

Macht und Subjektivität in betrieblichen Arbeitsbeziehungen. Eine Analyse im Anschluss an Michel Foucault und Richard Emerson.

Abstract The paper aims to investigate diverse sociological concepts in respect to the importance they assign to labor relations. The investigation is carried out by the help of Foucault's concept of the exercise of power and the Power-Dependence Theory of Richard Emerson. The specificity of Foucault's power concept is found in addressing social subjectivity which is developing in the process of exerting power. Emerson centres upon the question on the power resources and the strategies to change power relationship; his concept is suitable to complement the concept of Foucault who does not deal with this issue. Finally the question is reflected which stimulating ideas can be given to labor sociology by incorporating the power concepts of Emerson and Foucault.

1. Problemstellung

In seinem Überblick über die arbeitssoziologische Forschung in Deutschland seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs kennzeichnet Rainer Trinczek betriebliche Arbeitsbeziehungen durch fünf Merkmale: Interessen, Macht, Interaktion, Kultur und rechtlich-institutioneller Rahmen (vgl. 2010: 842). Trinczek stellt diese Merkmale als Analysekatégorien nebeneinander, wie man aber leicht zeigen kann, durchdringen sie in der Praxis einander. Macht ist erforderlich, um Interessen zum Ausdruck und realisieren zu können, und Interessen sind ein Motiv, um Machtpotentiale zu kreieren. Macht ist eine Bedingung dafür, welche Art von Interaktion und Verhandlungen den Beteiligten zu Verfügung steht. Das Verhältnis der Machtpotentiale ist ausschlaggebend für die Entwicklung einer Arbeitskultur, d.h. das Entstehen stabiler Praktiken des Umgangs miteinander. Schließlich ist Macht eine bestimmende Kraft für die Etablierung eines rechtlich-institutionellen Rahmens, in dem Arbeitsbeziehungen auf gesetzlicher Grundlage (etwa Arbeits- und Betriebsverfassung, Kollektivvertragsrecht) abgesichert werden, sodass dieser Rahmen selber zu einem Machtpotential wird.

Im vorliegenden Artikel möchte ich die Aufmerksamkeit auf ein Thema lenken, das in der Arbeitssoziologie bisher vernachlässigt worden ist (vgl. Moldaschl 2003: 23): das Verhältnis von Macht und Subjektivität in Arbeitsbeziehungen. Mit „Subjektivität“ meine ich die Haltung und den Willen von Beschäftigten, ihren Tätigkeitsbereich selbst zu gestalten und, falls sie die Verhältnisse als unbefriedigend erfahren, umzugestalten. Verschiedene Ansätze der Arbeitssoziologie sollen daraufhin untersucht werden, welchen Stellenwert sie Macht und Subjektivität in Arbeitsbeziehungen beimessen. Die Untersuchung erfolgt zum einen mit Hilfe des Machtkonzepts von Michel Foucault, für dessen Denken und Forschen das Verhältnis von Macht und Subjektivierung das zentrale Thema war (vgl. 1987: 242). Zum anderen beziehe ich mich auf die Power-Dependence-Theory von Richard Emerson, der sich mit der Frage beschäftigt, worauf Machtpotentiale von Akteuren beruhen und mit welchen Strategien Kräfteverhältnisse verändert werden können. Mit den beiden theoretischen Ansätzen verfolge ich das Ziel, die arbeitssoziologische Forschung anzuregen, ihre Fragestellung zu erweitern, um so ihren Anschluss an andere spezielle Soziologien zu verbessern und diese mit ihren Forschungsergebnissen zu bereichern.

Im Folgenden stelle ich *zunächst* kurz jene arbeitssoziologischen Konzeptionen vor, die ich in die Analyse einbeziehe. Es sind dies: Subsumtion (Braverman), Technische und Bürokratische Kontrolle (Edwards), Interne Arbeitsmärkte (Edwards), Verantwortliche Autonomie (Friedman), Hegemoniale Kontrolle (Burawoy), repräsentative betriebliche Interessenvertretung (Betriebsräte) und ein relativ neuer Typ von Arbeitsbeziehung, den ich als Geführte Subjektivierung bezeichnen möchte.

Im Anschluss daran gehe ich auf die Machttheorien von Michel Foucault und Richard Emerson ein, zeige die fehlenden Aspekte ihrer Theorien auf und mache einen Vorschlag, wie die beiden Ansätze einander ergänzen könnten. Foucault richtet seine Aufmerksamkeit auf die Praktiken der Ausübung von Macht, um – wie er betont – eine „Substantialisierung“ von Macht und eine Zuschreibung an intentional handelnde Individuen zu vermeiden. Die Frage der *Erzeugung* von Machtpotentialen und Veränderungen von Kräfteverhältnissen als Grundlage für Machtausübung wird von ihm nicht behandelt. Kräfteverhältnisse sind jedoch nicht einfach gegeben, sondern zugleich Ergebnis und Voraussetzung von machtorientiertem Handeln. Mit diesem Aspekt von Machtphänomenen beschäftigt sich die Power-Dependence-Theorie von Richard Emerson. Diese Theorie betrachtet die asymmetrische wechselseitige Abhängigkeit in sozialen Beziehungen als ausschlaggebend für die zwischen Akteuren bestehenden Kräfteverhältnisse.

In einem dritten Schritt interpretiere ich die erwähnten Konzepte von Arbeitsbeziehungen mit Hilfe der beiden machttheoretischen Ansätze. Zunächst geht es um die Prozesse der Machtausübung, die Handlungsfreiräume der Beschäftigten und die Subjektivität, die sie in diesen Prozessen entwickeln. Die machttheoretische Analyse wird sodann auf die Strategien ausgedehnt, mit denen Beschäftigte und Management die zwischen ihnen bestehenden Kräfteverhältnisse beeinflussen können. Die Möglichkeiten zur Veränderung jener Faktoren, die die wechselseitige Abhängigkeit von Akteuren ausmachen, stehen dabei im Zentrum der Untersuchung.

Abschließend stelle ich einige Überlegungen darüber an, welche Anregungen die Arbeitssoziologie von der Einbeziehung der Machttheorien von Emerson und Foucault in ihre Forschung erhalten kann.

2. Soziologische Konzeptionen von Arbeitsbeziehungen

Unter dem Interaktionsaspekt sind nach Trinczek Organisationen als verhandelte Ordnungen zu verstehen (vgl. 2010: 843); er beruft sich dabei auf die Organisationsstudien von Anselm Strauss. Nach Crozier und Friedberg (1979: 167-168) lassen sich drei Typen von Verhandlungen unterscheiden, mit denen Unternehmensleitung und Beschäftigte ihre Interessen regulieren:

- implizites Verhandeln,
- explizites Verhandeln und
- Mitbestimmung und Mitgestaltung.

Mit Hilfe dieser Verhandlungstypen lassen sich Arbeitsbeziehungen charakterisieren, ohne zunächst die Dimension der Macht einzubeziehen. Mit *implizitem Verhandeln* ist gemeint, dass Akteure sich gegenseitig nicht über Sprache, in diskursiver Form, etwas zu verstehen geben, sondern durch ihr Verhalten und ihre Reaktionen aufeinander, indem sie einander die Auswirkungen ihres Tuns „spüren“ lassen. Eine Reihe betrieblicher Organisationsformen, die in der *Labor-Process Debate* in den 1980er Jahre diskutiert wurden¹, sind durch solche Kommunikationsformen gekennzeichnet. Dazu zählen der Subsumtionsansatz von Braverman (1977), die „technische und bürokratische Kontrolle“ von Edwards (1981) sowie die „direkte Kontrolle“ von Friedman (1987). Charakteristisch für diese Organisationsformen ist, dass das Management durch eine Reihe von *Maßnahmen* das Arbeitsverhalten zu beeinflussen versucht, etwa durch die Strukturierung des technischen Systems und durch Leistungsmessung. Die Beschäftigten reagieren ihrerseits mit einem nonverbalen Widerstandsverhalten, das sich in vielfältiger Weise im alltäglichen Arbeitsprozess zeigt und bis zur Arbeitsverweigerung gehen kann.

¹ Zur deutschsprachigen Rezeption dieser Debatte vgl. v. a. Hildebrandt/Seltz 1987, Malsch/Seltz 1986 und Naschold 1985.

Explizites Verhandeln schafft die Möglichkeit einer offenen Konfliktaustragung, indem die Beteiligten ihre Auffassungs- und Interessenunterschiede artikulieren sowie Motive und Absichten darlegen können. Explizites Verhandeln ist Teil der Arbeitsbeziehungen auf internen Arbeitsmärkten², die ebenfalls in den bereits genannten kontrolltheoretischen Ansätzen eine Rolle spielen³, und sie ist Bestandteil von Burawoys (1985) „hegemonialer Kontrollform“.

Explizites Verhandeln räumt den Beschäftigten zwar einen gewissen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ein, im Rahmen von Mitbestimmung und Mitgestaltung gehen jedoch ihre Möglichkeiten darüber hinaus. Sie können einen positiven Einfluss auf die Strukturierung des Arbeitsprozesses sowie auf soziale und personelle Angelegenheiten nehmen. Im Rahmen der *repräsentativen Interessenvertretung* (Betriebsräte) sind die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten gesetzlich abgesichert (vgl. Müller-Jentsch 2007: 54-60). Seit Mitte der 1990er Jahre werden in der Literatur Arbeitsbeziehungen beschrieben, bei denen den Beschäftigten große Freiräume für die Gestaltung ihrer Arbeitsprozesse und die sozialen Beziehungen untereinander überantwortet werden und ihre Kontrolle vor allem über die Einhaltung von Zielvereinbarungen erfolgt (Arbeitskraftunternehmer, unternehmerisches Selbst). In Ermangelung eines Terminus, der die Beziehung zwischen Management und Arbeitnehmern zum Ausdruck bringt, nenne ich diesen Typ in Anlehnung an die Foucaultsche Terminologie *Geführte Subjektivierung*.

Abbildung: Typen von Arbeitsbeziehungen

Interaktionstypen	Typen von Arbeitsbeziehungen
Implizites Verhandeln	Subsumtion (Braverman) Technische und bürokratische Kontrolle (Edwards) Verantwortliche Autonomie (Friedman)
Explizites Verhandeln	Interne Arbeitsmärkte (Edwards) Hegemoniale Kontrolle (Burawoy)
Mitbestimmung und Mitgestaltung	Repräsentative betriebliche Interessenvertretung (Betriebsrat) „Geführte Subjektivierung“

3. Machttheoretische Überlegungen

Macht ist zwar ein Thema, das die soziologische Literatur durchzieht, vielfach wird aber in den Untersuchungen kein explizit formuliertes machttheoretisches Konzept und keine elaborierte Begrifflichkeit verwendet, sondern an unser Alltagsverständnis appelliert. Auch Max Webers berühmte Definition von Macht als „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ (1972, 28) ist sehr abstrakt: Er hält Macht für „soziologisch amorph“ und macht weder Aussagen zu den „Chancen“ noch zu Handlungen der Machtausübung. Immerhin geht er auf den „Kampf“ als Überwindung von Widerstand ein und hebt „Konkurrenz“ als eine Form des friedlichen Kampfes hervor. Herrschaft ist daran gebunden, „für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden“ (vgl. Weber 1972, 20-21 und 28). Wie Lemke herausarbeitet, ist für Weber Herrschaft – und nicht Macht – das soziologisch relevante Phänomen, da sie mit der Etablierung einer sozialen Ordnung verknüpft ist (vgl. dazu genauer Lemke 2001, 78-79).

3.1 Strategien der Machtausübung nach Foucault

² Zur Theorie der internen Arbeitsmärkte gibt es eine zahlreiche Literatur aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven. Vgl. beispielsweise: Doeringer/Piore 1971; Williamson/Wachter/Harris, 1975; Brandes/Liepmann/Weise 1982; Lutz 1987.

³ Etwa bei der „bürokratischen Kontrolle“ von Edwards und der „verantwortlichen Autonomie“ von Friedman.

Was Michel Foucault an vielen Stellen seiner Schriften, Vorlesungen und Interviews vehement kritisiert, ist die Fixierung und Reduktion von Macht auf Repression, auf ein juridisches Machtverständnis. Das juridisches Machtkonzept habe sich in Europa mit der Entstehung der Monarchien ab dem 16. Jahrhundert herausgebildet und durchziehe seitdem die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Macht bis zur Gegenwart (vgl. zum Folgenden Foucault 1983, 107-108; 2005a; 2005b; 2005e; vgl. ferner Lemke 2005, 330). Es sei dies ein Konzept, das die Herrschaftsansprüche der Monarchien rechtfertige, um gegen die Willkür, die Raubzüge, Gewalttätigkeiten und Fehden der lokalen feudalen Kräfte aufzutreten und eine politische Ordnung zu etablieren, die den sozialen Frieden sichern sollte. Foucault weist auf Thomas Hobbes' *Leviathan* als Beispiel des juristischen Machtkonzepts hin. Im 18. Jahrhundert wurde an die Stelle des Königs das Volk als Souverän gesetzt, etwa in Rousseaus *Gesellschaftsvertrag*. Die juristische Auffassung von Macht selbst wurde dabei nicht verändert – Macht wird als etwas betrachtet, das auf repressive Weise soziale Ordnung schafft und Willkür beschränkt.

Als Charakteristika von Macht nach dem juristischen Konzept nennt Foucault:

- Die Bindung von Macht an einen Souverän als Schöpfer von Gesetzen,
- Ausübung von Macht in negativer Form: über Verbot, Einschränkung, Untersagung, als „Schranke von Freiheit“,
- Trennung von legitimer und illegitimer Machtausübung – legitim ist nur die Machtausübung des Souveräns bzw. die von ihm delegierte Machtausübung.

Am juristischen Machtkonzept kritisiert Foucault, dass es zu einer Verschleierung der vielfältigen Machtausübung in der Gesellschaft führt (vgl. Foucault 2005a, 95-96; 2005b, 119): Es verdeckt

- dass Macht überall in der Gesellschaft wirkt, dezentral in allen sozialen Beziehungen;
- dass sich die staatliche Macht auf die vielen dezentralen Machtpraktiken in der Gesellschaft stützt;
- dass Macht nicht bloß negativ wirkt, verbietet und unterdrückt, sondern auch produktiv ist, indem es die subjektiven Fähigkeiten der Individuen formt.

Foucault betont, dass sich bereits in der vorbürgerlichen Phase Machtausübung nicht auf die Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Ordnung durch Gesetz und Verbot beschränkte, sondern auch auf die „Abschöpfung“ von Gütern und Reichtümern ausgerichtet war. Mit dem Übergang zur bürgerlichen Gesellschaft im 17. und 18. Jahrhundert wird diese Dimension von Machtausübung immer mehr ausgebaut: sie wird positiv, produktiv, gestaltend, sie wirkt auf die Körper und das Verhalten der Individuen ein, stellt sie in räumliche und zeitliche Raster, diszipliniert und normiert sie und entwickelt so bestimmte Fähigkeiten (vgl. 2005e, 228-230). Das Charakteristische an der Disziplinierung sei, dass sie die Kräfte, die sie unterwirft, zugleich wachsen lasse (vgl. 2005b, 121). Foucault hat diese Machttechniken ausführlich vor allem in *Überwachen und Strafen* (1977) sowie, in modifizierter Form, in *Der Wille zum Wissen* analysiert (vgl. 1983).⁴

Aus dieser Kritik zieht Foucault die Konsequenz, Machtausübung und ihre Techniken als Erzeugung von Subjekten durch Praktiken der Disziplinierung aufzuzeigen und aufzudecken, dass Machtausübung die gesamte Gesellschaft und alle sozialen Beziehungen durchziehe (vgl. dazu vor allem 2005b, 111-123). Die Disziplinarmacht lasse sich nicht in der Begrifflichkeit von Souveränität beschreiben: sie ersetze das Gesetz durch die Norm, sie verbiete nicht, sondern normiere die Individuen. Ferner betont Foucault die Verbindung von Macht und Wissensproduktion durch die Entwicklung von Beobachtungsmethoden,

⁴ Vgl. die zusammenfassenden Darstellungen in Lemke 1997, 68-79 und Bührmann 2005, 25-33

Registrierungstechniken, Forschungs- und Untersuchungsverfahren, Messinstrumente und Prüfungen. Die interne Verknüpfung und wechselseitige Stützung von Macht und Diskursen auf unterschiedlichen Praxisfeldern bezeichnet Foucault als Dispositive, durch welche die Individuen nicht nur diszipliniert, sondern auch erforscht würden.

In seiner Spätphase erweitert Foucault seinen Zugang zu Macht über den Aspekt der Disziplinierung hinaus. Wie Lemke ausführt (vgl. 2005, 333 und 1997, 110-125), ist diese Modifikation durch zwei Problemstellungen veranlasst: zum einen durch die Frage nach den Subjektivierungsprozessen in Zusammenhang mit Machtbeziehungen und zum anderen durch die Frage nach der Position des Staates innerhalb des gesellschaftlichen Machtnetzwerkes. Im Rahmen des Disziplinarkonzeptes werden Subjektivierungsprozesse als bloße Zurichtung von Individuen aufgefasst, wodurch das Phänomen des Widerstands nicht verstanden werden könne; im Zusammenhang mit der Machtposition des Staates bleibe unklar, wie die lokalen, in der Gesellschaft verstreuten Machtpraktiken zentralisiert würden. Im Zuge der Modifikation kommt Foucault zu einer Verallgemeinerung des Machtkonzeptes, in dem Souveränitäts- und Disziplinarmacht lediglich zwei spezielle Formen sind.

Das Machtkonzept des „späten“ Foucault lässt sich kurz folgendermaßen charakterisieren: Es gibt zwei Grenzformen von Machtausübung und eine intermediäre Form gibt, die sich insofern zwischen diesen beiden Grenzen bewegt, als sie aus den beiden Grenzformen Handlungsstrategien in unterschiedlichen Mischungsverhältnissen enthält. Die eine Grenze wird gebildet von dem, was Foucault „Machtbeziehungen als strategische Spiele“ nennt, die andere Grenze bezeichnet er als Herrschaftszustände, die intermediäre Form bezeichnet er als Regieren oder Regierungstechnik⁵.

Machtausübung im Sinn strategischer Spiele setzt, so Foucault, Freiheit, gewisse Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, derer voraus, über die Macht ausgeübt wird, denn andernfalls wäre Machtausübung überflüssig. Diese besteht darin, dass Individuen und Gruppen von Individuen durch ihr Handeln wechselseitig auf ihr Handeln Einfluss nehmen, um es zu lenken. „Sie ist ein Ensemble von Handlungen, die sich auf mögliches Handeln richten, und operiert in einem Feld von Möglichkeiten für das Verhalten handelnder Subjekte. Sie bietet Anreize, verleitet, verführt, erleichtert oder erschwert, sie erweitert Handlungsmöglichkeiten oder schränkt sie ein, sie erhöht oder senkt die Wahrscheinlichkeit von Handlungen, aber stets richtet sie sich auf handelnde Subjekte, insofern sie handeln oder handeln können. Sie ist auf Handeln gerichtetes Handeln.“ (Foucault 2005f, 256)

Da jedoch Handlungsfreiheit die Möglichkeit von Widerstand und Weigerung bedeutet, besteht immer die Gefahr, dass Konflikte entstehen und Machtbeziehungen in Kämpfe übergehen, in denen versucht wird, den Widerstand zu brechen, die Gegenseite handlungsunfähig zu machen und zu zwingen. Kampfstrategien bilden somit eine „Grenze für Machtbeziehungen“ (2005f, 262); Kampfsituationen können aber, nachdem der Widerstand gebrochen ist, in strategische Machtspiele übergehen oder aber in eine dauerhafte Feindschaft, die in einem Herrschaftszustand mündet. Dieser wird von Foucault als Verfestigung von Machtbeziehungen beschrieben, die auf Dauer asymmetrisch angelegt sind und die äußerst beschränkte Freiheitsspielräume und Widerstandsmöglichkeiten beinhalten. Die intermediäre Form von Machtausübung, die sich zwischen den „strategischen Machtspielen“ und den Herrschaftszuständen bewegt, bezeichnet Foucault als Regieren oder auch als Führen.

Der Begriff der individuellen Freiheit ist die Grundlage für die Erweiterung von Foucaults Machtkonzeption. Darüber hinaus bildet Freiheit die Grundlage für Selbstpraktiken, die von „der Sorge um sich“ getragen sind und mit denen Individuen nach einem befriedigenden Leben streben, weshalb die Sorge um sich zugleich eine Sorge um andere ist, sodass die Machtausübung gegenüber anderen eine ethische Dimension erhält (vgl. Foucault 2005g: 281-282). Damit ändert sich Foucaults Konzept der Subjektbildung. Während er in den frühen

⁵ Die folgenden Ausführungen basieren auf Foucault 2005f, 247-263 und 2005g, 276, 288-289, 298.

Schriften Subjektivierung lediglich als ein Produkt von Disziplinierungsmaßnahmen auffasst, denen Individuen ausgesetzt sind, setzen die Selbstpraktiken im Rahmen des Regierens der Machtausübung der anderen einen autonomen Gestaltungswillen entgegen. Subjektivierung erfolgt demnach auch durch Selbstpraktiken. Sven Opitz weist darauf hin, dass Foucault die Wechselwirkung der beiden Seiten der Subjektivierung, Unterwerfung und Selbstgestaltung, nicht vermittelt habe: Er habe einen „gespaltenen Subjektbegriff“ und handle die beiden widerstreitenden Momente stets nacheinander ab (Opitz 2004: 80).

Der Begriff des Regierens oder Führens erfüllt die von Foucault gesuchte Vermittlungsfunktion. Er verweist auf ein breites Spektrum möglicher Machtausübung: auf strategische Spiele, die Internalisierung des durch Macht bewirkten Handelns, auf die Handlungsfreiheit und Widerstandsmöglichkeit und das Sich-selbst-Führen des Geführten, auf die Subjektivierung der Individuen aufgrund fremder Machtausübung und autonomer Ansprüche, und er verweist unter dem Aspekt von Herrschaft auf die Möglichkeit der Rationalisierung und Institutionalisierung von Machtbeziehungen, die die Lenkung von Bevölkerungen erlauben, wie dies etwa beim Staat der Fall ist (vgl. Lemke 2005, 339-340).

Im Rahmen seines intermediären Konzepts nennt Foucault fünf Kategorien zur Analyse von Machtausübung und bringt Beispiele für mögliche Ausprägungen der Kategorien (vgl. 1987: 257-258). Aus seinen Beispielen greife ich jene Ausprägungen heraus, die für die Erfassung von Arbeitsbeziehungen relevant sind:

1. das System der Differenzierungen (Unterschiede in der Stellung im Produktionsprozess, ökonomische Unterschiede der Aneignung von Erträgen),
2. Typen von Zielen/Interessen (Akkumulation von Profiten),
3. die instrumentellen Modalitäten (Kontrollmechanismen, Überwachungssysteme, ausgesprochene oder unausgesprochene Regeln),
4. Formen der Institutionalisierung (Gewohnheiten, juridische Strukturen, hierarchische Strukturen, Verteilung von Machtpositionen),
5. Grade der Rationalisierung (Technologisierung, Wirksamkeit und Kosten von Machtausübung).

3.2 Strategien der Beeinflussung von Kräfteverhältnissen

Foucault möchte vermeiden, dass Macht als Besitz von Personen, Gruppen, Klassen, des Staates etc. angesehen wird oder auf eine bestimmte Art von Beziehung, v. a. Repression, verengt wird. Mit dem Konzept des Regierens geht er über die strukturalistische Sichtweise hinaus: Individuen oder Gruppen aktualisieren nicht bloß vorhandene Machtbeziehungen, sondern können zustimmen, umgestalten oder Widerstand leisten. Es wird dadurch eine handlungstheoretische Perspektive eröffnet, auf die Foucault allerdings nicht näher eingeht. Er stellt, wie bereits ausgeführt, in seinem Spätwerk die Selbsttechniken als eigenständige Aktivitäten neben die Herrschaftstechniken, er thematisiert aber nicht ihr Verhältnis zueinander. Zu bedenken ist allerdings, dass die Freiheitsräume und ihre „Weite“ nicht einfach gegeben sind, sondern sich gegen Herrschaftstechniken und Führungspraktiken behaupten müssen. Dies wirft die Frage auf, wodurch Kräfteverhältnisse bestimmt werden und wie sie verändert werden können. Darauf gibt Foucault keine Antwort.

Foucault spricht zwar von Kräfteverhältnissen, führt aber nicht aus, worauf sie basieren. In *Subjekt und Macht* gibt es eine Äußerung, die mit den beiden Fragen in Zusammenhang gebracht werden kann. Er spricht von einem „System der Differenzierung, das es gestattet, auf das Handeln anderer einzuwirken“ (2005f, 259), und von Strategien, „die eingesetzt werden, um das Funktionieren oder den Bestand eines Machtdispositivs zu sichern“ (2005f, 261). Als Beispiele für Differenzierung führt er an: „rechtliche oder traditionsbestimmte Unterschiede in Status und Privilegien; ökonomische Unterschiede in der Aneignung materieller Güter; Unterschiede der Stellung in den Produktionsprozessen; sprachliche oder kulturelle

Unterschiede; Unterschiede im praktischen Wissen und in den Fähigkeiten“, die „zugleich Voraussetzung und Wirkung“ (2005f, 259) von Machtbeziehungen sind. Nähere Ausführungen zu diesem Punkt gibt es allerdings nicht.

Ein machttheoretischer Ansatz, der sich mit der wechselseitigen Bindung von Individuen, der Größe von Machtpotentialen und deren Beeinflussbarkeit beschäftigt, stammt von Richard Emerson (vgl. 1962). Für Emerson ist – wie für Foucault – Macht weder eine Eigenschaft von Akteuren noch kann sie mit legitimer Macht gleichgesetzt werden, vielmehr liegt sie in den sozialen Beziehungen. Der Unterschied zwischen den beiden Autoren besteht darin, dass Foucault sich auf das *Wie* der Machtausübung konzentriert und die Frage des Zustandekommens von Kräfteverhältnissen vernachlässigt, während umgekehrt Emerson das *Wie* der Machtausübung vernachlässigt und sich ganz auf die Voraussetzungen konzentriert, die es ermöglichen, über andere Macht auszuüben. Als Kern dieser Voraussetzungen sieht er die *Abhängigkeit* an, die zwischen Akteuren – Personen oder Gruppen von Personen – besteht (vgl. zum Folgenden 1962, 32-33). Nach Emersons Auffassung ist ein Akteur A abhängig von Akteur B, wenn A nach Zielen strebt, zu deren Erreichung er B benötigt. Das Machtpotential von B besteht darin, dass er die Abhängigkeit nutzen kann, Bedingungen festlegen, unter denen er bereit ist, A die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Da B selbst, wie alle Gesellschaftsmitglieder, von Aktivitäten anderer abhängig ist, kann er seine Einflussmöglichkeit auf A nutzen, seine eigenen Ziele zu erreichen; A hat daher auch eine Machtposition gegenüber B. Macht ist also reziproke Beziehung. Da jedes Mitglied einer Gesellschaft auf Leistungen anderer angewiesen ist, ergibt sich so ein Netz gegenseitiger Abhängigkeiten. Abhängigkeit kann als soziale Bindekraft verstanden werden, die die Bereitschaft erzeugt, Beeinflussung durch andere hinzunehmen und sich an andere anzupassen.

Das Machtpotential, das ein Individuum hat, kann als Voraussetzung angesehen werden, Widerstand zu leisten, und als die Grundlage der Freiheit im Sinne Foucaults, die es ermöglicht, sich um sich selbst zu sorgen. Reziprozität von Machtbeziehungen ist allerdings nicht gleichbedeutend mit Symmetrie der Machtpotentiale oder Balance der Kräfteverhältnisse. Das Verhältnis der Machtpotentiale von Akteuren führt Emerson auf die beiden Komponenten zurück, die Abhängigkeit ausmachen:

- (1) Abhängigkeit ist umso größer, je stärker die Bindung an die Ziele ist, für deren Erreichung ein Akteur fremde Aktivitäten benötigt. Emerson spricht von „motivational investment“ (1962, 32). Fixierung auf ein Ziel bedeutet starke Abhängigkeit, während auf ein Ziel verzichten oder es zeitlich verschieben oder auf andere Ziele ausweichen können, Abhängigkeit mildern.
- (2) Ferner hängt die Größe der Abhängigkeit eines Akteurs davon ab, ob für ihn alternative Beziehungen zur Verfügung stehen, um die benötigten Ressourcen zu bekommen. Gibt es Alternativen, so hat ein Akteur Wahlmöglichkeiten und kann die potentiellen Partner in Konkurrenz zueinander bringen.⁶

Aus dem Vergleich der gegenseitigen Abhängigkeiten von Akteuren lässt sich auf die Symmetrie oder Asymmetrie der sozialen Beziehungen, d.h. die Kräfteverhältnisse, schließen, in denen Akteure stehen. Dieses Konzept ist also geeignet, das Foucaultsche Machtkonzept zu ergänzen: hinsichtlich der Voraussetzungen, die Machtausübung und Widerstand ermöglichen. Andererseits kann die Machttheorie Emersons durch die Foucaultsche Analytik der Macht ergänzt werden. Emersons Ansatz befasst sich, genau genommen, nicht mit der *Ausübung* von Macht und der Beeinflussung des Handelns anderer, sondern mit den *Bedingungen für* Machtausübung. Diese reduziert er auf das Setzen von Bedingungen, auf

⁶ Als einfaches Beispiel kann der Arbeitsmarkt angeführt werden: Besteht ein Überangebot an Arbeitskräften, so gibt es für ein Unternehmen Alternativen bei der Rekrutierung, wodurch seine Abhängigkeit von den einzelnen Arbeitssuchenden relativ klein ist, weil diese untereinander in Konkurrenz um Arbeitsplätze stehen.

ökonomische Tauschprozesse, auf den Tausch von Ressourcen gegen Ressourcen. Wer über etwas verfügt, das andere benötigen, setzt einen „Preis“ für seine Leistungen fest, und jene, die Ressourcen benötigen, akzeptieren ihn oder lehnen ihn ab. Die Praktiken der Machtausübung, das Handeln anderer zu beeinflussen, vernachlässigt er.⁷ Als ein Tauschakt kann eine soziale Handlung lediglich vom Ergebnis her angesehen werden, nicht aber vom Prozess her, in dem Machtausübung erfolgt.

Die Stärke von Emersons Ansatz liegt jedoch darin, dass er die Aufmerksamkeit auf die Analyse der Voraussetzungen der Machtausübung lenkt bzw. – mit Foucault gesprochen – auf die „Differenzen“ zwischen den Beteiligten. Emersons Ansatz ist nicht statisch ausgerichtet, sondern beinhaltet einen Handlungsaspekt. Handeln ist bei ihm jedoch nicht Ausüben von Macht, wie bei Foucault, sondern Herstellen von Machtpotentialen und Verändern von Kräfteverhältnissen. Emerson bezeichnet die Aktivitäten zur Veränderung von Kräfteverhältnissen als „balancing operations“; dies liegt an der ökonomischen Ausrichtung seiner Social-Exchange Theory: Ein Kräfteverhältnis ist demnach unausgeglichen, wenn eine der beiden Seiten unfreiwillig „tauscht“, gezwungen ist, die Tauschbedingungen zu akzeptieren; Akteure sind daher bestrebt, ein Kräftegleichgewicht herzustellen, sodass ein Tauschakt auf freiwilliger Basis zustandekommt.⁸ Es ist jedoch nicht zwingend, die von Emerson vorgestellten Operationen als „balancing operations“ aufzufassen, sondern lediglich als Strategien, die Akteuren dazu dienen, das eigene Machtpotential zu vergrößern.

Im Folgenden stelle ich in abstrakter Form die Grundtypen der von Emerson beschriebenen Strategien zur Veränderung von Kräfteverhältnissen vor⁹; eine Konkretisierung erfolgt in Abschnitt 4 im Zusammenhang mit der Analyse der Kräfteverhältnisse in Arbeitsbeziehungen.

Gemäß dem Emersonschen Machtkonzept läuft eine Veränderung von Machtpotentialen über die Veränderung von Abhängigkeit. Die Strategien können an jeder der beiden Komponenten von Abhängigkeit – Bindung an Ziele und Verfügbarkeit alternativer Beziehungen – und sie können bei sich selbst oder beim Gegenspieler ansetzen. Damit ergeben sich vier Typen von Strategien:

1. Ein Akteur kann sein „motivational investment“ in sein Ziel, für dessen Realisierung er sein Gegenüber benötigt, reduzieren oder überhaupt aufgeben und auf diese Weise das Machtpotential seines Gegenüber verringern. Emerson bezeichnet diese Strategie als „withdrawal“ (1962: 36), als „Ausstiegsstrategie“.
2. Ein Akteur kann zusätzliche Quellen, alternative soziale Beziehungen, für seine Zielverwirklichung erschließen und so seine Abhängigkeit von einzelnen Partnern reduzieren, da er Ausweichmöglichkeiten gewinnt. Von dieser Strategie spricht Emerson als „Ausweitung des Machtnetzwerks“ (1962: 36).
3. Ein Akteur kann bei seinem Gegenüber ein „motivational investment“ für solche Ziele initiieren, deren Erreichung er vermitteln kann, oder er versucht, beim seinem Gegenüber ein bereits vorhandenes Interesse für solche Ziele zu verstärken. Er verfolgt damit eine *Strategie der Differenzierung*, der Absetzung von anderen, indem er auf seine besonderen Leistungen aufmerksam macht und so seine Attraktivität für sein Gegenüber erhöht.
4. Schließlich kann ein Akteur seine Position gegenüber einem Partner verbessern, indem er sich mit anderen, die ebenfalls mit diesem Partner in Beziehung stehen, zu einer *Koalition* zusammenschließt. Der Vorteil einer Koalition besteht darin, dass sie der anderen Seite wie ein einziger Akteur gegenübertritt. Die Mitglieder der Koalition reduzieren auf diese Weise die Konkurrenz zwischen sich und schränken damit die Wahlmöglichkeiten des

⁷ Analog zu Foucaults juridischem Machtkonzept könnte man hier von einem ökonomistischen Konzept sprechen.

⁸ Hier liegt ein gravierender Schwachpunkt von Emersons Social-Exchange Theory: Es wird unterstellt, dass sich die Machtverteilung in Gruppen, Organisationen und Gesellschaften um einen Gleichgewichtspunkt bewegt.

⁹ Vgl. zu den folgenden Ausführungen Emerson 1962: 35-39.

Gegenübers ein. Allerdings handeln sich die Koalitionäre im Gegenzug das Problem des internen Interessenausgleichs ein, der Bedingung für ein einheitliches Auftreten ist.

4. Zum Stellenwert von Macht in Arbeitsbeziehungen

Im folgenden Kapitel möchte ich die Bedeutung von Macht für den Charakter von Arbeitsbeziehungen mit Hilfe der Konzeptionen von Foucault und Emerson skizzieren. In einem ersten Schritt geht es darum, die in Kapitel 2 erwähnten Typen von Arbeitsbeziehungen unter der machttheoretischen Perspektive Foucaults zu beschreiben, im zweiten Schritt möchte ich den dynamischen Aspekt von Machtbeziehungen aufzeigen, indem ich die Emersonschen Strategien zur Beeinflussung von Kräfteverhältnissen in Arbeitsbeziehungen anwende.

4.1 Machthaltigkeit von Arbeitsbeziehungen

Manfred Moldaschl kommt in seiner Untersuchung über die Subjektivierung von Arbeit zu dem Ergebnis, dass Foucaults Machtanalytik bis auf wenige Ausnahmen in der Arbeitssoziologie nicht rezipiert worden ist und dass dort, wo sie rezipiert wurde¹⁰, eine Abkehr von seiner Machtkonzeption und eine Rückkehr zur reflexionsphilosophischen Tradition erfolgte, wenn es um die Frage des Widerstands und der Subjektivierung durch Arbeit geht (vgl. Moldaschl 2003: 24). Im folgenden Abschnitt möchte ich untersuchen, inwieweit sich in den erwähnten Typen von Arbeitsbeziehungen Elemente von Foucaults Machtkonzeption finden lassen und welche Aspekte keinen Eingang finden.

Unterschiede in der Stellung im Produktionsprozess und ökonomische Unterschiede in der Aneignung von Erträgen sind, wie erwähnt, nach Foucault zentrale Bestandteile des „Systems der Differenzierungen“. Im Rahmen der „freien Vertragstätigkeit“, wie sie etwa im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches über Dienstleistungsverträge festgelegt ist¹¹, kommen diese Unterschiede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer deutlich zum Ausdruck. Mit dem Arbeitsvertrag überträgt der Arbeitnehmer die Kontrollrechte über seine Arbeitskraft an den Arbeitgeber, rechtlich gesehen ein freiwilliger Akt, mit dem der Arbeitnehmer seine Souveränität zugunsten des Arbeitgebers einschränkt. Die Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmer macht deren Arbeit zu einer unselbständigen Tätigkeit (vgl. Spielbüchler/Floretta 1988, 48). Die Weisungen beziehen sich auf Arbeitsort, Einteilung der Arbeitszeit, Arbeitsaufgaben, die Art und Weise der Tätigkeit.

Die Analyse der „freien Vertragstätigkeit“ zeigt, dass die Arbeitsbeziehungen selbst unter diesen Bedingungen keine juristische Machtform im Sinne Foucaults sind. Die Machtausübung erfolgt über Anordnung (und nicht über Verbote), der Abschluss eines Arbeitsvertrags erfolgt ohne Zwang, wobei allerdings die unselbständig Beschäftigten im Allgemeinen in einer schwächeren Verhandlungsposition sind als die Arbeitgeber. Wendet man das Abhängigkeitskonzept Emersons auf die Analyse der ungleichen Kräfteverhältnisse an, so kommt man auf folgendes Ergebnis. Die Beschäftigten verfügen über geringere materielle Ressourcen, sind auf den Lohn zur Erhaltung ihres Lebens angewiesen und können daher Arbeitssuche und Verhandlungen nur eine kurze Zeit durchhalten. Demgegenüber ist Kapital flexibler als Arbeitskraft: Es existiert unabhängig von der Person und ist vollständig an andere übertragbar, es kann sowohl für die Produktion als auch für den Konsum eingesetzt werden, es kann durch Verteilung der Investitionen leichter gegen Risiko abgesichert werden und es ist

¹⁰ Moldaschl erwähnt David Knights (1990) und Willmott (1990). Er schreibt: „Soweit ich sehe, hat die britische Foucault-Rezeption allerdings keinen dritten Aufschwung und keinen erneuten Perspektivwechsel der industrie- und arbeitssoziologischen Debatte mitbewirken können, weder in Großbritannien, noch in Deutschland oder Frankreich.“ (Moldaschl 2003: 12)

¹¹ Für Österreich siehe ABGB §§ 1151-1164 (vgl. Kapfer/Dittrich/Tades 1991, 323-338).

kreditwürdig (Williamson 1985, 258-259). Unter diesen materiellen Bedingungen enthält der „freie Arbeitsvertrag“ deutlich herrschaftliche Züge im Sinne Foucaults.

Jedoch ist auch die Unternehmerseite von den Beschäftigten abhängig, wie Burawoy betont (1985: 23-25): Gewinn ist nicht einfach das Ergebnis einer Investition, sondern Ergebnis von Produktivität; da die Löhne ex ante ausgehandelt werden und die Preise für die Produkte aus Konkurrenzgründen nicht beliebig festgelegt werden können, kann ein Gewinn nur erwirtschaftet werden, wenn ein Arbeitsertrag erzielt wird, der den Lohnaufwand übersteigt. Steigerung der Arbeitsproduktivität steht daher im Zentrum des Interesses kapitalistischen Wirtschaftens.

Das Bestreben, den Arbeitsertrag möglichst weit über die Lohnkosten zu steigern, führt zu dem, was in den kontrolltheoretischen Ansätzen als das Transformationsproblem, d.h. das Problem der Umsetzung des Arbeitsvertrags in konkrete Arbeitsleistung beschrieben wird¹². Es wird in der Labor-Process Debate als das zentrale Movens der Organisationsgestaltung angesehen (vgl. Moldaschl 2003: 18). In der industriesoziologischen Literatur werden folgende Konfliktbereiche angesprochen: Interpretation der Aufgaben, zu denen Arbeitnehmer verpflichtet sind; Leistungsniveau; Kooperationsbereitschaft; Arbeitsqualität; Amortisation von Ausbildungsinvestitionen; Weitergabe betriebspezifischer Kenntnisse an andere; Anpassungsbereitschaft an neue Bedingungen.

Auch Foucault begründet den Übergang zu disziplinären Formen der Machtanwendung ab dem 18. Jahrhundert mit der neuen Aneignungsform im Kapitalismus: Dieser beruht nicht mehr, wie der Feudalismus, auf der „Abschöpfung“ bereits produzierter Güter, sondern auf der Entwicklung und Steigerung der Leistungsfähigkeit der Menschen (vgl. 2005e, 227-230). Disziplinierung ist demnach eine Reaktion auf den Widerstand der Arbeitenden, die Produktivität zu erhöhen und Gewinne zu sichern. Die Etablierung von Arbeitsbeziehungen kann als Versuch angesehen werden, das Transformationsproblem zu lösen. Lohn und Gewinn sind der grundlegende Unterschied in der Aneignung von Erträgen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Bei der Art der Entlohnung geht es demnach nicht bloß um die Aneignung von Erträgen, sondern sie ist gleichzeitig ein Instrument – eine „instrumentale Modalität“ nach Foucault – der Machtausübung.

Die Kontrollansätze sehen Organisationsgestaltung und Managementmaßnahmen als Instrumente, die der Beherrschung des Transformationsproblems dienen sollen. Der im Anschluss an Braverman (vgl. 1977) formulierte *Subsumptionsansatz* bezieht sich auf den Taylorismus als Prinzip der Vorstrukturierung (Zerlegung des Produktionsprozesses in einfache Tätigkeiten, Verteilung der einfachen Tätigkeiten auf die Belegschaft, Eintrainieren der Tätigkeiten, vgl. Dohse 1987). Durch die Trennung von Planung und Ausführung, die Umwandlung der Eigenkontrolle der Beschäftigten in Fremdkontrolle und die Normierung der Arbeitstätigkeit finde eine Unterwerfung und „Entsubjektivierung der Arbeitenden“ statt (vgl. Holtgrewe/Voswinkel 2002: 5).

Eine solche Auffassung entspricht trotz der deutlichen Herrschaftszüge nicht der machttheoretischen Auffassung des späten Foucaults, sondern ist dem Disziplinierungsregime zuzuordnen. Die deterministische Auffassung von Kontrolle wurde in der folgenden Labor-Process Debate kritisiert. Auch Edwards (1981) bezieht sich in seinem Konfliktansatz auf den Taylorismus als System der Arbeitsstrukturierung, berücksichtigt allerdings, dass eine totale Kontrolle durch Technik nicht möglich sei. Dies zeige sich daran, dass auch andere Kontrollformen praktiziert werden: Bürokratische Kontrolle und die Einführung Interner Arbeitsmärkte. Unter *bürokratischer Kontrolle* (vgl. 1981: 144-175) versteht er Disziplinierungsmaßnahmen wie das Messen von Arbeitsleistung, Einführung von Stellenkategorien, das Schaffen von Anreizen durch Leistungsentlohnung und

¹² Bezüglich einer zusammenfassenden Darstellung des Transformationsproblems vgl. z.B. Burawoy (1985, 26-27) und Edwards (1981, 20-25).

Aufstiegschancen¹³ bzw. Sanktionen bei Minderleistung. Darüber hinaus wurde aufgrund von Konflikten, die diese Maßnahmen hervorrufen, die Leistungsmessung objektiviert und die sogenannte „Wissenschaftliche Betriebsführung“ angewendet. Friedman ergänzt die genannten Kontrollformen, die er als Direkte Kontrolle bezeichnet, um das Modell der *Verantwortlichen Autonomie* (vgl. 1987: 100-108): Unternehmensleitungen reagieren auf den Widerstand der Beschäftigten (Leistungszurückhaltung und Sabotage) mit der Zulassung von Belegschaftsvertretern, die im Gegenzug zur Gewährung betrieblicher Sozialleistungen die Verantwortung für die Leistungserbringung übernehmen.

Aus Foucaultscher Perspektive bedeutet dies, dass die Arbeitenden einen Handlungsfreiraum haben, dessen Nutzung durch die genannten Maßnahmen gelenkt werden soll, und ein Widerstandspotential, das vom Management durch die „Wissenschaftliche Betriebsführung“ und durch Sozialleistungen beruhigt wird, um die Produktivität zu sichern. Charakteristisch für die genannten Ansätze ist, dass Widerstand lediglich in negativer Form beschrieben wird, als „Dienst nach Vorschrift“, Fehlzeiten, Leistungszurückhaltung, Sabotage, nicht als Aktivität, den Arbeitsprozess zu gestalten, oder als konkrete Forderungen an das Management nach Umgestaltung. Umso weniger überrascht es dann, dass der zweite Aspekt der Subjektbildung nach Foucault, die autonome Selbstgestaltung im Sinne der Sorge um sich, nicht in den genannten Ansätzen auftaucht. **Moldaschl weist darauf hin, dass die Frage nach der Entwicklung von Subjektivität in der Arbeitssoziologie insgesamt vernachlässigt wird (vgl. Moldaschl 2003: 23).**

Michael Burawoy findet in empirischen Untersuchungen sehr wohl Hinweise darauf, dass die Beschäftigten ihren Arbeitsprozess konstruktiv innerhalb der vorgegebenen Bedingungen gestalten (vgl. 1985: 37-39 und 131). Er spricht von Games. Beim Spiel „Making out“ etwa veranstalten die Beschäftigten, die im Akkord arbeiten, unter sich einen Wettbewerb, bei dem es darum geht, wer den höchsten Output erzielt. Bei einem anderen Spiel kommen die Beschäftigten überein, Leistungsrücklagen zu bilden, wenn sie eine hohe Stückzahl erreicht haben, oder Leistungen gegenseitig auszutauschen. Weiters modifizieren die Arbeitenden vielfach die vorgesehene Ausführung von Tätigkeiten und passen sie ihren Bedürfnissen an. Diese Spiele, so Burawoy, sind den Beschäftigten wichtig, da sie ein basales Interesse an der Gestaltung ihres Arbeitsprozesses haben und die Gestaltungsmöglichkeit eine wichtige Quelle ihres Selbstwertgefühls ist. Dem Management, so Burawoy, sind die Spiele bekannt und werden von ihm zugelassen. Die Handlungsspielräume haben eine produktivitätsfördernde Funktion nach Burawoy: Mit dem Ausnutzen der Freiräume entwickeln die Beschäftigten eine Zustimmung zu den vorgegebenen Regeln (etwa der Akkordentlohnung) und den Zielen der Organisation. Burawoy nennt dies die politische und ideologische Funktion der hegemonialen Kontrolle, insofern damit die Mehrwertproduktion verschleiert und Legitimität für die kapitalistische Wirtschaftsform erzeugt werde.

Mit der Etablierung *Interner Arbeitsmärkte* spricht Edwards eine organisationale Gestaltung an, die institutionellen Charakter hat (vgl. 1981: 177-193). Der Primärmarkt bezieht sich auf jene Stellen im Unternehmen, die mit qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden: das „untergeordnete“ Teilsegment des Primärmarktes bilden jene Arbeitskräfte, die im Betrieb ausgebildet werden, das „unabhängige“ Segment besteht aus den Experten und Spezialisten, die schwierig zu finden sind und deren Loyalität gegenüber dem Management äußerst wichtig ist, da sie für die Koordination des Produktionsprozesses und die Kontrolle der Arbeitsleistung zuständig sind. Der Sekundärmarkt umfasst die Tätigkeiten für Ungelehrte, die leicht unternehmensextern rekrutiert werden können und nur geringe Kosten für die Einarbeitung verursachen. Diese Segmentierung ermöglicht es, innerhalb des Unternehmens unterschiedliche

¹³ In der betriebswirtschaftlichen Literatur werden eine Reihe von Ansätzen zur Leistungssteigerung beschrieben: Effizienzlohnansätze (vgl. Akerlof/Yellen 1990; Blien 1986: 267-282; Sesselmeier/Blauermel 1990: 97-112), Principal-Agent-Ansätze (vgl. Alewell 1993: 209-230), Transaktionskostenansatz (vgl. Williamson 1985).

Regimes der Kontrolle einzurichten: am Sekundärmarkt die einfache Kontrolle, am untergeordneten Primärmarkt die technische und am unabhängigen Primärmarkt die bürokratische Kontrolle. Edwards führt aus, dass historisch gesehen die Ausbildung und Ausdifferenzierung der Kontrollformen aufgrund von Konflikten erfolgt sei, bei deren Austragung sich „Betriebsgewerkschaften“ gebildet hätten.

In der Segmentierung betriebsinterner Arbeitsmärkte kommt die von Foucault beschriebene Strategie der Rationalisierung von Machtausübung deutlich zum Ausdruck. Nicht dass Rationalisierung in den bereits vorher erwähnten Typen von Arbeitsbeziehungen keine Rolle spielen würde – auch Technisierung, Bürokratisierung und Wissenschaftliche Betriebsführung sind dieser Strategie zuzurechnen –, die Teilung der Belegschaft in drei Gruppen, die unterschiedlich behandelt und mit denen unterschiedliche Typen von Arbeitsbeziehungen eingegangen werden, folgt offensichtlich einem rationalen Kalkül des Verhältnisses von Kontrollaufwand und Ertrag.

Belegschaftsvertretungen werden, wie bereits erwähnt, in Friedmans Konzept der Verantwortlichen Autonomie und in Edwards Konzept der Bürokratischen Kontrolle angesprochen. Auf ihre Interaktion mit dem Management wird allerdings nicht genauer eingegangen.¹⁴ Es heißt lediglich, dass aufgrund von Konflikten bestimmte Zugeständnisse gemacht werden. Belegschaftsvertretungen scheinen lediglich als Ansprechpartner für das Management auf und haben eine Rolle als Vermittler, nicht aber als Mitgestalter: Die Beschäftigten zeigen Widerstand, das Management nimmt Veränderungen vor. Explizite Verhandlungen zwischen den Vertretungen und dem Management betreffen bloß die Ausgestaltung der Regelungen (etwa Lohnerhöhungen, Arbeitszeitregelungen, arbeitshygienische Schutzmaßnahmen).

Eine aktive und gestaltende Rolle kommt den Belegschaftsvertretern in Burawoys Modell der *Hegemonialen Kontrolle* sowie in den Arbeitsbeziehungen mit *betrieblicher Mitbestimmung* zu. Burawoy ist der Auffassung, dass eine staatlich geregelte Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzgebung Voraussetzung für die Etablierung von Belegschaftsvertretungen mit starker Verhandlungsmacht sei, auch wenn die Belegschaftsvertretungen selbst nicht rechtlich verankert seien (vgl. 1985: 126 und 137-149). Mindestlöhne, Anerkennung von Gewerkschaften als Verhandlungspartner für Tarifverträge und Unabhängigkeit von der Gewährung betrieblicher Sozialleistungen schränken die Managerherrschaft in den Unternehmen und die „Peitsche des Marktes“ ein.

Arbeits- und Sozialgesetzgebung nehmen einen zentralen Stellenwert in dem Typ von Arbeitsbeziehungen ein, bei dem es eine rechtlich verankerte *repräsentative Interessenvertretung* (Betriebsräte) gibt. Das Betriebsverfassungsgesetz sichert den Betriebsräten Mitbestimmung-, Widerspruchs- und Mitwirkungsrechte in verschiedenen Angelegenheiten: Kontrolle der Einhaltung der Rechts- und Tarifnormen, Vorschlagsrecht von Maßnahmen, Recht auf Information, Anhörung, Beratung und Widerspruch sowie Mitbestimmung vor allem in sozialen und personellen Fragen (vgl. Hermann/Flecker 2006: 5-6; Müller-Jentsch 2007: 54-60).

Arbeitsgesetzliche Regelungen (z.B. durch Kündigungsschutzbestimmungen, Arbeitszeitregelungen, Arbeitskollektivrecht, Arbeitsverfassungsrecht) bestimmen unabhängig von den Kräfteverhältnisse innerhalb des Unternehmens die Arbeitsbeziehungen. Sie erleichtern den Beschäftigten die Auseinandersetzung auf der betrieblichen Ebene, da die entsprechenden Regelungen nicht mehr durchgesetzt, sondern bloß eingefordert werden müssen. Die Diskussion in den 1980er und 1990er Jahren im Rahmen des Partizipativen Management um materielle Beteiligung der Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens kann als Reaktion der Stärkung der repräsentativen Interessenvertretung angesehen werden (vgl. Beyer 1997, 140; Sundermeier 1992, 105).

¹⁴ Vgl. dazu die kritische Darstellung von Littler 1987: 36-43.

In den Rechten, die den Betriebsräten vonseiten des Staates zugesichert werden, zeigt sich deutlich der Charakter, den Foucault dem modernen Staat zuschreibt¹⁵. Diese Rechte sprechen nicht Verbote aus und ordnen nicht ein bestimmtes Verhalten an, sondern räumen ein Spektrum von Handlungsmöglichkeiten ein, deren Nutzung vom Staat garantiert wird. Bloß die Garantien machen den Herrschaftscharakter des Staates aus, während die Rechte selbst Machtausübung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Sinne Foucaults strategischer Ziele ermöglichen. Die Rechte lassen Aktivitäten zur *kollektiven* Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu und es tut sich ein Feld der Machtausübung zwischen Betriebsrat und Belegschaft auf. Dabei geht es darum, inwieweit die beiden bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen aufeinander einwirken, ob sich die Arbeitnehmer in die entsprechenden Aktivitäten einbringen oder ob der Betriebsrat bloß stellvertretend für sie handelt.

Seit Beginn der 1990er Jahre lassen sich deutliche Veränderungen hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung feststellen. Zum einen vergrößert sich die sogenannte Vertretungslücke, d.h. die Anzahl der Betriebe ohne Betriebsrat als Repräsentanten der Gesamtbelegschaft wächst. Hermann und Flecker führen drei Gründe für diese Entwicklung an (vgl. 2006: 9-12):

- Die Aufspaltung von Unternehmen in unselbständige Einheiten und deren Verteilung auf verschiedene Standorte,
- Druck von Unternehmensleitungen, auf Interessenvertreter zu verzichten,
- Individualisierung von Arbeitsverhältnissen und häufiger Arbeitsplatzwechsel.

Trinczek erwähnt als Ursachen den Prozess der Tertiarisierung wirtschaftlicher Aktivitäten und die Zunahme von Kleinbetrieben, in denen Betriebsräte traditionellerweise schwach vertreten sind (vgl. 2010: 855).

Seit Beginn der 1990er Jahre nimmt sprunghaft die Literatur über tiefgreifende Veränderungen der Produktionsstrategien, der Unternehmensorganisation und Managementstrategien zu. Ein Aspekt dieser Veränderungen besteht in der Differenzierung der Tarifverhandlungen nach Branchen sowie in der Reduzierung sozial- und arbeitsrechtlicher Regelungen (vgl. Müller-Jentsch 2007: 72-77). Auf die Ursachen der Veränderungen aufgrund des Einsatzes der neuen Informations-, Kommunikations- und Steuerungstechnologien sowie der Globalisierung wirtschaftlicher Aktivitäten kann im Rahmen dieses Artikels nicht näher eingegangen werden.¹⁶ Ein weiterer Aspekt dieser Veränderungen ist das Auftreten eines Typs von Arbeitsbeziehungen, in denen den Beschäftigten ein großer Handlungsfreiraum überlassen wird und sie aufgerufen sind, den Arbeitsprozess selbst zu gestalten. Im Unterschied zu der früheren arbeitssoziologischen Literatur taucht in der neueren Literatur auch die Foucaultsche Machtanalytik zur Beschreibung dieser Arbeitsbeziehungen der *Geführten Subjektivierung* auf.¹⁷ Voß und Pongratz haben sie mit dem Terminus „Arbeitskraftunternehmer“ charakterisiert, ohne auf Foucault Bezug zu nehmen (vgl. 1998).

Im Rahmen dieses Aufsatzes können bloß die wichtigsten Punkte der Managementstrategien und der Subjektform des unternehmerischen Selbst skizziert werden, die den neuen Typ von Arbeitsbeziehungen ausmachen. In abgeschwächter Form mögen einige dieser Punkte auf viele Beschäftigtenbereiche zutreffen, in ausgeprägter Form aber auf jene, die von Hardt und Negri als Symbolanalytiker¹⁸ bezeichnet werden; Voß und Pongratz

¹⁵ Vgl. Foucaults Ausführungen über die Veränderungen staatlicher Souveränität ab dem 17. Jhdt. (2000h: 41-67).

¹⁶ Diese Entwicklung wurde in der ökonomischen und soziologischen Literatur bereits sehr früh beschrieben, vgl. etwa: Dosi 1988; Freeman/Perez 1988; Streeck 1987 und 1998; Hirsch-Kreinsen 1996; Hirst und Thompson 1998; Perraton u.a. 1998. Zusammenfassend: Müller-Jentsch 2007: 81-92.

¹⁷ Vgl. etwa Opitz 2004 und Bröckling 2007. Auf die Rezeption Foucaults in der britischen Arbeitssoziologie wurde bereits in Fn. 7 hingewiesen.

¹⁸ Es handelt sich dabei um Tätigkeiten, in denen Problemdefinition, Finden von Lösungen, Planung der Ausführung im Mittelpunkt stehen (vgl. Hardt/Negri 2002: 305).

sprechen von „Qualifizierten Arbeitsbereichen“ (vgl. 1998: 133). Das Problem, das mit den Arbeitsbeziehungen der *Geführten Subjektivierung* gelöst werden soll, ist eine umfassende Flexibilisierung: des Produktionsprogramms, der Arbeitszeiten, der Standorte und der Koordination der Arbeitenden¹⁹.

Voß und Pongratz setzen ihre Analyse nicht primär bei den Managementstrategien an, sondern konzentrieren sich auf die Anforderungen an die Beschäftigten. Das Bestreben der Unternehmen sei, den Arbeitenden Handlungsfreiräume zu überlassen und Selbstorganisation zu überantworten, die Managementkontrolle der Arbeitsausführung zu reduzieren und auf die Kosten, die Qualität und die Produktivität zu konzentrieren. Die Beschäftigten erhalten damit ein erhebliches Ausmaß an Selbstkontrolle hinsichtlich Zeitverwendung, Arbeitsort, sozialer Steuerung der Arbeit (Gruppen- und Projektarbeit), Qualifikationsentwicklung und Motivation. Weiters werde die ökonomische Verwertbarkeit der Arbeitskraft stärker als Angelegenheit der Beschäftigten selbst angesehen, als dies traditionellerweise der Fall sei, daher sprechen Voß und Pongratz sprechen von Arbeitskraftunternehmern. Deren gesamter Lebenshintergrund werde „verbetrieblacht“ durch den Druck, das soziale Leben auf die ökonomische Verwertung der Arbeitskraft auszurichten (Reduktion der Trennung von Arbeits- und Freizeit, Wahl sozialer Kontakte). Voß und Pongratz resümieren, dass Autonomisierung keineswegs Freiheit von Herrschaft heiße, sondern dass die Zielvorgaben des Management bloß erweiterte Handlungsspielräume zuließen, die „Ausbeutung“ von Arbeitskraft und die Interessendifferenzen von „Verkäufern und Nutzern von Arbeitskraft und damit der vielzitierte Interessenkonflikt von ‚Kapital und Arbeit‘“ aufrecht bleibe (1998: 150-152).

Voß und Pongratz charakterisieren die Beziehung von Beschäftigten und Management als Herrschaft zur „organisatorisch-technischen Sicherstellung der erforderlichen Arbeitsleistung“ (1998: 137). Opitz hingegen charakterisiert diese Beziehung in Anlehnung an Foucault als Machtausübung in der Form von Führung. Die Anforderungen an die Beschäftigten bezeichnen Voß und Pongratz als „Erschließung neuer Leistungspotentiale“ (1998: 141), Opitz spricht von Subjektivierung. Der Unterschied besteht darin, dass im ersten Fall die Autoren nahelegen, die Arbeitenden verfügen über bestimmte Fähigkeiten, die sie einsetzen sollen, und dass im zweiten Fall angenommen wird, ihre Fähigkeiten, ihre Selbstkontrolle und ihr Selbstverständnis bilden sich mit den Machtbeziehungen aus, in denen sie stehen. Durch die Verwendung der Foucaultschen Konzepte „Managementstrategien“ und „Subjektivierung“ erhält die Beschreibung der Arbeitsbeziehungen einen deutlich stärkeren aktivitätsbezogenen Charakter.

Opitz hat neuere Managementliteratur in Hinblick darauf analysiert, welche Strategien zur Führung dezentral organisierter und flexibel operierender Unternehmen empfohlen werden. Flexibilisierung bedeute, Routinearbeit, Hierarchie und starre Arbeitszeiten zu reduzieren, die Strukturierung der Arbeitsprozesse den Arbeitenden selbst zu überlassen, das Unternehmen in „ein modulare Gebilde kommunizierender Einheiten“ (2004: 98) und Profitcenters zu verwandeln, die Beschäftigten in Wettbewerb miteinander zu versetzen, mit jedem Beschäftigten Ziele zu vereinbaren und Verantwortlichkeiten zu schaffen. Persönliche Verantwortung sei unbedingt auch für Teamarbeit erforderlich: Jedem Teammitglied soll ein spezieller Verantwortungsbereich (etwa Logistik oder Qualitätskontrolle) übertragen werden, für dessen Verbesserung es zu sorgen habe; damit finde eine gegenseitige Kontrolle statt (peer review) und werden Spannung und Druck im Team erzeugt (peer pressure). Die von Foucault als Führen oder Regierung bezeichnete Machtausübung kommt hier deutlich zum Ausdruck.

In Hinblick auf den unmittelbaren Arbeitsprozess erzeugen die Beschäftigten, so Opitz, Subjektivität in vielerlei Hinsicht: sie lernen, den eigenen Arbeitsprozess zu strukturieren (wann, was, mit wem, wo), Störungen zu vermeiden oder selbst zu lösen, neue Vorschläge

¹⁹ Die folgende Charakterisierung der Geführten Subjektivierung stützt sich auf Voß/Pongratz 1998, Pongratz 2003, Eichmann/Hermann 2004, Opitz 2004, Bröckling 2007.

einzubringen, Begeisterung zu entfalten, aggressive Impulse zu beherrschen, sich selbst darzustellen, Verantwortung zu übernehmen. Auf diese Weise entwickeln die Beschäftigten ein Selbstverständnis als unternehmerisches Selbst, sie beziehen ihr Selbstbewusstsein daraus, dass sie für die Höhe ihrer Entlohnung selbst verantwortlich sind, und aus der Erfahrung, ein Problem gelöst zu haben. Opitz betont, dass diese Aktivitätsfreiräume nicht lediglich als Befreiung subjektiver Potentiale verstanden werden dürften: „Vielmehr ist die Erlangung eines Subjektstatus an die Unterwerfung unter den Imperativ von Aktivität und Selbstgestaltung geknüpft.“ (Opitz 2004: 109)

Angesichts der Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten, über die die Arbeitenden im Rahmen der Geführten Subjektivierung verfügen, stellt sich die Frage, inwieweit sie in diesem Rahmen Widerstand leisten und, darüber hinaus, einen Ansatzpunkt für eine Veränderung der Arbeitsbeziehungen finden können. Unter Berufung auf Foucault meint Opitz, dass bloß ein „taktischer Widerstand“ möglich sei, d.h. innerhalb der bestehenden Regierungsstrategien. Er zitiert zwei empirische Studien, wonach sich der Widerstand gegen das Management dort entwickelt habe, wo das Management die von ihm selbst vertretenen Prinzipien verletzt habe (vgl. Opitz 2004: 166-167). Das grundsätzliche Problem bei Foucault ist, so Opitz, dass Selbstentwicklung in Machtbeziehungen eingebunden ist und nur innerhalb der vorhandenen Freiheit möglich ist, in unserem Zusammenhang innerhalb der bestehenden Arbeitsbeziehungen, die Entwicklung einer autonomen Subjektivität verlange aber, über den vorgegebene Freiheitsraum hinausgehen zu können. Auf den „gespalteten Subjektbegriff“ Foucaults und die Unvermitteltheit der beiden Aspekte von Subjektivität bei ihm wurde bereits oben hingewiesen.

4.2 Strategien zur Veränderung von Kräfteverhältnissen

Michel Foucault konzentriert sich auf die Analyse der Machtausübung und der Typen von Macht, die zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt und innerhalb bestimmter Institutionen (z.B. Strafvollzug, Psychiatrie, Kontrolle der Bevölkerung) bestehen. Machtausübung beruht zwar auf Kräfteverhältnissen, diese werden aber nicht untersucht, sondern als gegeben vorausgesetzt. Möchte man die Handlungsfreiheit der Beteiligten, den Druck auf sie, sich zu unterwerfen, und ihre Möglichkeiten zu ihrer Selbstgestaltung analysieren, so ist es erforderlich, ihre Machtpotentiale, die die Kräfteverhältnisse ausmachen, sowie deren Veränderungsmöglichkeiten zu thematisieren. Richard Emerson befasst sich, wie bereits ausgeführt, mit diesen Fragen. Auf die vier grundsätzlichen Strategien, die sich aus Emersons theoretischem Ansatz ergeben, bin ich bereits Abschnitt 3.2 eingegangen. Im Folgenden wende ich Emersons Machttheorie auf Arbeitsbeziehungen an.

In der Analyse sehe ich zunächst von den arbeits- und kollektivvertragsrechtlichen Regelungen ab und gehe von der „freien Vertragstätigkeit“ aus, mit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeitsverhältnisse begründen. Die „freie Vertragstätigkeit“, wie sie etwa im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches über Dienstleistungsverträge festgelegt ist²⁰, stellt das Minimum an rechtlicher Regelung von Arbeitsverhältnissen dar. Dieses Minimum entspricht dem, was Ulrich Jürgens als Primärmacht bezeichnet, „die originär aus der Art der Abhängigkeitsbeziehungen im Arbeitsprozeß und der Arbeitsteilung erwachsenen Einflußpositionen für einzelne Beschäftigtengruppen, Hierarchiepositionen, Fachabteilungen“ entstehen (vgl. 1987: 9). Durch diese Vorgehensweise möchte ich deutlich machen, dass die komplexeren Formen von Arbeitsbeziehungen auf einer Veränderung dieses primären Kräfteverhältnisses beruhen.

Auf die gegenseitige Abhängigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und die Asymmetrie ihres Kräfteverhältnisses zugunsten der Letzteren im Rahmen der „freien

²⁰ F für Österreich siehe ABGB §§ 1151-1164 (vgl. Kapfer/Dittrich/Tades 1991, 323-338).

Vertragstätigkeit“ bin ich bereits oben eingegangen. In den komplexeren Formen von Arbeitsbeziehungen hängt die gegenseitige Abhängigkeit von einer Reihe weiterer Faktoren ab, die den Bedarf und die Verfügbarkeit sowie die Wahl- und Ausweichmöglichkeiten der Beteiligten erweitern oder einschränken. Zu diesen Faktoren zählen unter anderem: fachliche Qualifikationen und sozio-kulturelle Haltungen, Arbeitsmarktlage und Konjunktur, Bewegungsfreiheit für das Kapital (Standortwahl, Zugängigkeit von Absatzmärkten, Regulierungen), Konkurrenzverhältnisse zwischen Arbeitnehmern und zwischen Unternehmen, Arbeitsgesetzgebung. Welche Bedeutung diese Faktoren für die Kräfteverhältnisse haben, wird in der Beschreibung der nachfolgenden Machtstrategien deutlicher werden.

Koalitionsbildung

Das Ziel von Koalitionen, gleich in welchem Zusammenhang sie sich bilden, ist das gemeinsame Auftreten gegenüber anderen mit dem Ziel, deren Handlungsalternativen einzuschränken und Abhängigkeit zu erhöhen.

In Organisationen finden sich Koalitionen auf beiden Seiten: auf der Seite der Beschäftigten und auf der Seite des Managements, und es finden sich auch Koalitionen innerhalb von Teilen beider Gruppen. Es gibt informelle, kurz- oder längerfristige Gruppenbildungen, die dazu dienen, bestimmte Interessen gegenüber anderen durchzusetzen. Koalitionsbildung auf der Unternehmensebene ermöglicht es den Beschäftigten, dem Management einheitlich als Verhandlungspartner gegenüberzutreten. Auf diese Weise wird erreicht, dass das Verhalten des Managements in bestimmten Angelegenheiten (etwa Sanktionen, Lohnfragen, Versetzungen), die auf einzelne Personen abzielen, eine Reaktion der gesamten Koalition auslöst, die vom Management nicht so leicht ignoriert werden kann wie die Reaktion einzelner Beschäftigter.

Auf der Arbeitnehmerseite gewinnen betriebliche Koalitionsbildungen ein größeres Gewicht, wenn sie in umfassendere, überbetriebliche und politische, Koalitionen eingebettet sind. Gemeint sind damit Gewerkschaften und Berufsverbände sowie politische Parteien, mit denen Einfluss auf rechtliche und staatliche Aktivitäten ausgeübt werden kann.

Koalitionsbildung findet auch auf der Unternehmerseite statt, sodass Kräfteverhältnisse und Praktiken der Machtausübung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf über- und außerbetriebliche Felder der Auseinandersetzung verschoben werden. Ergebnisse von Auseinandersetzungen auf überbetrieblichem und politischem Niveau sind Tarif- und Kollektivverträge, arbeitsrechtliche und sozialstaatliche Regelungen. Die rechtlichen Regelungen von Arbeitsbeziehungen sind deshalb von großer Bedeutung, weil sie in die Kräfteverhältnisse, wie sie lediglich auf der Grundlage des freien Arbeitsvertragsrechts bestehen, eingreifen.

Das zentrale Problem von Koalitionen ist die Einigkeit ihrer Mitglieder. Dies macht im Inneren der Koalition Abstimmungsprozesse, einen Interessenausgleich, erforderlich, womit sich innerhalb der Koalition Machtprobleme stellen; diese werden gewissermaßen von außen nach Innen verlagert. Essenziell für das Funktionieren von Koalitionen ist die Zurückstellung von individuellen Interessen zugunsten gemeinsamer Koalitionsziele²¹. Geht der Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen verloren, so geht auch das Machtpotential der Koalition verloren, da sich das Machtnetzwerk der Gegenseite ausweitert und diese an alternativen Handlungsmöglichkeiten gewinnt.

²¹ Mit den inneren Verhältnissen von Koalitionen (Interessenunterschiede, Organisierungs- und Formalisierungsgrade, Regelwerke) setzen sich Sofsky und Paris (1994, 248-379) ausführlich auseinander. Von Cyert und March (vgl. insbesondere 1963, 27-32 und Scott 1986, 351-354) werden Organisationen insgesamt nach dem Muster von Koalitionen beschrieben, und zwar als Koalitionen zwischen Interessengruppen, die ähnliche Ziele verfolgen, Vereinbarungen treffen und andere Interessengruppen zu dominieren trachten.

Ausweitung des Machtnetzwerks

Diese Strategie besteht darin, dass ein Akteur versucht, die Zahl alternativer Beziehungen, die ihm die Erreichung seiner Ziele ermöglichen, auszuweiten, um so seine Abhängigkeit von einzelnen Partnern zu reduzieren. Ein größeres Netzwerk erleichtert im Konfliktfall das Ausweichen auf andere Beziehungen.

Auf Unternehmerseite geht es bei dieser Strategie im Wesentlichen darum, das Potential an zugänglichen Arbeitskräften zu vergrößern. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn Betriebe an kostengünstigere Standorte verlagert oder Arbeitskräfte aus Ländern mit einem niedrigeren Lohnniveau zugelassen werden können. Weitere Beispiele für diese Strategie sind die Reduktion der Arbeitslosenunterstützung und die Lockerung der Zumutbarkeitsregelungen für Arbeitslose beruflicher oder anderer Art, da damit das Angebot an Arbeitssuchenden erhöht wird. Alle diese Aktivitäten setzen entsprechende Regelungen auf der rechtlich-politischen oder kollektivvertraglichen Ebene voraus.

Standortverlagerung und Arbeitsmigration sind gegenwärtig zu einem großen Machtpotential der Unternehmen geworden. Dies hängt mit der „Entgrenzung“ wirtschaftlicher Aktivitäten im Zuge der Globalisierung und, was Europa betrifft, mit der EU-Integration zusammen. Diese Prozesse sind mit einem Abbau nationalstaatlicher Souveränität in der Wirtschaftspolitik, mit einer Reduktion der „Kongruenz“ zwischen staatlichen Regelungen und geographischem Raum als Geltungsbereich der Regelungen verbunden (vgl. Zürn 1998, 298); dies hat zur Folge, dass das Verhalten der Unternehmen nationalstaatlich nicht mehr oder nur mehr schwach eingeschränkt werden kann und sich ihre Handlungsalternativen vergrößern. Die Staaten kommen damit den Unternehmen gegenüber in die Position „normaler“ Akteure, müssen sich auf die Ebene strategischer Machtspiele (steuerliche Anreize, Abbau von „Sozialkosten“, Unterstützung in Forschung, Entwicklung und Ausbildung u. ä.) begeben und geraten in Konkurrenz zueinander. Es findet eine „Transformation des Sozialstaats der Nachkriegszeit in einen Wettbewerbsstaat“ (vgl. Streeck 1998, 180-185) statt.

Arbeitnehmer können das Machtnetzwerk ausweiten, indem sie das Spektrum der für sie erreichbaren Arbeitgeber vergrößern. Dies kann z.B. über die Erhöhung ihrer Mobilität, über eine Verbesserung der Information über Jobangebote oder der Vermittlungstätigkeit erreicht werden. Diese Möglichkeiten sind an den Ausbau entsprechender Einrichtungen (der Verkehrs- und Informationsinfrastruktur, Organisationen der Arbeitsvermittlung) gebunden und auch daran, dass die Arbeitssuchenden und Beschäftigten über kostengünstige Mittel verfügen, um diese Dienste in Anspruch zu nehmen (Verkehrsmittel, Internetzugang).

Aussteigen

Diese Strategie besteht darin, ein Ziel, das Abhängigkeit verursacht, aufzugeben oder seine Wichtigkeit zurückzunehmen. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, einen Betrieb oder eine bestimmte Sparte aufzugeben, zu verkaufen oder zu verkleinern, wenn ihnen das Geschäft aufgrund zu hoher Löhne nicht mehr profitabel genug erscheint, und ihr Kapital in andere Wirtschaftszweige zu stecken – oft genügt es, diese Möglichkeit als Drohung in Verhandlungen zu verwenden, um von der Belegschaft Zugeständnisse zu erhalten.

Beschäftigte können ihre Konsumwünsche reduzieren, ihre Karriereambitionen aufgeben oder die Arbeitszeit reduzieren, wenn sie dem Druck von Vorgesetzten entkommen möchten. Mit einem solchen Rückzugsverhalten zu drohen, ist einzelnen Beschäftigten wohl nur dann möglich, wenn sie wichtige Positionen in einem Unternehmen innehaben oder ihre Qualifikation kurzfristig nicht ersetzt werden kann.

Eine kollektive Ausstiegsstrategie von großer Bedeutung für Auseinandersetzungen in Konflikten ist der Streik. Er ist eine Ausstiegsstrategie besonderer Art, eine Kampfstrategie im Sinne Foucaults (vgl. 2005f, 261-262). Mit der Arbeitsverweigerung wird nicht das Interesse an Lohneinkommen aufgegeben, sondern nur zurückgestellt, um bessere Bedingungen zu

erreichen. Streik ist ein Ausstieg auf Zeit, eine Kampfstrategie, die den Gegner aufgrund seiner Abhängigkeit zur Aufgabe seiner Haltung zwingen soll, um danach zu „strategischen Machtspielen“ zurückzukehren. Seine Wirksamkeit setzt Koalitionsbildung voraus.

Differenzierung zur Erhöhung der Attraktivität

Diese Strategie zielt darauf ab, sich von anderen, von „Mitbewerbern“, durch eine besondere Leistungsfähigkeit zu unterscheiden, die für die Gegenseite attraktiv ist, weil sie geeignet ist, wichtige Probleme für sie zu lösen.²²

Je nach betrieblichen Anforderungen spielen in diesem Zusammenhang auf der Seite der Beschäftigten berufliche Ausbildung, Geschicklichkeiten, geistige Wendigkeit und schnelle Auffassungsgabe, Loyalität, Engagement, Lernbereitschaft u. ä. eine Rolle. Die Entwicklung arbeitsplatz- und firmenspezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse ist ein wichtiger Fall des Entstehens besonderer Bindung eines Unternehmens an Arbeitnehmer. Koalitionsbildung steigert die Kraft der Differenzierungsstrategie. Durch die Schaffung von Berufen und Professionen und die Bindung der Ausübung bestimmter Tätigkeiten an eine entsprechende Berufsausbildung können Berufsverbände und Gewerkschaften, meist in Verein mit politischen Kräften, berufliche Teilarbeitsmärkte einrichten und kontrollieren²³. In der Ausbildung professionalisierter Berufe wird den künftigen Berufsangehörigen das Bewusstsein und das Ethos vermittelt, für bestimmte Problemlösungen zuständig zu sein und über den fachgerechten Einsatz von Verfahren zu entscheiden. Sie beanspruchen daher eine gewisse Autonomie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Auf Arbeitgeberseite liegt eine Strategie der Differenzierung vor, wenn sich Unternehmen von anderen Unternehmen dadurch unterscheiden wollen, dass sie (bestimmten Gruppen von) Beschäftigten besonders attraktive Arbeitsbedingungen bieten, um sie an das Unternehmen zu binden. Führungskräften und Spezialisten (z.B. Ingenieuren, Ärzten, Architekten, Juristen) werden solche Bedingungen in der Regel geboten, um sich ihre Loyalität, ihre Qualifikation und ihr fachliches Engagement zu sichern. Die Differenzierung kann aber über diesen Personenkreis hinausgehen, wie dies bei der Einrichtung von internen Arbeitsmärkten für Facharbeiter oder bei betrieblicher Mitbestimmung der Fall ist.

Das Besondere der Differenzierung liegt darin, dass Unternehmensstrategie und Strategie der Beschäftigten in einer reziproken Beziehung stehen. Eine Berufsgruppe oder Profession, deren Mitglieder sich als Spezialisten für die Bearbeitung eines bestimmten Spektrums von Aufgaben und für die Lösung einer speziellen Art von Problemen verstehen, nimmt eine relativ starke Machtposition gegenüber Unternehmen ein, die diese Kompetenzen benötigen – umgekehrt werden solche Unternehmen Spezialisten attraktive Arbeitsbedingungen bieten, um sie an sich zu binden und ihre Einsatzfreude und Loyalität zu fördern. In diesem Sinn ergänzen die Strategien der beiden Seiten einander.

5. Schlussfolgerungen und weiterführende Überlegungen

Die traditionelle Soziologie der Arbeitsbeziehungen befasst sich vor allem damit, mit welchen Anforderungen, Einschränkungen und Kontrollmechanismen die Beschäftigten konfrontiert sind, welchen Widerstand sie leisten und welche Bedeutung arbeitsrechtliche Regelungen für betriebliche Herrschaft haben. Die Machtanalytik des „späten“ Foucault richtet hingegen ihre Aufmerksamkeit auf die Praktiken der Machtausübung in sozialen Beziehungen und die Entwicklung unterschiedlicher Formen von Subjektivität, die in diesen Beziehungen

²² Diese Strategie entspricht dem Machtkonzept, das Crozier & Friedberg vertreten: Unternehmen haben demnach bestimmte Ungewissheitszonen und jene Akteure, die solche Zonen beherrschen und Lösungen anbieten, verfügen über ein Machtpotential (vgl. 1979: 50-54).

²³ Zur Berufs- und Professionalisierungspolitik vgl. Beck/Brater/Daheim (1980, 36-37 und 81-90), Freidson (1994, 16-19), Macdonald (1995, 157-167).

entstehen. Mit der Frage nach der Subjektivitätsentwicklung erweitert Foucaults Konzeption die Fragestellung der Arbeitssoziologie und ermöglicht, das Management stärker in die Untersuchung einzubeziehen, insofern thematisiert wird, welche Subjektivität das Management in unterschiedlichen Typen von Arbeitsbeziehungen entwickelt. Ferner erleichtert es die Frage nach der Subjektivitätsentwicklung der Arbeitssoziologie, eine Verbindung zu anderen Teilgebieten der Soziologie (z.B. Familien-, Kultur-, Bildungs-, Medien-, Konsumsoziologie) herzustellen, da die Bildung von Subjektivität ein Prozess ist, der in allen sozialen Beziehungen vor sich geht.

In dieser Verbindung sehe ich die Möglichkeit, die Schwachstelle von Foucaults Theorie, den „gespaltenen Subjektbegriff“, zu überwinden. Die Gespaltenheit liegt darin, dass bei Foucault aufgrund der Einbettung von sozialen Beziehungen in Machtausübung keine „Quelle“ gefunden werden kann, aus der sich eine autonome Selbstgestaltung im Sinn der Sorge um sich speisen könnte. Im Rahmen der Geführten Subjektivierung ist uns dieses Problem darin begegnet, dass die Beschäftigten dazu aufgerufen sind, ihren Arbeitsprozess weitgehend selbst zu gestalten, sofern sie sich an die vorgegebenen Regeln halten. Widerstand mit der Intention einer Umgestaltung der Arbeitsbeziehungen müsste sich demnach gegen die Regeln richten. Ein Ansatzpunkt für die Erklärung eines Widerstands mit der Intention, die Regeln zu verändern, könnte darin gefunden werden, dass die Regeln verschiedener Lebensbereiche einander stören oder widersprechen und dies den Impuls auslöst, nach einer befriedigenderen Lösung, im Sinne der Sorge um sich, zu suchen. Im vorliegenden Fall wäre zu untersuchen, inwiefern die spezifische Subjektivität, die sich in den Arbeitsbeziehungen formt, mit anderen Lebensbereichen (etwa Familie, Freunden, kulturellen Ansprüchen) in Konflikt gerät. Die von Lemke erwähnte Schwierigkeit, Unterwerfung und Selbstgestaltung bei der Subjektbildung zusammenzubringen, könnte darin liegen, dass die gesellschaftlichen Machtbeziehungen als homogen angenommen und nicht nach unterschiedlichen Handlungsfeldern differenziert werden. Autonome Selbstgestaltung heißt bei Foucault nicht, dass ein isoliertes Individuum für sich sorgt, sondern es handelt sich um eine soziale Aktivität, da ein befriedigendes Leben nur im Zusammenhang mit anderen Individuum gefunden werden kann. Aus diesem Grund enthält die soziale Aktivität der Sorge um sich eine ethische Komponente, insofern die Individuen im Interesse der Selbstgestaltung angehalten sind, ihre Machtausübung zu kontrollieren, sich selbst zu beherrschen.

Einen weiteren Schwachpunkt der Foucaultschen Machttheorie macht das Fehlen eines Konzepts aus, mit dem Kräfteverhältnisse und ihre Veränderbarkeit untersucht werden können. Diese Schwäche kann, so mein Vorschlag, mit Hilfe der power-dependence theory von Richard Emerson kompensiert werden. Auch die Arbeitssoziologie hat einen Schwachpunkt darin, die Machtpotentiale von Arbeitenden und Management/Unternehmern systematisch zu analysieren, wenn man von wenigen Ausnahmen absieht²⁴. Machtpotentiale und die Möglichkeiten, sie zu verändern, sind wesentlich für die Größe von Freiheitsräumen innerhalb von Arbeitsbeziehungen als auch dafür, Ansatzpunkte für die autonome Selbstgestaltung zu gewinnen.

Literatur

Akerlof, George, Janet Yellen (1990): Efficiency Wage Models of the Labor Market. Cambridge University Press, Cambridge/New York.

Alewell, Dorothea (1993): Interne Arbeitsmärkte. Eine informationsökonomische Analyse. S+W Steuer- und Wirtschaftsverlag, Hamburg.

²⁴ Zu diesen Ausnahmen zählen Crozier & Friedberg (vgl. Fn. 22). Allerdings beschränken sie ihr Machtkonzept auf die Unsicherheitszonen von Unternehmen und bleiben sehr vage, wenn es um die Veränderung der Potentiale geht: sie sprechen dann von Definitionsmacht, von der Macht, Probleme in Verhandlungen zu definieren.

Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg.

Beyer, Heinrich (1997): Interne Koordination und Partizipatives Management. Metropolis-Verlag, Marburg.

Blien, Uwe (1986): Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie. BeitrAB 103, Nürnberg.

Brandes, Wolfgang/Liepmann, Peter/Weise, Peter (1982): Unternehmensverhalten und Arbeitsmarkt. Mehrwert H.22.

Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Campus, Frankfurt/-New York.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag.

Bührmann, Andrea D. (2005): Das Auftauchen des unternehmerischen Selbst und seine gegenwärtige Hegemonialität. Einige grundlegende Anmerkungen zur Analyse des (Trans-)Formierungsgeschehens moderner Subjektivierungsweisen. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], Volume 6, No.1, Art. 16, Januar 2005. (<http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-05/05-1-16-d.htm>) (Zugriff:15. 11. 2005)

Burawoy, Michael (1985): The Politics of Production. Factory Regimes Under Capitalism and Socialism. Verso, London.

Crozier, Michel/Friedberg, Erhard (1979): Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Athenäum, Königsberg/Ts.

Cyert, Richard M./March, James G. (1963): A Behavioral Theory of the Firm. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.Y.

Doeringer, Peter/Piore, Michael (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Heath, Lexington Mass.

Dohse, Knuth (1987): Taylorismus, Technik, Hierarchie. Kontroversen der "amerikanischen und britischen Labour Process Debate". Leviathan, Sonderheft 8 (1987), 213-230.

Dosi, Giovanni: Sources, Procedures, and Microeconomic Effects of Innovation. The Journal of Economic Literature H.3 (1988), 1120-1171.

Edwards, Richard (1981): Herrschaft im modernen Produktionsprozeß. Campus, Frankfurt am Main.

Eichmann, Hubert, Christoph Hermann (2004): Umbruch der Erwerbsarbeit – Dimensionen von Entgrenzung der Arbeit. Forba, EAP-Diskussionspapier 1, Wien.

Emerson, Richard M. (1962): Power-Dependence Relations. *American Sociological Review*, H.1, 31-41.

Foucault, Michel (1977): Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Foucault, Michel (1983): Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit 1. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Foucault, Michel (1987): Das Subjekt und die Macht. In: Dreyfus, Hubert L., Paul Rabinow: Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik. Athenäum, Frankfurt am Main, 242-261.

Foucault, Michel (2005a): Gespräch mit Michel Foucault (1976). In: Ders., *Analytik der Macht*. Suhrkamp, Frankfurt am Main, 83-107.

Foucault, Michel (2005b): Vorlesung am 14. Jänner 1976. In: Ders., *Analytik der Macht*. Suhrkamp, Frankfurt am Main, 108-125.

Foucault, Michel (2005c): Die Machtverhältnisse gehen in das Innere der Körper über (1977). In: Ders.: *Analytik der Macht*, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 126-136.

Foucault, Michel (2005d): Die „Gouvernementalität“ (1977-1978). In: Ders.: *Analytik der Macht*, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 148-174.

Foucault, Michel (2005e): Die Maschen der Macht (1981). In: Ders.: *Analytik der Macht*, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 220-239.

Foucault, Michel (2005f): Subjekt und Macht (1982). In: Ders.: *Analytik der Macht*. Suhrkamp, Frankfurt am Main, 240-263.

Foucault, Michel (2005g): Die Ethik der Sorge um sich als Praxis der Freiheit (1984). In: Ders.: *Analytik der Macht*. Suhrkamp, Frankfurt am Main, 274-300.

Foucault, Michel (2005h): Die Gouvernementalität. In: Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann, Thomas Lemke, *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Suhrkamp, Frankfurt a. M.

Freidson, Eliot (1994): *Professionalism Reborn. Theory, Prophecy and Policy*. Polity Press, Cambridge.

Freeman, Christopher/ Perez, Carlota: Structural Crisis of Adjustment, Business Cycles and Investment Behaviour. In: Dosi, G./Freeman, Ch./Nelson, R./Silverberg, G./Soete, Luc: *Technical Change and Economic Theory*. Pinter, London/New York 1988, 38-66.

Friedman, Andrew (1987): Managementstrategien und Technologie. Auf dem Weg zu einer komplexen Theorie des Arbeitsprozesses. In: Hildebrandt, Eckart/Seltz, Rüdiger (Hg.): *Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate*. edition sigma, Berlin, 99-131.

Hardt, Michael, Antonio Negri (2002): Empire. Die neue Weltordnung. Campus, Frankfurt a. M./New York.

Hermann, Christoph/Flecker, Jörg (2006): Betriebliche Interessenvertretung in Österreich. Forba Schriftenreihe 1/2006.

Hildebrandt, Eckart/Seltz, Rüdiger (Hg.) (1987): Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate. edition sigma, Berlin.

Hirst, Paul, Thompson, Grahame (1998): Globalisierung? Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Nationalökonomien und die Formierung von Handelsblöcken. In: Beck, Ulrich (Hg.), Politik der Globalisierung, Suhrkamp, Frankfurt a. M., S. 85-133.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut: Internalisierung der Produktion. Strategien, Organisationsformen und Folgen für Industriearbeit. WSI-Mitteilungen H.1 (1996), 11-18.

Holtgrewe, Ursula ; Voswinkel, Stephan. (2002) : Anerkennung und Subjektivierung von Arbeit : Vortrag für die Sitzung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie am 28./29.6.2002. Frankfurt am Main, 2002. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-216849>

Jürgens, Ulrich (1987) : Gegenwärtige technisch-organisatorische Wandlungsprozesse im Betrieb in arbeitspolitischer Perspektive, WZB Discussion Paper, No. IIVG dp 87-222.

Kapfer, Hans, Robert Dittrich, Helmuth Tades (Hg.) (1991): Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch. Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien.

Knights, David (1990): Subjectivity, Power and the Labour Process. In. D. Knights; H. Willmott (Hg.): Labour Process Theory, London, S. 297-335.

Lemke, Thomas (1997): Eine Kritik der politischen Vernunft. Foucaults Analyse der modernen Gouvernementalität. Argument Verlag, Hamburg.

Lemke, Thomas: Max Weber, Norbert Elias und Michel Foucault über Macht und Subjektivierung. In: Berliner Journal für Soziologie. 11. Jg., Nr. 1, 2001, 77-95.

Lemke, Thomas (2005): Geschichte und Erfahrung. Michel Foucault und die Spuren der Macht. In: Michel Foucault: Analytik der Macht. Suhrkamp, Frankfurt am Main, 319-347.

Littler, Craig R. (1987): Theorie des Managements und Kontrolle. In: Hildebrandt, Eckart/Seltz, Rüdiger (Hg.): Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate. edition sigma, Berlin.

Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Campus, Frankfurt am Main.

Macdonald, Keith M. (1995): The Sociology of the Professions. Sage Publications, London/-Thousand Oaks/New Dheli.

Malsch, Thomas/Seltz, Rüdiger (Hg.) (1987): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Beiträge zur Entwicklung der Industriearbeit. Edition sigma, Berlin.

- Moldaschl, Manfred (2003): Foucaults Brille. Eine Möglichkeit, die Subjektivierung von Arbeit zu verstehen? In: Manfred Moldaschl/G. Günter Voß (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering: Hampp, S. 149-192.
- Müller-Jentsch, Walther (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung. VS Verlag, Wiesbaden.
- Naschold, Frieder (Hg.) (1985): Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung. Campus, Frankfurt am Main/New York.
- Opitz, Sven (2004): Gouvernamentalität im Postfordismus. Macht, Wissen und Techniken des Selbst im Feld unternehmerischer Rationalität. Argument Verlag, Hamburg.
- Perraton, Jonathan/Goldblatt, David/ Held, David/McGrew, Anthony: Die Globalisierung der Wirtschaft. In: Beck, Ulrich (Hg.): Politik der Globalisierung. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 134-168.
- Pongratz, Hans J. (2003): Subjektivierung und Interessenvertretung. Forba, EAP-Diskussionspapier 12. Wien.
- Scott, W. Richard (1986): Grundlagen der Organisationstheorie. Campus, Frankfurt am Main/New York.
- Sesselmeier, Werner, Gregor Blauermel (1990): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Physika-Verlag, Heidelberg.
- Sofsky, Wolfgang/Paris, Rainer (1994): Figurationen sozialer Macht. Autorität - Stellvertretung - Koalition. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Spielbüchler, Karl, Hans Floretta. (1988) Arbeitsrecht. Band I: Individualrecht (Arbeitsvertragsrecht). Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien.
- Streeck, Wolfgang (1987): Neue Formen der Arbeitsorganisation im internationalen Vergleich. Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 13, H. 3, 317-335.
- Streeck, Wolfgang (1998): Industrielle Beziehungen in einer internationalen Wirtschaft. In: Beck, Ulrich (Hg.): Politik der Globalisierung. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 169-202.
- Trinczek, Rainer (2010): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß, Günther Wachtler (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. VS Verlag, Wiesbaden, S. 841-872.
- Sundermeier, Bernd: Mitarbeiterbeteiligung. Eine transaktionskostenökonomische Analyse. Verlag V. Florentz, München 1992.
- Voß, Günter G., Hans J. Pongratz (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jhg. 50 (1), S. 131-158.
- Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft. Kiepenheuer und Witsch, Köln 1972.

Williamson, Oliver E. (1985): *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*. The Free Press, London.

Williamson, Oliver E./Wachter, Michael L./Harris, Jeffrey E.: *Understanding the Employment Relation. The Analysis of Idiosyncratic Exchange*. *The Bell Journal of Economics*, H.1 (1975), 250-278.

Willmott, Hugh (1990): *Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labour Process Analysis*. In: D. Knights; H. Willmott (Hg.): *Labour Process Theory*, London, S. 336-378.

Zürn, Michael (1998): *Schwarz-Rot-Grün-Braun: Reaktionsweisen auf Denationalisierung*. In: Beck, Ulrich (Hg.): *Politik der Globalisierung*. Suhrkamp, Frankfurt am Main 1998, S. 297-330.

Ofner, Franz, Dr.; Universität Klagenfurt; Forschungsschwerpunkte: Soziologische Theorie, Macht und Gewalt, Pragmatismus, George Herbert Mead; Veröffentlichungen: *Some Ideas towards a Non-dualism-Compatible Theory of Science. Constructivist Foundations*, Volume 8 Number 2, March 2013, S. 166-172. "Bewusstseinslücken" – Meads Konzeption der Genese des Selbstbewusstseins: Probleme und Lösungsvorschläge. In: Frithjof Nungesser, Franz Ofner (Hg.), *Potentiale einer pragmatistischen Sozialtheorie. Beiträge anlässlich des 150. Geburtstags von George Herbert Mead. Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS)*, Sonderheft 12/2013, S.155-180. Identitätsbildung in der Arbeit zwischen Macht und sozialer Anerkennung, Traditionelle und neue Arbeitsformen im Vergleich. *Konfliktdynamik*, H.1 (2013), S. 44-53. Franz Ofner, *Zur Soziogenese von Normen im Anschluss an George Herbert Mead und Jürgen Habermas, Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS)*, Sonderheft 21/2022, S. 43-70.
eMail: franz.ofner@aau.at