

Diskussion

Gabriele Winker, Tanja Carstensen

Eigenverantwortung in Beruf und Familie – vom Arbeitskraftunternehmer zur ArbeitskraftmanagerIn

Ob in Wirtschaft, Politik oder Familien, das neoliberale Credo lautet Eigenverantwortung, Autonomie und persönliche Freiheit. Jeder und jede ist aufgerufen, eigenständig für den eigenen Lebensunterhalt zu sorgen und dabei nach eigenem Kalkül den besten Nutzen für sich selbst zu ziehen. Damit, so scheint es, kommen auch tradierte Geschlechterarrangements in Bewegung. Die Vorstellung, dass sich gerade heute Emanzipationsbestrebungen von Frauen realisieren ließen, gewinnt an Bedeutung, zumal auch die Frauenbewegung der 1970er Jahre mit der Forderung nach Selbstbestimmung angetreten war.

Der hohe Stellenwert von individueller Eigenverantwortung ist auch in der Bundesrepublik Deutschland eingebettet in das hegemoniale System neoliberaler Regulierung, in dessen Rahmen eine Universalisierung von Markt- und Wettbewerbsmechanismen und damit die Ausrichtung möglichst vieler gesellschaftlicher Bereiche an den Verwertungsinteressen des Kapitals zu beobachten ist. Diese Entwicklung benennt Eva Kreisky (2001) als »Doktrin radikalisiertes kapitalistischer Marktökonomie«. Damit verbunden sind neoliberale Politiken des Regierens, die mit dem Abbau staatlicher sozialer Sicherungssysteme, der Familiarisierung dieser Aufgaben und einer Politik der Aktivierung einhergehen. Diese ökonomischen und politischen Entwicklungen werden von Diskursen begleitet, die immer wieder aufs Neue die Eigenverantwortung eines jeden Individuums betonen.

In seinen Gouvernementalitätsstudien sieht Michel Foucault als zentralen Punkt der neoliberalen Regierungsrationalität ein Modell der Selbstführung. Das Subjekt entwirft sich im Rahmen der Ökonomisierung des Sozialen als »Unternehmer seiner selbst« (Foucault 2006, 314). Und auch arbeitssoziologische Studien betonen – wenngleich unter deutlich anderen theoretischen Prämissen, aus der Perspektive konkreter betrieblicher Veränderungen – die geforderte Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung der erwerbstätigen Subjekte. Günter Voß und Hans Pongratz (1998) rücken wie Foucault die unternehmerischen Anteile der neuen Anforderungen in den Vordergrund und sprechen vom »Arbeitskraftunternehmer«. Wir kritisieren, dass bei diesen Konzepten einmal mehr primär der Erwerbsarbeitsbereich im Zentrum der Untersuchungen steht. Dies führt zu androzentrischen Analysen, da das differenzierte und sich ebenfalls deutlich verändernde Aufgabenfeld der Reproduktionsarbeit zu wenig beleuchtet wird.

Uns geht es deswegen in diesem Beitrag darum, auf diese Leerstelle, die Regulierung der Reproduktionsarbeit zu fokussieren. Dafür möchten wir die weit verbreitete Verkürzung der Argumentation auf die Erwerbsarbeit am Beispiel des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers beleuchten. Im ersten Abschnitt werden wir dieses Konzept kurz umreißen und die vielfältigen Kritiken daran aus femini-

stischen Perspektiven darstellen. Im zweiten Abschnitt benennen wir zunächst einige der Herausforderungen, denen derzeit Menschen mit Fürsorgeverpflichtungen gegenüberstehen. Darauf aufbauend führen wir die feministische Kritik am Konzept des Arbeitskraftunternehmers mit der Alternative der ArbeitskraftmanagerIn weiter, die wir an früherer Stelle in ersten Zügen skizziert haben (Winker/Carstensen 2004). Auf der Grundlage dieses Konzepts lässt sich die Reproduktionsarbeit analytisch einbeziehen, die sich – ähnlich wie die Erwerbsarbeit – flexibilisiert, verdichtet und von Individuen eigenständig zu organisieren ist. Mit diesem Analysewerkzeug stellen wir im dritten Abschnitt die Frage nach den sich unter neoliberalen Bedingungen verändernden Geschlechterarrangements in Familien mit Reproduktionsverpflichtungen. In einem kurzen Ausblick wird auf die Bedeutung der differenzierten Einbeziehung notwendiger Reproduktionstätigkeiten und sich daraus ergebende weitere Forschungsbedarfe verwiesen.

1. Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers und seine feministische Kritik

1.1 Der Arbeitskraftunternehmer

Im Kontext der Arbeits- und Industriesoziologie wird seit einigen Jahren unter Begriffen wie »Entgrenzung« und »Subjektivierung« eine intensive Debatte um den Wandel der Arbeit geführt. Es wird betont, dass es neben der Ausdifferenzierung von Arbeitsformen und -inhalten, Arbeitszeiten und -orten in vielen Bereichen zu einer Reduzierung der Kontrolle und zur Förderung selbst organisierten Arbeitens kommt (Pongratz/Voß 2003, 23). Den individuellen Leistungen kommt

im Arbeitsprozess eine zunehmende Bedeutung zu, die Arbeit fordert immer mehr die ganze Person.

Zugespitzt werden die Debatten in dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers (Voß/Pongratz 1998). Dahinter steht die Vorstellung, dass sich im Zuge des Wandels der Arbeit auch der Typus der Arbeitskraft verändert. Die Individuen sind gezwungen, innerhalb der sich entgrenzenden Arbeitsverhältnisse kompetent zu agieren und zunehmend ihre Erwerbsarbeit selbst organisiert zu gestalten, sich eigene Strukturen und Handlungsvorgaben zur Orientierung zu schaffen. Der Arbeitskraftunternehmer zeichnet sich vor allem durch folgende Merkmale aus:

- die verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit (Selbst-Kontrolle);
- die zunehmende zweckgerichtete Produktion und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auch innerhalb von Betrieben (Selbst-Ökonomisierung);
- sowie die wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und damit tendenziell die Verbetrieblichung von Lebensführung (Selbst-Rationalisierung).

Die These vom Arbeitskraftunternehmer hat in der Arbeits- und Industriesoziologie große Aufmerksamkeit gefunden. Allerdings ist dabei – trotz mittlerweile einiger empirischer Untersuchungen – nur bedingt geklärt und auch umstritten, welches Ausmaß dieses Phänomen bisher hat, in Zukunft haben wird und wie seine Folgen zu bewerten sind (Pongratz/Voß 2003, 9, Aulenbacher 2005, 38).

1.2 Feministische Kritik am Konzept des Arbeitskraftunternehmers

Eine breite Kritik hat die Arbeitskraftunternehmer-These auch innerhalb der

feministischen Arbeitsforschung provoziert. Nachdem Voß/Pongratz (1998) der Kategorie Geschlecht in ersten Entwürfen ihres Konzepts keine Aufmerksamkeit gewidmet hatten, wurden von einer Reihe von WissenschaftlerInnen verschiedene Kritikpunkte herausgearbeitet, die eine stärkere Berücksichtigung der Kategorie in späteren Untersuchungen zur Folge hatten. Im Folgenden skizzieren wir die Hauptkritikpunkte, um daran anknüpfend im Anschluss einige weiterführende Ideen zum Konzept vorzustellen:

- Zunächst wurde dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers vorgeworfen, dass es »geschlechtsblind« sei (u. a. Gottschall 1999). Tatsächlich möchten die Autoren den Arbeitskraftunternehmer als theoretische Konstruktion als geschlechtsneutral verstanden wissen, denn diese zielen auf eine neue Formbestimmung der Arbeitskraft, unabhängig von ihren jeweiligen empirischen Erscheinungen, so Voß/Weiß (2005: 75) in einer Replik auf die feministischen Kritiken.

- Andere Kritiken zielen nicht auf eine Geschlechtsblindheit oder -neutralität, sondern unterstellen dem Arbeitskraftunternehmer einen »geschlechtsspezifisch-männlichen Bias« (Jurczyk 2002, 105). Dem Modell liege eine Orientierung am Idealtypus des männlichen Erwerbstätigen zugrunde, es sei nur schwer in Kombination mit der Zuständigkeit für Fürsorgearbeit zu denken, die in der BRD nach wie vor Frauen zugewiesen wird (ebd., 105ff.). Auch dieser Kritik widersprechen Voß/Weiß (2005, 76f.) nicht, vielmehr begründen sie die Orientierung des Arbeitskraftunternehmers an einer männlichen Lebenssituation damit, dass sie eine Perspektive anbieten möchten, welche die faktische »geschlechtsspezifische Einseitigkeit der Arbeitswelt in Form eines analytisch-neutralen Konzepts abbildet«.

- Vor dem Hintergrund dieser Diskussion ist es vielleicht überraschend, dass

Pongratz/Voß (2003, 208ff.) in ihrer umfangreichen Untersuchung zur empirischen Fundierung der Arbeitskraftunternehmer-These zu dem Ergebnis kommen, dass vor allem weibliche Angestellte in der qualifizierten Projektarbeit eine ausgeprägte Haltung der Leistungsorientierung und -optimierung aufweisen und damit einen Prototyp des Arbeitskraftunternehmers darstellen. Besonders hervorzuheben ist dabei die reflexive Haltung dieser Frauen, die sich u. a. in der Formulierung dezidierter Ansprüche an die Erwerbsarbeit, der nüchternen Analyse von Hindernissen und konkreten Gestaltungsüberlegungen äußert, sowie in einem strategischen Familiengründungskalkül, d. h. dass sie die Frage, ob und wann sie Kinder bekommen, in ihrer Berufstätigkeit durchgängig mitführen. Vor diesem Hintergrund kann die These formuliert werden, dass der Arbeitskraftunternehmer weiblich ist bzw. womöglich Frauen die »besseren« Arbeitskraftunternehmer sind.

- Kritisiert an den empirischen Ergebnissen von Pongratz/Voß (2003) wird wiederum, dass Geschlechterdifferenzen zwar aus der Empirie heraus inzwischen relativ umfassend thematisiert werden, dass aber Geschlecht als Kategorie nicht systematisch in das Konzept einbezogen wird. Damit würden Pongratz/Voß (2003) die sozialen Zwänge verkennen, welche in von Geschlechterverhältnissen geprägten Arbeits- und Lebenssituationen hervorgebracht werden und sich nun für die gegenwärtige ökonomische Entwicklung als hochfunktional erweisen. Die Erkenntnis, dass Frauen zu Pionierinnen von Rationalisierungsprozessen werden, sei alles andere als neu, so Brigitte Aulenbacher (2005, 48ff.). Auch Michael Frey, Hasko Hüning und Hildegard Maria Nickel (2004) sehen die Gründe für die Vorreiterrolle von Frauen in den das Geschlechterverhältnis konstituierenden Strukturbedingungen. Sie verweisen vor allem auf

die soziale Zuweisung der Reproduktionsarbeit, aufgrund derer Frauen spezifische Fähigkeiten und Qualifikationen ausbilden müssten (z. B. Empathie, das flexible Koordinieren und Integrieren widerstrebender Anforderungen), die nun auch im Feld der Erwerbsarbeit zunehmend gefragt sind und der geforderten Subjektivität und Flexibilität nahe kommen. Gerade Frauen seien damit qualifiziert und motiviert für die neuen Herausforderungen der Arbeitswelt, da sie das stetig neue Ausbalancieren der Anforderungen verschiedener Lebenssphären typischerweise beherrschten. Auch die für Frauen aus der Zuweisung zeitintensiver Betreuungspflichten häufig resultierende Erfahrung ausgebremster Entwicklungsmöglichkeiten führe bei einer bestimmten Gruppe von Frauen im mittleren Alter zu einem beruflichen Durchstarten (Frey 2004, 67).

- Ein zentraler Kritikpunkt schließlich zielt auf die Frage nach der Reproduktion des Arbeitskraftunternehmers. Die beschriebenen Anforderungen an Flexibilität und Mobilität im Erwerbsbereich sind offensichtlich nur schwer vereinbar mit der Sorge für andere (Jurczyk 2002, 104), insbesondere angesichts des Mangels an gesellschaftlich organisierter Kinderbetreuung und Ganztagschulen. Annette Henninger (2003, 177ff.) kritisiert, dass die Nicht-Zuständigkeit von Männern für den Reproduktionsbereich als implizite Annahme in den neuen Leittypus des Arbeitskraftunternehmers einfließt. Sie schlägt vor, die Geschlechterarrangements zu betrachten, die mit dem neuen Typus verbunden sein könnten. Um ihre eigene Reproduktion zu organisieren, könnten die Arbeitskraftunternehmer als Arbeitsnomaden leben und anfallende Reproduktionsarbeiten an bezahlte DienstleisterInnen delegieren. Oder aber die Arbeitskraftunternehmer würden in einer Partnerschaft leben, wobei davon

auszugehen sei, dass die Verantwortung für das Funktionieren des Familienlebens weiterhin bei Frauen liegt. Frauen sind hinsichtlich der neuen Anforderungen also einer ambivalenten Situation ausgesetzt: Sie müssen sich bei dem Versuch der Erfüllung der neuen Anforderungen zwischen einer teilweise stark ausgeprägten Leistungsbereitschaft einerseits und Fürsorgeverpflichtungen andererseits bewegen (auch Pühl 2003, 115). Auch Voß/Weiß (2005, 84) kommen auf Grundlage ihrer empirischen Ergebnisse zu der These: »Der Arbeitskraftunternehmer ist vielleicht tatsächlich eher weiblich – aber er ist ganz sicher keine Mutter.«

Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers ist also mittlerweile aus Geschlechterperspektiven konkretisiert worden. Allerdings bleibt die Einbindung der Kategorie Geschlecht bei Pongratz/Voß (2003) bzw. Voß/Weiß (2005) lediglich empirisch fundiert. Eine systematische Einbeziehung von Erkenntnissen und Theorien der feministischen Arbeitsforschung in die Arbeitssoziologie erfolgt trotz der inhaltlichen Nähe und Übereinstimmung nicht (vgl. Aulenbacher 2005). Auch Kerstin Jürgens (2006, 91) spricht von einer »Erwerbsfixierung« der Arbeits- und Industriesoziologie und fordert eine Ausweitung des Gegenstandsbereichs auf das Reproduktionshandeln (ebd., 15, 272ff.).

An der vorgestellten feministischen Kritik am Konzept des Arbeitskraftunternehmers wird vor allem deutlich, dass das Konzept ohne die Berücksichtigung der Frage, wie die Reproduktionsarbeit der Arbeitskraftunternehmer organisiert ist, zentrale Fragen der Lebensbewältigung außer Acht lässt. Aber auch in den vorgebrachten Kritiken bleibt die Reproduktionsarbeit selbst unterbeleuchtet. Wir schlagen daher eine Erweiterung der Arbeitskraftunternehmer-These vor, in der wir die Perspektive auf den Bereich der

Reproduktionsarbeit ausdehnen und untersuchen, wie die Individuen auch dort zunehmend angehalten sind, innerhalb entgrenzter Rahmenbedingungen kompetent, eigenverantwortlich, effizient und selbst organisiert zu agieren.

2. Konzept der ArbeitskraftmanagerIn – eine Alternative?

Mit dem gegenwärtig stattfindenden Abbau sozialstaatlicher Leistungen geht auch im Bereich der Fürsorgearbeiten die Anrufung eigenverantwortlicher Subjekte einher. Individuelle Risiken sind immer weniger wohlfahrtsstaatlich versichert, und die Verantwortung für die Alltagsbewältigung wird den einzelnen Subjekten zugewiesen. Martina Richter (2004) zeigt, wie im Zuge dieser Entwicklungen die Bedeutung von Familie wieder entdeckt wird. Der Rückbau öffentlicher Versorgungs- und Unterstützungsleistungen erfordert eigenverantwortliches Handeln in Familien, gleichzeitig nimmt allerdings auch die öffentliche Kontrolle der Familie zu. Diese öffentliche Kontrolle wird nicht mehr durch die Nachbarschaften ausgeübt, »sondern durch umfassendere gesellschaftliche Institutionen und Instanzen: die Anforderungen der Peer Group, Interventionen durch Schulen, Ärzte, Beratungsinstitutionen, Kindergärten, Jugendämter etc. Zudem nimmt der normierende Einfluss der Medien zu« (Richter 2004, 13). Neben dem Abbau sozialer Leistungen findet gleichzeitig auch eine stärkere Intervention des Staates statt, z. B. in der Organisation der Kinderbetreuung – damit Frauen für die Erwerbsarbeit freigesetzt werden können. Wie sich diese Disparitäten im Einzelnen darstellen, ist bisher wenig empirisch untersucht. Torsten Niechoj und Marco Tullney (2006, 16f.) weisen beispielsweise darauf hin, dass unter dem Druck der Verwertbarkeit der

eigenen Arbeitskraft und der damit verbundenen marktkonformen Lebensplanung Kinder zu einem Kostenfaktor und zu einer sorgfältig zu planenden Investition werden. Bereits vor der Geburt wird an die zukünftigen Eltern appelliert, verantwortlich mit ihrem Nachwuchs umzugehen. Die Möglichkeiten der Pränataldiagnostik burden Eltern, insbesondere Frauen, die Verantwortung für die Entscheidung für ein gesundes Kind auf (Graumann/Schneider 2003). Nach der Geburt prasselt eine Flut an Informationen zur Frage der »richtigen« Kindererziehung auf die Eltern ein. Spiewak/Viciano (2006) weisen auf den Druck hin, unter dem Eltern (und auch Kinder) stehen, denn um später eine Chance auf gesellschaftliche Teilhabe zu haben, müssen sich die Kinder optimal entwickeln. Erziehungsratgeber, Internetseiten, Zeitschriften und Fördertherapien und -kurse versorgen Eltern mit diversen Ratschlägen. Hinzu kommen die zahlreichen außerschulischen Aktivitäten der Kinder, die von Sport über Musikunterricht bis Nachhilfe reichen. Besonders Frauen müssen die unterschiedlichen, durch die steigenden Anforderungen immer dichter werdenden Zeitpläne der Familienmitglieder synchronisieren.

Auch die Betreuung und Fürsorge pflegebedürftiger Personen unterliegt ähnlichen Veränderungen. Im Pflege- und Gesundheitswesen lassen sich Versuche beobachten, die Kosten erheblich zu senken und die bezahlte Care-Ökonomie effizienter zu gestalten (Madörin 2006, 293). Damit bleibt trotz stetig steigender Zahl von Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf der private Haushalt der zentrale Ort der Betreuung und Versorgung (TNS Infratest Sozialforschung 2005). Empirisch zu untersuchen bleibt, ob sich neben der Sorgearbeit auch im Bereich der Hausarbeit die Anforderungen an die Individuen erhöhen. Es kann vermutet werden, dass

hier u. a. die Ansprüche an ein gewisses »Lifestyle«-Niveau und die eigene Selbstinszenierung im Privaten gestiegen sind.

Einiges deutet also darauf hin, dass der Appell an die Eigenverantwortung und die Anforderungen an eine aktive Selbststeuerung deutlich weiter reichen als nur bis in die »klassische« Erwerbsarbeit. Auch die Reproduktionsarbeit ist alles andere als ein »freier, persönlicher oder selbstbestimmter« Bereich (Boudry/Kuster/Lorenz 1999, 35), der von den Ansprüchen auf Selbstführung und effiziente Steuerung unberührt bleibt. Der normative Druck und die alltäglichen Belastungen, sowohl eine gute »Arbeitskraftunternehmerin« als auch eine »gute Mutter« zu sein, sind insbesondere für Frauen groß. Die optimale Förderung der Kinder und das Behaupten der eigenen Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zu koordinieren, verlangt eine effiziente Lebens- und Alltagsgestaltung.

Uns erscheint es deshalb notwendig, das Konzept des Arbeitskraftunternehmers um die steigenden Anforderungen an Eigenverantwortung und Koordination im Bereich der Reproduktionsarbeit zu ergänzen, um ein umfassenderes Bild der täglichen Arbeitstätigkeiten und individuellen Koordinierungsleistungen zu erhalten. Dafür erscheint uns der Begriff der »ArbeitskraftmanagerIn« angemessener, weil er die aktive Koordinierung und Synchronisation von Tätigkeiten ganz verschiedener Art in allen Lebensbereichen betont. Unter Koordinierungsleistungen ist damit nicht nur die organisatorische und zeitliche Verbindung von beruflichen und familiären Arbeitsbereichen zu verstehen, sondern auch die Gestaltung von tragfähigen Beziehungen und Vernetzungen mit anderen Personen. Mit dem Begriff ArbeitskraftmanagerIn lassen sich die umfassenden Anforderungen an Vereinbarkeitsarbeit in allen Lebensbereichen sowie die damit verbundene Eigen-

kontrolle des Handelns in den Blick nehmen.

Wir beziehen die drei Eigenschaften des Arbeitskraftunternehmers somit auch auf die Reproduktionsarbeit. Analog zu der Dreiteilung aus Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung kann der Bereich der Fürsorgearbeit ebenfalls systematisiert werden:

- Die Selbst-Kontrolle als verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeiten gilt als Prinzip sowohl für den Bereich der Erwerbsarbeit als auch für die Organisation der Fürsorgearbeit – sei es in Bezug auf Schwangerschaft, Kindererziehung oder Altenpflege; auch hier nehmen Orientierungen an Leistung und Effizienz zu.
- Einer Selbst-Ökonomisierung als Produktion und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten im beruflichen Bereich kann eine Orientierung an familienbiografischen Planungen im Sinne einer Selbst-Sozialisierung gegenüber gestellt werden. Familienplanungen und die Frage nach dem »richtigen« Zeitpunkt für Kinder unterliegen ebenfalls einem strategischen Kalkül, das von Individuen Entscheidungen erfordert, für die sie dann auch die Verantwortung zu tragen haben.
- Schließlich sind unter der bei Voß/Pongratz (1998) als Selbst-Rationalisierung bezeichneten Orientierung zur bewussten umfassenden Organisation des Alltags auch die Fürsorgetätigkeiten und nicht nur die so genannte Freizeit zu berücksichtigen.

Entscheidend ist, dass alle hier genannten Bereiche zusammen gedacht werden. Vereinbarkeitsleistungen bestehen gerade darin, die verschiedenen Lebensbereiche zu verknüpfen. So halten es sowohl Frauen als auch Männer durchaus für positiv, dass heutzutage Grenzen zwischen

Familie und Beruf verschwimmen. Dies konnten wir anhand einer empirischen Studie zur alternierenden Telearbeit verdeutlichen (Maus/Winker 2001, 52f.). Die von uns so genannte integrierende Vereinbarkeit, die über alternierende Telearbeit deutlich gefördert wird, entspricht den Elastizitätsmustern von beruflichen und familiären Tätigkeiten, die von ArbeitskraftmanagerInnen erwartet werden.

Das dargestellte Konzept der ArbeitskraftmanagerIn ermöglicht es nicht nur, die flexibilisierten und eigenverantwortlichen Management-Leistungen von Individuen sowohl in der Erwerbsarbeit als auch in der Fürsorgearbeit zu betrachten, sondern wird darüber hinaus auch dem derzeit zu beobachtenden Phänomen gerecht, dass die Grenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit immer mehr verschwimmen. Einerseits werden Tätigkeiten, die klassischerweise dem Bereich der Erwerbsarbeit zugeordnet wurden, zunehmend als unbezahlte Arbeiten ausgeführt, was u. a. an der Diskussion um die »Generation Praktikum«, aber auch an der Tendenz zu unbezahlten Überstunden und dem »Arbeiten ohne Ende« deutlich wird. Andererseits werden Fürsorgearbeiten in finanzstarken Haushalten zunehmend zu bezahlten Tätigkeiten. Diese werden von Dienstleisterinnen übernommen, die entweder als 400 Euro Mini-Jobberinnen angestellt werden, oder es wird auf kostengünstigere Migrantinnen zurückgegriffen, die sich häufig aufgrund ihres prekären Aufenthaltsstatus kaum gegen ungeregelte und schlechte Arbeitsbedingungen wehren können. Sabine Hess (2003) zeigt am Beispiel osteuropäischer Au-Pairs, dass sie neben Reinigungskräften, Tagesmüttern und Verwandtschaft längst zu einer wichtigen Säule der informellen Unterstützungsstruktur für Doppelverdiener-Familien geworden sind.

3. Familienmodelle im Wandel?

Mit dieser Weiterentwicklung des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers zum Konzept der ArbeitskraftmanagerIn ist es nun möglich zu untersuchen, wie die geforderte Eigenverantwortung in Beruf *und* Familie von Individuen gemeistert wird, inwiefern Geschlechterarrangements dabei neu ausgehandelt werden und es zu erweiterten Handlungsmöglichkeiten kommt. Leider gibt es bisher keine umfassenden empirischen Untersuchungen, die das konkrete Arbeitshandeln von Individuen sowohl im Beruf als auch in der Familie beleuchten. Die Aufgabe, das Konzept der ArbeitskraftmanagerIn empirisch zu konkretisieren – ähnlich wie Pongratz/Voß (2003) dies mit dem Arbeitskraftunternehmer getan haben – steht noch aus. So erfolgt dieser Schritt im Folgenden nur aus analytischer Perspektive und die Überlegungen sind als Thesen zu verstehen.

Zunächst lässt sich mit Jane Lewis (2003) feststellen, dass es sowohl normativ als auch empirisch Ablösungstendenzen vom Ernährermodell gibt. Stattdessen gewinnt je nach gewählter Perspektive für die Bundesrepublik Deutschland einerseits die modernisierte Versorgungsgerehe (Pfau-Effinger 2001) an Bedeutung, bei der trotz Erwerbstätigkeit von Müttern ihre Zuständigkeit für die Versorgung der Kinder und damit ihre finanzielle Abhängigkeit von Familienernährern ins Zentrum gerückt wird. Andererseits werden mit dem *adult worker model*, Doppelversorger- oder Zwei-Ernährer Modell (Niechoj/Tullney 2006, 18) Männer und Frauen gleichermaßen als Erwerbstätige adressiert, die für ihre eigene aktuelle und zukünftige finanzielle Absicherung verantwortlich sind. Allerdings sind beide Modelle undifferenziert, da damit die sozio-ökonomischen Unterschiede zwischen Fa-

milien und damit die unterschiedlichen Koordinierungsleistungen von ArbeitskraftmanagerInnen nicht in den Blick genommen werden. Es wird nicht deutlich, dass Familienmitglieder höchst unterschiedlich in der Lage sind sowohl ihre Arbeitskraft zu verkaufen als auch die notwendigen Reproduktionstätigkeiten zu realisieren. Gabriele Winker (2007) unterscheidet deswegen idealtypisch drei Familienmodelle – das ökonomisierte, das prekäre und das subsistenzorientierte –, die mit den derzeitigen sozio-ökonomischen Entwicklungen an Bedeutung gewinnen. Dabei interessieren uns hier primär Familienkonstellationen, in denen Fürsorgearbeiten für Kinder bzw. für kranke und pflegebedürftige Menschen anfallen, da sich dort die Frage nach dem Management der Anforderungen in beiden Bereichen – Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit – am deutlichsten stellt.

3.1 Auslagerung von Reproduktionsarbeit im ökonomisierten Familienmodell

Unter dem ökonomisierten Familienmodell fassen wir Familien, in denen es zwei ErnährerInnen gibt, die mindestens über einen Durchschnittslohn verfügen. Hier kann ein verhältnismäßig hoher Lebensstandard aufrechterhalten werden, und die PartnerInnen können ihr Arbeitsmarktrisiko gegenseitig absichern. Allerdings gibt es für die PartnerInnen in diesem Modell, zumal wenn sie im Beruf eigenverantwortlich und flexibel agieren müssen, kaum Zeit die aufwendigen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben zu tätigen. Da staatliche Betreuungsangebote nur sehr punktuell zur Verfügung stehen, werden Reproduktionstätigkeiten verstärkt an haushaltsnahe Dienstleisterinnen übergeben.

Mit der Delegation von Haus- und

Sorgearbeit werden nicht nur die Reproduktionstätigkeiten verlagert, sondern auch die mit Reproduktionstätigkeiten häufig verbundenen geschlechtlich ungleichen Arbeitsteilungen innerhalb von Familien ansatzweise aufgeweicht. Dies kann als ein Schritt zu gleichberechtigteren Arrangements zwischen PartnerInnen begriffen werden. Auch das am 1.1.2007 eingeführte Elterngeld befördert ansatzweise neue Geschlechterarrangements in Partnerschaften mit zwei gesicherten Einkommen, indem es eine PartnerIn, meistens die Frau, für das erste Jahr nach der Geburt mit 67 % der Nettobezüge für die Übernahme der Kinderbetreuung freistellt, und es Anreize für Väter gibt, diese Aufgabe wenigstens im Rahmen der zusätzlichen zwei Vätermonate ebenfalls zu übernehmen.

Allerdings bleiben auch in diesem Familienmodell Tätigkeiten übrig, die im Interesse der Kinder und pflegebedürftiger Angehöriger nicht ökonomisiert werden können und dann meistens von den Familienfrauen übernommen werden. Dennoch lässt sich festhalten, dass sich im ökonomisierten Familienmodell die Anforderungen, die aus der Familienarbeit entstehen, und die damit verbundenen Koordinierungsleistungen im Sinne der ArbeitskraftmanagerInnen tendenziell angleichen. Männliche und weibliche ArbeitskraftmanagerInnen sind tendenziell gleichgestellt und verfügen über ähnliche Handlungsmöglichkeiten. Grundlage dafür ist allerdings häufig eine ethnisierte Arbeitsteilung zuungunsten illegalisierter Migrantinnen (Lutz 2007).

3.2 Doppelbelastungen von Frauen im prekären Familienmodell

Dem prekären Familienmodell werden Familien zugeordnet, in denen es maximal einen in Vollzeit tätigen Normalbe-

schäftigten gibt, der heute allerdings oft nicht mehr in der Lage ist, eine Familie mit Kindern auf einem durchschnittlichen Lebensstandard zu ernähren. Die zweite Person oder beide sind in diesem Modell in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Da es meistens Frauen sind, die sich über Teilzeit, Mini- oder Midijobs selbst keine existenzsichernde Perspektive erarbeiten können, bleiben sie vom Haupternährer abhängig. Inzwischen sind allerdings oft auch Männer in prekären Arbeitsverhältnissen von ihren in Vollzeit arbeitenden (Ehe-)Frauen abhängig. In einer solchen unsicheren Situation kommt es vor allem bei Frauen zu einer deutlichen Doppelbelastung. Sie versuchen über Erwerbsarbeit möglichst viel zum Familieneinkommen beizutragen und sind gleichzeitig traditionell für den Großteil der Fürsorgetätigkeiten zuständig. Dies gilt sowohl für Frauen in traditionellen Niedriglohnjobs als auch in unabgesicherten hoch qualifizierten Berufen. Angleichungen zwischen den Geschlechtern gibt es nur insofern, als dass auch Frauen die Elternzeit einschränken. In prekären Erwerbssituationen ist die »existenzielle Notwendigkeit am Ball zu bleiben« (Betzelt/Gottschall 2005, 287) so groß, dass es weder Männern noch Frauen möglich ist, eine längere Elternzeit einzulegen, da dies ansonsten die eigene Marktposition gefährden würde bzw. die finanziellen Mittel für den Unterhalt einer Familie zu gering werden.

Im Gegensatz zum Konzept des Arbeitskraftunternehmers, das weder die flexibilisierten Arbeitsanforderungen in Niedriglohnjobs noch in der Familienarbeit im Fokus hat, verorten wir hier im prekären Familienmodell eine wachsende Gruppe von ArbeitskraftmanagerInnen, darunter vor allem Frauen. Denn beispielsweise hat eine Verkäuferin mit der Verantwortung für zwei kleine Kinder, die auf Abruf erwerbstätig ist, die anspruchs-

volle Herausforderung eigenständig zu bewältigen, wie sie hochflexibel berufstätig sein und gleichzeitig ebenso hochflexibel, aber ohne allzu große finanzielle Mittel die Betreuung ihrer Kinder realisieren kann. Heute erfordern gerade auch Niedriglohnjobs enorme zeitliche und örtliche Flexibilität, die nur schwer mit Kindererziehung oder Pflege zu verbinden sind. Die ArbeitskraftmanagerInnen im prekären Familienmodell haben im Vergleich zu dem ökonomisierten Familienmodell deutlich weniger Handlungsspielräume, da die Fürsorgearbeit aus finanziellen Gründen nicht an Dritte übergeben werden kann, und deswegen vor allem – aber nicht nur – Frauen einer enormen Doppelbelastung ausgesetzt sind.

3.3 Individuelle Überlebensstrategien im subsistenzorientierten Familienmodell

Hier finden sich Familien wieder, die als Bedarfsgemeinschaft zusammengefasst dem Arbeitslosengeld II unterworfen sind. Kurzfristige Überlebensstrategien stehen hier im Vordergrund. Diesen Familien wird kein Schonraum für Kindererziehung und Fürsorgetätigkeiten gewährt. Gerade einmal drei Jahre ist die Erwerbsfähigkeit eines Elternteils eingeschränkt, danach ist wieder jede Arbeit zumutbar. Bei den »Ausgegrenzten« nähern sich bezogen auf die zu übernehmende Erwerbsarbeit die Geschlechter an, in einer Bedarfsgemeinschaft ist jedeR verantwortlich für Erwerbsarbeit, der oder die vermittelbar ist – und sei es für einen 1-Euro Job.

In diesem subsistenzorientierten Familienmodell wird besonders deutlich, dass das über die Institution Ehe abgesicherte Paar nicht mehr die herausragende Rolle spielt, wie es noch im Ernährermodell der Fall war. Hier wird mit dem neuen Begriff

der Bedarfsgemeinschaft deutlich ausgesprochen, dass es nicht mehr um eine mit der Gründung einer Familie bewusste Übernahme anfallender Reproduktionskosten durch einen Ernährer geht, der im Gegenzug dafür Fürsorgetätigkeiten erwarten kann. Hier wird jedeR Erwerbsfähige, der oder die in einer solchen Bedarfsgemeinschaft lebt, unabhängig vom Geschlecht gezwungen, für eine andere Person und auch für Kinder unabhängig von einer Elternschaft finanziell einzutreten und die Verantwortung zu übernehmen.

Für alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft geht es primär um die Existenzsicherung. Alle Beteiligten müssen unabhängig vom Geschlecht ihnen angebotene Jobs wahrnehmen, wodurch sich die geschlechtliche Arbeitsteilung tendenziell angleicht. Allerdings sind es doch primär Frauen, die für Kinder und fürsorgeabhängige Erwachsene sorgen. Da die meisten Familien mit der Grundsicherung kaum leben können, unternehmen sie vielfältigste Aktivitäten, um aus dieser Situation herauszukommen. Damit entsprechen sie den Appellen zur Selbstführung, ohne allerdings über große Handlungsmöglichkeiten zu verfügen. In dem Maße, wie sie diesen Anforderungen an Eigenverantwortung unter schlechtesten materiellen Ressourcen folgen, verstehen wir diese Personen ebenfalls als ArbeitskraftmanagerInnen.

4. Ausblick

Es lässt sich zusammenfassend festhalten, dass durch Kürzungen sozialstaatlicher Leistungen und die Individualisierung des Vereinbarkeitsproblems der Druck primär auf Frauen, aber auch auf Männer steigt, neben einer Erwerbsarbeit die anfallenden Reproduktionsarbeiten auszuführen. Da-

mit wächst der Typus der ArbeitskraftmanagerIn tendenziell. Die Handlungsspielräume dieser ArbeitskraftmanagerInnen hängen jedoch sehr stark vom Ausmaß der Fürsorgeverpflichtungen ab sowie von den bestehenden Möglichkeiten, die eigene Arbeitskraft zu verkaufen. Gut verdienende Familien können Reproduktionstätigkeiten an – meist migrantische – Dienstleisterinnen im Haushalt abgeben, wodurch sich dort eine international ethnisierte Arbeitsteilung etabliert. Für alle anderen nehmen der Leistungsdruck und die Anforderungen an eigenverantwortliches Handeln auch im Reproduktionsbereich zu. Nicht nur in der Erwerbsarbeit sind Individuen also aufgefordert, eigenständig zu planen und immer wieder neu ihre Arbeitskraft zu vermarkten, sondern das ganze Leben wird immer mehr zu einem Projekt, das es umfassend und eigenständig zu managen gilt. Zwar deutet einiges darauf hin, dass Geschlecht dabei als soziale Strukturierungskategorie an Bedeutung verliert, allerdings ist die an alle gleichermaßen gestellte Aufforderung, selbstständig für den eigenen Lebensunterhalt zu sorgen, vor allem für diejenigen mit hohen Belastungen verbunden, die unter prekären Erwerbsbedingungen oder als Erwerbslose für Kinder oder Pflegebedürftige verantwortlich sind. Reproduktionsarbeit wird somit verstärkt zum Trennungsmerkmal, das entlang der Strukturkategorien Klasse, Geschlecht und Ethnie verläuft.

Um diese Entwicklungen umfassend analysieren zu können, darf in arbeitssoziologischen Konzepten wie dem des Arbeitskraftunternehmers die Reproduktionsarbeit nicht weiter de-thematisiert und damit weitgehend unsichtbar bleiben. Wir schlagen mit dem Konzept der ArbeitskraftmanagerIn einen Ansatz vor, der die theoretische Berücksichtigung beider Bereiche und vor allem deren Verwobenheit über vielfältige Koordinations- und

Synchronisationstätigkeiten in den Blick nimmt. In Zukunft muss es darum gehen, diese geschilderte Eigenverantwortung in Erwerbs- und Reproduktionsarbeit und die damit verbundenen Geschlechterarrangements empirisch zu untersuchen und das Konzept somit weiterzuentwickeln.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2005): Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben. In: Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster, S. 34–64
- Betzelt, Sigrid/Gottschall, Karin (2005): Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hrsg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin, S. 275–294
- Boudry, Pauline/Kuster, Brigitta/Lorenz, Renate (1999): I cook for sex – Einführung. In: dies. (Hrsg.): *Reproduktionskonten fälschen! Heterosexualität, Arbeit & Zuhause*. Berlin, S. 6–35
- Foucault, Michel (2006): *Die Geburt der Biopolitik. Geschichte der Gouvernementalität II*. Frankfurt a. M.
- Frey, Michael (2004): Ist der »Arbeitskraftunternehmer« weiblich? »Subjektivierter« Erwerbsorientierungen von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. In: *Arbeit*, Jg. 13, H. 1, S. 61–77
- Frey, Michael/Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (2004): Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung – Formwandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse. Empirische Fallstudien aus der Deutschen Bahn AG und einer kommunalen Verwaltung. In: *Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Bulletin* Nr. 27, Berlin, S. 1–15
- Gottschall, Karin (1999): Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 51, H. 4, S. 635–654
- Graumann, Sigrid/Schneider, Ingrid (2003): Einleitung: Zwischen Verkörperung und Entkörperung – Entwicklungen in Biomedizin und feministischer Theorie. In: dies. (Hrsg.): *Verkörperte Technik – Entkörperte Frau. Biopolitik und Geschlecht*. Frankfurt/New York, S. 9–18
- Henninger, Annette (2003): Wer versorgt den Arbeitskraftunternehmer? Überlegungen zur Entgrenzung von Arbeit und Leben bei Alleinselbständigen. In: Schönberger, Klaus/Springer, Stefanie (Hrsg.): *Subjektivierter Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt/New York, S. 164–181
- Hess, Sabine (2003): Globalisierte Hausarbeit. Flexibilisierung und Ethnisierung der Versorgungsarbeiten. In: dies./Moser, Johannes (Hrsg.): *Kultur der Arbeit – Kultur der neuen Ökonomie*. Graz, S. 9–28
- Jurczyk, Karin (2002): Entgrenzungen von Zeit und Gender – Neue Anforderungen an die Funktionslogik von Lebensführung? In: Wehrich, Margit/Voß, G. Günter (Hrsg.): *tag für tag*. München, S. 95–115
- Jürgens, Kerstin (2006): *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden
- Kreisky, Eva (2001): Ver- und Neuformungen des politischen und kulturellen Systems. Zur maskulinen Ethik des Neoliberalismus. In: *Kurswechsel*, Jg. 16, H. 4, S. 38–50
- Lewis, Jane (2003): Erwerbstätigkeit versus Betreuungsarbeit. In: Gerhard, Ute/Knijjn, Trudie/Weckwert, Anja (Hrsg.): *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*. München, S. 29–52
- Lutz, Helma (2007): *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*. Opladen/Farmington Hills
- Madörin, Mascha (2006): Plädoyer für eine eigenständige Theorie der Care-Ökonomie. In: Niechoj, Torsten/Tullney, Marco

- (Hrsg.): *Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie*. Marburg, S. 277–297
- Maus, Bettina/Winker, Gabriele (2001), »Bewegliche Geschlechterarrangements bei Teleschäftigten«, in: Gabriele Winker (Hg.): *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Frankfurt/New York, S. 17–60
- Niechoj, Torsten/Tullney, Marco (2006): Ökonomie – ein geschlechterloser Gegenstandsbereich? In: dies. (Hrsg.): *Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie*. Marburg, S. 13–33
- Pfau-Effinger, Birgit (2002): Wandel wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext. In: Heintz, Bettina (Hg.): *Geschlechtersoziologie, Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. S. 487–511
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin
- Pühl, Katharina (2003): Der Bericht der Hartzkommission und die ›Unternehmerin ihrer selbst‹: Geschlechterverhältnisse, Gouvernementalität und Geschlecht. In: Pieper, Marianne/Gutiérrez Rodríguez, Encarnación Gutierrez (Hrsg.): *Gouvernementalität und Subjektivität*. Frankfurt/New York, S. 111–135
- Richter, Martina (2004): Zur (Neu)Ordnung des Familialen. In: *Widersprüche*, Jg. 24, H. 92, S. 7–16
- Spiewak, Martin/Viciano, Astrid (2006): Kleine Kinder, große Sorgen. In: *DIE ZEIT*, 31.08.2006, Nr. 36, <http://www.zeit.de/2006/36/MS-Titel-Kinder>
- TNS Infratest Sozialforschung (2005): Leben mit Hilfe und Pflege zu Hause. – Möglichkeiten und Grenzen –, <http://www.tns-infratest-sozialforschung.com/downloads/selbststaendigkeit-im-alter-ergebnisse.pdf> [16.07.07]
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998), Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der »Ware Arbeitskraft«? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50, H. 1, S. 131–158
- Voß, G. Günter/Weiß, Cornelia (2005): Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster, S. 65–91
- Winker, Gabriele (2007): Traditionelle Geschlechterordnung unter neoliberalen Druck. Veränderte Verwertungs- und Reproduktionsbedingungen der Arbeitskraft. In: Groß, Melanie/Winker, Gabriele (Hrsg.): *Queer- | Feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse*. Münster, S. 15–49
- Winker, Gabriele/Carstensen, Tanja (2004): Flexible Arbeit – bewegliche Geschlechterarrangements. In: Kahlert, Heike/Kajatin, Claudia (Hrsg.): *Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter*. Frankfurt/New York, S. 167–185