

Stephan Voswinkel

Anerkennungsverhältnisse im Betrieb und die Regulierungen der Arbeitsbeziehungen

(Vortrag auf der Tagung des SOFI Göttingen „Spaltung der Arbeitswelt - Prekarität für alle?“ am 1.-2. Februar 2012)

Anerkennungsverhältnisse bezeichnen zum einen wechselseitige Verpflichtungen und Bindungen sozialer Akteure, in ihnen geht es um die Würdigung der Beiträge der jeweils anderen Partei. Zum andern weisen Anerkennungsverhältnisse Status zu, indem sie die Kriterien für eine statusbegründende Wertschätzung bezeichnen. Anders als eine Weichspülerversion von Anerkennung dies oftmals suggeriert, geht es bei Anerkennung aber nicht nur um intersubjektive Beziehungen, erst recht nicht nur um die Kommunikation von Lob und Kritik, sondern Anerkennung ist auch in Strukturen, Regulierungen und Politiken institutionalisiert.

Wichtig sind Anerkennungsverhältnisse, weil sie prägend sind für die Identitäten der Subjekte und für die Legitimation auch von Interessen und von sozialer Ungleichheit. Nicht nur müssen Interessen als legitim und wichtig anerkannt sein, sondern das, was Menschen wollen und anstreben, ist in unterschiedlichem Maße identitätsrelevant. Insofern nun Identität und Anerkennung eng miteinander verknüpft sind, bestimmen auch die Anerkennungsverhältnisse, welche Interessen identitätsrelevant und welche Auseinandersetzungen expressiv aufgeladen sind.

Anerkennung in der Arbeit meint die Wertschätzung für die Arbeit, speziell für die Arbeitsleistung, wie auch immer sie sozial definiert sein mag: Sie äußert sich nicht nur in Lob und Kritik durch Vorgesetzte, sondern wesentlich in der Entgeltgestaltung, in der Karrierepolitik und in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und Beschäftigungssicherungen. Sie umfasst aber auch die rechtliche Anerkennung in der Arbeit, weshalb das Arbeitsrecht eine wesentliche Anerkennungsinstitution ist; denn in der Anerkennung von Arbeitsbürgern mit Partizipationsmöglichkeiten, deren Menschenwürde und Staatsbürgerstatus nicht am Werkstor enden kann, werden die Beschäftigten als gleiche Rechtssubjekte geachtet. Und schließlich beziehen sich Anerkennungserwartungen in der Arbeit auch auf die Personalität der Arbeitenden, die nicht nur ihre Arbeitskraft in den Betrieb schicken, sondern als Person sich dort aufhalten und soziale Beziehungen am Arbeitsplatz in einer betrieblichen Lebenswelt entwickeln.

Ich möchte nun einige aktuelle Prozesse der Entwicklung der Anerkennungsverhältnisse umreißen. Dabei ist zu bedenken, dass die Vielfalt der Arbeitswelt es natürlich schwer macht, Verallgemeinerungen zu treffen.

Zunächst werde ich in einer Kurzdiagnose auf die Tendenzen einer Flexibilisierung und Verunsicherung (1) und einer Individualisierung (2) der Anerkennungsverhältnisse hinweisen. Sodann stelle ich Gegentendenzen dar, die in einem Kampf um Würdigung und in Anerkennungspolitiken von Organisationen zu erkennen sind (3), bevor ich auf die sich verändernden Anerkennungsprobleme sichtbarer und unsichtbarer Arbeiten eingehe (4). Dann nehme ich das Phänomen der kategorisierenden Anerkennung in den Blick (5) und betone, dass die geschilderten Tendenzen im Kontext einer ausgeprägten Segmentierung von Anerkennungsbeziehungen zu verstehen sind (6). Schließlich weise ich auf das Phänomen expliziter Anerkennungskämpfe und das Potenzial von Anerkennungspartnerschaften hin (7), um schließlich in einem Fazit die Verlagerung von Widersprüchen ins Subjekt zu betonen (8).

Ich präsentiere Ihnen im Folgenden nicht unmittelbar Ergebnisse empirischer Forschungsprojekte. Meine Ausführungen sind aber vor dem Hintergrund zweier empirischer Projekte am IfS Frankfurt/M zu verstehen. Das eine Projekt, das ich 2007/2008 mit Gabriele Wagner durchgeführt habe, befasste sich mit Anerkennungspolitiken in Organisationen, das andere derzeit laufende, mit

Stefanie Hürtgen bearbeitete, widmet sich den „Ansprüchen an Arbeit und berufliche Entwicklung von NormalarbeitnehmerInnen“. Beide Projekte nehmen vor allem den Bereich der Normalarbeitnehmer in den Blick, also eine Randgruppe des vorherrschenden Diskurses.

1. Flexibilisierung und Verunsicherung der Anerkennungsverhältnisse

Die Flexibilisierung der Ökonomie, die Veränderungen der Märkte und insbesondere der Finanzmärkte und die engere Kopplung von Produktion und Markt führen dazu, dass sich langfristige Strukturen, Standards und wechselseitige Verpflichtungs- und Reziprozitätsbeziehungen in Unternehmen nur schwer entwickeln. Permanente Reorganisationen bedeuten den beschleunigten Wechsel von Vorgesetzten, stabilen Teams und bringen für die Beschäftigten wiederkehrende Bewährungssituationen mit sich. Vertrauensbeziehungen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten sowie zwischen den KollegInnen und damit auch erworbene Anerkennung – auch für Lebensleistungen – werden immer schneller wieder durchbrochen. Die Legitimation von Senioritätsregeln erodiert. Unstabile und unsichere Beschäftigungssituationen, erst recht prekäre Beschäftigung machen dauerhafte Anerkennungs- und Vertrauensbeziehungen schwierig. Kurzfrist- tritt an die Stelle von Langfristanerkennung.

Daraus resultieren abnehmende Bindungen und eine Fluidität von Anerkennungsbeziehungen. Sie legen oft eine Individualisierung von Anerkennung nahe und sie machen die Anerkennungskriterien unsicher.

2. Individualisierung der Anerkennungserwartungen

Nicht nur die geringeren Bindungen in und von Organisationen fördern die Individualisierung von Anerkennungsbeziehungen. Vielmehr ist es auch der Prozess einer Individualisierung der Lebensverhältnisse, also der Entbettung der Einzelnen aus den Selbstverständlichkeiten sozialer Zugehörigkeiten. Das betrifft erstens die Entdifferenzierung der Lebenszuweisungen von Männern und Frauen, die damit einhergeht, dass sich die Erwartung an Erwerbsarbeitsbeteiligung verallgemeinert. Hieraus ergeben sich vielfältige Anforderungen an die Abstimmung von Arbeit und Leben außerhalb der Erwerbsarbeit, die zu einer eigenen Leistung der Einzelnen wird. Zweitens individualisieren sich die Lebensentwürfe, so dass die milieuspezifischen Anerkennungskriterien weniger vorgeben, woran sich die Anerkennungserwartungen der Individuen orientieren. Dieser Prozess einer „positiven“ Individualisierung hat drittens eine Kehrseite, die Anforderungen der „negativen“ Individualisierung aufgrund der Erosion stabiler Normalitätserwartungen und gesicherten Statuserwerbs. Die Subjekte sind kulturell veranlasst, sich Erfolg und Scheitern selbst zuzuschreiben, die Sozialfigur des stolzen Opfers der Verhältnisse ist keine legitime Option mehr. Viertens verbinden sich Karriereerwartungen mit Karrierezwängen. Die Zone zwischen Erfolg und Scheitern wird kleiner, wenn es schon als Scheitern gilt, keinen Erfolg zu haben, wenn Stillstand Versagen ist.

Fünftens schließlich muss ich aber auch hervorheben, dass sich eine deutliche Segmentierung der Anerkennungsverhältnisse zeigt. Denn die Individualisierung betrifft in erster Linie die soziale und die Arbeitnehmermitte. Zwar beziehen die Diskurse der normativen Individualisierung Alle ein. Aber am Fuß der sozialen Pyramide kommen sie eher als Zynismus an, der nicht wirklich orientierungstiftend ist, weil er von der Wirklichkeit zu weit entfernt ist, der aber auch hier angesichts der Erosion entlastender Zugehörigkeiten noch als Beschämung ankommt, mit der die Selbstachtung untergraben wird.

3. Gegenprozesse: Kampf um Würdigung und die Anerkennungspolitiken von Organisationen

Diese Entwicklungen sind jedoch nicht linear und determinierend. Vielmehr gibt es auf der einen Seite Konflikte zwischen Bewunderung und Würdigung, also zwischen der Erwartung, als besonders leistungsstark und erfolgreich anerkannt zu werden, und dem Anspruch, für sein Engagement und seine normale Arbeit gewürdigt zu werden. Es gibt bei Beschäftigten auch Erwartungen an die Anerkennung erworbener Leistungen und normaler Beiträge sowie ihrer Lebensansprüche insgesamt. Dies schon deshalb, weil die Menschen nicht durchschnittlich überdurchschnittlich sein können und deshalb eine Anerkennung bloß des Besonderen die Hinnahme massenhafter Erfahrungen der Missachtung zur Voraussetzung hätte. Es gibt Erwartungen an Kollegialität, ein Unbehagen an der Zerrüttung des Arbeitsklimas. Und schließlich halten Beschäftigte verbreitet den Anspruch an Beruflichkeit und fachliche Kompetenz, also die Gebrauchswertseite ihrer konkreten Arbeit, gegenüber den Ökonomisierungsanforderungen aufrecht, ein Bezug des Kampfs um Anerkennung, auf den besonders Michael Vester immer wieder hinweist.

Nicht nur auf Seiten der Arbeitnehmer aber gibt es Gegenteilstendenzen zur Fluidität von Anerkennung und zu den Tendenzen einer negativen Individualisierung. Auch auf der Seite vieler Organisationen gibt es inzwischen die Wahrnehmung, dass die schwindende Bindung zwischen Beschäftigten und Organisation problematische Auswirkungen haben kann, und dass die fehlende Würdigung von normaler Arbeit und Betriebsloyalität mit Motivationsproblemen verbunden sein kann. Aus dieser Erkenntnis resultieren neue Formen der Anerkennungspolitik von Organisationen, die auf der einen Seite Bindungen zu reetablieren versuchen, kritischer gesagt: simulieren wollen, auf der anderen Seite Anerkennung zu regulieren und damit für formale Organisationen handhabbar zu machen versuchen.

Wie geht das?

Eine empirische Untersuchung von Anerkennungspolitiken von Organisationen, die Gabriele Wagner und ich in den Jahren 2007-2008 durchgeführt haben, zeigte, dass Objektivierung und Standardisierung die Mittel sind, mit denen Organisationen die Anerkennungsunsicherheit der Beschäftigten zu bearbeiten versuchen. Das bedeutet:

- Anerkennungskommunikationen werden formalisiert und standardisiert, etwa indem feste Rhythmen für die Führung von Mitarbeitergesprächen und die Formulierung von Lob und Kritik vorgegeben werden, verbunden mit Schulungen und Leitfäden zur angemessenen Gesprächsführung.
- Anerkennung in Organisationen fokussiert auf Mittel, die Organisationen zur Verfügung stehen; das sind vor allem Entgelt und Karriere. Mitarbeitergespräche werden also oft mit Zielvereinbarungen und mit Entgelt- und Prämienfragen sowie der Karriereentwicklung gekoppelt. Auf der einen Seite wird Anerkennung damit zu dem, was im Organisationskontext das „Handfeste“ ist. Zugleich aber verliert sie ihren intersubjektiven, die Person involvierenden Charakter. Solche Anerkennungskommunikationen gewinnen somit einen strategisch-instrumentellen Charakter.
- Anerkennung wird als Beurteilung verstanden. Hierbei können - im Unterschied zum tayloristischen Typus - auch subjektivierte Leistungsaspekte stärker Eingang finden: Kooperationsfähigkeit, Initiative, Kreativität oder soziale Empathie.
- Anerkennung mündet in Organisationen schnell in Rankings auf der Basis messbarer Größen. Sie bieten die Möglichkeit, Gewinner und Verlierer der Konkurrenz um Anerkennung zu identifizieren. Mit ihnen wird daher eine hochgradig fluide Position zugewiesen, die anders als

der mit einer Position in einer Organisation im Rahmen einer Laufbahn verbundene Status nicht auf Dauer gestellt ist, weil das Ranking immer als zeitweilig markiert ist.

- In einigen Organisationen lässt sich im Beurteilungsprozess wieder eine größere Tendenz zur Pragmatik erkennen, die erforderlich ist, wenn die Beurteilungsverfahren objektiviert und standardisiert werden. Ziele sollen nicht mehr unerreichbar sein, wengleich weiterhin periodisch wiederkehrend Zielvorgaben erhöht werden. Aber der Rechtfertigung von Misserfolgen wird manchmal mehr Raum gelassen.

Insgesamt zeigen sich also in einigen Anerkennungspolitiken von Organisationen sowohl eine neue Pragmatik nach den „Auswüchsen“ einer marktorientierten Erfolgskultur als auch deren Grenzen, die letztlich in dem prekären Verhältnis von Anerkennungserwartungen der Beschäftigten und Anerkennungsmöglichkeiten von Organisationen liegen.

4. Anerkennungsprobleme unsichtbarer Arbeit

Mit der Formalisierung und Objektivierung von Anerkennung werden Probleme der Unsichtbarkeit von Arbeiten neu produziert. Ein Kernproblem der Anerkennung von Arbeit besteht in der unterschiedlichen Sichtbarkeit von Arbeiten. Diese Verschiedenheiten sind nur teilweise in der Art der Arbeit gegeben, sondern sie sind auch sozial produziert und definiert. Denn sie resultieren aus den sozialen Wertigkeiten verschiedener Arbeiten und sind Ergebnisse der Organisation und Rationalisierung von Arbeit.

- Im Taylorismus bedeutete die Rationalisierung der Arbeitsprozesse vor allem, Arbeiten zu routinisieren, innovative und planende Arbeiten von routinisierten Arbeiten zu trennen. Was die derart erzeugten Routinearbeiten der tayloristischen Produktion davor bewahrte, unsichtbar zu werden, war ihre Massenhaftigkeit in der Massenproduktion. Heute sind diese Arbeiten nicht weniger massenhaft, aber sie finden an fernem Ort statt und stören deshalb nicht die geläufigen Thesen einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft.
- Unsichtbare stehen in einem Verhältnis zu sichtbaren Arbeiten. Das wird deutlich bei den als „Gewährleistungsarbeiten“ bezeichneten Tätigkeiten, die keine identifizierbaren Resultate aufweisen, ohne die aber der Arbeitsprozess nicht funktionieren würde. Kennzeichnend für alle diese Arbeiten ist, dass sie nur dann auffallen, wenn sie misslingen oder nicht ausgeführt werden.
- Auch die von Anselm Strauss so genannte „articulation work“ bleibt oft unsichtbar. Es handelt sich um Tätigkeiten, die andere Arbeiten vermitteln, zueinander in Beziehung setzen, die zwischen Arbeiten verbleibenden Lücken und Brüche überbrücken und Arbeiten kontextualisieren, also nutzbar machen. Ein immer größerer Teil von Arbeiten besteht aus Tätigkeiten, die den scheinbaren „Kern“ der Arbeit, wie er etwa in Stellenbeschreibungen u.ä. definiert wird, erst ermöglichen sollen und ihn begleiten: Organisationsarbeiten, Kontaktpflege, Termin- und Aufgabenabstimmungen, Meetings.

Problemen der Sichtbarkeit steht allerdings der Zwang zum Sichtbarmachen gegenüber. Gerade dann, wenn der eigene Status immer wieder neu erworben oder reproduziert werden muss, weil sich Teams ebenso wie ihre Vorgesetzten häufig neu zusammensetzen, Arbeit und Organisation restrukturiert werden und Leistungen an Ergebnissen gemessen werden, dann ist es für den Einzelnen wichtig, sich, seine Potenziale und Leistungen sichtbar zu präsentieren, zu „verkaufen“. In dieser Hinsicht werden oft gerade Organisationsarbeiten, Kontaktpflege und Meetings zu Vorderbühnen, auf denen die eigene Arbeit und Exzellenz sichtbar gemacht werden können. Damit wird die Kompetenz der geschickten Selbstdarstellung zu einer wesentlichen Anforderung, dergegenüber die „eigentliche“ Arbeit unsichtbar wird.

In Reorganisationsprozessen geht es auch immer um die Neuabstimmung von Sichtbarkeiten und damit von Anerkennungschancen. Die Forschung zur Umsetzung der Entgeltrahmenabkommen

(ERA) in der Metall- und Elektroindustrie hat die Anerkennungsprobleme herausgearbeitet, die aus der veränderten Sichtbarkeit und Bewertung von Arbeitsdimensionen und Lebensleistungen resultieren. Damit steht die Metallindustrie nicht allein, wie das Beispiel einer Stadtverwaltung im Rhein-Main-Gebiet zeigt, in der in ganz ähnlicher Weise Neubewertungen der Arbeiten von massiven Missachtungsklagen der Beschäftigten begleitet waren, die ihre Arbeit nicht oder falsch wahrgenommen sahen. Auch hier trafen die persönlichen Verletzungen von MitarbeiterInnen den Personalrat unvorbereitet, der mit einer Besitzstandssicherung glaubte, möglichen Konflikten vorgebeugt zu haben.

5. Kategorisierende Anerkennung

Individualisierung und Veränderung der Geschlechterdifferenzierung gehen mit einer stärkeren Interpenetration von Arbeitssphäre und anderen Sphären des Lebens einher. Das hat auch Konsequenzen für die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik. Und es stellt verschärfte Anforderungen an die Individuen, die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und anderen Lebenssphären zu organisieren. Diese Entwicklung drückt sich nur reduziert im Mainstream der Debatten um eine Work-Life-Balance aus. Zwar müssen Organisationen auf andere - wie es meist verstanden wird - „Verpflichtungen“ ihrer Beschäftigten, jedenfalls ihrer „Leistungsträger“, Rücksicht nehmen und Work-Life-Balance-Programme in der Werbung auf dem Arbeitsmarkt und zur Gewährleistung ihrer gesellschaftlichen Reputation einsetzen. Aber die Ansprüche von Beschäftigten gehen doch vielfach über die organisatorische Vereinbarkeit von Arbeit und Familie hinaus. Sie beziehen sich auf die Frage, wie die Vielfalt der Person mit ihren Sinn- und Verwirklichungsansprüchen an das Leben vereinbart werden kann mit den Entgrenzungstendenzen einer flexibilisierten Arbeitswelt.

Zweitens treten typisierte Aspekte der Identität stärker in den Vordergrund, seien es Geschlecht, sexuelle Orientierung, kulturelle Identifikationen oder ethnische Zugehörigkeiten. Hierin artikulieren sich Ansprüche auf Anerkennung von Dimensionen der Identität, die nicht in der Arbeits- oder Leistungskraft aufgehen. Aus Unternehmensperspektive geht es hier auch um die Aktivierung von Motivation durch die Ansprache persönlicher Identitätsmerkmale. Deshalb gilt Diversity Management inzwischen als Reputationsfaktor und als Motivationsinstrument. Andererseits begrenzt eine solche kategorisierende Anerkennung zugleich die Individualisierung von Anerkennungsverhältnissen. Allerdings steht sie zu den Anerkennungsansprüchen des Individuums auch in einem Spannungsverhältnis, das sich etwa dann äußert, wenn Frauen nicht („nur“) wegen ihres Frauseins anerkannt werden wollen. Diese Entwicklung hat zur Folge, dass Arbeitsregulierungen, das Arbeitsrecht und die Interessenvertretung konkurrierende Anerkennungsansprüche und Interessenartikulationen ausgleichen und abstimmen müssen. Um nur zwei Beispiele zu nennen: Der Anspruch einer Mutter, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, muss mit den Wünschen ihrer KollegInnen, deshalb nicht mehr zu arbeiten, ebenso abgestimmt werden wie der Anspruch eines muslimischen Kollegen, Pausen fürs Gebet zu erhalten, mit den Wünschen von Betrieb und KollegInnen nach einem hiervon unberührten Ablauf der Arbeitsprozesse. Derartige Interessendifferenzen in der Belegschaft sind nicht immer leicht in die Form eines Konflikts dieser vielfältigen Ansprüche mit den ökonomischen „betrieblichen Anforderungen“ zu überführen.

6. Segmentierung von Anerkennung

Ein zentraler Aspekt der Anerkennung in Organisationen heute muss besonders betont werden: Insgesamt ist die Individualisierung von Anerkennungsverhältnissen im Zusammenhang mit der Segmentierung von Anerkennungskulturen zu sehen. Auch die Anerkennungspolitiken von Organisationen haben eine je spezifische Reichweite. Sie richten sich auf bestimmte Beschäftigtengruppen, um deren Motivation und Bindung es geht. Andere Gruppen sind außerhalb des Horizonts dieser Anerkennungspolitiken, ja der Problemwahrnehmung des Managements. Das gilt insbesondere für Aushilfen, oftmals auch befristet Beschäftigte und Leiharbeiter. Darüber

hinaus werden verschiedenen Beschäftigtengruppen unterschiedliche Anerkennungserwartungen unterstellt. Diesem Deutungsmuster folgend wünschen - vereinfacht und zugespitzt formuliert - qualifizierte Angestellte Anerkennung durch Karriere und individuelle Förderung, Arbeiter hingegen durch Lohn und Sozialleistungen.

Die Segmentierung der Anerkennung betrifft auch die Frage der Formalisierung. Während in der Zone der Anerkennungspolitik Regulierungen und Verfahren entwickelt werden, herrscht gerade im Bereich prekärer Beschäftigung in hohem Maße Informalität vor: Rechte fehlen, den Betroffenen wird die Anerkennung ihrer Zugehörigkeit vorenthalten, relevante Entscheidungsprozesse erfolgen regellos, etwa wenn es um die Übernahme befristet Beschäftigter geht, die - anders als eine Kündigung unbefristet Beschäftigter - keiner Legitimation und Regulierung der Auswahl bedarf. Die Segmentierung wird oftmals gerade darin deutlich, dass die Inanspruchnahme von Rechten und die Anerkennung bestimmter Lebenslagen von Stammbeschäftigten dadurch ermöglicht wird, dass auf unregulierte und statusgeminderte Beschäftigungsformen zurückgegriffen wird, etwa wenn Urlaub, Krankheit, Erziehungszeit von Stammbeschäftigten durch den Einsatz solcher Beschäftigter ermöglicht wird, denen nur die Karriere von einer Urlaubs- zu einer Erziehungszeitvertretung offen steht.

7. Explizite Anerkennungskämpfe und Anerkennungspartnerschaften

Gerade in neuerer Zeit beobachten wir, dass soziale Konflikte häufig explizit als Kämpfe um soziale und gesellschaftliche Anerkennung ausgetragen werden: Ich nenne als Beispiele den Kita-Streik, den Gebäudereinigerstreik oder die öffentlichen Diskurse um die Wertschätzung von Pflegearbeit u.ä.. Diese Auseinandersetzungen betreffen meist Dienstleistungsarbeiten, die normativ hoch bewertet, aber hinsichtlich ihrer Honorierung und ihres sozialen Status defizitär sind. In ihnen wird Würdigung für moralisch geschätzte, aber nicht hoch angesehene Arbeit beansprucht. Diese Auseinandersetzungen betreffen vor allem den öffentlichen Dienst, dessen gesellschaftlicher Status insgesamt umstritten ist. Hier ergeben sich daher unmittelbare Öffentlichkeitsbezüge, oftmals gibt es auch Gemeinsamkeiten zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern in diesen Bereichen: Der Gegner ist die Politik bzw. staatliches Handeln und es geht häufig um das Selbstverständnis der Gesellschaft und ihres Wohlfahrtsstaates.

Solche expliziten Anerkennungskämpfe von Sektoren und Berufen bieten Ansatzpunkte für „Anerkennungspartnerschaften“. Doch deren Potenzial ist breiter angelegt. Denn zum einen ist die Frage der Anerkennung von Berufen, Organisationen und Branchen in weiten Bereichen ein Problem und nicht zuletzt eine Folge dessen, was etwas überzogen als Moralisierung von Märkten bezeichnet wird. Die Problematik von Reputationsdefiziten ist weit verbreitet, es gibt wenige Sektoren, die sich sicher sein können, in jeder Hinsicht gesellschaftliche Wertschätzung zu erfahren. Und der Finanzmarkt-Kapitalismus setzt inzwischen die Produktionslogik in widersprüchlicher Weise in ein Spannungsverhältnis zur Kapitalmarktlogik. Vor dem Hintergrund dieser Form der Vermarktlichung wächst die Bedeutung beruflicher Identitäten gerade in ihrer Spannung zur Marktorientierung.

Solche impliziten oder expliziten „Anerkennungspartnerschaften“ sind keineswegs immer positiv zu bewerten. Sie können sich als Sektorkoalitionen bereichsegoistisch gegen andere Sektoren richten und manchen Aspekten der bekannten Industriepolitik ähneln. Aber sie können auch Gebrauchswertaspekte der Produktion bzw. Dienstleistung artikulieren und insoweit neue Ansatzpunkte für eine Arbeitspolitik bieten, die nicht in der Individualisierung und der Marktorientierung aufgeht.

8. Widersprüche im Subjekt, Spannungen im Management und in der Klasse

Individualisierung, Differenzierung und Segmentierung von Anerkennungsverhältnissen, die erweiterten Spannungen und Aushandlungsanforderungen unterschiedlicher Ansprüche und Interessen der Beschäftigten, aber auch der Perspektiven innerhalb des Managements weichen die klassische Entgegensetzung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite weiter auf bzw. überlagern sie. In der Konsequenz handelt es sich auf der einen Seite um eine Fragmentierung der Anerkennungsbeziehungen. Auf der anderen Seite gewinnt die Öffentlichkeit in manchen Fragen eine größere Bedeutung für die Auseinandersetzungen. Man kämpft auch direkt um gesellschaftliche Anerkennung und Legitimation. In dieser Hinsicht kann man daher von einer Normativierung, einem expliziteren Wertebezug von Auseinandersetzungen sprechen. Die Überwindung der Fragmentierung ist vor diesem Hintergrund vielleicht nicht nur oder nicht so sehr über die Identifizierung von Interessengemeinsamkeiten „der Klasse“, sondern über normative Vermittlungen zu erreichen.

Denn es geht um den Konflikt verschiedener Logiken und Normsphären: Ökonomie vs. Reproduktion, Verkauf vs. Professionalität, Karriere vs. Lebensvielfalt, Gebrauchswert- vs. Tauschwertseite, ökonomische Logik vs. Vielfalt von Anerkennungsansprüchen. Diese Konflikte ziehen sich durch das Subjekt – und sie ziehen sich auch durch die Institutionen der Interessenvertretung. Die Subjektivität ist insofern das Terrain, auf dem die Konflikte ausgetragen werden.