

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung: Wandel der Governance von Erwerbsarbeit</b>	<b>1</b>
	Irene Dingeldey, André Holtrup und Günter Warsewa	
1.1	Der Wandel von Erwerbsarbeit	2
1.2	Strukturprobleme von Arbeit	4
1.3	Governance-Perspektive als heuristisches Konzept	7
1.4	Governance der Erwerbsarbeit	10
	Literatur	15

**Teil I Institutionen und Akteure**

<b>2</b>	<b>Institutioneller Wandel und neue Governance im System der Arbeitsbeziehungen</b>	<b>23</b>
	Britta Rehder	
2.1	Einleitung	23
2.2	Nicht-institutionelle Faktoren („Externe Schocks“)	27
2.3	Ambiguität von Institutionen als Auslöser von Wandlungsprozessen	30
2.4	Akteurskonstellationen und Akteursinteressen	33
2.5	Governance-Arrangements und Mechanismen des institutionellen Wandels	35
2.6	Schluss	39
	Literatur	40
<b>3</b>	<b>Individuen als neue Akteure des Erwerbssystems: Chancen für reflexive Arbeitsgestaltung?</b>	<b>45</b>
	Günter Warsewa	
3.1	Die Rückkehr des Subjekts und die „neue Unordnung“	45
3.2	Individualisierung auf divergierenden Modernisierungspfaden	49
3.3	Machtverschiebungen im Mehrebenensystem der Arbeitsgovernance	50
3.4	Neue Handlungsspielräume für die „Individuen im Überfluss“?	53

3.5	Neue Formen der Governance von Arbeit .....	58
3.6	Fazit .....	64
	Literatur .....	65
<b>4</b>	<b>Dimensionen des Wandels im deutschen Arbeitssystem angesichts Postfordismus und Globalisierung .....</b>	<b>71</b>
	Ulrich Mückenberger	
4.1	Dimensionen des Wandels im deutschen Arbeitssystem .....	71
4.2	Berufliche Bildung – Produktion einer modernen Arbeitnehmerelite? .....	74
4.3	Normalarbeitsverhältnis – ein Privileg Weniger? .....	76
4.4	Sozialversicherung – Fortsetzung des Normalarbeitsverhältnisses mit anderen Mitteln? .....	79
4.5	Betriebliche Interessenvertretung – ein fordistisches Erbe? .....	85
4.6	Mitbestimmung im Unternehmen – Koalitionen zulasten Dritter? .....	87
4.7	Tarifwesen – parzellierte Verhandlungsmacht oder Mehr-Ebenen-Governance? .....	89
4.8	Mehr Solidarität aus Eigeninteresse? .....	93
	Literatur .....	95

## Teil II Verteilung von Risiken und Chancen

<b>5</b>	<b>Institutionelle Dualisierung und Geschlecht .....</b>	<b>101</b>
	Irene Dingeldey	
5.1	Geschlechtermodell und Segregation des Arbeitsmarktes .....	104
5.2	Wohlfahrtsstaatliche Reformpolitik .....	106
5.3	Segmentation der kollektiven Arbeitsbeziehungen und geschlechtsspezifische Differenzierung der Löhne .....	115
5.4	Verteilung der verschiedenen Erwerbsformen und der Niedriglohnbeschäftigung auf Haushaltsebene .....	119
5.5	Fazit: Muster des Wandels und institutionelle Kohärenz .....	122
	Literatur .....	124
<b>6</b>	<b>Die Auswirkung des Wandels der Regulierung von Arbeitsbeziehungen auf die Lohnungleichheit .....</b>	<b>131</b>
	Martin Groß	
6.1	Einleitung .....	131
6.2	Theorie .....	132
6.3	Daten und Variablen .....	139
6.4	Ergebnisse .....	142
6.5	Diskussion .....	166
	Literatur .....	167

<b>7</b>	<b>Niedriglohn und Working Poor: Normalarbeit differenziert nach Geschlecht und Branche</b>	<b>169</b>
	Ina Berninger und Tim Schröder	
7.1	Einleitung	169
7.2	Niedriglohn, Armut und die Governance von Erwerbsarbeit	171
7.3	Daten und Operationalisierung der Arbeitsschritte	177
7.4	Empirische Befunde	179
7.5	Diskussion und Fazit	187
	Literatur	189

### Teil III Mitbestimmung und betriebliche Praxis

<b>8</b>	<b>Machtzentren der Mitbestimmung. Betriebsräte in der Multi-Arenen-Perspektive</b>	<b>195</b>
	Rainer Dombois und André Holtrup	
8.1	Einleitung	195
8.2	Konzeptionelle Überlegungen: Bausteine eines Governance-Konzepts der Mitbestimmung	198
8.3	Betriebliche Mitbestimmung in der Multi-Arenen-Perspektive	203
8.4	Resümee und Schlussfolgerungen	213
	Literatur	217
<b>9</b>	<b>Unsicherheit als Element betrieblicher Personalpolitik</b>	<b>221</b>
	Alexandra Krause und Christoph Köhler	
9.1	Einleitung	221
9.2	Steuerungsformen von Unsicherheit in offenen Beschäftigungssystemen	223
9.3	Empirische Analysen	230
9.4	Schlussfolgerungen	237
	Literatur	241
<b>10</b>	<b>Die betriebliche Governance von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit</b>	<b>245</b>
	Anne Goedicke und Tobias Ellenberger	
10.1	Einleitung	245
10.2	Die zunehmende Bedeutung der betrieblichen Ebene für die Vereinbarkeitsfrage	248
10.3	Mehr als familienunterstützende Maßnahmen: Personalpolitische Felder der Regulierung von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit	251
10.4	Wichtige innerbetriebliche Akteure	258
10.5	Fazit	264
	Literatur	266

## Teil IV Professionalisierung als Governancestrategien

<b>11 Die schleichende Erosion im Governance-Modell des deutschen Berufsbildungssystems</b>	273
Martin Baethge	
11.1 Die Governance des deutschen Berufsbildungssystems	273
11.2 Berufsbildungspolitische Herausforderungen und Steuerungspotenzial korporatistischer Governance	276
11.3 Zwei Ausbildungsmarktkrisen und ihre Lehre über berufsbildungspolitische Governance	284
11.4 Ursachen für die Erosion der berufsbildungspolitischen Governance	288
11.5 Zukünftige Probleme und die Grenzen der berufsbildungspolitischen Governance	292
Literatur	297
<b>12 Die „gebrochene“ Professionalisierung der Kinderbetreuung</b>	301
Gerlinde Hammer, Iskra Heja Kostov und Irena Medjedović	
12.1 Neue Ansprüche an die institutionalisierte Kinderbetreuung und Professionalisierung	301
12.2 Funktionswandel der Kinderbetreuung: Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit beider Eltern und Sicherung der Chancengleichheit für alle	302
12.3 Neue Aufgaben und Anforderungen an die Fachkräfte in der Elementarpädagogik	306
12.4 Institutionelle Reaktionen – widersprüchliche Bewältigungsstrategien	308
12.5 Resümee	310
Literatur	311
<b>13 Vom „Organization Man“ zur „Boundaryless Career“ in der Wissensarbeit</b>	315
Ulrich Heisig	
13.1 Einleitung	315
13.2 Governance von Ermessensarbeit durch Vertrauen, Profession und innerbetriebliche Karrieren	318
13.3 Nach dem Zeitalter des „organization man“: Bedeutungszuwachs von Professionalität und überbetrieblichen Karrieren	323
13.4 Fazit	329
Literatur	333

Teil V Resümee

14 Governance von Arbeit im deutschen Erwerbssystem: Alte, neue oder keine Normalitäten? ..... 339

Irene Dingeldey, André Holtrup und Günter Warsewa

14.1 Zur Analyse von „unfertigen“ Prozessen ..... 341

14.2 Muster des institutionellen Wandels: Stabilität und Veränderung ..... 341

14.3 Anpassungsreaktionen der Akteure als Reflexion des Wandels ..... 347

14.4 Konturen und Folgen einer neuen Governance von Erwerbsarbeit: „Bipolare Heterogenisierung“ ..... 350

14.5 Ausblick: Gestaltungsperspektiven für die zukünftige Governance von Erwerbsarbeit ..... 352

Literatur ..... 355

Wandel der Governance der Erwerbsarbeit  
Dingeldey, I.; Holtrup, A.; Warsewa, G. (Hrsg.)  
2015, XV, 356 S. 16 Abb., Softcover  
ISBN: 978-3-658-01237-3