

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Teil 1: Theoretischer Teil	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
	Teil 2: Empirischer Teil	83
	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