

Inhalt

Vorwort	9
Einleitung – Perspektiven und Methoden eines internationalen Unternehmensvergleiches	11
I. Chemische Industrie	45
1. Bayer	48
1.1. Unternehmensentwicklung	48
1.2. Akteure und Praktiken der Unternehmensplanung	53
Unternehmer, Direktoren, leitende Angestellte (53) – Visionen, Projekte und Pläne – Theorie und Praxis organisatorischer Entwürfe bei Bayer (61) – Den Raum schreiben – Ein Organigramm entlang des Rheins (66)	
1.3. Hierarchien in der Organisationsgestaltung	69
Die Träger von Organisations- und Produktionswissen – Techniker, chemisches Personal und Werksmeister (69) – Funktionsträger Wissen (76) – Kommunizierte Organisation – Praktiken versus Regeln (84)	
1.4. Organisation durchsetzen und Organisation anzweifeln	87
Arbeiter und Handwerker bei Bayer (87) – Kulturangebote und Bindungskraft als Lenkungsmechanismus (96) – Wege der Disziplinierung (101)	
2. PCAC	105
2.1. Unternehmensentwicklung	105
2.2. Organisation durch unternehmerische Strategie – Akteure und Strategien	109
Die Rolle des Unternehmers in permanenter Neudeinition (109) – Kapital und Unternehmenskontrolle (115) – Zwischen fehlenden Plänen und vorhandenen Visionen (118) – Der Aufbau eines Kommunikationsnetzes (122)	
2.3. Autonome Zonen in der Produktionsgestaltung	125
Der corps technique als Träger von Wissensnetzwerken (125) – Arbeitsdelegation an Teamstrukturen (130)	
2.4. Organisation oder Strukturen? Die unteren Hierarchieebenen als stabilisierender Faktor	134
Der corps intermédiaire – die Rolle der Contremâtres (134) – Heterogene Arbeiterschaft als Determinante der Organisa-	

tion (137) – Personal disziplinieren und Personal binden (145) – Konvergenz unternehmerischer Interessen und lokaler Räume (149) – Organisationslogiken (153)	
3. Planung und Kontingenz – Determinanten und Optionen in der Organisation von chemischen Unternehmen	156
II. Warenhäuser 161	
1. Französische Warenhäuser	165
1.1. Vom Eckgeschäft zum Häuserblock – Der Aufstieg der grands magasins	165
1.2. Akteure	168
Einsame Unternehmer und neue Verwaltungsformen (168) – Die „Corps Intermédiaires“ des Warenhauses – mittlere Hierarchiestufen (171) – Im Herzen des operativen Geschäfts – an der Peripherie der Organisation. Die Angestellten im Warenhaus (174) – Prekäre Arbeit gleich weibliche Arbeit? Die Konstruktion marginaler Verhandlungspositionen (181)	
1.3. Die Vermittlung der Organisation	185
Visionen planerischen Handelns (185) – Jenseits des Familienunternehmens – Verwaltung der Grands Magasins (187) – Bildung oder Ausbildung: Von individueller Qualifikation zur systemischen Wissensverwaltung (191) – Der Raum des Unternehmens als öffentlicher Raum (194) – Hierarchische Kontrollen und Gruppenautonomie (196) – Disziplin und Bindung – unternehmerische Personalstrategien (200) – Bürgerliche Kultur als handlungsleitendes Ideal (203) – Kollektives Handeln als Kristallisation interaktiver Organisation (207)	
2. Deutsche Warenhäuser	213
2.1. Aus der Provinz nach Berlin und zurück – die Entwicklung der deutschen Warenhäuser	213
2.2. Akteure	217
Unternehmer, Familien und wenige leitende Angestellte (217) – Vielfältige Formen der mittleren Hierarchiestufen (223) – Angestellte im Warenhaus – Marginalisierung durch Aufstiegschancen (228) – Im Spannungsfeld zwischen Diskurs und unternehmerischer Praxis – weibliche Angestellte im Warenhaus (235)	
2.3. Instrumente der Organisation	243
Visionen des planerischen Handelns und deren Wirkung (243) – Netzwerke als Grundlage der Kapitalisierung – Verwaltung und Aufsicht der Warenhäuser (245) – (249) – Bildung und Ausbildung: Wissen im Warenhaus (250) – Verkaufsräume und öffentliche Räume: das Warenhaus in seiner urbanen Umwelt (252)	

2.4. Hierarchien, Teams und Kontrollen	256
Die Entwicklung neuer, disziplinierender Diskurse und die Notwendigkeit zur sozialen Bindung (260) – Überformungsprozesse in der Unternehmenskultur – bürgerliche Kultur als inszeniertes Leitbild (263) – Kollektives Handeln und divergierende Interessen in den frühen Angestelltengewerkschaften (267)	
3. Vorbilder und Divergenzen. Deutsche und französische Warenhausorganisation als komplexer Transfer	271
III. Dynamische Wechselwirkungen zwischen Unternehmen, Gesellschaft, Wissenschaft und staatlicher Wirtschaftspolitik	275
1. Organisationswissenschaften – von der Evolutionsbiologie zur technischen Institution	276
2. Die Konstituierung der Organisationseinheiten – Unternehmen, Branchen, kollektive Handlungsoptionen	283
2.1. Grenzen der Unternehmen – Wahrnehmungsstile	284
2.2. Konstituierung von kollektiver Aktion und Gewerkschaften	290
3. Regulieren und normieren	294
3.1. Reglementieren im Unternehmen	294
3.2. Normieren durch den Staat	298
4. Schulen und verschulen	303
4.1. Organisieren will gelernt sein – Anfänge der Verschulung und ihre Einflüsse auf die Unternehmen	304
4.2. Lernen aus der Praxis: Schulbildung im Verhältnis zur Situation der Unternehmen	311
4.3. Taylor und Fayol – Brüche oder Kontinuitäten vorhandener Unternehmenspraktiken?	315
Zusammenfassung und Ausblick: Zwischen Branchen und Nationen. Die unterschiedlichen Bezugsebenen des Unternehmensvergleiches . . .	323
Quellen- und Literaturverzeichnis	337
Verwendete Quellen	337
Verwendete Literatur	347
Register	369