

Michael Frey:

**Autonomie und Aneignung in der Arbeit.
Eine soziologische Untersuchung zur
Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit**

Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft, hrsg. von G. Günter Voß, Band 18,
ISBN 978-3-86618-407-7, ISBN 978-3-86618-507-4 (e-book pdf)
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 280 S., € 27.80

Vor dem Hintergrund der breiten arbeitssoziologischen Debatte zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit fragt die Studie nach den Chancen für Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Empirische Grundlage sind Materialien aus einer Untersuchung des Instituts für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin bei der Deutschen Bahn AG.

In einem ersten Schritt werden die Begriffe Autonomie und Aneignung theoretisch rekonstruiert und kritisch diskutiert. Dabei wird Autonomie in der Arbeit als Kontrolle der Beschäftigten über die wesentlichen betrieblichen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit gefasst. Aneignung wird als Vermittlungskategorie verstanden: als subjektive Äußerung eines Anspruchs nach Kontrolle.

Dem folgt, als Kern des Buchs, eine empirische Umsetzung der Frage nach den Chancen von Autonomie und Aneignung in der Arbeit über die Differenzierung unterschiedlicher Autonomie- und Aneignungsebenen in den erfassten betrieblichen Bereichen. Entlang dieser Ebenen werden strukturelle und subjektive Autonomiechancen, Formen arbeitsbezogener Anerkennung sowie unterschiedliche individuelle Erwerbsorientierungen untersucht.

Zentrales Ergebnis ist, dass es trotz betrieblicher Strategien zur Vermarktlichung und Subjektivierung zur eigensinnigen Aneignung des erwarteten ‚unternehmerischen‘ Handelns durch die Beschäftigten kommt. Basis dafür ist die Ausbildung einer ‚erweiterten Subjektivität‘ durch die Beschäftigten, die sich nicht auf eine Anpassung an betriebliche Vorgaben reduzieren lässt, sondern ‚widerständig‘ darüber hinaus weist. Wichtiger Bezugspunkt dabei ist der aus Sicht der Beschäftigten integrale Zusammenhang von Arbeit und Leben.

Schlüsselwörter: Autonomie, Kontrolle, Aneignung, Subjektivierung, Vermarktlichung, Anerkennung, Erwerbsorientierung, Arbeit und Leben

Michael Frey war wissenschaftlicher Mitarbeiter in dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt „Vermarktlichung und Subjektivierung der Arbeit? Neue Arbeitspolitik und betriebliche Geschlechterverhältnisse“ am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin und ist derzeit Projektkoordinator „Familienfreundliche Hochschule“ an der Technischen Fachhochschule Wildau.

Arbeit und Leben im Umbruch

Schriftenreihe zur
subjektorientierten
Soziologie
der Arbeit
und der
Arbeitsgesellschaft

herausgegeben
von
G. Günter Voß

gefördert von ISIFO
Institut für sozial-
wissenschaftliche
Information und
Forschung e.V.,
München

Themenfeld der Schriftenreihe ist die gesellschaftliche Arbeit und der Wandel der nach wie vor durch sie geprägten modernen Sozialverhältnisse. Gemeint ist damit nicht nur die Erwerbsarbeit; Thema sind vielmehr auch alle anderen im weiteren Sinne als Arbeit zu verstehenden Tätigkeiten (Haus-, Familien-, Eigen- und Bürgerarbeit, Alltagsorganisation usw.) und deren technisch-organisatorische Rahmenbedingungen.

Gemeinsame Perspektive der Beiträge ist eine an der tätigen Person theoretisch und/oder empirisch ansetzende, dabei aber soziale Strukturen berücksichtigende und auf deren Analyse abzielende Subjektorientierte Soziologie. Konzeptioneller Fluchtpunkt ist ein soziologisches Verständnis von Subjektivität und dabei insbesondere von Arbeitskraft bzw. der Arbeitsperson.

Wichtiges Spezialthema (das der Reihe den Namen gibt) ist der soziale und individuelle Zusammenhang von erwerbsförmiger Arbeit und privatem Leben. Historischer Hintergrund dafür ist eine Entwicklung, mit der sich die bisher für moderne Gesellschaften typische strikte Trennung dieser beiden Sphären aufzulösen beginnt.

Das Theoriekonzept der Alltäglichen Lebensführung nimmt derartige Fragen in den Blick und ist damit für manche Beiträge der Reihe eine orientierende Perspektive, sie deckt aber keineswegs den potentiellen Themenrahmen ab. Die Reihe ist vielmehr offen für vielfältige Einzelfragen, so z.B. für den gesellschaftlichen Wandel von Arbeitskraft und Beruflichkeit. Möglich sind auch Themen, die Umbrüche in Erwerbsarbeit und Betrieb betreffen (sofern dies weiterreichende gesellschaftliche Aspekte berührt) oder auf den Wandel privaten Lebens abzielen (sofern dies die erwerbsgerichtete bzw. betriebliche Arbeit tangiert).

Michael Frey

Autonomie und Aneignung in der Arbeit

Eine soziologische Untersuchung
zur Vermarktlichung und
Subjektivierung von Arbeit

Rainer Hampp Verlag
München und Mering 2009

*Reihen-
heraus-
geber:* G. Günter Voß
Technische Universität Chemnitz
Industrie- und Techniksoziologie
09127 Chemnitz, 0371-531/4388
guenter.voss@phil.tu-chemnitz.de
www.arbeitenundleben.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86618-407-7 (print)
ISBN 978-3-86618-507-4 (e-book)
Arbeit und Leben im Umbruch: ISSN 1617-0407
DOI 10.1688/9783866185074
1. Auflage 2009
Zugl.: Dissertation, Humboldt-Universität zu Berlin, Philosophische Fakultät III, 2009

*Liebe Leserinnen und Leser!
Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen
Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.*

© 2009 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

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-erfahrenden 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

Vorwort

Die vorliegende Arbeit ist die überarbeitete Fassung meiner Dissertation, die ich im Mai 2008 an der Philosophischen Fakultät III der Humboldt-Universität zu Berlin eingereicht und im Januar 2009 dort verteidigt habe. Sie entstand auf Basis meiner Mitarbeit in dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Vermarktlichung und Subjektivierung der Arbeit? Neue Arbeitspolitik und betriebliche Geschlechterverhältnisse“, welches unter der Leitung von Hildegard Maria Nickel und Hasko Hüning am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin durchgeführt wurde. Für die Veröffentlichung habe ich die Dissertation gestrafft und leicht umgestellt. An einigen Stellen wurde die Argumentation geschärft und zum Teil ergänzt. Die Darstellung des betrieblichen Untersuchungsfeldes Deutsche Bahn AG wurde aktualisiert und damit der – wie so häufig äußerst rasant verlaufenden – zwischenzeitlichen Entwicklung dort angepasst.

Danken für die erfahrene Unterstützung möchte ich folgenden Personen: Zualtererst der wissenschaftlichen Betreuerin und Erstgutachterin meiner Dissertation, Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel (Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin). Sie hat den Werdegang der Arbeit von den Anfängen bis zur Veröffentlichung konstruktiv und kritisch begleitet. Insbesondere in dem von ihr geleiteten Promotions- und Habilitationscolloquium am Lehrbereich „Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse“ habe ich wertvolle Hinweise für den Fortgang der Arbeit erhalten. In diesem Zusammenhang danke ich ausdrücklich auch allen anderen TeilnehmerInnen des Colloquiums.

Des Weiteren ist Prof. Dr. Klaus Dörre (Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena) für die Zweitbegutachtung zu danken. Von seinen kritisch-konstruktiven Hinweisen konnte die vorliegende Veröffentlichung sehr profitieren. Ebenfalls danke ich Prof. Dr. Karin Lohr, PD Dr. Christine Hanne mann und Cordula Kiank (allesamt Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin) für ihre Bereitschaft, Mitglied der Promotionskommission zu sein.

Dank ist auch allen betrieblichen und gewerkschaftlichen Gesprächs- und InterviewpartnerInnen geschuldet, die im Rahmen des genannten Forschungsprojekts zur Verfügung standen. Ohne deren Gesprächsbereitschaft und -geduld wäre nicht nur die Projektpublikation, sondern auch diese Arbeit nicht zustande gekommen. Dies gilt auch für die zahlreichen Gespräche und Diskussionen mit Hildegard Maria Nickel und Hasko Hüning, deren Anregungen mit in diese Arbeit flossen und denen ich dafür ausdrücklich und herzlich danke.

Schließlich möchte ich mich bei Prof. Dr. G. Günter Voß (Institut für Soziologie der Technischen Universität Chemnitz) für die Möglichkeit bedanken, in der von ihm herausgegebenen Schriftenreihe veröffentlichen zu können.

Berlin, im August 2009

Michael Frey

I Ausgangspunkt und Fragestellung

In der Arbeits- und Industriesoziologie werden die derzeitigen Veränderungen in der Arbeit unter den Stichworten „Vermarktlichung“ und „Subjektivierung von Arbeit“ diskutiert. Damit werden unterschiedliche Prozesse bezeichnet. Der Begriff der Vermarktlichung bezieht sich auf die zunehmende Ausrichtung aller Unternehmensabläufe nach Marktprinzipien. Dies gilt sowohl für die Organisation und Steuerung der Unternehmensstrukturen als auch der Arbeit. Der Begriff der Subjektivierung bezieht sich auf zweierlei: Zum einen auf einen erweiterten Zugriff der Unternehmen auf das Arbeitsvermögen der Beschäftigten, zum anderen auf einen veränderten Bezug der Arbeitenden zu ihrer Arbeit selbst. In der Debatte wird deshalb auch von einer „doppelten Subjektivierung“ von Arbeit gesprochen (Kleemann/Matuschek/Voß 2002; Nickel/Hüning/Frey 2008).

Hinsichtlich der angeführten Veränderungen und ihrer Charakterisierung als Vermarktlichung und Subjektivierung besteht in der Debatte weitgehend Einigkeit. Was allerdings strittig und offen ist, sind folgende Punkte:

- die *Reichweite* der genannten Entwicklungen (betreffen sie nur bestimmte Branchen und Beschäftigtengruppen oder handelt es sich um verallgemeinerbare Prozesse?);
- die *Triebkräfte* der einzelnen Entwicklungen (sind sie allein Ausdruck einer überbordenden Ökonomisierung, die auch auf die Subjekte überschlägt oder lassen sich auch andere Kräfte und Faktoren ausmachen?);
- der *Zusammenhang* zwischen den verschiedenen Entwicklungen (verlaufen die Prozesse der Vermarktlichung und Subjektivierung parallel und gleichgerichtet? Ergänzen und verstärken sie sich somit gegenseitig, oder kommt es auch zu ungleichzeitigen oder gar gegenläufigen Entwicklungen?);
- die *Ebenen* der genannten Entwicklungen (findet Vermarktlichung vor allem auf der Ebene betrieblicher Strukturen und Prozesse statt und Subjektivierung vor allem auf der Ebene der Subjekte? Oder kommt es auf beiden Ebenen zu beiden Entwicklungen, die dann in welchem Verhältnis zueinander stehen?);
- die *Gestaltungschancen* der Entwicklungen (existieren Chancen für arbeitspolitische Regulierungsansätze oder handelt es sich um quasi naturwüchsige Prozesse?);
- die *Folgen* insbesondere für die arbeitenden Individuen (eröffnen sich neue Chancen der Autonomie, Selbstentfaltung und Teilhabe in der Ar-

beit oder kommt es im Gegenteil zu neuen Restriktionen, Belastungen und Zumutungen?).

Vor allem an diesen letzten Aspekt der Debatte knüpft die vorliegende Untersuchung an. Ihr geht es dabei um zwei zusammenhängende Punkte, der bisher in diesem Zusammenhang erst wenig diskutiert wurden: die Frage nach der *Autonomie in der Arbeit* unter den Bedingungen der Vermarktlichung und Subjektivierung sowie die Frage nach der subjektiven *Aneignung* dabei. Insbesondere die Frage der Autonomie in der Arbeit war in der Arbeits- und Industriesoziologie lange Zeit ein zentraler Topos sowohl der empirischen Forschung als auch der Theoriebildung. In der gegenwärtigen Debatte ist diesbezüglich allerdings ein auffälliges Schweigen zu konstatieren. Fast scheint es, als ob die Frage nach der Autonomie in der Arbeit angesichts der skizzierten Prozesse der Vermarktlichung und Subjektivierung entweder ganz aus der Mode gekommen oder aber stillschweigend bereits dahingehend beantwortet ist, dass die Chancen dafür als relativ gering erachtet werden.

Demgegenüber will die vorliegende Arbeit an dieser Frage erstens bewusst fest- und sie zweitens auch offen halten, um ihre Antwort aus der empirischen Analyse zu gewinnen. Dabei geht es auch um die Beantwortung der Frage, inwieweit trotz der skizzierten Prozesse der Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit Chancen einer subjektiven Aneignung der damit verbundenen neuen Arbeitsanforderungen bestehen, um auf dieser Grundlage Autonomiepotenziale in der Arbeit verwirklichen zu können. Die Frage der Autonomie in der Arbeit wird so ergänzt um die Frage der *Aneignung in der Arbeit*. Diese Frage stand bislang weniger in der Tradition arbeits- und industriesoziologischer Forschung und Theoriebildung. Sie wurde – und wird gegenwärtig wieder verstärkt – vor allem in sozial- und subjekttheoretischen Zusammenhängen diskutiert (z.B. Becker-Schmidt 1983; Leu 1989; Jaeggi 2005; Bröckling 2007). Zwar spielt der Begriff der Aneignung im Marxschen Verständnis von Arbeit und ihrem Zusammenhang mit der Gesellschaft eine zentrale Rolle.¹ Aber obwohl die Marxsche Theorie lange Zeit ein wichtiger Bezugspunkt für die bundesdeutsche Arbeits- und Industriesoziologie war, wurde der Aneignungskategorie in empirischer Hinsicht kaum ein analytischer Stellenwert eingeräumt. Angesichts der gegenwärtigen Debatte um die Subjektivierung von Arbeit ist es Zeit, dies zu ändern. Denn wenn es zutrifft, dass gegenwärtig eine „Rückkehr des Subjekts“ (Sauer 2005a: 179) in die Arbeit zu konstatieren ist, dann ist es angebracht, sowohl das Verhältnis von Subjekt und Arbeit als auch die Frage nach der Autonomie in der Arbeit aus der Perspektive der Aneignung zu beleuchten.²

Autonomie in der Arbeit wird dabei als *Kontrolle über die wesentlichen betrieblichen Rahmenbedingungen der Arbeit* gefasst. Der Kategorie der Aneignung kommt hierbei eine zentrale Rolle als Indikator- und Vermittlungsinstanz zu. Sie

¹ Siehe dazu die Ausführungen in Kapitel II, Abschnitt 3.1.

² Sauer (2007) hat dazu in arbeitspolitischer Hinsicht bereits einige Hinweise gegeben.

wird als *subjektive Äußerung eines Anspruchs nach Kontrolle in der Arbeit* verstanden und kann damit als eine wichtige subjektbezogene Voraussetzung für Autonomie in der Arbeit gelten. Dabei steht sie im engen und interdependenten Zusammenhang mit den strukturellen und betrieblichen Rahmenbedingungen der Arbeit.

Die Kontrolle und Aneignung der betrieblichen Rahmenbedingungen von Arbeit geht über die unmittelbar ausgeübte Tätigkeit hinaus. Dazu zählen neben zentralen Dimensionen der Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Entgelt) auch die Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit, die Stellung auf dem internen Arbeitsmarkt sowie – ein Aspekt, der in traditionellen arbeits- und industriesoziologischen Untersuchungen oftmals nur wenig Beachtung fand – der Zusammenhang und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (oder genauer: von betrieblichen und außerbetrieblichen Anforderungen).

1 Einschränkung oder Chancen für Autonomie und Aneignung in der Arbeit durch Vermarktlichung und Subjektivierung?

Die Frage nach der Autonomie und Aneignung in der Arbeit ist auch deshalb wichtig, weil nach häufiger Einschätzung gerade im Prozess der Vermarktlichung von Arbeit die diesbezüglichen Chancen eher gering veranschlagt werden. Durch zunehmende Ökonomisierung der gesamten Unternehmensabläufe kommt es demnach zu einem verstärkten Druck auf die Arbeit, der mögliche Spielräume für Autonomie und Aneignung in der Arbeit schrumpfen lässt. Zwar werden durchaus widersprüchliche Entwicklungstendenzen gesehen. So etwa diejenige, dass sich durch die vermehrte Vorgabe von bloßen Zielen statt direkten Anweisungen („management by objectives“) durchaus auch neue Handlungs- und Autonomiespielräume in der Arbeit eröffnen können. Diese seien aber allenfalls als „Zonen kontrollierter Autonomie“ (Dörre 2002) zu verstehen. Denn mit der alles dominierenden Ökonomisierung sowie dem neuen Primat der „Marktökonomie“ im Betrieb (im Unterschied zur lange Zeit vorherrschenden „Produktionsökonomie“) gerieten solche Spielräume ins alleinige Fahrwasser der Unternehmensinteressen und seien für die Beschäftigten mit zunehmenden Belastungen und Restriktionen zu erkaufen.³

Der gleichzeitig von statten gehende Prozess der Subjektivierung von Arbeit scheint dem auf dem ersten Blick entgegen zu laufen. Schließlich bedeutet er, dass sich die abhängig Beschäftigten nun mehr als ganze Subjekte in die Arbeit einbringen können, was neben möglicher Selbstentfaltung eigentlich auch erweiterte Autonomiespielräume impliziert. Allerdings wird auch hier in der Debatte ein anderer Akzent gesetzt: Betont wird der betrieblicherseits erweiterte Zugriff

³ So z.B. mit Termindruck, Arbeitsverdichtung, überlangen Arbeitszeiten und „Arbeit ohne Ende“, vermehrter Zuhause-Arbeit etc. (vgl. Plath 2000; Glißmann/Peters 2001; Pickshaus/Schmitthener/Urban 2001; Kratzer 2003; Pröll/Gude 2003; Sauer 2005a; Wagner 2005).

auf das Arbeitsvermögen der Beschäftigten, was letztendlich zu einer umfassenden Vereinnahmung durch die Unternehmen führe (Moldaschl/Voß 2002). Dabei können zwar bislang missachtete Subjektqualitäten der Arbeitenden neu in der betrieblichen Wirklichkeit zur Geltung gebracht werden. Aber dies sei letztlich nur Ausdruck der vollständigen und damit „totalitären“ Vereinnahmung der Beschäftigten durch die betrieblichen Interessen. Mit individueller Autonomie und Selbstentfaltung in der Arbeit habe dies daher nur wenig tun.

Demgegenüber wird in vorliegender Arbeit die *Chance einer erweiterten Autonomie und Aneignung in der Arbeit* nicht nur trotz, sondern möglicherweise sogar gerade wegen der Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit grundsätzlich für möglich gehalten. Diese Annahme speist sich zum einen aus der theoretischen Überlegung, dass Unternehmen, falls sie auf die subjektiven Potenziale ihrer Beschäftigten tatsächlich Zugriff haben wollen, dies nur mit und nicht gegen die Beschäftigten erreichen können. Mithin sind also Anreize und Angebote nötig, die den Beschäftigten und ihren unterschiedlichen Interessen zumindest entgegenkommen, wenn nicht gar entsprechen müssen (Berger 1995; Kratzer 2003). Zum anderen wird davon ausgegangen, dass durch den Prozess der Vermarktlichung auch Aneignungs- und Autonomiespielräume in der Arbeit neu eröffnet werden, indem tradierte hierarchisch-bürokratische Strukturen und Barrieren transformiert, wenn nicht gar beseitigt werden (Sauer/Döhl 1997). Allerdings sind diese neuen Aneignungs- und Autonomiespielräume ein *umkämpftes* Feld. Dies gilt zum einen für die unterschiedlichen Interessen von Unternehmen und Beschäftigten. Dies gilt zum anderen aber auch für die Gruppe der Beschäftigten selbst. Deren Interessen, vor allem aber auch deren Chancen für eine erweiterte Aneignung und Autonomie in der Arbeit fallen sehr unterschiedlich aus. Sie variieren nach betrieblicher Position und Funktion, nach individueller Qualifikation, sowie nach Alter, Geschlecht und Lebensweise. Insbesondere die letzten Faktoren hängen stark mit außerbetrieblichen Reproduktionsanforderungen zusammen. Sie sind damit auch Ausdruck der gesellschaftlichen Organisation von Reproduktionsarbeit, die nach wie vor sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt ist. Die unterschiedlichen Aneignungs- und Autonomiechancen in der Erwerbsarbeit spiegeln auch diesen Zusammenhang wider.

Vor diesem Hintergrund fragt die vorliegende Arbeit zum einen nach den *strukturellen Chancen für Autonomie in der Arbeit*: Welche unternehmensbezogenen Prozesse begünstigen oder ermöglichen die Realisierung von Autonomie in der Arbeit? Welche betrieblichen Prozesse und Faktoren stehen dem entgegen? Oder mit anderen Worten: Welche betrieblichen Potenziale und Restriktionen für Autonomie in der Arbeit lassen sich ausmachen? Zum anderen wird nach den *subjektiven Aneignungsweisen und -strategien* der Beschäftigten gefragt: Welche Aneignungschancen werden von den Arbeitenden wahrgenommen und in Form von Kontroll-, und damit auch Autonomieansprüchen realisiert? Wie korrespondiert dies mit sozialstrukturellen Faktoren wie Qualifikation, Position im Betrieb, Alter, Geschlecht und Lebensweise? Welche Rolle spielen dabei sub-

jektive Erwerbsorientierungen und -bezüge? Welche Bedeutung haben dabei betriebliche Bedingungen wie z.B. Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit oder Anerkennung?

2 Subjekte als Bezugspunkt der Betrachtung

Mit diesen Fragen wird auf eine Leerstelle in der gegenwärtigen Debatte eingegangen, die ihren Schwerpunkt bislang vornehmlich auf *struktureller* Ebene hat. Die Prozesse der Vermarktlichung und Subjektivierung werden dabei vor allem als neue betriebliche Rationalisierungsstrategien verstanden, in deren Folge es zu veränderten Anforderungen und Zumutungen gegenüber den Beschäftigten kommt. Dementsprechend werden die arbeitenden Subjekte primär aus einer Perspektive wahrgenommen, die sich für ihre spezifischen Anpassungsleistungen interessiert. Die Rolle der Arbeitenden als *aktiv Aneignende* und *Handelnde* – und damit auch als *AkteurInnen* der betrieblich-sozialen Verhältnisse – bleibt demgegenüber unterbelichtet. Damit geraten aber auch ihre jeweils spezifischen Handlungsstrategien, Relevanzsetzungen sowie Arbeits- und Lebensorientierungen aus dem Blick.

Demgegenüber wird hier eine *subjektorientierte Zugangsweise* stark gemacht. Dies speist sich aus zwei theoretischen Annahmen über den Charakter der Subjektivierung und Vermarktlichung von Arbeit: Erstens wird Subjektivierung von Arbeit als ein *doppelter Prozess* verstanden, der sowohl betrieblich induzierte Momente (in Form eines erweiterten Zugriffs auf das menschliche Arbeitsvermögen) als auch subjektinduzierte Momente (in Form erweiterter Sinnansprüche und Erwartungen der Arbeitenden an ihre Tätigkeit) enthält. Zweitens wird diese „doppelte Subjektivierung“ in einem *komplementären* und zugleich *widersprüchlichen Verhältnis* zum Prozess der Vermarktlichung gesehen. Der Begriff der Vermarktlichung beschreibt dabei vor allem Prozesse auf der betrieblichen Strukturebene, während der Begriff der Subjektivierung Prozesse auf der subjektiven Ebene der Beschäftigten sowie auf der Ebene der Betriebs- und Arbeitsstrukturen bezeichnet. Mit der Komplementarität dieser Prozesse werden keine eindeutigen und linearen Kausalitäten unterstellt, sondern eine (jeweils empirisch zu spezifizierende) Form der wechselseitigen und widersprüchlichen Korrespondenz und Beeinflussung von betrieblicher Struktur- und Subjektebene.

Die Subjekte können als *Schnittstelle* und *Kristallisationspunkt* dieser unterschiedlichen und teils widersprüchlichen Prozesse und Momente verstanden werden. Mit ihrer Fokussierung lassen sich auch Aufschlüsse über die Prozesse der Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit gewinnen. Zentraler Ansatz dafür ist die Frage nach den Chancen individueller Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Diese Frage ergibt sich auch unmittelbar aus dem doppelten Charakter der Subjektivierung von Arbeit: Wird diese tatsächlich als gleichermaßen betrieblich wie individuell induzierter Prozess verstanden, dann ist auch nach dem spezifischen Anteil der Subjekte zu fragen. Dies aber beinhaltet die

Frage nach den inhärenten Autonomie- und Aneignungspotenzialen des doppelten Subjektivierungsprozesses insgesamt ebenso wie die Frage nach den individuellen Autonomie- und Aneignungschancen der Beschäftigten sowie den daraus resultierenden Handlungsstrategien.⁴

Mit der Beantwortung dieser Fragen soll ein Beitrag zur gegenwärtigen Debatte innerhalb der Arbeits- und Industriosociologie über die Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit geleistet werden. Dies geschieht in Form einer *qualitativen* und *explorativen* Studie, die die skizzierten Fragen *theoriegeleitet* und *empirisch* untersucht.⁵ Ein Schwerpunkt dabei liegt in der theoretisch-kritischen Diskussion von Begriffen und Positionen. Empirisch wird auf Material aus einem Forschungsprojekt zurückgegriffen, an dessen Konzeption und Bearbeitung der Autor beteiligt war.⁶ Dieses Forschungsprojekt bezog sich ebenfalls auf die gegenwärtige Debatte, fokussierte dabei aber vor allem die Frage nach den betrieblichen Bedingungen für die Entfaltung und Nutzung von Subjektpotenzialen sowie den Chancen arbeits- und geschlechterpolitischer Gestaltung durch die betrieblichen AkteurInnen. Exemplarisches Untersuchungsfeld dafür war die Deutsche Bahn AG.

Die hier im Mittelpunkt stehende Frage nach den Chancen für individuelle Autonomie und Aneignung in der Arbeit spielte in dem Forschungsprojekt allenfalls am Rande eine Rolle. Mit der Bearbeitung dieser Frage soll, neben den bereits genannten Punkten, nicht zuletzt auch versucht werden, zwei gegenwärtig in Vergessenheit geratene Kategorien der Arbeits- und Industriosociologie wieder stärker ins Bewusstsein zu holen: Autonomie und Aneignung.

3 Aufbau der Arbeit

Zur Bearbeitung der genannten Fragen erfolgt zunächst eine kritische Begriffsdiskussion (Kap. II). Sie bezieht sich auf vier für die Untersuchung bedeutsame Kategorien: Vermarktlichung, Subjektivierung, Autonomie und Aneignung. Den Kategorien der Autonomie und Aneignung kommt im weiteren Verlauf die Funktion einer Analyse-kategorie zu. Sie werden deshalb im anschließenden Kapitel empirisch konzeptionalisiert (Kap. III). Dies geschieht zum einen anhand

⁴ Die für diese Fragen auch wichtige Perspektive der arbeits- und geschlechterpolitischen Gestaltung wird in dieser Arbeit allenfalls angedeutet, nicht aber eigenständig untersucht. Siehe dazu die entsprechenden Befunde in Nickel/Hüning/Frey (2008).

⁵ Zum methodischen Ansatz und Forschungsdesign dieser Arbeit siehe Kapitel VI.

⁶ Das Forschungsprojekt trug den Titel „Vermarktlichung und Subjektivierung der Arbeit? Neue Arbeitspolitik und betriebliche Geschlechterverhältnisse“ und wurde am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin unter der Leitung von Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel und Dipl. Pol. Hasko Hüning (FU Berlin) durchgeführt. Gefördert wurde es von der Hans-Böckler-Stiftung und die Laufzeit ging von 1/2005 bis 11/2006. Weitere Projektbeteiligte waren neben den bereits genannten Almut Kirschbaum als wiss. Mitarbeiterin sowie Susanne Braun und Cordula Kiank als stud. Mitarbeiterinnen. Die Projektergebnisse sind veröffentlicht in Nickel/Hüning/Frey (2008).

der Unterscheidung von *Handlungsautonomie* und *Verhandlungsautonomie* als zwei verschiedenen Dimensionen von Autonomie in der Arbeit. Dies geschieht zum anderen mittels der Differenzierung von drei Aneignungsebenen in der Arbeit: *sinnlich-erfahrende*, *mental-symbolische* und *praktisch-handelnde Aneignung*.

Sodann werden das Untersuchungsfeld Deutsche Bahn AG, die dort untersuchten Betriebsfälle sowie das interviewte Sample beschrieben (Kap. IV). Nach Schilderung der methodischen Vorgehensweise (Kap. V) werden die auf dieser Basis gewonnenen empirischen Befunde vorgestellt (Kap. VI). Anschließend wird ein Resümee und Fazit gezogen (Kap. VII). Im darauf folgenden Kapitel VIII werden daraus Konsequenzen für eine konzeptionelle Weiterentwicklung des Autonomiebegriffs erwogen. Abschließend wird die analytische Tragfähigkeit des Aneignungsbegriffs für die vorliegende Untersuchung kritisch reflektiert (Kap. IX).

II Vermarktlichung, Subjektivierung, Autonomie, Aneignung – Eine kritische Diskussion von Begriffen und Positionen

In diesem Kapitel werden die für die Untersuchung zentralen Begriffe theoretisch diskutiert. Dabei werden ihr jeweiliger Gehalt für die hier verfolgte Fragestellung überprüft und damit verbundene Positionierungen geklärt. Hinsichtlich der Begriffe „Vermarktlichung“ und „Subjektivierung“ kann auf die im erwähnten Forschungsprojekt bereits erfolgte Explikation und Definition zurückgegriffen werden (siehe Nickel/Hüning/Frey 2008). Die Ausführungen dazu sind deshalb nur knapp. Die Begriffe „Autonomie“ und „Aneignung“ werden dagegen ausführlicher behandelt. Insbesondere der Aneignungsbegriff findet in der aktuellen Debatte zum Wandel von Arbeit nur wenig Beachtung.

Neben der Klärung von Begriffen und Positionen geht es auch um die Beleuchtung ihres Verhältnisses zueinander. Zudem werden bisherige Verkürzungen und Leerstellen benannt, zu deren Behebung die vorliegende Arbeit beitragen will. Die theoretische Diskussion geht dabei zum Teil über das empirisch einlösliche Maß hinaus. Sie markiert dennoch die hierbei eingenommene Erkenntnisperspektive und bietet Ansatzpunkte für die empirische Konzeptionalisierung der Untersuchung in Kapitel III.

1 Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit

Die Begriffe Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit wurden bereits in der Einleitung kurz umrissen. Wichtig für die hier verfolgte Fragestellung ist, dass mit ihnen jeweils unterschiedliche *Ebenen* und *Prozesse* ins Visier genommen werden. Der Begriff der Vermarktlichung fokussiert zum einen Veränderungen auf der Ebene der *Unternehmensorganisation* und *Unternehmenssteuerung*. Diese beziehen sich auf die zunehmende Marktorientierung des Unternehmensaufbaus sowie die vermehrte Marktsteuerung der Unternehmensabläufe.⁷ Zum anderen wird der Begriff auf die Ebene der *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* sowie der *Arbeitsorganisation* bezogen. Dies zielt auf Veränderungen in bisher gültigen Standards der Arbeitsbedingungen und Formen der Beschäftigung sowie der bisher üblichen Organisation von Arbeit. So werden etwa die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in zentralen Dimensio-

⁷ Empirisch zeigt sich dies in der Unternehmensgliederung nach Produkt- oder Kundengruppen sowie in der Steuerung der Unternehmensabläufe nach marktbezogenen Kennziffern und Vorgaben (dies schließt auch die internen Arbeitsabläufe und -beziehungen mit ein). Organisatorischer Ausdruck dafür sind z.B. Profit-Center. Interne Benchmarks sind ein Beispiel für die marktliche Wettbewerbs- und Konkurrenzlogik innerhalb des Unternehmens selbst. Für weitere empirische Beispiele siehe Sauer/Döhl (1997).

nen zunehmend marktbezogen differenziert: Entgelt wird erfolgs- und leistungsbezogen variabilisiert, Arbeitszeit und Personaleinsatz werden auftragsbezogen flexibilisiert. Zugleich kommt es zu neuen Arbeitsformen, in denen ein erhöhtes Maß an Selbststeuerung und Selbstorganisation gefordert wird (z.B. Projekt- und Gruppenarbeit).

Das Gemeinsame dieser Veränderungen ist, dass durch sie die Organisation und Steuerung von Unternehmen und Arbeit stärker nach *Marktprinzipien* ausgerichtet wird. Dies wird in der einschlägigen Literatur als „Vermarktlichung“ (Sauer/Döhl 1997) oder auch als „Marktsteuerung“ (Wagner 2005; Lehndorff/Voss-Dahm 2006) bezeichnet. Die damit bezeichneten Prozesse sind vor allem auf der betrieblichen *Strukturebene* anzusiedeln.

Demgegenüber fokussiert der Begriff der Subjektivierung vor allem Prozesse, die auf der individuellen *Subjektebene* zu verorten sind. Gemeint ist damit zum einen ein *erweiterter Zugriff auf das Arbeitsvermögen* der Beschäftigten: Unternehmen erwarten von ihren Beschäftigten nicht mehr nur fachlich-funktionale Fähigkeiten, sondern auch sog. „extrafunktionale“ Qualifikationen. Dazu zählen z.B. auch sozial-kommunikative oder kreative Kompetenzen.⁸ Dies aber sind Fähigkeiten, die unmittelbar dem Status der Beschäftigten als *Subjekte* entspringen. In der Literatur wird das auch als die „Rückkehr des Subjekts“ in die betriebliche Organisation von Arbeit bezeichnet (Moldaschl 2002a; Sauer 2005a). Zum anderen ist damit ein *veränderter Bezug der Arbeitenden zu ihrer Arbeit* gemeint. Dies speist sich aus der empirischen Beobachtung, dass Arbeitende die eigene Arbeitstätigkeit (auch und gerade im „Normalfall“ der weisungsabhängigen Beschäftigung) immer weniger nur instrumentell oder gar gleichgültig betrachten, sondern zunehmend mit normativen Werten und lebensweltlichen Ansprüchen (z.B. Selbstverwirklichung, Spaß, Herausforderung), aber auch mit Partizipation und Anerkennung in Verbindung bringen.⁹ Beide Aspekte der Subjektivierung von Arbeit ereignen sich gleichzeitig. Sie überlagern und beeinflussen sich gegenseitig. Deshalb wird in der Literatur auch von einer „doppelten Subjektivierung“ von Arbeit gesprochen (Kleemann/Matuschek/Voß 2002; Nickel/Hüning/Frey 2008).¹⁰

Diesem Verständnis schließt sich die vorliegende Arbeit an. Dabei werden im Anschluss an das genannte Forschungsprojekt die beiden Aspekte der Subjektivierung

⁸ Dazu gehören Empathie, Teamfähigkeit, Spontaneität, Phantasie, Elan, Überzeugungskraft etc. (vgl. Kratzer 2003).

⁹ Vgl. dazu vor allem Baethge 1991; Holtgrewe u.a. 2000; Kratzer 2003; Pongratz/Voß 2003; Sauer 2005a; Peters/Sauer 2006.

¹⁰ Auch Krömmelbein (2004) verwendet den Begriff der „doppelten Subjektivierung“. Er zielt hier unter dem Aspekt der beruflichen Sozialisation auf die als „Sozialisationsparadox“ bezeichnete Widersprüchlichkeit im gegenwärtigen Verhältnis von Subjekt und Arbeit: Einerseits wird Arbeit verstärkt als Selbstverwirklichung wahrgenommen, andererseits unterliegt sie zunehmend ökonomischen Fremdgesetzen. Kleemann (2005) schlägt hingegen den Begriff der „dualen Subjektivierung“ vor. Der damit implizierte Doppelprozess entspricht dem hier skizzierten Prozess der „doppelten Subjektivierung“.

vierung von Arbeit begrifflich differenziert: Der erweiterte Zugriff auf das Arbeitsvermögen der Beschäftigten geht von den Betrieben und Unternehmen aus und wird deshalb als „*betriebsinduzierte Subjektivierung*“ bezeichnet. Die erweiterten Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit gehen von den Subjekten aus und werden deshalb als „*subjektinduzierte Subjektivierung*“ bezeichnet.

Mit dieser begrifflichen Differenzierung sind zugleich die beiden entscheidenden Triebkräfte der Subjektivierung von Arbeit benannt. Beide Quellen sind miteinander verbunden und stehen – so die These – in einem *komplementären*, zugleich aber auch *spannungsreichen* und *widersprüchlichen* Verhältnis zueinander. Einerseits befördern sich betriebsinduzierte und subjektinduzierte Subjektivierung von Arbeit gegenseitig. Andererseits gibt es aber auch Gründe für die Annahme, dass die betriebsinduzierte Subjektivierung der subjektinduzierten Subjektivierung Grenzen setzt. Diese Grenzen resultieren aus einer einseitigen Verfolgung betriebsökonomischer Kalküle und sind letztlich Ausdruck der strukturellen Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit. Persönliche Werte und Orientierungen, die vor allem einer subjektinduzierten Subjektivierung entsprechen, drohen dagegen an den Rand gedrängt zu werden. Empirisch zeigt sich dies z.B. im Spannungsverhältnis zwischen konkret-stofflicher Kundenorientierung der Beschäftigten und abstrakt-ökonomischer Marktorientierung der Unternehmen (vgl. Sauer 2002, 2003; Pohlmann u.a. 2003).¹¹

Ein nicht unwesentlicher Teil des Spannungsverhältnisses zwischen betriebsinduzierter und subjektinduzierter Subjektivierung ergibt sich aus der *Dynamik betrieblicher Vermarktlichung*. Dies in zweierlei Hinsicht: Zum einen forciert die zunehmende Ökonomisierung sowie der daraus resultierende Effizienzdruck betriebliche Rationalisierungsstrategien, die auf einen erweiterten Zugriff auf das menschliche Arbeitsvermögen zielen. Den Beschäftigten werden dabei vermehrt vormals dem betrieblichen Management vorbehaltene Steuerungsaufgaben übertragen. Zudem wird ihre Eigenverantwortlichkeit und Selbstorganisationsfähigkeit „angerufen“ und in die Pflicht genommen. Dies fordert auch die subjektiven Kompetenzen der Arbeitenden. Die Grenzen zwischen betrieblicher *Nutzung* und *Vernutzung* der lebendigen Subjektpotenziale sind dabei aber oftmals fließend.

Zum anderen konfrontieren marktorientierte Organisations- und Steuerungsformen von Arbeit die Beschäftigten unmittelbar mit *Marktkontingenz*. Die prinzipielle Unbestimmtheit und damit auch Unvorhersehbarkeit von Marktprozessen wird immer weniger von vor- und nachgelagerten Betriebsinstanzen abgefangen. Sie soll und muss zunehmend von den Beschäftigten selbst bewältigt werden (z.B. im direkten Kundenkontakt). Auch dies fordert die Subjektqualitäten der Arbeitenden (z.B. hinsichtlich sozialkommunikativer Fähigkeiten). Zugleich werden allerdings die dazu betrieblicherseits erforderlichen Ressour-

¹¹ Dies kann auch als Spannungsverhältnis zwischen Gebrauchswertorientierung der Beschäftigten und Tauschwertorientierung der Unternehmen verstanden werden.

cen (vor allem Personal und Qualifizierung) vielerorts aus Kostengründen gekürzt. Dies führt nicht selten zu einer *strukturellen Überforderung* der den Marktkontingenzen unmittelbarer ausgesetzten Beschäftigten.

Deutlich wird aus dieser Beschreibung, dass auch die Prozesse der Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit in einem spannungsreichen und widersprüchlichen Verhältnis zueinander stehen. Die angeführten Widersprüche verweisen insgesamt darauf, dass auf beiden Seiten der Subjektivierung (den betrieblichen Strukturen und den arbeitenden Subjekten) unterschiedliche Subjektivierungschancen und -potenziale gegeben sein können. Diese Unterschiede lassen sich nicht vorab aus linear unterstellten Kausalitätszusammenhängen ableiten, sondern sind empirisch auszuloten. Dabei ist davon auszugehen, dass auch die unterschiedliche Ausstattung der Beschäftigten mit sozialstrukturellen Merkmalen (z.B. Qualifikation, Position, Alter, Geschlecht, Lebensweise) und individuellen Handlungsressourcen zur Entstehung von unterschiedlichen Subjektivierungschancen beitragen kann. Auch unterschiedliche Arbeits- und Erwerbsorientierungen können dabei eine Rolle spielen.

Insgesamt liegt den bisherigen Ausführungen die These zugrunde, dass sich die Subjektivität der Beschäftigten nicht auf betriebliche oder ökonomische Vorgaben beschränken lässt, sondern „eigensinnig“ über die betrieblichen Bedingungen und Anforderungen hinausweist. Dabei kommt Formen des eigenständigen und selbstorganisierten Handelns ebenso Bedeutung zu wie Formen des reklamierenden und „widerständigen“ Handelns.¹² Selbstorganisation und Eigenverantwortlichkeit stellen aus dieser Perspektive – im Unterschied etwa zur These des Arbeitskraftunternehmers (Voß/Pongratz 1998) – nicht schon per se, und auch nicht ausschließlich ein den betrieblichen Interessen und Vorgaben entsprechendes Rationalisierungshandeln dar. Vielmehr können sie auch als Formen der *subjektiven Aneignung* von betrieblichen Anforderungen und Rahmenbedingungen verstanden werden.¹³ Hier liegt ein emanzipatorisches Potenzial, das durch flankierende Ansätze zur erweiterten Partizipation und Mitbestimmung der Beschäftigten an den betrieblichen Entscheidungsprozessen arbeitspolitisch gestaltet und vorangetrieben werden kann. Dies allerdings wäre eine Aufgabe für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung, die hier nicht weiter zur Debatte steht.

Aus der Perspektive dieser These stellen sich auch die *zentralen Fragen* dieser Arbeit:

- Welche strukturellen Autonomie- und Aneignungspotentiale beinhalten die Prozesse der Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit?

¹² Reklamierendes Handeln lässt sich in Anlehnung an Kleemann/Matuschek/Voß (2002) auch als „reklamierende Subjektivierung“ begreifen. Eigenständiges Handeln entspricht dann der „strukturierenden Subjektivierung“. Eigensinniges oder widerständiges Handeln lässt sich hingegen in der Typologie von Kleemann/Matuschek/Voß (2002) nicht verorten.

¹³ Zum Begriff der Aneignung siehe Abschnitt 3 dieses Kapitels.

- Welche Wechselwirkungen lassen sich zwischen Vermarktlichung und Subjektivierung ausmachen? Überwiegen dabei die Spannungsmomente und Widersprüche, oder gibt es auch positive Beeinflussungen gegenseitig?
- Gibt es auch Spannungen zwischen Vermarktlichung und Subjektivierung einerseits, den darin enthaltenen Autonomie- und Aneignungspotenzialen andererseits?
- Welche individuellen Autonomie- und Aneignungschancen werden von den Subjekten realisiert? Wie hängt dies zum einen mit betrieblichen Bedingungen und Ressourcen, zum anderen mit der individuellen Position und Qualifikation, dem Alter und Geschlecht sowie der jeweiligen Lebensweise zusammen?
- Last but not least: Welche Chancen und Strategien besitzen die Subjekte, sich relevante betriebliche Rahmenbedingungen ihrer Arbeit sowie ihres Lebens außerhalb der Arbeit anzueignen?

Mit diesen Fragen sind zugleich wichtige *Leerstellen* in der gegenwärtigen Debatte benannt. Den Begriffen der Autonomie und Aneignung in der Arbeit kommt bei der Beantwortung dieser Fragen eine Schlüsselrolle zu. Beide Kategorien werden in der bisherigen Debatte zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit allerdings nur wenig berücksichtigt. Gleiches gilt für den zuletzt angesprochenen Punkt: das Verhältnis von Arbeit und Leben. Ein Großteil der Beiträge fokussiert die betriebliche Ebene, ohne den außerbetrieblichen Lebensbereich zu berücksichtigen. Der integrale Strukturzusammenhang von betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenssphäre wird so einseitig aufgelöst. Das steht im Widerspruch zur Wahrnehmung und Alltagspraxis der Beschäftigten selbst. Dies gilt vor dem Hintergrund einer ungleichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern insbesondere für Frauen (Becker-Schmidt u.a. 1983). Zur Untersuchung und Einschätzung von Autonomie- und Aneignungschancen in der Erwerbsarbeit ist deshalb auch das Verhältnis von Arbeit und Leben (bzw. von betrieblichen und außerbetrieblichen Anforderungen) zu berücksichtigen. In dieser Arbeit ist es eine Untersuchungsdimension. Dabei interessiert vor allem auch die subjektive Wahrnehmung dieses Verhältnisses durch die Beschäftigten selbst.

Zunächst aber werden in den folgenden beiden Abschnitten die Begriffe der Autonomie und Aneignung behandelt. Ihnen kommt sowohl der Status einer Analysekategorie als auch eines normativen Bezugspunktes zu. Dies wird im Folgenden erläutert.

2 Autonomie in der Arbeit

In diesem Abschnitt wird der Autonomiebegriff geklärt. Dazu wird zunächst ein kurzer Problemaufriss zur gegenwärtigen Einschätzung des Autonomiebegriffs in der Arbeits- und Industriesoziologie gegeben (2.1). Sodann erfolgt nach einer kurzen Begriffsbestimmung ein cursorischer Überblick zur bisherigen Verwendung des Begriffs im Diskurs der bundesdeutschen Arbeits- und Industriesoziologie (2.2). Danach werden verschiedene Bedeutungen von Autonomie in der Arbeit erörtert (2.3) sowie das Verhältnis von Autonomie und Kontrolle in der Arbeit beleuchtet (2.4). Auf dieser Basis werden anschließend verschiedene Dimensionen von Autonomie in der Arbeit differenziert (2.5).

Bei all diesen Punkten zeigt sich eine enge Verbindung von Autonomie und Kontrolle in der Arbeit. Diese Verbindungen werden expliziert und hinsichtlich ihrer Bedeutung für die vorliegende Untersuchung kritisch diskutiert. Dabei werden wichtige Differenzierungen im Kontrollverständnis von Arbeitssoziologie und Arbeitspsychologie (als den beiden hier relevanten Bezugsdisziplinen) deutlich (2.6 + 2.7). Es zeigt sich, dass die Frage der Handlungsmittel und -ressourcen ein zentraler Punkt bei der Untersuchung von individuellen Autonomie- und Aneignungschancen in der Arbeit ist (2.8 + 2.9). Auf dieser Basis wird Autonomie in der Arbeit als *Kontrolle über die wesentlichen (hier vor allem betrieblichen) Rahmenbedingungen der eigenen Tätigkeit* definiert. Dies wird anschließend auch auf den Zusammenhang von Arbeit und Leben bezogen (2.10). Abschließend werden einige Konsequenzen für eine konzeptionelle Weiterentwicklung des Autonomiebegriffs benannt (2.11).

Maßgebliche theoretische Bezugspunkte für die Erörterung sind zum einen die labour process theory (vgl. als Überblicke Hildebrandt/Seltz 1987; Knights 1990), zum anderen die darauf aufbauende Differenzierung von „Handlungsautonomie“ und „Verhandlungsautonomie“ als zwei Dimensionen der Autonomie in der Arbeit (Moldaschl 2001).

2.1 Autonomie in der Arbeit – ein problematisch gewordener Begriff

Das Verhältnis von Autonomie und Heteronomie ist ein zentraler Topos der Arbeits- und Industriesoziologie. Dabei war insbesondere der Autonomiebegriff lange Zeit *normativer* Bezugspunkt einer sich kritisch verstehenden Arbeits- und Industriesoziologie. Die Kritik richtete sich vor allem auf die restriktiven Arbeitsbedingungen des Taylorismus mit ihren negativen Folgen für die arbeitenden Subjekte.

Diese Kritik wird in der Disziplin nach wie vor nicht in Frage gestellt. Was aber angezweifelt wird, ist zweierlei: Zum einen die Angemessenheit der noch immer starken Fixierung auf das paradigmatische Feld taylorisierter Arbeit schlechthin, der *Produktionsarbeit* in den *männlich segregierten Kernsektoren* der Indust-

rie.¹⁴ Zum anderen wird grundsätzlicher die *Tragfähigkeit* der verwendeten *Begriffe* und *Analysekriterien* für gegenwärtige Problemstellungen bezweifelt (z.B. Deutschmann 2001; Moldaschl 2001; Kratzer 2003). Da diese hauptsächlich anhand taylorisierter Produktionsarbeit entwickelt wurden, seien sie nicht ohne weiters übertragbar für die Analyse von anderen Arbeitsbereichen und -arten (z.B. Dienstleistungsarbeit) sowie von neuen Arbeitsformen (z.B. Projektarbeit oder Gruppenarbeit). Gerade bei solchen Arbeitsformen sind, im Unterschied zur taylorisierten Arbeit, die Handlungs- und Gestaltungsspielräume in der Arbeit oft relativ groß. Wird dies aber als zentraler Indikator für Autonomie in der Arbeit genommen – wie das beim traditionellen Autonomiebegriff der Fall ist – dann bedeute dies, dass die gegenwärtig sich breiter durchsetzenden neuen Arbeitsformen (mit hoher Selbstorganisation und Eigenverantwortung) in hohen Maßen selbstbestimmt wären. Das Gegenteil aber scheint häufig der Fall zu sein. So wird z.B. über hohen Arbeits- und Termindruck, Zeitknappheit, „Arbeit ohne Ende“, aber auch Beschäftigungsunsicherheit gerade in neuen Arbeitsformen geklagt.¹⁵ Dies alles aber sind Merkmale eher für *Fremd-* denn für *Selbstbestimmung*.

Wenn aber stark selbstorganisierte und eigenverantwortliche Arbeitsformen (wie z.B. Projektarbeit) als heteronom und belastend erlebt werden, dann führt das traditionelle Verständnis von Autonomie hier wenig weiter. Denn damit kann zwar anhand von Kriterien wie z.B. Qualifikation oder Handlungsspielraum auf den *formalen* Autonomiegrad in der Arbeit geschlossen werden.¹⁶ Inwieweit dies aber mit Restriktionen oder Belastungen verbunden ist, geht daraus noch nicht hervor. Der überkommene Autonomiebegriff sagt nichts aus über den „Preis der Autonomie“ (Moldaschl 2001). Damit aber ist ein Problem angesprochen, dass für die hier verfolgte Frage nach den individuellen Autonomie- und Aneignungschancen in der Arbeit unter den Bedingungen der Vermarktlichung und Subjektivierung von Belang ist. Denn im Zuge dieser Prozesse nimmt sowohl die betriebliche Anforderung nach Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Beschäftigten zu, als auch deren individueller Anspruch nach erweiterten Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten in der Arbeit. Beides wäre aus einer Perspektive der Humanisierung von Arbeit sowie der erweiterten Partizipation in Arbeit und Betrieb grundsätzlich zu begrüßen. Wenn nun aber erweiterte Autonomiechancen in neuen Arbeitsformen sich zugleich mit Phänomenen der Fremdbestimmung und Belastung paaren, dann muss diese Einschätzung in ihrer Eindeutigkeit überprüft werden. Dies nicht allein aus normativen, sondern auch aus *theoretischen* Gründen: Denn die ihr zugrunde liegende Prämisse, wo-

¹⁴ Genauer betrachtet, handelt es sich dabei um ein differenziertes Feld, dessen einzelne Teilbereiche sehr unterschiedliche Grade der Taylorisierung aufweisen. So ist z.B. der Maschinenbau in dieser Hinsicht kaum mit der Automobilindustrie zu vergleichen.

¹⁵ Vgl. etwa Moldaschl 1998; Pickshaus/Schmitthenner/Urban 2001; Glißmann 2002; Moldaschl/Voß 2002b; Schultheis u.a. 2005.

¹⁶ Im Sinne von Selbstständigkeit in der Arbeitsausführung.

nach ein Mehr an Autonomie automatisch auch zu weniger Fremdbestimmung und Belastung führt, wäre so nicht mehr umstandslos aufrecht zu halten.

Notwendig ist somit die Hinterfragung und mögliche *Neufassung* des Autonomiebegriffs, um dem sich verändernden Verhältnissen in der Arbeit im Zuge von Vermarktlichung und Subjektivierung gerecht zu werden. Nur so lässt sich den daraus entstehenden Autonomiechancen, aber auch den diesbezüglichen Restriktionen, auf die Spur zu kommen. Ein Ansatz, der eine Neufassung des Autonomiebegriffs in der Arbeit versucht, ist das Konzept der „widersprüchlichen Arbeitsanforderungen“ von Moldaschl (1991; 2001; 2005c). Im Zusammenhang mit diesem Konzept unterscheidet Moldaschl (1991; 2001) zwei zentrale Dimensionen von Autonomie in der Arbeit: „Handlungsautonomie“ und „Verhandlungsautonomie“. Auf diese Differenzierung wird hier vor allem zurückgegriffen, um die strukturellen Autonomiepotenziale im Prozess der Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit zu untersuchen.¹⁷ Bevor die Differenzierung von Autonomiedimensionen in der Arbeit näher erörtert wird, erfolgen im nächsten Abschnitt noch eine allgemeine Begriffsbestimmung von „Autonomie“ sowie ein cursorischer Überblick zur bisherigen Verwendung des Begriffs im Diskurs der bundesdeutschen Arbeits- und Industriesoziologie.

2.2 Autonomie im arbeits- und industriesoziologischen Diskurs der Bundesrepublik

Autonomie bedeutet wörtlich übersetzt „Selbstbestimmung“, „Selbstgesetzgebung“ oder „Eigengesetzlichkeit“ (vgl. Pohlmann 1971). Der Begriff findet Verwendung in unterschiedlichen disziplinären Bezügen (z.B. juristisch, philosophisch, psychologisch, politisch, soziologisch) und kann dort jeweils auf verschiedene Ebenen bezogen werden (z.B. personal, organisational, sozial). Nach Hillmann (2007: 65) wird Autonomie in der Soziologie häufig als Gegenbegriff zu Anpassung verstanden. Damit aber werde letztlich nur die strukturelle Tatsache umschrieben, dass soziale Rollen und Normen den Individuen neben Verhaltensanweisungen immer auch mehr oder weniger starke Eigenleistungen (z.B. Deutungen und Entscheidungen) abverlangen.¹⁸ Zudem verweist der Begriff in sozialkritischer Perspektive auf das Ziel einer emanzipierten Gesellschaft, in der die Individuen in freier und bewusster Auseinandersetzung mit den sozialen Verhältnissen sich autonom entfalten können.

In diesem Sinne findet der Begriff oftmals auch Verwendung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Er dient hier als Gegenbegriff zur Heteronomie in der Arbeit, so wie sie sich vor allem mit tayloristischen Prinzipien der Arbeitsgestaltung verbindet. Als Kriterien für Autonomie in der Arbeit gelten dann oftmals vermehrte Partizipationsmöglichkeiten, erweiterte Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie erhöhte Qualifikationsanforderungen.

¹⁷ Zum Begriff der strukturellen Autonomiepotenziale siehe Punkt 2.5 dieses Abschnitts.

¹⁸ Implizit ist dies ein Verweis auf die kritische Rollentheorie in der Fassung von Krappmann (1972) und Habermas (1973).

Rückblickend lassen sich in der bundesdeutschen Arbeits- und Industriesoziologie grob *drei Phasen* der Thematisierung von Autonomie in der Arbeit umreißen:

- In den 1950er und 1960er Jahren dominierte eine stark *technikorientierte* Sicht von Autonomie. Technik wurde als „objektive“ und unabhängige Variable verstanden, die die Entwicklung des Produktions- und Arbeitsprozesses bestimmt. Arbeit und Arbeitsbedingungen wurden so zur „abhängigen“ Variable von Technik. Im Gegensatz zu späteren Einschätzungen herrschte dabei eine ausgesprochen *technikoptimistische* Sichtweise vor: Inspiriert insbesondere von den Arbeiten Blauners (1964) und Touraines (1955, 1966) wurde die fortschreitende Automatisierung der Industriearbeit als Chance zur Emanzipation der Arbeitenden von den Fesseln einer entmündigenden Maschinerie verstanden. Aus dieser Perspektive treten die Arbeitenden durch Automatisierung aus dem unmittelbaren Produktionsprozess heraus und werden vom bloßen „Anhängsel“ zum eigentlichen „Führer“ der Maschine. Mit zunehmender Automatisierung – so die Erwartung – sollte es quasi von selbst auch zur Autonomie der Arbeitenden und zur Zurückdrängung von Heteronomie in der Arbeit kommen.¹⁹
- In der darauf folgenden Phase herrschte eine ganz andere Sichtweise vor. Im Zuge der sog. „Marx-Renaissance“ der westdeutschen Industriesoziologie wurde in den 1970er Jahren stärker *politökonomisch* und *gesellschaftstheoretisch* argumentiert. Technik wurde nun nicht mehr als „unabhängige“ und quasi „objektive“ Variable verstanden, sondern als Instrument in den Händen des „Kapitals“ (resp. des Managements als dessen „Agenten“) zur stärkeren Ausbeutung und damit auch Unterdrückung der Arbeitenden. Dementsprechend war die Einschätzung, dass die lebendige Arbeitskraft durch die fortschreitende Automatisierung nicht befreit, sondern stärker der kapitalistischen Ausbeutung unterworfen werde. Folge sei eine zunehmende Dequalifizierung, Entwertung, Entmündigung, kurz: Heteronomie der menschlichen Arbeit. Autonomie in der Arbeit erschien so nur *jenseits* der kapitalistischen Arbeits- und Gesellschaftsorganisation möglich.²⁰

¹⁹ Diese Erwartung wurde bereits damals in der sog. „Automationsdebatte“ kontrovers diskutiert (vgl. Beckenbach 1991: 66ff). Bezugspunkt für eine kritische Sichtweise war u.a. die skeptische Einschätzung Pollocks (1956) über die sozialen Folgen der Automatisierung. Empirisch wurden die verschiedenen Thesen zur Automation von Kern/Schumann (1970) untersucht. Das Ergebnis war eine deutliche Polarisierung hinsichtlich der Chancen und Risiken der Automation entlang des Qualifikations- und Technisierungsgrades der untersuchten Arbeitsbereiche.

²⁰ Denn die beschriebenen Folgen waren „lediglich“ Ausdruck der immanenten Logik der Kapitalakkumulation. Diese Einschätzung wurde unter dem damals einflussreichen Theorem der „reellen Subsumtion“ von Arbeit verhandelt (als Überblicke vgl. Schmiede 1980; Bergmann 1989 sowie Schumm 1989).

- In den 1980er Jahren kam es wiederum zur Kritik dieser politökonomischen Sichtweise. Im Zuge der „*Labour Process Debate*“ wurde vor allem die Möglichkeit einer allumfassenden Kontrolle durch Management und Kapital angezweifelt (vgl. Lappe 1986; Hildebrandt/Seltz 1987). Ebenso wurde die Vorstellung eines homogenen und lediglich als „Kapitalagent“ fungierenden Managements in Frage gestellt. Stattdessen richtete sich die Aufmerksamkeit auf die Potenziale an *Widerständigkeit* und *Gegenmacht* in der Arbeit. Als Quelle dafür galt vor allem der für jede noch so restriktive Arbeit unumgängliche „Überschuss“ an Eigensinn und Subjektivität der Beschäftigten.²¹ Betont wurde auch die *informelle* soziale Realität in den Betrieben, die es überhaupt erst ermöglichte, jenseits der formalen Strukturen und Regeln den Produktions- und Arbeitsprozess in Gang zu halten (Weltz 1988). Wolf (1999: 81) spricht daher von der „notwendigen Selbsttätigkeit der Arbeitenden“.²² Diese „Selbsttätigkeit“ enthalte als integraler Bestandteil selbst der fremdbestimmten und tayloristischen Lohnarbeit immer auch Potenziale des *Eigensinns* und der *Widerständigkeit*.²³ Im Ergebnis dieser Kritik kam es zu einer arbeitspolitischen Perspektive, die Chancen zur Veränderung oder gar Überwindung des Taylorismus auch *diesseits* kapitalistischer Strukturen ausmachte.²⁴ Ansatzpunkt dafür war die auch bei fremdbestimmter und restriktiver Lohnarbeit unabdingbare „Eigensinnigkeit“ und „Selbsttätigkeit“ der Subjekte. Beide gelten aus dieser Perspektive als Quelle von Widerständigkeit in der Arbeit.

Seit ca. Mitte/Ende der 1990er Jahre lässt sich nun eine *neue* Phase des arbeits- und industriesoziologischen Diskurses über Autonomie ausmachen. Sie kennzeichnet sich durch eine *paradoxe* Situation: Einerseits wird eine „neue Autonomie“ in der Arbeit konstatiert (Glißmann/Peters 2001; Moldaschl 2001). Sie wurde nicht von den Arbeitenden erkämpft, sondern die Impulse dafür werden vor allem beim Management und den Betrieben sowie den dort sich verändernden Arbeitsanforderungen gesehen. Andererseits werden bei den Beschäftigten vor allem negative Folgen dieser „neuen Autonomie“ ausgemacht. Vormalige Erwartungen über die positiven Wirkungen einer erweiterten Autonomie in der Arbeit haben sich demnach nicht bewahrheitet. Dabei wird insgesamt betont,

²¹ Wichtige Erkenntnisse dafür lieferte die Kritik an der Instrumentalismus-These von Goldthorpe u.a. (1968). Vgl. dazu Knapp (1981) sowie Schumann u.a. (1982).

²² Er definiert das als ein „Arbeitshandeln, das nicht abgedeckt ist von den offiziellen betrieblichen (...) Vorgaben“. Dies sei zum einen der Fall bei lückenhafter Aufgabendefinition. Selbsttätigkeit bekomme dann die Funktion der *Kompensation*. Zum anderen aber könne Selbsttätigkeit „unmittelbar ‚subversiv‘“ (ebd.) sein und die Form eines den betrieblichen Vorgaben *widersprechenden* Handelns annehmen.

²³ Dies ist nach Wolf (1999) dann der Fall, wenn betriebliche Vorgaben der eigenen Arbeitsökonomie und den eigenen Reproduktionsinteressen sowie den eigenen sozialen, fachlichen und subjektiven Arbeitsinteressen und -bezügen zuwiderlaufen.

²⁴ Einen prominenten empirischen Beleg dafür gaben Kern/Schumann (1984).