

Anerkennung und Subjektivierung von Arbeit: Vortrag für die Sitzung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie am 28./29.6.2002

Holtgrewe, Ursula; Voswinkel, Stephan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Konferenzbeitrag / conference paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Holtgrewe, U., & Voswinkel, S. (2002). *Anerkennung und Subjektivierung von Arbeit: Vortrag für die Sitzung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie am 28./29.6.2002*. Frankfurt am Main. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-216849>

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.

Ursula Holtgrewe/Stephan Voswinkel: Anerkennung und Subjektivierung von Arbeit

(Vortrag für die Sitzung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie am 28./29.6.2002)

Der Mainstream der Arbeitssoziologie ist bislang einem Paradigma gefolgt, in dem rationales ökonomisches Interessenhandeln, die Aushandlung von Interessen und die Entwicklung struktureller Rahmenbedingungen wie Qualifikations- und Autonomiepotenziale oder Arbeitsmarktstrukturen im Zentrum standen. Das ist nicht falsch. Denn natürlich handeln Menschen strategisch-interessenorientiert und oft auch rational. Natürlich müssen sich Unternehmen an Kriterien ökonomischer Effizienz bzw. Profitabilität orientieren. Sie müssen die Arbeitskräfte zur Arbeit anhalten, indem sie das „Transformationsproblem“ lösen, was in der Regel nicht ohne Macht und Herrschaft gelingt. Die Arbeitskräfte wiederum unterwerfen sich im Interesse des Einkommenserwerbs. Wir heben diese Selbstverständlichkeiten gleich zu Beginn hervor, um möglichen Missverständnissen im Folgenden vorzubeugen.

Also: Der übliche Blick der Arbeitssoziologie im Sinne eines funktionalen Rational Choice ist nicht falsch, aber u.E. unzureichend. Denn Menschen handeln stets auch expressiv, sie wollen ihre Identität wahren und zum Ausdruck bringen. Wegen der zentralen Bedeutung, die der Arbeit in der Arbeitsgesellschaft für die Identität zukommt, bedarf die Arbeitssoziologie einer identitätstheoretischen Perspektive. Damit nun kommt die Anerkennung als eine wesentliche Kategorie ins Spiel. Sie ist, einer langen sozialtheoretischen und sozialpsychologischen Tradition entsprechend, Voraussetzung der Identitätsbildung. Bereits Adam Smith hat den Zusammenhang von Fremd- und Selbstbewertung hervorgehoben. Bei Mead wird das dialektische Wechselspiel von Perspektivenübernahme in der sozialen Identität des „Me“ und der kreativen Reaktion der Ich-Identität des „I“ grundlegend. Kognitive sind hier eng mit normativ-evaluativen Dimensionen verwoben: Nicht nur, was und wie ich bin, entwickle ich in der Auseinandersetzung mit dem Blick der andern, sondern auch wie ich mich bewerte, bestimmt sich in der Auseinandersetzung mit der Bewertung durch Andere.

Wenn Arbeit identitätsrelevant ist und wenn Anerkennung identitätsrelevant ist, dann ist auch Anerkennung wesentlich für die Arbeit. Wir sind daher der Auffassung, dass die Arbeitssoziologie eine Anerkennungsperspektive benötigt.

Allerdings kommt hier eine Komplikation ins Spiel. Wie Hermann Kotthoff zurecht hervorgehoben hat, sind Arbeitsorganisationen keineswegs auf die Anerkennung ihrer Mitglieder hin ausgelegt. Sie haben vielmehr ihre Existenz zu reproduzieren und in der Regel Gewinn zu erwirtschaften, also ökonomisch-rational und erfolgsorientiert zu handeln. Zwischen ökonomischem Erfolg und Anerkennung sind nun dreierlei Beziehungen denkbar: Man kann Anerkennung als förderlich für den ökonomischen Erfolg betrachten, dann wird Anerkennung als Mittel genutzt, weil und solange sie sich rechnet und Nutzen bringt. Oder Anerkennung wird unmittelbar an den Erfolg gekoppelt. Anerkennung erfährt dann nur der Erfolg, Misserfolg impliziert Missachtung. Oder schließlich: Anerkennung und Ökonomie stehen in einem Konflikt- und Spannungsverhältnis zueinander: Ökonomische Logik tendiert zur Ignorierung von Anerkennungserwartungen und zum Ausdruck von Missachtung, Anerkennung muss daher der Ökonomie abgetrotzt werden.

Soweit notwendige Vorbemerkungen zur Bedeutung der Anerkennungsperspektive für eine Soziologie der Arbeit. Wir wollen im Folgenden diesen Ansatz in mehreren Schritten näher ausführen.

Zunächst folgen (1) einige Erläuterungen zum Begriff der „Anerkennungsverhältnisse“ und ihrer Institutionalisierung. Daran knüpfen wir (2) Überlegungen zu verschiedenen Dimensionen der Anerkennung an, die zueinander in einem ambivalenten oder widersprüchlichen Verhältnis stehen. Auf dieser Grundlage können wir dann zunächst (3) die Anerkennungsverhältnisse des Taylorismus und im Anschluss (4) die Veränderungen skizzieren, die sich aus posttayloristischen Entwicklungen ergeben. Hier gehen wir insbesondere (5) auf Paradoxien der Anerkennung subjektivierter Arbeit ein und skizzieren (6) Entwicklungsmöglichkeiten der Anerkennung im Kontext subjektivierter Arbeit.

1. Anerkennungsverhältnisse und ihre Institutionalisierung
2. Die Dimensionen und Ambivalenzen der Anerkennung
3. Anerkennung und Arbeit im Taylorismus
4. Veränderungen der Anerkennungsverhältnisse im Posttaylorismus
5. Die Paradoxie der Anerkennung subjektivierter Arbeit
6. Entwicklungsmöglichkeiten der Anerkennung im Kontext der Subjektivierung von Arbeit
 - 6.1 Verkopplung von Anerkennung und Erfolg
 - 6.2 Selbstverwirklichung zwischen exit und voice

1. Anerkennungsverhältnisse und ihre Institutionalisierung

Die Kategorie der „Aerkennungsverhältnisse“ ist deshalb von zentraler Bedeutung, weil es sich bei ihnen um die kulturell stabilisierten und häufig institutionalisierten Formen der Wertschätzung handelt, die Subjekten, Kollektiven, Werten und Lebensstilen entgegenzubringen erwartet wird. Daher entwerfen Subjekte ihre Identität in Auseinandersetzung mit den Anerkennungsverhältnissen und Anerkennungsverhältnisse prägen die Entwicklung von Identitäten. Zum einen übersetzen sie gesellschaftliche Wertmuster und Legitimationsmuster sozialer Ungleichheit in die Identität der Subjekte, zum andern stellen sie das Terrain dar, in dem eigene Werte und Identitätsansprüche von Individuen und Kollektiven in einem Kampf um Anerkennung ringen. In einem allgemeinen Sinne könnte man sagen, dass Anerkennungsverhältnisse die Individuen in eben diesem doppelten und widersprüchlichen Sinne subjektivieren.

Von einer Institutionalisierung von Anerkennungsverhältnissen können wir im Hinblick auf die Arbeit beispielsweise in folgenden Hinsichten sprechen:

1. Bestimmte Formen und Inhalte von Arbeit sind als wertvoll und vorbildlich in dem Sinne hervorgehoben, dass sie in einer spezifischen Arbeitskultur bezeichnen, was als gute Arbeit oder als Leistung gilt. Damit definieren sie zugleich, wer als guter Arbeiter, Leistungsträger oder erfolgreicher Unternehmer gilt.
2. Arbeit ist in bestimmter Weise normativ oder rechtlich reguliert und hieraus resultieren Belohnungen, Sicherungen oder Delegitimierungen und Negativsanktionen. In diesem Sinne sind etwa professionelle Standards und Regulierungen oder Tarifverträge Institutionalisierungen von Anerkennungsverhältnissen.
3. Korporationen (i.S. Durkheims) und Institutionen sind zur Vertretung und Organisation der Arbeit als sozialer Kategorie oder von bestimmten Berufen und Branchen rechtlich anerkannt und symbolisieren somit die Anerkennung der Arbeit durch ihre Organisation. Zu nennen sind hier z.B. Gewerkschaften, Kammern und die Institution des Betriebsrats.
4. Auch institutionalisierte Muster sozial anerkannter Berufsbiographien können als Anerkennungsinstitutionen verstanden werden.

2. Die Dimensionen und Ambivalenzen der Anerkennung

Nun determinieren Anerkennungsverhältnisse und ihre Institutionalisierung keineswegs, wie die Subjekte sich selbst verorten und wie sie ihre Identitäts- und Anerkennungsansprüche aktualisieren. Sie handeln vielmehr gerade in modernen Gesellschaften in vielfältigen Zusammenhängen und Anerkennungsarenen, erfahren dort in unterschiedlichem Grade, in unterschiedlicher Weise und für unterschiedliches Verhalten Anerkennung bzw. Missachtung. Es ist daher ein Aspekt ihrer Identität, wie sie mit diesen komplexen Anerkennungsverhältnissen umgehen. Anerkennung hat daher nicht

nur eine Begrenzungs- oder Steuerungsseite, wie sie etwa den außergeleiteten Charakter im Sinne Riesmans definieren würde, sondern auch eine Ermöglichsseite, indem der Kampf um Anerkennung neue Möglichkeiten anerkannter Subjektivität eröffnen könnte. Zwischen Ermöglichsung und Begrenzung, Konformität und Eigensinn ist eine Balance notwendig, der gegenüber man den Konformismus des außergeleiteten Charakters ebenso als eine Pathologie bezeichnen mag wie den Autismus des Verzichts auf soziale Anerkennung.

Zwischen Konformismus und Autarkie kommt die Logik sozialer Bewegung und Transformation ins Spiel. Anerkennungskämpfe richten sich auf die Transformation von Normen, Werten und Anerkennungskriterien, und soziale Bewegungen setzen sich solche Transformationen nicht einfach als Ziel, sondern nehmen sie in ihrer Praxis vorweg. Sie erzeugen selbst neue soziale Ordnungen (Joas 1996; Barker/Kennedy (Hrsg.) 1996), und kämpfen um die gesellschaftsweite Anerkennung ihrer Praxen (Honneth 1994). Indem etwa Arbeitende sich organisieren, ihre eigene Arbeits- oder Belegschaftskultur schaffen, stellen sie eine eigene Anerkennungsarena her, die neue Identitäten stützen kann und um deren gesellschaftliche Anerkennung gerungen wird.

Anerkennung zeichnet sich zudem durch eine grundlegende Ambivalenz aus: Sie hat sowohl eine verbindende wie eine kompetitive Dimension. Sie bezieht sich einerseits auf geteilte Werte, andererseits auf Überlegenheit und Macht. Anerkennung erfährt, wer den Erwartungen und Werten entspricht, aber auch wer sich als überlegen, mächtig und besonders erfolgreich erweist. Dementsprechend unterscheiden wir zwei Modi der Anerkennung:

Erstens eine Anerkennung, die auf Zugehörigkeit beruht – zur gleichen Gruppe, zu einer Wertgemeinschaft. Diese Anerkennung fungiert in ähnlicher Weise wie Dankbarkeit als Gegenleistung in Beziehungen sozialer Reziprozität und bringt die Wertschätzung für den Beitrag der Subjekte zum Ausdruck. Sie besitzt einen starken Gemeinschaftsbezug und bekräftigt die *verbindenden* Elemente von Leistung. Diesen Modus der Anerkennung bezeichnen wir als *Würdigung*. Eine besondere Nuance liegt vor, wenn sich die Anerkennung auf einen Beitrag bezieht, der als Opfer oder als Aufopferung verstanden wird.

Davon unterscheiden wir *zweitens* eine Anerkennung, die Differenz zum Ausdruck bringt. Es ist die Anerkennung für *Besonderheit*, *große* Leistungen, beeindruckenden Erfolg, Originalität. Diese Anerkennung setzt nicht Nähe, oft sogar Distanz voraus – oder eine Nähe der Faszination durch Distanz, wie sie der Fan gegenüber dem Star empfinden mag. Diesen Modus der Anerkennung kann man als *Bewunderung* bezeichnen.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Modi der Anerkennung besteht darin, dass man auf Würdigung einen *moralischen* Anspruch erheben kann, nicht aber auf Bewunderung. Würdigung ist daher eine stärker normative Form der Anerkennung als Bewunderung.

3. Anerkennung und Arbeit im Taylorismus

Was bedeuten diese Überlegungen über Anerkennung im Allgemeinen nun für die Anerkennung von *Arbeit*? Dass Arbeit wesentlicher Bezugspunkt von Anerkennung und Identität ist, ist historisch gesehen keineswegs selbstverständlich, sondern kennzeichnend vor allem für die bürgerliche Gesellschaft. Max Weber hat die kulturelle Zentralität der Arbeit in der bürgerlichen Gesellschaft mit der protestantischen Ethik in Verbindung gebracht, nach deren Bedeutungsschwund wird sie gewissermaßen vom ehernen Gehäuse des Marktes aufrechterhalten. Nun ist die Rede von der Anerkennung durch Arbeit jedoch eine sehr allgemeine. Denn *welche* Arbeit, oder *was an der* Arbeit vermittelt Anerkennung, oder genauer: welche Art der Anerkennung? Es ist der Erfolg im Beruf, der aus Arbeit entstandene Reichtum, die Position, das Prestige in der Arbeit, auf dem Markt, in der Organisation, die allerdings - dem Selbstverständnis der bürgerlichen Gesellschaft entsprechend - auf *Arbeit* und nicht auf Erbschaft, Glück oder Raub beruhen sollte. Aber es ist zunächst nicht die *harte Arbeit*, wie dies Michael Walzer nennt, die einfache, anstrengende, schmutzige

Arbeit. Anerkennung als *Bewunderung* jedenfalls kann man in der Regel durch einfache Arbeit auch in der bürgerlichen Gesellschaft *nicht* erreichen.

Arbeit kann allerdings auch im Modus der *Würdigung* anerkannt werden, als Anerkennung im Sinne der Dankbarkeit für Beiträge, Bemühungen, Anstrengungen, vielleicht sogar Opfer. Solche Art der Anerkennung ist primär moralischer Art. Sie wird institutionalisiert und teilweise rechtlich reguliert. Solche Regelungen sind etwa Senioritätsrechte, Beschäftigungs- und Altersabsicherungen, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle.

Während *Bewunderung* zwar einen gemeinsamen Bewertungshorizont voraussetzt, sich aber nicht auf Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft bezieht und man auf *Bewunderung* keinen Anspruch erheben kann, wird *Würdigung* einklagen, wer seine Arbeit als Beitrag zu einer Gemeinschaftsleistung oder als Pflichterfüllung und Opfer sieht. Es ist die Enttäuschung dieser moralischen Erwartung, die Beschäftigte besonders dann ausdrücken, wenn - wie dies Kotthoff eindrucksvoll im Anschluss an Gouldner gezeigt hat - der Betrieb ihnen in Notlagen nicht mit Rücksicht und bei Fehlern nicht mit Geduld begegnet, wenn sie im Alter bei nachlassender Leistungsfähigkeit abgewertet werden, wenn ihr Erfahrungswissen nicht anerkannt wird oder wenn sie in wirtschaftlichen Schwierigkeiten als reine Arbeitskräfte behandelt und ohne Bedauern und Absicherung entlassen werden.

Betont werden muss an dieser Stelle, dass sich *Bewunderung* und *Würdigung* nicht unbedingt auf unterschiedliche Merkmale oder Leistungen beziehen müssen. Ihre Unterscheidung bezeichnet vielmehr, wie Leistungen und Merkmale sozial definiert und evaluiert werden. Sie stellt also auf den Sinngehalt der Anerkennung ab. Ein Beispiel: Wer ohne Ende unter Hintanstellung seiner Gesundheit arbeitet, kann damit zum Ausdruck bringen, dass er sich für die Firma aufopfert, und die soziale Umwelt *würdigt* dies auch in diesem Sinne. Oder er zeigt damit, wie belastbar er ist, dass er durch nichts überfordert wird – und die soziale Umwelt *bewundert* diese Leistung der Stachanows und Hennekes des Kapitalismus. Aber sie entzieht bei diesem Sinngehalt auch ihre Anerkennung, wenn er sich doch einmal als überfordert erweist. Er hat seine Ressourcen dann wohl nicht ökonomisch und rational genug eingesetzt. Rücksichtnahme kann er deshalb nicht erwarten, er hat vielmehr die Geschäftsgrundlage in Frage gestellt.

Würdigung als moralische reziprozitätsbezogene Form der Anerkennung setzt in der Regel Gemeinsamkeit, Zugehörigkeit voraus. In den deutschen Arbeitsbeziehungen war es vor allem der Betrieb, der diese Zugehörigkeit vermittelte. Zweifellos besaß diese Form der *Würdigung* häufig eine patriarchalische Note im Sinne der „Fürsorge“. Gerade deshalb waren Institutionalisierungen der *Würdigung* durch Betriebsräte, Gewerkschaften usw. so wichtig, um *Würdigung* ohne Fürsorge zu ermöglichen, also statt patriarchalischer Betriebsgemeinschaft Anerkennungsverhältnisse zu etablieren, die Müller-Jentsch als „Betriebsbürgerschaft“ bezeichnet hat. Und es erscheint plausibel, dass hiermit eine Grundlage und eine Anerkennungsarena geschaffen wurde, in denen von den Beschäftigten und ihren Repräsentanten weiterreichende Subjektivierungsansprüche an Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung in der Arbeit entwickelt werden konnten.

Allerdings war diese Form der Anerkennung unter tayloristischen Bedingungen auch – oder „nur“ – das Komplement zur Missachtung der Arbeitenden im Arbeitsprozess, zu ihrer Reduktion und Objektivierung auf Ausführende in einem optimierten Funktionssystem. Zwar wissen wir, dass Subjektivität in der *Praxis* des Taylorismus keineswegs eliminiert, ja häufig Voraussetzung des Funktionierens der Arbeitssysteme war – aber eben „stillschweigend“ – nicht wirklich *anerkannt*, oder eben nur *stillschweigend* anerkannt. Subjektivität lebte in den „verborgenen Situationen“ der Betriebe, wie Konrad Thomas sie nannte, in den informellen Aushandlungen gegenseitiger Rücksichtnahme von Meister und Arbeiter, aber auch in den kreativ-spielerischen Umdeutungen der Arbeitssituation. Anerkennung wurde in Rituale und Regulierungen der *Würdigung* gegossen: Jubiläen, Betriebsausflüge, betriebliche und staatliche Sozialpolitik usw.. Und diese Rituale und Regulierungen wurden kollektiv gesichert, ohne dass die tayloristische Missachtungslogik selbst damit angegriffen wurde.

Einer ähnlichen Logik unterlag übrigens – wir erlauben uns diesen in der Mainstream-Arbeitssoziologie eher ungewohnten Schlenker des Blicks – auch die Haus- und Familienarbeit. Auch diese Arbeit erfährt keine Anerkennung als Bewunderung, sie wird eher als Pflichterfüllung gewürdigt. Hier allerdings fehlte die in der industriellen Arbeit gegebene Möglichkeit, durch kollektive Institutionalisierungen der Anerkennung dem patriarchalischen Charakter der Würdigung entgegenzuwirken.

Beide Felder der Würdigung – die tayloristische Arbeit und die Haus- und Familienarbeit – korrespondierten mit einem Pflichtethos der Arbeit, das gerade den Opfercharakter zum Ausdruck bringt, der zur Beanspruchung von Würdigung berechtigt. Wir können die tayloristische Anerkennungsform also durch drei Kategorien umreißen:

- die Missachtung durch Entsubjektivierung in der Arbeit,
- die Würdigung der Arbeit als Beitrag zwischen Fürsorge und Betriebsbürgerschaft und
- das Pflichtethos der Arbeit.

4. Veränderungen der Anerkennungsverhältnisse im Posttaylorismus

Wir haben hier in der Vergangenheitsform formuliert, wenn wir die Anerkennungsverhältnisse des Taylorismus beschrieben haben. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir diese, soweit sie durch *alle* diese drei Kategorien beschrieben werden, für überholt oder doch in der Krise befindlich ansehen. Das bedeutet nicht, dass nicht wesentliche Elemente des Taylorismus in wesentlichen Bereichen der Arbeitswelt fortbestehen und vielleicht sogar eine Renaissance erfahren. Aber sie befinden sich in einem Umfeld von Werten und Leitbildern, in dem die Würdigung als Kompensation tayloristischer Missachtung delegitimiert ist. Die Anerkennungsverhältnisse, wie sie heute in gesellschaftlichen Leitbildern dominieren und auch in nicht marginalen Bereichen der Arbeitswelt real sind, unterscheiden sich allerdings wesentlich von denjenigen des Taylorismus – und das beinhaltet paradoxe Wirkungen.

Zunächst spielt das Pflichtethos in ihnen kaum mehr eine Rolle.

Zur Illustration wollen wir ein Bild in Erinnerung rufen, das Sie vermutlich alle kennen: Das klassische Bild des Arbeitslosen, der für sich wirbt, indem er sich ein Schild umhängt, auf dem steht: „Nehme jede Arbeit an!“ Er signalisiert damit ein ausgeprägtes Pflichtethos, große Opferbereitschaft, er ist sich für nichts zu schade. Eine solche Haltung der entgrenzten Anspruchslosigkeit dürfte heute in weiten Bereichen jedenfalls der subjektivierten Arbeitswelt der sicherste Weg sein, *keine* Arbeit zu erhalten. Wer will schon jemand beschäftigen, der alles – und das heißt vielleicht auch – *nur* das tut, was man ihm sagt, weil er selbst kein Interesse an einer *bestimmten* Arbeit hat? Auch bei den Arbeitsämtern werden heute eher Kurse angeboten, die zu „positivem Denken“ erziehen und den Arbeitslosen nahebringen wollen, sich bei Bewerbungen als zwar flexibles, aber inhaltlich an *bestimmten* Arbeiten und Erfolgsprojekten interessiertes Subjekt zu inszenieren.

Die Entwicklung von der Pflicht- zu einer subjektivierten beruflichen Selbstverwirklichungsethik wurde bereits 1984 an veröffentlichungsstrategisch unauffälliger Stelle von Johann Behrens treffend skizziert, als er die seinerzeit prominenten Daten zum Wertewandel in Opposition zur These vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ folgendermaßen interpretierte: „In dem Maße, in dem das Arbeitsethos des Berufs sich verbreitet, kann das Darstellungsmuster einer Arbeitsethik lediglich der Pflichterfüllung nicht (mehr?) auf Anerkennung rechnen. Trägerschichten der Pflichtethik wie die un- und angelernten Arbeiter, aber auch Hausfrauen, kommen dadurch in ein Dilemma. Einerseits machen sie sich offenbar ‚lächerlich‘, wenn sie ihre Arbeit als Selbstverwirklichung und Entfaltung darstellen, während diese Selbstdarstellung bei anderen Berufen geradezu eine Einstellungsvoraussetzung ist. Andererseits können sie nicht auf eine angesehene Rolle des geachteten Opfers der Pflicht, wie sie etwa als ‚Malocherrolle‘ ausgestaltet war, rekurren.“

Hiermit bezeichnet er das mit der Subjektivierung von Arbeit verbundene gesteigerte Anerkennungsproblem einfacher prestigearmer Tätigkeiten. Aber auch einen Aspekt des Anerkennungsproblems subjektiver Arbeit hat Behrens damals bereits angedeutet, indem er auf den Zwang hinwies, eine Selbstdarstellung als Selbstverwirklichungsvirtuose zu wählen. Subjektivierung als Selbstdarstellungszwang oder - wie Hermann Kocyba dies nennt - „appellative Subjektivierung“ bezeichnet eine der Paradoxien, mit denen wir uns nun näher beschäftigen wollen.

5. Die Paradoxie der Anerkennung subjektiver Arbeit

Die aktuell beobachteten Veränderungen der Betriebe und der Arbeit, unter Stichworten wie Dezentralisierung, Flexibilisierung und Vermarktlichung haben nun die Frage nach Arbeit und Subjektivität neu aufgeworfen – und eben dies ist zur Zeit unter dem Stichwort der Subjektivierung von Arbeit gemeint.

Subjektivierung ist dabei ein bewusst unscharfer Begriff. Gemeint ist damit *einerseits* die Seite der gestiegenen Anforderungen an Subjektivität, Eigenverantwortung und Selbststeuerung: Direkte wird zur kontextuellen Steuerung, Kontrolle wandelt sich von der Verfahrens- zur Ergebnis- und Erfolgskontrolle; die konkreten Arbeitsvollzüge werden verstärkt der Eigentätigkeit überlassen. Vielfach ist nicht mehr die Ausführung betrieblicher Vorgaben und Routinen gefordert, sondern – nicht mehr nur im Management – kreative Problemlösung, innovatives Handeln, proaktive Identifizierung neuer Aufgaben im steten Blick auf den internen und externen Markt. Das muss man nicht alles glauben, und zweifellos entsprechen die formulierten Anforderungen keineswegs immer den realen Notwendigkeiten und Spielräumen, aber es geht über die reine Rhetorik von Managementkonzepten hinaus. Dass man traditionelle Techniken der Führungskräfte-Rekrutierung wie Assessment-Center auch anwendet, um mutmaßlich ausführend Arbeitende wie etwa Callcenter-AgentInnen einzustellen, mag als Beispiel genügen.

Auf der *anderen Seite* bezieht sich Subjektivierung auch auf die Ansprüche der Arbeitenden an ihre Arbeit (Baethge 1991; Behr 1995). Auch sie erwarten Spielräume der Eigenverantwortung und Chancen der Selbstverwirklichung, begnügen sich nicht damit, für fügsame Aufgabenerfüllung entlohnt zu werden. Sie arbeiten, könnte man zugespitzt sagen, nicht, weil sie arbeiten *müssen*, sondern weil sie arbeiten *wollen* – diese Seite der Subjektivierung hat Baethge Anfang der 90er Jahre hervorgehoben. Die aktuelle Subjektivierungsdiskussion arbeitet sich nun gerade an den *Verkehrungen und Paradoxien* zwischen Anspruch und Anforderung, Fremd- und Selbstbestimmung ab. Was ist, wenn Selbstbestimmung zur betrieblichen Anforderung wird, Kreativität zur Norm, wenn Eigensinn gewünscht und eingeplant ist, der Unternehmer im eigenen Kopf oder, noch schlimmer, Bauch sitzt? In der doppelten Subjektivierung von Arbeit sind Anerkennungsansprüche und – zumutungen fast untrennbar ineinander verwickelt. Selbstbestimmung kann gegenüber restriktiven Arbeitsverhältnissen sowohl eingeklagt werden als auch, wenn sich die Subjekte solche Situationen nach dem Motto „selbst schuld“ zurechnen, in einen paralysierenden Verzicht auf eigene Ansprüche münden.

Was bedeutet diese *doppelte* Subjektivierung von Arbeit – als Anspruch und Anforderung - für die Anerkennungsform? Impliziert sie das Ende des Bedürfnisses nach Anerkennung in der Arbeit, weil der Mensch, der nach Selbstverwirklichung in der Arbeit strebt, intrinsisch motiviert ist und keiner extrinsischen, außergeleiteten Motivation durch Anerkennung bedarf? Dies widerspräche der Meadschen Konzeption des Verhältnisses von Identität und Anerkennung, derzufolge sich Identitäten in Auseinandersetzung mit der Anerkennung durch Andere bilden und auch für die Ich-Anteile der Identität, ihre Besonderheiten und ihren Eigensinn Anerkennung durch Andere anstreben, weshalb – wie Klaus Dörre dies formuliert hat – Selbstentfaltung auf Dauer nicht ohne erfahrbare Wertschätzung durch Andere realisierbar ist.

Deshalb erscheint es uns angemessener, von einem Wandel des Anerkennungsmodus auszugehen. Wir vertreten die These, dass sich mit der Subjektivierung von Arbeit eine Gewichtsverlagerung

von der Würdigung zur Bewunderung vollzieht. Denn wo subjektivierendes Arbeitshandeln *als Selbstverwirklichung erscheint*, gibt es für Anerkennung in Form der Würdigung *keinen legitimen Raum*. Selbstorganisation beinhaltet Selbstverantwortlichkeit. Subjektbezüglichkeit der Arbeit entlässt das Unternehmen aus der Pflicht zur Dankbarkeit, zur Würdigung. Wer sich als (Arbeitskraft-)Unternehmer, nicht als Arbeitnehmer bzw. Belegschaftsmitglied begreift, muss sein Verhältnis zum Arbeitgeber als Geschäftsbeziehung definieren. Wer sich selbst in der Arbeit verwirklichen will, der mindert damit seinen moralischen Anspruch auf Würdigung. Indem er sein Verhältnis zur Arbeit als ein selbst-bezügliches definiert, nicht als einen Beitrag oder gar ein Opfer für die Organisation, kann er auch hierfür keine Würdigung beanspruchen.

Vor diesem Hintergrund können dann Institutionalisierungen und Regulierungen von Würdigung legitimatorisch erodieren: Etwa die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall als Honorierung der Zugehörigkeit zum Betrieb und als Gegenleistung für die gesundheitliche Aufopferung für das Unternehmen, langfristige Beschäftigungssicherungen, aber auch Rituale wie Belegschaftsfeste und die Feier und Ehrung von Jubilaren.

Anerkennung kann das Subjekt vor allem im Modus der Bewunderung erfahren - für seine Leistung, seinen Erfolg, seine Selbstverwirklichung. Subjektivierung impliziert also Anerkennungsverhältnisse, in denen die Anerkennung durch Autonomiespielräume und als Bewunderung von Kompetenz, Leistung und Erfolg im Zentrum stehen. Subjektivierung wird dabei von Unternehmen eingefordert und in ihre Ansprüche eingeordnet. Die Paradoxie von Subjektivierung aber besteht darin, dass die Erfüllung von Fremdanforderungen als Eigenbedürfnis dargestellt, normativ erwartet und womöglich auch von den Subjekten so begriffen wird. Wie auf der einen Seite von den Unternehmen keine Würdigung mehr *geleistet* wird, weil der vorausgesetzte soziale Austausch nicht mehr emergiert, so wird auch der Anspruch auf Würdigung weniger *erhoben*, impliziert er doch ein Eingeständnis mangelnder Selbstständigkeit. Denn – so Sennett - „ökonomische Flexibilität legitimiert sich durch den Appell an die persönliche Autonomie.“ (Sennett 1998b: 309)

Eine spezielle Form der Transformation von Fremdanforderungen ins Eigenbedürfnis kann man als „entsubjektivierte Evaluation“ bezeichnen. Die Subjekte werden von Evaluationen und Feedbacks eingekreist, in denen die permanente und 360°-Rundum-Bewertung von Leistung und Verhalten die Funktion des Meadschen Spiegels übernimmt. Bei der Steuerung durch Kennziffern etwa fungieren Daten, häufig marktbezogener Art, die als transparente Sachzwänge direkt an die Arbeitsplätze kommuniziert werden, als Bewertung des Handelns. Sie beziffern den Grad, in dem die Handlungsergebnisse den Zielen und Anforderungen entsprechen. Auffallend ist an dieser Form der Evaluation, dass die Bewertung nicht mit der Anordnung oder Vorgabe von Verbesserungsmaßnahmen einhergeht. Die Konsequenzen, die aus schlechter Bewertung der Performance gezogen werden, bleiben den Subjekten oder Teams selbst überlassen – bewertet werden sie durch neue Evaluation und Zielerreichungsgrade. Insofern hier nicht in interpersonaler Weise gelobt oder getadelt wird, handelt es sich um eine entpersonalisierte automatisierte Form der Anerkennung und Missachtung, die gerade weil sie entsubjektiviert ist, den Evaluierten subjektive Selbstmanagementleistungen abverlangt.

Demgegenüber werden in Feedback- und Mitarbeitergesprächen Lob und Tadel einerseits formalisiert und versachlicht, andererseits aber werden doch Zurechnungen von Leistungen verhandelt und rekontextuiert: Hier muss erreicht werden, dass selbstbestimmte Subjekte die betrieblichen Zielvorgaben zu ihrer eigenen Sache machen und ihr Gesicht intersubjektiv dadurch wahren können, dass sie sich und ihr Handeln entsprechend darstellen.

Man kann diese Evaluationen als die Herrichtung eines außengeleiteten Sozialcharakters beschreiben, dessen Subjektivität darin besteht, eigenständig die Erwartungen zu erspüren und das Selbstmanagement zu entwickeln, mit dem sie den Fremderwartungen am besten gerecht werden können. Luhmann sprach in diesem Zusammenhang von „reflexiv kontrollierter Selbstdarstellung“, womit er meinte, dass zur Steuerung der Außenansicht eine Innenansicht

erforderlich sei, die zu entscheiden ermögliche, welche Eindrücke in welchen Zusammenhängen erzielt bzw. vermieden werden müssen. Wir würden uns seiner Ansicht allerdings nicht anschließen, dass dies das Gegenteil von Konformismus sei.¹ Denn offensichtlich wird nicht auf eigene Relevanzen abgestellt. Präziser wäre von „reflexivem Konformismus“ zu sprechen.

6. Entwicklungsmöglichkeiten der Anerkennung im Kontext der Subjektivierung von Arbeit

Nun ist die Verschiebung der Anerkennungsmodi von der Würdigung zur Bewunderung aber alles andere als ein widerspruchs- und konfliktfreier Prozess. Und deshalb handelt es sich auch nicht um eine eindeutige Entwicklungsdynamik. Dem steht schon die Paradoxie der Anerkennung subjektivierter Arbeit entgegen, dass sie erwartet *und* als Selbstbedürfnis behandelt wird.

Hier sollen abschließend zwei kontrastierende Entwicklungsmöglichkeiten angedeutet werden.

1. Verkopplung von Anerkennung und Erfolg und
2. Selbstverwirklichung zwischen exit und voice.

1. Verkopplung von Anerkennung und Erfolg

Wenn Subjektivierung mit Vermarktlichung einhergeht, wird Anerkennung möglicherweise unmittelbar mit Erfolg verknüpft. Bröckling hat das so formuliert: „Wer Erfolg hat, hat ihn verdient; wer keinen hat, hat etwas falsch gemacht. (...) Empowerment und Demütigung gehen Hand in Hand.“ (Bröckling 2000: 162) Bewunderung bedeutet dann Anerkennung von Erfolg und Missachtung für Misserfolg – und das unabhängig von anderen Aspekten des Leistungsprinzips, wie Bemühung oder Professionalität.

Wer aber keine Fehler machen oder zugeben darf, der baut Fassaden auf und vermeidet Risiken. Wenn der Normalleistung keine Würdigung mehr zuteil wird, wenn nur exzellente Leistungen und Erfolge bewundert werden, dann verliert der Normalleister jegliche Form der Anerkennung. Und daraus kann Demotivation resultieren. Die Unternehmen können diesen Folgen mit frühzeitiger Exklusion und mit mehr Kontrolle begegnen. Subjektivierter Erfolgszwang für die einen, Retaylorisierung für die anderen könnte dieses Szenario charakterisieren. Doch nun wäre es ein Taylorismus *ohne* die kompensatorische Anerkennungsform der Würdigung.

Statt auf Arbeit und Leistung im Sinne von Bemühung und Anstrengung bezöge sich Anerkennung auf wirtschaftlichen Erfolg, Nutzung günstiger Gelegenheiten, Glück, Beachtung u.ä., also auf eher vor- oder postmoderne Bezüge von Anerkennung. Dieses Szenario entspräche der Prognose einer Erosion des Leistungsprinzips, wie sie etwa von Sighard Neckel vertreten wird. Würde sich ein solcher Wandel der Anerkennungsverhältnisse auf breiter Front durchsetzen, so hätten wir es mit einem veränderten Selbstverständnis der Gesellschaft, dem Abschied von der Leistungsgesellschaft im klassischen Sinne zu tun.

2. Selbstverwirklichung zwischen exit und voice

Wenn man Würdigung nicht mehr beanspruchen, Bewunderung aber nicht einklagen kann, liegt es nahe, dass Subjekte sich von konfligierenden Anerkennungsanforderungen distanzieren und eigenständig individuelle Relevanzen setzen. ProduzentInnenstolz, professionelle Standards, Empathie mit Kunden etwa lassen sich als Ansprüche auf Anerkennung des Gebrauchswerts und der Qualität der eigenen Arbeit entziffern, und diese Vielfalt und Widersprüchlichkeit von Anerkennungsverhältnis-

¹ Luhmann: Reflexive Mechanismen; in: Soziologische Aufklärung Bd.1. Opladen 1974 <1970>, 4.Aufl.: WV; S. 92-112; hier S. 100f

sen ist nicht einfach mit dem Markt kurzzuschließen. In einem durchaus qualitätsorientierten Bank-Callcenter z.B. reklamieren die AgentInnen auch, mit Zeitvorgaben konfrontiert, die Qualität der Kundenbetreuung:

„Ich denke da zuletzt an meine Beurteilung. Ich kann das vor mir rechtfertigen und ich weiß, warum das so ist. Nicht weil ich absolut langsam bin, sondern weil ich mir für den Kunden Zeit genommen habe. Dann sage ich mir, o.k., mit der *Beurteilung* muss ich leben.“ (Bank1, Wertpapierhandel, AgentD)

Das mag - wie in diesem Falle - in eine Distanzierung von den betrieblichen Evaluationskriterien münden, in *exit*, innere Kündigung (LmaA). Wir hätten es dann mit einer Selbstbehauptung ohne und unter Verzicht auf Anerkennung zu tun. In manchen Arbeitsbereichen mag dies möglich sein, im Ganzen konfligiert eine solche Haltung aber mit den Kooperationsanforderungen, Herrschaftszwängen und Marktmechanismen kapitalistischer Gesellschaften. In welche Fallen eigensinnige Selbstverwirklicher tappen können, dafür haben Pongratz und Voß neuerdings einige Beispiele empirisch versammelt, über die sie vermutlich morgen berichten werden.

Eigensinn kann jedoch auch in *voice* münden. In den von selbstgesteuerten Subjekten auch reflektierten eigenen Vorstellungen „guter Arbeit“, können die Ausgangspunkte liegen, um deren Voraussetzungen zu reflektieren, Anerkennung zu beanspruchen und Kämpfe um Anerkennung zu führen.

Hier ist das Feld weiterer Empirie. Wir hoffen an dieser Stelle immerhin deutlich gemacht zu haben, dass die Arbeitssoziologie im Allgemeinen und die Betrachtung der Subjektivierung von Arbeit im Besonderen von einer identitäts- und anerkennungstheoretischen Perspektive profitiert.