

Inhalt

1	Einleitung: Der Typus des Arbeitskraftunternehmers unter Bedingungen entgrenzter Normalarbeit	9
2	Erwerbstätige als „Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft“ – Klärungen zur These des Arbeitskraftunternehmers	21
2.1	Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer	21
2.2	Reichweite und Folgen der skizzierten Entwicklung – Stellungnahme zum Stand der Diskussion	28
2.3	Fragestellung der empirischen Untersuchung	32
3	Konzeptioneller Rahmen und methodisches Vorgehen	39
3.1	Erwerbsorientierungen als Forschungsgegenstand	39
3.2	Das Erhebungs- und Auswertungsverfahren	46
3.3	Merkmale der Untersuchungsbetriebe und der Untersuchungsgruppe	52
4	Typen der Erwerbsorientierung in den Bereichen Arbeitsfeld, Erwerbsperspektive und Lebensführung	63
4.1	Bereich Arbeitsfeld: Leistungsorientierungen	64
4.1.1	Leistungsorientierung als Teilaspekt der Erwerbsorientierung	64
4.1.2	Typen der Leistungsorientierung	66
4.1.3	Verteilung der Orientierungstypen in der Untersuchungsgruppe	78
4.2	Bereich Erwerbsperspektive: Berufsbiographische Orientierungen	84
4.2.1	Zur Übernahme der Typologie berufsbiographischer Gestaltungsmodi	85
4.2.2	Typen berufsbiographischer Orientierung	88

4.3	Bereich Lebensführung: Elastizitätsmuster im Verhältnis von Arbeit und Privatleben	103
4.3.1	Arbeitszeit und Arbeitsort als Bezugspunkt von Erwerbsorientierungen	103
4.3.2	Typen von Elastizitätsmustern	107
4.3.3	Verteilung der Orientierungstypen in der Untersuchungsgruppe	118
5	Zusammenhänge zwischen Erwerbsorientierungen und Arbeitskrafttypen	125
5.1	Zuordnung der Orientierungstypen zu den Arbeitskrafttypen	125
5.1.1	Strukturierungsbereitschaft als Differenzierungskriterium	126
5.1.2	Leistungsorientierungen als Indikator für Selbst-Kontrolle	129
5.1.3	Berufsbiographische Orientierungen als Indikator für Selbst-Ökonomisierung	134
5.1.4	Elastizitätsmuster von Arbeit und Privatleben als Indikatoren für Selbst-Rationalisierung	137
5.1.5	Orientierungstypen im Zusammenhang gesehen	142
5.2	Ursachen unterschiedlicher Ausprägungen der Orientierungstypen	145
5.2.1	Organisatorische Rahmenbedingungen	146
5.2.2	Gesellschaftliche Bedingungen des Wandels von Erwerbsorientierungen	148
5.2.3	Wechselwirkungen zwischen den Dimensionen	156
5.3	Diskrepanzen zwischen den Interessen an Leistungsoptimierung und an Absicherung	158
5.3.1	Leistungsoptimierung als Interesse	159
5.3.2	Absicherung als Interesse	168
5.3.3	Neuartige Abhängigkeiten als Folge der Gleichzeitigkeit von Leistungsoptimierung und Absicherungsmentalität	180

6	Wandel der Erwerbsorientierungen? Bilanz zur Arbeitskraftunternehmer-These	191
6.1	ArbeiterInnen und Angestellte – bekannte Unterschiede mit neuen Kontrasten	192
6.2	Gruppenarbeit und Projektarbeit – Divergenzen der Entgrenzungsdynamik	199
6.3	Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? Zur Bedeutung der Geschlechterdifferenz	208
6.4	Subjektivierung der Arbeit als Produktivkraftentwicklung	215
7	Produktivkraftentwicklung und erweiterte Perspektiven der Interessenvertretung	227
7.1	Gestaltungsperspektiven für die Interessenvertretung „neuer Arbeitnehmergruppen“	227
7.2	Die Pluralität der Arbeitskrafttypen	238
7.3	Erweiterungen von Reichweite und Formen der Interessenvertretung	244
	Literatur	253
	Anhang 1: Interviewleitfaden	267
	Anhang 2: Liste der Kodes	273
	Anhang 3: Verteilung der Einzelfälle auf die Orientierungstypen	275