

Matthias Lindner

Männer und Arbeit

Diskussionspapier zu Workshop 2

1. Problemanalyse

Zunehmend veränderte Arbeitsformen (z.B. Mobil, On Demand, Team) und Arbeitszeiten (z.B. Gleitzeit, Kurz, Überlang) erfordern unterschiedliche Kompetenzen von den von ihnen betroffenen Männern und setzen ein bestimmtes Bild von Arbeitnehmer voraus: Jederzeit mobil und flexibel. Dies grenzt alle Männer mit Care-Orientierung aus und erzeugt darüber hinaus hohen moralischen Druck gegenüber dem „abhängigen Team“. In den meisten Betrieben herrscht eine Arbeitskultur, die sich an dem „rund um die Uhr“ einsatzbereiten Mann orientiert. Der passende Leitspruch dazu ist: „Karriere wird ab 18:00 Uhr gemacht“. Zudem ist die Zugehörigkeit zu „Männerseilschaften“ Voraussetzung für Karriereperspektiven. Dies wird durch einen, an tradierten Rollenvorstellungen orientierten Arbeits- und Lebensstil ermöglicht.

Im Zusammenhang mit dem Wandel von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft fallen viele „männliche“ Arbeitsplätze weg. „Oasen“ hegemonialer Männlichkeit werden in Frage gestellt. Der wachsende Bereich der Dienstleistungs- und Pflegeberufe erfordert zudem emotionale Qualifikationen (Soft Skills) über die viele Männer nur unzureichend verfügen.

Darüber hinaus führen Niedriglöhne und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zur existenziellen Notwendigkeit, dass in Familienkonstellation beide Eltern berufstätig sein müssen. Damit einher gehen v.a. in heterosexuellen Partnerschaften veränderte Rollenerwartungen von Seiten der Partnerinnen. Insbesondere in den Bereichen der Kinderbetreuung und, verstärkt durch den demografischen Wandel und den fortschreitenden Zusammenbruch der öffentlichen Daseinsvorsorge, im Bereich der Pflege älterer Angehöriger. Hierbei ist ein wesentlicher Problembestandteil, dass der marktwirtschaftlich ausgeprägte Kapitalismus den für das Zusammenleben und die Reproduktion notwendigen Teil der volkswirtschaftlichen Arbeit (die Care-Arbeit) völlig ignoriert und ausschließlich beruflich ausgeführte Erwerbsarbeit honoriert. Dieses Ungleichgewicht der Wertigkeit dieser verschiedenen Arbeitssphären und der skandalös hohe Gender-Pay Gap von 23 % machen eine Neuorientierung für Männer mit ganzheitlicheren beruflichen und privaten Bedürfnissen schwierig. Auf der individuellen Paarebene, wo es am Ende des Tages um nackte ökonomische Notwendigkeiten geht, wird dann zwar ökonomisch ‚vernünftig‘, gleichstellungspolitisch und emanzipatorisch allerdings rückschrittlich entschieden.

Weitere Phänomene der „modernen“ Arbeitswelt:

Zirkuläre Erwerbsverläufe – Abkehr von linearen Erwerbsbiografien

Phasen der Beschäftigung werden durch Phasen der Arbeitslosigkeit, Weiterqualifizierung, Umschulung etc. abgelöst. Daraus erfolgt eine geringe Planbarkeit von Lebensentwürfen, sinkende Bereitschaft und Mut Familie zu gründen und eine höhere Gefahr von Altersarmut.

Rush Hour des Lebens

Berufseinstieg, Familienplanung und Existenzgründung fallen in den gleichen Lebensabschnitt und überfordern junge Männer (wie Frauen) zunehmend. Die Folge ist oft die Abkehr vom eigenen Kinderwunsch.

Prekäre Beschäftigung / prekäre Bezahlung / Abnehmende Arbeitsplatzsicherheit

Führt bei vielen Männern zu schweren Identitätskrisen. Mal ganz abgesehen von miserablen Arbeitsbedingungen, der fehlenden Möglichkeit der Mitsprache oder Mitgestaltung im Rahmen solcher Beschäftigung, stellt die niedrige Bezahlung eine zusätzliche Entwürdigung dar. Wenn das

Geld nicht zum Leben und schon gar nicht zur Ernährung einer Familie reicht, fühlen sich viele Männer als Versager im Rahmen der gesellschaftlich immer noch präsenten Normen für Männer. Die abnehmende Arbeitsplatzsicherheit verhindert eine solide Existenzschaffung und Identitätsfindung.

2. Bewertung / Positionierung

Der im Rahmen der Problemanalyse dargestellte Wandel der Arbeitswelt stellt insbesondere Männer vor Herausforderungen. Wie alle Formen des Wandels beinhaltet auch dieser Chancen und Risiken. Die Risiken liegen auf der Hand. Die zunehmende Rationalisierung und Arbeitsverdichtung fördert die traditionelle Arbeitskultur unter dem Primat einer Männlichkeit die reproduktionsvergessen ist. Die Prekarisierung von Arbeit, sowohl was die Arbeitsverhältnisse als auch was die Bezahlung betrifft, verhindert emanzipatorische Ansprüche von Männern und von Frauen.

Die Chancen des Wandels liegen darin, dass der wachsende Dienstleistungssektor eine höhere Aufmerksamkeit und eine Aufwertung erfährt. Der demografische Wandel und der damit einhergehende Arbeitskräftemangel lenkt das öffentliche Bewusstsein auf die bislang ungelösten Probleme im Bereich der Kinderbetreuung und Altenpflege.

Der Fachkräftemangel versetzt eine kleine Gruppe von ArbeitnehmerInnen in die Lage ihre Ansprüche an eine ausgeglichene Work-Life Balance selbstbewusst einzufordern. Davon können auch weniger privilegierte Beschäftigte profitieren.

3. Lösungsansätze / - aspekte

Insbesondere Männer zahlen bislang einen hohen Preis für ihren risikoreichen Lebensstil. In diesem Zusammenhang können die Vorteile eines mehr auf Reproduktion und Pflege orientierten Lebensentwurfs positive Alternativen aufzeigen. Dies beinhaltet, dass im Bereich der Arbeitswelt bestehende Normen dahingehend hinterfragt werden müssen, inwieweit sie pluralistische Lebensentwürfe von Männern jenseits der bislang prägenden (Unternehmens-) Kultur zulassen oder verhindern. Orientiert sich diese (Unternehmens-) Kultur mehr an den männlichen Bedürfnissen nach Arbeitszeitreduzierung, der Anerkennung sozialer Kompetenzen und der Übernahme sozialer Verantwortung, dann kommt diese nicht nur den beschäftigten Männern und Frauen, sondern auch den Unternehmen in Form von motivierten und gesunden MitarbeiterInnen zu Gute.

4. Kernforderungen

- Gesetzliche Mindestlöhne die zum Leben reichen.
- Lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung (z.B. Lebensarbeitszeitkonten).
- Familienorientierte Arbeitszeiten.
- Ausbau der öffentlichen Daseinsvorsorge (Kita`s, Ganztagschulen etc.).
- Reduzierung der Regelarbeitszeiten.
- Gendersensibler Umgang mit Beschäftigten / Qualifikation von Führung.