

(Voß 1998, S. 474; siehe auch Kratzer et al. 2003; Graefe 2018) sorgen. Gleichzeitig räumt die Selbstorganisation (Stadelbacher/Böhle 2016) und New-Work (Bergmann 2017) Beschäftigten auch Freiheiten (Fromm 1941) ein, die dem zu Beginn geforderten ganzheitlichen Arbeitsbegriff auch stärkere Bedeutung zukommen lässt.

Die subjektiven Potentiale, die vom Individuum in die Organisation getragen werden (Moldaschl/Voß 2002), haben nicht nur zur Aufgabe, mit Ungewissheit umzugehen. Ein weiterer Effekt liegt im erhöhten Innovationspotential, wie bei Bonß mit dem möglichkeitseröffnenden Moment bereits expliziert (2011, S. 50). Oder auch bei Kern und Schumann bereits 1984 beschrieben, wird das Subjekt als Ressource zur Steigerung von nicht nur Produktivität, sondern auch von Flexibilität (Stichwort: Erreichbarkeit und Kunden/Markt-Nähe) genutzt. Das übermäßige Nutzen dieser ›Ressource‹ kann aber auch einen regressiven Effekt haben, der ein »Zuwenden zu offener Autorität (zurück zum paternalistischen Unternehmertum) einerseits und zu anonymer Autorität (einer allumfassenden und problemlösenden Technik und damit zu solutionistischer Autorität) andererseits« (Sauer/Nicklich 2022, S. 165) begünstigt. Das ist keine Schwarzmalerei, sondern soll schlichtweg die Grenzen der Ausbeutung von Subjektivierungspotentialen aufzeigen, gerade wenn diese einseitig sind und für die Beschäftigten keinen echten Mehrwert generieren.

2.5 Anerkennung und Erfolg

Die eigene Ausbeutung muss sich für die Beschäftigten also ›lohnen‹, ohne diese letztlich im lebendig gestaltenden Feuer zu verbrennen. Ein ›Return on Investment‹ der eigenen Arbeitskraft eben – ein Investor oder eine Investorin würde auch kein Kapital in die Hand nehmen, ohne einen (möglichst lukrativen) Gewinn in Aussicht zu haben. Wobei dieser Gewinn per se keinen rein monetären Gewinn für die Beschäftigten beinhalten muss (aber durchaus kann und in vielen Fällen auch sollte – Stichwort Ausbildungspersonal in Nicklich et al. 2022). Stefan Sauer beschäftigte sich in seiner Dissertation 2017 mit wertschätzender Selbstorganisation (Sauer 2017). Gerade hinsichtlich einer Positivwendung von einem ansonsten stark substitutionsgetriebenen und technikzentristischen Diskurs erscheint mir der Faktor Wertschätzung als wichtiges Element für die Genese eines theoriegeleiteten und erfahrungsbasierten Konzepts in der Bewältigung von Wandel.

Dabei möchte ich in zwei definitorisch unterschiedliche Richtungen stoßen, die sich teilweise auch gegenseitig bedingen – zum einen etwas ausführlicher in das sozialtheoretische Konzept ›Anerkennung‹ und die drei Modi nach Honneth (Ikäheimo 2014, S. 135) mit Fokus auf Arbeit, um das der Selbstaussbeutung, -bestimmung, -ökonomisierung, -rationalisierung zugrundeliegende Motivationssystem zu ergründen; und zum anderen in die Anerkennung von expliziten und betont auch impliziten Wissensleistungen im herkömmlichen Sinne, wie zum Beispiel die formale Anerkennung von einer abgeschlossenen Weiterbildung oder (weniger herkömmlich) die Anerkennung von implizitem Wissenserwerb, auch im Sinne einer Verwertbarkeit (und damit Wertzuschreibung) von Wissenserwerb. Wenngleich sich Anerkennung in der ersten definitorischen Richtung auf allen drei Ebenen, also Mikroebene (intersubjektive Anerkennung), Mesoebene (Anerkennung in sozialen Gebilden) und Makroebene (Anerkennung als soziales Prestige und als gesellschaftliche Legitimation) bewegt (Voswinkel 2023, S. 17), so ist meine zweite hier aufgegriffene Stoßrichtung eher der Mesoebene und vielleicht ein Stück weit der Makroebene zuzuordnen – eben darum ist diese in der Arbeitssoziologie eigentlich sinnige Dreiteilung für diesen theoretischen Überbau wenig hilfreich.

Wobei zu betonen ist, dass Honneths Konzept der Anerkennung insgesamt wohl eher auf Hegels Philosophie aufbaut denn auf John Stuart Mills ›utilitarianism‹ oder Smiths ›Theory of Moral Sentiments‹, deren persönlichkeits-theoretische und eher mikroperspektivische Implikationen er ablehnt. Ebenso lehnt Honneth die stark institutionalistische Denkweise Hegels ab, da sich diese »sowohl für die genuine Intersubjektivität als auch für die Wechselwirkungen der einzelnen Modi (Anm. d. Verf.: Liebe, Recht, Wertschätzung) verstellte« (Sauer 2017, S. 85, siehe Honneth 2018). Anerkennung ist also nicht, wie eingangs stark vereinfacht dargestellt, ein einfaches Belohnungssystem, das rein auf einen Gewinn von etwas zurückzuführen oder von dem etwas zu gewinnen ist. Auch als Instrument zur Steuerung eignet es sich daher nur bedingt oder wird schnell entlarvt, wie der jüngste ›Applaus‹ an die durch die Corona-Pandemie sichtbar gewordenen, häufig überarbeiteten und unterbezahlten Pflegekräfte gezeigt hat. Das konnten dann auch die durch einen bekannten Politiker in Auftrag gegebenen 3.000 Plätzchen für Pflegekräfte in Passau nicht ändern. Anerkennung ist demnach kein »nice-to-have«, sondern ein vielfach und ambivalent mit Macht, Identität und Moral verknüpfter, stets intersubjektiv zu denkender sozialer Prozess« (Sauer 2017, S. 84), in dem sich die drei Modi von Anerkennung ›Liebe‹, ›Recht‹ und ›Wertschätzung‹ gegenseitig bedingen. Eine theoretisch fundierte Aufarbeitung und Zusammenset-

zung der drei Modi im Kontext Arbeit hat Sauer bereits 2017 vollzogen, daher möchte ich an dieser Stelle nur auf die eher arbeitssoziologisch relevanten Ergebnisse rekurren.

Liebe ist demzufolge das nicht einklagbare Gefühl, aufgrund von spezifischen Fähigkeiten gebraucht zu werden oder Raum zu haben, die eigene Fürsorge anbieten zu können (ebd., S. 87). Im Kapitel zuvor habe ich noch mit Böhle und Busch beschrieben, dass die Autonomie anderer auch ein Faktor von Unsicherheit sein kann – in Honneths Anerkennungsbegriff ist genau diese Intersubjektivität angelegt. Und wie auch bei Böhle und Busch muss diese gegenseitige Abhängigkeit nicht einschränkend, sondern kann auch als Gewinn empfunden werden.

Im Modus Recht können auch zuvor erlernte und ansozialisierte Ansprüche gestellt werden, nicht nur im juristischen Sinn, sondern eher als Austragung eines Konflikts um Gerechtigkeit (ebd., S. 89). Autonomie etwa wird zu einem Gut, das beispielsweise im Arbeitskampf eingefordert und, je nach Ausgang, entsprechend umgesetzt wird. Das Recht bedeutet also nicht, dass ein individueller Anspruch auf allen Ebenen als gerechtfertigt gesehen wird und ist daher auch eine Frage der Perspektive (Mikro-, Meso-, Makroebene). Damit gerät auch das Recht auf Bezahlung ins Wanken, wenn das Unternehmen insolvent wird und sich die juristische Frage stellt, wer überhaupt noch Anspruch stellen kann, wenn nichts mehr da ist. Der Modus Recht ist also an einen normativen Anspruch an Gleichheit gekoppelt (ebd., S. 88).

Der letzte und für diese Arbeit vielleicht relevanteste Modus ist die Wertschätzung, bei der die beiden Dimensionen Würdigung und Bewunderung gegenübergestellt werden und beide auf Leistung rekurren – sei es durch individuelle Leistung, die durch spezifische Erfolge erreicht wird oder wurde, oder durch gemeinsame Leistungen, die Solidaritätseffekte mit sich bringen. So kann auch eine Institution für eine besondere Leistung Wertschätzung erfahren, ebenso ein System (wie die Demokratie) – in anderer Form und anderem Ausdruck. Die Dimension Würdigung ist dabei zu verstehen als Anerkennung von spezifischen Leistungen, die sich auf der Ebene Arbeitgeber/Arbeitnehmer in steigendem Lohn ausdrücken kann, aber auch in vergleichbar wertigen, anderen Formen. Oder zwischen Kolleg:innen als Lob und ehrlich gemeinter Zuspruch explizit oder implizit als Unterstützungsleistung der Kolleg:innen, die das eigentlich nicht müssten. Auf der Mesebene aber auch Institutionen, deren Reichweite sich erhöht oder finanziell stärkere Absicherung durch den Staat erfährt. Oder von impliziter wie expliziter Qualifikation, die nicht nur auf dem Papier (wenn überhaupt vorhanden) einen Aufstieg ver-

spricht, sondern auch auf dem Arbeitsmarkt. Bewunderung hingegen ist die Anerkennung von (außergewöhnlichem) Erfolg und damit einerseits schwerer erreichbar- und messbar, andererseits auch stärker an Hierarchie gebunden, da Bewunderung im Gegensatz zur Würdigung meist von unten nach oben gereicht wird. Sauer geht in Anlehnung an Voswinkel davon aus, »dass mit der Subjektivierung von Arbeit ein tendenzieller Wandel der Wertschätzung von der Würdigung hin zur Bewunderung einhergeht.« (ebd., S. 94). Es gehe in Organisationen nun weniger um den Einsatz von Arbeitskraft, wie vertraglich vorgesehen und entlohnt, sondern um den schwerer zu erreichenden Markterfolg der Beschäftigten. Daher stellt sich die Frage, wie der eingangs erwähnte ›Return on Investment‹ zustande kommt, wenn Beschäftigten von vorneherein schon bewusst ist, dass es weniger um den eigenen Einsatz als um den sichtbaren und messbaren Erfolg geht.

1990 attestierte Fischer der pädagogischen Theoriebildung noch mangelnde Skepsis und zitierte von Sokrates über Smith bis Kant alles herbei, das aufzeigt, wie wichtig auch eine radikal-kritische Position sein kann. Er bezieht sich dabei auf Ballauchs Buch »Skeptische Didaktik« (1970) und widmete diesem seinen Beitrag. Beide waren Pädagogen und beide schrieben der Bildung einen zu unkritischen, Fischer gar einen bewusst Kritik verweigernden Blick zu – auch Gutjahr schreibt 2004 mit Verweis auf Fischer von einem »Defizit der Disziplin« (S. 36). Im Vorwort von Hafeneger, Henkenborg und Scherr (Hg.) zeigt sich die Konsequenz auf eine Disziplin, die sich vielleicht zu lange dem skeptischen Blick, sowohl in Theorie als auch Methode, verschlossen zu haben scheint. Es wird gar von einem »Programm einer sozialwissenschaftlich fundierten Enttäuschung bzw. Desillusionierung von Pädagoginnen und Pädagogen« (Hafeneger et al. (Hg.) 2013, S. 7) berichtet und als »Anlass die Wiederbelebung einer solchen pädagogischen Diskussion, die positiv nach den Chancen und den uneingelösten Ideen pädagogischen Handelns fragt, die also nicht von vornherein resignativ angelegt ist, sondern die das Bestehende weiterhin unter Möglichkeitsdruck stellen will« (ebd. S. 7), genommen. Nicht vergessen werden darf der disziplinäre Anspruch; die Aufgabe der Pädagogik ist immerhin nicht nur das Zeitigen, Beobachten und Beschreiben, sondern in ihr ist auch das Verändern und (explizite) Beeinflussen angelegt. Den Weg aus dem defizitären Dilemma sehen Hafeneger et al. also auch im positiven Suchen und weniger im defizitären ›Entlarven‹ und haben möglicherweise nicht zuletzt deshalb den Titel ihres Sammelbandes ›Pädagogik der Anerkennung‹ gewählt. Ganz ähnlich wie in der Arbeitssoziologie (hier über die Subjektivierung der

Arbeit (vgl. Voswinkel 2023, S. 18) fand auch hier die Anerkennung ihren Weg in die Disziplin über das Subjekt.

Und dennoch ist die pädagogische Anerkennung zielgerichtet (vgl. Brummlik 1992) und unterliegt auch politischen und gesellschaftlichen Anforderungen – demnach ist gerade die Anerkennung von nicht ›rein‹ formalen Lernergebnissen wie die des Erfahrungswissens sowohl in der Arbeitssoziologie als auch in der beruflichen Bildung eigentlich unzweifelhaft (vgl. Dehnborstel et al. 1992, Dehnborstel et al. 2003). Sevsay-Tegethoff hat sich in ihrer Dissertation 2007 damit auseinandergesetzt, ob die »Leistung des Erfahrungswissens akzeptiert und honoriert« (S. 76) wird oder das Erfahrungswissen gerade in der beruflichen Bildung nur ein weiterer Begriff ist, der aber keine Anwendung findet. Sie kommt dabei zu einem Ergebnis, das der pädagogischen Auseinandersetzung mit dem Erfahrungswissen nicht nur auf den ersten Blick zu ähneln scheint: Das (subjektivierende) Erfahrungswissen findet in der beruflichen Bildung (hier auch mit deutlichem Verweis auf Ausbildung) statt und wird, gerade in Zusammenhang mit den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule, als wichtig eingestuft. Allerdings ist das »Widerständige« im Erfahrungswissen« (Sevsay-Tegethoff 2007, S. 240), das sich nur schwer oder gar nicht objektivieren, operationalisieren oder in anderer, vergleichbarer Form messen lässt, »auf neue Weise diskriminiert« (ebd., S. 240).