

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>17</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>19</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>21</b>
<b>2 Managementkonzepte</b> .....	<b>35</b>
2.1 Historischer Rekurs .....	35
2.2 Betriebliche Führungskräfte-Entwicklung.....	42
<b>3 Forschungszugang und Methode</b> .....	<b>59</b>
3.1 Erweiterung der Grounded Theory nach Rennie .....	61
3.2 Grounded Theory als Methode .....	68
3.2.1 Stichprobe und einbezogene Perspektiven .....	69
3.2.2 Durchführung der Interviews .....	76
3.2.3 Dokumentenanalyse und Verarbeitung von Feldnotizen.....	82
3.2.4 Komparative Datenanalyse .....	83
<b>4 Grounded Theory Analyse</b> .....	<b>93</b>
4.1 Das Fallunternehmen Gebrüder Weber.....	93
4.2 Theorie-Skizze – Phasenmodell und seine Elemente .....	106
4.2.1 Phase 1 – Vermeintliche Partizipation.....	109
4.2.1.1 Planung .....	110
4.2.1.2 Schlüsselfiguren „ins Boot holen“ .....	112
4.2.1.3 Akzeptanz, Anpassung oder Rückzug.....	115
4.2.2 Phase 2 – Versachlichter und formalisierter (Be-) Förderungsprozess.....	118
4.2.2.1 Programmankündigung .....	119
4.2.2.2 Anreiz wird an Inklusionskriterien gebunden ....	121
4.2.2.3 Anreiz und Bürde.....	128
4.2.3 Phase 3 – (Lern-)Kompetenzen als Bemessungsgrundlage..	130
4.2.3.1 Rekrutierung.....	134
4.2.3.2 „Verteilen von Lorbeeren“ und „Verkauf der Katze im Sack“ .....	136

	4.2.3.3	Druck zur Produktion von Höchstleistungen ....	141
4.2.4		Phase 4 – Dynamisierung des Nachwuchs-Managements....	144
	4.2.4.1	Durchführung .....	149
	4.2.4.2	Einsatz von Managerweisheiten .....	154
	4.2.4.3	Ambivalentes Verhältnis .....	157
4.2.5		Phase 5 – Legitimation und Verankerung .....	161
	4.2.5.1	Abschlussveranstaltung .....	162
	4.2.5.2	Inszenierung der Innovationsfähigkeit .....	163
	4.2.5.3	Ende und Neuanfang .....	164
4.2.6		Phase 6 – Dezentralisierung von Verantwortung .....	165
	4.2.6.1	Evaluation .....	166
	4.2.6.2	Abschiednahme vom Senioritätsprinzip – „Jeder ist seines Glückes Schmied“ .....	167
	4.2.6.3	„Platzen der (Seifen-)Blase“ .....	170
4.2.7		Phase 7 – Justierung .....	173
	4.2.7.1	Controlling .....	175
	4.2.7.2	Rückzug .....	176
	4.2.7.3	Mitmachen .....	176
4.3		Kernkategorie – Transformation von Subordination .....	182
	4.3.1	Traditionelle Subordinationsverhältnisse.....	184
	4.3.1.1	Seniorität und Fürsorglichkeit als Kontrollform .....	184
	4.3.1.2	Abhängigkeit und Loyalität als Subordinationsform .....	188
	4.3.2	Transformationsbestrebungen .....	190
	4.3.3	Subtile Subordinationsverhältnisse.....	191
	4.3.3.1	Leistungsbemessung und Selbstaktivierung als Kontrollform .....	191
	4.3.3.2	Selbstdisziplinierung und vermeintliche Autonomie als Subordinationsform.....	195
	4.3.4	Zwischenfazit .....	198
	4.3.5	Implikationen für die Gesamtorganisation .....	200

---

<b>5 Anknüpfungspunkte der Theorie-Skizze zur „Transformation von Subordination“</b> .....	207
5.1 Ansätze in der Tradition des Marxismus' .....	209
5.1.1 Labour Process Debate .....	209
5.1.2 Arbeitskraftunternehmer-These nach Voß/Pongratz .....	217
5.2 Wandel der Arbeitsbedingungen durch Entgrenzung von Arbeit ....	224
5.3 Subjektivierung von Arbeitshandeln .....	228
5.4 Organisationale Diskurse und Subjektivität nach Bergström/Knights .....	240
5.5 Zwischenfazit .....	244
<b>6 Schlussbetrachtung</b> .....	249
6.1 Zusammenfassung – Manipulierte Nachwuchs-Manager in der Führungskräfte-Entwicklung?.....	249
6.2 Einordnung der Studie und mögliche Folgeuntersuchungen.....	255
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	259
<b>Sachregister</b> .....	273
<b>Personenregister</b> .....	277