

Männerpolitik

Beiträge zur Gleichstellung der Geschlechter

Tagungsdokumentation zur Internationalen Konferenz vom 6./7. Oktober 2014 in Wien

sozial
MINISTERIUM

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Männerpolitische Grundsatzabteilung Stubenring 1 A-1010 Wien
Verlags-/Herstellungsort	Wien
Druck	Sozialministerium
Stand	Januar 2015
ISBN	978-3-85010-381-7
Text	Markus Theunert (Redaktion, Gesamtverantwortung) Fabian Christl (Transkriptionen) Thomas Gesterkamp (Korrektorat)
Fotos	© Herbert Jennerich, BaFzA
Bezug	Zu beziehen über das kostenlose Bestellservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer 0800/20 20 74 sowie online unter der Internetadresse https://broschuerenservice.sozialministerium.at .

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Männerpolitik

Beiträge zur Gleichstellung der Geschlechter

Tagungsdokumentation zur Internationalen Konferenz vom 6./7. Oktober 2014 in Wien

Inhaltsverzeichnis

Teil I: Begrüßung

Männer in Bewegung – zum Wohle aller! <i>Begrüßung durch Bundesminister Rudolf Hundstorfer</i>	11
Weichen stellen für gelebte Partnerschaftlichkeit <i>Grußwort von Staatssekretärin Elke Ferner</i>	17
Männerpolitik ist gleichermaßen wichtig <i>Grußwort von Ministerin Lydia Mutsch</i>	23

Teil II: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Männerbeteiligung in Familie und Partnerschaft

Neue Männerrollen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit <i>Jörg Flecker</i>	28
Podiumsdiskussion	35
▪ Elke Ferner (D)	
▪ Lydia Mutsch (Lux)	
▪ Sylvie Durrer (CH)	
▪ Daniela Bankier (A/EU)	
▪ Ines Stilling (A)	
▪ Elmar Pichl (A)	
▪ Alice Kundtner (A)	
▪ Anna Maria Hochhauser (A)	
▪ Christian Friesl (A)	
▪ Renate Anderl (A)	
Who cares? Männerbeteiligung in Familie und Partnerschaft <i>Paul Scheibelhofer</i>	53
Reconciliation of Work and Family Life in the European Union <i>Jorge Cabrita</i>	60

Best Practices of Social Partners to Parenthood and Work-Life Balance for Men in France <i>Marie-Thérèse Letablier</i>	66
Der Teilzeitmann – ein Schweizer Modell <i>Andy Keel</i>	70
Männer übernehmen Verantwortung. Vater, Partner, Arbeitnehmer <i>Dag Schölper</i>	74
AMS-Gleichstellungsplan – Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben für Frauen UND Männer ermöglichen <i>Hilde Stockhammer</i>	78
Väter in Elternkarenz <i>Michael Wagner-Pinter</i>	83
Podiumsdiskussion mit	85
▪ Paul Scheibelhofer (A)	
▪ Jorge Cabrita (Por/EU)	
▪ Marie-Thérèse Letablier (F)	
▪ Andy Keel (CH)	
▪ Dag Schölper (D)	
▪ Hilde Stockhammer (A)	
▪ Michael Wagner-Pinter (A)	
▪ sowie Bundesbehindertenanwalt Erwin Buchinger (A)	
Der perfekte Abschluss eines ereignis- und erkenntnisreichen Tages <i>Abendansprache von Ministerin Lydia Mutsch</i>	97

2. Konferenztag, 7. Oktober 2014

Teil III: Der Weg zur Gleichstellung – Der Beitrag der Männer in Europa

Involvement of Men in Gender Equality Initiatives <i>Christian Veske</i>	101
The Role of Men in Gender Equality – European Strategies and Insights <i>Majda Hrženjak und Nadja Bergmann</i>	109
What makes fathers involved? Investigating the Relationship between Paid Work and Childcare in the UK <i>Helen Norman</i>	116

Teil IV: Der Weg zur Gleichstellung: Bildung und Berufswahl

Zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder <i>Johannes Huber</i>	123
Berufs- und Lebensplanung in der Burschenarbeit <i>Johannes Berchtold und Markus Biank</i>	128
Der ganze Mann – eine vernachlässigte Ressource in der männlichen Lebensplanung <i>Steve Stiehler</i>	133
Podiumsdiskussion mit	137

- Christian Veske (Est/EU)
- Helen Norman (UK)
- Johannes Huber (A)
- Johannes Berchtold (A)
- Markus Biank (A)
- Steve Stiehler (CH)

Teil V: Männerarbeit in Europa – Organisation und Vernetzung auf nationaler und europäischer Ebene

Podiumsdiskussion mit 146

- Tomas Agnemo (Swe)
- Andreas Borter (CH)
- Ole Bredesen Nordfjell (Nor)
- Martin Christandl (A)
- Bertold Heltemes (Lux)
- Martin Rosowski (D)
- Hacı Halil Uslucan (D)

Teil VI: Vernetzung und Kooperation von Männer- und Frauenorganisationen

Podiumsdiskussion mit 162

- Ulrike Alker (A)
- Romeo Bissuti (A)
- Thomas Gesterkamp (D)
- Georges Haan (Lux)
- Rosa Logar (A)
- Maria Rösslhumer (A)
- Joachim Lempert (D/A)
- Markus Theunert (CH)

Teil VII: Abschluss

Zusammenfassung und Verabschiedung

Edeltraud Glettler 175

Graphic Recording – die Ergebnisse der Konferenz auf einen Blick

Marie Jacobi 180

Alphabetisches Verzeichnis der Referierenden 184



Willkommen in Wien

Begrüßung durch Moderator Johannes Kaup

Willkommen in Wien. Welcome in Vienna. Bienvenue à Vienne. Bienvenidos a Vienna. Wir begrüßen Sie zur internationalen Konferenz «Männerpolitik – Beiträge zur Gleichstellung der Geschlechter. Mein Name ist Johannes Kaup, ich bin Radiojournalist im Bereich Wissenschaft, Bildung und Religion für Radio Österreich 1. Ich darf Sie durch diese Tagung führen, die von der männerpolitischen Grundsatzabteilung des Österreichischen Sozialministeriums zusammen mit dem Referat Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer des Deutschen Familienministeriums organisiert wurde.

Seit einigen Jahrzehnten ist eine Erosion der drei zentralen Männerrollen beobachtbar, welche männliche Identität bislang geprägt hatten: Männer als Ernährer, Männer als Beschützer und Männer als Liebhaber. Seit Ende der 1980er-Jahre entdecken die Medien in immer kürzeren Abständen den jeweils neuen Mann. Man wird dabei den Eindruck nicht los, dass der Mann zu einer Dauerbaustelle geworden ist. An den Mannsbildern wird alter Putz abgeschlagen, neuer aufgetragen, manche werden trocken gelegt, renoviert, um- und ausgebaut oder anders konstruiert. Aber eins lässt sich daran zumindest zeigen: Das gesellschaftliche Männerbild wandelt sich. Der alte Mann mit seinem patriarchalen Machtgehabe hat ziemlich ausgedient. Auch wenn er in gesellschaftlichen Nischen immer wieder eine vermeintlich letzte Zuflucht findet. Der moderne Mann, der zum Rollentausch mit Frauen bereit ist, ist zwar

zunächst zufriedener, kann aber durch die herrschenden ökonomischen Zwänge auch zu einem Zerrissenen werden. Im beruflichen Alltag dominieren nämlich weiterhin Konkurrenz, Leistung und Macht. Männer, die sich verändern wollen, stoßen auf gesellschaftliche und ökonomische Verhältnisse, die nicht allein durch individuelle Einstellungs- und Verhaltensänderungen durchbrochen werden können. Männer müssen sich also ihre neuen Rollen nach eigenen Vorstellungen auf der einen Seite und den Anforderungen der unmittelbaren Lebenswelt – „situationsgerecht“ könnte man sagen – zurechtschneiden.

Es stimmt. Für viele Männer war und ist die Erwerbsarbeit ein zentraler identitätsstiftender Bezugspunkt. Aber dieser eindimensionale Zugang lässt sich nur überwinden, wenn Männer sich von diesen äußerlichen Identitätshülsen verabschieden, wenn Männer sich emanzipieren. Nicht deshalb, weil es zuvor die Frauen getan haben, sondern zunächst einmal, weil es dabei um sie selbst und auch um ihre seelische und physische Gesundheit geht. Wir erleben derzeit einen positiven gesellschaftlichen Wandel des Geschlechterverhältnisses. Er ist vom Interesse von Männern getragen, die Lebensfelder Familie und Eigenwelt in eine neue Balance bringen zu wollen. Dazu brauchen Männer aber Unterstützung. Dazu brauchen sie Männerpolitik. Das wollen wir im Rahmen dieser Tagung erörtern. Denn wenn dieser Wandel positiv glückt, dann dient das dem Wohle aller: den Männern, den Frauen und vor allem auch den Kindern.

Nach diesem kurzen Vorgeschmack auf das, was Sie in den nächsten zwei Tagen erwartet, darf ich nun zur offiziellen Begrüßung an den Schirmherrn dieser Veranstaltung, Bundesminister Rudolf Hundstorfer, übergeben. Er ist Minister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – und auch Männerminister, weil in seinem Ministerium die männerpolitische Grundsatzabteilung angesiedelt ist. Rudolf Hundstorfer war vor seiner Tätigkeit als Sozial- und Männerminister ein Experte im Lauf und Stillstand von Rädern. Kurz erklärt: Die Organisation, die er geleitet hat, hatte historisch ein Motto, das sie einem Liedvers des Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins entlehnt hat: „Alle Räder stehen still, wenn Dein starker Arm es will.“ Minister Hundstorfer, zur Erklärung, war Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Ich darf Sie bitten.



Männer in Bewegung – zum Wohle aller!

Begrüßung durch Bundesminister Rudolf Hundstorfer, Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (A)

Meine sehr geehrten Damen und Herren, sehr geehrte Frau Ministerin Mutsch aus Luxemburg, sehr geehrte Staatssekretärin Ferner aus der Bundesrepublik Deutschland, sehr geehrte Ehrengäste, die dann noch im Rahmen der Podiumsdiskussion vorgestellt werden, liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn die Gewerkschaften meinen, sie stünden still... In Wahrheit sind wir ständig in Bewegung.

Ich habe die große Auszeichnung, Sie zur zweiten europäischen Männerpolitik-Konferenz hier in Wien recht herzlich begrüßen zu dürfen. Ich möchte jetzt schon Danke sagen für die wirklich ausgezeichnete Kooperation zwischen dem Deutschen Bundesfamilienministerium und dem Österreichischen Sozialministerium. Vor zwei Jahren hat in Berlin die erste internationale Männerpolitik-Konferenz stattgefunden und nun, nach zwei Jahren, erfolgt wie damals in Berlin vereinbart hier in Wien die Fortsetzung. Ich hoffe, dass diese gute Kooperation auch weiterhin bestehen bleibt, dass wir dieses gemeinsame Projekt weiterhin vorantreiben können, dass diese Konferenz zur dauernden Einrichtung wird. Wir werden alles daran setzen, dass es auch eine dritte Männerkonferenz gibt. Ich möchte nur anmerken: Es gibt zarte Signale, dass das auch möglich ist. Mehr sage ich nicht. Demzufolge danke ich allen, welche

die heutige Konferenz durch ihr Engagement ermöglicht haben. Ich danke den Referentinnen und Referenten aus der Schweiz, aus Holland, aus Norwegen und aus weiteren europäischen Ländern. Ich danke ganz speziell Frau Ministerin Mutsch aus Luxemburg, weil sie heute nicht nur bei uns ist und mit uns diskutiert, sondern weil sie auch den Abendempfang übernommen hat. Dafür jetzt schon ein ganz herzliches Dankeschön. Das ist auch ein Zeichen der Kooperation.

Die Geschlechterpolitik der letzten Jahrzehnte hat große Erfolge zu verzeichnen. Die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer steht am heutigen Konferenztag im Vordergrund. Wir werden in der anschließenden Podiumsdiskussion nicht nur mit Vertretern der Sozialpartner, sondern auch mit Vertretern mehrerer Ministerien diskutieren. An dieser Stelle auch ein recht herzliches Dankeschön an das Wissenschaftsressort, in dessen Räumlichkeiten wir uns befinden. Auch dafür ein Dankeschön.

Die Vereinbarkeitsthematik betrifft aber auch die Frage der Arbeitszeiten und der Karenzzeiten und ist somit von wesentlichem Interesse für Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer, aber natürlich auch für Arbeitnehmerinnen. Und letztlich geht es darum, zu schauen, wie schaut es in ganz Europa aus. Darum auch ein Dankeschön, dass die Europäische Kommission heute mit einer Kollegin vertreten ist.

Wir wollen dieses Thema als ein männerpolitisches diskutieren heute. Das Ziel ist eine geschlechtergerechte Gesellschaft, die den Arbeitsmarkt für beide Geschlechter gleichermaßen offen hält, ohne die elterliche Verantwortung bei der Kindererziehung schmälern zu wollen. Im Gegenteil: Wenn sich Väter vermehrt in die Kindererziehung einbringen, dient das dem Wohl aller. Umfragen zufolge wollen Väter mehr Aufgaben übernehmen. Aber dazu muss man auch nüchtern feststellen: Die Rahmenbedingungen sind nicht immer unterstützend. Geschlechterpolitik war in den vergangenen Jahrzehnten aus verständlichen Gründen durch frauenpolitische Themen gekennzeichnet. Doch die frauenpolitischen Ziele lassen sich nur dann realisieren, wenn sich die Männer bewegen. Die österreichische Männerpolitik möchte einen Beitrag leisten für eine geschlechtergerechte Gesellschaft. Dazu gehört gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, dazu gehört aber auch das Thema Gesundheit und dazu gehört auch mehr Freiheit in der Lebensgestaltung. Das soll Hand in Hand gehen mit der Emanzipation von veralteten Männlichkeitsvorstellungen. Zugleich ist auch eine Vielfalt von Männlichkeitsentwürfen damit verbunden, die Diskriminierungen verschiedenster Art ausschließen. Gruppen mit verschiedenen Interessen und Problemlagen wie Migrantinnen, Homosexuelle oder Männer mit Behinderung brauchen ebenfalls unser Augenmerk.

Heute steht das Thema Vereinbarkeit von Familien und Beruf für Männer im Vordergrund. Wir haben heute Vormittag schon gemeinsam im Rahmen einer Pressekonferenz Stellung bezogen. Das Sozialministerium hat mit Unterstützung des Frauenministeriums eine Studie

zu den Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse werden Sie im Rahmen dieser Konferenz hören. Vorweggenommen sei gesagt: Die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld durch Männer ist mit keiner Störung auf deren Erwerbsverlauf verbunden. Es gibt keine negativen Auswirkungen auf die Karriere und das Einkommen der Männer. Das sollte Mut machen. Interessant ist auch, dass Väter, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, aus allen Branchen und Bildungsschichten kommen, was gängige Vorurteile widerlegt. Es gibt eine grundsätzliche positive Entwicklung: Fast jeder fünfte infrage kommende Vater nimmt Karenzzeit in Anspruch, wenn auch – das muss man selbstkritisch anmerken – nur von kurzer Dauer. Die Zahl der männlichen Kinderbetreuungsgeldbezieher steigt jährlich. 2012 zum Beispiel waren es 14.400.

Im Großen und Ganzen begegnen wir folgender Realität nach der Geburt eines Kindes, wie eine Sonderauswertung des Mikrozensus bei Statistik Austria zeigt: In den ersten Lebensjahren der Kinder arbeiten Väter Vollzeit, machen häufig Überstunden, während Mütter nicht erwerbstätig sind oder nur Teilzeit arbeiten. Die Teilzeitquote von Müttern mit Kindern bis zum vollendeten siebten Lebensjahr beträgt derzeit 81 Prozent gegenüber 8 Prozent der Väter. Untersuchungen zeigen jedoch: Frauen wollen mehr arbeiten und Männer wollen weniger arbeiten. Wunsch und Wirklichkeit klaffen weit auseinander. Im Kapitel Arbeitsrechte des Regierungsprogramms ist auch die Prüfung der Einführung eines Papamonats verankert. Demnächst starten wir dazu mit den Verhandlungen. Dabei darf ich auf die guten Erfahrungen im Bereich des Öffentlichen Dienstes verweisen, wo der Papamonat ja bereits eingeführt ist. In meinem Sozialministerium sind in den letzten anderthalb Jahren sämtliche jungen Väter in den Papamonat gegangen (und es waren mehr als zwei Geburten, damit wir uns da nicht missverstehen). Das heißt, wir sind hier ein leuchtendes Beispiel und ich hoffe, dass das auch in der Privatwirtschaft Wirksamkeit hat, dass das auch in der Privatwirtschaft entsprechend angenommen wird.

Eine weitere angedachte Maßnahme ist der sogenannte Gleichstellungsbonus. Mit diesem würde die Aufteilung der Betreuungsleistungen unter Vätern und Müttern zu gleichen Teilen forciert werden. Der Gleichstellungsbonus stellt eine Belohnung für Eltern dar, die gleich lange Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen. Eine solche Regelung ist unter anderem auch für Elternzeit vorstellbar. Wir haben im Regierungsprogramm auch die Weiterentwicklung des Kinderbetreuungsgeldes verankert. Auch da muss man selbstkritisch sehen: Beim Kinderbetreuungsgeld haben wir ein massives Stadt-Land-Gefälle und ein sehr massives Ost-West-Gefälle. In Wien sind es 28 Prozent der Väter, die Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen, in Vorarlberg 7 Prozent. Und wir reden immer von den gleichen Kindern. Für mich sollten mit der Reform des Kinderbetreuungsgeldes folgende Ziele erreicht werden: Die Steigerung der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung sowie länger andauernde Väterkarenzen.

Wir wollen diese Konferenz auch dazu nutzen, um von den Erfahrungen der anderen Länder zu lernen – sei es das Recht auf Kinderbetreuung, wie es in Deutschland verankert ist, oder die Elternzeitprogramme in Luxemburg, zu denen Sie dann von meinen Kolleginnen noch Genaueres erfahren. Am zweiten Konferenztag wird Ihnen unter anderem ein Vergleich der *Boys' Days* in Österreich und Deutschland vorgestellt. Ich sehe den *Boys' Day* einerseits als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Erweiterung des Berufsspektrums männlicher Jugendlicher mit dem Schwerpunkt Pflege- und Erziehungsberufe. Andererseits dient der *Boys' Day* nicht nur der Berufsplanung, sondern soll auch generell die Lebensplanung der jungen Männer unterstützen. Er transportiert auch ein modernes Männerbild. Auf diese Weise lernen Jugendliche über dieses Männerbild, aber auch über sich selbst zu reflektieren. Geschlechterpolitik muss begreifbarer und greifbarer werden. Für viele ist sie das heute noch immer nicht. Der *Boys' Day* ist ein gutes Beispiel für eine lebensnahe Auseinandersetzung mit der Thematik.

Darüber hinaus geht es auch darum, organisatorische beziehungsweise strukturelle Zukunftsperspektiven zu behandeln. Wir werden morgen unter anderem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hören, aber auch die europäische Perspektive auf die Männerpolitik wird ein Thema sein. Die Vertreter der Männerarbeit werden morgen in den beiden abschließenden Podiumsdiskussionen zu Wort kommen und mit Vertreterinnen aus der Frauenpolitik über bestehende, aber auch über noch weitere mögliche Kooperationen, diskutieren. Auch unter den NGOs im Bereich der Männerarbeit findet ein Voneinander-Lernen statt. Dazu laden die NGOs zum Abschluss der Konferenz auch morgen ein. Am Abend findet sodann in Wien ein Fest zum Jubiläum 30 Jahre Männerberatung Wien statt, welches ich auch besuchen werde.

Sie sehen: Wir haben uns bemüht, Ihnen in diesen zwei Konferenztagen ein vielfältiges Programm zu präsentieren. Ich kann Sie nur einladen: Nutzen Sie die Möglichkeit zur Vernetzung, denn jeder von uns kann einen Beitrag dazu leisten, dass diese Konferenz weiter wirkt. Im Dialog, im Diskurs, im Vernetzen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen wunderschöne Tage in Wien. Wettermäßig haben wir uns bemüht. Der Rest der Konferenz liegt in Ihren Händen. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass wir uns in zwei Jahren wiedersehen werden.

Moderator

Meine sehr geehrten Damen und Herren, früher nannte man das Kaiserwetter, heute habe ich erfahren, nennt man das Ministerwetter... Ich begrüße Frau Elke Ferner, sie ist parlamentarische Stabssekretärin im Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend in Deutschland. Frau Ferner stammt aus dem Saarland. Das muss ein politisch hoch interessantes Biotop sein. Mir fallen jetzt zwar nur Männer ein. Zum Beispiel Oskar Lafontaine, der Linke. Oder Erich Honecker, Sie erinnern sich an diesen etwas skurrilen SED-Vorsitzenden. Für die Jüngeren nenne ich ein Stichwort, 1989 am SED-Parteitag: „Es gilt die Devise: Fortschritt immer, Rückschritt nimmer“. [Moderator imitiert Honeckers Stimme]. Sie wissen, wir feiern 25 Jahre Fortschritt, also den Fall dieses Fortschritts. Das darf ich deswegen sagen, weil ich ursprünglich in Deutschland geboren und als Migrantenkind im Alter von 5 Jahren nach Österreich gekommen bin. In Deutschland gelten ja zwei Grundsätze. Erstens: Ich arbeite, also bin ich. Und zweitens: Wir Deutschen lieben die Probleme mehr als die Lösungen. Stimmt's? Dieses unser Nachbarland hat der Künstler André Heller einmal als das Epizentrum der Humorlosigkeit bezeichnet. Ich muss da protestieren, ich habe nämlich die Frau Ferner sehr wohl lachen gesehen. Frau Staatssekretärin Ferner, ich darf Sie bitten.



Weichen stellen für gelebte Partnerschaftlichkeit

*Grußwort von Elke Ferner, Parlamentarische Staatssekretärin,
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (D)*

Meine sehr geehrten Damen und Herren, sehr geehrter Herr Minister Hundstorfer, sehr geehrte Frau Ministerin Mutsch, vielen Dank für die nette und humorvolle Begrüßung. Ich sehe schon, uns verbindet eine herzliche Zuneigung. Auch politisch, würde ich meinen, sind wir auf gutem Weg. Wir haben heute Morgen schon interessante Gespräche geführt und ich glaube, wir zeigen mit dieser Konferenz auch, dass wir am selben Thema und in die gleiche Richtung arbeiten – und zwar um Lösungen und nicht nur Probleme aufzuzeigen. Ich freue mich sehr über die Einladung. Ich möchte auch ganz herzliche Grüße unserer Ministerin Manuela Schwesig übermitteln. Wir haben diese Woche Parlamentswoche – ich selbst muss auch heute Abend gleich wieder zurück nach Berlin – und da wir mitten in den Haushaltsberatungen stehen, war es ihr leider nicht möglich zu kommen.

Ich habe letzte Woche einen Anruf von einer Journalistin eines deutschen Wochenmagazins erhalten. Sie wollte von mir wissen, was es nun eigentlich auf sich habe mit dieser Männerkonferenz und wieso ich hier ein Grußwort halte. Ich habe ihr geantwortet, dass die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern voraussetzt, dass die alten Rollenstereotypen überwunden und die Rahmenbedingungen so verändert werden, dass die strukturel-

len Benachteiligungen auch überwunden werden können. Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eben ein Thema für beide Geschlechter. Das drückt sich auch im Titel dieser Konferenz aus: Männerpolitik – Beiträge zur Gleichstellung der Geschlechter. Es geht also nicht darum, Politik nur für Männer oder nur für Frauen zu machen. Vielmehr ist Politik für Frauen oder Politik für Männer immer auch Politik für das andere Geschlecht. Es geht um eine moderne Gleichstellungspolitik, die beide Geschlechter in den Blick nimmt. Das hohe Interesse an dieser Konferenz zeigt, wie auch Männer immer stärker in Bewegung kommen. Das ist gut so – auch für uns Frauen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, auch immer mehr Männer wollen sich nicht mehr länger mit den tradierten Geschlechterrollen abfinden. Es geht um moderne Gleichstellungspolitik, die es Frauen und Männern ermöglicht, ihr Leben so zu führen, wie sie es sich wünschen. Sie wollen Beruf und Familie vereinbaren und sie wollen Partnerschaftlichkeit – im Beruf und in der Familie. Sie wollen sich auch nicht mehr länger entscheiden müssen zwischen Beruf und Karriere einerseits und der gemeinsamen Verantwortung für die familiäre Sorge andererseits. Wir haben aus Umfragen in Deutschland die Erkenntnis gewonnen: 60 Prozent der Väter und Mütter mit Kindern zwischen 1 und 3 Jahren wünschen sich ein Lebensmodell, in dem beide Eltern etwa im gleichen Umfang erwerbstätig sind und sich partnerschaftlich um Kinderbetreuung und Haushalt kümmern. Aber nur 14 Prozent von diesen Paaren können diesen Wunsch auch wirklich leben. Die Realität steht also im krassen Widerspruch zu den Wünschen. Wenn Paare Eltern werden, dann reduzieren die Mütter in Deutschland ihre Arbeitszeit auf durchschnittlich 17 Wochenstunden und Väter erhöhen die Arbeitszeit auf über 40 Wochenstunden. Die Studie „Väter 2014“ zeigt: Ein Drittel der Väter würde gerne Teilzeit arbeiten. Mit unserem neuen Leitbild der Partnerschaftlichkeit nimmt die Bundesregierung diese Wünsche auf und stellt in dieser Wahlperiode vor allem im Bereich der Arbeitsmarkt- und Familienpolitik die Weichen in eine neue Richtung. Gleichzeitig bauen wir auch bestehende Benachteiligungen ab.

Gleichstellungspolitik ist in erster Linie eine Frage der sozialen Gerechtigkeit. Aber – in Zeiten des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels – ist sie auch ein Zeichen ökonomischer Vernunft. Sie kennen sicher alle die Studien, die zeigen, dass gemischte Teams erfolgreicher arbeiten als nicht gemischte Teams. Ich sage dazu: Wir können uns eigentlich auch nicht länger leisten, gut ausgebildete Frauen und Männer vor die Wahl „Beruf oder Familie“ zu stellen. Es muss Beides möglich sein und zwar für beide Geschlechter. Wir wissen längst, dass ungelöste gleichstellungspolitische Fragen letztendlich Konsequenzen in anderen Bereichen nach sich ziehen, beispielsweise im Hinblick auf die wirtschaftliche Eigenständigkeit und ein abgesichertes Leben im Alter. Wenn Frauen weniger Geld als ihre männlichen Partner mit nach Hause bringen, stellt sich die Frage nach partnerschaftlicher Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeiten anders. Wir werden deshalb in Deutschland auf

1. Januar 2015 den gesetzlichen Mindestlohn einführen, von dem mehr als zwei Millionen Frauen direkt profitieren werden – und als logische Konsequenz auch deren Männer und Partner. Dem Beispiel Österreich folgend werden wir im kommenden Jahr das politische Projekt „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ noch beherzter in Angriff nehmen. Wir werden Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten verpflichten, einen jährlichen Transparenzbericht zu erstellen, einen Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten festzuschreiben und die Tarifpartner verpflichten, die Entgeltgleichheit herzustellen.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt bin ich überzeugt: Erst wenn die Einkommen auf gleicher Augenhöhe angekommen sind, können Frauen und Männer frei und flexibel ihr partnerschaftliches Lebensmodell wählen. Die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit und die sogenannte Teilzeitfalle von Frauen ist übrigens ein Thema, das Männer zunehmend auch betrifft. Denn wer riskiert schon gerne durch eine familienbezogene Reduzierung seinen gutbezahlten Vollzeitjob, wenn unklar ist, wann und ob die Rückkehr zur alten Stelle und der weitere berufliche Aufstieg gelingt? In Deutschland haben wir deshalb in unserem Koalitionsvertrag einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeitarbeit beziehungsweise das Rückkehrrecht zur alten Arbeitszeit vereinbart. Das ist auch ein ganz wichtiger Baustein, damit eben auch Männer mehr Anreize haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Aber es braucht natürlich noch mehr, damit Männer und Frauen Partnerschaftlichkeit auf Augenhöhe leben können.

Einen großen Schritt zu mehr Partnerschaftlichkeit sind wir schon 2007 mit der Einführung des Elterngeldes gegangen, das – dank der Partnermonate – inzwischen auch fast 30 Prozent der Väter nutzen. Die meisten Väter beziehen allerdings nur 2 von möglichen 12 Monaten. Mit dem Elterngeld plus gehen wir den nächsten Schritt. Das Elterngeld plus ist ein Angebot, um eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu ermöglichen. Bislang wird das Elterngeld nur in den ersten 14 Monaten nach der Geburt des Kindes bezahlt. Wenn Väter und Mütter jetzt während dieser 14 Monate in Teilzeit in den Job wieder einsteigen, verlängert sich die Bezugsdauer entsprechend. Wenn man nach dem Mutterschutz mit 50 Prozent wieder einsteigt, hat man von der Dauer – aber nicht vom Geld – her den doppelten Anspruch. Wenn beide Elternteile diese Anreize nutzen und gleichzeitig parallel zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, dann gibt es noch einen Zeitbonus von jeweils 4 Monaten dazu, so dass eben die Partnerschaftlichkeit zusätzlich noch belohnt wird.

Das ist aus unserer Sicht der Einstieg in ein Zukunftsmodell, das wir Familienarbeitszeit nennen. Wir wollen es Eltern von Kleinkindern ermöglichen, in Zukunft mehr Zeit für die Familie zu haben und gleichzeitig näher am Job und näher an der Karriere dranbleiben zu können. Zusammen mit einer guten Betreuungsinfrastruktur kann Partnerschaftlichkeit so auch real gelebt werden.

Wir haben seit zwei Jahren einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ab dem dritten Lebensjahr und neu auch einen Rechtsanspruch für die Kinder ab dem 1. Geburtstag auf einen Betreuungsplatz. Wir brauchen im Übrigen auch ähnliche Regelungen, um den Beruf und die Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger miteinander vereinbaren zu können. Denn das wird das nächste Vereinbarkeitsproblem sein, das auf uns zukommt.

Wir möchten natürlich auch mit einzelnen Programmen und Projekte Akzente setzen. Das tun wir auch. Wir hatten beispielsweise ein Bundesprogramm „Mehr Männer in Kitas“. Mit diesem verfolgten wir das Ziel, die Zahl männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten zu erhöhen. Das war ein wichtiger Beitrag zur Rollenerweiterung von Kindern und Erwachsenen, aber auch zum Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. Das Programm war ein großer Erfolg. Viele Männer möchten gerne in diesen Beruf wechseln und ihre ursprüngliche Berufswahl korrigieren. Das ist aber leider nach wie vor mit großen Hürden verbunden, denn die Ausbildungsstrukturen gerade im Erzieherberuf machen ein Quereinsteigen kaum möglich. Wir wollen jetzt in der nächsten Förderperiode des europäischen Sozialfonds ab 2014 mit einem Programm den Quereinstieg von Männern und Frauen in Kitas erleichtern, wobei dann auch die Frage der Unterhaltssicherung eine Rolle spielt. Die verschulte Ausbildung ist heute leider ohne Entgelt zu absolvieren. Es muss also Schulgeld bezahlt werden. Auch das ist ein Problem.

Wir haben, denke ich, auch noch viele Punkte zu diskutieren, wenn es um den Abbau von Geschlechterstereotypen geht. Vielfach ist es so, dass der Kinderwunsch aufgeschoben wird auf später. Und dieses „später“ findet dann nicht statt. Das hat natürlich auch Konsequenzen, wie wir arbeiten und wie wir leben. Insofern möchte ich nochmals drei Maßnahmen beispielhaft nennen, die wir bei uns im Haus aufgelegt haben, um auch einen Beitrag zur Änderung der Rollenbilder zu leisten.

- Stichwort Berufswahl: Eltern und Peers sind die wichtigsten Berufsberaterinnen und Berufsberater für Jugendliche. Aber oft trifft man in diesem Kreis eher traditionelle Rollenbilder an, die weitergegeben werden. Eine geschlechtersensible Berufsorientierung und -beratung ist deshalb aus unserer Sicht dringend notwendig.
- Der *Boys' Day* ist bereits angesprochen worden. Wir gehen hier ähnliche Wege wie Österreich.
- Ein anderes Projekt: „Männer übernehmen Verantwortung – Vater, Partner, Arbeitnehmer“. Das ist ein Projekt des Bundesforums Männer, das auch von unserem Haus gefördert wird. Es unterstützt Männer bei der Wahrnehmung von Familien- und Sorgaufgaben und fördert auch familien- und sorgeorientierte Unternehmenskulturen. Über dieses Projekt werden Sie morgen noch mehr hören.

Ich glaube, dass die Geschlechterstereotypen zu eindimensional sind und auch unsere Arbeitskultur entsprechend eindimensional auf eine Dauerpräsenzkultur setzt, was in den skandinavischen Ländern schon seit einiger Zeit überwunden ist. Ich hoffe, dass wir dieses Jahrzehnt für eine Diskussion über andere Arbeitszeiten und eine andere Arbeitskultur nutzen, die dringend notwendig ist – nicht nur zum Wohle der Beschäftigten, auch zum Wohle der Unternehmen. Denn die Unternehmen profitieren auch davon, wenn die Beschäftigten sich nicht mehr zwischen Beruf oder Familie entscheiden müssen und im Betrieb drin bleiben können. Ich glaube, dass wir mit dieser Konferenz heute und morgen auf diesem Weg ein gutes Stück weiter kommen. Und ich hoffe, dass wir 2016 bereits mehr über erste Fortschritte und die Lösungen diskutieren können – und uns nicht mehr so sehr den Problemen zuwenden müssen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine gute Konferenz, spannende Diskussionen und danke für die Aufmerksamkeit.

Moderator

Ich habe vorher noch etwas zu erwähnen vergessen. Auf Ihrer rechten Seite sehen Sie eine Frau, die an einer Tafel schreibt. Das nennt man Graphic Recording. Und das Ergebnis dient nicht nur jener Zielgruppe, die während der Veranstaltung auf dem Smartphone spielt. Sie alle können sich nachher vergewissern: Was hier grafisch aufgezeichnet wird, ist eine tolle Zusammenfassung, große Kunst. Vielen Dank, Frau Jacobi.

Lydia Mutsch hat in Göttingen Politik und Sozialwissenschaften studiert. Sie ist seit 2013 Ministerin für Gesundheit sowie Ministerin für Chancengleichheit in der luxemburgischen Regierung. Luxemburg ist ja bekanntlich kleiner als Österreich. Das hat den Vorteil, dass man zumindest auf politischer Ebene per Du ist. Das ist nicht schlecht, wenn man in Betracht zieht, dass der neue Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude Juncker heißt und wir vielleicht hoffen können, dass auch eine neue Männerpolitik Eingang in die europäische Debatte findet. Frau Ministerin Lydia Mutsch, ich hoffe, Sie legen bei Jean-Claude Juncker ein gutes Wort für Männer ein, auch wenn Sie einer anderen Partei angehören. Ich darf Sie bitten.



Männerpolitik ist gleichermaßen wichtig

*Grußwort von Lydia Mutsch,
Ministerin für Chancengleichheit (Luxemburg)*

Sehr geehrter Herr Bundesminister, werte Kollegin Staatssekretärin, sehr geehrte Damen und Herren. Ich möchte mich zunächst im Namen der Luxemburger Regierung für diese Einladung bedanken. Es ist das erste Mal, dass ich an der Männerkonferenz teilnehmen darf. Meine Kollegin Vorgängerin war bereits in Berlin dabei und hat sich sehr begeistert geäußert, so dass ich auch sehr neugierig und sehr wissbegierig bin. Ich freue mich wirklich auf diese Konferenz, und ich möchte auch gerne ein gutes Wort bei Herrn Juncker einlegen, aber mit neun Frauen in der aktuellen Mannschaft ist der Start für die Männer schon sehr gut gelungen, finde ich. Auf dieser Männerkonferenz besteht die Möglichkeit, nicht nur in dieser großen Runde, sondern auch untereinander einen Austausch zu führen. Für mich ist das sehr wichtig, da ich glaube, dass man sich nur mithilfe von Diskussionen auch in kleineren Kreisen finden und auch das Thema, das wir heute beleuchten möchten, weiterbringen kann. Obwohl wir in den letzten Jahren viele Fortschritte erreicht haben, gibt es im Bereich der Frauenpolitik und im Bereich der Männerpolitik noch sehr viel zu tun. Das trifft auch auf Luxemburg und die zentralen Konferenzthemen zu, die wir in den nächsten Tagen beleuchten.

Immer mehr Männer stehen heute vor einem Dilemma. Wenn man sagt, das Dilemma bestehe darin, zwischen Familie und Karriere hin- und hergerissen zu sein, dann kommt einem

das als Frau irgendwie bekannt vor. Männer wollen beides, kommen aber oftmals nicht ganz weiter. Die Arbeitswelt fordert immer noch den sogenannten ganzen Mann. Doch auch hier stellen wir fest, dass sich die Gesellschaft verändert. Die jungen Väter machen Druck und versuchen, das zu verwirklichen, womit sich die Vorgänger-Generationen noch schwer getan haben. Sie nehmen Elternzeit, reden mit ihren Chefs über Teilzeit und trauen sich, früher nach Hause zu gehen. Es ist ein kleiner kultureller Wandel, der hier im Gange ist. Es mag klein sein, aber immerhin, er ist da. Auch der luxemburgische Mann definiert sich heute überwiegend über den Beruf und verfolgt damit ein sehr klassisches Männerbild. Ich sage nicht, dass sich nicht nach und nach andere Männerbilder durchsetzen werden, jedoch wird die klassische Geschichte des Mannes als Ernährer der Familie auch in Luxemburg noch fortgeschrieben. Die Zahlen im Bezug auf den 1999 in Luxemburg eingeführten Elternurlaub liefern dafür ein gutes Beispiel. Es stimmt, dass immer mehr Männer Elternurlaub in Anspruch nehmen. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern im Elternurlaub liegt jedoch stabil bei 25 zu 75 Prozent. Dieses Missverhältnis – als solches sehe ich es – steht zwar im Vergleich zu anderen Ländern gar nicht so da. Aber ich glaube doch, dass wir noch etwas nachbessern müssen und ich möchte dabei auch gleich betonen, dass man in Luxemburg zwischen dem ersten Elternurlaub direkt nach dem Mutterschaftsurlaub, der überwiegend von Frauen wahrgenommen wird, und dem zweiten Elternurlaub, der von vielen Vätern innerhalb von fünf Jahren nach der Geburt des Kindes genommen wird, unterscheiden muss. Da gibt es also schon Nuancen. Aber das Gesamtverhältnis bleibt 25 zu 75 Prozent.

Ein leicht besseres und differenzierteres Bild erhalten wir mit Blick auf die Pflege bedürftiger älterer Menschen in Familien. Ich finde das auch ein interessantes Thema, das ebenso zum Rollenverständnis gehört. Zwar dominieren Frauen nach wie vor die Statistiken, aber zumindest bei der Aufgabenteilung zwischen Männern und Frauen bezüglich innerfamiliärer Pflege scheint sich ein positiver Generationeneffekt abzuzeichnen, hin zu einer gesteigerten Solidarität zwischen den Generationen. Denn auch die Männer möchten heute einen Anteil an der Pflege der älteren Menschen in den Familien leisten. Diese Feststellung deckt sich mit den Ergebnissen einer Studie über die allgemeine Aufgabenteilung in den Haushalten, die wir in Luxemburg gemacht haben. Sie zeigen, dass sich Männer verstärkt in den Familien einbringen, wenn ein Elternteil oder ein Familienmitglied Pflege braucht. Das wird bei uns im Moment thematisiert und ich finde das wertvoll. Das soll allerdings nicht über die Tatsache hinweg täuschen, dass wir 2014 in Luxemburg immer noch in einem sehr traditionellen Bild des Mannes verhaftet sind. Dagegen will die luxemburgische Regierung etwas tun und genau dort ansetzen, wo das Ministerium für Chancengleichheit in den letzten Jahren bereits wichtige Impulse gesetzt hat. Ich möchte hier auf unser Programm „Action Positive“ hinweisen, das sich zum Ziel gesetzt hat, zusammen mit Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen einen Mentalitätswandel in Sachen Chancengleichheit herbeizuführen. Dazu gehört auch eine bessere Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben. Das von der neuen Regierung

vor acht Monaten vorgestellte Regierungsprogramm sieht eine Reihe von Maßnahmen vor, die darauf hinwirken, dass der Mann mehr Wahlfreiheit bei der Gestaltung seines Berufs-, Privat- und Familienlebens bekommt, unter anderem auch durch gezielte Kampagnen für den Elternurlaub. Kernaufgabe der Politik muss die Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen sein, in der *Life-Work-Balance* Teil einer egalitären Genderpolitik ist. Ich möchte mich gerne dem Männerforscher Rainer Volz anschließen, der diesbezüglich fordert: „Einer egalitären und öffnenden Männerpolitik – Genderpolitik – kann es nicht gleichgültig sein, ob Männer wie Frauen wesentliche Bereiche des Lebens wie die *Life-Work-Balance*, beziehungsweise die Vereinbarkeit von Beruf, Beziehung und Familie, die Erfüllung in der Arbeit und ihre allgemeine Lebenszufriedenheit verfehlen, oder ob sie der Verwirklichung ihrer Lebensziele näher kommen.“ Ich finde das ein schönes Zitat.

Seit Oktober 2012 ist Luxemburg in Sachen Männerpolitik weiter vorangeschritten. So hatten wir im März 2013 eine Konferenz zum Thema Männergesundheit und im Juni 2013 den ersten Männergesundheitstag. *InfoMann*, das erste luxemburgische Informations- und Beratungszentrum für Männer und Jungen, hat 2012 seine Arbeit aufgenommen und die Tätigkeitsfelder stark ausgebaut. Die Ressourcen von *InfoMann* werden auch 2014 aufgestockt. Bei der Gründung von *InfoMann* 2012 war ich noch in einer anderen Funktion tätig. Ich kann mich noch sehr gut erinnern, wie das für ziemlich viel Gelächter gesorgt hat, weil sich keiner vorstellen konnte, dass es eine Männerberatungsstelle braucht. Das ist heute nicht mehr der Fall. Lachen tut ohnehin keiner mehr, weil alle sehen, wie viele Männer von dieser Beratungsstelle mittlerweile Gebrauch machen, und eigentlich müsste man sich schämen, wenn man über ein solches Thema noch schmunzelt, denn es muss Anlaufstellen geben, wo man in einem Vertrauensumfeld seine Sorgen teilen kann.

Trotz dieser positiven Entwicklung brauchen wir Veranstaltungen wie diese Männerkonferenz, um den internationalen Vergleich mit unseren Nachbarstaaten zu wagen und voneinander zu lernen, auch um das Thema männlicher Rollen und Beiträge für eine zeitgemäße und moderne Gleichstellungspolitik in unseren Ländern dauerhaft zu verankern. Ich sage dies vor allem deshalb, weil Gleichstellungspolitik in den internationalen Gremien wie der Europäischen Union, dem Europarat oder den Vereinten Nationen weiterhin fast ausschließlich aus der Frauenperspektive diskutiert wird, die ich persönlich als eine wichtige, aber nun einmal nicht die einzige Perspektive erachte. Die Rolle des Mannes reduziert sich oftmals auf die Frage, was dieser tun kann, damit die Benachteiligung der Frauen aufhört. Das ist natürlich ein Bestandteil der Diskussion, aber bestimmt nicht der einzige Blickwinkel. Im Grundsatz ist das nicht falsch, bedenkt man die Situation in den Ländern, wo die Frauenrechte noch nicht sehr weit gediehen sind. Es gibt ja sehr viele dieser Länder. Ich sehe es als unsere Pflicht, die Rechte der Frauen überall dort zu stärken, wo Unterdrückung und Fremdbestimmung

mung herrschen. Das müssen wir tun. Jedoch dürfen wir dort, wo es auch klare Benachteiligungen der Männer gibt, jene nicht ausblenden. Ich sehe das als gleichermaßen wichtig an.

Luxemburg wird im zweiten Halbjahr 2015 die EU-Ratspräsidentschaft übernehmen. Im Rahmen der Entwicklung des 18 Monate-Programms des EU-Präsidentschaftstrios Italien, Lettland und Luxemburg habe ich darauf gedrängt, die Männerpolitik im Rahmen der Gleichstellungspolitik verstärkt in den Mittelpunkt zu rücken. Mir scheint das sehr wichtig. Es ist dies ein Novum, das von anderen Ländern sehr positiv aufgenommen wurde – jedenfalls in den Gesprächen, die ich in den letzten Monaten führen konnte – und von dem ich mir auch eine starke Signalwirkung für die kommenden EU-Ratpräsidentschaften erhoffe.

Ich erwarte mir von der Wiener Männerkonferenz einen regen und konstruktiven Gedankenaustausch, weil wir neue Ideen brauchen, um uns auf dem Gebiet der Männerpolitik auf nationaler und auf internationaler Ebene weiterzuentwickeln. Ich will aber zum Schluss auch die Gelegenheit nutzen, um Sie jetzt schon auf den Abendempfang des luxemburgischen Chancengleichheitsministeriums im Anschluss an den heutigen Konferenztag in der Aula der Wissenschaften einzuladen. Da haben sich sehr viele Menschen sehr bemüht, damit das ein schöner Abend wird. Ich freue mich jetzt schon darauf, denn wir Luxemburger und Luxemburgerinnen sind immer der Meinung, dass man bei einem Glas Wein in entspannter Atmosphäre immer noch die besten Ideen entwickeln und austauschen kann. Bis dahin wünsche ich allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine interessante Männerkonferenz und freue mich auf die Diskussionen. Schönen Dank.

Moderator

Frau Ministerin Mutsch, wenn Sie Jean-Claude-Juncker bei einer Flasche Pinot Noir für Männerpolitik zu begeistern suchen, gilt es ja auch zu betonen: Es geht nicht darum, die Uhr zurück zu drehen. Wir wollen nicht zurück in alte Muster hegemonialer Männlichkeiten. Wir wollen Männer zu ihrer eigenen Befreiung verhelfen. Ich persönlich hätte jedenfalls überhaupt nichts dagegen, wenn die gesamte Europäische Kommission aus Frauen besteht. Es kommt auf die Qualität der Politik an, die dort gemacht wird.

Ist Männlichkeit in einer Krise oder sollten wir eher von Männern in der Krise sprechen? Wir Männer wollen männlich sein und zugleich nicht von den Zuschreibungen vereinnahmt werden, die man gemeinhin mit hegemonialer Männlichkeit verbindet. Dazu ein Beispiel: Das Bild des Mannes als Kämpfer und Sieger hat sich nach dem 2. Weltkrieg von den militärischen Schlachtfeldern auf die beruflichen Kampfzonen verlagert. Auch hier galt: Schwäche zeigen gefährdet die Existenz. Deshalb zeigte man als Mann Zähne, verleugnete etwaige Schwächen und verzog keine Miene im Pokerface – auch wenn man schon kurz vor dem seelischen Zusammenbruch stand. Gewiss, das ist eine Karikatur, aber auch die Karikatur des Alles-im-Griff-Mannes hat einen realen Hintergrund. Denn diese sich primär über berufliche Leistungen und Erfolge definierenden Männer hinterließen nicht nur Opfer in der eigenen Familie, sondern wurden auch selbst Opfer ihres eindimensionalen Mannseins durch Abstumpfung und Verhärtung ihres Inneren. Die Söhne dieser Männer haben unter der physischen und/oder psychischen Abwesenheit ihrer Väter stark gelitten. Einige haben sich abgewandt und Männlichkeit feministisch dekonstruiert. Anderen gelang eine mutige und subversive Transformation der Männerrolle. Sie haben sich neu orientiert, haben Hilfe gesucht, sind partnerschaftliche Beziehungen auf Augenhöhe eingegangen und haben sich so neue Männerrollen erkämpft. Aber wie sehen diese neuen Rollen zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit aus? Was können wir aus wissenschaftlicher Perspektive dazu sagen? Dazu hören wir nun den Universitätsprofessor Jörg Flecker. Der in Graz geborene Wirtschaftssoziologe leitete von 1991 bis 2013 die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt in Wien und lehrt seit 2013 als Professor für allgemeine Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Wien. Er wird zum Thema neue Männerrollen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit zu uns sprechen. Ich darf Sie bitten.



Neue Männerrollen zwischen Familien- und Erwerbsarbeit

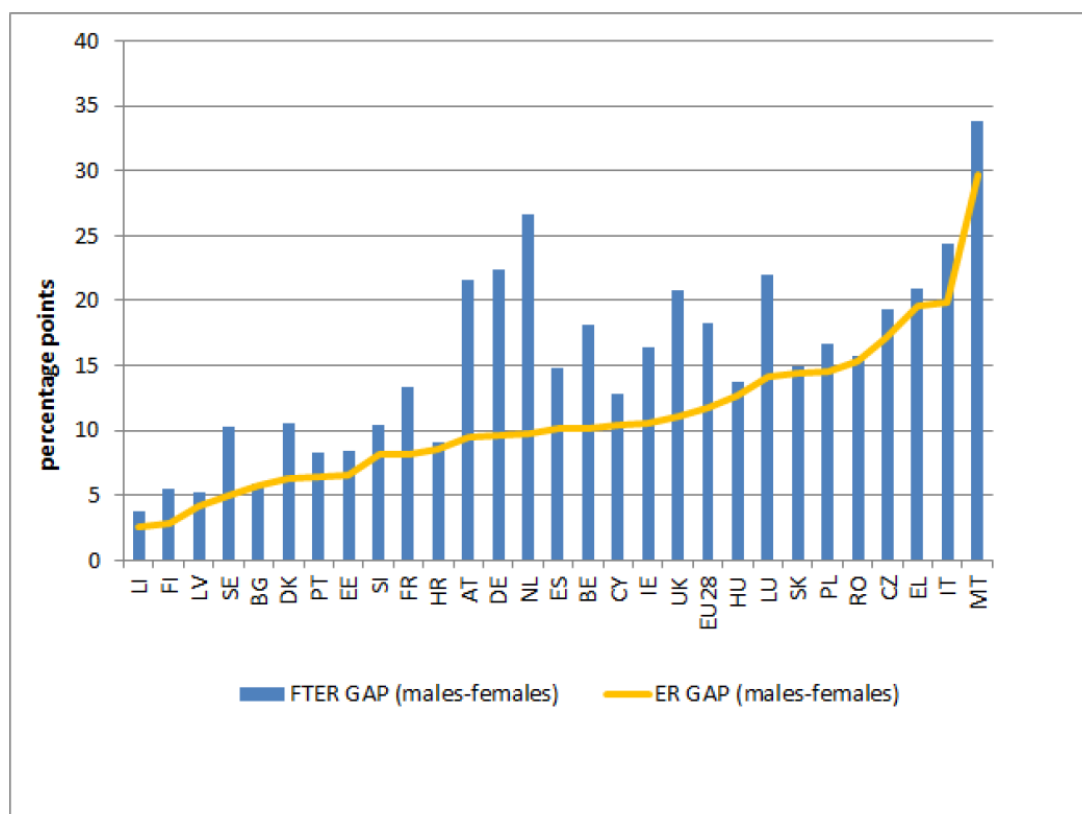
Jörg Flecker, Institut für Soziologie, Universität Wien (A)

Vielen herzlichen Dank für die Einführung, vielen herzlichen Dank für die Möglichkeit, hier zu Ihnen sprechen zu können. Sehr geehrte Frau Minister, sehr geehrte Frau Staatssekretärin, sehr geehrter Herr Bundesminister, meine sehr geehrten Damen und Herren! Neue Männerrollen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit sind ein sehr großes Thema für einen kurzen Vortrag. Ich möchte daher einen klaren Fokus setzen und anhand aktueller Forschungsergebnisse auch im internationalen Vergleich zeigen, wie wichtig Arbeitszeiten für den Wandel von Männerrollen sind. Ich beginne mit dem Umbruch der Geschlechterrollen, der uns in den letzten Jahrzehnten begleitet hat.

Ausgangspunkt war die deutliche Trennung zwischen der Sphäre der Öffentlichkeit und der Sphäre des Privatlebens. Oder anders gesagt: zwischen der Sphäre der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Haus- oder Sorgearbeit. Diese Trennung ging mit der heute schon mehrfach angesprochenen Rolle des männlichen Ernährers einher. Die Geschlechterrevolution, die diese Rollen für Männer und Frauen in Umbruch bringt, besteht aus zwei historischen Teilen. In einem ersten Teil hat sie dazu geführt, dass die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben deutlich angestiegen ist. Das hat die Frauenrollen jedoch viel stärker verändert als die Männerrollen. Das Leitbild, auf das die erste Phase der Geschlechterrevolution hinausläuft, ist das *Adult Worker Model*, also das Bild, dass beide Elternteile oder beide Erwachsenen im

Haushalt gleichermaßen an der Erwerbstätigkeit partizipieren. Wie wir wissen führt dies nicht notwendigerweise zum zweiten Teil der Veränderung, nämlich zur ausgeweiteten Beteiligung der Männer an der Familienarbeit. Und darum ist dieser zweite Teil in der Politik und in den Analysen mit einem eigenen Fokus zu betrachten, obwohl oder eben gerade weil es im zweiten Teil nun darum geht, die strikte Trennung dieser beiden Sphären aufzuheben.

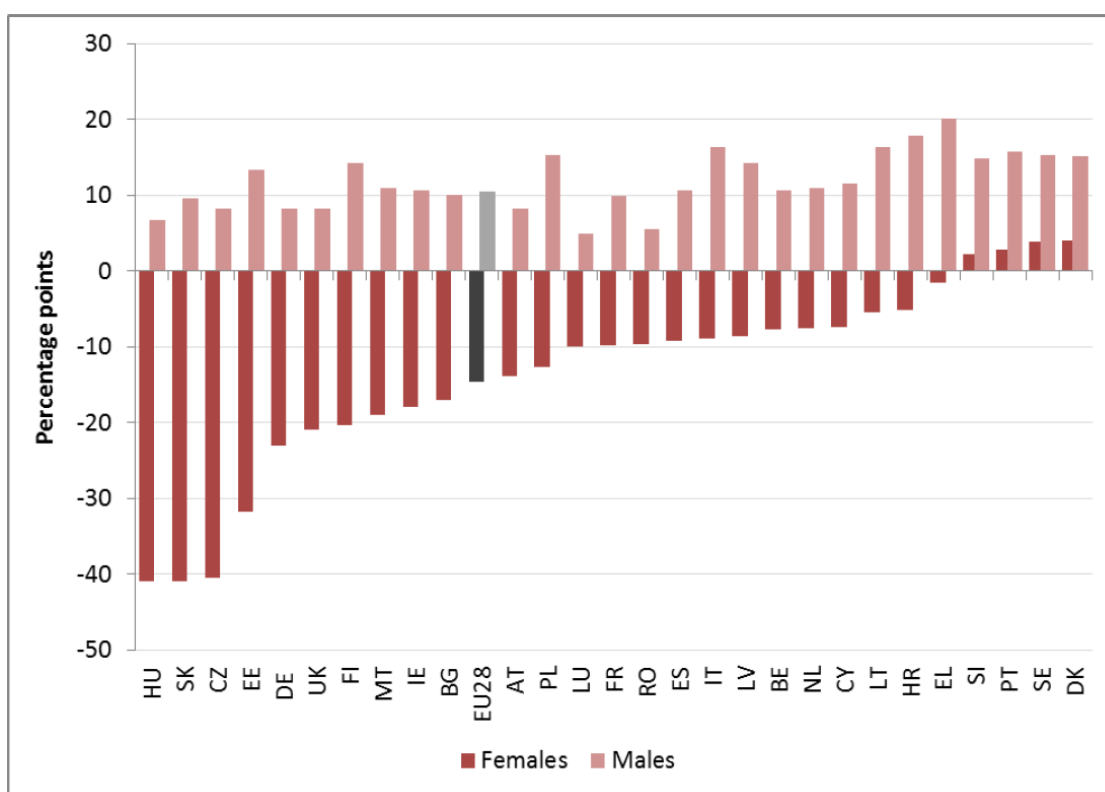
Der erste Teil der Geschlechterrevolution ist, wie die Daten zeigen, noch nicht beendet. Sie sehen hier anhand der gelben Linie die Erwerbsbeteiligung. Aufgetragen ist der Unterschied in Prozentpunkten zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der Erwerbsbeteiligung der Frauen. Da liegt die Erwerbsbeteiligung der Männer, wenn auch nach Ländern sehr unterschiedlich, über jener der Frauen. Wenn man aber nicht nur die Rate nimmt, die Erwerbsbeteiligung an sich, sondern die Umrechnung auf Vollzeitäquivalente (blaue Säulen), dann kommt man zu anderen Ergebnissen.



Source: ec.europa.eu/europe2020/

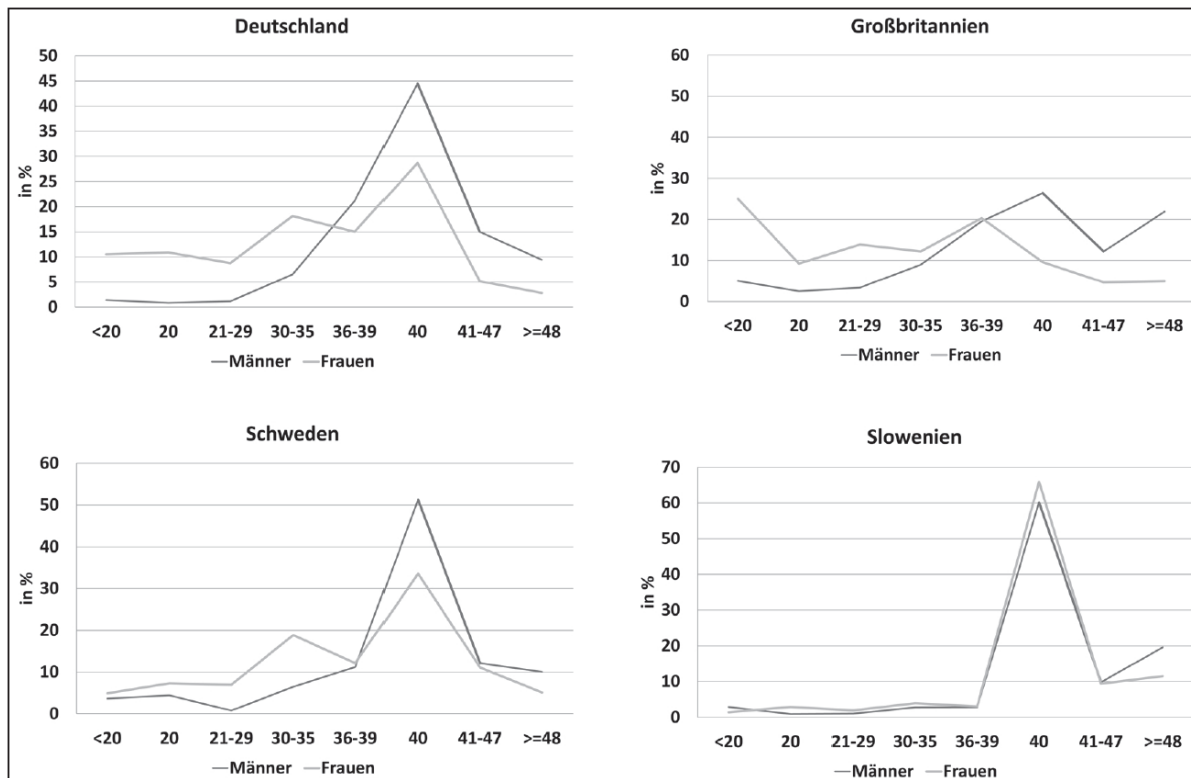
Da sehen wir, dass in Ländern wie Österreich, Deutschland oder den Niederlanden – gerechnet in Vollzeitäquivalenten – der Abstand in der Erwerbsbeteiligung viel deutlicher ist, weil die Teilzeitquoten gerade in diesen Ländern hoch sind. Die Beteiligung der Frauen an der Erwerbstätigkeit ist demnach in den Ländern, die man dem modifizierten männlichen Ernährermodell zuordnen kann, wo es also zu einem Erwerbseinstieg von Frauen in großer Zahl in Form von Teilzeit kam, noch immer deutlich geringer, die erste Phase noch nicht beendet.

Ich komme jetzt zum wichtigen Punkt der Elternschaft. Wie wirkt sich Elternschaft auf die Erwerbsquote aus? Sie sehen hier die Abnahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen zum Zeitpunkt der Elternschaft. Das sind die roten Säulen. Rosa ist die Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Männer zum gleichen Zeitpunkt eingetragen. Da haben wir wenige Länder ganz rechts – Dänemark, Schweden, Portugal, Slowenien – in denen auch die Frauenerwerbstätigkeit zunimmt, aber die generelle Regel ist: Gerade dann, wenn Paare Kinder bekommen, erfolgt ein Rückschlag in der Veränderung der Geschlechterrollen. Zu diesem Zeitpunkt steigen sowohl die Erwerbsbeteiligung als auch die Arbeitszeiten der Männer. Die Männer werden sozusagen wieder in die traditionelle Männerrolle des Ernährers eingestimmt.



Source: ec.europa.eu/europe2020/

Wenn wir uns den Arbeitszeiten zuwenden, dann sehen wir in verschiedenen Ländern unterschiedliche Arbeitszeitausmaße von Männern und Frauen, aber auch sehr deutliche nationale Arbeitszeitkulturen.



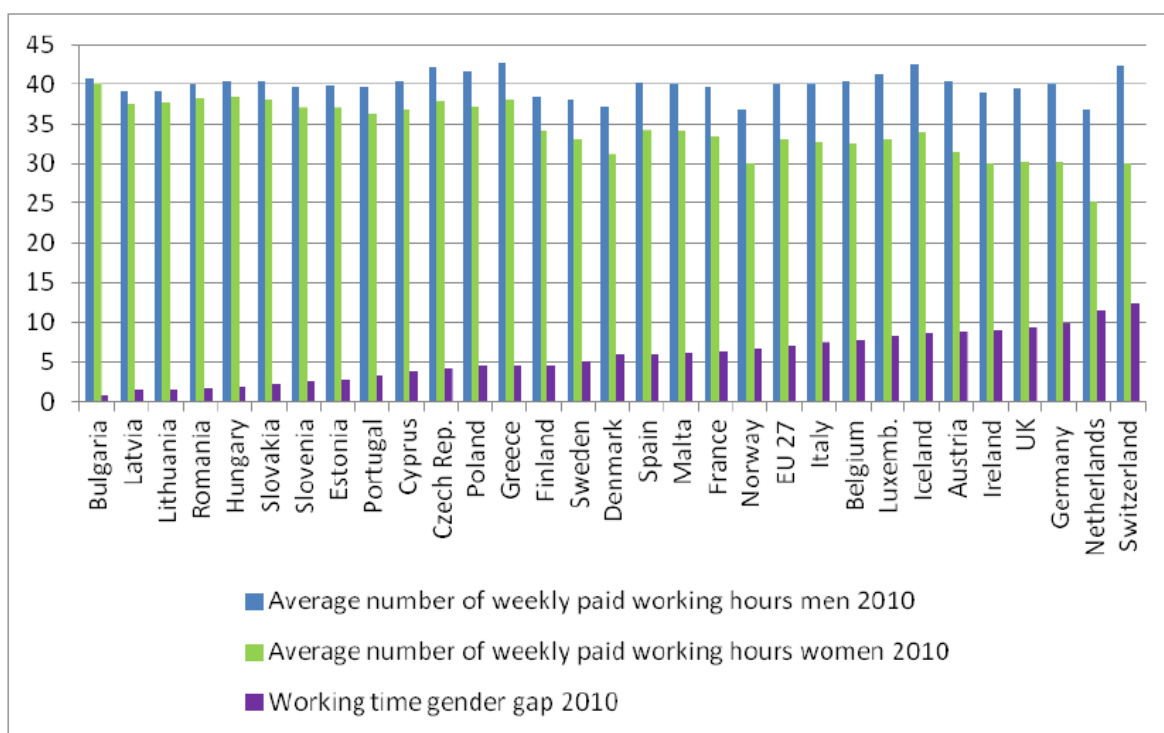
Source: Kümmerling, IAQ-Report 2013-02, Data: EWCS, Eurofound

In Deutschland häuft sich die Arbeitszeit von Männern sehr deutlich um die 40 Stunden pro Woche. Frauen arbeiten häufig Teilzeit. In Großbritannien gibt es eine sehr interessante Verteilung, weil die Vollzeitspitze weggebrochen ist und wir sehr häufig kurze Teilzeit bei den Frauen haben und einen großen Anteil langer Arbeitszeiten von 48 Stunden und mehr bei den Männern. Wieder anders ist es in Schweden. Oder in Slowenien mit einer ausgesprochenen Vollzeit-Kultur für beide Geschlechter. Das hat natürlich Folgewirkungen darauf, wie Arbeit im Haushalt verteilt ist und was an Frauenrollen und Männerrollen möglich und üblich ist.

Was sagen jetzt neue Untersuchungen darüber aus, was dazu beiträgt, damit Väter stärker in eine aktive Vaterrolle hineinfinden? Hier zeigt ein Überblick von Untersuchungen aus verschiedenen Ländern, dass einerseits sowohl die Beteiligung von Frauen an Erwerbsarbeit eine wichtige Rolle spielt wie auch die Dauer der Normalarbeitszeit für Männer, dass es andererseits aber sehr deutliche Länderunterschiede gibt und lange Arbeitszeiten zu einer ungleicheren Verteilung in der Hausarbeit führen. Sie meinen: Klar, das ist anzunehmen, wenn Männer sehr lange arbeiten, bleibt weniger Zeit für die Arbeit im Haushalt. Das stimmt, aber es geht nicht nur um die Zeitrestriktionen. Vielmehr lässt sich auch zeigen, dass lange Nor-

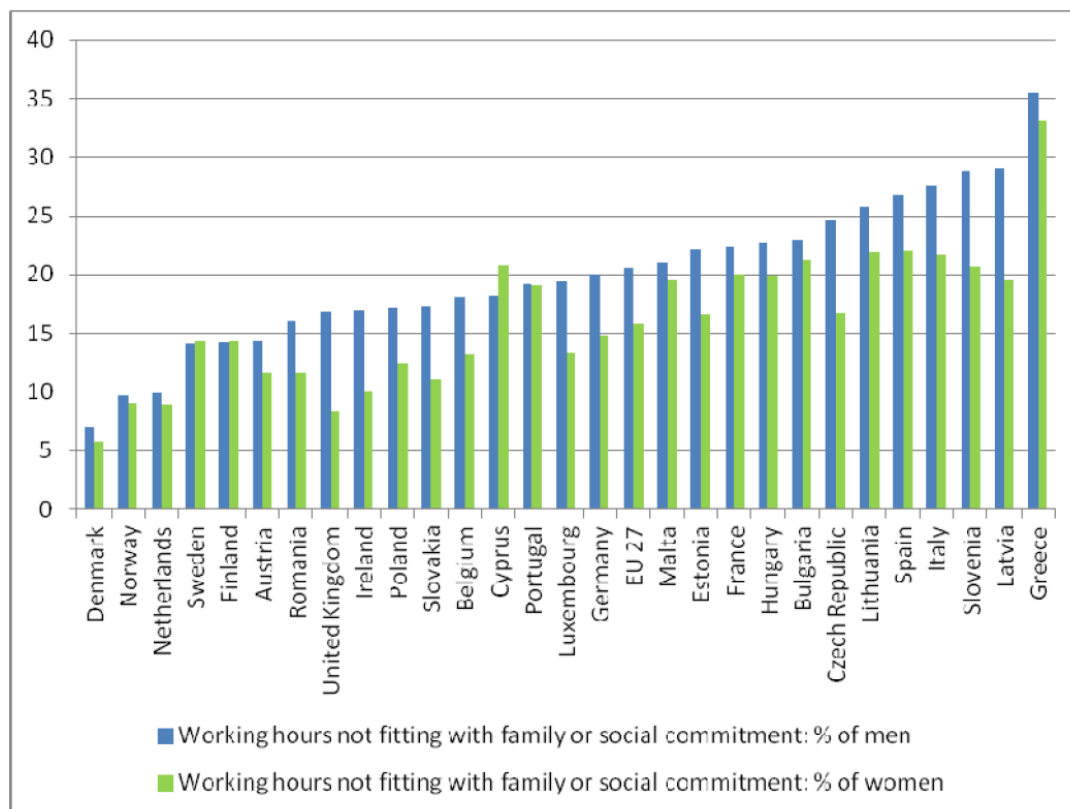
malarbeitszeiten Männern klarer signalisieren, wo ihr Platz ist: im Betrieb. Das ist die normative Kraft des Faktischen.

Ich möchte jetzt auf eine europäische Studie zu sprechen kommen, bei der es um die Rolle der Männer bei der Gleichstellung ging. Sie wurde von L&R Sozialforschung in Wien koordiniert. Da wird zum einen aufgezeigt wie der Arbeitszeitabstand zwischen Männern und Frauen heute ist. Also ein *Gender Working Time Gap* in Ergänzung zum *Gender Pay Gap*. In Österreich, Luxemburg, Deutschland und der Schweiz gibt es einen relativ großen Abstand der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen.



Source: Scambor/Wojnicka/Bergmann 2012; Data: Eurostat LFS

Die Frage ist nun: Wie nehmen Männer und Frauen die Arbeitszeiten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahr? Das ist in dieser Darstellung ausgedrückt, in der die blaue Säule bedeutet: Männer sagen, die Arbeitszeiten passen nicht zu den familiären und sozialen Verpflichtungen. Die grüne Säule bedeutet: Frauen sagen, dass ihre Arbeitszeiten nicht zu den familiären und sozialen Verpflichtungen passen.



Source: Scambor/Wojnicka/Bergmann 2012; Data: Eurostat LFS

Unter den Ländern, in denen wenige Menschen sagen, dass sie Probleme der Vereinbarkeit haben, finden wir beispielsweise Schweden, wo schon seit zehn Jahren Männer gleich viel Zeit für Berufsarbeit aufwenden wie für Hausarbeit und Kinderbetreuungstätigkeit (und insgesamt zu einer niedrigen Gesamtarbeitszeitbelastung im internationalen Vergleich kommen).

Diese europäische Studie hat die Schlussfolgerung formuliert, dass die Männer selbst im Hinblick auf eine egalitäre Beteiligung an Familienarbeit fortschrittlicher sind als die institutionellen Bedingungen und die Rahmenbedingungen im Betrieb. Unternehmenskultur, Personalpolitik und weitere Rahmenbedingungen bis hin zur Einkommensverteilung haben hier eine bremsende Wirkung während die Einstellungen hier offensichtlich schon weiter gehen.

Eine aktuelle Studie aus Großbritannien möchte ich Ihnen abschließend noch erläutern. Die hat analysiert, wie die Arbeitszeiten auch in längerfristiger Perspektive auf die Beteiligung und vor allem auf die Rolle der Männer bei der Kinderbetreuung wirken. Die Studie hat gezeigt, dass sowohl die Arbeitszeiten der Väter als auch jene der Mütter darauf einen Einfluss haben. Interessant ist aber, dass die Arbeitszeit der Mutter den stärksten Effekt hat. Man verglich hier Arbeitszeiten und –aufteilung im Alter des Kindes von neun Monaten mit Ar-

beitszeiten und -aufteilung im Alter des Kindes von drei Jahren. Da hat sich gezeigt, dass die Arbeitszeiten der Mutter während des ersten Jahres eine sehr große Erklärungskraft dafür haben, wie weit Väter in den späteren Jahren in die Kinderbetreuung einsteigen. Die Einstellungen haben nach dieser Untersuchung hingegen eher einen schwachen Einfluss auf die tatsächliche Verteilung der Aufgaben im Haushalt. Das zeigt wiederum die starke Bedeutung der Rahmenbedingungen für die Ausweitung der Männerrolle und für die Übernahme der neuen Rollenbestandteile.

Schlussfolgerungen

Ich komme damit schon zu meinen Schlussfolgerungen: Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik sind sehr wichtig für den Wandel der Geschlechterrollen. Lange Arbeitszeiten bremsen die Angleichung in der Verteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuungsarbeit stark, Vollzeitbeschäftigung von Müttern beschleunigt ihn. Insgesamt stützen diese Forschungsergebnisse die in Deutschland erhobene Forderung nach einer Eltern-Vollzeit, oder wie es die Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig in einem aktuellen Interview des Trendreports Arbeit, Bildung, Soziales kürzlich formuliert hat: Wir brauchen eine neue Definition von Vollzeitarbeit für die Familie. Ich danke Ihnen.

Podiumsdiskussion

Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften im Gespräch

Moderator: Herzlichen Dank, Herr Professor Flecker, herzlichen Dank. Die jetzt folgende Podiumsdiskussion stellt mich vor eine echte Herausforderung. Wir haben genau 50 Minuten Zeit für zehn hochkarätige Persönlichkeiten, die alle etwas zu sagen haben. Aus Zeitgründen kann ich dieses Mal keine Publikumsanfragen zulassen. Das wird bei den anderen Diskussionen anders sein. In Ihren Tagungsmappen haben Sie dazu Kärtchen, auf die Sie Fragen und Bemerkungen schreiben können. Draußen, auf dem Tisch im Nebenraum, gibt es eine Fragebox. Dort können Sie die Karten einwerfen. Ich werde Sie mir dann heute Abend anschauen und einiges für morgen in die Diskussionen mitnehmen. Ich darf der Reihenfolge nach bitten:



Daniela Bankier ist Leiterin des Referats für Gleichstellung für Frauen und Männer in der Europäischen Kommission (A/EU).



Sylvie Durrer ist Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz (CH).



Elmar Pichl ist Leiter der Hochschul-Sektion im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung in Österreich (A).



Ines Stilling leitet die Sektion Frauenangelegenheiten im Bundesministerium für Bildung und Frauen (A).



Anna Maria Hochhauser ist Generalsekretärin der österreichischen Wirtschaftskammer (A).



Christian Friesl ist Bereichsleiter Bildung und Gesellschaft der österreichischen Industriellenvereinigung (A).



Alice Kundtner ist Stellvertretende Direktorin der Arbeiterkammer Wien (A).



Renate Anderl (A) ist Vize-Präsidentin des österreichischen Gewerkschaftsbundes ÖGB (A).



Elke Ferner ist parlamentarische Staatssekretärin im deutschen Bundesfamilienministerium (A).



Lydia Mutsch ist Ministerin für Chancengleichheit in Luxemburg (Lux).

Bundesminister Rudolf Hundstorfer musste leider wegen einer dringenden politischen Verpflichtung bereits gehen. Ich beginne deshalb gleich mit Ihnen, Frau Bankier, als Leiterin des Referats für Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Kommission. Was wird dann auf Seiten der Europäischen Union unternommen, damit Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema, das bisher als etwas wahrgenommen, das vor allem Frauen betrifft – politisch auch zu einer Männerfrage in der Genderpolitik wird?

Daniela Bankier: Danke vielmals. Frau Minister, Frau Staatssekretärin, ich freue mich sehr, hier heute in Wien zu sein und im Namen der Europäischen Kommission zur Diskussion beizutragen. Zunächst möchte ich mir erlauben, ganz kurz zu sagen – und da muss ich Ihnen widersprechen, Frau Minister – dass die europäische Gleichstellungspolitik schon seit geraumer Zeit auch die Männer betrachtet und auf die Männer schaut. Es gibt eine Reihe von Ungleichheiten in Europa, die zum Nachteil von Männern sind. Sie wurden heute schon erwähnt. Es gibt eine sehr hohe Anzahl von jungen Männern, die Schulabbrecher sind. Wir haben große Unterschiede im Gesundheitswesen, also in der Gesundheit und in der Lebenserwartung und es ist uns sehr wichtig, dass wir diese Unterschiede, die zum Nachteil der Männer sind, überwinden. Das ist auch Teil der europäischen Gleichstellungspolitik. Ich möchte aber auch sagen, das ist mir sehr wichtig, dass in Europa von allen Unterschieden zwischen Männern und Frauen der Großteil immer noch sehr stark zum Nachteil der Frauen ist. Das muss man sehen. Es ist im Arbeitsmarkt so, die Erwerbsbeteiligung wurde schon gezeigt, die Beschäftigungsraten, das Lohngefälle. Das sind ganz große Unterschiede immer noch, die zum Nachteil der Frauen sind.

Was tun wir für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Sehr viel. Seit langer Zeit. Wir glauben, dass die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie wirklich ein gordischer Knoten der Gleichstellungspolitik ist. Wir glauben auch, dass es da ganz wichtig ist, die Männer stärker einzubinden und ich glaube, dass hier auch Fortschritte gemacht worden sind. Ich bin jetzt schon einige Jahre in der Gleichstellungspolitik tätig. Und obwohl man sehr viel Geduld braucht, allgemein in der Gleichstellungspolitik, muss ich sagen: Wir sehen hier doch deutliche Fortschritte. Wir sehen mehr Männer, die in der Familien- und Fürsorgearbeit aktiv werden. Wir glauben, die Politik hat da auch einen sehr wichtigen Beitrag geleistet, indem wir in den letzten Jahren in Europa, in den Mitgliedsstaaten, ganz starke Anreize gesetzt haben, damit Männer aktiver werden und mehr beitragen. Diese Anreize haben funktioniert, zum Beispiel bei der Gestaltung des Elternurlaubs, indem wir nicht übertragbare Zeiten in den Elternurlaub eingebaut haben, so dass mehr Männer einen Anreiz haben, das zu machen. Und je mehr Männer das machen, desto mehr Rollenvorbilder haben wir auch. So kommt der Ball ins Rollen.

Moderator: Vielen Dank. Frau Sylvie Durrer, Sie sind Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz. Was ist denn der Stand der Debatte in der Schweiz? Wie zeigt sich die Situation der Schweizer Männer in Bezug auf Vereinbarkeit und Beruf und Familie?

Sylvie Durrer: Die Frage der Vereinbarkeit ist eine alte Frage in der Schweiz. Das EBG, also das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern, kümmert sich seit langem um diese Frage und wir unterstützen viele Projekte, die dieses Thema betreffen. Projekte von Männerorganisationen – beispielsweise Der Teilzeitmann, wovon wir gleich noch mehr hören werden, aber auch Projekte von Frauenorganisationen. Wir fördern ebenso Unternehmen, damit sie Maßnahmen vollziehen, die es Väter und Mütter möglich machen, einen Beruf zu haben und diesen mit dem Privatleben zu vereinbaren. Die Schweiz ist aber ein sehr liberales Land. Wir denken, dass es wirklich in der Verantwortung der Unternehmen und der Ehepaare liegt. Wir beobachten aber, dass heutzutage dieses Thema wirklich auf der Agenda steht. Es ist wirklich etwas sehr Wichtiges und wird nicht nur für die Familien, sondern auch für die Unternehmen immer wichtiger.

Moderator: Wie stark wird es diskutiert in der Schweiz? Gibt es eine öffentliche Debatte?

Sylvie Durrer: Es ist eine öffentliche Debatte geworden. Früher war es wirklich ein Frauenproblem. Das ist heutzutage nicht mehr der Fall. Besonders nach der Abstimmung vom 9. Februar 2014. [An diesem Tag hat die Schweizer Stimmbevölkerung die sogenannte „Masseinwanderungsinitiative“ angenommen. Sie begrenzt die Zahl neu zuziehender ausländischer Arbeitskräfte und unterstreicht so indirekt die Notwendigkeit einer höheren Arbeitsmarktintegration der Frauen, Anm. d. Red.]. Das ist ein bisschen schade, aber jetzt gibt es

das Bewusstsein, dass man wirklich etwas machen muss für die Leute, die in der Schweiz sind und berufstätig sein möchten oder müssen und die auch unbedingt eine Familie haben möchten.

Moderator: Gilt diese Debatte eigentlich nur für Schweizer Staatsbürger? Sie haben ja glaube ich eine Million Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter in der Schweiz. Wird es dort auch diskutiert in diesen Kreisen?

Sylvie Durrer: Natürlich ist es ein Thema für alle Leute, die in der Schweiz arbeiten, für die ganze Bevölkerung. Natürlich.

Moderator: Vielen Dank. Elmar Pichl ist Leiter der Hochschulsektion im Wissenschafts- und Forschungsministerium. Die Hochschulen galten bislang als eine Männerbastion. So beklagten das zumindest Frauen immer wieder. Dass Schwangerschaft und Kinderbetreuung im Bereich der Wissenschaft eine der größten Hürden für Frauen darstellt, während Männer hier begünstigt werden. Was sollte sich aus Ihrer Sicht in der Hochschulpolitik für Frauen und Männer verändern?

Elmar Pichl: Danke, dass wir die Möglichkeit haben, dieses spezielle Labor der Hochschulen in den Fokus zu nehmen.

Moderator: Herr Pichl ist übrigens auch der Hausherr und wir danken ihm, dass wir hier sein dürfen.

Elmar Pichl: Österreich war in den letzten 15 Jahren tatsächlich Avantgarde. Vor einigen Jahren schaute man noch nach Skandinavien, um *Best Practice* im Bereich der Frauenförderung und Geschlechterthemen zu finden. Heute schaut man auch nach Österreich. Insofern finde ich es toll, dass das Thema Männerpolitik auch hier in Österreich, beziehungsweise im Dreieck Deutschland-Luxemburg-Österreich stattfindet. Vielleicht ist auch dieses Thema avantgardistisch. An den Universitäten haben wir in der Tat klar gesehen: Es braucht strukturelle Lösungen. Kinder und Wissenschaften werden als schwer vereinbar empfunden. Insofern werden auch Studien interessant, wie sich beispielsweise befristete Arbeitsverhältnisse an Universitäten auf Familiengründungen auswirken; also nicht nur Arbeitszeitmodelle generell, sondern auch die Befristungsthematik. Wir haben ein großes Thema bezüglich Führungspositionen, wo wir viele Meter gut gemacht haben. Wir haben die Frage der Studienwahl, bei dem das aktuelle Thema Geschlechterquote heißt. Wir haben Studien über die Veterinärmedizin, wo die Berufswahl so aussieht, dass dort sehr wenige Männer sind. Oder auch in gewissen Lehrämtern. In der Pädagogik wird das Thema ganz bewusst auch angesprochen. Da gibt es ganz viel zu tun, gerade auch aus der Sicht der Männerpolitik.

Moderator: Vielen Dank fürs Erste. Frau Anna Maria Hochhauser, Generalsekretärin der Wirtschaftskammer, die Beteiligung von Männern am Familienleben ist ja nicht nur eine Frage von neuen Rollenbildern. Es hängt sehr stark auch von den Rahmenbedingungen ab. Die werden heute von der Wirtschaft vorgegeben. Welche Impulse setzt die Wirtschaft, um die Vereinbarkeit konkret zu fördern?

Anna Maria Hochhauser: Klar ist dies ein wichtiges Thema für die Wirtschaft. Wobei die Wirtschaft ja nicht etwas Sächliches ist. Das sind ja Menschen dahinter, Männer und Frauen, die genauso ihre Familie haben. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein ganz wichtiges Thema in der Wirtschaft. Ich stimme auch meinen Vorrednern und Vorrednerinnen in großem Maße zu, wenn es heißt: Wir sollten Männer stärker in die Familienarbeit integrieren lassen. Sie sollten sich stärker einbringen können. Ich glaube auch, dass wir dafür gute Rahmenbedingungen hier in Österreich haben. Wir haben eine ganze Reihe von rechtlichen Möglichkeiten, ob es die Elternkarenz, die Väterkarenz oder was auch immer ist. Wir haben viele Möglichkeiten. Aber, Faktum ist auch noch immer, dass diese Ansprüche stärker von Frauen wahrgenommen werden als von Männern. Das hat aber nichts mit der Wirtschaft per se zu tun. Ich glaube, das ist noch ein gesellschaftspolitisch verankertes Bild. Ich bin auch der Meinung, dass wir bei den Rollenklischees und der Rollenverteilung beginnen müssen. Vereinbarkeit von Familien und Beruf ist für mich für Männer und Frauen gleichbedeutend, auch in der Wirtschaft. Und wir müssen beginnen, auch hier bei den Rollenklischees auf beiden Seiten anzusetzen. Ob das der *Girls' Day* ist oder der *Boys' Day* ist oder schon vorher in der Behandlung der Familie oder im Kinderkindergarten. Ich glaube, das zählt hier gleich. Wir müssen auch aus der Sicht der Wirtschaft stärker bewusstseinsbringend, bewusstseinsgebend wirken. Allerdings, und das ist das Aber, Vereinbarkeit von Familien und Beruf heißt ja auch Vereinbarkeit *mit* dem Beruf. Und im Beruf gibt es eben die Arbeitswelt, die Unternehmerinnen und Unternehmer, die aufgrund ihrer Struktur, ihrer Unternehmensgröße auch die Rahmenbedingungen vorfinden müssen, damit sie Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter zulassen können. Und hier glaube ich, dass wir sehr viele Instrumente haben, dass wir aber ganz stark auf Anreize setzen müssen, auf Freiwilligkeit und auf Bewusstseinsbildung. Wir als Interessensvertreter der Wirtschaft tun das auch sehr stark. Wir versuchen, das vorzuleben. Aber man muss schon auch sehen, dass gerade bei unserer kleinstrukturierten Wirtschaft, in der über 95 Prozent der Betriebe weniger als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, ganz schwierig wird, wenn alle Beschäftigten in die gleiche Richtung Ansprüche hätten. Ich mache jetzt mal ein Beispiel: Ein Friseurbetrieb mit fünf beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (aber im Wesentlichen sind es Mitarbeiterinnen) – alle haben einen Teilzeitananspruch und alle wollen vormittags. Das wird sich dann in der Struktur der Betriebe nicht ganz leicht realisieren lassen. Daher meine ich: Strukturen berücksichtigen, Bewusstseinsbildung schaffen, Anreize für die Unternehmen schaffen. Beispielsweise mit dem neuen Kinderbetreuungsgeld, das einkommensabhängig ist, sind wir

auf einem guten Weg. Derartige Dinge sollte man unterstützen. Dass wir auch flexible Arbeitszeiten anbieten. Flexibel, soweit wir heute im rechtlichen Rahmen überhaupt können. Ich glaube, dort wäre noch ein Punkt nachzuschärfen. Die Flexibilität für beide Geschlechter. Und aus meiner Sicht ganz stark die Freiwilligkeit für die Unternehmen.

Moderator: Vielen Dank Frau Hochhauser. Frau Stilling, Sie leiten die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundesministerium für Bildung und Frauen. Sie repräsentieren eine nicht unumstrittene Politik, nämlich Gender Mainstreaming. Was steht denn da im Fokus, was Männer und Frauen aus Ihrer Sicht helfen könnte, ihre berufliche und familiäre Biographie besser miteinander zu harmonisieren?

Ines Stilling: Also zum einen glaube ich schon, dass wir Fortschritte gemacht haben. Vor 25 Jahren war nicht nur der Mauerfall. 1989 ist im österreichischen Parlament auch das Gesetz beschlossen worden, dank dem Väter überhaupt erst die rechtliche Möglichkeit haben, in Karenz zu gehen. Ich habe mir unlängst die Diskussionen durchgelesen, die damals im Parlament geführt wurden. Eine Abgeordnete hat damals gesagt: Das brauchen wir nicht, das wird niemand in Anspruch nehmen. Ich bin erfreut, dass sich doch einige Männer diesem Ausspruch widersetzt haben und die Väterkarenz in Anspruch nehmen. Ich glaube allerdings: Wir müssten bei der Angleichung der Zeiten ansetzen. Es ist heute schon mehrfach angesprochen worden, dass den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung und der Elternkarenz immer noch Mütter in Anspruch nehmen. Es wäre an der Zeit, das partnerschaftlich aufzuteilen. Seit Langem unterstützen wir die Forderung nach einem Papamonat. Er erlaubt, bereits wenn das Kind auf die Welt kommt, eine partnerschaftliche Teilung vorzunehmen, die dann, nicht nur im ersten Lebensjahr – das hat die Studie vorher ja auch gezeigt – weiter gelebt wird. Wenn Mütter früher wieder einsteigen und eine partnerschaftliche Teilung schon sehr frühzeitig beginnt, dann bleiben die Väter auch am Ball und überlassen das Feld nicht gleich wieder der Mutter. Daher glaube ich, je früher wir eine partnerschaftliche Teilung erzielen können zwischen Männer und Frauen in der Kindererziehung und der Kinderbetreuung umso besser wäre es aus unserer Sicht. Und natürlich müssen wir auch Arbeitszeit so gestalten, dass beide Eltern Beruf und Familie vereinen können. Da haben wir gesetzlich schon einiges getan. Beim Arbeitsklima und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bleibt noch viel Diskussionsbedarf. Wie wir das im Gesetz weiter schärfen können, da haben wir sicher auch kreative Ideen, die wir gemeinsam mit der Wirtschaft immer wieder diskutieren. Die Gesellschaft zu verändern und mit gutem Beispiel voranzugehen, ist das eine. Gesetzliche Rahmenbedingungen zu verändern, ist aber auch ganz zentral. Hätten wir vor 25 Jahren nicht die Väterkarenz gesetzlich ermöglicht, weiß ich nicht, ob wir uns heute zu einer Männerkarenz zusammenfinden könnten.

Moderator: Vielen Dank. Christian Friesl ist Bereichsleiter Bildung und Gesellschaft der Industriellenvereinigung. Die Industriellenvereinigung ist – dies ganz wertfrei, es ist nur eine Beobachtung – schon noch eine Männerbastion. Zumindest in Österreich. Das zeigt sich zumindest bei den Topjobs. Welche Ansätze und Ideen verfolgen Sie denn, damit sich das in Zukunft ändert?

Christian Friesl: Ich wollte eigentlich mein Statement hier mit so einem Satz beginnen wie: Wollen wir Vereinbarkeit und Gleichstellung erreichen, dann müssen sich die Männer bewegen. Das war am Freitag. Dann habe ich am Wochenende den Beitrag von Gernot Bauer in einer österreichischen Wochenzeitung gelesen. Da war zu lesen, dass Männer früher sterben, eher zum Selbstmord neigen, öfter arbeits- und obdachlos werden und an den Hochschulen längst in der Minderheit sind. Dann habe ich mir gedacht: Ich mache das ein bisschen anders und appelliere an die Männer selbst, ihr halbiertes Leben zu beenden. Eigentlich ist es ganz einfach: Wenn wir besser auf uns achten, wenn wir die Selbstdiskriminierung, die wir uns verordnet haben, beenden, dann hätten wahrscheinlich alle mehr davon, Männer, Frauen, Kinder, die Wirtschaft und die Gesellschaft. Ich denke, es liegt schon sehr stark an uns, diese Schritte zur Gleichstellung zu gehen. Was hat das alles mit der Industrie zu tun? Ich möchte hier nicht so tun, als wären wir der Hort der Gleichstellung oder der Hort der Frauen- oder Männerpolitik. Aber natürlich spüren wir sehr vieles. Wir spüren eine stärkere Nachfrage bei Männern nach viel mehr Vereinbarkeit. Es gibt Untersuchungen, die sagen, 87 oder 90 Prozent möchten mehr Zeit für Familie haben. Wir merken, dass es bessere Ergebnisse gibt, mehr Produktivität, mehr Kreativität durch *Diversity*. Wir wissen, dass sich die Unternehmen um der Attraktivität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wegen in diesem Bereich stärker engagieren. Wir hören in der Studie von Paul Zulehner, dass 75 Prozent sagen, die Wirtschaft sei nicht familienfreundlich. Auch hier müssen wir in der Praxis etwas tun. Wir haben zum Beispiel im vergangenen Jahr mehrere Workshops zum Thema Väterkarenz für Personalistinnen und Personalisten angeboten. Wir waren ehrlich gesagt überrascht über die hohe Zahl der Teilnehmer. Es bewegt sich hier also einiges. Auch wenn man natürlich sagen muss: Gerade in der Industrie, wo sozusagen von Haus aus viele Männer berufstätig sind, ist Männerpolitik noch etwas, bei dem es durchaus noch Luft nach oben hat.

Ich möchte ein paar Dinge zu den Rahmenbedingungen sagen, die wir uns gerne anders wünschen, was auch ein Aspekt der gesellschaftlichen Verantwortung ist: Nämlich für Rahmenbedingungen zu sorgen oder dazu beizutragen, dass Gleichstellung besser möglich wird. Wir treten ganz massiv dafür ein, dass es Ganztagschulen in Österreich gibt. Das ist auch ein Beitrag, Männern und Frauen die Familienarbeit zu erleichtern. Wir denken, dadurch beitragen zu können, das System – hier die männlichen Ernährer, dort die weiblichen Zuverdienerinnen – aufzubrechen. Wir tun sehr vieles für einen deutlichen Ausbau der Kinderbetreuung in Österreich. Wir arbeiten daran und hoffen, dass sich die Teilzeitquote ändert. Wir machen

immer wieder auf Entwicklungen aufmerksam, die es Männern schwer machen, mehr in Familienarbeit zu investieren und Frauen eher zu Hause halten. So gibt es beispielsweise derzeit eine Diskussion darüber, wie wir das Kinderbetreuungsgeld flexibilisieren und vereinfachen können. Wir warnen davor, Varianten anzugehen, die wieder Anreize für eine lange Verweildauer in der Karenz setzen, so dass Frauen tendenziell jene sind, die zuhause bleiben und Männer dann weniger motiviert werden, in die Familienarbeit einzusteigen.

Moderator: Vielen Dank, Christian Friesl. Alice Kundtner ist stellvertretende Direktorin der Arbeiterkammer Wien. Wo hakt es denn Ihrer Meinung nach, dass Männer weniger die Möglichkeit in Anspruch nehmen, Kinderbetreuungsgeld zu bekommen. Bei den Arbeitszeiten? Bei den Arbeitgebern? Wo liegt das Problem?

Alice Kundtner: Wir haben heute schon von Minister Hundstorfer gehört: Jeder fünfte der infrage kommenden Väter beansprucht Karenzurlaub und bleibt, wenn auch nur kurz, zuhause. Dabei gibt es tatsächlich große Unterschiede. Es gibt regionale Unterschiede. Männer, die in Wien wohnen, leben und arbeiten, bleiben öfters bei ihren Kindern zuhause als Männer, die in Vorarlberg wohnen, leben und arbeiten. Es gibt also ein Ost-West-Gefälle. Es gibt große Unterschiede bei der Dauer. Mit den vielen Varianten, die wir derzeit bereits haben und mit dem Kinderbetreuungsgeld hängt ja auch die Unterbrechung von Karenzurlauben zusammen. Es stellt sich heraus, dass viele Frauen, die vor der Geburt Vollzeit gearbeitet haben, sehr oft zu Langzeit-Varianten (36 Monate) neigen und in der Folge vier Jahre nach der Geburt noch immer nicht Einkommenshöhen erlangt haben, die sie vor der Geburt hatten. Während Männern diese Unterbrechung nicht schadet. Sie orientieren sich auch während dieser Unterbrechung so, dass an die 50 Prozent nur die Kurzvariante (also drei Monate) oder auch kürzer in Anspruch nehmen. Und die andere Gruppe, welche die Frau Generalsekretärin bereits angesprochen hat, sind die, die einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeldvarianten in Anspruch nehmen. Da sieht man: Wenn beide schon vor der Geburt vorhaben, wieder gemeinsam einzusteigen, neigt man eher dazu, sich die Betreuungsarbeit zu teilen und möglichst einkommenserhaltend vorzugehen. Demgegenüber ist es in der traditionellen Familienwelt klar so, dass die Langzeitvarianten von Frauen in Anspruch genommen werden. Ich glaube schon, eine Debatte zum Kinderbetreuungsgeld muss man zum Anlass nehmen, um nochmals hinzuschauen, wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen dadurch beeinträchtigt wird und ob man Leistungen anbietet, die in Wahrheit dann erwerbsbeteiligungsbehindernd wirken. Also müssen wir uns die Langzeitvarianten anschauen, das hat heute schon die Frauenministerin gesagt, und wir müssen uns tatsächlich anschauen, ob man nicht jene belohnen soll, die sich gleichmäßig Erziehungs- und Berufsarbeit teilen, die sich diesen Modellen annähern und auch von der Dauer her, Vater und Mutter gleich lange zuhause bleiben. Das ist sicher aus Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnensicht eine wichtige Herangehensweise in der Diskussion um die Reform des Kinderbetreuungsgeldes. Eine zweite Sa-

che sehe ich auch in der Arbeitszeitgestaltung. Wir haben einerseits – vielleicht nicht gerade ein Hort der Männerpolitik – die Industrie, aber auf der anderen Seite finden sich in der Industrie sehr wohl oft auch interessante Ansätze, wie man Arbeitszeiten gestalten kann. Ich möchte nur darauf hinweisen: Die Elektro- und Elektronikindustrie hat eine Lohn-Erhöhung abgeschlossen und den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen überlassen, sich diese Lohn-Erhöhung in Freizeit abgelten zu lassen. Das gilt klarerweise in den Bereichen, wo man die Wahl hat. Nehme ich eine Lohnsteigerung? Oder nehme ich (fast) eine sechste Urlaubswoche? Das geht vielleicht in den Bereichen der Industrie, wo die Gehälter hoch sind. Im Niedriglohnsektor ist das vielleicht nicht unbedingt ratsam mit einer Arbeitszeitverkürzung. Wir haben sehr viele Bereiche, in denen Outsourcing-Projekte laufen, beispielsweise im Reinigungsgewerbe. Reinigungsarbeit aber wird vorwiegend von Frauen außerhalb der normalen Büroarbeitszeiten geleistet. Wir haben Hinweise, dass viele Kinder in dieser Zeit – so lange können Kinderbetreuungseinrichtungen gar nicht offen haben – unbetreut sind. Da braucht es auch neue Arbeitszeitmodelle, aber eben andere als in der Industrie. Und als letzten Punkt kann ich nur bestärken, was Herr Doktor Friesl gesagt hat: Es ist nicht nur eine Sache der Arbeitgeber, der öffentlichen Hand und der Auftraggeber, es ist auch eine Sache der Bildungspolitik. In Norwegen geht man dazu über, nicht nur Quoten für Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten von Unternehmen zu fordern, sondern auch Quoten für Männer in Kinderbetreuungseinrichtungen. Weil nur so auch diese veränderten Rollenbilder wahrnehmbar werden.

Moderator: Renate Anderl, Vizepräsidentin des ÖGB, Sie haben vorher auch schon die Vertreter aus der Wirtschaft gehört, Herrn Friesl, Frau Hochhauser. Was sagen Sie zu deren Vorschlägen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Konkreter: Welche Rolle spielt das Lohnniveau resp. welche Rolle spielen die ungleichen Lohnniveaus zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Entscheidung, wie Erwerbs- und Familienarbeit aufgeteilt werden?

Renate Anderl: Das ist genau der springende Punkt. Es ist immer die Frage, ob ich mich in einem Hochlohnbereich befinde oder in einem Niedriglohnsektor. Die eben angesprochene Freizeitoption in der Elektronikindustrie stammt aus meiner Gewerkschaft. Natürlich hängt die Entscheidung, wer sich um die Kinder kümmert, ganz extrem vom Einkommen ab. Wir haben zu wenig Frauen in technischen Berufen und wir haben, das wurde auch schon angesprochen, viel zu wenige Männer in den Sozialberufen. In diesen Berufen fehlt uns einfach die männliche Unterstützung. Wir würden uns wirklich wünschen, dass wir weitaus mehr Männer in der Kinderpädagogik hätten. Wir glauben, es ist notwendig, dass beide Geschlechter für die Kinder da sind. Ich möchte vielleicht noch der Frau Generalsekretärin Hochhauser in dem Sinne Recht geben: Ich glaube, dass wir auch ein Stück weit ein sehr konservatives Land sind. Hier geht es darum, dass wir einen Lernprozess vor uns haben, dass wir auch lernen, dass sich Männer um Kinder kümmern und dass Frauen arbeiten gehen. Es ist natürlich

richtig, dass Frauen gerne mehr arbeiten gehen und dass Männer wirklich bereit sind, sich mehr um die Kinder zu kümmern. Wir merken das auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung, beispielsweise in den Beratungen, wenn Männer sagen: Ich möchte mir auch eine kurze Auszeit nehmen, um für die Kinder da zu sein.

Moderator: Wie kurz ist diese Auszeit?

Renate Anderl: Sehr kurz, leider. In vielen Bereichen haben wir die Problematik, dass Männer bereit sind, aber – und ich sage das hier auch sehr kritisch – die Wirtschaft nicht überall zu akzeptieren bereit ist, dass Männer sich diese Auszeit gönnen. Abgesehen davon, dass es eine Einkommensdebatte ist, haben wir auch die Problematik, wie man diese Auszeit anrechnet. Elternkarenzen werden per Gesetz nicht angerechnet. Wir sind sehr stolz, dass wir es doch in einigen Kollektivverträgen geschafft haben – für Männer und für Frauen – aber nicht für alle. Unsere Forderung ist nach wie vor eine Anrechnung der Elternkarenzen per Gesetz. Ich denke, es kann nicht davon abhängig sein, wo ich beschäftigt bin, ob diese Zeit angerechnet wird oder nicht. Das spielt dann in der weiteren Berufslaufbahn schon eine Rolle. Es geht um ganz handfeste Fragen wie: Wann bekomme ich Jubiläumsgeld? Diesen Lohnverzicht haben heute Frauen. Dadurch, dass Frauen nach wie vor in den Niedriglohnbranchen übervertreten sind, fällt eher die Entscheidung, dass die Frauen zuhause bleiben.

Moderator: Es folgt also ein Traditionalisierungsschub? Dass man sozusagen beim ersten Kind sagt: Jetzt geh Du lieber arbeiten, weil es sonst nicht reicht.

Renate Anderl: Richtig. Gesetzlich haben wir ja schon einige gute Rahmenbedingungen. Die Realität sieht aber anders aus. Und auch hier ist es ein Ost-West-Gefälle, wenn wir uns anschauen, wie die Kinderbetreuungseinrichtungen derzeit sind. Hier mangelt es ganz massiv, um auch unsere Forderung nach einem Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz umsetzen zu können.

Moderator: Vielen Dank. Frau Ministerin Mutsch, Sie leiten ein Ministerium für Chancengleichheit. Das suggeriert, dass etwas ausgeglichen werden muss. Dass Chancen sozusagen neu verteilt werden müssen. Und es suggeriert auch Benachteiligung. Welche Benachteiligungen sind das? Und mit welchen politischen Entscheidungen werden Männer in ihren neuen Rollen gestärkt?

Lydia Mutsch: Das Chancengleichheitsministerium war zunächst ein Frauenministerium. Die Grundaussage war: Wir möchten Frauen helfen, die Benachteiligungen in der Gesellschaft zu überwinden. Das hat etwa fünf Jahre lang so funktioniert und dann gab es großen politischen Druck da, um zu sagen: Wir möchten nicht „nur“ ein Frauenministerium sein, sondern ein Ministerium, das Diskriminierungen von Frauen *und* Männern beseitigen kann. Deshalb wurde es dann umgetauft in Chancengleichheitsministerium. Das war aber nicht nur eine

Namensänderung, sondern es war auch eine andere Vorgehensweise damit verbunden. Es wurde eine Bestandsaufnahme erstellt und Diskriminierungen identifiziert. Ich greife ein paar davon auf. Es wurde beispielsweise gesagt, dass in den sozialen und pädagogischen Berufen viel zu viele Frauen beschäftigt sind, was dann oft dazu führt, dass Kinder zuhause und in der Schule und im Kindergarten meistens eine weibliche Hauptbezugsperson haben, was für die Vermittlung von Geschlechtervielfalt nicht gut ist. Auf der anderen Seite haben wir beispielsweise in der Magistratur oder auch in technischen Berufen einen Überschuss an Männern. Das Bekämpfen solcher Geschlechterstereotypen setzt schon ganz früh an. Wir haben in unserem Ministerium große Anstrengungen in diesem Bereich unternommen, um bei kleinen Kindern und jungen Menschen bei der Berufswahl, der Freizeitbeschäftigung und beim sozialen Engagement gegen diese alten Muster anzukommen. Das ist, so denke ich, sehr wichtig. Wenn man mit kleinen Kindern arbeitet, fällt einem auf, wie für Jungen und Mädchen gleichermaßen die Welt offen steht. Irgendwann gehen dann beide in unterschiedliche Richtungen und verfestigen das, was schon da ist. Deswegen ist es sehr wichtig, dass man schon von klein auf im Umgang miteinander auf ein größeres Gleichgewicht hinwirken soll.

Moderator: Was tun Sie konkret, um Männern diese neuen Rollen zu erleichtern? Was machen Sie auf der Ebene der Politik?

Lydia Mutsch: Neben dem Engagement gegen Stereotypen ist die zweite große Priorität die Quotendiskussion. Wir haben festgestellt, dass es bei uns verschiedenen Unterrepräsentationen gibt. In Verwaltungsräten und in der Magistratur sind es die Frauen. In anderen Bereichen sind es die Männer. Wir haben als neue Regierung, die vor acht Monaten ihre Arbeit aufgenommen hat, eine Quote im wirtschaftlichen und politischen Bereich angestrebt. In der Wirtschaft haben wir ein zeitliches Ziel, bis wann wir 40 Prozent Frauen in den Verwaltungsräten haben möchten. Durch diese Quotendiskussion haben wir jetzt in den vergangenen Monaten das Terrain vorbereitet, um überall anzusetzen, wo es Diskriminierungen gibt. Wir gehen in die Schulen, wir gehen in die Berufskammern, wir gehen zu den Gewerkschaften. Wir werten die Statistiken aus und möchten überall ansetzen, wo es Diskriminierungen gibt.

Moderator: Vielen Dank Frau Ministerin Mutsch. Frau Staatssekretärin Ferner, welche politischen Entscheidungen waren denn für Sie die wichtigsten in den letzten Jahren, um Männer zu ermuntern, sich in der Kinderbetreuungs- und Erziehungsarbeit zu engagieren? Und welche gesellschaftlichen Schichten haben Sie damit erreicht? Welche nicht?

Elke Ferner: Der Quantensprung war sicher die Einführung des Elterngeldes. In den 1980er-Jahren gab es den sogenannten Erziehungsurlaub, auch wenn es mit Sicherheit alles andere als Urlaub ist, wenn man Kinder erzieht. Dieser Erziehungsurlaub war auf 36 Monate befristet und wurde mit – wenn ich mich richtig erinnere – 300 DM abgegolten. Dafür haben Män-

ner natürlich nicht die Erwerbsarbeit zurück gestellt. Selbst Frauen können sich das nicht mehr unbedingt leisten. So wurde klar, dass damit alte Rollenmuster festgeschrieben werden. Das hat sich also gegen Frauen und ihre Chancen gerichtet. Natürlich gab es zwar Kündigungsschutz für diese Zeit, man konnte wieder einsteigen, musste aber mit dem Arbeitgeber wieder neu verhandeln. So blieben viele Frauen, wenn sie zurückgegangen sind, auf Teilzeitbasis hängen und waren dann natürlich auch etliche Jahre aus dem Beruf raus. Mit dem Elterngeld haben wir insofern einen Quantensprung geschafft, weil wir eine Lohnersatzleistung geschaffen haben. Wir ersetzen den ausfallenden Lohn zu 65 Prozent des letzten Nettoeinkommens. Maximal sind es 1800 Euro, insofern sind es nicht in erster Linie die Akademikerhaushalte, die davon profitieren. Das Elterngeld ist so ausgestattet, dass ein Elternteil maximal zwölf Monate in Anspruch nehmen kann. Zwei weitere Monate sind die sogenannten Partnermonate. Wir hätten es lieber gehabt, wenn man gleich von Beginn an hälftig geteilt hätte. Allerdings haben damals auch einfach die Betreuungseinrichtungen dafür gefehlt. Und bei den Lohnunterschieden, die es auch in Deutschland gibt, ist es teilweise einfach eine ökonomische Frage, wenn das Lohngefälle zwischen der Mutter und dem Vater so ist, wie es ist, dann haben die Eltern nicht wirklich eine Wahl, das partnerschaftlich aufzuteilen.

Moderator: Das ist der Grund, wieso Männer nicht länger als zwei Monate...

Elke Ferner: Ja. Der Quantensprung besteht darin: Den alten Erziehungsurlaub haben damals 3 Prozent der Väter in Anspruch genommen. Jetzt sind wir immerhin schon bei über 20 Prozent der Väter, die das Elterngeld in Anspruch nehmen. Drei von vier Vätern machen aber wirklich nur die zwei Monate.

Moderator: Und welche gesellschaftlichen Schichten erreicht das?

Elke Ferner: Das erreicht im Prinzip alle gesellschaftlichen Schichten.

Moderator: Auch migrantische?

Elke Ferner: Dafür müsste ich nochmals in die Statistiken schauen. Sicher gibt es da auch kulturelle Unterschiede, das will ich gar nicht in Abrede stellen. Prinzipiell kann man sagen: Es erreicht viel breitere Schichten. Als wir damals über die Partnermonate in der letzten großen Koalition diskutiert haben, wurde aus Bayern immer gesagt: Ach, das ist das Wickelvolontariat. Das Witzige an der Sache ist: Nach Berlin findet die höchste Inanspruchnahme durch Väter in Bayern statt. Die bayerischen Väter sind offenkundig progressiver als ihre Landesregierung.

Moderator: Das war immer so. [Lacht]

Elke Ferner: Jetzt wollen wir einen Schritt weiter gehen, weil das Elterngeld, so wie es im Moment ausgestaltet ist, das Draußenbleiben noch mehr begünstigt als das frühe Wiedereinsteigen. Deshalb möchten wir jetzt die Bezugsdauer verlängern, wenn die Eltern Teilzeit arbeiten. Und wenn sie das parallel machen – mit einer Wochenarbeitszeit jeweils zwischen 25 und 30 Wochenstunden – dann gibt es nochmals vier Bonusmonate dazu. Sie können das dann also noch vier Monate länger machen. Und in Verbindung mit den Betreuungseinrichtungen, die wir mittlerweile haben, ist das ein gutes Paket, um Anreize zu setzen, damit Eltern sich die Arbeit partnerschaftlicher aufteilen können als das bisher der Fall gewesen ist. Allerdings eines möchte ich etwas noch loswerden in Richtung Wirtschaft: Bei uns ist es leider immer noch so, dass wenn Väter das länger als zwei Monate in Anspruch nehmen wollen, sie bereits als eine Art Schwächlinge gelten, die nicht stark genug sind, ihren Mann im Job zu stehen. Das müssen wir noch irgendwie hinbekommen, dass es weder den Männern als Schwäche noch den Frauen als Egoismus ausgelegt wird, wenn sie für Familie *und* Beruf da sein wollen.

Moderator: Vielen Dank. Wir haben es wirklich geschafft, in 50 Minuten einen Durchgang zu machen. Es ist fürchterlich. Aber eigentlich müssten wir jetzt aufhören. Ich möchte trotzdem nochmals die Gelegenheit geben, einen oder zwei Sätze zu sagen. Was wäre denn ihre Top-Maßnahme? Ich beginne mit Ihnen, Frau Bankier.

Daniele Bankier: Ich möchte nochmals das Stichwort Zeit aufgreifen. Im europäischen Durchschnitt leisten Frauen pro Woche 26 Stunden unbezahlte Familien- und Pflegearbeit, Männer 9 Stunden. Da müssen wir ansetzen. Wir haben in Europa in vielen Ländern einen *Equal Pay Day*. Das ist Ihnen vielleicht auch ein Begriff. Das gibt es in Österreich auch. Ich denke, wir sollten entsprechend *Equal Time Days* einführen, um einen breiteren Diskurs über Zeit und Verteilungsgerechtigkeit in Gang zu setzen.

Moderator: Vielen Dank. Frau Direktorin Durrer: Was machen Sie in der Schweiz?

Sylvie Durrer: Das wichtigste Problem in der Schweiz ist die Lohndiskriminierung. Wir müssen das unbedingt bekämpfen. Wenn der Frau Lohn fehlt, fehlt der ganzen Familie und damit auch den Männern Geld – besonders wenn es eine Scheidung gibt. Wenn wir Lohngleichheit erreicht haben, haben wir viele Probleme gelöst.

Moderator: Vielen Dank. Herr Doktor Pichl, bitte sehr.

Elmar Pichl: Für den Sektor Wissenschaft und Forschung gibt es ein großes Thema, nämlich die befristeten Arbeitsverhältnisse, insbesondere in der Phase nach dem Studium. Befristung von Arbeitsverträgen heißt Unsicherheit in der Lebensplanung. Da muss man sozusagen in der *Governance* und in der Personalführung und –entwicklung an den Forschungseinrichtungen starten. Wichtig ist, dass jeder einzelne Mann den Mut hat, in seinem beruflichen Alltag

als Mann und als Vater zu sagen: Sorry, ich habe jetzt eine Betreuungsverpflichtung, das geht nicht. Reden wir über Zeitorganisation und Zeitmanagement im Betrieb. Das ist etwas, was nicht ganz trivial ist, weder im öffentlichen Dienst noch im mittelständischen Unternehmen. Aber ich glaube, da kann man mit einem Kulturwandel viel bewirken.

Moderator: Vielen Dank. Frau Sektionsleiterin Stilling.

Ines Stilling: Ich glaube, dass wir einen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung brauchen. Das würde beiden Geschlechtern helfen. Darüber hinaus, das sehe ich ähnlich, haben wir als Führungskräfte auch eine Mitverantwortung, dass wir zum Beispiel Sitzungen und Konferenzen nicht immer bis 20 Uhr abends ansetzen. Deswegen fasse ich mich auch kurz.

Moderator: Danke. Frau Hochhauser bitte.

Anna Maria Hochhauser: Die Top-Maßnahme bei Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht leider nicht aus einer einzigen Maßnahme, weil es ein gesellschaftspolitisch so wichtiges wie breites Thema ist.

Moderator: Was liegt Ihnen am meisten am Herzen?

Anna Maria Hochhauser: Die Rahmenbedingungen. Das Bewusstsein. Die Beratung. Ich glaube, wir dürfen den Bogen nicht überspannen und müssen versuchen, auch die Betriebe adäquat zu beraten über die Möglichkeiten, die sie haben, über die Zielsetzungen bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Kluge Betriebe wissen das heute schon. Kleine Betriebe können nur mit Familienfreundlichkeit punkten. Große Unternehmen können sich große Marketingschienen leisten. Bei kleineren Betrieben, da geht es um das betriebliche Klima und so weiter.

Moderator: Vielen Dank. Christian Friesl, bitte.

Christian Friesl: Ich bleibe bei der Männerpolitik und sage: Was mit Werten zu tun hat, hat auch mit Rollen, mit Sozialisierung, mit Bildung zu tun. Darum wünsche ich mir viel mehr gendersensible Bildung in der Elementarstufe, in der Grundstufe. Das wird sich positiv auf die verschiedenen Rollen auswirken. Eine nicht ganz so ernst gemeinte Maßnahme: Mehr Männer bei Diskussionen über Männerpolitik.

Moderator: Alice Kundtner, bitte sehr:

Alice Kundtner: Ein Topthema zu nennen, ist jetzt für mich ein bisschen schwierig, weil ich noch nie in einer so komplett hundertprozentigen Übereinstimmung mit der Industriellenvereinigung gewesen bin, aber ganz persönlich und für unser Haus teile ich genau das, was Kollege Friesl angesprochen hat: gendersensible Bildung. Wenn ich mir ganz persönlich als

Vollzeit beschäftigte alleinerziehende Mutter etwas wünschen darf: Vielleicht etwas weniger Schwerpunkt auf die Hausarbeit. Es geht auch, wenn man in der Arbeit gut unterwegs ist, aber im Haushalt nicht perfekt ist.

Moderator: Frau Ferner, bitte sehr.

Elke Ferner: Ich glaube, wir brauchen einen Dreiklang von Zeit, Geld und Infrastruktur. Das muss alles miteinander stimmen. Und Kinder brauchen vor allem eins, Mütter wie Väter, sie brauchen verlässliche Rahmenbedingungen. Das kann nicht vom Goodwill des einzelnen Arbeitgebers abhängig sein, so schwierig das auch für kleine Unternehmen ist. Ich brauche einen sicheren Arbeitsplatz, ich brauche die Garantie dafür, dass eine Auszeit, auch in Teilzeit, möglich ist, und dass ich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit meinem Partner auf die Reihe kriegen kann. Wenn das nicht gegeben ist, werde ich mich nicht für Kinder entscheiden. Und das ist auch der Hauptgrund, wieso in den europäischen Ländern die Geburtenrate so ist, wie sie ist. Wenn die Rahmenbedingungen nicht stimmen, werden die Entscheidungen anders getroffen. Wir sehen in den Ländern, die eine hohe Frauenerwerbsquote haben, wo die Rahmenbedingungen stimmen, da ist auch die Geburtenrate höher. Zumindest höher als in Deutschland.

Moderator: Vielen Dank. Frau Ministerin Mutsch.

Lydia Mutsch: Insgeheim wünsche ich mir, dass wir aufhören, die Teilzeitarbeit zu verherrlichen. Ich denke, dass es eine der Hauptbremsen ist, dass Frauen und Männer gleichberechtigte Partner im Beruf sein können und sich auch die Pflichten im Haushalt und in der Kindererziehung teilen können. Ich denke auch, dass die unkompletten Pensionskarrieren bei den Frauen und Männern, die Teilzeitarbeit leisten, maßgeblich daran beteiligt sind, dass es noch zu oft ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Männer und Frauen gibt.

Moderator: Gibt es eine Alternative zur Teilzeit? Gibt es ein anderes Modell, wie man Arbeit organisieren könnte, ohne von Teilzeit und Vollzeit zu sprechen?

Lydia Mutsch: Ich antworte mit einer Anekdote. Vor ungefähr zehn Jahren – ich war damals Vorsitzende des Gleichheitsausschusses im Parlament – hatten wir die dänische Ministerin für Chancengleichheit zu Besuch. Sie hat mir erzählt, wie in skandinavischen Ländern die Arbeitszeitorganisation in den Betrieben ist. Dabei hat sie gesagt: Wenn man an ein paar aufeinanderfolgenden Tagen einen Mann um sieben oder acht noch im Büro findet, dann ist man ziemlich sicher, dass der gerade in der Scheidung ist oder demnächst in der Scheidung sein wird, weil das absolut unüblich ist, dass man nach sechs oder sieben noch im Betrieb rumlungert und womöglich noch eine Gehaltserhöhung bekommt, wenn man um acht noch im Betrieb ist. Insgesamt gehört da auch eine neue Betriebsphilosophie dazu. Das würde uns in unseren Ländern wohl sehr gut tun.

Moderator: Vielen Dank. Frau Vizepräsidentin Anderl, bitte sehr.

Renate Anderl: Ich würde mal, wenn es Wünsche gibt, die man erfüllen könnte, einen Papamonat für alle mit finanzieller Absicherung wünschen. Das ist nicht so gravierend wie manche glauben. Es handelt sich um vier Wochen, die berechenbar und planbar sind. Dann vielleicht trotzdem noch ein Appell an die Wirtschaft: Wenn wir heute ein Mädchen aufnehmen, dann wird schon in den Köpfen diskutiert, die könnte ja schwanger werden, vor allem, wenn sie etwas jünger ist. Ich würde mir wünschen, dass alle Väter die Karenz in Anspruch nehmen und dass die Wirtschaft hier etwas behilflich ist und sich darauf einstellt, dass es egal ist, ob ich ein Mädchen oder einen Burschen aufnehme, weil sich beide irgendwann eine Auszeit nehmen für ihre Kinder. Ich glaube hiermit wäre ein Stückchen Diskriminierung beim Berufseinstieg beseitigt.

Moderator: Vielen Dank. Ich möchte mich herzlich bei allen Frauen und Männern hier auf dem Podium für ihre Teilnahme und ihre Beiträge bedanken. Ich danke auch für die Zeitdisziplin. Ihnen danke ich für die Geduld. Sie dürfen jetzt zum Kaffee schreiten.

Moderator

Sehr geehrte Damen und Herren, wir beginnen die zweite Session dieses Nachmittags. Sie kennen vielleicht die bekannte Schriftstellerin Esther Vilar. Sie hat gesagt: „Heute haben die Männer gar keine Zeit, männliche Qualitäten zu entwickeln, sie sind Arbeitsmaschinen und keine Männer.“ Ein hartes Urteil über das sogenannte starke Geschlecht, das ja immer für die kleinen Kinder da ist – außer wenn sie wach sind. Tatsächlich müssen wir zur Kenntnis nehmen, dass die Beteiligung von Männern in Familie und Partnerschaft zwar besser geworden ist, aber nach wie vor hinkt diese Beteiligung hinter jener der Frauen hinterher. Es sind Frauen, die den überwiegenden Teil der familiären Reproduktionsarbeit erledigen, die neu-deutsch *Care Work* genannt wird. Bevor wird uns aber jetzt vorschnell selbst verurteilen, lohnt es sich vielleicht, einmal genauer darüber nachzudenken, was die Ursachen für diese ungleiche Arbeitsteilung sind. Ansätze für eine Antwort werden jetzt vom Soziologen und Geschlechterforscher Paul Scheibelhofer formuliert. Er unterrichtet kritische Männlichkeitsforschung an mehreren österreichischen Universitäten und ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Wien. Scheibelhofer forscht und publiziert zu den Themen Männlichkeit, Gewalt, Vaterschaft und Karenz, geschlechtssensible Pädagogik sowie Migration und Rassismus.



Who cares? Männerbeteiligung in Familie und Partnerschaft

Paul Scheibelhofer, Institut für Soziologie, Universität Wien (A)

Who cares? Wer putzt, wer kocht, wer kümmert sich um die Kinder, den kranken Ehepartner, die alternden Eltern? Dies sind keine nebensächlichen Fragen, wie die feministische Ökonomie und Frauenpolitik schon länger erkannt haben. Es sind Fragen, die zentral sind, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu verstehen und zu ändern. So zielten Gleichstellungsmaßnahmen auch schon früh darauf ab, Teilhabemöglichkeiten von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen und sie zumindest teilweise von der Last der familiären Care-Arbeit – also Sorge- und Pflegearbeit – zu befreien. Diese Maßnahmen zeigten Wirkung. Der Anteil der Frauen am Arbeitsmarkt ist gestiegen und Hausarbeit wird heute auch von Männern verrichtet.

Doch Studien zeigen auch, dass von einer geschlechtlichen Gleichverteilung der familiären Sorge- und Pflegearbeit nicht gesprochen werden kann. So leisten – laut einer EU-weiten Vergleichsstudie der Grazer Forscherin Elli Scambor und Kollegen und Kolleginnen¹ – Männer in Österreich lediglich 25 Prozent der unbezahlten Hausarbeit. Wie die Daten zeigen, hat sich die Situation aber etwas verbessert: 2005 betrug der Anteil, den Männer übernahmen, nur knappe 20 Prozent. Interessant erscheint mir in diesem Zusammenhang auch, dass der

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf

Anteil in den skandinavischen Ländern, die gern als Vorzeigemodelle beigezogen werden, „nur“ 40 Prozent beträgt – also immerhin noch 10 Prozent von einer egalitären Beteiligung entfernt bleibt.

Eine Studie von Statistik-Austria aus dem Jahr 2009 zeigt², dass in Österreich die Kinderbetreuung zu 69 Prozent von Frauen und zu 31 Prozent von Männern übernommen wird. Betrachten wir die Pflege von älteren Familienangehörigen, so zeigt sich – ich zitiere hier auch aus der Studie von Scambor et al. – dass jede zehnte Frau, aber nur jeder zwanzigste Mann unbezahlte Betreuungs- und Pflegeleistungen für hilfsbedürftige Erwachsene im Haushalt übernimmt. Paul Zulehner und Petra Steinmair-Pösel haben in ihren Studien zur Pflege von älteren Familienangehörigen gezeigt, dass diese Ungleichverteilung offensichtlich auch mit unterschiedlichen Geschlechterbildern zu tun hat. Ein Satz, den ich da sehr vielsagend fand, war: „Im Unterschied zu Frauen, die Pflege als eine Art innere moralische Verpflichtung in sich tragen, sehen Männer darin eher eine für ihr Selbstbild nicht zugehörige freiwillige Verpflichtung.“ Es gibt sie also, die Männer, die familiäre Arbeit leisten, insbesondere dann, wenn es die Rahmenbedingungen erleichtern. Doch wenn es „eng“ wird und es etwa darum geht, Abstriche bei der eigenen beruflichen Karriere zu machen, um sich der Pflege naher Verwandter zu widmen, so sind es noch immer vor allem die Frauen, die hier tätig werden und gleichsam das letzte Sicherheitsnetz darstellen. Diese Ungleichverteilung zeigt sich auch darin, dass in Österreich und anderen zentraleuropäischen Ländern immer noch viele Familien das Zuverdiener-Modell leben: Der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau arbeitet Teilzeit. Ein Aspekt, der bereits in anderen Vorträgen auf dieser Tagung angesprochen wurde, so wie auch das Problem der Retraditionalisierung: Dass selbst Familien, in denen eine relativ geschlechtergerechte Arbeitsteilung gelebt wird, nach der Geburt des ersten Kindes in eine klassische Arbeitsaufteilung zurückfallen. Auf die Frage *Who cares?* gilt heute für Österreich und andere Länder in Europa noch immer die Antwort: vor allem die Frauen.

Die Faktoren, die sich auf familiäre Arbeitsteilung auswirken, sind vielschichtig. Das geht von sozialstaatlichen Leistungen über das Vorhandensein von Kinderbetreuungsplätzen bis hin zur Einkommensverteilung. Im Anschluss an meinen Vortrag werden wir einige konkrete *Good Practice* Modelle kennenlernen, die sich mit Männerbeteiligung an familiärer Care-Arbeit befassen. Dort werden wir dann wohl noch mehr auf konkrete Faktoren eingehen können, die sich positiv auf oder negativ auf Männerbeteiligung auswirken. In meinem kurzen Input möchte ich den Blick etwas weiten und allgemeiner zum Thema sprechen. Ich möchte darstellen, womit wir es eigentlich zu tun haben, wenn wir uns mit der Erhöhung der männlichen Care-Beteiligung befassen und was daraus für zukünftige Bemühungen folgt. Dafür hilft es, wenn wir konkrete Projekte und Maßnahmen nicht für sich betrachten, son-

² http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/zeitverwendung/

dern diese in größere Zusammenhänge einbetten. Wie so oft können wir durch einen Blick in die Vergangenheit mehr über die heutigen Verhältnisse erfahren. Und so möchte ich im Folgenden eine kurze Geschichte von Männlichkeit und *Care* skizzieren, um daraus abschließend Folgerungen für die aktuelle Situation und Zukunft abzuleiten.

Beginnen wir in der Zeit industriellen Revolution und den damals einsetzenden massiven gesellschaftlichen Veränderungen, die bis heute nachwirken. Mit der Wandlung der Arbeitswelt hin zur Produktion in Fabriken in den großen Städten setzte sich eine gesellschaftliche Ordnung durch, die keinen Aspekt des Geschlechterlebens unberührt lie: die markante Trennung in eine Privatsphäre von Wohnung, Heim und Familie und eine Öffentlichkeit von Arbeit, Geld, Politik und Macht. Die Frauen erlebten in dieser Zeit eine massive „Hausfrauisierung“, wie Maria Mies dies in ihren Studien nannte. Frauen mussten oftmals neben schlecht entlohnter Berufstätigkeit auch das Großziehen der Kinder, den Haushalt sowie die Pflege der älteren Familienmitglieder übernehmen. Die Ideologie der „Hausfrauisierung“ sorgte dabei dafür, dass diese Tätigkeit nicht als Arbeit anerkannt wurde, sondern als natürliche Berufung der Frau, welche diese gemäß ihrer vermeintlichen Veranlagung zu Mitgefühl und Mutterliebe klaglos und freudvoll erledigen sollte. Mit Blick auf die Männer hat der Männlichkeitsforscher Michael Kimmel gezeigt: In dem Maße, wie sich die Privatsphäre feminisierte und zumindest idealisiert ein Ort der Fürsorge, Pflege, Liebe und Geborgenheit wurde, kam es zur einer Maskulinisierung der Öffentlichkeit. Männer standen sich dort als Konkurrenten gegenüber. Durch die Zuweisung der Pflegearbeit an die Frauen konnten sie sich für den täglichen Kampf unter Männern frei spielen. Dabei kam den Frauen auch die Rolle zu, ihre Männer zu pflegen, um deren Bestehen in der verschleißenden männlichen Sphäre zu unterstützen. Aus dieser Perspektive zeigt sich, dass die beiden Sphären nicht tatsächlich getrennt existieren. Die männlich konnotierte öffentliche Sphäre, in der Arbeit für Lohn verrichtet wird, ist unauflösbar verbunden mit der weiblich konnotierten privaten Sphäre und der reproduktiven Care-Arbeit, die dort verrichtet wird. Doch die Sphären wurden als getrennt gehandelt und auch unterschiedlich bewertet: Die männliche öffentliche Sphäre wurde gesellschaftlich als wertvoll erachtet, die weibliche private Sphäre – und mit ihr die sorgenden und pflegenden Tätigkeiten an sich – abgewertet. Die – eigentlich evidente – Erkenntnis, dass reproduktive Tätigkeiten für die Menschheit überlebenswichtig sind, wurde dennoch verkannt.

An dieser Stelle möchte ich kurz einen Bogen zur Podiumsdiskussion vorhin schlagen. Als darüber gesprochen wurde, dass Arbeit im Kinderbereich – Kindertagesstätten, Kindergärten etc. – so schlecht bezahlt wird, wurde behauptet, dass es sich dabei um eine andere Diskussion handle. Ich sage: Nein, das ist keine andere Diskussion, das entspricht genau dieser Logik. Das Beispiel der schlechten Bezahlung der Arbeit im Kinderbereich zeigt also: die Trennung und Ungleichbewertung der Sphären ist auch heute noch nicht überwunden.

Aber zurück in die Vergangenheit: Wie so oft, wenn wir uns mit Männlichkeit befassen, sehen wir auch hier eine Parallelität von Privilegierung und Kosten der Dominanz. Denn die Aufteilung der Welt in eine abgewertete feminisierte Privatsphäre und eine aufgewertete maskulinisierte Öffentlichkeit wirkte sich natürlich auch auf Männer aus und prägte das zu erreichende Ideal: Um als Mann zu bestehen galt es, Eigenschaften wie Selbstdisziplin, Härte und Entschlossenheit, Lust an der Konkurrenz und eine männliche *libido dominandi*, also die Lust am Dominieren, wie es der Soziologe Pierre Bourdieu bezeichnete, zu internalisieren. Die Zuweisung der Geschlechter zu unterschiedlichen Sphären führte zu einem Widerspruch zwischen Männlichkeit und sorgenden beziehungsweise pflegenden Tätigkeiten. *Care* wurde dem privaten Bereich zugewiesen, Männlichkeit dem öffentlichen Bereich. Bemerkenswert ist dabei folgender Umstand: So sehr sich Männlichkeitsbilder über die Epochen geändert haben, so kontinuierlich prägen Eigenschaften wie Konkurrenz, Dominanz, Härte bis heute die Norm von hegemonialer Männlichkeit (Raewyn Connell) und den männlichen Habitus (Michael Meuser). Und auch das wurde zuvor in der Podiumsdiskussion angesprochen mit Verweis auf Männer, die sich nicht trauen, eine längere Karenz in Anspruch zu nehmen, weil sie sonst als „weiche Männer“ erscheinen könnten. Wenn Männer, die länger in Karenz gehen, Gefahr laufen, nicht mehr als „richtige“ Männer gesehen zu werden, zeigt dies wiederum, dass die Trennung der Sphären in den Köpfen und in den gesellschaftlichen Institutionen heute immer noch immer vorhanden ist.

Die Nachkriegszeit mit Wirtschaftsaufschwung, Sozialstaat und männlichem Normalarbeitsverhältnis samt Familienlohn verfestigte die geschlechtliche Arbeitsteilung in der Familie und unterstrich die Orientierung des Mannes auf Beruf und Karriere. Als Familienernährer opferete sich der Mann auf und leistete lange Arbeitsstunden im Betrieb. Er arbeitete für die Familie, aber nicht in der Familie. *Care* blieb weiterhin Aufgabe der Frau. Seit diesen Zeiten hat sich freilich viel geändert, und einige gesellschaftliche Veränderungen haben gehörig an den Fundamenten des kleinfamiliären Care-Arrangements gerüttelt.

Durch gesunkene Löhne ist das Familienernährer-Modell für viele unerreichbar geworden. Frauen müssen also einerseits Geld verdienen, andererseits drängen sie auch aktiv auf den Arbeitsmarkt, wobei sich dieser Arbeitsmarkt selbst auch wandelt, zunehmend flexibilisiert und entgrenzt. Familiäre Pflegetätigkeiten werden heute von Frauen nicht mehr selbstverständlich übernommen. Männer werden herausgefordert, sich zu beteiligen. Zusammen mit einer Wirtschaftskrise, die dazu führte, dass nunmehr auch Männer der Mittelschicht von Prekarisierung und unsicheren Erwerbsverhältnissen betroffen sind sowie dem Rückbau des Sozialstaates, führen diese Entwicklungen zu einer Situation, die von Soziologen und Soziologinnen als „Krise der Reproduktion“ beschrieben wurde. Innerhalb der Familien schlägt sich diese gesellschaftliche Krise wiederum in „Reproduktionslücken“ nieder, die es irgendwie zu füllen gilt. Andreas Heilmann hat darauf hingewiesen, dass mit dieser Krise der Reproduktion

tendenziell auch die Reproduktion, die Herstellung einer klassischen Männlichkeit in die Krise kommt.

Nun stellt sich die Frage: Wie weitermachen? Welche Positionen sollen und können Männer zukünftig bezüglich Care- und Reproduktionsarbeit einnehmen? Wie die eingangs erwähnten Zahlen zeigen, setzen auch heute noch viele Männer auf ein Arrangement, bei dem ein Hauptteil der unbezahlten Care-Arbeit von ihren Frauen erledigt wird. Wollen wir diesen Weg weiter gehen, so wird dies auch zukünftig nur auf Kosten der Frauen und der Einschränkung ihrer Lebenschancen möglich sein. Außerdem wird damit wohl eine sinkende Qualität von Sorgetätigkeiten einhergehen, da diese unter immer schlechteren sozialen Bedingungen geleistet werden müssen. Das ist die eine „Lösung“.

Eine andere „Lösung“ heißt: auslagern. Mittelschichtsfamilien können die Spannungen, die sich aus dem prekär gewordenen Care-Arrangement ergeben, etwa auflösen, indem sie Teile der Sorgearbeit an schlecht bezahlte Migrantinnen (meist sind es Frauen), welche diese Tätigkeit für ein geringes Gehalt und natürlich auch mit Konsequenzen für ihre eigenen Lebenschancen verrichten. Doch aus Sicht einer auf Gerechtigkeit und Chancengleichheit abzielenden Sozialpolitik können wir mit dieser „Lösung“, die vor allem auf Kosten von Frauen der ärmeren Bevölkerungsschichten geht, wohl auch nicht zufrieden sein.

Es braucht also echte Lösungen, die tatsächlich auf die Umsetzung einer egalitären Arbeitsteilung abzielen. Und diese alternativen Wege müssen nicht alleine beschritten werden, gibt es doch Anzeichen, dass auch Männer Interesse an einer Veränderung haben. So sind es vor allem jüngere Männer, die sich dafür aussprechen, später einmal gleichberechtigte Beziehungen führen zu wollen und die sich nicht mehr so stark über die Arbeit definieren. Und schließlich zeigt sich, dass aktive, involvierte Vaterschaft heute von Vätern selbst gewollt wird und sie Vaterschaft anders leben wollen als ihre eigenen Väter. Ein großes Problem bei all dem ist freilich die noch immer bestehende Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Männer sind in ihren Meinungen und Aussagen oft viel progressiver als in dem, was sie tatsächlich tun. Viel zu oft entscheiden sich Männer noch immer für den ausgetretenen Pfad statt für neue Wege. Und auch hier schlage ich in eine Kerbe, in die heute schon geschlagen wurde, gilt es doch genauer hinzusehen, unter welchen Umständen sich Männer für den einen oder den anderen Weg entscheiden. Jedenfalls sind unterschiedliche Maßnahmen gefragt, um positive Entwicklungen in Richtung Männerbeteiligung zu unterstützen: etwa auf der Ebene der Kritik an überholten Geschlechterklischees, im Zusammenhang mit betrieblichen Regelungen, die Care-Arbeit fördern, oder weiterer politische Strategien, die jeweils an die konkrete Situation angepasst werden müssen.

Doch vor dem Hintergrund meiner Ausführungen möchte ich abschließend festhalten: Das Thema Männerbeteiligung sollte nicht isoliert, sondern als Teil einer größeren Diskussion darüber betrachtet werden, wie wir in Zukunft arbeiten und leben wollen. Denn das Ziel kann wohl nicht darin bestehen, dass sich zukünftig Frauen und Männer „gleichberechtigt“ zwischen einem menschenfeindlichen, deregulierten Arbeitsmarkt und der Erledigung von immer mehr ins Private ausgelagerten Sorgetätigkeiten zerreiben. Die Erhöhung von Männerbeteiligung an *Care* sollte viel eher als Teil einer gesamtgesellschaftlichen Debatte geführt werden, wie wir die Gesellschaft so organisieren können, dass Sorge- und Pflegetätigkeit nicht als irrelevantes Nebenprodukt gehandelt wird, sondern unter Bedingungen stattfinden kann, die dem zentralen Stellenwert, den sie für unser Leben hat, gerecht werden. Um dies zu erreichen, sollten wir wohl auch über Themen sprechen, die auf den ersten Blick nicht unbedingt als Männeranliegen erscheinen, wie etwa dem Abbau der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern oder dem Abbau der gläsernen Decke, an die Frauen in der Arbeitswelt noch oft stoßen. Denn, damit gleichberechtigte Partnerschaften und egalitäre Arbeitsteilung mehr als ein hehrer Wunsch wird, braucht es eine Überwindung der noch immer bestehenden Trennung in eine aufgewertete männlich organisierte Arbeitswelt und eine abgewertete weibliche Sphäre der Sorge, Pflege und Reproduktion. Auf dem Weg dorthin kommt gleichstellungsorientierter Männerpolitik und entsprechenden Projekten, die helfen, neue Männlichkeiten auszuloten, eine zentrale Rolle zu.

Moderator

Wunderbar, vielen Dank für diesen Input, Paul Scheibelhofer. Wir werden Sie nachher noch einmal in der Podiumsdiskussion hören. Im Folgenden bekommen wir jetzt sehr kurz gefasste, etwa sieben Minuten lange *Best Practice* Beispiele aus ganz Europa zu hören. Den Anfang macht der aus Portugal stammende Wissenschaftler Jorge Cabrita. Er arbeitet bei *Eurofound* mit Sitz in Dublin. Das ist die europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, eine Agentur der Europäischen Union, welche die Aufgabe hat, Wissen im Bereich der Sozial- und Arbeitspolitik bereitzustellen. *Eurofound* hat zum Ziel, bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen wissenschaftlich zu konzipieren, um dann mit Daten und Analysen die Strategien der Europäischen Union in den jeweiligen Bereichen zu unterstützen. Jorge Cabrita, *the floor is yours*.



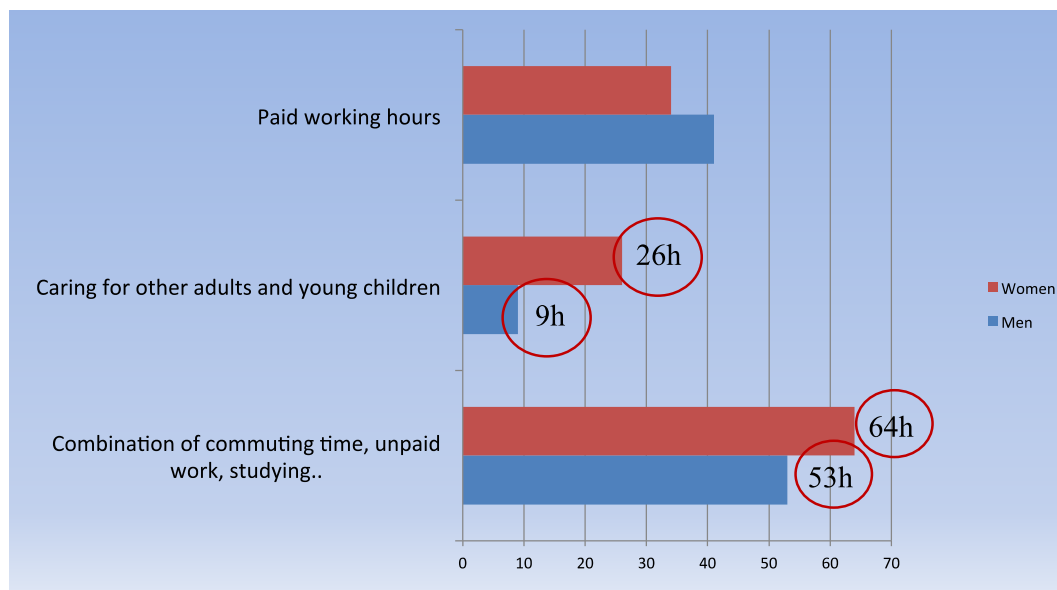
Reconciliation of Work and Family Life in the European Union³

Jorge Cabrita, Research Officer, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)

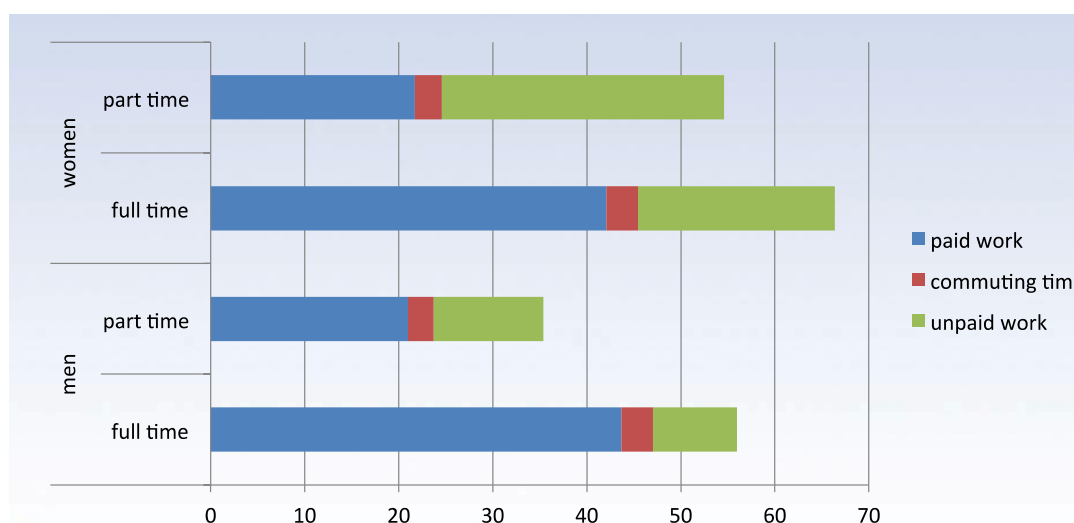
Guten Tag, es mir eine grosse Freude, hier bei Ihnen zu sein. Zuerst möchte ich für die Einladung danken. Mein Name ist Jorge Cabrita. Ich bin Forschungsbeauftragter an der *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound). Hier sammeln sich 45 Jahre Erfahrung. *Gender Equality* und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Kernthemen unserer Forschung. Ich präsentiere eine kurze Zusammenfassung dessen, was wir wissen. Zuvor möchte ich Ihre Aufmerksamkeit aber auf den im europäischen Zusammenhang wichtigen Umstand lenken, dass wir uns keineswegs in einem politischen Vakuum bewegen. Die *Europe 2020 Integrated Guidelines* – die zentralen Richtlinien für die Entwicklung der EU-Arbeitsmarktpolitiken für die nächsten Jahre – unterstreichen die Bedeutung von *Gender Equality* und Vereinbarkeit sehr klar. Ich möchte auch die Richtlinie 2006/54/EC erwähnen, welche fordert: «Mitgliedsstaaten sollen die Sozialpartner ermutigen, die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen und flexible Arbeitszeiten mit dem Ziel einer verbesserten Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu fördern».

³ Beitrag aus dem Englischen übersetzt

Arbeitszeit und Zeitverwendung wurden heute bereits mehrmals thematisiert. Die Ausgangslage ist klar: Während Männer dazu tendieren, mehr Stunden in Erwerbsarbeit zu investieren, verwenden Frauen viel mehr Zeit für unbezahlte Betreuungstätigkeiten für Kinder und Erwachsene sowie andere unbezahlte Tätigkeiten. Im statistischen EU-Durchschnitt arbeiten Frauen jede Woche elf Stunden mehr als Männer (Quelle: Fifth European Working Condition Survey).

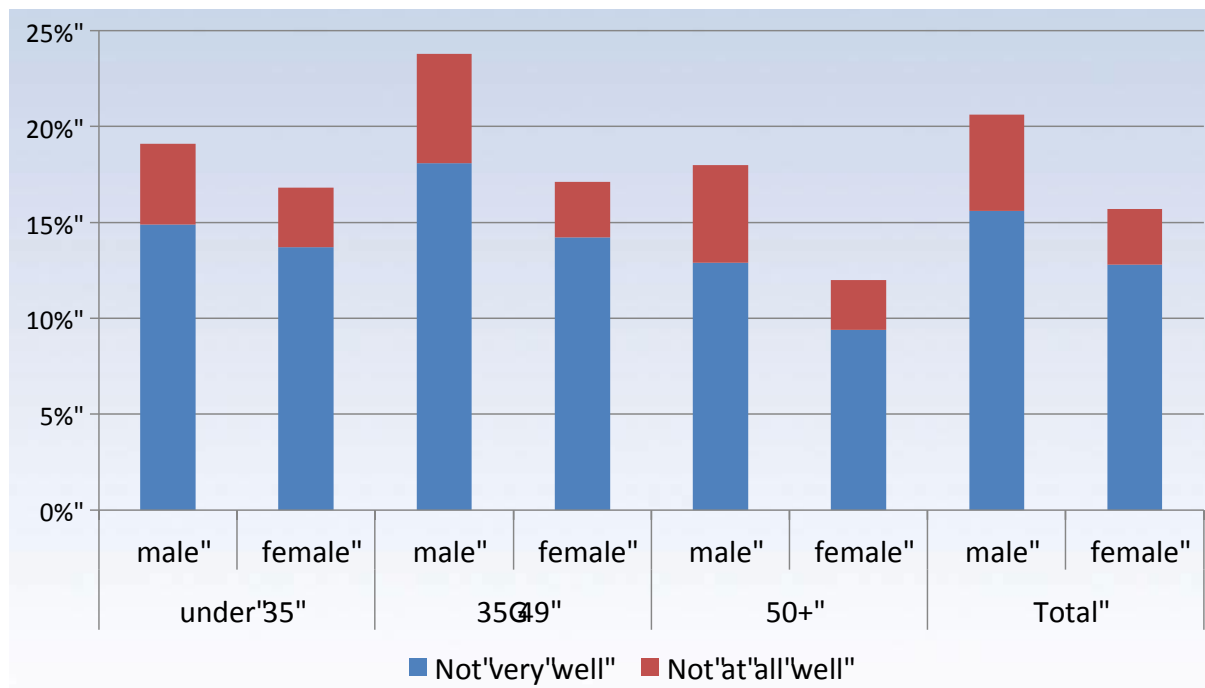


Die nächste Abbildung zeigt klar, dass dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern auch dann fortbesteht, wenn wir nach Teilzeit- und Vollzeitarbeitspensen unterscheiden (Quelle: Fifth European Working Condition Survey).



Wie gut sind Arbeitszeit und soziale resp. familiäre Verpflichtungen in der Eigenwahrnehmung von Männern und Frauen aufeinander abgestimmt? Wie die nächste Abbildung zeigt,

berichten generell mehr Männer von einer unbefriedigenden Abstimmung zwischen Arbeitszeit und privaten Verpflichtungen. Am höchsten ist die Unzufriedenheit in der Gruppe der 35- bis 49jährigen Männer (Quelle: Fifth European Working Condition Survey).



Mit diesen drei Abbildungen möchte ich vor allem unterstreichen: Es gibt noch viel Raum für Verbesserungen. In verschiedenen Forschungsprojekten der letzten Jahrzehnte haben wir nach Hebeln für die Veränderung gefragt. Bezüglich Eltern- und Väterzeit wissen wir, dass es zentrale Einflussfaktoren gibt. Ich möchte deren drei benennen.

Zuerst gilt es, die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit gesetzlich verankerter Ansprüche und Angebote zu erwähnen. Diese haben einen sehr mächtigen Einfluss. Warum? Weil Männer keine Elternzeit beziehen, wenn das Angebot armselig ist. Dieser Umstand ist äußerst klar belegt. Entsprechend gebührt Fragen der Ausgestaltung von Elternzeit höchste politische Aufmerksamkeit.

Ein Aspekt darin ist zweitens die Höhe der finanziellen Unterstützung. Dies ist ebenfalls ein sehr wichtiger Faktor. Wenn Familien ohne den Verdienst aus der Erwerbsarbeit einfach nicht leben können, werden sie nicht mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, sondern arbeiten wollen, um die Kinder finanziell über die Runden zu bringen. Man sieht das eindrücklich in den Statistiken: Länder, die Elternzeit finanziell mit einer hohen oder nahezu hundertprozentigen Ausgleichszahlung unterstützen, haben auch hohe Raten der Inanspruchnahme der Elternzeit-Angebote. Dabei ist stets daran zu denken, dass die Gesellschaft aus unterschiedlich erwerbsstarken Gruppen besteht. Menschen in Niedriglohn-Branchen werden wesent-

lich größere Schwierigkeiten haben, eine Karenz zu beanspruchen, ganz einfach, weil sie das Geld brauchen. Wenn wir die Wirksamkeit unserer Politiken anschauen, müssen wir stets den Familienhaushalt als Ganzes – also die Erwerbsmöglichkeiten beider Partner wie auch möglicher weiterer Personen, welche die Kinder betreuen – im Auge halten. Ob Elternzeit in Anspruch genommen wird, entscheidet sich an der Frage, ob dies mit Blick auf das gesamte Haushaltseinkommen tragbar ist.

Drittens sind Strategien zentral, welche Zugangshürden abzubauen vermögen. Hier spreche ich verschiedene Ebenen vom Arbeitsplatz bis hin zum Unternehmen an. Unsere Forschung zeigt, dass das Vorhandensein von *Return to Work*-Programmen die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Eltern- und Väterzeit erhöht. Es ist wichtig, dass Arbeitnehmende vom Arbeitgeber das *Commitment* spüren: „Wir wollen dich zurück und wir unterstützen dich darin“. Insgesamt ist die Haltung des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitenden – die *Employment Practice* eines Betriebs – wichtig. Es hat einen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Eltern- und Väterzeit, wie das Unternehmen in Beschäftigungsfragen generell mit seinen menschlichen Ressourcen umgeht.

Abschließend möchte ich zwei weitere Punkte erwähnen, die aus einer brandneuen Studie zum Thema Geschlechterfragen und Sozialpartnerschaft resultieren, deren Schlussbericht wir zur Zeit erstellen. Sie deckt alle EU-Mitgliedsstaaten ab. Die zentrale Frage lautete: Was tun die Sozialpartner selbst, um soziale Gerechtigkeit inner- und außerhalb des Arbeitsmarktes zu befördern? Zwei Schlussfolgerungen daraus sind in unserem Zusammenhang besonders interessant. Erstens: In der Regel werden Vereinbarkeitspolitiken entwickelt, um Frauen mehr Flexibilität und Spielräume zu ermöglichen. In der theoretischen Definition sollen diese Politiken zwar Frauen wie Männer gleichermaßen ansprechen. In der Realität wird es dann aber sehr schwierig, entsprechende Maßnahmen zu finden, welche Männer explizit ermutigen, von den bestehenden Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Zweitens: Vereinbarkeitspolitiken sind meistens auf Kampagnen und Appelle ausgerichtet. Sie sind so aber nicht im eigentlichen Sinn transformativ, weil sie verpassen, die zugrunde liegenden Themen anzusprechen, von den wir heute mehrfach gehört haben: Stereotypen und kulturelle Reproduktionszwänge bestehender Normen.

Schlussfolgerungen

Um meine Präsentation mit einer zusammenfassenden Würdigung zu beschließen: Es gibt Raum für Verbesserungen. Es gibt Frauen, die mehr Erwerbsarbeit leisten wollen, und Männer, die weniger Erwerbsarbeit und mehr Betreuungsarbeit leisten wollen. Die Frage, ob diese Veränderungswünsche realisierbar sind, wird nicht nur dadurch entschieden, ob der Arbeitgeber grundsätzlich Flexibilitätswünschen offen gegenüber steht und ob Elternzeit verankert ist. Entscheidende Faktoren sind zusätzlich:

- die Höhe des Haushaltseinkommens;
- die Sicherheit der beruflichen Rückkehr;
- die Abwesenheit administrativer Hürden;
- die gezielte Ermutigung von Männern.

Klar ist: Vereinbarkeitspolitiken sollen transformativ wirken. Dabei sind die Sozialpartner Schlüsselakteure.

Ich bedanke mich damit für Ihre Aufmerksamkeit, verbunden mit der Vorfreude auf die weitere Diskussion.

Moderator

Wie steht es um den Mann in Sachen Elternschaft und Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben in Frankreich? Dazu spricht nun die Soziologin Marie-Thérèse Letablier. Sie ist Forschungsdirektorin am Nationalen Zentrum für wissenschaftliche Forschung (CNRS) in Paris. Madame Letablier hat zum Thema Familien und Familienpolitik, zu Genderfragen, zu Alleinerziehenden, Arbeitsmodellen und betrieblichen Unterstützungsmodellen von Familien gearbeitet. Madame Letablier, *s'il vous plaît*.



Best Practices of Social Partners to Parenthood and Work-Life Balance for Men in France

Marie-Thérèse Letablier, Forschungsdirektorin am National Center for Scientific Research (F)

Vielen Dank. Zuerst möchte ich mich für die Einladung zu dieser Konferenz bedanken. Es freut und ehrt mich, die Debatte mit einigen Erfahrungen aus Frankreich bereichern zu dürfen. Den Fokus setze ich auf die Sozialpartner als Akteure in Sachen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Bevor ich auf Modelle guter Praxis eingehe, gilt es einleitend erstens festzuhalten: Männer gerieten spät, erst in den letzten 15 Jahren, in das Blickfeld der französischen Familien- und Gleichstellungspolitik. Zweitens: Die Sozialpartner sind Hauptakteure bei der Umsetzung von *Gender Equality*. Seit 2002 müssen Vereinbarkeitsfragen in den Gesamtarbeitsverträgen behandelt werden und es gibt eine Verpflichtung für Gleichstellungsmaßnahmen. Die Sozialpartner werden seither kontinuierlich stärker in die Verantwortung genommen. Deshalb ist es wichtig, diese Gesamtarbeitsverträge genauer anzuschauen.

Modelle guter Praxis sind auf drei Ebenen zu finden:

- a) Kinderbetreuungseinrichtungen
- b) Elternzeit
- c) flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle.

Zu a) Kinderbetreuungseinrichtungen ist in Erinnerung zu halten, dass in Frankreich alle Kinder zwischen drei und sechs Jahren die sogenannte *Ecole Maternelle* besuchen, eine Vorschule. Ergänzend zu diesem staatlichen Angebot leistet eine wachsende Anzahl von Unternehmen Beiträge zur Einrichtung von Kinderbetreuungsinstitutionen und/oder zu deren Finanzierung (in Form von *Vouchers*, bezahlten Gutscheinen). Dies hat einen positiven Einfluss – nicht nur auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen, sondern auch auf das Wohlbefinden beider Elternteile. Zurzeit tragen 18 Prozent der Unternehmen die Kosten für die Kinderbetreuung mit. 30 Prozent der Angestellten können potenziell davon profitieren.

Zu b) Elternzeit gibt es verschiedene Ansätze zu erwähnen. Zuerst sind die kinder-bezogenen Abwesenheiten zu nennen. 76 Prozent aller Eltern können beispielsweise einen bezahlten Urlaub beziehen, wenn ihr Kind krank ist und der Pflege bedarf. Väterzeit und Elternzeit sind in Frankreich nicht dasselbe. Seit 15 Jahren können Väter nicht nur für die Geburt drei Tage frei nehmen, sondern weitere elf Tage im Anschluss daran beziehen. Diese Karenz ist bezahlt, wenngleich die Höhe der Vergütung gegen oben begrenzt ist, weshalb die meisten Arbeitgeber freiwillig einen Zusatzbeitrag beisteuern, um Väter zu ermutigen, diese Zeit der Familie zu widmen. Das Modell ist ein Erfolg: In ganz Frankreich sind es rund 70 Prozent aller Väter, welche diese zwei Wochen Karenz in Anspruch nehmen. In gewissen Unternehmen beträgt die Rate praktisch 100 Prozent. Gleichzeitig gibt es natürlich große Unterschiede zwischen den Unternehmen und Branchen.

Die unter c) genannten flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle sind natürlich nicht nur an Väter adressiert, sondern sollen Eltern generell erlauben, mehr Zeit ihren familiären Verantwortlichkeiten zu widmen. Jedoch sind flexible Arbeitszeitmodelle in Frankreich nicht so weit verbreitet wie in anderen europäischen Ländern. Nur 40 Prozent der Unternehmen geben an, Mitarbeitenden mit Kindern entsprechende Möglichkeiten zu bieten. Gleichzeitig bot das Gesetz, welches die Normalarbeitszeit auf 35 Stunden für alle begrenzt hat, eine Gelegenheit, Gleichstellungsanliegen zu verfolgen, erleichtert doch die generelle Begrenzung die egalitäre Arbeitsverteilung wesentlich. In Verbindung mit diesem Gesetz wurde für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit geschaffen, zur Abgeltung von Überstunden eine Art „persönliches Zeitkonto“ einzurichten. Dieses Guthaben kann man sich teilweise auszahlen lassen, es als Freizeit beziehen oder es dafür nutzen, zu irgendeinem Zeitpunkt im Laufe der eigenen Erwerbsbiografie zeitliche Freiräume zu schaffen. Dieses Zeitkonto hilft vor allem auch Vätern, während bestimmten Phasen – beispielsweise in

den Schulferien – gezielt mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, ohne dass dies für sie dann eine Gehaltsreduktion zur Folge hätte.

Die Erfahrung zeigt, dass flexible Arbeitszeitmodelle generell einen positiven Effekt auf die gleichwertige Übernahme von Erwerbs- und Betreuungsarbeit zwischen den Eltern haben. Ein Elternteil kann so beispielsweise am Morgen zu den Kindern schauen, während der andere Elternteil sie am Nachmittag aus der *Ecole Maternelle* holt. Diese De-Synchronisierung erhöht die väterliche Präsenz.

Eine weitere Maßnahme, die in nahezu allen Gesamtarbeitsverträgen zu finden ist, betrifft die Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz. Weit verbreitet sind Bestimmungen, die regeln, welche Verpflichtungen Arbeitnehmer beispielsweise bezüglich der Teilnahme an abendlichen Meetings haben. Gemäß den Gewerkschaftsvertretern, die wir in unserer Studie befragt haben, bleiben die entsprechenden Empfehlungen in der Praxis jedoch oft toter Buchstabe.

Abschließend möchte ich noch die neuen Arbeitsmöglichkeiten erwähnen, sie sich aus den technologischen Entwicklungen ergeben (*Teleworking, Home Office* etc.). Manche Unternehmen fördern solche Modelle. Trotzdem: Auch wenn sich diese Möglichkeiten in den letzten fünf Jahren deutlich verbreitet haben, betrifft das aktuell nur zehn Prozent der Arbeitnehmenden in Frankreich.

Ein großes Unternehmen der chemischen Industrie hat im Gesamtarbeitsvertrag eine spezifische Bestimmung für jene Väter vorgesehen, die nach Trennung und Scheidung im Rahmen einer gemeinsamen Sorge oder einer geteilten Obhut die Kinder betreuen. Sie können beispielsweise in der Woche, in der Kinder bei ihnen sind, weniger arbeiten, um dies dann in der Folgewoche wieder zu kompensieren. Diese Möglichkeit wird recht zahlreich genutzt.

Sie sehen: Es gibt etliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sozialpartnerschaftlich ausgehandelt wurden – wenngleich große Unterschiede zwischen Unternehmen und Branchen bestehen bleiben und nur die wenigsten Maßnahmen wirklich innovativ sind und über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Moderator

Merci beaucoup, Madame Letablier, merci. Unser nächster Referent kommt aus der Schweiz. Österreich ist ja mit der Schweiz, wie Sie wissen, sehr eng verbunden – vor allem darin, dass beide Länder ihren Ruf als Steueroase gerne loswerden wollen. Uns verbinden auch einige Geheimnisse, allen voran das Bankgeheimnis, aber die Schweiz ist uns zuweilen auch offensichtlich voraus. Das wussten Sie bislang nicht? Doch doch, es gibt nämlich in der Schweiz den Teilzeitmann. Das Projekt wird von Andy Keel, unserem nächsten Referenten, vorgestellt. Er arbeitete 15 Jahre als Banker und war mit 27 schon *Head Cost-Controller* bei Credit Suisse – in Teilzeit. Heute hat er eine eigene Firma, die Teilzeit AG – und ist Teilzeithausmann mit drei Kindern. Ich darf Sie bitten, Herr Keel.



Der Teilzeitmann – ein Schweizer Modell

*Andy Keel, Co-Projektleiter Der Teilzeitmann,
Inhaber der Firma Teilzeit AG (CH)*

Jetzt haben wir heute Nachmittag viele Statistiken, viel Theorie und hehre Worte gehört. Ich zeige Ihnen jetzt ein Praxisbeispiel, wie man Männerpolitik konkret umsetzen kann. *Der Teilzeitmann* ist ein Projekt des Schweizer Dachverbands gleichstellungsorientierter Männer- und Väterorganisationen, männer.ch, gefördert vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, deren Direktorin Sylvie Durrer Sie bereits kennengelernt haben. *Der Teilzeitmann* macht etwas ganz Simple: Er kreiert Vorbilder. Männer, die Teilzeit arbeiten und sich um Familie, Kinder oder auch um demente oder kranke Eltern – vielleicht sogar um sich selber – kümmern, diese Männer sind Pioniere, in gewisser Weise moderne Helden. Denn nur 15 bis 16 Prozent aller Männer arbeiten Teilzeit. Noch vor wenigen Jahren waren es unter 10 Prozent.

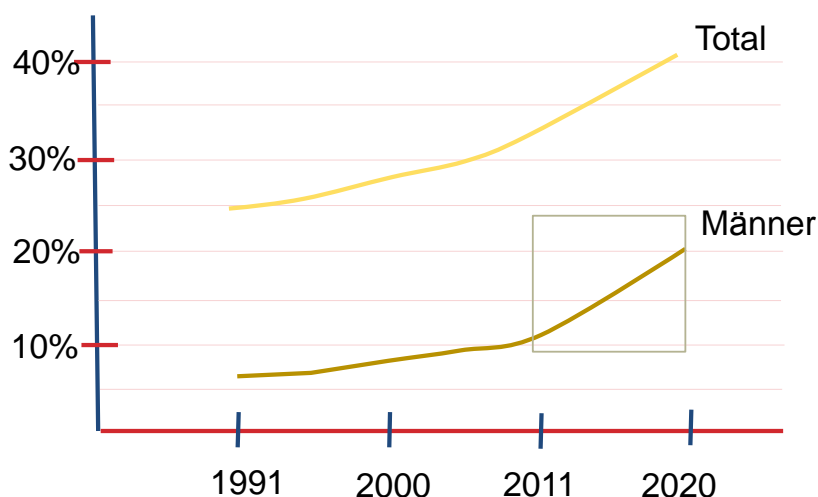
Sie können das vergleichen mit einem iPhone. Kaum jemand hatte ein iPhone 1, heute haben alle ein iPhone 5 oder 6 in der Tasche. Teilzeitmänner sind iPhone 1-Pioniere und deshalb Vorbilder. Wir kreieren Vorbilder und wir zeigen Vorbilder. Wir bringen Vorbilder an die Öffentlichkeit und zeigen so anderen Männern auf, wie der Weg in ein Teilzeitpensum gelingen kann. Kurz gesagt: Wir ermutigen Männer, Teilzeit zu arbeiten. Die Statistiken stehen auf unserer Seite: Denn 9 von 10 Männer in der Schweiz haben gemäß einer repräsentativen

Studie des Kantons St. Gallen den Wunsch nach Teilzeit und mehr Zeitflexibilität. In allen Unternehmen, die wir mit unserer Kampagne besucht haben, sind es über 50 Prozent aller Männer, die sich vorstellen können, Teilzeit zu arbeiten. Effektiv wagen tun es aber eben nur die 15 oder 16 Prozent.

Sie sehen: *Der Teilzeitmann* ist keine klassische Plakatkampagne. Wir gehen in Unternehmen, wir gehen dorthin, wo Männer heute ihren Leistungsethos ausleben. Dort, wo die 100 Prozent-Männer sind, machen wir Mittagsveranstaltungen, laden die Männer ein, zeigen wir ihnen Beispiele, wie es geht. Wir „zwingen“ den Personalchef auf die Bühne, der sagt: „Ja, in unserem Unternehmen können auch Männer Teilzeit arbeiten“. Diese „Erlaubnis“ ermutigt Männer. Parallel fahren wir eine offensive Medien- und Öffentlichkeitsarbeit- Strategie, über die klassischen Kanäle und auf *Social Media*.

In der Schweiz erlebt *Der Teilzeitmann* gerade einen richtigen Boom. Pro Quartal kommen fast 20.000 Teilzeitmänner hinzu. Wenn die Entwicklung so weiter geht, ist sogar das ehrgeizige Ziel realistisch, das wir bei Kampagnenstart verkündet haben: 20 Prozent Teilzeitmänner bis ins Jahr 2020. Die Grafik zeigt die rasante Steigerung der Anzahl Teilzeitmänner seit Kampagnenbeginn (siehe kleiner Kasten 2011-2020).

Teilzeiterwerbstätige (bis 89%) gemäss Bundesamt für Statistik (Quelle: SAKE)



In der Schweiz ist etwas in Bewegung geraten. Schweizer Männer trauen sich offenbar immer öfter, sich in Bewegung zu setzen und zu Teilzeitmännern zu werden. Warum ist das gleichstellungspolitisch hoch relevant? Weil jeder Mann, der sich zu Hause kümmert, seiner Frau ein höheres Erwerbsspensum ermöglicht.

Ein Blick auf die Unternehmen: Erste Unternehmen denken um – und die anderen sind dumm, wenn ich das so grob sagen darf. Ich erkläre Ihnen gleich, warum. Der Versicherungskonzern AXA hat beispielsweise in diesem Frühjahr eine Fernsehkampagne mit Teilzeitmännern lanciert: Mitten in der *Prime Time*, vor der Tagesschau-Hauptausgabe, eine zwei Millionen teure Medienkampagne mit Teilzeitmännern. Warum machen die das? Auf der einen Seite Marketing in eigener Sache, *Employer Branding* nennt man das. Auf der anderen Seite, um Fachkräfte anzuziehen, um die besten Leute gewinnen und halten zu können.

Teilzeitkräfte haben eine acht Prozent höhere Rendite als Vollzeitkräfte. Sie kennen das Phänomen: Wenn etwas innert kurzer Zeit getan sein muss, arbeiten wir fokussierter als wenn wir es heute oder morgen erledigen können. Teilzeitleute sind unglaublich effizient und sie sind 17 Prozent weniger krank als Vollzeitkräfte.

Was haben wir erreicht? Wir haben dank unserer Medienarbeit etwa eine Reichweite von 45 Millionen Kontakten mit einem geschätzten Werbewert von 700.000 Franken erreicht. Das heißt, wir haben das, was der Schweizer Staat in die Kampagne investiert hat, bereits mit einer Rendite von 40 Prozent zurückbezahlt. Das Thema interessiert die Öffentlichkeit.

Ein Blick auf Deutschland: Frau Schwesig hat es auf den Punkt gebracht, Teilzeit ist negativ konnotiert und wird mit mangelndem Leistungsbewusstsein in Verbindung gebracht. So ist es in den Unternehmen, genau so. Der Punkt aber ist: Männer müssen ermutigt werden, die Gesellschaft muss transformiert werden, es muss ein Schritt gemacht werden, damit es normal und selbstverständlich wird, wenn man(n) sich um Familie kümmert. Leider wurde die Kampagne *Der Teilzeitmann* in Deutschland abgelehnt.

Vier Fazits, das ist eine *Best Practice* Session: Erstens, es ist ein Netz, ein Geflecht, ein Korb. Sie brauchen in der Gleichstellungspolitik Produkte, die Sie in den Korb geben können. Produkte, die Unternehmen kaufen können. Plus ein Korb, ein Geflecht: Es geht nur gemeinsam. Wir schaffen es nur, wenn Männer und Frauen gemeinsam am gleichen Strick ziehen und wir schaffen es nur, wenn die Unternehmen und staatliche Initiativen gemeinsam in eine Richtung gehen. Zweitens, und darum habe ich heute die Turnschuhe angezogen, Sie brauchen gute Leute, um Gleichstellungsinitiativen umzusetzen, und Sie müssen sich auf einen Marathonlauf einstellen, einen langen Change-Prozess. Drittens, unsere Staaten, Deutschland, Österreich, Schweiz, neigen dazu, viele kleine Mikroprojekte zu finanzieren. Das Problem ist: Die meisten Projekte haben so keine Chance auf Relevanz in der öffentlichen Debatte. Aber erst wenn sie Relevanz erreichen, wird sich etwas bewegen. Deshalb soll sich der Fokus auf Relevanz richten. *Last but not least*: Sie brauchen Geld. Weil sie die besten Leute haben. Weil sie Relevanz haben. Weil sie etwas bewegen. Das braucht Geld. Und weil uns der Herr Bundesminister und die Frau Staatssekretärin bereits verlassen mussten, wende ich mich Sylvie Durrer zu. Frau Durrer, Sie müssen das finanzieren. Besten Dank.

Moderator

Dag Schölper ist Geschäftsführer des Bundesforums Männer, dem Interessenverband für Jungen, Männer und Väter. Der studierte Politikwissenschaftler promovierte an der freien Universität Berlin unter dem Titel „Disziplinierung der Geschlechter im Namen des Kindeswohls – eine Geschichte der Beistandschaft des Jugendamts für uneheliche Kinder“. Wie steht es um die Verantwortung der Männer? Dag Schölper spricht nun zum Thema „Männer übernehmen Verantwortung – Vater, Partner, Arbeitnehmer“. Darf ich bitten.



Männer übernehmen Verantwortung: Vater, Partner, Arbeitnehmer

Dag Schölper, Geschäftsführer Bundesforum Männer (D)

Herzlichen Dank für die Einladung. „Männer übernehmen Verantwortung. Vater, Partner, Arbeitnehmer“. Das ist ein Aussagesatz. Männer übernehmen bereits Verantwortung. Es ist nicht in erster Linie eine Aufforderung, dies endlich mal zu tun, sondern es ist eine Beschreibung, die einlädt, mitzumachen, weiterzugehen und auszudefinieren, was man unter Vater, Partner und Arbeitnehmer versteht.

Was können wir zur Gleichstellungspolitik beitragen mit unserem Projekt? Immerhin wird es vom Bundesministerium im Rahmen seines Gleichstellungsauftrags gefördert. Aber die Frage ist ja schon, wie man Gleichstellung wirklich vorwärts bringt. Ich möchte gerne kurz unser Projekt vorstellen und dabei gerne mit etwas Eigenlob beginnen – mit dem, was wir richtig gut können. Das ist erstmal: kleine Kekse backen. Auf dem Bild sehen sie einen solchen kleinen Keks, mit dem wir Danke sagen. Das ist wichtig. Er ist Teil unseres Kampagnenmaterials, mit dem wir auf Männer zugehen, um sie mit einem Danke ins Gespräch zu bringen. Das wirkt erstmal verblüffend und ist offenbar erfrischend, weil es anders ist als das üblicherweise geschieht. Statt mit dem Problem anzufangen, beginnen wir mit fragendem Interesse: Was tut ihr eigentlich? Wie geht es euch damit? Was braucht ihr? Wo hakt es? Denn Aner-

kennung ist zentral und sie ist auch für Männer wichtig. Ich meine Anerkennung durchaus im Sinne eines zentralen Begriffs von sozialer Gerechtigkeit. Da geht es um Anerkennung von Vielfaltigkeit, von verschiedenen Bedürfnislagen und Situationen. Der illegalisierte Migrant hat einfach andere Ansprüche und Bedarfslagen als einer, der sich jetzt im Führungsmanagement von Frauenquoten bedroht fühlt. Dazwischen gibt es einen riesigen Zwischenraum: Es gibt Bedarfslagen von schwulen Männern, von kranken Männern, von 17-jährigen Berufseinsteigern und von 60-Jährigen kurz vor der Pensionierung. Das macht alles einen Unterschied, und es gilt, den anzuerkennen, einzubinden und auf dieser Basis zu fragen: Wie wollt ihr die Gesellschaft mitgestalten? Das ist ein zentrales Ziel unseres Projektes.

Weil ich wusste, dass diese Präsentation hier auch in einem wissenschaftlichen Kontext stattfindet, habe ich beim Philosophen Axel Honneth nachgeschlagen, der drei zentrale Begriffe für Anerkennung nannte: Liebe, rechtliche Achtung und soziale Wertschätzung. Das sind Ansatzpunkte, und mit den Keksen wollen wir schon mal ein bisschen Liebe unter die Menschen bringen.

Unser Projekt hat zwei Schwerpunkte über drei Jahre Laufzeit. Die beiden Schwerpunktthemen sind Arbeit und Väter. Deswegen passt das auch ganz gut hierhin. Denn wir trennen das. Wir wollen nicht nur die Vereinbarkeitsfrage von Vätern untersuchen, sondern wir wollen hinschauen, was Männer mit Blick auf den Arbeitsmarkt insgesamt brauchen. Ich habe es gerade schon angedeutet: Da geht es um den Arbeitseinstieg, um veränderte Motivationen, damit der junge Mann nicht immer nur vom Job als Mechatroniker träumt, sondern auch andere Ideen entwickelt, womit man sein Geld verdienen kann. Gleichzeitig ist auf der anderen Seite die Vaterschaft eben nicht nur eine Frage von beruflicher Vereinbarkeit. Es geht um vieles mehr: Wie man Vaterschaft gestalten und aktive Vaterschaft leben möchte. Das hat auch strukturelle Dimensionen: Wo kann ich mich hinwenden, wenn ich eine Frage dazu habe – und sei es die ganz praktische, wie ich mein Kind wickeln kann, ohne es vom Tisch fallen zu lassen?

Gestartet sind wir mit einem Expertenforum. Das war ein Workshop, zu dem wir eingeladen hatten, um zu sammeln, was an Themen schon im Raume steht. Dann haben wir eine Bedarfsanalyse in Auftrag gegeben, um mal richtig zu sammeln, was im Diskurs bereits vorhanden ist über Männer und Erwerbsarbeitsstrukturen. Wir nehmen an dieser internationalen Konferenz teil – das ist Teil des Projekts – und wir wollen eine öffentliche Diskussion über das Thema anstoßen. Wir werden eine Tagung zum Thema machen und wir werden eine Argumentationshilfe veröffentlichen – ein bisschen im Anschluss an das, was Kollege Keel eben gemacht hat: die wichtigsten Fragestellungen sehr kurz und prägnant auf den Punkt gebracht. Männerpolitische Fragestellungen mit Blick auf Arbeit, um damit politisch arbeiten zu können. Für den Fokus Väter sieht das ganz ähnlich aus. Auch dort geht es darum, eine

Analyse, was die Väter eigentlich brauchen, zu formulieren, eine Tagung dazu zu organisieren, öffentliche Diskussionen führen, eine Argumentationshilfe zu erstellen und am Ende als Projektstränge wieder zusammenzuführen. Vor allem anderen ist es aber entscheidend, auch Entscheidungsträger und -trägerinnen, Akteure und Akteurinnen, Experten und Expertinnen zu erreichen. Deshalb habe ich Ihnen bereits kurz einen Einblick in die schon laufende Projektphase geben wollen.

Top down- und auch *Bottom up-*Ansätze sollen sich ergänzen, um die Themen zu setzen, zu entwickeln und in Diskussion zu bringen. Gelegenheit hatten wir dazu: Unser Vorsitzender Martin Rosowski hat unsere Kampagentasche kürzlich der Bundeskanzlerin persönlich überreichen können, und zwar bei einer passenden Gelegenheit, bei der Väter das Thema waren. Man sieht: Das Thema wird bei den Entscheidenden angesetzt. Auf der Tasche steht: „Mehr Mann statt Maloche. Vater, Partner, Arbeitnehmer“. Die Frau Bundeskanzlerin hat sich über diese Tasche sehr gefreut. Vielleicht muss man dazu sagen: In Berlin ist diese Form der Tasche, dieser Baumwollbeutel, total trendig und jeder *Hipster*, der was auf sich hält, hat solch ein Ding. Ob unsere Tasche demnächst in Neukölln und Prenzlauer Berg der absolute Schrei ist, werden wir ja sehen, aber wir versuchen unser Bestes. [Lachen].

Das Bild von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, wie sie an unserem Infostand eine Frage beantwortet, habe ich jetzt leider übersprungen. Wichtig ist: Das Bundesforum ist ein kooperativer und vernetzter Partner. Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit mit den Ministerien, sondern auch beispielsweise für die Zusammenarbeit mit dem deutschen Frauenrat. Die Frage „Wie kann sich der Arbeitsmarkt verändern?“, setzt schließlich voraus, dass man in den entscheidenden Punkten gemeinsam an einem Strang zieht. Dabei geht es nicht in erster Linie darum, die wichtigen Anliegen der Frauenpolitik zu unterstützen, was wir auch tun, sondern eben deutlich zu machen, dass wir das aus einem eigenen *Movement* heraus tun. Wir bringen zum Ausdruck: Wir Männer haben keine Lust mehr auf das *Breadwinner-*Modell. Wir wollen Partnerinnen auf Augenhöhe. Wir wollen mit diesen aushandeln, wie wir gemeinsam leben wollen (wenn auch nicht unter den strukturellen Erschwernissen, wie sie heute bereits mehrfach beschrieben wurden). Ins Gespräch kommen wollen wir auch an der Basis. Deswegen gehen wir mit Infoständen raus zu den Leuten, sprechen mit ihnen und nehmen auf, was sie zu sagen haben.

Das war es soweit von meiner Seite. Wie gesagt: Unser Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugendliche. Auch dafür noch einmal vielen Dank.

Moderator

Vielen Dank, Herr Schölper. Die Soziologin Hilde Stockhammer stammt aus Linz. Sie war im Staatssekretariat für Frauenfragen im Bundessozialministerium tätig. Seit 1997 ist sie Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen in der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitmarktservice Österreich (AMS). Die Abteilung befasst sich mit Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Als Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist sie auch zuständig für die Erstellung und das Controlling des Gleichstellungs- und Frauenförderungsplans für die Mitarbeitenden des AMS. Ich darf Sie bitten, Frau Stockhammer.



AMS-Gleichstellungsplan: Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben für Frauen UND Männer ermöglichen

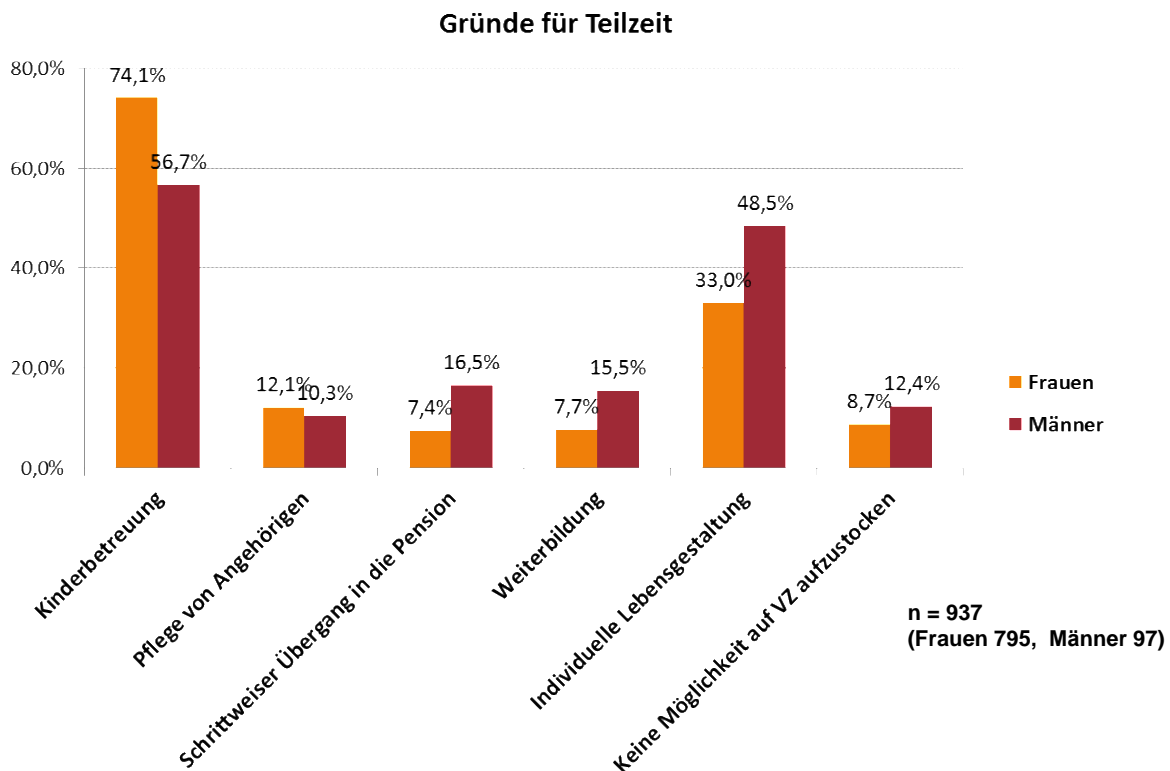
Hilde Stockhammer, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, Arbeitsmarktservice Österreich (A)

Guten Tag, einen schönen Nachmittag Ihnen allen. Die Laufschuhe habe ich nicht mehr an, aber im Marathon der Gleichstellungsarbeit laufen wir jetzt seit mindestens 20 Jahren und Einiges konnten wir doch schon bewegen. Sie werden Einiges wiedererkennen, wovon wir heute schon theoretisch gehört haben, das wir praktisch im Unternehmen umzusetzen versuchen. Kurz zum Arbeitsmarktservice: Wir sind im AMS etwa 5.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir haben konstant einen relativ hohen Frauenanteil, mittlerweile ist der bei 66 Prozent. Das liegt auch daran, dass wir ein hohes Angebot an Teilzeitarbeit haben, das auch im AMS in erster Linie von den Frauen wahrgenommen wird. Etwa 30 Prozent aller Beschäftigten, aber fast 40 Prozent der Frauen arbeiten mit „individuell verkürzter Arbeitszeit“. Das ist unser neuer Begriff, weil Teilzeitarbeit immer danach klingt, „nur“ ein Teil des Ganzen zu sein. Davon wollen wir wegkommen, weil Teilzeitbeschäftigte – wir haben bereits davon gehört – eine hohe Produktivität haben und ihre Arbeit voll leisten im AMS.

Wir haben ein ganz klares Ziel: halbe-halbe. Das heißt: gleiche Beteiligungschancen für Frauen und Männer, sowohl was den Beruf wie auch die Beteiligung in der Familie betrifft. Bei den Führungspositionen haben wir es schon auf einen Frauenanteil von 47,7 Prozent geschafft. Die Männer müssen noch ein bisschen was abgeben, um das Ziel zu erreichen. Eine Möglichkeit dazu ist, dass Führungspositionen bei uns auch geteilt werden können. Die Basis für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das ist ganz klar. Wir haben von Anfang an gesagt: Das ist nicht eine Frauenfördermaßnahme, sondern eine Maßnahme der Gleichstellungsförderung. Im Wesentlichen geht es uns darum, Stereotypen abzubauen und positive Einstellungen gegenüber Männern, die familiäre Aufgaben wahrnehmen, und gegenüber karriereorientierten Frauen zu verankern. Wie machen wir das? In erster Linie gibt es ein wirklich breites Angebot flexibler, individuell gestaltbarer Arbeitszeitmodelle. Teilzeit im AMS bedeutet auch keinesfalls Halbtagsarbeit. Wir haben sozusagen alle Möglichkeiten und die durchschnittliche Stundenanzahl der Teilzeitbeschäftigten liegt mittlerweile bei ungefähr 26 Stunden.

Das Ergebnis gibt uns einigermaßen Recht: Der Großteil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sagt, wir seien ein familienfreundliches Unternehmen. Um das zu erreichen, sind natürlich auch die Haltung und die Einstellung der Führungskräfte ganz wesentlich. Sie müssen das unterstützen und auch Vorbild sein. Um klar zu machen, dass das Management wirklich hinter diesen Modellen und Gleichstellungszielen steht, wurden 2008 erstmals quantitative Zielvereinbarungen getroffen, die den Männeranteil in Teilzeit und den Männeranteil in Karenz erhöhen sollten. Denn trotz aller Beteuerungen, dass die Beteiligung der Männer an der Familienarbeit wichtig ist, war der Erfolg doch nicht so groß: 2008 waren es nur 5,4 Prozent der Männer, die in Teilzeit gearbeitet haben. Dank dieser Zielvereinbarung sind es 2013 immerhin 9,3 Prozent der Männer, die einen Teilzeitjob im AMS ausgeübt haben. Ähnlich der Anteil der Männer- und Elternkarenz: Der war beschämend gering 2008, noch unter dem österreichischen Durchschnitt, der bereits nicht gerade groß war. Mit der Zielvereinbarung ist es gelungen, auch diesen Anteil auf zehn Prozent zu steigern.

Es gibt unterschiedliche Gründe für Arbeitszeitverkürzungen bei Männern und bei Frauen. Das wissen wir aus Studien aus ganz Österreich. Das ist auch im AMS ganz ähnlich: Während drei Viertel der Frauen wirklich wegen der Kinderbetreuung Teilzeit arbeiten wollen, macht dies jeder zweite Mann aus Gründen der individuellen Lebensgestaltung. Aber das soll uns recht sein. Wichtig ist die Vorbildfunktion.



All diese Dinge passieren nicht von alleine. Sie müssen durch klare Maßnahmen und Rahmenbedingungen begleitet sein. Eine dieser Möglichkeiten – wir haben schon vom *Teilzeitmann* in der Schweiz gehört – besteht darin, Väter sichtbar zu machen, die wirklich Verantwortung übernehmen für die Kinderbetreuung. Wir haben alle unsere Männer, die eine Karenz in Anspruch genommen haben, interviewt, haben im Intranet die Interviews und Fotos dieser Männer veröffentlicht. Wir wollen einfach den Männern Mut machen und sie zeigen im Unternehmen. Der zweite Punkt ist, über Richtlinien Rahmenbedingungen zu vereinbaren, welche die Führungskräfte dann tatsächlich auch umsetzen müssen. So kann man mit der Vorgabe beginnen, dass mit allen Männern, die Väter werden, verbindliche Vereinbarkeitsgespräche durch die Vorgesetzten geführt werden. Da gibt es auch einen eigenen Leitfaden für die Vorgesetzten, in dem sie informiert werden über Papamonat, Eltern-Karenz, geringfügige Beschäftigung während der Karenz, Teilnahme an Weiterbildungen während der Karenz etc.. Ganz wesentlich geht es in diesen Gesprächen – auch wenn die Männer nicht in Karenz gehen – darum, klarzumachen oder nachzufragen: „Wie verändert sich dein Leben jetzt, wenn ein Kind in der Familie ist?“ Denn auch wenn ich nicht in Karenz gehe, muss ich oder will ich beispielsweise auf Überstunden verzichten. Ich habe vielleicht Tage, an denen ich zu einer bestimmten Zeit weggehen muss. Alle diese Dinge werden besprochen.

Das Thema Zeitmanagement ist auch ein Teil unseres Gleichstellungsplans. Dieser sagt: Sitzungen müssen geplant sein, müssen einen klaren Anfang und ein klares Ende haben, man kann nicht verlangen, dass man ungeplant in den Abend hinein im Büro bleibt. Ja, diese ersten Erfolge – dass sich der Anteil der Männer in Teilzeit und Karenz doch fast verdoppelt hat – haben das Management ermutigt, auf diesem Weg weiter zu gehen und sich auch noch ein bisschen ehrgeizigere Ziele zu stecken. Im aktuellen Gleichstellungsplan wollen wir den Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten auf 20 Prozent steigern, den Anteil der Männer in Eltern-Karenz auf 15 Prozent. Und wir nehmen uns diesmal auch wirklich vor, das Thema Teilzeitführung anzugehen – auch als klares Signal an die Männer. Wir wollen bis 2019 zehn Prozent aller Führungspositionen in Teilzeit erreichen. Danke.

Moderator

Welche Folgen hat der Bezug von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern? Diese Frage beantwortet nun Michael Wagner-Pinter. Er ist wissenschaftlicher Leiter der Synthesis Forschung GmbH, die mikrostatistische Analysen zu den beruflichen Laufbahnen österreichischer Erwerbstätiger durchgeführt hat. „Väter in Elternkarenz – Folgen für den Erwerbsverlauf“: So heißt die Studie, aus der Michael Wagner-Pinter nun referieren wird. Bitte sehr.



Väter in Elternkarenz

Michael Wagner-Pinter, Synthesis Forschung GmbH (A)

Meine Damen und Herren, ich werde hier jetzt nicht etwas referieren, was Ihnen in Ihrer Tagungsunterlage bereits zur Verfügung steht. Vielmehr werde ich versuchen, die Signifikanz der empirischen Untersuchung darzustellen. Für mich ist die zentrale Aussage der Studie, deren Zahlen Sie im Detail nachlesen können, dass es in allen Erwerbssituationen Männer gibt, die in Unternehmen arbeiten, welche es als erstrebenswert und möglich erscheinen lassen, nach der Geburt eines Kindes länger zuhause zu bleiben. Es ist, das ist schon beschrieben worden, ein graduelles Phänomen, ein Phänomen, von dem ich jetzt als Statistiker sagen würde: Das hat eine ganz starke Diffusionsperiode vor sich. Wir werden sehen, dass das, was vor 15 Jahren ein Einzelfall war, in weiteren 20 Jahren selbstverständlich geworden sein wird.

Die Studie zeigt: Jeder fünfte Mann, der Vater geworden ist, lässt sich auf Karenz ein. Ich werde jetzt die rechtlichen Feinheiten des Unterschiedes zwischen Kindergeld und Karenz beiseite lassen. Entscheidend ist: Sie gehen auf Karenz. Und diese Männer gehen nicht bloss vier Wochen auf Karenz, die Hälfte von ihnen länger als ein halbes Jahr auf Karenz! Das war eine Aussage, die Überraschung und Kopfkratzen ausgelöst hat. Aber es ist eine wichtige Aussage, weil sie zeigt, dass sich jeder zweite Mann, der sich überhaupt darauf einlässt, sich in einer Weise darauf einlässt, die man nicht mehr als marginal wahrnehmen kann.

Rein technisch ist es Männern möglich, parallel zum Kindergeldbezug auch zu arbeiten. Allerdings ist es wieder so: Die Hälfte der Männer, die überhaupt auf Karenz gehen, steigen aus ihrem bisherigen Arbeitsprozess gänzlich aus. Das zeigt jetzt wieder auf einer anderen Ebene, wie ernst diese Männer ihre Vaterrolle – die Möglichkeit, für ihr Kinder oder ihre Kinder präsent zu sein – nehmen.

Eine zentrale Frage war: Ist das bloss die Lebenssituation unserer Lehrer und liberal aufklärten öffentlich Bediensteten? Ist es eine Situation, die auf eine kleine, arbeitsrechtlich privilegierte Minderheit beschränkt ist? Die Antwort ist: ein großes Nein. Einer der zentralen Resultate dieser empirisch auf umfassenden Daten aufgebauten Studie ist, dass Männer aus allen Erwerbsbereichen, aus allen Branchen und aus allen Betriebsgrößen die Karenzmöglichkeit in Anspruch nehmen – und zwar, wie ich erwähnt habe, in einer Weise, die Ernsthaftigkeit signalisiert.

Können die sich das überhaupt leisten? Sie können es sich offenbar in dem Sinn leisten, dass sie zwischen alternativen Aspekten ihres Lebens abwägen und dabei der Karenz den Vorzug geben. Aber stellt sich das dann als beruflicher Nachteil heraus? Die Antwort ist auch hier: Nein. Wir haben die Erwerbs- und Einkommensverläufe dieser Männer aus ganz verschiedenen Branchen vor und nach ihrer Karenz untersucht. Das Resultat ist klar: Sie erleiden keinen Schaden und keinen beruflichen Nachteil.

Wenn das, und ich bin zu diesem Thema eingeladen worden, ein Beispiel von *Good Practice* ist, dann ist es ein Beispiel dafür, dass *Good Practice* in Österreichs Wirtschaft und Gesellschaft sehr breit gestreut ist. Und ich bin fest davon überzeugt: *Good Practice*, die weiter wachsen wird.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Podiumsdiskussion

Praktiker und Praktikerinnen im Gespräch

Moderator: Benjamin Franklin hat einmal gesagt, ein wahrhaft großer Mann wird weder einen Wurm zertreten noch vor dem Kaiser kriechen. In Abwandlung des Zitats könnte man heute sagen, ein wahrhaft großer Mann wird sich weder vor Windeln ekeln noch vor seinem Chef den Schwanz einziehen, wenn er ein Teilzeitmann werden möchte. Wir werden jetzt in einer Runde auf dem Podium das Thema des Nachmittags diskutieren und dann auch ihre Fragen aus dem Publikum einbeziehen. Ich habe auch Fragen aus der Frage-Box bekommen, die ich mit hineinnehme. Zuerst bitte ich die Referenten und Referentinnen – Dag Schölper, Andy Keel, Marie-Thérèse Letablier, Jorge Cabrita, Hilde Stockhammer und Michael Wagner-Pinter – aufs Podium. Zusätzlich zu den Vortragenden wird auch der österreichische Bundesbehindertenanwalt Erwin Buchinger mit auf dem Podium sitzen.



Erwin Buchinger ist österreichischer Bundesbehindertenanwalt (A).



Dag Schölper ist Geschäftsführer des Bundesforums Männer (D).



Andy Keel ist Co-Projektleiter von *Der Teilzeitmann* (CH).



Marie-Thérèse Letablier ist Forschungsdirektorin am *National Center for Scientific Research* und *Senior Research Fellow* am *Paris Centre d’Economie de la Sorbonne* (F).



Jorge Cabrita ist Forschungsbeauftragter an der *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* Eurofound (Por/EU).



Hilde Stockhammer ist Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen in der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Österreich (A).



Michael Wagner-Pinter ist wissenschaftlicher Leiter der *Synthesis Forschung GmbH* (A).



Paul Scheibelhofer ist Soziologe und Geschlechterforscher am Institut für Soziologie der Universität Wien (A).

Moderator: Erwin Buchinger, Sie waren ein Vorgänger von Minister Hundstorfer als Bundessozialminister und damit als Männerminister. Nun sind Sie Bundesbehindertenanwalt. Aufsehen haben Sie erregt, als Sie in dieser Funktion Väterkarenz in Anspruch genommen haben. Mit welchen Vorwürfen wurden Sie denn da konfrontiert?

Erwin Buchinger: Das Erste war: Darf er das überhaupt? Das Gesetz, das die Behindertenanwaltschaft und den Behindertenanwalt eingerichtet hat, hatte das schlicht und einfach nicht vorgesehen. Das war eine gesetzliche Lücke. Und man hat ein Rechtsgutachten in Auftrag geben müssen, ob ich das überhaupt darf – wobei klar war, dass das Ergebnis nur ein Ja sein könne. Ohne die Funktion und mich überschätzen zu wollen, aber ich glaube, die Antwort, Väterkarenz sei mir gesetzlich nicht erlaubt, das wäre politisch einfach nicht möglich gewesen. Im Nachhinein ist dann auch das Gesetz explizit angepasst worden. Ich hoffe, der Wirbel und die Diskussion haben der Sache insgesamt gedient, nämlich öffentlich gemacht, dass es auch in einer Funktion als Behindertenanwalt selbstverständlich sein muss, wenn Elternschaft zu einer Väterkarenz oder Mütterkarenz führt. Ein Tenor der Diskussion war eben: Der soll sich entscheiden, der Buchinger, was er machen will, Behindertenanwalt oder Vater. Da habe ich mir schon zeitweise gedacht: Herrscht in der Bevölkerung wirklich eine Grundstimmung, dass man sich zwischen Beruf, Funktion und Elternschaft entscheiden muss. Ein Teil dieser Diskussion war wahrscheinlich auch ein bisschen politisch motiviert, um halt dem Buchinger ans Bein zu pinkeln. Ich hoffe, das generelle gesellschaftliche Bewusstsein ist doch schon weiter in dieser Frage als es in vielen Forenmeldungen zum Ausdruck gekommen ist.

Moderator: Sie haben den heutigen Nachmittag verfolgt und es würde mich interessieren, beginnend mit Ihnen: Wohin geht die Reise? Was ist das Zukunftsmodell? Oder um noch einmal die Grundfrage zu stellen: Was bewirkt wirklich einen Wandel – und was ist sozusagen nur Zeitgeist, Lebensstil, Trend usw., der sich wieder verändern kann?

Erwin Buchinger: Ich persönlich bin zutiefst überzeugt davon, dass die gesellschaftliche Entwicklung auf längere Sicht gesehen in Richtung Gleichstellung läuft – und zwar nicht nur in Richtung Gleichstellung der Geschlechter, sondern auch Gleichstellung in der Gruppe, für die ich jetzt eine Mitverantwortung habe, von Menschen mit Behinderung, aber auch von allen anderen Gruppen, die derzeit noch partiell oder generell Diskriminierung erfahren. Wenn man nach den Treibern dieser Entwicklung fragt, kann man eine lange politische Diskussion führen. Man kann sagen, die ganze Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft gehe in die Richtung, dass einzelne persönliche Eigenheiten und Besonderheiten relativ wenig zählen vor der letztlichen Verwertbarkeit, wenn man es kritisch sieht. Oder wenn man es positiv sehen will, kann man sagen: Aus der Gleichheit vor Gesetz muss dann letztlich eine Gleichstellung in allen Lebensumständen folgen, wenn man das ernst nimmt. Wenn man die Geschichte der Frauenemanzipation verfolgt, so gilt – auch in Anerkennung von allem, was

noch zu erreichen ist – klar festzuhalten: Sie ist eine Erfolgsgeschichte. Jahrzehnte hat es gebraucht – zwei Mal wurde das Bild eines Marathonlaufs gezeichnet – und vielleicht dauert es weitere Jahrzehnte, aber es wird die Richtung eingeschlagen, dass Männer und Frauen sowohl in Bezug auf Erwerbsarbeit als auch im Bezug auf Reproduktionsarbeit eine halbwegs gleiche Beteiligung und Teilhabe haben werden. Und ich glaube das ist gut so.

Als letzten Satz möchte ich noch sagen: Als ich während zweier Jahre für die Männerpolitik zuständig war, hat es auch eine Diskussion gegeben. Das Männerministerium ist von Schwarz-Blau eingeführt worden, jetzt haben wir wieder einen roten Minister: Fährt man jetzt wieder ab damit? Ich habe damals – ab und zu im Widerspruch zu Feministinnen – die Position vertreten: Nein, wir fahren nicht ab damit. Es ist eine gute Sache, man muss sie nur inhaltlich auch richtig gut ausprägen. Männer haben wie die Gesellschaft als Ganzes Vorteile durch Gleichstellung. Und in einigen Bereichen sind Männer auch selbst noch nicht gleichgestellt sind, und die muss man angehen. Ich freue mich, dass sich einige Jahre später mit dieser Männerkonferenz wieder eine gute Entwicklung ergeben hat. In wichtigen Grundlagendaten sieht man, da gibt es einen gesellschaftlichen Fortschritt – auch weil er getrieben wird von vielen Akteuren und Akteurinnen.

Moderator: Es wurden ja unterschiedliche Ansätze präsentiert, wie man Wandel bewirkt. Aus der Schweiz haben wir gehört: Vorbilder, Vorbilder, Vorbilder. Dann gab es die Kapitalismuskritik. Und die *Gender Mainstreaming* Ansätze. Es gibt ja unterschiedliche Modelle, die mehr oder weniger gut funktionieren. Was würde sich denn beispielsweise – ich kann vielleicht noch eine Zusatzfrage aus der Fragebox dazu stellen – verändern, wenn Frauen und Männer vor der Geburt ihres ersten Kindes keine Lohnunterschiede hätten? Würde sich da etwas verändern, wirklich verändern?

Erwin Buchinger: Ich glaube, das hat viele Ursachen. Der letztliche Treiber ist die generelle wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung. Aus einer kapitalismuskritischen Perspektive geht es um die Verwertbarkeit. Die Verwertbarkeit der menschlichen Arbeitskraft ist nicht geschlechtergebunden. Das macht mich optimistisch und dahinter steht auch ein gesellschaftlicher Bewusstseinswandel hin zu Menschenrechten, hin zu Gleichstellung, hin zu einer Auflösung von Sonderrechten und Privilegien, und auch das ist gut so.

Moderator: Herr Schölper, vielleicht wollen sie dazu etwas sagen? Was bewirkt wirklich einen Wandel? Würde die Gleichbezahlung einen Unterschied machen?

Dag Schölper: Das kommt jetzt noch ein bisschen drauf an, auf welchem Niveau. Ist man gezwungen, gemeinsam Vollzeit weiterzuarbeiten, um überhaupt so viel zu erwirtschaften, dass man zu dritt als Familie gerade so über Wasser bleibt? Oder gibt es Aushandlungsmöglichkeiten, weil das Lohnniveau genug hoch ist, damit man tatsächlich überlegen kann: Reduziere ich? Reduzierst du?

Aber klar: Lohngleichheit schafft die Voraussetzung, damit man überhaupt etwas aushandeln kann. Das ist ein großer Unterschied und wäre meiner Meinung nach ein geschlechterpolitischer Fortschritt, auf den wir zwingend hinarbeiten müssen.

Moderator: Was wäre denn für sie ein Hebel? Was sagt das Bundesforum Männer?

Dag Schölper: Die Aufwertung von Arbeitsbereichen, die bislang niedrig entlohnt werden, ist dringende Voraussetzung dafür, dass überhaupt Aushandlungsfreiheit und Chancengleichheit geschaffen werden kann zwischen den Geschlechtern. Wenn ganze Bereiche klassisch als Frauen- und Männerdomänen unterschiedlich entlohnt werden, dann ist das einfach sehr schwierig, wenn sich in Partnerschaft dieses Lohngefälle konkret niederschlägt, zu einer vernünftigen gemeinsamen Entscheidung über die Aufgabenverteilung kommen. Es droht ein ökonomisches *Harakiri*. Obwohl ich ja gerade eben gelernt habe, dass es offensichtlich anders ist, dass es grundsätzlich eine Willensentscheidung ist, das zu tun, egal wie die Bedingungen zu sein scheinen. Aber dafür braucht es dann tatsächlich auch normative Unterstützung, ganz platt gesagt: Kampagnen, die in der öffentlichen Wahrnehmung andere Bilder und Normalität erzeugen. Das dauert dann länger – zehn bis dreißig Jahre finde ich relativ realistisch – bis ein anderes Bild in der Gesellschaft vorherrscht, auf das man sich bezieht und sagt: Ich mach das einfach, egal ob das einen ökonomischen Nutzen hat oder nicht. Aber klar, Rentenpunkte sammeln, Steuervorteile: Es gibt sehr viele Anreizstrukturen zumindest im bundesdeutschen System, die immer wieder dazu führen, sich dann doch für das alte Modell zu entscheiden – und das auch als ganz sinnvoll erscheinen lassen.

Andy Keel: Bei den Mittagsveranstaltungen, die wir im Rahmen der Kampagne *Der Teilzeitmann* durchführen, kommt immer als erste Frage aus dem Publikum: „Ich kann mir das nicht leisten.“ Es wird immer über Geld argumentiert. Sie verdienen 100.000 Franken, reduzieren auf 80 Prozent, verdienen noch 80.000 Franken. Um einen Tag zu Hause bei ihrer Tochter zu sein. Hat der Tag, an dem Sie zu Hause sind, nun einen Wert von 20.000 Franken? Mit dieser Fragen knacken sie die Männer: Die sagen, halt, das kann ich ja gar nicht aufrechnen! Ich kann nicht einen Tag mit meinem Kind mit einem Verdienstaufschlag von 20.000 Franken vergleichen. Es geht um Werte. Was ist mir das wert? Möchte ich ein präsenter Vater sein? Und hinter den Werten gibt es Lösungen. Logischerweise muss das auch ökonomisch aufgehen, aber meiner Erfahrung nach wird die Geld-Thematik in der Regel vorgeschoben, dient einfach als Vorwand fürs Nicht-Handeln.

Moderator: Sie haben gesagt, der Teilzeitmann sei salonfähig geworden in der Schweiz – dank den Pionieren und den Unternehmen, die das fördern. Was haben die Unternehmen jenseits vom Werbeeffect davon? Was ist denn konkret der Wert der Teilzeitmänner? Wie können sie das in einer kapitalistischen Wirtschaftslogik begründen?

Andy Keel: Das ist ein wichtiger Punkt. Das Unternehmen hat einen Wert, weil es die Fachkräfte halten kann, denn Männer, die den Schritt in die Teilzeitarbeit machen wollen, sind in der Regel gut ausgebildete Leute, die sie sonst verlieren. Denn die können es sich leisten, knallhart zu kündigen und irgendwo anders hinzugehen. Indem man Stellen systematisch 80 bis 100 Prozent ausschreibt, zieht man automatisch eine größere Population an begehrten Fachkräften an. Übrigens Frauen und Männer.

Moderator: Madame Letablier, ich habe Ihrer Präsentation entnommen, dass nur 40 Prozent der Eltern in Frankreich flexible Arbeitszeiten wollen. Jetzt frage ich mich: Warum ist das so? Grundsätzlich gefragt: Was wäre eine transformative Gleichstellungspolitik?

Marie-Thérèse Letablier: Wenn man Angestellte fragt, was ihre bevorzugte Maßnahme für eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist, sagen sie: Flexible Arbeitszeiten. Das kommt meistens und ihre Hoffnung ist, mehr Autonomie zu gewinnen beim Balancieren von Beruf und Familie – und dadurch mehr Spielräume zu erhalten, um ihre elterliche Verantwortung zwischen beiden Elternteilen zu organisieren. Das ist eine große Frage. In Frankreich ist Teilzeitarbeit negativ besetzt wegen ihres ungünstigen Einflusses auf die Gleichstellung, auf die Karriere, auf die Altersvorsorge, die Lohngleichheit etc. Es wird als eine Rückweisung der Frauen in die häusliche Sphäre wahrgenommen. Entsprechend wird Teilzeitarbeit nicht wirklich politisch gefördert.

Moderator: In der Fragebox habe ich einen Zettel gefunden, auf dem stand: Es wird zwar über Teilzeit gesprochen, aber warum wird nicht grundsätzlich über Arbeitszeitverkürzung diskutiert? In Frankreich ist das ja ein Thema. Sind wir zu sehr fixiert auf Erwerbsarbeit? Wie sehen sie das?

Marie-Thérèse Letablier: Bei uns gab es ein Gesetz zur Arbeitszeitreduktion. Sein vordergründiges Ziel war nicht primär eine verbesserte *Work-Life-Balance*, sondern eher die bessere Verteilung von Erwerbsarbeit angesichts der hohen Arbeitslosigkeit. Implizit und teilweise auch explizit schwang dieses Anliegen aber schon mit. Das Gesetz hat einige interessante Auswirkungen auf die Zeitverwendung von Eltern gehabt. Die Begleitforschung zeigt sehr große Unterschiede innerhalb der Bevölkerung, abhängig davon, wie die Arbeitszeitreduktion innerhalb der Unternehmen umgesetzt wurden. Die Sozialpartner, insbesondere die Gewerkschaften, spielen hier eine äußerst wichtige Rolle – und nehmen die alles andere als einheitlich wahr.

Andy Keel: Die Frage ist: Können wir uns das leisten, weniger zu arbeiten? Europa steht in Sachen Lohnkosten massiv unter Druck. Aber das möchte ich hier gar nicht vertiefen, sondern eine verwandte Frage aufwerfen: Ist es richtig, in der Dienstleistungsbranche – also überall, wo ich nicht an einer Maschine stehe – Arbeit oder *Output* in Stunden zu messen? Ich stelle das grundsätzlich infrage. Die Effizienzzahlen von Teilzeitkräften stellen das infrage. Wir haben in einem Vortrag gehört, dass zehn Prozent der Dienstleistungsunternehmen *Home Office, Mobile Working* etc. anbieten. Warum sind das nicht 100 Prozent? Wo ich arbeite, wann ich arbeite, wie ich arbeite: Das große Thema meiner Meinung nach ist die Flexibilisierung dieser Faktoren, nicht die Reduktion der Arbeitszeit.

Moderator: Jorge Cabrita, steht da auch ein europäisches Wohlstandsmodell zur Debatte?

Jorge Cabrita: Das ist eine sehr interessante Frage. Wir müssen uns fragen, was Europa will. Wenn man den Fokus nur auf die Wettbewerbsfähigkeit legt, dann stehen gleich bestimmte Typen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik im Fokus. Aber wenn man nach dem Wohlbefinden und Gesundheit der Menschen fragt, stehen andere Maßnahmen im Vordergrund. Es geht nicht nur um Leistung, Bruttoinlandprodukt oder Arbeitszeit. Es geht auch um Lebensqualität, ob Menschen zufrieden sind und ihren Job gern machen.

Moderator: Ein klassischer Zielkonflikt – den haben wir in der Europäischen Union und den haben wir natürlich auch national.

Jorge Cabrita: Natürlich kann das politisch ein Spannungsfeld bilden. Wenn wir die Ergebnisse unserer Befragungen zu den Arbeitsbedingungen anschauen, sehen wir einen großen Anteil von Arbeitnehmenden, die weniger arbeiten wollen, Männer wie Frauen. Es gibt aber auch einen großen Anteil von Arbeitnehmenden mit kleinen Teilzeitpensen, die mehr arbeiten wollen. Wir müssen beide Extreme anschauen und gendersensible Maßnahmen ergreifen, damit möglichst alle soviel arbeiten können wie sie möchten. Daneben gibt es einen weiteren kritischen Punkt zu beleuchten: die horizontale Segregation. Es gibt ja nicht nur die sogenannte vertikale Diskriminierung, die erklärt, warum Frauen in den Toppositionen untervertreten sind. Es gibt die horizontale Diskriminierung, die dazu führt, dass ganze Branchen männer- oder frauendominiert sind – und durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, Arbeitsbedingungen und Karriereaussichten charakterisiert sind. Zuletzt möchte ich noch eine Antwort geben auf die vorhin aufgeworfene Frage, was passieren würde, wenn Lohngleichheit realisiert wäre. Meiner Ansicht entscheiden die Karriereaussichten. Wenn die Frau bessere Aussichten hat, ist es ökonomisch günstiger, wenn er in Elternzeit geht. Zumindest hoffe ich das, denn sonst gefährdet sie ihre Karriere.

Moderator: Wenn Sie aus den verschiedenen Beiträgen von heute eine *Policy* formulieren müssten: Wo wäre der stärkste Hebel, um etwas zu bewegen?

Jorge Cabrita: Wüssten wir die Antwort, wären wir heute nicht hier. Aber ich würde trotzdem sagen, einer der zentralen Aspekte ist schon die Lohngleichheit. Die Arbeitsmarktsegregation muss man bestimmt anschauen. Auch die Bildung ist sehr wichtig. Wenn wir den Kindern zeigen können, dass es andere Möglichkeiten gibt als dass alle Jungs Ingenieure und und alle Mädchen *Flight Attendants* werden, dann haben wir schon viel verändert. Das müssen wir unbedingt tun, was nicht heißen soll, dass man alles andere lassen soll.

Moderator: Vielen Dank. Frau Stockhammer, bitte sehr.

Hilde Stockhammer: Ich würde da gar nicht so sehr eine Politikfrage daraus machen, obwohl die Politik natürlich wichtig ist. Aber vorgelagert ist die Frage: Welches Leben wollen wir denn eigentlich. Insofern ist für mich völlig klar: Da muss es irgendwie ein neues Modell der Arbeitsverteilung geben, weil Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich ist gerade für Frauen mit tiefen Teilzeitpensen keine Lösung. Wahrscheinlich müssen die Männer etwas risikobereiter werden. Bisher tragen die Frauen das Risiko, wenn die Kinder kommen – jemand muss sich ja um die Kinder kümmern. Klar, es ist wichtig, dass die Unternehmen Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen und dass es Vorbilder gibt und alles. Aber letztendlich geht es darum, dass die Männer es tun. Man(n) muss sich eigentlich nur trauen.

Andy Keel: Aber wissen sie was? Auch Frauen müssen risikobereiter werden. Sie müssen, wenn sie schwanger sind, hinstehen und sagen: „Lieber Mann, du bleibst auch deinen Teil zuhause, das Ernährermodell kommt gar nicht in die Tüte.“

Hilde Stockhammer: Da stimme ich Ihnen zu. Das ist für mich aber nicht unbedingt risikobereit. Das würde ich als Vereinbarungskultur sehen. Es ist immer am besten, das schon auszumachen, bevor man schwanger wird.

Moderator: Wünschenswert wäre ja, dass Ehe- und Familienpartnerschaft diesbezüglich kein riskantes Unternehmen darstellen. Es ist ja so noch riskant genug. Mich würde von Dr. Wagner-Pinter interessieren, wie er den Umstand beurteilt, dass die Hälfte der Männer aus allen Erwerbsbereichen ein halbes Jahr auf Karenz geht. Das finde ich hochinteressant. Wenn man noch einmal zum Mann zurückkommt, was wäre denn aus ihrer Sicht hier hilfreich? Was hat sich denn da bei den Männern schon getan? Haben sie da auch deren Motive erforscht?

Michael Wagner-Pinter: Naja, ich möchte zwei Dinge sagen, welche diese Frage mit ihrer vorangegangenen Frage nach dem Hebel echter Veränderung in Bezug setzt. Ich sehe das so: Was ich an Veranstaltungen wie dieser schätze ist, dass die Auseinandersetzung um die Gleichstellung nicht nur von Frauen geführt wird. Sie ist nämlich die letzten 200 Jahre primär von Frauen geführt worden. Ich erwähne das deshalb, weil ich der festen Überzeugung bin, dass die unterschiedlichen Interessen, die es in einer Gesellschaft gibt, stets Konflikte mit sich bringen. Wenn man Gleichstellung erreichen will, muss man sich dem Konflikt auf allen

Ebenen aussetzen. Er kann geführt werden auf oberster Ebene, durch einen Bundesminister, er kann und muss auch im Alltag geführt werden.

Bei den Männern, die sich engagieren, ist es sicher eine Mischung gewesen. Es ist vielleicht eine Mutter gewesen, die darunter gelitten hat, dass ihr Mann nichts im Haushalt gemacht hat und das ein Stück weit ihrem Sohn mitgegeben hat. Es ist vielleicht eine Partnerin gewesen, die sich hingestellt und gesagt hat: „Du spinnst wohl, das soll alles an mir hängen bleiben?“ Es ist aber vielleicht auch ein Freund gewesen, der gesagt hat: „Hey, da musst du was machen. Das kannst du jetzt nicht einfach so durchziehen wie es dein Vater getan hat.“ Fortschritte in unserer Gesellschaft erreichen wir nicht durch Deklaration, sondern durch die tägliche Auseinandersetzung mit einem bestimmten Ziel. Das gilt auch in der Gleichstellungsfrage. Ich bin der festen Überzeugung, dass das Modell Zukunft hat. Aber es braucht die Bereitschaft zur Auseinandersetzung auf allen Ebenen – auch auf der obersten politischen Ebene. Wir erleben nämlich weltweit, dass es furchtbare Rückfälle in Atavismus und zerfallende Gesellschaften geben kann, in denen es Frauen verboten werden soll, lesen zu lernen. Das ist ein Ausdruck dessen, dass um Gleichstellung immer gekämpft werden muss. Ich gebe zu, dass meine eigenes Engagement in dieser Frage sicher stark durch eine Mutter, die eine Frauenrechtlerin war, und eine Großmutter, die eine Frauenrechtlerin war, mit beeinflusst ist.

Moderator: Aber diese Erscheinungen, diese Hochzeiten des Patriarchats, wie wir sie leider sehen, sind möglicherweise auch eine Reaktion auf die Bedrohung dieses Patriarchats durch die befreiten Frauen? Merkt man nicht durch diese starken Reaktionen, wie hohl dieses hegemoniale Patriarchat geworden ist, das sich jetzt noch einmal aufbäumt weltweit? Wie sehen Sie das? Ich sehe das eigentlich so, dass diese sogenannten Kulturkonflikte sehr stark patriarchal getriebene Veranstaltungen sind, in denen dann die Religion dazu missbraucht wird, um die eigene Herrschaft zu erhalten.

Andy Keel: Aber jetzt müssen wir in Österreich, Deutschland und Schweiz bleiben, oder?

Moderator: Sowieso. Ja.

Andy Keel: Das Patriarchat bei uns, in den Unternehmen ist nicht hohl. Darum haben wir die gläserne Decke, darum haben wir so wenig Manager in Teilzeit, darum haben wir keine weiblichen Verwaltungsrätinnen. Das ist das Patriarchat, das bei uns vorherrschend ist. Und da liegt es an uns, es von unten herauf anfangen aufzubrechen. Wir Männer müssen anfangen, das eigene Patriarchat auszuhöhlen. Aber heute ist das nicht hohl. Die sitzen sattelfest.

Moderator: Herr Scheibelhofer, Sie haben am Schluss die Frage gestellt und verschiedene „Lösungen“ vorgestellt. Option 1: Weiter wie gehabt. Option 2: Auslagern. Option 3. Wir müssen nach alternativen Antworten auf die Frage suchen, wie wir die Gesellschaft so orga-

nisieren können, dass Arbeit und *Care* gleichberechtigt von Männern und Frauen geleistet wird? Wo sind da die Hebel?

Paul Scheibelhofer: Ich kann an die Vorredner und Vorrednerinnen anschließen. Wichtig ist sicher, diese vorhandenen Strukturen, die dazu führen, dass Männer einerseits im Sattel sitzen, andererseits dann auch Cowboy spielen müssen, dass man die untergräbt. Wenn man sich mit Emanzipation und Männlichkeit auseinandersetzt – dann auch noch die Frage des Mutes, die ich sehr gut finde – ist es nicht leicht zu sagen, wer jetzt eigentlich der Gegner ist in Bezug Männlichkeit und Fortschritt in Richtung Geschlechterdemokratie. Man muss diese Strukturen sehen, die Fortschritt in Richtung Egalität aufhalten und von denen Männer und teilweise auch Frauen profitieren. Man muss auch die Menschen sehen, die Fortschritt aufhalten. Im deutschsprachigen Raum gibt es auch Vertreter einer rückwärtsgewandten Männlichkeit und Männlichkeitspolitik. Wir Männer, die das anders sehen, müssen dann auch aufstehen und sagen: Ihr sprecht nicht in unserem Namen. Männer müssten vor allem mutig genug sein, um aus diesen männerbündischen Strukturen auszubrechen. Es sind in der Regel nicht die Frauen, die den Mann davon abhalten, ihnen zuhause Arbeit abzunehmen. Ich glaube jedenfalls nicht, dass das die Frauen sind, die hier Territorialkämpfe führen. Ich glaube, es geht eher darum, sich von den Bildern zu befreien, die vom gleichen Geschlecht an einen herangetragen werden. Dass man sagt: Nein, ich mache da nicht mehr mit, ich kriege jetzt auch nicht mehr diese gewissen Zugeständnisse als Mann, sondern ich hole mir alle anderen Dinge, die ich mir vorher eben nicht gönnen durfte.

Moderator: Zum Beispiel?

Paul Scheibelhofer: Wenn man mit aktiven involvierten Männern spricht, mit denen, die mehrere Monate in Karenz gehen, hört man zum Beispiel, dass viele selber einen Vater hatten, der bis zum Umfallen gearbeitet hat. Toller Vater, sie kritisieren ihn auch nicht, aber sie wollen es auf keinen Fall gleich machen wie er. Wieso? Sie haben als Kind selber erlebt, was das bedeutet und sie merken jetzt, was das bedeutet für die Qualität der Beziehung zum eigenen Kind. Da gibt es so Formulierungen in Interviews: „Das sind Investitionen in die Zukunft“. Wenn man diese Ökonomie-Logik anwendet, dann ist jeder Tag, den man wirklich zuhause verbringt, eine Investition: „Das erspare ich mir später an Kosten für die Psychotherapie von meinem jugendlichen Kind.“

Moderator: Vielen Dank, darf ich mal ins Publikum schauen? Wer möchte eine Frage stellen?

Publikum, Frage 1: Es wird viel gesprochen von Einkommen. Wäre das bedingungslose Grundeinkommen nicht ein Ansatz, beide Geschlechter unabhängiger von Erwerbsarbeit zu machen?

Publikum, Frage 2: Ich habe keine Frage, sondern zwei Ergänzungen. Erstens möchte ich gern zur Aussage von Herrn Scheibelhofer ergänzen, dass auch im Unternehmen meist die Kollegen im ersten Moment nicht davon begeistert sind, wenn ein Vater in Karenz das Eis bricht. Interviews und Gespräche mit Vätern, die wir geführt haben, belegen das. Häufig ist es auch so, dass der nächste Vorgesetzte gar nichts dagegen hat, sondern die Kollegen, jedenfalls nicht die Frauen. Das ist auch in Unternehmen so. Zweitens möchte ich zum Diskurs vom Vormittag über männliche Kinderpädagogen und Lehrer ergänzen: Grundsätzlich ja. Nur helfen uns die männlichen Kinderpädagogen also *Role Models* nicht, wenn sie dann erst mit der Buben in der Bauecke spielen und mit den Mädchen die Puppe wickeln oder sonst was. Wir müssen ein bisschen differenzierter hinschauen. Wir brauchen schon Pädagoginnen und Pädagogen in Bildung und Erziehung, welche ausgebildet sind, Stereotypen zu hinterfragen statt zu verstärken. Danke.

Publikum, Frage 3: Wenn man Burnout-Patienten und -Patientinnen fragt, dann hat ihnen genau diese Arbeitszeitflexibilisierung – also nicht mehr zu wissen, wann Erwerbsarbeit ist und wann Freizeit ist – nicht grad geholfen. Warum wird das aber immer noch als *Best Practice* verkauft? Und auf der anderen Seite: Es wird immer viel von Vereinbarkeit gesprochen, aber Kinder tauchen in diesen Beispielen gar nicht oder als verobjektivierte Masse auf. Wo sind die Sichtweisen der Kinder?

Publikum, Frage 4: In der Bildungskarriere in Deutschland wird man 12 oder 14, bis man zum ersten Mal einen männlichen Lehrer hat. Ich bin selbst ein Lehrerkind und habe mal bei einer Einschulung mitgemacht. Da habe ich gefragt. „Wir haben einen einzigen Mann und das ist unser Hausmeister“, war die Antwort. Wollen wir als Männer von Frauen erzogen werden bis wir 12 oder 14 sind? Wie lernen wir da das praktische Rollenverhältnis zwischen Mann und Frau?

Publikum, Frage 5: Ich komme von der katholischen Männerbewegung Österreichs und mir ist die Feststellung wichtig, dass wir heute in einer Gesellschaft leben, die Familie nicht mehr als Wertegesellschaft ansieht. Das ist doch die Frage: Welche Werte sind uns wichtig? Wie wichtig ist uns Arbeit? Und wie wird Arbeit bewertet?

Moderator: Gut, vielen Dank, ich schließe nun die Frageliste fürs Erste. Ich wurde nämlich gerade darauf hingewiesen, dass zwei Minister hier unten schon dringend auf die Eröffnung des Buffets warten. Wer möchte noch ganz kurz zu den einzelnen Fragen etwas sagen? Bedingungsloses Grundeinkommen: Das muss ich streichen, das werden wir morgen vielleicht noch einmal besprechen.

Andy Keel: Kinder wollen Präsenz. Sie wollen, dass man(n) da ist. Ich hole den Kleinen von der Schule ab. Er will, dass ich da bin. Er will nicht unbedingt, dass ich für ihn koche oder was

auch immer. Wenn er nachher im Sandkasten am Spielen ist, wunderbar vertieft, ist es ihm egal, ob ich noch ein paar E-Mails erledige oder nicht. Das ist für mich Flexibilisierung der Arbeit. Ich sehe das nicht als Burnout-Faktor, ganz im Gegenteil. Es ist eine riesige Ressource, die uns eben ermöglicht, zu Schulschluss präsent zu sein und in flexiblen Abständen wieder online zu sein.

Hilde Stockhammer: Das ist eine Möglichkeit, aber ich will jetzt auch nicht ununterbrochener Abrufbarkeit das Wort reden. Flexibilisierung der Arbeitszeit verstehe ich in erster Linie auch im Interesse der Arbeitnehmer und –nehmerinnen, damit sie zum Beispiel in bestimmten Lebensphasen entscheiden können, kürzer zu treten oder auch wieder länger zu arbeiten. Es ist ja nicht so, dass ich von jung bis alt meine 40 Stunden abdienen muss. Es gibt je nach Lebenslage unterschiedliche Bedürfnisse, und das sollte auch möglich gemacht werden.

Moderator: Herr Buchinger, noch ein Schlusswort?

Erwin Buchinger: Aus meiner Sicht sind zwei Aspekte bedeutsam: Zum einen diese Flexibilisierung, die individualisierte Anpassung von Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung. Dabei muss immer auch die Frage gestellt werden, in welchem Interesse individualisiert und flexibilisiert wird. Ist es das betriebliche Interesse? Ist es das Interesse des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin, der Familie? Wie wird das ausverhandelt? Man kann nicht sagen, Flexibilität ist per se gut oder schlecht. Zum anderen muss Flexibilität immer verbunden sein mit Sicherheit. Als ich auf EU-Ebene politisch tätig war, ist viel um dieses Konzept von *Flexicurity* gekämpft worden. Auch hier wieder ganz konkret: Wie kann man erhöhte Flexibilität mit gleichermaßen erhöhter sozialer Sicherheit kombinieren? Wir haben es in Österreich ein bisschen gezeigt, indem wir die freien Dienstnehmer voll in die Sozialversicherung einbezogen haben, auch in die Arbeitslosenversicherung. Der nächste Schritt wäre jetzt, freie Dienstnehmende arbeitsrechtlich gleich zu stellen. Damit kann man Flexibilität erhöhen, aber gleichzeitig verhindern, dass sie einseitig zu Lasten der wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmenden gehen. Diese Frage ist auch verknüpft mit der Frage, wie der Sozialstaat ausgestaltet ist: Welcher Anteil der verfügbaren Einkommen wird individuell und welcher wird öffentlich konsumiert? Da sind wir an den heftigen politischen Auseinandersetzungen.

Moderator: Wir kommen also von der Männerpolitik zu ganz grundsätzlichen Fragen. Ich danke ihnen sehr, sehr herzlich für Ihr Engagement, vielen Dank. Es hat viele Fragen aufgeworfen, Sie haben auch weitere Fragen gestellt. Ich werde sie morgen wieder mitbringen. Einiges ist offen geblieben, aber jetzt dürfen wir die luxemburgische Ministerin, die zum Empfang gebeten hat, nicht länger warten lassen.

Der perfekte Abschluss eines ereignis- und erkenntnisreichen Tages

*Abendansprache von Lydia Mutsch,
Ministerin für Chancengleichheit (Luxemburg)*

Geschätzte Konferenzteilnehmerinnen und –teilnehmer, wir haben einen intensiven Tag hinter uns und Sie müssen sich nicht fürchten: Es werden jetzt keine langen Reden mehr kommen, das kann ich Ihnen versprechen. Ich möchte Ihnen aber nach diesem ereignis- und erkenntnisreichen Tag sagen, dass es mir als Chancengleichheitsministerin und Vertreterin der Luxemburger Regierung eine große Ehre ist, Sie zu diesem Abendempfang zu begrüßen. Ich freue mich, dass Sie so zahlreich gekommen sind und meiner Mannschaft aus dem Luxemburger Chancengleichheitsministerium, unserem Botschafter und mir die Freude bereiten, diesem Empfang beizuwohnen.

Ich habe mir sagen lassen, dass die österreichische Botschaft in Berlin ein spektakulärer Austragungsort war für den abendlichen Teil anlässlich der ersten internationalen Männerkonferenz vom 21./22. Oktober 2012 in Berlin. Leider kann ich das nicht beurteilen, da ich noch nicht in dieser Funktion war. Ich bin allerdings dezidiert der Meinung, dass wir in dieser schönen Säulenhalle in der Aula der Wissenschaften ebenfalls verwöhnt werden und alle Voraussetzungen für einen wunderbaren Abschluss dieses ersten Tages erfüllt sind. Deshalb gilt mein erster Dank den Verantwortlichen der Aula, die uns diese stattlichen Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt haben.

Ein weiterer Dank gilt all jenen, die an der Vorbereitung der Konferenz und insbesondere des Empfangs am heutigen Abend mitgewirkt haben. Ein Catering aus dem fernen Großherzogtum zu organisieren, wäre – Sie können sich das vorstellen – logistisch ziemlich anspruchsvoll geworden und deshalb bin ich besonders froh, dass ich mich bei Herrn Rolf Kessler vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Köln bedanken darf für seine tatkräftige organisatorische und kulinarische Unterstützung dieses Abends. Ein besonderer Dank gilt Herrn Johannes Berchtold vom österreichischen Sozialministerium, der zu jeder Zeit – und ich betone: zu jeder Zeit – der Vorbereitungsphase ein kompetenter und hilfsbereiter Ansprechpartner war. Er war uns ebenfalls dabei behilflich, die richtigen Kontakte sowohl zu den Ministerien zu knüpfen, um den Empfang wie auch die interministeriellen Gespräche am Rande der Konferenz zu ermöglichen und vorzubereiten. Ich bin darum sehr dankbar.

Meine Damen und Herren, wenn wir jetzt den Rhythmus von zwei Jahren beibehalten, und das scheint ja so gewollt zu sein, dann wäre das Chancengleichheitsministerium in Luxemburg damit beauftragt, die Nachfolgekonferenz 2016 zu organisieren. Was schon mal sicher ist, da sind wir uns bestimmt alle einig: Die Notwendigkeit, auf dem Gebiet der Männerpolitik weiter zu arbeiten, besteht. Ich habe bereits am Nachmittag betont, wie wichtig solche Konferenzen sind. Ich finde es auch gut, dass ein vielfältiger Mix da war, denn letztlich müssen Männer und Frauen die ganze Sache gemeinsam angehen. Ohne das geht es ja nicht. Und das Thema Männerpolitik muss ein Dauerthema auf der politischen Agenda sein, national wie auch international. Ich darf mich heute noch nicht engagieren, da ich von meiner Regierung die offizielle Zustimmung noch nicht habe. Aber wenn ich meinen ministeriellen Kolleginnen und Kollegen von meinen Eindrücken hier berichte und auch aufzeige, welche Themen ich in die EU-Ratspräsidentschaft mitzunehmen versuche, dann wird man sich kaum trauen, mir eine Absage zu erteilen.

Ich glaube, jetzt haben Sie mittlerweile alle ein Glas Wein in der Hand. Ich glaube, das ist der passende Moment, um meine kurze Ansprache abschließen und Ihnen allen ganz herzlich für Ihre Präsenz und für Ihr Mitwirken an dieser Konferenz, der ich eine sehr große Bedeutung zumesse, zu danken. Schönen Dank auch an die Stadt Wien, es ist wunderbar hier. Danke.

2. Konferenztag

Moderator

Guten Morgen, meine sehr verehrten Damen und Herren. Ein herzliches Willkommen auch an alle neu dazu gekommenen Gäste, die gestern noch nicht da waren. Ich weiß nicht ob sie heute früh in den Spiegel geschaut haben und das Morgengrauen erblickt haben. Ich jedenfalls schon. Zunächst ein tröstliches Wort für Männer von Nobelpreisträger Albert Einstein. Er sagte: „Manche Männer bemühen sich ein Leben lang, das Wesen einer Frau zu verstehen. Andere Männer befassen sich mit weit weniger schwierigen Dingen, zum Beispiel mit der Relativitätstheorie.“ Oder ich kann aus der Schöpfungsgeschichte des argentinischen Künstlers Guillermo Mordillo zitieren: “Nachdem Gott die Welt erschaffen hatte, schuf er Mann und Frau, und um das Ganze vor dem Untergang zu bewahren, erfand er den Humor.“

Die Vormittagssession beschäftigt sich mit dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter und dem Beitrag der Männer in Europa. Seit etwa 40 Jahren sind die Geschlechterverhältnisse in Veränderung begriffen. Es war zunächst die Frauenbewegung, die neue Plätze und Rollen erkämpft hat. So kamen auch die Männer unter Zugzwang. Männer in Bewegung, so heißt eine breit angelegte Studie von Paul Zulehner und Rainer Volz. Diese Studie ist 2008 in Buchform erschienen. Die Zahlen werden sich vermutlich etwas verändert haben, aber proportional in etwa noch stimmen. Die Autoren konnten nach Auswertung ihrer Forschungsergebnisse vier Männertypen ausmachen. 27 Prozent der Männer lassen sich dem Typus des (teil-)traditionellen Mannes zuordnen. Er setzt die alten Rollenaufteilungen als fraglos gegeben voraus. Reflexion über das Mannsein ist für ihn kein Thema, mitunter auch deshalb, weil es für seine Frau auch kein Thema ist. Allerdings akzeptieren auch viele vermehrt die Erwerbsarbeit von Frauen oder sind bereit, Kinder zu versorgen. Ein weiteres Viertel der Männer sind balancierende Pragmatiker. Männlichkeit ist für sie selbstverständlich. Sie sind aber bereit, auch den sozialen Erwartungen von Frauen zu entsprechen. Die mit 30 Prozent größte Gruppe sind die sogenannten unsicheren Männer, die suchenden. Sie haben die alten Rollenmuster verlassen, aber noch keine passenden neuen gefunden. Knapp ein Fünftel der Männer zählt zu den modernen oder neuen Männern. Insgesamt offenbart die Männerstudie ein Dilemma: Männer wollen gute Väter, Partner und Freunde sein und gleichermaßen auch Erfüllung im Beruf finden. In dieser Situation sind sie sehr zerrissen und oft überfordert mit dem, was sie sein wollen und sollen.

Aber wie sind Männer in Geschlechtergerechtigkeitsinitiativen involviert? Diese Frage beantwortet nun Christian Veske vom Europäischen Institut für Geschlechtergerechtigkeit (EIGE). Das Institut befindet sich in Vilnius, Litauen, aber Christian Veske selber kommt aus Estland. Bitteschön, *the floor is yours*.



Involvement of Men in Gender Equality Initiatives⁴

Christian Veske, European Institute for Gender Equality (Est/EU)

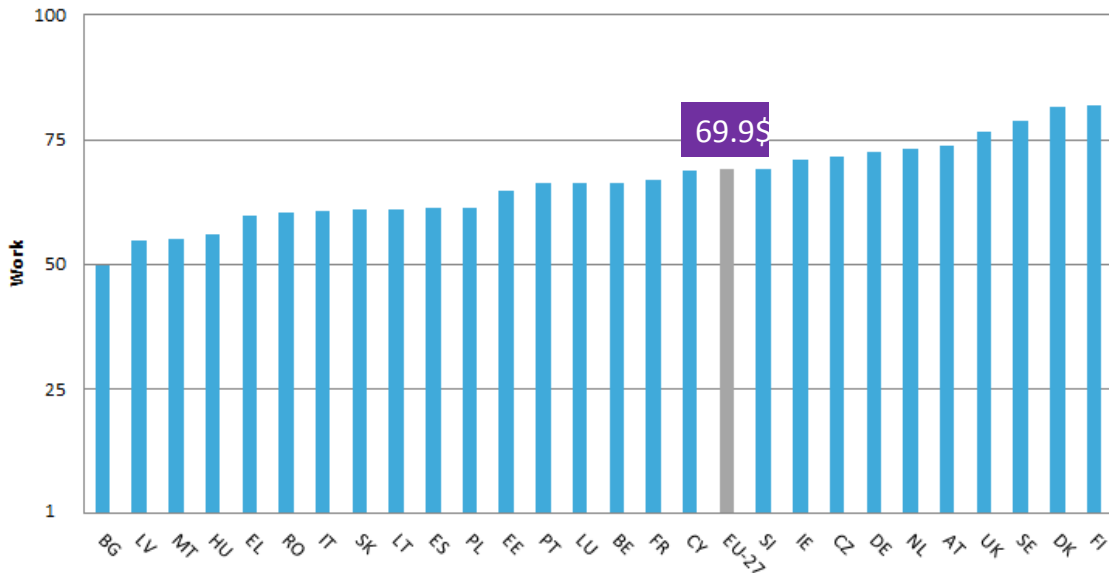
Guten Morgen, es ist wirklich eine große Ehre, hier gleich als Erster zu Ihnen sprechen zu dürfen. Es ist aber auch eine schwierige Aufgabe. Einerseits brauche ich morgens immer einige Zeit, bis ich ganz wach bin, und ich hoffe sehr, dass Sie alle Zeit gefunden haben für Ihren Morgenkaffee. Andererseits haben die gestrigen Beiträge die Latte doch sehr hoch gelegt. Ich habe diese gestern Abend im Hotelzimmer nochmals Revue passieren lassen und auch in Bezug gesetzt zu meinen eigenen Erfahrungen. In Estland, meiner Heimat, haben Frauen immer gearbeitet. Männer waren und sind auf der anderen Seite traditionell weit weg vom Aufwachsen ihrer Kinder. Armee, Seefahrt, Arbeit, Alkohol: Es gibt viele Gründe, warum Väter in Estland oft abwesende Väter sind. In meiner Familie – einer typisch estnischen Familie – war es das Gleiche. Ich bin bei meiner Großmutter aufgewachsen. Den Großvater habe ich nie kennen gelernt. Bis heute hat sich an diesem Grundmuster nur wenig geändert. Was ich früher nie verstanden habe und bis heute nicht verstehen kann: Warum werden diese unglaublich wichtigen Beiträge der Frauen für den Zusammenhalt der Familie und der Gesellschaft so unglaublich wenig gewürdigt oder sogar abgewertet? Diese Frage ist sicher einer der Gründe, warum ich mich für Geschlechterthemen interessiere und beruflich in diesem Feld arbeite.

⁴ Beitrag aus dem Englischen übersetzt

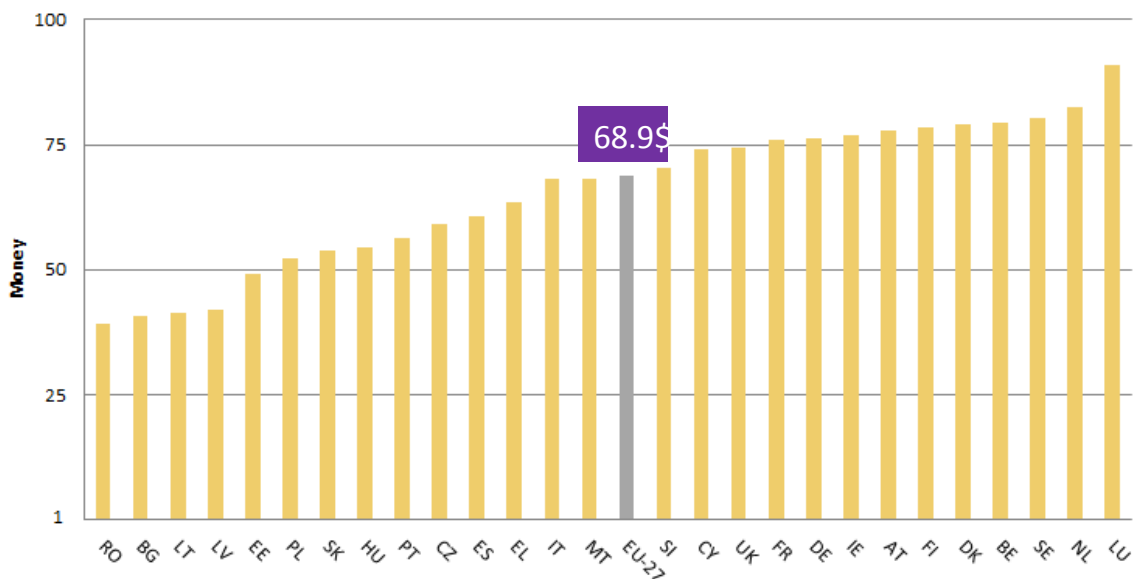
Wie der Moderator gesagt hat: Ich arbeite für das *European Institute for Gender Equality* in Vilnius. Dabei handelt es sich um eine relativ neue Europäische Agentur. Ihre Vision ist ziemlich ehrgeizig: *Gender Equality* für alle Menschen in Europa und darüber hinaus. Wie verfolgen wir diese Vision? Indem wir Forschung, Analyse und damit Evidenz bereitstellen. Wir hoffen, dass diese Evidenz alle europäischen Staaten, alle europäischen Gesetzgeber darin unterstützt, eine gendersensiblere Politik zu gestalten. Und ich denke, es ist doch auch wichtig zu sagen: Wir gestalten diese Politiken nicht selber noch sind wir selbst in irgendeiner Form Lobby. Wie tun wir das? Wir haben zwei Kernkompetenzen definiert: Gender-Statistik und *Gender Equality-Index*. Wir erstellen ein Monitoring der *Beijing Platform for Action* und wir bearbeiten *Gender Mainstreaming*-Themen ebenso wie die der geschlechtsspezifischen Gewalt.

Zuerst möchte ich Ihnen einen kurzen Einblick in unseren Gleichstellungs-Index geben und dabei einige Bereiche in den Fokus nehmen, welche aus Männerperspektive besonders interessant sind. Das zeigt den Kontext auf, in dem wir uns bewegen. Natürlich können wir zum Thema Männer und Gleichstellung nicht nur Bereiche benennen, in denen Männer hinterher hinken. Wir müssen stets zwei Seiten im Auge behalten: einerseits die männlichen Privilegien selbst, andererseits das, was sie mit Frauen tun. Das bildet der Index sehr gut ab. Klar, Sie mögen fragen: Warum noch ein Index? Es gibt doch schon einige Gleichstellungs-Indizes rund um den Globus. Unseren Index zeichnet aus, dass er sich auf die politischen Prioritäten der EU fokussiert. Um seine Ergebnisse zu verstehen, braucht es nur eine Information: Wir bilden den *Gender Gap*, den Kluft zwischen Männern und Frauen auf einer Skala von 1 bis 100 – der *Equality Line* – ab. 1 meint *Full Inequality*, 100 meint *Full Equality*. Für jedes Land haben wir nun einen eigenen Wert zwischen 1 und 100 errechnet. Ich zeige Ihnen nun die Ergebnisse in Bezug auf die sechs Felder Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit. Zusätzlich betrachten wir die Felder Gewalt und intersektionale Ungleichheiten.

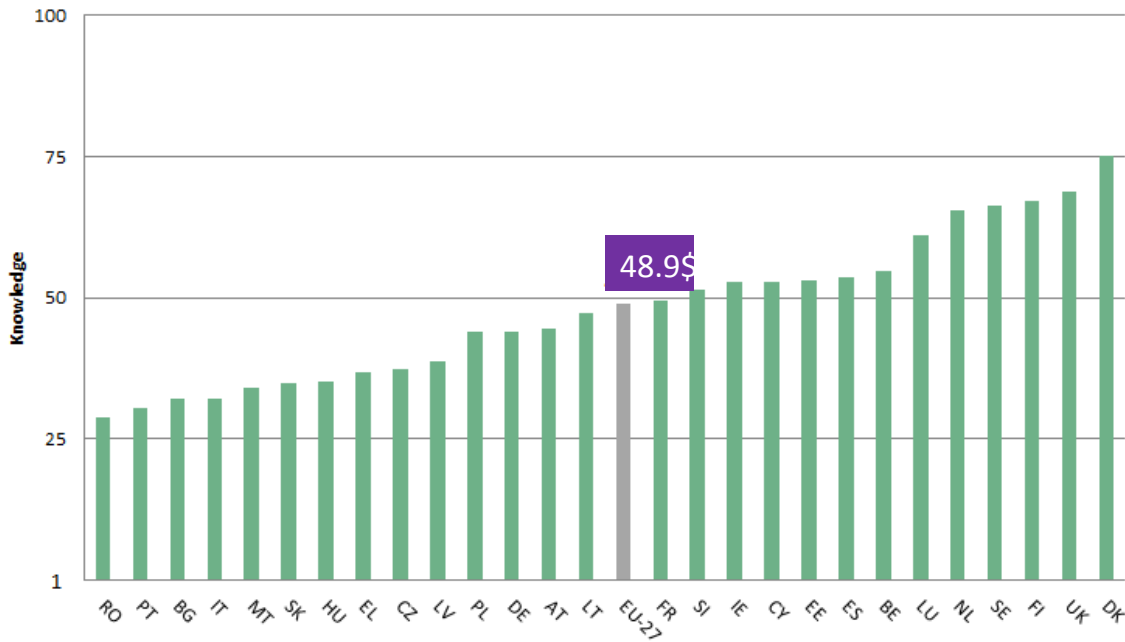
Im Bereich Arbeit beträgt der EU-weite Score nur 69, was heißt: Es ist noch ein langer Weg zur Gleichstellung.



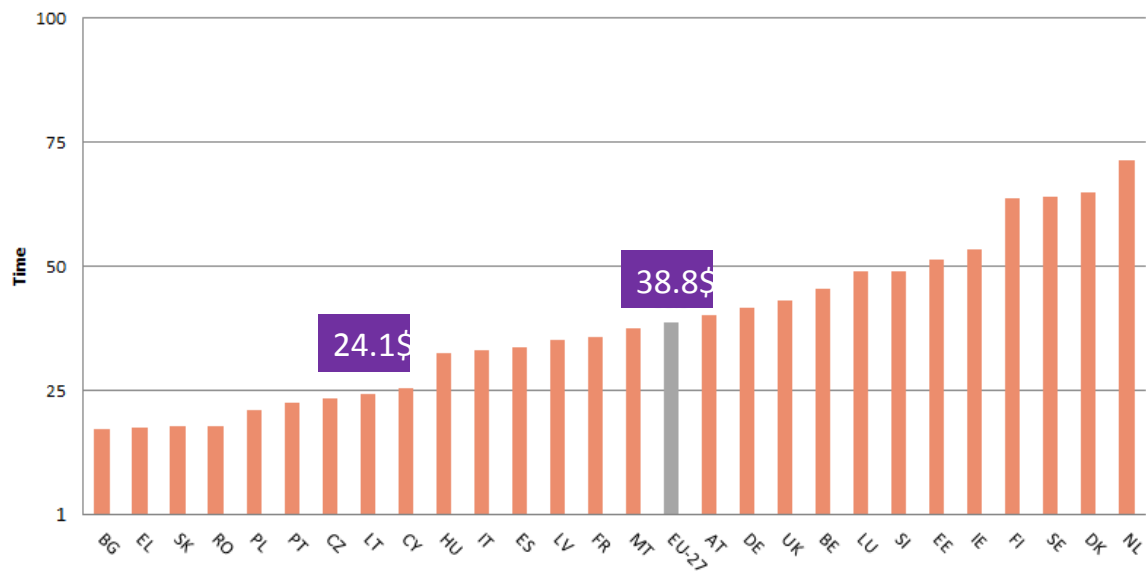
Beim Geld sieht es nicht viel anders aus.



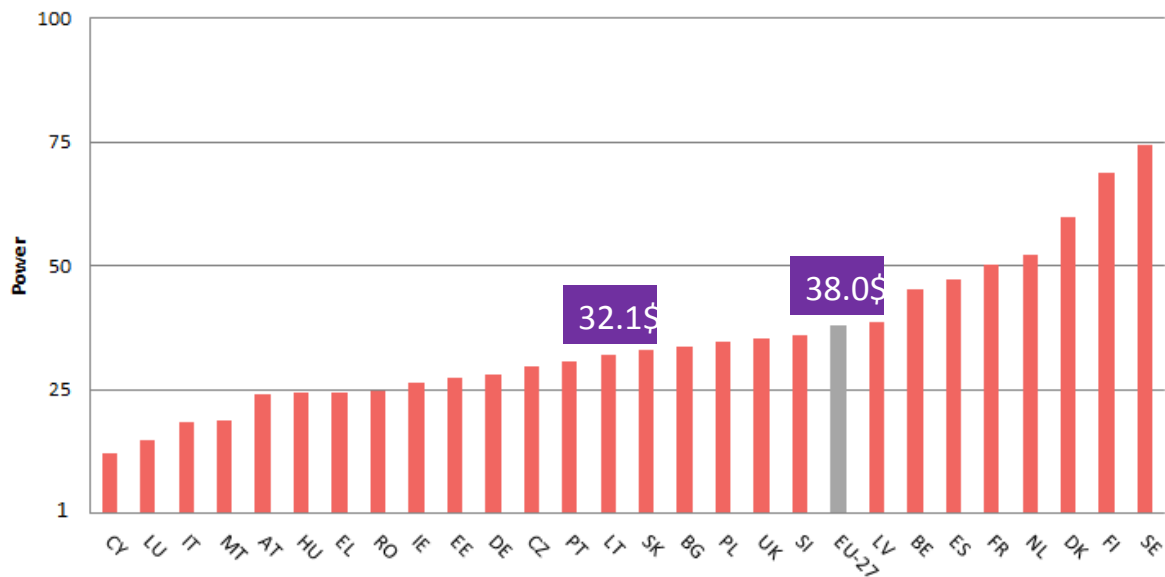
Im Bereich Wissen beträgt der Score sogar nur 48.9.



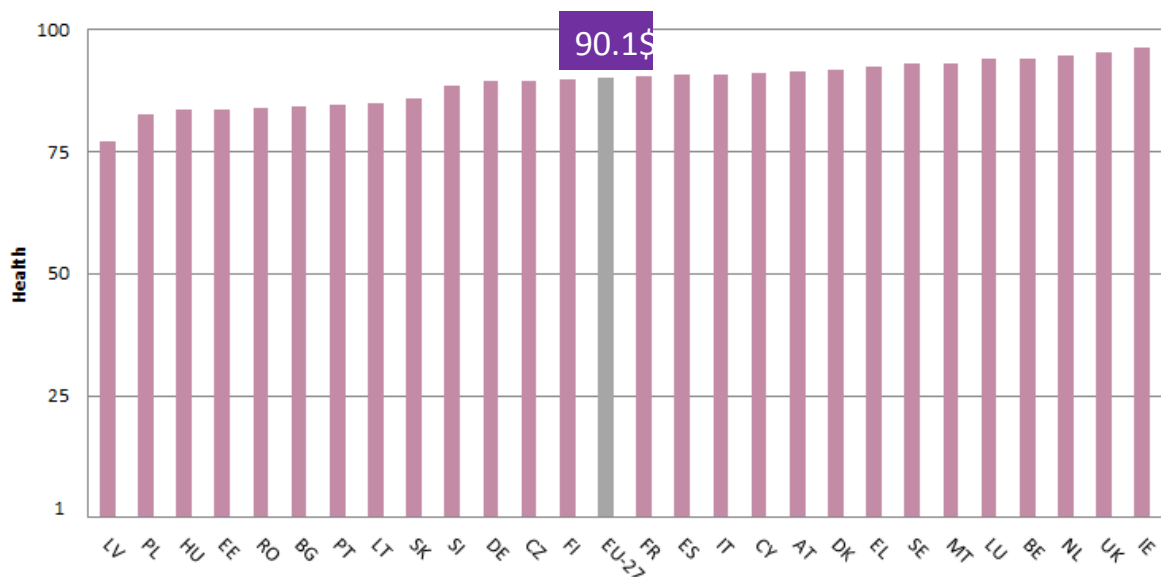
Schockierend ist der Wert im Bereich Zeit: 38.8. Hier sind Care-Leistungen drin, aber auch Freizeitaktivitäten wie Sport.



Der Bereich Macht: *equally shocking*. Der Wert beträgt nur 38.



Im Bereich Gesundheit ist der Score recht gut, aber doch bleibt noch Raum für Verbesserung.



Im Bereich Gewalt muss ich Ihnen leider eine leere Folie zeigen, die aber trotzdem eine Aussage hat: Es gibt einen dringenden Bedarf nach EU-weit vergleichbaren Daten. Unter dem Strich haben wir einen europäischen Gesamtscore von 54 errechnet. Das heißt: Wir haben erst grad den halben Weg hinter uns.

Nun möchte ich aber auf einige männerspezifische Aspekte unserer Arbeit zu sprechen kommen. Ich habe Ihnen ja vorhin die Schwerpunkte unserer Forschung aufgezeigt. Männer und Gleichstellung war nicht dabei. Es ist zwar kein eigener Arbeitsbereich, aber trotzdem ist es wichtig, Männer dafür zu interessieren, was wir tun. Wissen Sie, wenn ich hier in den Saal blicke, dann erlebe ich etwas Anderes als sonst meistens. Bei unseren Veranstaltungen – ich nehme an, Sie kennen das – und überhaupt bei Veranstaltungen im Gender-Bereich sitzen meist Frauen. Das ist natürlich nicht an sich schlecht, wenn Frauen sich dafür interessieren, aber trotzdem ist es ebenso wichtig, Männer mehr ins Thema zu involvieren. Wir fragen uns also: Was können wir tun, wie können wir Männer besser einbeziehen in diese Arbeit? Letzte Woche haben wir dafür ein Austauschtreffen organisiert, das genau dieser Frage gewidmet war. Manche der Teilnehmenden sehe ich auch hier im Saal. Auf dem Meeting sagte jemand: „Männer müssen sich als Teil der Lösung angesprochen fühlen, nicht als Teil des Problems“. Das habe ich sehr gemocht. Das ist der Ansatz, mit dem man bei Männern Interesse weckt. Das scheint mir wichtig.

Als Resultat einer Studie zum *Involvement* von Männern in der Gleichstellungsbewegung verfügen wir über eine öffentlich zugängliche Datenbank. Darin sind Männerorganisationen resp. Organisationen, die mit Männern arbeiten, in ganz Europa aufgelistet. Die Vielfalt dieser Informationen hat etwas sehr Ermutigendes. Wir haben auch ein thematisches Netzwerk Männer und Gleichstellung, das sich einmal im Jahr – eben beispielsweise letzte Woche – trifft. Wir organisieren auch Online-Debatten zu verschiedenen Themen, drei Mal zum Thema Männer und Gleichstellung. Auch hier möchte ich Sie ermuntern, sich das anzuschauen.

Wir verfügen auch über ein riesiges Ressourcen- und Dokumentationszentrum, in dem wir die Geschichte der Gleichstellung in ganz Europa dokumentieren. Im letzten Jahr war Männer und Gleichstellung eins der Kernthemen. Wenn Sie online in unserer Datenbank Männer und Gleichstellung eingeben, werden Sie rund 20.000 Einträge finden.

Seit letztem Jahr arbeiten wir auch bei der *White Ribbon*-Kampagne mit. Wir versuchen, europäische Politiker einzubinden und ihnen die Gelegenheit zu geben, mit der klaren Ansage hinzustehen: Ich bin gegen Gewalt an Frauen. Hier sehen Sie beispielsweise Frans Timmermans, den ehemaligen niederländischen Außenminister, der nun in der neuen Kommission drin ist. Wir hoffen, noch andere Kommissionsmitglieder zu gewinnen, und falls Sie einen geeigneten Notablen in Österreich kennen: Wir hätten sehr gern auch jemanden aus Österreich dabei...

Wenn wir künftig innerhalb des Instituts das Thema Männer und Gleichstellung diskutieren, dann ist die Idee auch, dass dies dazu beiträgt, unser Ziel zu erreichen: *das* Kompetenzzentrum zum Thema *Gender Equality* in der EU zu werden. Wir wollen dafür mehr Männer in unsere Aktivitäten einbeziehen, sie mehr an den Ergebnissen unserer Arbeit interessiert machen und überlegen, wie Männer und Gleichstellung strategisch besser mit den Schwerpunkten unserer Arbeit verbunden werden könnten.

Wir stellen Daten, Analysen, Evidenz zur Verfügung. Diese sollen der Politik Grundlagen liefern. Was in naher Zukunft ansteht ist die *Gender Equality-Database*, die ebenfalls viele Informationen bereitstellen wird. Ich bin sicher, dass diese Informationen auch aus Männer-sicht interessant sein werden.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Moderator

Danke, Christian Veske. Vielleicht kennen Sie den Ausspruch von Alfred Hitchcock, der einmal meinte: „Richtig verheiratet ist ein Mann erst dann, wenn er jedes Wort versteht, was seine Frau nicht sagt.“ Ob dem unsere beiden nächsten Vortragenden zustimmen oder widersprechen, wird sich zeigen. Die Soziologin Majda Hrženjak arbeitet als Forscherin am Slowenischen Friedensinstitut, am Institut für zeitgenössische, soziale und politische Studien in Ljubljana. Die österreichische Sozialwissenschaftlerin Nadja Bergmann arbeitet für L&R Social Research in Wien. Die beiden Sozialwissenschaftlerinnen präsentieren nun einige Ergebnisse der ersten systematischen gesamteuropäischen Studie zur Rolle und Position von Männern im Rahmen von Geschlechter- und Gleichstellungsfragen. Die Studie haben sie in 27 EU-Mitgliedsstaaten und 4 EFTA-Staaten durchgeführt, um evidenzbasierte Anregungen für gleichstellungspolitische Strategien zu entwickeln, die auch männerspezifische Anliegen zu berücksichtigen. Ich darf Sie bitten.



The Role of Men in Gender Equality: European Strategies and Insights

*Nadja Bergmann, L&R Social Research Wien (A) und
Majda Hrženjak, Peace Institute Ljubljana (SLO)*

Nadja Bergmann: Ich freue mich sehr, dass ich gemeinsam mit Majda Hrženjak im Namen von 40 Expertinnen und Experten, welche diese Studie erstellt haben, die Studie oder einige Ergebnisse dieser Studie präsentieren kann. Es ist schon angesprochen worden: Es ist eine relativ breite Studie. Ich möchte ein paar einleitende Worte dazu sagen. Natürlich können wir in den 15 Minuten, die uns zur Verfügung stehen, nur einige Themen kurz anreißen. Aber ich hoffe, wir machen neugierig auf die Studie zum Weiterlesen⁵.

Dass diese Studie von der Europäischen Kommission vergeben wurde, hat auch damit zu tun, dass das Thema Männer und Gleichstellung seit ungefähr 2000 stärker Thema auf EU-Ebene wurde. Sie haben es auch sehr schön beim Gleichstellungsindex gesehen, der Ihnen vorher präsentiert wurde. Da wurde sehr deutlich, dass die nordeuropäischen Länder überall sehr weit vorne sind. Es ist wohl kein Zufall, dass gerade nordeuropäische Länder während ihrer EU-Ratspräsidentschaften das Thema stärker fokussiert und Impulse gesetzt haben. Mittler-

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf

weile ist das Thema Männer und Gleichstellung in ein paar strategischen Rahmenpapieren verankert, relativ fokussiert auf ein paar Themen: Betreuung, Gesundheit, Schulabbruch und Karenz. Ein Anliegen der EU-Studie war es, einen etwas breiteren Fokus zu bekommen und sich das Thema Männer und Gleichstellung für unterschiedliche Themenbereiche anzuschauen. Wir haben zu Bildung, Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Reproduktionsarbeit, Gewalt, Gesundheit und so als Klammer zu Gleichstellungspolitik geforscht. Hier haben wir uns vor allem die Position von Männern in diesen Feldern angeschaut, um evidenzbasierte Erkenntnisse für Empfehlungen zu erhalten. Methodisch basierte die Studie einerseits auf einer Literaturanalyse, andererseits auf einer quantitativen Datenanalyse. Wir haben auch von allen EU-Mitgliedsländern und auch den EFTA-Ländern sogenannte *Country Reports* und *Country Factsheets* bekommen. Dann gab es Konferenzen und Workshops, um das Ganze durchzudiskutieren. Es ist ein internationales Konsortium mit L&R Sozialforschung, weiteren österreichischen und deutschen Instituten und, was sehr spannend war, Genderexperten und Genderexpertinnen aus allen EU-Mitgliedsländern und EFTA-Ländern vertreten. Das ist also ein relativ langer und breiter Prozess.

Majda Hrženjak wird Ihnen jetzt Näheres zu den Inhalten erzählen. Ich sage dann noch Einiges zu den Schlussfolgerungen. Wir wechseln jetzt auch sprachlich, um diesen internationalen Charakter der Studie zum Ausdruck zu bringen.

Majda Hrženjak⁶: Ich werde Ihnen einen ganz dichten Einblick in die Resultate der Studie geben, fokussiert auf drei miteinander verbundene Themenfelder: Erziehung, Familie und Arbeit. Sie werden merken, wie Etliches davon gestern Diskutiertes widerspiegelt.

Ich beginne bei der Erziehung. In diesem Bereich hat sich ja in den letzten Jahren ein öffentlicher Diskurs zur sogenannten „Jungenkrise“ entwickelt. Von „Bildungsverlierer“ ist da die Rede. Die zentrale Botschaft in diesem Diskurs kann zusammengefasst werden mit: Die Schule privilegiert Mädchen und benachteiligt Jungen. Allerdings zeigt ein genauerer Blick, dass dieser Diskurs dazu tendiert, überlagernde Ungleichheiten wie Klasse, Rasse, Ethnie und sexuelle Identität auszublenden. Denn die Fakten zeigen insgesamt Bildungsverbesserungen sowohl bei Mädchen wie bei Jungen. Allerdings ist im Vergleich zu 2001 der Anstieg bei den Mädchen beinahe doppelt so ausgeprägt, was sehr wohl ein Hinweis auf Verbesserungspotenziale seitens der Jungen ist. Die Rate der männlichen Schulabbrecher hat in den letzten zehn Jahren leicht abgenommen. Im Jahr 2000 wurden 16 Prozent aller jungen Männer als Schulabbrecher klassifiziert, während der Anteil bei den Mädchen bei 12 Prozent lag. Die Geschlechtersegregation schlägt sich im Bildungsbereich stark nieder. Sowohl Mädchen wie Jungen wählen bevorzugt geschlechtsspezifische Ausbildungen: Mädchen im sozialen und pädagogischen Bereich, Jungen im handwerklich-technischen und im naturwissenschaftli-

⁶ Beitrag aus dem Englischen übersetzt

chen Bereich. Die professionelle Beteiligung der Männer im Bereich Erziehung, Gesundheit und Wohlfahrt ist in der letzten Dekade in den meisten europäischen Staaten gesunken. Ein Grund dafür ist der Mangel an gendersensiblen Trainings für Jungs.

Obwohl es natürlich Variationen gibt, lässt sich doch ein gemeinsames Muster in ganz Europa feststellen: Junge Männer aus sozioökonomisch schwachen Schichten und/oder mit Migrationshintergrund sind in den Statistiken zum Schulabbruch übervertreten. Die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Jungen mit Blick auf ihre Herkunft oder ihr Milieu scheinen grösser zu sein als die zwischen Jungen und Mädchen. Das muss gleichstellungspolitisch berücksichtigt werden. Qualitative Analysen zeigen außerdem auf, dass bildungsschwache Jungen selber traditionelle Männlichkeitsbilder übernehmen, was wiederum zu ihrem mangelnden Schulerfolg beiträgt.

Der Arbeitsbereich – wir meinen jetzt den Bereich der Erwerbsarbeit – ist nach wie vor eine zentrale Quelle der Identität, des Status und der Macht von Männern. Betrachten wir die Erwerbsbeteiligung, stellen wir eine Angleichung zwischen Männern und Frauen fest. Der *Gender Gap* ist um 5,2 Prozent kleiner geworden im letzten Jahrzehnt. Diese Annäherung ist jedoch weniger den Erfolgen der Gleichstellungspolitik als der generellen wirtschaftlichen Entwicklung geschuldet, die bekanntlich einen Strukturwandel durchlebt. Schwerindustrie und Handwerk verlieren an Bedeutung, der traditionell stärker weiblich geprägte Dienstleistungssektor gewinnt. Männer der Arbeiterschicht, Männer ohne Lehrabschluss und Männer aus landwirtschaftlichen Berufen sind zunehmend von Arbeitsplatzverlusten betroffen. Die traditionelle männliche Arbeitsbiografie – stabiler Vollzeitberuf mit kontinuierlicher Karriereentwicklung – transformiert sich angesichts der heutigen Arbeitsmarktbedingungen, welche durch diskontinuierliche und fragmentierte, „flexible“ und unsichere Arbeitsverhältnisse charakterisiert sind. Auch dies trägt zur beschleunigten Erosion des männlichen Ernährermodells bei, welches nur noch begrenzt als Quelle männlicher Identitätsbildung zur Verfügung steht.

Der öffentliche Sektor, in dem in vielen Ländern der Frauenanteil hoch ist, hat Gleichstellungsprinzipien und –praktiken zusehends gestärkt, oft schneller als der private Sektor. Umgekehrt sind Männer in der Privatwirtschaft stärker arbeitsbezogenen Gesundheitsrisiken ausgesetzt und erhalten weniger Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Frauen. Trotz dieser substanziellen Veränderungen im Arbeitsmarkt, bleibt die männliche Dominanz in vielerlei Hinsicht bestehen: Die Lohnungleichheit blieb auch in den letzten zehn Jahren bestehen. Die bereinigte Differenz beträgt 16,4 Prozent. Geschlechtsbezogene Veränderungen im mittleren Management werden aus verschiedenen Ländern berichtet. Die Ungleichheiten im oberen Management sowie in den Bereichen Technologie und Wissenschaft verändern sich aber nur sehr langsam. Bezüglich der horizontalen Arbeitsmarktsegra-

tion gibt es einseitig Fortschritte zu vermerken: In den letzten zehn Jahren haben Frauen substanzielle Schritte hinein in traditionell männlich dominierte Sektoren gemacht, während die umgekehrte Entwicklung der Männer in traditionell weiblich geprägte Sektoren – insbesondere den professionellen Care-Bereich – nicht in vergleichbarem Maß stattfand. Während Beschäftigungen in männerdominierten Branchen von besseren Bedingungen, besserer Bezahlung, höherem sozialem und fachlichem Ansehen profitieren, wird von Männern erwartet, sich für einen Beruf in einem wenig gewürdigten weiblichen Arbeitsfeld zu entscheiden, der schlechter bezahlt ist und ein niedrigeres Prestige verspricht. Die Anreizstrukturen für diese Entwicklung zu verändern, ist anspruchsvoll, zumal damit für diese Männer eine Infragestellung klassischer Männlichkeitskonstruktionen verbunden ist. Hier sind auch tiefer liegende Wertefragen zu bearbeiten.

Zur Situation in den Familien zeigen die europäischen Statistiken einen bemerkenswerten Wandel, was die männliche Beteiligung in der Care-Arbeit angeht. In großen Teilen Europas engagieren sich Männer zusehends mehr in der Kinderbetreuung und Hausarbeit. Hier gibt es jedoch eine offensichtliche Schräglage: Denn das zunehmende Engagement der Männer spiegelt sich nicht im Umfang ihrer Erwerbsarbeit. Männer mit kleinen Kindern erhöhen nach der Geburt des Kindes weiterhin tendenziell ihr Arbeitspensum, während bei Frauen das Gegenteil der Fall ist. Ungleiche Verteilung von Haus- und Familienarbeit hat einen direkten Einfluss auf die Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt, weil Frauen so in Teilzeitjobs gedrängt werden. Andererseits ist eine empirische Verbindung zwischen Arbeitsplatzzufriedenheit und Arbeitszeit sichtbar. Männliche Arbeitnehmer in den 27 EU-Staaten sind mit ihrer Arbeitssituation in jenen Ländern am zufriedensten, in denen die wöchentliche Normalarbeitszeiten kürzer sind. Die Niederlande und Norwegen mit 36 Stunden und Dänemark mit 37 Stunden geben hier wichtige Signale für eine generelle Arbeitszeitreduktion, welche auch als Beitrag zur Senkung der Arbeitslosenzahlen gelesen werden kann.

Die Einstellungen der Männer verändern sich langsam von einem eindimensionalen Ernährermodell und integrieren zusehends das Selbstverständnis, dass auch Care-Arbeit ein Teil männlicher Arbeitsverantwortung ist. Die Unternehmen haben diesen Schritt mehrheitlich noch nicht vollzogen. Es scheint, als müssten hier verstärkt die Unternehmen adressiert werden.

Neben arbeitsmarktbezogenen Faktoren wirken weitere Variablen auf die Gleichstellungsorientierung der Männer. Dazu gehören etwa der Bildungsgrad und das Einkommen. Ebenso beeinflussen Gleichstellungspolitiken und wohlfahrtsstaatliche Regelungen die Arbeitsverteilung von Paaren. Elternzeitmodelle, Arbeitszeit-Einschränkungen, Steuersysteme und institutionalisierte Angebote familienexterner Kinderbetreuung sind hier wichtige Faktoren, um eine höhere Care-Beteiligung der Männer zu fördern. Wenn diese Unterstützung fehlt und

Staat und Wirtschaft immer noch das männliche Ernährermodell favorisiert, verzögert das die Gleichstellung und erschwert den Einzelnen, den Familien und der Gesellschaft als Ganzes die Fortschritte.

Nadja Bergmann: Ich komme jetzt zu den Schlussfolgerungen. Sie können sich vorstellen: Wenn man 27 EU-Länder und vier EFTA-Länder anschaut, dann werden die Schlussfolgerungen nicht wahnsinnig spezifisch, sondern eher Leitideen und Leitmotive darstellen. Eine erste Schlussfolgerung, die vielleicht banal klingt, aber kaum in einem der Mitgliedstaaten verwirklicht ist: eine gemeinsame Diskussion zum Thema Männern und Gleichstellung in einer profeministischen Perspektive. Sie kennen sicher die vielen Diskurse, beispielsweise über Jungen als die neuen Verlierer im Bildungssystem. Es wird sehr viel über mögliche Verluste von Männern gesprochen, aber sehr wenig in einem gemeinsamen Diskurs besprochen, so wie es an der heutigen Konferenz punktuell der Fall ist. In ganz wenigen Ländern – beispielsweise Finnland – gibt es institutionelle Foren, in denen bereits seit 40 Jahren das Thema Männer und Gleichstellung gemeinsam diskutiert wird. Aber das gibt es eigentlich in sonst kaum einem EU-Land.

Was uns im Rahmen der Studie wichtig war: Auch positive Begriffe für neue Bilder von Männlichkeit zu finden, positive Begriffe für neue Zielvorstellungen und quasi als Gegenentwurf zu traditionellen hegemonialen Konzepten. Uns hat der Begriff der *Caring Masculinity*, der sorgenden/fürsorglichen Männlichkeit, gefallen. Er enthält die Sorge für sich und Andere, für die Umwelt, ein generelles Bezogensein. Hier klingt eine Erweiterung der Lebensperspektiven anstelle einer Zurichtung auf eine kaum erfüllbare Erwerbsarbeitszentriertheit an. Im Kontext von Gleichstellungspolitik schien uns das ein gutes Leitmotiv, das andere Motive wie ökonomische Unabhängigkeit, Gleichstellung von Frauen, Erwerbsquotenerhöhung schön ergänzt.

Was eine Erweiterung der Lebensperspektiven heißen kann, möchte ich kurz beispielhaft aufzeigen. Im Bereich Bildung meint das die Integration einer vielfältigen Berufs- und Lebensplanung, eine Integration von jungen Männern in geschlechtsuntypische Berufe auch, die Verankerung der Vereinbarkeit als breiteres Thema, insbesondere auch in den Unternehmen. Für den Arbeitsmarkt würde die Förderung vielfältiger Lebensperspektiven auch die Unterstützung alternativer Berufs- und Karrierewege bedeuten. Es ist ja recht spannend, wenn man sich die Arbeitsmarktpolitik anschaut, dass bis ins Alter von 18, 19, 20 Jahren noch recht viel für Rollenerweiterungen getan wird. Dann aber bleibt die Arbeitsmarktpolitik eigentlich relativ traditionell und es gibt kaum mehr Ansätze, Männer für andere Berufe zu interessieren. Vereinbarkeitsstrategien sind derzeit sehr stark auf Frauen fokussiert. Eine Ausdehnung der Förderung geschlechtergerechter Arbeitszeitkulturen und betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien für Männer würde auch bedeuten, derartige Strategien beispiels-

weise im Produktionssektor zu etablieren, wo es bislang kaum entsprechende Strategien gibt. Die Frage ist natürlich auch, welche sinnstiftenden alternativen Lebensmodelle entwickelt werden können. Gestern ist kurz das Grundeinkommen angesprochen worden. Die Aufwertung der Sozialwirtschaft als dritter Sektor – das wäre gerade auch Männer im Care-Bereich eine Stärkung – war eine Empfehlung im Bericht.

Ganz kurz als letzten Punkt ansprechen möchte ich die Frage der strukturellen Förderung einer besseren Aufteilung der Karenzzeit. Da gibt es Einiges an spannenden Modellen, etwa das isländische Modell, wo gewisse Standards für Väter vorgesehen sind. In Deutschland gibt es auch einige Ansätze, in Österreich wird es weiter diskutiert. Was eine bessere Aufteilung der Betreuungsarbeit und Hausarbeit angeht, da gibt es ganz wenig Beispiele. In Schweden beispielsweise gibt es einen Bonus für die Aufteilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit für Eltern. In Deutschland wird jetzt auch eine gemeinsame Arbeitszeitreduktion der Eltern diskutiert. Insgesamt ist aber gerade dieses Thema abseits der Karenz relativ wenig fortgeschritten in Europa und trotz der großen Vielfalt, die sonst in Europa herrscht, ist in diesem Thema eine relative Einfalt zu erkennen und relativ wenig an Initiativen.

Ich hoffe, Sie haben Lust weiterzulesen. Der Bericht ist relativ breit, deckt viele Themen ab. Ich hoffe auf eine spannende, weitere Diskussion. Dankeschön.

Moderator

Vielen Dank, Nadja Bergmann, Majda Hrženjak. Ich freue mich, Ihnen nun die britische Sozialwissenschaftlerin Helen Norman vorzustellen. Sie hat ihre Dissertation an der Universität Manchester dem Thema „involvierte Vaterschaft“ gewidmet. Es ist eine Analyse der Bedingungen väterlicher Beteiligung bei der Pflege, der Kindererziehung und im Haushalt. Helen Norman ist nun Vize-Dekanin an der humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Manchester. In dieser Rolle berät sie in einem Expertennetzwerk auch die europäische Kommission in Sachen Geschlechterpolitik. Sie spricht nun über jene Faktoren im Bereich der Erwerbsarbeit, welche die väterliche Beteiligung in der Familie begünstigen. Helen Norman, *the floor is yours*.



What makes fathers involved? Investigating the relationship between paid work and childcare in the UK⁷

Helen Norman, University of Manchester (UK)

Guten Tag, geschätzte Damen und Herren, ich werde zuerst einige Informationen über die Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt am Beispiel Großbritanniens liefern, dann einige Grundlagen anderer Forschungsarbeiten darstellen und vor allem unsere eigenen Studienergebnisse präsentieren. Auf dieser Basis formuliere ich abschließend einige Schlussfolgerungen und politische Implikationen.

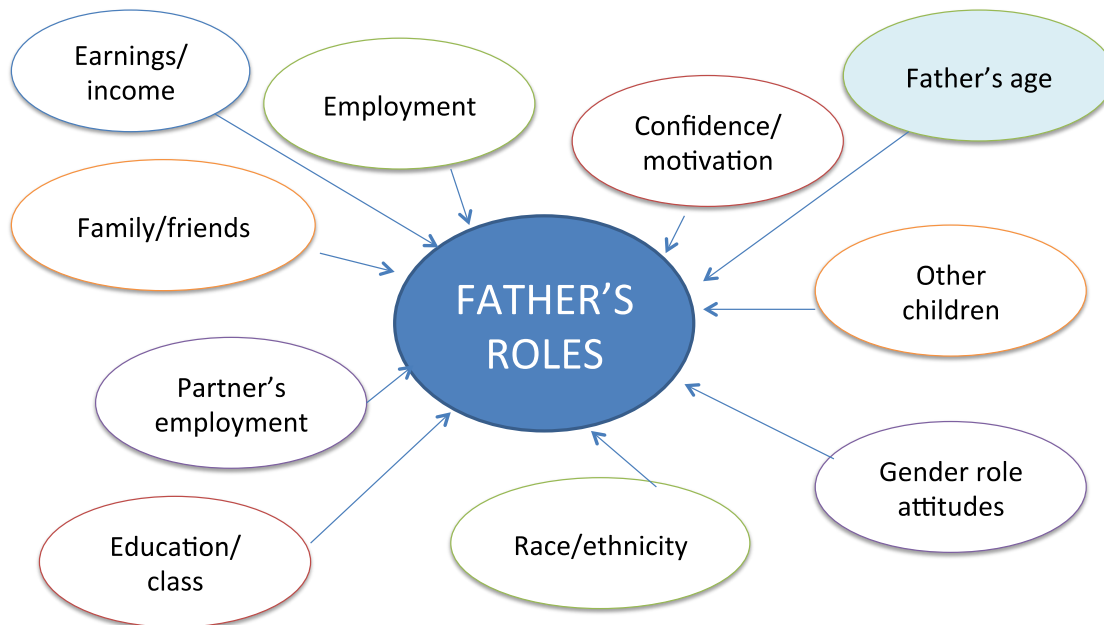
In den letzten drei bis vier Jahrzehnten ist eine steigende Zahl von Frauen in den britischen Arbeitsmarkt eingestiegen. In der gleichen Zeitspanne haben Männer ihre Beiträge zur Haus- und Familienarbeit zwar erhöht, aber nicht in vergleichbarem Umfang. Wie in den meisten EU-Staaten, tragen auch in England die Frauen nach wie vor die Hauptverantwortung und Hauptbelastung in Sachen *Care* und Haushalt. Mit diesen Veränderungen haben sich auch die Erwartungen an die Rolle der Väter gewandelt. Zwar besteht nach wie vor die Erwartung, dass sie Hauptverdiener sind und die materielle Sicherheit der Familie gewährleisten. Zusätzlich wird von ihnen aber erwartet, dass sie sich auch verstärkt um die Kinder kümmern. Das

⁷ Beitrag aus dem Englischen übersetzt

erzeugt ein Spannungsfeld: Ein „guter Vater“ zu sein, ist immer noch untrennbar verknüpft mit Erwerbsstärke. Väterliche Beteiligung an der Familienarbeit wird gefordert, findet aber im Kontext eines Arbeitsmarkts und einer Aufgabenverteilung statt, welche nach Geschlechtern unterscheidet und den Frauen die Hauptverantwortung für die Kinder zuweist. In England ist es normal, dass Frauen nach der Familiengründung einen Teil ihrer Arbeitskraft von der Erwerbs- hin zur Familienarbeit verlagern. Vollzeit arbeitstätige Mütter sind sehr selten, auch wenn sich dies auf ihren „Marktwert“ günstig auswirkt. So sehen wir die Umriss des, was wir das *One and a Half Earner Family Model* nennen. Es ist vor allem in jenen Schichten verbreitet, die aufgrund höherer Ausbildungen und höherer Anstellungsklassen auch höhere Einkommen erzielen – und sich deshalb familienexterne Kinderbetreuung eher leisten können. Denn diese ist in England sehr teuer. Eine Vollzeitbetreuung können sich die Wenigsten leisten. Befördert wird dieses Modell zusätzlich durch die begrenzte Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen. Es ist klar, dass dies in diesem Kontext insbesondere Frauen davon abhält, Vollzeit erwerbstätig zu bleiben. Auf Männerseite gibt es nur sehr wenige Maßnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu kommen ideologische Vorbehalte: Es ist ein immer noch weit verbreiteter Glaube, dass Kinder leiden, wenn die Mütter Vollzeit arbeiten.

Was meint der Begriff *Paternal Involvement*? Das Konzept ist ziemlich anspruchsvoll, insofern es einerseits komplex, andererseits auch sehr subjektiv ist. Die britische Soziologin Esther Dermott identifiziert zwei Kernelemente von *Paternal Involvement*: *being concerned* und *being engaged*. Für unsere Forschung hat sich das als nützlich erwiesen. Wir operationalisieren *Involvement* in der Folge über die konkrete Beteiligung der Väter an den fürsorglichen Tätigkeiten (*Nurturing Tasks*). Das geht von der Essenzubereitung für das Kind über das Waschen der Wäsche oder die Körperpflege bis hin zum Anziehen des Kindes. Ein Vater wird in unserer Studie als *involved* beschrieben, wenn er zumindest annähernd die Hälfte all dieser Tätigkeiten oder mehr übernimmt. Nun anerkennen wir natürlich gleichzeitig sehr wohl, dass Erwerbsarbeit auch ein wesentlicher Beitrag männlichen *Involvements* in die Familie ist. Da es sich dabei aber um einen rollenkonformen Beitrag handelt, unterscheiden wir ihn vom Konzept des *Paternal Involvement*, weil bei diesem eben die fürsorglich-betreuende Dimension im Vordergrund steht. Auch andere Elemente von Väterlichkeit – wie beispielsweise Wissensvermittlung – grenzen wir ab, um wirklich einen klaren Fokus zu haben.

Was wissen wir bereits aus der Forschung? Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über empirisch belegte Einflussfaktoren auf die Gestaltung der Vaterrolle.



Natürlich hängen diese Faktoren untereinander auch wieder zusammen und beeinflussen die Formen gelebter Väterlichkeit in vielfältiger Weise. Umgekehrt wirkt auch die Tatsache, dass ein Mann Vater wird, wiederum auf diese Faktoren zurück, beispielsweise auf sein Vertrauen und seine Motivation. Ich konzentriere mich heute auf die Variable Erwerbsarbeit (*Employment*), zeigt doch die Forschung recht konsistent, dass dieser Faktor das Verständnis der Vaterrolle wesentlich determiniert. Welche Einflüsse andere Faktoren haben, könnten Sie bei Interesse problemlos in unserer Studie selbst nachlesen⁸.

Das zentrale Anliegen der Studie war, die Beziehung zwischen väterlichem und mütterlichem Erwerbsspendum sowie dessen Einfluss auf *Paternal Involvement* zu untersuchen. Es stellt sich also zuerst die Frage, ob das Erwerbsspendum von Vater und Mutter einen Einfluss auf *Paternal Involvement* hat – und wenn ja, welchen? Erwarten würde man, dass *Paternal Involvement* vor allem vom Erwerbsspendum des Vaters selbst abhängt. Im Anschluss interessiert uns die Frage nach dem langfristigen Effekt des Erwerbsspendums von Vater und Mutter auf *Paternal Involvement*. Konkret fragen wir: Haben die Erwerbsspenden der Eltern, so wie sie neun Monate nach der Geburt bestehen, einen Einfluss auf die Arbeitsverteilung zum Zeitpunkt, wenn das Kind drei Jahre alt ist. Wäre dem so, müsste dies einen Einfluss auf gleichstellungspolitische Maßnahmen für die Zeit gleich nach der Geburt haben.

⁸ Norman, H., Elliot, M. & Fagan, C. (2014). Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of Paternal Involvement. *Community, Work & Family*, 17:2, 163-180

Kommen wir zu den Daten. Wir haben uns auf die Millennium-Kohortenstudie gestützt, welches eine landesweit repräsentative Stichprobe von Kindern ist, die im Jahr 2000 in Großbritannien geboren worden sind. Wir haben dabei zwei Zeitpunkte näher angeschaut: einerseits neun Monate nach der Geburt, andererseits drei Jahre nach der Geburt. Zudem haben wir das Sample gefiltert, um Einflüsse anderer Variablen auszuschließen. In die Auswertung einbezogen haben wir nur Haushalte, in denen heterosexuelle Eltern während beiden Zeitpunkten in „intakten Beziehungen“ lebten und in denen die Männer zum ersten Zeitpunkt eine Erwerbsarbeit hatten. Insgesamt konnten wir so Daten von über 9.000 Haushalten auswerten.

Für unsere Fragen ist ja die väterliche Präsenz entscheidend. Wir haben als Grundlage deshalb Kategorien gebildet und quantifiziert: Eine geteilte Verantwortung war bei 25,6 Prozent der Paare die Ausgangslage. Bei 73,4 Prozent der Paare lag die Hauptverantwortung bei der Mutter oder einer weiteren Person. In einem Prozent der Fälle trug der Vater die Verantwortung. Mittels einer logistischen Regression haben wir nun berechnet, wie sich die elterlichen Erwerbsspenden auf diese Verantwortlichkeiten auswirken. Die Resultate, wobei uns vor allem die beiden obersten Zeilen (rot) interessieren, sehen Sie in folgender Tabelle. Ich erkläre Ihnen, wie Sie die Tabelle lesen müssen. Nehmen wir die erste Zeile *Father's Employment Transition*. Hier sehen Sie das Erwerbsmuster zu den beiden Zeitpunkten: Part time – Part time meint also beispielsweise, dass der Vater in Teilzeit erwerbstätig war, als das Kind neun Monate und immer noch als das Kind drei Jahre alt war. Die roten Zahlen in der rechten Spalte zeigen den Einfluss dieser Erwerbsverläufe auf *Paternal Involvement*.

Die zentrale Aussage ist: Den stärksten Einfluss auf *Paternal Involvement* drei Jahre nach der Geburt ist die *mütterliche* Erwerbstätigkeit! Dieser Einfluss ist stärker als das Erwerbsspendum des Vaters selbst. Konkret: Am wahrscheinlichsten ist eine aktive Betreuungsbeteiligung der Väter drei Jahre nach der Geburt dann, wenn die Mutter neun Monate und drei Jahre nach der Geburt Vollzeit erwerbstätig war. In diesem Fall ist *Paternal Involvement* zehn Mal so wahrscheinlich wie wenn sie nicht erwerbstätig ist. Allgemein gesagt zeigt die Tabelle: Wenn Mütter drei Jahre nach der Geburt wieder in der Erwerbsarbeit stehen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Väter in der Kinderbetreuung engagiert sind, wesentlich höher als wenn sie das nicht tun. Der Effekt ist zwar bei mütterlicher Vollzeitbeschäftigung am größten, spielt aber auch bei geringeren Erwerbsspenden eine Rolle.

Die väterlichen Erwerbsspenden haben einen schwächeren Einfluss. Die väterliche Orientierung an einem Teilzeitarbeitsmodell zu beiden Messzeitpunkten hat hier den größten Einfluss auf *Paternal Involvement*: „Teilzeitmänner“ (*part time – part time*) beteiligen sich mit mehr als vier Mal so großer Wahrscheinlichkeit als „Vollzeitmänner“ (*full time – full time*).

Fathers' employment transition (from aged 9 months to 3 year old) - Part-time – Not in work - Part time – Part time - Part-time – Full time - Full-time – Not in work - Full time – Part time <i>Reference Category: full-time to full-time</i>	.55(.32) 4.19(1.11)*** 1.22(.25) 2.66(.43)*** 2.53(.62)***
Mother's employment transition (from aged 9 months to 3 years old) - Not in work – Part-time - Not in work – Full-time - Part-time – Not in work - Part time – Part-time - Part-time – Full-time - Full-time – Not in work - Full time – Part-time - Full-time – Full-time <i>Reference Category: not in work to not in work</i>	2.41(.30)*** 6.01(1.33)*** 1.04(.19) 2.60(.26)*** 7.56(1.06)*** 1.47(.31) 3.65(.55)*** 10.03(1.14)***
Household income when child is aged 9 months - Very low (<i>below £10,400 pa</i>) - Moderate (£20,800 – £31,200 pa) - Moderate to high (£31,200 – £52,000 pa) - High (£52,200 + pa) <i>Reference Category: low (£10,440-£20,800 pa).</i>	1.01(.13) .76(.06)** .83(.08)* .74(.10)*
Father's education when child is aged 9 months - Secondary (i.e. post compulsory but below degree level) - Compulsory or lower (i.e. compulsory schooling up to age 16) <i>Reference Category: degree or higher (i.e. graduate/university)</i>	1.03(.10) 1.17(.09)*
Sex of baby - Female	.87(.05)*
Siblings (currently) in household when child is aged 3 - Yes	.92(.07)
Other children (currently) outside household when child is aged 3 - Yes	.85(.08)
Father's age when child is aged 9 months	1.01(.01)

Dies sind also die Kernergebnisse:

- Das mütterliche Erwerbsumfang hat den stärksten Einfluss auf *Paternal Involvement*.
- Die größte Wahrscheinlichkeit des *Paternal Involvement* besteht dann, wenn die Mutter drei Jahre nach der Geburt vollzeitlich erwerbstätig ist. Deutlich erhöht ist die Wahrscheinlichkeit bereits, wenn sie überhaupt erwerbstätig ist.
- Teilzeitarbeit von Vätern erhöht die Wahrscheinlichkeit ihres *Paternal Involvement* ebenfalls massiv.

Was bedeutet das jetzt für die Politik? Erstens: Väter müssen schnell nach der Geburt unterstützt werden, damit sie Kinderbetreuung wahrnehmen können – denn wie sehr sie neun Monate nach der Geburt in die Kinderbetreuung involviert sind, hat einen langfristigen Effekt. Unsere Ergebnisse stützen damit die Evidenz, wonach eine Väterkarenz von hoher gleichstellungspolitischer Bedeutung ist. Diese muss auch finanziell attraktiv sein, damit sie von Vätern mit ausgeprägter Erwerbsorientierung in Anspruch genommen wird. Ein Thema könnte auch die Begrenzung der Arbeitszeit nach oben sein. Zweitens: Mütter müssen ermuntert und ermächtigt werden, schnell wieder in den Erwerbsprozess zurück zu kehren. Politik muss deshalb mütterliche Erwerbskontinuität fördern. Bestrebungen für mehr Lohn- gleichheit und die Verfügbarkeit familienexterner Kinderbetreuung sind dafür zwei zentrale Ansatzpunkte.

Moderator

Durch den deutschen Psychoanalytiker Alexander Mitscherlich ist nach dem zweiten Weltkrieg der Begriff der vaterlosen Gesellschaft geprägt worden. Heute schlagen Männerforscher vor, das Wort Vaterentbehrung zu verwenden. In vielen entwicklungspsychologischen und pädagogischen Theorien spielt der Vater heute eine bescheidene Rolle, steht am Rand. Die Theorie scheint eine gesellschaftliche und familiäre Praxis widerzuspiegeln, in welcher der Vater ebenfalls häufig fehlt. Jungen werden hauptsächlich von Frauen erzogen, von Müttern, Kindergärtnerinnen und Lehrerinnen. Den Jungen fehlen besonders in den frühen Jahren positive Vater- und Männerfiguren. Eine wichtige Maßnahme wäre der verstärkte Einsatz von männlichen Kindergartenpädagogen in der Früherziehung. Aber es soll nicht verschwiegen werden, dass es dazu auch Gegenpositionen gibt, welche Einfluss und Bedeutung von männlichen und weiblichen Erziehungspersonen prinzipiell bestreiten und für eine sogenannte geschlechtsneutrale Erziehung plädieren. Johannes Huber von der Universität Innsbruck hat diese strittige Frage in einer Studie über die Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf die Entwicklung von Kindern untersucht. Diese Studie hat die männerpolitische Grundsatzabteilung im Sozialministerium in Auftrag gegeben. Die wichtigsten Ergebnisse daraus wird Johannes Huber nun präsentieren. Er ist promovierter Diplompsychologe, Vater von zwei Kindern, hat eine mehrjährige Berufspraxis im Bereich der Kinder-, Jugend- und Erwachsenenpsychiatrie sowie der Suchtprävention. Seit 2006 forscht und lehrt er zu Fragestellungen der frühkindlichen Entwicklung und Sozialisation. Aktuell ist er Universitätsassistent an der Bildungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck. Ich darf sie bitten, Johannes Huber.



Zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder

Johannes Huber, Universität Innsbruck (A)

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich freue mich, Ihnen heute einige wichtige Ergebnisse einer Studie⁹ präsentieren zu dürfen, die wir in Innsbruck unter Leitung von Professor Josef Christian Aigner durchgeführt haben.

Kinder brauchen Männer. Dieser Slogan ist ja mittlerweile sowohl in Fachwelt wie auch in populären Diskursen immer wieder anzutreffen. Häufig geht damit die Frage einher: Warum? Warum brauchen Kinder Männer? Insbesondere im frühpädagogischen Bereich besteht eine entsprechende Begründungspflicht. Wenngleich man im Bereich der familiären Forschung, der Väterforschung und Familienforschung relativ viel mittlerweile über die Bedeutung von Vätern weiß, wissen wir im Bereich der vorschulischen Erziehung im außerfamiliären Bereich relativ wenig bis gar nichts dazu. Dies ist der Hintergrund, vor dem sich die Innsbrucker Wirkungsstudie der zentralen Fragestellung angenommen hat: Hat die Präsenz von männlichen Kindergartenpädagogen eine Wirkung auf Jungen und Mädchen – und wenn

⁹ https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/9/9/2/CH2081/CMS1384336698691/wirkungsstudie_maennliche_kindergartenpaedagogen_finale_version1.pdf

ja, welche? Ich stehe hier stellvertretend für ein Team. Projektleiter Professor Aigner ist eingangs bereits genannt worden. Zumindest kurz möchte ich die Kollegen Bernd Traxl, Laura Burkhardt und Gerald Poscheschnik erwähnen, die neben mir in dieser Studie aktiv mitgewirkt haben. Sie wäre nicht möglich gewesen ohne die großzügige finanzielle Unterstützung seitens des österreichischen Sozialministeriums. Unser spezieller Dank geht hier an Frau Sektionschefin Dr. Glettler und den Leiter der männerpolitischen Grundsatzabteilung Dr. Berchtold.

Was haben wir in dieser Studie gemacht? Es handelt sich um eine Pilotstudie, in der wir eine erste methodische und inhaltliche Annäherung an die Fragestellung versucht haben: Wie wirkt Geschlecht auf Kinder? Diese Fragestellung ist sehr diffizil und auch nicht unumstritten. Wir haben eine Querschnittsuntersuchung durchgeführt, das heißt eine einmalige Erhebung, keine Längsschnittuntersuchung. Das ist leider noch Zukunftsmusik. Wir haben uns aber verschiedenster Methoden, also wissenschaftlicher Werkzeuge, bedient, um diese Fragestellung zu beantworten. Dafür haben wir eine Multi-Informanten-Perspektive gewählt: Einerseits haben wir die Kinder selbst als Informanten zu dieser Fragestellung herangezogen, andererseits die Erwachsenen – das heißt die Fachkräfte und die Eltern – befragt. Das Herzstück dieser Studie waren videoanalytische Untersuchungen im Kindergarten. Das ist ein Unterschied zu anderen Untersuchungen, die in der Regel Fachkräfte mittels Interviews oder Fragebogen befragen, was sie mit den Kindern tun, wie und wie häufig sie es tun etc.. Unsere Studie war so angelegt, dass wir mit einer Kamera in die Kindergärten reingegangen sind und einen „normalen“ Kindergartenvormittag videografiert und anschließend ausgewertet haben. Darüber hinaus wurden, wie bereits vorher angemerkt, Fachkräfte und Eltern mittels Fragebögen befragt. Mit den Kindern haben wir ein projektives Testverfahren durchgeführt, zu dem ich mich jetzt leider aus Zeitgründen nicht ausführlicher äußern kann.

Wir haben zehn Kindergartengruppen aus den Bundesländern Tirol und Salzburg untersucht: fünf Kindergartengruppen mit einem gemischtgeschlechtlichen Tandem, also männlichen und weiblichen Fachkräften, sowie als „Gegengruppe“ fünf Kindergartengruppen, in denen zwei weibliche Fachkräfte die Kindergartengruppe leiten. Die Stichprobe unserer Studie bestand einerseits aus einer großen Stichprobe befragter Fachkräfte und Eltern (Fragebogen). Unsere Detailauswertungen bezogen im Rahmen dieser Pilotstudie zehn Fachkräfte – fünf Männer, fünf Frauen – sowie 30 Kinder – 15 Mädchen und 15 Jungen – im Alter von vier bis sechs Jahren ein. Die nun dargestellten Ergebnisse gelten für diese Detailauswertung. Ich beginne mit den Fachkräften.

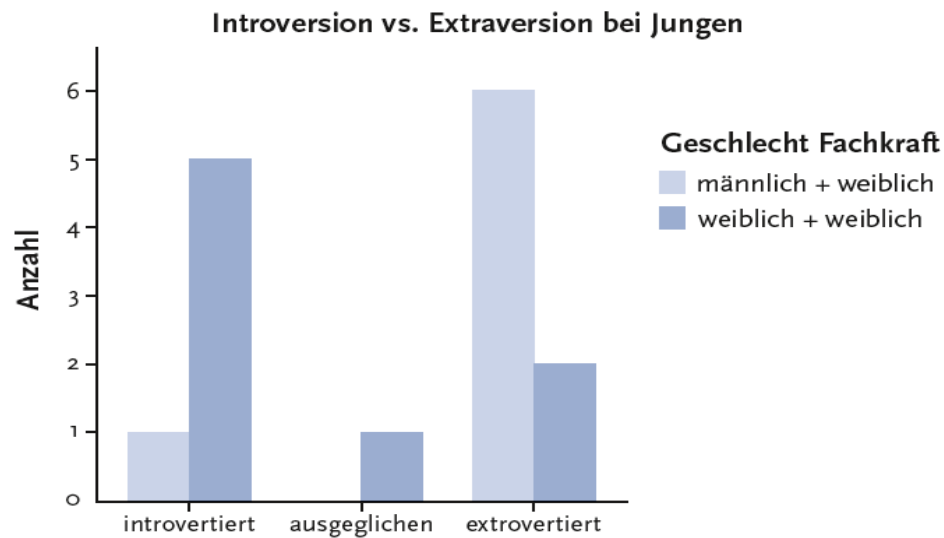
Was tun Fachkräfte und wie tun sie es mit den Kindern? Wir haben so etwas wie die Qualität des Erziehungsstils untersucht. Der zentrale Befund war – und der deckt sich mit dem, was auch in einer anderen Studie in Deutschland herausgefunden wurde – dass es keine großen

Unterschiede gibt zwischen Männern und Frauen in der Art gibt, wie sie sich mit den Kindern in der Gruppe verhalten. Schaut man auf Teildimensionen dieser Erziehungsstil-Fagestellungen, haben wir beobachtet, dass die Männer in unserer Stichprobe sich gegenüber den Kindern nachgiebiger verhalten haben. Sie hatten also einen etwas lockereren Umgang mit Regeln und haben diese nicht so konsequent eingehalten wie das bei ihren weiblichen Kolleginnen der Fall war. Die Männer haben sich auch tendenziell weniger durchsetzungsorientiert gezeigt.

Wir haben als Nächstes die Gruppendynamik betrachtet: Wie strukturieren die Fachkräfte ihre Gruppen innerhalb dieses Kindergartenvormittags? Auch hier konnten wir keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen finden. Was wir aber gesehen haben: Wenn eine männliche Fachkraft mit dabei war, gelang es den Fachkräften so etwas wie eine höhere soziale Mobilität, ein lebendigeres Miteinander in der Gruppe zu induzieren. Auch die Übergänge zwischen einzelnen Gruppenaktivitäten wirkten ein Stück weit stimmiger.

Verhalten sich Männer und Frauen gegenüber Jungen und Mädchen unterschiedlich? Wir haben bereits gesehen: Da gibt es keine generellen Unterschiede. Männer geben sich nicht etwa feinfühlicher gegenüber Jungen und Frauen gegenüber Mädchen. Wir hatten insgesamt im Geschlechtervergleich von Jungen und Mädchen häufiger negativere Interaktionen bei den Jungen. Anteilig waren hier auch etwas häufiger die weiblichen Fachkräfte in diese negativen Interaktionen verstrickt.

Wie geben sich Kinder gegenüber einzelnen männlichen und weiblichen Fachkräften und wie verhalten sie sich gegenüber der Fachkräftekomposition Mann-Frau versus Frau-Frau? Wir haben bindungsbezogene Verhaltenstendenzen erfasst, also die Suche der Kinder nach Kontakt zu den Fachkräften. Dabei wurden wir von einem Befund relativ überrascht: Die Mädchen verteilen ihre Kontaktbedürfnisse in unserer Studie gegenüber den männlichen und weiblichen Fachkräften relativ gleichmäßig. Die Jungen hingegen hängen an der männlichen Fachkraft wie ein Magnet. Wenn dieser da ist, richten sie all ihre Kontaktbedürfnisse an ihn, machen sich an ihm fest und halten die Nähe. Im Spiel- und Sozialverhalten konnten wir sehen, dass sich die Jungen in einem gemischtgeschlechtlichen Fachkräftetandem viel extrovertierter geben. Sie kommen mehr aus sich heraus, während sie in rein weiblichen Fachkräfteteams eher introvertiert bleiben. Extraversion geht auch mit einer höheren sozialen Mobilität und Raumergreifung einher, welche die Jungen in gemischtgeschlechtlichen Fachkräfteteams zeigen. Sie finden das hier noch mal abgetragen. Die Abbildung zeigt den Effekt der Fachkräftekomposition (Mann-Frau vs Frau-Frau) auf das Intra- und Extraversionsverhalten der Jungen, wobei dieses nicht Sinne von „Persönlichkeitsmerkmalen“, sondern vielmehr als spontane Verhaltensbereitschaften der Jungen zu verstehen ist.



Ein Mann im Team hat scheinbar eine belebende Wirkung auf die Jungen. Was ist mit den Mädchen? In unserer Studie sind diese Effekte auf die Mädchen nicht zu beobachten gewesen. Warum das so ist? Darüber lässt sich diskutieren. Das Resultat würde unseres Erachtens missverstanden, wenn man folgern würde, die männlichen Fachkräfte hätten für die Mädchen keinerlei Bedeutung. Unter Umständen sind diese Effekte jedoch subtiler.

Was können wir aus diesen Ergebnissen lernen? Männliche Fachkräfte sind ein Beitrag zur Diversifizierung und als solche eine Bereicherung im Beziehungs- und Kontaktalltag im Kindergarten. Bei aller Unterschiedlichkeit innerhalb der Gruppe der männlichen Fachkräfte resp. auch in Anerkennung all der Gemeinsamkeiten von männlichen und weiblichen Fachkräften muss man doch sagen: Männliche Fachkräfte bieten scheinbar aus Kindersicht eine andere Art von Beziehung an, welche insbesondere die Jungen –oder manche Jungen – besonders schätzen. Die Resultate können auch als Beleg dafür genommen werden, dass eine „geschlechtsneutrale Pädagogik“ für Kinder nicht existiert. Entsprechend vorsichtig muss man mit der Forderung umgehen, man solle das Geschlecht nicht so betonen. Wir stehen eher auf dem Standpunkt, dass Geschlecht auf Kinder wirkt und deshalb grundsätzlich ernst zu nehmen ist. Gleichwohl gilt es einzuschränken: Es handelt sich hier um eine Pilotstudie. Wir müssen mit größeren Stichproben und breiter angelegten Untersuchungen auch im Längsschnitt schauen, ob diese Befunde auch stabil über die Zeit hinweg sind. Auch über die familiären Hintergründe der Kinder und deren allfällige Einflüsse auf das Verhalten im Kindergarten, können wir nur aus Fragebogenergebnissen Aussagen machen. Hier braucht es vertiefende Studien – und natürlich auch die dafür notwendigen Ressourcen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Moderator

Der Soziologe Klaus Hurrelmann lehrt öffentliche Gesundheit und Erziehung an der Hertie *School of Governance* Berlin. Er ist Autor der Bücher „Gewalt an Schulen“ und „Lebensphase Jugend“. Er hat in zahlreichen Jugendstudien darauf aufmerksam gemacht, dass Mädchen im heutigen Bildungssystem bevorzugt, Jungen aber benachteiligt werden. Das ist vor allem deshalb wichtig, weil der Kindergarten bis in den Schulbereich von weiblichen Lehrkräften dominiert ist. Wir kennen ja auch die Gründe, warum dies so ist, es sind vor allem auch strukturelle wirtschaftliche Gründe. Junge Männer und Frauen haben, das muss man auch respektieren, unterschiedliche Körperstrategien und Verhaltensweisen. Während Frauen dazu tendieren, ein übersensibles Verhältnis zu ihrem Körper zu haben, ist für Männer, auch für Jungen, eher ein instrumentelles Körperverhältnis typisch. Männer nehmen ihre Körper eher als Maschinen wahr, die repariert werden müssen, wenn sie nicht mehr funktionieren. Sie verbergen auch ihre Gefühle vor sich selbst mehr als Frauen. Im Folgenden geht es allerdings nur am Rande um die männlichen Emotionen, sondern um die Berufs- und Lebensplanung in der Burschenarbeit. Dazu werden zwei Referenten das Podium betreten. Johannes Berchtold leitet die 2001 von ihm gegründete männerpolitische Grundsatzabteilung im Sozialministerium. Markus Blank ist seit 2009 Projektkoordinator für den *Boys' Day*. Er leitet zusammen mit Miguel Diaz das Projekt *Neue Wege für Jungs*. Ich darf Sie bitten.



Berufs- und Lebensplanung in der Burschenarbeit

Johannes Berchtold, Leiter der männerpolitischen Grundsatzabteilung (A) und Markus Biank, Neue Wege für Jungs (D)

Johannes Berchtold: Sehr geehrte Damen und Herren, Markus Biank und ich begrüßen Sie recht herzlich zu unserem Vortrag über den *Boys' Day* in Deutschland und in Österreich. Sie sehen auf dieser Startfolie zwei Logos: das des Sozialministeriums, das den *Boys' Day* bundesweit in Österreich umsetzt...

Markus Biank: ...und das zweite Logo ist das von Neue Wege für Jungs. Dabei handelt es sich sozusagen um das Vorläuferprojekt, finanziert aus den Mitteln des Bundesfamilienministeriums in Deutschland. Der *Boys' Day* ist eine Aktion von Neue Wege für Jungs in Deutschland.

Johannes Berchtold: Die Burschen haben eine andere Ausgangssituation als die Mädchen. Daher ist der *Boys' Day* abzugrenzen vom Konzept des *Girls' Day*. Die Burschen verwehren sich mitunter den Zugang zu bestimmten Berufen aufgrund von verschiedenen Rollenklischees selbst. Diese unnötige Selbsteinschränkung begrenzt die Vielfalt der Berufe auf einige wenige Topjobs, Automechaniker und dergleichen. Das ist die Ausgangslage, mit der wir es zu tun haben. Wir wollen den Burschen durch die Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten und die Erweiterung des Berufswahlspektrums neue Chancen eröffnen. Das ist das Ziel des *Boys' Day*. Die Öffnung des Arbeitsmarktes soll eben für beide Geschlechter erfolgen. Wir

möchten nicht nur mehr Frauen in „männlichen“ Berufen, sondern auch mehr Männer in „weiblichen“ Berufen. Das aber bedingt unterschiedliche Zugänge und Maßnahmen.

Markus Biank: Problematisch ist die kontinuierliche Reproduktion geschlechtsspezifischer Berufswahl am Arbeitsmarkt. Das führt zu einem geringen Männeranteil in weiblich konnotierten Arbeitsfeldern, als Beispiel seien Pflege oder Erziehung genannt. Die Zahlen kennen Sie wohl alle schon. Insgesamt führt das zu einem großen Problem, gerade für Jungen mit niederen und mittleren Bildungsabschlüssen, weil diese in den traditionell männlich dominierten Berufen oft einen schweren Stand haben. Eine Reflexion ihrer Rollenvorstellungen ist eine Chance für diese Jungen, in gute Jobs zu kommen.

Johannes Berchtold: Ja, Johannes Kaup hat es einleitend schon erwähnt. Die Berufsplanung ist ein Teil der Lebensplanung. Wir können den *Boys' Day* nicht organisieren, ohne das Gesamtkonzept von Lebensplanung ins Spiel zu bringen. Das ist ein Grund, warum wir bei unserer *Boys' Day*-Konzepterarbeitung von vornherein Workshops und nicht nur Schnupperbesuche vorgesehen haben. Workshops sollen dazu dienen, dieses Thema zu vertiefen und zur Reflexion in Richtung Lebensplanung anzuregen. Zudem hat sich auch der Arbeitsmarkt in Richtung Sozial- und Dienstleistungsberufe weiter entwickelt, was auch Männer vor neue Herausforderungen stellt. Zunehmend sind in den Berufen neben fachlicher Kompetenz auch soziale Kompetenzen und Empathiefähigkeit gefordert.

Markus Biank: In diesen Workshops zum Thema „Berufsplanung als Element der Lebensplanung“ stellen sich die Jungs dann der Frage: Wie will ich zukünftig arbeiten? Wie will ich zukünftig leben? Wie will ich partnerschaftlich die Arbeit aufteilen?

Kurz zur Struktur des *Boys' Day*. In Deutschland ist es so, dass wir das Berufsspektrum aufteilen und sagen: Alle Berufe, die einer weiblichen Dominanz unterliegen, nehmen wir beim *Boys' Day* mit rein. Dadurch kommen auch Berufe wie Frisör oder Büroassistent in Deutschland mit in den *Boys' Day* rein.

Johannes Berchtold: In Österreich haben wir den *Boys' Day* auf zwei Schwerpunktthemen fokussiert: Pflege und Erziehung. Bei der Erziehung ist die Kleinkindererziehung ein Themenschwerpunkt, bei der Pflege die Kinder-, Alten- und Krankenpflege.

Wir möchten Ihnen nun kurz die Geschichte des *Boys' Day* zeigen. In Österreich war mit der Gründung der männerpolitischen Grundsatzabteilung zunächst einmal eine Struktur da, die als Organisation so etwas in die Hand nehmen konnte. Wir haben in den ersten Jahren auch sehr viel wissenschaftliche Aufarbeitung der männerpolitischen Themen geleistet und im Jahr 2003 unter anderem eine für uns zentrale Studie in Auftrag gegeben, welche 2005 veröffentlicht wurde: „Buben- und Burschenarbeit in Österreich“. Wir können Bubenarbeit in diesem Zusammenhang definieren als Begleitung männlicher Jugendlicher auf dem Weg zur

Entwicklung männlicher Identität. Die zentralen Ergebnisse dieser Studie sind: Wir brauchen eine verstärkte Buben- oder Jungendarbeit, die sich an den Bedürfnissen der Burschen orientiert und sich differenziert mit deren Problemen auseinandersetzt. Zur Entwicklung der eigenen männlichen Identität benötigen Jungen mehr männliche Bezugspersonen, mehr männliche Erzieher, welche die Jungen bei der Entwicklung eines positiven Bildes von Männlichkeit begleiten sollen. Also sollten Anreize geschaffen werden, um gut ausgebildete Männer mit der Fähigkeit zur Selbstreflexion in die Pädagogik und die Arbeit mit Burschen zu bringen. Es ist von den Autoren und Autorinnen der Studie damals sogar eine Quotenregelung angedacht worden. Die deutliche Untervertretung von männlichen Erziehern in Kindergärten und Volksschulen war also auch für uns ein Auslöser für die Entwicklung des *Boys' Day*-Konzepts.

Markus Biank: In Deutschland war die Entwicklung etwas anders. 2001 ist der Ihnen wahrscheinlich auch geläufige Begriff des *Girls' Day* entstanden. Dann kam die Frage der Schulen: Was machen wir denn mit den Jungen am *Girls' Day*? So kamen die ersten Jungenaktionen am *Girls' Day* zustande, welche teilweise auch schon regional als *Boys' Day* gefasst wurden. Das war 2003, als in Aachen und Holzminden und einigen anderen Regionen in Deutschland bereits erste zarte Pflänzchen des *Boys' Day* wuchsen. 2005 wurde das eben schon erwähnte Netzwerk Neue Wege für Jungs gegründet und der *Boys' Day* als Aktionstag strukturell verankert. Neue Wege für Jungs ist ein Netzwerk von über 200 Partnerinstitutionen, in dem wir aktuelle Diskurse aus der Wissenschaft und der Politik diskutieren und mit Blick auf die Praxis bündeln.

Johannes Berchtold: In Österreich – das ist vielleicht noch interessant zu erwähnen – gab das es mal ein Projekt, das vom Unterrichtsministerium initiiert wurde und an dem wir mitgearbeitet haben: die Idee eines *Gender Day*. Aber 2008 war es dann soweit. Der erste österreichweite *Boys' Day* wurde gestartet.

Markus Biank: Die Entwicklung schreitet weiter voran. 2010/11 war in Deutschland eine sehr interessante Zeit. Einerseits hatten wir 2011 erstmalig den Auftrag, einen *Boys' Day* tatsächlich bundesweit zu moderieren und durchzuführen. Parallel dazu haben sich auch andere Institutionen in diesem Feld gegründet. Einige sind auch hier anwesend. Das Bundesforum Männer sei genannt, die Koordinationsstelle Männer in Kitas, die BAG Jugendarbeit. Auch gab es einen großen Bericht des Beirats Jungenpolitik.

Johannes Berchtold: In Österreich haben wir sehr bald den *Boys' Day* zu evaluieren, weil für uns die Frage wichtig war: Wie kommt das an? Wie sollen wir weiter fortschreiten? Wir haben den *Boys' Day* auch laufend weiterentwickelt: die Website www.boysday.at, die DVD mit männlichen *Role Models* in sogenannten männeruntypischen Berufen, die DVD mit migrantischen *Role Models*, um auch in diesem Bereich das Thema zu propagieren. Wir haben auch die gute Kooperation mit dem Unterrichtsministerium weiter vertieft. Die vorhin referierte

Studie „Wirkung männlicher Kinderpädagogen“ will ich nicht unterschlagen: Die war für uns auch eine Grundlagenstudie für den *Boys' Day*. Johannes Huber hat das vorhin meisterhaft dargestellt und was ich noch anfügen will: Wir werden demnächst den *Boys' Day* auslagern müssen, weil der ein Wachstum hat, mit dem wir mit unseren Personalressourcen im Ministerium nicht mehr Schritt halten können. In Deutschland ist die operative Umsetzung ja das von vornherein vom Ministerium als externes Mandat vergeben worden. Wir werden da jetzt ähnliche Wege beschreiten.

Markus Biank: Auch in Deutschland wurde natürlich evaluiert. Auf www.boysday.de finden Sie sämtliche Evaluationsberichte. Wir hatten auch ein Wachstum in den letzten Jahren zu verzeichnen. Was schön ist: In Deutschland ist jetzt die Förderung bis 2017 gesichert. Es wird also weitergehen mit den *Boys' Days* in Deutschland mit eben diesem Modell: Durchführung eines Praxistages und/oder Workshops mit einem starken Fokus auf der Berufsorientierung.

Johannes Berchtold: Eine wesentliche Komponente möchte ich noch erwähnen: Wir haben starke Partner in den Bundesländern, in der Regel die Männerberatungsstellen, mit denen wir sehr gut kooperieren und auch in Zukunft weiterarbeiten wollen. Das charakterisiert auch unseren *Boys' Day* in Österreich. Die Vernetzung der Männerarbeit mit der Männerpolitik in Österreich hat dieser Sache sehr gut getan und ich glaube auch, was der Bundesminister in seiner Rede gesagt hat: Der *Boys' Day* ist ein greifbares Genderprojekt, das sich bewährt hat. Es ist unser größtes Projekt in der männerpolitischen Grundsatzabteilung im Sozialministerium.

Markus Biank: Die Evaluation zeigt eine große Zufriedenheit. Knapp 90 Prozent der Jungen sagen, sie seien zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Tagespraktikum oder dem Workshop. Das bringt schon deutlich zum Ausdruck, dass die Jungen in diesem Alter offen und dankbar sind, dass diese Angebote an sie herangetragen werden und nicht aufgrund ihres Geschlechts gesagt wird: Das ist nichts für Jungs, das enthalten wir dir vor. Die Jungen merken das. Die Schulen sind immer noch zu 60 Prozent zufrieden und die Organisationen zu über 80 Prozent. Das sind doch sehr eindrückliche Zahlen.

Johannes Berchtold: Wir haben gemeinsam mit den Männerberatern auch Fragebögen entwickelt. Aber die konkrete Wirkung ist natürlich schwierig festzustellen, ob sich Burschen durch die Initiative *Boys' Day* mehr in diesen erzieherischen und pflegerischen Berufen engagieren. Sicher ist: Wir machen den Burschen ein Angebot, das ihnen die Türen öffnet. Durch die Tür gehen müssen die Burschen aber selbst.

Markus Biank und ich danken für ihre Aufmerksamkeit.

Moderator

Vielen Dank Markus Biank, vielen Dank Johannes Berthold. „Scheinautonom“: So kennzeichnet der an der Universität Erfurt lehrende Männerforscher Hermann Bulliger viele Männer der heutigen Erwachsenengeneration. Es meint damit Männer, die sich wegen eines körperlich und/oder emotional abwesenden Vaters nicht ausreichend aus der Mutterbindung lösen konnten. Wenn der Vater als Beziehungspartner ungenügend zur Verfügung steht, füllt er seine Rolle als Unterstützer im Ablösungsprozess nicht aus. Dadurch kommt es auch häufig dazu, dass Söhne zu Ersatzpartnern von Müttern werden. Auch das verhindert ihren Loslösungsprozess. Sie bleiben dann gefangen in Misstrauen, Trotz und Ablehnung dem realen Vater und der eigenen unsicheren Männlichkeit gegenüber. So kann sich keine authentische Männlichkeit oder ein gesundes Selbstwertgefühl entfalten. Das blockiert sie wiederum in der eigenen Entwicklung und der Fähigkeit, stimmige und partnerschaftliche Beziehungen zu Frauen einzugehen. Wir sehen also einen Teufelskreis.

Wie wird dieser sogenannte halbierte Mann wieder zu einem ganzen Mann? Diese Frage versucht nun Steve Stiehler zu beantworten, der seit 2008 als Professor an der Fachhochschule St. Gallen im Fachbereich Soziale Arbeit wirkt. Seit Herbst 2011 ist er Studiengangsleiter. Ich darf sie bitten.



Der ganze Mann – eine vernachlässigte Ressource in der männlichen Lebensplanung

Steve Stiehler, Fachhochschule St. Gallen (CH)

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kollegen und Kolleginnen. Ich möchte mit meinem Kurzvortrag einerseits versuchen, eine Brücke zu schlagen zwischen vorangegangenen Beiträgen zu neuen Männerrollen, Männerbeteiligung und der folgenden Diskussion zu Männerarbeit. Andererseits möchte ich den Blick auf Männer etwas erweitern. Denn neben Erwerbs- und Familienarbeit gibt es noch etwas, und dieses Etwas wird nur allzu gern vergessen. Es ist unumstritten, dass die Freizeit – mit all ihren Facetten von informeller und nonformaler Bildung – einen zentralen Bestandteil der Jungen auf ihrem zum Mannwerden darstellt. Und es ist Ausdruck unserer Zeit, dass sich die Reduktion von Jungen und Männern auf die Erwerbsarbeit relativiert. Die Familienarbeit ist – wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung – in der Lebensplanung von Männer und Jungen angekommen. Hierbei treten miteinander verwobene Spannungsfelder von gesellschaftlichen Entwicklungen und subjektiven Gestaltungen auf. Auf diese möchte ich aus Männersicht zunächst anhand von drei kurzen Beschreibungen eingehen.

Erstens: Mit der zunehmenden Integration von Männern in die Familienarbeit sind sie auch Teil einer „doppelten Vergesellschaftung“ geworden, wie Becker-Schmidt dies nennt. Das heißt, dass Männer neben ihrer Erwerbsarbeit auch zunehmend für die Sorge der eigenen Person oder von Angehörigen zuständig sind und so – genau wie Frauen – durch unentgeltliche Sorgearbeiten zur Herstellung von gesunden und ausgeruhten Arbeitskräften beziehungsweise einer verwertbaren Arbeitskraft beitragen. Für die meisten Männer, die an der symbolischen Neuordnung von Vereinbarkeit beteiligt sind, ist jedoch das Modell des männlichen Familienernährers und der weiblich konnotierten unentgeltlichen Reproduktionsarbeit keineswegs überwunden. Darauf hat auch schon Paul Scheibelhofer in seinem Referat hingewiesen. Dies belegen auch Studien eindrücklich. So pflegen viele Männer im Kontext der geforderten hochflexiblen Arbeitskraft und männlich sozialisierter Lebensbewältigung einen eigenen, sie oftmals überfordernden Umgang mit der Doppelbeanspruchung von Erwerbs- und Familienarbeit. Dies zeigt sich unter anderen in den rapide steigenden männlichen *Burnout*-Fällen.

Zweitens: Die mit dem Begriff der Entgrenzung gefasste Entwicklung einer zunehmenden Vermischung von Lebensbereichen ist so weit fortgeschritten, so meine These, dass die getrennte Beachtung und Bearbeitung von Einzelbereichen männlicher Lebensführung – Erwerbsarbeit auf der einen Seite, Familienarbeit auf der anderen Seite – grundsätzlich in Frage gestellt ist. Dies hat unter anderem Jörg Flecker am Beispiel Arbeitszeit schon im Eröffnungsvortrag aufgezeigt. Wie sich diese Entgrenzung im Leben von Männern praktisch darstellt, möchte ich anhand weniger Ergebnisse unseres Vereinbarkeitsprojektes „Switchen ist legitim“ darstellen. In der ersten Phase dieses Projekts, das finanziell durch das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt wird, fand eine Befragung von hundert Männern mittels einer Selbstprotokollierung statt, welche das *Switchen* von der Erwerbsarbeit zur privaten Sorgearbeit ermittelt. Das Instrument können sie gerne noch unter www.switchen-ist-legitim.ch einmal ansehen. Sie können es gerne auch einmal für sich ausfüllen und schauen, zu welchem Ergebnis Sie kommen. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass für zwei von drei Befragten Sorgearbeit gleichzeitig zur Erwerbsarbeit stattfindet. Männer sind mehrfach am Tag gezwungen, ihre Erwerbsarbeit zu unterbrechen und auf die Sorgearbeit umzuschalten. Dieses Switchen findet insbesondere im Kontext von Denkprozessen und Planungsarbeiten, sowie von Werkzeug- und Computergebrauch statt – und nicht, wie von uns eigentlich angenommen, beispielsweise bei Ortswechsel. Männer *switchen*, weil der Familienalltag einerseits gleichzeitig stattfindet und andererseits Kinder, Partnerin und/oder Familienangehörige auf Unterstützung angewiesen sind. All dies passiert allerdings männlich verdeckt und ohne betriebliche Legitimation.

Drittens: Mit der zunehmenden Integration von Männern in die Familienarbeit treten Verschiebungen des Bedeutungshorizontes von Freizeit auf. Sinnbildlich drückt sich dies darin aus, dass für die Gestaltung der freien Zeit zunehmend der Begriff der Eigenzeit im Sinne eines „Rechts auf eigene Zeit“ Verwendung findet. In unserem aktuellen Projekt „Switchen ist legitim“ wird deutlich, dass ein Drittel der Befragten nicht einmal mehr von diesem Anrecht auf eigene Zeit Gebrauch macht. Diese Männer verfügen aus subjektiver Perspektive über überhaupt keine Eigenzeit mehr.

Vor dem Hintergrund dieser drei spannungsreichen Zustandsbeschreibungen, mit denen sich Männer heute konfrontiert sehen, verwundert es nicht, dass eine Selbstreduktion auf Erwerbs- und Familienarbeit stattfindet. Dies scheint zugleich einer gewissen gesellschaftlichen Normalität männlicher Lebensplanung wie auch der Vereinbarkeitspolitik zu entsprechen. Und diese Selbstreduktion kontrastiert sich mit dem viel gebrauchten Begriff des „ganzen Mannes“. Denn man muss diesen Begriff des ganzen Mannes benutzen, um aufzuzeigen, dass es im heutigen Mannsein über die Arbeits- und Familienorientierung hinaus noch etwas anderes gibt: eben eigene oder auch selbst gestaltete Zeit. Der Begriff des ganzen Mannes soll hier aber auch verdeutlichen, dass der Mann neben seiner aktuellen Lebenssituation immer auch mit seinen vorangegangenen biografischen Erfahrungen und angenommenen künftigen Perspektiven erfasst werden muss. Das heißt, dass biografischen Erfahrungsaufschichtungen und Erfahrungskonstruktionen in ihrer Bezogenheit aufeinander Beachtung geschenkt werden muss. Hier gibt es auch eine konkrete Verbindung zu den gerade gehörten Beiträgen zu Bildung und Berufswahl. Anhand eigener Untersuchungen zu Männerfreundschaften möchte ich exemplarisch aufzeigen, welche Auswirkungen eine Vernachlässigung dieser tragenden Säule des ganzen Mannes im männlichen Lebensverlauf nach sich ziehen kann. Dazu muss ich kurz ausholen, aber keine Sorge, ich halte meine Redezeit ein.

Innerhalb von Männerfreundschaften gilt zumeist gemeinsame Aktivität als primärer und zugleich vielgestaltiger Beziehungsträger. Am Anfang enger Freundschaft zwischen Männern steht oftmals eine intensive Zeit, indem gemeinsamen Interessen nachgegangen wird, was unter anderem einen geteilten Wissensschatz und Unterstützungssicherheit zwischen den Freunden entstehen lässt. Mit dem hohen Engagement in Beruf und Familie lässt sich bei den Männern ein Phänomen beobachten, das ich mit dem Begriff der „ruhenden Freundschaften“ bezeichne. So werden mit der Zeit gerade langjährige, tragfähige, enge Freundschaftsbeziehungen in eine Art *Standby*-Modus gestaltet. Das heißt, es gibt im Grunde so gut wie keinen persönlichen Kontakt mehr zwischen den Freunden, aber dennoch gelten diese Freundschaftsbeziehungen gerade in einer angenommenen Unterstützungssituation als jederzeit wieder aktivierbar. Diese Annahme wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden von vielen Männern aus. Wie oben angeführt wird von einem Teil der Männer die Eigenzeit aber so weit reduziert, dass Freizeitaktivitäten völlig zum Erliegen kommen. Dies hat erhebliche

Auswirkungen auf die Reaktivierungsmöglichkeiten von ruhenden Freundschaften. Denn in der Regel stellen die gemeinsam geteilten Aktivitäten die Brücke dar, um mit dem alten guten Freund Kontakt aufzunehmen, wieder auf ihn zuzugehen und mit ihm in Verbindung zu treten. Wenn die Partnerin sich – und dies tun sie zunehmend – nach dem Auszug der Kinder für einen eigenen Weg und die Auflösung der Zweierbeziehung entscheidet, wenn der Mann aufgrund von Pensionierung auch noch die Arbeitsbeziehungen verliert, dann führt dies zu fatalen Konsequenzen im Hinblick auf die soziale Einbettung. Entsprechend entsteht in zunehmenden Masse eine Gruppe von Menschen, die in eine soziale Isolation gehen und für Unterstützungsangebote – das kennen die meisten von ihnen nur allzu gut – äußerst schwer zugänglich sind. Ich möchte zum Fazit kommen.

Das Beispiel der Männerfreundschaften soll verdeutlichen, wie wichtig es ist, Männer in ihren ganzen Lebensbereichen und mit ihren biografischen Lebenserfahrungen in den Blick zu nehmen. Um dieser notwendigen Mehrperspektivität und Komplexität gerecht zu werden, schlagen wir in einem ersten Schritt vor, die eher auf Divergenz angelegten Begriffe Familienarbeit und Eigenzeit durch das umfassendere Konzept der Sorgearbeit zu ersetzen. Die vielfältigen Facetten von Sorgearbeit sind dabei als Bestandteil der alltäglichen Lebensgestaltung von Männern und damit ihres Mannseins, von Frauen und ihres Frauseins – und natürlich auch von Menschen, welche sich geschlechtlich nicht zuordnen lassen wollen oder können – zu verstehen. Dieser Sorgebegriff relativiert zwar die Dominanz der Erwerbsarbeit in der männlichen Lebensplanung an sich nicht. Aber mit der Sorgearbeit wird der Erwerbsarbeit ein umfassendes und entwicklungsfähiges Konzept zur Seite gestellt. Es beinhaltet erstens auch die Selbstsorge und den Müßiggang. Zweitens gibt es dem Verdeckungszusammenhang von Männern wie Jungen des sich Sorgens um Andere wie um sich selbst Raum. Drittens trägt es der unaufhaltsamen Vermischung der unterschiedlichen Lebensbereiche wie Familienzeit und Eigenzeit im menschlichen Lebensverlauf Rechnung. Und damit bin ich doch noch bei der Bildungsarbeit für und mit Jungen angelangt. Wir sollten in unseren unterschiedlichen Funktionen nicht locker lassen, um neben der Berufsorientierung und Berufsbefähigung auch Fragen der sozialen Gesundheit und damit der Selbstsorge schon im jungen Alter zu thematisieren. Denn nur so können Jungen auch tatsächlich zu ganzen Männern werden.

Schönen Dank.

Podiumsdiskussion

Wissenschaft, Verwaltung und Praxis im Gespräch

Moderator: Geschätzte Anwesende, wir haben nun bis 12 Uhr Zeit für ein Gespräch, und ich habe schon mal die Fragebox geleert. Da war eine englisch formulierte Frage aus dem Publikum. Bevor ich Sie zusammenfasse, möchte ich nochmals kurz meine Gäste – Sie kennen sie alle bereits von den morgentlichen Präsentationen – vorstellen.



Johannes Berchtold ist Leiter der männerpolitischen Grundsatzabteilung im Bundessozialministerium (A).



Markus Biank ist Projektleiter der bundesweiten Koordinationsstelle für den *Boys' Day* (D).



Steve Stiehler ist Professor an der Fachhochschule St. Gallen (CH).



Helen Norman ist Vize-Dekanin der humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Manchester (UK).



Johannes Huber ist Universitätsassistent an der Bildungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck (A).

Moderator: Die Frage, mit der ich diese Runde eröffnen möchte, ist genau genommen eine Positionierung, aber eine Interessante: Männerpolitischer Wandel könne nicht allein durch ökonomische, politische und soziale Bedingungen verändert werden. Es brauche einen inneren Prozess der Entwicklung und einen psychologischen Wandel – ein Herz, das auf einer neuen Ebene des emotionalen Engagements „antworte“. Tatsächlich: Wir haben bereits sehr viel über Arbeitsbedingungen, soziologische Bedingungen und ökonomische Zwänge gesprochen, aber was wird getan, um den Mann sozusagen auf der psychologischen und spirituellen Ebene zu unterstützen? Wer möchte dazu etwas sagen? Bitte sehr, Dr. Berchtold.

Johannes Berchtold: Entschuldigung, dass ich als Organisator gleich als Erster das Mikrofon ergreife. Aber vielleicht darf ich auch stellvertretend für die vielen NGO-Vertreter in der Männerarbeit sagen: Ich bin überzeugt, dass wir alle mit Herz am Werk sind.

Wir haben Männerarbeit stets mit den drei Begriffen Beratung, Bildung und Begegnung beschrieben. Da ist viel Potenzial drin und auch das sollten wir unterstützen. Wir als Männerabteilung sind eine Grundsatzabteilung, eine kleine Abteilung, die jetzt weniger im logistischen Bereich tätig ist, sondern immer auch im Meinungs- und Bildungsbereich tätig war. Ich stimme zu, dass es keine Entwicklung nur durch Gesetze und Strukturen gibt. Es braucht die Menschen, die sich mit entwickeln und selber neue Formen männlicher Identität finden – aus Freiheit, nicht aus Zwang. Das ist ein großer Prozess. Aber mir hat auch gestern Professor Wagner-Pinter sehr gut gefallen, als er sinngemäß so optimistisch sagte: „Wir sind an einem *point of no return* angelangt. Es gibt gar kein Zurück mehr. Es wird weitergehen, weil die Vä-

terbeteiligung so groß und so stark ist.“ Tatsächlich: Hier ist ein enormer Bewusstseinswandel im Gange. Also stellen wir das Licht unter den Scheffel. Es ist viel in Bewegung.

Moderator: Bevor ich das Wort weitergebe, möchte die Frage noch etwas zuspitzen oder leicht überzeichnen. Es gibt auf der einen Seite *Gender Mainstreaming-Policies*, die sagen: In die Richtung sollte es gehen und wir sind froh, wenn sich die Männer auch dahin bewegen. Das ist eine bestimmte Form der Politik, die betrieben wird und von Männern Anpassungsleistungen einfordert. Auf der anderen Seite weiß man (das gilt für Frauen gleichermaßen, bei Männern ist vielleicht nochmals verschärft): Männer ändern sich leider oft nur unter Schmerzen. Wenn ihnen etwas fehlt. Wenn ihnen etwas abgeht. Wenn sie merken, da stimmt etwas nicht. Die Frage ist: Wie zäumt man das Pferd der männlichen Entwicklung auf, Markus Biank?

Markus Biank: Ich möchte dazu ein kleines Praxisbeispiel geben. Wir haben auf unserer Website www.boys-day.de eine sogenannte Aktionslandkarte, auf der alle Aktionen eingestellt werden. Gerade bei den Workshop-Angeboten zeigen sich da Sachen, wie sie Steve Stiehler auch eben in seinem Vortrag gefordert hat. Ein Angebot aus Coburg bebildert das ganz schön, finde ich. Es fragt: „Bist du stark genug für Yoga?“ Da wird Yoga eben gerade nicht als Beitrag zur Verwertung gedacht, sondern als selbstverständliche Ressource, die auch Jungen zur Verfügung steht.

Steve Stiehler: Ich muss etwas widersprechen. Die Schmerzen treten eigentlich erst auf, wenn die Männer, die Väter nicht mehr alles unter einen Hut kriegen. Das ist der Teil, der genau die Problematik ausmacht, auf die ich darauf verweise. Was sich bisher wenig geändert hat, sind die Grundprinzipien männlicher Sozialisation. Das wirkt nach. Ich stelle fest: Alle Prinzipien, die man vom Arbeiten kennt, übertragen Männer auch wieder auf die Familienarbeit. Sie setzen sich unter Leistungsdruck und manövrieren sich in Konkurrenzsituationen. Das ist genau der Teil, bei dem ich sage: Da kann man mit Sensibilisieren gar nicht früh genug anfangen. Aufzeigen, dass es auch noch etwas anderes gibt neben der Arbeit, dass es andere Identifikationsmöglichkeiten gibt neben der dauernden Leistungsbereitschaft. Dass eine gelingende Balance hergestellt werden kann und eben auch Zeit für Eigenes bleibt.

Moderator: Die Frage des Zusammenhangs zwischen kapitalistischer Leistungsgesellschaft und Männerpolitik ist ja gestern auch schon mal aufgeworfen worden. Wir müssten eigentlich auch den Kapitalismus in Frage stellen, insofern er nämlich die Geschlechterverhältnisse unter Druck bringt. Gibt es Alternativen jenseits dieser hegemonialen Herrschafts- und Arbeitsverhältnisse, welche Geschlechterverhältnisse und Kapitalismus gleichermaßen prägen?

Helen Norman: Veränderungen auf der psychologischen Ebene zu bewirken, ist etwas vom Anspruchsvollsten überhaupt. Das heißt aber nicht, dass man es nicht versuchen soll. Es

muss in der Schule beginnen. Da werden kulturelle Normen auch in Bezug auf Gender gelernt und verfestigt. Da beginnen Geschlechterdifferenzen zu greifen. In der Folge gehen mehr Jungs in jene Berufe, die auf dem Arbeitsmarkt begehrt sind – und mehr Mädchen in die sozialen Berufe, die eben nicht so begehrt oder nicht so gut bezahlt sind. Entsprechend wichtig ist es, bereits in der Schule zu vermitteln, wie wandelbar und auch willkürlich Geschlechternormen sind. Die Möglichkeiten dazu gibt es. In Schweden gab es in den 1990er-Jahren eine berühmt gewordene Kampagne. Überall hingen Plakate von einem Muskelmann mit einem Baby im Arm. Das Bild hat gezeigt: Männer können stark sein *und* für Babies sorgen. Solche Sachen leisten Beiträge zum Wandel – auf kultureller und psychologischer Ebene. Aber wie gesagt: Solche Einstellungen zu ändern ist etwas vom Schwierigsten.

Johannes Huber: Ich glaube auch: Wenn Männern Veränderung von außen als Zielvorgabe aufgedrückt wird, ist das ein Weg, der mit Sicherheit nicht erfolgreich ist. Was mir in geschlechterpolitischen Diskursen auffällt, ist, wie unterschiedlich mit dem Rollenbegriff operiert wird. Der macht ein Stück weit sozialwissenschaftlich schon Sinn, ist aber auch manchmal eine etwas starre und in gewisser Weise auch „oberflächliche“ Konstruktion, weil es ein tiefer liegendes Gefühl von männlichen Geschlechtsidentitätserleben nicht zu berühren vermag. Männer haben ja auch eine ganze Menge zu verlieren in ihrer Integrität und Identität, wenn sie eine Rollenerweiterung vornehmen wollen oder auch müssen. Ich denke, es ist zentral, diese tiefer liegende Ebene mit zu adressieren und zum Ausdruck zu bringen: Männer, auch wenn ihr euch verändert, könnt ihr euch eurer männlichen Identität immer noch sicher sein. Das ist für mich ein wichtiger Aspekt, der in einem allzu starren Rollenbegriff kaum Platz findet.

Johannes Berchtold: Ja, der Wunsch nach Veränderung kann nicht von nur von außen kommen, da muss in irgendeiner Form auch eine Befreiungsbewegung von innen sein. Emanzipation von veralteten Rollenbildern ist ja im Interesse der Betroffenen, muss aber auch aus dem Interesse der Betroffenen heraus gedacht sein. Nur so gelingt es, einen Kulturwandel zu erreichen. Wenn Männer Emanzipation als Zugewinn an Freiheit in ihrem Männerleben wahrnehmen, dann geht's vorwärts.

Moderator: Ich öffne die Runde jetzt gern ins Publikum.

Publikum, Frage 1: Herr Huber, ich wollte Sie fragen: Haben sie bei den Forschungen in den Kindertagesstätten beobachten können, wie Jungen reagieren, wenn sich die männlichen Fachkräfte nicht den klassischen Rollenvorgaben gemäß verhalten. Klassischerweise ist es ja oft so: Wenn Männer in den Kindergarten kommen, dann spielen sie Fußball mit den Jungs, oder gehen auf den Bauspielplatz. Wenn sie dies bewusst verändern, wie reagieren die Jungs dann?

Johannes Huber: In dieser Detailliertheit konnten wir das noch nicht analysieren.

Publikum, Frage 2: Ich möchte gern die *Boys' Day*-Kollegen fragen, ob sie eine Chance sehen, ihr Programm ein Stück weit zu erweitern? Ich bin völlig einverstanden, dass wir aufgrund der Arbeitsmarktsegregation versuchen, Jungs in soziale und pflegende Berufe zu bekommen. Trotzdem finde ich: Wenn Jungs ihre Stärken im technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich haben, wäre es doch einmal eine Überlegung wert, die Logik umzukehren. Vielleicht könnten wir doch auch die männliche Konnotation dieser Tätigkeiten aufbrechen. Fragen: Wie kriegt man Lebensbedürfnisse von Menschen auch in den Fokus von produzierenden Berufen? Wie bekommt man Sensibilität für Nachhaltigkeit in den technischen Bereich? Wie kann man sich als Techniker oder Ingenieur für ökologische Fragestellungen engagieren?

Markus Biank: Der *Boys' Day* ist ein Erfahrungsraum, ein Erfahrungsangebot. Daraus muss nicht unbedingt die Berufswahl, die meist ein paar Jahre später erfolgt, abgeleitet werden. Zunächst ist es eine Erfahrung, die gemacht wird. Ob diese Erfahrung auch für die technischen Berufe produktiv ist, würde ich ganz klar bejahen, weil es letztendlich die identitätsstärkenden Erfahrungen sind, welche die Jungen als produktiv erleben am *Boys' Day*. Das heißt: Wir wissen selber, dass dieser eine Tag eine Erfahrung ermöglichen, aber nicht das Berufswahlverhalten der Jungen komplett ändern kann. Es ist Einladung und die muss danach natürlich verstetigt werden.

Steve Stiehler: Ich möchte da mal eine Lanze brechen, durchaus mit Bezug zur Frage: Wie ist das, wenn die Erzieher Fußball spielen? Aus meiner Sicht ist wichtig, dass wir die Außenorientierung der Jungs nicht verteufeln, sondern tatsächlich als Brücke nehmen. Als wesentliche Brücke, als Umweg, um an sie heranzukommen, um mit ihnen Erfahrungen zu machen. Das sieht man in Freundschaftsbeziehungen ganz explizit. Nur über diese gemeinsamen Erfahrungen im Außen stellen Männer Nähe her und erfahren Unterstützungssicherheit. Da muss es weitergehen, da müsste man eine weitere Reflexion anschließen. Aber das Fußballspielen ist trotzdem ein wesentlicher Bestandteil. Ich warne davor, das per se zu problematisieren. Das kommt doch auf die Einbettung an.

Moderator: Wäre es nicht einfach auch wichtig, dass Mädchen mehr außensozialisiert werden?

Steve Stiehler: Das ist in der Tat eine interessante Frage. Sollen Mädchen mehr außenorientiert, sollen die Jungs mehr innenorientiert werden? Daran schließt die Frage an: Wo geht die Reise hin?

Publikum, Frage 3: Ich wollte auf die vom Publikum gestellte Frage bezüglich Spiritualität eingehen. Es verweist auf eine Thematik, die mir abgeht bei dieser Konferenz: der Wert der

Gesellschaft. Gleichstellung der Geschlechter ist doch im Marxismus etwas anderes als im Neoliberalismus und in einer christlichen Gesellschaft etwas anderes als in einer atheistischen Gesellschaft. Bevor wir über Wissenschaft und Politik sprechen, sollten wir zuerst über Werte sprechen.

Moderator: Mit meinem theologischen Erbe fühle ich mich genötigt, da zu präzisieren: Wir leben weder in einer christlichen Gesellschaft noch in einer atheistischen Gesellschaft. Wir leben einer säkularen Gesellschaft, in der Religion eine freie Wahl geworden ist, und das müssen wir hoch preisen. Aber es gibt Werte, da haben Sie schon Recht, und diese Werte geben uns ein Fundament, das man nicht vergessen sollte.

Johannes Bertchold: Diese Diskussion ist grundsätzlich, hat aber mit unserem Thema zu tun, und ich möchte sie gern auch wieder zurückführen. Es ist viel von Bildung gesprochen worden. Mir ist wichtig, dass wir Bildung und Ausbildung trennen. Ausbildung zielt auf Verwertbarkeit im Arbeitsleben. Bildung sollte auch Zeit für sich, Reflexion, Innehalten bedeuten. Wir leben durchaus in einer Kultur, in der auch Männer sehr viel Empathiefähigkeit gezeigt haben. Wir können doch stolz sein auf Errungenschaften eines Franz Schubert, eines Anton Bruckner – Komponisten, die eine Reise ins Innere der Seele gemacht haben, deren Werke in gewisser Weise vorbildhaft und „ewig“ über einer bloßen Ökonomisierung der Welt stehen.

Publikum, Frage 4: Mein Name ist Alexandra Schmidt. Ich bin Frauenbeauftragte der Stadt Salzburg und möchte in dieser Funktion eine Anmerkung zur Kinderbetreuung machen. Bisher wurde sie sehr persönlich diskutiert, an der Einzelperson ausgerichtet, an der Betreuungsperson, an den Eltern, an den Kindern. Mir ist die strukturelle Ebene wichtig, vor allem in Österreich. Es sollte sanften Druck oder große Motivation für alle, die institutionell Kinderbetreuung anbieten, in Richtung Gemeinschaftsmodelle geben: Mehrere Klein- oder Mittelbetriebe sollten sich zusammenschließen für Betriebskindergärten, mehrere kleinere Orte oder Gemeinden sollten sich zusammenschließen für gemeinsame Gemeindekindergärten und Kinderbetreuungseinrichtungen. So gelingt es viel besser, beispielsweise längere Öffnungszeiten anzubieten. Für mich persönlich ist diese Konferenz ein bisschen enttäuschend, weil sie so fokussiert ist auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich bin selber sehr lange glücklich verheiratet. Wir wünschen uns keine Kinder, aber uns betrifft die Vereinbarkeitsfrage und die Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit ebenfalls sehr. Uns betrifft auch das Thema Sexismus in Werbung, Alltag und Öffentlichkeit sehr. Uns betrifft auch der Einkommensunterschied sehr: Ich werde nie so viel verdienen wie mein Mann, obwohl ich einen Hochschulabschluss habe und er nicht. Auch wir brauchen Zeit für ehrenamtliche und Gemeinwesenarbeit. Ich hoffe, es sind noch ein paar Sozialpartnerinnen und Sozialpartner und politische Vertreterinnen und Vertreter hier: 35 Stunden für alle sind das Ziel.

Moderator: Vielen Dank.

Publikum, Frage 5: Mein Name ist Andreas Goosses, ich bin Psychotherapeut aus Berlin und spreche für das Forum Männer. Ich bin zur Zeit zwei Jahre in Karenz und möchte Stellung nehmen, konkret zu Steve Stiehler. Neben meinem Dank für seine Aussagen möchte ich einen weiteren Blick reinzubringen zur Frage, was Männer vielleicht auch wollen und was da vielleicht auch an politischen Forderungen mit herausgezogen werden könnte. Ich selbst erlebe es in der Praxis sehr wohl, dass Männer einen großen Wunsch haben, andere Modelle zu leben. Sie sind auch sehr interessiert daran, wie das gehen kann. Die Frage ist aber halt schon auch: Wo finden sie Unterstützung in diesen Momenten, wo es durchaus Gegenwind gibt? Herr Berchtold, ich finde es gut, wenn sie noch einmal betonen, wie wichtig Bildungs- und Beratungsarbeit ist. Das Problem in Deutschland zumindest ist, dass wir so gut wie keine Unterstützung finanzieller Art für unsere Männerarbeit bekommen. Meine Erfahrung ist die: Es ist ein großer Bedarf da ist und es ist enorm wichtig, Anlaufstellen und Begleitung anzubieten, zu zeigen, was Vielfalt bedeuten kann, eine Vielfalt an Lebensentwürfen an. Da ist aber noch viel zu tun. Ich habe lange bei Pro Familia in Berlin zu den Thema Partnerschaft und Sexualität gearbeitet. Meines Wissens war ich in dieser Zeit in ganz Berlin der einzige festangestellte Männerberater. Das finde ich für eine Großstadt ein Armutszeugnis. Da stellt sich schon die Frage: Wo sind die Ressourcen? Was wollen Männer, was brauchen die noch, um auch Partner zu sein? Und nicht nur die Frage zu stellen – wenngleich ich die auch wichtig finde – wie Männer Erfüllungsgehilfen für die Gleichstellung von Frauen sein können.

Publikum, Frage 6: Ich habe die in den Raum gestellte Frage über die Beziehung zwischen Kapitalismus und Geschlechterverhältnissen sehr spannend gefunden. Ich bin selbst schon sehr lange in der Frauenpolitik. Für mich leitet sich daraus die Frage ab: Haben wir überhaupt eine Chance, eine grundlegende Veränderung der Geschlechterverhältnisse zu erreichen, wenn wir damit nicht gleichzeitig grundlegende Änderungen ökonomischer, politischer und gesellschaftlicher Strukturen anstreben? Ist das, was wir hier machen, was wir hier diskutieren, letztlich bloße Makulatur solange wir uns innerhalb eines kapitalistischen Systems bewegen? Mir selbst hat die Tagung, obwohl es sehr spannende Inputs gegeben hat, nicht sehr viel Neues gebracht. Viele Fragen und Daten, auf die hier eingegangen wurde, beschäftigen uns in der Frauenpolitik schon sehr lange. Und wir fragen uns natürlich: Wie, wann und auf welche Art und Weise kommen wir endlich einmal ein paar Schritte weiter? Oder ist das wirklich nur möglich, wenn sich die Verhältnisse grundsätzlich ändern?

Publikum, Frage 7: Mein Name ist Robert Fischer. Ich arbeite mit Männern an der persönlichen Entwicklung einerseits und andererseits bin ich Initiator eines internationalen Männer-symposiums. Ich möchte auf eine Äußerung von Herrn Berchtold eingehen. Ich bin mit Ihnen einverstanden, dass es darum geht, Männer darin zu unterstützen, ihre eigene Motivation für Veränderung zu finden. Es kann nicht um Umerziehung von Männern gehen, sondern um eine selbstgewollte Weiterentwicklung. Das ist das Eine, was ich von Ihnen gehört habe. Das

Zweite ist, dass Sie vorgeschlagen haben, das als Emanzipationsbewegung zu verstehen, als Befreiung der Männer, als Ausbruch. Darin höre ich auch eine pubertäre Thematik. Sich gegen die Regeln der Vorväter aufzulehnen: Das wäre mir ein Schritt zu wenig. Ich bin nämlich auch nicht sicher, ob wir das heute besser machen als unsere Väter in ihrer Zeit. Ich glaube, die haben das gut gemacht in ihrer Zeit. Heute ist eine andere Zeit und die Zukunft wird nochmals anders sein. Ich hätte den Vorschlag, die Männer mehr zu Mitgestaltung und Verantwortung zu motivieren – für Entwicklungen heute und in der Zukunft. Das wäre für mich mehr als das Ausbrechen.

Moderator: Vielen Dank. Danke sehr für diese Inputs und Fragen. Ich muss wählen, wo wir vertiefen. In Verbindung mit dem Thema bedingungsloses Grundeinkommen: Wäre das nicht eine Maßnahme, um den Geschlechterkampf zu entschärfen?

Steve Stiehler: Also ich würde es durchaus tun. Das schließt ja an auch an die Frage nach den „anderen“ Gesellschaftsmodellen an, und ich glaube, die Gleichstellungspolitik kann nicht darauf warten, bis sich die Gesellschaft geändert hat. Vielmehr verändert Gleichstellung die Gesellschaft. Ich bin immer etwas vorsichtig mit dem normierenden Programm, das 50:50 fordert. Wenn ich aber die vielen Anregungen zur Flexibilisierung hier auf der Tagung höre, da muss ich sagen: Hoppla, da sind wir aber ganz, ganz stark in einem rein kapitalistischen Verwertungsprozess. Da gehen wir genau in die andere Richtung, meines Erachtens. Da gehen wir in die Richtung, dass wir da Fordschen Kapitalismus in Reinkultur – wenn auch ein bisschen verdeckt – ins Private transportieren. Das kann nicht die Lösung sein. Da müssen wir aufpassen. Das bedingungslose Grundeinkommen könnte ein Ansatz sein.

Moderator: Wäre Telearbeit für sie dann auch etwas Kapitalistisches?

Steve Stiehler: Wenn es zur Normierung wird, dann schon. Ein Vorredner gestern hat das sehr schön gesagt: „Wenn ich das selbst entscheiden darf, ist es etwas Anderes, als wenn es fremdbestimmt ist. Und kann ich das tatsächlich noch differenzieren?“ Da laufen Verdeckungszusammenhänge, die man aufdecken, zu denen man Position beziehen muss. Ich habe an sich nichts gegen Flexibilisierung. Ich habe aber etwas gegen normierende und fremdbestimmte Flexibilisierung. Die zementieren das kapitalistische System eher statt es in Frage zu stellen.

Moderator: Und die Frage nach der Arbeitszeitverkürzung, welche die Kollegin aus Salzburg aufgeworfen hat?

Steve Stiehler: Wenn wir nicht auch an Utopien glauben... Ich denke, das wäre sicherlich ein Weg. Das einzige Land, welches das umsetzt, Frankreich, ist jetzt auch nicht grad so aufgestellt, dass man sich als Modell darauf beziehen könnte.

Moderator: Aber vielleicht nicht wegen der 35 Stunden-Woche?

Steve Stiehler: Das ist die Frage. Das ist ja primär ein Modell. Im Anschluss müsste man überlegen: Wie viel mehr darf man arbeiten? Darf man überhaupt mehr arbeiten? Wo spare ich Zeit? Wofür brauche ich die? Da sind wir wieder genau bei den Themen der sozialen Gesundheit. Ich würde mir wünschen, dass Männergesundheit und Männerpolitik nicht mehr getrennt sind. Die müssten eigentlich zusammengefasst sein, wenn wir von Männerpolitiken reden.

Helen Norman: Wie ich in meiner Präsentation gezeigt habe, ist die Begrenzung der Arbeitszeit ein wichtiger Faktor, weil lange Arbeitszeiten einen sehr negativen Einfluss auf die familiäre Beteiligung der Väter hat. Umgekehrt befördert Arbeitszeitflexibilität die Vereinbarkeit. Allerdings muss man auch sehen, dass Zeitflexibilität den Frauen seitens der Arbeitgeber eher zugestanden wird. Zumindest haben wir gewisse empirische Hinweise, dass Männer hier auf mehr Widerstand stoßen. Ebenfalls wichtig ist die Lohnungleichheit. Das ist ein Schlüsselfaktor zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation und der Rückzugstendenz der Frauen aus dem Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt der Familiengründung. Lohnungleichheit gibt dem alten Ernährermodell eine ökonomische Plausibilität und zementiert damit traditionelle Arrangements.

Johannes Berchtold: Als Mitarbeiter des Sozialministeriums kann ich die These nicht so stehen lassen, dass wir schutzlose Opfer eines wilden kapitalistischen Systems seien. Im Sozialministerium arbeiten hunderte von Menschen am sozialen Gewissen Österreichs. Es arbeiten tausende Leute in den Ministerien in ganz Österreich daran, dass es gerechte Zustände in diesem Land und darüber hinaus gibt. Da kann man jetzt nicht so naiv auf den „bösen Kapitalismus“ zeigen.

Moderator: Aber gegen die Globalisierung kann das Sozialministeriums nichts machen...

Johannes Berchtold: Die Politik hat für die Globalisierung eine Mitverantwortung wie auch die Wirtschaft und die Konsumenten, nicht mehr und nicht weniger. Noch ein Punkt zum Kollegen, der eine Aussage von mir direkt angesprochen hat: Es geht nicht um eine pubertäre Emanzipationsbewegung. Es geht auch nicht um eine künstliche Distanzierung von der Vergangenheit. Jeder ist ein Kind seiner Zeit und ich habe nicht viel dafür übrig, die Vergangenheit zu kritisieren. Wer weiß wie wir es damals gemacht hätten? Aber wir sind eben Kinder unserer Zeit und müssen unsere Freiheitsdefinition wieder finden. Das war gemeint.

Moderator: Vielen Dank. Darf ich das als Schlusswort gelten lassen? Das Mittagessen wartet. Ihnen allen einen guten Appetit.

Podiumsdiskussion

Männerarbeit (Beratung, Bildung und Begegnung) in Europa – Organisation und Vernetzung auf nationaler und europäischer Ebene

Moderator: Ein Zitat aus einer Zeit, in der die Geschlechterverhältnisse schon zu verschwimmen anfangen, stammt von George Bernard Shaw, einem scharfsinnigen, klugen und manchmal etwas zynischen Kopf. Er sagte: „Im ersten Ehejahr strebt ein Mann die Vorherrschaft an.“ Das war zu seiner Zeit so. „Im zweiten Ehejahr kämpft er um Gleichberechtigung. Ab dem dritten Jahr ringt er um die nackte Existenz.“

Der westliche Mann steckt heute in einer epochalen Krise. Die traditionellen Männlichkeitsmuster gesellschaftlicher Dominanz, patriarchaler Familienstrukturen und hegemonialer Macht sind längst als gewalttätig entlarvt. Frauen haben sich von den ihnen einst zugewiesenen gesellschaftlichen Rollen emanzipiert und sind Männern zumindest rechtlich in allen Belangen gleichgestellt. In einstigen beruflichen Männerdomänen stehen sie den Männern in punkto Kompetenz, Fleiß und Durchsetzungskraft in nichts nach. Mädchen und Frauen wurden in den letzten drei Jahrzehnten gesellschaftspolitisch enorm gefördert. Das war als Nachholprozess auch notwendig und lässt sich auch zweifellos als gesellschaftlicher Fortschritt würdigen. Doch in diesem sozialen Entwicklungsprozess gingen viele Jungen und Männer, wie wir heute auch schon zwei Mal gehört haben, vergessen. Ihre Lebensrealitäten wurden vernachlässigt, manchmal auch ihr Mannsein entwertet. Männer gelten als gefährlich, potenziell gewalttätig, gefühlsarm, dominant, als soziale und sexuelle Idioten. Die Folge ist eine tiefe seelische Verunsicherung, die sich insbesondere in der Generation der 20- bis 50-Jährigen feststellen lässt. Es sind noch relativ wenige Männer, die offen über diese Orientierungslosigkeit sprechen. Ich weiß es selber, weil ich selber schon seit 20 Jahren in einer Männergruppe bin, wo wir genau das tun.

Auch die geschlechtlichen Beziehungen sind fragiler geworden. Heute wird in Mitteleuropa fast jede dritte Ehe geschieden, in der Stadt Wien sind es bereits 60 Prozent. Trotz der in Österreich geltenden gemeinsamen Obsorge stehen Männer nicht selten vor der Situation, dass sie durch Trennung und Scheidung in eine gegenüber dem Kind schwächere Position geraten. Es gibt viele Fallbeispiele, die zeigen, wie sowohl in der Männerarbeit als auch in der Frauenarbeit noch harte Arbeit zu leisten ist. Die Männerarbeit steckt im Vergleich zur Frauenarbeit institutionell und auch finanziell in den Kinderschuhen. Wenn Männerarbeit und Männerpolitik sich politisch Gehör schaffen wollen, wenn Männerarbeit gesellschaftlich wirksam sein will, dann müssen ihre Vertreter gut miteinander kooperieren und sich vernetzen. In Deutschland hat diese Vernetzung mit der Gründung des Bundesforums Männer bereits Früchte getragen. In Österreich ist das noch Zukunftsmusik.

Wir wollen heute in dieser Podiumsdiskussion die Chancen einer kooperativen Männerarbeit ausloten. Ich möchte Ihnen unsere Gäste vorstellen.



Martin Rosowski ist seit 2010 Vorsitzender des Bundesforums Männer, Interessenverband für Jungen, Männer und Väter (D).



Andreas Borter ist Organisationsberater, Supervisor und Genderfachmann. Er wirkt als Direktor des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen (CH).



Martin Christandl leitet seit 1996 das Männerberatungszentrum Mannsbilder in Innsbruck (A).



Tomas Agnemo ist Direktor der NGO *Men for Gender Equality Sweden* und Europa-Koordinator des Netzwerks *MenEngage* (Swe).



Ole Bredesen Nordfjell ist für die norwegische NGO *Reform* tätig, welche sich als «Ressourcenzentrum für Männer und Geschlechtergerechtigkeit» versteht (Nor).



Berthold Heltemes arbeitet für die Luxemburger Initiative Liewensufank (Lebensanfang) im Projekt aktive Vaterschaft (Lux).



Haci-Halil Uslucan ist wissenschaftlicher Leiter des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (D).

Wir werden hier etwa 45 Minuten auf dem Podium diskutieren und dann auch wieder Fragen von Ihnen aufgreifen. Einige Fragen habe ich bereits der Fragebox entnehmen können, was mich sehr freut.

Herr Rosowski, was ist denn der Arbeitsschwerpunkt im Bundesforum Männer? Wie kam es zu diesem Zusammenschluss? Die Männerbewegung ist ja keine Bewegung wie die Frauenbewegung – kann man das sagen? – sondern eher eine individualisierte und fragmentierte Sammlung von Männern in Bewegung, die aber bis jetzt relativ wenig gesellschaftliches Momentum entwickelt hat.

Martin Rosowski: Ja das ist richtig. Die Beschreibung ist zutreffend. Aber in Deutschland hatten wir 2007/2008 so etwas wie den männerpolitischen *kairos*. Wir sind auf Initiative des Bundesministeriums zusammengesessen, haben unsere Erfahrungen ausgetauscht, haben unsere Kompetenzen miteinander abgeglichen und festgestellt: Es wäre sinnvoll, uns zu-

sammen zu tun uns systematisch zu vernetzen – auch jenseits der netten Einladung des Ministeriums – als Männer, die Männerpolitik in die Gleichstellungspolitik unserer Bundesrepublik Deutschland einbringen wollten. Wir haben uns 2010 als Dachverband, als Verein, gegründet. Heute sind wir 32 Mitgliederorganisationen, allesamt bundesweit agierende Organisationen, die sich an irgendeiner Stelle der Männerarbeit, der Jungenarbeit, der Väterarbeit oder der Männer-, Jungen- oder Väterpolitik widmen. Das Entscheidende ist, dass wir uns nicht gegründet haben, weil wir glaubten, wir sollten oder müssten das tun, weil die Frauen das vielleicht von uns erwarten. Sondern weil wir allesamt aus Erfahrungs- und Arbeitszusammenhängen stammen, in denen es wichtig ist zu hören, was Männer wollen und was Männer brauchen und wo ihre Bedürfnisse sind. Diese unterschiedlichen Männerbedürfnisse und Männerinteressen zusammenzutragen und daraus eine kompetente und fundierte Männerpolitik als Bestandteil von Gleichstellungspolitik abzuleiten und umzusetzen: Das ist unser Ziel und daran arbeiten wir jetzt seit vier Jahren. Ich glaube, wir tun das nicht ganz erfolglos.

Moderator: Wenn Menschen, die von einer Männerbewegung noch überhaupt nichts gehört haben, wenn die hören, da gibt es ein Männerforum in Deutschland, äußern sie ja möglicherweise den Verdacht: „Aha, jetzt machen die Männer ein Netzwerk, aber das ist bestimmt ein antifeministisches Bollwerk.“ Was sagen Sie dazu? Wie verstehen Sie sich denn selbst?

Martin Rosowski: Dass solche Ängste oder Unsicherheiten anfangs möglicherweise da waren, finde ich verständlich. Aber eine der Voraussetzungen dafür, dieses Forum zu bilden, war ein wichtiger Test. Schon in der Vorbereitungsphase haben wir in einer sogenannten Steuerungsgruppe mal zusammengetragen, was unsere männerpolitischen Forderungen und Positionen sind. Auch haben wir geklärt, wo wir uns abgrenzen. Das alles haben wir auf einer Plattform zusammengefasst. Das Anerkennen dieser Plattform war und ist die Grundvoraussetzung dafür, dass man in diesem Bundesforum Männer mitmachen kann. Alle, die sich bei uns organisieren, haben sie unterschrieben. Da stehen einige ganz wichtige Grundsatzdinge drin, die uns wichtig sind. Um es hier deutlich zu machen: Wir setzen uns parteilich für Interessen von Männern ein, aber wir bleiben dabei ganz deutlich im konstruktiven Diskurs und im Dialog mit Frauen. Wir verstehen uns nicht als Männerrechtsorganisation, sondern als eine Organisation, die Männerpolitik als Bestandteil von Gleichstellungspolitik betrachtet. Allerdings, das muss ich auch sagen, wir verstehen Männerpolitik und auch Gleichstellungspolitik nicht als eine Fortsetzung von Frauenpolitik in dem Sinn, dass wir einfach nur das Vorzeichen ändern und das Gleiche nun einfach mit Männern weitermachen. Entscheidend ist – und das hat mir so eine bisschen in den zwei Tagen hier gefehlt – dass wir unseren politischen Fokus vom tatsächlichen Bedarf der Männer her ableiten.

Moderator: Andreas Borter, wie war das bei Ihnen in der Schweiz? Sie leiten das Schweizerische Institut für Männer- und Geschlechterfragen und Sie haben auch den Dachverband männer.ch mitgegründet. Wie ist das geglückt, unterschiedliche Strömungen von Männern in Bewegung zusammen zu führen?

Andreas Borter: Das erwähnte Institut ist eine Neugründung, um die fachlichen Aspekte der politischen Arbeit besser bearbeiten zu können. Ich spreche deshalb vor allem aus der Erfahrung bei männer.ch, einer Organisation, die im nächsten Jahr ihren zehnten Geburtstag feiert. Wir verbinden hier einerseits Fachleute der Buben-, Männer- und Väterarbeit, andererseits engagierte und interessierte Männer. Diese Verbindung ist sicher ein Erfolgsfaktor und schützt uns durch die fachliche Verankerung vor Polarisierungstendenzen.

Moderator: Wie sieht die Arbeit konkret aus?

Andreas Borter: Auslöser für die Gründung war ganz klar der Wunsch, ein politisches Sprachrohr zu sein für Buben-, Männer- und Väteranliegen – und diese Anliegen auch wirklich in der hohen Politik hörbar zu machen. Wir arbeiten deshalb eng an der politischen Agenda und schmieden da relativ pragmatisch themenbezogene Allianzen. Die von Trennung und Scheidung betroffenen Männer sind nicht bei uns zusammen geschlossen. Wir haben aber in Kooperation mit deren Dachverband politisch Einiges bewegt, weil wir im richtigen Moment die richtigen Brücken gebaut haben und vor allem auch medial sehr präsent gewesen sind. Unsere Arbeit ist grundsätzlich stark eine mediale Arbeit. Ehrlich gesagt hatten wir in den letzten Jahren angesichts der geringen Größe unserer Organisation eine unverhältnismäßig große mediale Präsenz. Da haben wir einfach einen Vorteil, weil Männerpolitik für Medien-schaffende immer noch den Reiz des Exotischen hat. Das ist für Frauenorganisationen manchmal schwierig, wenn wir eine so hohe Aufmerksamkeit bekommen.

Wir stützen unsere Arbeit auf das Konzept der *Triple Advocacy*: Anwaltschaftlich für Buben-, Männer- und Väteranliegen, solidarisch mit Frauenanliegen und engagiert in einer größeren Allianz, die *Gender Equality* im Sinn einer *Equality for all Gender* versteht. Weil wir so mit Frauenanliegen verbunden bleiben, bringt es der ganzen Bewegung etwas, wenn wir gleichstellungsorientierten Männer so viel Beachtung erhalten. Es gibt wirklich kaum ein familien- oder geschlechterpolitisches Anliegen, bei wir nicht am gleichen Tag von mehreren Pressestellen um unsere Meinung gefragt werden. Ich meine, wir haben den Anspruch einlösen können, eigenständiges wie solidarisches Sprachrohr zu sein. Wir reagieren auch nicht nur, sondern nehmen uns durchaus die Frechheit – wir gelten als ziemlich frech, auch wenn wir zum Teil ergraute Herren sind – auch „unverschämte“ Themen auf die Agenda zu setzen. Beispielsweise sprechen wir Männersexualität nicht nur im Zusammenhang mit Prostitution und Pornografie ein, sondern bringen recht unverblümt Fragen gelingender Sexualität im Zeitalter der Gleichstellung zur Sprache.

Moderator: Wer hört sich denn auf politischer Ebene ihre Frechheiten an?

Andreas Borter: Die Verbindung von Fachlichkeit und Frechheit entscheidet. Nur in der Verbindung werden wir ernst genommen. Aber das werden wir durchaus. Es ist schon vorgekommen, dass uns Mitglieder der Regierung in heiklen Dossiers um unsere Einschätzung gebeten haben. Auch in den Parteien werden wir gehört. Wir stehen in der Außenwahrnehmung auch nicht einfach in einer bestimmten politischen Ecke.

Moderator: Herr Christandl, wir kennen uns von Männertagungen aus den 1990er-Jahren. Ich kann mich an eine Tagung in Innsbruck und die ganzen Kontroversen erinnern: Sind wir jetzt pro-feministische Männer oder mythopoetische oder wieder was anderes? Es war wahnsinnig schwer einen gemeinsamen Boden zu finden. Hat sich da etwas verändert? Gibt es da eine Chance einer kooperativen Männerarbeit?

Martin Christandl: Wir stehen nicht so nah vor der Gründung eines Dachverbands, aber was in Österreich an informeller Vernetzung, an Buntheit, gewachsen ist, kann sich trotzdem durchaus sehen lassen. Morgen wird sich die Arbeitsgemeinschaft der Männerberatungsstellen in Österreich (AMÖ) treffen, um weiter zu überlegen: Sollen wir eine Stimme, eine freche Stimme in Österreich werden? Können wir überhaupt mit einer Stimme reden? Oder bleibt es ein bunter Haufen, der recht verschiedenartig ist? Was ich in Österreich sehr belebend empfinde, waren und sind eben die Männertagungen, die in informellen Netzwerken entstanden und gelungen sind. Ich freue mich sehr, dass die Wiener Männerberatungsstelle – sozusagen unser älterer Bruder – heute Abend ihre 30-Jahresfeier machen kann. Das zeigt auch einfach: Es hat eine Tradition. Wir in Innsbruck sind zehn Jahre später gestartet sind. Gerade wenn es um Finanzierung geht, stecken wir zuweilen noch in den Kinderschuhen. Vielleicht ist gerade diese Problematik des Geldes, die den Zusammenschluss fördert.

Moderator: Oberösterreich ist ein positives Beispiel.

Martin Christandl: Ja, ich finde es vorbildlich, dass dem Land Oberösterreich die Männerberatung etwas wert ist. Hinzufügen kann man, dass auch das Land Vorarlberg in Reaktion auf einen schweren Gewaltvorfall – den Fall Cain – auch eine Männerberatung flächendeckend aufbaut und in jedem Bezirk niederschwellige Angebote für Männer bereit stellen will. Das finde ich auch ein Vorzeigeprojekt.

Moderator: Darf ich an den Kollegen aus Schweden weitergeben? Wie ist denn die Männerarbeit in Schweden organisiert? Gibt es da auch so etwas wie eine kooperative Männerarbeit oder ist sie auch zersplittert in verschiedene Einzelinitiativen?

Tomas Agnemo: Wir wählen einen anderen Ansatz. Unsere Organisation – *Men for Gender Equality Sweden* – wurde 1993 als Dachorganisation der Fachleute im Bereich Männerarbeit

gegründet. Wir vereinen also nicht Männer, sondern Fachleute, die mit Männern arbeiten. Bei uns arbeiten Frauen und Männer gemeinsam am Wandel der Geschlechternormen. Unser Fokus liegt auch nicht auf individueller Beratung, sondern auf den Rahmenbedingungen und Normen.

Sie wissen vielleicht, dass Schweden seit kurzem eine neue Regierung hat. Der Premierminister hat seine Antrittsrede am Montag gehalten und gesagt: „Wir sind eine feministische Regierung“. Das wäre in Österreich wahrscheinlich etwas außergewöhnlicher als bei uns. Auch *Men for Gender Equality* versteht sich als feministische Organisation und als Teil der feministischen Bewegung. Wir arbeiten alle gemeinsam daran, die Gesellschaft zu verändern und Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Diese Dichotomie „hier Männeranliegen, da Frauenanliegen“ kennen wir in Schweden nicht. Das scheint schon etwas anders zu sein als hier im deutschsprachigen Raum. Und dann gibt es natürlich noch Anders Behring Breivik, dieser verrückte norwegische Amokläufer. Solche Reaktionen gibt es latent auch in Schweden. Viele Männer fühlen sich bedroht oder gar entfremdet von unserer feministisch geprägten Gesellschaft. Manche Männer werden zu Faschisten und Rassisten.

Moderator: Wenn Sie sagen, sie verstehen sich als feministische Dachorganisation, wie verstehen Sie das? Es sind ja doch auch Männer in dieser Dachorganisation?

Tomas Agnemo: Ich bin Feminist. Haben Sie ein Problem damit?

Moderator: Ich stelle es nicht in Frage. Ich wollte bloß wissen, was das für Sie bedeutet.

Tomas Agnemo: Für mich heißt Feminismus, *Gender Norms* in unserer Gesellschaft verändern zu wollen. Das müssen wir zusammen tun, Männer, Frauen, Transsexuelle, Transgender, alle. Es gibt so viele Menschen, die sich selber nicht als Frau oder Mann definieren können oder wollen. Deshalb sprechen wir nicht von Frauen- und Männerbewegung, sondern von einer feministischen Bewegung von und für Menschen. Wir arbeiten mit Männern, um Männer zu verändern. Das ist einfach ein Aspekt der Arbeit, welche die Bewegung als Ganzes leisten muss. Unsere Mitgliederbasis besteht vielleicht zu 80 Prozent aus Männern und zu 20 Prozent aus Frauen. Aber eben: Wir wollen Geschlechternormen verändern, deshalb sind wir Feministen.

Moderator: Ole Bredesen-Nordfjell, teilen Sie in Norwegen diese Haltung?

Ole Bredesen-Nordfjell: Ich kann einer Menge der Aussagen von Tomas Agnemo zustimmen. Unsere Ausgangslage ist zwar ein bisschen anders, aber Reform – das Ressourcenzentrum für Männer in Oslo – will natürlich auch zur Emanzipation der Frauen beitragen. Das ist aber kein Widerspruch zur Arbeit mit Männern. Männer sind ja nicht einfach passive Adressaten der Geschlechterpolitik. In der Männerbewegung werden Männer aktiv, die erfüllendere

Beziehungen leben wollen, die das Aufwachsen ihrer Kinder nahe mitbegleiten wollen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinbekommen wollen. In den nordischen Ländern stoßen Männer selbst diese Debatten und Entwicklungen aktiv mit an.

Norwegen und Schweden wechseln sich ja jeweils ab auf Platz 1 der UN-Rangliste jener Länder, die am weitesten sind in Sachen Gleichstellung. Trotzdem hat Norwegen noch beträchtliche Herausforderungen zu meistern. Männer haben beispielsweise insgesamt eine schlechtere Gesundheit, arbeiten Vollzeit, wählen Berufe immer noch oft nach gesellschaftlichen Erwartungen und nicht nach eigenen Bedürfnissen aus, und Männergewalt ist immer noch das gesellschaftspolitische Problem Nummer eins. So geben wir uns in unserem fünfköpfigen Team drei zentrale Aufgaben: Erstens wollen wir die norwegische Gleichstellungspolitik dazu bringen, Männer in die Verantwortung zu nehmen, sich den Problemen zu stellen, die sie verursachen – aber eben auch die Probleme anzugehen, die Männer haben. Zweitens braucht es dafür Infrastruktur und gute Angebote für Männer, beispielsweise eine *Helpline* oder Kurse, um den Umgang mit Wut und Aggression zu lernen. Drittens leisten wir viel *Advocacy*-Arbeit. Bei all dem kooperieren wir mit großer Selbstverständlichkeit auch mit Frauenorganisationen. Das ist grundlegend, um künftige Herausforderungen zu meistern.

Moderator: In dieser Gesprächsrunde sind wir eine reine Männerrunde. Ich habe mich vorhin gefragt: Würde ein Teilnehmer genau so viel Applaus bekommen wie vorher Tomas Agnemo, wenn er sagen würde, er sei Maskulinist? Herr Heltemes, was sagen sie?

Berthold Heltemes: Ich glaube nicht, dass das hier jemand tun würde. Ich habe es auf jeden Fall nicht vor. Aus Luxemburger Optik ist es kein Widerspruch, dass Fraueninteressen und gleichzeitig Männerinteressen vertreten werden. Deswegen käme es wohl nicht gut an, wenn sich hier jemand als Maskulinist bezeichnen würde. Ich habe übrigens das Wort noch nie gehört. Das kann ich nicht einmal genau zuordnen. Aber ich sehe, wie der schwedische Kollege überhaupt kein Problem hat, mit Feministinnen zu arbeiten oder sich selbst als Feminist zu bezeichnen. Ich schließe mich an: Wo ist das Problem? Ich kann es auch nur von meiner eigenen Arbeit sagen. Ich arbeite ja bei der Initiative *Liewensufank*, der Initiative Lebensanfang, und das ist eine Organisation, die sich in ihren Ursprüngen in den 1980er-Jahren vor allem um Frauen gekümmert hat. Heute arbeiten wir mit Paaren, Frauen und Männern von der Schwangerschaft bis zum dritten Lebensjahr des Kindes. Das ist unser Aufgabenbereich. Und das Projekt „Aktive Vaterschaft von Anfang an“ ist daraus organisch gewachsen. Ich habe nie einen Widerspruch zwischen Frauen- und Männerinteressen gesehen. Das sind zwei Seiten der gleichen Medaille und auch die anderen Organisationen in Luxemburg wie *InfoMann* – ich sehe grad den Leiter Francis Spautz – haben nie einen Widerspruch zwischen Männer- und Frauenarbeit entwickelt. Das kann kein Widerspruch sein. Vielmehr es ist einfach wichtig, Männern zu ihren Chancen zu verhelfen in der Familienarbeit, Männer zu un-

terstützen, mehr Freiräume im Beruf zu gewinnen. Dann ist das im Endeffekt komplementär zur feministischen Arbeit.

Moderator: Was machen sie konkret bei *Liewensufank*?

Berthold Heltemes: Ich mache da Geburtsvorbereitungskurse, wo Männer auch mitkommen, egal um welches Thema es sich handelt. Es werden auch männerspezifische Themen angesprochen. Männern ihre Chancen in der Familienarbeit zu ermöglichen, heißt für uns, Männer zu ermutigen, ihr Recht auf Familienarbeit wahrzunehmen. Wir müssen gar nicht mit dem Zeigefinger hingehen und sagen: „Ihr müsst jetzt mehr machen“. Die Männer wollen sowieso mehr machen. Wir sollten ihnen dazu zu verhelfen, ihre Rechte wahrzunehmen. Gleichzeitig versuchen wir aber auch, die Frauen etwas zurückzunehmen. Was gestern hier in der Runde dazu gesagt wurde – die Frauen warten nur darauf, dass die Männer mehr zuhause machen – kann ich so nicht teilen. Bei der Kindererziehung zumindest ist es leider nicht so. Da müssen Männer auch Widerstände und Vorbehalte seitens der Frauen überwinden. Unsere Geburtsvorbereitungskurse sind so gestaltet, dass sie insgesamt 25 Stunden dauern. Sie nehmen also sehr viel Raum ein, damit alle Belange berücksichtigt werden können – von den Themen rund um die Geburt selbst, aber eben auch alles andere in der Zeit danach. Wir sind sogar einen Schritt weiter gegangen und bieten Kurse nur für Männer an. Es war uns wichtig, dass es Räume gibt, in denen Männer unter sich sind und Männer eigene Erfahrungen sammeln, eigene Zugänge entwickeln können.

Moderator: Vielen Dank. In der Fragebox lag folgendes Anliegen: Warum sind die schwulen Männer, die älteren Männer, Männer mit Behinderung und Männer mit Migrationshintergrund in dieser Konferenz nicht vertreten? Herr Uslucan, darf ich Ihnen die Frage zuspieren?

Haci-Halil Uslucan: In der Tat sind diese Männer – ich kann es vor allem für Männer mit Migrationshintergrund sagen – auf dieser Konferenz deutlich unterrepräsentiert. Aber das spiegelt sich auch mit Blick auf die Programme und Maßnahme, welche für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund angeboten werden. Da sind Stereotypen unterschwellig immer noch wirksam: Migrantinnen werden schnell als Opfer, Migrantenmänner als Täter gesehen. Programme, die sich explizit an Jungen und Männer mit Migrationshintergrund richten, sind klar untervertreten. Warum ist das eine Unterlassung resp. warum ist das Thema relevant? Weil allein 20 Prozent der Menschen in Deutschland Menschen mit Migrationshintergrund sind. Wenn man in verschiedene Altersgruppen geht, werden die Zahlen noch grösser: Bei den unter 15-Jährigen sind es 30 Prozent, bei den 5- bis 10-Jährigen je nach Region 32 bis 43 Prozent. Langfristig ist das keine vernachlässigbare Minderheit. Trotzdem werden sowohl Migranten an sich und dann noch spezifisch Männer mit Migrationshintergrund vernachlässigt. Das ist das Eine. Das Andere: Die Art, wie die wenigen Programme gestaltet wurden, die es trotzdem gibt für migrantische Männer, ist schon sehr paternalistisch. Es gibt da zwar eine

positive Intention im Sinn von: Wir machen jetzt etwas für Migranten. Nur stellt man sich dann selten die Frage, ob es das ist, was sie brauchen und wollen. Entsprechend ist die Beteiligung von Migranten an diesen Programmen gering. Ich bin von Haus aus Sozialpsychologe. Vor diesem Hintergrund ist das aus drei Aspekten relevant. Erstens demokratietheoretisch: Wenn Menschen in einer Gesellschaft 20, 30 oder 40 Jahre leben, dann kann man nicht Programme für sie machen, ohne sie selber daran zu beteiligen. Zweitens pragmatisch: Es gibt viele Fragen, bei denen Migranten andere Migranten besser erreichen. Sie kennen ihre Nöte und Sorgen besser. Sie können auch schwierige Themen eher ansprechen. Ich habe selbst in der Gewaltforschung gearbeitet. Wenn aus deutscher Sicht beispielsweise gesagt wird: „Ihr Türken habt Probleme mit häuslicher Gewalt“, dann ist die erste Reaktion Abwehr und Verleugnung. Wenn das Migrantenorganisationen selber sagen, passiert das nicht. Drittens fachlich: Wenn Menschen beteiligt sind an Programmen und Maßnahmen, sind sie eher bereit, ihr Verhalten zu ändern, als wenn kluge Programme für sie gemacht werden.

Moderator: Danke vielmals für diese Ausführungen. Ich möchte gleich eine weitere Frage aus dem Publikum an das Podium richten: „Ist nicht die strikte Dichotomie zwischen den Geschlechtern selbst das Problem? Was ist, wenn wir aufhören, Geschlechter getrennt zu denken und anfangen, den Menschen zuzugestehen, dass sie ihre Geschlechtsidentitäten jenseits von Frau und Mann wählen? Die *Queer Studies* liefern hier die Pionierarbeit.“ Also, meine Frage an Sie: Tun wir vielleicht genau das Falsche, indem wir *Männer* politisch zum Thema machen?

Martin Rosowski: Wenn man in der Evangelischen Kirche arbeitet, lebt man immer mit der Gewissheit, am Rande dessen zu stehen, wo man etwas Falsches macht. Das Bundesforum Männer hat sämtliche drei großen Schwulenbewegungen als Mitglieder. Wir haben eine Organisation, die sich mit der Frage Migrationshintergrund, Mehrfachzugehörigkeit und so weiter beschäftigt. In unserer Plattform machen wir sehr deutlich, dass wir keineswegs eine dichotome, heteronormative Vorstellung der Geschlechter haben und bieten allen Menschen jenseits dieser Dichotomie Dialog und Zusammenarbeit an. Nichtsdestotrotz: Wenn ich das *Gender Mainstreaming* als ein Instrumentarium ernst nehme, das Gerechtigkeit schaffen soll, dann sieht dieses Instrumentarium vor, auf die Lebensbedingungen von Menschen zu schauen und auf die Kriterien zu schauen, die Unterschiede in den Lebensbedingungen generieren. Dazu gehört nun mal auch das Geschlecht. Es mag diesem vielleicht zuweilen eine zu scharfe Bedeutung zugemessen werden. Darüber kann man diskutieren. Aber trotzdem ist das Geschlecht ein Faktum, indem es Lebensunterschiede von Frauen und Männern begründet. Und die Frauen wären die letzten, die das bestreiten würden.

Jetzt möchte ich noch etwas zu meinem schwedischen Kollegen sagen. Ich bin Geschäftsführer der Evangelischen Männerarbeit in Deutschland und arbeite seit über 20 Jahren mit

Männern. Da sind viele Männer dabei, die sich im Laufe der Zeit verändert haben. Möglicherweise sind welche dabei, die sich nicht verändert haben. Ich habe mich selber auf jeden Fall verändert. Ich würde mich aber vehement dagegen wehren, verändert zu *werden*, das möchte ich deutlich sagen. Politik hat nicht das Recht, Menschen zu verändern. Politik hat die Pflicht, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich Menschen entwickeln können. Und wenn Menschen sich entwickeln, verändern sie sich auch.

Moderator: Tomas Agnemo, wollen sie darauf reagieren?

Tomas Agnemo: Ja, ich glaube, Politik muss verändern. Dafür gibt es Politiker und Politikerinnen. In der konkreten Arbeit gibt es aber natürlich auch bei uns Orte, in denen Männer unter sich sind, Vätergruppen beispielsweise. Politisch aber ist klar: Wir müssen den Weg gemeinsam gehen. Das wollen wir auch im Netzwerk *MenEngage*, dem weltweit 700 Organisationen mit profeministischer Orientierung angehören. Seit kurzem versuchen wir, das Regionalnetzwerk *MenEngage Europe* stärker aufzubauen. Sie sind willkommen, dabei mitzuwirken und ich hoffe, Sie jetzt nicht abgeschreckt zu haben.

Moderator: Herr Uslucan, gibt es einen Diskurs über veränderte Rollen unter Migranten und Migrantinnen? Da gibt es ja zwischen erster, zweiter und dritter Generation enorme Veränderungen.

Haci-Halil Uslucan: Ja, ich glaube, dass die Veränderung sogar deutlich stärker und schneller ist. In gewisser Weise läuft im Migrationskontext die gesellschaftliche Entwicklung eines ganzen Jahrhunderts innerhalb von zwei bis drei Generationen ab. Die Elterngeneration, meine Vätergeneration, hat noch ganz stark angeknüpft an das, was sie als Basis mitgenommen haben. Sie sind vielleicht im Alter von 20 oder 30 Jahren nach Deutschland eingewandert. Ich selbst bin als Kind gekommen, meine Tochter ist hier geboren worden. Die zweite Generation macht die Erfahrung: So wie es die eigenen Eltern machen, geht das nicht mehr. Aber andererseits kann man auch nicht bruchlos das Neue übernehmen. Diese Brüche sind innerhalb der Migranten-*Communities* deutlich stärker, die Widersprüche auch viel schwerer. Man muss ja viel mehr Syntheseleistungen vollbringen: einerseits mit Blick auf die Herkunftsgemeinschaft, dann mit Blick auf die Mehrheitsgesellschaft hier, dann aber auch mit Blick auf die eigenen Wünsche und Vorstellungen von gutem und richtigem Leben. Die Entwicklungsaufgaben, die sich für junge Migrantinnen und Migranten stellen, sind deutlich anspruchsvoller als für die Einheimischen hier oder für die Landsleute in der Türkei. Hier hat man sozusagen auch eine Form von *Ethnic Identity* auszubilden. Wenn die Anforderungen zu anspruchsvoll und überfordernd werden, gibt es auch Rückfälle. Beispielsweise häusliche Gewalt, wenn Männer sagen: „Ich habe die Macht, weil ich der körperlich Stärkere bin.“ Andererseits zeigen ja auch die Sinusstudien, dass das nicht immer eine Frage der Herkunft ist, sondern sehr stark von Bildungs- und Schichtmerkmalen abhängt. In Deutschland ist die Kon-

fundierung von Ethnie und Schicht halt sehr stark, weil die deutsche Einwanderung eine selektive Einwanderung war in den 1960er- und 1970er-Jahren. Es sind nicht die Istanbuler Bankdirektoren nach Deutschland gekommen, um hier zu arbeiten. Es sind weitgehend Menschen aus der Unterschicht gekommen. In anderen Ländern ist das nicht der Fall. Neuseeland ist ein klassisches Einwanderungsland. Dort sind die Bildungspotenziale und materiellen Ressourcen der Einwanderer grösser. Dort stellen sich auch andere Probleme. Ich glaube, wir müssen viel stärker entflechten, wie es in der intersexuellen Forschung immer wieder vorgeschlagen wird: Ethnie, Geschlecht, Klasse, Schicht als einzelne Merkmale betrachten und nicht deren Konfundierung. Denn das führt dazu, dass wir sehr schnell Dinge einseitig religiös, kulturell oder ethnisch (fehl-)deuten.

Andreas Borter: Ich bin froh um die Frage aus dem Publikum, warum es uns nicht wirklich gelingt, in unseren Debatten die Vielfalt abzubilden. Wir sollten uns da selbstkritisch fragen, ob wir durch die Art und Weise, wie wir Genderpolitik betreiben, nicht selber zu diesem bipolaren Ansatz beitragen. Wir kommen immer noch aus der Tradition – nicht zuletzt aus der Frauenarbeit – des Vergleichens. Ich glaube, das hat keine Zukunft. Wir verbrauchen viel zu viel Energie für diese vergleichenden Frauen- vs Männer-Studien. Was uns fehlt ist der gemeinsame Horizont, auf den wir hingehen. Beispielsweise leisten schwule Männer und Regenbogenfamilien wichtige Beiträge, um die Dichotomie aufzubrechen. Das bildet sich aber politisch kaum ab. Von einer zukunftsgerichteten Männerpolitik erwarte ich eigentlich mehr gemeinsame Leitlinien: Dass wir sagen, wir lassen uns nicht mehr ein auf dieses Zweierspiel, wir sind schon weiter.

Martin Christandl: Ja, das möchte ich unterstreichen. Das ist ein fataler Diskurs, dieses Gegeininander-Ausspielen. Selbst die Indianer, die Navajo, haben schon Begriffe für vier Geschlechter gebraucht und haben gut damit gelebt. Die Männerberatung, die Männerbewegung oder bescheidener Mannsbilder Innsbruck hat mit dem Feminismus und mit dieser Geschichte zu tun. Nach 20 Jahren Arbeit mit Männern würde ich mich als Pazifist und als Humanist bezeichnen, so dass ich sage: Wir können Räume öffnen für Menschen, die als Männer konstruiert sind.

Der Bewusstseinsveränderungsprozess in unserer Gesellschaft hat deutlich gemacht: Männer bewegen sich, Männer nehmen niederschwellige Angebote an, sie wollen daran arbeiten, sie wollen eigentlich auch mit dem Schlagen aufhören. Die Gefahr in Österreich ist, dass wir Männer zur Veränderung zwingen wollen. Und das geht scheinbar, mit Vereinbarungen, aber wofür ich auch mit meiner ganzen Person und mit meinem Ansatz stehe, ist die Bereitschaft, wirklich eine Tür aufzumachen für die Männer, die von sich aus sagen: „He, gibt’s da jemanden? Hilft mir da jemand? Ich will nicht heimkommen und der eine Watsche geben.“ Dann sage ich: „Ja, gerne, komm“. Es ist schwierig, es ist eine zivilisatorische Höchstleistung

von Männern in unserer Kultur, wenn sie auf Gewalt verzichten. Und wenn sie lernen, mit all diesen verschiedenen Anforderungen einen Weg zu finden. Da bin ich nicht schlauer als sie. Da können wir nur miteinander kreativ sein, überlegen, wie könnte er seinen Alltag bewältigen, wie könnte er das machen?

Ich möchte noch einen Schlusspunkt setzen, weil mich das gestern so aufgeregt hat, wie der Staat sich das vorstellt, wie Eltern es machen sollen. Es hat nie in der Menschheitsgeschichte eine Kleinfamilie Kinder groß gezogen. Es war immer die Sippe, der Stamm, das Dorf. Wir können viel von Afrika lernen, die sagen: Um ein Kind großzuziehen, braucht es ein ganzes Dorf. Da braucht es mehrere Erwachsene. Was mich schockiert, sind die jungen Männer, die kommen und sagen: Die Frau will unbedingt ein Kind, aber es geht sich nicht aus, wie sollen wir das machen? 40 Prozent der gut ausgebildeten jungen Männer wollen keine Kinder, weil sie sagen: Das lässt sich nicht realisieren, denn wenn ich Kinder habe, möchte ich für sie da sein. Aber in unserer neoliberalen Gesellschaft können Männer damit nicht umgehen, weil sie nicht die Vision haben, dass ein Dorf entstehen könnte, das als soziales Netzwerk da ist. Wir brauchen Netzwerke, wir brauchen Gemeinden, neue soziale, „dörfliche“ Strukturen, Lebensräume.

Moderator: Damit sind wir wieder bei der Frage gelandet: Welche Gesellschaft wollen wir? Und nicht: Wer hat mehr oder weniger, wer ist benachteiligt oder bevorzugt? Sondern: Was wollen wir denn eigentlich? Gehen wir gemeinsam darauf hin? Ich möchte Ihnen im Publikum jetzt aber gern die Gelegenheit geben, Fragen zu stellen.

Publikum, Frage 1: Ich bin Se Franklin aus Dublin und ich arbeite mit Männern in allen möglichen Situationen: Gewalt, Abhängigkeit, Obdachlosigkeit. Viele von ihnen sind Väter. Ich unterstütze sie, in ihrem eigenen Inneren die Freude an der Verbindung zu ihren Kindern zu finden. Das ist das Wichtigste, was wir ihnen „erlauben“ können. In Sicherheit mit dem eigenen Herzen verbunden zu sein, das ist so entscheidend. Ich selber bin Jahrgang 1951, wuchs auf in einer katholischen Monokultur in Irland, ging in eine Knabenschule und bis ich selber Enkel hatte, war es mir nicht möglich, diese Freude zu finden. Ich weiß, es ist keine Frage, sondern eine Aussage, mein tiefster Glaube: Männern den Weg zur Freude und Liebe zu ihren Kindern zu ebnet, in welchen Umständen auch immer sie leben, das ist die größte Herausforderung – und gar nicht unbedingt die, in ihnen den Wunsch nach *Equality* zu wecken.

Publikum, Frage 2: Meine Frage zielt auf Ihre politische Arbeit ab. Konkret: Wie erleben sie Politik hilfreich und unterstützend? Ich frage deshalb, weil ich Mitarbeiterin der Steirischen Frauen-, Gleichstellungs- und Integrationslandesrätin bin. Bei uns sind diese Themen in einem Ressort neben den Finanzen verankert und wir erleben es als sehr hilfreich, wenn Frauen- und gleichstellungspolitische Anliegen miteinander diskutiert werden, weil sie auf einmal mehr Kraft bekommen und nicht ständig in eine Schublade auseinanderdividiert werden. Wir

haben im letzten Jahr über 700 Menschen eingebunden in die Erarbeitung einer Frauen- und Gleichstellungsstrategie für das Land Steiermark. Und auf einmal haben sich ganz neue Akteure und Akteurinnen hervorgetan, die diesen Themen wieder mehr Kraft gegeben haben. Weil spürbar wurde: Es geht es nicht nur um Frauen, sondern es geht um beide Geschlechter, es geht um ein gemeinsames Ziel. Zuletzt ist es mir ein Anliegen, Ihnen als Moderator die Rückmeldung zu geben, dass ich Ihre Aussagen zuweilen als irritierend und nicht sehr wertschätzend erlebe.

Moderator: Danke dafür. Ich hoffe, die Einbettung mancher Überleitungen in einen historischen Kontext hat nicht zum Missverständnis geführt, ich habe damit eigene Meinungen zum Ausdruck bringen wollen.

Tomas Agnemo: Zur Frage, wo Politik hilfreich ist, kann ich gern ein aktuelles Beispiel beisteuern. In Schweden haben wir jahrelang darauf gedrängt, dass die Regierung einen Bericht über Männer und *Gender Equality* erstellt. Im letzten Jahr wurde dieser endlich veröffentlicht. Sie haben das ganze Feld bearbeitet: Gender, Gewalt, Familie, alles Mögliche. Es ist ein super Bericht und die Empfehlungen entsprechen unseren Vorstellungen sehr, sehr pragmatisch und handlungsorientiert. Nach der Präsentation im März ist jedoch dann plötzlich gar nichts mehr passiert. Die Probleme sind identifiziert, aber die Ressourcen werden nicht gesprochen und es folgen keine Taten. Hier können wir von internationalen Erfahrungen profitieren. Unsere NGOs haben unterschiedliche Schwerpunkte und Kontexte, aber doch sehr ähnliche Zielsetzungen. Aus diesen Erfahrungen können wir alle gegenseitig lernen.

Martin Rosowski: Wir haben in Deutschland erlebt, dass Politik umso hilfreicher ist, je besser es uns aufzuzeigen gelingt: Was wir tun, befördert Gleichstellung und dient allen. Über die politische Unterstützung in Deutschland kann ich mich jedenfalls nicht beschweren. Ich sage aber noch einmal sehr deutlich: Politik und Zivilgesellschaft sind zwei verschiedene Dinge. Als NGO sind wir natürlich Bestandteil eines demokratischen Meinungsbildungsprozesses, aber wir sind weder Regierung noch Politik. Ich sage das auch in dieser Deutlichkeit, weil uns von den Maskulinsten in Deutschland immer wieder vorgeworfen wird, wir ließen uns vom Ministerium „bezahlen“, damit wir dann deren Meinungen vertreten. Das ist bei uns nicht der Fall. Wir können unsere Plattformen vertreten und wir tun das um der Männer und der Frauen willen in Deutschland – und nicht um der Politik willen. Das heißt aber nicht, dass das Ministerium nicht ein paar sensible Instrumentarien entwickeln könnte, um das Gespür dafür zu schärfen, was es heißt, mit NGOs zusammenzuarbeiten und mit NGOs Politik zu machen. Ich kann verstehen, dass das nicht immer einfach ist. Aber was ich damit sagen will: Wenn wir uns der Politik annähern und Vorschläge machen, muss es natürlich auch einen Resonanzboden geben, der über das Parteiprogramm hinausgeht.

Andreas Borter: Die Frage ist ja, wo man sich gegenseitig hilfreich ist. Wir machen die Erfahrung, dass es hilfreich ist, wenn wir uns nicht einfach auf die vordefinierte Gleichstellungsa-genda einengen lassen, sondern sagen: Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit sind Querschnittanliegen, und wir nehmen uns die Freiheit, die Anliegen dort anzumelden, wo sie aus unserer Sicht hingehören – und uns beispielsweise in andere Politikfelder außerhalb der Geschlechterpolitik einzumischen. So versuchen wir beispielsweise, stärker in der Familien-politik präsent zu sein, den Diskurs dort ein Stück weit zu unterlaufen. Denn auch dort gibt es – und das wurde noch wenig diskutiert – traditionelle Definitionsmacht. Wenn man sich dann als erster Mann in die Geschäftsführung einer großen Familienorganisation wählen lässt, merkt man, dass man da nicht nur gewünscht ist. Denn es geht eben auch um Teilen von Macht.

Publikum, Frage 3: Ich war sehr beeindruckt von den Satz: „*We want to change society, men and women together.*“ Danke für diese Aussage. Mein Name ist Brigitte Hornyk. Ich bin stellvertretende Vorsitzende von Österreichs größter Frauen-Dachorganisation und wäre auch sehr interessiert an einem – vielleicht auch institutionalisierten – Dialog mit einem „männlichen Pendant“. Ich weiß allerdings nicht, ob es in Österreich solch einen Männerring gibt, der über die Agenda der Männerberatung hinausgeht. Vielleicht kann dazu jemand noch Stellung nehmen: Gibt es Bestrebungen, einen über die Männerberatung hinausgehenden Männer-Dachverband zu gründen? Anschlussfrage: Gibt es auf Regierungsebene eine institu-tionalisierte Zusammenarbeit zwischen männerpolitischer Grundsatzabteilung und frauen-politischer Grundsatzabteilung?

Moderator: Herr Christandl zunächst.

Martin Christandl: So wie Österreich aufgebaut ist, sind die jeweiligen Männerberatungen schon ein Stück politisch. Es geht gar nicht anders, weil wir von der Politik auch das Geld bekommen und bestimmte Inhalte auch forcieren. Österreichweit diskutieren wir morgen über die Möglichkeit eines Dachverbands. Wir waren bis jetzt immer froh, dass die Wiener Kolle-gen – weil sie halt nahe am Ministerium gebaut sind – uns immer auch mit vertreten haben und wir so immer ein bisschen haben mitnaschen können.

Moderator: Kann jemand noch die ministerielle Frage beantworten? Ganz kurz. Ja bitte.

Johannes Berchtold: Zur Frage nach der Kooperation zwischen Frauensektion und Män-nerabteilung resp. Frauen- und Bildungsministerium und Sozialministerium. Wir haben seit Jahren eine Kooperation im Bereich des *Boys' Day*, wo in der Steuerungsgruppe auch die Frauensektion vertreten ist. Wir haben auch in der Erstellung eines Männerberichts an den Nationalrat eine Vertreterin der Frauensektion eingeladen, um in der Projektsteuerungs-gruppe die Frauenseite zu hören. Aber diese Kooperationen sind auch noch ausbaufähig. Der

Kollege Christandl hat jetzt aber eigentlich das Thema des Abends genannt. Es ist angedacht, in Österreich einen Dachverband ähnlich wie in Deutschland einzurichten. Ich glaube, das steht jetzt im Vordergrund und da sind wir auch seitens der Männerabteilung im Gespräch mit den NGOs.

Martin Rosowski: Wir in Deutschland machen ganz hervorragende Erfahrungen mit dem institutionalisierten Austausch zwischen Männerorganisationen und Frauenorganisationen. Der Vorstand des Bundesforums und das Präsidium des deutschen Frauenrates haben a) gemeinsame Arbeitsgespräche und b) mindestens ein jährliches offizielles Treffen, um Strategien auszutauschen und gemeinsam Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer voranzubringen.

Moderator: Vielen Dank. Herzlichen Dank an alle hier am Podium. Vielen Dank für ihre Beiträge.

Podiumsdiskussion

Vernetzung und Kooperation von Männer- und Frauenorganisationen

Moderator: Die Männerbewegung ist als eine positive Reaktion auf die feministische Bewegung entstanden und ich glaube, dass die Männer den Feministinnen und Feministen der ersten Stunden auch dafür dankbar sind. Wir haben jetzt schon einen Schritt erreicht als Männer, nämlich unsere Einstellung als Männer verändert. Das hat sich in vielen Präsentationen gezeigt. Es ist noch nicht flächendeckend, das wissen wir alle, aber es ist ein Wandel im Gang. Der zweite Schritt, der steht noch aus, nämlich das Verändern der historisch gewachsenen Strukturen. Das haben wir auch schon mehrfach gehört. Wir leben immer noch in einer Männerhegemonie, aber – und das sollten gerade feministisch engagierte Frauen bitte auch wahrnehmen – unter den hegemonialen Strukturen leiden mittlerweile nicht nur Frauen, sondern auch Männer. Deshalb wäre auch eine Männerpolitik so wichtig, weil sich nur so etwas zum Besseren verändern kann. Männer brauchen dazu nicht nur das Wohlwollen, sondern auch die Kooperation von Frauen und Frauenorganisationen, die in den letzten Jahren sehr viel für das eigene Geschlecht erreicht haben. Und Frauen brauchen, so glaube ich, auch Männer, weil sie der gesellschaftliche Schlüssel sein können für ein befreiendes Miteinander der Geschlechter. Wie wir den klassischen Geschlechterkampf begraben und neue Wege in der Kooperation finden, darum geht es in der folgenden Podiumsdiskussion. Ich darf die Gäste vorstellen.



Ulrike Alker ist seit 2007 Leiterin der Abteilung Gender und Diversity Management der Fachhochschule Campus in Wien (A).



Thomas Gesterkamp ist Soziologe und Autor mehrerer Bücher zum Thema, beispielsweise „Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere“ und „Die Krise der Kerle“ (D).



Romeo Bissuti ist seit 2007 Leiter des Männergesundheitszentrums MEN in Wien sowie seit 2001 in der *White Ribbon*-Kampagne Österreich engagiert (A).



Rosa Logar ist Geschäftsführerin der Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie und Obfrau des Vereins Autonomer österreichischer Frauenhäuser (A).



Georges Haan arbeitet für das Zentrum und die Beratungsstelle für Täter häuslicher Gewalt *Riicht eraus* (Lux).



Maria Rösslhumer leitet seit 2000 die NGO *Women against Violence in Europe* (WAVE) und ist Geschäftsführerin des *Austrian Women's Shelter Network* und der Frauenhotline gegen Männergewalt (A).



Joachim Lempert leitet das Institut Lempert für Konfliktmanagement und Gewaltberatung und ist ein europaweit gefragter Experte in Sachen Gewaltprävention (D/A).



Markus Theunert ist Gründer der Schweizer Männerzeitung (2001) und seit 2005 Präsident des Dachverbands Schweizer Männer- und Väterorganisationen männer.ch (CH).

Moderator: Frau Alker, wie sehen Sie aus der Perspektive einer Wissenschaftlerin das, was sich im Bereich Männer, Männerberatung, Männerbewegung in den letzten Jahren getan hat – auch mit Blick auf die feministische Bewegung?

Ulrike Alker: Ich freue mich, dass ich hier sein kann. Ich denke, dass wir beides brauchen. Ich glaube, dass wir den Feminismus dringend brauchen, um dort anzusetzen, wo die Defizite nach wie vor bestehen. Ich glaube aber auch, dass wir einen Austausch zwischen dem brauchen, was wir Reformpolitik und was wir Männerpolitik nennen. Weil wir nur voneinander lernen, wenn wir diesen Austausch pflegen, wenn wir wissen, wo die Bedürfnisse der Menschen des anderen oder der anderen Geschlechter liegen. Nur dann können wir auch zu einer guten Politik kommen, die das Zusammenleben aller Menschen in eine gute Richtung drängt. Insofern ist das, was sich tut, für Frauen sehr wichtig, weil das eine Möglichkeit bietet, den Nutzen für Männer und Frauen aufzuzeigen, den diese Entwicklungen bringen. Wichtig ist dabei, dass Männer und Frauen nicht nur – so wie Ethnologen aus der Ferne andere Stämme beobachten – in Sichtweite zueinander sind, sondern in der Auseinandersetzung voneinander lernen, ganz genau hinschauen und dann gemeinsame Maßnahmen ableiten, die für alle Menschen relevant und wichtig und zielführend sein können. Ich frage mich immer: Was ist unser Ziel? Was wollen wir, wenn wir gut und glücklich zusammenleben wollen? Ich glaube, dass die Männerpolitik, die jetzt ja in den letzten Jahren und Jahrzehnten hier auch Boden gewonnen hat, dazu beiträgt, dass das Männern sehr viel bringt, indem sie aufzeigt, wie andere moderne Männlichkeiten lebbar geworden sind. Das ist ein großer Gewinn.

Moderator: Herr Gesterkamp, Ihre jüngste Buchveröffentlichung passt perfekt zum Diskussthemema. Es heißt: Jenseits vom Feminismus und Antifeminismus – Plädoyer für eine eigenständige Männerpolitik. Wie sollte denn Ihrer Meinung nach der gesellschaftliche Dialog zwischen Frauen und Männern aussehen? Was fehlt?

Thomas Gesterkamp: Ja, mir ist eine eigenständige Männerpolitik in der Tat wichtig. Wir hatten ja eben die Debatte ob man als Mann Feminist sein sollte. Ich würde mich auch nicht als solchen bezeichnen, stehe aber natürlich dem Feminismus wesentlich näher als dem Antifeminismus.

Ich war ein bisschen irritiert bei diesem Podium, das ja überschrieben ist mit „Kooperation von Männer- und Frauenorganisationen“, dass sich von den acht Teilnehmenden vier mit dem Thema Gewalt von Männern aus der Täterperspektive beschäftigen. Das ist mir dann doch ein bisschen zu dick. Ich weiß, dass in Österreich die Männerbüros aus dieser Täterarbeit entstanden sind. Aber wenn wir hier ein Podium machen über Kooperation und Geschlechterdialog, dann gehören da ganz viele andere Themen hinein. Die müssten eigentlich viel stärker gewichtet sein. Dazu gehört etwa das Thema Männergesundheit, das Thema Trennung und Scheidung, das Thema Bildung. Ich bin nicht der Meinung, dass alle Jungs Bildungsverlierer sind, aber ich finde schon, dass an unseren Schulen auch etwas nicht in Ordnung ist mit den Jungs. Und auch das ist Männerpolitik. Dazu gehört auch das Thema Männer und Erwerbsarbeit. Darüber haben wir hier an dieser Konferenz ja auch viel gesprochen, aber eben doch sehr verengt auf diesen Vereinbarkeitsdiskurs. Aus meiner Wahrnehmung ist das heute ein bisschen besser geworden. Gestern hatte ich das Gefühl, das Leitbild hier sei der weiße heterosexuelle Mann mit einem tollen Job und ein paar Kindern zuhause. Das alleine macht aber Mannsein, Männlichkeit nicht aus. Wir haben doch eine bunte Vielfalt von Männlichkeit(en), und das ist mir gestern zu kurz gekommen.

Vielleicht noch zum Thema Väter, wenn wir jetzt über die Kooperation reden, über den Geschlechterdialog. Ich habe etwas Schwierigkeiten damit, wenn das Thema Väter von den Frauen resp. der Frauenpolitik... „instrumentalisiert“ wäre ein zu hartes Wort... sagen wir: sehr funktional betrachtet wird nach dem Motto: Die Väter sollen sich eigentlich nur deshalb verändern, damit die Frauen Karriere machen können. Ich bestehe auf der Aussage: Väterlichkeit zu leben ist ein Wert an sich, den Männer sich gönnen sollten, und wenn wir über Väterpolitik sprechen ist das nicht nur eine abgeleitete Funktion der Frauenpolitik.

Moderator: Vielen Dank, Thomas Gesterkamp. Herr Bissuti, wie sehen Sie denn die gesundheitliche Lage, den Gesundheitszustand der Männer? Ist das vielleicht ein Anknüpfungspunkt, um in Kooperation mit Frauengesundheit zu treten?

Romeo Bissuti: Zunächst einmal möchte ich vorausschicken: Ich erlebe in Österreich keinen Geschlechterkampf, was die Zusammenarbeit der professionellen Institutionen anbelangt, sondern eine vertrauensvolle, sehr gute, langjährige Kooperation, die ich sehr schätze. Dazu gehört auch, dass das Männergesundheitszentrum gegründet wurde, nachdem die Kolleginnen von den Frauengesundheitszentren FEM und FEM Süd an uns herangetreten sind und gesagt haben: Wir haben in vielen Segmenten der Frauengesundheitsförderung mit sozial

benachteiligten Zielgruppen zu tun. Da klopfen auch Männer an oder die Frauen sagen, wir hätten gerne etwas für unsere Männer. So sind wir auf die Idee gekommen, das zu machen. In unseren Arbeitsschwerpunkten treffen wir uns in sehr vielen Bereichen mit den Arbeitsschwerpunkten der Kolleginnen, weil wir sozial benachteiligte Zielgruppen fokussieren, welche die höchsten Gesundheitsbelastungen haben. Da haben wir sehr viele verschiedenen Themen drin wie zum Beispiel wohnungslose Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und vieles Andere mehr. Die Synergien sind sehr sehr groß, sowohl in der konkreten täglichen Arbeit wie auch in der langfristigen strategischen Partnerschaft. In diesen Konstellationen ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich, eine Offenheit auch, die erlaubt, alle Themen anzusprechen, beispielsweise auch Männer in Opferkonstellationen. Ich bin selber ein Berater, der im Wohnungslosen-Bereich arbeitet, in Übergangswohnhäusern, wo wir das regelmäßig reflektieren. Wir haben sehr viele Männer, die wohnungslos sind. Das sind nicht die Scheidungsverlierer. Die kommen gar nicht erst zu einer Partnerschaft und zu einer Ehe oder zu Kindern. Und sehr viele dieser Männer haben Gewalterlebnisse, die sind sehr häufig selber in ihrer Kindheit Opfer oder Zeugen von Gewalt geworden. Leider muss ich sagen: In aller Regel tauchen in den Biografien gewaltbereite Stiefväter und Väter auf. Tatsächlich haben wir ja die Situation, und damit komme ich auf eine politische Verantwortungsebene, dass wir in Österreich 20 Wegweisungen täglich haben. 20 Wegweisungen täglich. Wir wissen, dass es bewährte Programme und Projekte gibt. Es gibt ein sehr gutes, in Wien gelebtes Modell der Opferschutz-orientierten Täterarbeit, in der die Interventionsstellen und die Männerberatungsstelle zusammen arbeiten. Das sind gut evaluierte Programme, die funktionieren. Und seit vielen Jahren legt die Männerberatung dazu Förderanträge auf die Tische von politisch verantwortlichen Stellen. Aber seit Jahren ist diese Täterarbeit vom Zusperrern bedroht und seit Jahren fehlt jede politische Verantwortung. Da macht man sich an Morden von Frauen mitschuldig. Das ist der Grund, warum ich vehement dafür eintrete, das Thema ernst zu nehmen. Mir wird zu wenig über Privilegien gesprochen und ich bin Thomas Gesterkamp sehr dankbar, dass er diese Verengung auf den weißen Mittelschichtsmann angesprochen hat. Auf diese Schiene dürfen wir uns nicht begeben. Deswegen ist eine enge Kooperation von Frauen- und Männerarbeit, aber auch von Migrantinnen- und Migrantinnenarbeit, Gender-, Queer-, Transarbeit zwingend.

Moderator: Vielen Dank. Ich darf gleich überleiten an Frau Logar. Sie erleben Männer in Ihrer Einrichtung vornehmlich als Gewalttäter. Trübt das Ihr Bild von den Männern und auch von den Anliegen einer Männerpolitik?

Rosa Logar: Gestatten Sie mir, dass ich nicht auf diese Frage antworte. Sie ist mir zu persönlich und zu unklar in ihrer Intention. Ich möchte vielmehr zuerst einmal sagen, dass es mir Sorge bereitet, insbesondere was unsere internationalen Teilnehmerinnen und Teilnehmer betrifft. [fährt auf Englisch fort, Übers. d. Red.] Ich bin aufgrund der Art, wie hier gewisse

Dinge präsentiert wurden, besorgt, Sie könnten denken, wir seien ein rückwärtsgewandter konservativer Stamm. Das sind wir eigentlich nicht. Wobei wir es eben vielleicht doch sind. In jedem Fall kann ich Ihnen sagen: Es gibt hier auch Menschen mit mehr Toleranz und Offenheit als manche von denen, die wir hier gehört haben. Das ist mir wichtig, zum Einstieg zu sagen.

Zwischenruf: Wer bitteschön hat sich auf dieser Konferenz intolerant verhalten?

Rosa Logar: Wenn wir fragen, wie kann die Männer- und die Frauenbewegung zusammenkommen, dann müssen wir uns auch mal zuhören. Es hat noch nicht viel Frauenbewegung gegeben bei dieser Konferenz, also bitte ich Sie, auch mir zuzuhören. Was mir hier in der Konferenz fehlt, ist das Politische und es ist das Thema Gewalt an Frauen. Die Gewalt an Frauen ist eine der Dimensionen von Unterdrückung. Das hat sich hier in der Konferenz nicht ausreichend widerspiegelt. Deswegen möchte ich zu diesen zwei Dingen etwas sagen, zum Politischen und zur Gewalt. Es geht nicht um Männer und Frauen, es geht um Macht und Dominanzverhältnisse in unserer Gesellschaft. Es geht um Gruppen, die unterschiedlich mit Macht und Mitteln ausgestattet sind. Es geht um die Ungleichberechtigung, die sich daraus ergibt – zwischen den Geschlechtern genauso wie zwischen Klassen, Rassen und weitere. Es ist wichtig, dass wir von diesem einfachen Muster Männer und Frauen weggehen. Es geht um politische Machtverhältnisse, und es ist ein politisches Problem, das wir hier behandeln. Es ist auch kein Zufall, dass das Politische heute Vormittag zu kurz gekommen ist. Wo Männer 60 oder 70 Prozent Präsenz haben, in der Politik zum Beispiel, im öffentlichen Leben, dort werden nicht Entscheidungen vorrangig für die Gleichstellung von Menschen beschlossen. Das kennen wir, deswegen haben wir auch diese Probleme hier. Es ist nicht so, dass sich Männer nicht engagieren auf dem Gebiet, aber sie engagieren sich eben in eine andere Richtung, eben nicht für die Gleichstellung der Menschen. Ich glaube, es ist ganz wichtig, dass wir uns das auch ganz ehrlich eingestehen. Weil es diese Benachteiligungen gibt, gibt es auch überhaupt eine Frauenbewegung. Frauen ist in der Geschichte noch nie etwas geschenkt worden, weder das Wahlrecht noch ein gleiches Einkommen und auch nicht das Recht, nicht ausgebeutet zu werden und 70 oder 80 Stunden in der Woche arbeiten zu müssen. Darum gibt es eine Frauenbewegung, um aus diesem Ausbeutungsverhältnis herauszukommen. Dafür braucht die Frauenbewegung die Solidarität und Unterstützung der Männer. Die wünschen wir uns. Wir wünschen uns eine Erleichterung. Wir wünschen uns eine gemeinsame Arbeit gegen diese Ungerechtigkeit, gegen diese Menschenrechtsverletzungen. Wir wünschen uns nicht, dass gejammert wird, wie arm eigentlich die Männer und die Buben sind. Das hilft nicht gegen Macht- und Dominanzverhältnisse. Und was die Gewalt betrifft: Gewalt an Frauen ist eine der massivsten Mechanismen, mit denen Frauen in einer untergeordneten Position gehalten werden. Das ist nicht ein Satz von mir, sondern ein Satz, der zum Beispiel in der UNO-Deklaration gegen Gewalt an Frauen vorkommt. Es ist bezeichnend, dass bei ei-

ner Männerkonferenz das Thema Gewalt gar kein eigenes Thema ist, sondern in einem letzten Panel indirekt vorkommt – und dass dann auch gleich bemerkt wird, das sei eigentlich bereits zu viel. Ich finde das sehr problematisch. Ich bin da froh, dass Romeo Bissuti schon angesprochen hat, wie wir hier in Wien versuchen, einen partnerschaftlichen Weg zu gehen. Es gibt seit 15 Jahren das Anti-Gewalt-Programm, das von der Männerberatung und der Interventionsstelle als Opferschutzeinrichtung gemeinsam durchgeführt wird. Ich kann Ihnen sagen: Das ist in vielerlei Hinsicht harte Arbeit. Nicht nur, weil es um Gewalt geht. Es ist auch hart, weil wir immer wieder sehen, dass es sehr schwierig ist, sich überhaupt vorzustellen, was Gewalt und geschlechtsspezifische Gewalt an Frauen macht, welche Mechanismen die Frauen bewältigen müssen. Es ist immer wieder ein Ringen darum, dass unsere Kollegen das verstehen, und ich rechne es Ihnen hoch an, dass Sie versuchen, es zu verstehen.

Moderator: Frau Logar, wir haben nur mehr 20 Minuten Zeit, ich bitte Sie, zum Schluss zu kommen.

Rosa Logar: Ja also, das ist eben ein Thema, das noch nicht vorgekommen ist. Deswegen nehme ich mir auch das Recht, ein bisschen darüber zu sprechen.

Moderator: Wir wollen das aber noch diskutieren, Frau Logar, darf ich Sie bitten.

Rosa Logar: Will man sich anhören, was die Frauenorganisationen zu sagen haben oder nicht? Es sitzen hier auf dem Podium überwiegend Männer.

Moderator: Schon, aber wir müssen die Zeit gerecht verteilen, und wir haben noch vier Andere, die sprechen wollen.

Rosa Logar: Das ist eine Grundfrage: Was ist Gerechtigkeit?

Moderator: Gerechtigkeit heisst in diesem Fall, dass alle zu Wort kommen können, Frau Logar. Georges Haan von der Beratungsstelle für Täter mit dem Namen *Riicht eraus*, darf ich Sie bitten?

Georges Haan: Ja, vielen Dank und guten Nachmittag. Ich möchte eigentlich aus diesem Gewaltthema wieder ein bisschen heraussteigen. Als junger Mann war ich der erste männliche Krankenpfleger in Luxemburg, der die Ausbildung zum Kinderkrankenpfleger gemacht hat. Später war ich der erste Mann, der in der Kinderklinik in Luxemburg in der Pflegeabteilung tätig war. Ich war auch der erste Mann, der in einer Kindertagesstätte mit den Kleinen – also den Kindern von zwei Monaten bis zwei Jahren – gearbeitet hat. Damit verbunden waren auch sehr viele Überwindungsprozesse, sehr viele Sachen, die ich mir habe anhören müssen. Das war die Zeit – vielleicht erinnern Sie sich – dieses belgischen Kinderschänders Marc Dutroux, und da begegneten mir die Eltern mit ganz verschiedenen Vorurteilen. Mit etwas

Abstand finde ich das eine sehr interessante Sache, denn auch da werden wieder Rollenbilder festgeschrieben. Wir haben viel darüber gehört, dass Jungen und Männer andere Lebensbilder, andere Sichtweisen entwickeln. Das ist ein sehr wichtiges Thema. Ich glaube, wir müssen Vorbilder schaffen und einfach den Weg gehen. Damals habe ich mich noch nicht getraut, Hebamme zu lernen – Kinderkrankenpfleger war schon Vorreiterrolle genug. Später habe ich mich den Themen der Mediation und Konfliktbewältigung zugewandt und auch die Gewaltberater-Ausbildung bei Joachim Lempert gemacht, der später noch mehr dazu sagen wird. Das ist ein hilfreiches Modell, das nicht nur für die Arbeit mit männlichen Tätern nützlich ist. Als Beratungsstelle ist es uns wichtig, uns nicht allein den männlichen Tätern zuzuwenden, sondern halt auch den Frauen als Täterinnen. Wir sind nicht dafür da, stigmatisierende Schablonen – Männer sind Täter, Frauen sind Opfer – zu verfestigen. Natürlich gibt es sehr viele sehr starke und intensive Gewaltsituationen und Leidensgeschichten bei den Frauen, aber es gibt eben auch Leidensgeschichten bei den Männern. Wenn wir mit den Tätern und ihren Emotionen und Lebensgeschichten arbeiten, ist die Arbeit an der eigenen Opferschaft etwas sehr Wichtiges, auch wenn sie Täter geworden sind. Die allermeisten Männer sind nicht froh, dass sie schlagen. Sie schämen sich dafür, geschlagen zu haben.

Moderator: Vielen Dank. Maria Rösslhuber, wie sehen Sie die Kooperationsmöglichkeiten zwischen Männer- und Frauenorganisationen?

Maria Rösslhuber: Danke für die Einladung. Ich möchte mich schon der Vorrednerin Rosa Logar anschließen. Es ist schon beschämend, wenn Männer Statements von sich geben wie einer der Vorredner, wonach Frauen nur deswegen wollen, dass Väter sich ändern, damit sie Karriere machen können. Das ist einfach fatal. Wir wissen, dass so viele Frauen an ihrem beruflichen Weiterkommen scheitern, weil sie nicht dieselben Chancen haben, weil sie oft durch strukturelle Bedingungen daran gehindert werden, Karriere zu machen. Das ist einfach unglaublich, was hier gesagt wird, das ist wirklich beschämend. Aber es gab auch viele andere Meldungen heute, die mich erschüttert haben. Sowohl von wissenschaftlicher Seite wie auch von den Männerorganisationen fehlt dieser politische Ansatz, dieses politische Statement. Heute Vormittag hat beispielsweise Helen Norman gesagt, es gehe um *Involvement of Men* in der Arbeit, in der Vaterschaft und in der Elternschaft. Dann denke ich mir: Warum *Involvement*? Wir brauchen Männer nicht zu involvieren. Männer sind genauso verantwortlich, ihren elterlichen Pflichten nachzugehen. Es geht um Verantwortlichkeit, um *Responsibility* und nicht um *Involvement*. Männer müssen nicht motiviert werden, sondern ihre Pflicht wahrnehmen, sich an der Elternarbeit zu beteiligen.

Zur Frage der Kooperation: Als langjährige Mitarbeiterin und Geschäftsführerin des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser erlebe ich eine punktuelle Vernetzung mit den Männerorganisationen und Männerberatungsstellen. Da ist sicher eine zum Teil sehr vertrauensvolle Zusammenarbeit gewachsen. Aber was mir wirklich fehlt, ist diese klare politische und öffentliche Haltung gegen jede Form von Diskriminierung an Frauen, gegen jede Form der Gewalt an Frauen und gegen jede Form des Antifeminismus, des Maskulismus, der Väterrechtsbewegung. An dieser klaren Position fehlt es uns. Immer dann, wenn wir Debatten haben – sei es jetzt das Binnen-I oder die Geschichte mit unserer Hymne oder wenn Väterrechtler Frauenhäuser oder einzelne Mitarbeiterinnen der Einrichtungen attackiert haben – fehlt es uns an dieser klaren öffentlichen Unterstützung. Da sehe ich noch viel zu wenig Kooperation, Vernetzung und Zusammenarbeit. Wir wünschen und brauchen diese Unterstützung von Männerberatungsstellen und Männerorganisationen, eine Verschränkung und einen feministischen Diskurs, einen gemeinsamen feministischen Diskurs darüber. Das vermisse ich total. Da ist noch viel zu tun. Wir brauchen auch einen Aufschrei bei gewissen Debatten, wenn es um Formen der Diskriminierung geht. Was mir auch immer wieder fehlt: Wir haben in Österreich eine Frauenministerin, die wirklich sehr engagiert ist. Die kämpft um Frauenrechte, die kämpft um Gleichstellungspolitik. Aber es fehlt mir einfach von den männlichen Kollegen immer wieder auch die Unterstützung, wenn es um gleichen Lohn für gleiche Arbeit geht, wenn es um Zugang von Frauen in den Arbeitsmarkt geht. Es fehlt in so vielen Bereichen und ich glaube, da müssen wir ansetzen.

Moderator: Vielleicht hat das auch damit zu tun, weil die Männer zu wenig eingebunden sind in diese Debatten.

Maria Rösslhumer: Das glaube ich nicht, dass sie zu wenig eingebunden sind. Es ist eine Verantwortung der Männer, sich da zu beteiligen und mitzumachen.

Moderator: Joachim Lempert, wie ist denn Ihr Ansatz bei der Gewaltprävention und was wäre für Sie eine optimale Kooperation zwischen Männer und Frauen- Anliegen und Organisationen?

Joachim Lempert: Ich glaube nicht, dass sich jemand wirklich dauerhaft und nachhaltig verändert, wenn es nur bei einem Müssen bleibt, wenn er Druck von außen kommt. Das kann man in sehr engen Programmen machen, die sehr pädagogisch ausgerichtet sind, aber die bieten keinen Platz für persönliches Wachstum. Wenn jemand für eine sehr komplexe Situation – und es gibt ja eine kaum eine schwierigere zwischenmenschliche Situation als den Konflikt – gewappnet sein soll, wenn er die bewältigen soll, dann braucht er ein persönliches Wachstum. Und diesen Raum bieten wir in unserer Arbeit. Wir fragen: Was willst du? Was willst du eigentlich für ein Vater sein? Was für ein Partner? Wo sind deine Sehnsüchte? Und dort finden wir bei Männern die Motivation, sich zu verändern, Schritte zu tun, die sie sich

vorher nicht getraut haben – beispielsweise Konflikte anzusprechen, die sie vorher vermieden haben oder bei denen sie möglicherweise gewalttätig geworden sind. Wenn wir an diesem Punkt arbeiten, verändern wir nicht nur das Gewaltverhalten, sondern letztendlich die Männer und ihre Haltung zum Leben, auch in Bereichen, über die wir nie gesprochen haben. Ich erlebe es immer wieder, dass Männer sagen: Jetzt kommen die Kinder mit ihren Problemen zu mir, jetzt schütten sie mir ihr Herz aus. Und ich erlebe auf einmal ein viel intensiveres Vatersein als vorher – ohne dass wir je explizit daran gearbeitet haben. Da findet ein Persönlichkeitswachstum, eine persönliche Veränderung statt. Da erlebe ich, dass Männer ein großes Bedürfnis, ein großes Interesse haben.

Es wird uns ja immer wieder unterstellt, wir würden ja „nur“ mit den freiwillig Kommenden und nicht mit den Zugewiesenen arbeiten. Ich sehe das überhaupt nicht mehr so und wenn ich die ganzen institutionellen Hintergründe unserer Teilnehmer und Teilnehmerinnen – wir bilden auch Frauen aus – betrachte, dann gibt es vom Maßregelvollzug bis zu freien Beratungsstellen oder Praxen alles. Die Frage ist: Finde ich diese Motivation bei Männern, sich zu verändern, sich mit Themen auseinanderzusetzen? Hier in Österreich sind sie in der glücklichen Situation, dass es in jedem Bundesland mindestens eine Anlauf- und Beratungsstelle für Männer gibt. In Deutschland sind wir weit davon entfernt. Dort gibt es einzelne Kollegen, einzelne Einrichtungen, die das machen. In vielen Bundesländern gibt es aber so gut wie gar nichts. Wir versuchen jetzt, zusammen mit dem Sozialdienst Katholischer Männer so etwas aufzubauen, damit es auch in Deutschland ein Netzwerk von Beratungsstellen gibt, an die sich Männer hinwenden können.

Noch zum Thema Kooperation: Schon am Anfang unserer Arbeit in Hamburg gab es eine Anfrage vom Notruf vergewaltigter Frauen und Mädchen, die ihre Räume bei uns um die Ecke hatten. Sie haben gefragt: Könnt ihr nicht etwas für die Partner von Frauen machen, die fremd vergewaltigt wurden? Wir arbeiten mit diesen Frauen und sie kommen mit diesem Trauma mit der Zeit irgendwie zurecht, können es verarbeiten. Aber die Männer, ihre Partner, die verarbeiten das nicht, die kommen damit nicht zurecht, die sitzen zuhause, trauen sich nicht, es anzusprechen, bleiben damit alleine. Daran zerbrechen viele, vorher wirklich gut funktionierende Partnerschaften. Dank dieser Anfrage haben wir gemerkt: Ja, es gibt da einen Bedarf für diese Männer, die in eine Notsituation gekommen sind, für die sie definitiv überhaupt nichts konnten. Es gibt noch viele Themenfelder für Männerarbeit, die wir noch gar nicht entdeckt haben. Männer, die im Krieg waren und bei denen im Alter diese alten Kriegstraumata hochkommen. Männer kurz vor oder nach der Pensionierung, wenn sich das ganze Lebensumfeld verändert. Das sind nur ein paar Beispiele von Themen, die weit darüber hinaus gehen, was hier die ganze Zeit angesprochen wurden, nämlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich würde mir wünschen, dass diese Angebote offensiver entwickelt und bekannt gemacht werden von uns, dass sie auf eine Art und Weise gemacht werden, die

Männer als Männer anspricht. Und ich wünsche mir für die Zusammenarbeit mit Frauen – und das erlebe ich schon oft sehr stark – einen gegenseitigen Respekt in der Arbeit. Frauen brauchen für ihre Arbeit, egal in welchem Feld, eigene Arbeitswerkzeuge, eigene Strukturen, die sie für sich entwickelt haben und die sie aufgebaut haben. Das ist gut und richtig so. Aber ebenso brauchen wir Männer für unsere Arbeit eigene Strukturen, eigene Interventionstechniken, eigenes Vorgehen, eigene Öffentlichkeitsarbeit. Das Entscheidende ist, dass wir die für Männer entwickeln. Das können wir uns nicht von Frauenseite vorschreiben lassen, wie das zu funktionieren hat. Das geht nicht. Dann sprechen wir eben nicht mit den Männern. Ich glaube, das ist einer der Gründe, warum die Männerarbeit letztendlich doch noch nicht so weit ist, wie sie könnte und sollte.

Moderator: Vielen Dank. Markus Theunert, wenn Sie sich die Debatte jetzt angehört haben, wie steht es denn da um Ihre Hoffnungen, dass man gut kooperieren kann?

Markus Theunert: Ich habe heute einen Tag mit sehr vielen Facetten, Persönlichkeiten und Positionierungen erlebt, durchaus mit unterschiedlichen Qualitäten der Positionsbezüge. Aber ich habe wirklich keine Respektlosigkeit und Intoleranz wahrgenommen. Deshalb empfinde ich umgekehrt die Tatsache, dass Sie, Frau Logar, sich für die Menschen, die sich hier geäußert haben, so gut Sie das eben vermochten, bei den ausländischen Gästen entschuldigen... das empfinde ich seinerseits als unheimlich respektlos und in gewisser Weise auch gewalttätig. Den Optimismus rauben mir diese Zwischentöne, die wir jetzt in der Schlussrunde gehört haben, aber keineswegs. Ich glaube, diese Spannungen sind normal und gut erklärbar. Ich versuche mal, meine Problemwahrnehmung darzustellen.

Wenn wir sagen, Feminismus heißt, ein System zu überwinden, das früher eine Herrschaft der Männer war, das Patriarchat, das sich heute gewandelt hat, immer noch stark von Männern besetzt wird, aber sich stärker dadurch charakterisiert, dass sich das männliche Herrschaftsprinzip der Selbst- und Fremdausbeutung als kultureller Leitwert verankert hat: dann bin ich natürlich Feminist. Wenn Feminismus aber heißt – und das ist nun mal das, was ich am Gleichstellungsfeminismus als jener feministischen Strömung, die sich institutionell durchgesetzt hat, kritisiere – dass weibliche Lebensrealitäten einfach den männlichen angeglichen werden sollen oder, etwas pointiert gesagt, wenn Frauen bloss befähigt und ermächtigt werden sollen, die eindimensionalen Lebensentwürfe zu reproduzieren, unter denen wir Männer ja eben schon mehr als genug leiden, wenn Feminismus also heißt, wir fördern Frauen, Männer zu imitieren anstatt sich zu emanzipieren: Dann bin ich definitiv kein Feminist. Ich glaube, in diesem Spannungsfeld liegt das Problem begraben. Von männerpolitischen Beiträgen wird etwas Widersprüchliches erwartet: Es wird erwartet, dass Männerpolitik sich auflehnt gegen dieses Prinzip von Selbst- und Fremdausbeutung, die entsprechenden

Mechanismen benennt, die Strukturen in Frage stellt, dieses Reproduzieren, ja, das ist unsere Aufgabe als männerpolitische Bewegung.

Rosa Logar: Aber das passiert nicht, das passiert leider nicht. Entschuldigung, dass ich Sie unterbreche, aber es passiert nicht.

Markus Theunert: Ich überreiche Ihnen das gerne als Geschenk. [Überreicht eine Ausgabe des Sammelbandes Männerpolitik, Springer VS 2012]. Es passiert offensichtlich, sonst wären wir nicht hier. Die Tagung heißt „Männerpolitik – Beiträge für die Gleichstellung der Geschlechter“, es geht um Geschlechtergerechtigkeit, es gibt ganz viel Bewegung. Schauen Sie in den Saal, es gibt da durchaus mutige Positionsbezüge. Was nicht passiert und meines Erachtens zu Recht nicht passiert: Dass sich Männer bereitwillig in die Rolle der Erfüllungsgehilfen schicken, also jener, die Unterstützung leisten und einfach fraglos die gleichstellungspolitische Agenda übernehmen, wie sie bisher erarbeitet wurde. Diese Agenda ist natürlich mit einem enormen historischen Verdienst verbunden, ist aber auch historisch gewachsen und kann nicht einfach so eins zu eins übernommen werden. Ich nehme gerne das Beispiel Gewalt. Natürlich kann es nicht sein, dass männliche Gewalt gegen Frauen oder Kinder in irgendeiner Weise anerkannt wird. Natürlich kann es nicht sein, dass diese Männer aus ihrer Verantwortung entlassen werden. Gleichzeitig kann es aber auch nicht sein, dass wir eine ideologie- statt eine evidenzbasierte Geschlechterpolitik betreiben und den einfachen Umstand übersehen, dass von der Gesamtheit der Opfer nun mal trotz allem 70 Prozent Männer sind, wenngleich in der Regel Opfer von anderen Männern. Das heißt doch, dass wir als geschlechterpolitisch engagierte Menschen gefordert sind, Programme zu entwickeln, welche Gewalt an sich verhindern. Wenn *White Ribbon* erfolgreich ist, dann haben wir vielleicht das Ende der Gewalt an Mädchen und Frauen, aber die Gewalt gegen Männer und Jungs, die soll okay sein? Nein, die ist nicht okay. Wir brauchen eine geschlechterübergreifende Allianz, die sich gegen das Prinzip von Selbst- und Fremdausbeutung wendet und – wenn wir beim Beispiel Gewalt bleiben – gegen Gewalt per se, gegen strukturelle Gewalt, gegen Gewalttätigkeit im privaten wie im öffentlichen Raum unabhängig des Geschlechts von Täter und Opfer antritt.

Moderator: Sehr geehrte Damen und Herren, so schlimm es ist und so sehr ich den Hass jetzt auf mich ziehe: Ich muss hier einen Schnitt machen. Es tut mir fürchterlich leid. Jetzt wäre eigentlich eine Diskussion auf dem Tisch. Man muss das für die künftige Konferenzgestaltung berücksichtigen: kleinere Podien, mehr Zeit auch für die Diskussion. Ich möchte mich trotzdem ganz herzlich bei Ihnen allen bedanken...

Rosa Logar: Ich finde nicht gut, wie das hier stehen bleibt. Ich möchte auch nicht, dass das Thema...

Moderator: Frau Logar, Frau Logar. Ich bin leider gezwungen, hier abzubrechen.

Rosa Logar: Das Thema geht weiter, das Thema Gewalt an Frauen wurde sehr verkürzt.

Moderator: Frau Logar, bitte respektieren Sie, dass ich hier abbrechen muss. Es folgt nämlich eine Zusammenfassung und Verabschiedung durch Frau Edeltraud Glettler. Sie leitet die Ministeriumssektion für europäische, internationale und Sozialpolitik im Bundessozialministerium. Sie macht jetzt einen Abschluss für uns, vielen Dank.



Herzlichen Dank – und auf ein Wiedersehen an der dritten internationalen Männerpolitik-Konferenz 2016

Edeltraud Glettler, Leiterin der Sektion für europäische, internationale und Sozialpolitik im Bundessozialministerium (A)

Sehr geehrte Damen und Herren, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, eineinhalb Tage mit intensiven, auch sehr kontroversen Diskussionen und vielfältigen Aspekten, eingebracht von über 40 Referentinnen und Referenten und rund 400 Teilnehmenden aus insgesamt 11 Staaten. All diese Menschen haben zum Gelingen dieser zweiten internationalen Männerkonferenz beigetragen. Und wir haben – das ist, glaube ich, ein Novum für Österreich – eine wunderbare grafische Dokumentation dieser zweitägigen Konferenz, herzlichen Dank an unsere Grafikerin oder Künstlerin. Ich kann allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern dieser zweiten Internationalen Männerkonferenz versichern, dass Ihnen mit der Gesamtpublikation dieser Tagung auch diese grafische Dokumentation zur Verfügung gestellt werden wird. Sie werden verständigt, sobald die Publikation fertig ist. Ich versuche jetzt etwas, was eigentlich gar nicht möglich ist: ein Resümee aus dieser dichten Konferenz zu ziehen. Ich versuche, Revue passieren zu lassen.

Am ersten Konferenztag gestern stand eindeutig – auch in der Pressekonferenz mit Bundesministerin Heinisch-Hosek, Ministerin Lydia Mutsch, unserem Bundesminister Rudolf Hundstorfer und Staatssekretärin Ferner – das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer“ im Zentrum der Beratungen. Diese Frage der Vereinbarkeit, die bewusst von den beiden Veranstalterinnen dieser Konferenz, dem Deutschen Familienministerium und dem österreichischen Sozialministerium, gewählt wurde, haben wir breit diskutiert. Dabei wurde auch deutlich zum Ausdruck gebracht, dass der Arbeitsmarkt für beide Geschlechter gleichermaßen offen sein muss, dass Fragen der Arbeitszeitgestaltung und, damit verbunden, des Einkommens sehr sehr wichtig sind für beide Geschlechter. Ich möchte noch einmal das zentrale Ergebnis unserer Studie über Väter in Karenz in Erinnerung rufen. Diese Studie hat eindeutig zum Ausdruck gebracht: Die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld durch Männer bringt keinerlei Nachteile für deren Erwerbsverlauf mit sich. Das sollte Männern Mut machen, Elternkarenz und, dort wo es jetzt schon möglich ist, Papamonat in Anspruch zu nehmen. Ich hoffe auch, dass das irgendwann auf die Frauenerwerbsverläufe abfärbt und Karenzen auch auf diese keine negativen Auswirkungen mehr haben. Wir hoffen auch von Seiten des österreichischen Sozialministeriums, dass das Modell des bei uns im öffentlichen Dienst vorhandenen Papamonats nur der Beginn einer stärkeren Väterbeteiligung ist und hier hoffentlich auch bald eine Umsetzung in der Privatwirtschaft erfolgen wird. Zu Teilzeitregelungen, *Work-Life-Balance* und Väterkarenz haben wir verschiedene Beispiele aus Deutschland, aus Österreich, aus Frankreich, der Schweiz, aber auch durch Studien aus verschiedenen EU-Staaten gehört.

Der zweite Tag der Konferenz heute stand stärker im Fokus von Forschung, Vernetzung und Kooperation. Ich bin froh, dass der *Boys' Day*, der in Deutschland und in Österreich ein Erfolgsmodell ist, in einer Art Doppelkonferenz hier vorgestellt wurde. Der *Boys' Day* ist einerseits eine wichtige Ergänzung zum *Girls' Day*, denn er soll tradierte Berufs- und Männerbilder aufbrechen helfen. Die Notwendigkeit dafür wurde auch durch die präsentierte Studie über die Auswirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder eindrücklich belegt. Diese Studie zeigt uns, dass nur 0,8 Prozent der Kindergartenpädagogen in Österreich männlich sind. Umgekehrt wissen wir, dass in sozialen- und Erziehungsberufen zu 70 Prozent Frauen beschäftigt sind. Ich erwähne jetzt nicht, dass das auch Berufe sind, die schlecht bezahlt und entlohnt sind. Durch massive Bewerbung gelingt es, das zeigt das Beispiel Wien, den Anteil an männlichen Kindergartenpädagogen auf immerhin 13 Prozent zu erhöhen. Für uns gilt, dass das Interesse an diesem Beruf und an anderen Erziehungs-, Bildungs- und Gesundheitsberufen bei Buben und Männern gesteigert werden soll. Die Konferenz hat aber auch gezeigt, dass es wichtig ist, sich die inhaltliche Ausrichtung von Bildungskonzepten anzuschauen und eine gendersensible Bildung von massiver Bedeutung ist.

Die Diskussion über Vernetzung und Kooperation habe ich als sehr wichtig erlebt. Auch wenn Sie jetzt sehr kontrovers war und eindeutig zu wenig Zeit zur Vertiefung zur Verfügung stand, hat sie doch Einiges aufzeigen können. Die erste Runde hat illustriert, welche große Heterogenität es in der Männerarbeit gibt. Es gibt hier unterschiedliche Ansätze und ich habe es sehr spannend gefunden, auch die Vernetzung in Dachverbänden am Beispiel des Bundesforums Männer in Deutschland näher zu betrachten. Diese Vernetzung gibt es in Österreich auf informeller Ebene – und soweit ich es erleben kann, funktioniert das auch sehr gut. Wie bereits erwähnt wird aber auch bei uns die Frage diskutiert, ob es eine institutionalisierte Form der Vernetzung der Männerarbeit in Österreich geben soll. Das ist etwas, was von den Männerberatungsstellen, den Männer-NGOs selber kommen muss. Ich kann nur von Seiten des Ministeriums sagen: Wir stehen dem sehr interessiert und sehr offen gegenüber, nicht zuletzt weil es für einen Dialog zwischen Männer- und Frauenpolitik Sinn macht, diese Vernetzungsstrukturen zu stärken. Angesprochen wurde auch das Spannungsfeld zwischen Politik, Verwaltung und NGOs. Dieses Spannungsfeld gibt es in allen Politikfeldern. Ich persönlich erlebe, dass auf NGOs stärker gehört wird und sie verstärkt in die Politik mit einbezogen werden, und ich finde das äußerst positiv.

Es wurde kritisch angemerkt, dass manche Themen an dieser Konferenz zu wenig Platz gefunden haben: homosexuelle Männer, Männer mit Migrationshintergrund, behinderte Männer. Ich kann das anerkennen, ersuche Sie aber alle um Verständnis: Eineinhalb Tage Konferenz sind kurz, das Feld der Männer- und Genderpolitik ist aber sehr breit. Es kann uns nicht gelingen, alles abzudecken. Zum Glück gehen wir davon aus, dass auf die zweite Internationale Männerkonferenz auch eine dritte Männerkonferenz auf internationaler Ebene folgen wird.

Es wurde die Frage aufgeworfen, wie weit es einen institutionalisierten Dialog zwischen der Männerabteilung im Sozialministerium und dem Bundesministerium für Bildung und Frauenangelegenheiten gibt. Hier gibt es eine sehr enge Kooperation in unterschiedlichsten Bereichen, beispielsweise zum Thema Gewalt und Gewaltprävention, Arbeitsmarkt für Frauen, Kinderbetreuungsgeld, Karenzmodelle etc..

Zur Vernetzung und Kooperation von Männer- und Frauenorganisationen – dieses Thema kam in der Tat zu kurz – möchte ich den Beitrag der ersten Podiumsreferentin zitieren, die gesagt hat: Wir brauchen beides, Feminismus *und* den Austausch zwischen Männer- und Frauenpolitik. Gerade dieses Podium hat mir auch gezeigt: Es braucht verdammt viel Austausch zwischen Frauen- und Männerpolitik, und zwar mit sehr viel Respekt. Wir werden das fortsetzen, hoffentlich in Luxemburg.

Ich möchte jetzt die Zeit nicht über Gebühr strapazieren, denn ich weiß: Um 16.15 Uhr geht es bei einem NGO-Vernetzungstreffen weiter, um 19 Uhr folgt das Fest zur Feier von 30 Jahren Wiener Männerberatungsstelle. Ich möchte mir jetzt aber doch noch Zeit nehmen, um danke zu sagen. Ich möchte mich herzlich bei Ihnen allen bedanken für Ihre aktive Teilnahme. Ich weiß, es war herausfordernd, es waren dichte Podien. Vielleicht hatten wir zu viel vor, denn Vielfalt ist zwar gut, darf aber den Raum für Diskussion nicht wegschmelzen lassen. Nutzen Sie den Nachmittag und den Abend für informelle Diskussionen. Ich sage ein herzliches Dankeschön für Ihr Dabeisein, ein herzliches Dankeschön an alle Referentinnen und Referenten, an das Wissenschaftsministerium als Hausherrin dieser Aula, an das Deutsche Familienministerium als wunderbare Kooperationspartnerin, vielen herzlichen Dank Frau Kollegin Icken, herzlichen Dank an das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) für den reibungslosen Ablauf, herzlichen Dank an die männerpolitische Grundsatzabteilung unseres Hauses für die Organisation dieser Konferenz und ein Dankeschön auch an unseren Moderator Johannes Kaup. Ein spezieller Dank geht an Luxemburg, an Ministerin Lydia Mutsch und ihr Team. Wenn Sie beim Empfang gestern dabei waren, haben Sie gehört, dass Luxemburg Interesse hat, die dritte Internationale Männerkonferenz in zwei Jahren zu veranstalten. Das ist noch keine definitive Zusage, aber doch eine sehr breite Absichtserklärung. Also hoffen wir, dass wir uns in zwei Jahren bei der dritten Internationalen Männerkonferenz in Luxemburg wieder sehen. Und ich wünsche Ihnen noch gutes Vernetzen, gute Gespräche, viel Spaß. Und kommen Sie gut nach Hause.

Ende der Konferenz

Den Vertreterinnen und Vertretern der NGOs stand der Veranstaltungssaal in der Aula der Wissenschaften im Anschluss an die ministerielle Tagung für eine *Post-Conference* zum Thema „Was wir voneinander lernen können – Vernetzung und Organisation von Männerarbeit in Europa“ zur Verfügung. Das Austauschtreffen wurde von der Arbeitsgemeinschaft der Männerberatungsstellen Österreichs in Kooperation mit dem Bundesforum Männer aus Deutschland und dem Dachverband männer.ch aus der Schweiz organisiert.

Abschluss

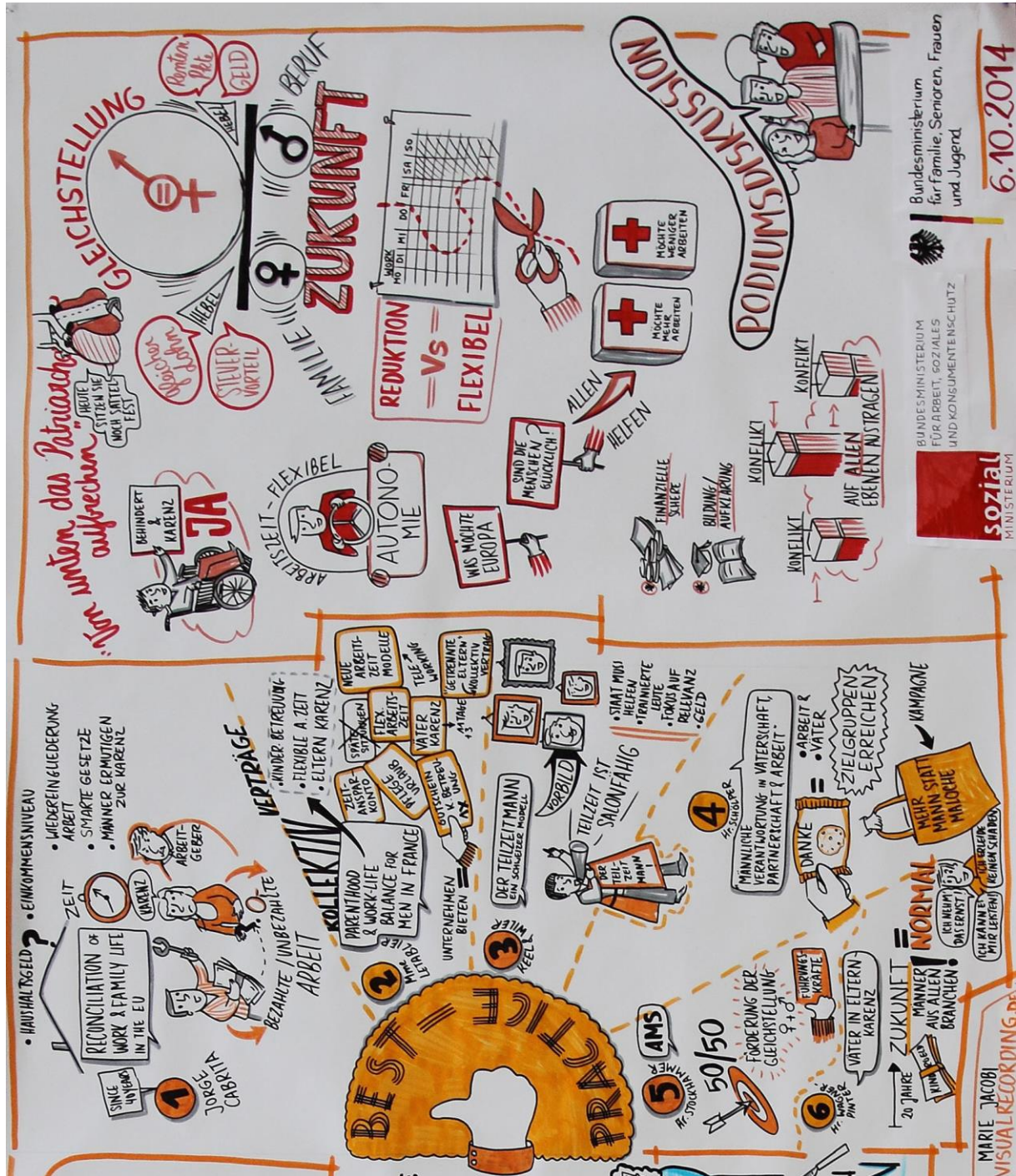
Graphic Recording – die Konferenz auf einen Blick

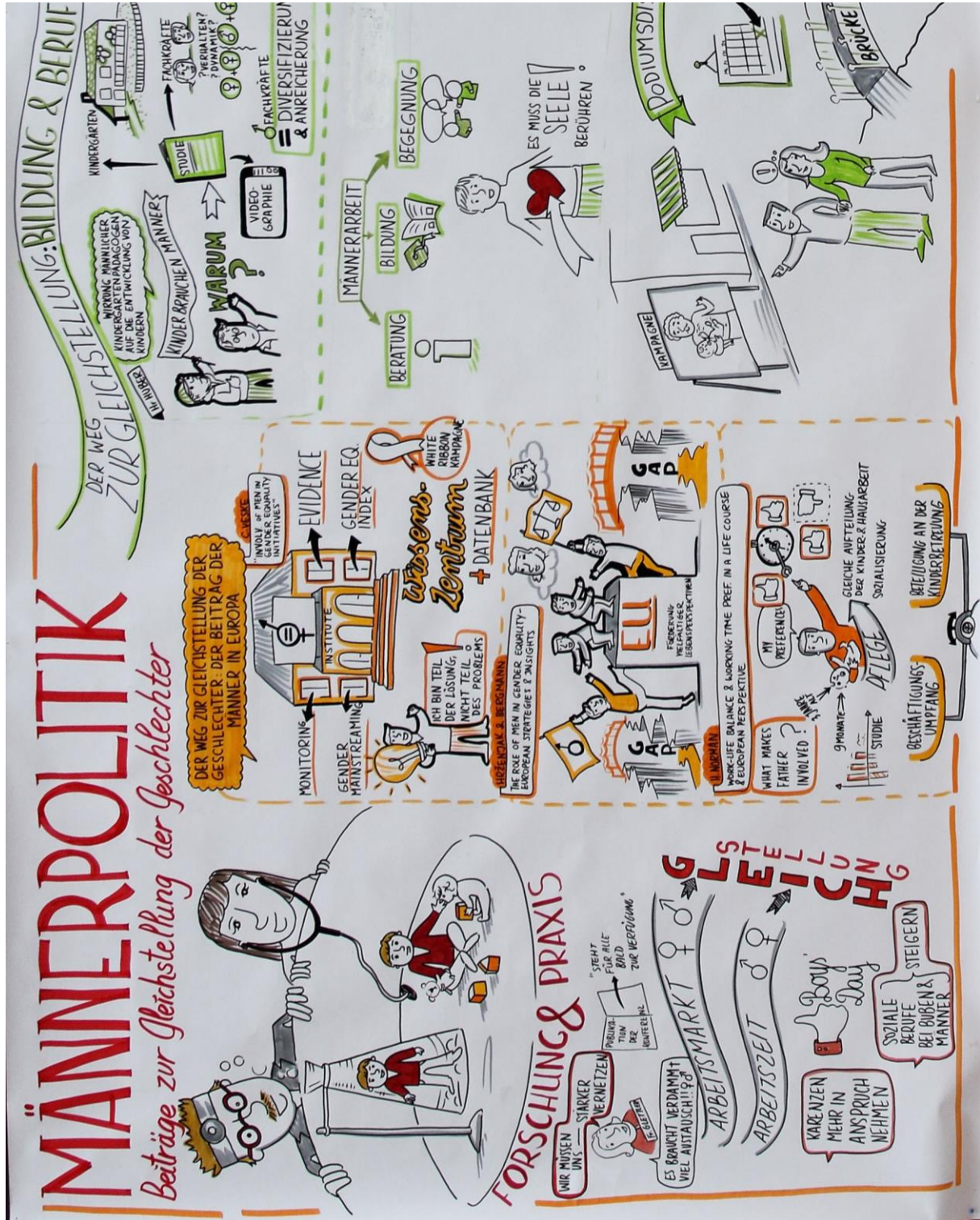
Marie Jacobi 180

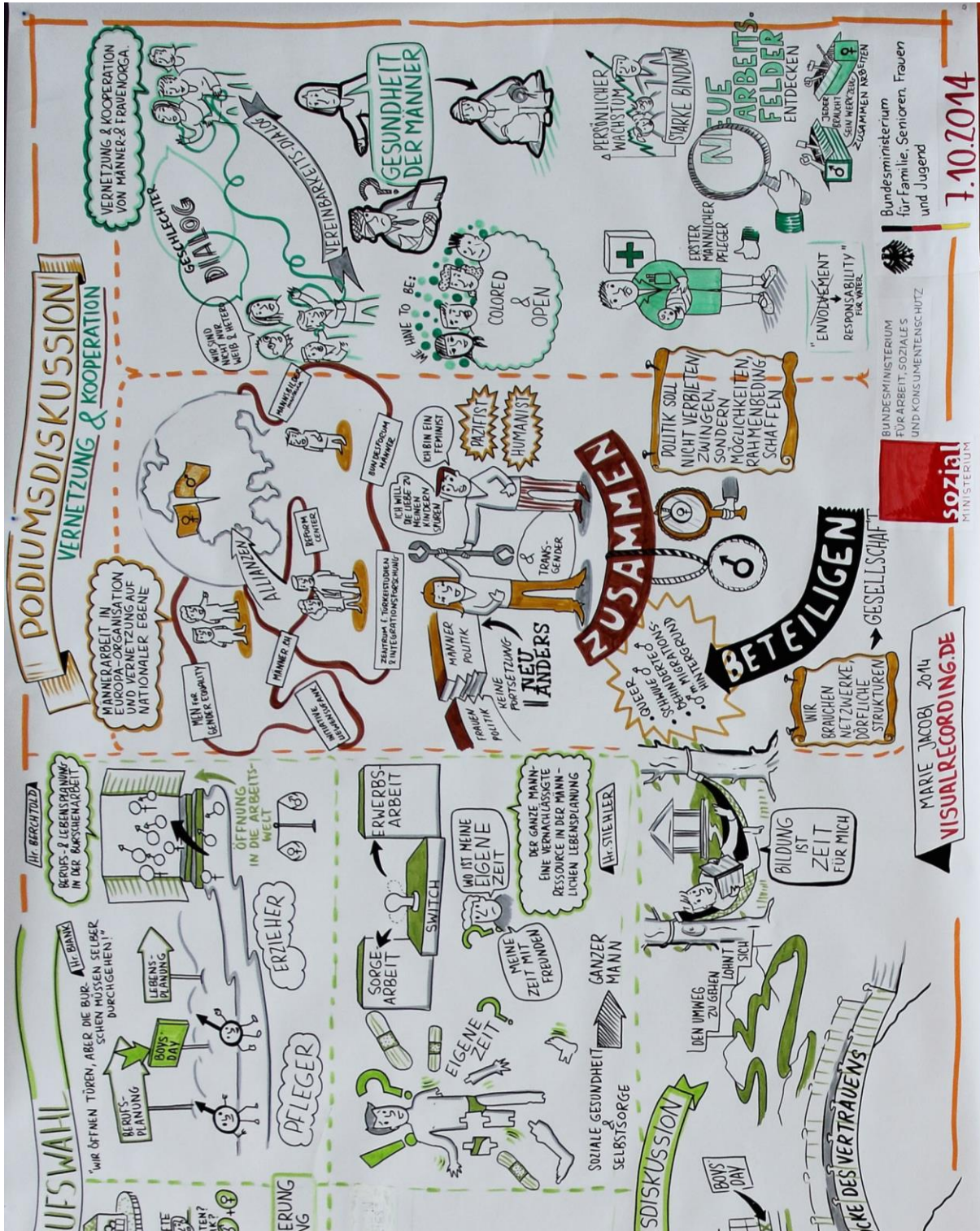
Alphabetisches Verzeichnis der Referierenden 184

sozial
MINISTERIUM









Alphabetisches Verzeichnis der Referierenden

Renate Anderl (A)	35
FH-Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Ulrike Alker (A)	162
Mag. Tomas Agnemo (Swe)	146
Dr. ⁱⁿ Daniela Bankier (A/EU)	35
Dr. Johannes Berchtold (A)	128, 137
Mag. ^a Nadja Bergmann (A)	109
Dipl.-Päd. Markus Biank (D)	128, 137
Mag. Romeo Bissuti (A)	162
Mag. Andreas Borter (CH)	146
Mag. Ole Bredesen Nordfjell (Nor)	146
Dr. Erwin Buchinger (A)	85
Mag. Jorge Cabrita (Por/EU)	60, 85
Mag. Martin Christandl (A)	146
Mag. ^a Elke Ferner (D)	17, 35
Prof. Dr. Jörg Flecker (A)	28
Dr. ⁱⁿ Sylvie Durrer (CH)	35
Mag. Christian Friesl (A)	35
Mag. ^a Edeltraud Glettler (A)	175
Prof. Dr. Hacı Halil Uslucan (D)	146
Dr. Thomas Gesterkamp (D)	162
Georges Haan	162
Mag. Bertold Heltemes (Lux)	146

Mag. ^a Anna Maria Hochhauser (A)	35
Dr. ⁱⁿ Majda Hrženjak (SLO)	109
Dr. Johannes Huber (A)	123, 137
Rudolf Hundstorfer (A)	11
Marie Jacobi	180
Mag. Andy Keel (CH)	70, 85
Mag. ^a Alice Kundtner (A)	35
Dr. ⁱⁿ Marie-Thérèse Letablier (F)	66, 85
Dipl.-Psych. Joachim Lempert (D/A)	162
Mag. ^a Rosa Logar (A)	162
Mag. ^a Lydia Mutsch (Lux)	23, 35, 97
Dr. ⁱⁿ Helen Norman (UK)	116, 137
Mag. Elmar Pichl (A)	35
Mag. Martin Rosowski (D)	146
Mag. ^a Maria Rösslhumer (A)	162
Dr. Paul Scheibelhofer (A)	53, 85
Dr. Dag Schölper (D)	74, 85
Prof. Dr. Steve Stiehler (CH)	133, 137
Mag. ^a Ines Stilling (A)	35
Mag. ^a Hilde Stockhammer (A)	78, 85
Mag. Markus Theunert (CH)	162
Mag. Christian Veske (Est/EU)	101, 137
Prof. Dr. Michael Wagner-Pinter (A)	83, 85

