

Wandel von Arbeit – Wandel von Männlichkeiten

Diana Lengersdorf · Michael Meuser

Zusammenfassung: Anders als das aktuelle öffentliche Interesse richten sich soziologische Analysen zu Wandlungsphänomenen von Erwerbsarbeit und Geschlecht vor allem auf Frauen und weibliche Lebenslagen, während es nur wenige Untersuchungen zu den Auswirkungen auf Männer gibt. Diese legen nahe, dass mit der Erosion industriegesellschaftlicher Erwerbsbedingungen der Kern bisheriger Männlichkeitskonstruktionen herausgefordert wird, u. a. indem es zu einer „Gefährdung“ von Normalitätsvorstellungen kommt. Unsere These ist, dass maßgeblich drei Regulierungsmechanismen an der Stabilisierung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Männlichkeit beteiligt sind: rekonfiguriertes Normalarbeitsverhältnis, unternehmerisches Selbst und hegemoniale Männlichkeit. Die so (wieder-)hergestellte Ordnung lässt dabei eine Spannbreite zwischen zwei Polen erkennen: ein Festhalten an tradierten Männlichkeitsmustern auf der einen Seite, das Unsicherheiten eher noch verstärkt, und ein hegemoniales Männlichkeitsmuster auf der anderen Seite, welches sich dadurch auszeichnet, dass es die gegenwärtigen Unsicherheiten in einer offensiven und positiven Haltung als Chance zur Gestaltung sieht.

Schlüsselwörter: Erwerbsarbeit · Geschlechterverhältnisse · Hegemoniale Männlichkeit · Männlichkeiten · Normalarbeitsverhältnis

Transformation of Work – Changes of Masculinity

Abstract: Whereas the current public interest in the relation of transformation of paid work and gender is focused a lot on men and masculinities, sociological analysis is mostly focused on women and femininity. Few studies on work and masculinity suggest that with the erosion of industrial working conditions traditional constructions of masculinity are challenged to the core. It is our thesis that three mechanisms are working in stabilizing the relationship between paid work and masculinity: reconfigured standard employment relationship, entrepreneurial self, and hegemonic masculinity. Supposably, the new adjusted social order opens a range between two poles: the adherence to traditional patterns of masculinity on the one hand, which tends to enforce insecurity, and a pattern of hegemonic masculinity on the other side, which is characterized by a proactive and positive attitudes of dealing with present tendencies of uncertainty, seeing change as chance of creating.

Keywords: Gender Relation · Hegemonic Masculinity · Masculinities · Paid Work · Standard Employment Relationship

Diana Lengersdorf (✉)
TU Dortmund
Fakultät für Erziehungswissenschaft
und Soziologie
Institut für Soziologie
Emil-Figge-Str. 50
44227 Dortmund, DEUTSCHLAND
E-Mail: diana.lengersdorf@tu-dortmund.de

Prof. Dr. Michael Meuser (✉)
TU Dortmund
Fakultät für Erziehungswissenschaft und
Soziologie
Institut für Soziologie
Emil-Figge-Str. 50
44227 Dortmund, DEUTSCHLAND
E-Mail: michael.meuser@tu-dortmund.de

Während in weiten Teilen der Arbeits- und Industriesoziologie der Zusammenhang des Wandels von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen noch wenig Beachtung findet (vgl. Aulenbacher/Wetterer 2009, S. 8), wird in deutschen Medien in jüngster Zeit immer häufiger von einem Aufstieg des weiblichen und einem Abstieg des männlichen Geschlechts in der Berufswelt berichtet und dies mit Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen in Verbindung gebracht. So erschien im Sommer 2009 in der Wochenzeitung „Die Zeit“ der Artikel „Die Weibervirtschaft“ (Die Zeit, 23. 7. 2009). Unter dem Subtitel „Männer verlieren ihre Jobs, Frauen kommen voran – in dieser Krise schneller denn je“ diagnostiziert der Artikel einen bereits seit Ende des 20. Jahrhunderts andauernden Trend: einen Verlust von Arbeitsplätzen im industriellen Sektor und einen Zuwachs im Dienstleistungssektor. Da der industrielle Sektor überwiegend Männerarbeitsplätze bereithält, Frauen hingegen vor allem im Dienstleistungssektor arbeiten, steigt die Arbeitslosigkeit von Männern und sinkt die von Frauen.¹ Mit der pointierten Formulierung „Ohne Arbeit schmerzt das Arbeiterherz“ ist angedeutet, dass der Wandel der Erwerbsstrukturen Folgen für das Selbstverständnis von Männern hat. Ein Jahr zuvor inszenierte das Magazin „Der Spiegel“ (23. 6. 2008) den „Niedergang“ des männlichen Geschlechts mit einer Reihe symbolträchtiger Bilder: Frauen werden bei der Ausübung qualifizierter Tätigkeiten in den „unmännlichen“ Betätigungsfeldern des Finanzmarktes, des Militärs und des Fußballs dargestellt, zum Teil in Funktionen, in denen sie den Männern Anweisungen geben und Befehle erteilen können. Auch wenn man die für die mediale Berichterstattung übliche Dramatisierung in Rechnung stellt, muss konstatiert werden, dass die Veränderungen im Feld der Erwerbsarbeit mit nicht geringen Herausforderungen an tradierte männliche Positionen und Selbstverständnisse verbunden sind.

1 Wandlungsphänomene und Wandlungsbewegungen

Anders als das aktuelle öffentliche Interesse richten sich soziologische Analysen zu Wandlungsphänomenen von Erwerbsarbeit und Geschlecht vor allem auf Frauen, weibliche Lebenslagen und Tätigkeitsfelder, während es nur wenige Untersuchungen zu den Auswirkungen auf Männer gibt. Die Relevanz einer Fokussierung von männlichen Lebenslagen kann vor dem Hintergrund dessen, dass die Verbindung von Erwerbsarbeit und Männlichkeit eine der zentralen Grundannahmen der industriegesellschaftlichen Moderne ist, nicht hoch genug eingeschätzt werden – gerade auch in geschlechtersoziologischer Hinsicht. Diese Verbindung findet ihren Ausdruck im Konstrukt der industriegesellschaftlichen Männlichkeit (vgl. u. a. Meuser 2009, 2007, Scholz 2009, Völker 2004). Sie bildet die Normalitätsfolie männlicher Lebenslagen, ist die Basis männlicher Suprematie und stellt die zentrale Rahmung der männlichen Biografie dar (vgl. Meuser 2007).

Es zeichnet sich ab, dass mit der Erosion industriegesellschaftlicher Erwerbsbedingungen der Kern bisheriger Männlichkeitskonstruktionen herausgefordert wird. Die Veränderungen der Erwerbsarbeit betreffen nicht nur „Orte“, an denen Personen ihr Mann-Sein erfahren können, sondern ebenso zentrale berufliche Orientierungspunkte und vormals selbstverständliche Positionen für Männer im Sozialgefüge:

- Die Ausübung der Arbeit wird zunehmend weniger an einen festen Arbeitsort oder eine feste Arbeitsstätte gebunden. Gerade in der projektorientierten Teamarbeit kommt es zu ständig wechselnden Zusammensetzungen von Teams, die an wechselnden Orten ihrer z. B. Ingenieurstätigkeit nachgehen, wie dies Anja Frohnen (2005) für den Automobilhersteller Ford feststellte. Karin Lohr und Hildegard Nickel (2005, S. 216) sprechen von einer Tendenz zur „Variabilisierung des Arbeitsortes“. Dabei werden der Aufbau und die Aufrechterhaltung von festen Sozialbezügen maßgeblich erschwert, denn weder ist ein fester Kollegenkreis gegeben, noch trifft man sich an gemeinschaftlichen Orten wie Kantinen oder Kaffeeküchen. Um der Flexibilisierungslogik des Marktes zu entsprechen, sich mit ständig wechselnden Kollegen, Tätigkeitsbereichen und Aufgaben zu arrangieren, werden Anpassungsfähigkeit und eine hohe Einsatzbereitschaft zu maßgeblichen Auswahlkriterien bei Stellenbesetzungen (vgl. Boltanski/Chiapello 2006, S. 291). Verstärkt wird diese Entwicklung durch Veränderungen auch in den zeitlichen Dimensionen der Erwerbsarbeit. Es lässt sich eine Entstrukturierung von Arbeitszeit feststellen, die nicht nur die tägliche Arbeitszeit betrifft (vgl. u. a. Böhle 1999, Jurczyk/Voß 2000), sondern auch die Kontinuität einer fortlaufenden Beschäftigungszeit gefährdet und in einer wachsenden Diskontinuität auch männlicher Erwerbsbiografien zum Ausdruck kommt (vgl. u. a. Kämpf 2008, Voß 2007). Mit einer drohenden Unterbrechung der Erwerbsbiografie wird zugleich das Modell des Alleinernährers herausgefordert, denn die Existenzsicherung der Familie ist an ein kontinuierliches und ausreichendes Einkommen gebunden.
- Der Diskontinuität der Berufsbiografie korrespondiert eine verstärkte Notwendigkeit zur Gestaltung der eigenen Karriere, so dass der berufliche Aufstieg an Selbstverständlichkeit verliert. Allerdings stellt die Karriereorientierung nach wie vor den Kern von Männlichkeitskonstruktionen dar, auch unter nach-industriegesellschaftlichen Bedingungen. Es sind vor allem Veränderungen in den Karriereformen, wie die wachsende Bedeutung von Fachkarrieren, und eine Vervielfältigung und Entstandardisierung von Karrieremustern und -verläufen, die eine Selbstgestaltung der Karriere erforderlich machen (vgl. u. a. Hitzler/Pfadenhauer 2003, Dubbert/Linde 2000). Instabiler wird die Orientierung an Karriere auch durch die Tendenz, Fortbildungsmaßnahmen nur denjenigen zugänglich zu machen, die als vielversprechend gelten (vgl. Boltanski/Chiapello 2006, S. 287). Dabei werden die Kriterien zur Bewertung, wer als vielversprechend gilt, zunehmend weniger von formalen Maßstäben bestimmt (vgl. Castells 2001). Des Weiteren sind immer häufiger die Karriereplanungen von Männern mit denen ihrer Partnerinnen konfrontiert, wie Studien zu Doppelkarrierepaaren zeigen (vgl. u. a. Behnke/Meuser 2003, Solga/Wimbauer 2005). Männer können nicht mehr selbstverständlich von einer karriere(unter)stützenden und sie von außerberuflichen alltäglichen Belangen entlastenden Ehefrau ausgehen.
- Damit werden gleichermaßen das Modell des Alleinernährers bzw. der Hausfrau sowie die arbeitsteilig-geschlechtliche Trennung der Produktions- und Reproduktions-sphäre herausgefordert. Die idealtypische Trennung und Hierarchisierung der Sphären ist konstitutiv für Männlichkeitskonstruktionen unter industriegesellschaftlichen Bedingungen, auch wenn die exklusive Zuordnung der Geschlechter zu einer der beiden Sphären keineswegs in der Konsequenz gesellschaftliche Realität (gewesen) ist, wie es die Geschlechterordnung der bürgerlichen Gesellschaft idealiter vorsah. Die Trennung der

Sphären steht auch durch arbeitsorganisatorische Umbrüche zu Disposition, die sich nicht nur auf der beschriebenen zeitlichen oder räumlichen Ebene ereignen, sondern zudem als Veränderung der jeweiligen Eigenlogiken und Strukturierungsprinzipien verstanden werden müssen (vgl. u. a. Kratzer/Sauer 2007, Gottschall/Voß 2003). Die Trennung ist demnach tendenziell nicht mehr institutionell vorgegeben, sie wird zu einer von den Subjekten zu bewältigenden Aushandlungsaufgabe (vgl. Jürgens/Voß 2007, Halford 2006). Die Transformation der Erwerbsarbeit verändert männliche Lebenslagen damit nicht nur innerhalb des Beschäftigungssystems, sondern zumindest tendenziell auch außerhalb.²

- Die Veränderungen der Erwerbsarbeit verschärfen Prozesse der Prekarisierung, die nicht mehr nur Personen an den Rändern des Erwerbssystems treffen (vgl. u. a. Castel/Dörre 2009, Manske 2007). Diese Entwicklungen müssen vor dem Hintergrund des bis in die Gegenwart hinein ungebrochenen Geltungsanspruchs des Normalarbeitsverhältnisses bewertet werden, welches durch sich abzeichnende Veränderungen in den ihm zugrunde liegenden Regulierungen und fordistischen Arrangements sein Fundamentum in re verliert (vgl. Sauer 2002, Bosch 2003).
- Die wachsende Inklusion von Frauen in vormals ausschließlich oder weit überwiegend von Männern besetzte Berufe befördert eine Auflösung männlich-homozözialer Berufswelten in Organisationen (vgl. Müller et al. 2007, Apelt 2006) und erzeugt eine neue Wettbewerbssituation, in der Männer verstärkt mit Frauen konkurrieren (vgl. Priddat 2004, Dörre 2007). Diese für viele Männer neue Situation wird verstärkt durch die Tendenz zu einer Subjektivierung von Arbeit, innerhalb derer Kompetenzen bedeutsam werden, die gängigen, an tradierte Geschlechterstereotype anschließenden Erwartungen zufolge eher bei Frauen als bei Männern zu finden sind (vgl. u. a. Voß/Weiß 2005, Aulenbacher 2005, Priddat 2001).

2 Normalarbeitsverhältnis, unternehmerisches Selbst und hegemoniale Männlichkeit

Die industriegesellschaftliche Männlichkeit verliert nicht zuletzt durch den grundlegenden Wandel der Erwerbsarbeit den Status des fraglos Gegebenen und wird zu einem „umkämpften Terrain“ innerhalb des Sozialen. Ihre unhinterfragte Reproduktion bietet zunehmend weniger Handlungssicherheit und führt zunehmend zu weniger Handlungserfolg für den berufstätigen Mann. Perioden des gesellschaftlichen Umbruchs eignen sich bekanntlich in besonderem Maße für eine soziologische Analyse der Funktionsweisen und -mechanismen sozialer Ordnungen. Umbrüche und Krisen sind nicht nur für die Analyse sozialen Wandels bedeutsam, sie sind auch eine methodologische Chance, Einblick in die (gefährdete) Normalität zu erlangen: durch Betrachtung der Reaktionen auf die Störungen des Gewohnten und der (Normalisierungs-)Bemühungen um eine (Wieder-)Herstellung von Ordnung. Im Folgenden werden drei zentrale Regulierungsmechanismen fokussiert, die, so unsere These, an dieser (Wieder-)Herstellung von Ordnung beteiligt sind. Sie stabilisieren das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Männlichkeit dahingehend, dass sie die Beschäftigungsfähigkeit der Männer garantieren: *rekonfiguriertes Normalarbeitsverhältnis*, das die flexible Einbringung der männlichen Arbeits-

kraft in den Markt ebenso reguliert wie einen flexiblen Umgang des Mannes mit bezahlter Arbeit, Familienarbeit oder Nichtarbeit (2.1), *unternehmerisches Selbst*, das den marktkompatiblen Umgang mit der eigenen Männlichkeit reguliert (2.2), und *hegemoniale Männlichkeit*, das die sozial erwünschte Art des Mann-Seins an das Wirtschaftsleben koppelt (2.3).

2.1 Rekonfiguriertes Normalarbeitsverhältnis

Das Normalarbeitsverhältnis gilt zusammen mit dem Modell des Alleinernährers als zentrale Normalitätsfolie männlicher Erwerbsarbeit (Meuser 2007). Als normal gilt hier eine Arbeit, die sich vor allem als geregelt beschreiben lässt, im Sinne einer stabilen, sozial abgesicherten, abhängigen Vollzeitbeschäftigung.

Es handelt sich um ein Verhältnis, das zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingegangen wird und Regulierungen umfasst, die Pflichten und Rechte markieren. Dabei ist es die Offenheit des Verhältnisses, die seine Kompatibilität mit der üblichen Flexibilität marktwirtschaftlich organisierter Arbeitsabläufe ermöglicht. Das „Normalarbeitsverhältnis schließt also Flexibilität nicht aus, sondern setzt einen spezifischen Rahmen, innerhalb dessen sie sich entfalten kann“ (Bosch 2003, S. 12).³ Es 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 der Acht-Stunden-Arbeitstag, qualifizierte Facharbeiter, voller Lohn, und was zum Außen gehört, wie der Feierabend, ungelernete 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 (vgl. Bosch 2003: 13). Damit reguliert das Normalarbeitsverhältnis auch das Verhältnis des Arbeitenden zu sich selbst in einer spezifischen Weise.

In der EU steht den meisten Männern nach wie vor ein Normalarbeitsverhältnis zur Verfügung (vgl. 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 Veränderung oder gar gänzlichen Erosion des Normalarbeitsverhältnisses führen werden (vgl. u. a. Dörre 2005, Castells 2001). Eine zentrale Veränderung des Normalarbeitsverhältnisses erfolgt durch die innere Rekommodifizierung der Arbeitsverhältnisse, die zu neuen (Ab-)Sicherungsmodi führen kann (vgl. Bosch 2003, S. 23). Elisabeth Kelan eruiert in einer Studie über IT-Dienstleister einen neuen Sicherheitsmodus für den männlichen Alleinernährer: weg von der „employment security“ hin zu „employability security“, zur Sicherheit, mit den vorhandenen Fähigkeiten einen Job zu finden (vgl. Kelan 2008). Alexandra Manske zeigt auf, dass die nicht-kodifizierten Zugangsregeln der Multimediabranche den differenzierten Einsatz von kulturellem und sozialem Kapital erfordern (vgl. Manske 2007). Sicherheit wird hier (ein Stück weit) über soziale Netzwerke geschaffen. Gerhard Bosch verweist in seiner Auseinandersetzung mit Studien zu Wissensarbeitern neben der Sicherung und dem Ausbau verwertbaren Wissens vor allem auf eine Erhöhung von Wahlmöglichkeiten bei Arbeitszeiten, die an-

dere „Schnittstellen zwischen bezahlter Arbeit, Haushaltstätigkeiten und Nichtarbeit“ (Bosch 2003, S. 23) eröffnen. Es deutet sich an, dass ein rekonfiguriertes Normalarbeitsverhältnis weniger die Ware Arbeitskraft vor der Marktflexibilität schützt, wie dies das „traditionelle“ Normalarbeitsverhältnis gewährleistete, als vielmehr sicherstellt, dass die Ware Arbeitskraft sich in die Flexibilität des Marktes effektiv einbringen kann. Diese Prognosen lassen sich an die soziologische Debatte zur Subjektivierung von Arbeit und vor allem zum Arbeitskraftunternehmer anschließen. Der Arbeitskraftunternehmer wird dabei 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, S. 44). Es geht um eine neue Logik des verstärkt unternehmerischen Umgangs mit der eigenen Arbeitskraft, die von einem neuen Status des Subjekts innerhalb der Produktionsprozesse evoziert wird (vgl. ebd., S. 48).

2.2 Unternehmerisches Selbst

Die Prozesse des (eigenen) Zugriffs auf das Subjekt noch stärker in den Blick nehmend beschreibt Ulrich Bröckling – vor allem mit Peter Miller und Niklas Rose (1995) und in Anlehnung an die Überlegungen Michel Foucaults zur Gouvernementalität – dieses neue Verhältnis zu sich selbst als „unternehmerisches Selbst“ (Bröckling 2002a), das sich als kulturell hegemoniale Form der Subjektwerdung abzeichnet (vgl. Bührmann 2004). Das unternehmerische Selbst stellt dabei die angemessene Form dar, wie man auf die spezifischen Erwartungen und Anforderungen des Marktes reagiert, wie man mit diesen umzugehen hat und wie man diese zu erfüllen versucht, indem sie höchst praktische Regeln dafür bereitstellt, wie sich Menschen als Personen zu begreifen und zu verhalten haben, um am Marktgeschehen partizipieren zu können (vgl. Bröckling 2007, S. 132). Das unternehmerische Handeln ist dabei 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, S. 12). Diente das „traditionelle“ 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, S. 182). Die Arbeit an sich selbst, das Projekt „Selbst“, umfasst nun auch explizit das ganze Leben. Es werden keine Trennlinien mehr zwischen Privatem und Beruflichen gezogen. 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.: S. 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. Das Darbieten jeweils passender Muster seiner Selbst wird zur einzigen Chance, der Ausmusterung durch den Markt zu entgehen (vgl. Lengersdorf 2009, S. 4).

Dieses höchst flexible Verhältnis zu sich selbst lässt sich nur schwer mit dem „normativen Idealbildes des Arbeitsmannes als leistungsbereiten Vollzeitwerbstätigen“

(Baur/Lüdtke 2008, S. 81) zusammenbringen, welches in den Grenzen des „traditionellen“ Normalarbeitsverhältnis bleibt. Die Prognosen zu Wissensarbeitern zeichnen das Bild eines reorganisierten Normalarbeitsverhältnisses ab, dass das Regulativ des unternehmerischen Selbst begünstigt. Denn erst die Vermarktlichung der Arbeitskraft, ihre Rekommodifizierung, schafft einen Rahmen, innerhalb dessen sich der Beschäftigte unternehmerisch tätig zeigen kann. Es ist die schöpferische Flexibilität des unternehmerischen Selbst, die attraktiv ist und attraktiv macht: sich lebenslang relevantes Wissen aneignen, sich betriebsintern und -extern beruflich mobil halten, familiär flexibel reagieren und kreativ Neuerungen auf dem „Marktplatz des Lebens“ (Miller/Rose 1995, S. 455) 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).

2.3 Hegemoniale Männlichkeit

Ebenso wie das unternehmerische Selbst stellt auch hegemoniale Männlichkeit ein Regulativ dar, das die Vorstellung eines autonom handlungsfähigen Selbst hervorbringt. Hegemoniale Männlichkeit ist ein Orientierungsmuster, das die sozial anerkannte Weise des Mannseins definiert und nicht zuletzt in der Hinsicht hegemonial ist, dass kaum ein Mann umhin kann, sich in Relation dazu zu positionieren (vgl. Meuser 2006). Hegemonie verweist dabei auf eine Form der Regulierung sozialer Verhältnisse, die sich nur in dem Maße entfalten kann, wie der offene Charakter des Sozialen gewährleistet ist (vgl. Laclau/Mouffe 2006, S. 175 ff.). Obschon hegemoniale Praxis auf die Offenheit des Sozialen angewiesen ist, ist sie darauf gerichtet, Kontingenzen still zu stellen, „nur einen bestimmten Sinn als den einzig möglichen zu präsentieren“ (Reckwitz 2008: 75). Gleichwohl wäre ihr ohne die Existenz des anderen bzw. Ausgeschlossenen, das sie still zu legen bemüht ist, der Boden entzogen, auf dem sie sich entfaltet. In diesem Sinne gibt es eine hegemoniale Männlichkeit nur in der Relation zu anderen Männlichkeiten, die bei Connell (2000: 97 ff.) als untergeordnete, komplizenhafte und marginale bestimmt sind. Denn Hegemonie besteht darin, eine Grenze zu markieren „zwischen dem, was legitimerweise innerhalb der intelligenten Sphäre der Gesellschaft und ihrer akzeptablen Identitäten verläuft, und dem, was als bedrohliches, inakzeptables und kaum begreifbares Anderes außerhalb der Grenzen der Gesellschaft [. . .] situiert wird“ (Reckwitz 2008 S. 77 f.). Von den Männlichkeiten ist es vor allem die marginale, die nach außen verwiesen wird, während die komplizenhafte in den Bereich des Akzeptablen inkludiert ist.

Angesichts des „unvollständigen und offenen Charakters des Sozialen“ (Laclau/Mouffe 2006, S. 175) sind dies freilich bewegliche Relationen.⁴ Hegemoniale Männlichkeit ist mithin, wie auch Connell immer wieder betont, kein starres Gebilde, sondern eine historisch-gesellschaftlich variable Konfiguration vergeschlechtlichter Praktiken, die mit immer neuen Herausforderungen konfrontiert ist und sich in Auseinandersetzung damit beständig neu formiert. Bisher war diese Formation gekennzeichnet durch zwei zentrale historische Aspekte: die Etablierung einer bürgerlich-kapitalistischen Ge-

sellschaft und die Herausbildung der Sozialordnung der Zweigeschlechtlichkeit mit den Merkmalen der Heteronormativität sowie der entlang der Geschlechtergrenze vollzogenen Trennung der Sphären von Privatheit und Öffentlichkeit. Hegemoniale Männlichkeit konfigurierte sich um das bürgerliche Individuum, das von den Philosophen der Aufklärung bis zu den Klassikern der Soziologie (implizit) als männlich konzipiert worden ist (vgl. List 1993; Meuser 2006).

Derzeit zeichnet sich eine Neukonfiguration hegemonialer Männlichkeit ab, die mit Connell und Wood als „transnational business masculinity“ (2005, S. 347) beschrieben wird. Ihr Aufkommen wird am „neuen Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2006) festgemacht. Mit der geschlechtersensiblen Organisationsforschung ist davon auszugehen, dass die Entwicklungen im Zuge globalisierter Unternehmenstätigkeiten auch einen Einfluss auf Vergeschlechtlichungsprozesse in Organisationen haben, wie dies u. a. Jeff Hearn (2009) dargelegt hat. Die Tendenz zur Vermarktlichung und zur Wettbewerbsförmigkeit nahezu aller Beziehungen im Unternehmen lässt sich daher mit der sich abzeichnenden neuen hegemonialen Form von Männlichkeit in Verbindung bringen. Sylka Scholz eruiert in Anlehnung an Connell und auf der Basis eigener Studien (2007) folgende zentrale Merkmale dieser neuen Männlichkeit: „eine begrenzte technische Rationalität, ein gesteigerter Egozentrismus, relativierte Loyalitäten gegenüber der eigenen Firma, ein sinkendes Verantwortungsgefühl gegenüber anderen außer zur Imagepflege sowie eine libertine Sexualität mit der Tendenz zu käuflichen Beziehungen zu Frauen“ (Scholz 2009, S. 87).

Bringt man diese Entwicklungstendenzen in Beziehung zu den eingangs beschriebenen Phänomenen des Wandels von Arbeit wie auch zu der wachsenden Unschärfe der Grenze zwischen Reproduktions- und Produktionssphäre, ist zu erwarten, dass die Ausstrahlung einer in Organisationen hergestellten Männlichkeit nicht auf Unternehmen oder die Erwerbssphäre beschränkt bleibt, sondern dass diese Männlichkeit in allen Bereichen des Sozialen wirkmächtig wird. Vor dem Hintergrund der Analysen von Niklas Rose und Peter Miller (1995), die im Zuge der Globalisierung eine radikal neue Form des Unternehmens beschreiben, welche nicht mehr nur als eine organisationale Form, sondern vielmehr als ein bestimmter Modus von Aktivitäten zu verstehen ist, „that could be applied equally to organizations such as hospitals or universities, to individuals within such organizations whether these be managers or workers, and, more generally, to persons in their everyday existence“ (S. 455), erscheint diese Prognose noch wahrscheinlicher.

3 Wandel von Erwerbsarbeit und Wandel von Männlichkeiten

Wandlungsphänomene betreffen nicht nur Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise, sie haben auch innerhalb der Genusgruppen unterschiedliche Konsequenzen. Der Frage nach den Auswirkungen der Veränderungen von Erwerbsarbeit auf männliche Lebenslagen und Männlichkeiten werden wir abschließend mit Bezug auf die wenigen vorhandenen Studien und durch das Aufspannen einer Relation zwischen Männern in prekären sozialen Lagen und solchen Männern, deren Entscheidungen nicht unerheblich die sozialen Lagen der Erstgenannten beeinflussen, im Folgenden nachgehen. Mit Ro-

bert Castel (2000) argumentieren wir, dass die einen sich in den Zonen von „Verwundbarkeit“ bzw. „Entkoppelung“ befinden, die anderen in der Zone der „Integration“. Damit lässt sich zugleich an die Unterscheidung von hegemonialer und untergeordneter Männlichkeit anschließen.

Eigentümlicherweise findet sich eine Orientierung am traditionellen Normalarbeitsverhältnis und an dessen Sicherheitsverheißungen sowie ein Festhalten an tradierten Männlichkeitsmustern vor allem bei solchen Männern, für die das Normalarbeitsverhältnis nicht zuletzt mangels qualifizierter Bildungsabschlüsse kaum erreichbar ist (vgl. u. a. Egert et al. 2009, Kreher 2007). Mit dem Festhalten an traditionellen Mustern und Ansprüchen, einschließlich dem des Ernährers der Familie, wird eine Inklusion in eine Arbeitswelt zu erreichen versucht, die insgesamt von Auflösung bedroht ist und insbesondere diesen Männern mangels geeigneter Bildungsabschlüsse nicht offen steht. Als Folge entsteht eine Verunsicherung, die, so Dörre (2007, S. 293), „bis tief in das Zentrum der Arbeitsgesellschaft mit vorwiegend männlicher Beschäftigung reicht“. Die Versuche, diese Verunsicherung zu bewältigen, bewegen sich zumeist im Rahmen tradierter Männlichkeitskonzepte. Es ist zu vermuten, dass dies eine wenig effektive Form der Bewältigung darstellt und die Verunsicherung noch vergrößert.

Auch auf der „anderen Seite“ des beruflichen und sozialen Stratifikationsgefüges eignen sich Veränderungen und Entgrenzungen: Das Management ist in den letzten Jahrzehnten weit reichenden Umorganisationen und Strukturveränderungen unterzogen worden. Veränderung wird hier gleichsam auf Dauer gestellt. Vor allem im mittleren Management lässt sich ein Verlust von Sicherheit feststellen (vgl. Hearn/Collinson 2006: 307). Die Entwicklungen lassen sich maßgeblich auf transnationale Wirtschaftstätigkeiten, einen verschärften Wettbewerb in einer globalisierten Wirtschaft sowie auf einen hohen Vermarktlichungsdruck innerhalb von Organisationen zurückführen. Sie sind zugleich zentrale Bedingungen der Entstehung der „transnational business masculinity“. Dieses neue Muster hegemonialer Männlichkeit ist – so unsere These – gekennzeichnet durch die „Bereitstellung“ eines praktischen Wissens und Könnens, wie der immense Druck auszuhalten ist, der mit den wachsenden Unsicherheitszonen einer globalen Ökonomie einhergeht, auch damit, dass die eigene Karriere alles andere als institutionell gesichert ist. Mit Unsicherheit produktiv umzugehen, sich vom Wandel nicht verunsichern zu lassen, sondern diesen zu gestalten, sich gleichsam an dessen Spitze zu setzen, zeichnet hegemoniale Männlichkeit unter den Bedingungen von Entgrenzung und wachsenden Unübersichtlichkeiten aus. Hegemoniale Männlichkeit muss sich ständig aufs Neue in den „ernsten Spielen des Wettbewerbs“ konstituieren, deren Rigidität zugenommen hat.⁵

Eine mediale Repräsentation der „transnational business masculinity“ – gewissermaßen der Gegendiskurs zu dem eingangs zitierten Krisendiskurs – bietet die unlängst vom Verlag Gruner + Jahr auf den Markt gebrachte Zeitschrift „Business Punk“.⁶ In dieser Zeitschrift werden – unter anderem – international erfolgreich agierende Unternehmer porträtiert, deren Erfolg nicht zuletzt auf einem unkonventionellen, Regel brechenden unternehmerischen Handeln beruht, gleichsam dem von Schumpeter (1946) formulierten Prinzip der „kreativen Zerstörung“ folgend. Viele Porträts stellen heraus, dass der Erfolg gerade darin gründet, dass Veränderungen in der globalen Wirtschaft in positiver Weise als Herausforderung angenommen werden: als Chance, Neues zu gestalten und

damit im Wettbewerb mit Konkurrenten Erfolg zu haben. Oracle-Chef Larry Ellison wird mit dem Satz zitiert, er wolle „einen tödlichen Pflock mitten ins Herz von Microsoft rammen“. Für ihn sei Geschäftemachen eine Schlacht. Nur der Sieg zähle, auch als Zweitplatziertes sei man bereits Verlierer. „Businesspunks“, wird uns berichtet, haben ein „Leben, das voller Arbeit ist“, und eine „Arbeit, die das Leben ist“. Sie verkörpern gewissermaßen das Berufsmenschentum in postmoderner Weise: Ähnlich den Protagonisten der industriellen Revolution verkörpern sie Pioniergeist, ständig auf der Suche nach neuen Herausforderungen. Anders als jene tun sie dies aber jenseits eines tradierten, bürgerlichen Führungs- und Lebensstils.⁷

Angesichts einer mangels einschlägiger Forschung nur spärlichen Empirie lässt sich die Frage nach den Konsequenzen, die die Transformation der Erwerbsarbeit für männliche Lebenslagen hat, tentativ und mit aller Vorläufigkeit folgendermaßen aufnehmen: Das in unterprivilegierten, prekären Soziallagen zu beobachtende Festhalten an tradierten Mustern verschärft in einer durch forcierten Wandel geprägten Gesellschaft männliche Identitätskonflikte eher, als dass es sie löst. Die so hergestellten Männlichkeitspositionen lassen sich mit Connell begrifflich als untergeordnete Männlichkeiten fassen. In den unter verschärften Bedingungen stattfindenden ernstesten Spielen des Wettbewerbs geben sie den Spielern keine guten „Karten“ in die Hand. Das in privilegierten Soziallagen zu beobachtende Männlichkeitsmuster, für das prototypisch der neue Managertypus steht, zeichnet sich hingegen dadurch aus, dass es die gegenwärtigen Unsicherheiten in einer offensiven und positiven Haltung als Ausdruck des offenen Charakter des Sozialen und mithin als Chance zur Gestaltung sieht. Darin verkörpert es hegemoniale Männlichkeit unter Entgrenzungsbedingungen: als ein auf permanente Innovation hin orientiertes „Projekt“.

Das Normalarbeitsverhältnis wird nicht länger die fraglose Basis von Männlichkeitskonstruktionen sein können – weil auch das Normalarbeitsverhältnis sich transformiert. Dies hat zur Folge, dass Männlichkeit von einer Vorgabe zu einer Aufgabe wird, zu einer Gestaltungsaufgabe. Auch Männlichkeit liegt dann auf dem „Marktplatz des Lebens“ (Miller/Rose 1995, S. 455) aus und wartet auf seine ständige innovative Neuschöpfung, seine kreative Ausformung. Die Koinzidenz der Entdeckung des unternehmerischen Selbst und der sich neukonfigurierenden hegemonialen Männlichkeit im Kontext von Globalisierung, transnationaler Unternehmenstätigkeit, Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit lässt sich nicht übersehen. Wie diese Verhältnisse theoretisch zueinander in Verhältnis zu setzen sind, ist nicht zuletzt eine wichtige, empirisch offene Frage sowohl der arbeits- als auch der geschlechtersoziologischen Forschung.

Anmerkungen

- 1 Was der Artikel allerdings nicht berichtet, ist, dass ein großer Teil der Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich im Sektor der prekären, ungesicherten, schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnisse angesiedelt ist und dass es insbesondere Frauen sind, die in solchen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.
- 2 Inwieweit entgrenzte Arbeitsverhältnisse neue, nicht um die Erwerbsarbeit zentrierte Männlichkeitskonstruktionen begünstigen, ist eine empirisch offene Frage. Aus einigen qualitativen Studien zur Praxis einer engagierten Vaterschaft wissen wir, dass Väter, die dies realisieren, ei-

- nen nicht-karriereorientierten Lebensentwurf haben (Döge/Behnke 2005; Kassner/Rüling 2005). Erste Ergebnisse einer laufenden eigenen Studie zu involvierter Vaterschaft weisen in die gleiche Richtung. Allerdings gibt es keine Hinweise darauf, dass eine fremdbestimmte, durch die Kräfte des Marktes bewirkte ‚Freisetzung‘ aus dem Normalarbeitsverhältnis Suchbewegungen nach alternativen, z. B. familienzentrierten Männlichkeitsmodellen in Gang setzt.
- 3 Mit der Betonung der Offenheit des Normalarbeitsverhältnisses steht Gerhard Bosch in Diszens zu weiten Teilen der Diskussion über dessen Veränderungen. Inwiefern das Normalarbeitsverhältnis als statisch oder als dynamisch zu interpretieren ist, ist bis dato nicht abschließend diskutiert (vgl. dazu auch Keller/Seifert 2006).
 - 4 Die gemeinhin und nicht zu Unrecht als marginalisierte Männlichkeit verstandene homosexuelle Männlichkeit kann unter bestimmten Bedingungen durchaus in den Bereich des Akzeptablen gelangen (vgl. Heilmann 2007). Der gegenwärtige Diskurs über die Bedeutung kultureller Vielfalt (diversity) für die Entwicklung von Metropolen verdeutlicht dies. In Städten mit einer großen schwulen Community wie z. B. Köln wird eine auf Integration gerichtete Politik als positiver Imagefaktor in der Konkurrenz mit anderen Metropolen um Firmenansiedlungen verstanden.
 - 5 Pierre Bourdieu (1997: 203) zufolge wird Männlichkeit „konstruiert und vollendet . . . nur in Verbindung mit dem den Männern vorbehaltenen Raum, in dem sich, *unter Männern*, die ernstesten Spiele des Wettbewerbs abspielen“. Vgl. auch Meuser 2008.
 - 6 Neben dieser Zeitschrift brachte der Verlag zeitgleich zwei weitere an Männer adressierte Zeitschriften heraus: „Gala Men“ und „Beef“. Augenscheinlich vermutet der Verlag, dass unter Männern ein wachsender Bedarf nach einem reflexiven Männlichkeitswissen (welcher Art auch immer) gegeben ist. Die Zeitschriften lassen sich als eine Fortschreibung eines medialen Männlichkeitsdiskurses verstehen, dessen Ursprünge bis Ende der 1970er Jahre zurückreichen (Meuser 2001).
 - 7 In wissenssoziologischer Perspektive lässt sich diese Form einer modernisierten hegemonialen Männlichkeit als eine Version des „neuen Mannes“ begreifen, zumindest dann, wenn man diesen Begriff, anders als in der üblichen geschlechterpolitisch motivierten Redeweise, in einem nicht normativen und nicht emphatischen Sinne verwendet.

Literatur

- Apelt, Maja. 2006. Geschlechterforschung und Militär. In: *FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art*, hrsg. Brigitte Aulenbacher et al., 265–277. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.
- Aulenbacher, Brigitte und Angelika Wetterer (Hrsg.). 2009. *Arbeit: Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.
- Aulenbacher, Brigitte. 2005. Subjektivierung von Arbeit: ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben. In: *Subjektivierung von Arbeit: riskante Chancen*, hrsg. Karin Lohr und Hildegard M. Nickel, 34–64. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.
- Baur, Nina und Jens Luedtke (Hrsg.). 2008. *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit: Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Behnke, Cornelia und Michael Meuser. 2003. Doppelkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 21 (4): 62–74.
- Böhle, Fritz. 1999. Entwicklungen industrieller Arbeit und Arbeitszeit: Umbrüche in der zeitlichen Organisation von Arbeit und neue Anforderungen an den Umgang mit Zeit. In: *Die*

- „Stechuhr“ hat ausgedient: *Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen*, hrsg. Andre Büssing und Hartmut Seifert, 13–26. Berlin: Ed. Sigma.
- Boltanski, Luc und Ève Chiapello. 2006. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Bosch, Gerhard. 2003. Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. In: *Jahrbuch des Instituts Arbeit und Technik*, 11–24. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Bourdieu, Pierre. 1997. Die männliche Herrschaft. In: *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*, hrsg. Irene Dölling und Beate Kraus, 153–217. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich. 2002a. Jeder könnte, aber nicht alle können: Konturen des unternehmerischen Selbst. *Mittelweg 36: Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung* 11 (4): 6–26.
- Bröckling, Ulrich. 2002b. Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter: Gender-Konstruktionen in Erfolgsratgebern. *Leviathan: Zeitschrift für Sozialwissenschaft* 30 (2): 175–194.
- Bröckling, Ulrich. 2007. Regime des Selbst: Ein Forschungsprogramm. In: *Kulturen der Moderne. Soziologische Perspektiven der Gegenwart*, hrsg. Thorsten Bonacker und Andreas Reckwitz, 119–139. Frankfurt am Main: Campus.
- Bührmann, Andrea D. 2004. Das Auftauchen des unternehmerischen Selbst und seine gegenwärtige Hegemonialität. Einige grundlegende Anmerkungen zur Analyse des (Trans-)Formierungsgeschehens moderner Subjektivierungsweisen [49 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal]* 6 (1): Art. 16, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0501165>
- Castel, Robert. 2000. *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- Castel, Robert und Klaus Dörre (Hrsg.). 2009. *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus-Verl.
- Castells, Manuel. 2001. *Das Informationszeitalter Band I – Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft*. Opladen : Leske+Budrich.
- Connell, R. W. 2000. *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen : Leske+Budrich.
- Connell, R. W. und Julian Wood. 2005. Globalization and Business Masculinities. *Men and Masculinities* 7: 347–364.
- Döge, Peter und Cornelia Behnke. 2005. Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. *IAIZ Schriftenreihe* 3. Berlin: IAIZ.
- Dörre, Klaus. 2007. Prekarisierung und Geschlecht: Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften. In: *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft: Forschung im Dialog*, hrsg. Brigitte Aulenbacher et al., 285–301. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Dörre, Klaus. 2005. Prekäre Beschäftigung. Ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit. In: *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*, hrsg. Karin Lohr und Hildegard M. Nickel, 180–206. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.
- Dubbart, Michael und Ralph Linde. 2000. Führungs- oder Fachlaufbahn? Karriere als Frage der Kultur. *Personalführung* 33 (10): 34–41.
- Egert, Gerko et al. 2009. *Nichtmännlichkeit und Nichtarbeit. Prekärwerden des Männlichen im ländlichen Raum Brandenburgs* (Paper zur 6. Tagung des Arbeitskreises für interdisziplinäre Männer- und Geschlechterforschung). Stuttgart-Hohenheim. (PDF: www.http://aim-gender.ruendal.de/_oneclick_uploads/2009/03/trinkaus.pdf).
- Europäische Kommission. 2008. *Report on equality between women and men*. Brüssel.

- Frohnen, Anja. 2005. *Diversity in Action. Multinationalität in globalen Unternehmen am Beispiel Ford*. Bielefeld: transcript.
- Gottschall, Karin und Günther G. Voß. 2003. *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: Hampp.
- Halford, Susan 2006. Collapsing the Boundaries? Fatherhood, Organization and Home-Working. *Gender, Work and Organization* 13: 383–402.
- Hearn, Jeff und David Collinson. 2006. Men, Masculinities and Workplace Diversity/Diversion. Power, Intersections and Contradictions. In: *Handbook of Workplace Diversity*, hrsg. Alison Konrad et al., 299–322. London: Sage.
- Hearn, Jeff. 2009. Von gendered organizations zu transnationalen Patriarchien. In: *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs*, hrsg. Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf, 267–290. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Heilmann, Andreas. 2007. Die Verteidigung der Männlichkeit. Das Identitätsdilemma schwuler Männer zwischen Militär und Coming-out. In: *Unbeschreiblich männlich. Heteronormativitätskritische Perspektiven*, hrsg. Robin Bauer et al., 63–74. Hamburg: msk.
- Hitzler, Ronald und Michaela Pfadenhauer (Hrsg.). 2003. *Karrieropolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: Leske+Budrich.
- Jurczyk, Karin und Günter G. Voß. 2000. Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*, hrsg. Eckart Hildebrandt, 151–205. Berlin: Ed. Sigma.
- Jürgens, Kerstin und Günter G. Voß. 2007. Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 34: 3–9.
- Kämpf, Tobias. 2008. *Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer*. Frankfurt/Main: Campus-Verl.
- Kassner, Karsten und Anneli Rüling. 2005. „Nicht nur am Samstag gehört Papi mir!“ Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben. In: *Männer – Das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung*, hrsg. Angelika Tölke und Karsten Hank, 235–264. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Kelan, Elisabeth. 2008. Gender, Risk and Employment Insecurity. The Masculine Breadwinner Subtext. *Human Relations* 61: 1171–1202.
- Keller, Berndt und Hartmut Seiffert. 2006. Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. *WSI Mitteilungen* 5: 235–240.
- Kratzer, Nick und Dieter Sauer. 2007. Entgrenzte Arbeit – gefährdete Reproduktion. Genderfragen in der Arbeitsforschung. In: *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft: Forschung im Dialog*, hrsg. Brigitte Aulenbacher et al., 235–249. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Kreher, Thomas 2007. *Heutzutage muss man kämpfen. Bewältigungsformen junger Männer angesichts entgrenzter Übergänge in Arbeit*. Weinheim: Juventa.
- Laclau, Ernesto und Chantal Mouffe. 2006. *Hegemonie und radikale Demokratie. Zur Dekonstruktion des Marxismus*. 3. Aufl. Wien: Passagen-Verl.
- Lengersdorf, Diana. 2009. *Sich neu in Position bringen. Männer und normale Arbeitsverhältnisse* (Paper zur 6. Tagung des Arbeitskreises für interdisziplinäre Männer- und Geschlechterforschung). Stuttgart-Hohenheim. (PDF: http://aim-gender.ruendal.de/_oneclick_uploads/2009/03/lengersdorf.pdf)
- List, Elisabeth. 1999. *Die Präsenz des Anderen. Theorie und Geschlechterpolitik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lohr, Karin und Hildegard M. Nickel. 2005. Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. In: *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*, hrsg. dies., 207–239. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.

- Manske, Alexandra. 2007. *Prekarisierung auf hohem Niveau: Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche*. München: Hampp.
- Meuser, Michael. 2001. „Ganze Kerle“, „Anti-Helden“ und andere Typen. Zum Männlichkeitsdiskurs in neuen Männerzeitschriften. In: *Männlichkeit und soziale Ordnung. Neuere Beiträge zur Geschlechterforschung*, hrsg. Peter Döge und Michael Meuser, 219–236. Opladen: Leske+Budrich.
- Meuser, Michael. 2006. *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. 2. Aufl. Opladen: Leske+Budrich.
- Meuser, Michael. 2007. Herausforderungen: Männlichkeit im Wandel der Geschlechterverhältnisse. Köln: Rüdiger Köppe Verlag.
- Meuser, Michael. 2008. Ernste Spiele. Zur Konstruktion von Männlichkeit im Wettbewerb der Männer. In: *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*, hrsg. Nina Baur und Jens Luedtke, 33–44. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Meuser, Michael. 2009. Männlichkeiten in Bewegung. Zur Aktualität des Konzepts der hegemonialen Männlichkeit angesichts des Wandels von Erwerbsarbeit. In: *Erkenntnis und Methode: Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs*, hrsg. Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf, 249–266. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Miller, Peter und Nikolas Rose 1995. Production, identity, and democracy. In: *Theory and Society* 24: 427–467.
- Moldaschl, Manfred und G. G. Voß (Hrsg.). 2002. *Subjektivierung von Arbeit*. München: Hampp.
- Müller, Ursula, u. a. 2007. Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung. Organisationswandel am Beispiel Polizei. In: *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen. Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*, hrsg. Regine Gildemeister und Angelika Wetterer, 32–55. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.
- Pongratz, Hans J. und Günter G. Voß. 2001. Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer“. *Sozialwissenschaftliche Informationen: Geschichte Politik Wirtschaft* 30 (4): 42–52.
- Priddat, Birger P. 2001. Frauen als virtuelle Unternehmerinnen: Hyper-Organizations of Work, Life and Household. Ein Beitrag zur Geschlechterfrage in der New Economy. *Sociologica Internationalis* 39: 91–117.
- Priddat, Birger P. 2004. Vom Gender Trouble zur Gender-Kooperation. In: *Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender*, hrsg. Ursula Pasero und Birger P. Priddat, 165–197. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Reckwitz, Andreas. 2008. *Subjekt*. Bielefeld: transcript.
- Sauer, Dieter. 2002. *Kontinuität und Bruch: Zur Entwicklung von Arbeit*. Antrittsvorlesung. Jena: Friedrich-Schiller-Universität.
- Scholz, Sylka. 2007. Der soziale Wandel von Erwerbsarbeit: empirische Befunde und offene Fragen. In: *Dimensionen der Kategorie Geschlecht. Der Fall Männlichkeit*, hrsg. Mechthild Bereswill et al., 51–67. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.
- Scholz, Sylka. 2009. Männer und Männlichkeit im Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. In: *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*, hrsg. Brigitte Aulenbacher und Angelika Wetterer, 82–99. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.
- Solga, Heike und Christine Wimbauer (Hrsg.). 2005. „Wenn zwei das Gleiche tun . . .“. *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Budrich.
- Schumpeter, Joseph. 1946. *Kapitalismus, Freiheit und Demokratie*. Bern: Francke
- Völker, Susanne. 2004. *Hybride Geschlechterpraktiken. Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements von Frauen im ostdeutschen Transformationsprozess*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Völker, Susanne. 2008. Entsicerte Verhältnisse: (Un)Möglichkeiten fürsorglicher Praxis. *Berliner Journal für Soziologie* 18 (2): 183–338.

- Voß, Günter und Cornelia Weiß. 2005. Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich. In: *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*, hrsg. Karin Lohr und Hildegard M. Nickel, 65–91. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot.
- Voß, G. Günter. 2007. Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Die Zukunft der Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel. In: *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Subjektivierung von Arbeit. Neue Anforderungen an Berufsorientierung und Berufsberatung*, hrsg. Brigitte Aulenbacher et al., 97–113. Wiesbaden: VS-Verlag.

Diana Lengersdorf, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Lehr- und Forschungsgebiet Soziologie der Geschlechterverhältnisse an der Technischen Universität Dortmund. Arbeitsbereiche sind: Soziologie der Geschlechterverhältnisse, Arbeits- und Industriesoziologie, Kultursociologie, Techniksoziologie. Adresse: TU Dortmund, Fakultät für Erziehungswissenschaft und Soziologie, Institut für Soziologie, Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund, Deutschland. E-Mail: diana.lengersdorf@tu-dortmund.de.

Dr. Michael Meuser ist Professor für Soziologie der Geschlechterverhältnisse an der Technischen Universität Dortmund. Seine Arbeitsbereiche sind: Soziologie der Geschlechterverhältnisse, Soziologie des Körpers, Wissenssoziologie, Politische Soziologie, Methoden qualitativer Sozialforschung. Adresse: TU Dortmund, Fakultät für Erziehungswissenschaft und Soziologie, Institut für Soziologie, Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund, Deutschland. E-Mail: michael.meuser@tu-dortmund.de.