

### Die Schattenseite der Mehrwertproduktion: Rezension zu "Widerstand im Arbeitsprozess: Eine arbeitssoziologische Einführung" von Heiner Heiland und Simon Schaupp (Hg.)

Bruch, Jorin vom

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bruch, J. v. (2023). Die Schattenseite der Mehrwertproduktion: Rezension zu "Widerstand im Arbeitsprozess: Eine arbeitssoziologische Einführung" von Heiner Heiland und Simon Schaupp (Hg.). *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86430-6>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Jorin vom Bruch | Rezension | 13.04.2023

## Die Schattenseite der Mehrwertproduktion

Rezension zu „Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung“ von Heiner Heiland und Simon Schaupp (Hg.)



Heiner Heiland / Simon Schaupp (Hg.)

Widerstand im Arbeitsprozess . Eine  
arbeitssoziologische Einführung

Deutschland

Bielefeld 2023: Transcript

332 S., 48,00 EUR

ISBN 978-3-837-66524-6

Laut Oskar Negt und Alexander Kluge gibt es einen „unsystematischen Pol“<sup>1</sup> der Arbeit, dessen politische Ökonomie ungleich schwerer zu erfassen ist als die des Kapitals.<sup>2</sup> Die instrumentelle Nutzung von Arbeitskraft beanspruche das menschliche Arbeitsvermögen lediglich einseitig, sodass sich lust- und sinnvolle Momente im fremdbestimmten Arrangement der Lohnarbeit nur selten voll entfalten könnten.<sup>3</sup> Die Art und Weise, wie Lohnabhängige mit heteronomen Arbeitssituationen umgehen, ist weder theoretisch einsehbar noch unmittelbar zugänglich für Methoden der empirischen Sozialforschung. Dem Alltagsverstand ist jedoch ein weites Spektrum eigensinniger Handlungen am Arbeitsplatz bekannt: Bummeln, Krankfeiern, ironische Distanzierung, Kündigung, Sabotage, Streiks et cetera. Der Sammelband *Widerstand im Arbeitsprozess* ist ebendieser Schattenseite der Arbeit gewidmet, er nimmt Informalität, implizite Widerstände und verdeckte Protesthaltungen von Lohnabhängigen in Augenschein.

Die Herausgeber Heiner Heiland und Simon Schaupp versammeln vielfältige Perspektiven auf widerständiges Verhalten im Arbeitskontext mit der Intention, eine Verständigung über methodische Zugänge und Forschungslücken bezüglich eines bisher wenig beachteten Themas anzustoßen. In der Einleitung legen sie ihre Gründe für den Fokus auf „informellen

Widerstand im Arbeitsprozess“ dar, den sie als ein „intentionales, nicht institutionalisiertes Handeln von Beschäftigten, das sich gegen Vorgesetzte oder die Organisationsziele richtet“ (S. 9), verstehen. Weil sich organisierte Arbeitsbeziehungen immer stärker fragmentierten und institutionalisierte Arbeitskonflikte, wie beispielsweise Tarifverhandlungen, ihre Prägekraft einbüßten, nehme die Bedeutung von mikropolitischen Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz und im Betrieb zu. Die Arbeitssoziologie konzentrierte sich trotz der fortschreitenden Erosion der industriellen Beziehungen weiterhin auf institutionalisierte Arbeitskonflikte, sodass die alltäglichen Auseinandersetzungen der Beschäftigten unterbelichtet blieben (S. 7).<sup>4</sup> Der Sammelband hat zum Ziel, in Vergessenheit geratene Forschungsstränge wieder in Erinnerung zu rufen und nach den Möglichkeiten ihrer Aktualisierung fragen.

So gesehen verwundert es nicht, dass der erste und wohl zentrale Beitrag des Sammelbandes ein wiederabgedruckter Text des bereits verstorbenen Historikers Alf Lüdtker ist, in dem er eigensinniges Verhalten von männlichen Fabrikarbeitern um 1900 untersucht. Lüdtker schält ein unter den Arbeitern weitverbreitetes, von den Instruktionen des Fabrikregimes mal mehr, mal weniger stark abweichendes Verhalten heraus, das sich der Kontrolle und Aufsicht des Managements situativ zu entziehen versucht. Auf den ersten Blick unpolitische Phänomene wie Tagträumen oder kollegiale Neckereien deutet Lüdtker als Momente des „Bei-sich-selbst-sein[s]“ (S. 36). Eigeninniges Handeln erlaube eine

„Distanz nicht nur zur Herrschaft des Kapitals am Arbeitsplatz, sondern von jeder Auseinandersetzung, von jedem Kampf gegen die Einschränkungen eigener Bedürfnisse und Interessen [...], ohne eventuelle Folgen und Wirkungen zu kalkulieren“ (ebd.).

Eigensinn ist nach Lüdtker nicht mit einer vermeintlich objektiven Interessenlage von Lohnabhängigen zu verwechseln,<sup>5</sup> sondern vielmehr als eine subjektive Handlungsressource der Beschäftigten zu verstehen, die in der Auseinandersetzung mit fremdbestimmten Arbeitsverhältnissen zutage treten kann.

Der Beitrag von Günther Ortman begibt sich auf eine theoretische Spurensuche nach „stillen Formen des Widerstehens“ (S. 147) auch jenseits des Arbeitsplatzes. Konkret geht es um das Verhalten von Subjekten in Organisationen, die Ortman grundsätzlich als Zwangskontexte auffasst, weil sie auf einer latenten – im Fall von Arbeitsverhältnissen marktvermittelten – Gewaltandrohung basieren (S. 157 f.). Das verborgene „Unterleben von Organisationen“ (Goffman 1973, zit. nach S. 151) sei durchzogen von „macht- und

gewaltinduzierten“ (S. 158) informellen Praktiken. Der Beitrag beschäftigt sich mit ebenjenen versteckten Formen der Verweigerung und des „[S]ich-undienlich-machens“ (Därmann 2020, zit. nach S. 154). Die fragmentarische Form von Ortmanns Text entspricht dem schwer greifbaren Gegenstand; der Aufsatz liest sich angenehm unkonventionell in einem Kompositum, dessen Beiträge größtenteils systematisierenden Charakter haben.

Die Texte von Lüdtkke und Ortmann sind besonders hervorzuheben, weil ihre grundlegenden Ausführungen den Boden für die folgenden Beiträge bereiten, die spezifischeren Fragestellungen und Forschungsansätzen gewidmet sind. Lüdtkkes Konzept des Eigensinns greifen andere Autor:innen des Bandes auf, wodurch erhellende Bezüge zwischen den heterogenen Zugängen deutlich werden. Ihren im Untertitel angekündigten Einführungscharakter löst die Publikation in Form von anschaulichen Übersichtsartikeln zu Fachdebatten, wie der *Labour Process Theory* oder dem Begriff der Mikropolitik, ein (Thompson/Ackroyd; Schaupp; Lang/Rego/Rybnikova). Die empirisch ausgerichteten Texte untersuchen hingegen konkrete Arbeitskonflikte, ein Schwerpunkt liegt dabei auf Herrschafts- und Kontrollformen im Rahmen des digitalen Kapitalismus (Barthel/Gnisa/Stephan; Altenried/Niebler; Heiland). Angesichts der konzeptionellen Bandbreite der Aufsätze hätte eine thematische Clusterung im Inhaltsverzeichnis zur besseren Übersicht beigetragen.

Es lassen sich zwei übergeordnete Fragen des Sammelbandes benennen: Erstens stellt die Erforschung von klandestinen, mitunter den Akteuren selbst nicht bewussten Handlungen eine methodische Herausforderung dar. Aus gutem Grund ist widerständiges Verhalten am Arbeitsplatz darauf angewiesen, unerkannt zu bleiben. Sprachbasierte Erhebungsinstrumente sind deswegen nur bedingt geeignet und bedürfen der Reflexion ihrer Grenzen. Jacqueline Kalbermatter und Simon Schaupp diskutieren in ihren jeweiligen Artikeln ethnografische Zugänge, wie beispielsweise teilnehmende Beobachtungen, als Lösungsansätze. Barthel et al. betonen die herausragende Bedeutung von Vertrauensbeziehungen zu den beforschten Lohnabhängigen (S. 250). Zweitens erweist sich die Deutung von eigensinnigen Praktiken als schwierig, die keineswegs per se widerständig, herrschaftskritisch oder dysfunktional sind.<sup>6</sup> Vielmehr gehen die Autor:innen von einer politischen Unbestimmtheit des abweichenden Verhaltens aus. Die Beiträge thematisieren eine beeindruckende Bandbreite an Handlungen am Arbeitsplatz, die von produktiv-nützlichen Zuarbeiten, über ungerichtetes delinquentes Verhalten bis hin zu kollektiv widerständigen Aktionen reicht.

Der Verdienst der Publikation liegt in der Thematisierung eines „Phänomens sui generis“

(S. 10), das häufig unter dem Radar der Arbeitssoziologie<sup>7</sup> bleibt und das für die Institutionen des organisierten Arbeiter:innenwiderstands von unterschätzter Bedeutung ist: eigensinniges Verhalten am Arbeitsplatz. Einige Artikel arbeiten dessen unsystematischen Charakter überzeugend heraus, der sowohl eine methodologische Diskussion über geeignete Zugänge erfordert als auch die Frage nach der politischen Tragweite alltäglicher Protesthandlungen evoziert. Heiner Heiland benennt treffend die Grenzen von individuellen resistenten Praktiken:

„Im feindlichen Territorium verortet wirken sie nur situativ, und ohne Basis können die Gewinne nicht gelagert und vermehrt werden, sondern bleiben auf die Nutzung günstiger Situationen angewiesen (Certeau, 1988, S. 89). Die taktische Maulwurfsarbeit [...] bricht daher betriebliche Herrschaft nicht und bringt sie auch nicht ins Wanken. Sie ist ein Handeln auf Sicht im Hier und Jetzt, ohne den strategischen Blick auf das Morgen. Sie erlaubt individuelle und situative Selbstermächtigung in umfassend kontrollierten Arbeitskontexten, selten mehr, vor allem aber auch nicht weniger.“ (S. 318)

Spontaner Widerstand ist demnach auf Institutionalisierung angewiesen, um langfristig transformativ wirken zu können. Daran anschließend wäre das komplexe Verhältnis von spontanem Eigensinn und langfristiger Interessenorganisation zu bestimmen (S. 48). Es erscheint kurzichtig, die existierenden Interessenorganisationen (in Form von Betriebsräten und Gewerkschaften) einseitig als Erstarrung oder Integration von Konflikten (S. 185 f.) aufzufassen, wie es bei Schaupp anklingt. Wären gewerkschaftliche Erfahrungen mit betrieblichen Konflikten stärker einbezogen worden, hätte dies den Sammelband womöglich insgesamt noch abrunden können. Hier überzeugt der Beitrag von Barthel et al., der eine produktive Alternative zur dualistischen Gegenüberstellung von Organisation und nonkonformer Mikropolitik vorstellt. Die Fallstudie zeigt am Beispiel von eigensinnig handelnden *und* sich organisierenden Amazon-Beschäftigten instruktiv auf, wie Gewerkschaften alltäglichen Unmut aufgreifen können (S. 273).

Aufgrund seines heteronormen Charakters bringt der Arbeitsprozess Negt und Kluge zufolge notwendigerweise jene Spannungen, Reiberein und Konflikte mit sich, die sie als die andere, verborgene Seite der Mehrwertproduktion auffassen.<sup>8</sup> Die Herausgeber und Beiträger:innen des vorliegenden Bandes beziehen sich zwar nicht auf Negt und Kluge, plädieren aber für eine Verschiebung der Analyseperspektive auf leidvolle Erfahrungen und versteckte Widerstände von Lohnabhängigen. Schaupp fordert in seinem Beitrag

darüber hinaus eine intensivere Auseinandersetzung mit den kritischen Intentionen der Disziplin (S. 201). Dies verweist auf die ungeklärten normativen Grundlagen einer Arbeitssoziologie, die sich zur Lohnarbeit,<sup>9</sup> als Teilaspekt ihres Gegenstands, (neu) positionieren muss.<sup>10</sup> Der Sammelband lässt sich nicht nur als eine gelungene Einführung in ein Nischenthema lesen, er erfüllt darüber hinaus seinen eigenen Anspruch, „eine ‚eingeschlafene‘ Debatte“ (S. 8) zu revitalisieren.

## Endnoten

1. Oskar Negt / Alexander Kluge, *Geschichte und Eigensinn*, Frankfurt am Main 1981, S. 30 ff.
2. Ebd., S. 84.
3. Ebd., S. 90 ff.
4. Vgl. auch Stefan Schmalz / Steffen Liebig / Marcel Thiel, Zur Zersplitterung des sozialen Konflikts in Westeuropa. Eine Typologie nicht-normierter Kämpfe um Arbeit, in: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 8 (2015), 2, S. 49–66.
5. Von einer objektiven Interessenlage von Lohnabhängigen auszugehen, wie es einzelne marxistische Diskussionsstränge tun, ist wenig überzeugend. Sinnvoller scheint es, Interessen als ein Scharnier zwischen Individuum und Gesellschaft zu verstehen. Vgl. Thomas Haipeter, *Interessen und Interessierung, Das Interessenkonzept in der Sozialtheorie*, Wiesbaden 2021.
6. Es gibt auch Handlungen, deren eigensinniger Charakter allein darin besteht, dass die Organisation sie nicht (explizit) erwartet. Sie sind weder dezidiert herrschaftskritisch noch geschäftsschädigend, sondern oftmals funktional für das Unternehmen. Hierzu zählt beispielsweise die Briefträgerin, die alle Post ausliefert, obwohl ihre Dienstzeit bereits vorbei ist, einzig weil ihr Berufsstolz sie dazu motiviert, die schlechte Organisation des Unternehmens zu kompensieren.
7. Ausnahmen bestätigen bekanntlich die Regel: Mathias Heiden, *Arbeitskonflikte. Verborgene Auseinandersetzungen um Arbeit, Überlastung und Prekarität*, Berlin 2014.
8. Negt/Kluge, *Geschichte und Eigensinn*, S. 90 ff.
9. Eine ausschließliche Konzentration auf diesen Teil gesellschaftlicher Arbeit wäre problematisch, würde er doch unbezahlte Care-Arbeit, ehrenamtliche Arbeit und andere Formen von Arbeit außen vor lassen. Für ein weites Verständnis der Arbeitssoziologie vgl. Tine Haubner / Hans Jürgen Pongratz, *Die ganze Arbeit! Für eine transversale Arbeitssoziologie*, in: *AIS-Studien* 14 (2021), 2, S. 8–26.

10. Vgl. Nicole Mayer-Ahuja / Wolfgang Menz, Arbeitssoziologie und Zeitdiagnose, Frankfurt am Main 2021, S. 13 ff.

## **Jorin vom Bruch**

Jorin vom Bruch ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Er forscht zu Arbeitskonflikten im Dienstleistungssektor, seine Arbeitsschwerpunkte sind Klassentheorien und Kritische Theorie.

**Dieser Beitrag wurde redaktionell betreut von** Wibke Liebhart.

**Artikel auf soziopolis.de:**

<https://www.sozopolis.de/die-schattenseite-der-mehrwertproduktion.html>