

Informeller Rat für Beschäftigung, Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz (BeSoGeKo) – Freitag, 17. Juli 2015, morgens

Speaking Note von Markus Theunert, Fachmann für Männer- und Geschlechterfragen, Schweiz

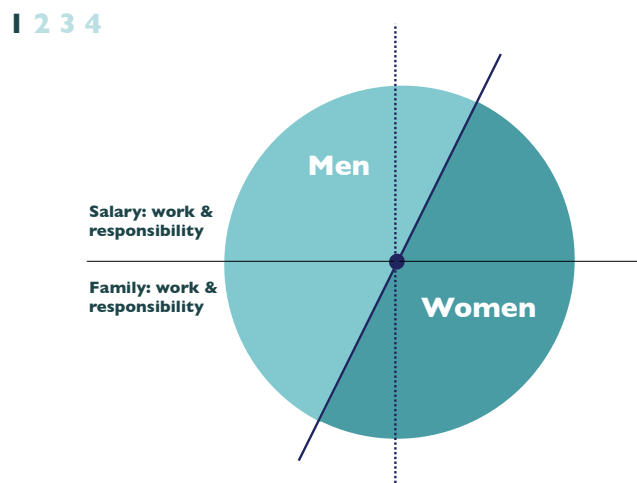
Sehr geehrte Frau Ministerin Mutsch, sehr geehrter Herr Minister Schmit
Sehr geehrte Ministerinnen und Minister, geschätzte Anwesende

Eine Erwerbsbeteiligung von 75%¹ beider Geschlechter ist ohne Mehrbeteiligung der Frauen im Erwerbsleben nicht möglich. Das ist die Ausgangslage. Es ist mir eine Ehre und Freude, Ihnen nun einige Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis zu präsentieren, wie diese Mehrbeteiligung von Frauen politisch gefördert werden kann – und welche Beiträge Männer dazu leisten können und müssen. Mein Name ist Markus Theunert und ich arbeite seit 15 Jahren in Forschung und politischer Praxis an dieser Fragenstellung.

1. Arbeitsmarkt und Geschlecht: eine suboptimale Ressourcenallokation

Lassen Sie mich einleitend kurz das Problem auf den Punkt bringen: Bestehende Ungleichheiten führen dazu, dass Menschen nicht *soviel* arbeiten können wie sie wollen und nicht *das* arbeiten, was sie am besten können. Es gelingt uns also nicht, Rahmenbedingungen zu schaffen, die bestehende Humanressourcen optimal nutzen. Der Arbeitsmarkt braucht aber Arbeitskräfte, welche die Bedürfnisse der Wirtschaft quantitativ (zeitliche Verfügbarkeit) und qualitativ (Qualifikationen) möglichst optimal abdecken.

a) Zeit: Männer übernehmen EU-weit 9 Stunden Haus- und Familienarbeit wöchentlich, Frauen 26 Stunden². Demgegenüber leisten Männer wöchentlich 40 Stunden Erwerbsarbeit, Frauen 33.1 Stunden³. Die Erwerbsbeteiligung bei den Männern liegt bei 75%, die der Frauen bei 63.5%. Dies anzugleichen ist Ihr erklärtes Ziel. Vereinfacht präsentiert sich die Ausgangslage wie folgt:



¹ siehe Europe 2020 Integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States, Guideline 7: Increasing labour market participation and reducing structural unemployment. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

² European Commission (2014). Report on Equality between Women and Men.

³ Scambor et al. (2012). The role of men in gender equality. S. 45. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf

Ich möchte Sie bitten, sich kurz in diese Grafik einzudenken, da sie uns im weiteren Verlauf der Präsentation begleitet. Sie zeigt, dass nicht nur die effektiven Arbeitsstunden im Erwerbsbereich (obere Hälfte) und Nicht-Erwerbsbereich (untere Hälfte) – also Familien-, Haus- und Care-Arbeit – ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind, sondern auch die Verantwortung für diese Bereiche. Gender Equality kann aber letztlich nichts anderes meinen als die hälftige Verteilung von Erwerbs- und Nicht-Erwerbserbeit (gestrichelte Linie).

b) Auch die Allokation der Bildungsinvestitionen von Männern und Frauen ist ungleich. Zwar werden nur noch 41 Prozent aller Uni-Abschlüsse von Männern gemacht. Trotzdem sind Frauen bei den einkommensstarken Berufen nach wie vor untervertreten (bei den Ingenieuren liegt ihr Anteil beispielsweise nur bei 27%)⁴. Nach wie vor gibt es «typische» Männer- und «typische» Frauenberufe. Wenn wir davon ausgehen, dass die Natur Talente und Potenziale zwischen Männern und Frauen fair verteilt hat, ist aber jede Ungleichverteilung der Geschlechter im Arbeitsmarkt eine Verschleuderung von Talent und Bildungsinvestitionen. Deshalb ist es eben nicht nur ein ethisches, sondern auch ein volkswirtschaftliches Problem, wenn Jungen wie Mädchen aus einem eingegrenzten Spektrum «typischer» Berufe wählen.

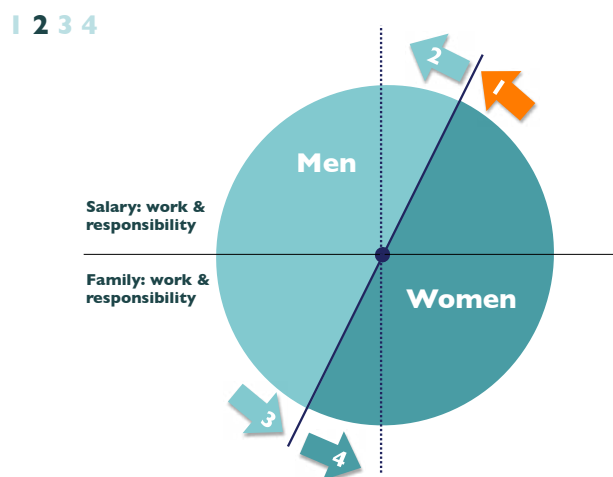
Dazu kommt die betriebswirtschaftliche Dimension. Wie etliche Studien belegen, bringen Gender Equality und Diversity dem betriebswirtschaftlichen Ergebnis messbaren Mehrwert: Gemischte Teams sind produktiver und kreativer. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen erhöhen die Produktivität und das Commitment der Arbeitnehmenden, während sie Fluktuation, Fehler und Krankheitsabsenzen reduzieren.

Positiv lässt sich somit formulieren: Gender Equality bietet ein grosses Potenzial, um das wirtschaftliche Wachstum zu fördern und dem Fachkräftemangel zu begegnen.

2. Gender Equality: Weshalb stossen die heutigen Massnahmen an Grenzen?

Das Problem ist erkannt, die Massnahmen sind ergriffen – und trotzdem ändert sich nur wenig, wie die Einleitung der Kollegen von Eurofound eindrücklich gezeigt hat. Warum?

Natürlich ist die Problematik vielschichtig, hängt mit Werten, Kulturen und Stereotypen zusammen. Konzentrieren wir uns auf die Ebene der Gleichstellungspolitik, so drängt sich die Frage auf: Können wir wirklich volle Wirkung erwarten, wenn wir Massnahmen



⁴ European Commission (2014). Report on Equality between Women and Men

auf eine Hebelkraft (1) fokussieren?

Gleichstellungspolitik ist historisch als Frauenförderung gewachsen. Ihr Selbstverständnis baut darauf, rechtliche Benachteiligungen zu Ungunsten von Frauen zu beseitigen und Massnahmen zu ergreifen, um ihre Teilhabe an Arbeit, Macht und Geld zu verbessern. Bildlich gesprochen drückt sie mit voller Kraft auf Hebel 1. Dies ist auch der Leitgedanke der EU-Strategie 2010-2015⁵.

Mit der «Beijing Platform for Action» (1995) erweiterte sich der Ansatz: spezifische Massnahmen zur Förderung von Frauen wurden ergänzt durch das Konzept des Gender Mainstreaming, die Integration der Gender-Dimension in alle Politikfelder. Ohne mir anmassen zu wollen, eine abschliessende Wertung der Wirksamkeit von Gender Mainstreaming vornehmen zu können, müssen wir doch das Offensichtliche sehen:

1. Von der tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen (vgl. Vertrag von Lissabon, Art. 3 Bst. 3 Abs. 2)⁶ bleiben wir weit entfernt.

2. Gleichstellungspolitik hat ein zunehmendes Legitimationsproblem, weil sich die jüngere Frauengeneration gereizt davon abwendet – und Männer sich nicht wirklich ernst genommen fühlen. Für den Durchschnittsmann bleibt Gender Equality und Gender Mainstreaming bis heute ein «Frauenanliegen». Er leistet allenfalls aus Fairness oder Anstand einen Beitrag, kaum aber aus eigener Motivation und Leidenschaft (compassion).

Seit 2001 sind deshalb die Beiträge von Jungen, Männern und Vätern explizit in den politischen Fokus der EU gerückt, wie dies z.B. 2006 in den Schlussfolgerungen des Rats zum Thema Männer und Chancengleichheit hervorgehoben wurde – ich zitiere: *«In order to improve the status of women and promote gender equality, more attention should be paid to how men are involved in the achievement of equality, as well as to the positive impact of gender equality for men and for the well-being of the society as a whole»*⁷).

Diesen Paradigmenwechsel sollten wir weiter zu denken wagen: Gender Equality ist nicht Frauenförderungspolitik auf Kosten von Männern, sondern Chancengleichheitspolitik zu Gunsten von Frauen, Männern, Gesellschaft und Wirtschaft! Damit verändert sich der Blickwinkel. Männer sind nicht mehr (nur) als Teil des Problems, sondern als Teil der Lösung angesprochen. Nicht (nur) als selbstlose «Helfer», sondern als eigenmotivierte Akteure. Nicht nur als passive Empfänger von Veränderungsappellen, sondern als aktive Agenten des Wandels.

Was das in der politischen Umsetzung heisst, möchte ich nun beleuchten.

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

⁶ Die Europäische Union «bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.»

⁷

http://www.eu2006.fi/NEWS_AND_DOCUMENTS/CONCLUSIONS/VK048/EN_GB/1164987131570/_FILES/76348606395122256/DEFAULT/91959.PDF

3. Hebelkräfte nutzen

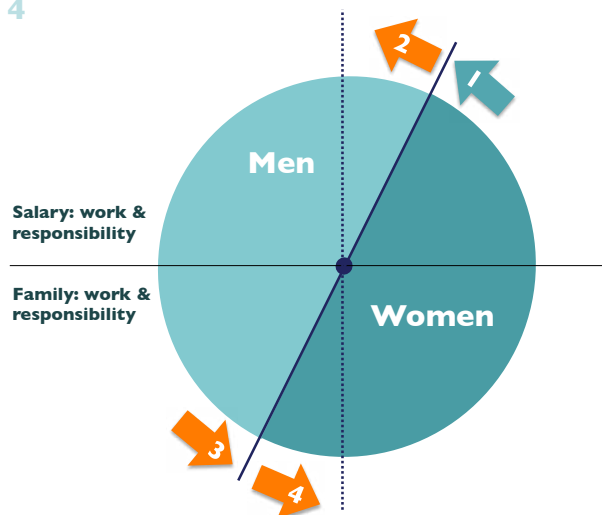
Wenn wir Gender Equality als gesellschaftliches Projekt zu Ende denken und führen wollen, verlangen wir zweierlei:

1. Chancengleichheit/Entwicklungsgerechtigkeit: Alle Menschen sollen unabhängig ihres Geschlechts ihre Potenziale entwickeln und zum Wohle ihrer selbst wie auch der Gemeinschaft nutzbar machen können. Das ist der Grund, weshalb es Gender Equality braucht, damit volkswirtschaftlich alle Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt optimal genutzt werden.

2. Verteilungsgerechtigkeit: Umgekehrt heisst Gender Equality auch, dass alle Arten von Ressourcen, Aufgaben und Belastungen zwischen den Geschlechtern fair zu verteilen sind. In Bezug auf den Arbeitsmarkt sprechen wir dabei nicht nur über die Verteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit. Es geht auch darum, das Beschäftigungsrisiko Elternschaft fair zu verteilen. In beidem sind heute die Frauen überproportional belastet.

Begrenzen wir politische Interventionen auf Hebelkraft 1, stossen wir an Grenzen, wie die Realität zeigt. Hier helfen auch Kindertagesstätten und ähnliche Einrichtungen nur bedingt weiter, so wichtig diese auch sind. Denn erst wenn Frauen das Vertrauen haben, dass Männer die familiäre *Verantwortung* wirklich zu teilen bereit sind, schlägt die Traditionsfalle bei der Familiengründung nicht mehr zu. Wir müssen deshalb konsequenter *alle* verfügbaren Hebel der Veränderung nutzen.

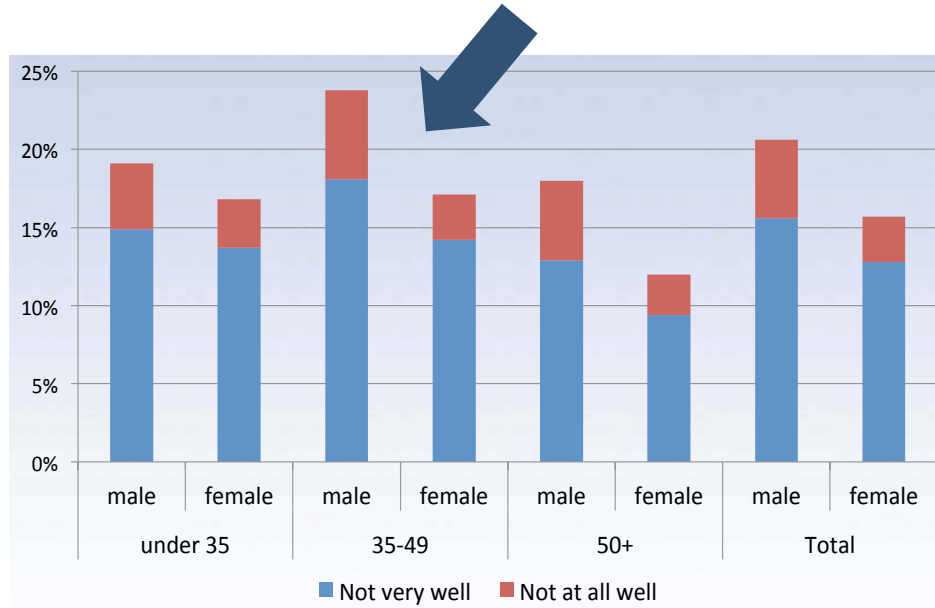
1 2 3 4



Die Forderung an Männer, mehr familiäre Verantwortung wahrzunehmen und dafür gegebenenfalls auch ihr Erwerbsspensum zu reduzieren (2), ist neueren Datums. Männer wollen das gar nicht? Das täuscht. Männer berichten durchgängig mehr von einer unbefriedigenden Abstimmung zwischen beruflichen und privaten Aufgaben als Frauen, ganz besonders in der intensiven Familienphase zwischen 35 und 49 Jahren⁸.

⁸ Fifth European Working Survey, zit. nach Cabrita, Jorge (2014). Reconciliation of Work and Family Life. Vortrag gehalten an der internationalen Konferenz «Männerpolitik – Beiträge zur Gleichstellung der Geschlechter» vom 6./7. Oktober 2014 in Wien

I 2 3 4



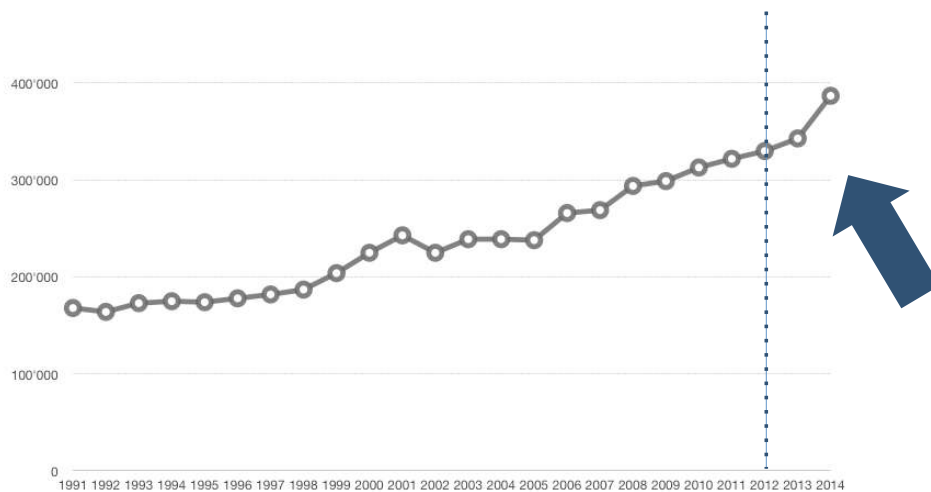
How do working-time and social/family commitments fit? (Source: Fifth European Working Condition Survey / Eurofound)

In einer repräsentativen Studie haben 90 Prozent der Schweizer Männer gesagt, sie wollen weniger und flexibler arbeiten⁹. In der Folge haben wir mit Unterstützung der Schweizer Regierung die Kampagne «Der Teilzeitmann» durchgeführt, um Teilzeitarbeit auch für Männer zur selbstverständlichen Karriere-Option zu machen. Kernaussage: Teilzeitmänner sind moderne Helden.



Natürlich kann man fragen, ob es heldenhaft ist, das zu tun, was eigentlich selbstverständlich sein sollte – fair zu teilen – so sehen wir uns doch durch die Wirkung bestätigt.

⁹ Meier-Schatz, Lucrezia (2011). Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro Familia Schweiz und Kanton St. Gallen.

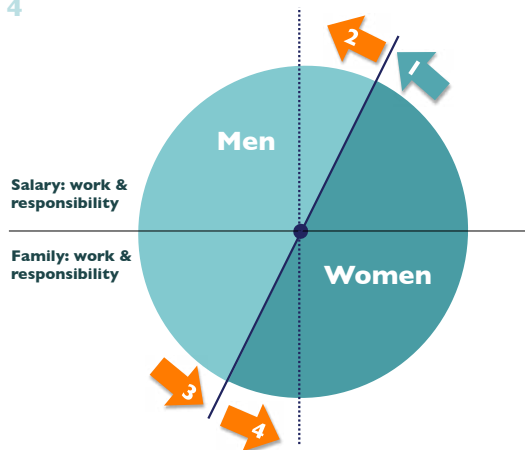


Percentage of men working parttime in Switzerland (Federal Office of Statistics, Switzerland, 2015)

Man darf die die männliche Verunsicherung nicht unterschätzen: Wenn ich mich nur als 100%-Mann erlebe, solange ich 100% arbeite, dann ist Teilzeitarbeit nicht eine Frage von Einkommenseinbußen. Sondern eine Frage der Daseinsberechtigung!

An der Schnittstelle der Kräfte (2) und (3) sind Projekte zur Förderung der geschlechtsuntypischen Berufswahl von jungen Männern.

1 2 3 4



Der Boys' Day wird in Deutschland, Österreich und Luxemburg seit Jahren erfolgreich durchgeführt. Andere Projekte fördern mehr Männer in Kindertagesstätten oder der Primarschule. Warum? Natürlich nicht weil Männer bessere Betreuer oder Lehrer wären! Sondern weil Vielfalt Teams erfolgreicher macht und Kindern vielfältigere Rollenmodelle vermittelt. Und nicht zuletzt: Weil auch Jungen auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft bestehen können müssen. Denn traditionell «männliche Tätigkeiten» braucht es in Zeiten von Deindustrialisierung und Strukturwandel nicht mehr in vergleichbarem Ausmass, traditionell weibliche Fähigkeiten – Teamfähigkeit und kommunikative Kompetenz beispielsweise – werden wichtiger. Dieser Weg in eine Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft wird weitergehen.

Beispiel Deutschland: 1995 arbeiteten im produzierenden Gewerbe noch über 12 Millionen Personen – meist Männer. 2008 waren es nur noch gut 10 Millionen. In Dienstleistungsberufen arbeiteten 1995 gut 24 Millionen Menschen – vorwiegend Frauen.

2008 waren es bereits über 29 Millionen¹⁰. Kein Wunder, hat Deutschland mit der Entwicklung einer eigenständigen Jungen- und Männerpolitik unter dem Dach der Gleichstellungspolitik begonnen, die Jungen beispielsweise den Weg in die Wachstumsbranchen Gesundheit, Bildung und Care ebnet. Der Anteil von Männern in diesen Feldern hat im Zeitraum von 2000 bis 2009 nämlich im Grossteil Europas nicht etwa zu-, sondern abgenommen¹¹. Das ist mit ein Grund, weshalb anzunehmen ist, dass Jungen und Männer künftig häufiger von Arbeitslosigkeit und unsicheren Erwerbsperspektiven betroffen sein werden als Frauen¹².

Wenden wir den Blick auf Hebelkraft 3: die Förderung familiären Engagements von Männern. Die Forschung zeigt klar¹³: Väterliches Betreuungsengagement wirkt sich positiv auf die kognitive, emotionale und soziale Entwicklung von Babies und Kindern aus, stärkt die familiären Beziehungen, fördert die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Mütter und hält Väter gesund. Auch die UNO-Kinderrechtskonvention schützt das Recht der Kinder auf alltagsnahen Kontakt zu Mutter und Vater. In der europäischen Familienrealität bleibt es oft beim Wunsch.

Die Förderung des männlichen Engagements in der Familienarbeit (3) steckt noch in den Kinderschuhen: «Paternity Leaves» kennen zwar – ausser der Schweiz und Irland – alle EU- und EFTA-Staaten¹⁴. Dass junge Väter sie auch wirklich in Anspruch nehmen, bleibt aber oft die Ausnahme. Dabei zeigt die Forschung auch¹⁵: Je früher das väterliche Engagement beginnt, umso besser gelingt die Erwerbskontinuität der Mütter.

Wichtig: Vatersein ist für Männer nicht primär Pflicht, sondern Aufgabe. Etwas, worauf sie stolz sind. Etwas, das sie erfüllt. Wenn wir Sehnsucht und Leidenschaft für Gender Equality wecken wollen, sind «caring masculinities» ein wertvolles Leitmotiv. Das zeichnet sich weltweit ab¹⁶. «caring masculinities» bauen eine Brücke zwischen dem Männerbild von gestern und dem Männerbild von morgen.

Vergessen Sie nicht: Jungen und Männer sind tief verunsichert. Einerseits treten ihnen alte gesellschaftliche Rollenvorstellungen und ganz konkrete Ansprüche der Arbeitgeber entgegen: Sie sollen in jedem Lebensbereich – aber ganz besonders in der Erwerbsarbeit – leistungsstark sein, keine Schwäche und keine Gefühle zeigen, sich allzeit verfügbar halten. Gleichzeitig wollen aber ihre gut ausgebildeten Lebensgefährtinnen selber Karriere machen. Dafür brauchen Sie einen Partner und engagierten Vater, keinen Ernährer. Gibt es den nicht, so verzichten viele lieber ganz auf Familie (was eine Gefahr für die demografische Entwicklung Europas und der Sicherung seiner Sozialversicherungen ist...).

¹⁰ zit. nach Icken, Angela (2012). Von der Frauenpolitik zur Politik der Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Männer. In: Theunert, Markus (2012). Männerpolitik. Wiesbaden: Springer VS

¹¹ Scambor et al. (2012). The role of men in gender equality. S. 29

¹² European Union (2011). The State of Men's Health. Vgl. S. 12: «Patterns of work are changing, with men having higher unemployment levels than women, and men being less likely to have a job for life.»

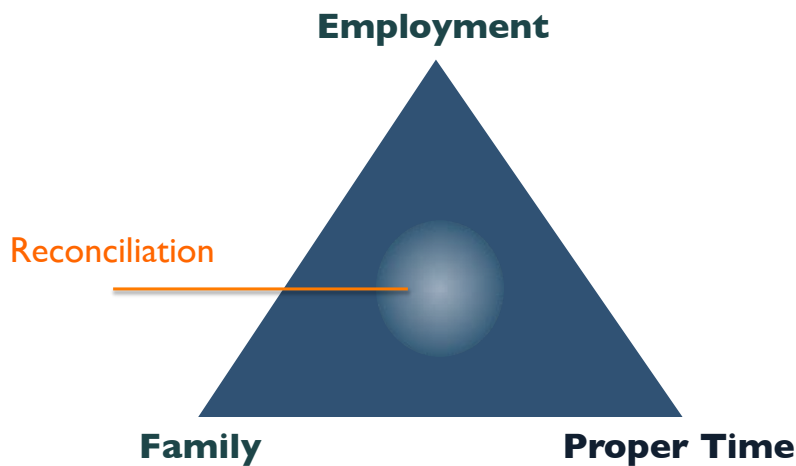
¹³ Siehe z.B. <http://www.fatherhoodinstitute.org/2014/fi-research-summary-co-parenting-and-early-childhood-development/>

¹⁴ <http://worldpolicyforum.org>, Suchbegriff «paternity leave»

¹⁵ 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

¹⁶ Eindrückliche Belege für diese These liefert der erste State of the World's Fathers Report, siehe <http://sowf.men-care.org>

Wenn wir Vereinbarkeit für Männer anstreben und dabei die Zielgruppe einzubeziehen vergessen, bleiben wir bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen. Im Beratungsalltag aber wird schnell klar: Diese Verkürzung weckt Widerstand und Misstrauen auf Männerseite. Denn ihrer Lebensrealität geht es um eine Vereinbarkeit von Beruf, Familie *und* Eigenwelt (Freunde, Hobbies, Zeit für sich selbst etc.). (Slide)



Wenn wir «caring masculinities» fördern, ohne Massnahmen zur Ermutigung von Frauen zu ergreifen, nicht blindlings die Verantwortung für all jene unbezahlte Arbeit zu übernehmen, die sonst unerledigt bleibt (4), übersehen wir ein offensichtliches Hindernis: In der traditionellen Rollenverteilung sind Haus und Familie weibliche Machtsphären. Werden diese von Männern vertreten, droht Macht- und damit Identitätsverlust. Auch das muss sorgfältig bearbeitet werden.

4. Gleichstellungspolitik erweitern – die Transformation wagen

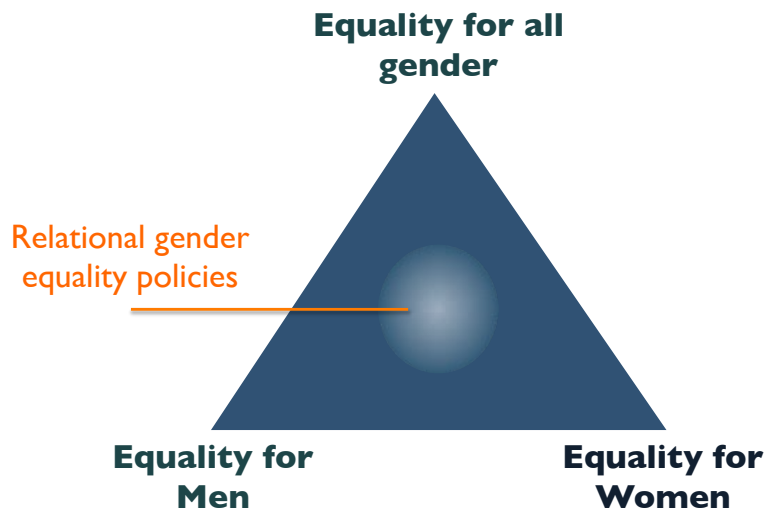
Am EPSCO-Meeting vom 30. November und 1. Dezember 2006 in Brüssel haben Sie – ich zitiere – «anerkannt, dass die Thematik Männer und Gleichstellung bisher nicht als Ganzes betrachtet worden ist und dass diese Fragen über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hinausreichen sollten» (Zitat Ende)¹⁷. Konnte dieser Anspruch eingelöst werden? Wurden beispielsweise Bildungspolitiken entwickelt, welche in enger Abstimmung mit Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik Jungen fördern, ihre *Employability* im Arbeitsmarkt der Zukunft zu erhalten? Solche Ansätze sind noch Mangelware.

Klar ist: Gender Mainstreamings bedarf einer Erweiterung, wenn Jungen, Männer und Väter als Handelnde angesprochen sein sollen, wenn sie wirklich als Teil der Lösung – und nicht nur als Teil des Problems – betrachtet werden. Abschliessend möchte ich Ihnen drei Konzepte vorstellen, die sich in der politischen Praxis bewährt haben, um die Beteiligung von Jungen, Männern und Vätern in der Gleichstellungspolitik fruchtbar zu

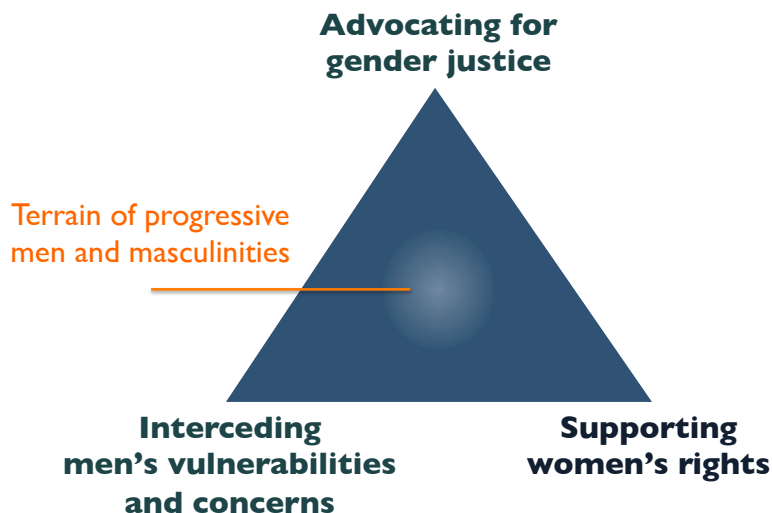
¹⁷ Original: «The council (...) (4) recognises, that issues related to men and gender equality have not yet been looked at as an entirety, and that the question of men and gender equality should go beyond the reconciliation of professional and private life.», siehe:

http://www.eu2006.fi/NEWS_AND_DOCUMENTS/CONCLUSIONS/VKO48/EN_GB/1164987131570_FILES/76348606395122256/DEFAULT/91959.PDF

gestalten. Im deutschen Sprachraum hat sich dafür das Konzept einer «relationalen Geschlechterpolitik» entwickelt (vgl. Theunert 2012¹⁸).



Damit der Blick auf männliche Lebenslagen den frauenspezifischen Anliegen weder Ressourcen noch Aufmerksamkeit abgräbt, braucht es ein Regulativ. Bewährt hat sich, männerpolitische Teilstrategien konsequent dem Grundsatz einer dreifachen Anwaltschaftlichkeit (advocacy / accountability) zu verpflichten.



Dabei ist nie zu vergessen: *Die* Männern und *die* Frauen gibt es nicht. Es gilt, was der amerikanische Soziologe Michael Messner bereits in den 1990er-Jahren festgestellt hat: Mit jedem Geschlecht sind Privilegien und Kosten verbunden – und innerhalb jedes Geschlechts gibt es grosse Unterschiede. Alle drei Elemente gilt es gleichzeitig im Auge zu behalten.

Ich danke für die Aufmerksamkeit!

¹⁸ Theunert, Markus (2012). Männerpolitik(en) – ein Rahmenkonzept. In: Theunert, M. (Hrsg.). Männerpolitik. Wiesbaden: Springer VS

Der Referent

*Markus Theunert (*1973 in Basel-Stadt) zählt zu den Vordenkern der gleichstellungsorientierten politischen Männerbewegung im deutschsprachigen Raum. Er ist Herausgeber des Sammelbands Männerpolitik (Springer VS 2012), der erstmals im deutschen Sprachraum Beiträge gleichstellungsorientierter Jungen-, Männer- und Väterpolitiken systematisiert.*

Theunert studierte Psychologie und Soziologie an den Universitäten Basel und Bern. Im Jahr 2000 gründete er die Schweizer Männerzeitung. Seit 2005 ist er Präsident des Dachverbands progressiver Schweizer Männer- und Väterorganisationen, männer.ch (www.maenner.ch). Er ist u.a. Mitinitiant des Schweizer Vätertags (www.vaertag.ch), Mitgründer des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen (www.simg.ch) und Programmleiter des nationalen Programms MenCare Schweiz. Als Fachexperte und Strategieberater ist er auf nationaler und internationaler Ebene tätig (siehe auch www.socialaffairs.ch).

kontakt@markustheunert.ch / Tel. 0041 79 238 85 12