

4. Historische Formationen der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse

Der Strukturwandel der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik steht in einem Wechselspiel mit den Geschlechterverhältnissen in (West-)Deutschland nach 1945. Fordismus und Postfordismus werden in dieser Arbeit daher nicht nur als wirtschaftshistorische Phasen verstanden, sondern als historisch spezifische Arbeits- und Geschlechterordnungen. Sie prägten Formen von (hegemonialer) Männlichkeit ebenso wie subjektive Umgangsweisen mit arbeitsweltlichem Wandel.¹³

4.1. Das Arbeits- und Geschlechterregime im Fordismus

„Fordismus“ wurde in den 1920er- und 30er-Jahren als Begriff geprägt, um die Modernisierung der innerbetrieblichen Produktionsprozesse und Arbeitsabläufe im 20. Jahrhundert, die von gesamtgesellschaftlichen Rationalisierungsbestrebungen begleitet wurden, zu charakterisieren.¹⁴ Er war geprägt durch „betriebliche Rationalisierungsbewegun-

13 Erst seit den 1990er Jahren finden sozialwissenschaftliche Forschungsarbeiten, die „Männlichkeit“ in ihrer relationalen Konstruiertheit erforschen, ein breiteres Gehör (vgl. Meuser 2005a: 3, 13; 2010a: 187). Damit setzt die hier rezipierte Forschung größtenteils erst ein, als mit der Krise des Fordismus auch die damit verbundene hegemoniale Männlichkeit beginnt fraglich zu werden (vgl. Schmidt 2013: 401f.).

14 Es sei darauf hingewiesen, dass der spezifisch deutsche Bezug zu Lohnarbeit und Betriebsorganisation auch durch Kontinuitätslinien aus dem Nationalsozialismus geformt wurde (vgl. Lelle 2022). Die „*Rationalisierung der Daseinsgestaltung*“ war

gen“ und die „Vision, gesellschaftliche Interessenkonflikte sozialtechnisch regulieren zu können“ (von Saldern/Hachtmann 2009: 174). Die Soziologie nutzt seit Beginn des 20. Jahrhunderts diese Begriffe zur Identifikation moderner Gesellschaften (vgl. u.a. Weber 2010). Diese Prozesse gehen einher mit den Charakteristika der Moderne par excellence: Abstraktion, Formalisierung, Rationalisierung. Mit dem Namensgeber Henry Ford wird die Einführung der Fließbandarbeit und der Produktstandardisierung verbunden (vgl. ebd.: 186).¹⁵ Eine weitere prägende Figur war Frederick W. Taylor, der die Rationalisierung von Betriebsabläufen im Sinne der „wissenschaftlichen Betriebsführung“ entwickelte (Hachtmann 2011: 190; vgl. ebd.: 184f.). Begleitet wurde diese Entwicklung von einer betrieblichen Sozialpolitik, die einen besonderen Wert auf Werksgemeinschaften legte. Dabei sollte die Freizeit, auch unter Einbezug der Ehefrauen, so gestaltet werden, dass die Arbeiter eine optimale Leistung erbringen (vgl. Schmidt 2013: 405). Durch die Effizienzsteigerung der Massenfertigung sollten nicht nur die Kosten deutlich gesenkt, sondern auch Lohnsteigerungen möglich werden, um die Arbeiter:innen zu potenziellen Konsument:innen zu machen (vgl. Hachtmann 2011: 186).

Vermittelt durch geschlechtliche und ethnisierende bzw. rassifizierende Hierarchisierungen bildete sich in Deutschland eine für den Fordismus spezifische Arbeitsteilung heraus: Die monotonen und körperlich zehrenden Tätigkeiten wurden primär von niedrig qualifizierten Frauen* und nicht-deutschen Arbeiter:innen übernommen. Die mehrheitsdeutschen, gewerkschaftlich organisierten Facharbeiter hingegen übernahmen vor allem die Einrichtung und Betreuung der neuen An-

im Nationalsozialismus als Ergänzung der „*Industriellen Rationalisierung*“ konzeptualisiert. Mit dem Fordismus teilte der NS, neben dem Interesse an der Rationalisierung der Produktionsweise, das Interesse an der Versöhnung der Klassengegensätze in der Volksgemeinschaft. Diese Entwicklung begann bereits im Ersten Weltkrieg und wurde dann an dem nationalsozialistischen Gesellschaftsverständnis ausgerichtet (vgl. Hachtmann 2011: 192f.; Schmidt 2013: 408f.; Tröger 1982).

- 15 Sie baut dabei auf der ersten industriellen Revolution des Frühkapitalismus auf. Damals wurden mit Hilfe der (Dampf-)Maschinen die menschlichen Arbeitsprozesse in den ersten großen Fabriken so weit vereinfacht, dass sie auf einzelne Handgriffe reduziert werden konnten (vgl. von Saldern/Hachtmann 2009: 174f.).

lagen (vgl. ebd.: 187). Geprägt war die Organisation durch ein Nebeneinander von ungelernten Arbeiter:innen und privilegierten, männlichen Facharbeitern (vgl. Hachtmann/von Saldern 2009: 189ff.; Schmidt 2013: 409ff.).¹⁶ Leistungsanforderungen und Entgelthöhe wurden durch das vordergründig objektive Prinzip individueller, aufwandsbezogener Leistungsgerechtigkeit strukturiert (vgl. Menz 2012: 452f.). Die industriellen Facharbeiter wurden so in gewissem Maße zu Nutznießern der betrieblichen Rationalisierungen (vgl. Hachtmann 2011: 190; Lessenich 2019: 53). Der Soziologe Oliver Nachtwey bezeichnet diese Gesellschaftsform als „soziale Moderne“ (2018: 17). Er identifiziert sie als die erste Gesellschaftsform, die über längere Dauer hin kontinuierliches, kaum von Krisen erschüttertes Wachstum erzeugen konnte und über sozialen Ausgleich die unteren Schichten am Reichtum beteiligte.

4.1.1. Die fordistische Organisationsweise der (Arbeits-)Gesellschaft

Das Arbeits- und Geschlechterregime des Fordismus war insbesondere in den späten 1950er, 1960er sowie den frühen 1970er Jahren mit einer fordistischen „Organisationsweise der Gesellschaft“ verbunden (Hachtmann/von Saldern 2009: 203). Dies umfasste sowohl sozialstaatliche Arrangements und hegemoniale wirtschaftspolitische Diskurse als auch zur Norm erhobene familienpolitische Vorstellungen. So war der Fordismus, Vertreter:innen der Regulationstheorie zufolge, durch eine sozialverträgliche Stabilisierungsstrategie gekennzeichnet, die auf keynesianischer Fiskalpolitik und neokorporatistischen Arrangements beruhte (ebd.; Schmidt 2013: 401ff.). Die nach 1945 in Deutschland wieder gegründeten Gewerkschaften waren insbesondere in der Industrie im Rahmen der sogenannten „Sozialpartnerschaft“ wichtige Akteure, die gemeinsam mit den Organisationen der Arbeitgeber den Wirt-

16 „Fremd“- und Zwangsarbeiter:innen spielten vor 1945 hierbei eine wichtige Rolle. Nach dem 2. Weltkrieg wurden durch Abkommen, u.a. mit der Türkei und Italien, niedrig qualifizierte, körperlich harte Jobs an migrantische Arbeitskräfte ausgelagert (vgl. Hachtmann 2011: 187; vgl. zur Rolle der „Fremdarbeit“ Herbert 2017).

schaftsstandort Deutschland gestalteten und organisierten (vgl. Hachtmann 2011: 199; Streeck 2008: 657). Kennzeichnend war der Ausbau des Sozialstaats, der Teil eines Kompromisses zwischen mehrheitsdeutschen (Fach-)Arbeitern und Kapital verstanden werden kann. Über die Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum wurde im „fordistischen Klassenkompromiss“ eine Integration der Arbeiterklasse in das politische System der bundesrepublikanischen Demokratie erreicht. Neben der Verklammerung von Wirtschaft und Staat entsprach dabei die Ausgestaltung der industriellen Beziehungen, vor allem das Tarifvertragswesen, dem Leitbild einer kompromissbereiten Sozialpartnerschaft und trug zur gesellschaftlichen Kohäsion bei (vgl. Dück 2014: 60ff.; von Saldern/Hachtmann 2009).

Mit dem Fordismus etablierte sich eine spezifische Form der Arbeitsgesellschaft. Zumindest für die männlichen mehrheitsdeutschen Kernbelegschaften der Industrie war die Lohnarbeit tariflich geregelt und staatlicherseits durch Sozial- und Krankenversicherungspflicht abgesichert. Ihren Höhepunkt erlebte die sozialstaatliche Einhegung von Lohnarbeit in der Bundesrepublik in den Jahrzehnten nach 1945:

„Lohnarbeit wurde zu einer Institution, gekoppelt mit ‚sozialem‘ Eigentum – einem Eigentum zur Existenz- und Statussicherung, das sich unter anderem in garantierten Rentenansprüchen, Mitbestimmungsrechten oder in verbindlichen tariflichen Normen manifestierte.“ (Dörre 2006)

Die geschützte, halbwegs sichere Lohnarbeit war so die Basis für einen Bürgerstatus, „der – gleichsam als Klammer zwischen System- und Sozialintegration – zuvor besitzlosen Klassen und Gruppen trotz fortbestehender Ungleichheiten zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf“ (ebd.). Verknüpft war der Aufbau des Wohlfahrtsstaates mit der Idee des „geplanten Kapitalismus“. Staatliche Steuerungs- und Umverteilungsmechanismen „sollten ‚Verteilungsgerechtigkeit‘ und ‚Chancengleichheit‘“ (Riegraf 2015a: 65) herstellen. Allerdings sicherten die Institutionen des fordistischen Sozialstaates zugleich die vergeschlechtlichte Organisation der Lohn- und Reproduktionsarbeit ab und förderten die heteronormative Kleinfamilie als hegemoniale Form des Zusammenlebens. Damit gingen auch wirkmächtige Normierungsprozesse einher, in deren Zuge abweichende Sexualitäten und Formen des

Zusammenlebens diskreditiert wurden. So wurden über „sozialstaatliche Gewährleistungen, Verwaltungspraxen und Programme [...] andere Formen des Zusammenlebens als die Kleinfamilie immer wieder abgewertet“ (ebd.: 67).

4.1.2. Das fordistische Normalarbeitsverhältnis und die hegemoniale Männlichkeit

Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis – die unbefristete, versicherungspflichtige Vollzeitstelle – ermöglichte vorwiegend männlichen mehrheitsdeutschen Beschäftigten eine relative Stabilität gegenüber dem Marktgeschehen (vgl. Dörre 2010; Nachtwey 2018). Für sie verlief das Arbeitsleben in der Bundesrepublik nach dem Zweiten Weltkrieg vergleichsweise gleichförmig. Der durch die Erwerbstätigkeit strukturierte, durchschnittliche Lebenslauf war von der sequenziellen Abfolge der Phasen „Vorbereitung auf Erwerbsarbeit/Bildung“, „Kontinuierliche Erwerbsarbeit in Vollzeit“ und „Erholung von der Erwerbsarbeit bzw. Rente“ gekennzeichnet (Kohli 1985; vgl. Kohli 2003). Berufs- statt Familienorientierung und Vollerwerbstätigkeit waren der „Kern der industriegesellschaftlichen Männlichkeitskonstruktion“ (Meuser 2001: 7f.). Sie bildeten „die Normalitätsfolie männlicher Lebenslagen“ und waren „die Basis männlicher Suprematie“ (ebd.). Demgegenüber war der damit verknüpfte weibliche Normallebenslauf durch die Familiengründung strukturiert sowie auf die Familie und „das Heim“ orientiert (vgl. Born/Krüger 2001). Das im Fordismus ausgebildete Geschlechterregime war somit wesentlich durch das *Male-Breadwinner-Modell* geprägt (vgl. Aulenbacher 2009: 64; Dölling 2005b). Das charakteristische idealtypische Arrangement des im Normalarbeitsverhältnis beschäftigten Familienernähers mit der „allenfalls ‚dazuverdienenden‘ Haus- und Sorgearbeit leistenden Familienerhalterin, beide eingebunden in den Sozialstaat, der ihre Lebensform ermöglichte und begünstigte“ (Aulenbacher/Riegraf 2015: 75), galt zumindest der Norm nach für alle. Dabei wurde der familiäre Ernährerstatus des Mannes* durch

dessen tendenziell lebenslang abgesicherte Berufstätigkeit institutionalisiert (vgl. Böhnisch 2012: 28).

Die hegemoniale Männlichkeitskonstruktion des Fordismus band Männlichkeit eng, wenn nicht unauflöslich, an Karriere und Beruf (Meuser 2010b: 329). In der „betrieblichen Lebenswelt konnten sich die Arbeiter [...] über die Institutionalisierung von gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungsstrukturen“ (Voswinkel 2012: 305) zu kollektiven Subjekten emanzipieren. Neben einer Karriereorientierung zeichnet diesen Typus des industriellen Arbeiters vor allem die enge Einbindung in eine männlich-homosozial geprägte Arbeitswelt aus, die nicht selten einen männerbündischen Charakter hat (vgl. Meuser 2005a: 10). Für den industriellen Arbeiter ist daher der Austragungsort der „ersten Spiele des Wettbewerbs“ zuallererst der Arbeitsplatz (vgl. Meuser 2010a: 131).¹⁷ Die im Betrieb gebildeten Netzwerke beruhen auf sozialer Nähe, habitueller Übereinstimmung und geteilten Räumen des Arbeitsalltags. In ihnen können in alltäglichen Interaktionen Verbindungen geknüpft und männlich geprägte Arbeitskulturen gepflegt werden (vgl. Meuser 2005a: 10; Whyte 1956).

4.2. Die postfordistische Umgestaltung des Arbeits- und Geschlechterregimes

Die Arbeits- und Geschlechterarrangements, wie sie für den Fordismus charakteristisch waren, sind spätestens seit den 1970er Jahren im Wandel. Damals gerieten die Weltwirtschaft und die damit verbundenen Institutionen nach Jahrzehnten relativer Stabilität in eine tiefe Krise. Als Reaktion auf die darauffolgende Stagnation aufgrund des ausbleibenden Wirtschaftswachstums sowie die steigende Inflation, einhergehend mit hohen Löhnen und Staatsschulden, und nicht zuletzt auf den kulturellen Aufbruch nach 1968 sowie die weltweiten Streikwellen der frühen 1970er Jahre (Streeck 2015: 96ff.) setzten sich auch in Deutsch-

17 Auch die sogenannten *old boys networks*, verstanden als Netzwerke erfolgreicher Männer, die kulturelle und ökonomische Machtressourcen der Gesellschaft kontrollieren, haben hier ihre institutionelle Basis.

land größtenteils neoliberal geprägte Krisenantworten durch. Verstärkt wurde diese Entwicklung durch das Ende des Staatssozialismus Ende der 1980er Jahre sowie die Herausbildung des Finanzmarktkapitalismus in den 1990er Jahren (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2015: 81).¹⁸

Der Kern dieser Umstrukturierungen ist die Umgestaltung der Arbeitswelt: Kennzeichnend sind Lohnsenkungen, Kürzungen der Staatsausgaben und Deregulierung sowie die Globalisierung der (Finanz-)Wirtschaft. Diese Maßnahmen zielen weniger auf ein neues geschlossenes System ab, sondern können als „*Roll Back*“ oder „*Roll Out*“ (Jessop 2016: 125) verstanden werden, also als Prozesse, die darauf zielen, die weitreichende Beteiligung der Arbeiter:innen und ihre Statussicherung rückgängig zu machen.¹⁹ Der Fokus der veränderten Arbeitsorganisation liegt auf der Vereinfachung und Automatisierung der Arbeitsschritte, um die Arbeitsproduktivität der Unternehmen zu erhöhen (vgl. Hachtmann/von Saldern 2009: 204). Zeitlich parallel dazu vollzieht sich in westeuropäischen Gesellschaften eine volkswirtschaftliche Verschiebung hin zu den Dienstleistungen, während das produzierende Gewerbe an Bedeutung verliert.²⁰ Dabei spielen mit zunehmender Automatisierung und „Computerisierung“ (vgl. Müller 2010) standardisierter Arbeit sogenannte „Softskills“ wie Kreativität und Teamarbeit eine immer größere Rolle. So setzen die Managementkonzepte der 1990er Jahre auf selbstständiges Arbeiten und Eigenverantwortung (vgl. Nies/Sauer 2012: 40f.; Voswinkel 2012: 308). Begleitet wird diese Entwicklung von einer zunehmenden Prekarisierung, die auch den fordistischen Kern von Normalarbeit berührt (vgl. Nies/

18 Für einen Überblick zu Prozessen der Finanzialisierung im Kontext der Entwicklung der Arbeitswelt vgl. bspw. Kädtler 2012.

19 Die Krise des Fordismus wird häufig als Folge eines Widerspruchs von Produktivkräften interpretiert. Die Produktivkräfte, vorangetrieben von der Automatisierung und anderen Neuerungen auf dem Gebiet der Informationstechnologie, haben sich nach dem zweiten Weltkrieg so schnell entwickelt, dass die Produktionsverhältnisse des Fordismus schlicht nicht mehr angemessen waren (vgl. hierzu Jessop 1986).

20 Hachtmann und von Saldern (2009: 206f.) weisen darauf hin, dass diese Entwicklungen nicht global gültig sind; bereits in osteuropäischen Ländern, in denen die Löhne niedrig sind, bleiben fordistisch organisierte Produktionsabläufe weiterhin gültig.

Sauer 2012: 51; vgl. Kap. 4.1.1). Als Folge nahm spätestens seit den 1980er Jahren die industriell geprägte „Normalarbeit“ in Deutschland quantitativ kontinuierlich ab. Während 1991 in Deutschland immerhin noch 77,7 Prozent der Beschäftigten einer „Normalarbeit“ nachgingen, waren es 2010 nur noch 65,8 Prozent (Böckler-Stiftung 2018). Seit den 1990er Jahren bildeten sich vermehrt „atypische“ Beschäftigungsformen heraus und der Niedriglohnbereich expandierte.²¹ Diese Formen zeichnen sich dadurch aus, dass die Risiken des Marktes systematisch auf die Beschäftigten verlagert werden. Begleitet wurde diese Entwicklung von einem Abbau des Wohlfahrtsstaates (vgl. Beck 1986).

Der arbeitssoziologische Blick war in der Auseinandersetzung mit dieser Entwicklung von einer androzentrischen Brille geprägt. Die Sozialwissenschaftlerin Susanne Völker betont, dass die Entwicklung der Erwerbstätigkeit weitestgehend aus der Perspektive des mehrheitsdeutschen männlichen Lohnarbeiters gedacht wurde (vgl. Völker 2015: 130). Die Lohnarbeit von Frauen*, Hausarbeit und weitere weiblich geprägte Tätigkeiten wurden größtenteils ausgeblendet (vgl. Aulenbacher 2009: 62). Die Prekarisierungsforschung übernahm diese Brille für die Auseinandersetzung mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses seit den 1970er Jahren (vgl. bspw. Streeck 2015). Das Normalarbeitsverhältnis blieb so, „unter Vernachlässigung seiner sozial- und geschlechterpolitischen Voraussetzungen“ (Völker 2015: 129), weitestgehend der Maßstab für ein gutes und vollwertiges Arbeitsverhältnis. Wie in den folgenden Kapiteln gezeigt wird, stehen in der Transformation zum Postfordismus aber viele Veränderungs- und Pluralisierungsprozesse nebeneinander.²²

21 In beiden Bereichen sind überproportional viele Frauen* beschäftigt.

22 Ich konzentriere mich auf diejenigen Veränderungsprozesse, die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind und an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Geschlechterverhältnissen liegen.

4.2.1. Die Krise der fordistischen Arbeitsgesellschaft

Konsens zwischen der Arbeitssoziologie und der Geschlechterforschung ist, dass „diejenigen Arrangements, die im Fordismus forciert ab den 1950er Jahren herausgebildet worden waren, [...] seit Mitte der 1970er Jahren sukzessive zersetzt [werden]. Von einem Zersetzungsprozess ist in dem Sinne zu sprechen, dass sie ihre Bindekraft für die Arbeitsgesellschaft sowohl im Hinblick auf die Integration des Einzelnen als auch die gesellschaftliche Kohäsion einbüßen“ (Aulenbacher 2009: 64). Die Resultate dieses Umwandlungsprozesses werden insbesondere ab den 1990er Jahren als Prozesse der „Entstrukturierung und Entbindung“ (Trinkaus/Völker 2007: 62) wirkmächtig (vgl. Meuser 2005a: 8f.). Bis dahin relativ stabile Trennlinien, insbesondere zwischen Öffentlichkeit und Privatheit, geraten in Bewegung. Damit verbunden ist eine „Erschöpfung sozialer Bindungs- und Stratifikationskräfte überhaupt, die den Kern der alle gesellschaftlichen Bereiche umfassenden Transformationen ausmacht“ (ebd.).²³ Für die Beschäftigten wird dieser Strukturwandel als Vermarktlichung, Subjektivierung, Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit erfahrbar (vgl. Aulenbacher 2009: 62f.; Castells 2001: 428; Lengersdorf/Meuser 2017: 32; Schier et al. 2011: 402).

Neben der Zunahme subjektivierter und entgrenzter Arbeit ist die Ausweitung prekärer Beschäftigung ein zentrales Resultat dieser Verschiebung (vgl. Aulenbacher 2009: 69; Dörre 2012; Völker 2015: 129 f.).²⁴ *Prekarität* ist dabei eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt (vgl. Dörre 2012: 150). *Prekarisierung* wird hier

23 Aulenbacher (2009: 67) weist darauf hin, dass die diagnostizierten gesellschaftlichen Veränderungen nur vor dem Hintergrund ihrer historischen Referenzfolie des Fordismus nachvollziehbar seien: „Historisch bildet der in der Blütezeit des Fordismus erreichte Stand der öffentlichen und privaten Daseinsvorsorge den Maßstab“.

24 Feministische Forscher:innen betonen, dass eine Ausdehnung von Beschäftigungsformen, wie sie bereits in der fordistischen Hochphase die Normalität weiblicher Arbeitsmarktintegration waren, die zentralen Charakteristika des postfordistischen Arbeitsmarktes seien (Völker 2015: 130). Teilweise wird dieser Prozess auch als „Feminisierung“ der Erwerbsarbeit beschrieben (Meuser 2005a: 8f.).

als spezifische Logik der Entsicherung verstanden, die sich mit unterschiedlichen Benachteiligungs- und Privilegierungsdimensionen überschneidet und über die Erosion von Normalitätsstandards auf die Beschäftigten zurückwirkt (vgl. ebd.). Als *prekär* gilt ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an Dörre, wenn die Beschäftigten „deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, welches in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird“ (ebd.: 149). Prekäre Erwerbsarbeit geht dabei auch „subjektiv mit einer Zunahme von Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit“ (ebd.: 149f.) einher.²⁵ Dörre betont, dass Prekarität auch über bereits prekarierte Arbeitsverhältnisse hinaus wirksam sei und zu Desintegrationserfahrungen führe. Abstiegsängste seien besonders wirkmächtig bei Gruppen, die in einer privilegierten Position seien und folglich etwas zu verlieren haben (vgl. Dörre 2006).

Bourdieu weist darauf hin, dass Prekarität auch die Zukunftsvorstellungen der Betroffenen strukturiert (Bourdieu 1998: 97). Auch das institutionalisierte Verhältnis von Verwertung und sozialer Existenzsicherung verändert sich im Zuge der markteffizienten Rationalisierung der Gesellschaft. Die Entsicherung bislang gültiger Regulierungen des Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisses führt zu einer zunehmenden strukturellen Unsicherheit „im Hinblick auf die Existenzsicherung, die soziale Absicherung sowie die gesellschaftliche Integration“ (Schier et al. 2011: 402; vgl. Castells 2017: 333).²⁶ Erwerbsarbeit weist zwar weiterhin sozialen Status zu und bleibt Kern des Selbstverständnisses als nützliches Gesellschaftsmitglied, gleichzeitig wird sie aber zu einer höchst unzuverlässigen und instabilen Größe (vgl. Völker 2015: 131). Als Folge nimmt ihre Funktion als gesellschaftliches Bindemittel ab.

-
- 25 Mehrere Forscher:innen weisen in diesem Kontext darauf hin, dass Frauen* und migrantische Beschäftigte historisch – auch im Fordismus – die Erfahrung prekärer Arbeitsverhältnisse gemacht haben und nicht-lineare Lebensläufe die Norm und nicht die Ausnahme waren (vgl. Gesterkamp 2018; Kahlert/Kajatin 2004: 18; Mayer-Ahuja 2003).
- 26 Anschließend an Dörre und Brinkmann arbeitet Aulenbacher heraus, dass im „Finanzmarktkapitalismus“ der als Sachzwang benannte Herrschaftsmodus der Unsicherheit eine grundlegende Abkehr von fordistischen Maximen bedeutet (vgl. Aulenbacher 2009: 70).

Trotzdem bleibt die (Selbst-)Vermarktung auf dem Arbeitsmarkt die Bedingung für Absicherung und soziale Teilhabe (vgl. Aulenbacher 2009: 65).²⁷

4.2.2. Der Wandel zum flexiblen Adult-Worker-Modell

Die Transformation von Erwerbsarbeit ist ein Motor gesamtgesellschaftlicher Veränderung, mit der auch tiefe Einschnitte in das Geschlechterregime verbunden sind (vgl. Aulenbacher 2015: 26; Frey et al. 2014: 3; Lengersdorf/Meuser 2017: 32). Bisherige Familienbilder, Rollenverständnisse und Normalarbeitsverhältnisse werden brüchig (vgl. Schier et al. 2011: 403). Dabei hat die veränderte Arbeitswelt den widersprüchlichen Effekt, dass die Entstrukturierungen auch neue Handlungsspielräume in allen gesellschaftlichen Sphären eröffnen (vgl. ebd.: 402; Pugh 2017: 116ff.). So gehen die sozialstrukturellen Veränderungen mit einer partiellen Emanzipation von Frauen* aus traditionellen Rollenzuschreibungen einher, die sich auch in der zunehmenden sozialen Selbstverständlichkeit ihrer Erwerbstätigkeit ausdrückt.²⁸ Gleichzeitig werden Arbeitsplätze in männlich konnotierten Bereichen, die vormals als stabil und existenzsichernd erfahren wurden, zunehmend prekär. Dadurch schwindet das Leitbild der in (West-)Deutschland etablierten Institution des „Familienlohns“ des männlichen Alleinernährers (vgl. Frey et al. 2014: 3f.; Gottschall/Schröder 2013).²⁹ Das sich in der Folge herausbildende *Adult-Worker-Modell* ist durch die normative

27 In Deutschland wird im Kontext des Abbaus wohlfahrtsstaatlicher Leistungen insbesondere durch die Hartz-Gesetzgebung „die politische Forderung nach aktivierten Bürger_innen, die in der Lage zu sein haben, sich eigenständig an den Erfordernissen unterschiedlicher Märkte auszurichten“ (Völker 2015: 131) deutlich.

28 Gleichzeitig lässt sich beispielsweise in Bezug auf die überdurchschnittliche Präsenz von Frauen* in weniger gut bezahlten „weiblich“ konnotierten Berufsfeldern, den Gender Pay Gap sowie die empirisch belegten schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten in qualifizierten Berufen und Führungspositionen weiterhin eine ausgeprägte Beharrkraft gegen die Gleichstellung von Frauen* im Berufsleben beobachten.

29 In der DDR waren die Verhältnisse insofern anders, als die Erwerbstätigkeit der Frau* dort selbstverständlich und ein zentrales Element des sozialistischen Selbstverständnisses war (vgl. Nickel 1993).

Erwartung geprägt, dass erwachsene Haushaltsmitglieder grundsätzlich erwerbstätig sind. Begleitend lösen sich die Normen und Institutionen des *Male-Breadwinner-Modells* zunehmend auf und entwickeln sich zu einer „wenig festgefügtten Passung aus flexibilisierter Beschäftigung, pluralisierten Lebensformen und wettbewerbsorientiertem Sozialstaat“ (Aulenbacher/Riegraf 2015: 74; vgl. Kohlmorgen 2004).

Die Haus- und Sorgearbeit wird allerdings weiterhin überwiegend in der Familie geleistet, wodurch diejenigen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden, die sie erbringen. Für sie sind weder staatlicherseits noch in der Organisation der Erwerbsarbeit umfassende Entlastungs- oder Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen, wie es im Male-Breadwinner-Modell zumindest vermittelt über den Familienlohn angelegt war. Die durch die Verschiebung hin zum Adult-Worker-Modell entstehende Sorgelücke wird, wenn möglich, primär „über die migrations- und geschlechterbasierte Umverteilung von privater Haus- und Sorgearbeit überbrückt“ (Aulenbacher/Riegraf 2015: 75f.; vgl. Riegraf 2015b: 93f.).³⁰

4.2.3. Die neoliberale hegemoniale Männlichkeit in der Arbeitswelt

Die Geschlechterordnung ist, wie andere soziale Ordnungen, in diese Umbrüche involviert (vgl. Meuser 2001: 9). Insbesondere die Erosion des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses tangiert das männliche Selbstverständnis, das die volle und erfolgreiche Erwerbspartizipation in modernen Arbeitsgesellschaften erwartet und zentral für die Identität eines Mannes setzt (vgl. Frey et al. 2014: 4f.; Lengersdorf/Meuser 2010; Meuser 2010a; Scholz 2004). Damit wird die „Erosion der institu-

30 Aktuelle Studien zeigen, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in Privathaushalten weitestgehend unverändert geblieben ist und primär durch die Umverteilung von Arbeiten zwischen Frauen* stabil gehalten wird (vgl. Aulenbacher 2009: 69). So werden vormals unentgeltlich verrichtete Tätigkeiten nun vermehrt bezahlt an migrantische Arbeiter:innen delegiert. Diese Beschäftigungsformen im Care-Sektor fallen häufig hinter bestehende demokratische Standards in Bezug auf die Regulierung der Arbeit, der individuellen Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe und der Verfügung über das eigene Leben zurück.

tionellen Grundlagen tradierter Männlichkeitspositionen zu einer weitverbreiteten Erfahrung unter Männern“ (Lengersdorf/Meuser 2017: 31).

Lengersdorf und Meuser (2017) betonen, dass sich im Zuge des gesellschaftlichen Wandels die hegemonialen Konzepte von Männlichkeit ändern. So seien nicht nur die Beziehungen zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen Männlichkeiten in Bewegung geraten (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2015: 82). Sie sprechen von dem „rekonfigurierte[n] Normalarbeitsverhältnis“ (Lengersdorf/Meuser 2010: 93), das die Elemente der Absicherung und Regelmäßigkeit des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses aufgreife und mit Blick auf die derzeitigen Anforderungen des Erwerbsmarktes transformiere. Die Modernisierung von Männlichkeit sprengt dabei nicht grundlegende habituelle Muster, sondern reproduziert sie in modifizierter und pluralisierter Form (vgl. Meuser 2001: 13).³¹ Ausgerichtet ist dieses rekonfigurierte Männlichkeitsideal an einer im Zuge der Neoliberalisierung entstandenen Form von hegemonialer Männlichkeit, der *transnational business masculinity* (vgl. Connell/Wood 2005; Lengersdorf/Meuser 2010: 95). Diese neue hegemoniale Männlichkeit bezieht sich auf die Arbeits- und Lebensentwürfe von Managern, die zum einen auf einer vor allem rhetorisch modernisierten Arbeitsteilung beruhen. Die Bearbeitung von Unsicherheit wird in diesem Zug zu einem anerkannten Merkmal von Männlichkeit (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2015: 84; Völker 2015: 137). Entscheidend ist die Erwartung, mit den vorhandenen Fähigkeiten auch unter unsicheren Bedingungen einen „guten“ Arbeitsplatz finden zu können (vgl. ebd.). Anschließend an das Konzept des „unternehmerische[n] Selbst“ (Meuser 2010a: 332) erscheinen die einzelnen Subjekte als Marktteilnehmer:innen, die sich behaupten und ihre Fähigkeiten strategisch verwerten müssen. Die eigene Berufsbiographie muss als Projekt entwickelt und optimiert werden (vgl. Aulenbacher 2009: 70). So bleiben, trotz wandelnder Rollenbilder, für viele Männer* Erwerbsarbeit und

31 Diese Modernisierung sowie die Entwicklung vielfältiger Formen einer enttraditionализierten Männlichkeit „haben keinesfalls eine Gefährdung der hegemonialen Position des Mannes zur Folge“ (Meuser 2001: 12f.), auch wenn eine Pluralisierung von Männlichkeitskonzepten zu beobachten ist (vgl. Meuser 2005a: 21ff.).

berufliche Karriere weiterhin der zentrale Modus gesellschaftlicher Anerkennung (vgl. Haubl 2012: 39f.; Lengersdorf/Meuser 2017: 35; Lorey 2012). „Männlichkeit“ wird als Folge flexibilisiert und löst sich von ihrer starren Bindung an das Normalarbeitsverhältnis (vgl. Lengersdorf/Meuser 2010: 94). Lengersdorf und Meuser betonen, dass die Flexibilisierung von Männlichkeit teilweise mit ihrer „Reflexivierung“ einhergehe und sich nicht mehr mit der Evidenz der Selbstverständlichkeit durchsetzt (vgl. Lengersdorf/Meuser 2017: 32; Meuser 2001: 12).

Neben der rekonfigurierten hegemonialen Männlichkeit sind tradierte Männlichkeitsmuster weiterhin wirksam, insbesondere in Milieus der fordistischen Arbeitermännlichkeit. Obwohl die industriegesellschaftliche Basis männlicher Lebenslagen allmählich wegbricht und die Chancen sinken, die traditionelle Rolle des Familienernährers realisieren zu können, bleibt das Leitbild des männlichen Alleinernährers wirkmächtig. Viele Männer* halten weiterhin an ihrer Identifikation mit diesem Modell fest (vgl. Aulenbacher 2009: 64; Meuser 2005a: 8; Pohl 2011: 112; Schier et al. 2011: 405; Völker 2015: 136f.). Während sich neoliberales Denken in Wettbewerbslichkeit, Effizienz und Effektivität, Kompetitivität und Entsolidarisierung über den Bereich der Erwerbsarbeit hinaus als allgemeine Strukturlogik durchsetzen konnte (vgl. Sauer 2011), bleibt unklar, ob die *transnational business masculinity* in vergleichbarer Weise gesamtgesellschaftlich als Strukturlogik wirksam ist. Autor:innen wie Heilmann (2012) argumentieren, dass die Vision der transnationalen Managermännlichkeit eine zu große lebensweltliche Distanz zu prekären und lokal verwurzelten Arbeits- und Lebensverhältnissen vieler Arbeiter aufweise. Meuser weist darauf hin, dass es bislang noch kaum allgemeingesellschaftlich „akzeptierte Gegenentwürfe zu einer am Ideal der hegemonialen Männlichkeit orientierten männlichen Existenzweise gibt“. Er geht davon aus, dass „eine Majorität der Männer die skizzierten Herausforderungen und Reflexionsnotwendigkeiten als belastend erfährt“ (Meuser 2005a: 13). Gerade deshalb ist empirisch zu prüfen, welche Männlichkeitsmuster in industriellen Facharbeitermilieus tatsächlich deutungsleitend bleiben.

4.3. Zwischenfazit

Im Kapitalismus ist Lohnarbeit ein von Klassenverhältnissen und Geschlechterordnungen durchzogenes Herrschaftsverhältnis (Kap. 2). Die grundlegenden Formen kapitalistischer Vergesellschaftung nehmen in unterschiedlichen historischen Phasen jeweils spezifische Gestalt an. Fordismus und Postfordismus beruhen daher nicht nur auf verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation, sondern auch auf spezifischen Geschlechterverhältnissen und Männlichkeitskonstruktionen (vgl. Kap. 3 und 4). Im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus ist der mehrheitsdeutsche männliche Industriearbeiter in diesem Zusammenhang mit einer dreifachen Herausforderung konfrontiert: mit der Erosion traditioneller Vorrechte und Sicherheitsstrukturen, mit dem Wegfall der Institution der Hausfrau und des normativen Anrechts auf ihre Sorgearbeit sowie mit einer zunehmenden Individualisierung der Verantwortung für Scheitern und gesellschaftlichen Misserfolg. Hinzu kommt die Infragestellung der männlichen Identität und Vormachtstellung, wie sie im Fordismus hegemonial und institutionell abgesichert war (vgl. Kap. 4.2).

Zuvor als selbstverständlich wahrgenommene soziale Absicherungen wurden mit dem Ende des Fordismus fraglich, auch die Beteiligungsrechte der Arbeiter:innen wurden einseitig zurückgefahren. Die neue Erfahrung von Diskontinuität und Prekarisierung der Erwerbsbiographie setzt die bisherige berufsorientierte männliche ‚Normalbiographie‘ unter Druck. Auch die mit der Lohnarbeit verknüpfte Selbstwahrnehmung und männliche Identität verlieren durch diese Veränderungsprozesse ihre materielle Grundlage. Brüchig wird damit auch das tradierte Bündnis zwischen dem im Fordismus hegemonialen Männlichkeitsideal des Industriellen und der Komplizenhaften Männlichkeit der Arbeiter, das im Fordismus über industrielle Lohnarbeit, betriebliche Anerkennung und den Familienernährerstatus vermittelt war.

Wie die befragten Beschäftigten diese dreifache Herausforderung biographisch verarbeiten, welche Deutungsmuster sie dabei entwickeln und welche Rolle vergeschlechtlichte Vorstellungen von Arbeit und Gemeinschaft dabei spielen, wird im Folgenden empirisch untersucht.

Zunächst wird dafür der konkrete Untersuchungsbereich – der Organisationsbereich der IG Metall – in die skizzierte historische Entwicklung eingeordnet.