

"Jetzt lob' mich doch endlich mal!": subjektivierte Arbeit und die Fallstricke ihrer Anerkennung

Dröge, Kai

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dröge, K. (2008). "Jetzt lob' mich doch endlich mal!": subjektivierte Arbeit und die Fallstricke ihrer Anerkennung. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 3677-3686). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-155463>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

»Jetzt lob' mich doch endlich mal!«

Subjektiverte Arbeit und die Fallstricke ihrer Anerkennung*

Kai Dröge

Neben den Intimbeziehungen und dem Recht ist die *Erwerbsarbeit* ein wichtiger sozialer Bereich, in dem in der modernen Gesellschaft Anerkennung verteilt wird. Und es gehört zum Kernbestand unseres Selbstverständnisses, dass Anerkennung in diesem Bereich wesentlich nach dem Prinzip der *individuellen Leistung* zugewiesen werden soll, für die der oder die Einzelne *soziale Wertschätzung* erfahren kann.

Allerdings ist diese Feststellung als solche noch nicht sehr aussagekräftig, denn sie lässt völlig unbestimmt, welche menschlichen Handlungsäußerungen oder Eigenschaften gesellschaftlich überhaupt als »Leistung« beschrieben werden und damit soziale Wertschätzung erhalten können. Blickt man in die Geschichte der modernen bürgerlichen Gesellschaft, so lassen sich allerdings durchaus einige weitere Bestimmungen ausmachen, die zum normativen Kernbestand des Leistungsprinzips zu rechnen sind. Prägend war, dass der Anerkennungsmodus der Leistung aus der Opposition zur *ständischen* Gesellschaftsordnung entstanden ist. Deshalb ist es für dieses Prinzip konstitutiv, dass herkunftsbedingte Vorteile nicht als Leistungen gelten, sondern nur das, was der oder die Einzelne durch eigene Arbeit selbst hervorbracht hat. *Individuelle Zurechenbarkeit* ist daher ein wichtiges normatives Kriterium, das das moderne Leistungsprinzip kennzeichnet. Außerdem fordert das Leistungsprinzip *Chancengleichheit* als eine notwendige Vorbedingung dafür, dass die gesellschaftliche Statusordnung tatsächlich leistungsgerecht zustande kommen kann. Denn zwar legitimiert das Anerkennungsprinzip der Leistung – im Unterschied zu den Prinzipien von Recht und Liebe – eine soziale Ungleichheitsordnung. Aber diese Ungleichheit gilt nach dem Selbstverständnis der modernen Gesellschaft nur dann als normativ gerechtfertigt, wenn jede und jeder Einzelne die gleichen Chancen hat, sich seinen oder ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten gemäß in die gesellschaftliche Arbeitsteilung einzubringen.

Schließlich verspricht das Leistungsprinzip auch nur jenen individuellen Handlungen Anerkennung, die sich als *gesellschaftlich wertvolle Beiträge* ausweisen können. Wer ein Hobby lediglich zum eigenen Vergnügen betreibt, kann daraus keine gesell-

* Eine erweiterte Fassung dieses Textes wird im Jahr 2007 in einem Sammelband erscheinen, der aus den Beiträgen der Ad-hoc-Gruppe hervorgegangen ist.

schaftlichen Statusansprüche ableiten. Erst wenn erkennbar wird, dass eine Tätigkeit einen produktiven Beitrag zur gesellschaftlichen Arbeitsteilung insgesamt darstellt, kann sie auch auf soziale Wertschätzung hoffen. Das Leistungsprinzip begründet also dem Ideal nach ein *Reziprozitätsverhältnis*, in dem sozial wertvolle Leistungen des Individuums gegen gesellschaftliche Gegenleistungen in Form von sozioökonomischem Status eingetauscht werden.

Nun ist diese Liste allgemeiner normativer Kriterien des Leistungsprinzips – die sich noch um einige weitere Elemente ergänzen ließe (vgl. Neckel u.a. 2004) – immer noch sehr abstrakt. Wir wissen aus der Geschichte der modernen Gesellschaft, dass über die konkrete inhaltliche Auslegung und soziale Anwendung dieser allgemeinen normativen Kriterien häufig sehr divergente Auffassungen bestehen. Ob beispielsweise Chancengleichheit am besten durch einen freien Markt hergestellt wird oder ob sie gerade umgekehrt der gezielten staatlichen Intervention bedarf, um die Startbedingungen benachteiligter Sozialgruppen zu verbessern, darüber gab und gibt es immer wieder heftige gesellschaftliche Auseinandersetzungen. Auch hat es sehr lange gedauert, bis bestimmte Tätigkeiten im Haushalt und in der Kinderbetreuung, wie sie in unserer Gesellschaft immer noch hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, überhaupt als Leistungen thematisierbar wurden. Und noch heute noch ist es schwer bis unmöglich, dafür in gleichem Maße soziale Wertschätzung einzuklagen, wie für Leistungen im Bereich der Erwerbsarbeit.

Diese Beispiele zeigen, dass das Leistungsprinzip zunächst nur sehr allgemeine und formale Kriterien dafür enthält, nach welchen Maßstäben ein Handeln als Leistung zu klassifizieren ist, die gesellschaftliche Anerkennung beanspruchen kann und soll. Die inhaltliche Füllung dieser allgemein-formalen Kriterien ist Gegenstand konflikthafter sozialer Definitionsprozesse, in denen das Leistungsprinzip erst seine konkrete historische Gestalt erhält. Hier ist der Ort der gesellschaftlichen *Kämpfe um Anerkennung*, in denen verschiedene Sozialgruppen dafür streiten, bestimmten Handlungsäußerungen die bisher verwehrt Anerkennung als Leistungen zuzuerkennen und ggf. auch anderen diese Anerkennung abzusprechen. Hier ist der Ort, an dem das Leistungsprinzip und mithin auch die darauf gegründete Statusordnung stetig ihre Gestalt wandeln.

Wir haben in dem von der DFG geförderten Projekt »Leistung in der Marktgemeinschaft: Erosion eines Deutungsmusters?«¹, von dessen Ergebnissen ich hier berichten möchte, eine Art *Inventur* vorgenommen, die den gegenwärtigen Stand dieses dynamischen Entwicklungsprozesses empirisch einfangen sollte. Welches sind die Maßstäbe, nach denen Statusvorteile heute gesellschaftlich rechtfertigungs-

¹ Das Projekt wurde von 2002 bis 2005 am Institut für Sozialforschung in Frankfurt a.M. unter der Leitung von Sighard Neckel durchgeführt (siehe www.ifs.uni-frankfurt.de/forschung/leistung/). Neben dem Autor war auch Irene Somm an der Projektarbeit beteiligt.

fähig sind? Welche spezifische Auslegung erfährt das Leistungsprinzip in diesem Zusammenhang? Welche Konfliktlinien bilden sich in diesem Geschehen ab; wo gibt es Divergenzen, wo Konsens zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen? – Diese und ähnliche Fragen haben wir empirisch zu klären versucht. Basis war eine Kombination aus Gruppendiskussionen und Szenariotechnik, mit der wir bei einem breiten Spektrum von Sozialgruppen heute relevante Rechtfertigungsmuster sozialer Statusvorteile rekonstruiert haben (vgl. zum methodischen Konzept ausführlich Dröge u.a. 2006). Im Ergebnis konnten wir insgesamt *fünf allgemeine Rahmenkonzepte der Statusbewertung und -rechtfertigung* typologisch verdichten, an denen sich unsere Probanden in den Diskussionen typischerweise orientierten. Wir haben diese fünf Bewertungsrahmen an anderer Stelle eingehender erläutert (vgl. Neckel u.a. 2005). Ich will sie hier nur knapp skizzieren und dann auf einen etwas genauer eingehen.

In der Perspektive des Bewertungsrahmens *Arbeit* wird der Blick vor allem auf den Vollzug einer Tätigkeit gerichtet. Anerkannt werden Mühe und Anstrengung, aber auch Geschicklichkeit und Schnelligkeit. Im Bewertungsrahmen *Gesellschaft* hingegen steht das Ergebnis einer Leistung im Mittelpunkt und dabei insbesondere die Frage, welcher Beitrag zum Gemeinwohl darin erkennbar ist. In der Logik des Bewertungsrahmens *Sache* wird vor allem die fachliche Qualität anerkannt, mit der eine sachliche Herausforderung bewältigt wird, wohingegen im Bewertungsrahmen *Markt* wesentlich auf die Verkäuflichkeit eines Leistungsergebnisses abgestellt wird. In der Perspektive des Bewertungsrahmens *Person* schließlich, auf die ich gleich noch genauer eingehen werde, orientiert sich die Anerkennung stark an der personalen Authentizität, die sich in einem Leistungshandeln äußert. Jede dieser fünf typologisch unterscheidbaren Bewertungsperspektiven enthält ein spezifisches Leistungsverständnis, in dem einzelne der genannten formalen Elemente des Leistungsprinzips aufgenommen und inhaltlich konkretisiert, andere dagegen ausgelassen oder negiert werden.

Betrachtet man nun die verschiedenen Bewertungsrahmen im Vergleich, so zeigt sich, dass ihnen in unseren Gruppendiskussionen nicht allen dasselbe Gewicht zukommt. Vielmehr scheint die zeittypische Gestalt der gesellschaftlichen Anerkennungsordnung durch eine besondere soziale Wertschätzung jener Leistungen gekennzeichnet, die auf den authentischen Selbstverwirklichungsdrang der Person und/oder eine positive Bewertung durch den Markt verweisen können. Deutlich schwerer können sich dagegen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unserer Gruppendiskussionen behaupten, die mit der sachlichen und sozialen Qualität einer Leistung oder der aufgewendeten Arbeitsmühe argumentieren. Es ist unschwer zu erkennen, dass diese Befunde mit jenen Entwicklungstendenzen korrespondieren, die in der Arbeits- und Industriosiologie gegenwärtig mit den Stichworten der »Vermarktlichung« einerseits und »Subjektivierung der Arbeit« andererseits beschrieben werden (vgl. Moldaschl/Sauer 2000; Voswinkel 2000; Kocyba 2000;

Moldaschl/Voß 2002). Insbesondere mit dem zweiten Aspekt möchte ich mich nun genauer beschäftigen – mit der Frage nämlich, wie es heute um die *Anerkennung subjektivierter Arbeit* bestellt ist und welche Probleme und Fallstricke sich in diesem Zusammenhang in unserem empirischen Material zeigen.

Die Anerkennung subjektivierter Arbeit

Meines Erachtens müssen in der Beantwortung dieser Frage zwei Ebenen unterschieden werden. Zum einen kann man sich nämlich fragen, welche Konsequenzen eine Subjektivierung von Arbeit für die *gesellschaftliche Anerkennungsordnung insgesamt* hat und wie diese Entwicklung aus anerkennungstheoretischer Sicht – auch normativ – einzuschätzen ist. Zum anderen kann man fragen, welche Auswirkungen dieser Wandel für die alltägliche Praxis der Akteure hat. Denn der Kampf um Anerkennung ist nicht nur ein Kampf auf der großen Bühne der politischen Öffentlichkeit, er ist auch ein ganz alltäglicher. Immer wieder sehen sich Akteure vor die Aufgabe gestellt, ihre Anerkennungserwartungen in der alltäglichen Praxis normativ einzufordern.

Aber zunächst zurück zur ersten Ebene, d.h. zur gesellschaftlichen Anerkennungsordnung insgesamt und speziell zu dem Anerkennungsmodus, der sich in der modernen Gesellschaft in Gestalt des Leistungsprinzips ausdifferenziert hat. Um zu beurteilen, welche Konsequenzen die Subjektivierung der Arbeit auf dieser Ebene zeitigt, muss zunächst geklärt werden, was damit überhaupt gemeint ist. Die Arbeits- und Industriosozilogie bezeichnet mit dem Begriff der Subjektivierung der Arbeit eine Verschränkung von zumindest Entwicklungsprozessen (vgl. Kleemann u.a. 2002): Zum einen ist damit ein Wandel des Arbeitsbewusstseins gemeint. Die Beschäftigten sehen – so wird diagnostiziert – in der Erwerbsarbeit heute stärker als früher ein Feld der individuellen Selbstverwirklichung, in das sie sich mit ihren je eigenen Fähigkeiten, Talenten und Neigungen einbringen möchten. Martin Baethge (1991) hat diese Entwicklung als »normative Subjektivierung der Arbeit« bezeichnet. Zum zweiten wird aber auch ein Wandel der betrieblichen Anforderungen diagnostiziert, der grundsätzlich in eine ähnliche Richtung weist. Moderne Managementkonzepte und Organisationsmodelle fordern Selbststeuerung und Selbstverantwortung, Kreativität und persönliches Engagement – solche und ähnliche, spezifisch subjektive Momente des menschlichen Arbeitsvermögens scheinen in den betrieblichen Leistungsdefinitionen der Gegenwart einen wichtigen Platz einzunehmen (vgl. Kocyba 2000).

Wir können aus unseren eigenen Forschungen diese beiden skizzierten Entwicklungstendenzen noch um eine dritte ergänzen: Nicht nur im Arbeitsbewusstsein und

im betrieblichen Umfeld, sondern ebenso im Blick auf die Rechtfertigung der gesellschaftlichen Statusordnung insgesamt gewinnen Subjektivität und Individualität heute offenbar an Bedeutung. In vielen unserer Gruppendiskussionen stellt die *Authentizität*, mit der eine Person in ihrem Leistungshandeln sichtbar wird, ein wichtiges Kriterium für die Legitimation von Statusvorteilen dar. Es handelt sich hier um die Perspektive des Bewertungsrahmens Person, die ich bereits angesprochen habe. Gefordert wird, dass eine Person sich mit ihren je individuellen Fähigkeiten und Eigenheiten selbstgesteuert in die Arbeit einbringt und an den persönlichen Zielen auch gegen äußere Widerstände festhält. Leistung erhält damit mehr denn je den Charakter einer persönlichen Bewährung. Auf große Ablehnung stoßen in diesen Gruppen dagegen Statusvorteile, die als Belohnung für gesellschaftliche Anpasstheit interpretiert werden können. Mit einer Unterscheidung von Tzvetan Todorov (1996: 98f.) kann man sagen: Hier wird »Distinktionsanerkennung« ausgesprochen und »Konformitätsanerkennung« delegitimiert.

Allerdings sind diese Beobachtungen in einer wichtigen Hinsicht einzuschränken. Nur bestimmte Gruppen beziehen sich auf den Bewertungsrahmen Person, bei anderen taucht er hingegen überhaupt nicht auf. *Keine andere Bewertungslogik ist in unserem Material so ungleich verteilt.* Die Scheidungslinie dieser Ungleichverteilung verläuft insbesondere entlang von Milieu- und Bildungsunterschieden. In allen hochqualifizierten Gruppen unseres Samples finden sich Argumente, die auf den Bewertungsrahmen Person Bezug nehmen; in niedrigqualifizierten Gruppen hingegen ist dies eine überaus seltene Ausnahme. Andere Untersuchungen zur »normativen Subjektivierung der Arbeit« bestätigen diese Ungleichverteilung im Prinzip, behandeln sie jedoch eher am Rande (vgl. Baethge 1991: 12; Kleemann u.a. 2002: 83). Für die Frage nach der Struktur der gesellschaftlichen Anerkennungsordnung ist diese Ungleichverteilung jedoch von zentraler Bedeutung. Die Orientierung auf Selbstverwirklichung in einer subjektivierten Arbeitswelt ist offenbar stark in höheren gesellschaftlichen Schichten konzentriert, wird jedoch von diesen souverän zu einem generellen Maßstab der Statusrechtfertigung verallgemeinert, der für alle sozialen Gruppen gelten soll. Dabei können sie sich in einem Zeitgeist abgesichert sehen, der das Selbstverwirklichungsideal zu einem zentralen gesellschaftlichen Wert erhebt. Niedrigqualifizierte Gruppen dagegen beziehen sich eher auf den Bewertungsrahmen Arbeit, verallgemeinern diese Perspektive jedoch nicht mit der gleichen Selbstverständlichkeit, sondern begrenzen sie in ihrer Geltung auf ihre eigene Statusgruppe, die gesellschaftlich unten Stehenden. Einmal mehr scheint also die dominante gesellschaftliche Auslegung des Leistungsprinzips dem Vorbild eines Oberschichthabitus zu folgen, der zu einem generellen Prinzip der Statusrechtfertigung verallgemeinert wird. Dies benachteiligt jene sozialen Gruppen, die sich in ihrem Leistungsverständnis an anderen normativen Bezügen orientieren – sei es aufgrund milieuspezifischer kultureller Differenzen, oder sei es schlicht aus Ermangelung der

Möglichkeit, die eigene Arbeit plausibel in den Kategorien des Selbstverwirklichungsideals zu interpretieren.

Aber noch in einer anderen Hinsicht tangieren die Subjektivierung von Arbeit und Leistung den normativen Kernbestand des Leistungsprinzips. Die Forderung nach *Chancengleichheit* nämlich hat in einer Bewertungslogik, die sich an der Authentizität der Person und dem Ideal der individuellen Selbstverwirklichung orientiert, kaum noch einen Platz. Zwei Aspekte spielen hierbei eine Rolle. Zum ersten gilt die Forderung nach Chancengleichheit in dieser Sichtweise schon deshalb als problematisch, weil jede Person *einzigartig* ist und eine Schaffung gleicher Startbedingungen daher, so die Argumentation, einer *Entindividualisierung* gleichkommen würde, die weder praktikabel noch wünschenswert ist. Nun wissen wir allerdings spätestens seit den Analysen von Pierre Bourdieu, dass die so verstandene »Einzigartigkeit« einer Person immer auch maßgeblich durch ihre soziale Herkunft mit bestimmt ist, also die Ausstattung mit bestimmten *kulturellen Kapitalien*, die eine Person im Zuge ihrer primären Sozialisation erworben hat. Und wir wissen, dass sich auf diesem Weg soziale Ungleichheit über die Generationen hinweg reproduziert. Bei Bourdieu allerdings musste sich die soziale Platzierungswirkung dieses kulturellen Kapitals noch »im Verborgenen« (Bourdieu 1983: 187) vollziehen, um die »Illusion der Chancengleichheit« – so der Titel der berühmten Studie von Bourdieu/Passeron (1971) – nicht zu gefährden. Heute dagegen können wir beobachten, dass die Ressourcen einer privilegierten Herkunft häufig ganz der Individualität des Einzelnen und seinem authentischen Wesenskern zugeschlagen werden. Und dann können sie unter dem Dach der Selbstverwirklichungsidee ganz offen zu einer legitimen Quelle von Statusvorteilen werden. Paradoxerweise kehren hier eigentlich ständische, weil herkunftsbegründete Statuskriterien in Gestalt einer höchst modernen, ganz dem Individualismus verschriebenen Bewertungslogik zurück.

Diese weitreichende Entproblematisierung sozial ungleicher Startbedingungen begründet sich zusätzlich aus einem *zweiten Argument*, das unterstellt, dass die Menschen *in ihrer Einzigartigkeit* auch wieder *alle gleich* sind. Jede und jeder kann sich selbst verwirklichen, so die Botschaft dieses Arguments, jede und jeder findet ihre oder seine spezifische Nische der individuellen Entfaltung – wenn nicht im Beruf, dann im Privatleben, im ehrenamtlichen oder politischen Engagement, etc. Selbstverwirklichung gilt nicht als ein knappes Gut, weil sie begrenzter Ressourcen wie Macht, Geld, Titel oder Stelle nicht notwendig bedarf. Daher scheint Chancengleichheit auf einer abstrakteren Ebene per se gegeben. Weitgehend ausgeblendet wird in dieser Sichtweise, dass der individuelle Wunsch zur authentischen Entfaltung der eigenen Person auf strukturell sehr unterschiedliche gesellschaftliche Realisierungschancen treffen kann. Evident ist etwa, dass nicht jede berufliche Tätigkeit sich in gleichem Maße dafür anbietet, als authentischer Ausdruck des eigenen Selbst aufgefasst zu werden. Aber auch jenseits der beruflichen Sphäre ist Selbstverwirk-

lichung an spezifische, sozial ungleich verteilte Voraussetzungen geknüpft – allen voran ein gewisses Maß an ökonomischer Sicherheit und sozialer Integration, ohne die die Autonomisierung des Einzelnen in einen »negativen Individualismus« (Castel 2000) zu kippen droht, der kaum noch individuelle Wahlmöglichkeiten und Selbstentfaltungschancen bietet (vgl. ebd.: 401ff.; Boltanski/Chiapello 2003: 470f.).

Zusammengefasst deuten unsere Ergebnisse also darauf hin, dass zumindest im Blick auf die gesellschaftliche Anerkennungsordnung insgesamt die Subjektivierung der Arbeit den gesellschaftlich höher stehenden Sozialgruppen neue Möglichkeiten zur Legitimierung und Absicherung ihrer eigenen privilegierten Statusposition gegeben hat. Schaut man jedoch auf die zweite oben angesprochene Ebene, also den alltäglichen Kampf um Anerkennung in der beruflichen Praxis, so stellt sich die Situation auch für diese Gruppen nicht mehr so uneingeschränkt positiv dar. Die Anerkennung subjektiver Arbeit kennt durchaus ihre Fallstricke, und diese zeigen sich gerade auch im alltäglichen Ringen um die Wertschätzung der eigenen Leistung durch Vorgesetzte, Kollegen, Kunden, etc.

Fallstricke im Kampf um Anerkennung

Ein wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang ist das spezifische *Reziprozitätsverständnis*, das in die Logik des Bewertungsrahmens Person eingebettet ist. Ich habe schon gesagt, dass das Leistungsprinzip ein wechselseitiges Verpflichtungsverhältnis von Individuum und Gesellschaft formuliert, in dem sozial »wertvoll« individuelle Leistungen gegen gesellschaftliche Gegenleistungen in Form von Anerkennung und sozioökonomischem Status eingetauscht werden. Dieses Reziprozitätsverständnis teilen prinzipiell auch bei jenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer unserer Gruppendiskussionen, die aus der Perspektive des Bewertungsrahmens Person argumentieren. Selbstverwirklichung ist in ihren Augen kein rein egoistisches Projekt. Zumindest in einer recht abstrakten Form dient die Selbstverwirklichung eines jeden Einzelnen in der Summe auch dem Gemeinwohl, so ihre Auffassung. Nur so nämlich könne die ganze Breite der in einer Gesellschaft vorhandenen Talente und Begabungen letztlich effizient ausgeschöpft und für das Gemeinwesen insgesamt nutzbar gemacht werden. Insofern können sie die Selbstverwirklichung in der Arbeit durchaus als eine auch sozial wertvolle Leistung interpretieren, die einen Anspruch auf gesellschaftliche Gegenleistung begründen kann.

Schwierig wird es jedoch, wenn diese generelle Erwartung auf eine adäquate Anerkennung der eigenen subjektivierten Arbeit *im Alltag konkret eingefordert* werden soll. Denn hier kollidiert die Erwartung auf Anerkennung mit der Idee von Authentizität, die dem Bewertungsrahmen Person zugrunde liegt. Diese Idee von Authentizität

zität fordert, dass der Einzelne in seinem Leistungshandeln ganz den eigenen intrinsischen Motiven folgt. Wer unter diesen Voraussetzungen offensiv Anerkennung für seine Leistungen einfordert, läuft Gefahr, als »*außergeleiteter Charakter*« (Riesman) zu erscheinen, als eine Person, die sich in der eigenen Selbstverwirklichung von der Anerkennung anderer abhängig macht. Diese Problematik gründet in der für diese Bewertungsperspektive konstitutiven Entgegensetzung von Konformität einerseits und Authentizität andererseits. Die authentische Person bewegt sich demnach per definitionem außerhalb der gesellschaftlich etablierten Anerkennungsverhältnisse, ja, sie beweist ihre Authentizität gerade in der Distanz zu diesen Mustern, in ihrer Nonkonformität. Anerkennung für die Originalität und Authentizität des Einzelnen kann vor diesem Hintergrund nur schwer normativ eingefordert werden, sondern äußert sich idealerweise in einem spontanen Akt der individuellen Wertschätzung. Stephan Voswinkel (2002: 70; 2001: 55ff.) beschreibt diesen Anerkennungsmodus treffend als »*Bewunderung*«, den er vom Modus der »*Würdigung*« unterscheidet (Voswinkel 2002: 69). Würdigung honoriert die Pflichterfüllung und den Beitrag des Einzelnen zu einem kollektiven Leistungshandeln. Sie ist stärker moralisch fundiert und in stabile soziale Reziprozitätsbeziehungen eingebettet. Bewunderung hingegen richtet sich auf das Besondere, Herausragende, Einzigartige oder Überlegene. Sie basiert auf Distinktion, nicht auf Wechselseitigkeit, sie kennt keine Verpflichtung zur Reziprozität und kann daher auch nicht moralisch eingefordert werden.

Vor diesem Hintergrund kann es zu einem Ziel werden, sich von dem Bedürfnis nach externer Anerkennung möglichst gänzlich zu befreien. Im Extrem mündet dies in eine Art *monadisches Reziprozitätsverständnis*, eine neue Form von Selbstgenügsamkeit, die in der inneren Befriedigung des authentischen Handelns den wichtigsten Lohn des eigenen Tuns erblickt. Wir beobachten eine solche Tendenz insbesondere bei Gruppen, die sich in einer *unsicheren Statusposition* befinden, denen Statusinkonsistenz oder der soziale Abstieg droht – beispielsweise hochqualifizierte Arbeitslose oder kleine Ein-Personen-Unternehmerinnen. Hier kann ein monadisches Reziprozitätsverständnis eine gewisse Entlastung bieten. Es erlaubt eine sinnhafte Rahmung der eigenen prekären Statusposition, in der diese als Ausdruck einer Selbstgenügsamkeit interpretiert werden kann, die im Dienste der authentischen Selbstentfaltung steht. Oder, einfacher gesagt: Wem es vordringlich auf die eigene Selbstverwirklichung ankommt, der kann auf gesellschaftliche Anerkennung souverän verzichten. Aus identitätstheoretischer Perspektive ist allerdings zu befürchten, dass es sich bei dieser Form der Entlastung um keine dauerhaft tragfähige Lösung handelt. Wenn man, etwa im Anschluss an George Herbert Mead, Identitätsbildung als einen konstitutiv dialogischen Prozess begreift, indem vor allem auch die erfahrene Anerkennung durch andere für die Entwicklung des eigenen, »praktischen Ich« bedeutsam wird (vgl. Honneth 1994: 114ff.; Voswinkel 2002: 78f.), dann ist Selbstverwirklichung unter den Bedingungen einer rein monadischen Reziprozität auf Dauer

kaum denkbar. Ein Ausbleiben externer Anerkennung würde dann das eigene Selbst eher destabilisieren als seine Entfaltung ermöglichen. Und tatsächlich scheint diese Form der Selbstgenügsamkeit ein Ideal darzustellen, das für unsere Probanden praktisch schwer einzulösen ist. Immer wieder artikulieren sie ihre *Enttäuschung* darüber, dass ihre subjektivierten Leistungen im Betrieb, auf dem Arbeitsmarkt oder bei Kunden nicht wahrgenommen und angemessen wertgeschätzt würden. Gleichzeitig stehen sie jedoch vor dem Problem, dass sie Bewunderung eben auch schwerlich einfordern können. Die fiktive Aufforderung einer Bankmitarbeiterin an ihren Chef: »Jetzt lob' mich doch endlich mal«, die ich im Titel zitiert habe, bringt dieses Dilemma ironisierend auf den Punkt. Ein Lob, das auf Nachfrage erfolgt, hat sich selbst bereits entwertet. Dies war schon immer so, wird aber heute vermehrt zu einem Problem. Klassische Formen der Würdigung erodieren, und die subjektivierte Leistung bedarf einer personalen Anerkennung, die sie in ihrer je individuellen Besonderheit angemessen honoriert. Diese Anerkennung ist aber eben nicht auf Nachfrage zu haben.

Literatur

- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, *Soziale Welt*, Jg. 42, H. 1, S. 6–19.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziale Ungleichheiten (Sonderband 2 der Sozialen Welt)*, Göttingen, S. 183–198.
- Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude (1971): *Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreich*, Stuttgart.
- Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz.
- Dröge, Kai/Neckel, Sighard/Somm, Irene (2006): Das Leistungsprinzip als Deutungsressource. Zur Rekonstruktion von gesellschaftlichem Bewertungswissen, in: Bohnsack, Ralf/ Przyborski, Aglaja/Schäffer, Burkart (Hg.): *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis*, Opladen, S. 203–215.
- Honneth, Axel (1994), *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*, Frankfurt a.M.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion, in: Moldaschl, Manfred/Voß, Günter G. (Hg.): *Subjektivierung der Arbeit*, München, S. 53–100.
- Kocyba, Hermann (2000): Der Preis der Anerkennung: Von der tayloristischen Mißachtung zur strategischen Instrumentalisierung der Subjektivität der Arbeitenden, in: Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hg.): *Anerkennung und Arbeit*, Konstanz, S. 127–140.
- Moldaschl, Manfred/Sauer, Dieter (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: Minssen, Heiner (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin, S. 205–224.

- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit*, München.
- Neckel, Sighard/Dröge, Kai/Somm, Irene (2004): Welche Leistung, welche Leistungsgerechtigkeit? Soziologische Konzepte, normative Fragen und einige empirische Befunde, in: Berger, Peter A./Schmidt, Volker (Hg.): *Welche Gleichheit, welche Ungleichheit? Grundlagen der Ungleichheitsforschung*, Wiesbaden, S. 137–164.
- Neckel, Sighard/Dröge, Kai/Somm, Irene (2005), Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 58, H. 7, S. 368–374.
- Todorov, Tzvetan (1996): *Abenteuer des Zusammenlebens. Versuch einer allgemeinen Anthropologie*, Berlin.
- Voswinkel, Stephan (2000): Transformation des Marktes in marktorientierten Organisationen. Erfolgsorientiertes Entgelt in Wirtschaftsorganisationen, in: Brose, Hanns-Georg (Hg.): *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt a.M./New York, S. 239–274.
- Voswinkel, Stephan (2001): *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen; mit einer Fallstudie zum Bündnis für Arbeit*, Konstanz.
- Voswinkel, Stephan (2002): Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierter Arbeit, in: Honneth, Axel (Hg.): *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*, Frankfurt a.M./New York, S. 65–92.