeiten – Dissertationen, Diplomarbeiten, Masterarbeiten, Staatsexamensarbeiten und Studienarbeiten zum Kauf. Sie wurden an deutschen Universitäten, Fachhochschulen, Akademien oder vergleichbaren Institutionen der Europäischen Union geschrieben. Der Notendurchschnitt liegt bei 1,5.

Wettbewerbsvorteile verschaffen – Vergleichen Sie den Preis unserer Studien mit den Honoraren externer Berater. Um dieses Wissen selbst zusammenzutragen, müssten Sie viel Zeit und Geld aufbringen.

<http://www.diplom.de> bietet Ihnen unser vollständiges Lieferprogramm mit mehreren tausend Studien im Internet. Neben dem Online-Katalog und der Online-Suchmaschine für Ihre Recherche steht Ihnen auch eine Online-Bestellfunktion zur Verfügung. Inhaltliche Zusammenfassungen und Inhaltsverzeichnisse zu jeder Studie sind im Internet einsehbar.

Individueller Service – Gerne senden wir Ihnen auch unseren Papierkatalog zu. Bitte fordern Sie Ihr individuelles Exemplar bei uns an. Für Fragen, Anregungen und individuelle Anfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit

Ihr Team der Diplomarbeiten Agentur

Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey –
Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke —
und Guido Meyer GbR —————

Hermannstal 119 k —————
22119 Hamburg —————

Fon: 040 / 655 99 20 —————
Fax: 040 / 655 99 222 —————

agentur@diplom.de —————
www.diplom.de —————

EBERHARD-KARLS-UNIVERSITÄT TÜBINGEN
FAKULTÄT FÜR SOZIAL- UND VERHALTENSWISSENSCHAFTEN
INSTITUT FÜR SOZIOLOGIE

ZUR DISPOSITION GESTELLT:
DAS SYSTEM DER ARBEITSBEZIEHUNGEN IN GROßBRITANNIEN.
NIEDERGANG DES TRADITIONELLEN SYSTEMS, "RENAISSANCE" DIREKTER PARTIZIPATION?

MAGISTERARBEIT IM HAUPTFACH SOZIOLOGIE
ZUR ERLANGUNG DES GRADES MAGISTER ARTIUM

VORGELEGT VON

BERND DWORSCHAK
SILCHERSTR.21
72127 KUSTERDINGEN

1. FACHPRÜFER: PROF. DR. CHRISTOPH DEUTSCHMANN
2. FACHPRÜFER: PD DR. BERND MARTENS

JANUAR 2000

Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe.

Tübingen, den 25.1.2000

(Bernd Dworschak)

Die Arbeit ist nach den Regeln der neuen deutschen Rechtschreibung verfasst.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
EINLEITUNG	1
<u>1. DAS SYSTEM BRITISCHER ARBEITSBEZIEHUNGEN VOR 1979</u>	5
1.1 URSPRÜNGE DES BRITISCHEN SYSTEMS DER ARBEITSBEZIEHUNGEN.....	5
1.2 VOLUNTARISMUS	6
1.3 LOKALISMUS	9
1.4 ARBEITGEBER	11
1.4.1 Arbeitgeberverbände	11
1.4.2 Management.....	12
1.5 GEWERKSCHAFTEN.....	13
1.5.1 Shop stewards.....	16
1.5.2 Closed shops.....	17
1.6 DER DONOVAN REPORT UND DIE STRUKTUR DES TARIFVERHANDLUNGSSYSTEMS...	18
1.7 DIE REGULIERUNG DER BRITISCHEN ARBEITSBEZIEHUNGEN NACH DEM DONOVAN REPORT.....	21
1.8 ZUSAMMENFASSUNG.....	24
<u>2. ARBEITSBEZIEHUNGEN IN GROßBRITANNIEN: 1980-1998</u>	25
2.1 RAHMENBEDINGUNGEN	25
2.1.1 Allgemeine Rahmenbedingungen.....	25
2.1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	27
2.2 DIE AKTEURE	31
2.2.1 Gewerkschaften.....	31
Mitgliedschaft, Fusionen und Multi-unionism	31
Die betriebliche Ebene: Shop stewards	34
2.2.2 Arbeitgeber.....	36
Die überbetriebliche Ebene: Arbeitgeberverbände	36
Die betriebliche Ebene: Das Management und seine Strategien	37
2.2.3 Staat.....	37
Jüngste Entwicklungen nach der Regierungsübernahme Blairs	38
2.3 COLLECTIVE BARGAINING IN ACTION	40
2.3.1 Anerkennung von Gewerkschaften.....	40
2.3.2 Tarifverträge und deren Deckungsgrad.....	41

2.3.3 Aktuelle Struktur der Tarifverhandlungen	42
2.4 FOLGEN DER DEREGULIERUNG FÜR ARBEITSBEZIEHUNGEN UND ARBEITNEHMER	46
2.4.1 Wachsende Lohndifferenzierung	47
2.4.2 Steigende Arbeitsplatzunsicherheit	48
2.4.3 Zunehmende Intensivierung der Arbeit.....	48
2.4.4 Tendenzielle Abnahme der Arbeitsmotivation	48
2.5 ZUSAMMENFASSUNG.....	49
<u>3. AUF DEM WEG ZU DIREKTEREN BEZIEHUNGEN ZWISCHEN</u>	
<u>ARBEITGEBERN UND ARBEITNEHMERN BZW. MANAGEMENT UND</u>	
<u>BESCHÄFTIGTEN?</u>	52
3.1 NEW-STYLE AGREEMENTS	53
3.1.1 Alleiniges Verhandlungsrecht für eine Gewerkschaft	54
3.1.2 "Pendulum arbitration"	55
3.1.3 Freiheit der Arbeitsorganisation auf Seiten des Managements	55
3.1.4 Informations- und Konsultationsforen	56
3.1.5 "Single-status"-Arbeitsbedingungen	56
3.1.6 Die Kombination der Merkmale	56
3.3 HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM).....	58
3.3.1 Kommunikationsmethoden zwischen Management und Beschäftigten	59
3.3.2 "Single-status"-Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitkontrollen	60
3.3.4 Zusammenfassung	61
3.3.5 HRM und das traditionelle System der Arbeitsbeziehungen.....	61
3.4 HIGH COMMITMENT MANAGEMENT PRACTICES UND MÖGLICHKEITEN DIREKTER	
PARTIZIPATION	64
3.4.1 Direkte Partizipation. Eine Definition.	66
3.4.2 Allgemeine Faktoren.....	67
3.4.3 Team- und Gruppenarbeit	69
3.4.4 Kommunikation.....	71
3.4.5 Finanzielle Partizipation.....	73
3.4.6 Die Verbreitung von high commitment management practices	74
3.4.7 Sichtweisen der Beschäftigten.....	75
3.5 ZUSAMMENFASSUNG.....	79
SCHLUSSBEMERKUNGEN	81