

**Bewußtsein und Sozialcharakter  
von Angestellten**

Eine empirische Untersuchung  
von  
Rudi Schmidt und Theodor Wentzke

unter Mitarbeit von  
Werner Kudera

Erlangen 1991

Institut für praxisorientierte  
Sozialforschung und Beratung e.V.  
(IPRAS) Erlangen

4 PVA

2000.

562

## Inhaltsverzeichnis

1.	<b>Projektbeschreibung</b>	6
1.1	Einleitung	6
1.2	Auswahl der Untersuchungsgruppe	12
1.2.1	Kriterien der Samplebestimmung	12
1.2.2	Kurzcharakteristik der Untersuchungsbetriebe	16
1.2.3	Beschreibung der Untersuchungsgruppen	20
1.3	Das Erhebungsinstrument	33
1.4	Auswertung	35
1.5	Zur Projektgeschichte	36
1.6	Schreibweise der Zitate/verwendete Abkürzungen	43
2.	<b>Leistungs- und Aufstiegsorientierung als Konkurrenzstrategie der Angestellten - der 'ideale Karriereweg'</b>	44
2.1	Einleitung	44
2.2	Der 'ideale Karriereweg'	45
2.2.1	Frühe Schritte zum Erfolg - durch Sozialisation der professionellen Normen	45
2.2.2	Die 'ideale' Symbiose von Berufsnormen und Arbeitstugenden	52
2.2.3	Der 'idealnormorientierte Angestellte' im Adaptionprozess der Realität	58
2.3	Für Ideale bietet die Wirklichkeit nur wenig Raum	61
3.	<b>Berufsweg und Karriere - Karrierebilanz</b>	65
3.1	Einleitung	65
3.2	Die Ausgangslage	68
3.3	Der Weg nach oben - Durch Weiterbildung den Anschluß halten	74

3.4	Der Blick zurück - Karrierebilanz	81			
3.4.1	Berufsweg ohne Ziel	88	7.2.1	Arbeiter: Mitbestimmung als Aufhebung der Objektrolle	209
3.4.2	'Noch nicht am Ziel'	99	7.2.2	Angestellte: Durchsetzung der Sachrationalität und/oder Interessenvertretung	211
3.4.3	Karriereerwartung aufgegeben	101	7.2.3	Gewerkschaftliche Präsenz und Mitbestimmungsorientierung	215
4.	<b>Arbeitsorientierung</b>	108	8.	<b>Soziale Ungleichheit und gesellschaftliche Selbstverortung</b>	217
4.1	Grundzüge des Verhältnisses zur Arbeit	108	9.	<b>Der Sozialcharakter von Angestellten</b>	238
4.2	Typologie der 'summarischen Arbeitsorientierung'	112	9.1	Das Konzept des Sozialcharakters und die methodologischen Probleme bei der Konstruktion einer Angestelltentypologie	238
4.2.1	Die identifikatorische Arbeitsorientierung	116	9.2	Der 'Einsteiger' - Als Angestellter in die programmierte Zukunft	253
4.2.2	Balance zwischen identifikatorischem und instrumentellem Verhältnis zur Arbeit	130	9.3	Der 'Resigniert-Angepaßte' - Portrait eines 'Herrn im grauen Flanell'	282
4.2.3	Die instrumentell-distanzierte Arbeitsorientierung	138	9.4	Der auf seinem Karriereweg 'steckengebliebene' Angestellte	294
5.	<b>Gehalt und Leistung</b>	141	9.5	Das Ende der Karriere und der 'gescheiterte' Angestellte	308
5.1	Leistung gegen Geld	141	10.	<b>Literaturverzeichnis</b>	326
5.2	Die Vorstellungen über Leistung	147		<b>Anhang</b>	
5.3	Dimensionen der Leistungsvorstellungen	153		<b>Leitfaden</b>	
5.4	Typologie der Leistungsorientierungen	159			
6.	<b>Die Tarifautonomie</b>	165			
6.1	Der freiheitliche Zwang zur Vernunft	165			
6.2	Interessenorientierung und Wertorientierung	167			
6.2.1	Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand des Privatinteresses	169			
6.2.2	Tarifautonomie zwischen Freiheit und staatlichem Zwang	174			
6.3	Tarifautonomie bei Angestellten und Arbeitern im Vergleich	190			
7.	<b>Mitbestimmung</b>	194			
7.1	Mitbestimmung zwischen Interessen- und Sachzwangperspektive	195			
7.2	Mitbestimmungsorientierung von Arbeitern und Angestellte im Vergleich	209			