

Bewusstsein, Ansprüche und der „Soziale Wert der Arbeitskraft“

*Stephan Voswinkel*¹

Zusammenfassung: Das Bewusstsein der Arbeitenden resultiert aus einer Auseinandersetzung der Subjekte mit den Bedingungen ihrer sozialen Lage, mit ihren Identitätszuschreibungen und mit ihren Ressourcen, es verarbeitet also das Sein. Die Situation in der Arbeit ist eingebettet in den gesamten Lebenszusammenhang. Inwieweit hierin der Arbeit eine zentrale Rolle zukommt, ist eine empirische Frage und wird fassbar im Rahmen von Lebensorientierungen. Das Bewusstsein ist wesentlich normativ strukturiert, so dass Wertigkeits- und Anerkennungsmustern für das Bewusstsein eine zentrale Rolle zukommt. Der Bezug auf kulturelle Einbettungen und Anerkennungsverhältnisse existiert nicht *neben* den ökonomischen Verhältnissen und der Interessenorientierung, sondern beide sind miteinander verschränkt. Arbeitssoziologisch fasst der Beitrag dies mit der Kategorie des Sozialen Werts der Arbeitskraft, in der verschiedene Ungleichheitsdimensionen und kulturelle Dimensionen ökonomisch relevant werden.

Abstract: The consciousness of working people results from a confrontation of the subjects with the conditions of their social situation, with their attributions of identity and with their resources; it thus processes being. The situation at work is embedded in the context of the entire life. The extent to which work plays a central role in this is an empirical question and becomes tangible within the framework of life orientations. Consciousness is structured essentially normatively, so that patterns of value and recognition play a central role for consciousness. The reference to cultural embedding and relations of recognition does not exist apart from economic relations and interest orientation, but the two are intertwined. In terms of the sociology of work, the article summarises this with the category of the social value of labour power, in which various dimensions of inequality and cultural dimensions become economically relevant.

¹ PD Dr. Stephan Voswinkel, Institut für Sozialforschung an der Goethe-Universität Frankfurt a. M., E-Mail: voswinkel@em.uni-frankfurt.de

1 Einleitung und Überblick

In marxistisch-materialistischer Tradition wurde „Bewusstsein“ als Widerspiegelung des materiellen Seins verstanden. In dieser Perspektive lässt sich das Bewusstsein von Arbeitenden also – zugespitzt formuliert – aus ihrer materiellen Lage „ableiten“. Diese Auffassung möchte ich zwar nicht völlig verwerfen, aber sie scheint mir nicht erst seit der zunehmenden Diversität und Individualisierung der Klassengesellschaft zu schlicht und deterministisch. Demgegenüber möchte ich

(in 2) betonen, dass das „Bewusstsein“ der Arbeitenden sich auf ihre gesamte Lebenslage, nicht nur die Arbeit und ihre Position in der Arbeitswelt und der Arbeitsorganisation, bezieht,

(in 3) herausstellen, dass die Arbeitenden sich mit den Bedingungen ihres Lebens und Arbeitens, die sie vorfinden, ebenso *auseinandersetzen* wie mit ihren sozialen Identitätszuschreibungen und Prägungen. Das Verhältnis von Sein und Bewusstsein reformuliere ich also in der Weise, dass das Sein die Themen und Probleme des Bewusstseins bestimmt, die Subjekte jedoch dieses Sein verarbeiten, interpretieren und bewerten.

Diese Verarbeitung, die man als Identitäts- und Bewusstseinsarbeit bezeichnen kann, erfolgt immer auch unter Bezug auf Normen und Werte. Das Bewusstsein ist mithin stets auch normativ strukturiert. Die Prägung durch die Gesellschaft erfolgt sowohl durch die strukturellen Arbeits- und Lebensbedingungen als auch durch die normativen und Anerkennungsverhältnisse. Insofern plädiere ich (in 4) für eine normative Ausrichtung der arbeitssoziologischen Bewusstseinsforschung in dem Sinne, den Bezug auf Normen und kulturelle Muster der Gesellschaft als zentrale Bestandteile des Bewusstseins zu verstehen. Zentral ist hierbei die Kategorie des „Anspruchs“, weil mit ihr die Arbeitenden als Subjekte begriffen werden, die sich zugleich auf normative Muster der Gesellschaft beziehen und sich selbst als Akteure verstehen können.

Aber diese normativen und kulturellen Muster sind nicht als eine kulturelle *neben* den ökonomischen Kernkategorien zu verstehen, sondern als eine unmittelbar ökonomisch relevante. Kulturelle und Anerkennungskämpfe sind daher nicht ökonomischen Auseinandersetzungen *entgegenzusetzen*, sondern mit diesen verbunden. Diesen Zusammenhang will ich (in 5) mit der Kategorie des „Sozialen Werts der Arbeitskraft“ fassen, mit dem ich an die Marxsche Bestimmung des „Werts der Arbeitskraft“ anschließe und diese um eine sozial-kulturelle Dimension erweitere.

Die Bedeutung des „Sozialen Werts der Arbeitskraft“ für die Bewusstseinsforschung werde ich abschließend (in 6) resümieren.

2 Arbeit und gesellschaftlicher Lebenszusammenhang

Die klassischen westdeutschen Studien zum Arbeiterbewusstsein in den 1960er und 1970er Jahren bezogen das Bewusstsein der Arbeitenden auf ihre Position in der Arbeitswelt. Erst mit der „Frauenarbeits“forschung wurde dann – insbesondere mit Regina Becker-Schmidts Studien (z. B. Becker-Schmidt et al. 1984) – der Zusammenhang von Arbeit und anderen Lebensbereichen in die Arbeitssoziologie eingebracht und eingefordert. Gegen Ende der 1980er Jahre

rückte diese Perspektive stärker in den Vordergrund: etwa im (synchronen) Konzept der Alltäglichen Lebensführung (Kudera/Voß 2000) oder in (diachronen) biographischen Ansätzen (z. B. Giegel 1989). Seit den 1990er Jahren kam mit der Debatte um die Subjektivierung der Arbeit der Lebenszusammenhang stärker in den Blick. Flexibilisierung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, neue Formen der Arbeit und vor allem die Veränderung der Geschlechterverhältnisse machen deutlich, dass die konzeptionelle Trennung von Arbeit auf der einen und Familie, Freizeit und anderen Dimensionen des Lebens auf der anderen Seite nicht (mehr) angemessen ist. Aber dennoch konzentrieren sich die meisten arbeitssoziologischen und natürlich auch organisationssoziologischen Studien auf die Arbeiter*innen in ihrer betrieblichen Rolle bzw. als Mitglieder von Organisationen. Zwar ist im Grunde allseits Konsens, dass die Lebensbereiche jenseits der Arbeit mit erhoben werden müssen, doch sehr oft geschieht dies in der Forschungspraxis, worauf auch Wolfgang Menz kürzlich in einem Aufsatz für ein Working Paper des IfS (Menz 2021) hingewiesen hat, nur als Berücksichtigung von Rahmenbedingungen.

Zweifellos hängt es auch von der Thematik und Fragestellung einer arbeits- oder organisationssoziologischen Untersuchung ab, inwieweit es angemessen oder unangemessen ist, Arbeitnehmer*innen als reine Arbeitskräfte zu betrachten. Es gibt durchaus Fragestellungen, in denen es sinnvoll ist, die Akteure ausschließlich in ihrer Rolle in Betrieb oder Organisation zu adressieren: Wenn man z. B. wissen möchte, welche Interessen und Interessenkonstellationen in Rationalisierungs- und Reorganisationsprozessen wie aufeinander stoßen. Und natürlich ist es in Betriebsfallstudien nicht immer möglich, außerbetriebliche Kontexte und Menschen als ganzheitliche Wesen zu erfassen. Aber gerade im Rahmen der „Bewusstseinsforschung“ scheint mir eine solche Reduktion auch problematisch zu sein. Und dies heute mehr als früher, denn die Entgrenzung von Arbeit und Leben, die Prekarisierung von Arbeit und überbetriebliche Arbeitsbiografien, vor allem die Veränderung der Geschlechterverhältnisse weichen auch die Grenzen von Arbeitsrolle und außerbetrieblichen Lebenswelten auf. Prekär Beschäftigte fallen, worauf Nicole Mayer-Ahuja (2021) hingewiesen hat, schnell aus dem Wahrnehmungsraster von Betriebsfallstudien heraus, weil sie dort jeweils nur zeitlich begrenzt und am Rande inkludiert sind.

Nicht zuletzt macht die ethnische und kulturelle Diversifizierung der Arbeitnehmer*innenschaft durch Migrationsprozesse die kulturelle Dimension der Subjektivierung deutlicher. Doch nicht erst heute, sondern auch im Rückblick auf die Geschichte der deutschen Arbeitssoziologie ist es ein frappierender Mangel, dass diese, weil sie glaubte, Arbeitende in ihrer betrieblichen Rolle als Arbeitskräfte ausreichend fassen zu können, die ethnisch-kulturelle Dimension der Arbeitsorientierungen ignorierte. Sie ging dabei offenbar davon aus, in der Arbeit im Betrieb mache es keinen Unterschied, ob es sich z. B. um „biodutsche“ oder türkische Beschäftigte handelte. So gelang es der Arbeitssoziologie bis vor kurzem, die Migration nahezu völlig zu ignorieren.

Bis auf wenige Ausnahmen (etwa bereits der Streik migrantischer Arbeitskräfte bei Ford in Köln 1973) gab es allerdings auch keine manifesten und offenkundigen Konflikte zwischen deutschen und migrantischen Arbeitnehmer*innen in den Betrieben. Werner Schmidt (2006) führt dies darauf zurück, dass vielfach deutsche und Beschäftigte ausländischer Herkunft in der Arbeit selbst Formen „pragmatischer Zusammenarbeit“ entwickeln. Die Kooperation in

der Arbeit verlief tatsächlich wohl eher konfliktarm, weil andere Dimensionen der Identität bzw. des Bewusstseins und des Lebenszusammenhangs ausgeklammert wurden. Für eine „Bewusstseinsforschung“ kann es aber nicht als irrelevant gelten, wie sich zum Beispiel verschiedene Gruppen in der Mittagspause separieren, was im Betrieb alles als „privat“ gegenüber der gewissermaßen „öffentlichen“ Arbeitsrolle gilt. Sonst würde man implizit von einem Arbeitsbewusstsein ausgehen, das vom sonstigen (gesellschaftlichen) Bewusstsein abgekoppelt ist.

Einem engen determinierenden Zusammenhang von „Arbeits-Sein“ und Bewusstsein steht auch die Einbindung der Individuen in sehr unterschiedliche soziale Kontexte entgegen. Die Arbeitenden bewegen sich nicht nur – aber natürlich auch ganz wesentlich – in ihrem Arbeitskontext und den dortigen positionalen Anerkennungsstrukturen. Sie sind vielmehr zugleich eingebunden in ihre Familie, ihren Freundeskreis und in ihr Milieu. Sie setzen sich mit ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem ethnischen Kontext auseinander. Ihr Bewusstsein und ihre Identität sind geprägt von ihrer sozialen Herkunft und ihren biographischen Auf- oder Abstiegsprozessen. Auch kulturelle, politische oder religiöse Bindungen können prägend sein. In der spätmodernen Gesellschaft fügen sich diese verschiedenen Bereiche nicht einfach homolog zueinander, sondern es können sich Spannungen zwischen ihnen ausprägen, mit denen die Einzelnen umgehen müssen.

3 Die Verarbeitung des Seins im Bewusstsein

Wenn ich im gesellschaftlichen Lebenszusammenhang die Bedeutung kultureller Dimensionen betone, so möchte ich damit keineswegs einer Essentialisierung von „Kultur“ das Wort reden. Die Vorstellung festgefügt kollektiver Identitäten fällt weit hinter den identitätstheoretischen soziologischen Erkenntnisstand seit G. H. Mead (1968/1934) und in der Biographieforschung zurück (vgl. hierzu auch Wagner 2004: Kap. 2.1). Ebenso wenig darf man das „weibliche Arbeitsvermögen“ naturalisieren oder von „wesensmäßigen“ Differenzen männlicher und weiblicher Arbeitsorientierungen ausgehen. Aber natürlich spielen Geschlecht, ethnische Herkunft, religiöse Einstellungen und andere kulturelle Prägungen eine große Rolle für das Bewusstsein. Denn sozial relevant sind sie bereits als soziale Zuschreibungen, als soziale (Fremd-)Erwartungen, mit denen sich die Subjekte in ihrer Identitätsarbeit auseinandersetzen müssen. Somit prägen sie auch den Habitus und das „Bewusstsein“. Aber sie determinieren es nicht und lassen sich nicht essentialistisch als eine wesenhafte „Identität“ verstehen, die das Bewusstsein determiniert.

Ich habe hier „Identität“ in Anführungszeichen gesetzt, weil ich einen soziologisch sinnvollen Begriff von Identität von einem solchen abgrenzen möchte, der Identität entweder als Korsett des Subjekts begreift oder als wesensmäßige Definition dessen, wofür das Subjekt Anerkennung beanspruchen will, wie es in bestimmten Varianten der „Identitäts“politik verstanden wird. Vielmehr ist Identität „*nicht fix*“, sondern muss als *Prozess* verstanden werden, sie wird permanent und reflexiv erzeugt und verändert“. Sie ist „der dauernde Versuch der Menschen, in Auseinandersetzung mit Erwartungen und Bewertungen der Umwelt und mit eigenen Ressourcen ein Kontinuitäts- und Kohärenzgefühl von sich selbst zu entwickeln“ (Hürtgen/Voswinkel 2014: 25).

Auch wenn die so verstandene *Identitätsarbeit* von Einzelnen geleistet wird, so geschieht das doch nicht individualistisch, nicht derart, dass sie autonome Autor*innen ihres Lebens wären. Insofern kritisiert Bourdieu (2000) zu Recht die „biographische Illusion“. Sie agieren in sozial strukturierten „Feldern“, erfahren Prägungen in ihrem Habitus, in den Problemen, denen sie ausgesetzt sind und in den Formen der Problemdeutung, die sie entwickeln. Es gibt Muster der Identitätsarbeit, von Umgangsweisen mit den Bedingungen und Erwartungen, denen sie ausgesetzt sind, die typisierbar sind. Die Einzelnen folgen normativen Mustern, kulturellen Formen und sozialen Skripten und nutzen sie, um ihre Identitätsarbeit leisten zu können.²

In unserer Untersuchung über Ansprüche an Arbeit aus der Arbeitnehmermitte, die ich mit Stefanie Hürtgen (Hürtgen/Voswinkel 2014) vor einigen Jahren durchgeführt habe, konnten wir verschiedene Lebensorientierungen identifizieren. Diese grundlegenden handlungsrelevanten Sichtweisen auf die Welt sind wesentlich biographisch geformte Grundauffassungen davon, wie man glaubt, sein Leben führen zu können, und zwar vor dem Hintergrund der wahrgenommenen Ressourcen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten der Lage, in der man sich befindet, und der sozialen Herkunft, mit der man sich auseinandersetzt. Methodisch lassen sich Lebensorientierungen vor allem über biographisch angelegte Interviews erschließen. Es ist hier nicht der Raum, unsere Typologie von Lebensorientierungen ausführlich darzustellen.³ Drei Beispiele mögen daher genügen, um zu illustrieren, was wir unter „Lebensorientierungen“ verstehen:

Als Beispiel für die Lebensorientierung „Aufstieg und Prestige“, in der das Streben nach einer Steigerung des Status in der Gesellschaft eine zentrale Rolle spielt (nicht unbedingt im Sinne eines besonders hohen Status, sondern je nach Herkunft auch eher im Sinne des Ankommens in der Mitte der Gesellschaft), möge Herr Bürtük⁴ dienen, ein Maschinenführer in einem großen Automobilunternehmen. Herr Bürtük ordnet als Sohn migrierter Eltern dem Ankommen in einem respektablen Arbeitnehmerstatus, symbolisiert in Geld und Hausbesitz, vieles im Leben, insbesondere Freizeit und Erholung, unter und setzt die Arbeit zentral.

Als Beispiel für die Lebensorientierung „Selbstentwicklung und Balance im Leben“ möge Frau Salzbaum, eine Vermessungsingenieurin, stehen. Sie hat sich ihr Leben lang mit Außenseitererfahrungen aufgrund ihrer dörflichen Herkunft und ihrer lesbischen Orientierung auseinandersetzen müssen. Ihr ist eine Balance von Arbeit, die sie durchaus als Bewährungsfeld betrachtet, und anderen Betätigungen im Leben, etwa therapeutisches Reiten für behinderte Kinder oder Nähe zur Natur wichtig, wofür sie eine Arbeitszeitverkürzung mit ihrem Arbeitgeber vereinbart.

Schließlich ziehe ich als Beispiel für die Lebensorientierung „Durchkommen im Leben“ Herrn Torwig heran, Bankfachwirt und freigestelltes Betriebsratsmitglied in einem Bankhaus. Er betrachtet das Leben grundsätzlich als riskant und gefährlich, weshalb er in diesem vor

² Dies ist die Form, in der sich sinnvoll auch von „kollektiven Identitäten“ sprechen lässt.

³ Vgl. hierzu ausführlich Hürtgen/Voswinkel 2014, Kap. 4 und kürzer: Hürtgen/Voswinkel 2016.

⁴ Die Namen sind selbstverständlich pseudonymisiert.

allem durchkommen zu können glaubt, indem er günstige Gelegenheiten nutzt. Die Sozialleistungen der Bank zum Beispiel versteht er daher auch nicht als verdient, sondern als Glück und Wohltat.

An diesen Beispielen sehen wir, dass die Arbeitsorientierung wesentlich von der Lebensorientierung geprägt ist, dass aber zugleich die Arbeit für die Lebensorientierungen wichtig ist. Lebensorientierungen sind zwar nicht fix – sie sind nicht etwa eine „Charakterausstattung“ der Einzelnen –, aber sie resultieren aus Erfahrungen und somit aus der Auseinandersetzung mit Rahmenbedingungen und Ereignissen des Lebens und besitzen daher eine gewisse Stabilität. Sie können sich aber auch infolge neuer Erfahrungen, aktiver Auseinandersetzungen und Identitätsarbeit ändern. In unserer Untersuchung konnten wir *Typen* von Lebensorientierungen identifizieren, die bei aller individuellen Ausprägung doch Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeiten aufweisen. Sie sind also nicht individuell beliebig, sondern beziehen sich auf bestimmte soziale Muster.

4 Ansprüche und die Normativität der Arbeitswelt

Insbesondere konnten wir feststellen, dass die Lebensorientierungen in unterschiedlicher Weise normativ aufgeladen waren. So formuliert Herr Bürtük Einkommen, sozialen Aufstieg und gute Arbeitsbedingungen unter Bezug auf das Leistungsprinzip als *Ansprüche*, die er legitimer Weise erheben kann – und tut dies durchaus nicht egoistisch, sondern im Kontext solidarisch verstandener Kolleg*innenbeziehungen. Frau Salzbaum ist ebenso unter Bezug auf die Normen Vielfalt gesellschaftlicher Existenz und Selbstsorge in der Lage, ihre Anliegen einer anspruchsvollen Arbeit und zugleich einer Balance von Arbeit und Leben als normativ begründete *Ansprüche* zu erheben. Demgegenüber bringt es Herrn Torwigs Bild des Lebens als marktähnlichem Feld von Gelegenheiten und Risiken mit sich, nur *Wünsche* für sich, nicht aber Ansprüche artikulieren zu können.

Lebensorientierungen unterscheiden sich also nicht nur darin, auf welche normativen Muster sie rekurren, sondern auch darin, inwieweit überhaupt die Gesellschaft als normativ strukturiert gesehen wird. Dies nämlich erst erlaubt es den Einzelnen, sich als Teil einer Gesellschaft zu verstehen, die sie mit gestalten und in der sie Ansprüche stellen und normative Kritik artikulieren können unter Bezug auf relevante normative Werte bzw. – wie Boltanski und Thévenot (2007) das nennen – Rechtfertigungsordnungen.

Stefanie Hürtgen und ich haben in unserer Untersuchung als zentrale die Unterscheidung von „Ansprüchen“ und „Wünschen“ vorgenommen. Damit sind nicht inhaltliche Unterschiede der jeweiligen Anliegen bezeichnet. Vielmehr bezieht sich die Unterscheidung darauf, ob diese Anliegen als normativ begründet artikuliert werden und sich auf eine wahrgenommene oder angestrebte normative Ordnung beziehen. Dann sprechen wir von „Ansprüchen“. Wenn sie hingegen als etwas vorgebracht werden, was man halt gerne hätte, handelt es sich um „Wünsche“. Wünschen kann man sich gutes Wetter, einen Lottogewinn, aber auch einen netten Chef oder leichte Arbeitsbedingungen. Zu Ansprüchen werden die Anliegen jedoch erst, wenn sie als normativ begründet verstanden werden, wenn die Arbeitenden also vom Chef, dem Betrieb oder auch der Politik etwas legitimer Weise erwarten und gegebenenfalls

auch erstreiten können. Dies ist nur möglich, wenn die Sozialordnungen, auf die bezogen sie artikuliert werden, als normativ strukturiert und nicht nur als vom Zufall oder reinen Machtrelationen bestimmt gedacht werden. Zweitens muss man sich selbst als Teil dieser normativen Ordnung verstehen, also als ein Subjekt, das berechtigterweise – etwa aufgrund eigener Leistungen oder als Subjekt mit Menschenrechten – diese Ansprüche stellen kann. „Ansprüche“ enthalten stets einen Bezug auf das normativ Allgemeine, sie werden nicht nur für sich selbst erhoben, sondern als etwas, was allen in gleicher Lage zustehen müsste.

Damit kommen die normativen Ordnungen von Arbeitswelt und Gesellschaft in den Blick. Denn sie bilden die Referenz für die Legitimation von Ansprüchen. Nick Kratzer, Wolfgang Menz, Knut Tullius und Harald Wolf (2019) sprechen in ihrer Studie über „Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit“ ebenfalls von Gerechtigkeits- und Rationalitäts*ansprüchen*. Trotz einiger Differenzen zu unserer Studie (vor allem in der methodischen Anlage) liegt hier der gleiche Grundgedanke vor. Ähnlich auch die Herangehensweise von François Dubet (2008) in seiner großen Untersuchung über Ungerechtigkeitsempfindungen am Arbeitsplatz; auch die Diskussion über den Sinn von Arbeit besitzt eine Nähe zu unserer Herangehensweise, jedenfalls dann, wenn sie – wie bei Sarah Nies (2015) – vor allem gesellschaftlichen Nutzen und nicht so sehr den selbstbezüglichen Sinn von Arbeit (i. S. der Selbstentfaltung oder des „Spaßes“) in den Blick nimmt.

Derartige normative Ordnungen umfassen sehr unterschiedliche Ebenen. Es handelt sich zum einen um Berufs- und Professionskulturen, die Vorstellungen guter Arbeit enthalten. Man kann auch von „moralischen Ökonomien“ (Thompson 1980; Bolton/Laaser 2020: 60; Mau 2004) sprechen, also von generelleren Weisen, in denen ökonomisches Handeln in moralische Normen der Gesellschaft eingebettet ist. Auch Konzepte wie Boltanski/Thévenots (2007) „Rechtfertigungsordnungen“, Andrew Sayers (2011) „lay morality“ oder Rahel Jaeggis (2018) Konzept sozialer Praktiken und Lebensformen sind hier anschließbar. Natürlich spielen auch regionale Kulturen, Normen betrieblicher Sozialordnungen (Kotthoff 1994) und von Milieus oder nicht zuletzt Vorstellungen von Männlichkeit, Weiblichkeit („Frauenarbeit“) usw. eine wichtige Rolle. Insofern muss eine Bewusstseinsforschung, die mehr ist als die Abfrage einzelner Einstellungen, derartige Kulturen in den Blick nehmen, die – und das ist zur Unterscheidung von der Widerspiegelungsperspektive von Bedeutung – nicht einfach aus der sozialen Lage oder der Position im Arbeitsprozess sich erschließen lassen. Vielmehr wird hier deutlich, wie „außerbetriebliche“ (wenn man dieses Bild verwenden möchte) Normen oder – wie auch oft formuliert wird – „Deutungsmuster“ in das Arbeitsbewusstsein hineinwirken.⁵

Mir kommt es hier vor allem darauf an, die Bedeutung normativer Ordnungen und Kulturen der Arbeit für das Bewusstsein zu betonen. Das Bewusstsein ist als eine wesentlich normativ geprägte Instanz zu verstehen, also nicht nur als ein Konglomerat von Sichtweisen und Einstellungen. Daher ist die Unterscheidung von Ansprüchen und Wünschen wichtig für eine

⁵ Diese Kulturen spielen übrigens keineswegs stets eine positive Rolle, sondern können sich durchaus verhängnisvoll auswirken. Als Stichworte seien nur kurz genannt: toxische Männlichkeit oder weibliche Bescheidenheit. Gerade Berufskulturen beinhalten oft Wertigkeitsdifferenzen gegenüber anderen Berufen, die soziale Schließungen und distinktive Anerkennungskämpfe befördern. In diesem Zusammenhang sind generell auch Horkheimer/Adornos (1969/1944) „Verblendungszusammenhang“ und die Verkehrungen an der Oberfläche der bürgerlichen Gesellschaft (Marx 1972: 445) sowie Formen der „Verdinglichung“ im Sinne von Marx (1971: 85–98) anzuführen.

Analyse des Bewusstseins. Das gilt gerade dann, wenn Bewusstseinsforschung darauf zielt, Kritik- und Widerstandspotenziale zu erkunden.

5 Der „Soziale Wert der Arbeitskraft“

Die Bedeutung von Kulturen (der Arbeit), von moralischen Ökonomien oder von Rechtfertigungs- und Anerkennungsordnungen zu betonen, bedeutet nun keineswegs, dass diese der ökonomischen Sphäre als eine zweite, ihr äußerliche *entgegengesetzt* wird. Dies geschieht jedoch sehr oft, wenn Kategorien wie „Kultur“ und „Anerkennung“ der ökonomischen und materiellen Lage gegenübergestellt werden. Es wird dann schnell eine Alternative oder gar ein Gegensatz von Verteilungs- und Anerkennungskämpfen behauptet.⁶ Eine solche Alternativsetzung beruht meist auf einem falschen bzw. verengten Verständnis von „Anerkennung“, in dem diese als ein Aspekt einer „Identitätspolitik“ begriffen wird, in der selbst wiederum ein kulturalistischer und essenzialisierter Begriff von Identität vorherrscht. In der politischen Debatte scheint dann die Differenz darin zu bestehen, ob es sich um (scheinbar nur ökonomisch zu verstehende) soziale Klassenauseinandersetzungen (um „Verteilung“) oder um (scheinbar nur „kulturell“ i. S. von ethnisch, religiös, auf sexuelle Orientierungen usw.) bezogene Auseinandersetzungen um „Anerkennung“ handelt.⁷ Demgegenüber vertrete ich die Auffassung, dass es sich bei sozialen Auseinandersetzungen immer um sowohl Verteilungs- wie Anerkennungskämpfe handelt, dass Verteilung immer auch (wenn auch nicht nur) eine Anerkennungsdimension hat und dass, worüber ich gleich mehr sagen will, auch Anerkennungskämpfe eine Verteilungsdimension haben. Zudem geht es auch und gerade bei traditionellen sozialen Klassenauseinandersetzungen (wenn auch nicht nur) um Anerkennung. Auch der häufig beschworene Gegensatz zwischen der Interessen- und der Anerkennungsdimension sozialen Handelns führt m. E. in die Irre (vgl. hierzu Voswinkel 2012). Denn auch Interessen sind normativ grundiert: Sie müssen als legitim anerkannt sein, von den Interessenträgern selbst und von ihren Adressaten und Kontrahenten. Umgekehrt ist die Verteilung ein wesentlicher Bestandteil von Anerkennung und Prestige.

Den Zusammenhang von Verteilung und Anerkennung bzw. von Ökonomie und „Kultur“ möchte ich in der Kategorie des „Sozialen Werts der Arbeitskraft“ zum Ausdruck bringen. Diese möchte ich nun etwas ausführlicher skizzieren.⁸

Ich recurriere auf die Marxsche Kategorie des „Werts der Arbeitskraft“, die ich sozialkulturell ausdeute. Nach Marx ist der Wert der Arbeitskraft „wie der jeder anderen Ware (...)

⁶ Diese Debatte wurde besonders elaboriert im Buch von Nancy Fraser und Axel Honneth (2003) geführt, in dem allerdings der Eindruck nicht ausbleibt, dass die Kontrahent*innen phasenweise aneinander vorbei geschrieben haben.

⁷ Diese Missdeutung hat natürlich eine reale Basis, die darin besteht, dass insbesondere – aber nicht nur – in den USA kulturelle Diversitätskämpfe als politische Bezüge in einen Konflikt mit Verteilungskämpfen in traditionellen sozialen Kämpfen geraten zu sein schienen. Häufig wird die Vernachlässigung der sozialen Frage durch eine diversitätsorientierte Linke dann auch etwa für den Erfolg von Donald Trump verantwortlich gemacht. Es ist hier nicht der Ort für eine Auseinandersetzung über die Treffsicherheit dieser Deutung.

⁸ Eine ausführlichere Entwicklung des Konzepts findet sich in Voswinkel 2021a.

bestimmt durch die zur Produktion, also auch Reproduktion, dieses spezifischen Artikels notwendige Arbeitszeit“ (Marx 1971: 184). Dem Missverständnis, es handle sich um ein physisch bestimmtes Existenzminimum, beugt Marx vor, indem er die Reproduktionskosten als historisch bestimmt versteht, abhängig von der „Kulturstufe eines Landes“. „Sie enthalten also ein historisches und moralisches Element“ (ebd.: 185). Ich schließe hier an und fasse das „historisch-moralische Element“ anerkennungs- und legitimationstheoretisch. Soziologisch betrachtet sind die (in einer historischen Phase) als angemessen betrachteten Bedürfnisse sozial konstruiert, also nicht naturalisierend gegeben und abhängig von normativen (bei Marx „moralischen“) und zudem macht- und kampfbegründeten Faktoren. Das gilt allerdings nicht nur global historisch – im Sinne des Entwicklungsstandes einer Gesellschaft –, sondern auch im Hinblick auf die Anerkennungsbeziehungen in einer Gesellschaft.

Schon Marx fügt zwei weitere Gesichtspunkte an: Die Ausbildungskosten und die Unterscheidung von einfacher und komplizierter Arbeit. Auch hier sollte man nicht rein quantitativ verfahren, indem man etwa die reine Ausbildungszeit heranzieht, sondern die soziologische Erkenntnis berücksichtigen, dass das, was als Ausbildung und Qualifikation zählt, sozial bestimmt – und insofern natürlich umstritten – ist. Marx verweist – hier Sohn seiner Zeit – zudem auf die „Naturdifferenz“ der Arbeitskraft, „ob sie männlich oder weiblich, reif oder unreif“ (ebd.: 542) ist. Der Wert der Arbeitskraft bestimmt sich für ihn „durch die zur Erhaltung der Arbeiterfamilie nötige Arbeitszeit“ (ebd.: 517). Er geht mithin vom Familienernährermodell aus, also von einem sozialen und historisch spezifischen Geschlechterverhältnis. Offensichtlich gehen also schon bei Marx Konstruktionen von Geschlecht und Geschlechterverhältnis, von geschlechtlich konnotierten Arbeiten usw. in den Wert der Arbeitskraft ein. Verallgemeinert formuliert: Der Wert der Arbeitskraft ist keine physische oder bloß im engeren Sinne ökonomische, sondern eine grundlegend soziale Kategorie. In ihr übersetzen sich gesellschaftliche Wertigkeiten und Anerkennungsverhältnisse in ökonomische Ressourcen. Und umgekehrt trägt die Entwicklung ökonomischer Macht gesellschaftlicher Gruppen zu ihrem Anerkennungs-Prestige bei.

Der soziale Wert der Arbeitskraft ist zwar nicht fest definiert, sondern Gegenstand sozialer Auseinandersetzungen. Aber er beruht doch zugleich auf institutionalisierten Wertschätzungsmustern dessen, was bestimmten Personengruppen als angemessene und statusmäßige Honorierung zugebilligt wird. Marx' Verweis auf das, was zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendig ist, sollte also verstanden werden als das, was in bestimmten Gesellschaften als notwendig und legitim *angesehen* wird, dessen eine bestimmte Arbeitskraft als würdig erachtet wird, die sie also legitimer Weise beanspruchen kann. Der soziale Wert der Arbeitskraft ist mithin eine anerkennungstheoretische Kategorie, die zugleich normative *Ansprüche* vermittelt und verteilungsrelevant ist. In ihm schlagen sich relative Wertschätzungen von Qualifikationen, Lebensstilen, Arbeitsformen und Arbeitskulturen nieder. Damit ist er allerdings zugleich ein Element von Distinktionskämpfen und Strategien sozialer Schließung.

Weil auch gesellschaftliche Formen praktizierter Ungleichheitsklassifikationen in den sozialen Wert der Arbeitskraft eingehen, handelt es sich um die Kategorie, über die Themen der Intersektionalität in das Verhältnis von Kapital und Arbeit eingebaut sind. Dass Geschlecht und „Rasse“ im Verhältnis der Klassen enthalten sind, meint etwas anderes als das Verhältnis von „Haupt- und Nebenwidersprüchen“. Vielmehr bedeutet es, dass sich die konkrete Gestalt

der Klassenverhältnisse gar nicht ohne die „anderen“ Ungleichheits- und Anerkennungsdimensionen verstehen lässt.⁹

In der Dimension „Geschlecht“ zeigt sich dies darin, dass die „Verschränkung von Relationen“ zwischen Männern und Frauen „und der Rangordnung von gesellschaftlichen Sphären“ (Becker-Schmidt 2007: 71), nämlich dem Produktions- und Reproduktionsbereich den als „Frauenarbeit“ gegenderten Arbeiten und Berufen einen geringeren Wert zuweist. „Frauenarbeit“ ist dann mit einem geringeren sozialen Wert der Arbeitskraft verbunden, resultierend aus abwertenden Klischees von weiblich konnotierten Arbeiten und weiblichem, tendenziell naturalisiertem Arbeitsvermögen und schlechteren Aufstiegs- sowie Einkommenschancen. Die sozial verankerte Abwertung ethnischer Herkunft und Körpermerkmale im Zusammenhang mit rassistischen Klassifikationen und Diskriminierungen bedingt schlechtere Arbeitsmarktchancen, Wohnverhältnisse, die selbst wiederum zu Symbolen geringer sozialer Anerkennung werden und somit die Aufstiegs- und Einkommenschancen weiter verschlechtern. Zugleich wird es für das Kapital vorteilhaft, die Differenzen im sozialen Wert der Arbeitskraft zu nutzen, um die Kosten zu reduzieren und die verschiedenen Gruppen der Lohnabhängigen gegeneinander in Konkurrenz zu setzen. Die bevorteilten Gruppen selbst wiederum erhalten einen Anreiz, die sie bevorteilenden Wertigkeitsrelationen zu bewahren und zu Distinktionszwecken zu nutzen. Das ist auch die Grundlage klassistischer Diskriminierung und Missachtung. Die real existierenden Ungleichverteilungen – untere Positionen in der Beschäftigtenhierarchie, Schwierigkeiten, Arbeit zu finden, prekäre Arbeits- und Lebenslagen mit ihren sozialen und sozialpsychologischen Folgen der Identitätsgefährdung – wirken selbst als Bestätigung dafür, dass die gesellschaftliche Entwertung solcher Gruppen berechtigt sei.

Qualifikationen sind nicht einfach dadurch zu bestimmen, dass sie eine bestimmte Ausbildungszeit erfordern. Vielmehr sind mit ihnen soziale Zuschreibungen von Wertigkeit verbunden, die sich selbst wiederum an gegenderte Klassifikationen binden, aber auch ihre Verwertungstauglichkeit betreffen (wie der Vergleich der Einkommenschancen von MINT-Abschlüssen mit geisteswissenschaftlichen Abschlüssen zeigt). Auch „Systemrelevanz“, wie sie in der Corona-Pandemie etwa Pflegekräften und gering bezahlten Verkäuferinnen attestiert wurde, wird zwar eine Quelle moralischer Anerkennung, erweist sich aber als wirkungslos für eine sich auch in Einkommen und Kreditancen niederschlagende Status-Anerkennung (vgl. hierzu Voswinkel 2021b). Der soziale Wert der Arbeitskraft wird zudem von Institutionalisierungsprozessen beeinflusst, wie sie etwa in erfolgreicher Professionsbildung von Berufen zu beobachten ist. Hier zeigt sich auch die Bedeutung von Organisierungsmacht und Prestigeschließung. Welche Wertigkeit bestimmten Qualifikationen und Arbeiten beigemessen wird, ist kulturell unterschiedlich, abhängig von bestimmten Pfadabhängigkeiten (etwa im Hinblick auf die Bedeutung des Beamtenstatus und der gesellschaftlichen Rolle des öffentlichen Dienstes, aber auch der Durchsetzung eines „Normalarbeitsverhältnisses“ und der damit verbundenen „Entproletarisierung“). Gegenwärtig beobachten wir insbesondere eine soziale Entwertung der körperlichen Arbeit gegenüber der sogenannten Wissens- oder kreativen Arbeit. Hierin wirkt die tayloristische Vorstellung weiter, dass die geistige Arbeit, als von körperlicher

⁹ Es meint aber auch nicht, dass Verteilung auf Anerkennung zu reduzieren wäre. Denn Einkommens- und Machtrelationen resultieren auch aus systemischen Kräften wie Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt oder der Organisationsfähigkeit der verschiedenen Gruppen.

Arbeit getrennt gedachte, die höherwertige Arbeit sei. Nur bei ihr sei Kreativität zu finden, die sich dann als „singulär“ (Reckwitz 2017) und bewunderungswürdig präsentieren kann. Diese verschiedenen Beispiele zeigen, wie vielfältig die sozialen Wertigkeitsdifferenzierungen und Anerkennungs- und Missachtungsrelationen sind, die sich gruppenbezogen, in vielfältiger Intersektionalität in den jeweiligen sozialen Werten der Arbeitskraft niederschlagen.

6 Der „Soziale Wert der Arbeitskraft“ und die Bewusstseinsforschung

Ich habe in diesem Beitrag versucht, mit der Kategorie des „Sozialen Werts der Arbeitskraft“ verschiedene Dimensionen – oder Sektionen – sozialer Ungleichheit, Wertigkeitsordnungen und Diskriminierungen in einer arbeitssoziologischen Perspektive zu fassen. Im „Sozialen Wert der Arbeitskraft“ werden diese relevant für die ökonomischen Austausch- und Ausbeutungsbeziehungen. Daraus folgt, dass Beziehungen der Ungleichheit in den Sektionen Gender, Kultur, sexuelle Orientierung, ethnische und soziale Herkunft usw. unmittelbar ökonomische Relevanz und Prägekraft für die Herrschaftsbeziehungen in der Arbeit besitzen. Sie sind gesellschaftlich und normativ verankerte Definitionen dessen, was den Arbeitenden als notwendig zur normativ-kulturellen Reproduktion der Arbeitskraft zugewiesen wird. Damit sind Anerkennungskämpfe in unterschiedlichsten Ungleichheitssektionen unmittelbar bedeutsam für die Verteilungs- und Ausbeutungsbeziehungen, auch in dem Sinne, dass es ein ökonomisches Interesse von Teilen der Arbeitenden gibt, bestimmte diskriminierende Wertungen im Sinne sozial-normativer Schließung aufrecht zu erhalten. Insofern gibt es keine einfache Lösung für die Integration sozialer, antirassistischer, geschlechtsbezogener usw. Kämpfe um Gleichstellung. Auf jeden Fall aber folgt hieraus, dass die Unterscheidung und Entgegensetzung von ökonomischen Verteilungs- und kulturellen Anerkennungskämpfen gänzlich unangemessen ist. Kulturelle *sind* ökonomische Anerkennungsbeziehungen und ökonomische Verteilung wirkt sich zugleich auf die sozial verankerte Wertung von Arbeitskräftekategorien aus. Der jeweilige soziale Wert der Arbeitskraft prägt nicht zuletzt, mit welcher normativen Berechtigung Arbeitende sich für würdig erachten, Ansprüche an ihre Arbeit, die Organisationen, an ihr Leben insgesamt und an die Gesellschaft stellen zu können.

Was bedeuten diese Überlegungen nun für die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung? Zunächst implizieren sie, dass das „Bewusstsein“ von Arbeitenden nicht nur im Hinblick auf ihre Rolle als Arbeitskraft, auf ihre Position im Arbeitsprozess oder ihre materielle Lage begriffen werden kann. „Arbeitsbewusstsein“ ist somit nur *eine* Dimension des „Arbeiterbewusstseins“ und das „Arbeiterbewusstsein“ ist nur eine, wenn auch wesentliche Dimension des Bewusstseins von Individuen und sozialen Gruppen. Daraus folgt auch, dass es eine empirisch-spezifische Frage ist, inwieweit sich das Bewusstsein von Arbeitenden zureichend und angemessen als „Arbeiterbewusstsein“ bestimmen lässt, inwieweit es also nahezu ausschließlich vom Arbeiterstatus und der Arbeitstätigkeit geprägt ist.

Bewusstsein ist, das ist die zweite Schlussfolgerung, nicht nur als kognitive Kategorie zu fassen. Vielmehr ist das Bewusstsein normativ durchwirkt, es bezieht sich auf normative Muster der Gesellschaft und ihrer Subgruppen und Teilsysteme, es referiert auf kulturelle Muster

und Traditionen, auf Formen moralischer Ökonomien und Anerkennungsverhältnisse. Institutionen der Wertigkeit wie Ausbildung, Beruf, Geschlechterbilder, ethnische und rassifizierende Zuschreibungen bestehen nicht *neben* den Elementen des Arbeitsbewusstseins, sondern sind mit diesen verknüpft. In diesem Sinne besitzt das Bewusstsein eine identitätsbezogene Dimension: Auf der einen Seite ist es geprägt von identitären Zuschreibungen: den sozialen „Mes“ im Sinne von Mead, also den Fremdbildern und -erwartungen, die das Selbstverhältnis der Einzelnen und von sozialen Gruppen beeinflussen, auf der anderen Seite aber auch von dem eigensinnigen Umgang der Einzelnen und Gruppen mit diesen Identitätszuschreibungen, also dem Prozess der aktiven Identitätsarbeit und -entwicklung. Menschen entwickeln ihre Identität und damit auch ihr Bewusstsein in diesen Auseinandersetzungen zwischen „Me“ und „I“, sie konstituieren sich hierin (mehr oder weniger) als Akteure ihres Lebens, sie entwickeln Selbstauffassungen – nicht in beliebiger und „autonomer“ Weise, sondern eingebettet in ihr Milieu und gegebene Institutionen von Wertigkeit und Normativität.

Für die Bewusstseinsforschung bedeutet dies, dass sie ihren Gegenstand nicht als einen fixen verstehen darf, mit feststehenden, (im Sinne einer positivistischen Einstellungsforschung) abrufbaren Inhalten. Sie muss offen sein für Entwicklungen und für Ambivalenzen, für *Muster* der Haltung zu Arbeit und Leben statt für Einstellungs-Items und für deren psychosoziale Dimension. Methodisch entspricht dem ein eher qualitatives, aber vielfältiges Vorgehen.

Allerdings: Zweifellos ist dies ein Programm für die arbeitssoziologische Bewusstseinsforschung im Ganzen, nicht für einzelne Forschungsprojekte. Natürlich können einzelne Forschungsprojekte dies nur ausnahmsweise leisten. Zum einen verfolgen sie bestimmte umgrenzte Fragestellungen und fokussieren daher auf bestimmte Fragen und Zusammenhänge. In diesem Sinne nehmen sie bestimmte Bewusstseinsinhalte in den Blick, suchen nach Bewusstseinsformen, die für die jeweilige Projektfragestellung besonders bedeutsam sind. Es ist somit möglich und oft unvermeidlich, einzelne Forschungsprojekte auf die Arbeitsbeziehungen, auf betriebliche Zusammenhänge zu begrenzen. Und dies nicht nur – aber auch – aus forschungspragmatischen Gründen, sondern weil es auch eine funktionale Differenzierung zwischen Arbeitswelt und anderen Lebensbereichen gibt, die auch bewusstseinsrelevant ist. Aber über einzelne Forschungsprojekte hinausgreifend sollte die Disziplin in ihren theoretischen Konzepten und Reflexionen den Zusammenhang und Niederschlag der verschiedenen Ungleichheitsdimensionen, normativen Wertigkeiten und damit deren Intersektionalität im Bewusstsein im Blick haben und damit auch die Gefahr von Verkürzungen und Einseitigkeiten, die aus spezifischen Frageperspektiven sowie Forschungsmethoden und -arenen resultiert.

Der Vorteil der Kategorie des Sozialen Werts der Arbeitskraft besteht aus meiner Sicht darin, die Vieldimensionalität von normativen und Ungleichheitsrelationen arbeitssoziologisch, also für das Feld oder die Perspektive der Arbeit relevant zu machen. Sie tut dies in einer doppelten Perspektive: Im Hinblick auf die Prägungen der Anerkennungsverhältnisse und Wertigkeitsinstitutionen für die Arbeit und das Selbstverhältnis der Arbeitenden sowie im Hinblick auf die Bedeutung der sozialen Wertigkeit ihrer Arbeitskraft für ihre Position in der Gesellschaft und ihr Selbstverhältnis als Mitglied, Opfer und Akteur der Gesellschaft.

Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (2007): „Class“, „gender“, „ethnicity“, „race“: Logiken der Differenzsetzung, Verschränkungen von Ungleichheitslagen und gesellschaftlicher Strukturierung. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Frankfurt a. M., New York: Campus, 56-83.
- Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli; Schmidt, Beate (1984): Eines ist zu wenig, beides ist zu viel: Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn: Neue Gesellschaft.
- Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bolton, Sharon C.; Laaser, Knut (2020): The Moral Economy of Solidarity. A Longitudinal Study of Special Needs Teachers. In: *Work, Employment and Society* 34 (1): 55-72.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die biographische Illusion. In: Hoerning, Erika M. (Hg.): Biographische Sozialisation. Stuttgart: Lucius & Lucius, 51-59.
- Dubet, François (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg: Hamburger Edition.
- Fraser, Nancy; Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Giegel, Hans-Joachim (1989): Der Lohnarbeiter als Subjekt. Von der Analyse des Arbeiterbewußtseins zur Biographieforschung. In: Brock, Ditmar; Leu, Hans Rudolf; Preiß, Christine; Vetter, Hans-Rolf (Hg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. München: DJI-Verlag, 100-128.
- Horkheimer, Max; Adorno, Theodor W. (1969/1944): Dialektik der Aufklärung. Frankfurt a. M.: Fischer.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: edition sigma.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2016): Ansprüche an Arbeit und Leben – Beschäftigte als soziale Akteure. In: *WSI-Mitteilungen* 69 (7): 503-512.
- Jaeggi, Rahel (2018): Ökonomie als soziale Praxis. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik* 19 (3): 343-361.
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. München, Mering: Hampp.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. 2. Aufl. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos.
- Kudera, Werner; Voß, G. Günter (Hg.) (2000): Lebensführung und Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.
- Marx, Karl (1971): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. In: Marx-Engels-Werke, Band 23. Berlin: Dietz.
- Marx, Karl (1972): Theorien über den Mehrwert. Dritter Teil. In: Marx-Engels-Werke, Band 26.3. Berlin: Dietz.
- Mau, Steffen (2004): Moralökonomie. Eine konzeptionelle Bestimmung aus ungleichheitssoziologischer Sicht. In: Berger, Peter A.; Schmidt, Volker H. (Hg.): Welche Gleichheit, welche Ungleichheit? Wiesbaden: VS-Verlag, 165-190.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2021): Arbeitssoziologie – wie weiter? In: *Perspektiven der Arbeitssoziologie* 1. IfS Working Papers Nr. 13. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung, 5-17.
- Mead, George H. (1968/1934): Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

- Menz, Wolfgang (2021): Arbeitsanalyse und Zeitdiagnose. Perspektiven einer subjektorientierten Arbeitssoziologie mit gesellschaftsdiagnostischem Anspruch. In: Perspektiven der Arbeitssoziologie 1. IfS Working Papers Nr. 13. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung, 18-40.
- Nies, Sarah (2015): Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos.
- Reckwitz, Andreas (2017): Die Gesellschaft der Singularitäten. Berlin: Suhrkamp.
- Sayer, Andrew (2011): Why Things Matter to People. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schmidt, Werner (2006): Kollegialität trotz Differenz. Berlin: edition sigma.
- Thompson, Edward P. (1980/1971): Die „moralische Ökonomie“ der englischen Unterschichten im 18. Jahrhundert, In: Ders.: Plebeische Kultur und moralische Ökonomie. Frankfurt a. M., Berlin, Wien: Ullstein, 66-130.
- Voswinkel, Stephan (2012): „Recognition“ and „Interest“. A Multidimensional Concept in the Sociology of Work. In: *distinktion. Scandinavian Journal of Social Theory* 13 (1): 21-41.
- Voswinkel, Stephan (2021a): Arbeitssoziologie und Gesellschaftstheorie. Perspektiven der Arbeitssoziologie 2. IfS Working Papers Nr. 14. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung.
- Voswinkel, Stephan (2021b): Die Anerkennungsfallende. Soziale Dienstleistungsarbeit zwischen moralischer Anerkennung und Statusdefizit. Das Beispiel der Pflege. In: Emunds, Bernhard; Degan, Julian; Habel, Simone; Hagedorn, Jonas (Hg.): Freiheit – Gleichheit – Selbstausbeutung. Marburg: Metropolis, 123-146.
- Wagner, Gabriele (2004): Anerkennung und Individualisierung. Konstanz: UVK.