

Inhalt

Einleitung	11
Teil 1: Stand der Forschung zu Kontinuität und Wandel der Sekretariatsarbeit	25
1.1 Die Sekretärin auf dem Prüfstand der Soziologie: <i>Eine gegenderte Kategorie</i>	28
1.2 Was ist (und macht) eine Sekretärin?	36
1.3 Sekretariatsarbeit als assistierende Gewährleistungsarbeit.....	39
1.4 Bürorationalisierung: Wandel der Sekretariatsarbeit	48
1.5 Beschäftigung und Entgelt(gruppen) von Sekretärinnen.....	61
1.6 Forschungsbedarfe: Leistungsgerechtigkeit als Fluchtpunkt.....	66
Teil 2: Leistungsgerechtigkeit in Arbeiter_innenbewusstsein und Lohnpolitik.....	69
2.1 Theoretische Grundlegung: Leistung Leistungsprinzip und - vergleiche	74
2.2 Arbeitsbewertung in tariflich-betrieblicher Lohn- und Leistungspolitik	94
2.3 Das Ideal von Leistungsgerechtigkeit im Bewusstsein abhängig Beschäftigter.....	129
2.4 Forschungsprogrammatische Schlussfolgerungen.....	156
Teil 3: Design, Methodologie und Methodik	161
3.1 Forschungsdesign und Methodologie.....	163
3.2 Forschungsphasen und Sampling: » <i>Theorie zu generieren, ist ein Prozess</i> «.....	169
3.3 Sample: Wer sind die Befragten?	175
3.4 Angewandte Erhebungs- und Auswertungsmethoden	189

3.5	Methodische Reflexion: Vertrautes Umfeld – interessierte Blicke	198
3.6	Zur Ergebnispräsentation	201
Teil 4:	Rationalisierte Gewährleistungsarbeit im Büro – Befunde zu Wandel und Kontinuität der Sekretariatsarbeit	203
4.1	Arbeitspraxis rationalisierter und professionalisierter Sekretariatsarbeit	208
4.2	Stagnierende Entgeltgruppen und veraltete Stellenbeschreibungen	231
4.3.	Zwischenfazit: Rationalisiert, professionalisiert und niedrig eingruppiert	237
Teil 5:	Leistungsgerechtigkeit im Konflikt – Befunde zu Widersprüchen der Leistungsbewertung	243
5.1	»Allesköningerin, statt Mädchen für alles« – subjektives Leistungsverständnis	246
5.2	Äquivalenter Tausch? Erlebte Leistungsgerechtigkeit	261
5.3	Arbeitskonflikte um Lohngerechtigkeit: Organisationale Bewertungspraxis	281
5.4	Anspruchsmuster der Sekretärinnen – Leistungsgerechtigkeitsideale im Bewertungsverfahren	296
Teil 6:	Diskussion – Leistungsorientierung und Gerechtigkeitsillusion der Sekretärinnen als konstitutive Faktoren in Tätigkeitswandel und Bewertung	337
6.1.	Die Illusion einer Entsprechung: Tätigkeitswandel und die Persistenz niedriger Leistungsbewertung	340
6.2	Legitimität und Illusion meritokratischer Ansprüche in der Leistungsbewertung	354
Teil 7:	Fazit und Ausblick	371
Literatur		389