

7 Anerkennung

Axel Honneth ist Professor für Philosophie an der Johann Wolfgang Goethe-Universität und Direktor des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt/M. Sein 1994 erschienenes Buch *Kampf um Anerkennung* (im Folgenden zitiert als KuA) ist als eine maßgebliche Wegmarke in der Geschichte der Kritischen Theorie anzusehen.¹ Die in diesem Buch entfaltete Theorie der Anerkennung bezieht er in späteren Darstellungen explizit auf Butlers Vorstellung einer *sozialen Existenz*: Wie sie, so geht auch Honneth davon aus, dass menschliche Individuen der sozialen Anerkennung bedürfen, um zu „öffentlicher ‚Sichtbarkeit‘“ zu gelangen und damit eine „soziale Existenz“ zu erhalten (Honneth 2003b, 287). Seine Überlegungen gehen hingegen insoweit über diejenigen

1 In zweierlei Hinsicht ist mit seiner Person ein Paradigmenwechsel innerhalb der Kritischen Theorie verbunden: Auch wenn er seine Überlegungen selbst in die Tradition von Habermas stellt (vgl. bspw. Honneth 2003b, 283f.), steht erstens in theoretischer Hinsicht mit seiner Theorie eines *Kampfes um Anerkennung* ein Konstrukt zur Verfügung, das die ein wenig harmonisierend wirkende *Theorie kommunikativen Handelns* von Habermas um ein den Konflikt betonendes Moment erweitert. Zudem ergeben sich aus seiner Theorie neue Diskussionslinien, die der oftmals von beiden Seiten recht polemisch geführten Auseinandersetzung zwischen Habermas einerseits und dem französischen Poststrukturalismus und der Postmodernedebatte andererseits (vgl. hierzu für einen Überblick Frank 1988a, 7ff.) eine konstruktivere Richtung geben könnten. Seine Anknüpfung an Butlers Überlegungen und seine Einladung an sie, am Frankfurter Institut für Sozialforschung über Adorno zu lesen, mögen Hinweise hierfür sein. Zweitens ist mit seiner Person auch hinsichtlich des Gegenstands Kritischer Theorie ein Paradigmenwechsel verbunden: War dieser bislang in einem „Widerspruch“ oder einer „Krise“ in der Entwicklung spätkapitalistischer Gesellschaften zu sehen, so beschreibt Honneth (2002, 9) – wie einleitend bereits erwähnt – die Erfahrungen sozialer „Ambivalenzen und Ungleichzeitigkeiten“ als Ausgangspunkt des Frankfurter Instituts für Sozialforschung, in dessen zukünftiger Arbeit die Kategorien der „Krise“ oder des „Widerspruchs“ durch diejenige der „Paradoxie“ zu ersetzen.

Butlers hinaus, als er eine Differenzierung dreier Formen von Anerkennung vornimmt; diese Differenzierung ist es, die den Anknüpfungspunkt für meine Überlegungen darstellt.

Indes bezieht er ihren Subjektbegriff nicht in seine Überlegungen ein: Zwar greift er ebenso wie sie auf die Psychoanalyse zurück, um die Konstitution von Subjektivität zu beschreiben (vgl. KuA 154ff.; Honneth 2003d, 147ff.), und wie sie, so denkt auch Honneth die Sichtbarkeit des Individuums im Sozialen als konstitutiv für dessen soziale Existenz (vgl. Honneth 2003c). Er verknüpft Subjektconstitution und soziale Existenz aber nicht auf direktem Wege miteinander, vielmehr dient ihm der Begriff der *Identität* als verbindendes Glied: Anerkennung gilt ihm als Vorbedingung der Entwicklung einer personalen, autonomen Identität (vgl. bspw. Honneth 2003a, 209f.). Butlers Kritik am Identitätsbegriff teilt er nicht. Zudem verbindet er den Begriff der Anerkennung nicht mit ihrer Vorstellung von Unterwerfung. Aus diesem Grund entgeht seiner Analyse die Ambivalenz der Handlungsfähigkeit des Subjekts sowie die Ausbeutbarkeit des Begehrens nach Sichtbarkeit.

Weder die Erarbeitung einer Subjekt- noch einer Identitätstheorie ist jedoch Ziel seiner Überlegungen, ihm geht es vielmehr um eine kritische Theorie der Gesellschaft. Der Identitätsbegriff stellt für ihn insoweit einen normativen Bezugspunkt dar, als Honneth die Ermöglichung einer „persönlichen Identitätsbildung“ (ebd., 209) und „individueller Selbstverwirklichung“ (ebd., 210) als normative Referenz für die Gerechtigkeit einer Gesellschaft ausweist. Wie einleitend dargestellt, begreift er empirisch wahrnehmbare Kämpfe um Anerkennung im Dienste der persönlichen Identitätsbildung als „Rückbindung an eine innerweltliche Instanz der Transzendenz“ (Honneth 2003b, 274).

Für meine Überlegungen ist seine Unterscheidung dreier Formen von Anerkennung der zentrale Anknüpfungspunkt: Wenn wir mit Butler „Macht“ als Reglementierung der Anerkennungswürdigkeit sozialer Existenzweisen verstehen, dann können wir Honneths Unterscheidung dreier Formen von Anerkennung als Unterscheidung dreier Formen (oder Modi) dieser reglementierenden „Macht“ begreifen. An seine Konzeption ist deshalb die Frage zu richten, welche Form die Anerkennung sozialer Existenzweisen innerhalb postfordistischer Arbeitsformen annimmt, in welchem Modus also die unterwerfende „Macht“ hier auftritt und auf diese Weise Subjektivierung im Sinne Butlers ermöglicht. Zu diesem Zweck werde ich zunächst die Grundlagen seiner Theorie rekonstruieren, dann seine Unterscheidung dreier Formen von Anerkennung auf meine Fragestellung beziehen und abschließend die dritte Form von Anerkennung, die sozialen Wertschätzung, einer eingehenden Prüfung unterziehen, die in zweifacher Hinsicht eine Unsicherheit der Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers plausibel erscheinen lässt.

Grundlagen einer Theorie der Anerkennung

Honneth greift in *Kampf um Anerkennung* auf die Jenaer Frühschriften Hegels zurück, um die Grundlagen einer „normativ gehaltvollen Gesellschaftstheorie“ zu entwickeln (KuA 7). Indes könnten die „vernunftidealistischen Voraussetzungen“, die den Überlegungen Hegels zugrunde lägen, unter den „Bedingungen nachmetaphysischen Denkens“ nicht mehr aufrechterhalten werden (ebd.). Daher sucht Honneth unter Rückgriff auf die Sozialpsychologie Meads, Hegels Überlegungen an eine eher „naturalistisch ansetzende[.] Konzeption“ rückzubinden (KuA 148) und anhand weiterer Autoren und Forschungsergebnisse die so gewonnene Perspektive empirisch zu plausibilisieren. Auf diesem Wege entwickelt er die Umriss eines „anerkenntnistheoretische[n] [...] Konzept[s] der Sittlichkeit“ (KuA 9), das er im dritten Teil seines Buches entfaltet.

Drei Thesen Hegels sind es, die Honneth zur Grundlage seiner eigenen Überlegungen erhebt und aus der Perspektive Meads reformuliert, um sie der metaphysischen Denktradition zu entreißen und auf ein sozialpsychologisches Fundament zu stellen. *Erstens*: Ausgangspunkt von Hegels Überlegungen in seinen Jenaer Frühschriften sei die These, die Bildung eines „handelnden und individuierten Ichs“ sei an die „wechselseitige Anerkennung zwischen Subjekten“ gebunden (KuA 110). Dieser Gedanke bleibe aber insoweit der Metaphysik verhaftet, als Hegel diesen Vorgang nicht als „empirisches Geschehen innerhalb der sozialen Welt“ betrachte, sondern als „einen Bildungsvorgang zwischen singulären Intelligenzien.“ (KuA 111) Während Hegel in seiner Schrift *System der Sittlichkeit* (Original 1802/1803) noch auf einen aristotelischen Begriff einer naturhaften Ordnung zurückgreife (vgl. KuA 48), bestimme spätestens mit Hegels *Jenaer Rechtsphilosophie* (Original 1805/1806) ein „bewusstseinsphilosophischer Grundgedanke“ (KuA 54) dessen Vorgehensweise. Diese Hinwendung zur Bewusstseinsphilosophie aber lasse die Idee einer „vorgängigen Intersubjektivität“ aus dem Blick geraten (KuA 53); mit Anerkennung sei hier vielmehr „jener kognitive Schritt gemeint, den ein bereits ‚ideell‘ zur Totalität herangebildetes Bewusstsein in dem Augenblick vollzieht, in dem es ‚sich in einer anderen solchen Totalität, Bewusstsein, sich als sich selbst erkennt‘“ (KuA 49).²

Diese erste These Hegels finde sich wieder in Meads Vorstellung des *Me*, der Repräsentation des Bildes des Anderen von mir, das auf dem Wege der Internalisierung der Perspektive von Interaktionspartnern auf das Selbst gewonnen werde. Hiermit könne eine vorgängige Intersubjektivität wieder fokussiert werden (vgl. KuA 119ff.). Identitätsentwicklung sei dabei als Prozess

2 Honneth zitiert hier aus Hegels *System der spekulativen Philosophie* (Ausgabe Hamburg 1986), 217.

der sukzessiven Erweiterung von internalisierten Verhaltenserwartungen zu verstehen: von der Internalisierung der Perspektive des konkreten Anderen in der Primärbeziehung bis hin zur Internalisierung der Verhaltenserwartungen aller Gesellschaftsmitglieder in Form eines „generalisierten Anderen“ (KuA 125). Dieser Vorgang sei insofern als reziproke Anerkennung anzusehen, als das Subjekt sich in dem Maße als Mitglied eines „sozialen Kooperationszusammenhangs anerkannt wissen“ kann, in dem es „auf dem Weg der Verinnerlichung ihrer normativen Einstellungen“ seine Interaktionspartner „anerkennt“ (KuA 126).

Zweitens: Als „konstitutiv für das Denkmodell Hegels“ (KuA 111) begreift Honneth dessen These von der Existenz dreier verschiedener Formen reziproker Anerkennung, die sich hinsichtlich des Grades der dem Subjekt jeweils ermöglichten Autonomie unterscheiden. Diese drei Formen sozialer Anerkennung korrespondierten mit drei verschiedenen sozialen Sphären, in denen die jeweilige Form der Anerkennung erfolge. Anhand des Hegelschen *Systems der Sittlichkeit* rekonstruiert Honneth diese Anerkennungsformen folgendermaßen:

Die Etablierung „erster Sozialverhältnisse“ sei als „Vorgang der Herauslösung der Subjekte aus natürlichen Bestimmungen“ und als „Anwachsen von ‚Individualität‘“ (KuA 33) anzusehen, der sich über *zwei Stufen* vollziehe und von Hegel als System einer *natürlichen* Sittlichkeit bezeichnet werde. Diesen folge dann eine *dritte* Stufe der *absoluten* Sittlichkeit. Die Unterschiede zwischen diesen Stufen seien in den verschiedenen Dimensionen der „persönlichen Identität“ zu sehen, die jeweils ihre „praktische Bestätigung“ erführen (KuA 33f.). Als *erste Stufe* sei das Verhältnis von „Eltern und Kindern“ zu verstehen, auf der die Subjekte sich „reziprok als liebende, emotionale Wesen“ anerkannten (KuA 34). Da Erziehung aber auf Selbstständigkeit ausgerichtet sei, sei ihr Resultat die „Aufhebung“ dieses Verhältnisses (ebd.). Hierauf folge als *Zweites* die Stufe der „vertraglich geregelten Tauschbeziehungen“ (ebd.); dies sei als „Vorgang rechtlichen Verallgemeinerung“ (ebd.) zu begreifen, insoweit „die praktischen Bezüge, die die Subjekte bereits auf der ersten Stufe zur Welt unterhielten, [...] ihren bloß partikularen Geltungsbedingungen entrissen und in allgemeine, vertraglich verbürgte Rechtsansprüche transformiert“ würden (ebd.). Auf dieser Stufe erkannten sich die Subjekte wechselseitig als „Träger legitimer Besitzansprüche“ an; „im Tausch beziehen sie sich aufeinander als ‚Personen‘, denen das ‚formelle‘ Recht zukommt, auf alle Transaktionen mit Ja oder Nein reagieren zu können“ (ebd.). Im *System der Sittlichkeit* würden hiernach verschiedene Formen sozialer Konflikte dargestellt, im Zuge derer die Identitätsansprüche der beteiligten Subjekte schrittweise sich erweiterten und einen „Bildungsprozess“ von den zwei Stufen der „natürlichen“ zur *dritten* Stufe der „absoluten Sittlichkeit“ zur Folge hätten (KuA 43). Hegel behaupte hier ein „spezifisches Verhältnis der Sub-

jekte untereinander“, eine Kategorie der „wechselseitigen Anschauung“: Das Individuum schaut „sich in jedem als sich selbst an“ (KuA 44).³ Honneth versteht dies als eine die kognitive Dimension überschreitende, „ins Affektive hineinreichende“ Anerkennung, die er „Solidarität“ nennt (ebd.).

Aus Honneths Sicht sind diese drei Stufen sowohl im *System der Sittlichkeit* als auch in der *Jenaer Rechtsphilosophie* skizzenhaft geblieben, er versucht sich daher an einer eigenen Systematisierung: Auf der *ersten* Stufe werde das Individuum mit seinen *konkreten Bedürfnissen* anerkannt; Modus (oder Form) der Anerkennung sei die *Liebe*, ihr Ort (oder soziale Sphäre) die *Familie*. Auf der *zweiten* Stufe werde die Person in ihrer *formellen Autonomie* anerkannt; Modus der Anerkennung sei das *Recht*, ihr Ort die *bürgerliche Gesellschaft*. Auf der *dritten* Stufe werde das Subjekt in seiner *individuellen Besonderheit* anerkannt; Modus der Anerkennung sei die *Solidarität*, ihr Ort der *Staat* (vgl. KuA 46).⁴

Diese Formen sozialer Anerkennung seien in gleicher Weise in Meads Überlegungen angelegt (vgl. KuA 151). Und auch hier korrespondierten ihnen drei „gesonderte Sphären gesellschaftlicher Reproduktion“: die „Primärbeziehung“ als Sphäre der Beziehung zum konkreten Anderen, die „Rechtsverhältnisse“ und die „Arbeitssphäre“ als „Realisierungsformen des generalisierten Anderen“ (KuA 151).⁵ Während Mead diese Dreiteilung aber auf seine intersubjektivitätstheoretischen Untersuchungen stütze, blieben Hegels Überlegungen insofern an Voraussetzungen der Metaphysik gebunden, als es sich um eine bloße Übertragung von „rein begrifflich konstruierten Beziehungen auf die empirische Wirklichkeit“ handle (KuA 111).

Drittens: Den „theoretischen Abschluss“ der Überlegungen Hegels bilde dessen These von einer Abfolge der drei Anerkennungsformen in Form eines „Bildungsprozesses“, der über die „Stufen eines moralischen Kampfes“ vermittelt sei (KuA 112). Diese Denkfigur beschreibt Honneth als Versuch Hegels, das Modell des „sozialen Kampfes“ von Machiavelli und Hobbes statt auf „Selbsterhaltungsmotive auf moralische Antriebe“ zurückzuführen (KuA 12): Indem der praktische Konflikt zwischen Subjekten an der fehlenden An-

3 Honneth zitiert hier aus Hegels *System der Sittlichkeit*, 54.

4 In der Logik Hegels ist diese dritte Stufe als Manifestation des preußischen Staatswesens anzusehen.

5 Meads Darstellung der „Arbeitssphäre“ als Ort der Anerkennung der „besonderen Eigenschaften“ eines jeden Individuums (KuA 145) – also dessen *Individualität* – wird von Honneth einer eingehenden Kritik unterzogen. Denn „die Idee, den Einzelnen in der Erfahrung sozial nützlicher Arbeit zur Anerkennung seiner besonderen Eigenschaften gelangen zu lassen“, müsse daran scheitern, „dass die Bewertung der arbeitsteilig geregelten Funktionen ihrerseits von übergreifenden Zielsetzungen eines Gemeinwesens abhängig ist“ (ebd.). Dieser Punkt ist für die Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers von entscheidender Bedeutung, er wird daher im weiteren Verlauf dieses Kapitels eingehend diskutiert.

erkennung deren Identität sich entzünde, weil auf jeder Stufe von Anerkennungsformen bestimmte Autonomieansprüche des Subjekts unbestätigt blieben, sei dieser Konflikt „von allem Anfang an ein sittliches Geschehen“, das sich nicht auf die „pure Selbsterhaltung“ reduzieren ließe (KuA 32). An die metaphysische Tradition sei diese Denkfigur gebunden, da Hegel seine Hypothesen in den „teleologischen Rahmen einer Entwicklungstheorie“ einbette, die den „ontogenetischen Prozess der Identitätsbildung direkt in die gesellschaftliche Strukturbildung übergehen“ lasse (KuA 112).

Auch zu dieser dritten These Hegels gebe es in Meads Konzeption Entsprechungen: Dem *Me* stünde bei Mead ein *I* gegenüber, das als „unreglementierte Quelle aller [...] aktuellen Handlungen“ anzusehen sei (KuA 120). Dieses *I* sei als „psychischer Widerpart“ des *Me* zu verstehen, insoweit das *Me* als Verinnerlichung des „generalisierten Anderen“ einem „Andrang von Forderungen“ aus der „unreglementierten Quelle“ des *I* sich ausgesetzt sehe (KuA 131). Die so entstandene „innere Reibung“ zwischen *Me* und *I* stelle „für Mead den Grundriss des Konflikts dar, der die moralische Entwicklung sowohl von Individuen als auch von Gesellschaften erklären können soll“ (KuA 132): Um die Forderungen des *I* in die Tat umsetzen zu können, bedürfe es der Anerkennung durch den „generalisierten Anderen“, weshalb das Subjekt genötigt sei, sich im Interesse des *I* „für neue Formen sozialer Anerkennung einzusetzen“ (ebd.).

Die so gewonnene Perspektive sucht Honneth im Durchgang durch theoretische und empirische Forschungsergebnisse verschiedenster Disziplinen zu präzisieren; dabei reformuliert er zunächst die drei bereits genannten Formen sozialer Anerkennung (KuA Kap. 5) und arbeitet im Anschluss daran entsprechende Formen sozialer Missachtung heraus, die er als *Movens* des Kampfes um erweiterte Formen sozialer Anerkennung ansieht (KuA Kap. 6). Ich werde im folgenden Abschnitt seine Darstellung der drei Formen sozialer Anerkennung rekonstruieren und auf meine Fragestellung beziehen.

Die Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers

Erstens: Liebe. Hierunter versteht Honneth alle Formen von „starken Gefühlsbindungen zwischen wenigen Personen“, beispielsweise „erotische Zweierbeziehungen, Freundschaften und Eltern-Kind-Beziehungen“ (KuA 153). Er erweitert demnach zwar gegenüber Hegel und Mead die soziale Sphäre dieser Form von Anerkennung, insoweit er sie nicht auf die Familie oder die Primärbeziehung beschränkt, dennoch wird ersichtlich, dass hinsichtlich meiner Frage nach denjenigen gesellschaftlichen Reglementierungen, die die Anerkennung sozialer Existenzweisen in postfordistischen Arbeitsformen regeln, dieser Form von Anerkennung keine primäre Rolle zugeschrieben werden kann.

Bedeutsam scheint mir hingegen zu sein, dass hieran die unterschiedliche Architektur der Theorien Butlers und Honneths deutlich zu Tage tritt. Denn während Butler den melancholischen Verlust primärer Liebesobjekte als Modell der Subjektivation begreift und als Resultat dessen ein Begehren nach Unterwerfung unter Formen gesellschaftlicher „Macht“ postuliert, die die Anerkennungswürdigkeit sozialer Existenzweisen reglementieren, werden Honneth zufolge in der Liebe die „psychischen Voraussetzungen“ für die zukünftige Identitätsentwicklung gelegt (KuA 172): „Weil dieses Anerkennungsverhältnis [...] einer Art von Selbstbeziehung den Weg bereitet, in der die Subjekte wechselseitig zu einem elementaren Vertrauen in sich selber gelangen, geht es jeder Form der reziproken Anerkennung sowohl logisch als auch genetisch voraus [...]“ (Ebd.) Das jedoch heißt, dass die Ausbeutbarkeit des Subjekts, die Butler zufolge darin besteht, dass als Folge der melancholischen „Umwendung“ das Subjekt die Unterwerfung unter soziale Kategorien begehrt, die gleichermaßen soziale Existenz und Unterwerfung bedeuten, von Honneth nicht thematisiert wird. Damit entgeht seiner Analyse die grundsätzliche Ambivalenz des Vorgangs der Subjektconstitution, die in den Blick zu bekommen aus meiner Sicht die Stärke der Denkfigur Butlers ausmacht. Beiden Theorien gemeinsam ist hingegen die Überlegung, dass hier (in der Liebe beziehungsweise der melancholischen „Umwendung“) das Fundament für das Wirken aller folgenden Formen von Anerkennung gelegt wird. Honneths Differenzierung in rechtliche und solidarische Formen von Anerkennung liefert jedoch gegenüber Butlers Analysen dominanter gesellschaftlicher Formen von „Macht“ weiter gehende Hinweise für die Beantwortung der Frage nach der Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers.

Zweitens: Recht. Als Form der Anerkennung unterscheide sich das Recht grundsätzlich von der Liebe: Während hier Anerkennung die Form einer „emotionsgebundenen Einstellung“ annehme, sei im Recht von einer „rein kognitiven Verstehensleistung“ zu sprechen (KuA 178), und während aus der affektiven Bindung in der Liebe das Vertrauen erwachse, die eigenen Bedürfnisse kundtun zu können und hieraus ein „Selbstvertrauen“ resultiere (KuA 192), das als Grundlage aller weiteren Stufen der Identitätsentwicklung anzusehen sei, habe das Rechtsverhältnis die „Selbstachtung“ der betroffenen Subjekte zur Folge (ebd.). Trotz dieser Unterschiede seien sowohl das Recht als auch die Liebe nur erklärbar unter „Rückgriff auf denselben Mechanismus der reziproken Anerkennung“ (KuA 174). Mit Bezug auf Mead formuliert Honneth diesen Mechanismus für das Recht wie folgt: „Erst aus der normativen Perspektive eines ‚generalisierten Anderen‘, der uns die anderen Mitglieder des Gemeinwesens bereits als Träger von Rechten anzuerkennen lehrt, können wir uns selber auch als Rechtsperson in dem Sinne verstehen, dass wir uns der sozialen Erfüllung bestimmter Ansprüche sicher sein dürfen.“ (KuA 174)

Um zu erklären, warum hieraus die Selbstachtung der betroffenen Subjekte erwachsen soll, greift Honneth auf den Begriff des positiven Rechts zurück, wie er für die Moderne charakteristisch und von Hegel in idealtypischer Weise formuliert worden sei: Mit dem Übergang zur Moderne seien postkonventionelle Grundbegriffe und universalistische Moralprinzipien aus Philosophie und Staatstheorie in die Sphäre des Rechts eingeflossen, deshalb müsse von diesem Zeitpunkt an das Rechtssystem als „Ausdruck der verallgemeinerbaren Interessen aller Gesellschaftsmitglieder verstanden werden, sodass es seinem Anspruch nach keine Ausnahmen und Privilegierungen mehr zulassen darf“ (KuA 177). Aus diesem Grunde könne die Bereitschaft der Befolgung rechtlicher Normen nur noch insoweit erwartet werden, als alle Individuen ihnen „im Prinzip als freie und gleiche Wesen haben zustimmen können“ (ebd.). Dies aber bedeute, dass alle Rechtssubjekte sich wechselseitig als Subjekte anerkennen, die „in individueller Autonomie über moralische Normen vernünftig zu entscheiden vermögen“ (ebd.). Deshalb erlaube die Erfahrung der rechtlichen Anerkennung es dem Subjekt, sein Handeln als „von allen anderen geachtete Äußerung der eigenen Autonomie begreifen zu können“ und hieraus erwachse die „Selbstachtung“ der auf diese Weise anerkannten Subjekte (KuA 192). Selbstachtung begreift Honneth also als Folge davon, dass das positive Recht das Individuum in seiner *Autonomie* anerkennt.

Demzufolge ist es aus seiner Sicht auch nicht die individuelle Besonderheit, die im Modus des Rechts anerkannt wird: Rechte seien nicht als „Bewertung konkreter Eigenschaften und Fähigkeiten“ eines Subjekts anzusehen, sondern vielmehr als überindividuelle, „allgemeine[.] Normen“ (KuA 183). Anders gesagt: Honneth begreift Rechte als „anonymisierte Zeichen einer gesellschaftlichen Achtung“ (KuA 192), nicht als Anerkennung der konkreten, individuellen Besonderheit eines Subjekts.

Beziehen wir diese Argumentationsfigur auf meine Überlegungen, so wird für die Arbeitswelt zunächst die Bedeutung des Arbeitsrechts ersichtlich: Indem die Arbeitenden hier rechtliche Anerkennung genießen, wird – in der Logik Honneths – innerhalb der Arbeitswelt ihre Autonomie anerkannt und damit ihre Selbstachtung gestärkt. Aus dieser Perspektive wird erkennbar, dass die Entstandardisierung der Arbeitswelt, die eine partielle Auflösung deren rechtlicher Grundlagen zur Folge hat (vgl. Supiot 2000), die Selbstachtung der Betroffenen negativ beeinflusst. Rufen wir uns aber einen der Ausgangspunkte meiner Fragestellung ins Gedächtnis zurück – die Frage nach der Inklusion der Menschen in den Arbeitsmarkt – dann müssen wir die Form der rechtlichen Anerkennung präzisieren: Die Inklusion in den Arbeitsmarkt ist primär vermittelt über die Arbeitsvermögen der Menschen. Und für die rechtliche Anerkennung von Arbeitsvermögen ist in Deutschland das Berufskonzept konstitutiv. Dies war und ist das entscheidende berufspädagogische Ar-

gument zur Beibehaltung des Berufskonzepts – ich hatte dies in Kapitel 3 meiner Überlegungen dargelegt.

Das Berufskonzept ist insoweit als Form der rechtlichen Anerkennung anzusehen, als die Ausbildungsverordnungen als Bestandteil des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) die Inhalte des jeweiligen Ausbildungsberufs gesetzlich festlegen (vgl. Malcher 2002, 2ff.). Mit Abschluss eines staatlich anerkannten Ausbildungsberufs wird somit das Arbeitsvermögen des Betreffenden rechtlich anerkannt. Indes können die berufspädagogischen Argumente für die Beibehaltung des Berufskonzepts nicht über die soziologischen Hinweise auf dessen Erosion hinwegtäuschen; in meiner Auseinandersetzung hiermit sollte deutlich geworden sein, dass das – begründete – normative Festhalten am Berufskonzept Widersprüche zur faktischen Flexibilisierung und Entstandardisierung des Arbeitsmarktes aufweist.

Als Konsequenz dieser Entwicklung gibt es inzwischen Versuche, die rechtliche Anerkennung von Arbeitsvermögen dieser Flexibilisierung anzupassen. Diese Versuche können insoweit als *Ausweitung der rechtlichen Anerkennung auf die Kategorie der Karriere* aufgefasst werden, als wir im ersten Teil meiner Untersuchung gesehen hatten, dass in der theoretischen Debatte als Reaktion auf die Flexibilisierung der Arbeitswelt die Kategorie der Karriere als funktionales Äquivalent zum Beruf diskutiert wird.

Als Vorreiter in dieser Hinsicht ist das inzwischen vielfach beschriebene Konzept der Arbeitsprozessorientierten Weiterbildung im IT-Bereich (kurz: APO-IT) anzusehen.⁶ Während den herkömmlichen betrieblichen Karrieremustern und Aufstiegswegen bescheinigt wird, zunehmend abgebaut oder gar abgeschafft zu werden, wird APO-IT als Auslöser einschneidender Veränderungen der Organisation von Aus- und Weiterbildung in Deutschland beschrieben, insoweit Ausbildungsberufe sich hier erstmals nicht mehr als die „einen Lebensberuf bestimmende Qualifizierungsgröße“ definierten, sondern aus der Perspektive der Karriere (Dehnbostel 2003, 256). Inwiefern?

Die Struktur von APO-IT bilden bestimmte, in Form dreier Karrierestufen aufeinander aufbauende Qualifikationsprofile: 29 Spezialisten auf der untersten, vier operative Professionals auf der zweiten und zwei strategischen Professionals auf der dritten Ebene (vgl. ebd.; Borch u.a. 2003, 45).⁷ Aufbauend

6 Vgl. hierzu Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002; Mattauch & Caumanns 2003 sowie Kapitel 3, Anm. 38 der vorliegenden Arbeit.

7 Die 29 Spezialistenprofile werden sechs Funktionsgruppen zugeordnet: „Software Developer“, „Coordinators“, „Solution Developers“, „Technicians“, „Administrators“, „Advisors“ (Borch u.a. 2003, 45). Auf operativer Ebene folgen vier Professionals, denen größere Verantwortungsbereiche und Organisationseinheiten sowie zumeist Personal- und Budgetverantwortung zugeschrieben werden: „Certified IT Systems Manager“, „Certified IT Business Manager“, „Certified IT Consultant“, „Certified Marketing Manager“ (ebd., 47). Hierauf bauen die zwei strategischen Professionals auf: „Certified IT Technical Eng-

auf die seit 1997 bestehenden vier dualen IT-Ausbildungsberufe, aber ebenso offen für Seiten- und Wiedereinsteiger (beispielsweise mit abgebrochenem Hochschulstudium oder aus Umschulungsmaßnahmen) werden in Übereinstimmung mit der Europäischen Vereinbarung zum „European Credit Transfer System“ (ECTS) von 1999 Credit-Points vergeben, die „auf ein Hochschulstudium anzurechnen sind bzw. als äquivalent zu bestimmten Studienleistung bewertet werden“ (Dehnbostel 2003, 256).⁸ Einschließlich des Prüfungswesens ist APO-IT seit Frühjahr 2002 Bestandteil der „Verordnung über die Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnologie“ und damit gesetzlich geregelt (ebd.). Allerdings ist hier eine Differenzierung vorzunehmen: Während die „Weiterbildungsabschlüsse für die operativen und strategischen Professionals nach Berufsbildungsgesetz als bundeseinheitliche Rechtsverordnung staatlich geregelt“ sind und mit einer „Prüfung vor einem Prüfungsausschuss der Kammer abgeschlossen“ werden (Borch u.a. 2003, 48), wird die „branchenweite Anerkennung der Spezialistenabschlüsse [...] im privatrechtlichen Bereich über ein Personalzertifizierungsverfahren gemäß den geltenden EN- und ISO-Normen geregelt“ (ebd.).

Inwieweit die von Honneth postulierten Kennzeichen rechtlicher Anerkennung auch auf solche brancheninternen, privatrechtlichen Regelungen zutreffen, kann hier nur vermutet werden, da Honneth solche Differenzierungen nicht vornimmt. Insoweit innerhalb der beteiligten Branchen und Wirtschaftsunternehmen solche Regelungen jedoch allgemein zur Anwendung kommen, können sie der Struktur nach analog zu rechtlichen Formen von Anerkennung verstanden werden: Ebenso wie gesetzliche Regelungen gelten sie für alle betroffenen Subjekte in gleichem Maße und können somit als überindividuelle Norm der Anerkennung innerhalb der beteiligten Branchen und Unternehmen angesehen werden.

Die Lerninhalte werden im Rahmen von APO-IT nicht fachsystematisch gegliedert und festgelegt, sondern der Orientierung am Lernen im Arbeitsprozess⁹ entsprechend prozessorientiert systematisiert: Für die verschiedenen Qualifikationsprofile wurden vom Fraunhofer Institut für Software- und Sys-

neer“, „Certified IT Business Engineer“ (ebd.). Die Qualifikationsprofile auf der Ebene der Professionals sind im Bundesgesetzblatt von 2002 gesetzlich geregelt (vgl. ebd.).

8 Diese Äquivalenz zu Studienleistungen ist ein politisch stark umkämpftes Feld und es ist gegenwärtig (Sommer 2006) nicht absehbar, inwieweit diese Äquivalenz wirklich hergestellt und rechtlich abgesichert wird. Diese Relativierung betrifft jedoch nicht die rechtliche Regelung von APO-IT als solcher (vgl. zum System der Credit-Points Mucke & Grunwald 2003).

9 Vgl. hierzu Kapitel 3. Dabei werden für APO-IT übereinstimmen dieselben Argumente angeführt, die ich dort als Argumente für die Stärke des Lernens im Arbeitsprozess rekonstruiert hatte (vgl. für APO-IT: Borch u.a. 2003; Dehnbostel & Rohs 2003; Mattauch u.a. 2003).

temtechnik in Zusammenarbeit mit verschiedenen Wirtschaftsunternehmen Referenzprozesse erarbeitet, die die curricularen Anforderungen des jeweiligen Qualifikationsprofils repräsentieren und als Referenz für die im Lernprozess durchlaufenden Arbeitsprozesse dienen sollen (vgl. Rohs & Büchele 2002, 69ff.). Diese Referenzprozesse sind Teil der rechtlichen Regelung von APO-IT. Dementsprechend gilt analog zum Ausbildungsberuf: Mit erfolgreich abgelegter Prüfung zu einem dieser Qualifikationsprofile wird das entsprechend festgelegte Arbeitsvermögen des Betreffenden (mit den genannten Einschränkungen) rechtlich anerkannt.

Neben diesem Ansatz, die Kategorie der Karriere rechtlich anerkenubar zu machen, ist die *Erfassung und Zertifizierung informell im Arbeitsprozess erworbener Kompetenzen* – EU-weit – zu einem vorrangigen Ziel der Bemühungen um lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung angesichts der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes erhoben worden (vgl. Overwien 2005, 340). Bereits im Weißbuch der europäischen Kommission über Erziehung und Lernen von 1995 wird die „Flexibilisierung, Modularisierung und „Akkreditierung von Teilkompetenzen““ gefordert (Hendrich 2002, 33); explizit wird dabei neben der Identifizierung und Bewertung eine „offizielle Anerkennung“ dieser Kompetenzen angestrebt (ebd., 34). Es gibt daher Bemühungen, ein „europäisches Instrumentarium für die Anerkennung von Erfahrungslernen (Accreditation of Prior Learning (APEL) in Lifelong learning) aufzubauen“ (ebd.; vgl. dazu auch Gillen & Kaufhold 2005). Diese EU-weiten Anstrengungen hatten (und haben) auch in Deutschland umfassende Forschungsaktivitäten zum Themenkomplex Erfassung, Bewertung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen zur Folge (vgl. Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung o.J.). Dabei machen die Begriffe „Akkreditierung“ und „offizielle Anerkennung“ ersichtlich, dass diese Bemühungen in Richtung einer *rechtlichen* Anerkennung informell im Arbeitsprozess erworbener Kompetenzen weisen.

Als Vorreiter dieser Entwicklung ist das französische Konzept einer *bilan de compétence* anzusehen. Hierbei handelt es sich um ein „gesetzlich abgesichertes Verfahren zur Bilanzierung von Kompetenzen“ (Hendrich 2002, 34) mit dem Ziel der „gezielte[n] Aufwertung“ von im Verlaufe der Erwerbsbiographie erworbenen Kompetenzen gegenüber formal erlangten Abschlüssen (Thömmes 2003, 546). Dabei soll ein *individuelles* Profil dieser Kompetenzen bilanziert werden. Auf Basis einer gesetzlichen Grundlage von 1991 können Arbeitnehmer zu diesem Zweck einen Tag bezahlten Urlaub nehmen, die Durchführung obliegt staatlich akkreditierten „Centres interinstitutionnels de bilan de compétences“ (ebd., 545), die Teilnahme ist kostenlos, die Kosten tragen Unternehmen im Rahmen ihrer gesetzlich festgelegten Beiträge zur

Weiterbildung (vgl. ebd., 550).¹⁰ Die Erfassung der Kompetenzen erfolgt mittels verschiedener qualitativer Instrumente.

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Flexibilisierung und Entstandardisierung des Arbeitsmarktes sollte die *bilan de compétence* als „Startpunkt eines selbst gewollten Veränderungsprozesses“ des Arbeitnehmers dienen (ebd., 551); die Bilanz der eigenen im bisherigen Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen sollte ihn „auf seine Rolle als ‚Unternehmer in eigener Sache‘ besser vorbereiten“ (ebd., 551). Die Zugangsvoraussetzungen und rechtlichen Regelungen untermauern dieses Ziel: Teilnehmen sollten nur Arbeitnehmer, die bereits mindestens fünf Jahre in einem Arbeitsverhältnis standen, davon mindestens zwei Jahre in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber (vgl. ebd., 552). Es handelt sich also keinesfalls um eine auf Arbeitslose ausgerichtete Maßnahme. Und nur der jeweilige Arbeitnehmer bekommt Einsicht in die bilanzierten Kompetenzen, er kann also über die Verwendung dieser Informationen frei verfügen (vgl. ebd., 553), sie sollen somit quasi als *Kapital* des „Unternehmer[s] in eigener Sache“ fungieren. Das heißt, die *bilan de compétence* ist als rechtlich geregeltes Verfahren der Anerkennung von im Prozess der Arbeit erworbenen Kompetenzen anzusehen, das einen als Arbeitskraftunternehmer verstandenen Arbeitnehmer in die Lage versetzen soll, sein eigenes Arbeitsvermögen sichtbar und anerkennbar zu machen, sich selbst zu „vermarkten“ und somit souverän auf einem flexiblen und entstandardisierten Arbeitsmarkt zu agieren. – Indes, dieses Ziel wurde nicht erreicht:

„Eine teilweise sehr großzügige Auslegung der im Gesetz klar definierten Zugangsvoraussetzungen und eine starke Zurückhaltung bei Angestellten ohne konkrete Veränderungsabsicht führte dazu, dass die ‚bilan de compétences‘ aus Sicht vieler Entscheider in Unternehmen bereits Ende der 90er Jahre zu einem ‚Therapeutikum für Arbeitslose‘ degeneriert war und potenzielle Interessenten abgeschreckt wurden, weil sie fürchten mussten, ihr Arbeitgeber unterstelle ihnen Abwanderungsabsichten.“ (Ebd., 457)

Diese Befürchtung ist anderen Darstellungen zufolge durchaus berechtigt: Die *bilan de compétence* werde vielfach von Unternehmen als Argument bei der Umsetzung und Entlassung vom Personal eingesetzt (vgl. Hendrich 2002, 36), häufig sei „ihre Inanspruchnahme nur der erste Schritt hin zu einer Entlassung“ (ebd., 40). Folge: Die Anzahl derjenigen im Arbeitsprozess stehenden

10 In Frankreich ist gesetzlich geregelt, dass jedes Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern 1,5% seiner jährlichen Lohn- und Gehaltskosten in die Weiterbildung investieren und dies nachweisen muss; diese Summe oder ein Teil davon kann in den paritätisch verwalteten Fonds einbezahlt werden, dessen Zweck die Deckung von 50% der Kosten der *bilan de compétences* ist (vgl. ebd., 550).

Arbeitnehmer, die an der *bilan de compétence* teilnehmen, geht schon seit Mitte der Neunzigerjahre mehr und mehr zurück (vgl. ebd.; Thömmes 2003, 551).

Zunächst müssen wir auf einen entscheidenden Unterschied zwischen der Form der rechtlichen Anerkennung bei staatlich anerkannten Ausbildungsberufen und Weiterbildungsangeboten einerseits und der *bilan de compétence* andererseits achten: Während bei jenen das nachgewiesene Arbeitsvermögen selbst – in Form des staatlich anerkannten Berufs- oder Weiterbildungsabschlusses mit seinen rechtlich geregelten Inhalten – Gegenstand der rechtlichen Anerkennung ist, sind bei der *bilan de compétence* nur Form und Vorgang der Bilanzierung rechtlich geregelt; aus der erhobenen Kompetenzbilanz selbst können keine rechtlichen Konsequenzen abgeleitet werden. Dies ist der Logik Honneths zufolge auch nicht möglich: Die rechtliche Anerkennung betrachtet er ja – wie bereits dargelegt – als das „anonymisierte Zeichen einer gesellschaftlichen Achtung“ (KuA, 192); Individualität begreift er gerade nicht als Gegenstand rechtlicher Anerkennung. Und deshalb ist es seinem Gedankengang zufolge auch nicht möglich, aus einer je individuellen, in der *bilan de compétence* erworbenen Kompetenzbilanz eine überindividuelle rechtliche Anerkennung abzuleiten. Auf Ausbildungsberufe (und staatlich anerkannte und zertifizierte Weiterbildungsangebote) hingegen trifft Honneths Bestimmung der rechtlichen Anerkennung uneingeschränkt zu: Mit Abschluss eines staatlich anerkannten Ausbildungsberufs gilt die rechtliche Anerkennung des Arbeitsvermögens ohne Ansehen des Individuums.

Die negativen Erfahrungen mit der *bilan de compétence* machen darüber hinaus deutlich – und dieser Punkt ist für meine Überlegungen der entscheidende –, dass aus einer rechtlichen Grundlage für Form und Vorgang der Bilanzierung individuellen Arbeitsvermögens nicht zwangsläufig die Anerkennung der jeweils erstellten, individuellen Kompetenzbilanz selbst resultiert. Ganz offensichtlich bemisst sich die Anerkennung individuellen Arbeitsvermögens anhand anderer Kriterien, nicht anhand der rechtlichen Regelung deren Bilanzierung. Welches könnten diese Kriterien sein?

Drittens: Für Honneth ist die Anerkennung von *Individualität* nicht Gegenstand der rechtlichen, sondern vielmehr einer anderen Form von Anerkennung: der *sozialen Wertschätzung*. Dies ist die dritte der von ihm beschriebenen Anerkennungsformen; sie unterscheidet sich vom Recht dadurch, dass es sich um die Anerkennung *individueller* Eigenschaften handle und nicht nur kognitive, sondern auch affektive Anerkennung impliziere, gegenüber der Liebe diese individuelle, affektive Anerkennung aber nicht aus persönlicher Nähe erwachse, sondern anhand intersubjektiv geteilter Normen und Werte sich bemesse. Soziale Wertschätzung begreift Honneth also als „graduelle Bewertung konkreter Eigenschaften und Fähigkeiten“ eines Individuums anhand gesellschaftlich allgemein anerkannter Normen und Werte (KuA 183).

Hiermit werde auch die Entwicklung einer personalen Identität komplettiert, denn neben einem aus der Liebe resultierenden Selbstvertrauen und einer der rechtlichen Anerkennung folgenden Selbstachtung ermögliche es die soziale Wertschätzung den Individuen, „sich auf ihre konkreten Eigenschaften und Fähigkeiten positiv zu beziehen“ (KuA 196).

Bevor wir Honneths Kennzeichnung der sozialen Wertschätzung genauer diskutieren, können wir bereits an dieser Stelle seine Überlegungen mit meiner Fragestellung verknüpfen und dabei entsprechende Argumente aus dem ersten Teil meiner Untersuchung aufgreifen. *Erstens:* Moldaschl (2002, 36) spricht unter der Überschrift „Subjektivierung von Arbeit“ von einer „umfassenden Mobilisierung subjektiver Potenziale für Zwecke der Arbeit und des Betriebs“, ein Vorgang, den er in mehrfacher Hinsicht mit einer „Individualisierung“ in Zusammenhang bringt. Infolgedessen sind diese individuellen, subjektiven Potenziale als primärer Gegenstand von Anerkennung anzusehen. Der betreffende Anerkennungsmodus ist nach Honneth die soziale Wertschätzung. *Zweitens:* Laut Voß und Pongratz (1998) ist der Arbeitskraftunternehmer diejenige Form der Ware Arbeitskraft, bei der die Transformation des Potenzials an Arbeitsvermögen in einen konkreten Beitrag zur Wertschöpfung den Arbeitenden selbst zugewiesen wird. Das aber heißt, dass die Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers immer auf diese je individuelle Weise der Transformation sich beziehen muss. Und deshalb gewinnt in dem Maße, in dem die Figur des Arbeitskraftunternehmers Relevanz erlangt, die soziale Wertschätzung des je individuellen Beitrags zur Wertschöpfung gegenüber der rechtlichen Anerkennung des durch den Ausbildungsberuf anerkannten überindividuellen Qualifikationsprofils an Bedeutung. *Drittens:* Heyse, Erpenbeck und Michel (2002) machen in ihrer empirischen Untersuchung zu Rekrutierungsstrategien in von ihnen so bezeichneten Zukunftsbranchen deutlich, dass dort eine abgeschlossene Berufsausbildung zwar ein notwendiges, keineswegs aber ein hinreichendes Einstellungskriterium sei. Vielmehr würden hier Strategien angewandt, die die individuellen Eigenschaften des Einstellenden ermitteln sollen: beispielsweise Praktika, Vergabe von Diplomarbeiten oder persönliche Empfehlungen. Das aber heißt, dass die Einstellenden nicht nur auf die rechtliche Anerkennung ihres Qualifikationsprofils durch den Ausbildungsberuf angewiesen sind, sondern in zunehmendem Maße für ihre individuellen Eigenschaften soziale Wertschätzung erhalten müssen. *Viertens:* Im Rahmen ihrer Diskussion der „projektbasierten Polis“ zeichnen Boltanski und Chiapello (2003, 343ff.) einen Prozess der „Dekategorisierung“ (ebd., 360) nach: An die Stelle eines eindeutigen Berufsprofils (und dessen Anerkennung in Tarifverträgen) träten die in den verschiedenen Projekten erworbenen, individuellen Kompetenzen zur Sicherstellung von „Beschäftigungsfähigkeit“. Individuelle Kompetenzen werden nach Honneth im Modus der sozialen Wertschätzung anerkannt. *Fünftens:* Die genannten

Anerkennungsprobleme bei der *bilan de compétence* machen ersichtlich, dass aus der rechtlichen Grundlage für die Bilanzierung individuellen Arbeitsvermögens nicht zwangsläufig dessen soziale Wertschätzung resultiert, dass aber die soziale Wertschätzung offenbar der entscheidende Faktor für die Anerkennung des individuellen Arbeitsvermögens eines als „Unternehmer[s] in eigener Sache“ verstandenen Arbeitnehmers ist.

Um dies in einer These zusammenzufassen: In dem Maße, in dem von einer „Subjektivierung von Arbeit“ gesprochen werden muss und der Arbeitskraftunternehmer gegenüber der Figur des verberuflichten Arbeitnehmers an Bedeutung gewinnt, wird gegenüber der rechtlichen Anerkennung eines erworbenen Qualifikationsprofils in Form des Ausbildungsberufs oder zertifizierten Weiterbildungsabschlusses eine andere Form der Anerkennung zunehmend relevant: die *soziale Wertschätzung individuellen Arbeitsvermögens*. Und das bedeutet in der Terminologie Butlers: Innerhalb postfordistischer Arbeitsformen nimmt die soziale Existenzweisen reglementierende „Macht“ die Form sozialer Wertschätzung individuellen Arbeitsvermögens an.

Anhand welcher Kriterien bemisst sich aus Honneths Sicht diese soziale Wertschätzung? Ganz grundsätzlich verortet er diese Kriterien in einem „intersubjektiv geteilten Werthorizont[.]“ (KuA 196): „Ego und Alter können sich wechselseitig als individuelle Personen nur unter der Bedingung wertschätzen, dass sie die Orientierung an solchen Werten und Zielen teilen, die ihnen reziprok die Bedeutung oder den Beitrag ihrer persönlichen Eigenschaften für das Leben des jeweils anderen signalisieren.“ (Ebd.) Da sich die soziale Wertschätzung auf die „besonderen Eigenschaften“ eines Individuums beziehe, bedürfe es eines sozialen Mediums, das die „Eigenschaftsdifferenzen“ zwischen menschlichen Subjekten „auf allgemeine, nämlich intersubjektiv verbindliche Weise zum Ausdruck bringen können muss“ (KuA 197). Für Honneth stellt das „kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft“ (KuA 197f.) dieses Medium dar. Das heißt, genau hier seien die Kriterien sozialer Wertschätzung zu finden: „Das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft gibt die Kriterien vor, an denen sich die soziale Wertschätzung von Personen orientiert, weil deren Fähigkeiten und Leistungen intersubjektiv danach beurteilt werden, in welchem Maße sie an der Umsetzung der kulturell definierten Werte mitwirken können [...]“ (KuA 198)

Das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft sei eine „geschichtlich variable Größe“ (ebd.).¹¹ Vor dem Hintergrund derjenigen aktuellen Entwicklung, die wir im ersten Teil meiner Untersuchung unter anderem unter Rück-

11 Honneth zeichnet dementsprechend die historische Entwicklung dieses kulturellen Selbstverständnisses nach, wobei er insbesondere die Ausdifferenzierung eines ständisch geprägten Ehrenprinzips in ein für alle Gesellschaftsmitglieder verbindliches Rechtsprinzip einerseits und die soziale Wertschätzung andererseits beim Übergang zur Moderne beschreibt (vgl. KuA 200ff.).

griff auf Ulrich Beck als *Individualisierung* kennen gelernt hatten, spricht Honneth von einer „individualisierten Anerkennungsordnung“ (KuA 204): Im Zuge der Individualisierung der Gesellschaft nehme der intersubjektiv geteilte Wertehorizont die Form von „abstrakt gewordenen Leitideen“ an (KuA 205). Diese müssten zugleich als „übergreifendes System der Wertschätzung“ dienen und offen für „verschiedene Arten der Selbstverwirklichung“ sein (ebd.). Daher bedürfe es einer „sekundären Deutungspraxis“ in Form von „kulturellen Zusatzdeutungen“, um den sozialen Wert bestimmter Eigenschaften und Fähigkeiten der Individuen in Bezug auf diese Leitideen zu interpretieren (ebd.). In einer pluralisierten, individualisierten Gesellschaft müsse diese sekundäre Deutungspraxis als dauerhafter Konflikt gedacht werden: „Weil der Gehalt derartiger Interpretationen seinerseits freilich wiederum davon abhängt, welcher sozialen Gruppe es gelingt, die eigenen Leistungen und Lebensformen als besonders wertvoll auszulegen, ist jene sekundäre Deutungspraxis gar nicht anders denn als kultureller Dauerkonflikt zu verstehen [...]“ (Ebd.)

Das heißt, Honneth denkt diesen „kulturellen Dauerkonflikt“ – den *Kampf um Anerkennung* – nur *innerhalb* eines gesamtgesellschaftlich geteilten Wertehorizonts. Andernorts ist die gesellschaftliche Pluralisierung und Individualisierung wesentlich radikaler gedacht worden – und dies ebenfalls mit normativem Anspruch: Von Becks These einer Individualisierung der Gesellschaft lässt sich leicht eine Brücke zur Kennzeichnung einer postmodernen Gesellschaft im Sinne Jean-François Lyotards schlagen (vgl. Koch & Koller 1999, 242). Lyotard hat in zeitdiagnostischer Hinsicht die postmoderne Gesellschaft als *radikal* pluralisiert gedacht – radikal in dem Sinne, dass gerade kein gesamtgesellschaftlich geteilter Normen- und Wertehorizont mehr existiere, auch nicht in Form abstrakt gewordener Leitideen. Und in normativer Hinsicht hat er gerade diese radikale Pluralisierung als Kennzeichen von Gerechtigkeit ausgewiesen. Bevor ich jedoch im nächsten Kapitel Honneths Überlegungen mit denjenigen Lyotards konfrontiere, werde ich zunächst Honneths Vorstellung eines gesamtgesellschaftlich geteilten Wertehorizonts im Kontext seiner eigenen Überlegungen problematisieren und dabei herausarbeiten, dass eine entsprechende Kritik an seinem Konzept eine zweifache Unsicherheit der Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers plausibel erscheinen lässt.

Intransparenz von Anerkennung

Wenn die Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers vor allem in der sozialen Wertschätzung dessen individuellen Arbeitsvermögens besteht, dann hat eine Intransparenz und mangelnde Vorhersehbarkeit der Kriterien sozialer Wertschätzung eine Unsicherheit hinsichtlich der Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers zur Folge – dies soll der folgende Abschnitt verdeutlichen.

Wir hatten gesehen, dass Honneth die Kriterien sozialer Wertschätzung im „kulturellen Selbstverständnis einer Gesellschaft“ (KuA 198) verortet und dass angesichts der gesellschaftlichen Pluralisierung dieses kulturelle Selbstverständnis ein zwischen verschiedenen sozialen Gruppen umkämpftes Feld ist. In seiner Reaktion auf die Vorwürfe Nancy Frasers, er würde Kämpfe um die Umverteilung materieller Güter in seiner Vorstellung eines *Kampfes um Anerkennung* unterschlagen (vgl. Fraser 2003), argumentiert er, dass „Umverteilungskämpfe [...] dort, wo sie nicht den Weg einer Mobilisierung sozialer Rechte einschlagen, definitorische Auseinandersetzungen um Legitimität der jeweils praktizierten *Anwendung des Leistungsprinzips*“ seien (Honneth 2003a, 183; Herv. F.E.). Beziehen wir dieses Argument auf eine andere Untersuchung des Frankfurter Instituts für Sozialforschung, so ergeben sich jedoch neue Einsichten:

Sighard Neckel und Kai Dröge (2002, 94) stellen zunächst in gleicher Argumentationsrichtung wie Honneth das Leistungsprinzip als ein Prinzip heraus, das im Gegensatz zum Recht, welches allen Individuen gleichermaßen zukäme, das Soziale differenziere. Unter den gegebenen Bedingungen eines „globalen Marktkapitalismus“ (ebd.) jedoch ergäben sich entscheidende Neuerungen: Während Leistung sich in eine „Pflicht“ verwandle, die von allen Individuen gleichermaßen zu erbringen sei (ebd., 95), würde die soziale Wertschätzung von Individuen zunehmend anhand anderer Kriterien sich bemessen. Sie nennen diesbezüglich formale Bildungsabschlüsse, die „habituelle Einpassung in den kulturellen Stil sozialer Führungsschichten“ (ebd., 97) und das Bild eines „unternehmerischen Selbst“ (ebd., 100). Diese Entwicklung gehorche einer rein „ökonomischen Logik“; letztlich sei es der „Markt“ (ebd., 103), der den Wert dieser Kriterien bestimme, das Soziale differenziere und somit zu einer „Ökonomisierung des Sozialen“ (ebd.) führe.

Diese Diagnose korreliert nicht nur mit den Annahmen von Voß und Pongratz hinsichtlich der Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung des Arbeitskraftunternehmers, sie weisen hinsichtlich Honneths Kennzeichnung eines kulturellen Selbstverständnisses als Hort der Kriterien sozialer Wertschätzung darauf hin, dass in der heutigen, durch einen „globalen Marktkapitalismus“ geprägten Gesellschaft der „Markt“ als ein solches kulturelles Selbstverständnis anzusehen ist. Allerdings macht ihre Kennzeichnung des „Marktes“ dessen genaue Funktionsweise nicht ersichtlich. Weder wird verständlich, was hier unter dem „Markt“ genauer zu verstehen ist, noch wird hinreichend deutlich, wie das Verhältnis vom „Markt“ zur Sphäre des Sozialen konkret zu denken wäre.

Wir hatten jedoch im zweiten Kapitel meiner Untersuchung gesehen, dass Boltanski und Chiapello die heutige, postfordistische Ökonomie nicht mehr als marktförmig betrachten, sondern von einer Netzwerkökonomie sprechen.

Und als zentrales Kennzeichen dieser Netzwerkökonomie betrachteten sie deren *Intransparenz*:

„Während man bei dem Markt bei der Preisbildung gemeinhin Transparenz unterstellt, sind Netzwerke lediglich in Ausschnitten erkennbar. Niemand ist dazu in der Lage, sie gänzlich zu überschauen. Sie werden nicht durch die Projektion einer allgemeinen Äquivalenz reguliert. Jede Verbindung und damit auch die dort getätigten Transaktionen sind lokaler Natur.“ (Boltanski & Chiapello 2003, 177)

Das aber würde bedeuten, dass in der heutigen, durch den „globalen Kapitalismus“ und die „Ökonomisierung des Sozialen“ gekennzeichneten Gesellschaft auch die Kriterien sozialer Wertschätzung im oben beschriebenen Sinne nicht mehr allen betroffenen Individuen transparent sind.

Jedoch auch, wenn man die Ökonomie weiterhin als marktförmig begreift, lässt sich eine Intransparenz der Kriterien sozialer Wertschätzung unter den Bedingungen einer „Ökonomisierung des Sozialen“ plausibel machen. Nimmt man eine wirtschaftswissenschaftliche Perspektive ein, so wird Folgendes ersichtlich (vgl. hierzu Samuelson & Nordhaus 1987, 86ff.; Woll 2000, 91ff, 237ff.): Als „Markt“ wird der logische Ort des Aufeinandertreffens von Angebot und Nachfrage bezeichnet. Dementsprechend gibt es nicht *den* „Markt“, es gibt *viele* „Märkte“: Märkte für bestimmte Produkte, Aktien-, Finanzmärkte und eben auch einen Arbeitsmarkt. Ein Anbieter richtet sein Angebot der erwarteten Nachfrage entsprechend aus. Hierfür benötigt er Informationen über das erwartbare Nachfrageverhalten. Angesichts einer gesteigerten Dynamik der Wirtschaft und einer exponentiellen Zunahme an Informationen als Kennzeichen der aktuellen Situation ist jedoch der Anbieter genötigt, auf der Grundlage eines gewissen Maßes an Nichtwissen zu operieren. Für den betreffenden „Markt“ folgen hieraus „Rationalitätsverlust, relative Varietätssteigerung und strukturelle Intransparenz“, wie Piel (2003, 22) am Beispiel des „Neuen Marktes“ – des inzwischen eingestellten Aktienmarktes für den Bereich der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien – verdeutlicht. Das hieße für den Arbeitsmarkt: Welches Verhalten hier Erfolge zeitigt, ist unter diesen Umständen kaum vorhersehbar. Kriterien erfolgreichen Handelns sind demnach nur *ex post* bestimmbar – eine Vermutung, die aus sozialpsychologischer Perspektive geteilt wird: „Indes lässt sich in der Anonymität des Marktgeschehens nicht unbedingt vorhersehen, welches Verhalten [der arbeitenden Individuen; F.E.] Erfolg haben wird und welches nicht.“ (Langemeyer 2002, 367) Für die Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers würde dies ein erhebliches Maß an Unsicherheit bezüglich derjenigen Kriterien sozialer Wertschätzung bedeuten, die vom „Markt“ bereitgehalten werden.

In eine ähnliche Richtung weist die These Richard Sennetts (1998, 81ff.) von einer „Unlesbarkeit“ (ebd., 81) betrieblicher Anforderungsstrukturen als Folge der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und der zunehmende Computerisierung von Arbeit. Dies habe erstens eine ebenfalls nur oberflächliche und nicht dauerhaft tragfähige Identifikation mit der eigenen Arbeit zur Folge (vgl. ebd., 96) – ein Argument, das mit meinen Überlegungen aus Kapitel 4 korreliert. Zweitens resultiere hieraus, dass den arbeitenden Menschen sowohl die eigene Arbeit als auch die eigene Seinsweise undurchschaubar blieben; es sei den Menschen immer weniger möglich, „die Welt um sich herum und auch sich selbst zu ‚lesen‘“ (ebd., 97). Der Zugang zu einer tieferen Logik der eigenen Arbeit sei vermittelt über Codes, die den arbeitenden Menschen nicht zur Verfügung stünden: „Es gibt eine Oberfläche, die alle auf einer Ebene zeigt, aber diese Logik zu durchbrechen mag einen Code erfordern, der den Menschen nicht zur Verfügung steht. Und wenn das, was die Menschen über sich selbst wissen, einfach und unmittelbar ist, so mag dies zu wenig sein.“ (Ebd.) Vor dem Hintergrund der oben angestellten Überlegungen ließe sich sein Argument wie folgt interpretieren: Obwohl auch er die These Neckels und Dröges hinsichtlich einer „Ökonomisierung des Sozialen“ teilt, sind für ihn die Kriterien sozialer Wertschätzung gerade nicht von den arbeitenden Menschen durchschaubar. Selbst wenn ein „Markt“ diese Kriterien festlegt, so sind sie dennoch offenbar keineswegs transparent. Und insoweit ist der Arbeitskraftunternehmer auf der Suche nach den Kriterien sozialer Wertschätzung seines individuellen Arbeitsvermögens genötigt, in einem Bereich der Unsicherheit, des Nichtwissens zu operieren.

Diese These lässt sich anhand von Überlegungen, die sich im Anschluss an Honneth mit dem Themenkomplex Arbeit und Anerkennung auseinandersetzen, plausibilisieren. Stephan Voswinkel differenziert in seinen Ausführungen (2000; 2002) die Anerkennung des arbeitenden Individuums in *Würdigung* und *Bewunderung*: Würdigung korrespondiere mit dem Begriff der „Dankbarkeit“ (ders. 2000, 41), sie setze „längerfristig angelegte Arbeitsbeziehungen“ voraus, rekurriere auf „Beiträge, Opfer, Bemühungen, Engagement, Bindung“ (ebd.), sei also als Anerkennung zu verstehen, die auf „Zugehörigkeit beruht“ (ders. 2002, 69). Bewunderung hingegen korrespondiere mit dem Begriff des „Prestiges“ (ders. 2000, 41), beruhe auf „Dispositionsmöglichkeiten, beruflicher Autonomie und Verantwortung“, rekurriere auf „Fähigkeiten, Ressourcen, Leistungen und Erfolge“ (ebd.), sei also als Anerkennung zu verstehen, die eine „Differenz zum Ausdruck bringt“ (ders. 2002, 69).

Hinsichtlich des Taylorismus könne nur von der Würdigung der arbeitenden Individuen gesprochen werden; während aufgrund der „Verobjektivierung der Arbeitsprozesse“ eine Bewunderung individuellen Erfolgs nicht möglich gewesen sei, liege eine Würdigung des „Beitrag[s] zur gemeinsamen

Wertschöpfung“ nahe (ebd., 73). Im Posttaylorismus hingegen habe sich die Form der Anerkennung gewandelt: Die Erosion von Pflichtethos, die Kurzfristigkeit und Flexibilisierung von Arbeitsbeziehungen, die Bedeutung subjektiver und individueller Fähigkeiten, die Zunahme der Bedeutung von Leistung und Erfolg, die Ansprüche an Selbstverwirklichung in der Arbeit sowie das Leitbild des Arbeitskraftunternehmers ließen eine Würdigung der arbeitenden Individuen kaum mehr zu (vgl. ders. 2000, 49ff.; 2002, 74ff.). In subjektivierter Arbeit sei die primäre Anerkennungsform die der Bewunderung: „Anerkennung kann das Subjekt nun 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 steht.“ (Ders. 2002, 81)

Hieraus ergeben sich für Voswinkel einschneidende Konsequenzen: Bewunderung sei an Erfolg gebunden. Erstens aber müssten Erfolge „erstritten“, könnten also erst *ex post* bestimmt werden (ebd.). Zweitens müssten Erfolge „inszeniert“ werden; als Arbeitskraftunternehmer müsse der Arbeitende sich „vermarkten“, sich um „Anerkennung“ bemühen, bedürfe der „Reputation“ (ebd.). Wenn die zur „Vermarktung“ zwingend benötigte Anerkennung aber auf der Bewunderung von Erfolg beruht, der sich erst *ex post* bestimmen lässt, dann befindet sich der Arbeitskraftunternehmer in einem dauerhaften Zustand der Unsicherheit. Dies sieht Voswinkel ebenso: „So nimmt in paradoxer Weise mit der Bedeutung von Anerkennung für den Arbeitskraftunternehmer auch ihre Unsicherheit zu.“ (Ebd.)

Nehmen wir nun die Perspektive Butlers ein, so erkennen wir eine wahrhaft paradoxe Situation: Aus ihrer Sicht konstituiert das Subjekt sich in der Unterwerfung unter gesellschaftliche Reglementierungen, die eine anerkennungswürdige soziale Existenz gewährleisten. Unter Berücksichtigung von Honneths Differenzierung dreier Formen der Anerkennung bestimmt sich die Anerkennungswürdigkeit der sozialen Existenz eines Arbeitskraftunternehmers anhand dessen sozialer Wertschätzung. Für Voswinkel bedeutet dies die Bewunderung dessen Erfolgs. Wenn Erfolg aber das entscheidende Kriterium für die Anerkennungswürdigkeit sozialer Existenzweisen in subjektivierter Arbeit ist, Erfolg aber nur *ex post* bestimmt werden kann, dann wird Subjektivität prekär: Zwecks Konstitution von Subjektivität muss sich das arbeitende Individuum einem Regelsystem unterwerfen, dessen Kriterien erst *ex post* bestimmbar sind. Erfolg wird gleichsam zum Ziel und zur Voraussetzung subjektiven Handelns in subjektivierter Arbeit.

Diese Schlussfolgerung teilt Voswinkel nicht. Vielmehr beschreibt er ein *a priori* handlungsfähiges Subjekt, das in der Lage ist, sich passende Anerkennungsbeziehungen zu schaffen: Die Beschäftigten könnten sich aktiv von den an sie herangetragenen Anerkennungsanforderungen distanzieren und

eigensinnige Anerkennungsverhältnisse entwickeln, woraus entweder die innere Kündigung oder die Herausbildung einer „alternativen Anerkennungsarena der Beschäftigten“ im Sinne einer „betrieblichen Lebenswelt“ resultiere (ebd., 88). Auf welcher Basis und unter welchen Voraussetzungen diese souveräne Leistung aber erbracht werden kann, nimmt er nicht in den Blick.¹²

- 12 Dieser Kritikpunkt betrifft ebenso die empirischen Untersuchungen Ursula Holtgreves (2000), die Formen der Anerkennung in standardisierten Dienstleistungstätigkeiten am Beispiel von Callcentern fokussieren. Die dort eingesetzten Formen automatisierter Kommunikation beschreibt sie einerseits als „technisch-materielle Missachtung“ einer anerkennungswürdigen Kommunikation zwischen Kunden und Beschäftigten (ebd., 203). Andererseits enthielten gerade die hiermit verbundenen Kontrollmechanismen auch ein Moment von Anerkennung: „Die weit reichenden Überwachungsmöglichkeiten der Arbeit am Telefon – von der detaillierten Aufzeichnung von Anruf- und Nachbearbeitungszeiten bis zum Mithören von Gesprächen – können jedoch in dieser Situation auch ein Moment von Anerkennung beinhalten: Wenn kontrolliert wird, wird signalisiert, dass die Qualität des Arbeitshandelns einen Unterschied in der Organisation macht.“ (Ebd.) Es ist jedoch leicht erkennbar, dass diese Anerkennung eine Unterwerfung unter diejenigen Kriterien verlangt, die die Qualität der zu leistenden Arbeit bestimmen. Was Holtgrewe hier als Anerkennung beschreibt, ist in *nuce* das, was Foucault in *Überwachen und Strafen* (1976) als Subjektivierung gekennzeichnet hat. Hierbei begreift er eine bestimmte Gefängnisarchitektur – das *Panoptikon* – als Modell der Wirkungsweise gesellschaftlicher Macht. Bestimmendes Prinzip des Panoptikons sei die Tatsache, dass die Gefangenen permanent gesehen – also kontrolliert – werden könnten, dies selber aber nicht sähen. Daher sei es ohne Belang, ob sie wirklich kontrolliert würden. Die permanente und nicht überprüfbare Möglichkeit der Kontrolle führe zu einer Internalisierung der Kontrollfunktion. Die Individuen disziplinierten sich selbst (vgl. ebd., 256ff.). Ebendiesen Vorgang begreift Foucault als Subjektivierung, wobei er ebenso wie Butler auf den Doppelsinn dieses Begriffs rekurriert: Unterwerfung und Subjektwerdung. Die Wirkungsweise der elektronischen Kontrolle, wie sie Holtgrewe hier beschreibt, ist dabei exakt dieselbe wie in dem von Foucault beschriebenen Panoptikon: Die Individuen können permanent kontrolliert werden, ohne dies selbst kontrollieren zu können. Dennoch vermag diese Unterwerfung offenbar eine Form von Widerstand hervorzubringen, die im Sinne Butlers als Resignifizierung unterwerfender Normen zu verstehen ist: „Callcenter-Beschäftigte bestehen darauf, ein Kundenproblem abschließend zu lösen, auch gegen den Druck der Betriebe, Gespräche kurz zu halten und Arbeit aufzuteilen (vgl. Korczynski u.a. 1999). Sie können sogar Kunden mobilisieren, sich bei Serviceverschlechterungen zu beschweren (Knights, McCabe 1998). Wenn sie instruiert werden, sich ‚natürlich‘ und ‚spontan‘ zu verhalten, weigern sie sich, sich Vorschriften über ihren Interaktionsstil machen zu lassen (Taylor, Tyler 2000). In allen diesen Fällen eignen sie sich Normen der Kundenorientierung und Servicequalität an, definieren und akzentuieren sie aber in einer Weise, die auf die Anerkennung ihrer Quasi-Professionalität und Authentizität abzielt.“ (Ebd., 205; ihre Literaturverweise beziehen sich auf: Korczynskie, Frenkel, Shire & Tam 1999: *Customers in Control? Front Line Work and the Role of the Customers in Management Control*. Loughborough; Knights & McCabe 1998: *What Happens When the Phone Goes Wild? Staff, Stress and Spaces for Escape*

Zusammengefasst: Die Unsicherheit des Arbeitskraftunternehmers liegt in einem prekären Status von Subjektivität innerhalb subjektiver Arbeit begründet. Dieser prekäre Status resultiert erstens daraus, dass Subjektivität in subjektiver Arbeit auf der Anerkennung des individuellen Arbeitsvermögens beruht, diese Anerkennung aber dem Erfolg des eigenen Handelns entspringt, der sich wiederum erst *ex post* bestimmen lässt.

Es gibt aber noch eine zweite Ursache solchermaßen prekärer Subjektivität: pluralisierte Kriterien sozialer Wertschätzung. Eine Kritik an Honneths Vorstellung eines intersubjektiv geteilten Werthorizonts wird im nächsten Abschnitt verdeutlichen, dass auch in dieser Hinsicht von einer Unsicherheit des Arbeitskraftunternehmers gesprochen werden kann.

Pluralität von Anerkennung

Der folgende Abschnitt wird deutlich machen, dass Honneths Konzeption eines *Kampfes um Anerkennung* die Vorstellung eines gesamtgesellschaftlich geteilten Normen- und Werthorizonts nicht zweifelsfrei zu stützen vermag. Wir hatten gesehen, dass Honneth die Kriterien sozialer Wertschätzung nur innerhalb eines „intersubjektiv geteilten Werthorizonts“ (KuA 196) denkt. In seiner Auseinandersetzung mit Nancy Fraser wird deutlich, dass dies nicht die einzig mögliche Schlussfolgerung aus seinen Überlegungen darstellt, sondern dass auch einander widersprechende Kriterien sozialer Wertschätzung angenommen werden können.

In der betreffenden Passage reagiert Honneth auf den Vorwurf Frasers, er würde „Identitätspolitik“ nicht den ihnen gebührenden Stellenwert einräumen. Nachdem Honneth Identitätspolitik als Kampf „all dieser neu entstandenen oder besser: ‚konstruierten‘ Kollektive um die Anerkennung ihrer jeweils kulturell definierten Eigenständigkeit“ definiert hat (Honneth 2003a, 193), versucht er, mittels einer mehrstufigen Argumentationskette diese Anerkennung kultureller Eigenständigkeit in seinen theoretischen Rahmen einzubetten. Hierbei kommt er zu dem Ergebnis, dass die Forderung nach einer solchen Form von Anerkennung eine Forderung „unabhängig von allen bereits

in a BPR Regime. In: Journal of Management Studies 35 (2), 163-194; Taylor & Tyler 2000: *Emotional Labour and the Sexual Differences in the Airline Industry.* In: Work & Employment & Society 14 (1), 77-95.) Ihre Ausführungen lassen jedoch nicht erkennen, ob sie wie Butler Unterwerfung als *Bedingung der Möglichkeit* von Prozessen der Richtungsumkehr unterwerfender Reglementierungen begreift, oder ob sie dies als souveräne Leistung eines *a priori* handlungsfähigen Subjekts versteht, wie folgendes Zitat nahe legt: „Auch wenn die hier vorgeschlagene Lesart vielleicht zu optimistisch klingt, macht sie darauf aufmerksam, dass ‚signifikante‘ Anerkennungs-Spender, -Kriterien und -Arenen von den Subjekten konstruiert und rekonstruiert werden können.“ (Ebd., 213)

institutionalisierten Wertbezügen“ (ebd., 198) sei, also den Rahmen rechtlicher und solidarischer Anerkennung sprengt.¹³ Deshalb könne die Anerkennung kultureller Eigenständigkeit nicht normativ eingefordert werden:

„Im Gegensatz zu jener Wertschätzung, die normativ vom institutionalisierten Prinzip der Leistungsgerechtigkeit verlangt wird, entfällt bei der positiven Bewertung kultureller Lebensformen jede Möglichkeit der normativen Einforderung; hier lässt sich bestenfalls nur von der Bereitschaft sprechen, die anderen Kulturen so in ihren besonderen Eigenschaften zur Kenntnis zu nehmen, dass sie überhaupt erst auf ihren Wert hin überprüft werden können.

Dieser letzte Umstand macht deutlich, dass von einer ‚Forderung‘ nach sozialer Wertschätzung der eigenen Kultur nicht sinnvoll die Rede sein kann.“ (Ebd., 199)

-
- 13 Honneth orientiert sich mit seiner Argumentation an Will Kymlicka und dessen Buch „Finding Our Way. Rethinking Ethnocultural Relations in Canada“ (1998). Hinter der Forderung nach Anerkennung der kulturellen Besonderheit stehen aus Honneths Sicht verschiedene Zielsetzungen. Zunächst unterscheidet er eher individualistische Zielsetzungen, die die Verbesserung der Lage einzelner Mitglieder der Gruppe zum Ziel hätten, von eher kollektiven Zielsetzungen, deren Ziel die Verbesserung der Lage der gesamten Gruppe sei (vgl. Honneth 2003a, 193). Viele der im Namen des Kollektivs vorgetragenen Forderungen hätten in Wahrheit einen verdeckt individualistischen Charakter und seien insofern als Kampf um die „rechtliche Gleichbehandlung“ einzelner Individuen anzusehen (ebd., 194). Bei originär kollektivistischen Zielsetzungen wiederum könne man unterscheiden, ob es sich um den Schutz vor negativen äußeren Einwirkungen auf die kulturelle Reproduktion der Gruppe handle, die innerhalb des „Gleichheitsprinzips der rechtlichen Anerkennung“ sich vollziehe (ebd., 195), oder ob es sich um die genuine Anerkennung der kulturellen Identität der betreffenden Gruppe handle. Diese Forderung könne ebenfalls als rechtliche Anerkennung verstanden werden, wenn auf „soziale Benachteiligungen in der Vergangenheit oder Gegenwart“ hingewiesen werden solle (ebd.). Hiervon unterscheidet er die „Wertschätzung ihrer jeweiligen Zielsetzungen oder Wertorientierungen als solchen“ (ebd., 196). Erst diese Stufe sei als Anerkennung kultureller Differenzen im Sinne Frasers anzusehen. Auch auf dieser Ebene aber seien mehrere Möglichkeiten denkbar: Bei Versuchen, „den gruppenspezifischen Wertüberzeugungen öffentlich Gehör zu verschaffen“ sowie die Gruppe vor kultureller „Herabwürdigung, Missachtung und Demütigung“ (ebd., 197) zu schützen, sei in beiden Fällen von Formen rechtlicher Anerkennung auszugehen. Lediglich bei dem „Verlangen nach Wertschätzung der eigenen Ziele und Werte“ werde der Rahmen des rechtlichen Gleichheitsprinzips gesprengt (ebd.). Aber auch hier seien wiederum zwei Alternativen möglich: Einmal könne der Maßstab zur Bewertung der Gruppe das Leistungsprinzip „liberalkapitalistischer Gesellschaften“ sein und sich damit in die soziale Wertschätzung im Sinne Honneths einfügen (ebd., 198). Die andere Möglichkeit sei die Anerkennung der eigenen Kultur „unabhängig von allen bereits institutionalisierten Wertbezügen“ (ebd.). Diese Forderung überschreite sowohl das Gleichheitsprinzip als auch das Leistungsprinzip und sei daher im theoretischen Rahmen Honneths nicht darstellbar.

Das heißt, eine individuelle Lebensform ist für Honneth nur insoweit anerkennungswürdig, als sie einen „Wert“ besitzt. Und dieser „Wert“ bemisst sich für ihn allein am „institutionalisierten Prinzip der Leistungsgerechtigkeit“. Aber warum? Einleitend hatte ich gezeigt, dass Honneth als Maß der Gerechtigkeit einer Gesellschaft die Ermöglichung „individueller Selbstverwirklichung“ (ebd., 210) begreift. Dann aber ließe sich fragen, welchen Begriff von Individualität er hier verwendet, wenn Individualität aus seiner Sicht einzig anhand bereits institutionalisierter Prinzipien sich bemisst. Anders gefragt: Warum sollte die Anerkennung der jeweiligen *Singularität* anderer Menschen und Lebensformen nicht Gegenstand einer „gemeinsamen Praxis“ sein?¹⁴ Eine solche Praxis aber kann sich nicht mehr auf einen gemeinsamen Normen- und Wertehorizont berufen. Vielmehr impliziert die Anerkennung von *Singularität* die Anerkennung je neuer, abweichender Normen und Werte, sodass ein gemeinsamer Horizont notwendig gesprengt wird. Es scheint so, als verdanke sich Honneths Insistieren auf einen gesamtgesellschaftlich geteilten Wertehorizont eher einer normativen Entscheidung, als stelle dies aber keineswegs die einzig mögliche Schlussfolgerung aus seiner Theorie der Anerkennung dar. Dies aber würde bedeuten, dass die soziale Wertschätzung in einer pluralisierten Gesellschaft auch anhand pluralisierter Kriterien sich bemessen kann, die sich nicht mehr in einen gesamtgesellschaftlich geteilten Horizont einpassen lassen.

In dem Maße aber, in dem soziale Wertschätzung einen intersubjektiv geteilten Wertehorizont zu sprengen vermag, lässt sich noch in einer zweiten Hinsicht von einer Unsicherheit in Bezug auf die Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers sprechen: Wenn dessen Anerkennung auf die soziale Wertschätzung seines individuellen Arbeitsvermögens sich bezieht, und die Kriterien sozialer Wertschätzung in einem gesamtgesellschaftlich geteilten Wertehorizont zu verorten sind, dann besteht in dem Moment, in dem ein solcher

14 Es ist genau diese Forderung, die Anerkennung der Singularität und Alterität eines jeden Menschen zum Gegenstand einer ethischen und politischen Praxis zu machen, die die ethische und politische Pointe der Philosophie von Emanuel Lévinas ausmacht, auf die ich in meiner Lektüre Butlers bereits verwiesen hatte. Und auch das Konzept von Gerechtigkeit Jean-François Lyotards bezieht sich gerade auf das zur Geltung Bringen bislang unartikulierter und das Bestehende überschreitender Orientierungen, wie wir im Folgenden noch sehen werden. Wollte man sich auf die durchaus als polemisch zu kennzeichnende Formulierungsweise einlassen, mit der Honneth seine Einwände gegen Lyotard und dessen Konzeption einer radikalen Pluralität vorträgt (vgl. Honneth 1984), so könnte man dessen Einwand an dieser Stelle umdrehen: In gleicher Weise, in der Honneth Lyotard bezichtigt, einen „Affekt gegen das Allgemeine“ (ebd., 893) zu hegen, ließe sich fragen, ob Honneth einen „Affekt“ gegen das Abweichende, Neue und Singuläre hegt. Die Frage nach der Anerkennung von *Singularität* ist ein Schwerpunkt meiner Diskussion des erziehungswissenschaftlichen Bildungsbegriffs im dritten Teil meiner Untersuchung.

intersubjektiv geteilter Wertehorizont gesprengt wird, hinsichtlich der Kriterien der Anerkennung des Arbeitskraftunternehmers ein gewisses Maß an Unsicherheit. Auch diese These lässt sich durch empirische Untersuchungen zum Themenkomplex Arbeit und Anerkennung stützen:

Gabriele Wagner (2000) fokussiert in gleicher Weise wie Honneth das Verhältnis von Anerkennung und Identität. In Ihrer Untersuchung interpretiert sie das berufsbiografische Interview mit einer Frau Kunz. Diese behaupte ihren „Eigensinn“ sowohl im privaten wie im beruflichen Bereich im Modus von „Kreativität und Kunst“ (ebd., 155). Dies bedeute, sie „verschwindet als Subjekt in der Hingabe an den ihr unverfügbaren Schaffensrausch“ (ebd., 156). Angesichts einer flexibilisierten und sich permanent reorganisierenden Arbeitswelt (vgl. ebd., 157) und miteinander „konfligierenden Anforderungen“ von Arbeitswelt und Privatleben (ebd., 158) werde dies für Frau Kunz zum Problem: Unter diesen Bedingungen bringe sich ihre „Subjektivität in der passiven Hingabe an unverfügbare Prozesse zum Ausdruck – sei es an den Schreibrausch, an die Verhaltenserwartungen anderer oder die reorganisationsbedingt oft veränderten Aufgaben [der beruflichen Tätigkeit; F.E.]“ (ebd., 158f.). Frau Kunze drohe zum „Spielball wechselnder Gelegenheitsstrukturen“ zu werden (ebd., 159).

Wagner begreift nun aber diese Form von Subjektivität nicht als Folge miteinander konfligierender Anforderungen und flexiblierter Arbeitsformen, sondern delegiert den Mangel an Eigensinn kurzerhand an das Subjekt selbst: „Es ist vielmehr Frau Kunz selbst, die die Fäden ihrer Lebensgeschichte immer wieder mit dem Ziel fallen lässt, sich künftige Optionen offen zu halten und vergangene Selbstbindungen aufzulösen – gar zum Verschwinden zu bringen.“ (Ebd., 161) Aus der Perspektive Butlers hingegen wird erkennbar, dass Frau Kunze Opfer einer bestimmten Struktur von „Macht“ ist: In einer Situation, in der soziale Existenzweisen anhand miteinander konfligierender und flexiblierter Anforderungen sich bestimmen, wird einem Individuum die Basis für eine dauerhafte soziale Existenz und damit der Konstitution von Subjektivität entzogen. Will ein Individuum in dieser Situation eine soziale Existenz und Handlungsfähigkeit erlangen – also zum Subjekt im Sinne Butlers werden – so bleibt ihm gar keine andere Wahl, als sich immer neuen sozialen Reglementierungen zu unterwerfen und nicht an vergangenen Bindungen festzuhalten, soweit diese keine anerkennungswürdige soziale Existenz mehr zu gewähren vermögen. Ein Individuum scheint in dieser Situation zwangsläufig zum „Spielball wechselnder Gelegenheitsstrukturen“ zu werden.

Zusammengefasst: Wenn mit Butler die Konstituierung des Subjekts einer Unterwerfung unter diejenigen Formen gesellschaftlicher „Macht“ sich verdankt, die die Anerkennungswürdigkeit sozialer Existenzweisen reglementieren, und mit Honneth in einer postfordistischen Ökonomie diese Reglementie-

rungen für den Arbeitskraftunternehmer die Form sozialer Wertschätzung individuellen Arbeitsvermögens annehmen, dann resultiert aus den Überlegungen der letzten beiden Abschnitte dieses Kapitels eine zweifache Unsicherheit: Erstens scheinen die Kriterien sozialer Wertschätzung individuellen Arbeitsvermögens keineswegs transparent und vorhersehbar zu sein, zweitens scheinen diese Kriterien keineswegs einem gesamtgesellschaftlich geteilten Normengerüst zu entsprechen.

Der zweite Punkt wird im Zentrum des nächsten Kapitels stehen. Denn die oben von Wagner beschriebenen konfligierenden und einander widersprechenden – also pluralisierten – Anforderungen an das Individuum sind spezifische Kennzeichen einer postmodernen Gesellschaft (vgl. Koch & Koller 1999, 242). Wagner (2000, 151) charakterisiert in ihrem oben diskutierten Aufsatz eine postmoderne Identität als „ungezwungenen Umgang mit disparaten Perspektiven und wechselnden Bindungen“. Dass aus einer postmodernen Sichtweise heraus jedoch keineswegs eine bunt-schillernde Vielgestaltigkeit von Identität im Zentrum steht, sondern dass eine postmoderne Verfassung der Gesellschaft vielmehr einschneidende Auswirkungen auf die Konstitution von Subjektivität hat, wie die empirische Untersuchung Wagners bereits erkennen lässt, werde ich auf dem Hintergrund der Subjektkonzeption Butlers im nächsten Kapitel anhand der Überlegungen Jean-François Lyotards und Matthias Waltz’ deutlich machen. Dabei wird sich erweisen, dass die Pluralität der Kriterien sozialer Wertschätzung strukturelles Kennzeichen einer solchen Gesellschaft ist und dass der hieraus resultierende prekären Status der Subjektivität des Arbeitskraftunternehmers die Ausbeutbarkeit des „Begehrens nach Unterwerfung“ (Butler) massiv verstärkt.