

Inhalt

Vorwort	9
Einleitung	11
Untersuchungsmethode	18
1. Arbeit und Arbeitsidentität der hochqualifizierten Angestellten	25
1.1 Das Arbeitsmodell	26
1.2 Die subjektive Signifikanz der Arbeit	29
1.3 Arbeitsidentität und Arbeitssituation in der Firma – Typen firmensituativer Arbeitsidentitäten	36
1.3.1. Typ 1: Der anerkannte beitragsorientierte Hochqualifizierte	37
1.3.2 Typ 2: Der gebremste beitragsorientierte Hochqualifizierte	43
1.3.4 Typ 3: Der sicherheits- und vertragsorientierte Hochqualifizierte	49
1.3.5 Typ 4: Der abgehängte und frustrierte Hochqualifizierte	53
2. Der Stellenwert von Arbeit und Freizeit: kein Doppelleben	57
2.1 Das Management der Leistungssituation	62
2.1.1 Unproblematische Grenzziehung bei anerkannten beitragsorientierten Leistungsträgern	62
2.1.2 Workaholics	67
2.1.3 An der Grenze der Belastbarkeit	69
2.1.4 Spielen mit der Grenzziehung	70
2.1.5 Grenzziehung nach vertraglichen Gesichtspunkten	74
2.2 Vergleich Hochqualifizierte – Arbeiter	75
2.3 Die individuelle Karrieresituation	80
2.4 Kriterien für den Aufstieg	86

3.	Arbeitskultur - Soziale Beziehungen in der Abteilung	89
3.1	Typen von Arbeitskulturen	94
3.1.1	Typ 1: Die enthusiastisch-warme Kollegialität	94
3.1.2	Typ 2: Die "nette" Kollegialität	99
3.1.3	Typ 3: Die sozial ausgedünnte Kollegialität	100
3.1.4	Typ 4: Die gestörte Kollegialität	102
3.2	Das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Verhältnis	103
3.2.1	Erwartungen an die direkten Vorgesetzten	106
4.	Arbeitskultur und Interessenregulierung	111
4.1	Kategorien von Interessenregulierung	120
4.1.1	Interne Interessenregulierung ohne Alternative	120
4.1.2	Interne Interessenregulierung mit denkbarer Alternative	125
4.1.3	Der Betriebsrat als real genutzte Alternative	128
4.1.4	Der Betriebsrat als Normalität in der Arbeitskultur	136
4.2	Gemeinsames Interessenhandeln	138
4.3	Die Relevanz des Betriebsrats für die hochqualifizierten Angestellten	141
4.3.1	Untersuchungsbetriebe ohne Arbeiterbelegschaft	142
4.3.1.1	Maschinenbaubetriebe	147
4.3.1.2	Chemiefirma	149
5.	Die Firmenkultur - Ein Schwanengesang	151
5.1	Die Relevanz "der" Firma	151
5.1.1	Die Firma als Wirtschaftsmacht - Der Mythos "Größe"	156
5.1.2	Die Firma als sozialer Arbeitgeber	160
5.1.3	Die Firma als Organisations- und Führungsstruktur - Wie eine Behörde	167
5.1.4	Das Top-Management als Verkörperung "der" Firma	173
5.1.5	Identifikation mit der Firma	175

5.2	Der Stil des Hauses	176
5.3	Encounter	178
5.3.1	Wie Ölmultis gehen	178
5.3.2	Wann Chemiefirmen stinken	179
5.4	Typen großbetrieblicher Sozialordnungen	180
5.4.1	Typ 1: Die Gentlemen-Gesellschaft – Der Duft der großen weiten Welt	180
5.4.2	Typ 2: Der Ständestaat – Anerkennung im Mammutbetrieb	188
5.4.3	Typ 3: Das gemeinsame Haus – Patriarchalische Inszenierung im Großbetrieb	199
5.4.4	Typ 4: Die multikulturelle Stammesgesellschaft – Oder: der zusammengewürfelte Haufen	207
5.5	Umstrukturierung und Personalabbau – Nichts bleibt wie es war	217
5.5.1	Personalabbau	217
5.5.2	Umstrukturierung	222
5.5.2.1	Umstrukturierung als Chiffre für firmenkulturellen Kurswechsel	222
5.5.2.2	Umstrukturierungsformen	224
5.5.2.3	Unterschiedliche Umstrukturierungssituationen: Drei Fälle	229
5.5.2.3.1	Firma Eins: Beteiligungsphilosophische Aufladung	229
5.5.2.3.2	Firma Zwei: Konsequenz zentralistische Rationalisierung	231
5.5.2.3.3	Firma Drei: Kulturkampf. Die Firma brennt!	232
5.5.2.4	Wandel des Sozialcharakters des Top-Managements	239
5.5.2.5	Umstrukturierung und Identifikation mit der Firma	247
6.	Die Hochqualifizierten und die Gewerkschaft	253
6.1	Die gewerkschaftspolitische Situation in den untersuchten Firmen	256
6.2	Die Gewerkschaft im Urteil der nicht-organisierten Hochqualifizierten	258

6.3	Die Haltung zur Gewerkschaft: Grade der Annäherung und Distanz – Eine Typologie	268
6.3.1	Typ 1: Starke affektive Ablehnung	270
6.3.2	Typ 2: Ablehnung aus utilitaristischen Gründen	273
6.3.3	Typ 3: Die Dialogoffenen	276
6.3.4	Typ 4: Die (fast) Organisationsentschlossenen	280
6.4	Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaft	282
6.5	Quantitative Analyse der Annäherung und Distanz zur Gewerkschaft	285
7.	Mannschaft ohne Zukunft?	291
Literatur		303