

Sammelbesprechung

(Re-)Politisierung der subjektorientierten Arbeitssoziologie: Suchbewegungen aus der aktuellen Forschung

Ian Greer / Charles Umney, Marketization: How Capitalist Exchange Disciplines Workers and Subverts Democracy. New York: Bloomsbury Publishing 2022, 192 S., br., 22,18 €

Heiner Heiland / Simon Schaupp (Hrsg.), Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung. Bielefeld: Transcript Verlag 2023, 332 S., br., 48,00 €

Miriam Holzschuh, Von der Euphorie zur Ernüchterung? Der Traum von mehr Partizipation durch Gruppenarbeit. Frankfurt am Main: Campus Verlag 2021, 281 S., br., 45,00 €

Anna Lucia Jocham, Konflikte um die Arbeitskraft. Zur subjektiven Konfliktverarbeitung im Kontext von Biografie. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2022, 294 S., br., 59,00 €

Hans Stefan Moritsch / Tobias Fock / Julia Pintsuk-Christof / Anna Wanka, Kreative Identitäten. Eine Milieustudie in Handwerks- und Kreativberufen. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft 2020, 148 S., br., 29,90 €

Anne Röwer, Das entwertete Selbst. Über Arbeit und Anerkennung. Frankfurt am Main: Campus Verlag 2020, 531 S., br., 39,95 €

Besprochen von **Prof. Dr. Heike Jacobsen**: BTU Cottbus-Senftenberg, Lehrstuhl Wirtschafts- und Arbeitssoziologie, E-Mail: heike.jacobsen@b-tu.de und **Dr. Knut Laaser**: BTU Cottbus-Senftenberg, Lehrstuhl Wirtschafts- und Arbeitssoziologie, E-Mail: knut.laaser@b-tu.de

<https://doi.org/10.1515/srsr-2023-2072>

Schlüsselwörter: Erwerbsarbeit, Konflikte, Ansprüche, Interessen, Kapitalismus, Widerstand

In der Arbeitssoziologie wird seit ca. zehn Jahren eine „Renaissance der Bewusstseinsforschung“ (Grimm et al., 2022, S. 7) beobachtet. Angesprochen ist damit die Hinwendung zu einer Traditionslinie deutscher arbeits- und industriesoziologischer Forschung, die in den 1950er und 1960er Jahren zunächst kollektive Vorstellungen abhängig Beschäftigter von ihrer eigenen gesellschaftlichen Position und ihrer Wahrnehmung von Herrschaftsverhältnissen auch im Betrieb untersuchte. Diesen einstellungsorientierten Studien auf der Suche nach dem Klassenbewusstsein der Arbeiter:innen folgten Forschungsansätze, die konkreter und mit vorwie-

gend qualitativen Methoden die Wahrnehmung der Arbeitenden von Rationalisierungsprozessen und deren Bedeutung für die eigene Arbeit in den Mittelpunkt stellten. In zunehmender Granularität entstanden im Zuge dieses Schrittes vom „Arbeiterbewusstsein“ zum „Arbeitsbewusstsein“ detaillierte Analysen der Arbeitsorganisation und des beruflichen Selbstverständnisses von Beschäftigten zunächst in der industriellen Produktion, beginnend zum Ende der 1970er Jahre auch in einigen Dienstleistungsbranchen. Dabei, so eine verbreitete Einschätzung, geriet das gesellschaftsdiagnostische Erklärungspotenzial der Disziplin in den Hintergrund (so z. B. Schumann, 2016). Angesichts der Krisen des Kapitalismus und der „Aufkündigung des alten Klassenkompromisses von oben“ (Schumann, 2016, S. 565) erscheint es jedoch dringend, dieses Potenzial wieder zu entfalten. Aus der Analyse der aktuellen Strukturen der Arbeitswelt sollten Anknüpfungspunkte für eine progressive Repolitisierung der Beschäftigten deutlich herausgearbeitet werden können (s. auch Laaser & Karlsson, 2023).

Im Zentrum steht dabei die Untersuchung der Arbeitsorganisation, zu der die im ersten Abschnitt dieser Besprechung berücksichtigten Bücher beitragen. Die Hinwendung zur Bewusstseinsforschung geht mit einer weiteren Öffnung zu am Subjekt ansetzenden Forschungsfragen einher, wie sie im zweiten Abschnitt besprochen werden. Beide Ebenen der Analyse beziehen sich auf politisch-ökonomische Zusammenhänge, für deren Analyse im dritten Abschnitt ein aktueller Beitrag vorgestellt wird.

Von der formellen zur informellen Arbeitsorganisation

Eine zentrale Frage der arbeits- und industriesoziologischen Forschung insbesondere der 1980er und der 1990er Jahre richtete sich auf die Bedeutung neuer Formen der Arbeitsorganisation für die Möglichkeiten der Beschäftigten, auf ihre unmittelbaren Arbeitsbedingungen selbst Einfluss nehmen zu können. Vor allem die Ausweitung von Gruppenarbeit schien geeignet, um das Interesse der Beschäftigten an Partizipation am Arbeitsplatz zu befriedigen. Gleichzeitig, so die Hoffnung, sollte die Integration von Gruppenarbeit in den Arbeitsprozess die Teilhabe an der demokratischen Willensbildung mit Wirkung auch über den Arbeitsplatz hinaus ermöglichen. *Miriam Holzschuh* greift diese Hoffnung auf Demokratisierung am Arbeitsplatz unter dem bereits das Ergebnis ihrer Arbeit andeutenden Titel „Von der Euphorie zur Ernüchterung? Der Traum von mehr Partizipation durch Gruppenarbeit“ auf. Sie fragt „Was veranlasst Beschäftigte zu partizipieren, was hindert sie daran?“ (Holzschuh, S. 15). Den Begriff der Partizipation differenziert sie in einer-

seits Partizipations*potenziale*, also Möglichkeiten, sich in Gruppengesprächen, mit Verbesserungsvorschlägen oder mit anderen Handlungen direkt an arbeitsbezogenen Entscheidungen zu beteiligen, andererseits in Partizipations*inhalte*, also die Themen, zu denen Beschäftigte sich in dieser Weise „einbringen“. Selbstorganisation, Autonomie und schließlich Demokratie innerhalb und außerhalb des Betriebs fließen in diesen weiten Partizipationsbegriff als Rahmungen ein. Auf Basis von 35 offenen Interviews skizziert die Autorin in sechs abteilungsspezifischen Fallstudien die Praxis von Gruppenarbeitskonzepten in einem großen deutschen Automobilzulieferbetrieb in der ersten Hälfte der 2010er Jahre.

Eine systematische Antwort auf die sehr allgemeine Fragestellung kristallisiert sich nicht heraus. Das Buch bietet für Antworten auf die Fragen, ob, warum und wie Beschäftigte aktiv Einfluss nehmen auf ihre eigene Situation am Arbeitsplatz bzw. warum sie es nicht tun, jedoch reichhaltiges empirisches Material. In den ausführlichen und sehr gut nachvollziehbaren Schilderungen wird deutlich, welche „hinter den Strukturen liegenden Dynamiken“ (Holzschuh, S. 15) im Betrieb als „Raum der machtvollen widerstreitenden persönlichen wie kollektiven Interessen“ (Holzschuh, S. 15) Partizipation im genannten weiten Sinn formieren. Das knappe Fazit des Buches ist ernüchternd. Die Autorin konstatiert, dass die ursprünglichen Ideale der Gruppenarbeitskonzepte nicht umgesetzt werden - von keiner Seite. Also auch die Beschäftigten, die Gruppensprecher:innen, Meister:innen, Gewerkschaftsvertreter:innen und Betriebsratsmitglieder erheben kaum abstrakte oder konkrete Ansprüche auf wirksame Partizipation. Stattdessen hätte sich ein Kontrollmodus des Funktionalisierens und Rationalisierens durchgesetzt, der ein strukturelles Hindernis für kreative und in ihrem Ergebnis und ihrem Zeitbedarf nicht effektiv planbare Beteiligungsprozesse darstelle.

Man könnte sagen, dieses Ergebnis ist wenig überraschend. „Lean Management“ und dezentrale Produktionskonzepte zielen darauf ab, durch die Verlagerung von Verantwortung auf die operative Ebene und Nutzung der Subjektivität der Beschäftigten Effizienzpotenziale zu heben. Dies scheint, so zeigen die Fallstudien, auch möglich, ohne die Unwägbarkeiten intensiver Beteiligungsprozesse zu riskieren. Aber fehlt den Beschäftigten nicht die Anerkennung als Expert:innen ihrer eigenen Arbeit? Die Fallstudien zeigen, dass häufig auch sie den Wert ihrer Arbeit in erste Linie an Erfolg und Leistung messen und nicht abstrakt am „Mitredenkönnen“ interessiert sind. Die erhofften Beiträge der Gruppenarbeit für die Stärkung der Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungs- und Meinungsbildungsprozessen auch außerhalb des Betriebs sind deshalb kaum zu erwarten. In ihrem Schlusskapitel folgert die Autorin, dass neue Anstrengungen unternommen werden sollten, die Beteiligung der Beschäftigten an Unternehmensentscheidungen auch strategischer Art zu stärken. Dies sollte zudem aktiv durch Beiträge der Gewerkschaften zur politischen Bildung und Ermutigung der Belegschaften unterstützt werden.

Dieses Buch bietet neben den genannten Fallstudien knappe Zusammenfassungen der deutschen Diskussion und Forschung zur Entwicklung von Produktionskonzepten in den „Kernsektoren“ der deutschen Industrie unter besonderer Berücksichtigung der Gruppenarbeit. Diese Teile sind gut geeignet zur Einführung in die Thematik. In einem Exkurs wird auf das Programm zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ (1974 - 1989) aufmerksam gemacht, ohne allerdings dessen Folgewirkungen und Fortführung durch die Forschungsförderung der Bundesregierung bis in die Gegenwart hinein und die darauf basierende umfangreiche Forschung zu erwähnen, auf der nicht zuletzt auch die eigene empirische Arbeit der Autorin beruht. Gerade diese langfristige Forschungsförderlinie lässt erkennen, dass das deutsche Produktionsmodell auch aus Sicht der Politik auf der Beteiligung der Beschäftigten beruht und dass diese immer wieder neu gesichert werden muss (vgl. Jacobsen, 2016). Grenzen der Studie liegen in ihrem sehr engen Fokus auf einen Betrieb der deutschen Automobilzulieferindustrie. Grenzen liegen weiter darin, dass die Autorin nicht den Versuch unternimmt, aus dem Überblick über die Anfänge der Forschung zu Gruppenarbeit Kategorien zu entwickeln, anhand derer sie ihre eigene Empirie systematisieren und so zu einer auch theoretisch-konzeptionellen Weiterentwicklung der Forschung über Gruppenarbeitskonzepte bzw. zu den Gründen für ihr heutiges Schattendasein hätte beitragen können.

Während die Arbeit von *Holzschuh* in sehr klassischer Weise die formelle Arbeitsorganisation untersucht, begeben sich *Heiner Heiland* und *Simon Schaupp* in dem von ihnen herausgegebenen Band „Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung“ auf die Suche nach den informellen Prozessen widerständigen Handelns am Arbeitsplatz. Sie möchten dazu beitragen, den Blick auf Widerstand zu schärfen und weitere Forschung dazu anzuregen. Informeller Widerstand, so die Autoren in ihrer Einführung, entsteht in Reaktion auf ausgeübte bzw. erfahrene Kontrolle und dient den Beschäftigten dazu, die „Vernutzung ihrer Arbeitskraft“ zu begrenzen und/oder sich „materielle und symbolische Ressourcen“ (Heiland & Schaupp, S. 9) anzueignen. Es ist dafür nicht erforderlich, dass die Arbeitenden selbst ihr Handeln als grundsätzlich gegen die Strukturen der kapitalistischen Lohnarbeit gerichtet verstehen; erstes Ziel sei vielmehr „eine individuelle und kollektive Selbstermächtigung“ zur Wahrung der persönlichen Würde oder zur Sicherung von Handlungsspielräumen (Heiland & Schaupp, S. 9).

Dieses potenziell sehr breite Spektrum von Handlungen am Arbeitsplatz wird in der deutschen arbeitssoziologischen Forschung nicht unbedingt als „Widerstand“ oder als „oppositionelles Handeln“ gerahmt. Anders sieht dies insbesondere in der britischen Arbeitssoziologie weit verbreiteten Arbeitsprozessentheorie/Labour Process Theory (LPT) aus. Deshalb kommt dem von *Paul Thompson* und *Stephen Ackroyd* verfassten Artikel „Arbeiter:innen-Handeln, vom Widerstand zum Fehlverhalten: Eine Arbeitsprozessperspektive“ eine besondere Bedeutung zu. Sie stellen

die Entwicklung der Forschung zu widerständigen Arbeitspraktiken innerhalb der LPT von deren Anfängen bis heute, also über fast 50 Jahre, komprimiert dar. Ihr Ausgangspunkt ist die Verortung widerständigen Handelns am Arbeitsplatz als wesentliches und eigenständiges Element der Handlungsfähigkeit von Beschäftigten im kapitalistischen Verwertungsprozess. Der Beitrag beschreibt die „Dialektik von Kontrolle und Widerstand“ (Thompson & Ackroyd in Heiland & Schaupp, S. 56) in den Arbeiten der LPT-Gründer. Die Autoren beziehen sich dabei auch auf das von ihnen im Jahr 1999 erstmals und in zweiter Ausgabe 2022 veröffentlichte grundlegende Werk zu „Organizational Misbehaviour“ (OMB). OMB, von *Heiland* und *Schaupp* mit ‚Fehlverhalten‘ übersetzt, kennzeichnet „alles, was man bei der Arbeit tut oder denkt, was man nicht tun sollte“ (Thompson & Ackroyd in Heiland & Schaupp, S. 59). Es ist damit eine Spitze gegen die unitaristische Ideologie der Mainstream Organizational- Behaviour-Forschung, die dazu neigt, Arbeitskräfte als beliebig formbar zu charakterisieren und Konsens zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmer:innen als gegeben vorauszusetzen. Diese Begriffsgeschichte kommt bedauerlicherweise in diesem Kapitel zu kurz, obwohl sie hilfreich gewesen wäre, um die Besonderheit dieser Forschungsperspektive zu verstehen. Gelungen ist hingegen die Erläuterung, dass Konsens am Arbeitsplatz im besten Fall ein temporärer Zustand ist und stattdessen ein fortwährender, aber oft nicht offen ausgetragener Kampf um Ressourcen wie insbesondere „Anstrengung, Zeit, Produkt und Identität“ (Thompson & Ackroyd in Heiland & Schaupp, S. 59) stattfindet. *Ackroyd* und *Thompson* arbeiten in dem Kapitel heraus, dass es diese materiellen und symbolischen Ressourcen sind, um die sich die Facetten von „Misbehaviour“ drehen. Der Beitrag skizziert knapp die Grundannahmen von OMB, dass die informelle Selbstorganisation der Arbeitnehmer:innen zentral ist und die spezifischen Handlungen motiviert sind von dem unaufhaltsamen Drang der Arbeitenden nach mehr Autonomie (Handlungsspielraum) und Sinn (Identität). Formen des alltäglichen widerständigen Handelns am Arbeitsplatz umfassen u. a. Humor, Sabotage, romantische Beziehungen und Dienst nach Vorschrift. Mit dieser breiten Operationalisierung soll ein differenziertes Verständnis von Widerstand am Arbeitsplatz ermöglicht werden, denn im Unterschied zu anderen, von ihnen kursorisch behandelten „poststrukturalistischen“ Autor:innen, sind *Thompson* und *Ackroyd* nicht der Auffassung, dass Widerstand mit der Durchsetzung von auf Selbststeuerung und elektronischer Überwachung fußenden Arbeitsformen verschwunden sei. Ebenso wenig sei Widerstand aber auch ubiquitär. Die LPT ordne vielmehr die in Fallstudien beobachtbaren Arbeitspraktiken ein in die jeweils konkreten Ausprägungen des Kapital-Arbeit-Verhältnisses, die in den Managementregimen zum Ausdruck kämen.

Dieser Beitrag ist sehr inhaltsreich und von großem Interesse auch für die deutsche Arbeitssoziologie. Er ist jedoch voraussetzungs- und in seinen vielen Nebenargumentationen etwas unübersichtlich. Als Einstieg in die aktuelle LPT eignet er

sich eher nicht. Manche klassifizierenden Einschätzungen – z. B. „radikale“ oder „traditionelle Industriesoziologie“ – sind aus deutscher Sicht nicht ohne weiteres verständlich.

Einen mit diesem Ansatz vergleichbar umfassenden Anspruch auf die Konzeptionierung individuellen und kollektiven Handelns am Arbeitsplatz erheben die in Deutschland relativ prominent diskutierten Konzepte von „Mikropolitik“. In ihrem Beitrag „Mikropolitische Perspektiven und Widerstand im Arbeitsprozess: Der Elefant im Raum“ zeichnen *Rainhart Lang*, *Kerstin Rego* und *Irma Rybnikova* die Entwicklung des Denkens über das „Handeln in und von Organisationen“ (Lang et al. in Heiland & Schaupp, S. 85) im internationalen Raum sehr systematisch und instruktiv nach. Die Autor:innen gehen detailliert auf unterschiedliche Typen mikropolitischen Handelns ein, indem sie illegitime egoistische Motivationen, dauerndes oder fallweises Handeln, mehr oder weniger machtbefugte Aktionen sowie Mikropolitik als Teil von Managementhandeln versus Mikropolitik als Element des Handelns auf der operativen Ebene unterscheiden. Grundlegend sei dabei jeweils ein Bezug der Motive des Handelns zu einer als legitim erachteten Ordnung, d. h. Mikropolitik wird nicht als idiosynkratisch auftretend, sondern als strukturell eingebettet verstanden. In allen Typen erscheine Widerstand als „Elefant im Raum“ (Lang et al. in Heiland & Schaupp, S. 89), werde also nicht direkt angesprochen, obwohl es sehr naheliegend sei. Auf ihrer Suche nach der Rolle des Widerstands in den verschiedenen Ansätzen der Mikropolitik halten sie fest, dass diese in der Tradition des „Organizational Behaviour“ und in der Sozial- und Organisationspsychologie stehend vom Handeln der Akteur:innen ausgehen und dieses als eher aktiv als reaktiv interessenbezogen verstehen. Im Unterschied zu strukturorientierten Ansätzen wie insbesondere der LPT betonten sie stärker die „Pluralität, Dynamik und Subjektivität“ (Lang et al. in Heiland & Schaupp, S. 110) des Handelns. Dieses Diskussionsangebot der in der Betriebswirtschaftslehre verankerten Autor:innen sollte von der Arbeitssoziologie auch in Zukunft aufgegriffen werden.

In einem eigenen Beitrag gibt einer der Herausgeber dieses Sammelbandes, *Simon Schaupp*, unter der Überschrift „Bewusstsein, Praxis, Konflikt: Herausforderungen für eine arbeitssoziologische Widerstandsforschung“ einen Überblick über Grundlinien der bisherigen Forschungsansätze, in denen Formen und Inhalte widerständigen Handelns jeweils zumindest implizit thematisiert werden. Die in Deutschland über Jahrzehnte verfolgte Forschung zum Arbeiterbewusstsein habe erstaunlich wenig Aufmerksamkeit auf Widerstand gelegt. Stattdessen habe sie mit ihrer Frage nach dem „Gesellschaftsbild“ der Arbeitenden und ihrer Selbstverortung den Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit in den Mittelpunkt gestellt, diesen jedoch weitgehend auf der „Makroebene“ belassen, so dass die Spuren des Widerstands im Arbeitshandeln verdeckt blieben. Demgegenüber kämen „praxeologische“ und konflikttheoretische Ansätze der Industriesoziologie dieser Ebene des

Widerstands näher. Als praxeologisch ordnet *Schaupp* u.a. das in Deutschland prominente „erfahrungsgeleitete subjektivierende Arbeitshandeln“ (Böhle) sowie das in der LPT entwickelte Konzept des Organisational Misbehaviour (s.o.) ein. In einem weiten Bogen konstruiert er eine „Widerstandspyramide“ (Schaupp in Heiland & Schaupp, S. 194): Beruhend auf informeller Kommunikation entstünden Solidari-
tätskulturen, die organisationalen „Ungehorsam“ und schließlich Selbstorganisati-
on stützten. Ob damit strategischer Widerstand ausgeübt oder nur Arbeitsabläufe
erleichtert werden, könne in einer praxeologischen Perspektive allein nicht geklärt
werden. Hierfür sei der Blick auf Konflikte notwendig, wie er im Operaismus und
im arbeitspolitischen Machtressourcenansatz verfolgt werde. Deren Konzentration
auf organisierte Formen kollektiven Widerstands eröffne jedoch keinen Zugang zur
Untersuchung des emanzipativen Gehalts auch des individuellen Widerstands am
Arbeitsplatz. Schaupp folgert, dass erst eine herrschaftssoziologische Einbettung er-
möglicht, das Ausmaß und die Formen von Herrschaft sichtbar und entsprechende
Formen von Widerstand sowie Objekte und Ziele widerständigen Handelns zu un-
terscheiden. Dies ist insbesondere die Voraussetzung dafür, progressive, also auf
Emanzipation ausgerichteten widerständigen Handlungen abzugrenzen von re-
gressiven, auf soziale Schließung und Abwehr neuer gesellschaftspolitischer He-
rausforderungen orientierten Handlungen.

Neben diesen drei Beiträgen bildet ein historischer Beitrag zur Figur des „Ei-
gensinns“ von Arbeitenden von *Alf Lüdtke* sowie ein Beitrag zur systemtheoreti-
schen Konzeptualisierung widerständigen Handelns am Arbeitsplatz von *Felix
Maximilian Bathan* den Kern der theoretisch-konzeptionellen Auseinanderset-
zung mit dem Thema in diesem Sammelband. Ein weiterer Beitrag von *Jacqueline
Kalbermatter* zur Berücksichtigung der sozialstrukturellen Dimensionen widerstän-
digen Handelns, also der unterschiedlichen sozialen Positionen der Arbeitenden
und der Bedeutung dieser Positionierungen für die Möglichkeiten und Formen des
Widerstands, greift ein sehr wichtiges Thema in auch methodisch innovativer Wei-
se auf. Auch die weiteren Beiträge des Bandes sind jeweils lesenswert und interes-
sant. Die Herausgeber legen in ihrer Einleitung sehr konzise Zusammenfassungen
aller Beiträge vor. Dieser Sammelband eignet sich auch als „Reader“ für fort-
geschrittene Studierende. Seinen von den Herausgebern beabsichtigten Zweck, die
„konzeptionelle Leerstelle“ (Klappentext) der (deutschen) „arbeitssoziologischen
Widerstandsforschung“ (ebd.) zu füllen, erreicht er insofern, als er die verschiede-
nen Ansätze hierfür versammelt. Wünschenswert wäre darüber hinaus eine struk-
turierte Gegenüberstellung der skizzierten Ansätze in einem zusammenfassenden
Überblick gewesen. Ansätze dazu finden sich bereits in dem oben skizzierten Bei-
trag von *Schaupp*. Angesichts der in den letzten drei Beiträgen des Bandes vor-
gestellten empirischen Befunde drängt sich allerdings die Frage auf, ob nicht auch
in der bisherigen deutschen Arbeitssoziologie, in deren Tradition die hier präsen-

tierten sehr interessanten Studien stehen, „Widerstand“ nicht immer schon mitgedacht und mitbehandelt und nachgewiesen wurde und wird, ohne dass dieser Begriff vordergründig die Fragestellung prägte.

Das Subjekt im Zentrum

Bereits mit dem Wechsel des Fokus der Arbeits- und Industriosozilogie vom (kollektiven) Arbeiterbewusstsein zum (individuellen) Arbeitsbewusstsein trat neben der konkreten Organisation der Arbeit auch die Subjektivität der Arbeitenden ins Blickfeld. Die betrieblichen Anforderungen an die Nutzung subjektiver Potenziale im Arbeitsprozess einerseits und die Ansprüche der Beschäftigten an Berücksichtigung und Entfaltung ihrer Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen andererseits stehen in einem Spannungsverhältnis, das sich auch in individuellen Konflikten und psychosozialen Belastungskrisen ausdrückt.

Anna-Lucia Jocham betrachtet in ihrem Buch „Konflikte um die Arbeitskraft“ die Biographie der Arbeitenden als zentralen Erklärungsansatz, um den Umgang mit Konflikten um die Ware Arbeitskraft zu verstehen. Solche Konflikte fasst sie breit als Konfliktlinien, die aus widersprüchlichen Interessen der Akteure an den Nutzungs- und Verkaufsbedingungen der Ware Arbeitskraft entstehen und sich etwa in der Entgrenzung von Arbeit und ihrer Prekarisierung manifestieren. Basierend auf vierzehn problem-zentrierten Interviews mit Arbeitnehmer:innen aus unterschiedlichen Bereichen eines Werkes eines international agierenden Unternehmens des verarbeitenden Gewerbes identifiziert die Autorin subjektive Anspruchs- und Konfliktdimensionen, die sich unter anderem auf die Arbeitsaufgabe, Leistungsgerechtigkeit, die Reproduktion der Arbeitskraft und Anerkennung beziehen.

Diese Dimensionen werden konzeptionell aus den ersten vier Kapiteln hergeleitet, in denen die Autorin fundiert und kenntnisreich die theoretischen und empirischen Forschungsarbeiten zur Wahrnehmung und Verarbeitung von Konflikten um die Ware Arbeitskraft in sich wandelnden arbeitsweltlichen Ordnungen resümiert. Sie verwebt gekonnt Forschung aus den letzten fünf Jahrzehnten und zeigt dabei auf, wie unterschiedlich das „missing subject“ vor dem Hintergrund einer sich fundamental ändernden Arbeitswelt adressiert wurde. Eindrucksvoll zeichnet das Buch nach, wie das wissenschaftliche und politische Interesse an dem revolutionären Potential der Erwerbsarbeitenden in den 1950er und 1960 Jahren später Forschungsfragen nach dem subjektiven Erleben und allgemeiner, der Erwerbsarbeitsorientierung, wich, bis schließlich der Fokus auf die subjektiven Legitimitätsressourcen gerichtet wurde.

Die Verletzung arbeitskraftbezogener Ansprüche und die Verarbeitung daraus resultierender Konflikte wird als in enger Beziehung zu biografisch strukturierten

Sinn- und Handlungsstrukturen stehend interpretiert. *Jocham* entwickelt vier idealtypische biografische Muster, von denen die „Boxer“ Biografie besonders prägnant herausgearbeitet ist: Arbeitnehmer:innen, die kontinuierlich für die Verbesserung der „Nutzungs- und Verkaufsbedingungen“ ihrer Arbeitskraft kämpfen, sich durch widrige Umstände „durchbeißen“ (*Jocham*, S. 171) und Konflikte austragen mussten, um ihre Interessen zu artikulieren und durchzusetzen. Für „Boxer“ wird der Widerstand gegen subjektiv empfundene Anspruchsverletzungen ein zentrales Merkmal ihrer Identität; sie kämpfen weiter für Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte, die sie für angemessen halten. Der Typus der „Bildhauer“ hingegen vertraut auf seine Selbstwirksamkeit und tendiert dazu, bei Anspruchsverletzungen sein eigenes Handeln zu ändern, um Konflikte und Widersprüche aufzulösen.

Dieses Buch trägt substanziell zum arbeitssoziologischen Verständnis der subjektiven Verarbeitung arbeitskraftbezogener Konflikte bei. Etwas irritierend sind die häufigen Verweise der Autorin auf die De-Kommodifizierung der Ware Arbeitskraft in der fordistischen Arbeitsgesellschaft und die vor diesem Hintergrund behauptete Radikalität der „Re-Kommodifizierung“ der Arbeitskraft im Postfordismus. Gleichwohl der De- und Re-Kommodifizierungsansatz in dem Forschungsfeld der Industriellen Beziehungen und politischen Ökonomie nicht unbekannt ist, ist die analytische Erklärungskraft dieses Begriffs für die Inklusions- und Exklusionsmechanismen des Fordismus stark eingeschränkt. Stattdessen hätten dynamischere Konzepte, wie die der „high“ und „low marketness“ nach Block (1990), oder der Vermarktlichung (Cappelli, 1999) und Finanzialisierung (Thompson, 2013) *Jocham* eher in die Lage versetzt, die Veränderungen des Arbeitsplatzregimes und die Intensivierung der betrieblichen Nutzung der Arbeitskraft herauszuarbeiten.

Ebenso ist kritisch anzumerken, dass Biografieforschung in diesem Buch nur verkürzt besprochen wird, trotz der zentralen Rolle, die biografischen Erfahrungen für Konfliktverarbeitungsmodi hier zugewiesen wird. Die Autorin begründet dies mit ihrem Interesse an Biografie als Erklärung für Einstellungen und Verhaltensweisen im Arbeitsleben, nicht aber als eigenständigen Untersuchungsgegenstand.

Noch näher an die biografischen Weichenstellungen für die Verwirklichung subjektiver Potenziale in der Erwerbsarbeit kommen *Hans Stefan Moritsch*, *Tobias Fock*, *Julia Pintsuk-Christof* und *Anna Wanka* mit ihrem Buch über „Kreative Identitäten. Eine Milieustudie in Handwerks- und Kreativberufen“. Anfang des 21. Jahrhunderts galt die Kreativindustrie als vielversprechendes Erwerbsarbeitsfeld, in dem die klassischen Konflikte um die Arbeitskraft aufgehoben werden durch Arbeitsplätze, die sinnstiftende, kreative Arbeit mit Partizipations- und Autonomiespielräumen bieten (Florida, 2002). Floridas Ansatz wurde kontrovers diskutiert. Arbeitssoziologisch wurde in erste Linie argumentiert, dass sich die „Creative Class“ aus überwiegend prekären Jobs zusammensetzt, welche in Markt- und Machtabhängigkeiten eingebettet sind, die „winner takes it all“ – Märkte

etablieren und Konflikte und Ansprüche an die Arbeit durch Marktdisziplin unterminieren.

Die Autor:innen fragen nach Berufsbildern, Interessen und Ansprüchen in kreativen und handwerklichen Tätigkeitsbereichen und deren Beziehung zur Biografie und Identität und den jeweiligen Milieus. Basierend auf 65 biographisch-narrativen Interviews mit österreichischen Handwerker:innen und Kreativberufler:innen führen die Autor:innen eine Feldanalyse nach Bourdieu durch. Diese bildet den Rahmen für eine empirisch fundierte Typenbildung handwerklicher und kreativer Berufsidentitäten. Beispielhaft sei hier die Fallgeschichte von D.X. skizziert: Er entschied sich bereits im Kindesalter für eine Tischlerausbildung in einer Region, die für ihre Handwerkskunst bekannt ist. Er bildete sich autodidaktisch weiter und arbeitete später als Architekt und Unternehmer. Sein Credo ist, dass man nur verstehen kann, „wie eine Maschine funktioniert, wenn man die primitiven und einfachen Handwerksarbeiten beherrscht“ (Moritsch et al., S. 80). Diese und andere Fallgeschichten zeigen, dass die Gruppe der sogenannten produzierenden Gestalter/Innen ihre Interessen und Ansprüche jenseits etablierter Bildungs- und Berufslaufbahnen formuliert und entfaltet. Alle Fallgeschichten bieten detaillierte Einblicke in die Materialität und Gestaltungskraft der Handwerks- und Kreativtätigkeiten. Es sind bisweilen sehr persönliche, fast schon intime Beziehungen zwischen den Akteur:innen und ihren Tätigkeiten; zum Beispiel berichten ein Schlosser und ein Tischler, dass sie Ansprüche an sich und ihre Arbeitsbedingungen stellen, die es ihnen ermöglichen nicht nur die Arbeitsschritte, sondern auch das Material zu beherrschen.

Vorweggenommen sei, dass die lohnenden und komplexen Fragen dieser Studie nur im Ansatz beantwortet werden. Mit nur 140 Seiten ist dieses Buch bedauerlich kurz und die empirischen Typen werden zwar anschaulich beschrieben, gedeutet und eingeordnet, jedoch nur wenig vertiefend, vergleichend und abstrahierend diskutiert. Wenngleich also das Buch im Hinblick auf Theorieentwicklung im Allgemeinen und Beiträge zu internationalen Diskursen zu „craft work“ im Speziellen wenig beiträgt, ist es dennoch aufgrund der überzeugend komponierten und analytisch anschaulich verdichteten Fallgeschichten ein wertvoller Beitrag. Wo zum Beispiel Richard Sennett bei sozialphilosophischen Erörterungen über die Akkumulation von Erfahrungen und persönlichen Qualitäten des „craft workers“ beim Herstellen von Dingen verbleibt, geben bei *Moritsch et al.* Tischler:innen, Keramiker:innen, Architekt:innen und Werkzeugmacher:innen Einblicke in ihre persönlichen Arbeitserfahrungen. Die Reflexionen ihrer schulischen und beruflichen Sozialisation bieten Hinweise auf die Entstehung und Förderung von Interessen und Berufsidentitäten jenseits der Separation von Handwerks- und Kreativberufen. Der Konflikt zwischen künstlerischer Freiheit und Produktionslogik wird als roter Faden in den Interviews gut herausgearbeitet. Der Fokus auf handwerklichem Wissen als besondere Form impliziten Wissens ist besonders interessant. Die Autor:innen

stellen einerseits überzeugend den Stellenwert von Kreativität für Handwerksberufe heraus, verweisen aber andererseits auch auf die Verankerung von klassischen kreativen Berufen in der Materialität des Arbeitsprozesses. Sie machen deutlich, dass die Interessen und Ziele der Subjekte sozial, ökonomisch und kulturell eingebettet sind und den Verlauf der Biografie des Einzelnen beeinflussen, diese jedoch nicht determiniert ist. Trotz diverser Hindernisse, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten kreativ einzusetzen, finden die Interviewten im Laufe ihrer Schul- und Berufslaufbahn Wege und Möglichkeiten, Spielräume für Kreativität zu schaffen. Dies unterstreicht, dass Ansprüche und Interessen der Arbeitenden nicht beliebig ersetzbar oder formbar sind und dass die Arbeitenden sie auch gegen strukturelle Hindernisse mit großer Energie verfolgen.

Das größte strukturelle Hindernis für die Verwirklichung von Ansprüchen an die eigene Arbeit besteht in der Erfahrung des Ausgeschlossenseins von Erwerbsarbeit. *Anne Röwer* argumentiert in ihrem Buch „Das entwertete Selbst. Über Arbeit und Anerkennung“, dass nicht nur die konkrete Verfasstheit eines „Arbeitsplatzes“ mit seinen Bedingungen und Anforderungen die Subjekte formiert, sondern bereits die Institution der doppelt freien Lohnarbeit prägend sei. Als pathologisch erkannte Ausprägungen dieser Formierung in Krankheiten oder in psychosozialen Belastungssyndromen können, so die Ausgangsannahme dieses Buches, Aufschluss geben über grundlegende Wirkungsfaktoren der gesellschaftlichen Verfasstheit von Arbeit auf das individuelle Leben. Als zentrale theoretische Zugänge zur Erfassung solcher Faktoren stellt dieses Buch das Anerkennungskonzept einerseits, das Konzept der Identität andererseits vor. Zusammengeführt werden diese beiden Konzepte durch Kategorien der sozialpsychologischen Stressforschung. Die These des Buches beruht auf der Annahme, dass enttäuschte Anerkennungserwartungen als die Identität bedrohende Belastung erfahren werden. Untersucht werden soll, „wie die für den Stressprozess konstitutiven subjektiven Deutungen genau aussehen“ (Röwer, S. 123). Es geht also nicht nur darum festzuhalten, welche Erfahrungen zu psychosozialen Problemen führen können, sondern warum es gerade bestimmte Erfahrungen zu sein scheinen, die als Bedrohung der Identität wahrgenommen werden. Dazu stellt die Autorin fest: Verantwortlich gemacht werden können „Missachtungsgefühle“, denn in ihnen „kommt zum Ausdruck, dass die Situation vom Subjekt als eine verstanden wird, die nach sozialmoralischen Prinzipien eingeschätzt werden kann und als ein solches [Prinzip] verletzend beurteilt wird“ (Röwer, S. 134). Es seien also keine bloß idiosynkratisch zu verstehenden Emotionen, die Krankheitswert entwickeln können, sondern die Einzelnen interpretieren ihre Erfahrungen vor dem Hintergrund ihrer eigenen Sozialisation und ihrer Interpretation des für gesellschaftlich erwartbar Gehaltenden.

Ihrer Fragestellung geht die Autorin anhand einer qualitativen Studie mit zehn in den Jahren 2014 bis 2015 geführten problemzentrierten Interviews mit Erwerbs-

tätigen und Erwerbslosen in Thüringen nach. Ihre Ergebnisse verdichtet sie zu einer Typologie mit vier Varianten beschädigter Identität durch die individuelle Verarbeitung von Missachtungsgefühlen: Den Erwerbstätigen werden die Varianten „Zweifel am Selbst“ und „Behauptung des Selbst“ zugeordnet, den Erwerbslosen die Varianten „Verlust des Selbst“ und „Kampf um das Selbst“. In beiden Positionen im Erwerbssystem wird also jeweils eine defensive und eine offensive Strategie im Umgang mit Missachtungserfahrungen dargestellt. Die Typen werden anhand von ausführlichen und sehr gut nachvollziehbaren Personenbeschreibungen greifbar geschildert. Sozialpsychologisch ist das interessant. Der Beitrag zur Arbeitssoziologie ist insofern begrenzt, als es schwerfällt, die Typologie über den jeweils betrachteten Einzelfall hinausweisend zu verstehen. Die Gründe für die individuell verschiedenen Umgangsweisen mit Missachtungserfahrungen erscheinen auf der Basis dieses Materials als vor allem in der Psyche der Einzelnen liegend. Anzumerken ist, dass die Autorin ihre Interviewpartner:innen unter bereits manifest psychisch Erkrankten rekrutiert hat. In einer bereits vorliegenden Rezension zu diesem Buch wird konstatiert: „Wer Pathologien sucht, wird Pathologien finden“ (Zink, 2021, S. 161). Das kann als andere Formulierung der eben festgestellten Beschränkung der Befunde auf den Einzelfall interpretiert werden.

Trotz dieser Einschränkung ist dieses Buch für die Arbeitssoziologie interessant. Es enthält eine umfassende Auseinandersetzung mit der Anerkennungstheorie und mit soziologischen Identitätstheorien. Auf dieser Basis werden interessante Überlegungen zur theoretischen Vertiefung des in der Arbeitssoziologie intensiv genutzten Konzeptes der Subjektivierung vorgestellt. Die Forschung zur Subjektkonstitution und Identitätsbildung unter den sich wandelnden Bedingungen der Organisation gesellschaftlicher Arbeit kann hiervon profitieren. Strukturelle und institutionelle Aspekte, insbesondere der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, werden dabei miteinbezogen. Die einführenden Darstellungen der theoretischen Grundlagen und ihre abschließende Illustration mit den eigenen empirischen Befunden sind inhaltlich umfassend. Wünschenswert wäre ein Stichwortverzeichnis, um dieses nachschlagen zu können. Es ist eine herausragende Dissertationsschrift. Um dem Buch einen Platz im Kanon der Arbeitssoziologie zuweisen zu können, wäre eine Zuspitzung insbesondere im Hinblick auf den Beitrag für die Weiterentwicklung der Theorie der Anerkennung wünschenswert gewesen.

Die Unausweichlichkeit des ökonomischen Imperativs

Zum Schluss dieser Besprechung aktueller Bücher aus der Arbeitssoziologie möchten wir einen aktuellen Beitrag vorstellen, der die bisher betrachteten Ebenen der Organisation der Arbeit und der subjektiven Ansprüche und Konflikte in die Beziehung zwischen kapitalistischen Marktprozessen, öffentlichen Gütern und Erwerbsarbeit einbettet. *Ian Greer* und *Charles Umney* zeigen in ihrem Buch „Marketization: How Capitalist Exchange Disciplines Workers and Subverts Democracy“ eindrucksvoll auf, dass der Begriff der „Vermarktlung“ eine analytische und politische Schlagkraft besitzt, die sowohl Einblicke in die Alltagserfahrungen von Erwerbstätigen als auch in die Zusammenhänge zwischen Staat, Markt, Kapitalismus und Klasse in Europa ermöglicht. In den 1990er und 2000er Jahren hatte der Begriff der „Vermarktlung“ vor dem Hintergrund der Abkehr der wirtschaftsstarken Länder des globalen Nordens vom keynesianischen regulierten Nachkriegskapitalismus zu einer liberaleren Spielart der Kapitalmärkte Konjunktur. Insbesondere im angelsächsischen sozialwissenschaftlichen Diskurs fungierte „Vermarktlung“ als eine in strukturalistischen Debatten verankerte Kategorie und Form der Kritik der zunehmenden Durchdringung gesellschaftlicher Bereiche mit kapitalistischen Strukturen und Imperativen (Block, 1990; Laaser, 2016; Lane, 1991).

Sie berücksichtigen drei von den Prozessen der Vermarktlung besonders betroffene Felder mit heterogenen Marktteilnehmer:innen: Krankenhäuser, Arbeits- und Sozialämter und die Livemusik-Industrie. Sie greifen dabei auf ihre Forschungsprojekte in Großbritannien, Deutschland, Frankreich und Belgien, Dänemark, Finnland, Griechenland und der Slowakei zurück, die sie in Zusammenarbeit mit internationalen Forscher:innen angefertigt haben. Das empirische Material umfasst insgesamt über 300 qualitative Interviews mit Beschäftigten, Gewerkschafter:innen, Arbeitgebervertreter:innen, Manager:innen, Angestellten im gehobenen öffentlichen Dienst und Lobbyisten.

Zunächst wird die Ausgangssituation der politischen und ökonomischen Infrastrukturen der 1980er Jahre skizziert, in denen sich Vermarktlungsprozesse in Europa etablierten. *Greer* und *Umney* zeichnen die Liberalisierung der Märkte seit den 1980er nach, bevor sie Vermarktlung als „concrete administrative and organisational process that produces intensified competition on the basis of price“ (Greer & Umney, S. 24) definieren. Insbesondere ihre Ausführungen über die Zusammenhänge zwischen der Entstehung und Ausweitung der Europäischen Union und den Vermarktlungstendenzen öffnet neue Diskussionslinien, welche die These flankieren, dass ein wesentlicher Einschnitt für die Marktteilnehmer:innen darin besteht, dass der sich etablierende europäische Binnenmarkt von einer

„asymmetry between social protection and marketization“ (Greer & Umney, S. 15) charakterisiert ist. Die ersten drei Kapitel machen deutlich, dass die Autoren ein wissenschaftliches, aber vor allem auch politisches Buch vorlegen wollten, das eine Debatte über die Beziehung zwischen dem Staat, den Bedürfnissen und Lebenslagen von Bürger:innen als Marktteilnehmer:innen und der zerstörerischen Kraft von kapitalistischen Marktprozessen initiiert. Entsprechend werden detaillierte Theoriediskussionen vermieden und stattdessen der Begriff der Vermarktlichung überzeugend, aber pragmatisch aufbereitet. Dennoch lohnen sich die ersten drei Kapitel auch für Leser:innen, die mit kapitalismuskritischer Sozialtheorie vertraut sind. Sie bringen die Vermarktlichungstheorie in Zusammenhang mit den Governanceformen demokratischer Staaten und dem Konzept der Klassendisziplin, grenzen sie aber auch ab gegenüber der Marx'schen Werttheorie, der poststrukturalistischen Idee des neoliberalen Subjekts und den „Spielarten des Kapitalismus“.

Im zweiten Abschnitt analysieren sie die Prozesse und Auswirkungen von Vermarktlichung in den ausgewählten europäischen Ländern. Sie zeigen, dass die europäischen Staaten maßgeblich sind bzw. waren für den Aufbau kritischer Infrastrukturen und die Orchestrierung von Vermarktlichungsprozessen, um nationale Vorteile auf dem Parkett des globalen Kapitalismus zu realisieren. So stellen die Studien des Gesundheitssystems, der Live-Musik und Arbeitsvermittlungsagenturen überzeugend dar, dass Nationalstaaten als wirtschaftliche Akteure auftreten und dabei ein Regime der Klassendisziplin errichten: Sie versuchen, kapitalintensive Unternehmen in das Land zu locken, indem Arbeits- und Beschäftigungskonditionen zunehmend individualisiert und mit Preis- und Wettbewerbsmechanismen der Märkte gekoppelt werden. Die internationalen Einsichten, die das Buch gewährt, zeigen Vermarktlichung als dynamischen Verhandlungsprozess zwischen einflussreichen Akteursgruppen – in der Regel dem Staat, den Unternehmen und Verbänden. Sie zeigen jedoch auch die Grenzen der Vermarktlichung. Dies ist insbesondere dort der Fall, wie die Studien zeigen, wo sich Widerstand unter den Arbeitnehmer:innen und zivilgesellschaftlichen Akteuren formiert. Gleichwohl in dem Buch Widerstand gegen Vermarktlichungstendenzen eine prominente Rolle spielt, sind die Schlussfolgerungen hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer:innen und Gewerkschaften überwiegend pessimistisch. Die internationalen Erkenntnisse offenbaren zwar unterschiedliche Vermarktlichungsintensitäten innerhalb und zwischen den drei Bereichen – so wird die französische Arbeitsvermittlungsagentur im Vergleich zu den deutschen und britischen Behörden weniger marktgängig reorganisiert – doch weisen alle Bereiche zumindest stetig dominanter werdende Vermarktlichungstendenzen auf. Vermarktlichung verschärft soziale Ungleichheiten und individualisiert Chancen und Risiken von Arbeitnehmer:innen. Insbesondere die Analyse der Marktmechanismen der deutschen Arbeitsverwaltung ist für das internationale Publikum ein wichtiger Beitrag, kor-

rigiert er doch das sich im Ausland hartnäckig haltende Bild vom im Rheinischen Kapitalismus eingebetteten Wohlfahrtsstaat.

Das Buch ist eine Bereicherung für kapitalismuskritische Diskurse und polit-ökonomische Gegenwartsanalysen. Es gewährt Einblicke in den komplexen Verhandlungsprozess von Akteursgruppen, die hinter den Vermarktlichungsdynamiken in jedem Bereich operieren. Der Verweis der Autoren, dass Staaten nicht neutral, sondern in vielen Fällen Motoren der Vermarktlichung sind, ist überzeugend dargelegt und begründet. Weniger überzeugend ist der zu eng geführte Begriff der Gruppe von einflussreichen Akteuren, die Vermarktlichungsprozesse aushandeln. Die auf Eliten abzielende These der Autoren lässt außen vor, dass die Interessen und Orientierungen der Mittelschicht eine ebenso zentrale Rolle spielen für die Art und Weise der Vermarktlichung. Insgesamt hätte dem Buch noch ein weiteres Kapitel gutgetan, welches an die Resistance These anschließt und herausarbeitet, wie Marketization in den unterschiedlichen Bereichen von bestimmten Akteursgruppen durch Protest und „noisy politics“ (Greer & Umney, S. 56) nicht nur abgemildert werden kann, sondern wodurch sie ersetzt werden könnte.

Ein Resümee

Welche Anknüpfungspunkte bieten die hier besprochenen Bücher für eine künftige arbeitssoziologische Forschung, die „die Erfahrungen in der Arbeit als zentral für die normative Integration der Gesellschaft und für die Bereitschaft zur politischen Beteiligung“ in den Mittelpunkt stellt, wie es Wolfgang Menz (2022, S. 145) formuliert? Wie die Arbeit von *Holzschuh* zeigt, lässt sich Beteiligung kaum direkt durch die formelle Organisation der Arbeit sicherstellen. Dennoch bleibt die betriebliche Organisation der Arbeit der entscheidende Schauplatz der alltäglichen Arbeitserfahrungen. Auch widerständiges Handeln, das nicht grundsätzlich gegen die Herrschaftsstrukturen gerichtet sein muss, aber, wie im Band von *Heiland* und *Schaupp* gezeigt wird, die Handlungsfähigkeit der Arbeitenden erfahrbar macht und damit eine Voraussetzung für politische Beteiligung schafft, setzt an den konkreten Arbeitsbedingungen an.

In den zentral auf die Ebene der Subjekte zielenden Arbeiten, die hier berücksichtigt wurden, wird deutlich, dass die formelle Organisation von Arbeit die Ansprüche der Arbeitenden tendenziell negiert. Die Arbeitenden kämpfen für die Realisierung ihrer Ansprüche und gehen dabei Kompromisse ein. Die konkreten Arbeitserfahrungen werden als eingebettet in biografische und lebensweltliche Zusammenhänge behandelt. Potenziale progressiver Re-Politisierung stehen dabei umso weniger im Mittelpunkt als in stark individualisierenden Perspektiven wie bei *Röwer* die psychosozialen Belastungen durch enttäuschte Ansprüche an die Arbeit

untersucht werden. Der Fokus auf Ansprüche und Konflikte um deren Anerkennung, respektive Durchsetzung, bleibt aber eine vielversprechende Perspektive auch für die künftige Forschung, wie die Bücher von *Jocham* und *Moritsch et al.* aufzeigen. Sie zeigen jedoch auch, dass der gesellschaftsdiagnostische Anspruch der Arbeitssoziologie nicht ohne weitere Vermittlungsschritte und insbesondere nicht ohne einen systematischen Bezug auf strukturelle Bedingungen eingelöst werden kann.

Der ergänzend hinzugezogene Blick von *Geer* und *Umney* auf Vermarktlichung als strukturverändernden Prozess, der insbesondere die inhaltlichen Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit, aber auch ihre Beschäftigungsbedingungen betrifft, macht deutlich, worum es bei einer auf Re-Politisierung zielenden Arbeitssoziologie auch geht – um die Sicherung von Gemeingütern und die Wahrung der Ansprüche an Sinn in der Arbeit.

Literatur

- Ackroyd, S. & Thompson, P. (1999). *Organizational Misbehaviour*. Sage.
- Ackroyd, S. & Thompson, P. (2022). *Organizational Misbehaviour*. 2nd Edition. Sage.
- Block, F. L. (1990). *Postindustrial Possibilities: A Critique of Economic Discourse*. University of California Press.
- Cappelli, P. (1999). *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Harvard Business School Publishing.
- Florida, R.L. (2002). *The Rise of the Creative Class – And How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. Basic Books.
- Grimm, N., Kuhlmann M. & Pfeiffer S. (2022). Arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung revisited! Befunde und neue Herausforderungen einer Forschungstradition – Editorial. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 15(1), 4–11.
- Jacobsen, H. (2016). Arbeitsforschung im Wandel des deutschen Produktionsmodells: Responsivität transdisziplinärer Forschung als Erfolgsfaktor und Risiko. In A. Froese, D. Simon & J. Böttcher (Hrsg.), *Sozialwissenschaften und Gesellschaft - Neue Verortungen von Wissenstransfer* (S. 307–338). Transcript.
- Laaser, K. (2016). 'If you are having a go at me, I am going to have a go at you': the changing nature of social relationships of bank work under performance management. *Work, Employment and Society*, 30(6), 1000–1016.
- Laaser, K., & Karlsson J. (2023). *The Politics of Working Life and Meaningful Waged Work*. Cambridge University Press.
- Lane, R. (1991). *The market experience*. Cambridge University Press.
- Menz, W. (2022). Handlungsfähigkeiten und politisches Arbeitnehmer:innenbewusstsein: Plädoyer für eine Revitalisierung und Repolitisierung der Bewusstseinsforschung. *AIS-Studien* 15(1), 144–59.
- Schumann, M. (2016). Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild revisited. *WSI-Mitteilungen* 69(7), 555–58.
- Thompson, P. (2013). Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis. *Work, Employment and Society* 27(3), 472–88.
- Zink, V. (2021). Arbeitssoziologie. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 73(1), 159–62.