

# Inhaltsübersicht

<b>Teil A: Einführende Betrachtung von Management und Managementlehre</b> .....	1
I. Management als Betrachtungsobjekt .....	3
II. Zur Entwicklung und zum wissenschaftlichen Anspruch der Managementlehre .....	13
III. Dimensionen von Management .....	17
<b>Teil B: Die institutionelle Dimension von Management</b> .....	21
I. Einführung und Eingrenzung der Betrachtung .....	23
II. Manager und Managementsystem .....	25
III. Institutionelle Grundlagen des Managementhandelns .....	29
IV. Managerhandeln und Managerpersönlichkeit .....	57
V. Führungskräfteentwicklung (Management Development) als Einflussfaktor der Qualität des Managementsystems .....	89
<b>Teil C: Die funktionelle Dimension von Management</b> .....	93
I. Überblick über die Management-Funktionen .....	95
II. Der Gesamtrahmen der Management-Tätigkeit .....	99
III. Generelle Management-Funktionen .....	119
IV. Spezifische Management-Funktionen .....	273
<b>Teil D: Besondere Handlungsfelder des Managements</b> .....	479
I. Technologie- und Innovationsmanagement .....	481
II. Wissensmanagement .....	503
III. Change Management .....	523
IV. Internationales Management .....	543
V. Krisen- und Sanierungsmanagement .....	565
<b>Teil E: Management im Widerspruch von Führungsanspruch und Führungsgrenzen – Einige abschließende Anmerkungen</b> .....	583
I. Grenzen für Praxis und Theorie des Managements .....	585
II. Management als Kunst des Umgangs mit Widersprüchen .....	589

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort zur vierten Auflage</b> .....	V
<b>Vorwort zur dritten Auflage</b> .....	VII
<b>Vorwort zur zweiten Auflage</b> .....	IX
<b>Inhaltsübersicht</b> .....	XIII

## **Teil A: Einführende Betrachtung von Management und Managementlehre** .....

<b>I. Management als Betrachtungsobjekt</b> .....	3
1. Begriffliche Einführung .....	3
1.1 Zur Wortherkunft .....	3
1.2 Management als Meta-Handeln: Lenkung und Gestaltung .....	3
1.3 Management, Leitung, Führung .....	4
1.4 Management und Unternehmensführung .....	5
1.5 Betriebs- und unternehmensbezogene Definition von Management und Manager .....	6
2. Soziale (sozio-technische) Systeme als Erfahrungsbereich von Management .....	8
2.1 Systembegriffe .....	8
2.2 Unternehmen als soziale (sozio-technische) Systeme .....	9
2.3 Systembezogene Definition von Management und Manager .....	9
3. Zur Begründung von Management .....	11
3.1 Soziale Begründung .....	11
3.2 System-funktionale Begründung .....	11
<b>II. Zur Entwicklung und zum wissenschaftlichen Anspruch der Managementlehre</b> .....	13
<b>III. Dimensionen von Management</b> .....	17
<i>Zur Wiederholung</i> .....	19

<b>Teil B: Die institutionelle Dimension von Management</b> .....	21
<b>I. Einführung und Eingrenzung der Betrachtung</b> .....	23
<b>II. Manager und Managementsystem</b> .....	25
<i>Zur Wiederholung</i> .....	27
<b>III. Institutionelle Grundlagen des Managementhandelns</b> .....	29
1. Rechtliche Ordnungsregeln und Grundsätze für das Management .....	29
2. Hierarchie als universelles Ordnungsprinzip .....	34
2.1 Hierarchiebegriff .....	34
2.2 Arten von Hierarchien .....	35
2.3 Begründung der Stellen- und Personenhierarchie .....	36
2.3.1 Effizienzsicherung .....	36
2.3.1.1 Koordinationsaspekt .....	36
2.3.1.2 Weitere effizienzrelevante Aspekte .....	38
2.3.2 Herrschaftssicherung .....	38
2.4 Die Attraktivität der Hierarchie für Führungskräfte und Führungs- kräftenachwuchs .....	40
2.5 Die Forderung nach „Enthierarchisierung“ und die Suche nach Hierarchiealternativen .....	41
3. Positionale und personale Zuweisung von Einflusschancen .....	46
3.1 Macht .....	46
3.2 Autorität .....	48
4. Verantwortung als organisatorische und moralisch-ethische Kategorie ..	51
<i>Zur Wiederholung</i> .....	55
<b>IV. Managerhandeln und Managerpersönlichkeit</b> .....	57
1. Zum Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis .....	57
2. Empirische Analysen zum Managerhandeln .....	59
2.1 Der Arbeitstag des Managers: Aktivitätsmuster .....	59
2.2 Manager-Rollen .....	65
3. Werthaltungen, Einstellungen und Ziele von Managern .....	68
3.1 Zur Bedeutung von Werten, Einstellungen und Zielen .....	68
3.2 Empirische Belege zu Werthaltungen, Einstellungen und Zielen von Führungskräften .....	69
3.2.1 Werthaltungen und Einstellungen .....	70
3.2.1.1 Allgemeine führungsrelevante Werthaltungen und Einstellungen .....	70
3.2.1.2 Einstellungen zur Persönlichkeit des Menschen (Menschenbilder) .....	73
3.2.2 Zielorientierungen .....	74

4.	Anforderungen an die Person des Managers: Überlegungen zur Managementkompetenz .....	78
4.1	Probleme der Bestimmung stellenadäquater Anforderungsprofile für Manager .....	78
4.2	Grundsätzliche Elemente von Managementkompetenz .....	79
4.3	Empirisch ermittelte Kompetenzanforderungen .....	82
	<i>Zur Wiederholung</i> .....	86
<b>V.</b>	<b>Führungskräfteentwicklung (Management Development) als Einflussfaktor der Qualität des Managementsystems</b> .....	89
	<i>Zur Wiederholung</i> .....	92
<b>Teil C: Die funktionelle Dimension von Management</b> .....		93
<b>I.</b>	<b>Überblick über die Management-Funktionen</b> .....	95
<b>II.</b>	<b>Der Gesamtrahmen der Management-Tätigkeit</b> .....	99
1.	Der normative Rahmen: Unternehmensphilosophie und Unternehmenspolitik als gesetztes Regulativ des Handelns in Unternehmen .....	99
2.	Der kulturelle Rahmen: Unternehmenskultur als gewachsenes Regulativ des Handelns in Unternehmen .....	108
3.	Plädoyer für eine integrative Sicht der Management-Funktionen: Strategisches Management .....	114
	<i>Zur Wiederholung</i> .....	115
	<i>Praxisbeispiel Unternehmenskultur: CMC und nGIMP</i> .....	116
	<i>Aufgaben zum Praxisbeispiel</i> .....	117
<b>III.</b>	<b>Generelle Management-Funktionen</b> .....	119
1.	Management auf allen Führungsebenen in seinem Sachbezug: Der Managementprozess .....	119
1.1	Darstellung des Managementprozesses .....	119
1.2	Komplexität des Prozessablaufs .....	122
1.3	Übersicht über Management-Arbeitstechniken im Sachbezug .....	126
1.4	Phasen des Managementprozesses .....	128
1.4.1	Planung .....	128
1.4.1.1	Begriffliche Abgrenzung .....	128
1.4.1.2	Grundtatbestände der Planung .....	129
1.4.1.2.1	Zweck und Funktionen der Planung ....	129
1.4.1.2.2	Planungsträger und Planungsinstrumente	133
1.4.1.3	Planungsprozess .....	134
1.4.1.3.1	Zielbildung .....	134
1.4.1.3.2	Problemanalyse .....	142

1.4.1.3.3	Alternativensuche und Prognose .....	144
1.4.1.3.4	Alternativenbeurteilung .....	147
1.4.1.4	Planungssysteme .....	149
1.4.1.4.1	Begriff und Anforderungen an Planungssysteme .....	149
1.4.1.4.2	Entwicklung von Planungssystemen ....	151
1.4.1.5	Ansätze zur Neugestaltung der Planung .....	157
1.4.2	Entscheidung .....	161
1.4.2.1	Grundtatbestände der Entscheidung .....	161
1.4.2.2	Entscheidungsprozess .....	164
1.4.2.3	Entscheidungssituationen, Entscheidungsarten und Entscheidungsmodelle .....	165
1.4.3	Durchsetzung .....	168
1.4.3.1	Grundtatbestände der Durchsetzung .....	168
1.4.3.2	Durchsetzungsprozess .....	170
1.4.4	Kontrolle .....	171
1.4.4.1	Grundtatbestände der Kontrolle .....	171
1.4.4.2	Kontrollprozess .....	175
1.4.5	Integration von Planungs- und Kontrollhandeln in der Controlling-Funktion .....	177
	<i>Zur Wiederholung</i> .....	181
	<i>Praxisbeispiel Managementprozess: CMC</i> .....	183
	<i>Aufgaben zum Praxisbeispiel</i> .....	186
2.	Management auf allen Führungsebenen in seinem Personenbezug:	
	Personalführung .....	187
	2.1 Der allgemeine Begriff „Führung“ (Menschenführung) .....	187
	2.2 Der spezielle Begriff „Personalführung“ (Mitarbeiterführung) .....	188
	2.3 Die Funktionen der Personalführung .....	189
	2.3.1 Vorbemerkungen .....	189
	2.3.2 Zielorientierte Richtung und Aktivierung des Mitarbeiterverhaltens .....	190
	2.3.3 Sicherstellung der für die Zielerreichung erforderlichen Humanressourcen .....	192
	2.3.4 Außenvertretung .....	194
	2.4 Kommunikation und Motivation (Motivierung) als zentrale Merkmale der Führungstätigkeit .....	196
	2.4.1 Soziale Kommunikation .....	196
	2.4.1.1 Begriff und Bedeutung von Kommunikation .....	196
	2.4.1.2 Modelle der zwischenmenschlichen Kommunikation .....	197
	2.4.2 Motivation .....	200
	2.4.2.1 Begriff und Bedeutung von Motivation .....	200

2.4.2.2	Die Beschreibung und Erklärung von Motivstrukturen (Inhaltstheorien der Motivation) . . . . .	202
2.4.2.3	Die Beschreibung und Erklärung des Motivationsprozesses (Prozesstheorien der Motivation) . . . . .	206
2.4.2.4	Erweiterungen motivationstheoretischer Ansätze ..	209
2.4.2.4.1	Das Modell von <i>Porter/Lawler</i> . . . . .	209
2.4.2.4.2	Das Leistungsdeterminanten-Konzept von <i>Berthel</i> . . . . .	211
2.5	Bezugsrahmen der Führungsbeziehung und die Bedeutung von Führungstheorien . . . . .	213
2.6	Personalführung und Führungserfolg: Die Effizienzfrage . . . . .	216
2.6.1	Relevante Erfolgs- oder Effizienzkriterien . . . . .	216
2.6.2	Erklärung von Führungserfolg über einzelne Einflussvariablen . . . . .	218
2.6.2.1	Persönlichkeitsmerkmale (Eigenschaften) des Führers (Vorgesetzten) . . . . .	218
2.6.2.2	Führungsverhalten und der Führungsstil des Vorgesetzten . . . . .	220
2.6.2.2.1	Beschreibungen von Führungsverhalten . . . . .	220
2.6.2.2.2	Effizienzaussagen zum Führungsverhalten . . . . .	227
2.6.2.3	Merkmale der Geführten (Mitarbeiter) und des Kontextes der Führungsbeziehung . . . . .	229
2.6.2.4	Virtualität der Führungsbeziehung als besonderes Kontextmerkmal . . . . .	233
2.6.2.5	Substitute der Personalführung . . . . .	236
2.6.3	Erklärung von Führungserfolg mittels komplexerer Konzepte	238
2.6.3.1	Komplexere Konzepte als Antwort auf veränderte Herausforderungen an Führungsarbeit . . . . .	238
2.6.3.2	Transformative Führung als personales (vorgesetztenorientiertes) Konzept . . . . .	238
2.6.3.3	Vertrauen als soziales (beziehungsorientiertes) Konzept . . . . .	240
2.6.4	Führung von unten (Führung des Chefs) . . . . .	242
2.7	Präskriptive Modelle als Führungshilfen für Vorgesetzte . . . . .	243
2.7.1	Zum Stellenwert präskriptiver Führungsmodelle . . . . .	243
2.7.2	Das „Verhaltensgitter“ (Managerial Grid) von Blake/Mouton	244
2.7.3	Die „Situationalen Führungstheorie“ von Hersey/Blanchard ..	246
2.7.4	Das „Normative Führungsmodell“ von Vroom/Yetton/Jago .	249
2.8	Kooperative Führung als herrschendes Führungsprinzip in der Praxis . . . . .	253

2.9	Zur Frage der betriebsweiten Gewährleistung effizienter Personalführung .....	256
2.10	Außenvertretung als besondere Funktion in der Führungsarbeit ....	259
2.10.1	Begriff und Bedeutung der Außenvertretung .....	259
2.10.2	Typen der Außenvertretung .....	260
2.10.2.1	Einführender Überblick .....	260
2.10.2.2	Die vertikale Außenvertretung .....	261
2.10.2.3	Die laterale Außenvertretung .....	262
2.10.3	Zum besonderen Problemgehalt lateraler Außenvertretung ..	264
2.10.4	Resümee: Tendenzielle Bedeutungszunahme der Außenvertretung .....	266
2.11	Übersicht über Management-Arbeitstechniken im Personenbezug ..	267
	<i>Zur Wiederholung</i> .....	268
	<i>Praxisbeispiel Personalführung: Stiftungsklinikum Mittelrhein</i> .....	270
	<i>Aufgaben zum Praxisbeispiel</i> .....	272
<b>IV.</b>	<b>Spezifische Management-Funktionen</b> .....	<b>273</b>
1.	Strategieentwicklung: Die Positionierung des Unternehmens in seiner Umwelt .....	273
1.1	Theoretische Perspektiven als Ausgangspunkt der Strategieentwicklung .....	273
1.2	Strategiebegriff .....	277
1.3	Prozess der Strategieentwicklung .....	284
1.3.1	Strategische Zielplanung .....	284
1.3.1.1	Planung und Ermittlung strategischer Ziele .....	284
1.3.1.2	Inhaltliche Betrachtungen .....	284
1.3.1.3	Interessenbezogene Betrachtung .....	289
1.3.1.4	Empirische Befunde .....	291
1.3.2	Strategische Analyse und Prognose der externen Unternehmensumwelt .....	295
1.3.2.1	Analyse der Umwelt als Chancen-Risiken-Betrachtung .....	295
1.3.2.1.1	Analyse der allgemeinen globalen Umwelt .....	296
1.3.2.1.2	Analyse der Branche und Wettbewerber ..	299
1.3.2.1.3	Strategische Gruppen .....	301
1.3.2.1.4	Analyse der Konkurrenten .....	303
1.3.2.2	Prognose und strategische Frühaufklärung .....	306
1.3.2.2.1	Inhalte der strategischen Prognose .....	306
1.3.2.2.2	Inhalte der strategischen Frühaufklärung ..	309
1.3.2.3	Chancen-Risiken-Profil als Ergebnis der Umweltanalyse .....	310

1.3.2.4	Empirische Befunde .....	311
1.3.3	Strategische Analyse und Prognose der internen Unternehmenssituation .....	312
1.3.3.1	Analyse des Unternehmens als Stärken-Schwächen-Betrachtung .....	312
1.3.3.1.1	Ressourcenanalyse nach klassischer Betrachtungsweise .....	313
1.3.3.1.2	Ressourcenanalyse nach wertorientierter Betrachtungsweise .....	316
1.3.3.1.3	Ressourcenanalyse nach kompetenzorientierter Betrachtungsweise .....	318
1.3.3.2	Vergleichende und bewertende Stärken-Schwächen-Darstellung .....	321
1.3.3.3	Stärken-Schwächen-Profil als Ergebnis der Unternehmensanalyse .....	322
1.3.3.4	Empirische Befunde .....	324
1.3.4	Strategieformulierung und -bewertung .....	324
1.3.4.1	Formulierung der strategischen Ausgangslage (SWOT-Betrachtung) als Grundprinzip der Strategieformulierung .....	324
1.3.4.2	Strategieformulierung auf Unternehmensgesamtebene .....	327
1.3.4.2.1	Geschäftsfeldorientierte Gesamtstrategien .....	328
1.3.4.2.2	Geschäftseinheitenorientierte Gesamtstrategie .....	329
1.3.4.3	Strategieformulierung auf Geschäftseinheitenebene	336
1.3.4.3.1	Marktorientierter Focus .....	336
1.3.4.3.2	Wettbewerbsorientierter Focus .....	339
1.3.4.3.3	Generische Wettbewerbsstrategien .....	342
1.3.4.3.4	Hybride Wettbewerbsstrategien .....	343
1.3.4.4	Strategieformulierung auf Funktionsbereichsebene .	346
1.3.4.5	Bewertung und Auswahl der Strategie .....	346
1.3.4.6	Empirische Befunde .....	349
1.3.5	Verwirklichung der Strategie (Strategieimplementierung) ...	350
1.3.5.1	Umsetzung strategischer Maßnahmenprogramme ..	351
1.3.5.2	Durchsetzung strategischer Maßnahmenprogramme	359
1.3.6	Strategische Kontrolle als Steuerungsinstrument für Strategien .....	360
	<i>Zur Wiederholung</i> .....	362
	<i>Praxisbeispiel Strategieentwicklung: Falke KGaA</i> .....	364
	<i>Aufgaben zum Praxisbeispiel</i> .....	366



2.	Organisation .....	367
2.1	Einleitung .....	367
2.2	Organisationstheorien .....	374
2.3	Grundlagen der Organisationsgestaltung .....	377
2.3.1	Überblick .....	377
2.3.2	Gestaltungsparameter und Aufbauorganisation .....	380
2.3.2.1	Aufgabenanalyse .....	380
2.3.2.2	Aufgabensynthese und -verteilung .....	382
2.3.2.2.1	Zusammenhang .....	382
2.3.2.2.2	Aufgabensynthese .....	383
2.3.2.2.3	Aufgabenverteilung: Stellenbildung ....	386
2.3.2.2.4	Aufgabenverteilung: Arten von Stellen ..	387
2.3.2.2.5	Aufgabenverteilung: Stellenmehrheiten .	392
2.3.2.3	Leitungssystem .....	394
2.3.2.3.1	Delegation .....	394
2.3.2.3.2	Weisungsbefugnis .....	396
2.3.2.3.3	Leitungsspanne .....	399
2.3.2.4	Koordination .....	401
2.3.2.4.1	Überblick .....	401
2.3.2.4.2	Instrumente der Fremdkoordination ....	403
2.3.2.4.3	Instrumente der Selbstkoordination ....	405
2.3.3	Gestaltungsparameter und Ablauforganisation .....	409
2.4	Klassische Organisationskonzepte .....	412
2.4.1	Klassische Konzepte der Aufbauorganisation .....	413
2.4.1.1	Unternehmer-Organisation .....	414
2.4.1.2	Funktionale Organisation .....	414
2.4.1.3	Divisionale Organisation .....	416
2.4.1.4	Holding-Organisation .....	420
2.4.1.5	Matrix-Organisation .....	423
2.4.1.6	Sekundär-Organisation .....	425
2.4.1.6.1	Ergänzung eindimensionaler Organisationsmodelle .....	425
2.4.1.6.2	Projektorganisation/-management .....	427
2.4.2	Klassische Konzepte der Ablauforganisation .....	431
2.4.2.1	Werkstattfertigung .....	431
2.4.2.2	Fließfertigung .....	432
2.5	Neuere Organisationskonzepte .....	433
2.5.1	Überblick .....	433
2.5.2	Ansatzpunkte der neueren Organisationskonzepte .....	435
2.5.3	Prozessorganisation .....	437
2.5.4	Teamorganisation .....	441
2.5.5	Moderne Fertigingskonzepte .....	447

2.5.6	Unternehmenskooperationen .....	448
2.5.7	Lean Management .....	454
2.5.8	Lernende Organisation .....	456
2.5.9	Virtualisierung .....	460
2.5.9.1	Übersicht .....	460
2.5.9.2	Virtuelle Realität .....	463
2.5.9.3	Virtueller Marktplatz .....	464
2.5.9.4	Virtuelles Büro/Telearbeit .....	465
2.5.9.5	Virtuelles Team .....	467
2.5.9.6	Virtuelles Unternehmen .....	469
2.6	Organizational Behavior – Das Verhalten in Organisationen .....	472
	<i>Zur Wiederholung</i> .....	475
	<i>Praxisbeispiel Organisation: gITL AG</i> .....	477
	<i>Aufgaben zum Praxisbeispiel</i> .....	478
 <b>Teil D: Besondere Handlungsfelder des Managements</b> .....		<b>479</b>
 <b>I. Technologie- und Innovationsmanagement</b> .....		<b>481</b>
1.	Begriffliche Abgrenzungen .....	481
1.1	Innovation und Innovationsmanagement .....	481
1.2	Innovationsmanagement = Technologiemanagement? .....	483
2.	Wie „neu“ ist „neu“? .....	485
3.	Der Prozesscharakter von Innovationen .....	488
4.	Die technologie- und innovationsorientierte strategische Planung .....	489
4.1	Die technologie- und innovationsorientierte Umweltanalyse .....	489
4.2	Die technologie- und innovationsorientierte Unternehmensanalyse .....	493
4.3	Strategische Rolle von Technologien und Bestimmung der relativen Technologieposition .....	495
4.4	Technologie-Portfolio-Betrachtungen .....	495
5.	Zusammenhang der Unternehmensstrategie mit Innovations- und Technologiestrategien .....	497
6.	Generische Technologiestrategien .....	498
7.	Formulierung und Implementierung der Technologiestrategie .....	500
	<i>Zur Wiederholung</i> .....	502
 <b>II. Wissensmanagement</b> .....		<b>503</b>
1.	Wissen und Handeln von Unternehmen .....	503
2.	Wissen .....	504
2.1	Verständnis von Wissen .....	504
2.2	Beschreibendes, prozessuales und wertendes Wissen .....	505
2.3	Implizites und explizites Wissen .....	506

3.	Funktionen des Wissensmanagements .....	507
3.1	Überblick .....	507
3.2	Wissensaufnahme .....	509
3.3	Wissensorganisation und Wissenslogistik .....	510
3.4	Wissensgenerierung .....	513
3.5	Wissensnutzung .....	513
4.	Gestaltungsdimensionen von Wissenssystemen .....	514
4.1	Dimension „Wissen“: Formalisierung und Strukturierung des Wissens .....	514
4.2	Dimension „Organisation des Wissens“: Wissens(ver)teilung und Kommunikation .....	516
4.3	Dimension „Technik“: Die Rolle der Informations- und Kommuni- kationstechnologie .....	517
4.4	Dimension „Mensch“: Das menschliche Verhalten als Erfolgsfaktor <i>Zur Wiederholung</i> .....	519 521
<b>III.</b>	<b>Change Management</b> .....	<b>523</b>
1.	Nichts ist verlässlicher als der Wandel .....	523
2.	Anlässe zur Veränderung .....	524
3.	Ziele und Erfolgsfaktoren des Change Managements .....	526
3.1	Ziele des Change Managements .....	526
3.2	Change Management und Organisationsentwicklung .....	527
3.3	Erfolgsfaktoren des Change Managements .....	528
4.	Psychologie der Veränderung .....	529
4.1	Individuum .....	529
4.2	Team .....	532
4.3	Unternehmen (Organisation im institutionellen Sinne) .....	532
5.	Phasen der Veränderung und Implementierungsstrategien .....	533
6.	Stakeholder der Veränderung .....	537
7.	Arbeitspakete des Change Managements .....	539
<i>Zur Wiederholung</i> .....	<i>542</i>	
<b>IV.</b>	<b>Internationales Management</b> .....	<b>543</b>
1.	Bedeutung der Internationalisierung .....	543
2.	Theoretische Grundlagen der Internationalisierung .....	545
2.1	Begriff der Internationalisierung .....	545
2.2	Internationalisierungsmotive .....	546
2.3	Internationalisierungsgrad .....	547
2.4	Einflüsse der Internationalisierung auf die Unternehmensführung ..	548
3.	Kultur als Determinante der Internationalisierung .....	549
4.	Internationalisierungsstrategien .....	554
4.1	Strategische Orientierung internationaler Unternehmen .....	554
4.2	Strategien des Markteintritts .....	557

5. Internationale Organisationsstrukturen .....	560
<i>Zur Wiederholung</i> .....	564
<b>V. Krisen- und Sanierungsmanagement</b> .....	565
1. Einleitung .....	565
2. Unternehmenskrisen und die Verantwortung des Managements .....	565
3. Ursachen von Unternehmenskrisen .....	568
4. Möglichkeiten der Früherkennung von Warnsignalen .....	569
4.1 Allgemeine Überlegungen .....	569
4.2 Strategische Frühwarnsysteme .....	571
4.3 Operative Frühwarnsysteme .....	572
5. Krisenbewältigung durch Sanierung .....	573
5.1 Evaluation der Ausgangslage .....	573
5.2 Sanierungsparameter .....	575
6. Krisen- und Risikovorsorge als gesetzliche Verpflichtung .....	576
<i>Zur Wiederholung</i> .....	582
<b>Teil E: Management im Widerspruch von Führungsanspruch und Führungsgrenzen – Einige abschließende Anmerkungen</b> .....	
<b>I. Grenzen für Praxis und Theorie des Managements</b> .....	585
1. Grenzen des Managements in der sachbezogenen Sicht .....	585
2. Grenzen des Managements in der personenbezogenen Sicht .....	587
<b>II. Management als Kunst des Umgangs mit Widersprüchen</b> .....	589
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	591
<b>Autorenverzeichnis</b> .....	637
<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	639