

Inhalt

Vorwort	
Der Manager – das unbekannte Wesen	9
1. Kapitel	
Einleitung	
1.1. Managementsoziologie – ein Desiderat der Industriesoziologie?	13
1.2. Industrielle Unternehmensleitung im Blick der Klassiker	14
1.3. Konzeption und Durchführung der Untersuchung	19
2. Kapitel	
Das Arbeits- und Berufsvermögen von Top-Managern	
2.1. Das empirische Feld: Zugang und Kennzeichen der Unternehmen und der Manager	26
2.1.1. Der Beginn der Gespräche	26
2.1.2. Kennzeichen der ausgewählten Unternehmen	28
2.1.3. Kennzeichen der untersuchten Managementgruppe	31
2.2. Ausbildung, Rekrutierung und Karriere von Managern.	48
2.2.1. Die komplexer gewordene Managementsituation	48
2.2.2. Fehlt es der Unternehmensleitung an gutem Nachwuchs?.	51
2.2.3. Ratschläge der Top-Manager an junge Leute	56
2.2.4. Rekrutierung des Führungsnachwuchses	59
2.2.5. Praktische Erfahrung, Leistungsvermögen und Belast- barkeit – drei Bausteine zum späteren Erfolg	63
2.2.6. Akademisierung des industriellen Managements	64
2.2.7. Rekrutierung von »fertigen« Managern	65
2.2.8. Berufs- und Karrierewege industrieller Unternehmensleiter	70
2.3. Management als Führungssituation und Beruf	95
2.3.1. Das Führungsverständnis von Unternehmensleitern	95

2.3.2. Fachliche Qualifikation oder persönlichkeitsbezogene Eigenschaften? Spezialist oder Generalist?	102
2.3.3. Die unterschiedlichen Rollen der Top-Manager	109
2.3.4. Management als Beruf?	116
2.4. Was tun Manager denn nun wirklich?	124
2.4.1. Die Arbeitszufriedenheit	124
2.4.2. Der Manager und seine Familie	132
2.4.3. Feste arbeiten – wenig feiern: Arbeitszeit und Wochenende	147
2.4.4. Der Ablauf eines Arbeitstages	151

3. Kapitel

Der Betriebs- und Marktbezug industrieller Unternehmensleiter

3.1. Der Ablauf von Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollprozessen.	169
3.1.1. Entscheidungsautonomie	169
3.1.2. »Ja, mach' nur einen Plan . . .« (Bertolt Brecht)	176
3.1.3. Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser?	177
3.2. Der Ablauf von Informations- und Kommunikations- prozessen	183
3.2.1. Reduzierung von Informationsvielfalt und sinnhafte Kommunikation.	183
3.2.2. Teamarbeit, Projektmanagement, innerbetriebliche Handlungskonstellation?	194
3.3. Unternehmenskultur als neues Managementkonzept	203
3.3.1. Die neuen Management-Denker	204
3.3.2. Unternehmenskultur als Oktroi des Top-Managements oder als Teil einer mitbestimmten, betrieblichen Arbeitspolitik?	210
3.4. Zur Bedeutung von Technik und Markt für die Leitungs- konzeption industrieller Unternehmensleiter	224
3.4.1. Die moderne Technik als Handlungs- und Entscheidungsmittel.	224
3.4.2. Die Unternehmensleiter: Erneuerer oder Bürokraten?	231

4. Kapitel

Der Politik- und Gesellschaftsbezug industrieller
Unternehmensleiter

4.1.	Die Bedeutung der Trennung von Eigentum und Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel	246
4.2.	Die Auffassung von Gewerkschaft, Mitbestimmung und Betriebsrat in ihrer unternehmensbezogenen und gesellschaftlichen Bedeutung	254
4.2.1.	Gewerkschaften – Ordnungsfaktor oder Gegenmacht?	254
4.2.2.	Mitbestimmung – Schaf im Wolfspelz?	258
4.2.3.	Wenn es den Betriebsrat nicht gäbe – müßte man ihn erfinden	263
4.2.4.	Industrielle Unternehmensleiter und industrielle Beziehungen	268
4.3.	Die politischen Einflußmöglichkeiten industrieller Unternehmensleiter: »Wir können ja auch nichts dafür, daß unsere Schiffe nicht fliegen können!«	273
4.4.	Unternehmenswohl versus Gemeinwohl – widersprüchliche Einheit oder unüberbrückbarer Gegensatz?	281
4.5.	Die Auffassung der Unternehmensleiter von staatlich-politischem Handeln	287
4.5.1.	Nachtwächterstaat oder Reparaturbetrieb des Kapitalismus?	287
4.5.2.	Arbeitslosigkeit und Umweltzerstörung – Probleme auch für industrielle Unternehmensleiter	293
4.6.	Industrielle Unternehmensleiter und demokratischer Prozeß	302

5. Kapitel

Statt eines Fazits

<i>Die Manager</i>	311
Anmerkungen	315
Literatur	336
Über die Autoren	346