

Autorin: Astrid Véronique Biele Mefebue
Titel: Die soziale Konstruktion des impliziten Arbeitsvertrages: Entwicklung und sozioökonomische Bedingungen
Quelle: Göttingen, Univ., Diss. 2012

Kurzglgliederung:

Verzeichnis der Tabellen und Grafiken	7
Danksagung	11
1 Einleitung	13
2 Die Institution des impliziten Arbeitsvertrages als soziales Konstrukt.....	21
2.1 Impliziter Arbeitsvertrag als betriebliches Steuerungs- und Kontrollinstrument: Theoretische Überlegungen.....	21
2.3 Methodische Aspekte der Operationalisierung	70
2.4 Untersuchungsgruppe, Fallkonstruktion und empirische Basis	76
3 Konstitution und Konsolidierung des traditionellen impliziten Arbeitsvertrages im frühen kapitalistischen Industriebetrieb.....	81
3.1 Angestelltenfunktionen und -tätigkeiten: Entstehung, Ausdifferenzierung und Kontrolle im Arbeitsprozess	86
3.2 Privilegierung im Beschäftigungsverhältnis und berufliche Entwicklungsperspektiven: Konstitution des traditionellen impliziten Kontrakts	108
3.3 Gesellschaftliche Kontextbedingungen: Arbeitsmarktsituation und externe Regulierungen.....	136
3.4 Fazit.....	145
4 Der traditionelle implizite Arbeitsvertrag in ökonomischer Krise und zunehmender Rationalisierung: die Zwischenkriegszeit	149
4.1 Angestelltenfunktionen und -tätigkeiten: Ausdifferenzierung, Rationalisierung und Kontrolle im Arbeitsprozess.....	150
4.2 Privilegierung im Beschäftigungsverhältnis und berufliche Entwicklungsperspektiven.	158
4.3 Gesellschaftliche Kontextbedingungen: Arbeitsmarktsituation und externe Regulierungen.....	170
4.4 Fazit.....	186
5 Die sozioökonomischen Kontextbedingungen des impliziten Arbeitsvertrages nach dem Zweiten Weltkrieg.....	189
5.1 Angestelltenfunktionen und -tätigkeiten: Rationalisierung und Kontrolle im Arbeitsprozess	192
5.2 Gesellschaftliche Kontextbedingungen: Beschäftigtenstruktur und externe Regulierungen.....	205
5.3 Privilegierung im Beschäftigungsverhältnis und berufliche Entwicklungsperspektiven: Der traditionelle implizite Arbeitsvertrag in günstigen Arbeitsmarktzeiten	221
5.4 Privilegierung im Beschäftigungsverhältnis und berufliche Entwicklungsperspektiven: Der traditionelle implizite Arbeitsvertrag unter dem Einfluss steigender Arbeitslosigkeit und neuer Personalstrategien.....	234
6 Resümee und Perspektiven.....	265
7 Anhang	281

7.1 Tabellen.....	282
7.2 Grafiken.....	295
8 Literaturverzeichnis.....	299

Zusammenfassung:

Die Rahmenbedingungen der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen haben in den letzten Jahrzehnten einen grundlegenden Wandel erfahren. In Reaktion auf eine Internationalisierung der Märkte setzen Unternehmen auf neue Managementkonzepte und eine stärkere Arbeitsflexibilisierung. Zugleich haben sich im Zuge eines gesellschaftlichen Wertewandels die Ansprüche von Beschäftigten an Arbeit verändert. Die neuen Rahmenbedingungen bedingen eine veränderte Austauschdynamik zwischen hochqualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Waren ihre Arbeitsverhältnisse herkömmlich durch relativ sichere Arbeitsplätze und berufliche Entwicklungsperspektiven im Austausch gegen eine hohe Bindungs- und Leistungsbereitschaft an ihr beziehungsweise für ihr konkretes Unternehmen gekennzeichnet, gerät diese Art des Austausches zunehmend unter Druck. Die Dynamik der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen auf Grundlage gegenseitiger Verhaltenserwartungen wird mittels des Konstrukts impliziter beziehungsweise psychologischer Arbeitsverhältnisse erklärt. Vor allem organisationspsychologische, aber zum Teil auch arbeitssoziologische Arbeiten verorten das Zustandekommen impliziter beziehungsweise psychologischer Verträge regelmäßig allein auf Ebene von Individuen. Im Gegensatz hierzu nimmt die vorliegende Dissertation systematisch den Zusammenhang zwischen den institutionellen Bedingungen der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen einerseits und dem Zustandekommen der impliziten Verträge hochqualifizierter Arbeitnehmer in Industriebetrieben andererseits in den Blick. Aus diesem Blickwinkel können implizite Verträge über individualisierte Austauschverhältnisse hinaus als institutionalisierte Muster betrieblicher Sozialintegration erfasst werden. Hierbei nimmt die primär auf Sekundäranalysen basierende Arbeit eine historische Perspektive ein. Sie kommt zu dem Schluss, dass die häufig als traditionell bezeichnete Austauschkonstellation der betrieblichen Experten in der Vergangenheit unter Voraussetzung sehr unterschiedlicher gesellschaftlicher wie wirtschaftlicher Rahmenbedingungen erstaunliche Kontinuität aufweist. Diese Kontinuität wird auf spezifische Erfordernisse an die Kontrolle komplexer Arbeitstätigkeiten und die betriebliche Notwendigkeit der Sicherung von Humanressourcen zurückgeführt. Zwar unterminieren aktuelle wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen herkömmliche betriebliche Integrationsmodi dieser Arbeitskräfte. Sie fördern eine Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen und haben dazu geführt, dass das klassische Karrieremuster hierarchischen Aufstiegs dysfunktional geworden ist. Zugleich aber

setzen sie die spezifischen Integrationserfordernisse dieser Arbeitnehmergruppe nicht außer Kraft. Die vorliegende Arbeit kommt entgegen neuerer Diagnosen eines radikalen Umbruchs in der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse auch von Hochqualifizierten zu dem Ergebnis, dass die betriebliche Ausgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse auch zukünftig auf die Herstellung einer längerfristigen, loyalitätsbasierten Austauschbeziehung zielen könnte. Allerdings bedarf es dringend neuer Austauschangebote vor allem von Seiten der Unternehmen, die den veränderten arbeitsorganisatorischen Bedingungen und plural(isiert)en Ansprüchen der Hochqualifizierten an ihre Berufstätigkeit Rechnung tragen.