

Stephan Voswinkel¹

Zum konzeptionellen Verhältnis von „Anerkennung“ und „Interesse“

Abstract: „Anerkennung“ und „Interesse“ sollten nicht als alternative Konzepte, sondern als zwei sich ergänzende Perspektiven auf denselben Gegenstand behandelt werden. „Anerkennung“ und „Interesse“ sind unterschiedliche Handlungsdimensionen, allerdings häufig ineinander übersetzbar und können in einen „Zielkonflikt“ geraten: Das Streben nach Anerkennung kann Interessenverzicht zur Folge haben und Interessen können Selbstwert und Anerkennung „abkaufen“. Anerkennungsverhältnisse sind Resultate geronnener Interessenkämpfe und sie definieren die Legitimität von Interessen. Und methodisch-empirisch kann man „Interesse“ und „Anerkennung“ als unterschiedliche Skripte verstehen, mit denen Anliegen, Auseinandersetzungen und Enttäuschungen artikuliert werden können. Voraussetzung für ein solches mehrdimensionales Konzept von „Anerkennung“ und „Interesse“ ist eine erneuerte Präzisierung des „Interessen“-Begriffs, in der das strategisch-reflektierte Moment hervorgehoben wird und das „objektive“ Interesse als sozialer Zuschreibungsprozess verstanden wird. Mit der „Interessenidentität“ wird ein Konzept vorgeschlagen, mit dem Interessen- und Anerkennungsparadigmata zusammengeführt werden können.

Lange Zeit war die Arbeits- und Industriesoziologie explizit oder implizit vom Paradigma des „Interesses“ und interessenorientierter Akteure dominiert. Daneben gab es einen kleinen Seitenstrang des Identitäts- und Anerkennungsparadigmas, der seit etwa 10 Jahren an Resonanz gewonnen hat. Zugleich wurde das „Interessen“-Konzept zunehmend unschärfer. Zugespielt könnte man sagen: Es gibt im Fach kein theoretisch elaboriertes Interessenkonzept mehr, zugleich aber unterstellen Forschungen nach wie vor, jedoch unreflektiert, die Bedeutung von Interessen für die Entwicklung der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen. Mein Beitrag ist ein Plädoyer für eine theoretische Neubesinnung auf den „Interessen“-Begriff, er setzt diesen aber im Rahmen eines mehrdimensionalen Konzepts in ein komplementäres Verhältnis zu einem „Identitäts“- und „Anerkennungs“-konzept. Dazu werde ich zunächst die Geschichte des „Interesses“ und der „Anerkennung“ in der Arbeitssoziologie kurz umreißen, werde dann mein Verständnis von „Anerkennung“ einerseits, „Interesse“ andererseits skizzieren und schließlich einige Ansatzpunkte für eine Verbindung von „Interesse“ und „Anerkennung“ entwerfen.

1 „Interessen“-Konzept als Mainstream, „Anerkennungs- und Identitäts“-Konzept als „Sidestream“ der Arbeitssoziologie

Das Interessenparadigma stand in der Arbeitssoziologie der 1960er bis in die 1980er Jahre größtenteils im Zusammenhang mit einem marxistischen Selbstverständnis großer Teile der Disziplin. Dieser Bezug auf das „Interesse“ hatte den Vorteil, Konflikte als Interessenkonflikte erfassen, mit der sozialen Lage der Beschäftigten und ihrer Position im Produktionsprozess verbinden zu können und zugleich das Konzept der „Klasse“ zu fundieren. Außerdem korrespondierte die Semantik des „Interesses“ mit

¹ Dr. habil. Stephan Voswinkel, Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M., Senckenberganlage 26, 60325 Frankfurt a.M. Email: voswinkel@em.uni-frankfurt.de.

der Selbstbeschreibung der Gewerkschaften als *Interessenorganisationen* und der Bedeutung betrieblicher *Interessenvertretung*. In diesem Selbstverständnis gelten die Organisationen als rationale Akteure in einem engen Bezug zu ihrer Mitgliedschaft, deren Interessen sie vertreten. Auch die kritische Gewerkschaftsforschung bezog sich auf dieses Verständnis von Interessenorganisation, wenn sie auch der Gewerkschaftsführung oftmals Verrat an den Interessen der Mitglieder, bzw. den Gewerkschaften eine intermediäre Rolle „zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen“ (Untertitel von Bergmann u.a. 1975) bescheinigte.

Nach dem Ende der marxistischen Phase der Arbeitssoziologie verblasste das Interessenkonzept, es wurde zu einer Denkfigur, die nurmehr unreflektiert weiter verwendet wurde. Sie tendierte nun dazu, alles zu bezeichnen, was sich als Verfolgung von Präferenzen betrachten ließ. Faktisch verschwammen die Grenzen zu einem ökonomischen Handlungskonzept, es entwickelte sich eine Vermengung von Marxismus und Rational Choice.

Neben dem Strom der Interessen-Arbeitssoziologie floss jedoch auch ein Nebenfluss, in dem Konzepte von Identität, Anerkennung oder betrieblicher Lebenswelt eine Rolle spielten. Ich erinnere an die „Werftstudie“ von Schumann u.a. (1982) aus dem Jahre 1982, in der zwei Bezugsweisen des Arbeiters auf seine Tätigkeit unterschieden wurden: Die Arbeitskraft-Perspektive, in der es um die Höhe des Lohns und seine dauerhaften Verkaufschancen, und die Subjekt-Perspektive, in der es um die Realisierung der eigenen Fähigkeiten in der konkreten Arbeit geht. In dieser „Subjektperspektive“ spielt neben dem Interesse an Autonomiespielräumen die soziale Anerkennung eine zentrale Rolle. Beispiele für das Identitäts- und Anerkennungs-bächlein sind weiter z.B. die Studie über „Betriebliche Lebenswelt“ von Volmerg, Senghaas-Knobloch und Leithäuser (1986) und vor allem die Untersuchungen von Hermann Kotthoff (1994, 2000; Kotthoff/Reindl 1990) über betriebliche Sozialordnungen und betriebliche Anerkennungsbeziehungen. Natürlich gehören zur Geschichte des Anerkennungsparadigmas auch die Hawthorne-Studien (Roethlisberger/Dickson 1956; Mayo 1975/1949) und die Human-Relations-Bewegung – eine Tatsache, die der Akzeptanz des Anerkennungsparadigmas in der Arbeitssoziologie nicht gerade förderlich gewesen ist, stand sie doch im Verdacht, die im Taylorismus strukturell angelegten Formen der Missachtung der Arbeitenden zu verdecken. Diese berechtigte Kritik trug zur Auffassung bei, der Aspekt der Anerkennungsbeziehungen in der Arbeit könne als zweitrangig oder sogar als verschleiern betrachtet werden.

Nicht vergessen werden sollte aber auch der Beitrag von T.H. Marshall (1992/1950), der die Entwicklung der Arbeitsbeziehung als eine Intervention des Status der Arbeitenden als Staatsbürger in die hierarchische Welt der Produktion beschrieb. Erinnert sei auch an die herausragende Analyse von Ulrich Billerbeck (1998) über die Anerkennungsverwicklungen von Müllwerkern, die wiederum im Kontext der biographischen Forschungen der Gruppe um Hans-Joachim Giegel (1988) stand. Auch aus der Frauenarbeitsforschung gab es Impulse für eine Anerkennungs-perspektive, etwa in den Untersuchungen von Regina Becker-Schmidt (1983) über das doppelte Anerkennungsdefizit von Arbeiterinnen zwischen sozialer Anerkennung im Betrieb und privater Anerkennung im Haushalt.

Zu größerer Beachtung verhalf der Anerkennungsperspektive aber schließlich die Debatte um die normative Subjektivierung der Arbeit, also um die größere Bedeutung von Ansprüchen *der* Beschäftigten und Anforderungen *an die* Beschäftigten, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen. Hiermit werden Aspekte von Identität und Anerkennung unmittelbar thematisch, worauf Ursula Holtgrewe, Gabriele Wagner und der Verfasser (Holtgrewe et al 2000; Voswinkel 2001; Wagner 2004; Holtgrewe 2006) hingewiesen haben. Auch Andreas Boes und Katrin Trinks (2006) konzipieren in ihren Untersuchungen über IT-Beschäftigte die Beziehung zwischen Beschäftigten und Management nicht nur als eine Interessen-, sondern auch als eine Anerkennungsbeziehung. In neuester Zeit haben die Untersuchungen zur ERA-Umsetzung die Bedeutung der Anerkennungsdimension deutlich gemacht (siehe unten).

2 Grundelemente des „Anerkennungs“-Konzepts

Im Folgenden möchte ich in der nötigen Kürze einige zentrale Elemente dessen umreißen, was ich unter „Anerkennung“ verstehe. Ich gehe dabei von einem um Beiträge von Heinrich Popitz (1992) und Pierre Bourdieu (1993) erweiterten Honnethschen Konzept von „Anerkennung“ (Honneth 1994) aus. Die Anerkennung Anderer ist eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung von Identität und Selbstwertschätzung. Zugleich müssen sich Identitäten gegenüber den Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen behaupten und in einem Kampf um Anerkennung für sich Anerkennung einfordern. Die Arbeit ist in einer sich immer mehr durchsetzenden Arbeitsgesellschaft von zentraler Bedeutung für die Anerkennung und damit die Identitätsentwicklung der Menschen. Deshalb ist zugleich die Anerkennungsdimension für die Entwicklung der Arbeitsbeziehung wesentlich.

Die Kategorie der „Anerkennung“ ist im Unterschied zu verbreiteten Verengungen nicht nur auf der Mikroebene intersubjektiver Interaktionen zu verorten. Vielmehr müssen eine Mikro-, eine Makro- und eine Mesoebene unterschieden werden: Auf der Mikroebene geht es um Anerkennungskommunikationen und Interaktionsrituale, auf der Makroebene um die gesellschaftlichen Normenstrukturen, Rechtfertigungsordnungen und Legitimationsverhältnisse, nach denen Anerkennung und soziales Prestige zugewiesen und beansprucht werden. Und auf der Mesoebene sind die Institutionen und Regeln der Anerkennung zu analysieren, die z.B. in Organisationen Anerkennungsbeziehungen regulieren. Anerkennung ist also stets auch institutionalisiert.

In der modernen Gesellschaft lassen sich mit Honneth drei Modi der Anerkennung unterscheiden: die emotionale Zuwendung, die rechtliche Anerkennung und die Wertschätzung. Die emotionale Zuwendung ist eine partikulare und normativ nicht beanspruchbare Form der Anerkennung, die rechtliche Anerkennung ist universal und beanspruchbar im Sinne eines Rechtsanspruchs, die Wertschätzung ist differenzierend – es gibt ein mehr und weniger an Wertschätzung – und normativ beanspruchbar. In der Arbeitswelt bezieht sich die Wertschätzung auf den Wert der Leistung und ist institutionalisiert, z.B. in Karriereparcours und Leistungsbewertungssystemen. Wenn hier auch die Wertschätzung für Leistung im Vordergrund steht, so ist doch auch die emotionale Zuwendung von Bedeutung, was sich in Rücksichtnah-

me, wechselseitiger Aufmerksamkeit für die Personalität ausdrückt. Und die rechtliche Anerkennung interveniert im Sinne Marshalls in der Arbeitswelt und begründet Ansätze eines Status als Arbeitsbürger. Das Arbeits-, Tarif- und Betriebsverfassungsrecht sind hier Institutionalisierungen der rechtlichen Anerkennung in der Arbeit.

Weil die Wertschätzung für Arbeit differenzierenden Charakter hat, vermittelt Arbeit zugleich Anerkennung und Nicht-Anerkennung. Mit der Differenzierung zwischen einer vertikalen Form der Wertschätzung, die ich „Bewunderung“ nenne und die den herausragenden Leistungen und Erfolgen gilt, und einer horizontalen Form, die ich „Würdigung“ nenne und die ähnlich der Dankbarkeit den Beiträgen der Akteure füreinander und für gemeinsame Ziele gilt und zumeist auf sozialen Reziprozitäts- und Zugehörigkeitsbeziehungen basiert, kann die Spannung zwischen der differenzierenden und der verbindenden Funktion von Wertschätzung bearbeitet werden. Bewunderung und Würdigung stehen in einem zugleich komplementären und konflikthaften Verhältnis zueinander (Voswinkel 2001).

Anerkennung hat in Arbeitsbeziehungen grundsätzlich auch einen asymmetrischen Charakter. Zum einen steht sie in Erwerbsorganisationen, deren Zweck nicht Anerkennung, sondern Profit ist, unter dem Vorbehalt der Ökonomie, zum andern handelt es sich in Arbeitsbeziehungen um solche von Herrschaft und sozialer Ungleichheit. Anerkennungsbeziehungen reproduzieren diese Herrschaft und bieten zugleich Ansatzpunkte des Widerstands und der Kritik. Die Theorie von Heinrich Popitz (1992) verbindet die Anerkennungsbedürftigkeit der Menschen mit der Produktion und Reproduktion von Macht und Autorität. Die Theorie von Pierre Bourdieu (1993) macht den Charakter der Anerkennung als symbolisches Kapital verständlich, in das investiert werden kann. Wenn Anerkennung als Motivationsmechanismus wirken soll, kann man sie auch als Kredit (Bourdieu 1993: 218) beschreiben, der Bewährungszwänge zur Folge hat.

3 Das „Interessen“-Konzept

Andreas Boes (2006) hat vor einiger Zeit darauf hingewiesen, dass derzeit das „Interessen“-konzept unterdefiniert sei. In der Tat schwankt seine zumeist unreflektierte Verwendung zwischen einer engen und einer Catch-all-Variante: In der engen Variante wird es im Sinne materieller, gar finanzieller Interessen verwendet und drückt dann ein reduziertes Menschenbild aus. In der Catch-all-Variante bezeichnet es all das, was als Präferenzen oder irgendwie attraktiv, erstrebenswert gilt. Ich will versuchen, einige Vorschläge für eine präzisere Verwendung zu machen. Zu diesem Zweck möchte ich einen kurzen Blick auf die historische Herkunft der Kategorie werfen.

3.1 Historische Entwicklung

Anknüpfend an die Studie von Albert Hirschman (1987) kann man sagen, dass sich der Interessenbegriff in der Renaissance als Gegenbegriff zum aristokratischen Ideal des Ruhms entwickelte, der als eine Leidenschaft verstanden wurde. Dem wurde das Interesse als ein Mittel zur Kontrolle der Leidenschaften entgegengesetzt und immer

mehr spezifisch auf das ökonomische Interesse gemünzt. Zum andern erhielt die Kategorie den Aspekt der Reflexion und Strategie, der etwa auch in den Schriften von Macchiavelli zu erkennen ist. In diesem Sinne waren Interesse und Gelderwerb eine „ruhige Leidenschaft“ (Hirschman 1987: 72), auf deren Basis der Handel an die Stelle des Kriegs treten könnte. So wurde das Interesse auch von Adam Smith aufgegriffen. Die allgemeine Verfolgung der Eigeninteressen fördert dann durch eine unsichtbare Hand das Gemeinwohl.

Von diesem Verständnis von „Interesse“ hebt sich die marxistische Tradition ab. Hier bezeichnet es die Ziele, die dem Handeln des Menschen als einem Ensemble der gesellschaftlichen Verhältnisse vorgegeben sind. Interessen können aus der Klassenlage abgeleitet werden. Wie eng diese Ableitung zu verstehen ist, war in der Entwicklung des Marxismus umstritten. Mit der Unterscheidung von Wesen und Oberfläche der kapitalistischen Gesellschaft, wie sie eine Lesart der Marxschen Kapitalanalyse in den Vordergrund stellte, war eine strukturelle Begründung dafür gegeben, dass sich die kapitalistischen Produktionsverhältnisse den Individuen systematisch verkehrt darstellen und sie deswegen ein falsches Bewusstsein mit falschen Interessen entwickeln. So erscheint etwa der Verkauf der Arbeitskraft als Verkauf der Arbeit (Marx 1971: 557ff). Das Ergebnis dieser Theorie ähnelte der Auffassung von Lenin (1970) und auch Lukacs (1970), Arbeiter könnten aus sich heraus nur ein trade-unionistisches Bewusstsein mit in diesem Sinne verkürzten Interessen entwickeln. In einem so verstandenen Marxismus gibt es letztlich keinen Unterschied von „subjektiven“ und „objektiven“ Interessen, da auch die „subjektiven“ Interessen objektiv, nämlich in der Oberfläche der bürgerlichen Gesellschaft gegründet sind.²

In den verschiedenen Varianten ökonomischer und Rational-Choice-Theorien neigt der Interessenbegriff dazu, eine Catch-all-Kategorie zu sein. In der Folge der subjektivistischen (oder marginalanalytischen) Ökonomie verschwindet der Interessenbegriff hinter dem Nutzenbegriff. Im „Badewannen“-Modell von James Coleman (1991: 10ff) handeln Menschen im Sinne ihrer rationalen Nutzen- bzw. Interessenlage, die sich aus den sozialen Kontexten und Situationen ableiten lässt. In einer weniger engen Variante der Rational-Choice-Theorie ist das Interesse nicht unbedingt ein ökonomisches. Vielmehr gibt es Interessen bzw. Bedürfnisse an allem Möglichen, nicht zuletzt auch an Anerkennung. So heißt es bei Hartmut Esser: „Zwei grundlegende Bedürfnisse haben die Menschen: soziale Wertschätzung und physisches Wohlbefinden“ (Esser 1999: 125).

Fasst man die unterschiedlichen Interessenkonzepte zusammen, so kann man ganz grundlegend von zwei Varianten ausgehen, die Sascha Mönnich (2010) als einen positionalen und einen subjektiven Interessenbegriff bezeichnet hat.

3.2 Kalkulierbarkeit

Ein etwas anderer Blick wird auf den Interessenbegriff geworfen, wenn mit ihm die Vorstellung verbunden ist, das menschliche Handeln werde durch die Verfolgung von Interessen kalkulierbarer – ein Gedanke, der schon in den frühmodernen „Interes-

² Vgl. zum historischen Interessenbegriff auch Neuendorff 1973.

sen“-Theorien enthalten war (Hirschman 1987). Auch Luhmann (1981: 284) sieht im Interessenbegriff den Versuch, auf Risiken dadurch zu reagieren, dass mit „Interesse“ Erwartbarkeit und Kalkulierbarkeit wieder hergestellt werden. Interesse wie auch Nutzen oder allgemein der „homo oeconomicus“ ermöglichen die Entwicklung eines Modells von Gesellschaft und Handeln, in dem Menschen kalkulierbar sind, weil sie ihrem Interesse folgen. Und wenn das Interesse gewissermaßen aus der Struktur der Handlungssituation folgt, so lassen sich Prognosen ableiten. Diese Prognosen ermöglichen dann, Steuerungsincentives so zu setzen, dass sie die Handlungssituation in einer Weise gestalten, dass die Akteure in ihrem eigenen Interesse in der gewünschten Weise handeln.

Zugleich hat das Interessenkonzept eine Kultur prägende Bedeutung. Frank Dobbin (2001) bemerkt, dass die Menschen in der modernen westlichen Gesellschaft alles im „interest frame“ artikulieren. Wenn es nämlich normativ geboten ist, im Hinblick auf seine Interessen zu handeln, so handeln die Akteure tatsächlich kalkulierbarer, weil sie zu interessenrationalen Subjekten erzogen werden.

Wenn sozialen Gruppen Interessen zugeordnet werden, kann man von ihnen eine bestimmte Bedürfnislage und Handlungsorientierung erwarten. Man kann damit rechnen, dass sie sich in dem Maße engagieren, in dem sie ihre vitalen Interessen berührt sehen. Politische Steuerung kann dann antizipieren, welche Maßnahmen bei welchen „Interessengruppen“ auf Widerstand stoßen werden. Daraus folgt, dass soziale Gruppen, denen starke Interessen zugeschrieben werden, politisch stark sind. So erklären sich die politische Bedeutung des Konzepts „objektiver“ Interessen und die Präferenz von „Interessenorganisationen“ für ein solches Interessenkonzept.

3.3 Eigener Vorschlag eines „Interessen“-Konzepts

Ich möchte nun in meinem Vorschlag zur Präzisierung des Interessenbegriffs an diese Überlegungen anschließen. Gegenüber allgemeinen Begriffen wie Nutzen, Bedürfnis oder Präferenz wäre „Interesse“ dadurch als eine präzisere Kategorie zu fassen, dass man an die klassische moderne Unterscheidung von „Interesse“ und „Leidenschaft“ anknüpft und das strategisch-reflektierte Moment hervorhebt. Interessenorientiertes Handeln wäre dann ein zweckorientiertes Handeln mit reflektiertem Charakter. Diese Reflexion kann sich dabei auf zwei Aspekte beziehen. Zum einen nämlich auf das Subjekt selbst. In diesem Sinne wäre die Frage: „Was will ich wirklich?“ Es handelt sich um eine Reflexion über die langfristige Sinnhaftigkeit eines Bedürfnisses oder Impulses bzw. um das Interesse als eine Art „Metapräferenz“.

Zum andern kann sich die Reflexion auf die Lage des Akteurs richten. Dann hieße die Frage: „Wo liegen hier meine Interessen?“ Es geht dann um einen objektivierenden Blick auf die soziale Lage oder auf den situativen Kontext. Nicht das Bedürfnis ist Gegenstand der Reflexion, sondern das Handlungsziel wird erst aus der Situation abgeleitet.

Dieser zweite Reflexionsbezug bietet auch eine Möglichkeit, das Konzept des „objektiven Interesses“ wieder einzuführen. Die Frage nach der Objektivität des Interesses könnte in zweierlei Hinsicht verstanden werden.

- Zum einen werden subjektive Präferenzen, Bedürfnisse, Handlungsimpulse im Hinblick auf die konkrete Handlungssituation oder die allgemeine soziale Lage und Position des Akteurs befragt und in dieser Reflexion objektiviert.
- Zum andern sind objektive Interessen Ergebnisse eines sozialen Zuschreibungsprozesses. Die Frage ist dann: Was müsste der Akteur als sein Interesse verfolgen? „Objektivität“ ist in diesem Sinne als sozialer Erwartungskomplex konzipiert. Es geht um gesellschaftlich definierte Handlungserwartungen an Menschen in bestimmten Situationen und sozialen Lagen. Ihr Handeln wird bewertet im Lichte der Interessenverfolgung, die man üblicherweise von ihnen erwarten zu können glaubt. Ein Beispiel: Von einer Führungskraft in einer hohen hierarchischen Position wird erwartet, dass sie ihr Büro entsprechend repräsentativ einrichtet und auf die Realisierung dieses Interesses viel Durchsetzungskraft verwendet. Tut sie dies nicht, so erscheint sie schnell als durchsetzungsschwach. Deshalb ist es in ihrem „objektiven Interesse“, eine entsprechende Büroeinrichtung zu erhalten – und zwar gänzlich unabhängig von ihrem persönlichen Bedürfnis danach. Objektive Interessen werden insofern an Rollen, Positionen usw. gekoppelt und stellen einen Handlungszwang dar. Akteure, die nicht diesen Interessenerwartungen entsprechend handeln, irritieren und gelten u.U. als irrational. Es versteht sich, dass das „Objektive“ natürlich selbst Gegenstand sozialer Definition ist.

3.4 Interessenidentität und der Kampf um Anerkennung

Konzipiert man Interesse als eine Reflexionskategorie, so gelangt man zu einer Verbindung von „Interesse“ und „Identität“ im Begriff der „Interessenidentität“. Dieser Begriff wurde von Andreas Boes und Katrin Trinks (2006) ausgeführt und ich möchte hieran anschließen und den Begriff so fassen: „Interessenidentität“ bezeichnet, mit welchen Interessen sich Menschen identifizieren, welche sie als essentiell empfinden, weil sie für ihr Selbstbild, ihre Identität zentral sind, welche zu verfolgen sie sich verpflichtet fühlen und für welche sie demgemäß Legitimität und Anerkennung einfordern. Dieser Identifizierungsprozess vollzieht sich reflektiert und in Auseinandersetzungen mit sozialen Erwartungen i.S. der „objektiven Interessen“ und mit den sozialen Identitätszuschreibungen i.S. der „sozialen Identität“. Im Lichte der Interessenidentität definieren Akteure ihre vorrangigen Bedürfnisse und Handlungsziele.

Es gibt individuelle und kollektive Interessenidentitäten. Individuelle Interessenidentitäten bilden sich in biographisch konstituierten Auseinandersetzungen mit eigenen und herangetragenen Bedürfnissen und Handlungserwartungen; kollektive Interessenidentitäten sind Resultat kollektiver Identitätsbildungsprozesse, in denen Interessen als gemeinsame und als für die soziale Gruppe existenzielle und identitätsstiftende definiert werden.

Vom Begriff der „Identität“ ist es natürlich nicht weit zum Begriff der „Anerkennung“, insofern Identitäten sich in Auseinandersetzung mit erfahrener Anerkennung und Missachtung entwickeln und Akteure als Identitätsbehaupter (Schimank 2000: 121ff) selbst ihrerseits Anerkennung einfordern (Kampf um Anerkennung). Interessenidentitäten prägen sich also in Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnissen und deren Institutionalisierung aus.³ Und Interessen werden daher in Anerkennungsverhältnissen definiert und sind Resultat eines Kampfs um Anerkennung. Das gilt sowohl für „subjektive“ wie für „objektive“ Interessen. Denn im Kampf um Anerkennung geht es nicht zuletzt um die soziale Definition legitimer Interessen. Dies gilt sowohl für individuelle wie für kollektive Interessen. Im Kampf um Anerkennung werden auch die kollektiven Identitäten, werden Kollektivsubjekte und ihre Organisationen geformt und legitimiert.

4 Verhältnis von „Anerkennung“ und „Interesse“

Wie können wir uns nun das Verhältnis der Kategorien „Anerkennung“ und „Interesse“ vorstellen? In der Literatur werden verschiedene Möglichkeiten vertreten.

- Erstens wird Interesse als Oberbegriff konzipiert; das *Interesse an Anerkennung* ist dann ein besonderes Interesse. Diese Variante finden wir etwa bei Hartmut Esser (1999) (unter dem Oberbegriff des „Bedürfnisses“) oder in der Studie von Brennan und Pettit (2004), aber auch bei Boes und Trinks.
- Zweitens wird „Anerkennung“ als Oberbegriff konzipiert; *Interesse* ist dann eine *Ausprägung normativer Ansprüche*. Dieses Konzept finden wir bei Axel Honneth (Honneth/Fraser 2003).
- Drittens gibt es Plädoyers für ein *duales Konzept*, mit dem verschiedene Phänomene mit der einen oder der anderen Kategorie erfasst werden. Hier gibt es verschiedene Varianten:
 - Eine Variante finden wir bei Adam Smith (1995/1759): Das Interesse ist hier nicht nur im Sinne des „doux commerce“ einer friedlichen Alternative zur Ruhmsucht, sondern zugleich gilt das Bedürfnis nach Anerkennung als eine Art „Metainteresse“, das die zu „leidenschaftliche“ Verfolgung des Eigeninteresses einhegen kann. Denn wenn Eigeninteressen zu unreguliert verfolgt werden, wird das Handeln unkalkulierbar und unkontrollierbar (Elster 1989: 272). An dieser Stelle setzt auch die Hoffnung der ökonomischen Reputationstheorie an, ökonomische Interessen an der Begrenzung ökonomischer Interessen identifizieren zu können.
 - Eine andere Variante wird von Pierre Bourdieu (1993: 180ff, 215ff; vgl. auch die Darstellung bei Celikates 2009: 52ff) vertreten. Das Interesse ist hier der Subtext einer Logik der Ehre, was er z.B. an der Praxis des Gabentauschs verdeutlicht. Auf der Oberfläche handelt es sich um einen

³ Werner Schmidt weist in diesem Sinne auf den Zusammenhang zwischen institutionalisierten Anerkennungsformen der „Arbeitnehmer“-Kategorie etwa in der Betriebsverfassung auf der einen und der Anerkennung kultureller Diversität auf der anderen Seite mit den Pfaden für eine Interessenkonstitution von Beschäftigten hin (Schmidt 2007: 347ff).

selbstlosen Tausch, der von Ehre und Anerkennung bestimmt ist, auf der darunter liegenden Ebene herrscht die oft unbewusste Logik ökonomischen Interesses. Ähnlich versteht Bourdieu Anerkennung im Sinne symbolischen „Kapitals“.

- Eine dritte Variante schließlich finden wir bei Nancy Fraser (Honeth/Fraser 2003), wobei sie allerdings das „Interesse“ unter „Umverteilung“ verhandelt. Ein duales Konzept vertritt auch Werner Schmidt (2005) in seiner luziden Auseinandersetzung mit dem Thema. Er identifiziert eine dreifache Beziehung zwischen Anerkennung und Interesse: Als wechselseitiges Mittel für den jeweils anderen Zweck, als symbolische Repräsentation und Kompensation des jeweils anderen und als unabhängige Voraussetzung füreinander.

Ich möchte an die duale Konzeption anschließen, sie aber ein wenig anders akzentuieren. Statt eines *dualen* möchte ich von einem *mehrdimensionalen* Konzept sprechen. In diesem stehen anders als im dualen nicht zwei gleichwertige Begriffe für unterschiedliche Gegenstände bzw. Handlungszwecke nebeneinander, sondern ich begreife „Interesse“ und „Anerkennung“ als unterschiedliche Dimensionen *jeden* Handelns. Akteure verfolgen mit Interessen bestimmte pragmatische Zwecke und sie streben nicht *daneben*, sondern *hierbei* nach Anerkennung. Jedes Handeln hat eine pragmatische – zweckbezogene -, eine expressive – das Selbst ausdrückende -, eine dramaturgische – das Selbst darstellende - und eine legitimatorische - das Handeln rechtfertigende - Seite. Akteure können pragmatische Zwecke nicht verfolgen, ohne dies gleichzeitig zu rechtfertigen – vor sich und vor anderen – oder doch zumindest auf Rechtfertigungserfordernisse gefasst zu sein, und sie drücken sich selbst mit diesem Handeln aus und stellen sich vor anderen damit dar – als jemand, der diese Zwecke verfolgt und dies in einer bestimmten Weise tut. Auf einer ersten Ebene kann man „Interesse“ der pragmatischen Dimension des Handelns, „Anerkennung“ den drei anderen Dimensionen zuordnen. Dem mehrdimensionalen Konzept entspricht es dann, davon auszugehen, dass ein Akteur im Interessenhandeln stets zugleich nach Anerkennung strebt oder jedenfalls danach, Missbilligung zu vermeiden. Blicke man hierbei stehen, so hätte man sich nur halb vom dualen Konzept entfernt. Das Streben nach Anerkennung kann aber auch einen pragmatischen Charakter gewinnen: als Akkumulation von Reputationskapital zur Erweiterung des eigenen Einflusspotenzials. Und die Verfolgung von Interessen kann auch mit dem Bestreben verbunden sein, sich als konsequenter Interessenverfolger Anerkennung zu verschaffen.

Zweifellos kann man immer die Frage stellen, welches Gewicht die pragmatische, die expressive, die dramaturgische bzw. die legitimatorische Dimension des Handelns jeweils besitzt und inwiefern man es mit interessen- oder anerkennungsbezogenem Handeln zu tun hat. Aber dieses relative Gewicht kann sich im Verlauf des Handelns ändern. So kann zum Beispiel eine Lohnerhöhung zu Beginn einer Tarifauseinandersetzung als materielles Interesse verstanden und artikuliert werden. Oftmals kommt es jedoch gerade dann zu einem Streik, wenn sich die Verhandlungspositionen beider Parteien bis auf Bruchteile von Prozenten bereits angenähert

haben. Diese Transformation des Konflikts lässt sich angesichts der nun verschlechterten Nutzen-Kosten-Kalkulation für einen Streik kaum mehr mit rationaler Interessenverfolgung erklären. Vielmehr treten nun Aspekte von Anerkennung in den Vordergrund.

4.1 Trade-off von Anerkennung und Interesse

Allerdings gibt es auch einen „Trade-off“ von Anerkennung und Interesse. Denn Interessen können Selbstwert und Anerkennung abkaufen. Das ist dann der Fall, wenn Handlungskonstellationen und Incentives so gesetzt sind, dass sie zu einem Handeln verleiten, das mit Selbstwert und Anerkennung nicht vereinbar ist. So können hohe materielle Anreize oder aber auch Zwangssituationen ein Handeln auslösen, für das man Missachtung erfährt, weil es als Verrat oder Opportunismus erscheint.

Aber Anerkennung kann auch Interessenverzicht zur Folge haben. Hier möchte ich an die Studie von Ulrich Billerbeck (1998) über Frankfurter Müllwerker erinnern. Er analysiert hier, wie eine stigmatisierte Beschäftigtengruppe Selbstachtung und interne Anerkennung durch die Performanz von Männlichkeit und Stärke erzielt. Diese Art des Anerkennungskampfs wird vom Unternehmen zur Intensivierung der Arbeit genutzt. Der Erhalt der Selbstachtung ist hier eng mit dem Verzicht auf die Durchsetzung von Interessen verknüpft.

Schließlich kann die Erfüllung von Interessen mit Missachtungserfahrungen einhergehen. So zeigen Ergebnisse der Untersuchungen zur ERA-Einführung,⁴ dass es den Tarifparteien zwar durch die Besitzstandswahrung gelungen war, die unmittelbaren Interessen an finanzieller Absicherung zu erfüllen, sie aber überrascht zur Kenntnis nehmen mussten, dass die „Überschreiter“ (also diejenigen Beschäftigten, deren Arbeit vor der ERA-Einführung besser bewertet war), massive Kritik äußerten. Sie empfanden die Abwertung ihrer Tätigkeit als symbolische Missachtung ihrer Arbeit und ihrer Lebensleistung, obwohl diese sich durch die Besitzstandswahrung finanziell für die Überschreiter nicht bemerkbar machte (Bahnmüller/Schmidt 2009: 315ff; vgl. auch Kratzer/Nies 2009: 185ff).

4.2 „Anerkennung“ und „Interesse“ als unterschiedliche Skripts⁵

Wenn man von der Mehrdimensionalität des Handelns ausgeht, so kann man „Anerkennung“ und „Interesse“ auch als zwei verschiedene Möglichkeiten verstehen, wie Akteure ihr Handeln selbst beschreiben. Sie können Konflikte als Interessenauseinandersetzungen oder als Anerkennungskonflikte darstellen; sie können Erfahrungen als Verstöße gegen ihre Interessen oder als Missachtung empfinden. „Anerkennung“ und „Interesse“ sind dann zwei unterschiedliche Formen, Erfahrungen auszudrücken.

⁴ Zwischen 2003 und 2005 wurden in der deutschen Metall- und Elektroindustrie neue Entgeltrahmenabkommen (ERA) abgeschlossen. Mit ihnen sollte die für die Geschichte der deutschen Arbeitsbeziehungen über Jahrzehnte prägende Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten endgültig überwunden werden. Während früher getrennte Tarifverträge für Arbeiter (Lohnempfänger) und Angestellte (Gehaltsempfänger) existierten, sollte nun ein einheitlicher Tarifvertrag entstehen. Es ging nicht nur um technische Aspekte. Vielmehr mussten Eingruppierungen und ihre Kriterien neu bestimmt werden, womit Status und Wertigkeit von Arbeiten angesprochen waren.

⁵ Diese Überlegungen nahmen ihren Ausgang in einer Diskussion mit Andreas Boes, Anja Bultemeier, Werner Schmidt, Sabine Zimmer und Gabriele Wagner, denen ich dafür zu Dank verpflichtet bin.

In diesem Sinne handelt es sich nicht nur um verschiedene Beobachterperspektiven, sondern um verschiedene Beschreibungs- und Erfahrungsweisen der Akteure selbst.

Welches Skript Akteure dabei wählen, dürfte nicht zufällig sein, sondern mit ihrer sozialen Lage, aber auch mit den ihnen vertrauten kulturellen Mustern zu tun haben. So spricht einiges z.B. für die Vermutung, dass Angestellte eher dazu neigen, ihre Anliegen, Konflikte und Enttäuschungen als solche von Anerkennung und Missachtung zu beschreiben. So können sie leichter individuelle Enttäuschung artikulieren, ohne einen Gegensatz von Organisations- und Beschäftigteninteresse anklingen lassen zu müssen. Zudem sind sie oftmals mehr als Person in die Arbeit involviert und daher auch in ihrer Identität verletzbar. Arbeiter demgegenüber könnten eher dazu neigen, ihre Anliegen als Interessen zu skripten, weil sie ein distanzierteres Verhältnis zu ihrer Arbeit und zu ihren Vorgesetzten haben und weil in der Geschichte der Arbeiterbewegung und in der Rhetorik der Gewerkschaften das Interessensskript präsent ist. Ob diese Annahmen zutreffen, wäre empirisch zu prüfen. Denkbar wäre auch, dass je nach konkretem Situationskontext auf diese verschiedenen Skripte zurückgegriffen wird.

Mir kommt es darauf an zu betonen, dass es sich nicht um *verschiedene* Konflikte oder Erfahrungen handeln muss – solche des „Interesses“ *oder* solche der „Anerkennung“ – sondern dass dieselben Erfahrungen und Konflikte *sowohl* im Interessens- *wie* im Anerkennungsskript artikuliert werden können, ohne dass die Art der Artikulation *unwichtig* wäre für die Verarbeitung der Erfahrung oder den Verlauf eines Konflikts. Interessen- und Anerkennungsskript bieten in unterschiedlichen Kontexten und für unterschiedliche Personen und soziale Gruppen verschiedene legitime Artikulationsmöglichkeiten für ihre Anliegen, Enttäuschungen und Empörungen. Demnach können – zugespitzt formuliert – Anerkennungsprobleme als Interessenverstöße und Interessenverstöße als Anerkennungsprobleme geskriptet werden.

Dabei ist keineswegs ausgemacht, dass das „Interessensskript“ ein höheres Maß an Konfliktualität ausdrückt bzw. es eher ermöglicht, die Auseinandersetzung als Konflikt zu artikulieren. Dies entspräche der klassischen Vorstellung vom Interessen- als Klassenantagonismus. Vielmehr kann das Interessensskript ebenso auf ein Tauschverhältnis verweisen, in dem ein Denken in Deals und Kompromissen angelegt ist. Demgegenüber kann das Anerkennungsskript eine Beziehung von Akteuren als eine persönliche Wertschätzung oder Missachtung definieren. Auf der anderen Seite jedoch werden im Anerkennungsskript Identitätsaspekte ins Spiel gebracht. Diese können dem Konflikt den Charakter der Unteilbarkeit verleihen, zumal dann, wenn das Anerkennungsskript der expressiven und dramaturgischen Handlungsdimension Ausdruck gibt. In diesem Falle legt das „Anerkennungsskript“ ein höheres Maß an Konfliktualität nahe.

Das Wissen um die Bedeutung von Skripten sollte methodische Konsequenzen haben. Es sollte den Forschenden zu einer kritischen Perspektive gegenüber der Artikulationsweise der Beforschten veranlassen. Dass sie ihre Anliegen, Enttäuschungen und Konflikte im Interessen- oder im Anerkennungsskript artikulieren, muss noch nichts über den „objektiven“ Charakter des Konflikts aussagen, sondern

kann ihre Deutung des Konflikts und der damit verbundenen Identitäten, Situationsdeutungen und implizierten Handlungskonsequenzen ausdrücken. Das Wissen um die Verfügbarkeit unterschiedlicher Skripts könnte aber auch methodisch fruchtbar gemacht werden: So könnte es Teil der Auswertung empirischen Materials sein, das jeweilige verwendete Skript selbst zu analysieren, um hieraus auf die Verarbeitung von Anliegen und Erfahrungen der Subjekte schließen zu können. Und in der Interviewführung können provozierte Skriptwechsel zu aufschlussreichen Irritationen führen.

5 Fazit

In der deutschen Arbeitssoziologie hat in den letzten beiden Jahrzehnten das Anerkennungsparadigma an Resonanz gewonnen. Das ist bemerkenswert, war doch diese Disziplin lange von einem marxistisch inspirierten Interessenparadigma geprägt. Dieser Wandel hat sowohl mit einer Veränderung gesellschaftstheoretischer und gesellschaftspolitischer wie auch normativer Diskurse zu tun, aber auch mit dem Wandel der Arbeitsbeziehungen selbst, in denen Identität, Subjektivität und damit auch Anerkennung eine offenkundigere Bedeutung gewonnen haben. Dies hat mit der De-Institutionalisierung hergebrachter Formen der Anerkennung und ihrer größeren Fluidität und Individualisierung zu tun. Diesen Veränderungen wird ein Anerkennungsparadigma besser gerecht als ein reines Interessenkonzept.

Gleichzeitig jedoch hat der Interessenbegriff an Präzision und Erklärungskraft verloren. Diese Entwicklung ist kritisch zu sehen, weil sie Erklärungspotenziale verschenkt. Auch aus der Perspektive eines anerkennungstheoretischen Ansatzes ist eine Wiederbelebung des Interessenkonzepts anzustreben. Dabei müsste jedoch die Interessenkategorie präzisiert und profiliert werden. Vor diesem Hintergrund plädiert dieser Beitrag für ein mehrdimensionales Konzept von „Anerkennung“ und „Interesse“, in dem das „Interesse“ reflexiv gefasst wird und der Kategorie der „Interessenidentität“ eine vermittelnde Bedeutung zukommt. „Anerkennung“ und „Interesse“ sind in dieser Perspektive komplementäre Kategorien. Sie können aber auch eine Differenz von Handlungslogiken ausdrücken, die sich zu einem Trade-Off-Verhältnis zuspitzen können. Darüber hinaus stellen sie zwei unterschiedliche Skripts für die Artikulation von Anliegen, Enttäuschungen und Konflikten bereit.

Literatur

- Bahn Müller, Reinhard / Schmidt, Werner (2009). Riskante Modernisierung des Tarifsystems. Die Reform der Entgelttarifverträge am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. Berlin: edition sigma.
- Becker-Schmidt, Regina (1983): Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In: Joachim Matthes (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt/M-New York: Campus: 412-426.
- Bergmann, Joachim / Jacobi, Otto / Müller-Jentsch, Walther (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Bd.1: Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen. Frankfurt/M-Köln: EVA.

- Billerbeck, Ulrich (1998): Dreckarbeit und Männerstolz. Müllmänner im Kampf um Anerkennung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Boes, Andreas (2006): Interesse und Anerkennung - Zum Verhältnis zweier soziologischer Kernkategorien. Habilitationsvortrag, gehalten am 13.7.2006 an der TU Darmstadt. unveröffentl. Manuskript.
- Boes, Andreas / Trinks, Katrin (2006): "Theoretisch bin ich frei!" Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin: edition sigma.
- Bourdieu, Pierre (1993): Sozialer Sinn. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Brennan, Geoffrey / Pettit, Philip (2004): The Economy of Esteem. Oxford-New York: Oxford University Press.
- Celikates, Robin (2009): Kritik als soziale Praxis. Frankfurt/M-New York: Campus.
- Coleman, James (1991): Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1: Handlungen und Handlungssysteme. München: Oldenbourg.
- Dobbin, Frank (2001): The Business of Social Movements. In: Jeff Goodwin et al. (eds.): Passionate Politics: Emotions and Social Movements. University of Chicago Press.
- Elster, Jon (1989): The Cement of Society. Cambridge et al: Cambridge University Press.
- Esser, Hartmut (1999): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt/M-New York: Campus.
- Giegel, Hans-Joachim / Frank, Gerhard / Billerbeck, Ulrich (1988): Industriearbeit und Selbstbehauptung. Opladen: Leske.
- Hirschman, Albert O. (1987): Leidenschaften und Interessen. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Holtgrewe, Ursula / Voswinkel, Stephan / Wagner, Gabriele (Hg) (2000): Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK.
- Holtgrewe, Ursula (2006): Flexible Menschen in flexiblen Organisationen. Berlin: edition sigma.
- Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Honneth, Axel / Fraser, Nancy (2003): Umverteilung oder Anerkennung?. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München u. Mering: Hampp.
- Kotthoff, Hermann (2000): Anerkennung und sozialer Austausch. In: Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000: 27-36.
- Kotthoff, Hermann / Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Göttingen: Schwartz.
- Kratzer, Nick / Nies, Sarah (2009). Neue Leistungs politik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt. Berlin: edition sigma.
- Lenin, Wladimir I. (1970): Was tun?. In: ders.: Ausgewählte Werke. Band 1. Berlin: 139-314.
- Luhmann, Niklas (1981): Gesellschaftsstruktur und Semantik. Band 1, Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Lukacs, Georg (1970): Geschichte und Klassenbewusstsein. Neuwied-Berlin: Luchterhand.

- Marshall, Thomas H. (1992/1950): Bürgerrechte und soziale Klassen. Frankfurt/M-New York: Campus.
- Marx, Karl (1971): Das Kapital. Band 1. Berlin: Dietz.
- Mayo, Elton (1975/1949): The Social Problems of an Industrial Civilization. London: Routledge-Paul.
- Mönnich, Sascha (2010): Interessen und Ideen. Paper für das Panel „Wirtschaft und Gesellschaft“ der wirtschaftssoziologischen Sektion auf dem Jubiläumskongress der DGS in Frankfurt/M.
- Neuendorff, Hartmut (1973): Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Popitz, Heinrich (1992): Phänomene der Macht. Tübingen 12.Aufl.: Mohr.
- Roethlisberger, Fritz J. / Dickson, William J. (1956): Management and the Worker. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Schimank, Uwe (2000): Handeln und Strukturen. Weinheim-München: Juventa.
- Schmidt, Werner (2005): Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Ein Plädoyer für eine duale Perspektive. In: Industrielle Beziehungen Jg.12, H.1: 51-73.
- Schmidt, Werner (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. In: Industrielle Beziehungen Jg. 14, H. 4: 334-356.
- Schumann, Michael / Einemann, Edgar / Siebel-Rebell, Christa / Wittemann, Klaus P. (1982): Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Frankfurt/M: EVA.
- Smith, Adam (1995/1759): Theorie der ethischen Gefühle. Hamburg: Meiner.
- Volmerg, Birgit / Senghaas-Knobloch, Eva / Leithäuser, Thomas (1986): Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Voswinkel, Stephan (2001). Anerkennung und Reputation. Konstanz: UVK.
- Wagner, Gabriele (2004): Anerkennung und Individualisierung. Konstanz: UVK.