

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Teil 1: Theoretischer Teil</b> .....	1
1. Einleitung .....	1
2. Klärung des Begriffs „Topmanagement“ .....	9
2.1 Die historische Entwicklung des Managements .....	9
2.2 Das Wort „Management“ in der deutschen Sprache .....	16
2.3 Sichtweisen der Managementforschung .....	17
2.3.1 Die funktionalistische Sichtweise .....	17
2.3.2 Die Aktivitätsforschung .....	24
2.3.3 Die institutionelle Sichtweise .....	33
2.3.4 Bewertung der verschiedenen Ansätze und die Management-Perspektive der vorliegenden Arbeit .....	37
2.3.4.1 Bewertung der verschiedenen Ansätze .....	37
2.3.4.2 Die Management-Perspektive der vorliegenden Arbeit .....	40
3. Das Topmanagement als Wirtschaftselite .....	53
3.1 Der Begriff „Elite“ .....	53
3.1.1 Etymologie des Elitebegriffs .....	53
3.1.2 Der Elitebegriff in der Literatur .....	53
3.1.2.1 Die historische Entwicklung des Elitebegriffs in der wissenschaftlichen Literatur .....	54
3.1.2.2 Die bundesdeutsche Elite in der Literatur .....	56
3.1.3 Zusammenfassung .....	58
3.2 Selektionskriterien der Elite .....	59
3.3 Subsumption des Topmanagements unter den Begriff „Wirtschaftselite“ .....	63
4. Hypothesen .....	70
4.1 Die biographischen Persönlichkeitsmerkmale und politischen Ansichten des deutschen Topmanagements	

	werden gekennzeichnet durch partielle Homogenität sowie partielle Heterogenität (Hypothese 4.1).....	70
X	4.2 Gegenwärtig verfügt das deutsche Topmanagement über die für Topmanagementpositionen erforderliche technische, soziale und konzeptionelle Kompetenz (Hypothese 4.2).....	72
Y	4.3 Trotz derzeit vorhandener Kompetenzen sind für die nahe Zukunft Leistungsdefizite des Topmanagements prognostizierbar (Hypothese 4.3).....	73
	4.4 Mangelnde Kompetenzen von Frauen und weniger ihre Rolle in der Familie führen zu dem Defizit an weiblichen Topmanagern (Hypothese 4.4).....	74
	5. Untersuchungsmethodik und Untersuchungsfeld .....	76
	5.1 Theorie und Methode.....	76
	5.2 Forschungsinstrumente .....	78
	5.3 Das Untersuchungsfeld .....	81
	<b>Teil 2: Empirischer Teil</b> .....	<b>83</b>
	6. Überprüfung der Hypothesen .....	83
	6.1 Zur Hypothese 4.1	
	Die biographischen Persönlichkeitsmerkmale und politischen Ansichten des deutschen Topmanagements werden gekennzeichnet durch partielle Homogenität sowie partielle Heterogenität. ....	83
	6.1.1 Biographische Merkmale des Topmanagements ....	84
	6.1.2 Anschauungen des Topmanagements zu ausgewählten politischen Themen .....	94
	6.1.2.1 Maastrichter Vertrag.....	96
	6.1.2.2 Abbau öffentlicher Verwaltung.....	96
	6.1.2.3 Abbau von Sozialleistungen .....	97
	6.1.2.4 Öffnungsklauseln in Tarifverträgen.....	98
	6.1.2.5 Steuererhöhung zur Finanzierung des Aufbaus Ost.....	98
	6.1.2.6 Kampfeinsätze deutscher Truppen.....	99
	6.1.2.7 Verschärfung des Strafrechts .....	99

6.1.2.8	Liberalisierung des Asylrechts .....	99
6.1.2.9	Verzicht nationaler Souveränität .....	99
6.1.2.10	Finanzielle Stärkung der Familie .....	100
6.1.2.11	Resümee zur Analyse der politischen Ansichten ..	100
6.1.3	Zusammenfassung Hypothese 4.1 .....	101
6.2	Zur Hypothese 4.2	
	Gegenwärtig verfügt das deutsche Topmanagement über die für Topmanagementpositionen erforderliche technische, soziale und konzeptionelle Kompetenz. ....	102
6.2.1	Die technische Kompetenz des deutschen Topmanagements .....	103
6.2.1.1	Universitätsabschluß mit Zusatzqualifikationen ..	103
6.2.1.2	Mehrere Fremdsprachen verhandlungssicher .....	107
6.2.1.3	Längerer Auslandsaufenthalt .....	108
6.2.1.4	Erfahrungen im operativen Geschäft .....	111
6.2.1.5	Consolidated wisdom.....	113
6.2.1.6	Zusammenfassung der Befragungsergebnisse zur technischen Kompetenz .....	114
6.2.2	Die soziale Kompetenz des deutschen Topmanagements .....	115
6.2.2.1	Disziplin und Arbeitseifer.....	117
6.2.2.2	Persönliche Ausstrahlung, sicheres Auftreten und Erziehung .....	119
6.2.2.3	Lernfähigkeit .....	120
6.2.2.4	Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen versus autoritärem Führungsstil.....	121
6.2.2.5	Kommunikative Stärke, Motivationsfähigkeit und Überzeugungskraft .....	126
6.2.2.6	Entscheidungs- und Durchsetzungsvermögen .....	128
6.2.2.7	Konfliktlösungskompetenz .....	129
6.2.2.8	Zusammenfassung der Befragungsergebnisse zur sozialen Kompetenz.....	130
6.2.3	Die konzeptionelle Kompetenz des deutschen Topmanagements .....	130
6.2.3.1	Orientierung an den Kundenwünschen .....	131
6.2.3.2	Visionen und Kreativität .....	133
6.2.3.3	Unternehmerisches Denken und Handeln .....	134

6.2.3.4	Zusammenfassung der Befragungsergebnisse zu der konzeptionellen Kompetenz .....	136
6.2.4	Sonstige Items .....	136
6.2.5	Verhältnis technische, soziale und konzeptionelle Kompetenz .....	136
6.2.6	Zusammenfassung Hypothese 4.2 .....	137
6.3	Zur Hypothese 4.3	
	Trotz derzeit vorhandener Kompetenzen sind für die nahe Zukunft Leistungsdefizite des Topmanagements prognostizierbar .....	138
6.3.1	Internationalisierung .....	147
6.3.2	Soziale Kompetenz außerhalb der Internationalisierungsfrage .....	148
6.3.3	Sonstiges .....	149
6.3.4	Zusammenfassung Hypothese 4.3 .....	149
6.4	Zur Hypothese 4.4	
	Vor allem mangelnde Kompetenzen von Frauen und weniger ihre Rolle in der Familie führen zu dem Defizit an weiblichen Topmanagern .....	151
6.4.1	Mangelnde Kompetenzen .....	159
6.4.2	Männliche Denkweise .....	160
6.4.3	Doppelbelastung Familie und Beruf .....	161
6.4.4	Sonstiges .....	162
6.4.5	Zusammenfassung Hypothese 4.4 .....	162
7.	Evaluierung der Gesamtergebnisse und Ausblick .....	164
7.1	Das Topmanagement als Wirtschaftselite .....	164
7.2	Die biographischen Merkmale und politischen Anschauungen des Topmanagements .....	167
7.3	Die Kompetenzen des deutschen Topmanagements .....	171
7.4	Essentielle, zukünftige Herausforderungen für das Topmanagement .....	174
7.4.1	Internationalisierung .....	175
7.4.2	Veränderungsmanagement .....	178
7.4.3	Frauen im Topmanagement .....	183
7.5	Ausblick auf weitere Forschungen .....	185

Literaturverzeichnis .....	187
Anhang 1: Muster des Anschreibens und Fragebogens .....	221
Anhang 2: Tabellen zu ausgewählten Fragen der Befragung .....	228
Lebenslauf .....	237