

Arbeiter:innen-Handeln, vom Widerstand zum Fehlverhalten: Eine Arbeitsprozessperspektive¹

Paul Thompson und Stephen Ackroyd

Widerstand spielt eine zentrale Rolle in der Labour Process Theory (LPT). Wie wir zeigen werden, waren Forscher:innen dieser Tradition oft die Hauptopponenten gegen Behauptungen, dass Widerstand am Arbeitsplatz durch die sich verändernde Natur der Gesellschaft und der Managementregime verschwinden würde. In diesem Kapitel wollen wir vier Dinge erläutern. Erstens soll die Stellung des Widerstands in einer Kerntheorie des Arbeitsprozesses dargelegt werden. Zweitens sollen einige der wichtigsten Beiträge zur Diskussion um das sogenannte Kontroll- und Widerstandsmodell skizziert werden. Drittens soll die in Großbritannien als »Widerstandsdebatte« bezeichnete Auseinandersetzung zwischen der LPT und einer Reihe von poststrukturalistischen und anderen Widerstandsskeptiker:innen wieder aufgegriffen werden. Viertens werden wir, um einige Schlussfolgerungen über die verschiedenen Formen der Handlungsfähigkeit² von Arbeiter:innen zu ziehen, die »repertoires of opposition« (Bélanger & Thuderoz, 2010, H. i. O.) im Kontext zeitgenössischer Managementregime darstellen.

Widerstand als Teil der LPT-Kerntheorie

Der Begriff der Kerntheorie bezieht sich auf die Versuche von Thompson (1989; 1990), Edwards (1990) und anderen, einige Grundprinzipien bezüglich der Dynamik der Funktionsweise des kapitalistischen Arbeitsprozesses am Ende eines fruchtbaren, aber zunehmend zersplitterten Jahrzehnts der Forschung zusammenzufassen. Dies wird manchmal als zweite Welle der LPT oder Post-Braverman-Perspektive bezeichnet (Thompson & Newsome, 2004). Die Festlegung solcher Kernprinzipien

1 Die letzten Teile dieses Kapitels basieren auf Thompson (2016) und einer zweiten Auflage des Buches »Organisational Misbehaviour« der beiden Autoren, die Ende 2021 veröffentlicht werden soll. Übersetzt wurde der Text von Heiner Heiland und Simon Schaupp.

2 Das englische *labour agency* lässt sich nur schwer ohne Bedeutungsverlust ins Deutsche übertragen. Die Emphase liegt hier auf der strategischen Handlungsfähigkeit von Beschäftigten.

zielt darauf ab, eine grundlegende Basis zu schaffen, welche die Theoriebildung untermauert und gleichzeitig die aktuelle Forschung in die Lage versetzt, die Variationen und die Komplexität der Beziehungen am Arbeitsplatz in verschiedenen Sektoren, Unternehmen und Nationalstaaten zu berücksichtigen.

Widerstand sollte nicht als eine völlig unabhängige Kategorie behandelt werden, sondern als Teil eines Verständnisses der Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen in der kapitalistischen Produktion. Dieser Kern geht von dem einzigartigen Charakter der Arbeit als Ware aus – ihrer Unbestimmtheit und damit »der Transformation von Arbeitskraft (dem Potenzial der Arbeit) in Arbeit (tatsächlicher Arbeitsaufwand) unter Bedingungen, die die Kapitalakkumulation ermöglichen« (Littler, 1990, S. 48). Thompson (1990) hat vier Prinzipien identifiziert, die sich daraus ergeben:

1. Da der Arbeitsprozess eine zentrale Rolle bei der Wertschöpfung spielt, die für die Kapitalakkumulation notwendig ist, und ein zentraler Teil der menschlichen Erfahrung ist, wenn es darum geht, auf die Welt einzuwirken und die Wirtschaft zu reproduzieren, wird die Rolle der Arbeit und das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit für die Analyse privilegiert.
2. Es gibt eine Logik der Akkumulation, die das Kapital dazu zwingt, die Produktion von Waren und Dienstleistungen ständig zu revolutionieren. Dies ergibt sich aus der Konkurrenz innerhalb des Kapitals einerseits und zwischen Kapital und Arbeit andererseits. Diese Logik erfordert die Verbilligung der Arbeitskraft, hat aber keine bestimmten Auswirkungen auf ein spezifisches Merkmal des Arbeitsprozesses und gibt keinen bestimmten Weg vor, wie z.B. die Dequalifizierung.
3. Da Marktmechanismen allein den Arbeitsprozess nicht regulieren können, gibt es einen Kontrollimperativ. Managementsysteme werden eingesetzt, um die Unbestimmtheit des Arbeitsprozesses zu verringern. Auch dieser Imperativ sagt nichts über die Art oder das Niveau der Kontrolle oder die Wirksamkeit bestimmter Managementstrategien und -praktiken aus. Er schließt auch nicht den Einfluss von Kontrollmechanismen aus, die von außerhalb des Arbeitsplatzes stammen.
4. Angesichts der Dynamik von Ausbeutung und Kontrolle sind die sozialen Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit am Arbeitsplatz von einem »strukturierten Antagonismus« geprägt (Edwards, 1990).

Diese Dynamik schafft und reproduziert die Bedingungen für manifeste und latente Interessenkonflikte. Um seine Expansion zu sichern, muss das Kapital die Kosten der Arbeitskraft verbilligen und verschiedene Kombinationen von allgemeiner und individueller Kontrolle einsetzen. Dies schafft die Voraussetzungen für den Widerstand der Arbeiter:innen gegen die Arbeitsintensivierung und die

Einschränkung der Autonomie. Widerstand kann jedoch nicht ausschließlich als Ergebnis von Interessenkonflikten verstanden werden. Die Extraktion von Wert aus der Arbeit muss durch eine Auseinandersetzung mit den Eigenschaften der Arbeitskraft selbst erfolgen: Sie ist unbestimmt, verkörpert, kreativ und mobil. Deshalb muss das Kapital auch ein gewisses Maß an Kreativität und Kooperation von Arbeiter:innen verlangen. Das Ergebnis ist ein Kontinuum möglicher, situativ bedingter und sich überschneidender Handlungsweisen der Arbeiter:innen – von Widerstand über Anpassung und Gehorsam bis zur Zustimmung.

Das Handeln von Arbeiter:innen steht im Mittelpunkt der Transformation der Produktivkräfte und Produktionsverhältnisse. Widerstand treibt das Kapital zu Innovationen bei der Organisation der Produktion und der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle, aber das ist nicht alles. Zum Beispiel führte der Widerstand der »Massenarbeiter:innen« gegen den Taylorismus und die fordistische Rationalisierung in den späten 60er und frühen 70er Jahren dazu, dass das Kapital Zwangsmaßnahmen ergriff, um den Konflikt einzudämmen. Dieser Widerstand stimmulierte jedoch auch Bewegungen in Richtung neuer Produktionssysteme, die sich am deutlichsten in der »schlanken Produktion« ausdrückten und versuchten, Aspekte der emotionalen Kompetenz und des Erfahrungswissens der Arbeiter:innen zu nutzen, die unter den vorherigen Regimen ausgeschlossen waren (Thompson & Smith, 2009).

Der Analyserahmen der LPT zur Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen und zum Widerstand bietet einen anderen Fokus als alternative Ansätze zu arbeitsbezogenen Konflikten. Er verortet die Auseinandersetzungen über die Löhne und die Grenzen der Kontrolle, die in der Tradition der Industriesoziologie hervorgehoben werden, in einem breiteren Kontext der kapitalistischen politischen Ökonomie. Der Fokus auf Konflikte am Arbeitsplatz bietet eine Alternative zum institutionellen Fokus der industriellen Beziehungen und einiger Ansätze der Industriellen Beziehungen auf Muster von Tarifverhandlungen und Arbeitsmarktregulierung. Es gibt auch einen Unterschied zur orthodoxen marxistischen Betonung des Klassenkampfes. Natürlich betrachtet die LPT die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit bei der Arbeit als Klassenbeziehungen. Sie lehnt jedoch die teleologische Annahme ab, dass Arbeitskonflikte in Richtung eines systemweiten Klassenkampfes und des Umsturzes des Kapitalismus eskalieren müssen. Diese Unterscheidung wird notwendigerweise durch die Überzeugung untermauert, dass die Arbeitsbeziehungen eine relative Autonomie von weiteren sozialen Strukturen und Prozessen haben.

Der Streik stellte einen wichtigen Gegenstand der LPT dar, auch wenn der Fokus darauf weniger stark war als in anderen marxistischen Ansätzen. Tatsächlich war das bekannteste Werk der marxistischen Forschung in Großbritannien für viele Jahre Richard Hymans »Strike« (1989). Dies war ein herausragendes Buch und wurde in späteren Ausgaben angepasst, um Debatten zum Arbeitsprozess zu be-

rücksichtigen. Aber das allgemeine Problem des Fokus auf den Streik ist offensichtlich: Wenn die Streikaktivität nachlässt, wie es in den meisten Industrieländern in den 1980er Jahren und danach der Fall war, was wird dann aus dem Analysegegenstand? Massenstreiks sind ein wichtiges Phänomen, aber sie sind in den meisten Ländern seltene Ereignisse. Die Analyse des Arbeiter:innen-Handelns muss sich mit den alltäglichen Konflikten am Arbeitsplatz und den Mustern der Selbstorganisation im Kontext der sich verändernden Akkumulations- und Managementregime befassen und diese verstehen. Dies hat sich als Stärke der LPT erwiesen, unterstützt durch die Präferenz für qualitative Fallstudienforschung, die in den besten Fällen vergleichend und längsschnittlich angelegt ist. Wie wir später sehen werden, erwies sich diese Orientierung als entscheidend für die Widerlegung der Argumente zum »Ende des Widerstands«. Bevor wir zu diesen Debatten kommen, werden im nächsten Abschnitt zentrale Studien der LPT rekapituliert und reflektiert.

Die Entwicklung des Kontroll- und Widerstandsmodells

Die Ausarbeitung der Dialektik von Kontrolle und Widerstand wurde zu einem zentralen Merkmal der LPT. Der Kern des Forschungsprogramms besteht aus einer Reihe historisch informierter empirischer Studien, die sich auf Kontrollstrategien und -praktiken von Manager:innen in Organisationen konzentrieren. Diese Studien (z.B. Friedman, 1977; Edwards, 1979; Littler, 1982) sind allgemein bekannt und ihre Details müssen hier nicht wiederholt werden (für eine vollständige Evaluation der »zweiten Welle« der LPT siehe Thompson & Newsome, 2004). In gewisser Weise teilten sie einen ähnlichen Sinn für den Gegenstand der Analyse, indem sie versuchten, Verbindungen zwischen dem Arbeitsplatz, den industriellen Beziehungen, dem Staat und weiteren sozialen Strukturen herzustellen, wobei der Fokus auf Arbeitskonflikten auf der Mikroebene liegt. Über die Bedingungen des Verkaufs von Arbeitskraft hinaus wird den unzähligen Variationen von Arbeitskontrolle, Lohnaushandlungen, individuellen und informellen, kollektiven und organisierten Konflikten detaillierte Aufmerksamkeit geschenkt.

Die bekanntesten empirischen Darstellungen des sogenannten Kontroll- und Widerstands-Paradigmas stammen von Edwards und Friedman. In einer ambitionierten Analyse skizziert Edwards (1979) sequentielle, aber sich überlappende Regime einfacher, technischer und bürokratischer Kontrolle. Jedes Regime zielt darauf ab, Kontrolllücken unter bestimmten sozioökonomischen Bedingungen zu schließen. Diese Regime bieten wiederum neue Grenzen und Möglichkeiten für Kapital und Arbeit, obwohl ihre Wirksamkeit letztlich abnimmt, wenn die Widersprüche die Vorteile überwiegen: Wenn Arbeiter:innen sich in ihrem Widerstand

dem Regime anpassen und sich organisieren, ist das Kapital gezwungen, nach neuen Wegen für eine profitable Produktion zu suchen.

Das Modell Friedmans (1977) ist nicht sequenziellen, aber gleichwohl historischen Charakters. Das wesentliche Ziel ist es, die Bedingungen zu skizzieren, unter denen Managementstrategien der direkten Kontrolle und der verantwortlichen Autonomie funktionieren. Dem Arbeiter:innen-Handeln kommt dabei nicht nur eine reaktive Rolle zu, da die Entscheidungen des Managements durch die Notwendigkeit bedingt sind, dass auf der Ebene des Arbeitsmarktes Einigungen mit Interessenorganisationen der Arbeiter:innen erzielt werden. Lokale Arbeiter:innen-Kontrolle und informelle Organisation, die sich etwa in mächtigen Vertrauensleutestrukturen ausdrücken, waren von zentraler Bedeutung, um die »Gegenseitigkeit« der Ausgestaltung des Arbeitsprozesses auszuhandeln.

Das Anliegen, ein komplexeres Verständnis der Produktionspolitik zu entwickeln, kennzeichnet auch die Arbeit von Burawoy (1979; 1985). In seinen Studien verlagerte er jedoch den Schwerpunkt auf die Herstellung von Konsens und damit auf den Versuch, eine Antwort auf die Frage zu finden, warum es keinen oder wenig Arbeiter:innen-Widerstand gibt. Insbesondere liegt der Schwerpunkt auf dem, was die traditionelle Industriesoziologie als »making out« bezeichnet hatte. Burawoy argumentiert, dass die Teilnahme an »Spielen« im Arbeitsprozess den unbeabsichtigten Effekt hat, die ausbeuterischen sozialen Beziehungen der kapitalistischen Produktion zu verschleiern und den Konflikt von vertikalen auf laterale Auseinandersetzungen zwischen Arbeiter:innen zu verschieben. Das Argument ist weniger eng auf die Handlungsfähigkeit der Arbeiter:innen bezogen, als es zunächst den Anschein hat. Burawoys Überarbeitung der Gramscianischen Vorstellungen von Hegemonie umfasst Konzeptionen von Produktionspolitik, die Fabrikregime auch als »interne Staaten« behandeln, die durch ihre eigenen Arbeitsmärkte und Formen der Staatsbürgerschaft gekennzeichnet sind. Burawoy nimmt damit spätere Perspektiven vorweg, die das Entstehen neuer und schließlich dominanter normativer Grundlagen der Kontrolle diagnostizieren, obwohl diese bei ihm eher in materiellen Praktiken als in Diskursen verortet sind.

Es gibt viele berechtigte Kritikpunkte an Burawoys Ideen. Diese betreffen etwa die Art und Weise, wie Konsens erzeugt wird, das Argument, dass »Spiele« auch höchst störend sein können, oder die Reichweite des Konzepts der Fabrikregime selbst (siehe Thompson, 1989, S. 165-172). Burawoy schuf aber auch ein bleibendes Vermächtnis in mindestens zweierlei Hinsicht. Erstens wurde das Konzept des Konsenses zusammen mit dem des Widerstands dauerhaft auf die Forschungsagenda gesetzt. Zweitens ermöglichte das Konzept der Produktionspolitik eine Diskussion über Dynamiken am Arbeitsplatz, die Politik nicht auf den Staat reduziert.

Im Laufe der 1980er Jahre zeigten die von der LPT inspirierten Fallstudien eine wachsende Raffinesse in der Anwendung und Entwicklung von Kontroll-,

Widerstands- und Konsenskonzepten. Zum Beispiel nutzte eine neue Generation feministischer Industriesoziolog:innen (Pollert, 1981; Westwood, 1984) ethnografische Methoden, um nicht nur die Bedingungen und informellen Praktiken weiblicher Lohnarbeit genau zu beobachten, sondern auch die Marginalisierung der Anliegen von Arbeiterinnen durch den lokalen und nationalen Gewerkschaftsapparat. Dies regte einen Fokus auf die doppelten Quellen von Widerstand und Konsens in geschlechtsspezifischen Kontrollmodi und Betriebskulturen an.

Die vielleicht umfassendste Darstellung einer Kontroll-, Widerstands- und Konsensperspektive wurde von Edwards in zwei Büchern entwickelt, einer empirisch basierten Studie, die er zusammen mit Scullion (1982) verfasste, und einem breiteren theoretischen und historisch fundierten Beitrag (Edwards, 1986). In ersterem zeigen Edwards und Scullion sowohl, wie Arbeiter:innen ihre Handlungsstrategien wie Absentismus, Personalfloktuation, den Einsatz von Sanktionen und Sabotage an bestimmte Formen der Kontrolle oder Bezahlung anpassen, als auch, wie das Management Politiken und Praktiken, etwa zur Bereitstellung von Überstunden, als Mittel zum Umgang mit Produktionsmacht in den Betrieben entwickelt. Diese Fallstudien veranschaulichen, wie Produktionspolitiken nicht nur auf Kämpfe um die Grenze der Kontrolle verweisen, sondern auch das Ergebnis von Konsens sind, auch hinsichtlich der Frage, »wie Arbeiter dazu gebracht werden, ihre Arbeitskraft zu verausgaben« (Edwards & Scullion, 1982, S. 151).

Die Modelle und Fallstudien der zweiten Welle der LPT zeigten beträchtliche Stärken und eine große Kompetenz bei der Analyse von Mustern der Kontrolle, des Widerstands, des Konflikts und der Anpassung auf der Ebene des Arbeitsplatzes. Es gibt aber auch gut begründete Kritiken an einigen dieser Perspektiven, die etwa Tendenzen zu monokausalen arbeitsplatzzentrierten Erklärungen oder einen Mangel an länderübergreifenden vergleichenden Analysen ansprechen (Hyman, 1989; Thompson & Newsome, 2004; Thompson & Smith, 2009). Diese weiteren Diskussionen sprengen jedoch unseren Rahmen, denn wir wollen uns hier auf Widerstand und die Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen konzentrieren.

Einige Studien neigen immer noch dazu, die verschiedenen Formen von Konflikten ausschließlich als Reaktionen auf die Ausübung von Kontrolle durch das Management zu sehen, anstatt komplexere interne und externe Faktoren zu berücksichtigen. Ein bedeutenderes Manko ist jedoch die Tendenz, Widerstand als eine generische Kategorie zu behandeln, die für alle Handlungsstrategien von Arbeiter:innen gilt. Wie wir später sehen werden, ist dies kein Problem, das auf die LPT der zweiten Welle beschränkt ist. Es ist unwahrscheinlich, dass ein einziger Begriff die Faktoren und Merkmale hinter allen Formen von der alltäglichen informellen Arbeitsbeschränkung bis hin zum Massenstreik erfassen kann.

Wir sollten die Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen nicht so sehr als ein Kontinuum betrachten, sondern als ein Spektrum dessen, was Bélanger und Thu-

deroz (2010) als oppositionelle Praktiken bezeichnet haben. Das Problem mit einem Kontinuum ist die oft implizite Annahme, dass der Massenstreik oder ein Äquivalent an der Spitze steht und alle anderen Handlungsweisen unvollkommen oder eine schwächere Form sind. Aus diesem Grund haben Ackroyd und Thompson (1999) das Konzept des organisationalen Fehlverhaltens (*organizational misbehaviour*) eingeführt. Indem sie diesen Begriff als lose Umschreibung nutzten für »alles, was man bei der Arbeit tut oder denkt, was man nicht tun sollte«, wollten sie Formen des Arbeiter:innen-Handelns erfassen, die auf alltäglicher Widersensitivität und informeller Selbstorganisation beruhen. Es sollte angemerkt werden, dass der Begriff »Fehlverhalten« zum Teil ironisch ist und verwendet wird, um die Annahmen des Management-Mainstreams über die Konformität der Beschäftigten zu unterlaufen. Dabei wurden vier Terrains der umkämpften Aneignung materieller und symbolischer Ressourcen vorgeschlagen – Anstrengung, Zeit, Produkt und Identität –, um eine Vielzahl alter und neuer Praktiken zu kartieren, die Sabotage, Diebstahl und Humor sowie traditionellere Aktionen wie Arbeitsbeschränkung und Tricksereien umfassten. Diese Perspektive führte einige der historischen Forschungen aus der radikalen Industriesoziologie mit der LPT zusammen. Die dargelegten Grundlagen des Ansatzes bezüglich der Unbestimmtheit der Arbeit, der Transformation der Arbeitskraft und des Kontrollimperativs waren ein gemeinsamer Ausgangspunkt. Ackroyd und Thompson verwenden den Begriff »Dialektik der Innovation«. Damit werden die kontinuierlichen Muster von Einfluss und Gegen-einfluss beschrieben, die den Wandel am Arbeitsplatz antreiben und damit Parallelen zu den bestehenden Analyserahmen von Kontrolle und Widerstand aufweisen. Das Ziel war es jedoch, eine Stufe tiefer einzusteigen.

Mit anderen Worten: Während eine zweite Generation von Arbeitsprozess-Autor:innen ein Konzept des Arbeiter:innen-Widerstands entwickelte, das als eigenständiges Phänomen und nicht als konzeptionelle und praktische Ableitung des Klassenkampfes zu behandeln war, bitten wir die Leser:innen zu akzeptieren, dass es einen anderen Bereich des Verhaltens am Arbeitsplatz gibt, der nicht nur als eine Form oder Stufe dessen verstanden werden sollte, was mit dem Begriff Widerstand identifiziert wurde. Daher haben wir nicht versucht, bestehende Darstellungen zu ersetzen, sondern eine Lücke zu füllen, eine Dimension und ein Vokabular hinzuzufügen, um Menschen dazu zu bringen, anders über Konflikte am Arbeitsplatz zu denken (Ackroyd & Thompson, 1999, S. 164).

In neueren Arbeiten (Ackroyd & Thompson, im Erscheinen) wurden die Unterscheidungen zwischen den Kategorien des Arbeiter:innen-Handelns weiter geklärt, wie in der folgenden Übersicht dargestellt.

Unterscheidungen zwischen verschiedenen Arten von oppositionellen Praktiken

Die Unterscheidungen beziehen sich in erster Linie auf die Art und den Umfang der Motive und Bedeutungen, die mit den Handlungen verbunden sind, und nicht auf die Handlungen selbst. So können viele Handlungen wie Sabotage, Leistungsbeschränkung und Absentismus je nach Kontext und Zielsetzung unterschiedliche Bedeutungen aufweisen und tun dies auch. Organisationsformen sind im Großen und Ganzen mit den Kategorien verwandt, können aber auch innerhalb der Kategorien variieren.

Widerstand am Arbeitsplatz bezieht sich auf absichtliche, nach oben gerichtete Handlungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter:innen, um Interessen zu verfolgen oder Identitäten zu festigen.

Klassenbezogener Widerstand zeichnet sich durch einen bewusst kollektiven/sozialen Bezugsrahmen, Organisationsbildung, transformative und/oder strategische Ziele aus, die auf das Kapital und/oder den Staat gerichtet sind.

Fehlverhalten von Beschäftigten bezieht sich auf alltägliche Widerspenstigkeit, auf alles, was man bei der Arbeit tut oder denkt, was man nicht tun sollte.

Wir erkennen an, dass die Grenzen zwischen den Kategorien fließend sind und sich überschneiden. Wir hoffen auch, dass diese überarbeiteten Unterscheidungen auf eine Kritik reagieren, die an dem ursprünglichen Rahmenwerk geäußert wurde, nämlich, dass Fehlverhalten zu sehr zu einer neuen generischen Kategorie ausgeweitet wird, die andere Konzepte subsumiert. Die Idee des organisationalen Fehlverhaltens ist dazu gedacht, das konzeptionelle Repertoire zu erweitern, nicht um andere Konzepte zu beschneiden oder zu subsumieren.

Empiriebasierte Studien zu Kontrolle und Widerstand aus einer Arbeitsprozessperspektive wurden über die zweite Welle hinaus fortgesetzt, manchmal unter Einbeziehung des Konzepts organisationalen Fehlverhaltens (für einen Überblick siehe Thompson & van den Broek, 2010). Am bedeutendsten war vielleicht die umfangreiche Reihe von Fallstudien über Callcenter (z.B. Bain & Taylor, 1999; Callaghan & Thompson, 2002; Taylor & Bain, 2003; Mulholland, 2004; Barnes, 2004). Es ist bemerkenswert, dass diese Studien das gesamte Spektrum widerspenstiger Verhaltensweisen identifizierten, angefangen von traditionellen Formen des kollektiven Widerstands bis hin zu einer Vielzahl individuellen und/oder informellen Gruppenfehlverhaltens, die von Humor über die Infragestellung von Vorgaben zur emotionalen Arbeit bis hin zur Umgehung oder Manipulation von Zielen und Zeitvorgaben reichen. Diese Studien waren auch in einem zweiten Sinne bedeutsam. Mitte der 1990er Jahre war die Behauptung weit verbreitet, dass eine Kombination aus kulturellen und elektronischen Überwachungsmechanismen den Widerstand

ausgeschaltet habe. Es wurde sogar behauptet, dass das Callcenter das perfekte Beispiel für panoptische Macht darstellt (Fernie & Metcalf, 1998).

Die LPT-Fallstudien zum Callcenter waren ein wichtiges Korrektiv (und ein möglicher Sargnagel) für solche Argumente. Wir greifen jedoch der Geschichte vor, da dies nur ein Scharmützel in einem größeren Krieg war. Im folgenden Abschnitt beschäftigen wir uns etwas ausführlicher mit dem, was als »Widerstandsdebatte« bekannt wurde. Diskurse über das Ende oder den Niedergang des Widerstands blühten in einer Reihe von Ländern auf, darunter Frankreich und Deutschland. Wir werden einige von ihnen am Rande erwähnen, aber angesichts der zentralen Rolle, welche die LPT in den Debatten mit den Poststrukturalist:innen und Foucauldianer:innen in Großbritannien spielte, wird auf diesen der Schwerpunkt liegen. Das Rekonstruieren und Reflektieren dieser Debatte geschieht nicht nur aus historischen Gründen, sondern weil die Differenzierung und Entwicklung der Widerstandskonzeptionen auf beiden »Seiten« ein charakteristisches Merkmal war.

Die Widerstandsdebatte

Wie bereits thematisiert, war Mitte der 1990er Jahre die Ansicht weit verbreitet, dass der Widerstand am Arbeitsplatz abgenommen hätte oder gar tot sei. Das in erster Linie an die LPT gerichtete Argument lautete, dass Arbeit kein umkämpftes Terrain mehr und dass die Gegenkontrolle der Arbeiter:innen »eliminiert« worden sei. Subjektivität wäre keine bedeutende Quelle des Widerstands mehr. Diese Behauptungen berufen sich auf foucauldianische und poststrukturalistische Theorien. Eine Reihe einflussreicher Arbeiten von hauptsächlich britischen Kommentator:innen behauptete, dass verschiedene Kombinationen der disziplinierenden Macht »weicher« kultureller Kontrolle, Unternehmensdiskursen, selbstdisziplinierender Teamarbeit und panoptischer oder elektronischer Überwachung die Beschäftigten zu willigen, gefügigen und individualisierten oder selbstdisziplinierenden Subjekten machten (Willmott, 1993; Casey, 1995; Sewell & Wilkinson, 1992; Barker, 1993). Darüber hinaus wurde im Foucault'schen Universum Widerstand als zwecklos angesehen, da er untrennbar mit der Macht verbunden ist und »die Disziplin stärker werden kann, wenn sie weiß, wohin ihre nächsten Anstrengungen gerichtet werden müssen« (Burrell, 1988). Ähnliche Einflüsse lassen sich in den deutschen Debatten über die »Subjektivierung der Arbeit« erkennen. Die ideale Figur unter den neuen Managementregimen ist ein »Arbeitskraftunternehmer«, der immer verfügbar und bereit ist, sich selbst zu kontrollieren, sich selbst zu vermarkten und sich selbst zu rationalisieren (Pongratz & Voß, 2003).

Obwohl die Fehlverhaltensthese für breitere Zwecke entwickelt wurde, wurde sie benutzt, um diesen Argumenten entgegenzuwirken, indem sowohl die (oft fadenscheinigen) empirischen Behauptungen über das Verschwinden des Dissens

als auch die zugrundeliegenden, Handlungsmacht verleugnenden Konzepte infrage gestellt wurden. Einige Schlüsselaspekte der Kritik verdienen es, hervorgehoben zu werden.

Nicht nur das Ausmaß der neuen Managementprogramme wurde übertrieben, sondern auch ihre Auswirkungen in Bezug auf die Akzeptanz durch die Beschäftigten. Arbeiter:innen werden mit dieser Perspektive aus dem akademischen Blick verdrängt und die Unterscheidung zwischen der Absicht und dem Ergebnis von Managementstrategien und -praktiken geht oft verloren. Es gibt eine Fülle von Gegenbeweisen aus der LPT und anderen Forschungen, die auf die Kluft zwischen starken Behauptungen und schwachen Beweisen aufmerksam machen (für eine Übersicht siehe Thompson & Findlay, 1999; Thompson & Newsome, 2004). Sie zeigen, dass einige der stärksten Behauptungen für die »Kontrolle über die Seelen« einfach von den erklärten Zielen des Senior Managements und den Unternehmensdiskursen abgelesen werden.

Eines der deutlichsten Ergebnisse guter Fallstudienforschung ist, wie sehr sich die Beschäftigten des Charakters von Programmen zur »Transformation der Organisationskultur« bewusst sind, unabhängig davon, ob sie die Ziele unterstützen oder nicht. Wissenschaftler:innen mögen Absicht und Ergebnis verwechseln und ausblenden, aber die Beschäftigten sind normalerweise erprobte Expert:innen im Erkennen der »Realitätslücke«. Die Zusammenfassung von Wilkinson, Godfrey und Marchington ist unverblümt und typisch: »Die Beschäftigten, die wir befragt haben, machen sich keine Illusionen über die Ziele des Senior Managements hinter der Einführung von TQM³ [...] Kein Beschäftigter hatte das Gefühl, dass die Initiativen irgendetwas mit der Verbesserung seines Arbeitslebens zu tun hatten« (1997, S. 17). Dieses Bewusstsein oder sogar die Feindseligkeit gegenüber Managementprogrammen mag unter bestimmten Marktbedingungen oder Machtverhältnissen nicht zu Widerstand führen, aber es ist wahrscheinlich, dass es die Arbeiter:innen dazu ermutigt, informelle Normen und Selbstorganisation aufrechtzuerhalten.

Was die Wirksamkeit soziotechnischer Mechanismen angeht, ist ähnliche Skepsis angebracht. Wir müssen uns davor in Acht nehmen, das technologische Potenzial solcher Geräte nicht zu verwechseln mit dem Ausmaß ihres Einsatzes oder ihrer tatsächlichen Fähigkeit, die Widerspenstigkeit der Arbeiter zu beseitigen (wie in der zuvor erwähnten Forschung über Callcenter gezeigt wurde). Es ist jedoch erwähnenswert, dass ähnliche Argumente für das »Ende des Widerstands« parallel in anderen Ländern aufkamen und sich auf unterschiedliche theoretische Quellen stützten. Bélanger und Thuderoz (2010) skizzieren und kritisieren französische neomarxistische Argumente zu verschiedenen Faktoren – schlanke Produktion, Finanzialisierung, delegierte Verantwortung (auch

³ Total Quality Management, im Deutschen auch bekannt als »360-Grad-Feedback«.

»Responsibilisierung« genannt) –, von denen behauptet wird, dass sie neue Disziplinierungsinstrumente, eine Form der »freiwilligen Knechtschaft« und eine »unsichtbare Kette« hervorbringen, die Arbeiter:innen an den Kapitalismus und die Produktionsnormen bindet. Natürlich entwickelt das Kapital immer neue Disziplinierungsinstrumente und Kontrollpraktiken. Die Frage ist, wie weit verbreitet und effektiv sie sind. Beides wird tendenziell überschätzt, wenn man die Rhetorik des Managements für bare Münze nimmt und sowohl die betrieblichen Umsetzungshindernisse als auch die Schwachstellen unterschätzt, die es Arbeiter:innen ermöglichen, Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Interessen und ihrer Identität zu nutzen.

Aus der Perspektive der LPT, der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitssoziologie besteht ein zentrales Problem darin, dass die These eines »Endes des Widerstands« keine spezifische Darstellung des Arbeitsplatzes beinhaltete. Indem der Arbeitsplatz als eine Erweiterung disziplinärer Praktiken und die Fabrik, das Krankenhaus und andere Organisationen als blassere Versionen von Institutionen der Einsperrung (Burrell, 1988) behandelt werden, geht der spezifische Charakter von Arbeitsbeziehungen in einer kapitalistischen Gesellschaft verloren. Kontrolle wird lediglich als eine andere Version von Disziplin behandelt und funktional auf die Schaffung gehorsamer Körper ausgerichtet, anstatt auf die Aufrechterhaltung der Ausbeutung.

Die Kritik, dass einige dieser Argumente »ihrer Zeit« entsprachen und durch neue Veränderungen und Bedingungen schnell überflüssig wurden, war bereits in den ersten Jahren des neuen Jahrhunderts offensichtlich. Es wurde deutlich, dass die Marktrationalität, die hauptsächlich von der Suche nach einem höheren Shareholder Value angetrieben wurde, das Verhalten der Unternehmen beeinflusste und den Spielraum für kulturgeleitete Interventionen und weiche HRM-Praktiken einschränkte (Thompson, 2003; Kunda & Ailon-Souday, 2006). Mit der Darlegung dieser Argumente wollten wir nicht sagen, dass Widerstand und Fehlverhalten immer in der gleichen Stärke oder Form vorhanden sind. Aber sie sind da, wenn Arbeitsforscher:innen die Zeit oder die Neigung aufbringen, danach zu suchen. Als Arbeits- und Organisationssoziolog:innen müssen wir die Arbeit wieder ins Spiel bringen, indem wir Theorie und Empirie so gestalten, dass es möglich ist, Widerstand und Fehlverhalten zu »sehen« und anzuerkennen, dass innovative Praktiken von Beschäftigten und informelle Organisation weiterhin die Managementregime untergraben werden. Diese Art von Kritik trägt sicherlich dazu bei, die Debatte zu verändern und einen Großteil des Nebels rund um den Widerstand zu lichten. Obwohl die oben aufgezeigten Unterschiede mitunter krass erscheinen, umfasste die These des Fehlverhaltens einige Aspekte, die diesen Ansatz für Teile des poststrukturalistischen Lagers akzeptabler machten. Der erste Aspekt spiegelt die Tatsache wider, dass wir in unserer Darstellung des Fehlverhaltens Kämpfe um die Aneignung von Identität einbezogen haben. Obwohl wir nicht alle, ja nicht einmal die

meisten der poststrukturalistischen Perspektiven auf Identität teilten (siehe Marks & Thompson, 2010), eröffnete dies eine gemeinsame Basis zu Themen wie Humor am Arbeitsplatz, Zynismus und Sexualität am Arbeitsplatz. Zweitens zeigte unsere Betonung der alltäglichen Dialektik der Innovation zwischen den Akteur:innen aus dem Management und den Belegschaften in den Praktiken des Fehlverhaltens einige Überschneidungen in Bezug auf den diskursiven Widerstand auf der Mikroebene (zu den Unterschieden siehe jedoch später).

Es ist wichtig zu verstehen, dass die Auswirkungen dieser Kritik nicht auf poststrukturalistische Ansätze beschränkt waren. Durch die Erweiterung der konzeptuellen Begriffe für oppositionelle Praktiken und die Wiederentdeckung des Fokus auf die Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen in Zeiten des Wandels konnten die Kritik des Fehlverhaltens und die damit verbundenen Arbeiten der LPT sowie anderer Forscher:innen einen Teil des allgemeinen Pessimismus über die Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen ausgleichen. Der Niedergang der Gewerkschaften und des traditionellen Kollektivismus wurde zu oft als gleichbedeutend mit dem Verschwinden von Widerstand am Arbeitsplatz und Kollektivismus als solchem angesehen.

Es ist möglich, weitere Beweise und Beispiele für das Fortbestehen solcher Praktiken anzuführen, aber der bemerkenswerte Punkt für dieses Kapitel ist, dass die »Widerstandsdebatte«, zumindest in ihrer Hauptform, eine große Wende in die entgegengesetzte Richtung erfahren hat.

Ein Richtungswechsel: Widerstand ist überall und alles

In den ersten Jahren des neuen Jahrhunderts gab es unter den poststrukturalistischen Forscher:innen eine bemerkenswerte Wende, bei der man begann, Widerstand zu sehen und zu zelebrieren, wobei man sich von einem Großteil des früheren Foucault'schen Gepäcks befreite. Was in dieser Phase der Debatte geschah, war im Großen und Ganzen eine Überarbeitung des Foucault'schen Analyserahmens, weg von Panoptizmus und Überwachung, hin zu einer Betonung kommunikativer Konflikte und einer Mikropolitik des Widerstands. Dies wird etwa in der oft zitierten Definition von Thomas und Davies zum Widerstand zusammengefasst als

»ein ständiger Prozess der Anpassung, Subversion und Neueinschreibung dominanter Diskurse, der stattfindet, wenn Individuen ihre eigene Identitätsdarstellung reflektieren und mit anderen konfrontieren, Widersprüche und Spannungen erkennen und dabei Bedeutungen und Verständnisse pervertieren und subtil verschieben« (Thomas & Davies, 2005, S. 687).

Wie Mumby (2005) in einem wohlwollenden Kommentar zu diesem Forschungsstrang bemerkt, wird Widerstand durch die Ablehnung von interessenbasierten, an Arbeitsbeziehungen orientierten generativen Mechanismen als eine Form von

Identitätsarbeit konzeptualisiert, durch die Akteure »Subjektpositionen« bilden, die sich mit organisationalen Diskursen auseinandersetzen – »Subjektivierung wird zum primären Antrieb für Widerstand«. Die Forschung zu dem, was Mumby »diskursive Tropen« nennt, ist nicht ohne Wert. Sie ermöglichte die Untersuchung des Aufkommens von Ironie, Ambivalenz, Lästern, Klatsch und Zynismus als verdeckte oder versteckte Formen von Widerstand und Dissens. Diese werden zum Teil als Antworten auf identitätsbasierte Kontrollen betrachtet, die »geteilte Vokabulare der Kritik nähren können« (Ashcraft, 2007, S. 4). Es bleibt jedoch oft unklar, wovon genau die diskursive Positionierung abweicht.

Diskursbasierte Mikropraktiken wurden zunehmend genutzt, um traditionellen »Widerstand gegen Veränderung« als Widerstand für Veränderung umzudeuten, oder wie Thomas, Sargent und Hardy es ausdrücken, »wie bestimmte kommunikative Praktiken zu einem generativen Dialog führen können, in dem Widerstand eine förderliche Rolle spielt« (2011, S. 23). Ein ähnliches Argument über die Vorzüge des »produktiven Widerstands« wird von Courpasson, Dany und Clegg (2012) vorgebracht. Die Autoren sind ebenfalls darauf bedacht, alles zu vermeiden, was nach einer »antagonistischen Perspektive« und oppositionellen Handlungsstrukturen riecht, und stützen sich auf »Fälle«, die zeigen, wie mittlere Führungskräfte ihre Vorgesetzten durch geschickte, kreative »Widerstandsarbeit« beeinflussen können, bei der sie »die normalen Machtverhältnisse vorübergehend verschieben« (2012, S. 816). Aus beiden Beiträgen wird deutlich, dass diese Version im Grunde normale innerbetriebliche Manöver als »Widerstand« (um)deutet.

Das paradoxe Ergebnis der Wiederherstellung eines Fokus auf Widerstand als omnipräsent, jeden und alles umfassend ist, dass er von jeglichem substanziellem Gehalt entleert wird. Dies hat zu einer weiteren Wendung in der Widerstandsfor schung geführt, da die radikaleren Elemente des Lagers der Critical Management Studies eine starke Kritik an ihren poststrukturalistischen Kolleg:innen formulierten.

Zurück auf Null

Mumby legt die Grenzen diskursbasierter Ansätze der Analyse von Widerständen gut dar: Solche Perspektiven

»riskieren zu vernachlässigen, dass die disziplinierenden Praktiken organisationalen Lebens sehr reale und materielle Konsequenzen für die Mitglieder von Organisationen haben. Es ist ein fader Erfolg, die Möglichkeiten zu feiern in denen soziale Akteur:innen Parodien, Mimikry usw. betreiben, und zugleich das Ausmaß zu vernachlässigen, in dem die Organisationsmitglieder immer mehr unterdrückt, überwacht ... und unsicher werden« (2005, S. 3-4).

Auch muss das Problem nicht auf den diskursiven Bereich beschränkt werden. Zy-nismus, Ironie und andere alltägliche Interaktionen können auf die Mikroebene beschränkt sein (Fleming & Spicer, 2003) und sich in relativ trivialen und selbst-referentiellen Praktiken verfangen, die auf Kosten von umfassenderen, kollektiven Drohungen und Kämpfen innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes in den Vor-dergrund treten. Ein solcher Widerstand ist nach Contu (2008) »entkoffeiniert«, da seine mangelnde Stärke »niemanden bedroht und verletzt«. So weit, so plausibel. Aber einige der gleichen Kritiker:innen haben das Argument weiter ausgeführt, indem sie versuchen, Widerstand zu identifizieren, der immun gegen Inkorporierung ist: »Was jetzt als Widerstand bezeichnet wird, wird in der neuesten Managementrhetorik und -praxis befürwortet ... die eigentliche Frage ist, welche Arten von Widerstand nicht inkorporiert werden könnten ...« (Fleming & Spicer, 2003, S. 3-4).

Selbst wenn das die eigentliche Frage wäre, impliziert die Inkorporierungsthese komplexe Antworten. Im Prinzip kann jeder Kampf oder Akt des Widerstands, der nicht auf eine soziale Revolution hinausläuft, inkorporiert werden (Paulsen, 2014, S. 274). Die Art von Kriterien, die in der Inkorporierungsthese angewendet werden, würden fast alle größeren, kollektiven Arbeitskämpfe der letzten 100 Jahre ausschließen. Contu, der sich nie vor einer Herausforderung drückt, führt dieses Thema weiter aus. »Echte Akte des Widerstands stellen sich als unerhörte Brüche mit allem dar, was in unserer liberalen, postmodernen Welt vernünftig und akzeptabel erscheint« (2008, S. 14) und »ein echter Akt, setzt die Konstellation der Macht-verhältnisse außer Kraft« (S. 4); oder »ein Akt, der das soziosymbolische Netzwerk verändert, in dem wir und unsere Lebensweise Sinn erzeugen« (S. 11). Ein konkretes Beispiel sucht man in dem Artikel vergeblich und so ist es wenig überraschend, dass Widerstand letztlich als »ein unmöglicher Akt« (S. 5) definiert wird.

Abgesehen von den rhetorischen Exzessen besteht ein Teil des Problems für die Inkorporierungsthese darin, dass ihre Kategorien weitgehend in einem Vaku-um existieren. Wie bereits angedeutet, können wir den Inhalt und die Effektivität oppositioneller Praktiken nur unter Bezugnahme auf das empirische Objekt – die Managementpolitik wie auch die vorhandenen Machtresourcen – und auf die subjektiven Motive und Rationalitäten der oppositionellen Akteur:innen bewerten. Es ist leicht, einige der oben beschriebenen diskursiven Interaktionen abzulehnen, aber Contu ist ebenso skeptisch gegenüber den von Ackroyd und Thompson hervorgehobenen Arten von »regelüberschreitendem Handeln« und Fehlverhalten. Letzteres umfasst aber eine Vielzahl von Ebenen des Kampfes, einschließlich kollektiver Mobilisierung. Dennoch können informelle kollektive Aktionen in kleinem Maßstab zu realen Gewinnen an Lohn, Anstrengung, Autonomie, Zeit oder Würde führen und auch Brückenköpfe zu breiteren Mobilisierungen darstellen – ein Argument, das wir in einem späteren Abschnitt weiter entwickeln werden.

Einige Überlegungen über die Debatte

In dieser Variante der »Widerstands«-Debatte hat uns der Kreislauf wieder dorthin zurückgebracht, wo wir angefangen haben. »Widerstand ist überall« ist letztlich die Kehrseite einer »Widerstand ist nirgends«-Münze. Man kann argumentieren, dass viele der Verhaltensweisen, die im Abschnitt »Widerstand ist überall« behandelt werden, überhaupt nicht oppositionell sind. Aber selbst wenn man großzügiger wäre, besteht das Hauptproblem darin, dass Widerstand als eine generische Kategorie behandelt wird, ohne einen empirischen Gegenstand oder Kontext jenseits der endlosen, meist diskursiven, gegenseitigen Durchdringung von Macht und Widerstand. Radikale wie Fleming und Spicer (2003) kritisieren zu Recht einige der Grenzen dieser Art von Forschung, haben aber ihre eigene Version, in der »Kampf« jeder Art eine multidimensionale Dynamik ist, die die Schnittstelle zwischen Macht und Widerstand zwischen beliebigen Akteuren belebt. Wir bekommen kaum eine Vorstellung davon, warum eine Form des Kampfes zu bestimmten Zeiten oder an bestimmten Orten auftritt. Wie Mumby bemerkt, »scheint ›Kampf‹ dabei ohne Motiv oder Richtung zu sein, und ich bin mir nicht sicher, wo die ›Differenz‹ entsteht, die den Kampf hervorbringt« (2003, S. 685).

Beide »Flügel« teilen auch eine gemeinsame Ablehnung der Schlussfolgerungen, die aus dem jeweiligen Kontext gezogen werden, auf den marxistische und LPT-Forschende ihre Analysen stützen. Fleming und Spicer (2003) lehnen die »Kapital-Arbeits-Dichotomie« ab, während Thomas und Davies (2005) das »negative Paradigma« der LPT ablehnen, das »Widerstand als Ergebnis struktureller Beziehungen des Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit konzeptualisiert«. Abgesehen von spezifischen konzeptionellen oder empirischen Behauptungen besteht das Problem mit »multimodalen Theorien des Widerstands« darin, dass sie die spezifischen Dynamiken verschleieren, die oppositionelle Praktiken formen. Wir können sicherlich lernen, wie die »versteckten Transkripte« der Insubordination die Dynamik der Beziehungen zwischen den Mächtigen und den scheinbar Machtlosen formen (Scott, 1985), aber Schlussfolgerungen vom historischen Leben von Bäuer:innen auf aktuelle Phänomene sind begrenzt. Es ist auch völlig legitim, Widerstandsstrategien zu untersuchen, die von sozialen Bewegungen in der Zivilgesellschaft verfolgt werden, aber die Akteur:innen, Kontexte und Mechanismen sind sehr unterschiedlich. Nimmt man eine Vorliebe für generische Kategorien und einen tiefgreifenden Pessimismus gegenüber oder mangelndes Interesse an Arbeitskämpfen hinzu, so führt dies dazu, dass jeglicher Fokus auf Arbeit und das Beschäftigungsverhältnis entfernt oder marginalisiert wird.

Um ein Korrektiv anzubieten, können wir eine bessere Konzeptualisierung der Grenzen innerhalb des Repertoires der oppositionellen Praktiken am Arbeitsplatz

erstellen, aber die wichtigste Voraussetzung ist, den Kontext wieder ins Bild zu setzen. Der nächste Abschnitt bietet einen Versuch, dies zu erreichen.

Veränderungen in Managementregimen und Räume für innovatives Arbeiter:innenhandeln

Der Kontext, in dem sowohl Widerstand als auch Fehlverhalten stattfinden, verändert sich ständig, aber es ist sehr deutlich geworden, dass in den letzten Jahrzehnten eine entscheidende Verschiebung stattgefunden hat, die viele der traditionellen Formen des Fehlverhaltens, die Manager:innen in der Nachkriegszeit beschäftigten, modifiziert oder verdrängt hat. Einige dieser Veränderungen sind das Ergebnis langfristiger Entwicklungen, wie z.B. die Abkehr von der traditionellen Fertigung oder von Industriesektoren, in denen die Selbstorganisation der Arbeiter:innen stark ausgeprägt war. Diese gingen einher mit strategischen Entscheidungen von Unternehmen und staatlichen Akteuren, die den Beschäftigungsschutz geschwächt und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad verringert haben. Zu diesen Faktoren sollten wir das Aufkommen neuer dezentralisierter Organisationsformen sowie die Verfügbarkeit neuer und leistungsfähigerer Formen der Informationstechnologie hinzufügen, die dem Management zumindest potenziell mächtige Instrumente der Vermessung von Arbeit und neue Hebel zur Überwachung und Kontrolle von Verhalten in die Hand gegeben haben. In Verbindung mit der Ausbreitung sanktionierender Leistungskulturen in einigen Sektoren (Taylor, 2016) hat dies an vielen, wenn auch nicht an allen Arbeitsplätzen zu einer höheren Arbeitsintensität und weniger Gelegenheit für frühere Formen der »Zeitverschwendungen« und der »Tricksereien« geführt. Wie Edwards und Bélanger beobachten:

»... die Möglichkeit, ›besondere Anstrengungen‹ geltend zu machen, ist in vielen Jobs gesunken. Die elektronische Überwachung der Arbeit in gering- und mittelqualifizierten Fertigungsberufen und in Call-Centern wird jetzt als selbstverständlich angesehen. Hinzu kommt, dass die Produktionsprozesse viel vorhersehbarer sind als früher, so dass der Spielraum für Aushandlungen geringer geworden ist. Viele der in den klassischen Studien beschriebenen Tricksereien drehten sich um Variationen im Produkt oder im Prozess, was den Arbeiter:innen Raum gab, darüber zu verhandeln, wie viel sie für nicht standardisierte Arbeit bezahlt wurden oder was passieren würde, wenn sie nicht arbeiten konnten, weil die Maschinen kaputt waren.« (2010, S. 16)

In einigen Sektoren ist die Arbeitsintensivierung mit der Verbreitung von »schlankem Arbeiten« und Leistungskennzahlen verbunden. Dies wiederum verringert einen Teil des Spielraums für Absentismus – eine der traditionellen Formen des Fehlverhaltens von Beschäftigten. Das harte Durchgreifen gegen Krankheit und Abwe-

senheit schafft jedoch an sich schon einen »großen Bereich des Dissens« (Gewerkschaftsfunktionär des britischen öffentlichen Dienstes, zit.n. Carter et al., 2013, S. 17) und beansprucht einen beträchtlichen Teil der Zeit und Aufmerksamkeit der ehrenamtlichen Funktionär:innen der Gewerkschaft.

Es wäre jedoch falsch zu glauben, dass Veränderungen hin zu einer strengeren Kontrolle der Arbeitsabläufe und des Leistungsmanagements universell, geschweige denn umstritten sind. Es ist notwendig, den Charakter des Kontextes zu berücksichtigen – die Art der Organisation und das Managementregime –, bevor man irgendwelche Schlussfolgerungen zieht. In Büroumgebungen und vielen kommerziellen Organisationen ist eine effektive Kontrolle des Arbeitsflusses und der Leistung der Beschäftigten nur schwer zu erreichen. Wie Paulsen (2014) in seiner viel zitierten Studie aufgezeigt hat, gibt es immer noch Arbeitsplätze, an denen verschiedene Formen von »leerer Arbeit« – Blaumachen, Arbeitsvermeidung und ›private Aktivitäten am Arbeitsplatz‹ – möglich sind. Paulsen nennt auch Beispiele, in denen neue Formen der IKT – von Computern am Arbeitsplatz bis hin zu sozialen Medien auf Smartphones – von Beschäftigten für »Cyberloafing«, also für private Aktivitäten während der Arbeitszeit genutzt werden können. Dies wird durch andere aktuelle, auf Umfragen basierende Untersuchungen bestätigt, bei denen fast alle Beschäftigten Online-Aktivitäten während der Arbeitszeit zugaben, obwohl die meisten angaben, dass dies nur für kurze Zeiträume geschah (Thompson, McDonald & O'Connor, 2019).

Einige der interessantesten Entwicklungen in diesem veränderten Terrain finden im Dienstleistungsbereich statt. Edwards und Bélanger (2010) fassen eine Reihe von neueren Studien zum Dienstleistungssektor zusammen, die zeigen, dass die Zunahme von niedrig qualifizierter Dienstleistungsarbeit die Möglichkeit für einige Formen von Fehlverhalten wie Diebstahl und Sabotage erhöht, da die Beschäftigten nach Würde und Mitteln zur Verteidigung gegen den wachsenden Arbeitsdruck suchen. Eine Facette solcher Trends ist, dass Arbeiter:innen, die emotionaler Arbeit ausgesetzt sind, facettenreiche Praktiken nutzen, die notwendig sind, um Emotionen zu zeigen, um von den Anforderungen der Unternehmen abzulenken oder abzuweichen, einschließlich der Nutzung von Emotionen als »Geschenk« an Klient:innen und Kund:innen (Callaghan & Thompson, 2001; Baines, 2011).

Die innovativste und am weitesten verbreitete Entwicklung im Dienstleistungsbereich ist sicherlich die Verbreitung der Plattformarbeit. Dies hat zu einer neuen Generation von Forschung über Kontrolle und Widerstand geführt, die von der LPT beeinflusst ist. Der Punkt, den es hier zu betonen gilt, ist, dass die algorithmische Kontrolle, die vordergründig als ein mächtiges Werkzeug für das Management angesehen wird, zum Teil deshalb, weil ihre Funktionsweise nicht sichtbar ist, die Grundlage für gemeinsame Aushandlungen durch die Beschäftigten und ihre Organisationen bildet. Das liegt daran, dass die Software und ihre Anwendungen den Arbeiter:innen eine Grundlage bieten, sowohl gegen die

geringen Löhne als auch gegen den Status unabhängiger Auftragnehmer:innen vorzugehen. Während einige Studien (Veen, Barratt & Goods, 2020) nur begrenzte, hauptsächlich individualistische Ausdrucksformen des Arbeiter:innen-Handelns identifizieren, zeigt eine zunehmende Anzahl von Studien durchsetzungsfähigere informelle und formelle kollektive Aktionen gegen das dominante Kontroll- und Geschäftsmodell (siehe Moore & Joyce, 2019 für einen Überblick). In einer ethnografischen Fallstudie von Essenskurier:innen legt Heiland (2021) dar, dass, obwohl die Software der Plattformen bestimmt, wie und wo die Arbeit verrichtet wird, Arbeiter:innen Instrumente wie Fake-GPS-Apps nutzen, um die räumliche Kontrolle zu unterlaufen und die Intensität des Arbeitsprozesses zu beeinflussen.

Ein weiteres Feld potentieller Konflikte ergibt sich aus der erweiterten normativen Intervention des Managements. In der Tat ging es bei unserer Auseinandersetzung mit Poststrukturalist:innen und anderen über normative Kontrolle nie darum, ob sie existiert, sondern um ihre Effektivität. Die Ausweitung der normativen Intervention birgt nicht nur die Gefahr der Übertreibung, sondern rückt die Unternehmenskultur in einer Weise ins Rampenlicht, die Widersprüche und Spannungen mit den eigenen Identitäten und Erfahrungen der Mitarbeiter:innen weitaus wahrscheinlicher macht. Dies lässt sich an Fallbeispielen wie Avatar erkennen (Cushen & Thompson, 2012). Allgemeiner ausgedrückt stimmen wir mit neueren Argumenten von Forschenden überein, dass es einen wachsenden Konflikt zwischen den subjektiven Interessen von Beschäftigten und den Einschränkungen gibt, die diesen Interessen durch Finanzialisierung, Vermarktlichung und andere Trends auferlegt werden (Nies, 2012; Mentz, 2021). Nies zeigt anhand von deutschen Fallstudien von Ingenieur:innen und Kundenbetreuer:innen, wie positive Orientierungen an den Gebrauchswerten ihrer Arbeit zu Dissens und Distanzierung von ihren Organisationen führen. Solche Argumente weisen Parallelen zu den bahnbrechenden Arbeiten von Hodson über Würde und Widerstand auf (Hodson, 2001; Roscigno & Hodson, 2004). Würde wird als übergreifendes Ziel des Verhaltens von Arbeiter:innen gesehen, wobei der Schwerpunkt auf der Umwandlung von Arbeitsplätzen mit unzureichender Bedeutung in solche liegt, die ihrer persönlichen Wertigkeit eher entsprechen. Die Verbindung zu den Themen dieses Kapitels besteht in der begleitenden Perspektive, dass sich Arbeitende zur Verteidigung der Würde in Widerstand und Fehlverhalten üben, einschließlich Sabotage, Absentismus und Arbeitsvermeidung.

Wir wollen nun spezifischere Aspekte der sich wandelnden Beziehungen zwischen Managementregimen und der Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen untersuchen, wobei der Schwerpunkt auf den Voice-Praktiken liegt.

Anerkennung von Disengagement⁴ und Widerspruch

Wie wir gesehen haben, wurden in den letzten Jahrzehnten Behauptungen über selbstdisziplinierende Subjekte und die Eingliederung von Beschäftigten in das Wertesystem des Managements aufgestellt. Ein zentraler Teil der Widerlegung solcher Behauptungen war der Versuch von Wissenschaftler:innen, die sich mit Arbeitsprozessen und Arbeitsbeziehungen befassen, die verschiedenen Artikulationsmodalitäten von Beschäftigten genauer zu betrachten, vor allem das Disengagement, den Zynismus und den Dissens. Es wird sicherlich anerkannt, dass es Belege dafür gibt, dass das *Disengagement* von Unternehmenswerten und -praktiken ein weit verbreitetes Phänomen in neuen Managementregimen ist. Die Wahl des Begriffs »*Disengagement*« ist bewusst gewählt, da das Engagement der Mitarbeiter:innen der modische Begriff ist, der in HR- und Unternehmenskreisen für die Reaktion verwendet wird, die das Management von den Beschäftigten erwartet und die es manchmal mit Hilfe von Richtlinien zu sichern versucht.

Dem Konzept des Beschäftigtenengagements fehlt es sowohl an intellektueller Kohärenz als auch an einer soliden Forschungsgrundlage. Viele Praktiker:innen glauben, dass das Erreichen von Engagement, was immer das sein mag, der wichtigste Prädiktor für die Leistungsfähigkeit der Organisation ist (Gifford & Young, 2021). In der Alltagssprache wird Engagement als der Schlüssel zur Freisetzung zusätzlicher Anstrengungen angesehen. Es ist daher nicht überraschend, dass es eine Art Panik über Berichte über *Disengagement* in Form von faulen, apathischen oder dissidenten Beschäftigten gibt, die sich durch »schlechte Einstellungen«, geringe Energie und übermäßige Nutzung sozialer Medien für private Zwecke bei der Arbeit auszeichnen (Forbes, 2018). In großen Unternehmen und in der Fachwelt wächst seit einiger Zeit die Besorgnis über sinkende Niveaus des Beschäftigtenengagements in Großbritannien, die oft in eigenen Umfragen festgestellt werden (siehe Rayton, Dodge & D'Aneleze, 2012). Ähnliche Trends sind auch in anderen Ländern zu beobachten. Laut der Harvard Business Review (Lee Yohn, 2018) sind nur 13 % der US-Beschäftigten bei der Arbeit engagiert, und unengagierte Beschäftigte kosten US-Unternehmen jährlich 450 bis 550 Milliarden US-Dollar an verlorenen Produktivität.

Die Besorgnis existiert nicht in allen Feldern. Es gibt Branchen und Arbeitsplätze, wie z.B. die Lagerhaltung, in denen technische Überwachung, Zwang und Unsicherheit sehr ausgeprägt sind und aus der Sicht des Managements ausreichen, um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten, ohne sich um das Engagement der Beschäftigten zu kümmern. Wir vermuten jedoch, dass es ein umfassenderes Problem gibt, das wir als »Widerspruch« bezeichnen und das Beachtung verdient.

4 Da sich der Begriff des »*Disengagements*« nicht treffend und ohne Bedeutungsverluste übersetzen lässt, findet er im Folgenden in seiner englischen Version Anwendung.

Ohne eine Art Taxonomie vorzuschlagen, möchten wir einige Unterschiede zwischen Zynismus, Schweigen und Dissens untersuchen.

In der Mainstream-Literatur werden Äußerungen der Beschäftigten nur als ein Maß für gesteigertes Engagement, Identifikation mit der Organisation oder Einsatzbereitschaft und als Ergebnis von durch das Management initiierten Veränderungen verstanden (Nechanska, Hughes & Dundon, 2020). Unternehmensdiskurse, die sich in Stellenanzeigen und Anforderungsprofilen manifestieren, sind voll von Anforderungen an die Beschäftigten, sich für den Job, die Marke oder die Organisation zu begeistern. In diesem Kontext reicht es nicht aus, dass Beschäftigte über Fachwissen verfügen oder kompetente Leistungen zeigen, sondern es wird zusätzlich erwartet, dass sie ihre Arbeitstätigkeit und die beschäftigende Organisation positiv bewerten. Indem sie sich nicht auf diese Weise engagieren, wandeln sie negative Äußerungen faktisch in wahrgenommenes Fehlverhalten um.

Vor dem Hintergrund dieses Prozesses ist das Interesse am Zynismus der Beschäftigten und auch an ihrer mangelnden Identifikation bzw. ihrem mangelnden Engagement mit der beschäftigenden Organisation gewachsen, einschließlich satirischen Humors, der sich gegen das Management richtet (Collinson & Ackroyd, 2005; Taylor & Bain, 2003). Fleming und Spicer (2003; 2007) gehörten zu den ersten, die Belege für Zynismus als Hindernis für Kulturveränderungsprogramme zusammengetragen haben. Allerdings ziehen diese Autoren noch die typisch pessimistische Schlussfolgerung der Poststrukturalist:innen, dass die Macht der Unternehmen ohnehin reproduziert wird, weil die Beschäftigten die Rituale und Symbole der Managementkultur nachspielen und fälschlicherweise glauben, sie seien autonome Subjekte. Es ist wahr, dass die Machtverhältnisse innerhalb von Organisationen die Beschäftigten manchmal dazu zwingen, sich auf diskursive Rituale einzulassen, insbesondere wenn es um Beförderungen oder Beurteilungen geht. Doch wie Fleming und Spicer anerkennen, hindert dies Arbeiter:innen nicht an alltäglichen Akten der Distanzierung und des *Disengagements*.

Es gibt auch empirische Belege von Naus et al. (2007), die ein Modell des organisationalen Zynismus skizzieren, das negative Einstellungen mit »Tendenzen zu abschätzigm und kritischem Verhalten gegenüber der Organisation« verbindet. Obwohl diese Beobachtungen durchaus interessant sind, schließen Naus et al. in unseren Begriffen manchmal ein Verhalten als Zynismus ein, das zu aktivem Dissens übergegangen ist. Letzterer ist ein bewussterer und nach oben gerichteter Einspruch, der mit der zu Beginn des Kapitels vorgeschlagenen Charakterisierung von Widerstand übereinstimmt. Dissens hat eine willentliche Qualität – er kann individuell durch informelle und formelle Mittel ausgedrückt werden. Er beinhaltet oft eine aktiver Auseinandersetzung mit Politiken und Praktiken und das Vorschlagen alternativer Handlungsmöglichkeiten. So gibt es zum Beispiel immer mehr Hinweise auf oppositionelle Äußerungen über soziale Medien. Wie Umfragen zeigen, reichen diese von kritischen Kommentaren, die von Mitarbeiter:innen

online gepostet werden (Thompson, McDonald & O'Connor, 2019), über arbeitsbezogene Blogs, die für kritische Kommentare genutzt werden (Richards & Kosmala, 2013), bis hin zu webvermittelten Online-Communities, die als Foren für Solidarität und Mobilisierung fungieren können (mehr dazu im nächsten Abschnitt).

Das Erkennen der Schwierigkeiten, die entstehen, wenn die einzigen erwarteten Antworten Zustimmung sind, hat einige von der LPT beeinflusste Forschende dazu veranlasst, Schweigen als effektiven Einsatz des Widerspruchs am Arbeitsplatz neu zu bewerten (Donaghey et al., 2011; van den Broek & Dundon, 2012). Schweigen ist auf den ersten Blick eine seltsame Sache, über die man streiten kann. Dennoch ist es häufig eines der »Zeichen«, nach denen man Ausschau halten sollte. Sie sind ein Hinweis auf Disengagement (Morrison, 2014). Nechanska et al. (2020) kombinieren explizit die Perspektiven der LPT und der Industriellen Beziehungen, um ein integriertes Modell von Schweigen und Widerspruch zu erarbeiten. Sie weisen darauf hin, dass Schweigen als fehlende Reaktion bemerkenswert sein kann; insbesondere in Situationen, in denen ein erhebliches Machtungleichgewicht besteht – wie etwa zwischen Kapital und Arbeit – und in denen die Diskussionsthemen von den Mächtigen festgelegt werden. Indem sie sich auf das LPT-Konzept des strukturierten Antagonismus stützen, betonen sie jedoch auch, dass sich das Schweigen von Beschäftigten in verschiedenen Formen von Fehlverhalten manifestieren kann, um sich Managementpraktiken zu widersetzen, die ihre Interessen bedrohen. Anhand von Daten aus nicht gewerkschaftlich organisierten Callcentern in Großbritannien und Australien zeigen van den Broek und Dundon (2012), dass Arbeiter:innen die Kommunikation mit Kund:innen und Management regulierten, um sich mit eindeutigen Akten des Schweigens für die intensive Überwachung »zu revanchieren«. Das Zurückhalten von Informationen und Engagement ist nicht neu, aber dennoch bedeutsam in einem Kontext, in dem viele Unternehmen von den Beschäftigten erwarten, dass sie »allzeit bereit« sind, eine Quelle stillschweigenden Könnens und Wissens zu sein.

Von der Widerspenstigkeit zu den Solidaritäten: Wege oppositioneller Praktiken

In diesem Kapitel haben wir einen pluralistischen, mehrdimensionalen Rahmen zur Analyse der Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen rekapituliert, der unserer Meinung nach für LPT-Ansätze charakteristisch geworden ist. Einige Kommentator:innen erwecken immer noch den Eindruck, dass es eine wirkliche oder wünschenswerte Form des Kampfes gibt, gegen die alle anderen Formen der Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen beurteilt und für mangelhaft befunden werden. Wenn A (Fehlverhalten, Widerspenstigkeit) nicht zu B (breit angelegte Streiks und Klassenkampf) führt, dann ist es nicht relevant oder bedeutsam. Aber wenn der

Streik der Idealtypus der Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen ist, dann wird seine Abwesenheit zu einem Grund für Introspektion und Pessimismus. Dies zeigt sich in Diskussionen über »Methodenverschiebungen«, mit anderen Worten: Führen Einschränkungen einer Form kollektiven Handelns zum Aufstieg anderer? Gall und Kirk schließen aus ihrer Analyse, dass in Großbritannien wenig oder gar keine Verdrängung von Streikaktivitäten stattgefunden hat: »In diesem Sinne geht es nicht so sehr darum, dass der Ballon gequetscht wird, um anderswo eine Ausbeulung herbeizuführen, sondern dass der Ballon durchgestochen und abgelassen wird« (2018, S. 8).

Es stellt sich jedoch immer noch die Frage nach den Beziehungen oder Wegen zwischen oppositionellen Praktiken. In dieser Hinsicht macht Kirk (2018, S. 646) ein relevantes Argument, wenn sie beobachtet, dass Ackroyd und Thompson wenig tun, um Wege zwischen den »untergründigen« Formen der Aushandlung am Arbeitsplatz und den Bedingungen für eine breitere kollektive Mobilisierung zu identifizieren, die Kelly (1998) vorschwebt. Ackroyd und Thompson, so stellt sie richtig fest, behaupten eine contingente Verbindung zwischen Fehlverhalten und zielgerichtetem Widerstand gegen das Management, lassen aber eine Theoretisierung der genauen Mechanismen der Transformation unausgesprochen. Es ist schwierig, diese Fragen zu beantworten und Verbindungen herzustellen, da sie verschiedene Handlungs- und Untersuchungsfelder miteinander verbinden. Wir werden sie an dieser Stelle nicht auf wundersame Weise lösen, aber einige kurze Beobachtungen über mögliche Wege skizzieren.

Die Aneignung von Leistung, Zeit, Produkt und Identität durch Arbeiter:innen hängt in erster Linie von informeller Selbstorganisation, Gruppenkohäsion und einem gewissen Maß an Kontrolle ab, die im Arbeitsprozess ausgeübt wird. Aneignung bietet auch ein Reservoir von Mikro-Mobilisierungen (McAdam, 1988), die als Grundlage und Sprungbrett für die Bildung von breiteren Artikulationen gegen schlechte Arbeitsbedingungen und für kollektive Aktionen dienen. Das ist es, was in traditionellen, institutionellen Darstellungen von Arbeitsbeziehungen, Tarifverhandlungen und Arbeitskonflikten oft übersehen wird. Arbeiter:innen-Militanz in der Massenproduktion lief häufig über solche Wege, wobei die Vertrauensleuteorganisation die Schlüsselrolle bei der Artikulation der praktischen und ideellen Verbindungen zwischen den beiden Mobilisierungsebenen spielte. Solche Wege sind angesichts unterschiedlicher Motive und Machtressourcen nie einfach oder glatt. Insbesondere gibt es eine unvermeidliche Spannung zwischen der betrieblichen und der gewerkschaftlichen Bearbeitung des Beschwerdeprozesses, da die Rolle des Letzteren letztlich darin besteht, Konflikte zu lösen und zu stabilisieren. Dies gilt auch für die Tatsache, dass es in Betrieben mit schwächerer Selbstorganisation und Autonomie der Arbeit entsprechend schwieriger ist, Mikro- in Makromobilisierung umzuwandeln. Infolgedessen verbleibt ein Großteil der Auseinanderset-

zungen zwischen Arbeiter:innen und Management tendenziell auf der Ebene des Fehlverhaltens und seiner Regulierung.

»Das, was oft als Fehlverhalten dargestellt wird, kann in der Tat die durchsetzungsfähigeren Formen des Widerstands für diejenigen Arbeitenden ersetzen, denen die Möglichkeit verweigert wird, ihre Handlungen durch kollektive Systeme zu kanalisieren (siehe auch Wilkinson et al., 2004). Sowohl bei WaterCo als auch bei DeliveryCo fanden Arbeiter:innen beispielsweise Wege, um Richtlinien durch kollektive Solidarität zu umgehen: Bei WaterCo kamen die Arbeiter:innen bewusst zu spät zur Arbeit, um auf einseitige Entscheidungen des Managements zu reagieren; bei DeliveryCo fanden die Fahrer:innen Wege, um Zeit zu gewinnen; bei Servo legten die Beschäftigten dem Management Petitionen vor, die sich gegen die Arbeitsintensivierung richteten, und revanchierten sich beim Management, indem sie Kund:innen ignorierten« (Van den Broek & Dundon, 2012, S. 104).

Wie allgemein bekannt hat der wirtschaftliche und politische Wandel seit der Krise des Fordismus die oben beschriebenen Bedingungen unterminiert und die Mobilisierungswege unterbrochen. Einige große Industriesektoren wurden demontiert, die gewerkschaftliche Organisation geschwächt und die Macht des Managements hat die Grenzen der Kontrolle verschoben. Kollektive Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen bleibt bestehen und wurde in einigen Fällen durch neue, unabhängige Gewerkschaften wieder aufgebaut, aber sie funktioniert oft durch informelle Muster von Widerspenstigkeit und Aneignung. Taylor und Moore (2019) liefern einen beispielhaften Fall dafür, wie zeitgenössische Mobilisierungswege bestehen und gedeihen können. Anhand des Konflikts zwischen British Airways und dem Kabinenpersonal (vertreten durch die Gewerkschaft BASSA) in den Jahren 2009-11 zeigen sie, dass die beeindruckenden Mobilisierungen, die sich in diesem Konflikt manifestierten, in Arbeiter:innensolidarität und einem spezifischen Arbeitsprozess verwurzelt waren. Die primäre Erklärung dafür war die verantwortliche Autonomie und gemeinsame Regelung der Arbeitsbedingungen, die das Kabinenpersonal unter der Leitung des Cabin Services Director (oft ein Gewerkschaftsaktivist) genoss, wobei viele der Mitarbeitenden nur wenig ständigen Kontakt mit dem Management am Boden hatten. Der Gruppenzusammenhalt wurde auch durch Bindungen gestärkt, die durch soziale Interaktionen zwischen und auf Flügen entstanden und zur Entwicklung einer ausgeprägten Gemeinschaftlichkeit beitrugen. Angesichts der Bedrohung von Arbeiter:innen-Interessen durch die Umstrukturierung der Arbeit und der Schwächung der Identitäten der Arbeiter:innen durch die Manipulation der emotionalen Arbeit im Unternehmen konnte BASSA auf einen informellen Kollektivismus zurückgreifen, um unter oft schwierigen Umständen und einem äußerst aggressiven Arbeitgeber nachhaltige Streikaktivitäten zu entwickeln.

So überzeugend diese Darstellung auch ist, die Autoren räumen ein, dass es sich um einen atypischen Fall handeln könnte, selbst in einer Luftfahrtbranche, die zunehmend von Billigfluggesellschaften bevölkert wird. Folglich müssen Forschende die Bedingungen für erfolgreiche Mobilisierungspfade in verschiedenen Sektoren genau untersuchen. Wir wissen, was in der Vergangenheit funktioniert hat, wir wissen, was in der Gegenwart funktionieren kann, aber wir brauchen ein klareres Gespür für unterschiedliche Modelle in traditionellen und neueren Branchen. Es stellt sich auch die Frage, auf wen sich das »wir« bezieht. Es ist wichtig zu erkennen, dass ein Großteil der Debatte über Widerstand die Erfahrungen in Europa und Nordamerika widerspiegelt. In Teilen des globalen Südens können die Erfahrungen und die Organisation im Arbeitsprozess einen fruchtbaren Boden für kollektive klassenbasierte Aktionen wie Massenstreiks und Besetzungen enthalten, wie Atzeni (2009; 2010) in seinen Diskussionen über Argentinien zeigt.

Um zu einem vertrauteren Kontext zurückzukehren, passt unser Interesse an Pfaden zu einer Sonderausgabe der Zeitschrift *Work Employment and Society* (Beck & Brook, 2020) zu verschiedenen Formen von Solidarität in und durch Arbeit. Eine tieferliegende Problematik ist jedoch die der Übergänge von Arbeit zu breiteren sozialen Solidaritäten in einem Zeitalter der politischen Reaktion und Polarisierung. Während die Motive verständlich sind, besteht die Gefahr, dass Arbeiter:innensolidaritäten und informeller Kollektivismus zu sehr mit der Frage belastet werden, was sie werden könnten oder sogar müssten. Tatsächlich veranschaulicht die Sonderausgabe auf scharfsichtige Weise die Bandbreite der heterogenen Zwecke und Formen von Arbeiter:innensolidaritäten. Einige konzentrieren sich auf die Widerständigkeit von Arbeiter:innen in »Coping-Gemeinschaften«, die durch eine moralische Ökonomie der Teilnehmenden gestützt werden (Bolton & Laaser, 2020). Am anderen Ende des Spektrums gibt es Artikel, die sich mit gemeinschaftsorientiertem und breiterem Arbeiter:innenaktivismus befassen, wie z.B. der Schaffung eines internationalen, basisorientierten Netzwerks von Hafenarbeiter:innen, das in der Lage ist, globale Solidaritätskampagnen zu unterstützen (Fox-Hodess, 2020).

Trotz dieser Vielfalt, ungleicher Erfahrungen und Effektivität haben die Herausgeber:innen (Beck & Brook, 2020) Recht, wenn sie auf die sich verändernden Grenzen zwischen einigen Arbeitsumgebungen wie Plattformarbeit und breiteren Gemeinschaften sowie potziellem Aktivismus, der durch Verbindungen über digitale Netzwerke erleichtert wird, aufmerksam machen. In der neuen Arbeitslandschaft sind die Formen und Funktionen der Einsprüche der Arbeitenden häufig hybridisiert. Zum Beispiel können von Arbeiter:innen initiierte Facebook-Gruppen informelle Orte für den Austausch von Erfahrungen und Beschwerden sein, während andere mit expliziteren Organisierungsbemühungen verbunden sind, und einige tun beides (Wood, 2015; Cohen & Richards, 2015; Caraway, 2016). Die oben genannte Sonderausgabe beinhaltet auch die Studie von Tassinari und Maccarrone (2020) über Kurier:innen der Gig Economy in Italien und Großbritannien.

Sie betrachtet die embryonale Solidarität, die den alltäglichen informellen Konflikten trotz eines individualisierten Arbeitsprozesses zugrunde liegt, aber auch, wie dies eine Grundlage für »unwahrscheinliche Mobilisierungen« bietet, einschließlich Streiks und neuartiger Formen des Arbeiter:innen-Handelns, einschließlich neuer unabhängiger Gewerkschaften und Organisationsformen (für eine Analyse des Phänomens in Deutschland siehe Heiland & Schaupp, 2020).

Was die Trends in der Gig-Ökonomie zeigen, ist, dass trotz technologischer und sozialer Herausforderungen sowie Machtungleichgewichte Wege zwischen alltäglicher Widerspenstigkeit, informellem Kollektivismus und Widerstand, einschließlich breiterer klassenbasierter Aktionen, offenbleiben und neu gestaltet werden. Die Dialektik von Kontrolle und Widerstand wird sich fortsetzen, in manchen Fällen über frühere Arbeitsplatzgrenzen hinausgehen und neue Formen des Aktivismus hervorbringen. Was an der Grenzzone der Kontrolle erlebt wird, lässt sich nicht immer leicht in effektive Formen der Aushandlung umsetzen. Widerspenstigkeit und Fehlverhalten sind keine Garantie für Widerstand, aber ohne sie sind die Aussichten für seine Entwicklung entsprechend geringer.

Literatur

- Ackroyd, S. & Thompson, P. (1999). *Organizational Misbehaviour*. London: Sage.
- Ashcraft, K. L. (2005). Resistance through Consent? Occupational Identity, Organizational Form and the Maintenance of Masculinity Among Commercial Airline Pilots. *Management Communication Quarterly*, 19 (1), 67-90.
- Atzeni, M. (2009). Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilisation theory debate. *Industrial Relations Journal*, 40 (1), 5-16.
- Atzeni, M. (2010). *Workplace Conflict: Mobilization and Solidarity in Argentina*. London: Palgrave Macmillan.
- Baines, D. (2011). Resistance as emotional work: the Australian and Canadian non-profit social services. *Industrial Relations Journal*, 42 (2), 139-156.
- Barker, J. R. (1993). Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-managing Teams. *Administrative Science Quarterly*, 38, 408-437
- Barnes, A. (2004). Diaries, dummies and discipline: resistance and accommodation to monitoring in call centres. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 14 (3), 127-137.
- Beck, V. & Brook, P. (2020). Solidarities In and Through Work in an Age of Extremes. *Work, Employment and Society*, 34 (1), 3-17.
- Bélanger, J. & Thuderoz, C. (2010). The Repertoire of Employee Opposition. *Revue Française de Sociologie*, 51 (3), 470-560.
- Bolton, S. C. & Laaser, K. (2020). The moral economy of solidarity: a longitudinal study of special needs teachers. *Work, Employment and Society*, 34 (1), 55-72.

- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: Chicago University Press.
- Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production*. London: Verso.
- Burrell, G. (1988). Modernism, Post Modernism and Organizational Analysis 2: The Contribution of Michel Foucault. *Organization Studies*, 9 (2), 221-235.
- Callaghan, G. & Thompson, P. (2001). Edwards Revisited: Technical Control in Call Centres. *Economic and Industrial Democracy*, 22 (1), 13-37.
- Callaghan, G. G. & Thompson, P. (2002). We Recruit Attitude: The Selection and Shaping of Call Centre Labour. *Journal of Management Studies*, 39 (2), 233-254.
- Caraway, B. (2016). OUR Walmart: A case study of connective action. *Information, Communication & Society*, 19 (7), 907-920.
- Carter, M. Z., Armenakis, A. A. Feild, H. S. & Mossholder, K. W. (2013). Transformational Leadership, Relationship Quality, and Employee Performance During Continuous Incremental Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, 34 (7).
- Casey, C. (1995). *Work, Self and Society: After Industrialism*. London: Routledge.
- Cohen, N. & Richards, J. (2015). 'I didn't feel like I was alone anymore': evaluating self-organised employee coping practices conducted via Facebook. *New Technology, Work and Employment*, 30 (3), 222-236.
- Collinson, S. L. & Ackroyd, S. (2005). Resistance: Misbehavior and Dissent. In S. Ackroyd, P. Thompson, P. Tolbert & P. Batt (Hg.), *The Oxford Handbook of Work and Organizations* (S. 305-326). Oxford: Oxford University Press.
- Contu, A. (2008). Decaf resistance. *Management Communication Quarterly*, 21 (3), 364-379.
- Courpasson, D., Dany, F. & Clegg, S. (2012). Resistors at Work: Generating Productive Resistance in the Workplace. *Organization Science*, 23 (3), 801-819.
- Cushen, J. & Thompson, P. (2012). Doing the right thing? HRM and the angry knowledge worker. *New Technology, Work and Employment*, 27 (2), 79-92.
- Donaghey, J., Cullinane, N., Dundon, T. & Wilkinson, A. (2011). Reconceptualising Employee Silence: Problems and Prognosis. *Work Employment and Society*, 25 (1), 51-67.
- Dörflinger, N., Pulignano, V. & Vallas, S. P. (2020). Production Regimes and Class Compromise among European Warehouse Workers. *Work and Occupations*, 48 (2), 111-145.
- Edwards R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. London: Heinemann.
- Edwards, P. K. (1986). *Conflict at Work: A Materialist Analysis of Workplace Relations*. Oxford: Blackwell Pub.
- Edwards, P. K. (1990). Understanding Conflict in the Labour Process: The Logic and Autonomy of Struggle. In D. Knights & H. Willmott (Hg.), *Labour Process Theory* (S. 125-152). London: Macmillan.

- Edwards, P. K. & Bélanger, J. (2010). Illicit Practices and ›Fiddles‹ in the Contemporary World of Work: Marxism Revisited. *Work, Employment and Society Conference*, March.
- Edwards, P. K. & Scullion, H. (1982). *The Social Organization of Industrial Conflict: Control and Resistance in the Workplace*. Oxford: Blackwell.
- Fernie, S. & Metcalf, D. (1998). Hanging on the telephone. *Centrepiece*, 3 (1), 6-11.
- Fleming, P. & Spicer, A. (2003). Working at a Cynical Distance: Implications for Power, Subjectivity and Resistance. *Organization*, 10 (1), 157-179.
- Fleming, P. & Spicer, A. (2007). *Contesting the Corporation: Struggle, Power and Resistance in Organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Forbes Human Resource Council. (2018). 12 Signs Your Employee Is Disengaged (And How To Respond). Abgerufen von <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcecouncil/2018/11/30/12-signs-your-employee-is-disengaging-and-how-to-respond/?sh=2c108f562928>
- Fox-Hodess, K. (2020). Building Labour Internationalism ›from Below‹: Lessons from the International Dockworkers Council's European Working Group. *Work, Employment and Society*, 34 (1), 91-108.
- Friedman, A. L. (1977). *Industry and Labour*. London: Macmillan.
- Gall, G. & Kirk, E. (2018). Striking out in a new direction? Strikes and the displacement thesis. *Capital & Class*, 42 (2), 195-203.
- Gifford, J. & Young, J. (2021). Employee engagement: definitions, measures and outcomes. Abgerufen von Chartered Institute of Personnel and Development: https://www.cipd.co.uk/Images/employee-engagement-discussion-report_tcm18-89598.pdf
- Heiland, H. (2021). Controlling space, controlling labour? Contested space in food delivery gig work. *New Technology, Work and Employment*, 36 (1), 1-16.
- Heiland, H. and Schaupp, S. 2020. Digitale Atomisierung oder neue Arbeitskämpfe? Eine Ethnographie widerständiger Solidaritätskulturen in der plattformvermittelten Kurierarbeit. *Momentum Quarterly*, 9 (2), 50-67.
- Hodson, R. (2001). *Dignity at Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hyman, R. (1989). *Strikes*. London: Palgrave Macmillan.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations*. London: Routledge.
- Kirk, E. (2018). The (re)organisation of conflict at work: Mobilisation, counter-mobilisation and the displacement of grievance expressions. *Economic and Industrial Democracy*, 39 (4), 639-660.
- Kunda, G., & Ailon-Souday, G. (2006). Managers, Markets and Ideologies: Design and Devotion Revisited. In S. Ackroyd, R. Batt, P. Tolbert & P. Thompson (Hg.), *The Oxford Handbook of Work and Organization* (S. 200-219). Oxford: Oxford University Press.

- Lee Yohn, D. (7. February 2021). Engaging Employees Starts with Remembering What Your Company Stands For. Abgerufen von <https://hbr.org/2018/03/engaging-employees-starts-with-remembering-what-your-company-stands-for>
- Littler, C. R. (1982). *The Development of the Labor Process in Capitalist Societies*. London: Heinemann.
- Marks, A. & Thompson, P. (2010). Beyond the blank slate: identities and interests at work. In P. Thompson, & C. Smith (Hg.), *Working life: renewing labour process analysis* (S. 316-338). London: Palgrave Macmillan.
- McAdam, D. (1988). Micro-mobilization contexts and recruitment to activism. In B. Klandermans, H. Kriesi, & S. G. Tarrow (Hg.), *From Structure to Action: Social Movement Participation across Cultures* (S. 125-154). Greenwich, CT: JAI Press.
- McKinlay, A. & Taylor, P. (1996). Power, Surveillance and Resistance inside the Factory of the Future. In P. Acker, C. Smith & P. Smith (Hg.), *The New Workplace and Trade Unionism* (S. 279-300). London: Routledge.
- Mentz, W. (2021). Normative Claims toward Work: Crises of Legitimation and Mobilisation. In A. Kupfer (Hg.), *Work Appropriation and Social Inequality*. Wilmington: Vernon Press.
- Mizne, D. (7. Februar 2021). 5 Surprising Signs of a Disengaged Employee. Abgerufen von <https://www.15five.com/blog/5-surprising-signs-of-disengaged-employee/>
- Moore, P.V. & Joyce, S. (2019). Black box or hidden abode? The expansion and exposure of platform work managerialism. *Review of International Political Economy*, 1-23.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1 (1), 173-197.
- Mulholland, K. (2004). Workplace resistance in an Irish call centre: slammin', scammin', smokin' an' leavin'. *Work, employment and society*, 18 (4), 709-724.
- Mumby, D. K. (2005). Theorizing Resistance in Organization Studies: A Dialectical Approach. *Management Communication Quarterly*, 19 (1), 19-44.
- Naus, F., van Iterson, A. & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60 (5), 683-718.
- Nechanska, E., Hughes, E. & Dundon, T. (2020). Towards an integration of employee voice and silence. *Human Resource Management Review*, 30 (1).
- Nies, S. (2021). Subjective work interests and the formation of dissent: Inequalities in contesting the pressures of valorisation. In A. Kupfer (Hg.), *Work Appropriation and Social Inequality* (S. 27-48). Wilmington: Vernon Press.
- Paulsen, R. (2014). *Empty labour: Idleness and workplace resistance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pollert, A. (1981). *Girls, Wives, Factory Lives*. London: Macmillan.

- Pongratz, H. J. & Voß, G.-G. (2003). From employee to »entreployee«: Towards a »self-entrepreneurial work force?«. *Concepts and Transformation*, 8 (3), 239-254.
- Rayton, B., Dodge, T. & D'Aneleze, G. (2012). *The Evidence: Employee Engagement Task Force*. London: Engage for Success.
- Richards, J. & Kosmala, K. (2013). In the end, you can only slag people off for so long: Employee cynicism through work blogging. *New Technology, Work and Employment*, 28 (1), 66-77.
- Roscigno, V. J. & Hodson, R. (2004). The organizational and social foundations of worker resistance. *American Sociological Review*, 69 (1), 14-39.
- Scott, J. C. (1985). *Weapons of the weak: Everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.
- Sewell, G., & Wilkinson, B. (1992). Someone to Watch Over Me: Surveillance, Discipline and the Just-in-Time Labour Process. *Sociology*, 26 (2), 271-289.
- Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sotirin, P. & Gottfried, H. (1999). The Ambivalent Dynamics of Secretarial »Bitching«: Control, Resistance, and the Construction of Identity. *Organization*, 6 (1), 57-80.
- Tassinari, A. & Maccarrone, V. (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34 (1), 35-54.
- Taylor, P. (2013) Performance Management and the New Workplace Tyranny: A Report for the Scottish Trade Union Congress. Glasgow: University of Strathclyde.
- Taylor, P. & Bain, P. (1999). »An assembly line in the head«: work and employee relations in the call centre. *Industrial relations journal*, 30 (2), 101-117.
- Taylor, P. & Bain, P. (2003). Subterranean Worksick Blues: Humour as Subversion in Two Call Centres. *Organization Studies*, 24 (9), 1487-1509.
- Taylor, P., Moore, S. & Byford, R. (2019). *Cabin Crew Conflict: The British Airways Dispute 2009-2011*. London: Pluto Press.
- Thomas, R. & Davies, A. (2005). Theorizing the Micro-politics of Resistance: New Public Management and Managerial Identities in the UK Public Services. *Organization Studies*, 26 (5), 683-706.
- Thomas, R., Sargent, L. D. & Hardy, C. (2011). Managing Organizational Change: Negotiating Meaning and Power-Resistance Relations. *Organization Science*, 22 (1), 22-41.
- Thompson, P. (1989). *The Nature of Work*. London: Macmillan.
- Thompson, P. (1990). Crawling from the Wreckage: The Labour Process and Politics of Production. In D. Knights & H. Willmott (Hg.), *Labour Process Theory* (S. 95-124). London: Macmillan.
- Thompson, P. (2003). Disconnected Capitalism: Or Why Employers Can't Keep their Side of the Bargain. *Work, Employment and Society*, 17 (2), 359-378.

- Thompson, P. (2016). Dissent at work and the resistance debate: departures, directions, and dead ends. *Studies in Political Economy*, 97 (2), 106-123.
- Thompson, P. & Findlay, P. (1999). Changing the people: social engineering in the contemporary workplace. In A. Sayer & L. Ray (Hg.), *Culture and economy after the cultural turn* (S. 162-188). London: Sage.
- Thompson, P. & Newsome, K. (2004). LPT, Work and the Employment Relation. In B. E. Kaufman (Hg.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (S. 133-162). Cornell, NY: Cornell University Press.
- Thompson, P. & Smith, C. (2009). Labour power and labour process: Contesting the marginality of the sociology of work. *Sociology*, 43 (5), 913-930.
- Thompson, P. & Van den Broeck, D. (2010). Managerial Control and Workplace Regimes: An Introduction. *Work, Employment & Society*, 24 (3), 1-12.
- Thompson, P., McDonald, P. & O'Connor, P. (2019). Employee dissent on social media and organizational discipline. *Human Relations*, 73 (5), 631-652.
- Van den Broek, D. & Dundon, T. (2012). (Still) Up to no Good: Reconfiguring the boundaries of worker resistance and misbehaviour in an increasingly unorganised world. *Industrial Relations*, 67 (1), 97-121.
- Veen, A., Barratt, T. & Goods, C. (2020). Platform-capital's >appetite< for control: A labour process analysis of food-delivery work in Australia. *Work, Employment and Society*, 34 (3), 388-406.
- Westwood, S. (1984). *All Day Every Day: Factory and Family in the Making of Women's Lives*. London: Pluto Press.
- Wilkinson, A., Godfrey, G. & Marchington, M. (1997). Bouquets, brickbats and blinkers: Total quality management and employee involvement in practice. *Organization Studies*, 18(5), 799-819.
- Willmott, H. (1993). Strength Is Ignorance, Slavery Is Freedom: Managing Culture in Modern Organisations. *Journal of Management Studies*, 30 (4), 515-552.
- Wood, A. J. (2015). Networks of injustice and worker mobilisation at Walmart. *Industrial Relations Journal*, 46 (4), 259-274.