

# Dialektik der Anerkennung: Emanzipation und Unterwerfung

*Stephan Voswinkel*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** ‚Anerkennung‘ wird in diesem Beitrag als ein widersprüchliches Konzept verstanden. Ansprüche auf Anerkennung wirken emanzipativ gegen bestehende Missachtungsverhältnisse in der Arbeit, aufgrund ihres starken Bedürfnisses nach Anerkennung werden die Menschen aber zugleich an die Anerkennungserwartungen der Gesellschaft oder auch der Organisationen gebunden. Oftmals wirkt Anerkennung sogar *gerade wegen* ihrer positiven Folgen für die Menschen unterwerfend. Anerkennungsansprüche an die Arbeit zu identifizieren ist eine wesentliche Aufgabe einer kritischen Arbeitssoziologie, die Anerkennung aber zugleich als eine wesentliche Form der Bearbeitung des Transformationsproblems der Arbeit verstehen muss. Widersprüche zwischen verschiedenen Arenen und Modi der Anerkennung werden herausgearbeitet und an empirischen Beispielen konkretisiert. Der Beitrag plädiert für ein dialektisches Konzept und gegen eine ‚Wohlfühlsoziologie‘ der Anerkennung.

**Abstract:** In this article, ‘recognition’ is understood as a contradictory concept. Claims to recognition have an emancipatory effect against existing conditions of disrespect at work, but due to their strong need for recognition, people are at the same time bound to the recognition expectations of society or organisations. Often, ‘recognition’ even has a subjugating effect on people *precisely because* of its positive consequences. Identifying recognition expectations of work is an essential task of a critical sociology of labour, which must also understand ‘recognition’ as an essential form of dealing with the transformation problem of work. Contradictions between different arenas and modes of recognition are elaborated and concretised using empirical examples. The article argues in favour of a dialectical concept and against a ‘feel-good sociology’ of recognition.

---

<sup>1</sup> PD Dr. Stephan Voswinkel, Institut für Sozialforschung an der Goethe-Universität Frankfurt a. M., E-Mail: [voswinkel@em.uni-frankfurt.de](mailto:voswinkel@em.uni-frankfurt.de)

## 1 Einführung

In der Soziologie im Allgemeinen, in der Arbeitssoziologie im Besonderen wird Anerkennung meist als etwas Positives betrachtet: Wenn Menschen Anerkennung erfahren, so die Annahme, stärkt dies ihr Selbstwertgefühl, sie erfahren dies als Wertschätzung, die ihr Wohlbefinden steigert. Arbeitsbeziehungen profitieren von einer Anerkennungskultur. Umgekehrt wird erfahrene Missachtung oder Gleichgültigkeit als etwas Negatives gesehen, das die Menschen entmutigt, demütigt und in den Arbeitsbeziehungen zu inneren Kündigungen oder zu erhöhter Konfliktintensität führen kann. Eine solche Betrachtungsweise ist nicht falsch. Kapitalistische Arbeitsbeziehungen zeichnen sich grundsätzlich ja nicht dadurch aus, dass die Anerkennung der Mitarbeitenden im Zentrum stünde. Vielmehr werden Arbeitskräfte primär zum Zwecke der Verwertung beschäftigt. Insoweit ist Anerkennung in Arbeitsbeziehungen zunächst nicht selbstverständlich und wird daher, auch wenn sie in Arbeitsbeziehungen oft instrumentell eingesetzt wird, als etwas Positives erfahren.

Gleichwohl möchte ich diese Grundauffassung in diesem Beitrag problematisieren. Ich möchte ‚Anerkennung‘ als ein ambivalentes, ja häufig widersprüchliches Konzept vorstellen. Damit meine ich nicht nur, dass sie manchmal positive, manchmal negative Aspekte besitzt – man dementsprechend die positiven stärken, die negativen begrenzen müsste. Vielmehr vertrete ich die Auffassung, dass die positive und die negative Seite der Anerkennung zusammen gehören, dass man ihr Verhältnis häufig so verstehen kann, dass sie gerade *deshalb* negative Wirkungen hat, *weil* sie positive hat. Das Verhältnis ist in diesem Sinne ein dialektisches.<sup>2</sup>

In der Theorie der Anerkennung werden die beiden Seiten häufig unterschiedlichen theoretischen Strängen zugerechnet: Auf der einen Seite steht dann Axel Honneth (1994), dem man zuschreibt, er sehe Anerkennung als ein Element eines fortschrittlichen und emanzipativen Prozesses. Sie ist die Bedingung für Selbstwert und Selbstvertrauen, eine Ausweitung der Anerkennung auf immer weitere soziale Gruppen führt zu einer erweiterten Inklusion und zu einer emanzipativen Entwicklung. Umgekehrt bedingt Missachtung Selbstverlust oder moralische Empörung.

Auf der anderen Seite stehen Autor\*innen wie Judith Butler (2001) oder Louis Althusser (2010), die Anerkennung im Sinne einer Anrufung, einer Festschreibung von Identitäten und Identifikationen bzw. im Sinne der Unterwerfung unter gesellschaftliche Erwartungen und Subjektivierungen sehen.<sup>3</sup> Wie Kristina Lepold resümiert, kann Anerkennung „einen spezifischen – nämlich einen motivationalen und einen epistemischen – Beitrag zur Aufrechterhaltung problematischer gesellschaftlicher Arrangements leisten“. (Lepold 2021: 197) Und zwar nicht in erster Linie, weil Anerkennung schlecht für die einzelnen Menschen sein kann, sondern weil sie über die Prägung von Identitäten und Subjektivitäten, somit von Motivationen und Denkweisen zur Ausbildung und Verfestigung kritisierenswerter Verhältnisse beitragen kann.

---

<sup>2</sup> Einige der hier vorgebrachten Überlegungen sind weiter ausgebreitet in Voswinkel 2024.

<sup>3</sup> Vgl. hierzu auch Bedorf 2010: Kap. 1.3. Auch Jean-Paul Sartre denkt in ähnlicher Weise, wenn er im „Blick“ des Anderen zum einen die Voraussetzung dafür erkennt, dass das Individuum überhaupt zu einem Selbstverhältnis gelangen kann, zum anderen aber damit zugleich und vor allem die festlegende Vergegenständlichung dieses Verhältnisses sieht. (Sartre 1962: 3. Teil, 1. Kap.).

Meines Erachtens sollten wir von einer doppelten Ambivalenz sprechen: Zum einen kann Anerkennung auch für einzelne Menschen und Gruppen negative Wirkungen haben, etwa wenn sie diese dazu motiviert, sich zu überfordern oder wenn die Identifizierung mit Anerkennungserwartungen es erschwert, mit Scheitern und Abgrenzungen umzugehen. Und zum anderen können positive Wirkungen für einzelne negative Wirkungen auf anderer, insbesondere gesellschaftlicher Ebene implizieren.

Was bedeutet das nun für empirische Forschungen auch in der Arbeitssoziologie? Einerseits hat eine empirische Forschung ihre Berechtigung, die intersubjektive oder auch organisationale Anerkennungsbeziehungen analysiert und dabei positive identifiziert sowie mangelnde Anerkennung und Missachtung kritisiert. Andererseits aber muss auf gesellschaftstheoretischer Ebene reflektiert werden, wie Anerkennungsverhältnisse und -erfahrungen zu beschreiben und eventuell zu kritisieren sind. Auf jeden Fall sollte die gesellschaftliche Bedeutung von Anerkennung nicht allein aus der Selbstwahrnehmung der Subjekte abgeleitet werden.

In diesem Beitrag werde ich zunächst resümieren, warum die Anerkennungstheorie einen wesentlichen Beitrag zu einer kritischen Soziologie der Arbeit leistet und warum Anerkennung (bzw. der Kampf um sie) eine emanzipative Seite hat (2). Sodann werde ich die Kehrseite der Anerkennung beleuchten, Unterwerfung und Steuerung durch Anerkennung (3). Hieran anschließend werde ich gegenüber einem häufig unspezifischen Verständnis von Anerkennung die Unterschiede verschiedener Modi und der unterschiedlichen Arenen der Anerkennung betonen, zwischen denen es zu Spannungen und Widersprüchen kommen kann (4). Fünf greife ich heraus und konkretisiere sie an drei empirischen Phänomenen: Diejenigen zwischen den Anerkennungsarenen der Erwerbs- und der Reproduktionssphäre (4.1), diejenigen zwischen moralischer und ökonomischer Anerkennung (Konkretisierung mit der Anerkennungsfalle in der Pflegearbeit) (4.2), zwischen verschiedenen Modi der Anerkennung (Konkretisierung mit den Widersprüchen des Leistungsprinzips) (4.3) und zwischen Bewunderung und Würdigung im Besonderen (4.4). Sodann weise ich auf die Unterschiede zwischen realer und imaginerter Anerkennung hin (Konkretisierung mit dem Selbstständigenstatus) (4.5). Schließlich plädiere ich im Fazit (5) für eine ambivalente und dialektische Betrachtung von „Anerkennung“ und gegen eine „Wohlfühlsoziologie“ der Anerkennung.<sup>4</sup>

## 2 Bedeutung des Anerkennungskonzepts für eine kritische Soziologie der Arbeit

Bevor ich meine Überlegungen zu einem dialektischen Verständnis von Anerkennung fortsetze, möchte ich aber zunächst kurz in Erinnerung rufen, worin der Wert des Konzepts der

---

<sup>4</sup> Ich klammere in diesem Aufsatz das normativ äußerst relevante Thema aus, dass die gesellschaftlich normative Verortung von Anerkennung natürlich immer die Frage berücksichtigen muss, wofür denn und von wem denn Anerkennung erwiesen und erfahren wird. Anerkennung in einer machistischen Kultur zum Beispiel kann für misogynes Verhalten erworben werden ebenso wie sich Rassisten wechselseitig dafür wertschätzen, „unterwertige Menschen in ihre Schranken verweisen zu können“. Kompliziert wird diese Frage dann besonders, wenn Anerkennungserfahrungen für missachtendes Verhalten gegenüber Unterlegenen eine Verarbeitung eigener Missachtungserfahrungen ist.

„Anerkennung“ für eine kritische Arbeitssoziologie besteht, warum es mir in meiner Forschung ein Anliegen war und ist, eine Anerkennungssoziologie der Arbeit zu entwickeln. Natürlich setzt ein dialektisches Verständnis voraus, nicht nur die problematische Seite von Anerkennung zu thematisieren, sondern zu erfassen, worin denn die positive Seite der Anerkennung besteht und warum eine Anerkennungssoziologie der Arbeit wesentlich für eine kritische Arbeitssoziologie ist.

Ich möchte keineswegs die Bedeutung von Interessen leugnen, die sich aus der sozialen Lage der Lohnabhängigen ergeben, die in der Arbeitssoziologie lange Zeit zentral waren. Aber die Fokussierung auf das Interesse erschwerte es auch, Subjektivität und Normativität zu fassen, die für das Verhältnis der Arbeitenden zu ihrer Arbeit und ihrem Leben sowie für die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen und besonders der sozialen Konflikte essentiell sind.<sup>5</sup> Dieses Defizit wurde deutlicher erkennbar, als die empirischen Analysen seit den 1980er Jahren zeigten, dass gegenüber den fordertischen Arbeitsformen mit ihrer funktionalistischen Unterordnung der Arbeitenden unter die arbeitsteilige Optimierung des Produktionsprozesses nun die Anforderung an die Arbeitenden – oder doch jedenfalls an größere Gruppen von ihnen –, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen, und zugleich Ansprüche der Arbeitenden, dies tun zu können, an Bedeutung gewannen. Diese Spannung in der „doppelten Subjektivierung von Arbeit“ (Moldaschl/Voß 2002, Voswinkel 2002) brachte ein neuartiges Widerspruchsvorhaben zum Ausdruck, mit dem veränderte Produktionsformen, Handlungsorientierungen und nicht zuletzt Belastungen erfasst werden können. Die Anerkennungstheorie formulierte hier nun ein Angebot, das versprach, die Subjektivität genauer fassen und vor allem in ihrer intersubjektiven Dimension in den Blick nehmen zu können.<sup>6</sup>

Zudem ist die Anerkennungstheorie eine Theorie der Normativität. Die Sphären der Anerkennung formulieren zunächst einen normativen, gesellschaftlich institutionalisierten Anspruch. Sie sind nicht reale Wirklichkeit. Mit der Normativität der institutionalisierten Anerkennungsreferenzen ist aber ein kritischer Maßstab etabliert, der die Realität ins Unrecht setzen und immer wieder Kämpfe um Anerkennung normativ legitimieren und befeuern kann. Axel Honneth (2003b: 296) sprach vom „Geltungsüberhang“ der normativen Ordnung, der als kritisches und in diesem Sinne emanzipatives Moment in Anerkennungskämpfen wirkt: Das Streben nach Anerkennung bringt normative Ansprüche zum Ausdruck, die potenziell eine kritische Haltung gegenüber den realen Verhältnissen beinhalten und damit zur Quelle emanzipativer Prozesse werden können.

Warum ist nun die Anerkennungstheorie *gerade im Bereich der Arbeit* von Bedeutung? Sicherlich ist eine Arbeitsbeziehung zunächst eine instrumentelle Tauschbeziehung: Das Unternehmen mietet die Arbeitskraft, um damit einen Gewinn zu erzielen, und die Arbeitenden vermieten ihre Arbeitskraft, um Mittel zum Lebensunterhalt zu erwerben. Das Besondere an der ge-/vermieteten Ware Arbeitskraft ist nun allerdings, dass sie nicht von ihrem/r Besitzer\*in getrennt werden kann, dass also die Arbeitenden ihre Person, ihre Subjektivität, nicht am Werkstor abgeben können, wenn die Arbeitskraft zum Arbeitsplatz kommt. Arbeit ist somit

<sup>5</sup> Zum Verhältnis von ‚Anerkennung‘ und ‚Interesse‘ vgl. ausführlich Voswinkel 2012.

<sup>6</sup> Mit der veränderten Perspektive wurde nun auch deutlich, dass Subjektivität und Normativität nicht nur oder nicht erst in subjektivierter Arbeit wesentlich ist, sondern dass dies auch für andere Arbeitsformen – auch in der Vergangenheit – gilt, nur lange Zeit vom Mainstream der Arbeitssoziologie ausgeblendet wurde.

ein Teil des Lebens; nicht nur die Arbeitskraft, die ganze Person leidet auch an der Arbeit. Der Erfolg der Arbeit, auch ihre Probleme, mögliches Scheitern, die Konflikte in der Arbeit sind solche der Arbeitenden als ganze Menschen.

Arbeit vermittelt den Einzelnen Sinn und Nützlichkeit. In ihr können – und müssen – sich Menschen bewähren und können im positiven Falle Selbstwirksamkeitserfahrungen, im negativen Falle Erfahrungen von Ungenügen und Missachtung machen. Da Arbeit in der Regel gemeinsame Arbeit ist, vermittelt sie einen sozialen Zusammenhang und Zugehörigkeit. Das sind natürlich zunächst *Potenziale*, aber auch Horizonte einer weniger entfremdeten Arbeit. Offensichtlich ist (entfremdete) Arbeit stets auch Quelle für Identitätsbeschädigungen und -diffusionen, für Leiden, Scheitern, Sinnlosigkeitserfahrungen, negative Konkurrenz, Missachtungserfahrungen und nicht zuletzt für materielle und emotionale Ausbeutung. Somit ist die Arbeit wesentlich für die gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnisse und für Erfahrungen von Anerkennung und Missachtung, auf verschiedenen Ebenen: unter Kolleg\*innen, im Verhältnis von Beschäftigten und beschäftigenden Organisationen, in der Gesellschaft. Gerade deshalb ist es eine zentrale Aufgabe einer kritischen Arbeitssoziologie, Arbeit nicht nur (aber auch) als Feld von Interessenauseinandersetzungen, sondern genauso als Gegenstand von Anerkennungskämpfen zu fassen und zu kritisieren.

Dabei darf sie nicht vergessen, dass Anerkennungskämpfe in der Arbeit auf einer schiefen Ebene stattfinden. Die wechselseitige Anerkennung, die die Übermacht des Kapitals erlaubt, ist eine ungleiche, weil die Beschäftigten in höherem Maße abhängig vom Kapital sind, also auch der Anerkennung der Beschäftiger\*innen stärker bedürfen. Daraus resultieren Autoritätszuschreibungen (Popitz 1992), die mit der Anerkennung zugleich die Vorherrschaft des Kapitals bzw. auf einer konkreteren Ebene: der Organisation als Beschäftigerin und der Vorgesetzten reproduzieren.

Gerade weil Arbeit so bedeutend für die Anerkennung und Identität der Arbeitenden nicht nur in der Arbeit, sondern als Menschen ist, zwingt die Anerkennungsperspektive dazu, die Arbeitenden nicht nur als Arbeitskräfte, sondern als Menschen in ihrer Komplexität zu betrachten. Arbeit hat nur eine bestimmte, wenn auch wichtige Bedeutung in ihrem Leben, die Arbeitsorientierungen sind nicht von ihrem Verhältnis zum Leben, ihren „Lebensorientierungen“ (vgl. Hürtgen/Voswinkel 2014) zu trennen.

### 3 Unterwerfung durch Anerkennung

Nachdem ich die produktive Bedeutung der Anerkennungskategorie für eine kritische Arbeitssoziologie skizziert habe, will ich mich nun mit der Kehrseite der Anerkennung beschäftigen: der Anerkennung als Unterwerfung. Anerkennung zu erfahren ist ein anthropologisches Bedürfnis des Menschen. Hierin liegt zugleich eine Abhängigkeit von der Anerkennungserfahrung. Auf diese Weise werden Menschen durch erwiesene und vorenthaltene Anerkennung steuerbar. Die Referenzen der Anerkennung internalisieren sich in die Identitäten und die Bedürfnisstruktur der Menschen. Mangelnde Anerkennung und Missachtung können zwar Empörung und Widerstand hervorrufen (das ist die primäre Perspektive von Axel Honneth), aber ebenfalls Beschämung, weil man den gesellschaftlichen Erwartungen nicht entspricht.

Nicht nur die *sachliche* Referenz von Anerkennung – was man also tun muss, um Anerkennung zu erfahren –, sondern auch die *sozialen* Spender\*innen von Anerkennung gewinnen Macht über diejenigen, die Anerkennung suchen. Heinrich Popitz (1992: 114ff.) hat in seiner Machttheorie die Ausbildung und Reproduktion von Autorität mit dem Bedürfnis von Menschen in Verbindung gebracht, gerade von solchen Akteuren anerkannt zu werden, die von den Anerkennungsbedürftigen selbst und von vielen anderen anerkannt werden und gesellschaftlich einflussreich sind.<sup>7</sup> Gabriele Fischer (2015) zeigt an beispielhaften Fällen, dass Anerkennung, die von statusniedrigeren Personen entgegengebracht wird, u. U. den Status der so Anerkannten mindert. „Anerkennung kann also in Abhängigkeit von der sozialen Verortung der Anerkennenden unterschiedliche Positionen zuweisen.“ (ebenda: 204). Sie (re-)produziert mithin gesellschaftliche Ungleichheit. Richard Sennett hat in einer Studie über „Autorität“ (1980) gezeigt, dass gerade auch die von Autoritäten verweigerte Anerkennung die Bindung an die Autorität verfestigen kann, gerade weil das Bedürfnis so groß ist, von dieser anerkannt zu werden.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass „Anerkennung“ auch eine Managementmethode ist. Es gibt verschiedene Dimensionen dieser Managementstrategie: Vom Lob (und Kritik) der Vorgesetzten über institutionalisierte Formen selektiver Anerkennung in Mitarbeiter\*innengesprächen, Positionierung in Potenzialanalysen, Personalförderprogrammen, Personal-Portfolios und Rankings, Bonizahlungen, Ehrensymbole wie „Mitarbeiter\*in des Monats“ und andere Anerkennungsrituale („Excellence Awards“, Zugehörigkeit zu einem „Achievers‘ Club“) (vgl. hierzu Voswinkel/Wagner 2013). Organisationen neigen dazu, Anerkennung zu objektivieren und zu entsubjektivieren, gewissermaßen zu verdinglichen.

Weil der (selektive) Erweis von Anerkennung auf ein Bedürfnis trifft, steuert er das Verhalten der Beschäftigten. Die Ziele und Werte der Organisation werden so zu Zielen der Beschäftigten, weil man auf Anerkennung hoffen kann, wenn man erfolgreich in der Verfolgung der Ziele der Organisation ist. Anerkennungspolitik ist eine wichtige Methode, das Transformationsproblem der Arbeit zu bearbeiten, also die Notwendigkeit, das Potenzial der gemieteten Arbeitskraft in tatsächlich im Sinne der Organisation geleistete Arbeit zu übersetzen.

## 4 Widersprüche zwischen Modi und Arenen der Anerkennung

Nachdem ich die immanente Dialektik der Anerkennung als Emanzipationspotenzial und Unterwerfungsweise dargestellt habe, gehe ich nun auf Differenzierungen der Kategorie ‚Anerkennung‘ ein. Häufig wird sehr allgemein von ‚Anerkennung‘ gesprochen, ohne die Unterschiede verschiedener Modi und Felder der Anerkennung zu berücksichtigen. Zwischen diesen bestehen nicht einfach Differenzen, sondern häufig Spannungen und Widersprüche. Einige von diesen skizziere ich im Folgenden.

---

<sup>7</sup> Vgl. zu „Anerkennungsfiguren“ auch Voswinkel 2001: 61-65.

## 4.1 Anerkennung in der Erwerbs- und in der Reproduktionssphäre

Regina Becker-Schmidt (Becker-Schmidt et al. 1984) hat die Differenzen zwischen den Anerkennungserfahrungen und -erwartungen von Arbeiterfrauen in der Erwerbsarbeits- und der Reproduktionsarbeitssphäre empirisch erhoben und im Konzept der doppelten Vergesellschaftung theoretisiert. Zwischen diesen Anerkennungsfeldern bestehen nicht nur Unterschiede, insofern die Leistungsverständnisse zwischen ihnen differieren (Ergebnis- vs. Prozessorientierung, Geld vs. Liebe usw.), sondern bisweilen auch Unvereinbarkeiten. Die Reproduktionssphäre und damit auch die dort erreichbare Anerkennung sind aufgrund der Nachrangigkeit dieser Sphäre in der kapitalistischen Gesellschaft gesellschaftlich geringwertiger, für die Frauen aber häufig wichtig(er). Wenn etwa die Anerkennung als „gute Mutter“ voraussetzt, nicht nach Anerkennung in der Erwerbsarbeit zu streben – wie Fälle in der Analyse von Gabriele Fischer (2015: 197ff.) zeigen –, dann stellt sich dies als Dilemma für die Frauen dar. Die Verwiesenheit und Spannung zwischen den Anerkennungssphären der Erwerbs- und der Reproduktionsarbeit schlagen sich als Widersprüche im Subjekt nieder, als „subjektive[s] Korrelat der objektiven Wirklichkeitsstruktur“ (Becker-Schmidt 1983: 23).

## 4.2 Widersprüche zwischen moralischer und ökonomischer Anerkennung

Gravierende Widersprüche gibt es zwischen moralischer und ökonomischer Anerkennung. Entgegen der harmonischen Schichtungstheorie von Davis/Moore (1967) und Parsons (1973) sind Prestige und Einkommen keineswegs „Resultante[n] der gemeinsamen Wertungen“ (Parsons 1973: 189). Unregelmäßig durchgeführte und unterschiedlich angelegte Umfragen zum Prestige ausgewählter Berufe zeigen trotz zwischen ihnen erkennbarer relevanter Unterschiede im Einzelnen doch insgesamt, dass das Prestige keineswegs mit dem Einkommen korreliert, in manchen Fällen sogar deutlich mit ihm kontrastiert. Weit oben steht meist der Beruf des Arztes/der Ärztin, der Krankenpfleger\*innen oder der Feuerwehrleute, weit unten die Berufe der Politiker\*innen, der Banker\*innen und der Versicherungsvertreter\*innen (vgl. hierzu Voswinkel 2021: 125-129). Offensichtlich ist das moralische Prestige nicht mit dem Einkommen gekoppelt (Ärztinnen und Krankenpflegerinnen liegen einkommensmäßig ziemlich auseinander) und die hoch anerkannte, mäßig bezahlte Krankenpflegerin genießt hohes Ansehen, während die als gut verdienend geltenden Banker am Ende der Ansehensskala liegen. Die ökonomisch folgenlose moralische Wertschätzung „systemrelevanter“ Berufe während der Corona-Pandemie ist ein viel zitiertes Beispiel.<sup>8</sup>

Viele der Arbeiten, die als besonders wertvoll für Andere oder für den gesellschaftlichen Zusammenhalt gelten, werden eher im Hintergrund ausgeführt, sie sind Gewährleistungsarbeiten für diejenigen Arbeiten, die ein sichtbares Ergebnis hervorbringen und denjenigen, die im Scheinwerferlicht stehen, zu Ansehen verhelfen. Das gilt etwa für die Arbeiten der Sekretärinnen oder der Pflege. Es ist nicht zufällig, dass diese Arbeiten häufig von Frauen ausgeübt werden. Diese Arbeiten haben eine „dienende“ Konnotation und scheinen damit einem traditionellen Verständnis vom „weiblichen Wesen“ zu entsprechen, zu dem das „Dasein für andere“ gehört.

---

<sup>8</sup> Vgl. zum Verhältnis von Anerkennung und Einkommen „systemrelevanter“ Berufe Schrenker et al. 2021 und Stache et al. 2024.

Diejenigen, die diese Arbeit leisten, können durchaus einen gewissen „Gewährleistungstolz“<sup>9</sup> entwickeln, der sich aus der Überzeugung und Erfahrung ergibt, dass die eigene Arbeit erst „den Laden am Laufen“ hält und daher unverzichtbar ist (Westerheide 2021: 247f). Gewährleistungarbeitende sehen ihre Arbeit also keineswegs unbedingt als geringerwertig an. Ihr Stolz hat aber häufig etwas Trotziges an sich, eine Kritik an den herrschenden Anerkennungsverhältnissen, die bewunderte, sichtbare Tätigkeiten privilegieren gegenüber ebenso wichtigen, aber weniger sichtbaren und bestenfalls gewürdigten Arbeiten. Sie müssen ihre Sichtbarkeit einfordern.

### Konkretion: Die Anerkennungsfalle in der Pflege-Arbeit

Pflegetätigkeiten sind darüber hinaus dadurch gekennzeichnet, dass diese Arbeit als Aufopferung und Selbstlosigkeit begriffen wird. Historisch wurde Pflegearbeit weniger als Lohnarbeit denn als Liebesdienst verstanden (vgl. Rieder 1999: Kap.2 und Kumbruck/Senghaas-Knobloch 2019: Kap. 3; vgl. für die ehrenamtliche Pflege heute Haubner 2017). Die Sorge um Personen, die beeinträchtigt und dadurch abhängig sind, ist weiterhin wesentlicher Bestandteil des Berufsethos der Pflegenden. Die Abhängigkeit der Pflegebedürftigen verleiht den Pflegenden zugleich Macht, legt ihnen damit aber auch die Verpflichtung auf, diese Machtposition nicht auszunutzen. Eigene Interessen müssen zurückgestellt werden, wenn man die moralische Anerkennung für eine wertvolle Tätigkeit nicht gefährden will.

Wenn nun die Beschäftigten hier ihre Interessen an angemessener Bezahlung artikulieren, so können sie damit ihren Anspruch auf moralische Anerkennung untergraben. Wer für eine Leistung gut bezahlt wird, der verliert damit den Anspruch, Dankbarkeit zu erfahren. Der moralische Tausch: Die Pflegekräfte „geben Zuwendung und Hilfe und erhalten Dankbarkeit“ (Kumbruck et al. 2010: 278) könnte gefährdet werden. Daraus resultieren moralische und praktische Probleme, ökonomische Forderungen mit einem Nachdruck zu vertreten, der auch Streik und damit Schwierigkeiten für die Pflegebedürftigen beinhaltet kann. Andererseits setzt *ökonomische* Anerkennung eine angemessene Bezahlung voraus, die es den Pflegekräften ermöglicht, ihren sozialen Status zu erhöhen, indem sie sich eine angemessene Wohnung leisten können und ihre Kreditwürdigkeit bei Banken erhöhen. Moralische Anerkennung für Care-Arbeit ist deshalb sowohl eine Ressource als auch eine Falle, weil sie den Kampf für eine ökonomische Anerkennung erschwert.

In den letzten Jahren wurde in verschiedenen Bereichen der Care-Arbeit versucht, dieser Anerkennungsfalle dadurch zu entgehen, dass in der Pflegearbeit die Professionalität herausgestellt, die Anerkennung also von Altruismus auf Kompetenz verlagert wurde, und die ökonomische Anerkennung als Voraussetzung für die Gewinnung guter und qualifizierter Pflegekräfte gilt, also als win-win-Situation für die Pflegekräfte und die Pflegebedürftigen und die Gesellschaft zu betonen.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Häufig wird demgegenüber mit der Kategorie der ‚Gewährleistungsarbeit‘ in der Arbeitssoziologie die Vorstellung verbunden, bei diesen Arbeiten könne sich kein dem Produzentenstolz der herstellenden Arbeit entsprechender Stolz auf die eigene Arbeit entwickeln, aus dem sich Anerkennungsansprüche ableiten ließen.

<sup>10</sup> Dass damit Gefahren einhergehen, die Anerkennungsdifferenzen zwischen professionalisierten (z. T. akademisierten) Pflegekräften und Pflegehilfskräften bzw. arbeitsinhaltlich zwischen den wissens- und den interaktiven Arbeitsbestandteilen zu verstärken, kann hier nicht erörtert, soll aber festgehalten werden.

### 4.3 Spannungen zwischen Recht, Wertschätzung und Liebe

Es ist eines der wesentlichen Verdienste der Anerkennungstheorie von Axel Honneth (1994), zwischen verschiedenen Modi der Anerkennung zu unterscheiden. Das *Recht* (*die rechtliche Anerkennung*) bezieht sich auf jeden Menschen (im Sinne des Menschenrechts), ungeachtet seiner Leistung oder Liebenswürdigkeit, der Kampf um rechtliche Anerkennung ist somit ein Kampf um elementare un-bedingte Gleichheit der Anerkennung und somit historisch um die Inklusion unterschiedlicher sozialer Gruppen (Geschlechter, „Rassen“, Ethnien, sexuelle Orientierungen usw.) in diese Anerkennung. Die *Wertschätzung* bezieht sich auf den Beitrag der Einzelnen oder sozialer Gruppen zum Gemeinwohl. Dieser wird im Begriff der „Leistung“ gefasst. Was unter „Leistung“ verstanden wird, ist allerdings sozial umstritten: welche Berufe und Tätigkeiten haben welchen Leistungswert, welche Arbeiten werden überhaupt als „Leistung“ verstanden (auch die Haus- und private Sorgearbeit oder die freiwillige Arbeit)? Und bemisst sich die Leistung nach dem Engagement und Aufwand oder nach dem Ergebnis – und nach welchem Ergebnis: dem ökonomischen, dem sachlichen oder dem sozialen?<sup>11</sup> In einer kapitalistisch-ökonomischen Kultur ist überdies der Gemeinwohlbezug der Wertschätzung ökonomisch überformt. Ökonomische Symbole der Anerkennung schieben sich vor die sozialen Wertungen. Einkommen/Vermögen werden von Anerkennungssymbolen zu Quellen der Anerkennung. Man kann hier von ökonomisch verdinglichter Anerkennung sprechen. Schließlich ist die „Liebe“ (*emotionale Zuwendung*) eine Anerkennungsform zwischen einzelnen Menschen, die wesentlich emotionaler Art ist.

Honneth (1994) ordnet diese Anerkennungsmodi tendenziell verschiedenen Sphären der Gesellschaft zu (Recht = Staat, Wertschätzung = Arbeit, Liebe = Familie), seine wesentliche These ist, dass die moderne Gesellschaft zumindest ihrem Anspruch nach diese Anerkennungsformen voneinander trennt: Die rechtliche Anerkennung sollte nicht von der Wertschätzung oder der Liebe abhängen, die Wertschätzung nicht gleich oder nach emotionaler Zuneigung verteilt werden, die Liebe nicht von der Leistung oder dem gesellschaftlichen Status abhängen (also die Standesehe überwunden sein). Allerdings unterscheiden sich die verschiedenen Modi der Anerkennung nicht nur nach Sphären, sondern auch in ihrer Logik: Das Recht ist für die Individuen gleich-gültig, die Wertschätzung differenziert und wird als Gegen-Leistung beansprucht und die „Liebe“ ist nicht konditioniert und nicht beanspruchbar. Alle drei Modi der Anerkennung spielen in der Arbeit eine Rolle: Rechtliche Anerkennung im Sinne von Menschen- und Arbeitsrechten schränkt die eindimensionale Geltung des Leistungsprinzips ein (Honneth 2003a: 36ff.), die Wertschätzung steht mit dem Kriterium der (wie auch immer verstandenen) Leistung im Zentrum, aber auch emotionale Zuwendung kann im Sinne von Rücksichtnahme und zwischenmenschlicher Empathie in den Arbeitsbeziehungen eine Rolle spielen (vgl. für die öffentliche Verwaltung Englert 2020). Aufgrund ihrer unterschiedlichen Logik kommt es häufig zu Spannungen und Widersprüchen zwischen ihnen: Geht es um gleiche Rechte für alle oder um leistungsbezogene Anerkennung und Bezahlung; spielen Rücksichtnahme und Empathie gegenüber dem reinen Leistungsbezug eine Rolle?

---

<sup>11</sup> Vgl. zur Differenzierung der Leistungsdimensionen Voswinkel/Kocyba 2008.

### Konkretion: Widersprüche des Leistungsprinzips

In der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft ist Leistung eine wesentliche Referenz für die Wertschätzung der Menschen. Allerdings ist sowohl das, was unter Leistung zu verstehen und dementsprechend anzuerkennen ist, sozial umstritten, als auch die Zentralität des Leistungsprinzips. Denn dieses als ein Maßstab für die differenzierende Wertschätzung steht in einem Spannungsverhältnis zum Anspruch der Menschen als gleiche Rechtssubjekte und ihres Anspruchs auf Anerkennung als Menschen ungeachtet ihrer Leistungsfähigkeit.

Dieses Spannungsfeld möchte ich an einem kurzen Ausschnitt aus einem Interview verdeutlichen, in dem dieses als scheinbarer Widerspruch bei der Bewertung von Inhalt und Reichweite des Leistungsprinzips auftritt. Es handelt sich um ein Interview aus der qualitativ-empirischen Studie über Ansprüche an Arbeit aus der Arbeitnehmer\*innenmitte, die ich mit Stefanie Hürtgen Anfang der 2010er Jahre durchgeführt habe (Hürtgen/Voswinkel 2014). Frau Kramer, Mitarbeiterin in einem Straßenverkehrsamt, beklagt zunächst, dass es im Amt nicht honoriert werde, wenn man sich besonders einsetze und engagiere:

„Und, ja, aber bei der Bank kriegt man solche Zulagen, bei der Stadt einen Tritt (...) Ich bin nicht mehr so blauäugig, dass man irgendwann was gedankt kriegt oder dass man Leistung-, dass Leistung bewertet wird, also dass man nach Leistung beurteilt wird, sondern eher dass man, ja, wie ich eben gesagt habe, dieses Nasenprinzip: Den kann ich leiden, den kann ich nicht leiden.“

Hier beklagt sie also, dass jedenfalls die ökonomische Anerkennung nicht nach Leistung differenziere. Nur wenige Minuten später in einem etwas anderen Gesprächskontext merkt Frau Kramer an, dass sich Leistung nicht messen lasse und dass die Menschen je nach ihrem Lebenskontext unterschiedlich Leistung bringen könnten. Sie müssten also als menschliche Wesen behandelt werden.

„Jeder hat ja auch so seinen eigenen Arbeitsrhythmus und Arbeitsstil, es gibt welche, die machen ihre Arbeit, es gibt welche, die machen ihre Arbeit tausendprozentig. Es gibt auch Leute, die leben für ihre Arbeit, was weiß ich, ein Single, der kein Zuhause hat, auf den niemand wartet, der macht auch mal jeden Tag drei Überstunden, das interessiert ihn einfach nicht, weil es wartet ja keiner. Und deswegen kann mir aber als Familien-, oder als Mutter kann mir kein Vorwurf gemacht (werden), wenn ich dann halt pünktlich gehe, weil eben mein Kind noch auf mich wartet. Also das (die Anwendung von Leistungszulagen - SV) halte ich für sehr schwierig und eigentlich nicht durchführbar, zumindest in unserem Bereich sehe ich so was gar nicht.“

Frau Kramer versteht und bewertet also das Leistungsprinzip sehr unterschiedlich, ja gegensätzlich, je nach dem Kontext, in dem sie es thematisiert. Anerkennungstheoretisch könnte man sagen: Ob sie den Menschen als Arbeitskraft betrachtet oder als Mensch mit gleichen Rechten und mit vielfältigen gesellschaftlichen Einbindungen.<sup>12</sup>

#### 4.4 Spannungen zwischen Bewunderung und Würdigung

Im Bereich der Wertschätzung kann man zwei Formen unterscheiden: Die Bewunderung und die Würdigung. Unter Bewunderung verstehe ich die Anerkennung besonderer Leistungen

---

<sup>12</sup> Für sich resümiert sie diese Differenz noch einmal in biographischer Perspektive: Die Identifikation mit der Arbeit und damit auch die Orientierung auf Anerkennung ihrer besonderen Leistung sei früher stärker gewesen, während sie heute als Mutter einer kleinen Tochter stärker die Perspektive als eingebundener Mensch einnehme.

und des Ergebnisses der Arbeit und unter Würdigung die Anerkennung von Zugehörigkeit und Arbeitsaufwand. Insofern gibt es eine gewisse Korrespondenz zwischen diesen Wertschätzungsformen und der Aufwands- und Ergebnisseite des Leistungsbegriffs (ohne einfach deckungsgleich zu sein) (vgl. ausführlich Voswinkel 2001: 55-61). Zwischen diesen unterschiedlichen Formen gibt es Spannungen, die sich konflikthaft oder dilemmatisch zuspitzen können: Wer Würdigung beansprucht, kann seinen Erwartungen an Bewunderung schaden. Würdigung kann als Missachtung erfahren werden, wenn sie in einem Umfeld geäußert wird, in dem es um Exzellenz geht.

Anerkennung für den erbrachten Arbeitsaufwand zu erwarten, kann Arbeitende in eine Würdigungsfalle treiben, wie sie etwa im zynischen Lehrerspruch „Er hat sich stets bemüht“ zum Ausdruck kommt. Auch beim Anerkennungsritual des Betriebsjubiläums ist manchmal unklar, ob hier positiv Betriebsverbundenheit und lebenslanger Einsatz gewürdigt werden oder ob negativ die Unfähigkeit, sich fortzuentwickeln, also die Zugehörigkeit zum „Bodensatz“ der Belegschaft missachtend ausgedrückt wird. Gewährleistungsarbeiten, die andere bewunderte Arbeiten ermöglichen, zu würdigen, ist heikel, wenn man den Wert dieser Arbeiten tatsächlich benennt: nämlich den störungsfreien Ablauf bzw. die Entlastung für die Arbeit des im Scheinwerferlicht Stehenden zu gewährleisten. Das Lob: „Seine Arbeit fällt gerade dadurch auf, dass sie nicht auffällt“ ist zwar eine realistische Würdigung, aber wird schnell als vergiftet erlebt.<sup>13</sup>

#### 4.5 Reale und imaginierte Anerkennung

Anerkennung resultiert nicht nur aus erfahrener konkreter Anerkennung bzw. Missachtung. Vielmehr kann sie auch auf einer Imagination beruhen, der zufolge sich Menschen bereits anerkannt fühlen, wenn sie bestimmten gesellschaftlichen Anerkennungsimagos gerecht zu werden glauben. Die Bedeutung imaginerter Anerkennung ist weit verbreitet, nicht zuletzt weil Menschen Anerkennung derart wichtig ist, dass sie mit der Einnahme bestimmter Positionen, der imaginierten Anerkennung durch relevante Autoritäten oder der Verleihung von Anerkennungssymbolen bereits reale Anerkennung identifizieren, ohne dass sie ihnen tatsächlich erwiesen wird. Bei Heinrich Popitz (1992) finden sich instruktive Überlegungen zur imaginären Anerkennung und Autorität. Ihm zufolge festigt sich die Autorität von Akteuren besonders dann, wenn die Abhängigkeit von ihrer Anerkennung nicht an konkrete Anerkennungserweise gebunden, sondern generalisiert ist: als Identifizierung: „Vollkommen wird die Bindung, wenn *vorgestellte* Anerkennungen und Anerkennungsentzüge den faktischen Vollzug ganz oder teilweise ersetzen können. In latenten Autoritätsbindungen schließlich ist die Autoritätsperson nicht mehr als urteilende psychisch präsent; ihre Perspektiven und Kriterien wirken aber als verinnerlichte Maßstäbe fort.“ (ebenda: 125). Ich möchte diese Überlegung von dem bei Popitz im Vordergrund stehenden Interaktionsbezug von Anerkennung lösen. Die Einnahme gesellschaftlicher Positionen und Subjektkonstruktionen, die als hochgradig wert-

---

<sup>13</sup> Die Spannung zwischen Bewunderung und Würdigung wird von Anne Röwer und Lisa Abbenhardt am Fall solo-selbstständiger klassischer Musiker\*innen sehr instruktiv dargestellt. Vgl. ihren Beitrag in diesem Heft.

geschätzt angesehen werden, kann dann dem Subjekt eine imaginierte Anerkennung vermitteln, die sich nicht auf konkrete Anerkennungserfahrungen stützt, sondern als Anerkennungssuggestion gedeutet werden muss.

### Konkretion: Der Selbstständigenstatus

Eine problematische Folge imaginierter Anerkennung kann darin bestehen, dass Menschen tatsächliche Nachteile, etwa prekäre Beschäftigungssituationen, in Kauf nehmen, um diese imaginierte Anerkennung nicht zu verlieren oder dass sie dadurch zu unangemessener Verausgabung und Überlastung motiviert werden.

Ein Beispiel hierfür ist der Status als „Selbstständige\*r“. Einer Studie von Dominik Klaus und Johanna Hofbauer (Klaus/Hofbauer in Überarbeitung) über solo-selbstständige Virtuelle Assistent\*innen entnehme ich den folgenden Fall. Diese Arbeitenden erbringen für andere solo-selbstständige Kund\*innen v. a. im Social Media-Bereich verschiedene Aufgaben zwischen eher klassischen Sekretariatsarbeiten und content-management-Leistungen. Ihre finanzielle Situation und ihre soziale Sicherheit sind ausgesprochen prekär und unsicher. Aber der Status als Selbstständige vermittelt ihnen eine suggestive Anerkennung, die sie dazu verführt, reale Interaktionen in diesem Lichte zu interpretieren.

Eine virtuelle Assistentin sagt: „Die Kunden sind sehr, sehr wertschätzend, es wird auch nicht als Chef-Angestelltenverhältnis gesehen, sondern es ist einfach was Partnerschaftliches auf Augenhöhe. Also ... ich bin mein eigener Chef, sie sind der eigene Chef und ich arbeite ihnen was zu, aber ich bin auf gleicher Augenhöhe und dementsprechend wertschätzend ist auch der Umgang miteinander.“ (Frau G., Pos.51)

Der Status als Selbstständige bringt sie in ihren eigenen Augen also bereits auf Augenhöhe mit den Kund\*innen. Weil sie glauben, dass der Selbstständigenstatus sie als „unternehmerisches Selbst“ ausweist, können sie das geringe Prestige der Arbeit und ihre prekäre Beschäftigungssituation ohne Absicherung und Unterstützung ausblenden und aushalten.

## 5 Fazit: Dialektik der Anerkennung

Ich plädiere also dafür, Anerkennung als ambivalent zu betrachten. Sie kann das Selbstwertgefühl erhöhen und emanzipativ wirken, sie kann aber auch Abhängigkeiten schaffen und über unterwerfende Subjektivierungen zur Internalisierung problematischer gesellschaftlicher Verhältnisse beitragen. Theoretisch betrachtet sollten Elemente der Theorien von Althusser, Foucault und Butler in eine Anerkennungstheorie im Anschluss an Honneth integriert werden. Und die Kategorie der ‚Anerkennung‘ müsste stärker nach Modi und Feldern der Anerkennung differenziert und die Konflikte und Spannungen zwischen ihnen sollten fokussiert werden.

Es handelt sich aber auch nicht einfach immer um eine Ambivalenz des „einerseits – andererseits“. Vielmehr beruhen viele Unterwerfungsaspekte *gerade auf den positiven* Aspekten von Anerkennung und sind Folgen der Anerkennungsbedürftigkeit der Menschen. In diesem Sinne spreche ich gerade auf einer gesellschaftstheoretischen Ebene von einer ‚Dialektik der Anerkennung‘. Es geht um ein widersprüchliches und gleichzeitiges Verhältnis von Unterwerfung/Begrenzung und Ermächtigung/Emanzipation. Es lässt sich nicht, nur situativ oder im

subjektiven Bewusstsein zu einer Seite hin auflösen und entwickelt sich gerade in diesem Widerspruch. Anerkennungsansprüche können über die bestehenden Verhältnisse hinausweisen, sie können diese aber auch befestigen, weil gerade ihre Anerkennung die Identitäten an die gesellschaftlichen Verhältnisse bindet.

Auf individueller Ebene: Die doppelte Subjektivierung der Arbeit, also der Wunsch von Menschen, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen, und die Erwartung von Organisationen an die Menschen, eben dies – im Sinne der Organisation – zu tun, führt zu double-bindähnlichen pragmatischen Paradoxien, wenn gerade die Erfüllung einer Handlungsorientierung ihre Nichterfüllung impliziert (klassisch: „sei spontan!“, in der subjektivierten Arbeit etwa: Arbeitet authentisch so, wie es von Dir erwartet wird!). Es tritt dann eine Entfremdung vom eigenen Willen ein, weil man nicht mehr weiß, was dieser ist, da man ihn an den Erwartungen anderer (also der Organisation) orientiert. Aber es ist eben auch möglich, dass der Anspruch, die eigene Subjektivität einzubringen, sich gegen die verfremdende Beschränkung der Möglichkeiten richtet, eben dies zu tun (vgl. Voswinkel 2022).

Auf kollektiver Ebene: Der Kampf der Arbeiter\*innenbewegung um ihre Anerkennung als gleichberechtigte, autonome Kraft in den Betrieben und auf überbetrieblicher gesellschaftlicher Ebene ist ein emanzipativer Prozess, aber er ratifiziert zugleich die Integration der Arbeiterbewegung in das bestehende kapitalistische System, mithin die Identität der Arbeitenden *als Arbeitskräfte*. Betriebsverfassung und Tarifsystem sind Institutionen der Anerkennung, die zugleich eine Einhegung der Klassenauseinandersetzungen implizieren.

Was Dialektik und Ambivalenz der Anerkennung für eine empirische Analyse und darauf beruhende kritische Bewertung der Anerkennungsverhältnisse in bestimmten Bereichen und Kontexten bedeuten, ist empirisch zu entscheiden, aber auch theoretisch zu reflektieren. Nicht zuletzt ist der Umgang der Subjekte mit den ambivalenten Implikationen der Anerkennung entscheidend für ihre Wirkungen. Und dieser Umgang der Subjekte ist wesentlich geprägt von den Formen der Artikulation und Organisation von Anerkennungsansprüchen, von den Diskursen und den Alltagspraktiken der Subjekte.

Das Plädoyer dieses Aufsatzes besteht darin, grundsätzlich die Dialektik und Ambivalenz der Anerkennung im Auge zu haben. Deshalb wende ich mich gegen eine ‚Wohlfühlsoziologie‘ der Anerkennung. Diese Position spricht keineswegs gegen eine Anerkennungssoziologie der Arbeit, im Gegenteil: Sie erweitert deren Bedeutung und macht sie unverzichtbar für eine Kritische Theorie der Arbeit.

## Literatur

- Althusser, Louis (2010): Ideologie und ideologische Staatsapparate. Hamburg: VSA.
- Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli; Schmidt, Beate (1984): Eines ist zuwenig, beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn: Neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, Regina (1983): Widerspruch und Ambivalenz: Theoretische Überlegungen, methodische Umsetzungen, erste Ergebnisse zum Projekt „Probleme lohnabhängig arbeitender Mütter“. In: Dies.; Brandes-Erlhoff, Uta; Rumpf, Mechthild; Schmidt, Beate (Hg.): Arbeitsleben – Lebensarbeit. Bonn: Neue Gesellschaft, 383-394.

- Bedorf, Thomas (2010): *Verkennende Anerkennung*. Berlin: Suhrkamp.
- Butler, Judith (2001): *Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Davis, Kingsley; Moore, Wilbert E. (1967): Einige Prinzipien der sozialen Schichtung. In: Hartmann, Heinz (Hg.): *Moderne amerikanische Soziologie*. Stuttgart: Enke, 347-357.
- Englert, Kathrin (2020): *Anerkennungsarena Amt. Zum Wandel der öffentlichen Verwaltung aus Sicht der Beschäftigten*. Wiesbaden: Springer.
- Fischer, Gabriele (2015): *Anerkennung - Macht - Hierarchie*. Bielefeld: transcript.
- Haubner, Tine (2017): *Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft. Laienpflege in Deutschland*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Honneth, Axel (2003a): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In: Fraser, Nancy; Honneth, Axel (Hg.): *Umverteilung oder Anerkennung?*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 129-224.
- Honneth, Axel (2003b): Die Pointe der Anerkennung. Eine Entgegnung auf die Entgegnung. In: Fraser, Nancy; Honneth, Axel: *Umverteilung oder Anerkennung?*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 271-205.
- Honneth, Axel (1994): *Kampf um Anerkennung*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2014): *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin: edition sigma.
- Klaus, Dominik; Hofbauer, Johanna (in Überarbeitung): *Selbständige Assistenz. Anerkennung im Feld unterstützender Online-Dienstleistungsarbeit*. Wien. Manuskrift.
- Kumbruck, Christel (2010): Menschenwürdige Gestaltung von Pflege als Interaktionsarbeit. In: Becke, Guido; Bleses, Peter; Ritter, Wolfgang; Schmidt, Sandra (Hg.): *„Decent Work“*. Wiesbaden: VS-Verlag, 187-207.
- Kumbruck, Christel; Senghaas-Knobloch, Eva (2019): Die Grenzen instrumenteller Verfügbarkeit von Subjektivität – Einsichten aus der Arbeitswelt der Pflege. In: Böhle, Fritz; Senghaas-Knobloch, Eva (Hg.): *Andere Sichtweisen auf Subjektivität. Impulse für kritische Arbeitsforschung*. Wiesbaden: Springer VS, 131-165.
- Kumbruck, Christel; Rumpf, Mechthild; Senghaas-Knobloch, Eva (2010): *Unsichtbare Pflegearbeit. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung*. Berlin: Lit.
- Lepold, Kristina (2021): *Ambivalente Anerkennung*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Hampp.
- Parsons, Talcott (1973/1940): Ansatz zu einer analytischen Theorie der sozialen Schichtung. In: Ders.: *Soziologische Theorie*, Darmstadt, Neuwied: Luchterhand, 180-205.
- Popitz, Heinrich (1992): *Phänomene der Macht*. Tübingen: Mohr.
- Rieder, Kerstin (1999): Zwischen Lohnarbeit und Liebesdienst. Belastungen in der Krankenpflege. Weinheim, München: Juventa.
- Sartre, Jean-Paul (1962/1943): *Das Sein und das Nichts*. Reinbek: Rowohlt.
- Schrenker, Annekatrin; Samtleben, Claire; Schrenker, Markus (2021): Applaus ist nicht genug. Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 71 (13-15): 12-18.
- Sennett, Richard (1980): *Autorität*. Frankfurt a. M.: Fischer.

- Stache, Katrin; Ebner, Christian; Rohrbach-Schmidt, Daniele; Holzhauser, Nicole (2024): Zahlt sich systemrelevante Arbeit aus? *Arbeit* 33 (4): 163-185.
- Voswinkel, Stephan (2024): Die Dialektik der Anerkennung. Beitrag und Grenzen der Anerkennungstheorie für eine kritische Soziologie der Arbeit. In: Lorig, Philipp; Pflücke, Virginia Kimey; Seeliger, Martin (Hg.): *Arbeit in der Kritischen Theorie*. Wien: mandelbaum, 540-561.
- Voswinkel, Stephan (2022): Double-bind-Situationen. Paradoxale Widersprüche in der gegenwärtigen Arbeitswelt. In: Honneth, Axel; Maiwald, Kai-Olaf; Speck, Sarah; Trautmann, Felix (Hg.): *Normative Paradoxien. Verkehrungen des gesellschaftlichen Fortschritts*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 215-238.
- Voswinkel, Stephan (2021): Die Anerkennungsfalle. Soziale Dienstleistungsarbeit zwischen moralischer Anerkennung und Statusdefizit. Das Beispiel der Pflege. In: Emunds, Bernhard; Degan, Julian; Habel, Simone; Hagedorn, Jonas (Hg.): *Freiheit - Gleichheit - Selbstausbeutung. Zur Zukunft der Sorgearbeit in der Dienstleistungsgesellschaft*. Marburg: Metropolis, 123-146.
- Voswinkel, Stephan (2012): „Recognition“ and „Interest“. A Multidimensional Concept in the Sociology of Work. *distinktion. Scandinavian Journal of Social Theory* 13 (1): 21-41.
- Voswinkel, Stephan (2002): Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierter Arbeit. In: Honneth, Axel (Hg.): *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 65-92.
- Voswinkel, Stephan (2001): Anerkennung und Reputation. Konstanz: UVK.
- Voswinkel, Stephan; Kocyba, Hermann (2008): Die Kritik des Leistungsprinzips im Wandel. In: Dröge, Kai; Marrs, Kira; Menz, Wolfgang (Hg.): *Rückkehr der Leistungsfrage*. Berlin: edition sigma, 21-39.
- Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (2013): Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen. In: Honneth, Axel; Lindemann, Ophelia; Voswinkel, Stephan (Hg.) (2013): *Strukturwandel der Anerkennung*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 75-120.
- Westerheide, Jule Elena (2021): Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit. Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen. Frankfurt a. M., New York: Campus.