

Inhalt

Abkürzungen	9
Dank	11
1. Vom angeborenen Talent zum geschulten mittleren Manager: Zwischen alten Vorstellungen von Führung und Zukunftserwartung	15
1.1 Wer sind die Manager des Kapitalismus?	18
1.2 Forschungen zur Managementgeschichte	31
1.3 Der Manager und die Führungskraft in Deutschland – Ein Definitionsproblem	45
1.3.1 Führungskraft und Manager	45
1.3.2 Professionalisierung	51
1.4 Theoretisches und methodisches Vorgehen	52
1.4.1 Theoretische Rahmensetzung	52
1.4.2 Managementgeschichte als Diskurs- und Unternehmensgeschichte	56
2. Zwischen alten Arbeitswelten und neuen Herausforderungen: Kollektive Erwartungen an die bundesdeutschen Führungskräfte ..	67
2.1 Kontinuitäten der Führungsstrukturen im Wiederaufbau	68
2.1.1 Der Geschäftsführer und die Unternehmerpersönlichkeit in den 1950er Jahren	68
2.1.2 Autorität und der <i>Faktor Mensch</i>	84
2.1.3 Betriebspsychologie und Urteilsbildung von Mitarbeiter:innen als demokratischer Neuanfang	94

2.2 Vom »Ingenieur als Führungskraft« zum »Manager mit Marketingfahrung«: Neue und alte Führungs- und Organisationsstrukturen	104
2.2.1 Synergie von alt und neu: Der Ingenieur und die Beratungsbranche	104
2.2.2 Neue Arbeitswelten und alte Führungsstile	120
2.2.3 Professionalisierung durch Standardisierung in den 1960er und 1970er Jahren	127
2.2.4 Spezialisierung und Arbeitsteilung von Führungspositionen in den 1980er Jahren	136
2.3 Die Ablösung der alten Wirtschaftskapitäne	145
2.3.1 Management- und Organisationswandel durch Beratungsunternehmen	145
2.3.2 Trainees erobern die Unternehmen	157
2.3.3 Die wachsende Bedeutung des (jungen) Managers	164
3. Neue Wege zur Professionalisierung der Mitte: Öffentlichkeit, Individualisierung und Bildung	169
3.1 1968 der Manager als Triebkraft der Professionalisierung	171
3.1.1 Öffentliche Reaktionen auf verschlafene Trends	171
3.1.2 Die Auswirkung der öffentlichen Kritik auf die Selbstwahrnehmung der Führungskräfte	184
3.1.3 Das »Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens« als Beispiel der Professionalisierung von unten	191
3.2 Institutionalisierung des mittleren Managements: Die neue kollektive Erwartung an Führungspositionen	210
3.2.1 Die neue Klasse: Mitbestimmung, Betriebsverfassung und Entpersönlichung	211
3.2.2 Unternehmensberatung, Ratgeber und Zeitschriften: Management als Lifestyle	220
3.3 Die Etablierung eines Weiterbildungsmarktes für das mittlere Management	241
3.3.1 Die Dringlichkeit einer (unbelasteten) Führungskräfteweiterbildung	241

3.3.2 Unternehmen oder Universität? Diskussionen um die Ausrichtung der Führungskräfteweiterbildung zwischen Theorie und Praxis	257
3.3.3 Mehr Bildung wagen: Gesellschaftliche Stimmen über Führung seit den 1970er Jahren	285
4. Reaktionen auf die neue Arbeitswelt: (Re-)Organisation des mittleren Managements	295
4.1 »Personalchefs müssen sein« – Die Neuausrichtung des Personalwesens in bundesdeutschen Großunternehmen	295
4.1.1 Von Verwaltung zu Integration: Zuständigkeitsentwicklung des Personalwesens	295
4.1.2 Implementierung und Integration des Personalleiters ..	302
4.1.3 Der »turning point« der Professionalisierung des Personalwesens im Unternehmen	315
4.2 Unternehmensinterne Weiterbildung und Maßnahmen zur Managementschulung	327
4.2.1 Neues System für traditionelle Exklusivität: Die innerbetriebliche Nachwuchsförderung	329
4.2.2 Mit Nachwuchsmanagern, Marketingmanagement und Führungskulturen in eine neue Zukunft	353
4.2.3 Die Systematisierung der innerbetrieblichen Weiterbildung seit den 1960er Jahren	360
4.3 Führung? Kooperativ, Partizipativ, Demokratisch!	382
4.3.1 Die Etablierung von Führungsleitsätzen	383
4.3.2 Die Pluralisierung des Kooperativen: Erweiterungen der Führungsstile in den 1980er Jahren	402
5. Die anonyme Mitte: Das professionalisierte mittlere Management zwischen neuen Arbeitswelten und alten Führungsstilen	417
Literatur und Quellen	439
Archive	439
Konzernarchiv der Volkswagen Aktiengesellschaft	439
BMW Group Unternehmensarchiv	439
Bayer AG Unternehmensarchiv	440
Literatur und publizierte Quellen	446

Abbildungen	483
Tabellen	485