

Michael Frey

Autonomie und Aneignung in der Arbeit

Eine soziologische Untersuchung
zur Vermarktlichung und
Subjektivierung von Arbeit

Rainer Hampp Verlag
München und Mering 2009

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
I Ausgangspunkt und Fragestellung	11
1 Einschränkung oder Chancen für Autonomie und Aneignung in der Arbeit durch Vermarktlichung und Subjektivierung?	13
2 Subjekte als Bezugspunkt der Betrachtung	15
3 Aufbau der Arbeit	16
II Vermarktlichung, Subjektivierung, Autonomie, Aneignung – Eine kritische Diskussion von Begriffen und Positionen	19
1 Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit	19
2 Autonomie in der Arbeit	24
2.1 Autonomie in der Arbeit – ein problematisch gewordener Begriff..	24
2.2 Autonomie im arbeits- und industriesoziologischen Diskurs der Bundesrepublik	26
2.3 Bedeutungen von Autonomie in der Arbeit	29
2.4 Das Verhältnis von Autonomie und Kontrolle in der Arbeit	35
2.5 Dimensionen von Autonomie in der Arbeit	38
2.6 Differenzierung des Kontrollbegriffs (I): Fremdkontrolle und Selbstkontrolle; management control und workers control	43
2.7 Differenzierung des Kontrollbegriffs (II): Eigenkontrolle und Selbstkontrolle	47
2.8 Zum Verhältnis von Unbestimmtheit und Handlungsressourcen	48
2.9 Überforderung durch Unbestimmtheit als Preis der „neuen Autonomie“ in der Arbeit? – Zur Ambivalenz von Autonomie	50
2.10 Autonomie und der Zusammenhang von Arbeit und Leben	52
2.11 Anforderungen an eine Weiterentwicklung des Autonomiebegriffs	54
3 Aneignung in der Arbeit	62
3.1 Aneignung durch Arbeit – die materialistische Konzeption von Aneignung	63
3.2 Aneignung als individuelle Alltagspraxis – eine interaktionistische Konzeption von Aneignung	68
3.3 Aneignung als subjektive Bedürfnisdimension von Arbeit – eine subjektorientierte Konzeption von Aneignung	72

III Empirische Konzeptionalisierung	79
1 Strukturelle Autonomiepotenziale in der Arbeit: Handlungs- und Verhandlungsautonomie	80
2 Subjektive Aneignungsebenen in der Arbeit: Anerkennungsbedürfnisse, Erwerbsorientierungen und Autonomie...	83
2.1 Anerkennungsbedürfnisse in der Arbeit als empirische Konzeptionalisierung der sinnlich-erfahrenen Aneignungsebene	84
2.2 Erwerbsorientierung als empirische Konzeptionalisierung der mental-symbolischen Aneignungsebene	89
2.3 Handlungs- und Verhandlungsautonomie in der Arbeit als empirische Konzeptionalisierung der praktisch-handelnden Aneignungsebene	95
IV Untersuchungsfeld, Betriebsfälle, Interviewsample	97
1 Die Deutsche Bahn AG – ein Konzern in anhaltender betrieblicher Reorganisation	97
2 Die Betriebsfälle	101
3 Das Interviewsample	104
V Methodisches Vorgehen	107
VI Empirische Befunde	111
1 Anerkennung in der Arbeit bei operativ Beschäftigten	111
1.1 Anerkennung als Würdigung des Alltäglichen und Mühsamen in der Arbeit	112
1.2 Anerkennung als Bewunderung des Besonderen und Außergewöhnlichen	114
1.3 Subjektive Anerkennungsbedürfnisse und betriebliche Anerkennungsstrategien	117
1.4 Anerkennungsformen und Anerkennungsmuster	118
1.5 Mangelnde Anerkennung als Quelle der Veränderung in der Arbeit	131
2 Individuelle Erwerbsorientierungen der operativ Beschäftigten	132
2.1 Die subjektive Bedeutung der Erwerbsarbeit	133
2.2 Das subjektive Leistungsverständnis der Beschäftigten	147
2.3 Das Verhältnis von Arbeit und Leben bei operativ Beschäftigten	159

3	Die Handlungsautonomie der operativ Beschäftigten in der Arbeit.	173
3.1	Rationalisierung und Ökonomisierung als Bedingungen der Handlungsautonomie – Der Betriebsfall KundenServiceZentrum.	174
3.2	Berufsbiographische Verunsicherung und Ungewissheit als Bedingungen der Handlungsautonomie – Der Betriebsfall DB JobService GmbH	181
3.3	Prinzipielle Unbestimmtheit und Flexibilität als Bedingungen der Handlungsautonomie – Der Betriebsfall DB Zeitarbeit GmbH	185
4	Die Verhandlungsautonomie der operativ Beschäftigten in der Arbeit..	194
4.1	Die Chancen zur Mitgestaltung der eigenen täglichen Arbeitszeit als Kriterium für individuelle Verhandlungsautonomie in der Arbeit.	197
4.2	Permanente Restrukturierung und Ungewissheit als Bedingungen für individuelle Verhandlungsautonomie in Bezug auf die Stellung auf dem internen Arbeitsmarkt	217
VII	Voraussetzungen und Grenzen für Autonomie und Aneignung in der Arbeit	231
1	Formen subjektiver Aneignung in der Arbeit	233
2	Betriebliche Grenzen für Autonomie in der Arbeit	235
3	Kontrollchancen und Handlungsressourcen als Voraussetzungen für Autonomie und Aneignung in der Arbeit	237
4	Formale Rechte und individuelle Selbstkompetenz als Gegenmittel zur Einschränkung von Autonomie in der Arbeit	238
VIII	Konsequenzen für eine konzeptionelle Weiterentwicklung des Autonomiebegriffs	243
1	Die Bedeutung normativer Arbeitsbezüge des Subjekts	243
2	Der Stellenwert von Anerkennung	244
3	Die Relevanz von dynamischer Entwicklung	244
4	Die Bedeutung personeller Kompetenzen des Individuums	245
IX	Aneignung als subjektive Dimension von Autonomie? Kritische Anmerkungen zur analytischen Tragfähigkeit der Aneignungskategorie	249
	Literatur	255

Anhang	271
Abb. 4: Argumentationsgang und Erkenntnisinteresse	273
Abb. 5: Analysekonzept zur Untersuchung von strukturellen Autonomiepotenzialen und -restriktionen in der Arbeit	274
Abb. 6: Analysekonzepte zur Untersuchung subjektiver Aneignungschancen und -Strategien in der Arbeit	275
Abb. 7: Phasen betrieblicher Restrukturierung der Deutschen Bahn AG..	276
Abb. 8: Betriebsfälle mit Kontrastierungsdimensionen	277
Abb. 9: Betriebsfälle mit Kurzcharakteristik	278
Abb. 10: Interviewsample Beschäftigte Deutsche Bahn AG	279