

Wandel betrieblicher Kontrollpraktiken im Lichte einer poststrukturalistischen Machtanalytik

Detlef Gerst

1. Modernisierung von Arbeit als Herausforderung einer kritischen Arbeitssoziologie

Einer der Vorwürfe, mit denen sich die Arbeitssoziologie von Zeit zu Zeit konfrontiert sieht und deren Urheber nicht selten selbst aus dem Umfeld der Arbeitsforschung stammen, lautet: Der Blick auf Phänomene der betrieblichen Macht und Herrschaft ist verloren gegangen oder wird - was auf den gleichen Einwand hinausläuft - von unzulänglichen theoretischen Konzepten angeleitet (Brandt 1990: 268; Wolf 1999; Deutschmann 2001). Kritisiert wird vor allem eine theoretische Fixierung auf tayloristisch gestaltete Arbeit, die verhindert, Phänomene der Macht und Entfremdungserscheinungen in qualifizierten und selbstorganisierten Arbeitsformen zu identifizieren.¹

Lässt man die einschlägigen Publikationen der letzten Jahre Revue passieren, so scheint es neben dieser Kritik zugleich eine Themenkonjunktur bezogen auf die Autonomie von Arbeit zu geben. Für diese Konjunktur lassen sich vor allem zwei Gründe anführen:

- Zum einen, hierin sind sich die meisten Beobachter einig, ist die Arbeitssoziologie Zeuge eines *tiefgreifenden Wandels von Arbeit*, der sich in den Schlagworten Flexibilisierung, Dezentralisierung, Vermarktlichung oder in einer übergeordneten Kategorie als Entgrenzung fassen lässt. Diese Begriffe stehen für eine Abkehr vom Taylorismus, die immer mehr Bereiche der Beschäftigung erfasst, den betrieblichen Zugriff auf Arbeit verändert und deshalb Anlass zu einer theoretischen Neubestimmung betrieblicher Kontrolle gibt.
- Zum anderen hat der inflationäre Gebrauch des Begriffs der *Selbstorganisation* und dessen bisweilen umstandslose Gleichsetzung mit Autonomie, Abwesenheit von Fremdbestimmung, persönlicher Entfaltung und intensiver Solidarität eine gesunde Skepsis kritischer Arbeitssoziologen provoziert und die erneute Hinwendung zum Thema „Arbeit und Autonomie“ (Wolf 1997, 1999) angestoßen (siehe auch Dörre 1996; Pongratz/Voß 1997). Statt formal erweiterte Handlungsspielräume als Indikator der Beschäftigtenautonomie anzusehen, sollte die Analyse, so der Einwand, den auch in neuen Arbeitsformen sich entfaltenden Eigensinn und Widerstand, die *Selbsttätigkeit* (Wolf 1999) von Produktionsbeschäftigten beleuchten. Axel Honneth hatte diese Orientierung bereits in einem 1980 veröffentlichten Aufsatz als Grundlage einer kritischen Arbeitssoziologie eingefordert, damals allerdings bezogen auf tayloristisch gestaltete Arbeit. Als Begründung führt er an, dass sich Spuren einer Wiederaneignung des Arbeitsprozesses durch die Arbeitenden als moralisch-praktische Entfremdungskritik und als Emanzipationsbestrebung deuten lassen (Honneth 1980: 225). Eine so fokussierte Soziologie wäre in der Lage, einen außertheoretischen Ort moralischer Erfahrung und normativer Orientierung zu bestimmen und auf diese Weise den Anfor-

¹ So argumentiert etwa Deutschmann: „Aufgrund ihrer Fixierung auf die Taylorismuskritik läuft die Industriesoziologie Gefahr, ein ideologisches Bild der qualifizierten Angestellten- und Expertentätigkeiten zu zeichnen. Damit verschenkt sie auch die Chancen eines neuen Ansatzes der Gesellschaftskritik, der aus einer genaueren Analyse dieser Tätigkeiten entwickelt werden könnte“ (Deutschmann 2001: 59). Gleiches gilt sicherlich auch für Ausschnitte der industriellen Produktionsarbeit, die gegenwärtig nicht mehr nach rein tayloristischen Prinzipien gestaltet werden.

derungen einer kritischen Theorie gerecht zu werden.²

Vieles spricht derzeit für einen grundlegenden Wandel betrieblicher Kontrollsysteme. Ohne ganz zu verschwinden, treten die aus der Kritik des Taylorismus bekannten Kontrollstrategien in den Hintergrund: die bürokratische, kleinteilige Vorgabe, die aufs Detail der Arbeitshandlung gerichtete Überwachung und Sanktionierung. Zur Steuerung von Arbeit wird die Konditional- weitgehend durch eine *Zweckprogrammierung* (Luhmann 2000) ersetzt, die dadurch gekennzeichnet ist, dass das Management lediglich den Handlungsrahmen und die Zielsetzungen definiert und den Beschäftigten Spielräume für selbständig koordiniertes Arbeitshandeln einräumt. In der Zweckprogrammierung liegt ein wesentliches Merkmal, durch das sich etwa die teilautonome Gruppenarbeit von einer tayloristischen Arbeitsgestaltung unterscheidet (Kühl 2001). Für die in der teilautonomen Gruppenarbeit von den Arbeitskräften zu erbringenden organisatorischen Leistungen hat sich in der arbeitssoziologischen Diskussion die Bezeichnung *Selbstorganisation* durchgesetzt.³

Um selbstorganisierte Arbeit in ihren Konsequenzen für die Autonomie von Produktionsbeschäftigten beurteilen zu können, ist es unumgänglich, die an der Kritik tayloristischer Arbeit entwickelten und bewährten analytischen Kategorien und Prämissen einer gründlichen Prüfung zu unterziehen. Denn ohne die Bereitschaft, gegebenenfalls ihre theoretischen Grundlagen zu erneuern, läuft die Arbeitssoziologie Gefahr, sich unfreiwillig in eine unkritische Wissenschaft zu verwandeln. Fehlen ihr die analytischen Mittel, um in nicht-tayloristischen Arbeitssystemen Machtwirkungen zu erkennen, wird sie dazu tendieren, die Modernisierung von Arbeit einseitig als sozialen Fortschritt zu feiern.

Gegenwärtig lässt sich bereits eine Abkehr von einer am tayloristischen Paradigma orientierten Arbeitssoziologie beobachten, einer Arbeitssoziologie, die betriebliche Zwänge und Machtwirkungen in erster Linie mit der technologisch vermittelten Kontrolle, der persönlichen Anweisung und der bürokratischen Leistungssteuerung in Verbindung bringt. So schwindet die Bereitschaft, die Rücknahme einer tayloristischen Kontrolle allein als Befreiung von Fremdbestimmung zu deuten. Neue Interpretationen experimentieren mit paradoxen Formeln und Begriffen wie Herrschaft durch Autonomie (Moldaschl/Sauer 2000: 213), fremdorganisierte Selbstorganisation (Pongratz/Voß 1997) oder mit der idealtypischen gedanklichen Konstruktion des Arbeitskraftunternehmers (Voß/Pongratz 1998; Pongratz/Voß 2000). Und Michael Schumann (in dieser Ausgabe) verweist in seiner Göttinger Abschiedsvorlesung auf die Notwendigkeit, auch bei den von ihm als innovativ bezeichneten Arbeitsformen den analytischen Blick auf mögliche ambivalente Arbeitsfolgen zu richten.

An diese Forderung anknüpfend möchte ich zeigen, dass die von Michel Foucault entwickelte Machtanalytik zu einem umfassenderen Verständnis neuer betrieblicher Kontrollsysteme und ihrer Konsequenzen für die betriebliche Demokratie beitragen kann. Meiner Einschätzung nach ist eine an Foucault anknüpfende Kontrolltheorie geeignet, einige der Defizite einer auf tayloristische Arbeit zugeschnittenen Arbeitssoziologie zu überwinden. Mit der analytischen Kategorie einer regulativen, auf die Konstitution von Subjektivität gerichteten Macht eröffnet sich eine Chance, ein umfassenderes Bild der betrieblichen Kontrollrealität bei komplexen und selbstorganisierten Arbeitstätigkeiten zu gewinnen.

2. Aporien einer tayloristisch orientierten Arbeitsprozessstheorie

Wo sich die Arbeitssoziologie mit betrieblicher Macht auseinandersetzt, kann sie, bezogen auf tayloristisch gestaltete Arbeit, auf bewährte analytische Konzepte zurückgreifen. Diese entstammen zum größten Teil der ab

2 Eine kritische Gesellschaftstheorie erfordert analytische Kategorien, die es erlauben, „die soziale Realität so zu erschließen, dass in ihr wieder ein Moment der innerweltlichen Transzendenz sichtbar wird“ (Honneth 1994: 81).

3 Wenn im Folgenden auf empirische Befunde eingegangen wird, dann handelt es sich um Ergebnisse einer zwischen 1993 und 1996 durchgeführten Evaluation von ca. 80 Arbeitsgruppen in insgesamt 17 verschiedenen Bereichen der industriellen Teilefertigung und Montage.

Mitte der 70er Jahre als Taylorismuskritik entwickelten Arbeitsprozesstheorie. Sie ist gemeint, wenn heute von einer tayloristisch orientierten Arbeitssoziologie die Rede ist.

Im Mittelpunkt der Arbeitsprozesstheorie stehen Strategien, mit denen das Management versucht, die Kontrolle über den Arbeitsprozess zu gewinnen, was konkret bedeutet, opportunistisches Verhalten der Beschäftigten zu verhindern und ein aus betrieblicher Sicht möglichst günstiges Verhältnis von Lohn und Arbeitsleistung zu erzwingen. In den einschlägigen Studien erscheint der Arbeitsprozess dementsprechend als ein Kampf um Arbeitsbedingungen und den Anteil am Arbeitsertrag.

Einen Meilenstein der Arbeitsprozesstheorie markiert eine umstrittene Studie von Harry Braverman (1977, Orig. 1974), die bekannte Motive der Taylorismuskritik aufgreift und in den 70er Jahren eine erneute Debatte um die Kontrolle industrieller Arbeit anstößt. Braverman begreift die betriebliche Kontrolle als fortschreitende Dequalifizierung und Degradierung einer ursprünglich handwerklich geprägten Manufakturarbeit. Im Unterschied zu Braverman, der von einer einzigen und letztlich erfolgreichen Kontrollstrategie ausgeht, beschreibt die spätere Arbeitsprozesstheorie eine vielgestaltige Kontrollrealität. So sieht Richard Edwards (1981, Orig. 1979) eine historische Entwicklung, in der eine direkte persönliche zunächst von einer technologisch vermittelten Kontrolle abgelöst wird, an deren Stelle später eine bürokratische Kontrolle tritt. Als Auslöser für den Wandel der Kontrollstrategien beschreibt Edwards einen Widerstand der Arbeitskräfte, dem es stets gelingt, das jeweilige Kontrollregime zu unterlaufen. Die von Braverman und Edwards untersuchten Kontrollstrategien lassen sich auch in der Konzeption von Andrew Friedman (1977) finden, gebündelt im Begriff der „direkten Kontrolle“, dem er die „verantwortliche Autonomie“ als alternative Kontrollstrategie gegenüber stellt.

Etwas stilisierend lassen sich innerhalb der Arbeitsprozesstheorie seit den 70er Jahre drei Theoriestränge von

einander abgrenzen. Ein erster entspricht der Position von Braverman. Ein zweiter lässt sich durch die Ansicht einer Pluralisierung der betrieblichen Kontrollstrategien kennzeichnen. In diesen beiden Theoriesträngen erscheinen Arbeitskräfte in erster Linie als widerspenstige Objekte betrieblicher Kontrolle. In einer dritten Argumentationslinie verschiebt sich das Zentrum der Aufmerksamkeit auf die betriebliche Produktion von Konsens und damit auf eine spezifische Form der Subjektivierung von Arbeitskräften. Zu nennen sind hier Autoren wie Michael Burawoy (1979; 1985) oder Cynthia Cockburn (1983), die zu einer subjektorientierten Kontrolltheorie überleiten. Die Kontrollansätze von Burawoy und Cockburn heben auf eine im betrieblichen Kontext (re)produzierte Subjektivität von Arbeitskräften ab, auf einen Prozess, der die Beschäftigten zum Konsens mit dem betrieblichen Kontrollregime veranlasst und sie an ihrer eigenen Disziplinierung beteiligt. Diese Ansätze konnten sich jedoch nie gegen die von Braverman und Edwards entwickelte Argumentationslinie durchsetzen.

In der deutschen Arbeitssoziologie wurde die neuere Arbeitsprozesstheorie, die sogenannte „Labour Process Debate“, in den 80er Jahren rezipiert, hier allerdings korrigiert durch den von Crozier und Friedberg (1993, Orig. 1977) entwickelten mikropolitischen Ansatz, der den Beschäftigten eine weitaus größere Gegenmacht zugesteht als die Konzeptionen von Braverman oder Edwards. Aus einer mikropolitischen Sichtweise sind Arbeitskräfte nicht nur passiv der betrieblichen Kontrolle unterworfen, sondern nutzen statt dessen die Unbestimmtheit des Arbeitsverhältnisses, um eine Eigenkontrolle über den Arbeitsprozess zu gewinnen und ihre Reproduktionsinteressen durchzusetzen (Lappe 1988).

Diese Korrekturen ändern allerdings nur wenig an den grundlegenden Prämissen, bzw. Akzentuierungen der von Braverman und Edwards formulierten Arbeitsprozesstheorie. Der Ursprung dieser Prämissen liegt in der Auseinandersetzung mit tayloristisch gestalteter Arbeit, weshalb sich die theoretischen Ansätze nicht ohne weiteres auf moderne Arbeitsformen übertragen lassen. Vor

allem drei Merkmale kennzeichnen die tayloristisch orientierte Arbeitssoziologie:

1. Die von Braverman und Edwards formulierte Kontrolltheorie trifft eine Unterscheidung zwischen einem kontrollierenden Management und kontrollierten Arbeitskräften. Betriebliche Kontrollsysteme, so die Annahme, werden vom Management gestaltet und stabilisiert, weshalb Arbeitskräfte kaum als aktive Stützen des Kontrollregimes in den Blick geraten. Dies geschieht nur ansatzweise, etwa wenn Edwards die bürokratische Kontrolle analysiert und dabei feststellt, dass diese Kontrollform die Arbeitskräfte dafür sensibilisiert, dass sie sich Privilegien erarbeiten können, solange sie reibungslos funktionieren, engagiert arbeiten und keine Schwierigkeiten machen. Jedoch bewirkt die bürokratische Kontrolle für die ausführenden Arbeitskräfte in erster Linie eine durch den Lohnanreiz verstärkte Regelerorientierung. Zuverlässigkeit, auch „wenn die Regeln nicht hundertprozentig anwendbar sind“ (Edwards 1981: 163), sowie eine Selbstkontrolle auf der Grundlage internalisierter Unternehmensziele finden sich Edwards zufolge als Verhaltensaufforderung erst für höher qualifiziertes Personal.

2. Wo Arbeitskräfte als Subjekte betrachtet werden, erscheinen sie in erster Linie als eigenwillig und widerstrebend. Ihr Autonomiestreben lässt sie nach Kontrolllücken suchen, die das Management stets wieder zu schließen versucht. Hierbei geht Braverman von einer einzigen Kontrollstrategie und einem Sieg des Managements aus, wohingegen Edwards eine niemals endende Dialektik von Kontrolle und Widerstand beschreibt, die das Management zu Strategiewechseln zwingt. Beim Übergang von der einfachen zur technologischen und schließlich bürokratischen Kontrolle gewinnen die Betriebe zwar stets an Kontrollmacht, doch bleiben die Arbeitskräfte im System der bürokratischen Kontrolle laut Edwards weiterhin widerspenstig. Auf der Grundlage einer größeren Beschäftigungssicherheit steigen deren Ansprüche an die Mitbestimmung. Und mit dem „Dienst-nach-Vorschrift-Streik“ entdecken die Beschäf-

tigten einen neuen Weg, ihren Interessen Geltung zu verschaffen (Edwards 1981: 167f.).

3. Ein drittes Merkmal liegt in einem *nahezu ausschließlich repressivem Machtbegriff*. Machtausübung wird deshalb in erster Linie in der Einschränkung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen gesehen. Hierbei spielen vor allem technologische Zwänge und bürokratische Regeln eine Rolle, d. h. formell definierte und mit dem betrieblichen Sanktionssystem verbundene Normen. Im System der bürokratischen Kontrolle ist die Schriftform der Regeln Grundlage für eine genaue und unpersönliche Form der Kontrolle.

Vor dem Hintergrund dieser Prämissen richtet die Arbeitsprozessstheorie ihr Augenmerk auf manifeste betriebliche Strukturen, auf bürokratische Regeln, Anweisungen, die Überwachung der Arbeitsleistung, auf formalisierte Sanktionen, Technologien und die Hierarchie als Einschränkung individueller Freiheit. Betriebliche Kontrolle wird dabei als Versuch begriffen, die Arbeitsausführung von der Subjektivität der Arbeitskräfte, d. h. von persönlichen Sinnansprüchen und vom persönlichen Engagement zu trennen. Unter der Voraussetzung, dass das Kontrollsystem funktioniert, ist die Arbeitskraft als Subjekt ohne Bedeutung, sie wird statt dessen zu einem Objekt managerieller Kontrolle. Wird von den Arbeitskräften Engagement erwartet, das über die definierten Aufgaben hinausgeht, so muss dieses gesondert angereizt werden. Insofern spricht Edwards von der „Bestechungsfunktion“ der bürokratischen Kontrolle (Edwards 1981: 158).

Überträgt man diesen, im Rahmen der Taylorismuskritik entwickelten Kontrollansatz - seine Prämissen ließen sich als *Kontrolle-Widerstands-Paradigma* bündeln - auf selbstorganisierte Formen von Arbeit, dann lässt sich zwar weiterhin ein Ausschnitt der betrieblichen Kontrollsysteme analysieren. Jedoch, und darin liegt das Problem, erscheint hierbei eine Befreiung von unmittelbar auf das Arbeitshandeln gerichteten Zwängen als Zugewinn an Autonomie. Denn wo Kontrolle als Einschränkung von formalen Handlungs- und Entschei-

dungsspielräumen verstanden wird, bedeutet eine Ausweitung der Selbstorganisation zugleich eine Rücknahme der Fremdherrschaft. Dies gilt umso stärker, wenn man die Annahme zulässt, dass mit der Teilautonomie die von den Arbeitskräften kontrollierten Ungewissheitszonen wachsen. Auf der Grundlage des Kontrolle-Widerstands-Paradigmas gibt es zunächst keinen Grund, angesichts einer Rücknahme der tayloristischen Arbeitsgestaltung Fragen der betrieblichen Macht und Herrschaft zu vertiefen. Anlass hierzu besteht erst, wenn man die in den Ansätzen von Braverman und Edwards enthaltenen Prämissen hinterfragt.

In der deutschen Arbeitssoziologie finden sich zahlreiche Versuche, das Verständnis der Handlungskoordination in Arbeitsorganisationen zu erweitern. So unterscheidet etwa Lutz Zündorf *Macht, Einfluss, Vertrauen und Verständigung* als voneinander abgrenzbare und je nach Situation unterschiedlich effiziente Formen der Steuerung sozialen Handelns (Zündorf 1986). Zu nennen ist hier auch der Versuch, Max Webers Begriff des *Einverständnishandelns* für die Untersuchung der betrieblichen Handlungskoordination zu nutzen (Schmidt 1986).⁴ Der Vorteil dieser analytischen Zugriffe liegt darin, dass sie erlauben, im sozialen Handeln betrieblicher Akteure mehr als nur eine Dialektik von Zwang und Widerstand zu sehen. Dies gilt auch für die Diskussion über innerbetriebliche Vertrauensbeziehungen und die betriebliche Funktion von Konsens (Minssen 1990).

Vertrauen, Konsens und Einverständnis sind Begriffe, die ein differenzierteres Bild der Arbeitsbeziehungen ermöglichen. Der Machtbegriff der von Braverman und Edwards entwickelten Arbeitsprozessstheorie bleibt jedoch zum einen in seiner Grundstruktur erhalten, er wird lediglich, soweit sich die Analyse auf Crozier und Friedberg stützt, durch eine stärkere Betonung der Gegenmachtspotentiale der Beschäftigten neu akzentuiert. Auch wenn soziales Handeln als Tauschbeziehung zwi-

schen Akteuren aufgefasst wird, die jeweils eigene Ungewissheitszonen kontrollieren, bleiben die Beschäftigten widerspenstig und versucht das Management weiterhin, Handlungs- und Entscheidungsspielräume zu verengen, wenngleich dies nur ansatzweise gelingt. Zum anderen werden Begriffe wie Einfluss oder Vertrauen in der Absicht verwendet, bestimmte Aspekte sozialen Handelns von Phänomenen der Macht abzugrenzen. Dabei entfernen sich die Analysen zwangsläufig von einer Auseinandersetzung mit dem im Kontrolle-Widerstands-Paradigma enthaltenen Machtbegriff. Dass dies die analytischen Möglichkeiten nicht unbedingt erweitert, zeigt etwa die Typologie von Zündorf. Indem er den Begriff der Macht „auf die Durchsetzung kollektiv verbindlicher Entscheidungen im Rahmen einer geltenden Herrschaftsordnung“ (Zündorf 1986: 149) beschränkt, fällt er hinter die von Max Weber getroffene Unterscheidung zwischen Macht und Herrschaft zurück. Dass Einfluss auch als spezifische Form der Machtausübung angesehen werden kann oder eine Vertrauensbeziehung aufgrund wechselseitiger Erwartungen auch eine Machtgrundlage bilden kann, gerät hierbei leicht aus dem Blick.

Um selbstorganisierte Formen von Arbeit als Machtbeziehung zu verstehen, wird es erforderlich, einen Machtbegriff zu entwickeln, dessen Grundlage sich nicht in formal gegebenen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen oder in angedrohten Sanktionen erschöpft. Eine Chance sehe ich in einer an Michel Foucaults Arbeiten orientierten Kontrolltheorie, die es erlaubt, unterschiedliche Formen der Handlungskoordination auf Phänomene der Macht zu beziehen.

3. Macht und Subjektivität aus poststrukturalistischer Perspektive

Ebenso wie jede Sozialtheorie beruht auch eine Theorie der Macht auf Annahmen über das Verhältnis von Handlung und Strukturen. Auffällig an der von Braverman und Edwards entwickelten Arbeitsprozessstheorie ist, dass sie zu einer strukturdeterministischen Sichtwei-

4 Beim Einverständnishandeln liegt der Sinnbezug einer Handlung darin, dass dieses auf die „Erwartungen des Verhaltens Anderer“ bezogen ist und der Handelnde davon ausgeht, „dass diese anderen jene Erwartungen trotz des Fehlens einer Vereinbarung als sinnhaft ‚gültig‘ für ihr Verhalten praktisch behandeln werden“ (Weber 1988: 456).

se neigt und hierbei vor allem manifeste Strukturen – Technologien, bürokratische Regeln und formal definierte Sanktionen - betrachtet. Auf der Ebene der Handlung verfügt diese Theorie über eine statische Vorstellung, indem sie Arbeitskräfte einseitig als widerstrebend betrachtet. So findet sich in den Studien ein Management, dass betriebliche Strukturen mit dem Ziel gestaltet, die Handlungs- und Entscheidungsspielräume von nach Autonomie strebenden Beschäftigten zu verengen.

In einer an Foucault angelehnten Kontrollperspektive geraten dagegen andere strukturelle Merkmale in den Vordergrund. Hierbei geht es um im Interaktionsprozess gewachsene Erwartungen, Routinen und Sichtweisen, die sich laut Foucault im Willen der Akteure als strukturelle Momente entfalten. Insofern beruht Subjektivität nicht auf einer individuellen Wahrheit oder einem von der Gesellschaft unabhängigen Willen. Strukturelle Momente prägen die Handlungen, aber nicht im Sinne ermöglichender oder einschränkender äußerer Bedingungen, sondern als Bestandteil von Subjektivität.

Damit bezieht Foucault eine Position, die auch anderen Sozialtheorien nicht fremd ist. Besonderes Merkmal seiner Philosophie ist jedoch die Einbindung der Themen *Macht, Wissen und Subjektivität* in eine umfassende Machtanalytik. Hierbei beschäftigt sich Foucault nicht mit der Gesamtheit aller gesellschaftlichen Machtphänomene, sondern mit einem bestimmten in klassischen Machttheorien vernachlässigten Ausschnitt. In Foucaults Konzeption ist Subjektivität eine *Funktion der Macht*, was bedeutet, dass sich Subjekte in aktiver Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt, aber immer unter der Einwirkung von Macht konstituieren. Um nicht von der Gesellschaft ausgeschlossen zu werden, um Anerkennung und individuelle Orientierung zu finden, sind Individuen darauf angewiesen, gesellschaftlich anerkanntes Wissen und allgemein akzeptierte normative Orientierungen zu internalisieren. In diesem Prozess gewinnen Subjekte an Handlungsfähigkeit, ohne sich jemals den Machtwirkungen entziehen zu können. Subjektivierung bedeutet deshalb zugleich Konstituierung und Normalisierung.

Foucault verortet die Macht in *Praktiken* und *Diskursen* und damit in strukturellen gesellschaftlichen Momenten, die zwar immer wieder durch Kommunikation und Interaktion produziert werden, hierbei aber eine relative Autonomie gewinnen. *Diskurse* umfassen die Produktion, Reproduktion, Kontrolle und Einschränkung dessen, was als wahr anerkannt ist und was gesagt werden darf. In seiner 1970 veröffentlichten Vorlesung mit dem Titel *Die Ordnung des Diskurses* unterscheidet Foucault (1991) drei Gruppen von Prozeduren, die zur „Verknappung von Diskursen“, zu deren Selektion aus einem unendlichen Möglichkeitsraum führen. Zur ersten Gruppe zählt die Ausschließung. Sie zieht eine Grenze zwischen wahr und falsch, zwischen dem was gesagt werden darf und worüber zu schweigen ist. Hintergrund ist der Wille aller Teilnehmer eines Diskurses, etwas als wahr zu betrachten und Wissen zu vermehren. Die zweite Gruppe von Prozeduren beinhaltet die Klassifikation, die Anordnung und die Verteilung von Wissen. Hierzu zählt etwa der Kommentar, der das Wissen wiederholt und variiert, die Zuschreibung des Wissens zu einem Autor oder die Zuordnung zu einer Disziplin, wie etwa der Biologie oder der Medizin. Die dritte Gruppe von Prozeduren zielt laut Foucault auf die „Verknappung der sprechenden Subjekte“ Hier wird reguliert, wer sich in welchen Diskurs einbringen darf.

Richtet man den Blick auf Arbeitsorganisationen, so ist etwa an das „Deutungsschema“ zu denken, dass die harte wirtschaftliche Konkurrenz die Arbeitskräfte und das Management zu einer Art Schicksalsgemeinschaft verbindet, der nur die Möglichkeit bleibt, sich jenseits von Interessendifferenzen in einer gemeinsamen Anstrengung am Markt zu behaupten. Zu denken ist auch an betriebliche Leitbilder oder ‚Philosophien‘, die vom Arbeitnehmer unternehmerisches Denken und Handeln als oberste Handlungsmaxime verlangen. Der Ursprung dieser Diskurse kann in einer bewussten Steuerungsabsicht des Managements liegen. Diskurse können jedoch auch aus der Arbeitssituation erwachsen, ohne dass das Management auf die Orientierungen der Arbeitskräfte einzuwirken versucht. Selbstorganisierte Arbeit und erweiterte Arbeitsaufgaben steigern das Bedürfnis, pro-

duktiv zu handeln und fördern ein Selbstbild einzelner Arbeitskräfte oder ganzer Arbeitsgruppen als produktive Stütze des Unternehmens.

Diskurse bilden laut Foucault die Wirklichkeit nicht ab, sondern sie sind Ereignisse, die die Wirklichkeit erst konstruieren. So verfügen Individuen letztlich über keine andere Wahrheit als die des Diskurses. Diskurse werden grundlegend für die Konstitution von Subjektivität und sie verbinden Individuen zu einer sozialen Gemeinschaft.

Durch die gemeinsame Verbindlichkeit eines einzigen Diskursensembles definieren Individuen, wie zahlreich man sie sich auch vorstellen mag, ihre Zusammengehörigkeit. Anscheinend ist die einzige erforderliche Bedingung die Anerkennung derselben Wahrheiten und die Akzeptierung einer - mehr oder weniger strengen - Regel der Übereinstimmung mit den für gültig erklärten Diskursen. (Foucault 1991: 28f.)

Die Anerkennung derselben Wahrheiten integriert den Einzelnen in die Gemeinschaft und erlaubt kollektive Orientierungen und geordnete Aktivitäten. Übertragen auf Arbeitsorganisationen können sich etwa die Mitglieder einer teilautonomen Arbeitsgruppe als solidarische Gemeinschaft verstehen, die gemeinsam Höchstleistungen erbringt und das Leistungsverhalten der einzelnen Gruppenmitglieder entsprechend steuert.

Außer im Rahmen von Diskursen hat Foucault die Macht innerhalb *disziplinierender Praktiken* untersucht. Hierzu zählen Reglements und disziplinierende Routinen, wie sie im Gefängnis, im Kloster oder im Militär entwickelt wurden. Als zentrale Praxis einer Disziplinargesellschaft kennzeichnet Foucault darüber hinaus die Beobachtung und das Wissen der Beobachteten um den *prüfenden Blick*. Der hierfür von Foucault geprägte Begriff der *panoptischen Kontrolle* spielt auch in der poststrukturalistischen Arbeitssoziologie eine zentrale Rolle. Den Begriff des Panopticon übernimmt Foucault dem Entwurf eines Gefängnisbaues, das einen Aussichtsturm vorsieht, von dem aus das Aufsichtspersonal die Gefangenen beobachten kann, ohne selbst gesehen zu werden. Foucault interpretiert das Panopticon als uni-

versell einsetzbares Prinzip der Disziplinierung. Seine Machtwirkung beruht darauf, dass der Kontrollierte stets weiß, dass seine Handlungen jederzeit kontrollierbar sind. Ohne direkte Wirkung eines äußeren Zwanges entwickelt der Einzelne eine Selbstdisziplin und passt sich scheinbar aus eigenem Willen den an ihn herangeträgten Erwartungen an. Das Resultat ist eine maximale Kontrollwirkung bei minimalem Kontrollaufwand.

Derjenige, welcher der Sichtbarkeit unterworfen ist und dies weiß, übernimmt die Zwangsmittel der Macht und spielt sie gegen sich selber aus; er internalisiert das Machtverhältnis, in welchem er gleichzeitig beide Rollen spielt; er wird zum Prinzip seiner eigenen Unterwerfung. (Foucault 1977: 260)

In Foucaults Vorstellung wirkt die Macht kausal auf die Konstitution von Subjektivität: auf Motive, Interessen, den Vorrat an akzeptiertem Wissen und auf Deutungsmuster. Die unter Machteinwirkung geformte Subjektivität bildet die Grundlage für individuelle Handlungen und Entscheidungen. Durch diese Vermittlung kann dem Individuum als autonome Handlung erscheinen, was sich letztlich auf eine Machtbeziehung zurückführen lässt. So weist Foucault immer wieder darauf hin, dass ein Subjekt glauben kann, autonom oder sogar rebellisch zu handeln, während es sich zugleich der Macht unterwirft.

Was Foucault mit dem Begriff der Subjektivität umfasst, ist ausgesprochen vielfältig. In seinen späteren Schriften beschäftigt er sich mit dem *individuellen Verhältnis zu moralischen Grundsätzen* (Foucault 1997: 36-45). Dabei geht es darum, wie sich Individuen als Moralsubjekte konstituieren, also was sie sich jeweils als ethische Substanz einer bestimmten Verhaltensnorm vorstellen, wie sie sich dieser ethischen Substanz gegenüber positionieren, durch welche Praktiken sie ethische Regeln befolgen und welche Ziele sie dabei vor Augen haben. Bezieht man frühere Schriften mit ein (etwa Foucault 1977), geht es letztlich um das gesamte, von einem Individuum akzeptierte Wissen, um seine Wünsche und Ziele, sein Selbst- und Weltverständnis. Subjektivität ist das, was ein Subjekt zu sein glaubt und als was es sich anderen gegenüber präsentiert. Was das Subjekt aus-

macht, ist eine für bestimmte Zeiträume und in bestimmten Situationen aktualisierte Organisation von Werten, Präferenzen und Deutungsmustern, die sich vor dem Hintergrund einer individuellen Biografie stets neu organisieren (Ezzy 1997).

Damit bezieht Foucault eine konstruktivistische Perspektive, wie sie auch der Wissenssoziologie (Berger/Luckmann 1992), der modernen Sozialisationstheorie⁵ oder der Rollentheorie nicht fremd ist. Foucault unterscheidet sich von diesen Theorien, indem er die Macht ins Zentrum seiner Analysen rückt. Eine weitere Besonderheit zeigt sich im Vergleich mit der Rollentheorie, die noch weitgehend an einem dualistischen Konzept festhält, das zwischen einem essentialistischen, privaten, nicht vergesellschafteten Sein und einem durch Rollenerwartungen vergesellschafteten Sein unterscheidet. Dagegen radikalisiert Foucault die konstruktivistische Sichtweise, indem er von keiner stabilen individuellen Struktur von Werten und Präferenzen ausgeht. Was dem Einzelnen als freier Wille erscheint, ist für Foucault ein gesellschaftlich vermittelter, dem Einzelnen aber nicht bewusster Zwang. Das Individuum gilt deshalb weder als unabänderliche Substanz, noch als „die letzte Instanz authentischer Selbstbestimmung“ (Schäfer 1995: 133).

Die von Foucault analysierte Macht ist kein Besitz einzelner Personen oder kollektiver Akteure. Foucault verortet die Macht in *Netzen sozialer Beziehungen*, in denen sich kein Machtzentrum ausmachen lässt. Jeder ist an der Machtausübung, der Verbreitung und Stabilisierung von Macht beteiligt, wenn auch in unterschiedlicher Form und Intensität. Macht ist Ursprung und Folge sozialer Beziehungen und damit zugleich personal und überpersonal. Diese Position bringt Judith Butler auf den Punkt, wenn sie schreibt: „Damit die Macht handeln kann, muss es ein Subjekt geben, was jedoch nicht bedeutet, das Subjekt sei der Ursprung der Macht“ (Butler 2001: 188). Überträgt man die Vorstellung einer nicht zentrierten Macht wiederum auf eine Arbeitsorganisa-

tion, dann wäre es verkürzt, das Machtverhältnis auf die Beziehung von Management und Beschäftigten zu reduzieren. Im Zentrum müssten zudem die vielfältigen Interaktionsbeziehungen des Produktionspersonals stehen, zum einen, weil hier ein Teil der regulativen Macht entsteht, und zum anderen, weil sich die Macht im alltäglichen Miteinander der Arbeitskräfte äußert. Da es zur Aufgabe teilautonomer Arbeitsgruppen zählt, eigenständig die Arbeitsleistung zu regulieren, könnte sich eine Analyse auf die gegenseitige Beobachtung und auf Praktiken der Disziplinierung im Arbeitsteam richten.

Entscheidend für den Machtbegriff Foucaults ist, dass er nicht nur eine repressive, sondern vor allem eine produktive Macht bezeichnet. Die von Foucault untersuchte Macht äußert sich nicht in der Unterdrückung, sondern in der Steigerung der Kräfte der ihr Unterworfenen, Steigerung allerdings im Sinne der Macht. In *Überwachen und Strafen* heißt es bezogen auf disziplinierende Praktiken:

Die schöne Totalität des Individuums wird von unserer Gesellschaftsordnung nicht verstümmelt, unterdrückt, entstellt; vielmehr wird das Individuum darin, dank einer Taktik der Kräfte und der Körper sorgfältig fabriziert. (Foucault 1977: 278f.)

Subjektivierung ist in der Sichtweise Foucaults zugleich Konstituierung des Subjekts und dessen Unterwerfung unter die Macht. Auf dieser Grundlage lässt sich Machtausübung nicht mehr allein als formale Einschränkung von Freiheit verstehen, denn was Individuen unter der Voraussetzung weiter Handlungs- und Entscheidungsspielräume als freies und selbstbestimmtes Handeln erscheint, beruht auf einer gesellschaftlich geformten Subjektivität. Die von Foucault untersuchte Macht liegt nicht in der Unterdrückung eines freien Willens, sie wirkt vielmehr auf die emotionalen und motivationalen Grundlagen des Handelns. Aus diesem Grund trägt die Macht sogar den gegen sie gerichteten Widerstand.

Das Machtverhältnis ist immer schon da, wo das Begehren ist: es in einer nachträglich wirkenden Repression zu suchen ist daher ebenso illusionär wie die Suche nach einem Begehren außerhalb der Macht. (Foucault 1983: 101)

5 Die Geschichte der Sozialisationstheorie resümierend schreibt Dieter Geulen (1999: 45): „Tatsächlich ist Sozialisation ein komplexes kausales Geschehen, in dem das Subjekt als solches, und zwar unter eigener aktiver Beteiligung, konstituiert wird.“

Dies bedeutet aber nicht, dass die Widerstände „bloß trügerische Hoffnung und notwendig gebrochenes Versprechen“ sind (Foucault 1983: 117). Gerade in seinen letzten Schriften befasst sich Foucault deshalb mit Möglichkeiten, trotz einer unentrinnbaren Macht, die eigene Subjektivität aktiv zu gestalten.⁶

Die Foucaultsche Machtanalytik ist bekanntlich nicht unumstritten. Einwände konzentrieren sich weitgehend auf die angeblich von Foucault vorgetragene totalisierende und relativierende Gesellschaftskritik. Liest man das Werk Foucaults als Herrschaftstheorie, die keine andere als eine diskursorientierte Herrschaftskritik zulasse, öffnet sich ein Einfallstor für kaum zurückweisbare Kritik. So sieht Manfred Frank die Philosophie Foucaults in der Gefahr, sich nicht gegen eine bestimmte Gesellschaftsordnung, sondern gegen eine „Ordnung als Idee“ zu stellen, ohne selbst einen Gegenentwurf zu formulieren. Diese Position führe, so Frank in keine Emanzipation, sondern in den Fatalismus (Frank 1983: 237-240). Ähnlich argumentiert auch Derek Layder. Er wirft Foucault zudem vor, die institutionelle und strukturelle gesellschaftliche Basis aus dem Blick zu verlieren, die die Macht verwaltet und verteilt (Layder 1994: 109). Diese Einwände sind berechtigt, würde Foucault die Position vertreten, es gäbe keine Macht, die sich als Verfügung benennbarer Akteure über Ressourcen untersuchen ließe. Dass es andere als die von ihm analysierten Formen der Machtausübung gibt, ist Foucault jedoch bewusst. Er versteht sich allerdings als Analytiker einer spezifischen Form von Macht, einer Macht, die in einer konventionellen Herrschaftsanalyse leicht übersehen wird. Denn:

Weder die regierende Kaste, noch die Gruppen, die die Staatsapparate kontrollieren, noch diejenigen, die die wichtigsten ökonomischen Entscheidungen treffen, haben das gesamte Macht- und Funktionsnetz einer Gesellschaft in ihrer Hand. (Foucault 1983: 116)

6 Vorstellbar ist dies allein als anarchische Subjektivität, die darauf beruht, dass der Einzelne ein ästhetisches Verhältnis zu sich selbst entwickelt: „Aus der Idee, dass uns das Selbst nicht gegeben ist, kann meines Erachtens nur eine praktische Konsequenz gezogen werden: wir müssen uns selbst als ein Kunstwerk schaffen“ (Foucault 1994: 274).

Wer sich auf eine foucaultsche Machtanalytik einlässt, legt sich deshalb nicht auf eine ausschließlich diskursive Machtkritik fest, sondern nutzt eine Chance, das Verständnis von Phänomenen der Macht zu erweitern.

Diesen Weg schlägt etwa Wolfgang Detel (1998) ein, der den von Foucault analysierten Machttypus als *regulative Macht* bezeichnet. Regulative Macht liegt vor, wenn eine Person veranlassen kann, dass eine andere Person etwas tut, die Handlung im Befolgen einer sozialen oder methodologischen Regel liegt und das Befolgen der Regel konstitutiv für die Handlung ist (Detel 1998: 58f.).⁷ Detel betont, dass die regulative Macht nicht zwangsläufig repressiv sein muss. Negativ und repressiv ist die regulative Macht lediglich dann, wenn sie den Machtunterworfenen in seinen eigenen Wünschen, Bedürfnissen und Interessen frustriert. Die regulative Macht ist hingegen positiv und repressionsfrei, wenn die Ausführung einer geforderten Handlung oder die Befolgung einer Regel die Wünsche, Bedürfnisse oder Interessen der betreffenden Person fördert oder dessen Handlungsmöglichkeiten erweitert (Detel 1998: 59).⁸ Das Werk Foucaults kreist in erster Linie um positive Formen der regulativen Macht. Dabei geht es um Prozesse der Normalisierung, die von den Machtunterworfenen nicht als Einschränkung ihrer Freiheit erlebt werden.

Auf der Grundlage dieses Machtbegriffs lassen sich Machtwirkungen auch dann analysieren, wenn die unter dem Einfluss von Macht ausgeführten Handlungen und Entscheidungen nicht im Detail von Machthabenden vordefiniert und unter Androhung von Sanktionen angeordnet werden. Auch bei formaler Freiheit kann Macht ausgeübt werden.

Im Tradieren von impliziten konstitutiven Regeln im Rahmen bestimmter Praktiken durch regulative Machtausübung verschränken sich Disziplinierung und das

7 Der Begriff konstitutiv besagt, eine Handlung wird allein aufgrund der Regeln und nicht unabhängig von ihnen ausgeführt.

8 Detel nennt als Beispiele den Spracherwerb oder die Fähigkeit, wissenschaftliche Theorien zu verstehen und zu entwerfen. Hierbei erwerben die Individuen Kompetenzen, die es erlauben, in einer vorgeprägten, aber nicht determinierten Weise aktiv an der Gesellschaft teilzunehmen.

Aufspannen neuer Freiheiten auf eine höchst intime Weise. (Detel 1998: 59)

Überträgt man das von Detel herausgearbeitete Konzept einer regulativen Macht in die Arbeitssoziologie, dann ist damit eine Grundlage für die Überwindung des Kontrolle-Widerstands-Paradigmas gelegt. Mit diesem Ansatz lässt sich untersuchen, inwieweit bei formal großen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen die Beschäftigten einer auf ihren Willen zielenden Machtwirkung unterliegen. Damit beschränkt sich die poststrukturalistische Machtanalyse keineswegs auf repressive Formen der Macht. Im Interesse einer kritischen Arbeitssoziologie ist dann jeweils zu entscheiden, inwieweit sich die Macht produktiv oder negativ äußert. Hier eröffnen sich bezogen auf Arbeitsorganisationen interessante analytische Perspektiven. So können etwa unter dem Einfluss einer positiven regulativen Macht stehende Arbeitskräfte selbst zu Ausübenden einer repressiven Macht gegenüber ihren Kollegen werden.

Nur kurz anreißen möchte ich die sicher nicht ganz einfach zu beantwortende Frage nach dem Ursprung einer im betrieblichen Kontext sich verbreitenden regulativen Macht. Sie in einer „Politik der Indoktrinierung“ (Deutschmann 2001: 66) zu suchen, scheint mir die betrieblichen Machtprozesse unangemessen zu vereinfachen. Zwar ist Deutschmann zuzustimmen, wenn er Teilen des Managements die Vorstellung attestiert,

man könne mit Hilfe der einschlägigen Sozial- und Psychotechniken quasi ‚direkt‘ auf die Subjektivität der Beschäftigten und ihre Präferenzen zugreifen, um so die Beschäftigten davon abzuhalten, die in der Offenheit des Arbeitsvertrages angelegten Optionen im Sinn ihrer eigenen Interessen zu nutzen. (Deutschmann 2001: 66)

Doch ob es so leicht ist, mit Appellen und vorgefertigten normativen Orientierungen eine moralische Integration in den Betrieb zu mobilisieren, ist zu bezweifeln. Dies würde eine ausgesprochen rationalistische und mechanistische Konstruktion des Betriebes voraussetzen, wie sie sich spätestens seit den Erkenntnissen der mikropolitischen Organisationssoziologie nicht mehr vertreten lässt. So kommt etwa Johannes Berger zu dem

Ergebnis, dass Moral keine ‚jederzeit abrufbare Ressource‘ darstellt und nur begrenzt durch betriebliche Reorganisationsmaßnahmen beeinflusst werden kann (Berger 1996: 407). Es gibt ohnehin einen auffälligen Widerspruch zwischen der verkündeten Ideologie eines von Zwängen befreiten und aktivierten Subjekts und der Arbeits- und Lebensrealität von Erwerbspersonen (Baethge 1999). Dieses Missverhältnis wird sicherlich nicht die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit ideologischer Formeln verstärken. Und es ist Hermann Kocyba zuzustimmen, wenn er schreibt: „Eine ‚indoktrinationssoziologische‘ Deutung jedenfalls würde zu kurz greifen und den Einfluss der Verhältnisse auf das Verhalten unterschätzen“ (Kocyba 2001: 51). Doch was sind die Verhältnisse und was bedeutet es, wenn Verhältnisse das Verhalten beeinflussen? Diese nur scheinbar banalen Fragen lassen sich auf der Grundlage unterschiedlicher Sozialtheorien beantworten. Eine konsequent durchgeführte poststrukturalistische Analyse würde aus einer detaillierten Analyse einer komplexen Arbeitssituation Ursprünge und Folgen regulativer Macht herausarbeiten. Die dabei ins Auge gefassten Machtprozesse können kausal, müssen aber nicht intentional auf benennbare Akteure zurückgeführt werden.⁹ Eine auf regulative Macht ausgerichtete Analyse wird allerdings immer nur einen Ausschnitt der betrieblichen Machtverhältnisse beleuchten. Ein ergänzender Zugriff könnte von Kosten-Nutzen-Erwägungen der Arbeitskräfte ausgehen und daran anknüpfend beispielsweise nach den Konsequenzen einer Vermarktlichung der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen fragen.

4. Zur Rezeption Foucaults in der Arbeits- und Organisationssoziologie

Eine an Foucault angelehnte Machtanalytik spielt in der englischsprachigen Arbeitssoziologie bereits seit vielen Jahren eine wichtige Rolle, in der deutschen wird sie dagegen, von wenigen Ausnahmen abgesehen (etwa

⁹ Um in diesem Zusammenhang die gesamte Gesellschaft ins Spiel zu bringen, ließe sich mit Bröckling nach einer möglichen „Hegemonie manageriellen Denkens in nahezu allen Lebensbereichen“ (Bröckling 2000: 136) fragen.

Bröckling 2000), ignoriert.¹⁰ Dort, wo die Arbeitssoziologie die Foucaultsche Machtanalytik aufgreift, entstehen ausgesprochen vielfältige Interpretationen moderner Formen von Arbeit.

Gemeinsam ist den meisten Studien, dass sie nicht von einer Ersetzung der bürokratischen durch eine post-bürokratische Leistungssteuerung ausgehen. Arbeitsorganisationen werden weiterhin als bürokratisch betrachtet, nur wird angenommen, dass die bürokratische Leistungssteuerung gegenüber kulturellen Formen der Steuerung in den Hintergrund tritt oder zumindest um diese ergänzt wird. In poststrukturalistischen Kontrollansätzen ist deshalb zumeist nicht von alternativen Kontrollansätzen die Rede, sondern von einer gegenseitigen Verstärkung bürokratischer und post-bürokratischer Elemente betrieblicher Kontrollsysteme (Barker 1993).

Im Zentrum der einschlägigen empirischen Studien stehen normierende Diskurse und Praktiken, wobei meist von deren komplexer Wechselwirkung ausgegangen wird. Im Bereich der *Diskurse* richtet sich die Aufmerksamkeit auf eine abstrakte betriebliche Leistungsethik und betrieblich formulierte Verhaltensnormen. Diese zum Teil vom Management formulierten, zum Teil gewachsenen Normen betreffen zunächst das Verhältnis von Betrieb und einzelnen Arbeitskräften und zielen darauf, dass sich der Einzelne stets unternehmerisch verhält und sein ganzes Arbeitshandeln der Produktivität und dem Null-Fehler-Ziel unterordnet. Studien, die die normative Selbstverpflichtung gegenüber dem Betrieb betonen und dies als Ergebnis einer Managementstrategie begreifen, geraten mit ihrer Argumentation in unmittelbare Nähe zu einer Ideologieforschung, die auf Prozesse der Indoktrinierung von Arbeitskräften zielt. Als Beispiel lässt sich James Barker benennen, der zentrale, im betrieblichen Kontext geformte Normen und Visionen findet, die die Beschäftigten zunächst verinnerlichen und aus denen sie Prämissen eines angemessenen

Verhaltens ableiten. Diese Normen und Regeln befähigen die Beschäftigten, in einer für die Organisation höchst nützlichen Art und Weise zu handeln.¹¹ Angesichts der ungeschriebenen betrieblichen Normen, die die Beschäftigten als ihre eigenen übernehmen, schlägt Barker vor, die von Edwards entwickelte Typologie der Kontrollsysteme um einen weiteren Typus zu erweitern, den er als *concertive control* bezeichnet.¹²

Im Bereich der Praktiken wird der *panoptischen Kontrolle* eine entscheidende Bedeutung im Rahmen neuer Managementpraktiken zugemessen. Hierbei geht es nicht mehr um den Aussichtsturm eines Gefängnisbaues zur Überwachung voneinander isolierter Individuen. Von Foucault übernehmen die Autoren lediglich das Prinzip der Sichtbarkeit und die hiervon ausgehende Kontrollwirkung. Dabei geraten Managementpraktiken in den Blick, die als Kontrolltechniken zunächst ganz unverdächtig wirken - Just-In-Time, TQM oder der Einsatz von EDV-gestützten Informationssystemen. Diese Techniken dienen - und so werden sie betrieblich legitimiert - einem beschleunigten Produktionsprozess, verringerten Fehlerkosten und der Verringerung von Lagerflächen. Als Nebeneffekt erhöhen sie das Wissen der Beschäftigten darüber, dass ihr Leistungsverhalten für den Betrieb, trotz eines „nicht einseharen Kerns“ (Manske 1987), hochgradig transparent bleibt. Der Betrieb ist stets über ihren Leistungsstand informiert, er bemerkt Leistungsrückstände und Qualitätsmängel sofort. Nach Auffassung von Bröckling etabliert etwa die Normenreihe DIN EN ISO 9000 ff.

ein geradezu panoptisches Modell der Kontrolle, das selbst hochkomplexe, unter Umständen zeitlich und räumlich weit auseinanderliegende Betriebsprozesse

10 Die Auseinandersetzung mit Foucault findet in Deutschland in anderen Disziplinen statt, lange schon in der Literaturwissenschaft und der Sozialphilosophie und neuerdings in der Staatstheorie - und hier orientiert am der Begriff der *Gouvernementalität*, der laut Foucault (Foucault 2000: 41-67) das Mentale als Gegenstand einer liberalen Regierungskunst umfasst.

11 „This negotiated consensus creates and recreates a value-based discourse that workers use to infer ‚proper‘ behavioral premises: ideas, norms, or rules that enable them to act in ways functional for the organization“ (Barker 1993: 412).

12 Diesen Begriff sollte man besser nicht als Einverständnishandeln, sondern als *normative Kontrolle* übersetzen. Kontrolle auf der Grundlage von Einverständnis würde einschließen, dass die Beschäftigten über eigene normative Orientierungen verfügen, sich aber im Rahmen einer Tauschbeziehung als Kompromiss mit ihrer engagierten Mitwirkung im betrieblichen Produktionssystem einverstanden erklären. Dies würde einer mikropolitischen Perspektive entsprechen, ist aber so von Barker nicht gemeint.

einer Ordnung der Sichtbarkeit zu unterwerfen vermag. (Bröckling 2000: 146)

Das Prinzip der Sichtbarkeit verbindet sich mit dem hohen Stellenwert, den neue Managementkonzepte der unternehmerischen Verantwortung und kostenbewusster Arbeit zumessen, zu einem höchst wirksamen Kontrollarrangement. Um dieses zu kennzeichnen, wird der *panoptische Blick* zu einer zentralen Metapher poststrukturalistischer Kontrolltheorie. So fragt etwa Michael Reed (1999), ob in modernen Arbeitsformen das Webersche Gehäuse der Hörigkeit durch den disziplinierenden Blick ausgewechselt wird. Reed verneint diese Frage, sieht aber in der panoptischen Kontrolle eine Erweiterung des betrieblichen Kontrollzugriffs.

Wenn von einem normierenden Blick und von disziplinierenden Praktiken die Rede ist, so wird dies von vielen Autoren auch auf die sozialen Beziehungen unter den Arbeitskräften bezogen. Dies gilt beispielsweise für Graham Sewell (1998), der sich von der Vorstellung abgrenzt, die panoptische Kontrolle werde allein durch eine übergeordnete Kontrollinstanz ausgeübt. Sewell sieht dagegen eine wechselseitige Verstärkung von betrieblicher Überwachung und gegenseitiger Kontrolle im Arbeitsteam.¹³ Für dieses kombinierte System verwendet Sewell in Anspielung auf die Chimära, das aus verschiedenen Tieren zusammengesetzte Ungeheuer aus der griechischen Sage, den Begriff der *schimärischen Kontrolle*, wahrscheinlich nicht zuletzt, um dessen ‚ungeheuerliche‘ Machtwirkung zu bezeichnen.

Auf der Grundlage einer empirischen betrieblichen Analyse in der Leiterplattenbestückung wendet sich Sewell gegen theoretische Vorstellungen, die das Kontrollproblem auf eine Auseinandersetzung zwischen dem Betrieb und der einzelnen Arbeitskraft reduzieren. Infolge der betrieblichen Überwachung installieren die Teams laut Sewell eine gegenseitige Kontrolle, die die individuellen Freiräume begrenzt. Innerhalb der Arbeitsgrup-

pen diagnostiziert er einen Prozess der Normalisierung von Leistungserwartungen, wobei die Leistung der stärksten Teammitglieder ausschlaggebend ist.

Insgesamt scheint sich in der Arbeitssoziologie, die sich auf Foucault beruft, eine Lesart durchzusetzen, die von einer Kombination einer zentral organisierten betrieblichen Überwachung und Normsetzung auf der einen und disziplinierenden Teamprozessen auf der anderen Seite ausgeht. Dies galt bereits für die Studie von Barker, der darauf verweist, dass Arbeiter nicht mehr deshalb pünktlich zur Arbeit erscheinen, weil dies ein betriebliches Handbuch vorschreibt, sondern, weil dies die Kollegen erzwingen.¹⁴

Auf die Verbindung einer vertikalen mit einer horizontalen Achse der Kontrolle verweisen auch McKinlay und Taylor (1998). Sie finden bei einem Hersteller von Mobiltelefonen ein sogenanntes „Factory Control System“ (FCS), basierend auf einer 10 Punkte umfassenden gegenseitigen Beurteilung von Teammitgliedern, die in einer zentralen betrieblichen Abteilung ausgewertet und deren Ergebnisse den Teammitgliedern zur Verfügung gestellt werden. Eine Funktion der monatlichen Teamgespräche liegt darin, in einem Prozess der ritualisierten Demütigung einzelner Arbeitskräfte jedes Teammitglied daran zu erinnern, was als lobenswertes und was als unakzeptables Verhalten zu bewerten ist (McKinlay/Taylor 1998: 183f.).

Die Liste der Beispiele ließe sich verlängern, sie finden sich übrigens auch in Studien, die sich nicht auf eine poststrukturalistische Machtanalytik berufen, aber zu kompatiblen Ergebnissen gelangen. So beschreiben Garahan und Stewart (1992) am Beispiel eines Automobilwerkes von Nissan im nordenglischen Sunderland das System eines sogenannten „Neighbour Check“, in dessen Rahmen sich Arbeitskräfte selbst und ihre Kollegen beurteilen. Die Ergebnisse und deren Vergleich mit an-

13 „Extending Foucault’s ideas in building a new model of labor process control, however, would integrate the effects of the rationalizing gaze of surveillance of individual behavior with the normalizing influence of social interactions found in teams that operate on the basis of peer group scrutiny“ (Sewell 1998: 410).

14 „Under bureaucratic control, employees might ensure that they came to work on time because the employee handbook prescribed it and the supervisor had the legal right to demand it, but in the concertive system, employees might come to work on time because their peers now have the authority to demand the workers’ willing compliance“ (Barker 1993: 412).

deren Gruppen geben, so die Autoren, Anlass zu Selbstvorwürfen und begründen eine Wettbewerbssituation innerhalb und zwischen den Teams. Auch hier werden Beschäftigte zu Akteuren ihrer eigenen Unterwerfung und lässt sich das Kontrollsystem nicht auf das Verhältnis von Unternehmen und einzelnen Beschäftigten reduzieren.¹⁵

Die positive Aufnahme von Foucault in der Arbeits- und Organisationssoziologie ist wie zu erwarten nicht unwidersprochen geblieben. Neuere Kritiken stammen von Autoren, die sich selbst, wie etwa Michael Reed (Reed 1997; 2001), als *kritische Realisten* bezeichnen. Reed, der einer poststrukturalistischen Machtanalytik insgesamt eher aufgeschlossen gegenübersteht (Reed 1999), wendet sich gegen deren konstruktivistische Sichtweise, gegen die Tendenz, Organisationen als sprachliches Phänomen, als Diskurs oder flüchtiges Ergebnis von Interaktionen anzusehen. Dies beruhe auf einer flachen sozialen Ontologie, die nicht zwischen Handlung und Struktur unterscheide. Sein gegen eine poststrukturalistische Organisationssoziologie vorgebrachter Einwand lautet:

This provides a classic restatement of a single-level social ontology that conflates ‚agency‘ and ‚structure‘ in such a way they are analytically rendered down to localized social practices bereft of any institutional underpinnings or contextualization. (Reed 1997: 25)

Reed bevorzugt eine, wie er sagt, „*geschichtete Ontologie*“, die er im kritischen Realismus (Layder 1994; Archer 1995) findet. Diese Sozialtheorie unterscheidet nicht nur zwischen Handlung und Struktur, sie interessiert sich darüber hinaus für deren komplexes Zusammenspiel. Strukturen betrachtet Reed als relativ autonom und vital für die Kontextualisierung von Handlungen, d. h. als ermöglichende und einschränkende Bedingungen. Strukturen betrachtet der kritische Realismus als Institutionen, die als „*generative Mechanis-*

men“ (Archer 1995: 159) kausal auf soziale Phänomene einwirken, jedoch ohne diese zu determinieren. Als Beispiele für strukturelle Merkmale nenn Reed: Positionen, Praktiken, Technologien, den ökonomischen und sozialen Wandel, institutionelle Macht und soziale Klassen. Die soziale Realität begreift er als Hierarchie von Strukturen, reproduziert und transformiert durch Kämpfe kollektiver Akteure (Reed 1997: 36).

Gegen die Ontologie und Methodologie des kritischen Realismus ist zunächst wenig einzuwenden, nur macht es sich Reed relativ einfach, wenn er schlicht behauptet, der kritische Realismus würde sich von einer an Foucault orientierten Machtanalytik grundlegend unterscheiden. Will Reed den Begriff der Struktur nicht auf Positionen, Ämter oder die Ressourcen kollektiver Akteure reduzieren, sondern auch ungeschriebene Normen und Orientierungsmuster einschließen, dann erhält diese Kategorie zwangsläufig eine konstruktivistische Einfärbung. Diese Sichtweise würde einer institutionalistischen Organisationssoziologie entsprechen, die Institutionen als kognitive, normative und regulative Strukturen (Scott 1995: 33) begreift. Bereits Karl Weick hatte in seinem 1969 erschienenen Buch *Der Prozess des Organisierens* darauf hingewiesen, dass die Realität einer Organisation durch Kommunikation und Interaktion der Organisationsmitglieder entsteht. Das Ergebnis bezeichnet Weick (1995: 16) als „konsensuelle Validierung“. Die in diesem Prozess entstehenden Strukturen verselbständigen sich gegenüber den Individuen und wirken als Zwänge oder ermöglichende Bedingungen auf die Handlungen der Organisationsmitglieder zurück.¹⁶

Die auch im kritischen Realismus enthaltenen konstruktivistischen Positionen sind nicht weit von einer an Foucault orientierten Organisationssoziologie entfernt. Unterschiede liegen in der Frage, wie exakt sich Handlungen

15 Bereits in den 80er Jahren wurden in der deutschen Arbeitssoziologie Machtprobleme in teilautonomer Gruppenarbeit beschrieben. Ging es Autoren wie Dieter Fröhlich (1983) um das Problem einer unregelmäßigen Macht, so zielen poststrukturalistische Kontrolltheorien auf eine Macht, die das Handeln der Arbeitskräfte auf die betriebliche Produktion ausrichtet.

16 Normative, kognitive oder evaluative Orientierungen, die in einem Prozess der Vergesellschaftung an Autonomie gewinnen und kausal auf Individuen einwirken, finden sich in weiten Teilen der Sozialtheorie. Dies gilt beispielsweise für den Begriff der sozialen Rolle. „Er bezeichnet das Gelenk, mit welchem ein Individuum gesellschaftlich relevante Bewegungen ausführt“ (Plessner 1985: 227). Und Rollenphänomene „kommen erst dadurch zustande, dass wir uns vergesellschaftend, *abstrahierende Realitätsebenen des Handelns konzipieren*“ (Popitz 1967: 20).

gen und Strukturen voneinander trennen lassen. Michael Reed grenzt diese Begriffe scharf voneinander ab und neigt dazu, Strukturen hierarchisch über der Handlung zu verorten. In einer poststrukturalistischen Perspektive geht es eher um fließende Übergänge, um strukturelle Momente innerhalb der Ebene der Handlung. Dennoch lassen sich Strukturen benennen, nämlich Diskurse und Praktiken. Ähnlich, wie die von Reed bevorzugte Sozialtheorie geht auch ein an Foucault orientierter Ansatz von der übergeordneten Stellung von Strukturen, d. h. von Diskursen und disziplinierenden Praktiken, aus. Das Verhältnis dieser strukturellen Momente zu den Handlungen ist weder flacher noch steiler als im kritischen Realismus. Die Einwände von Reed sprechen deshalb nicht dagegen, die poststrukturalistische Kontrolltheorie in die Arbeitssoziologie einzubeziehen.

Insgesamt, so ist festzuhalten, überwindet eine an Foucault orientierte Arbeitssoziologie das Kontrolle-Widerstands-Paradigma, da sie Subjektivität nicht mehr einseitig als widerspenstig und außerhalb der Macht liegend betrachtet. Dies erlaubt, Kontrollsysteme zu verstehen, in denen Beschäftigte aktiv an ihrer eigenen Kontrolle mitwirken. Der Blick auf Diskurse und normierende Praktiken ist jedoch nur eine zwingend gebotene Ergänzung, keine Alternative zu einer analytischen Perspektive auf einschränkende und ermöglichende manifeste Strukturen. Dass sich unterschiedliche Zugänge zu Phänomenen der Macht kombinieren lassen, ist kein Widerspruch zu einer an Foucault orientierten Machtanalytik. Foucault hat sich mit Formen der Macht beschäftigt, die nicht juridisch, nicht episodisch, nicht repressiv sind und die nicht darin bestehen, dass sie von einer Person rituell eingesetzt werden.¹⁷ Wenn Foucault die über Diskurse und disziplinierende Praktiken vermittelte Macht als typisch moderne Form der Machtausübung bezeichnet, dann beleuchtet er damit bestimmte Erscheinungsweisen von Macht, nicht Macht schlechthin.

Inwieweit eine auf das Subjekt zielende regulative Macht die betriebliche Kontrollrealität bestimmt, ist eine allein empirisch zu beantwortende Frage. So sehr davon auszugehen ist, dass die normative Kontrolle die Widerstandspotentiale von Arbeitskräften untergräbt, ist es unwahrscheinlich, dass die Beschäftigten verlernen, zwischen eigenen und betrieblichen Interessen zu unterscheiden. Eine „Herrschaft durch Selbst-Beherrschung“, die Pongratz und Voß (2000: 235) dem sogenannten „Arbeitskraftunternehmer“ zuschreiben, dürfte sich in der Realität eines Industriebetriebs zwar in Spuren innerhalb des Bewusstseins von Industriearbeitern nachweisen lassen, stünde aber stets in einem Spannungsverhältnis zu Emanzipationsbestrebungen und Reproduktionsinteressen.

Zur Bestimmung dieses Spannungsverhältnisses könnte die foucaultsche Machtanalytik eine wichtige Rolle spielen. Hierbei handelt es sich allerdings lediglich um ein analytisches Instrument und keineswegs um eine Anleitung zur theoretischen Konstruktion einer hermetisch gegen Widerstandshandeln abgeschlossenen Kontrollrealität. In der Perspektive einer totalisierenden Machttheorie erscheinen Arbeitskräfte als an unsichtbaren Fäden geführte Marionetten, als wehrlose Opfer eines „kulturellen Imperialismus des Managements“ (Deutschmann 1989), die angesichts ihrer Selbstbeherrschung jegliche Widerstandspotentiale verlieren. Sie unterliegen einer auf die ganze Persönlichkeit zielenden „ideellen Subsumtion“ (Türk 1984), vorangetrieben von Unternehmen, die es auf die „heteronome ‚Ausbeutung‘ von Tiefenschichten der Person“ (Kleemann/Matuschek/Voß 1999: 13) abgesehen haben. Derartige Interpretationen laufen Gefahr, lediglich eine neue Sprache zu etablieren, die sich laut Thompson und McHugh nicht für eine Analyse von Arbeitsprozessen eignet, sondern für einen Sciencefictionroman oder -film mit dem Titel *Der Angriff der Körperfresser* (Thompson/McHugh 1995: 145).

17 Letzteres gilt für die souveräne Macht eines Fürsten oder eines Königs (Layder 1994: 98f.). Im Bereich der Industriearbeit könnte man auch an einen Industriemeister als ‚Bereichsfürsten‘ denken.

5. Fazit

Eine poststrukturalistische Machtanalytik schärft den Blick für Phänomene der Macht, die sich dem Sensorium einer an der Taylorismuskritik geschulten Arbeitsprozess-theorie entziehen. Sie eignet sich für moderne Formen der betrieblichen Kontrolle, die sich anhand zweier Merkmale von klassischen Kontrollsystemen abgrenzen lassen, dem Entscheidungsprogramm (Luhmann 2000) und dem jeweiligen Angriffspunkt der Macht.

Traditionelle betriebliche Kontrollsysteme beruhen weitgehend auf *direkt handlungsbezogenen Formen der Kontrolle*. Deren Grundlage ist eine Konditionalprogrammierung, d. h. eine enge Verknüpfung von Wenn-Dann-Beziehungen (Luhmann 2000: 263). Die Konditionalprogrammierung definiert Bedingungen und ordnet ihnen spezifische Konsequenzen zu. Deshalb gilt: „was nicht erlaubt ist, also durch die genannten Bedingungen ausgelöst wird, ist verboten“ (Luhmann 2000: 263). Das zweite Merkmal liegt darin, dass die Kontrolle direkt auf Handlungen und Entscheidungen zielt. Dementsprechend ist die betriebliche Kontrolle relativ leicht von den Kontrollierten als solche zu erkennen.

Die in selbstorganisierten Arbeitsformen verstärkt praktizierten *indirekten Formen der Kontrolle* sind demgegenüber durch eine Zweckprogrammierung gekennzeichnet. Dieses Entscheidungsprogramm orientiert das Arbeitshandeln an vorgegebenen Zwecken und überlässt es den Arbeitskräften weitgehend, mit welchen Mitteln sie diese Zwecke erreichen. Darüber hinaus zielt eine indirekte Kontrolle nicht mehr unmittelbar auf Handlungen und Entscheidungen. Ihr Ziel ist vielmehr die Subjektivität der Arbeitskräfte, die sie im Interesse übergeordneter Ziele aktiviert. Aus betrieblicher Sicht bedeuten indirekte Formen der Kontrolle einen Gewinn an Elastizität, weil die Beschäftigten jetzt eigenständig auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren. Dies unterscheidet die Zweck- von der Konditionalprogrammierung.

Während bei Konditionalprogrammen eher an eine hermeneutische Einschränkung des Spielraums der Interpretation der Auslösesignale zu denken ist, geht es bei Zweckprogrammen eher um eine Abdichtung der Kausalabläufe gegen externe Interferenzen. (Luhmann 2000: 269f.)

Indirekte Formen der Kontrolle sind für die Arbeitskräfte nicht mehr ohne weiteres zu erkennen, da sie zum einen ihre Wirkung über Deutungsmuster und normative Orientierung entfalten und weil sie zum anderen mit einer Erweiterung der formalen Handlungsspielräume einher gehen.¹⁸ Letzteres erscheint im Taylorismus sozialisierten Beschäftigten unter Umständen als Gewinn an Selbständigkeit, während es dem Betrieb gelingt, den Zugriff auf die Leistungsreserven zu erweitern.

Für die Autonomie von Arbeitskräften hat der Übergang von direkten zu indirekten Formen der Kontrolle ambivalente Folgen. Indirekte Formen der Kontrolle erweitern, um einen Begriff von Chester Barnard aufzugreifen, die „Zone der Indifferenz“, „innerhalb derer Anweisungen annehmbar sind, ohne dass man bewusst den Grad ihrer Autorität prüft“ (Barnard 1970: 143). Dies geschieht dadurch, dass Anweisungen als abstrakte Zielgrößen definiert werden, wohingegen die konkrete Arbeitshandlung weniger einer Kontrolle unterliegt. Auf diese Weise werden die Beschäftigten an der Transformation von abstrakter Arbeit in konkrete Arbeitsleistung beteiligt, möglicherweise ohne dass sie dies als betriebliche Kontrolle deuten. In diesem Fall unterliegen sie einer Selbsttäuschung und werden als aktivierte Subjekte zu Trägern des betrieblichen Kontrollsystems. Die Gefährdungen, denen Arbeitskräfte angesichts indirekter Formen der Kontrolle ausgesetzt sind, liegen deshalb vor allem in einem intensiveren Zugriff des Betriebs auf ihre Arbeitsleistung.

18 Verglichen mit einer traditionellen Arbeitsgestaltung scheint die teilautonome Gruppenarbeit den Produktionsbeschäftigten sogar mehr Spielräume für solidarisches Handeln zu bieten (Kuhlmann/Schumann 2000). Hierbei ist natürlich zu berücksichtigen, dass Solidarität meist auf einer reziproken Austauschbeziehung beruht und damit nicht frei von Machtphänomenen ist. Wer nicht bereit ist, seinen Anteil zum Gruppenergebnis beizutragen, dem droht der Ausschluss aus der solidarischen Gemeinschaft.

Mit dem Übergang von direkten zu indirekten Formen der Kontrolle ergeben sich für die Beschäftigten jedoch nicht nur neue Risiken, sondern eröffnen sich auch Chancen. Diese basieren weniger auf erweiterten Ungewissheitszonen¹⁹ als auf einem Prozess, den Dubiel (1997) als „Dialektik der Demokratisierung“ bezeichnet hat. Partizipative Managementkonzepte, so Dubiels Annahme, stärken die Durchsetzungschancen der Arbeitskräfte, weil es dem Management nicht mehr gelingt, den einmal proklamierten demokratischen Anspruch zu stornieren. Dieser werde sich statt dessen verselbständigen und die Aushandlungen zwischen dem Management und den Arbeitskräften prägen. Und selbst wenn der demokratische Anspruch in erster Linie ein ideologischer Schein ist und es dem Betrieb in Wirklichkeit um eine Selbstverpflichtung auf betriebliche Leistungsziele geht, wird er den Arbeitsalltag langfristig demokratisieren. Diese ausgesprochen optimistische Ansicht vertritt Wolfgang Kersting (1997: 169), der zu der Einschätzung gelangt: „Die strategische Mündigkeitsunterstellung erzeugt langfristig ihre eigene Mündigkeitsrealität.“ Zielpunkt dieser Entwicklung könnte die zivile betriebliche Bürgergesellschaft (Behr 1995) sein, doch ist wahrscheinlicher dass die betriebliche Modernisierung ambivalenter, zwischen repressiver und ziviler Vergemeinschaftung, verläuft.

Nach Thompson und Ackroyd (1996: 35) zeichnet sich eine kritische Arbeitssoziologie dadurch aus, dass sie den Arbeitsprozess als „Dialektik von Kontrolle und Widerstand“ begreift. Um diese Dialektik zu verstehen, macht es Sinn, den empirischen Zugriff nicht allein auf widerständiges Arbeitshandeln zu richten, sondern zudem ein möglichst vollständiges Bild der Zwänge und Begrenzungen zu gewinnen, denen Arbeitskräfte unterworfen sind. Genau hier liegt der Beitrag einer post-strukturalistisch orientierten Arbeitssoziologie. Sie erlaubt einen spezifischen Einblick in den Kontext einer möglichen Emanzipation von Fremdbestimmung, ohne

den Blick auf Emanzipationsbestrebungen und Widerstand zu verstellen. Eine so verstandene Machtanalytik hat wenig mit einer negativen Sozialtheorie zu tun, in der es keinen Raum für Eigenwillen und Emanzipationsbestrebungen gibt. Erst eine totalisierende Machttheorie stünde in der Gefahr, den Bezug zur Realität zu verlieren und keine Anknüpfungspunkte für eine kritische Gesellschaftstheorie zu bieten, oder in den Worten von Axel Honneth (1994: 82): „der Versuch, zur vorwissenschaftlichen Praxis in ein reflexives Verhältnis zu treten, wäre mit dieser Form einer kritischen Gesellschaftstheorie an sein Ende gelangt.“

Literatur

- Archer, M., 1995: *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach* Cambridge: Cambridge University Press.
- Baethge, M., 1999: Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt?, S. 29-44 in: G. Schmidt (Hrsg.): *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft*. Berlin: Edition Sigma.
- Barker, J. R., 1993: Tightening the Iron Cage: Concertive Control in self-managing Teams, in: *Administrative Science Quarterly*, 38: 408-437.
- Barnard, C., 1970 (Orig. 1938): *Die Führung großer Organisationen* Essen: Girardet.
- Behr, M., 1995: Regressive Gemeinschaft oder zivile Vergemeinschaftung? Ein Konzept zum Verständnis posttraditionaler Formen betrieblicher Sozialintegration, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 24 (5): 325-344.
- Berger, J., 1996: Warum arbeiten die Arbeiter? Neomarxistische und neodurkheimianische Erklärungen, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 24 (6): 407-421.
- Berger, P. L./Luckmann, T., 1992 (Orig. 1966): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie* Frankfurt am Main: Fischer.
- Brandt, G., 1990: *Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung. Transformationsprozesse des modernen Kapitalismus. Aufsätze 1971-1987* Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Braverman, H., 1977 (Orig. 1974): *Die Arbeit im modernen Produktionsprozess* Frankfurt am Main: Campus.
- Bröckling, U., 2000: Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement, S. 131-167 in: T. Lemke (Hrsg.): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

19 Dies zeigt Stefan Kühl (Kühl 2001) anhand von Gruppenarbeitsfällen, in denen die Beschäftigten angesichts einer Zweckprogrammierung nicht mehr in der Lage sind, für das Management uneinsehbare Bereiche ihres Arbeitshandelns - ihre Ungewissheitszonen - in eine Emanzipation von Fremdbestimmung umzumünzen.

- Burawoy, M., 1979: *Manufacturing Consent* Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, M., 1985: *The Politics of Production* London: Verso.
- Butler, J., 2001: *Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*. Gender Studies Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Cockburn, C., 1983: *Brothers: Male Dominance and Technological Change* London: Pluto Press.
- Crozier, M./Friedberg, E., 1993 (Orig. 1977): *Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns* Königstein/Taunus: Athenäum.
- Detel, W., 1998: *Macht, Moral, Wissen. Foucault und die klassische Antike* Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Deutschmann, C., 1989: Reflexive Verwissenschaftlichung und kultureller „Imperialismus“ des Management, in: *Soziale Welt*, 40 (3): 374-396.
- Deutschmann, C., 2001: Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie - ein Anachronismus?, in: *Leviathan*, 29 (1): 56-69.
- Dörre, K., 1996: Die „demokratische Frage“ im Betrieb. Zu den Auswirkungen partizipativer Managementkonzepte auf die Arbeitsbeziehungen in deutschen Industrieunternehmen, in: *SOFI-Mitteilungen* (23): 7-23.
- Dubiel, H., 1997: Der utopische Realismus der Demokratie, in: Sonderheft der Zeitschrift *Merkur: Kapitalismus als Schicksal. Zur Politik der Entgrenzung*, 51 (9/10): 796-804.
- Edwards, R., 1981 (Orig. 1979): *Herrschaft im modernen Produktionsprozeß* Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Ezzy, D., 1997: Subjectivity and the Labour Process: Conceptualising ‚Good Work‘, in: *Sociology*, 31 (3): 427-444.
- Foucault, M., 1977 (Orig. 1975): *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses* Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, M., 1983 (Orig. 1976): *Sexualität und Wahrheit. Der Wille zum Wissen*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, M., 1991 (Orig. 1972): *Die Ordnung des Diskurses* Frankfurt am Main: Fischer.
- Foucault, M., 1994: Warum ich Macht untersuche: Die Frage des Subjekts. Nachwort, S. 243-261 in: P. Rabinow (Hrsg.): *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik*. Weinheim: Beltz.
- Foucault, M., 1997 (Orig. 1984): *Der Gebrauch der Lüste. Sexualität und Wahrheit* 2. 5. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, M., 2000: Gouvernamentalität, S. 41-67 in: T. Lemke (Hrsg.): *Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Frank, M., 1983: *Was ist Neostukturalismus?* Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Friedman, A., 1977: *Industry and Labour. Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism* London, Basingstoke: Macmillan Press.
- Fröhlich, D., 1983: Machtprobleme in teilautonomen Arbeitsgruppen, S. 532-551 in: F. Neidhardt (Hrsg.): *Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien. Sonderheft 25 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Garrahan, P./Stewart, P., 1992: *The Nissan Enigma: Flexibility at Work in a Local Economy* London u.a.: Mansell.
- Geulen, D., 1999: Subjekt-Begriff und Sozialisierungstheorie, S. 21-48 in: L. Krappmann (Hrsg.): *Zwischen Autonomie und Verbundenheit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Honneth, A., 1980: Arbeit und instrumentales Handeln. Kategoriale Probleme einer kritischen Gesellschaftstheorie, S. 185-233 in: U. Jaeggi (Hrsg.): *Arbeit, Handlung, Normativität*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Honneth, A., 1994: Die soziale Dynamik von Mißachtung. Zur Ortsbestimmung einer kritischen Gesellschaftstheorie, in: *Leviathan* (1): 78-93.
- Kersting, W., 1997: *Recht, Gerechtigkeit und demokratische Tugend. Abhandlungen zur praktischen Philosophie der Gegenwart* Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G., 1999: *Zur Subjektivierung von Arbeit: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)*.
- Kocyba, H., 2001: Perspektiven industriesoziologischer Forschung am Institut für Sozialforschung, in: *Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung* (12): 43-53.
- Kühl, S., 2001: Über das erfolgreiche Scheitern von Gruppenarbeitsprojekten. Rezentralisierung und Rehierarchisierung in Vorreiterunternehmen der Dezentralisierung, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 30 (3): 199-222.
- Kuhlmann, M./Schumann, M., 2000: Was bleibt von der Arbeitersolidarität? Zum Arbeits- und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik, in: *WSI-Mitteilungen*, 53 (1): 18-27.
- Lappe, L., 1988: Kontrolle und Kontrollbewusstsein. Beitrag zu einer arbeitsbezogenen Identitätstheorie, S. 77-100 in: R. Schmiede (Hrsg.): *Arbeit und Subjektivität*. Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften.
- Layder, D., 1994: *Understanding Social Theory*. London u. a.: Sage.
- Luhmann, N., 2000: *Organisation und Entscheidung* Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Manske, F., 1987: Ende oder Wandel des Taylorismus? Von der punktuellen zur systemischen Kontrolle des Produktionsprozesses, in: *Soziale Welt*, 38 (2): 166-180.

- McKinlay, A./Taylor, P., 1998: Through the Looking Glass: Foucault and the Politics of Production, S. 173-190 in: K. Starkey (Hrsg.): Foucault, Management and Organization Theory. London: Sage.
- Minssen, H., 1990: Kontrolle und Konsens, in: Soziale Welt, 31: 365-404.
- Moldaschl, M./Sauer, D., 2000: Internalisierung des Marktes - Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft, S. 205-224 in: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma.
- Plessner, H., 1985: Soziale Rolle und menschliche Natur, S. 227-240 in: E. Ströker (Hrsg.): Helmuth Plessner. Gesammelte Schriften Band X. Schriften zur Soziologie und Sozialphilosophie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G., 1997: Fremdorganisierte Selbstorganisation. Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte, in: Zeitschrift für Personalforschung, 11 (1): 30-53.
- Pongratz, H. J./Voß, G. G., 2000: Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft, S. 225-247 in: H. Minssen (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Berlin: Edition Sigma.
- Popitz, H., 1967: Der Begriff der sozialen Rolle als Element der soziologischen Theorie Tübingen: Mohr (Paul Siebeck).
- Reed, M., 1997: In Praise of Duality and Dualism: Rethinking Agency and Structure in Organizational Analysis, in: Organization Studies, 18 (1): 21-42.
- Reed, M., 1999: From the „Cage“ to the „Gaze“? The Dynamics of Organizational Control in Late Modernity, S. 17-49 in: L. Engwall (Hrsg.): Regulation and Organizations. International Perspectives. London, New York: Routledge.
- Reed, M., 2001: Organization. Trust and Control: A Realist Analysis, in: Organization Studies, 22 (2): 201-228.
- Schäfer, T., 1995: Reflektierte Vernunft. Michel Foucaults Projekt einer antitotalitären Macht- und Wahrheitskritik Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Schmidt, G., 1986: Einverständnishandeln - ein Konzept zur „handlungsnahen“ Untersuchung betrieblicher Entscheidungsprozesse, S. 57-68 in: E. Hildebrandt (Hrsg.): Organisation als soziales System. Berlin: Edition Sigma.
- Scott, W. R., 1995: Institutions and Organizations London u. a.: Sage.
- Sewell, G., 1998: The Discipline of Teams: The Control of Team-based Industrial Work through Electronic and Peer Surveillance, in: Administrative Science Quarterly, 43: 397-428.
- Thompson, P./Ackroyd, S., 1996: Taking Labour Out of the Process, S. 33-56 in: J. Hofbauer (Hrsg.): Vernetzung und Vereinnahmung. Arbeit zwischen Internationalisierung und neuen Managementkonzepten. Sonderband 3 der österreichischen Zeitschrift für Soziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Thompson, P./McHugh, D., 1995: Work Organizations: A Critical Introduction. 2. Aufl. London: Macmillan.
- Türk, K., 1984: Qualifikation und Compliance, in: Mehrwert, 24: 46-67.
- Voß, G. G./Pongratz, H. J., 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1): 131-158.
- Weber, M., 1988 (Orig. 1922): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Herausgegeben von Johannes Winckelmann. 7. Aufl. Tübingen: UTB.
- Weick, K. E., 1995 (Orig. 1969): Der Prozess des Organisierens Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Wolf, H., 1997: Das dezentrale Unternehmen als imaginäre Institution, in: Soziale Welt, 48 (2): 207-224.
- Wolf, H., 1999: Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über die Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Zündorf, L., 1986: Macht, Einfluss, Vertrauen und Verständigung, S. 33-56 in: E. Hildebrandt (Hrsg.): Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen. Berlin: Edition Sigma.