

DIANA LENGERSDORF

Sich neu in Position bringen - Männer und normale Arbeitsverhältnisse

Abstract

„Sich neu in Position bringen“ verweist auf drei zentrale Perspektiven, die eingenommen werden: zum Ersten, dass es unterschiedliche Positionen, unterschiedliche Lebenslagen für Männer in unserer Gesellschaft gibt, dass diese Positionen zweitens nicht fix zu denken sind, sondern eingenommen, besetzt, umkämpft und verteidigt werden (müssen), es letztendlich mehr um ein „Positionieren“ als um eine „Position“ geht, und schließlich, dass es Grund zu der Annahme gibt, dass für Männer neue Positionen, oder hier: neue Möglichkeiten und Notwendigkeiten gibt, sich zu positionieren. Diese Perspektiven werden entlang des „Normalarbeitsverhältnisses“ diskutiert.

Normale Arbeitsverhältnisse

Das Normalarbeitsverhältnis gilt zusammen mit dem Modell des Alleinernährers als zentrale Normalitätsfolie männlicher Erwerbsarbeit (Meuser 2007). Normale Arbeitsverhältnisse werden traditionell als kollektivvertraglich oder arbeits- und sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelte Erwerbsverhältnisse verstanden, die sich als „stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung“ beschreiben lassen (2003: 12). Es handelt sich um ein Verhältnis, das zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingegangen wird und Regulierungen umfasst, die Pflichten und Rechte markieren. Welche Merkmale das Normalarbeitsverhältnis aufweist und welche Regelungen es inkludiert, ist nicht fixiert (vgl. Bosch 2006: 46). Es ist gerade die Offenheit des Verhältnisses, dass seine Flexibilität und damit seine Kompatibilität mit wirtschaftlichen Abläufen ermöglicht: „Das Normalarbeitsverhältnis schließt also Flexibilität nicht aus, sondern setzt einen spezifischen Rahmen, innerhalb dessen sie sich entfalten kann“ (Bosch 2003: 12).

Das Normalarbeitsverhältnis ist somit nicht nur ein vertragliches Verhältnis zwischen zwei Parteien, sondern auch eine Relation, in dessen Spannbreite sich Marktflexibilität bewegen *kann* und sich die Ware Arbeitskraft maximal bewegen *muss*. Und es bestimmt, was als innerhalb des Verhältnisses zu gelten hat, wie den 8-Stunden Arbeitstag, qualifizierte Facharbeiter, voller Lohn, und was zum Außen gehört, wie der Feierabend, ungelernte Arbeiterinnen oder Zuverdienst. Darüber hinaus richtet es sich nicht allein auf die Ware Arbeitskraft, sondern zudem auf die Person des Arbeitenden, die es zu schützen und zu sichern gilt, auch vor der eigenen Überforderung (Bosch 2003: 13). Damit reguliert das Normalarbeitsverhältnis auch das Verhältnis des Arbeitenden zu sich selbst. Es ist

ein Maßstab mit normativen Geltungsanspruch, ein „Maßstab für gute Arbeit, der die Erwartungen und Ansprüche eines Großteils der Beschäftigten strukturiert“ (Dörre 2005: 182).

In Deutschland und in vielen anderen kapitalistisch organisierten Volkswirtschaften ist das Normalarbeitsverhältnis eng mit dem Modell des männlichen Alleinernährers verwoben. Dem Alleinernährer obliegt die soziale Verantwortung für die Existenzsicherung der Familie (Baur/Lüdtke 2008, Kelan 2008). Im Rahmen des von ihm erwirtschafteten Haushaltsbudgets kann sich das Leben der Familie bewegen. Das Modell wird vom Gesetzgeber gefördert, z.B. durch das Ehegattensplitting, und durch das Normalarbeitsverhältnis absichert, denn während der Alleinernährer die Familie sichert, sichert das Normalarbeitsverhältnis ihn. Das Komplementär zum männlichen Alleinernährer stellt die „Hausfrau“, die keiner oder nur einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht und sich um die Betreuung der Kinder, sowie die Haushaltstätigkeiten kümmert (vgl. Baur/Lüdtke 2008). Die Verknüpfung beider Modelle reguliert damit die geschlechtliche Arbeitsteilung und das Arrangement der Familie.

Auch Unternehmen profitieren von der Verknüpfung des Normalarbeitsverhältnisses an den Alleinernährer, da sie einen exklusiven und flexiblen Zugriff auf die männliche Arbeitskraft erhalten (vgl. Bosch 2003: 13). Diese ist befreit von Reproduktionsarbeit und erfährt ihre Regeneration innerhalb des garantierten privaten Freiraumes. Das Modell des Alleinernährers reguliert damit nicht nur das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, oder des Arbeitnehmers zu seiner Familie, sondern es handelt sich auch um eine Regulierung des Verhältnisses zum Selbst: es gilt sich in der „Freizeit“ von der Erwerbsarbeit zu erholen und eine Position in der Familie einzunehmen, die dies gewährleistet.

Irritierte Arbeitsverhältnisse

In der EU steht den meisten Männern nach wie vor ein Normalarbeitsverhältnis zur Verfügung. So arbeitet nur einer von zehn Männern Teilzeit und der Anteil befristeter Arbeitsverträge liegt für Männer bei ca. 14 % (Europäische Kommission 2008). Zahlreiche Studien prognostizieren, dass Entwicklungen, wie die zunehmende Flexibilisierung der Märkte, die gesetzlichen Deregulierungen des Arbeitsmarktes sowie die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, zu einer

Erosion des Normalarbeitsverhältnisses führen und so genannte a-typische Beschäftigungsverhältnisse an Bedeutung gewinnen (u.a. Mayer-Ahuja/Wolf 2005, Dörre 2007, Manske 2003, Kratzer 2005, Castells 2001).

Gerhard Bosch (2003, 2006) misst diesen „externen“ Faktoren für ein Auflösen des Normalarbeitsverhältnisses weniger Bedeutung zu, da die Formen, mit denen die Funktionen des Normalarbeitsverhältnisses erfüllt werden, sich ändern können (Bosch 2003: 13). Vielmehr sieht er „die Gefahr“ im „nicht nachhaltigen Umgang mit menschlicher Arbeitskraft im Inneren des Arbeitsverhältnisses“ begründet, die er durch eine innere Rekommodifizierung der Arbeitsverhältnisse vor allem hochqualifizierter Wissensarbeiter heraufziehen sieht (ebd.: 23).

In einem ähnlichen Blickwinkel sehen auch Hans Pongratz und Günter Voß mit ihrem Typus des Arbeitskraftunternehmers neue Arbeitsverhältnisse entstehen, die vor allem durch ein anderes Verhältnis des Beschäftigten zu sich selbst gekennzeichnet ist. Der Arbeitskraftunternehmer wird beschrieben als ein „neuer aktiver Typus von Arbeitskraft, der sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebes kontinuierlich zur Leistung anbietet und seinen Arbeitsprozess gezielt selbst organisiert“ (Pongratz/Voß 2001:44). Es geht um eine neue Logik des verstärkt unternehmerischen Umgangs mit der eigenen Arbeitskraft (ebd.:48).

Die Prozesse des (eigenen) Zugriffs auf das Subjekt noch stärker in den Blick nehmend, beschreibt Ulrich Bröckling dieses neue Verhältnis zu sich selbst als „unternehmerisches Selbst“ (u.a. Bröckling 2002a, 2002b). Es ist die Ausrichtung der gesamten Lebensführung am Verhaltensmodell des Unternehmers:

„Das unternehmerische Selbst ist zunächst und vor allem auf Findigkeit, Innovation und die Übernahme von Unsicherheit geeicht, aber es soll zugleich die minutiöse Kontrolle und vorausschauende Planung nicht preisgeben. Auf der einen Seite soll es ein detailbesessener Rationalisierer und Risikomanager des eigenen Lebens sein, auf der anderen Seite ein Motivationsgenie, das unablässig nach neuen Höchstleistungen strebt und ein Dauerfeuerwerk kreativer Ideen abbrennt.“ (Bröckling 2002a: 24).

Das unternehmerische Handeln ist somit eine unabschließbare Anstrengung, die kein Ausruhen auf dem einmal erreichten erlaubt: „Entrepreneur zu sein, ist ein prekärer Status, den man nur erlangt und erhält, sofern und solange man der Konkurrenz davon kommt“ (Bröckling 2002a: 12).

Diente das Normalarbeitsverhältnis noch dem Schutz des Arbeitnehmers vor der eigenen Überforderung, ist diese nun strukturell erwünscht, denn sie erzeugt die

notwendige Anspannung, die zur fortlaufenden Selbstoptimierung antreibt (vgl. Bröckling 2002b: 182). Die Arbeit an sich selbst, das Projekt „Selbst“, inkludiert nun auch explizit das ganze Leben. Es werden keine Trennlinien mehr zwischen Privatem und Beruflichen gezogen. So wird die Regeneration in der Freizeit zum Work-Out und die Zeit mit der Familie zur Work-Life-Balance. Dabei vollzieht sich das Selbst in verschiedenen „Projekten“ in je unterschiedlichen Zusammensetzungen, je unterschiedlichen „Projektgruppen“ die sich um eine bestimmte Aufgabe herum formieren und sich danach wieder auflösen (vgl. ebd: 183). Bröckling beschreibt dies als Radikalisierung der „Patchwork-Identität“, die weniger als Flickenteppich, sondern vielmehr als ein Kaleidoskop zu begreifen ist, das bei der nächsten Drehung ein völlig anderes Muster darbietet (ebd.). Das Darbieten jeweils passender Muster seiner Selbst wird zur einzigen Chance der Ausmusterung durch den Markt zu entgehen. Oder anders ausgedrückt: Das relevante Arbeitsverhältnis hat man zu sich selbst.

Männer bringen sich in Position

Der Titel des Papers „Sich neu in Position bringen - Männer und neue Arbeitsverhältnisse“ deutet bereits an, dass ich von drei Grundprämissen ausgehe: zum *Ersten*, dass es unterschiedliche Positionen, unterschiedliche Lebenslagen für Männer in unserer Gesellschaft gibt, dass *zweitens* diese Positionen nicht fix zu denken sind, sondern eingenommen, besetzt, umkämpft und verteidigt werden (müssen), es sich somit letztendlich mehr um ein „Positionieren“ als eine Position handelt, und *drittens*, dass es Grund zu der Annahme gibt, dass es für Männer neue Möglichkeiten und Notwendigkeiten gibt, sich zu positionieren. Das Normalarbeitsverhältnis und das Model des männlichen Alleinernährers stellen instruktive Beispiele zur Diskussion dieser Überlegungen dar, weil sie *die* Normalitätsfolie männlicher Lebenslagen stellen (Meuser 2007: 35, Meuser 2009).

Unabhängig von der Gewichtung „interner“ oder „externer Gefahren“, die das Normalarbeitsverhältnis herausfordern, zeichnet sich in der Literatur eine Tendenz zur Veränderung dieses Regulativs ab. Die Veränderungen zielen auf die Bedeutungsebene, dessen was als normale Arbeitsverhältnisse zu gelten hat. In einem poststrukturalistischen Vokabular wird eine bisher (vorübergehend) fixierte Bedeutungskonstellation – eine Selbstverständlichkeit – nun „aufgeweicht“ und

es eröffnen sich neue Möglichkeiten Bedeutungen zusammenzuführen und diese als einzig „wahre“ Konstellation zu präsentieren (vgl. Laclau/Mouffe 2006). „Wahr“ bedeutet hier auch attraktiv und erstrebenswert.

So ist zu vermuten, dass die sich abzeichnende kulturelle Vorherrschaft des unternehmerischen Selbst (vgl. Bührmann 2004) neue Funktionen für das Normalarbeitsverhältnis nahe legt, um in Gerhard Boschs Vokabular zu bleiben. Bosch skizziert ein neues Paradigma für das Normalarbeitsverhältnis, dass er entlang wissensbasierter Arbeit entwickelt. Der Sicherung und dem Ausbau verwertbaren Wissens wird dabei ebenso ein zentraler Platz eingeräumt, wie einer Erhöhung der Wahlmöglichkeiten bei Arbeitszeiten, die andere „Schnittstellen zwischen bezahlter Arbeit, Haushaltstätigkeiten und Nichtarbeit“ eröffnen (Bosch 2003: 23). Elisabeth Kelan beschreibt für IT-Dienstleister einen neuen Sicherheitsmodus für den männlichen Alleinernährer: weg von der „employment security“ hin zu „employability security“, die Sicherheit mit den vorhandenen Fähigkeiten einen Job zu finden (Kelan 2008). Und Alexandra Manske zeigt auf, dass die nicht-kodifizierten Zugangsregeln der Multimediabranche den differenzierten Einsatz von kulturellem und sozialen Kapital zur Bedeutung bringen (Manske 2003). Sicherheit wird hier (ein Stück weit) über soziale Netzwerke geschaffen. Das Beispiel der Wissensarbeit lässt bereits neue Sicherungsmodi erkennen, die in neue Formen von Normalarbeitsverhältnissen, wie sie Gerhard Bosch skizziert, eingehen können.

Da das Normalarbeitsverhältnis bestimmte männliche Lebenslagen nahelegt, wie den um familiäre Verpflichtungen entlasteten Mann oder den sichernden Mann, ist davon auszugehen, dass sich die Formen des Mann-Seins, die an das Normalarbeitsverhältnis und den männlichen Alleinernährer geknüpft sind, ebenfalls „aufweichen“ (vgl. Meuser 2009). In Verbindung mit den Ausführungen zum unternehmerischen Selbst zeichnen sich neue Position für Männer ab, die sich jenseits des „normativen Idealbildes des Arbeitsmannes als leistungsbereiten Vollzeitwerbstätigen“ (Baur/Lüdtke 2008: 81) bewegen. Es ist vielmehr die schöpferische Flexibilität des unternehmerischen Selbst, die attraktiv ist und attraktiv macht: sich lebenslang relevantes Wissen aneignen, sich betriebintern und -extern beruflich mobil halten, familiär flexibel reagieren und kreativ Neuerungen voranbringen. Männlichkeit ist in diesem Kontinuum nur ein „Selbst-Projekt“ neben zahlreichen andern. Es muss sich ebenso der Flexibilitätsnorm

unterwerfen und sich konsequent in den Dienste des Erfolges stellen, wie jede andere Dimension des Selbst (vgl. Bröckling 2002b: 192).

Das Normalarbeitsverhältnis verliert in dieser Prognose nicht an Wirkmächtigkeit, sondern wird nach einer Restrukturierung erweitert wieder ins Rennen gehen. „Nicht jeder wird einen Familienlohn verdienen müssen“ (Bosch 2003: 23), oder mit Ulrich Bröckling zu sprechen „Jeder könnte, aber nicht alle können“ (Bröckling 2002a).

Literatur

- Baur, Nina/Luedtke, Jens (2008): Männlichkeit und Erwerbsarbeit bei westdeutschen Männern, in: Ders. (Hrg.): Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland, Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 81–103.
- Bosch, Gerhard (2003): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft, in: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2002/2003, Gelsenkirchen, elektronische Ressource (PDF), S. 11-24.
- Bosch, Gerhard (2006): Working time and the standard employment relationship, in: Boulin, Jean-Yves/Lallement, Michel/Messenger, Jon C./ Michon, François (eds.): Decent working time: new trends, new issues, Internat. Labour Office, Genf, S. 41-64.
- Bröckling, Ulrich (2002a): Jeder könnte, aber nicht alle können: Konturen des unternehmerischen Selbst, Mittelweg 36: Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung 11, S. 6–26.
- Bröckling, Ulrich (2002b): Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. Genderkonstruktionen in Erfolgsratgebern, in: Leviathan, Jg. 48, H.2, S. 175-194.
- Bührmann, Andrea D. (2004): Das Auftauchen des unternehmerischen Selbst und seine gegenwärtige Hegemonialität. Einige grundlegende Anmerkungen zur Analyse des (Trans-) Formierungsgeschehens moderner Subjektivierungsweisen, *Forum Qualitative Sozialforschung* [Online Journal], 6(1), Art. 16., verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-05/05-1-16-d.htm> [Zugriff: 12. März 2009].
- Castells, Manuel, 2001: Das Informationszeitalter: Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur. Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft 1, Opladen: Leske+Budrich.
- Dörre, Klaus (2005): Prekäre Beschäftigung: Ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit, in: Karin Lohr und Hildegard Maria Nickel (Hrg.), Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen, Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot, S. 180–206.
- Dörre, Klaus (2007): Prekarisierung und Geschlecht: Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften, in: Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen und Susanne Völker (Hrg.), Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen

- Gesellschaft, Forschung im Dialog, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 285–301.
- Europäische Kommission (2008): Report on equality between women and men, Brüssel.
- Kelan, Elisabeth (2008): Gender, Risk and Employment Insecurity: The Masculine Breadwinner Subtext, in: Edwards, Paul et al. (Hrsg.): Workers, Risk and the New Economy, Human Relations, Volume 61, 1171-1202.
- Kratzer, Nick (2005): Vermarktlichung und Individualisierung – zur Produktion sozialer Ungleichheit in der reflexiven Modernisierung, in: Soziale Welt, Jg.56, H. 2/3, S.143-162.
- Laclau, Ernesto/Mouffe, Chantal (2006): Hegemonie und radikale Demokratie: Zur Dekonstruktion des Marxismus, 3. Aufl., Wien.
- Manske, Alexandra (2003): Arbeits- und Lebensarrangements in der Multimediabranche unter Vermarktlichungsdruck. Rationalisierungspotenzial für den Markterfolg, in: Kuhlmann, Ellen (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 133-146.
- Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (Hrsg.) (2005): Entfesselte Arbeit - neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin: Ed. Sigma.
- Meuser, Michael (2007): Herausforderungen: Männlichkeit im Wandel der Geschlechterverhältnisse, in: von Trotha, Trutz/Geißler, Rainer (Hrsg.): Siegener Beiträge zur Soziologie. Helge Pross-Vorlesungen 2005, Band 9, Köln.
- Meuser, Michael (2009) : Männlichkeiten in Bewegung. Zur Aktualität des Konzepts der hegemonialen Männlichkeit angesichts des Wandels von Erwerbsarbeit, in: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hrsg.): In Zeiten des Umbruchs. Erkenntnistheoretische, methodologische und methodische Perspektiven der Geschlechterforschung, Wiesbaden: VS-Verlag, im Erscheinen.
- Pongratz, Hans J./Voß, Günter G. (2001): Erwerbstätige als "Arbeitskraft-unternehmer". Sozialwissenschaftliche Informationen: Geschichte Politik Wirtschaft 30: 42–52.