

Formwandel von Institutionen der Anerkennung in der Sphäre der Erwerbsarbeit

Seit 13 Jahren erstellt die Unternehmensberatung Gallup jährlich den „Engagement Index“ für Deutschland auf der Basis von (im Jahre 2013) 1368 telefonischen Interviews mit zufällig ausgewählten Arbeitnehmer_innen. Das Ergebnis ist in allen Jahren weitgehend gleich: Im Jahre 2013 zeigen, wie es von Gallup formuliert wird, 16% eine hohe, 67% eine geringe und 17% keine „emotionale Bindung“ an das sie beschäftigende Unternehmen (Gallup 2014). Hauptschuldige für die hohe Zahl innerer Kündigungen seien, so Gallup, die direkten Vorgesetzten. Die Mitarbeiter_innen vermissten vor allem die Wertschätzung ihrer Arbeit. Den Schaden, der dadurch (vor allem aufgrund von Fluktuationskosten und Produktivitätsverlust) angerichtet werde, beziffert Gallup zwischen 98,5 und 118,4 Milliarden Euro jährlich.

Mangelnde Anerkennung scheint also teuer zu sein. Und deshalb ist das Erlernen richtigen Lobens und Kommunizierens von Anerkennung ein beliebtes Geschäftsfeld von Unternehmensberatungen. Ich will nicht bezweifeln, dass hier Mängel existieren. Aber mit dem Fingerzeig auf die direkten Vorgesetzten werden die Bedingungen der Arbeit, die Verhältnisse in Unternehmen, allgemeinere Entwicklungen der Arbeitskultur dethematisiert. Hierauf möchte ich in diesem Beitrag die Aufmerksamkeit richten. Damit beziehe ich mich auf ein umfassenderes Verständnis von Anerkennung (in) der Arbeit, als es solchen

Vorstellungen einer „Anerkennung light“ zugrunde liegt. Ich teile die Diagnose, dass die Beschäftigten in ihrer Arbeit nicht angemessen anerkannt werden, sehe die Ursachen hierfür jedoch in grundlegenden Strukturen und Entwicklungen.

Um dies tun zu können, werde ich zunächst (1) ausführen, was ich unter „Anerkennung“ verstehe und wie sie zu analysieren ist. Dabei werde ich (2) insbesonde-

Stephan Voswinkel, geb. 1952 in Düsseldorf, PD Dr. disc. pol., Studium der Sozialwissenschaften in Marburg und Göttingen, Soziologe am Institut für Sozialforschung an der Goethe-Universität Frankfurt a. M. ist Privatdozent am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität. Neuere Veröffentlichungen: (mit Stefanie Hürtgen) Nichtnormale Normalität? Ansprüche aus der Arbeitnehmermitte, Berlin 2014 (im Erscheinen): edition sigma; (herausgegeben mit Axel Honneth und Ophelia Lindemann) Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart, Frankfurt a. M./New York 2013: Campus.

re auf Veränderungen einiger Institutionen der Anerkennung eingehen, die für die Erwerbsarbeit zentral sind: das Leistungsprinzip, die Organisationszugehörigkeit und die Karriere sowie Leitbilder und Normalitätskonzepte, die beeinflussen, wofür Beschäftigte Anerkennung erfahren und erwarten. Hieran anschließend identifiziere ich (3) Problembereiche und Chancen, die mit dem Wandel von Anerkennungsinstitutionen in der Erwerbsarbeit verbunden sind, und ende (4) mit einer Schlussüberlegung.

⇒ 1 Anerkennung (in) der Erwerbsarbeit – Bedeutung, Ebenen und Institutionen

Anerkennung ist in der Regel ein positiv bewerteter Begriff. Sie wird verstanden als ein Gut, dessen die Menschen bedürftig sind, das ihr Wohlbefinden erhöht und ihr Selbstwertgefühl stärkt. Das ist nicht falsch, aber nur die eine Seite des Doppelcharakters von Anerkennung.

Anerkennung ist grundlegend zu denken im Zusammenhang mit Identität. Die Menschen gewinnen ein Bild von sich durch ihre Wahrnehmung dessen, wie andere sie wahrnehmen. Dafür wird oft die Metapher von der Selbstwahrnehmung im Spiegel der Anderen verwendet, die wir schon bei Adam Smith (1995/1759) finden. Die Menschen sehen sich aber nicht nur im Spiegel der Anderen, sondern sie bewerten sich auch in ihm. Erst wenn sie sich intersubjektiv aufgehoben und anerkannt fühlen, können sie Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein entwickeln. Als soziale Wesen sind sie angewiesen auf die Anerkennung durch Andere. Das macht sie allerdings zugleich – und das ist die andere Seite der Anerkennung – von der Meinung Anderer über sie abhängig. Deshalb können Andere – und die Gesellschaft insgesamt – sie über erwiesene und vorenthaltene Anerkennung steuern und deshalb reproduziert sich auch die soziale Ungleichheit (wenn auch nicht ungebrochen) in den Anerkennungsverhältnissen.

Kennzeichnend für eine gelingende Entwicklung von Identität ist es dementsprechend, nicht einfach viel Anerkennung zu erfahren, sondern sich in ein reflexives Verhältnis zur erfahrenen Anerkennung und Missachtung zu setzen. Das geschieht in der frühen Kindheit zunächst reaktiv – etwa in Trotzphasen. Wenn das Individuum immer mehr Beziehungen zu anderen, unterschiedlichen Menschen aufnimmt, ist es auch gezwungen, sich zwischen oft widersprechenden Anerkennungserwartungen und -reaktionen unterschiedlicher Anderer zu entscheiden und damit selbstständig den Wert der Anerkennung Anderer zu gewichten. Es muss abwägen, für was es Anerkennung

wünscht, wessen Anerkennung ihm wichtig ist und welche Missachtung es in Kauf nimmt. Eine Voraussetzung für eine gelungene Identitätsentwicklung ist somit nicht nur die Erfahrung von Anerkennung, sondern ebenso die Fähigkeit, sich von den Bewertungen Anderer auch dadurch abgrenzen zu können, dass man mit der Missachtung Anderer, aber auch mit ihrer Anerkennung umzugehen lernt.

Die Theorie von George H. Mead (1995/1934) unterscheidet drei Elemente der Identität: Das *Me* repräsentiert die Wahrnehmung der Perspektive der Anderen auf das Individuum. Demgegenüber bezeichnet das *I* zum einen die individuellen Impulse und Verhaltensweisen, zum andern die Reaktionen auf die verschiedenen *Mes*. Das *I* ist also nicht nur ein spontanes inneres, sondern auch ein reflektierendes Ich. *Me* und *I* zusammen bilden in ihrer ständigen Wechselbeziehung das Selbst, die Identität. Lothar Krappmann (1982) spricht von der „balancierenden Identität“ als der gelungenen, die einen Ausgleich zwischen den Erwartungen Anderer und dem Eigensinn der Einzelnen schafft. Eine misslingende Balance führt entweder zum außengeleiteten und anerkennungssüchtigen Charakter oder zum unflexiblen Starrsinn. Die balancierende Identität ist allerdings nicht nur eine individuelle Leistung, sondern sie wird wesentlich von gesellschaftlichen Strukturen gefördert oder aber behindert.

Anerkennung hat also eine Ermöglichungs- und eine Begrenzungsseite (Wagner 2004) im Hinblick auf Identität – und man kann eine reflexive Ebene hinzudenken: Dass man nämlich nicht unbedingt dafür Anerkennung erfährt, „everybody’s darling“ zu sein. Mit anderen Worten: Anerkennung wird stabil einer identifizierbaren Identität erwiesen, einem Menschen, der in seinem Verhalten deshalb auch verlässlich ist und dem man daher Vertrauen entgegenbringen kann. Noch anders gesagt: Ein allzu flexibler, weil außengeleiteter Charakter (Riesman u. a. 1958) erfährt eventuell keine oder nur eine situative, fluide Anerkennung.

Der Erwerb von Anerkennung lässt sich als ein Prozess der Bewährung verstehen, die sich an gesellschaftlich oder in einer Subkultur wertgeschätzten Eigenschaften und Wertmustern abarbeitet. Sie bezieht sich zum einen auf die eigenen Maßstäbe des Individuums für ein gelingendes Leben (also auf die Selbst-Anerkennung), zum andern auf die Anerkennungskriterien der Umwelt: der Gesellschaft im Allgemeinen, aber auch auf diejenigen der Familie, der Freunde und Freundinnen, der beschäftigenden Organisation, der Berufscommunity usw., die keineswegs deckungsgleich sein müssen. Oftmals kann auch eine metaphysische Dimension eine Rolle spielen: die Bewährung vor Gott oder die Anerkennung der Nachkommen. Die Bewäh-

rung verdichtet sich in Bewährungsproben, in denen geprüft wird, ob die Einzelnen bestimmten Werten und Ansprüchen genügen. Sie sind weitgehend institutionalisiert und oftmals ritualisiert: Es kann sich um Mutproben, interaktiv-situative Herausforderungen der Vertrauens- und Glaubwürdigkeit handeln. Institutionell ausdifferenzierte und herausgehobene Bewährungsproben sind Prüfungen im Bildungssystem, Bewerbungssituationen (Assessment Center u. ä.) auf dem Arbeitsmarkt und ritualisierte Bindungsentscheidungen in Beziehung (z. B. Heirat). Boltanski und Thévenot (2007) unterscheiden Bewährungs- von Kraftproben (die einen nichtnormativen Charakter haben) und verstehen Bewährungsproben als institutionalisierte Prüfungen der Wertigkeit von Akteuren im Hinblick auf herrschende Rechtfertigungsordnungen. In Bewährungsproben werden dementsprechend unterschiedliche Wertigkeiten zugewiesen; es ergeben sich also Gewinner und Verlierer – und es liegt nahe, dass die Verlierer entweder mit Beschämung und gemindertem Selbstwertgefühl reagieren oder aber mit Kritik an der Normangemessenheit der Prüfung (ob sie zum Beispiel leistungsgerecht war) oder an dem ihr zugrunde liegenden Rechtfertigungsmuster (ob es zum Beispiel wirklich um Leistung gehen sollte, wenn die Wertigkeit eines Menschen festgestellt wird). In der Frage der Legitimation verdichten sich somit auch normative Kämpfe um Anerkennung.

Anerkennung wird häufig (so auch in den Umfragen von Gallup) verkürzt als eine intersubjektive Kategorie verstanden, als Anerkennungsbeziehung zwischen zwei oder mehreren Subjekten, die sich wesentlich im Kommunikationsverhalten (Lob, Tadel, Ignorierung, gespendete oder fehlende Aufmerksamkeit) äußert. Auch hier gibt es einen hohen Grad an Ritualisierung, zu deren Analyse Erving Goffman (1982, 1994) wertvolle Beiträge geleistet hat. Von dieser Mikroebene der Anerkennung ist eine Mesoebene zu unterscheiden, auf der es um Muster und Institutionen der Anerkennungszuweisung in Organisationen oder Communities geht. Die Makroebene umfasst demgegenüber die gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnisse, die bestimmen, wofür Anerkennung erworben oder vorenthalten wird, und die das Prestige sozialer Gruppen und Klassen (ihr symbolisches Kapital im Sinne von Bourdieu [1993]) zuweisen.

Die Mikro- und die Mesoebene sind normativ in die Makroebene eingebettet, ohne doch aber aus ihr abgeleitet oder ihr subsumiert werden zu können. Zwischen ihnen gibt es vielmehr durchaus Inkongruenzen und Widersprüche. So deckt sich etwa das Sozialprestige der Angehörigen einer sozialen Gruppe nicht unbedingt mit ihrem Ansehen in einer Organisation und die interaktiven Anerkennungskommu-

nikationen werden ebenfalls nicht unmittelbar vom Sozialprestige bestimmt: Auch die Angehörigen der Oberschicht sollten sich höflich gegenüber Arbeiter_innen verhalten.¹ Andererseits sind die Ebenen jedoch auch nicht unabhängig voneinander, so dass etwa in die interaktive Anerkennung immer auch zum Beispiel das Prestige der Personen eingeht: zum Beispiel als unterschiedliche Relation von Ehrerbietung oder auch durch Meidung von Interaktionsorten, die für die eigene Gruppe als unangemessen erscheinen.

Warum aber kommt nun der Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft eine solch große Bedeutung für die Identität und die Anerkennung der Menschen zu? Dies ist keineswegs selbstverständlich, sondern in historischer Perspektive eine Spezifik der modernen Gesellschaften. In der Antike war Arbeit, jedenfalls solche, die zum Erwerb des Lebensunterhalts notwendig war, eher abträglich für die Ehre der Menschen. Nur Tätigkeiten, die vom Geruch der Notwendigkeit befreit waren, galten als ehrenhaft. Wer zur Arbeit gezwungen war, zählte zu den missachteten Gruppen der Gesellschaft; seine Tätigkeit war der Sklavenarbeit nahe. Das Christentum betrachtete die Notwendigkeit der Arbeit als Strafe für den Sündenfall, setzte aber insofern bereits einen anderen Akzent, als Arbeit hier zugleich die Art war, sich die Erde untertan zu machen. In Luthers Beruf(ung)sverständnis kam der Arbeit dann mehr Wert und Wertschätzung zu und speziell in der populären Wendung des Calvinismus war Erfolg in beruflicher Arbeit Indiz für göttliche Auserwählung (Weber 1988). In der Moderne setzte sich schließlich die Auffassung im Grundsatz durch, dass die Anerkennung der Menschen sich an ihrer Leistung im Beruf und nicht an hergebrachten, mit Geburt und Stand verbundenen Privilegien orientieren solle. Dieser Kampf der heraufziehenden bürgerlichen Gesellschaft gegen den Adel verwandelte sich im Laufe der Zeit auch in eine Rechtfertigungsideologie bestehender Ungleichheiten, verlor aber seinen kritischen Gehalt auch gegen die bestehenden Verhältnisse nie.

Allerdings ist Arbeit nicht nur Quelle von Anerkennung, sondern auch Ursache für deren Differenzierung: Hochschätzung qualifizierter „Wissensarbeiten“, Geringschätzung von „dirty work“ (Kreiner u. a. 2006). Sie ist also im guten wie im schlechten Sinne wesentlich für Anerkennung und deshalb verursacht nicht erst Arbeitslosigkeit Anerkennungskrisen. Ohne dass ich dies hier weiter begründen könnte, wende ich mich doch energisch gegen die Auffassung, dass Arbeit heute

(1) Die Art der Beziehungen der verschiedenen Anerkennungsebenen unterscheidet verschiedene gesellschaftlich-historische Anerkennungskulturen.

weniger ausschlaggebend für die Anerkennung der Menschen sei. Vielmehr ist die Arbeit noch zentraler für Identität und Anerkennung der Menschen. Die Frauenerwerbstätigkeit verhilft der Arbeitsgesellschaft erst richtig zum Durchbruch. Und nach wie vor ist die Arbeit ein Feld der Auseinandersetzung mit der materiellen und der sozialen Welt, in der die Menschen erfahren, dass sie Aufgaben und Probleme auch gegen Widerstand und Schwierigkeiten lösen können, und die Bewältigung von Bewährungsproben ihnen zeigt, dass sie gebraucht werden, eine nützliche Aufgabe in der Gesellschaft erfüllen und dies in Kooperation und in Auseinandersetzung mit Anderen tun.

⇒ 2 Wandel von Institutionen der Anerkennung in der Erwerbsarbeit

Die Regeln, nach denen Anerkennung zugewiesen, normativ erwartet oder vorenthalten wird, beruhen auf Institutionen der Anerkennung, also auf verfestigten Mustern der Anerkennungszuweisung in der normativen Ordnung der Gesellschaft (Barkhaus 1998). Im Folgenden möchte ich mich mit einigen Institutionen der Erwerbsarbeit befassen, die sich in diesem Sinne als Institutionen der Anerkennung verstehen lassen. Ich werde diskutieren, inwieweit diese Institutionen einen Formwandel erfahren, einem Prozess der De-Institutionalisierung, also der geringeren Verbindlichkeit und Stabilität, unterliegen oder sich Re- und Neuinstitutionalisierungen von Anerkennung identifizieren lassen. Es handelt sich um folgende Institutionen: Leistungsprinzip (2.1), Organisationszugehörigkeit und Karriere (2.2), Leitbilder und Normalitätskonzepte (2.3).

⇒ 2.1 Leistungsprinzip

Das Leistungsprinzip ist das normative Prinzip, mit dem in der bürgerlichen Gesellschaft soziale Ungleichheit gerechtfertigt wird. Eine zentrale Institution der Anerkennung ist es, weil es die Wertschätzung von Beiträgen zu Werten und Zielen der Gesellschaft regulieren soll (Honneth 1994). Damit ist es zugleich eine Basis für Kritik. Verstöße gegen das Leistungsprinzip sind immer wieder Anlass für Klagen über Missachtung und Ungerechtigkeit (Dubet 2008). Der Inhalt dessen, was unter Leistung verstanden wird, ist jedoch umstritten und Gegenstand sozialer Aushandlungen und Kämpfe. Insofern handelt es sich um eine Institution, deren Gehalt ständiger Veränderung unterliegt. In der Gegenwart des sich vermarktlichenden Kapitalismus zählt demzufolge zunehmend das Ergebnis in Gestalt des ökonomischen

Erfolges zu Lasten des Inputs, der Qualifikation und der Anstrengung (Faßauer 2008; Neckel 2001). Die Praxis der Zielvereinbarungen zeigt dies ebenso wie eine Orientierung derart, dass in erster Linie das Ergebnis der Arbeit zählt, während die damit verbundene Anstrengung nur mehr nachrangig aner kennenswert ist. Aufgabenbezogene Arbeitsverständnisse treten an die Stelle eines zeitbezogenen. Eine Leistung muss zum Erfolg auf dem Markt führen; einfach ein gutes Produkt ist noch kein Erfolg. Damit geht in den Unternehmen oftmals ein Bedeutungsgewinn der Betriebswirt_innen auf Kosten der Techniker_innen einher, des Marketings auf Kosten der Produktion. In der Realität zeigen sich hybride Formen der Verbindung von Leistungs- und Erfolgsprinzip (Voswinkel/Wagner 2014).

Aber nicht nur die erfolglose Leistung ist in der Tendenz relativ delegitimiert, es ist auch nicht mehr so sicher, dass Leistung normativ als Voraussetzung für Erfolg gilt: „Ohne Fleiß kein Preis!“ Ein Blick in die Ökonomie der Aufmerksamkeit – insbesondere der Medienwelt – zeigt vielmehr, dass man prominent sein kann, ohne dass erkennbar ist, auf welcher Leistung dieser Erfolg beruht. An den – allerdings kritisch diskutierten – Gehältern der Manager_innen und Spekulationsgewinnen wird deutlich, dass hier ökonomischer Erfolg in keinem Verhältnis zu einer nachvollziehbaren Leistung (im Sinne von Qualifikation und Anstrengung) steht (Neckel 2011).

⇒ 2.2 Organisationsmitgliedschaft und Karriere

Die Beschäftigten erwerben in der „Lohnarbeitsgesellschaft“ (Castel 2000) einen Status besonders über ihre Mitgliedschaft in einer Organisation, möglichst natürlich einer angesehenen. Arbeit wird heute in der Regel in – oder (im Falle von kleinen Selbstständigen) in Bezug auf – Organisationen ausgeführt. Nach außen hin ist die Zugehörigkeit zu einer Organisation der sichtbare Indikator dafür, dass man Arbeit hat und eine bestimmte Position bekleidet. Ein Individuum ist hierüber sozial verortet und in die Lebenswelt einer Organisation eingegliedert. Besonders in Deutschland ist die Organisation, der Betrieb, auch der Ort, an dem sich Ansätze eines „Arbeitsbürgertums“ entwickelten, weil sich hier Institutionen der Partizipation verankerten, in denen rechtliche Anerkennung mit der Mitgliedschaftsrolle und der Unterwerfung unter das Direktionsrecht der Arbeitgeber_innen vermittelt wurde (Kotthoff 1994).

Die Bewährungsproben für die Anerkennung in der Arbeit sind gleichfalls in Organisationen verortet. Nach der Ausbildungsphase sind sie es, die durch die Einstellung als Ergebnis einer erfolgreichen Bewer-

bung (in der beruflichen Ausbildung eng verkoppelt mit der Bewährung in der betrieblichen Ausbildung) und in der Folge durch innerorganisatorische Karriereschritte Erfolge versinnbildlichen. Damit wird die Organisation zu einer sozialisatorischen Anerkennungsautorität.

Organisationen können eine Anerkennungsarena ausbilden, die sich in gewissem Maße von derjenigen des Marktes entkoppelt. Während in einer Organisation durch Abgrenzung gegen den Markt und Ausprägung einer internen Anerkennungsarena eigene Kriterien für Leistung ausgebildet werden, in denen eventuell auch auf dem Markt erfolglose Leistungen (Versuche z. B. im Bereich von Forschung und Entwicklung) anerkannt werden oder eine Moral des Engagements honoriert wird, die es zum Beispiel erlaubt, Zeiten von Krankheit in der Leistungsbewertung zu berücksichtigen, honoriert der Markt nur Markterfolge und entschuldigt beispielsweise Krankheit nicht.

Analysen der Veränderungen kapitalistischer Wirtschaft stimmen nun darin überein, dass sich Organisationen und Organisationsbindungen wesentlich verändern. Weil sich die Stabilität und Dauerhaftigkeit von Organisationen vermindert, wird der Spielraum für eine generalisierte Reziprozität zwischen Beschäftigten und Organisation verringert, also für ein Verhältnis von Leistung und Gegenleistung, das zeitlich, sozial und sachlich entkoppelter ist. Dementsprechend hat das Senioritätsprinzip, in dem Lebensleistungen anerkannt werden, an Legitimität eingebüßt. Flache Hierarchien verringern Aufstiegschancen und verunsichern Kriterien und zeitliche Erwartbarkeit von Karriereschritten. Projektförmige Organisationsformen schaffen zwar möglicherweise eine größere Vielfalt von Entwicklungsmöglichkeiten, sie führen jedoch auch zu einer häufigeren Wiederkehr von Bewährungssituationen, weil die Leistung und ihre Darstellung in den Projekten immer zugleich eine Bewerbungsfunktion für die weitere Entwicklung in der Organisation hat (Funken u. a. 2011). Insgesamt wechselt die Zusammensetzung von Teams häufiger und die Verbleibzeit von Vorgesetzten verringert sich. Daher wird der Status, den sich Beschäftigte bei Kolleg_innen und Vorgesetzten erworben haben, fragiler. Vertrauen muss häufiger neu aufgebaut werden und hat einen kurzfristigeren Horizont. Schließlich sind Unternehmen im Finanzmarktkapitalismus zu Waren geworden, zu einem Gegenstand anlagensuchenden Kapitals und zum Objekt von finanzstrategischen Spekulationen. Die Verbindung zwischen Eigentümer_innen und Unternehmen entkoppelt sich weiter; Eigentum ist depersonalisiert. Das ist keine sehr neue Entwicklung, sondern mit der Entstehung von Aktiengesellschaften ganz grundsätzlich verbunden. Sie verstärkt sich mit dem Bedeutungsgewinn des Kapitalmarkts und der großen Fondsge-

sellschaften weiter. Die Renditeerwartungen der Anteilseigner bzw. der ihre Interessen vermittelnden und steuernden Fonds werden zu einem zwingenderen äußeren Datum der Organisationspolitik; eine Entwicklung, die im Begriff des „Shareholder Value“ zusammengefasst ist (Faust u. a. 2011; Windolf 2008).

Insgesamt führen diese Entwicklungen dazu, dass sich auf Dauer gestellte Anerkennungsbeziehungen in und durch Organisationen vermindern und die Fähigkeit von Organisationen schwindet, im Prozess der Vermarktlichung von Organisationen eigene Anerkennungsarenen gegenüber dem Markt auszubilden. Allerdings handelt es sich nicht um einen Abschied von der „Organisationsgesellschaft“. Denn zwar deinstitutionalisiert sich die Bedeutung der Organisationszugehörigkeit für die Anerkennung der Menschen, zugleich aber wird sie vielleicht noch wichtiger für die Inklusion in die Gesellschaft; das wird nicht zuletzt an der Ausdifferenzierung verschiedener Formen der Mitgliedschaft und Verbindung zu Organisationen (befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Werkverträge, Freelancer) und der damit verbundenen Prekarisierungsentwicklung deutlich.

⇒ 2.3 Leitbilder und Normalitätskonzepte

Institutionen haben viel damit zu tun, welche Leitbilder in der Gesellschaft dominant sind. Sie skizzieren, ja überzeichnen bestimmte Vorstellungen von guten oder richtigen oder modernen Arbeitnehmer_innen, von dem, was Erfolg und Leistung ausmacht; sie bringen Orientierungsmuster für das richtige, erfolgreiche oder zeitgemäße Management und Wirtschaften zum Ausdruck und wirken damit auf die Vorstellungen unterschiedlicher Wertigkeit von Handlungsweisen, Akteuren und Orientierungen ein. Sie sind somit Subjektkonzepte.

Leitbilder changieren zwischen einem normativen *Ziel* und einer Vorstellung normativer *Normalität*. Letztlich sollen sie selbst zum Maßstab für Normalität werden; zugleich aber können sie gegen die jeweils reale Normalität Position beziehen, weil sie eine Bewegung, eine Veränderung *anleiten* sollen. Leitbilder sind daher nicht mit der realen Welt identisch, sie strukturieren aber den Blick auf die Realität und sind in diesem Sinne real wirksam. Deshalb sind Veränderungen von Leitbildern² sozial bedeutsam, auch wenn sie nicht die realen Verhältnisse zum Ausdruck bringen.

Der Wandel vom Fordismus zum Postfordismus ist in erster Linie einer von Leitbildern. Ihm entspricht der Übergang von der pflichtbe-

(2) Christoph Deutschmann (1997) spricht von *Mythen*.

wussten Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zum „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007), also zu einem Leitbild „guter“, „moderner“ Arbeitnehmer_innen, die initiativ, selbstorganisiert und risikobereit tätig sind. Sie wollen sich in ihrer Arbeit zugleich verwirklichen, nicht auf Anweisungen warten, das sind Erwartungen an die Beschäftigten, die zugleich Anerkennungskriterien verändern. In diesem Leitbild hat die Anerkennung normaler Arbeit, erfolgloser Leistungen keinen legitimen Platz. Damit gerät diejenige Form der Wertschätzung, die *Würdigung*, in die Krise, die eher im Sinne von Dankbarkeit für Bemühung, Loyalität und Zugehörigkeit gilt. Demgegenüber entspricht dem „modernen“ Leitbild die Wertschätzungsform der *Bewunderung*, die herausragenden Leistungen, ökonomischen Erfolg oder der „Exzellenz“ zuteilwird. Sie stiftet in geringerem Maße als die Würdigung ein soziales Band, weil sie Differenz betont, eher vertikaler Art ist.

Leitbilder bewirken, dass Subjektformen und Wertmuster, die ihnen nicht entsprechen, sich nur schlecht artikulieren können. Ihnen wird Rückständigkeit oder Versagen zugeordnet. Wer beispielsweise Anerkennung dafür einfordert, sich für „die Firma aufgeopfert“ zu haben – eine in Zeiten des Fordismus sehr präsente normative Figur zur Einforderung von Rücksicht und Anerkennung – riskiert im Leitbild des „unternehmerischen Selbst“ quasi als „Pleitier“ zu gelten. Opfer der Verhältnisse zu sein, bot denjenigen, die es auf der Leiter des sozialen Aufstiegs nicht voran gebracht hatten, eine Möglichkeit, ihren Stolz zu bewahren, die ihnen heute, wo die Kultur der Individualisierung nahelegt, sich selbst für das eigene Schicksal verantwortlich zu sehen, nicht mehr verfügbar ist (Voswinkel/Wagner 2011, 76-79). Chancen der Selbstdarstellung in diesem Leitbild sind ungleich verteilt: Während die „Wissensarbeiter_innen“ die Möglichkeit haben, ihre Arbeit als Selbstorganisation und Selbstverwirklichung zu verstehen und darzustellen, steht den angelernten „Routinearbeiter_innen“ und den Beschäftigten in einfachen Dienstleistungen diese Möglichkeit nicht offen; wenn an sie gleichwohl diese Erwartung adressiert wird, so ist dem eine Dimension von Zynismus eigen (Voswinkel 2012, 419).

Dieses Defizit des Leitbilds eines „unternehmerischen Selbst“ ist eine zentrale Ursache für erfahrene Anerkennungsdefizite in der modernen Arbeitswelt. Es legt schon den „Normalleistern“ die innere Kündigung nahe, für die Umfragen wie diejenige von Gallup die direkten Vorgesetzten verantwortlich machen. Sie zwingt aber auch relativ Erfolgreiche dazu, sich dauerhaft als risikobereit und karriereorientiert darzustellen, auch wenn sie das erreichte Plateau lieber bewahren würden.

In manchen Organisationen gibt es nur ein „weiter voran“; es gilt dann bereits als Scheitern, keinen Erfolg zu haben (ebd.).³

Den bislang skizzierten Prozessen eines Formwandels von Anerkennungsinstitutionen in der Arbeitswelt entspricht die Realität jedoch nicht einfach. Zum einen stehen Leitbilder im Kontrast zu anderen Normalitätsvorstellungen, die zwar Artikulationsprobleme haben, aber gleichwohl präsent und wirkmächtig sind. Untersuchungen zeigen, dass Beschäftigte nicht einfach den Leitbildern nacheifern, die an sie adressiert sind, sondern eigenen Normalitätsvorstellungen und Wertmustern folgen. Sie erwarten durchaus Würdigung; und Organisationen haben teilweise gelernt, dass sie die Anerkennungserwartungen der Beschäftigten nicht völlig ignorieren können. Allerdings tun sie dies in zwiespältiger und segmentierender Weise. Im Folgenden werde ich einige Problembereiche und neue Chancen, aber auch Paradoxien skizzieren, die sich auf dem *contested terrain* neuer Leitbilder und beibehaltener oder eigensinniger normativer Orientierungen erkennen lassen.

⇒ 3 Problembereiche, neue Chancen und Paradoxien der Anerkennung

Aus dem Wandel von Institutionen der Anerkennung in der Erwerbsarbeit ergeben sich veränderte und neue Probleme für die Erfahrung von Anerkennung, aber auch neue Chancen – und auch hier gibt es Gewinner und Verlierer. Oftmals aber lassen sich positive und negative Auswirkungen nicht einfach bilanzieren: Es ist nicht zu bestimmen, ob Vor- oder Nachteile überwiegen, denn die Folgen können paradoxal sein. Darunter verstehe ich, dass für positive und negative Folgen die gleichen Faktoren verantwortlich sind und positive zugleich negative Auswirkungen implizieren. Diese Verknüpfung kann sich in manchen Fällen den Beobachtenden erschließen und auf gesellschaftlicher Ebene erkennbar sein; sie kann aber auch von Einzelnen erfahren werden, indem sie sich zu Phänomenen verdichtet, die einen double-bind-Charakter besitzen.

(3) Anerkennung in Organisationen, so würde ich *meine* Leitorientierung formulieren, bedarf einer Balance zwischen Bewunderung und Würdigung. Unterschiedliche Leistungen sollten anerkannt werden, ohne aber diejenigen, die zwangsläufig – weil Menschen nicht durchschnittlich überdurchschnittlich sein können – nicht „exzellent“ sind, Anerkennung vorzuenthalten.

⇒ 3.1 Subjektivierung der Arbeit

Ein Beispiel für diese letztere Form sind die Auswirkungen derjenigen Entwicklung, die in der Arbeitssoziologie als „Subjektivierung der Arbeit“ diskutiert wird (Moldaschl/Voß 2002; Kleemann/Voß 2010, 431-438). Gemeint ist, dass Arbeitnehmer_innen vermehrt ihre Subjektivität in die Arbeit einbringen, dass sie selbstorganisierter, eigenständiger und kreativer arbeiten wollen. Zugleich wird genau dies von ihnen seitens der Organisationen auch erwartet. Sie *sollen* auch selbstorganisierter arbeiten und sich in der Arbeit verwirklichen wollen. Diese *doppelte* Subjektivierung der Arbeit beinhaltet eine double-bind-ähnliche Erwartung: Du *sollst eigenständig* tätig sein. Diese paradoxe Situation erhält ihre spezifische Form dadurch, dass die Beschäftigten *eigenständig* so arbeiten sollen, dass sie einen Beitrag zur Erreichung der *Organisationsziele* leisten. Denn Organisationen verfolgen bestimmte Ziele, die weitgehend hierarchisch vorgegeben werden, zum Beispiel über Zielvereinbarungen auch dann hierarchisch „heruntergebrochen“ werden, wenn die Mitarbeiter_innen in Zielvereinbarungsgesprächen sich an den Bedingungen und der Art ihrer Umsetzung beteiligen können sollten – die Ziele stehen dabei nicht zur Disposition. Motivation von Beschäftigten in Organisationen ist immer zugleich Demotivation: Sie müssen zur Arbeit motiviert werden, dabei aber *demotiviert* werden, ihren eigenen Zielen zu folgen. Das Programm des Taylorismus war daher vor allem auch eines der Demotivation: Die Beschäftigten sollten davon abgebracht werden, ihren fachlichen Maßstäben, ihrem eigenen Rhythmus, ihren hergebrachten Arbeitserfahrungen zu folgen. Sie sollten in den funktional organisierten Arbeitsprozess eingepasst und motiviert werden, sich dem Takt des Fließbandes und den Teilarbeiten des arbeitsteilig organisierten und vorgeplanten Arbeitsprozesses anzupassen. In der posttayloristischen Produktion ist das Problem das gleiche, die Methode indes eine andere: Nunmehr sollen die Beschäftigten ihren eigenen Arbeitsmethoden und ihrem Arbeitsrhythmus vertrauen. Nicht mehr der Arbeitsprozess wird vorgegeben und kontrolliert, sondern das Ergebnis. Wie die Beschäftigten dies erreichen, ist nunmehr relativ freigestellt, auch die Zeit, die sie dafür benötigen: Die Stechuhr ist in vielen Bereichen abgeschafft. Stattdessen überzieht moderne Organisationen ein System von großteils betriebswirtschaftlichen Kennziffern (Vormbusch 2012), mit dem Ergebnisse gemessen, mit anderen verglichen und hieran die Leistung der Beschäftigten beurteilt wird. Das verankert die Dominanz des ökonomischen Ergebnisses über zum Beispiel professionelle Qualitätsgesichtspunkte, erwartet von den Be-

schäftigten aber Selbstorganisation. Hiermit verbunden ist auch die Zuweisung von Verantwortung für das Erreichen der erwarteten Ergebnisse. Wenn diese indirekte Steuerung aber als Selbstorganisation und gar als Selbstverwirklichung verstanden und erwartet wird, wird den Beschäftigten die normative Ressource entzogen, für das Befolgen fremder Vorgaben Anerkennung für Pflichtbewusstsein in Form der Würdigung einzufordern. Ihre Anerkennungserwartungen verlieren die normative Basis (Voswinkel 2002).

Dass Beschäftigte ihre Arbeit selbst organisieren und hierbei ihre Subjektivität einbringen sollen, ist jedoch auch ein Ausdruck von Anerkennung, denn hierin ist ihre Wertschätzung als verantwortliche Leistungskraft angelegt. Zugleich allerdings ist ihre Subjektivität Teil ihrer Person. Organisationen inkludieren aber Menschen nicht als ganze Personen, sondern als Arbeitskräfte. Es ist gerade das Kennzeichen von Organisationen, dass sie die Trennung der Stelle von den Personen, die sie ausfüllen, vorsehen: Stellen bezeichnen Aufgaben, Anforderungsprofile, Arbeitsrollen; die Personen, die sie besetzen, bleiben im Prinzip austauschbar. Beurteilt wird der Beitrag, den Beschäftigte zum Unternehmensergebnis leisten, nicht nach ihrer Person, sondern nach ihrer Leistung – wie immer diese auch definiert wird. Im Rahmen der Subjektivierung der Arbeit wird zwar die Persönlichkeit zum Bestandteil der Leistung; aber doch nur in der Hinsicht, wie sie für die Leistung relevant wird. Genau dies ist Bestandteil indirekter, ergebnisbezogener Steuerung (Sauer 2010, 555-557). Die Beschäftigten werden hier nicht als bloße Arbeitskräfte behandelt, sondern als solche, die mit ihrer Person einen Beitrag zum Unternehmensergebnis leisten. In diesem Sinne bezeichne ich sie als „Leistungskräfte“. Konnte man immer schon sagen, dass die Person nicht am Werkstor abgegeben werden kann, sondern mit der vermieteten Arbeitskraft in den Betrieb hineinkommt, so *so//* heute der leistungsbezogene Aspekt der Person mit in die Organisation kommen; dieser Teil ist jedoch nicht von anderen Aspekten der Person zu trennen. Dass Organisationen erwarten, Beschäftigte sollen ihre Person einbringen, sie dies aber nur im Hinblick auf ihren Leistungsbeitrag anerkennen, führt zu teilweise paradoxen Komplikationen. Das gilt ebenso für – hierdurch noch geförderte – Erwartungen der Beschäftigten, als *Person* in der Organisation wertgeschätzt zu werden. Sie machen in der Regel die Erfahrung, dass dies nur im Hinblick auf ihren Leistungsbeitrag gilt.

Anerkennung in Organisationen ist in eben diesem Sinne in der Regel mit (Leistungs-)Beurteilung verknüpft. Und insofern erfolgt sie nach bestimmten Regeln – und dies wird auch von den Beschäftigten nor-

mativ erwartet: Eine willkürliche Beurteilung gilt als „Nasenprämie“. Dennoch beinhaltet diese Reduktion der Anerkennungserwartungen eine – paradox formuliert – Objektivierung der Anerkennung der Subjektivität. Und Organisationen bieten als Anerkennungs„währung“ das an, was sie zu bieten haben: Entgelt und Karriere.

Ich möchte an einem Beispiel verdeutlichen, welche Erwartungsüberschüsse bzw. -enttäuschungen damit verbunden sein können: In einem großen deutschen Bankhaus werden regelmäßig „Mitarbeitergespräche“ zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten geführt. Sie sollen auch die Wertschätzung der Mitarbeiter_innen zum Ausdruck bringen und deshalb eine persönliche Ebene beinhalten. Zugleich jedoch dienen sie der Beurteilung der Mitarbeiter_innen. Dieser Doppelcharakter ist in einer Organisation kaum vermeidbar, da die Beurteilung stets präsent ist und selbst dann, wenn die Vorgesetzten den Beurteilungsaspekt ausklammern möchten, die Mitarbeiter_innen ihrerseits nicht ausschließen können, dass es auch um Beurteilung geht. Diese Gespräche haben deshalb immer (günstigenfalls) einen Anerkennungsaspekt *und* einen strategischen Aspekt: Die Beschäftigten werden immer auf ihre Selbstdarstellung bedacht sein (müssen) und sie werden das Gespräch auch als einen Aushandlungsprozess begreifen (müssen), in dem es um von ihnen erwartete Ziele und darum geht, Gesichtspunkte ins Spiel zu bringen, die ihre Ressourcen verbessern oder als Argumente zur Verringerung der Ziele oder zur Entschuldigung unbefriedigender Zielerreichung dienen können (Menz u. a. 2008). Gleichwohl machen sich in diesen Gesprächen immer wieder Bedürfnisse der Beschäftigten der Bank bemerkbar, ein „echtes“ persönliches Anerkennungsgespräch zu führen, wie eine Betriebsratsvorsitzende berichtet. Diese Erwartungen werden jedoch immer wieder enttäuscht. Zugleich versucht das Unternehmen, durch eine Veränderung bzw. eine Vermehrung von Gesprächsformen diesem Bedürfnis entgegenzukommen. Es habe sich daher in der Belegschaft die Unterscheidung zwischen einem „Fördergespräch“ und einem „Menschgespräch“ entwickelt:

Ja, das heißt Fördergespräch, und das ist ein Zielabgleichgespräch, weil sie nie was anderes gelernt haben, es geht immer nur um Zahlen. Wir haben dann mal – ist ja lustig, wie die Menschen das dann bezeichnen – das war das „Menschgespräch“, das hat einen völlig anderen Titel gehabt, aber das war halt verordnet, da gab es eine Broschüre, stand dann drin: Was würde Sie wirklich motivieren, also worüber täten Sie sich freuen? [...]. Also ganz

gute Fragen zum Teil. Aber das ist dann auch wieder versendet. (Betriebsratsvorsitzende Bankhaus)⁴

Die gerade durch die Subjektivierung der Arbeit geförderten Erwartungsüberhänge einer Anerkennung als Leistungskraft *und* Person gefährdet die Schutzfunktion der Arbeitsrolle. Sie ermöglicht es, eine Differenz zwischen den Aufgaben, die man in der Arbeit zu bewältigen hat, und der Person in der Arbeit zu markieren. Sie erleichtert es, Grenzen zu erkennen und zu setzen, um den Gefahren der Selbstausbeutung und -überforderung, die in der Subjektivierung der Arbeit angelegt ist, entgegenzuwirken. Gleichwohl kann es nicht um ein Zurück zu den alten und früher vehement kritisierten Formen des Taylorismus gehen. Denn die Objektivierung der Subjektivität ist auch als Fortschritt zu bewerten – und dies tun die Beschäftigten auch. Allerdings stellt sich nun die Aufgabe, selbstständig Grenzen zu setzen und sich davor zu schützen, dass die Leistungsfähigkeit in der Arbeit identitätsdominierend wird.

⇒ 3.2 Sichtbarkeitszwänge

Mit der Verbindung von Person und Arbeitskraft ist ein weiteres Phänomen verbunden, das Anerkennungschancen und -probleme beinhaltet. Arbeiten sind unterschiedlich sichtbar und Anerkennung setzt Sichtbarkeit voraus. Die Sichtbarkeit von Arbeiten begründet daher unterschiedliche Anerkennungschancen von Arbeit. Damit ist zunächst ein allgemeines Problem solcher Arbeiten angesprochen, die kein sichtbares Ergebnis hervorbringen, mit denen also kein besehbares oder hörbares Produkt – ein Auto, eine Maschine, ein Buch, ein Musikstück – erstellt wird. Das betrifft vor allem Dienstleistungsarbeiten wie Verkauf, Beratung, Belieferung, bei denen kein Ergebnis erkennbar ist, die nur dann bemerkt werden, wenn sie misslingen oder nicht ausgeführt werden. Die mit solchen Tätigkeiten Beschäftigten haben nur geringe Chancen, Anerkennung zu erfahren. Das betrifft außerdem solche Arbeiten, die in dem Sinne im Schatten anderer Arbeiten stehen, dass sie diese gewährleisten: Sekretariatsarbeiten, die Arbeit der Arzthelfer_innen usw. Die Aufmerksamkeit und Anerkennung erfahren hier die Arbeiten derjenigen, denen sie zuarbeiten, die sie unterstützen. Zwar wären deren Arbeiten nicht oder nur schlechter möglich ohne diese Gewährleistungsarbeiten, aber diese

(4) Dieses Zitat stammt aus einem Interview im Rahmen eines mit Gabriele Wagner am Institut für Sozialforschung Frankfurt a. M. durchgeführten Forschungsprojekts im Projektverbund „Strukturwandel der Anerkennung“. Vgl. Voswinkel/Wagner 2013, 599-600.

bleiben unbeachtet und somit nicht anerkannt. Es ist nun ein Merkmal der Tertiarisierung der Arbeitswelt, dass derartige „unsichtbare“ Arbeiten an Häufigkeit zunehmen.

Zweitens wachsen aber auch die Arbeitsbestandteile, die – jedenfalls im klassischen Sinne – nicht als „eigentliche“ Arbeiten gelten: Tätigkeiten des Organisierens, der Kommunikation, des Netzwerkens. Zwar wird im Prinzip allgemein betont, dass Kompetenzen wie Organisations- und Kommunikationsfähigkeit neben den fachlichen Qualifikationen im engeren Sinne an Bedeutung gewinnen – und man wird dies auch in Stellenausschreibungen immer mehr finden –, gleichwohl werden diese Arbeitsaspekte in den üblichen Leistungsbeurteilungen nicht angemessen honoriert, sondern oftmals als persönliche Fähigkeiten und nicht als Qualifikation behandelt. Auch Beschäftigte selbst nehmen diese Tätigkeitsdimensionen oft nicht als „Arbeit“ wahr, so dass sie nach einem anstrengenden Arbeitstag nicht wissen, was sie nun eigentlich geschafft haben, weil sie nur geredet, organisiert, Emails gecheckt haben, aber zu ihrer „eigentlichen“ Arbeit nicht gekommen sind.

Eine Reaktionsweise hierauf besteht darin, diese Tätigkeiten als Behinderung der „eigentlichen“ Arbeit und damit als Belastung und häufig auch als Missachtung ihrer Fachlichkeit zu betrachten. Es ist eine ständige Klage von Pfleger_innen, dass sie nur mehr zum Dokumentieren, nicht aber zu einer menschlichen Pflege Zeit hätten. Aber auch Facharbeiter_innen beschwerten sich über die Zahl von formalisierten Meetings und Dokumentationsvorschriften, in denen sie Misstrauen gegenüber ihrer Kompetenz wahrnehmen, wie Herr Mucke, Industrieelektroniker in der Instandhaltung eines großen Automobilwerks:

Die stehlen dem einen oder anderen echt nur die Zeit, um was Produktives gemacht zu kriegen, weil mir nutzt das reichlich wenig, an irgend so einem Flipchart zu stehen morgens eine Stunde oder zwei, wenn draußen eine Anlage steht, dabei Hunderttausende von Euros verloren gehen, nur dass ein Vorgesetzter weiß, was da ausgetauscht worden ist; und dass der das, im Endeffekt; sollte der gefragt werden in einer Sitzung mit dem nächsten höheren, mit einer Folie und einem Beamer sauber präsentieren kann. [...] Auf der einen Seite hat er zwar eine schöne Präsentation und er weiß über alles Bescheid und

alles, ein Rad läuft ins andere, aber draußen, wo richtig das Produkt, da klemmt es an allen Ecken und Enden.⁵

In dieser Klage wird deutlich, dass diese als überflüssig angesehenen, den Facharbeiter von seiner „eigentlichen“ Arbeit abhaltenden Tätigkeiten als solche empfunden werden, die der Sichtbarkeit der Vorgesetzten dienen, die sich in Dokumentationen und Präsentationen niederschlägt. Das macht deutlich, dass die Sichtbarkeit von Arbeiten und damit auch ihr Anerkennungspotenzial auch eine Verteilungsfrage ist. Zugleich weist diese Beobachtung darauf hin, dass sich auch neue Sichtbarkeitszwänge ergeben, weil die Darstellung von Leistung eine neue Wichtigkeit erhält. Wenn der Aufgabenbereich, dem Beschäftigte zugehören, häufig umorganisiert wird, wenn Vorgesetzte schneller wechseln und Teams häufiger neu zusammengesetzt werden, wenn zudem Karriereskripts unbestimmter werden, Karrierekriterien fluid sind und dementsprechend ihre Kompetenzen und Leistungen den Einzelnen keinen gesicherten Status in der Organisation vermitteln, dann wird es zu einer beständigen Aufgabe, Leistung und Fähigkeit zu dokumentieren, darzustellen und vielleicht auch zu inszenieren. Es kommt mehr als immer schon auf die „Kompetenzdarstellungskompetenz“ (Pfadenhauer 2003) an. Die Arbeits- und Organisationsform des *Projekts* steht stellvertretend und symbolisch für zentrale Aspekte der modernen Arbeitswelt. Die hier wesentliche Logik der kurzfristigen Kooperation und Fähigkeit, kurzfristige Bindungen einzugehen und vielfältige Vernetzungen herzustellen (Boltanski/Chiapello 2003), bestimmt die fluiden Anerkennungskriterien einer flexiblen Arbeit (Funken u. a. 2011).

In einer flexiblen Arbeitswelt muss Anerkennung immer wieder erworben werden, dabei kann man sich weniger auf feste Kriterien für Anerkennung verlassen; vielmehr kommt es darauf an, die Wahrnehmung der Umwelt selbst performativ mit zu erzeugen. Daraus ergibt sich allerdings zugleich das Problem, dass selten klar ist, wann genug geleistet ist, wann mit Anerkennung zu rechnen ist. Daraus resultiert das Gefühl, vielleicht nicht genug getan zu haben – denn es ist nicht erkennbar, wann „genug“ ist. Diese „Kraft des Ungenügens“ (Rau 2010, 315-325) treibt zur Arbeit an und erschwert es, Grenzen zu erkennen und sich zu setzen.

(5) Das Zitat stammt aus einem Interview im Rahmen des mit Stefanie Hürtgen am Institut für Sozialforschung Frankfurt a. M. durchgeführten und von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts *Ansprüche an Arbeit und Beruf von „NormalarbeitnehmerInnen“*. (Vgl. Hürtgen/Voswinkel 2014)

⇒ 3.3 Entgrenzung von Arbeit und Work-Life-Balance

Verschwimmen in der Subjektivierung der Arbeit die Grenzen zwischen Arbeitskraft und Subjekt, so beinhaltet dies bereits eine Facette der „Entgrenzung von Arbeit“ (Kratzer 2003; Gottschall/Voß 2003; Voswinkel/Kocyba 2005). Gemeint ist mit diesem Begriff auch die Durchlässigkeit der Grenzen von Arbeit und Freizeit sowie des Arbeitsortes. Auch hier sind die Auswirkungen zwiespältig: Auf der einen Seite entspricht dies den Bedürfnissen von Beschäftigten; eine zentrale Kritik am Taylorismus wurde ja von der Stechuhr symbolisiert, durch den starren Nine-to-five-job. Es wird als Befreiung gesehen, mit seinem Laptop auch zu Hause oder am See arbeiten zu können. Die Kehrseite ist jedoch, dass auch hier Erwartungen entstehen, dass die Beschäftigten stets erreichbar sind, dass Arbeitszeit und -ort nicht enden. Viele Beschäftigte erleben es als Zeichen ihrer Anerkennung und Unverzichtbarkeit, wenn sie auch am Wochenende, im Urlaub oder am Krankenbett kontaktiert werden und im E-Mailkontakt bleiben.

Deshalb müssen die Einzelnen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit selbst ziehen. Das wird zu einer unter Umständen sehr anspruchsvollen Aufgabe. Es geht nicht nur um die Fähigkeit und die Möglichkeit, „nein“ zu sagen zu Erwartungen im Arbeitsbereich. Vielmehr müssen unterschiedliche Erwartungen seitens der Arbeit, aber auch der Familie oder des Freundeskreises abgestimmt werden. Diese Entwicklung ist in ihrer Reichweite und Tiefe nur zu verstehen, wenn wir die Durchsetzung der Frauenerwerbstätigkeit berücksichtigen. Hierdurch wurde die selbstverständliche Zuweisung der Erwerbsrolle an den Mann und der Familienrolle an die Frau überwunden, die jedoch zugleich die Abstimmungszwänge gering gehalten hatte. Das ist nun anders: Männer und Frauen, Mütter und Väter sind unterschiedlichen Erwartungen ausgesetzt, die sie miteinander nicht nur organisatorisch, sondern auch mental abstimmen und vereinbaren müssen.⁶ Damit vervielfachen sich auch die Anerkennungskriterien (als Mutter und als Erwerbstätige, als Ernährer und als Vater usw.) und damit auch die Gefahren, diesen Anerkennungskriterien nicht gerecht zu werden.

Im dominierenden Diskurs über die „Work-Life-Balance“ kommt diese Problematik zum Ausdruck. Sie wird jedoch verkürzt, wenn sie in der

(6) Natürlich ist mir bewusst, dass die Überwindung der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisung noch immer unvollständig ist und es sich deshalb bei der hier vorgenommenen Darstellung um eine idealtypische Zuspitzung handelt.

Regel auf die organisatorische Seite reduziert wird: Wie schafft man es, die Kinder zum Kindergarten zu bringen, dann rechtzeitig zur Arbeit zu kommen, dort uneingeschränkte Verfügbarkeit zu signalisieren, aber den Arbeitsplatz so zu verlassen, dass die Kinder rechtzeitig vom Kindergarten abgeholt werden können; oder es zu regeln, dass der Vater bzw. die Mutter das Kind abholt, der seinerseits bzw. ihrerseits dies bei seiner bzw. ihrer Arbeit organisieren muss. Und wie ist man auch am Wochenende in der Lage, berufliche Mails zu checken, gleichfalls aber „Qualitätszeit“ mit der Familie zu verbringen? Diese organisatorische Anforderung ist schwierig genug. Daneben gibt es aber auch die Aufgabe, den ganz unterschiedlichen Lebensbereichen mit ihren unterschiedlichen Zeitlogiken, mit ihren unterschiedlichen Identitätsdimensionen und Gefühlsanforderungen gerecht zu werden. Und schließlich besteht eine Verkürzung darin, dass der Work-Life-Balance-Diskurs im Grunde nur ein Diskurs über Work-Family-Balance ist. Es geht gewissermaßen um die Abstimmung zweier sozialer Pflichten: als Beschäftigte(r) und als Vater bzw. Mutter. Das Leben besteht jedoch aus weiteren Sphären: dem Freundeskreis, den Hobbies und anderen Formen der Selbstentwicklung. Diese jedoch lassen sich nicht als gesellschaftliche Pflichten verstehen und ihre Legitimation, sie gegenüber anderen Erwartungen ins Feld zu führen, ist dementsprechend gering.

⇒ 3.4 Zwischenfazit

In diesem Beitrag habe ich verschiedene Phänomene angesprochen, die sich mit den Begriffen der De-Institutionalisierung, der Destabilisierung, der Entgrenzung und der unbestimmten Maßstäbe erfassen lassen. Sie beinhalten eine ungewissere, fluidere Anerkennung, die sich nicht mehr auf eine erreichte Position beziehen kann, sondern ständig neu erworben werden muss, weshalb die Menschen immer neuen Bewährungsproben und einer „Kraft des Ungenügens“ ausgesetzt sind. Die Anerkennung, die sich auf eine stabile Organisationszugehörigkeit stützen kann, wird unsicherer angesichts der Destabilisierung und Flexibilisierung von Organisationen. Die Kriterien für gute Leistung, die sich auf Qualifikationen und Anstrengung beziehen, werden relativiert durch das Kriterium des kontingenten ökonomischen Erfolgs. Die sozial verbindende und sich auf die Norm generalisierter Reziprozität stützende Anerkennungsform der Würdigung verliert an Legitimation. Die Subjektivierung der Arbeit macht die Person zum Bestandteil von Leistung, reduziert diese jedoch zugleich auf den Aspekt der Leistungskraft. Subjektivität soll in die Arbeit ein-

gebracht werden, jedoch im Sinne der Organisation, das heißt gemessen an ihren Zielen. Subjektivität wird in Leistungsbeurteilungen zugleich objektiviert; neue Sichtbarkeitszwänge bringen Missachtungserfahrungen mit sich, aber auch die Notwendigkeit, die eigene Leistung darzustellen. Die Grenzen von Arbeitszeit und -ort weichen auf und zugleich ergeben sich aus der (unvollständigen) Überwindung der geschlechtsbezogenen gesellschaftlichen Rollenzuweisungen neue Anforderungen an die Abstimmung und Organisation des Zusammenhangs von Arbeit und Leben.

Diese strukturellen Veränderungen und der Wandel der Anerkennungsformen lassen sich in zwei Richtungen interpretieren. Sie bieten viele neue Freiheitspotenziale: die der Selbstorganisation in der Arbeit, die der Abstimmung von Arbeit und Leben, die der Gleichberechtigung und Vervielfachung von Lebensoptionen für Männer *und* Frauen. Sie kennen neben Verlierern – denjenigen, die einen gesicherten anerkannten Status verlieren – auch Gewinner – diejenigen, für die sich Fluidität von Anerkennung mit Chancen verbindet, festgeschriebenen Situationen fehlender Anerkennung zu entkommen. Das darf nicht vergessen werden, denn es erklärt die auch vorhandene Akzeptanz und Befürwortung der Veränderungen. Diese positiven Implikationen sollen nicht beiseite gewischt werden, wenn ich nun noch auf zwei problematische Aspekte der Veränderungen eingehe, die teilweise eng mit den positiven Seiten verbunden sind.

⇒ 3.5 „Burnout“ als Marker einer individuellen und gesellschaftlichen Überforderung

Seit einigen Jahren ist die Rede vom „Burnout“ in aller Munde. Zwar ist die medizinische Solidität dieses Begriffs als einer Diagnose durchaus fragwürdig, doch kommen in ihm mehrere Entwicklungen zum Ausdruck. Zum einen die Zunahme psychischer Erkrankungen⁷, auch wenn deren Ausmaß immer wieder bestritten wird, weil es sich in hohem Maße um eine gewachsene Bereitschaft von Belasteten und Ärzt_innen handele, Krankheitssymptome als psychisch zu klassifizieren. Diese Kritik stellt sich ihrerseits allerdings nicht die Frage, worauf diese größere Bereitschaft selbst zurückzuführen wäre. Es könnte immerhin sein, dass hierbei auch die größere Diffusität gesundheitlicher Beeinträchtigungen eine Rolle spielt, die manche als Ausdruck subjektiver Empfindlichkeit gegenüber gleichbleibenden

(7) Zwischen 2001 und 2012 ist die Zahl der Arbeitsausfalltage aufgrund psychischer Erkrankungen um 67% gestiegen (Meyer u. a. 2013, 263).

Anforderungen deuten (Dornes 2012, 384-399), die aber auch als der angemessene Ausdruck von Belastungen gelten kann, die sich durch geringe Fassbarkeit, durch Unsicherheit und Unbestimmtheit auszeichnen. Wer nicht sicher ist, ob das, was er leistet, genug ist, der mag nach Kriterien von Beobachtenden zwar nicht übermäßig beansprucht sein; subjektiv ist es hingegen vielleicht gerade die Unbestimmtheit, die belastend ist.

In diesem Sinne könnte es sich beim „Burnout“ um eine gesundheitliche Schädigung handeln, die einer entgrenzten Arbeitswelt mit unsicheren und fluiden Anerkennungsformen entspricht (Thunman 2013; Burisch 2014, 241-249). Es würde sich dann nicht (nur) um eine klar identifizierbare „Gratifikationskrise“ (Siegrist 1996), eine vorenthaltene Anerkennung für eine bestimmte Leistung, handeln, sondern um das fortwährende Ringen um eine Anerkennung für immer wieder als ungenügend angezweifelte Anstrengungen, deren Erfolg unbestimmt ist und doch erst die Anstrengungen anerkennenswert machen würde. Der Begriff „Burnout“ bietet zudem eine Metapher, die diejenigen, die unter ihm leiden, als Leistungskräfte adelt, die gerade deshalb „ausgebrannt“ sind, weil sie gebrannt haben, und die zugleich eine Reparaturstrategie nahelegt: nämlich das Auftanken des Akkus, das Wiederanzünden des Streichholzes (Haubl 2013a). „Burnout“ ist somit eine Selbstbeschreibung einer Unfähigkeit, Grenzen zu setzen, die noch in dem Bekenntnis zu einer Erkrankung die Identifikation mit der eigenen Leistungsidentität aufrechterhält. Sie bietet eine Legitimation dafür, die Krankenrolle einzunehmen, das heißt, sich von üblichen Erwartungen und Pflichten zeitweise entbinden zu lassen, die in weiten Bereichen einer Entgrenzung zwischen Gesundheit und Krankheit zum Opfer gefallen ist. Denn die Veränderung von Arbeitsanforderungen hin zu kognitiven, mentalen und kommunikativen verringert die Zahl der Erkrankungen, bei denen es gesellschaftlich als unausweichlich akzeptiert ist, nicht arbeiten zu können. Kommunizieren, Emails beantworten, Konzepte entwerfen und Organisatorisches regeln kann man auch noch vom Krankenbett aus – erst die Beeinträchtigung der Fähigkeit, diese entgrenzte Arbeit zu leisten, selbst legitimiert die Einnahme der Krankenrolle. In diesem Sinne ist „Burnout“ Diagnose und problematische „Lösung“ eines Problems entgrenzter Arbeit und unsicherer Anerkennung. Prävention hiergegen müsste eine sozial, relational – also nicht individualistisch (Haubl 2013b) – verstandene Haltung der Selbstsorge (Flick 2013) sein. Es ist ermutigend, dass Beschäftigte durchaus in der Lage sind, Erwartungen der Entgrenzung von Arbeit und der übermäßigen Identifikation mit ihr Grenzen zu setzen, indem sie sich auf Normen der Selbst-

sorge beziehen und darauf bestehen, ihre eigene Vielfalt gesellschaftlicher Existenz zu entwickeln (Hürtgen/Voswinkel 2014).

⇒ 3.6 Segmentierung von Anerkennung

Dass ich bisher die Implikationen vor allem der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit behandelt habe, könnte ein falsches Bild zeichnen, weil es unvollständig ist. Denn zunehmend müssen wir eine Segmentierung verschiedener Anerkennungswelten beobachten. Da ist die Welt derjenigen, die in den Organisationen als Leistungskräfte betrachtet werden, zu den Stammbeschäftigten zählen und von den zwiespältigen Anerkennungsformen der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit betroffen sind. Da ist aber auch die Welt derjenigen, die in den Organisationen zum Rand gerechnet werden und zu meist außerhalb dieser Anerkennungsbeziehungen stehen: die prekär Beschäftigten und die zwischen prekärer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Pendelnden. Es wäre jedoch falsch anzunehmen, dass sie ihrerseits von vornherein andere Ansprüche an die Arbeit oder an die Anerkennung durch Arbeit hätten. Die Forschungsliteratur (vgl. z. B. Dörre u. a. 2013; Grimm u. a. 2013; Pelizzari 2009; ein Überblick in Hürtgen/Voswinkel 2014, Anhang) zeigt vielmehr, dass sie überwiegend an den Normen und Werten der Erwerbsarbeit orientiert sind, oftmals sogar ausgeprägter als die „Normalbeschäftigten“, und dass sie ihre Anerkennungserwartungen dementsprechend hieran ausrichten. Sie befinden sich noch mehr in einer permanenten Bewährungssituation, den Werten der Arbeitswelt gerecht zu werden und in die Zone der Respektabilität (Gardemin 2006) zu kommen. Gerade weil sie jedoch ihre eigene Situation an den Standards des „Normalarbeitsverhältnisses“ messen, erfahren sie sich als wenig anerkannt. Im Kontakt mit den Stammbeschäftigten erleben sie oftmals Ausgrenzung, die zwar nicht unbedingt Ablehnung bedeuten muss, aber noch in der mitleidigen Sympathie ihr „Draußen-Sein“ zum Ausdruck bringt:

Die Zeitverträge, das finde ich ganz schlimm. Also wenn ich nicht wüsste, was in einem halben Jahr ist, das finde ich ganz schlimm, ich kann keinen Urlaub planen, die tun mir einfach richtig leid *da draußen* (Hervorhebung SV).

In diesem Zitat von Herrn Cemski, Angestellter im Personalwesen eines großen Automobilunternehmens⁸ kommt die Distanz selbst derjenigen zum Ausdruck, die Mitleid mit prekär Beschäftigten artikulie-

(8) Vgl. Fußnote 5.

ren. Andere „Normalbeschäftigte“ sehen Leiharbeiter_innen und befristet Beschäftigte in ihrem Betrieb durchaus auch als latente Bedrohung ihres eigenen Status (Dörre 2009) oder als Entlastung, weil sie als diejenigen markiert sind, die als erste gehen werden, wenn Personal abgebaut werden sollte.

Auf Erfahrungen geringer Anerkennung oder gar Missachtung reagieren einige der prekär Beschäftigten oder Arbeitslosen ihrerseits damit, dass sie sich diesen Belastungen zu entziehen versuchen, indem sie ihren Selbstwert und ihre Anerkennung in einer Haltung souveräner Gleichgültigkeit gegenüber den Normen der Arbeitswelt zu sichern versuchen. Sie entscheiden sich dann dafür, Bewunderung dafür zu suchen, sich in „abweichendem Verhalten“ als Autor des eigenen Schicksals sehen zu können, statt Würdigung als Opfer der Verhältnisse zu erwarten.

Organisationen ihrerseits konzentrieren ihre Bindungs- und Anerkennungspolitik weitgehend auf ihren Beschäftigtenstamm, während prekär Beschäftigte eher als nicht oder nur bedingt zugehörig markiert werden: Durch eine Befristung des Arbeitsvertrages, durch Zuordnung zu anderen Arbeitgeber_innen oder auch durch das Tragen anderer Kleidung. Ihre unsichere Zugehörigkeit bringt es mit sich, dass ihnen Rechte vorenthalten sind: Befristet oder in Leiharbeit Beschäftigte müssen sich anders als unbefristet Beschäftigte, deren Kündigung bestimmten Regulationen und damit Legitimierungszwängen unterliegt, immer wieder um neue – oft wiederum befristete – Arbeit, um neue Aufträge oder um eine Übernahme in eine Dauerbeschäftigung *bewerben*. Bewerbungssituationen sind aber in der Regel wenig geregelt, ihnen haftet stets ein Element von Willkür an. Mit der zunehmenden Segmentierung von Belegschaften und Prekarisierung von Beschäftigung verstärkt sich also die Segmentierung von Anerkennung in Arbeit und Organisation.

⇒ 4 Schlussüberlegung

Das Panorama, das ich in diesem Beitrag über den Formwandel von Anerkennung in der Erwerbsarbeit entworfen habe, soll deutlich machen, dass sich dieser nicht so sehr als ein Mehr oder Weniger an Anerkennung verstehen lässt. Vielmehr kennzeichnet ihn die Verunsicherung von Anerkennung, die Fluidität und Instabilität ihres Erwerbs und die Unbestimmtheit ihrer Kriterien. Das entspricht einer flexibleren Arbeitswelt und drückt sich in bestimmten Prozessen der De-Institutionalisierung von Anerkennung aus. Auch dann, wenn die Zugehörigkeit zur Zone der Respektabilität in Frage steht, handelt es

sich (bislang) nur in einer Minderzahl von Fällen um eine deutliche Exklusion, in der Menschen langfristig aus den gesellschaftlichen Anerkennungsbeziehungen ausgeschlossen sind, und zwar in einer Weise, dass dies ihre Identität grundlegend gefährdet und sie unterhalb einer „Würdelinie“ (Souza/Voswinkel 2013, 145-146) verbleiben. Unsichere Anerkennung führt dazu, dass das Ringen um Anerkennung in wiederkehrenden Bewährungssituationen mit einem permanenten Gefühl des Ungenügens verbunden sein kann, dass eine Abhängigkeit von den Konjunkturen der Anerkennungserfahrungen und -versagungen entsteht. In einer individualisierten Gesellschaft sind die Möglichkeiten geschwunden, die Identität auf Zugehörigkeiten – zu einer Klasse oder Schicht, zu einer Organisation oder zu einem Beruf – und damit auf ein gemeinsames (positives oder negatives) Schicksal zu stützen. Das zu beklagen, wäre zynisch angesichts dessen, dass diese Identitäten immer zugleich Käfige sind, in denen die Menschen eingesperrt sind – für die einen goldene, für die anderen eiserne Käfige. Dass Anerkennungsverhältnisse in Bewegung geraten sind, ist insofern eine emanzipative Entwicklung. Dass sie dabei auch unsicher geworden sind, ist zugleich Gefährdung der Identität. Ein Verständnis von Identität jedoch, dass diese als eine balancierende Wechselbeziehung von Identitätszuschreibungen und -entwürfen des Individuums begreift, ermöglicht es, eine soziale Konzeption von Identität zu entwickeln, die diese nicht in einer unterwerfenden Anerkennungsordnung festschreibt, sondern vielmehr als einen Prozess der eigensinnigen Verarbeitung von Anerkennungsbeziehungen und der Einforderung von Anerkennung für die Identität versteht. Das ist eine schwierige Aufgabe, zumal sich die Formen der Anerkennung oft durch paradoxe Anforderungen auszeichnen. Aber es ist nicht zu übersehen, dass die Menschen keineswegs den Anerkennungsverhältnissen einer entgrenzten und subjektivierten Arbeitswelt völlig unterworfen sind (vgl. hierzu die empirischen Befunde in Hürtgen/Voswinkel 2014). Ein sentimentales Zurück zu den scheinbar klaren Anerkennungsverhältnissen des Fordismus ist jedenfalls keine Lösung, auch wenn in einer solchen Haltung durchaus auch widerständige Elemente vorhanden sind. Eigensinnige, selbstsorgende und zugleich sozial integrierende Formen der Anerkennung sollten das Ziel sein.

⇒ Literaturverzeichnis

Barkhaus, Annette (1996): Differenz und Anerkennung. Eine Auseinandersetzung mit Axel Honneths Konzept posttraditionaler Solidarität, in: Barkhaus, Annette; Mayer, Matthias; Roughley, Neil; Thürnau, Donatus (Hg.): Identität, Leiblichkeit, Normativität, Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 229-244.

Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft, Hamburg: Hamburger Edition.

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz: UVK.

Bourdieu, Pierre (1993/1980): Sozialer Sinn, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Burisch, Matthias (2014): Das Burnout-Syndrom, Berlin u. a. (5. Aufl.): Springer.

Castel, Robert (2000): Metamorphosen der sozialen Frage, Konstanz: UVK.

Deutschmann, Christoph (1997): Die Mythenspirale. Eine wissenssoziologische Interpretation industrieller Rationalisierung, in: Soziale Welt 48, Heft 1, 55-70.

Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanz-Kapitalismus, in: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung, Frankfurt a. M. u. a.: Campus, 35-64.

Dörre, Klaus; Scherschel, Karin; Booth, Melanie; Haubner, Tine; Marquardsen, Kai; Schierhorn, Karin (2013): Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt a. M. u. a.: Campus.

Dubet, François (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz, Hamburg: Hamburger Edition.

Faßauer, Gabriele (2008): Arbeitsleistung, Identität und Markt, Wiesbaden: VS-Verlag.

Faust, Michael; Bahn Müller, Reinhard; Fisecker, Christiane (2011): Das kapitalmarktorientierte Unternehmen, Berlin: edition sigma.

Flick, Sabine (2013): Leben durcharbeiten. Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen, Frankfurt a. M. u. a.: Campus.

Funken, Christiane; Stoll, Alexander; Hörlin, Sinje (2011): Die Projektdarsteller: Karriere als Inszenierung. Paradoxien und Geschlechterfallen in der Wissensökonomie, Wiesbaden: Springer VS-Verlag.

Gallup (2014): Engagement Index Deutschland 2013, Download unter: <http://www.gallup.com/strategicconsulting/158162/gallupengagementindex.aspx> (Zugriff am 11. Juni 2014).

Gardemin, Daniel (2006): Mittlere Arbeitnehmermilieus und Strategien der Respektabilität, in: Bremer, Helmut; Lange-Vester, Andrea (Hg.): Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur, Wiesbaden: VS-Verlag, 308-332.

Goffman, Erving (1982/1971): Das Individuum im öffentlichen Austausch, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Goffman, Erving (1994/1967): Interaktionsrituale, Frankfurt a. M. (3. Aufl.): Suhrkamp.

Gottschall, Karin; Voß, G. Günter (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben, München u. a.: Hampp.

Grimm, Natalie; Hirsland, Andreas; Vogel, Berthold (2013): Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik, in: Soziale Welt 64, H. 3, 249-268.

Haubl, Rolf (2013a): Burnout – Diskurs und Metaphorik, in: Neckel, Sighard; Wagner, Greta (Hg.): Leistung und Erschöpfung, Berlin: Suhrkamp, 165-178.

Haubl, Rolf (2013b): „Inseln schaffen ...“. Praxis der Selbstfürsorge, in: Haubl, Rolf; Voß, G. Günter; Alsdorf, Nora; Handrich, Christoph (Hg.): Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psycho-

sozialen Situation in deutschen Organisationen, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 65-78.

Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Ansprüche aus der Arbeitnehmermitte, Berlin: edition sigma (im Erscheinen).

Kleemann, Frank; Voß, G. Günter (2010): Arbeit und Subjekt, in: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS-Verlag, 415-450.

Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung, München u. a.: Hampp.

Krappmann, Lothar (1982/1969): Soziologische Dimensionen der Identität, Stuttgart: Klett-Cotta.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung, Berlin: edition sigma.

Kreiner, Glen E.; Ashforth, Blake E.; Sluss, David M. (2006): Identity Dynamics in Occupational Dirty Work: Integrating Social Identity and System Justification Perspective, in: Organization Science 17, No.5, 619-636.

Mead, George Herbert (1995/1934): Geist, Identität und Gesellschaft, Frankfurt a. M. (10. Aufl.): Suhrkamp.

Menz, Wolfgang; Nies, Sarah; Kratzer, Nick (2008): Die Interessenpolitik des „nutzbringenden Individuums“. Interessenhandeln und Interessenvertretung in individualisierter Leistungspolitik, in: Arbeits- und Industriosozilogische Studien (Online-Zeitschrift) 1, Heft 2, 27-43.

Meyer, Markus; Mpairaktari, Paskalia; Glushanok, Irina (2013): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2012, in: Badura, Bernhard; Ducki, Antje; Schröder, Helmut; Klose, Joachim; Meyer, Markus (Hg.): Fehlzeiten-Report 2013. Verdammt zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft, Berlin u. a.: Springer, 263-445.

Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit, München u. a.: Hampp.

Neckel, Sighard (2001): „Leistung“ und „Erfolg“. Die symbolische Ordnung der Marktgesellschaft, in: Barlösius, Eva; Müller, Hans-Peter; Sigmund, Steffen (Hg.): Gesellschaftsbilder im Umbruch, Opladen: Leske, 245-265.

Neckel, Sighard (2011): Refeudalisierung der Ökonomie. Zum Strukturwandel kapitalistischer Wirtschaft, in: WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung 8, Heft 1, 117-128.

Pelizzari, Alessandro (2009): Dynamiken der Prekarisierung, Konstanz: UVK.

Pfadenhauer, Michaela (2003): Professionalität. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion institutionalisierter Kompetenzdarstellungskompetenz, Opladen: Leske.

Rau, Alexandra (2010): Psychopolitik. Macht, Subjekt und Arbeit in der neoliberalen Gesellschaft, Frankfurt a. M. u. a.: Campus.

Riesman, David; Denney, Reuel; Glazer, Nathan (1958): Die einsame Masse, Reinbek: Rowohlt.

Sauer, Dieter (2010): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation, in: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS-Verlag, 545-568.

Siegrist, Johannes (1996): Soziale Krisen und Gesundheit, Göttingen u. a.: Hogrefe.

Smith, Adam (1995/1759): Theorie der ethischen Gefühle, Hamburg: Meiner.

Souza, Jessé; Voswinkel, Stephan (2013): Brasilianische Proteste und die Frage der neuen Mittelklasse. Ein Interview, in: WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung 10, Heft 2, 137-148.

Thunman, Elin (2013): Burnout als sozialpathologisches Phänomen der Selbstverwirklichung, in: Neckel, Sighard; Wagner, Greta (Hg.): Leistung und Erschöpfung, Berlin: Suhrkamp, 58-85.

Vormbusch, Uwe (2012): Die Herrschaft der Zahlen. Zur Kalkulation des Sozialen in der kapitalistischen Moderne, Frankfurt a. M. u. a.: Campus.

Voswinkel, Stephan (2002): Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektiver Arbeit, in: Honneth, Axel (Hg.): Befreiung aus der Mündigkeit, Frankfurt a. M. u. a.: Campus, 65-92.

Voswinkel, Stephan (2012): Verstreben der Fluidität. Ansprüche von Beschäftigten und Politiken von Organisationen im Wandel der Anerkennungsverhältnisse, in: Industrielle Beziehungen 19, Heft 4, 412-431.

Voswinkel, Stephan; Kocyba, Hermann (2005): Entgrenzung der Arbeit. Von der Entpersönlichung zum permanenten Selbstmanagement, in: WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung 2, Heft 2, 73-83.

Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (2011): Die symbolische Macht der Individualisierung und der Kampf um die Kritik, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 36, Heft 4, 71-88.

Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (2012): Die Person als Leistungskraft, in: Leviathan 40, Heft 4, 591-608.

Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (2013): Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen, in: Honneth, Axel; Lindemann, Ophelia; Voswinkel, Stephan (Hg.): Strukturwandel der Anerkennung, Frankfurt a. M. u. a.: Campus.

Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (2014): Die Organisation des Erfolgs. Regulierung verunsicherter Anerkennungsansprüche, in: Hänzi, Denis; Matthies, Hildegard; Simon, Dagmar (Hg.): Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung, Leviathan Sonderband 29, Baden-Baden: Nomos, 105-122.

Wagner, Gabriele (2004): Anerkennung und Individualisierung, Konstanz: UVK.

Weber, Max (1988/1920): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, in: ders.: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I, Tübingen: Mohr, 17-206.

Windolf, Paul (2008): Eigentümer ohne Risiko, in: Zeitschrift für Soziologie 37, Heft 6, 516-535.

Zitationsvorschlag:

Stephan Voswinkel (2014): Formwandel von Institutionen der Anerkennung in der Sphäre der Erwerbsarbeit. (Ethik und Gesellschaft 1/2014: Politik der Anerkennung). Download unter: http://www.ethik-und-gesellschaft.de/mm/EuG-1-2014_Voswinkel.pdf (Zugriff am [Datum]).



ethikundgesellschaft ökumenische zeitschrift für sozialetik

1/2014: Politik der Anerkennung

Thomas Bedorf

Unversöhnte Anerkennung und die Politik der Toleranzkonflikte

Markus Killius

Grenzen der Anerkennung. Eine Diskussion zwischen Charles Taylor und Judith Butler

Heiko Mata, Peter Sitzer

Anerkennung durch Gewalt

Christian Spieß

Anerkennungsbegriff und Inklusionsdiskurs.
Behinderung als Herausforderung für die Sozialethik

Stephan Voswinkel

Formwandel von Institutionen der Anerkennung in der Sphäre der Erwerbsarbeit

Christine Wiezorek

Bildung, Anerkennung und gesellschaftliche Integration