

## **Männer – Akteure und Zielgruppe von GeM**

Warum es wichtig ist, dass Männer  
Verantwortung für GeM übernehmen und  
welchen Nutzen sie für sich daraus ziehen können

Aus den Forschungsergebnissen des  
EU-Projektes *Work Changes Gender*<sup>1</sup>

Vortrag zur Fachtagung  
"Gender Mainstreaming im ESF –  
Ausgangsbedingungen und Handlungsbedarf"  
am 21.10.04 in Stuttgart

**Klaus Schwerma, Dissens e.V. Berlin**

Vielen Dank für die Einladung zu dieser Tagung. Ich werde Ihnen einige Ergebnisse unseres Forschungsprojektes *Work Changes Gender* präsentieren, insb. im Hinblick auf die Wahrnehmung und Einbeziehung von Männern in Work-Life-Balance, Gleichstellungsprozesse und Gender Mainstreaming.

*Work Changes Gender* ist eines der wenigen internationalen Projekte in Europa, welches sich speziell mit der Situation von Männern im Erwerbsbereich befasst und dazu eigene qualitative Daten in Form von Interviews erhoben hat. Das Forschungskonsortium setzt sich zusammen aus Partnern aus Norwegen, Österreich, Bulgarien, Israel, Spanien und Deutschland. Es ist interdisziplinär aus den Bereichen Ökonomie, Soziologie, Psychologie, Sozialpädagogik. Es sind Universitäten beteiligt und Forschungsinstitute welche auch in der praktischen Beratungsarbeit für und mit Männern Erfahrung haben und es wurde von Männern und Frauen durchgeführt.

Die Untersuchung gliedert sich in drei Aufgabenschwerpunkte:

### „Neue Formen der Arbeit und geschlechtliche Differenzierung“

Der erste Teil der Studie befasste sich mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: Eine Untersuchung der verschiedenen europäischen Arbeitsmärkte soll deren aktuelle Situation, Entwicklungslinien und -tendenzen sichtbar machen.

### „Die Organisation der Zeit im Leben von Männern – neue institutionelle Modelle“

In einem zweiten Schritt fragten wir nach strukturellen Bedingungen in Unternehmen, die sozial verträgliche neue Arbeitsformen ermöglichen oder behindern. Wie werden Männer, die nicht in einem *Normalarbeitsverhältnis*<sup>2</sup> arbeiten, in den Unternehmen wahrgenommen und in die geschlechtlichen Gleichstellungsprozesse einbezogen?

Dazu führten wir Gespräche mit externen Arbeits- und Gender-ExpertInnen und suchten in jedem Partnerland zwei Organisationen (was uns nicht immer gelang), in denen wir ExpertInnengespräche mit Personalchefs, Gleichstellungsbeauftragten,

<sup>1</sup> „Work Changes Gender“ ist ein European Research Project 2001 – 2004. Gefördert von der europäischen Union (5.FP) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung. Nähere Informationen unter [www.work-changes-gender.org](http://www.work-changes-gender.org)

<sup>2</sup> Normalarbeitsverhältnis meint ein unbefristetes Voll-Zeit Erwerbsarbeitsverhältnis

Betriebs- und Personalräten führten. In diesen Organisationen führten wir daneben Interviews mit Männern durch, die „anders“ arbeiten, sei es in Teilzeit, in Erziehungszeit oder befristet. Außerhalb der Unternehmen führten wir noch Interviews mit einzelnen Männern durch, u.a. mit Jobbern und Selbständigen.

### „Aufbrüche zur Neupositionierung von Männern“

Im Rahmen einer Good-Practice Perspektive wählten wir in einem dritten Schritt noch mal uns geeignet erscheinende Männer aus dem Sample aus, um mit einem Tiefeninterview differenziertere Daten zu ihrem Lebensverläufen zu gewinnen. Welche Motive, Wünsche, Ziele und v.a. Erfahrungen haben sie mit ihren Erwerbsformen? Mit der Auswertung der Tiefeninterviews wurden verschiedene Wege identifiziert, die es Männern ermöglichen, mit Brüchen und Unsicherheiten im Lebenslauf und ihren veränderten Rollen in der Erwerbsbiografie und in der Gesellschaft konstruktiv umzugehen.

Insgesamt führten wir in den 6 Partnerländern ca. 140 Einzelinterviews auf unterschiedlichen Ebenen mit Männern durch. Dazu kamen noch rund 60 ExpertInnengespräche innerhalb und außerhalb von 10 Unternehmen.

Die **Ziele des Forschungsprojekts** waren hierbei

- die Analyse des Spannungsfeldes zwischen neuen Arbeitsformen, individueller Lebensgestaltung von Männern und Geschlechterbeziehungen
- das Aufzeigen von Good Practice-Beispielen
- die Identifizierung neuer Wege und Strategien für Männer jenseits des Normalarbeitsverhältnisses
- Die Entwicklung von Empfehlungen für Bildungsarbeit, Politik und soziale Arbeit hinsichtlich Gender Equality (z.B. in Gender Mainstreaming Prozessen)

### **Hegemoniale Männlichkeitsbilder**

Trotz der großen kulturellen und ökonomischen Unterschiede zwischen Nord-, Süd-, Ost- und Westeuropa gibt es Gemeinsamkeiten in Bezug auf hegemoniale Männlichkeitsmodelle. Der Begriff der „hegemonialen Männlichkeit (Connell 1999) meint ein System von kulturellen, sozialen und individuellen Vorteilen, an denen Männer beteiligt sind und meint ein Orientierungsmodell von Männlichkeit, unabhängig davon, ob dies individuell von Männern gelebt wird oder nicht. Unser Osloer Projektkollege Oystein Holter (2003) beschreibt hegemoniale Männlichkeitsstandards folgendermaßen:

#### **Männer sollten sein:**

- erwerbsorientiert und Familienernährer,
- karriereorientiert,
- immer verfügbar für den Arbeitsmarkt,
- funktionierende Über-Erfüller („über die eigenen Grenzen hinaus – bis zum Umfallen“ die gestellten Aufgaben lösen)
- Männer sollten nicht Erziehungs-, Pflege- und Reproduktionsarbeiten übernehmen

Viele Männer präferieren durchaus andere Lebensentwürfe als das Ernährermodell. Z.B. zeigen Studien in Deutschland, dass ca. 70% der Männer eher für das Vaterschaftsmodells des „Erziehers“ statt des „Ernährers“ plädieren, auch wenn die reale

Vaterschaft dann wieder oftmals re-traditionalisierend wirkt und zu einer stärkeren Erwerbsorientierung von Vätern führt (Fthenakis, Minsel 2001).

In unserer Untersuchung fanden wir diese Standards in formellen und informellen Strukturen, Organisationen, in Selbstdefinitionen und Bewertungen von anderen. Auch wenn die von uns befragten Männer anders lebten, war doch dieses Bezugsmodell auch bei ihnen meistens sichtbar. Sie maßen sich daran, waren sich über ihre „Abweichung“ bewusst und wurden an diesen Standards gemessen.

### Veränderungen im männlichen Erwerbsleben.

**Weniger als 50% der erwerbsfähigen Männer in der EU sind mit einem unbefristetem Vollzeitvertrag angestellt**, in Berlin z.B. nur 36%. Das bedeutet, das diejenigen, die in einem „Normalarbeitsverhältnis“ angestellt sind, eine Minderheit darstellen, aber als „normal“ bezeichnet werden (Oschmiansky, Schmid 2000). **Der Anteil der ökonomisch inaktiven Männern und Frauen nähert sich an.**<sup>3</sup> Die Rate der Frauen sinkt und die der Männer steigt. Die Lücke verkleinerte sich von 28% zu 18% in 14 Jahren (1988-2002)<sup>4</sup> (Abd.1). Ebenso nähert sich der Anteil der erwerbslosen Männer und Frauen an. Bei der Arbeitslosenrate von 4,5% in 1988 zu 1,7% in (Abd.2).

**Mehr Männer arbeiten in Teilzeit.** Zwar hat sich die Differenz zwischen weiblicher und männlicher Teilzeitarbeit nicht entscheidend verändert, wir sehen aber an der unteren Linie in Abd.3, dass sich die Teilzeitrage bei Männern verdoppelt hat (ca. 6%). In der Bundesrepublik gewinnt „bei den Männern die Teilzeitarbeit allmählich an Bedeutung. Seit April 1991 stieg ihre *Teilzeitquote* um vier Prozentpunkte auf 6% an (= Anteil der TZ-Männer an erwerbsbeschäftigten Männern); erhöhte sich ihr *Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten* von 8% auf 14%. Somit gab es im Mai 2003 rund 1 Mill. abhängig erwerbstätige Männer, deren Beschäftigungsumfang nach eigenen Angaben nicht dem Vollzeitstandard entsprach.“ (Mikrozensus 2003: S. 44)

**Patchwork Erwerbsbiografien auch bei Männern.** Männliche Arbeitsbiografien werden zunehmend weiblichen Arbeitsbiografien ähnlicher. Obwohl die diskontinuierliche Erwerbsbiografie für Männer immer mehr Standard wird, wird sie dennoch noch oftmals als ein individuelles Scheitern der Männer angesehen und nicht als Normalität in der Erwerbsbiografie.

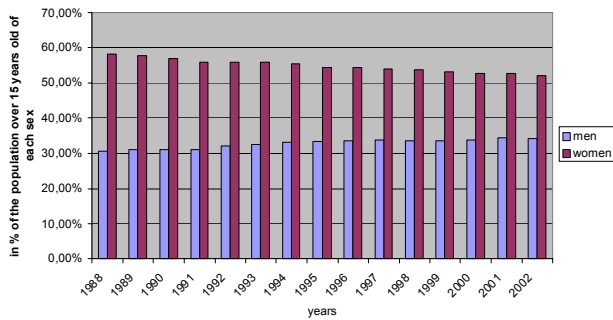
---

<sup>3</sup> „Inaktive“ umfasst z.B. Studierende, im Job Training Befindliche, Rentner, nicht arbeitende (aber keine Arbeitslosen).

<sup>4</sup> Alte EU-Mitgliedsländer + Norwegen

## Ökonomisch Inaktive Population (nicht offiziell arbeitslos)

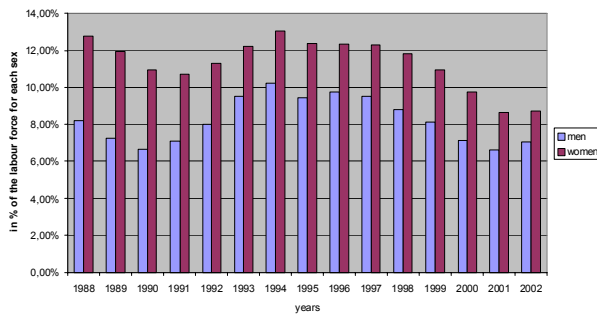
EU 15 + Norway + Bulgaria  
source: EUROSTAT



Abd.1:

## Unemployment

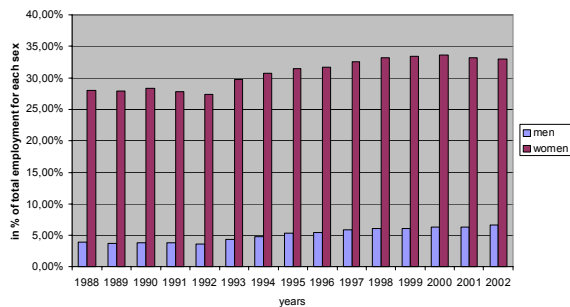
EU 15 + Norway + Bulgaria  
source: EUROSTAT



Abd.2:

## Männer in Teilzeit

EU15 + Norway + Bulgaria



source: EUROSTAT

(Abd.3: Teilzeit = weniger als 35Std./Woche)

### **Männer als blinde Flecken im Gleichstellungsprozess**

Auf der Ebenen der Unternehmen und Organisationen lassen sich unsere Ergebnisse wie folgt zusammenfassen:

- Männer werden nicht als eigene Zielgruppe für Gleichstellungsmaßnahmen wahrgenommen, z.B. im Gender Mainstreaming
- Männer, die in Organisationen und Unternehmen andere Arbeitsformen als das Standarderwerbsmodell suchen, werden nicht unterstützt
- Der informellen Arbeitskultur in Organisationen wird wenig Aufmerksamkeit geschenkt
- Die eigenen Erfahrungen der „EntscheidungsträgerInnen“ werden selten thematisiert
- Politische und betriebliche Regelungen beziehen zumeist auf das „Normalarbeitsverhältnis“

### **Weitere Ergebnisse aus den Interviews mit Männern:**

- Vielfältigkeit von Männern berücksichtigen. Nicht nur auf Familienvätern schauen sondern auch Schwule, „Nichtväter“ und Männer mit andere Interessen wahrnehmen.
- Männer fühlen sich von Gleichstellungsmaßnahmen nicht angesprochen. Entsprechend zu Expertinnengesprächen: alle Befragten fühlen sich nicht angesprochen, Gleichstellung wird als weiblich wahrgenommen
- Milieu, Alter und Lebensentwurf sind entscheidende Faktoren für den Umgang mit veränderten Rahmenbedingungen
- Männer mit dem „Anspruch auf das ganze Leben“ leben eher eine reflexive Karriereorientierung. Diese Männer wissen um den Preis ihres anderen Lebensentwurfs – wie z.B. Karriereverzicht. Teilzeiterwerbsarbeit erleben sie als Karrierekiller. Auf der anderen Seite wird von ihnen aber Zeitwohlstand hoch bewertet.

### Die Einbeziehung von Männern in Gleichstellungsprozesse in Organisationen

Aus unseren Ergebnissen haben wir drei Phasen entwickelt, in die man die Prozesse der Einbeziehung von Männern in Gleichstellungsprozessen in Organisationen unterscheiden kann:

- *Frühe Phase:*  
Bezügl. geschlechtlicher Gleichstellung erreichen positive Aktionen für Frauen Aufmerksamkeit, aber die Organisation ist noch weit weg von entsprechenden Organisationsprozessen und Maßnahmen. Sie ist gekennzeichnet durch niedrige oder nicht existierende Unterstützung und isolierte individuelle Änderungen, oftmals auf einer inoffiziellen und persönlichen Ebene. Diese ersten Überlegungen schließen Männer nicht ein. Geschlechtliche Gleichstellung wird hauptsächlich verbunden mit Frauenförderung. Männer, die wegen Versorgungsaufgaben die Arbeit reduzieren, sind oftmals isoliert.
- *Mittlere Phase:*  
Die gleichstellungspolitische Praxis ist fokussiert auf Frauenförderung. Männer werden anerkannt, aber an diesen Maßnahmen in keiner aktiven Weise beteiligt. Die Beteiligung der Männer scheint eine sekundäre Wirkung zu sein, die mit den Vereinbarkeitsmaßnahmen der Organisation bezogen auf Frauen einhergeht. In

diesem Sinn werden Männer unterstützt eine aktive Familienrolle einzunehmen, oft veranlasst von den Bedarfen ihrer Partnerinnen.

In den Organisationen dieser Phase werden die anders arbeitenden Männer nicht mehr so stark als Ausnahme angesehen. Die Reaktionen in der Organisation sind gemischt. Viele Männer beobachten diese „anderen“ Männer und wie die Organisation auf sie reagiert.

▪ *Fortgeschrittene Phase:*

Während Gleichstellungsmaßnahmen sich in der Mittelphase hauptsächlich auf die Situation von Frauen konzentrieren, sind in der fortgeschrittenen Phase beide Geschlechter angesprochen. Erwerbsarbeit wird nicht unabhängig von privatem Leben /Familienleben angesehen, sondern als ein Teil von Work-Life-Balance. Wir finden hier auch Trends außerhalb der Überstundenkultur, wie unterstützende Arbeitsbedingungen, welche die Balance zwischen diesen Prioritäten garantieren sollen.

### **Motive für Arbeitsreduzierung**

Obwohl wir nur relativ wenige Männer interviewten, fanden wir jedoch bemerkenswert viele unterschiedliche Motive für Arbeitsreduzierungen. Oft genannte Motive für Arbeitsreduzierung sind:

- Haushaltsarrangements
- Weiterbildung
- Selbstbestimmtes Arbeiten
- Fürsorge- und Pflegeaufgaben für Kinder und andere Personen
- Lebensqualität, Work-Life-Balance
- Partnerschaft
- Familienleben
- Freizeit
- Soziales Engagement

### **Beispiel Partnerschaft**

Das gute Führen einer Beziehung war insbesondere bei Fernbeziehungen eine starke Motivation für eine Arbeitszeitreduzierung. Dabei ging es nicht nur um die Akzeptanz der oder des Anderen in der Partnerschaft, z.B. beim Wohnort, sondern auch um die Beachtung und Wahrnehmung eigener Interessen

*„Und ich muss ihnen sagen, das Schöne ist ja, dass dieses Teilzeitmodell uns Möglichkeiten gibt, soviel voneinander zu haben, wie wir es noch nie hatten. Nicht?“<sup>5</sup>*

### **Die Kosten der Abweichung**

▪ *Arbeitsreduzierung ist Karrierekiller:*

Gemeinsamkeit in den Interviews war die Einschätzung, dass die Teilzeittätigkeit bzw. Erziehungszeit einen Karriereknick bedeutet. Dagegen wird mehr Lebensqualität als „Ausgleich“ gesetzt ( Stichwort Zeitwohlstand oder Anspruch auf das ganze Leben)

*„In dem Augenblick, wo man sich als Mann für Teilzeit entscheidet, ist man tot, karrieremäßig. Man ist tot. Und da muss man sich auch keine Illusionen machen. Das wäre blauäugig, wenn man in irgendeiner Weise denken würde, dass man da noch eine Chance hätte.“*

---

5 Alle Interviewzitate aus dem EU-Forschungsprojekt "Work Changes Gender"

- *Exoten:*  
Gerade in Organisationen der oben beschriebenen ersten und zweiten Phase sind in Teilzeit arbeitende Männer sehr selten. Zwar kennen sie in ihrer Abteilung meistens mehrere andere Frauen, welche in Teilzeit arbeiten, sehen sich aber nicht in einer ähnlichen Situation, sondern eher als Einzelkämpfer und Exoten, die mit ihren individuellen Taktiken ihre Interessen durchsetzen.  
*"Ich denk mal, ich bin der einzige Mann der Teilzeit arbeitet, bei uns in der Abteilung. Ich kann das so nicht einschätzen, aber ich kenn keinen."*

### **Diversität der „Männlichkeiten“ – Männer sind verschieden**

Wir fanden sehr verschiedene Männer in unserem sehr kleinem Sample (ethnisch, Milieu, sexuelle Orientierung, soziale Zugehörigkeit, Altersgruppe). Unser Forschungszugang ging über die Arbeitswelt von der wir annehmen, dass sie relevant ist für traditionelle Männlichkeit. Wir schauten ressourcenorientiert nach möglichen Veränderungen und Chancen, die von Männer genutzt werden – für andere nicht „traditionelle“ Lebensentwürfe. Unsere Frage war: In welchen Feldern und mit welchen Motiven nutzen Männer welche Ressourcen, um welche Ziele zu verfolgen? Unsere Perspektive war hierbei: Welche Strategien und Erfahrungen dieser Männer hinsichtlich neuer Männlichkeit, Gender Equality und individueller Zufriedenheit lassen sich herausfiltern und strukturieren. Über diesen Zugang fanden wir nicht Männer, welche man insgesamt als „traditionell“, „neu“ oder „verunsichert“ bezeichnen könnte, sondern wir fanden einzelne Umgehensweisen und Strategien von Männern, die durchaus widersprüchlich sind: gleichzeitig traditionell und modern. Diese *Männer mit „neuen Strategien“* sind auch unter „Good Practice“ Gesichtspunkten interessant. Männer, welche solche Verhaltensweisen übernehmen möchten, müssen nicht ihr gesamtes Männlichkeitsmodell verändern, sondern können einzelne Strategien und Handlungen annehmen und für sich nutzbar machen. Die Veränderungsschwelle ist niedriger.

Daneben ist es wichtig, die Vielfalt männlicher Motive und Bedürfnisse sichtbar zu machen, als ein wichtiges Moment die Rigidität männlicher Verhaltensnormen aufzubrechen und neue Räume zu öffnen. Eine Männerforschung ist hier erst am Anfang.

#### *Weitere Stichworte unserer Ergebnisse:*

- Traditionelle Männlichkeit ist weiterhin präsent in Organisationen und Individuen
- Nicht-traditionelle Formen von Männlichkeit können individuelle Zufriedenheit von Männern fördern, z.B. Fernbeziehung pflegen, Kinder erziehen.
- Organisationen und politische Strukturen sind wichtig, um der Individualisierung von Männern und ihrer Vereinbarkeitsproblematik entgegenzuwirken.
- Caring Work, d.h. reproduktive Haus und Erziehungsarbeit verändert geschlechtliche Zuschreibungen und Geschlechterverhältnisse – daher ist eine stärkere Einbindung von Männern in diese Bereiche wichtig und kann nicht losgelöst vom Produktions- und Erwerbsarbeitsbereich gesehen werden.

### **Politikempfehlungen:**

Die Geschlechterverhältnisse sind systemische Verhältnisse. Jede Veränderung auf Männerseite hat einen Einfluss und bewirkt eine Veränderung auf der Frauenseite und umgekehrt. Für eine Veränderung für beide „Seiten“ erscheint uns folgendes wichtig:

- Gleiche Verteilung von produktiver und reproduktiver Arbeit zwischen Männern und Frauen. Die geschlechtsspezifische Verteilung von Produktions- und

Reproduktionsbereich ist eine wichtige Ursache und zugleich Wirkung der Ungleichheit.

- "Flexicurity": Die Entwicklung und Stärkung von sozialen Sicherungssystemen welche nicht auf dem „Normalarbeitsverhältnis“ aufbauen. In Zeiten der strukturellen Arbeitslosigkeit, wo Erwerbsarbeit ein rares Gut ist, kann eine Koppelung der sozialen Sicherungssysteme an durchgängige Arbeitsverhältnisse zur Rentensicherung nicht mehr sinnvoll sein.
- Vaterschaft ist eine besondere Situation und erfordert besondere Maßnahmen. Wir können von den nordischen Erziehungszeitmodellen lernen: In den Skandinavischen Ländern haben sich Erziehungszeitmodelle etabliert, welche Väter aktiv mit einbeziehen. Beispielhaft sei hier Island genannt. Hier gibt es einen Anspruch auf dreimonatige Erziehungszeit für Mütter, drei für Väter und drei Monate können frei gewählt werden. Erziehende Väter werden nicht als Ausnahmen oder marginalisierte Gruppe gesehen, sondern als wichtige Gruppe mit institutionalisierten Rechten. Väter können sich auf diese Rechte und auf den gesellschaftlichen Diskurs beziehen und erscheinen nicht individualisiert als Einzelkämpfer und Exoten.
- Diversity: Die Wahrnehmung von männlichen Bedarfen muss über die Wahrnehmung der Bedarfe von Vätern hinausgehen. So wichtig die Anerkennung und Förderung von erziehende Vätern ist, so wichtig ist es auch die unterschiedlichen Lebenslagen und Lebensentwürfe von Männern sehen und anerkennen.

### **Einbeziehen von Männern in Gender Mainstreaming**

Bisherige Gleichstellungspolitik als Frauenförderpolitik betrachtet Männer als Gruppe, welche die Gleichstellung von Frauen verhinderte oder ihr im Wege stand. Die Einbeziehung von Männern fiel dementsprechend negativ aus – als Verursacher von geschlechtlicher Diskriminierung. Im besten Fall wurden Männer aufgefordert, die Forderungen von Frauen zu unterstützen oder zumindest nicht zu behindern. Ziel war es, Frauen die Möglichkeit zu geben das zu tun, was Männer schon taten: ebenso erwerbstätig zu sein und Führungspositionen einnehmen zu können. Im Unterschied dazu soll Gender Mainstreaming die geschlechtsspezifischen Wirkungen, Benachteiligungen und Defizite für Frauen und für Männer erkennen und abbauen. Männer sind damit explizit auch Ziel von und handelnde Subjekte in gleichstellungspolitischen Maßnahmen. (Schwerma, von Marschall 2004)

Zwei Perspektiven lassen sich hier unterscheiden:

- *Männer werden als eigenständige Adressaten von geschlechtlicher Gleichstellungspolitik wahrgenommen.*  
Defizite in ihrer Situation können besser wahrgenommen werden, beispielsweise können männerspezifische Hindernisse für Teilzeitarbeit besser erkannt und entsprechende Förderungsmöglichkeiten für Männer entwickelt werden.  
*„Die erste Frage war eigentlich, als ich mich in der Personalabteilung danach erkundigt habe, ich hätte doch gerne Elternzeit ab der Geburt meines Kindes: „Wie das geht? Hm, sind sie der Erste, da müssen wir uns mal erkundigen.“*
- *Männer nehmen sich selber als geschlechtliche Wesen in Geschlechterverhältnissen wahr.*  
Gleichstellungspolitik ist für viele Männer immer noch „Frauenkram“, der sie nicht oder nur als negativ empfundene Forderung an sie betrifft. Durch die gezielte Einbeziehung von Männern, können sie ihre spezifische Situation besser

erkennen, beispielsweise übersteigerte Erwerbsorientierung aus der Ernährerrolle und ihre „Schattenseiten“ wie ein erhöhtes Krankheits- und Sterberisiko oder Ausschluss aus anderen Lebenssphären.

Für beide Perspektiven sind gerade v.a. Gender-Trainings wichtige Maßnahmen um die Sensibilisierung aller Akteure und Akteurinnen zu stärken und Stereotypen abzubauen

### **Stichworte zu Gender Mainstreaming unter der Perspektive einer gleichstellungsorientierten Männerarbeit:**

- Gerade traditionelle Männer erleben diese Prozesse als Auflösung von Männlichkeit und reagieren abwehrend mit verstärkter rigider Männlichkeit (Schwerma 2000). Dies trägt dazu bei, dass Männlichkeit als „natürlich“ und nicht veränderbar wahrgenommen wird. Eine spezifische *Förderung von Männlichkeitskonzepten, welche Frauen zugeschriebenen Positionen und Tätigkeiten wie Kindererziehung, Teilzeitarbeit und unterbrochene Berufsverläufe integrieren*, erscheint aus dieser Perspektive sinnvoll. Die Förderung von Männern in Pflege- und Erziehungsberufen ist wichtig um die geschlechtsspezifischen Zuweisungen durchlässiger zu machen. Männer als Erzieher in Kitas und Grundschulen, Arzt- und Zahnarztshelfer bieten Männern nicht nur neue Erfahrungsfelder, sondern auch Kindern und Erwachsenen neue männliche Fürsorgevorbilder und -modelle.
- Gender Mainstreaming bietet die Möglichkeit der *Infragestellung von männlichen Erwerbs- und Karrieremodellen*. Welchen Preis zahlen Männer für die geschlechterdualistische Arbeitsaufteilung und für ihre starke Erwerbsorientierung? Männer gehen weniger zum Arzt und fühlen sich irrtümlicherweise weniger krank als Frauen. Die kürzere durchschnittliche Lebenserwartung von über sechs Jahren gegenüber Frauen (Frauen 80,3 Jahre, Männer 74 Jahre) dürfte zu einem nicht unerheblichem Teil diesen Männlichkeitsmodellen geschuldet sein. In allen Lebensaltern sterben mehr Männer als Frauen, aber besonders groß ist die überdurchschnittliche Sterblichkeit von Männern in den mittleren Lebensjahren (Schmidt 2002: 191 f). Eine männerspezifische Einbeziehung und Ansprache in Gesundheitsvorsorgeprogrammen hat gerade erst begonnen.
- Gender Mainstreaming kann zu einer *verbesserten Wahrnehmung von hierarchischen Geschlechterdifferenzen* auf allen Ebenen der Arbeits- und Organisationsprozesse beitragen, insbesondere bei den geschlechtsspezifischen Bedingungen, Prozessen, Produkten und Folgen von Handeln in öffentlichen Verwaltungen, Betrieben und Organisationen. Darin liegt die Möglichkeit einer „nachhaltigen“ und „vorsorgeorientierten“ Geschlechterpolitik, welcher kein eindimensionales Geschlechts- und Karrieremodell zugrunde liegt. Gender Mainstreaming fragt nach den Wirkungen einer hierarchischen sozialen Geschlechterdifferenz und stellt deren Strukturen und Herstellungsprozesse in Frage. Hier geht es weniger um die „neutrale“ Tatsache einer scheinbar biologischen Differenz als mehr um die soziale Qualität und Bewertung dieser Differenz, um soziale Aus- und Einschlüsse welche geschlechtlich determiniert werden.

### **„Dreierstrategie“ statt „Doppelstrategie“?**

Mit Gender Mainstreaming (GeM) verfügen wir über ein Instrument und eine Methode mit der auch Männer als Akteure und Zielgruppe in Gleichstellungsprozessen erkannt und eingebunden werden können. Dies erscheint mir als ein wichtiger

Schritt von Gleichstellungspolitik um von der „Sonderrolle Frauenförderung“ hin zu einer „Querschnittsaufgabe“ Gender Mainstreaming zu kommen. Aufgabe und Ziel es ist hierbei, die Ent-Geschlechtlichung von Erwerbsarbeit *und* Reproduktionsarbeit. Um zu einer besseren Wahrnehmung und Einbeziehung von Männern in Gender Mainstreaming zu kommen, erscheint mir eine „Dreierstrategie“ statt einer „Doppelstrategie“ sinnvoll.

Mit „Dreierstrategie“ meine ich hier:

- Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie
- Spezifische Frauenfördermaßnahmen als Garant nicht hinter bisher erreichtes zu fallen und als Methode für die Umsetzung der analysierten weiblichen Bedarfe.
- Spezifische Männerförderung als „Einstieg“ und „Hineinholen“ von Männern in Gleichstellungsprozesse und als Wahrnehmungsperspektive für ihre Situationen und Bedarfe.

In der Wahrnehmung und in der politischen Diskussion wird die „Doppelstrategie“ aber zumeist auf spezifische *Frauenfördermaßnahmen* reduziert.

Auch in den EU-Definitionen wird diese Verbindung gezogen: *"Angesichts der nach wie vor bestehenden Ungleichheiten wird es auch künftig unverzichtbar sein, parallel zum "Gender Mainstreaming" spezifische Frauenfördermaßnahmen durchzuführen. Die vorgeschlagene Rahmenstrategie basiert auf diesem dualen Ansatz. (...) Die künftigen Arbeiten der Gemeinschaft auf dem Weg zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung werden in eine Rahmenstrategie eingebettet sein. Im Bemühen, die Geschlechtergleichstellung zu fördern, wird diese Rahmenstrategie sämtliche Gemeinschaftspolitiken einbeziehen, wobei eine Anpassung der betreffenden Politiken vorgenommen wird (proaktiver Ansatz: "Gender Mainstreaming") und/oder konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Situation der Frau durchgeführt werden (reaktiver Ansatz: spezifische Maßnahmen)." (Europäische Union 2000, S. 3 f)*

Hier von einer Fehlinterpretation zu sprechen ist nicht unbedingt richtig. In der politischen Diskussion kommt die "Doppelstrategie" immer dann vor, wenn es darum geht, die bisherigen Frauenfördermaßnahmen zu erhalten und auszubauen. Ich denke, dass der Begriff überhaupt daraus entstanden ist die Beibehaltung bisheriger Frauenmaßnahmen zu betonen – aus der begründeten Befürchtung, dass die bisherigen frauenspezifischen Maßnahmen und erreichten Positionen mit GeM eher abgebaut als verstärkt werden könnten (Stichwort: Aufteilung der bisherigen Gleichstellungsressourcen auf alle betroffenen Geschlechter, statt mindestens einer Verdoppelung der Ressourcen). Ich bin mir sehr unsicher, ob sich der Begriff "Doppelstrategie" in seiner allgemeinen Definition von spezifischen Fördermaßnahmen neben GeM-Maßnahmen so vermitteln lässt, ohne sich in erster Linie auf Frauenfördermaßnahmen zu beziehen. Warum eine Doppelstrategie neben und nicht innerhalb Gender Mainstreaming? Warum nicht alles unter dem Dach von GeM stellen und unter diesem Dach dann Querschnittsmaßnahmen und spezifische Maßnahmen für Männer und für Frauen und für alle anderen spezifischen Gruppen (z.B. Schwule, Lesben, Transgender) entwickeln. Diese „Einfachstrategie“ erscheint mir logisch. Ob nun innerhalb oder außerhalb von GeM: spezifische Maßnahmen für Männer sind nötig, um sie überhaupt als Akteure und Zielgruppe in den Blick zu bekommen. Denn geschlechtlichen Gleichstellungsprozessen wurden und werden immer noch zu oft explizit auf Frauen bezogen. Geschlechtliche Gleichstellungsperspektiven werden damit meistens mit Frauenperspektiven gleichgesetzt.

### **Literatur:**

- Robert W. Connell (1999). Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen: Leske + Budrich
- Wassilios E. Fthenakis, Beate Minsel, Hg. BMFSFJ (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung des Forschungsberichts. Berlin
- Øystein Holter (2003). Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience. Copenhagen: Øystein Gullvåg Holter and Nordic Council of Ministers. Copenhagen: TemaNord.
- Heidi Oschmiansky, Günther Schmid (2000): Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin
- Schmidt, Bettina (2002): Gesundheit und Krankheit im Erwachsenenalter. In: Hurrelmann, Klaus / Kolip, Petra (Hg.) (2002): Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Verlag Hans Huber, 191-206
- Klaus Schwerma (2000): Stehpinkeln. Die letzte Bastion der Männlichkeit? Identität und Macht in einer männlichen Alltagshandlung. Bielefeld: Kleine Verlag, 2000
- Klaus Schwerma & Andrea von Marschall (2004): Vom Mauerblümchen zum Straßenfeger? Geschlechtliche Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in Organisationen und Unternehmen, In: Boeckle, Bettina; Ruf, Michael (Hrsg): Gender-Reader – Eine Frage des Geschlechts. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

### **Internet:**

- Europäische Union. MITTEILUNG DER KOMMISSION (KOM(2000) 335 endgültig) (2000): FÜR EINE RAHMENSTRATEGIE DER GEMEINSCHAFT ZUR DIE FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN (2001-2005) [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/com2000\\_335\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_de.pdf)
- Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003, [http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2004/mikrozensus\\_2003i.pdf](http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2004/mikrozensus_2003i.pdf)