

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	9
<b>I Ausgangspunkt und Fragestellung.....</b>	<b>11</b>
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
<b>II Vermarktlichung, Subjektivierung, Autonomie, Aneignung – Eine kritische Diskussion von Begriffen und Positionen .....</b>	<b>19</b>
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

<b>III Empirische Konzeptionalisierung .....</b>	<b>79</b>
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
<b>IV Untersuchungsfeld, Betriebsfälle, Interviewsample .....</b>	<b>97</b>
1 Die Deutsche Bahn AG – ein Konzern in anhaltender betrieblicher Reorganisation .....	97
2 Die Betriebsfälle .....	101
3 Das Interviewsample.....	104
<b>V Methodisches Vorgehen.....</b>	<b>107</b>
<b>VI Empirische Befunde.....</b>	<b>111</b>
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
<b>VII</b>	<b>Voraussetzungen und Grenzen für Autonomie und Aneignung in der Arbeit.....</b>	<b>231</b>
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
<b>VIII</b>	<b>Konsequenzen für eine konzeptionelle Weiterentwicklung des Autonomiebegriffs.....</b>	<b>243</b>
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
<b>IX</b>	<b>Aneignung als subjektive Dimension von Autonomie? Kritische Anmerkungen zur analytischen Tragfähigkeit der Aneignungskategorie</b>	<b>249</b>
	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