

Inhalt

Vorwort	9
1. Einleitung	11
2. Methode	19
TEIL A: MUSTER DES ARBEITSERLEBENS IM KONTEXT DER FIRMENKULTUR	
3. Zur Historisierung des Arbeitserlebens: Die Rahmung der eigenen Erfahrung durch die Geschichte des Unternehmens	31
4. Muster I: Die inspirierte Hochleistungskultur	39
4.1 Die inspirierte Hochleistungskultur im Chemiekonzern Borussia	39
4.2 Die inspirierte Hochleistungskultur in der Zentrale der Credo-Bank	52
4.3 Exkurs I: Die industrialisierte Hochleistungskultur im Privatkundengeschäft der Credo-Bank	59
4.4. Exkurs II: Anmerkungen zu Hochleistungskultur	62
5. Muster II: Die anomische Hochleistungskultur	67
5.1 Die anomische Hochleistungskultur im Maschinenbauunternehmen Prinz-Constructa	67
5.2 Die anomische Hochleistungskultur bei Elektrum/Schienenverkehr	78
6. Muster III: Fusion und Übernahme oder: die brüchige soziale Identität. Der Fall Sanapharm	87
7. Muster IV: Das virtuelle Unternehmen: Prozesse der Marginalisierung. Der Fall des Ölmultis Minerva	101
8. Zusammenfassung und Überleitung zu Teil B	117

TEIL B: DIMENSIONEN DER ARBEITSSITUATION DER
HOCHQUALIFIZIERTEN ANGESTELLTEN

9.	Die Arbeit in der Sinnperspektive	123
9.1	Die Karriere	123
9.1.1	Steigende Nachfrage – abnehmendes Angebot an Aufstiegsmöglichkeiten	123
9.1.2	Karrierebiographische Portraits	127
9.2	Die Arbeitsidentität der Hochqualifizierten	145
9.2.1	Das Schicksal des Intrapreneurs	145
9.2.2	Beitragsorientierung heute	153
10.	Die Arbeit in der Belastungsperspektive	165
10.1	Der Umgang mit hohen Leistungsanforderungen	165
10.1.1	Steigende Leistungsanforderungen – hoher Leistungswille	165
10.1.2	Unterschiedliche Wahrnehmung der Leistungsanforderungen	167
10.1.3	Faktoren, die die Wahrnehmung der Leistungsanforderungen beeinflussen	175
10.2	Der Umgang mit der Arbeitszeit	179
10.2.1	Stellenwert der Arbeitszeit im Austauschverhältnis mit der Firma	179
10.2.2.	Be- und entlastende Momente	185
10.2.3	Hohe Arbeitszeit-Kompetenz	187
10.3	Work-Life-Balance	190
11.	Das Arbeitsklima im Mikrobereich	195
11.1	Die Bedeutung des Mikroklimas im Arbeitserleben der Hochqualifizierten	195
11.2	Vorgesetzten-Mitarbeiter-Verhältnis	199
12.	Die Hochqualifizierten und die Firma	205
12.1	Die personalpolitische Handhabung des Außertariflichen-Status	205

12.1.1	Die Praxis der Vergabe des Außertariflichen-Status	205
12.1.2	Das soziale Kapital des Außertariflichen-Status: ,Etwas Besonderes'?	212
12.2	Eine neue Wahrnehmung der ökonomischen Zusammenhänge	214
12.3	Identifikation mit der Firma	219
12.3.1	Die Stärke der Identifikation	219
12.3.2	Dimensionen der Identifikation	224
13.	Hochqualifizierte Angestellte und kollektive Interessenvertretung	233
13.1	Die Haltung zum Betriebsrat	233
13.1.1	Konkrete Erfahrungen ausschlaggebend	233
13.1.2	Selbstvertretung statt Stellvertretung	238
13.1.3	Perspektiven der Haltung zum Betriebsrat	245
13.2	Die Haltung zur Gewerkschaft	247
13.2.1	Distanz zur Gewerkschaft	247
13.2.2	Die Minderheit der gewerkschaftsoffenen Hochqualifizierten	259
13.2.3	Perspektiven einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung	262
14.	Eine repräsentative quantitative Analyse	271
14.1	Außertarifliche Beschäftigte – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels	271
14.2	Ergebnisse der Analyse des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)	275
14.2.1	Analysemöglichkeiten des SOEP	275
14.2.2	Die Untersuchungsgruppe im Vergleich der Hochqualifizierten	276
14.2.3	Zusammenfassung des Vergleichs	288
15.	Schluss	289
	Literatur	299