

Inhalt

1. Führungskräfte in der Diskussion	11
1.1. Undeutliche Konturen einer Nicht-Klasse: Verblaßte Betrachtungshorizonte und weiße Flecken in der Forschung	11
1.2. Das Führungskräfte-Dilemma: Industrielle Experten zwischen sozio-ökonomischem Kontextwandel und betrieblicher Institutional isierung	17
1.3. Das empirische Programm und das Problem der Zeitbeschleunigung	29
Time-lag und doppelter Zeitbezug der Deutung: Zur Interpretationsperspektive der Untersuchung 29 - Qualitative Interviews mit Führungskräften: Probleme von Zugang und Durchführung 32 - Die mühsame Suche nach einem typischen Untersuchungssample 34	
2. Im Spannungsfeld von betrieblicher Struktur, beruflichem Selbstverständnis und lebensweltlichen Ansprüchen: Die Arbeits- und Berufssituation von Managern und betrieblichen Experten	37
2.1. Veränderte Koordinaten für die betriebliche Situation von Führungskräften	37
2.2. Die Krise des traditionellen Karrieremodells	40
2.2.1. Neue Horizonte: Typische Berufsorientierungen der industriellen Experten	43
Wissenschaftsorientierung: Der (traditionelle) Professional 46 - Die Orientierung auf Selbstentfaltung: Der Self-Developer 50 - Gestaltungsorientierung: Der homo faber der Organisation 53 - Statusorientierung: Der Karrieretyp 57	
2.2.2. Heterogene Berufsorientierungen als Herausforderung für betriebliche Einbindungsmuster	61

2.2.3. Berufliche Entfaltungsinteressen und betriebliche Entwicklungsbedingungen	65
Zufallsprinzip statt langfristige Personalentwicklung? 61 - Die Rolle des Bildungszertifikats - mehr als ein Qualifikationsnachweis 70 - Die unterbewertete Fachlaufbahn 72 - Soziale Zumutungen an Aufstiegsaspiranten: Anpassung, Selbstinszenierung, Verfügbarkeit 74	
2.2.4. Der Blick in die persönliche berufliche Zukunft	79
2.2.5. Exkurs; Geschlechtsspezifische Unterschiede beruflicher Entwicklungschancen	82
2.3. Verfehlte Anerkennung oder: Probleme der Leistungsbewertung im Bereich hochqualifizierter Arbeit	91
2.3.1. Leistungsprinzip und Leistungssteuerung	91
2.3.2. Beurteilung der persönlichen Einkommenssituation	95
2.3.3. Moderne Leistungsbewertungssysteme auf dem Prüfstand	98
Von der »gemessenen« zur »vereinbarten« Leistung 101 - Quotierungsvorgaben und »normalverteilte« Mitarbeiter 104 - Die Mißachtung des Anerkennungsbedürfnisses 107 - Kommunikationsbarrieren: Die Praxis der Mitarbeitergespräche 109	
2.3.4. Der überfällige Paradigmenwechsel bei der Leistungsbewertung	114
2.4. Der schwierige Umgang mit der Zeit: Konflikte mit dem betrieblichen Arbeitszeitregime	120
2.4.1. Veränderte Rahmenbedingungen	120
2.4.2. Acht Stunden sind kein Arbeitstag	123
2.4.3. Flexibilität und Zeitsouveränität	131
2.4.4. Die Verdichtung der Zeit: Arbeitsintensität	136
2.4.5. Die Verschränkung von Arbeit und Leben	141
2.4.6. Auswege aus dem Zeit-Dilemma?	152
2.5. Die unvollständige partizipative Wende: Zum Widerspruch zwischen Verantwortungspostulat und struktureller »Entmündigung«	162
Dispositionsspielräume 171 - Entscheidungsbefugnis und Verantwortung 172 - Betriebliche Informationspolitik und individuelle Einflußchancen 176	

3. Zwischen betrieblicher Funktion und industriepolitischem Diskurs: Zum berufsmoralischen und -politischen Bewußtsein industrieller Experten	184
3.1. Berufsmoralische Probleme in der Diskussion	184
3.1.1. Die Krise des Industrialismus	184
3.1.2. Alte und neue Sichtweisen gegenüber dem Problem	189
3.2. Berufsmoralische Legitimationsprobleme und ihre Verarbeitung bei hochqualifizierten Angestellten	194
3.2.1. Zur Wahrnehmung ethischer Herausforderungen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit	194
3.2.2. Probleme der empirischen Erfassung und Typisierung berufsmoralischer Orientierungen	201
3.2.3. Universalisten, Legalisten, Utilitaristen - Typen berufsmoralischer Orientierung unter Führungskräften	207
Fall 1: Die uneingeschränkte Identifikation mit berufsmoralisch begründetem Widerstandsverhalten - Typus: Orientierung an universellen ethischen Prinzipien (I) 208 - Fall 2: Identifikation mit berufsmoralisch begründetem Widerstandsverhalten bei Zweifeln an eigener moralischer Kraft - Typus: Orientierung an universellen ethischen Prinzipien (II) 213 - Fall 3: Tendenzielle Ablehnung berufsmoralisch begründeten Widerstandsverhaltens - Typus: Legalistische moralische Orientierung 217 - Fall 4: Radikale Ablehnung berufsmoralisch begründeten Widerstandsverhaltens - Typus: Utilitaristische moralische Orientierung 222	
3.2.4. Zur Bedeutung der Typen berufsmoralischer Orientierung (Fazit)	225
3.3. Die beruflichen und politischen Handlungsoptionen der industriellen Experten	234
3.3.1. Individuelle politische Handlungsoptionen und ihre Grenzen	235
Berufsmoralische Handlungsperspektiven im Betrieb 235 - Außerbetriebliche berufspolitische Handlungsperspektiven 238	
3.3.2. Zwischen Diskursivität und Expertokratie: Zwei Pole des Politikmodells der Führungskräfte	242
Der laute Ruf nach staatlicher Regulierung 242 - Das ambivalente Verhältnis zur öffentlichen Kritik 247 - Die gespaltene Expertokratie 251 - Typ 1: Das expertokratische Politik-Konzept 253 - Typ 2: Das Gegenmodell: Die diskursive politische Expertise 255	
3.4. Banalisierung des Expertentums, berufsmoralische Sensibilität und Diskurs-Orientierung: Umriss eines politischen Potentials industrieller Experten	259

4. Der schwierige Weg zum berufspolitischen Handeln	265
4.1. Das Problem	265
4.2. Durchlässige Grenzen: Betrieb und Gesellschaft als Orte berufspolitischen Handelns	272
4.2.1. Handlungsorientierungen im Betrieb: Zwischen Arrangement, Abwanderung und Widerspruch	273
Der Betriebsrat: Keine Instanz, letzte Instanz oder informelle Instanz 279 - Arrangement oder Abwanderung 285 - Arrangement oder Widerspruch? 288 - Aufgeklärte Trittbrettfahrer? Der Betriebsrat für »andere« und für eigene Interessen 294	
4.2.2. Über den Betrieb hinaus: Gesellschaftliche Handlungsorientierungen	303
Mandat und Kompetenz: Gewerkschaften als Vermittler zwischen betrieblichen und gesellschaftspolitischen Interessen 305 - Neue Politikformen: Bürgerinitiativen und neue soziale Bewegungen als Ort für kritische Experten? 327 - Die zwiespältige Sympathie für die neuen sozialen Bewegungen 335 - Das allgegenwärtige Zeitdilemma: Der Umgang mit beruflichen, privaten und öffentlichen Ansprüchen 341 - Die Unberechenbarkeit der Umstände: Wann Orientierungen praktisch werden 344	
4.3. Das politische Potential für alte und neue soziale Bewegungen	349
5. Ungenutzte Potentiale. Manager und Industrielle Experten als betriebliche und gesellschaftliche Akteure	356
5.1. Kreativität und gesellschaftliche Verantwortung - die berufspolitische Unterforderung der Experten	356
5.2. Experten und Zivilbürger - neue Konturen der berufspolitischen Orientierung	364
5.3. Expertokratie oder professionsgestützte Demokratisierung?	372
Literaturverzeichnis	381