

Inhalt

Vorwort	7
Einleitung: Experten für Humankapital.....	11
Einordnung der Arbeit in die Forschungslandschaften.....	13
Analytische Voraussetzungen und Aufbau der Arbeit:	
Wie ein Feld entsteht	32
Quellen.....	37
Voraussetzungen	
1. Betriebliche Sozialpolitik – Unternehmerische Kompensations- strategie ohne humanwissenschaftlich gestützte Expertise, 1900–1945	41
1.1 Bürgerliche Sozialreformer, normativ-praktisch orientierte Betriebswirte und Psychologen: Die verhinderte Etablierung betrieblicher Sozial- und Humanexperten	43
1.2 Betriebliche Sozialexperten, Friedrich Naumann und „neudeutsche“ Katholiken: Zur Vorgeschichte des Gemeinplatzes vom „Menschen im Mittelpunkt“	68
2. Zwischen Konfrontation und Kooperation – Arbeitsbeziehungen in der unmittelbaren Nachkriegszeit	91
2.1 Die Praxis betrieblicher Sozialbeziehungen vor 1948	91
2.2 Betriebliche Vergemeinschaftung als Komplement der überbetrieblichen „Sozialpartnerschaft“	100
Der Mensch im Mittelpunkt?	
Die Entstehung des personalpolitischen Felds, 1945–1955	
Auf der Suche nach einer neuen betrieblichen Sozialordnung	115
3. „Soziale Betriebsgestaltung“ – Initialzündung des personal- politischen Felds	117
3.1 „Soziale Betriebsgestaltung“: Das Grundkonzept	117
3.2 „Mensch und Arbeit“: Neuansätze in der Betriebs- wirtschaftslehre.....	123
3.3 „Betriebspsychologie“: Psychologen als neue Experten	137
3.4 Die „Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsgestaltung“: Zur praktischen Ausgestaltung des personalpolitischen Tätigkeitsfelds.....	151
3.5 Die Formierung betrieblicher Humanexperten	160
4. „Soziale Rationalisierung“ – Die anthropozentrische (Re-)Formierung technisch orientierter Experten	169
4.1 Der technische Denkstil unter Druck: Rationalisierungs- experten und Psychologen	170

4.2	Montanmitbestimmung und „Soziale Betriebspolitik“: Arbeitsdirektoren als Personalexperten?	198
5.	Unternehmerische Neuorientierungen – Von der Experten-Debatte zum unternehmerischen Diskurs	227
5.1	Der „sozial verantwortliche Unternehmer“	228
5.2	Die „Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.“	239
5.3	„Der Neue Betrieb“	255
6.	Die Praxis wissenschaftsgestützter Personalpolitik in Unternehmen – Drei Fallbeispiele	265
6.1	Unternehmerische Personalpolitik: Bayer	266
6.2	Betriebspsychologische Abteilungen als personalpolitisches Surrogat	275
6.3	Sozial rationalisierende Betriebspsychologie: Glanzstoff	276
6.4	Betriebspsychologie als „Soziale Betriebsgestaltung“: Merck	298
6.5	Der Markt der Möglichkeiten.	319
7.	Zwischenresümee: Das personalpolitische Feld als Ort der Neuorientierungen nach 1945	323
Führung statt Partnerschaft		
Das personalpolitische Feld in Unternehmen, 1955–1977		
8.	Vom „Neuen Betrieb“ zur „Deutschen Gesellschaft für Personal- führung“: Der Aufstieg der Personalexperten, 1955–1968.	335
9.	Die Einrichtung ausdifferenzierter Personalabteilungen und ihre Auswirkungen auf die Sozialordnung westdeutscher Unternehmen, 1965–1977.	371
9.1	Der strukturelle Durchbruch betrieblicher Personalpolitik ..	371
9.2	Der neue Führungsstil	395
9.3	Fazit: Führung zwischen Autorität und Reflexivität	417
Experten für Humankapital – Zentralakteure einer liberal-demokratisch und kapitalistisch geprägten Gesellschaft		
Anhang		
1.	Abkürzungsverzeichnis	437
2.	Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen.	438
3.	Tabellen	439
Quellen- und Literaturverzeichnis		
1.	Quellen.	447
2.	Literatur und veröffentlichte Quellen	450
Register		
1.	Personen.	477
2.	Institutionen und Unternehmen	479