

Inhalt

I.	Einleitung	9
II.	Anlage der Untersuchung	23
	1. Dimensionen der Dezentalisierung	23
	2. Materialgrundlage	25
	3. Argumentationsgang	29
III.	Dezentalisierung von Unternehmen: Eine Typologie der Formen und exemplarische Illustrationen	33
	1. Formen operativer Dezentalisierung	<u>35</u>
	1.1 Typologie der Dezentalisierungsfälle	35
	1.2 Exemplarische Illustrationen	44
	2. Veränderte Konzepte der Steuerung und Koordinierung	61
	3. Ziele, Anlässe und Gründe der Dezentalisierungspolitik	<u>68</u>
IV.	Wirkungen der Dezentalisierung auf Aufgaben und Status von Vorgesetzten, indirekten Bereichen und Stäben	85
	1. Hierarchieabbau und Führungskräftebedarf	85
	2. Veränderte Vorgesetztenrollen in der Produktion	89
	2.1 Selbstorganisation: "Zweite Meisterkrise" oder auf dem Weg zum Vorgesetzten als "Moderator"	90
	2.2 Intrapreneurmodell: Herausforderung und Überforderung	94
	3. Trendwende in der Entwicklung indirekter Bereiche	102
	4. Das Gegenstück: Qualifikatorische und statusmäßige Aufwertung der direkten Produktionsarbeit	116
	5. Karriereweg im Umbruch	121

V. Betriebspolitische Aspekte von Dezentralisierungsprozessen und Wirkungen auf die betrieblichen Arbeitsbeziehungen	133
1. Betriebspolitisches Dilemma der Dezentralisierung	134
2. Betriebspolitische Konstellationen des Wandels	138
2.1 Krise und Krisenwahrnehmung	139
2.2 Herausbildung eines starken initiierenden und vorantreibenden Zentrums im oberen Management	142
2.3 Überzeugungskraft eines neuen Leitbilds	144
2.4 Neue Koalitionen	148
3. Erfolge und Erfolgsausweise der Dezentralisierungspolitik in der politischen Arena	177
4. Auswirkungen auf das System der industriellen Beziehungen	190
VI. Zusammenfassung und Ausblick	199
Literatur	209