Redebeitrag für die Tagung «...auf Arbeit. Männerpolitische Perspektiven» des Bundesforums Männer vom 21. September 2015 in Berlin

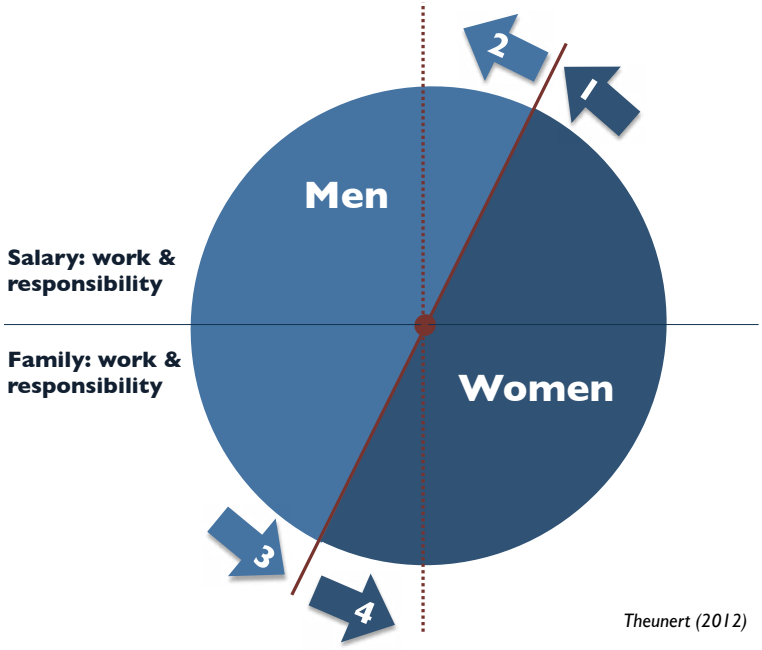
Von Markus Theunert, Präsident des Dachverbands Schweizer Männer- und Väterorganisationen männer.ch, Fachmann für Männer- und Geschlechterfragen, Zürich/Schweiz

Männerpolitische Perspektiven auf Arbeit

Sehr geehrte Damen und Herren
Liebe Kolleginnen und Kollegen
Geschätzte Anwesende

«Arbeit und Beruf sind anthropologisch eine vorzügliche Möglichkeit, nicht nur ein Werk, sondern dabei sich selbst hervorzubringen. Insofern ist Arbeit für alle wichtig, Frauen wie Männer. Männliche Arbeit verlangt freilich danach, öffentlich sichtbar zu werden. Arbeit ist daher eng verwoben mit Leistung und damit mit dem Gewinn von Anerkennung und Selbstwert. Männern ist in unserer Kultur eine Art Zwang zur Leistung eigen». (Volz & Zulehner 2010, 52)[1]

Das haben Rainer Volz und Paul M. Zulehner, Autoren der «Männer in Bewegung»-Studie des Bundesfamilienministeriums – geschrieben. Und ich nutze den Steilpass, um Ihnen zu erzählen, welches Produkt meiner eigenen schöpferischen Anstrengungen danach verlangt, öffentlich sichtbar zu werden. Es ist dieses Modell:



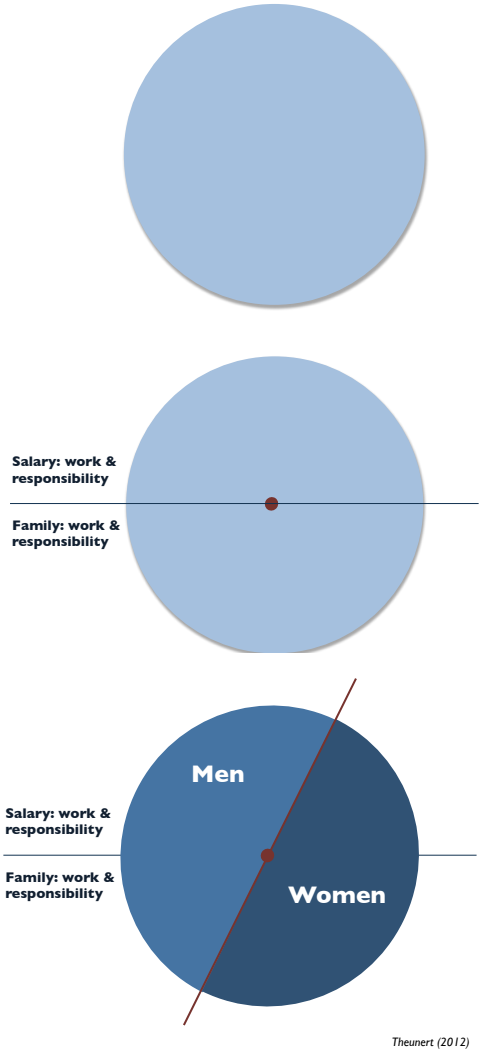
[1] Volz, Rainer & Zulehner, Paul M. (2010). Männer in Bewegung – Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Eine Hassliebe verbindet mich mit dem Modell. Ich kann es nicht ausstehen, weil es Komplexität in penetranter – und natürlich auch unzulässiger Weise – reduziert. Ich mag es sehr, weil es das ganze Thema der heutigen Tagung in einem Bild verdichtet, ja mehr noch, weil es letztlich eine kurze Geschichte der Gleichstellungsarbeit und -politik erzählt.

Entstanden ist es 2011, als ich im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann – das ist unser kleinformatiges Bundesministerium für Geschlechterfragen – eine Expertise erstellte. Die Herausforderung: Das Schweizer Gleichstellungsgesetz schreibt vor, dass Projekte von NGOs nur dann staatlich finanziert werden können, wenn sie die Gleichstellung *im Erwerbsleben* fördern. In der Folge fördert die Schweizer Regierung nur Projekte, die *im Erwerbsleben ansetzen* – und wundert sich dann, dass es mit diesen Projekten nicht gelingt, Männer in ihrer Gleichstellungswirklichkeit abzuholen... Meine Aufgabe war, herauszuarbeiten, warum auch Projekte, die nicht im Erwerbsleben ansetzen trotzdem *im Erwerbsleben Wirkung erzielen*.

Was erzählt uns das Bild?

1. Es gibt Arbeit, zu erledigen.

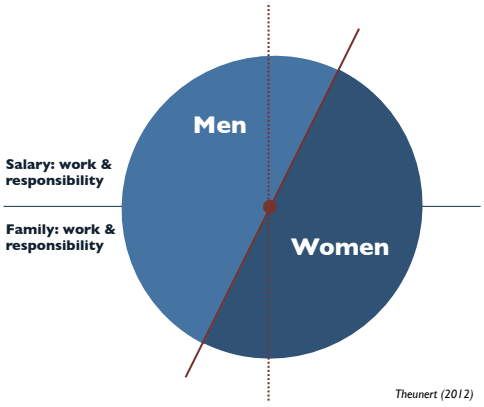


2. Vom Gesamt zu erledigender Arbeit erfährt etwa die Hälfte der Arbeit eine gesellschaftliche Bewertung, wonach ihre Erledigung mit einem Verdienst abzugelten sei. Das – die obere Hälfte der Darstellung – ist die bezahlte Arbeit, die Erwerbsarbeit, also jene Arbeit, die der Sphäre der Produktion zugeordnet wird. Andere Arbeit erfährt die gesellschaftliche Bewertung, dass ihre Erledigung keines Verdiensts bedarf. Das – die untere Hälfte der Darstellung – ist die unbezahlte Arbeit, die Care-Arbeit, also jene Arbeit, die der Sphäre der Reproduktion zugeordnet wird. Damit kündet sich bereits klar an: «Arbeit» ist untrennbar mit der Kategorie «Geschlecht» verbunden.

3. Denn Männer wie Frauen leisten zwar etwa gleich viel. Bei Eltern kleiner Kinder sprechen wir von gut 70 Wochenarbeitsstunden. Jedoch ist die Aufteilung zwischen den Geschlechtern ungleich: Männer übernehmen EU-weit 9 Stunden Haus- und Familienarbeit wöchentlich, Frauen 26 Stunden[2]. Demgegenüber leisten Männer wöchentlich 40 Stunden Erwerbsarbeit, Frauen 33.1 Stunden[3]. Die Erwerbsbeteiligung bei

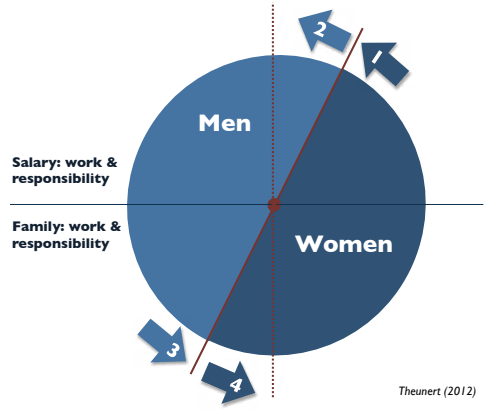
[2] European Commission (2014). Report on Equality between Women and Men.

[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



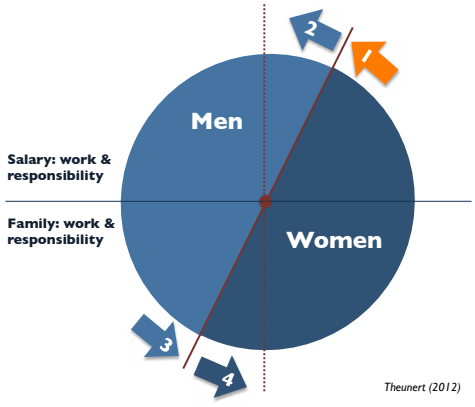
den Männern liegt bei 75%, die der Frauen bei 63.5%. Die durchgezogene Linie zeigt also den Ist-Zustand.

4. Ich muss ehrlich zugeben: Als ich das Modell zum ersten Mal gezeichnet habe, stockte mir an dieser Stelle kurz der Atem. Und ich muss schmunzeln, wenn ich sehe, wie sehr die folgende Feststellung auch heute noch mancherorts eine Provokation darstellt: Der Soll-Zustand (gepunktete Linie) heisst fifty-fifty. Das Ziel ist die hälftige Teilung jeder Art von Arbeit, jeder Art von Ressourcen und Belastung. Daran kann geschlechterpolitisch kein Weg dran vorbei führen. Denn es geht nicht einfach um Neigungen und Vorlieben der heute sozialisierten Männer und Frauen. Auch die Rede der erzwungenen Ergebnisgleichheit greift zu kurz, wenn damit die strukturelle Ermöglichung von Chancengleichheit torpediert werden soll. Leitend scheint mir ein einfacher Gedanke: Können wir davon ausgehen, dass die Natur Talente und Potenziale zwischen Männern und Frauen natürlich – also zufällig und somit fair – verteilt hat? Ja, das ist die mit Abstand plausibelste Annahme. Sie ist unsere Nullhypothese, die zu widerlegen wir mit unserer Politik erst einmal ermöglichen müssen. In dieser Perspektive ist jede Ungleichverteilung der Geschlechter «auf Arbeit» ethisch eine Ungerechtigkeit, politisch eine Diskriminierung – und wirtschaftlich eine Verschleuderung von Talent und Bildungsinvestitionen.



5. Damit ist das Bild vervollständigt, die Roadmap gezeichnet: Wir haben einen Ist-Zustand, einen Soll-Zustand – und vier Hebelkräfte, auf die wir einwirken können. Doch jetzt wird es spannend.

Denn wenn wir betrachten, was politisch getan wird, um Verteilungsgerechtigkeit von Arbeit zu erreichen, sehen wir eine Verengung des Fokus, der uns misstrauisch machen sollte. Lange Jahre hat sich Gleichstellungspolitik auf die Förderung von Frauen ins und im Erwerbsleben – also auf Hebelkraft 1 – konzentriert.

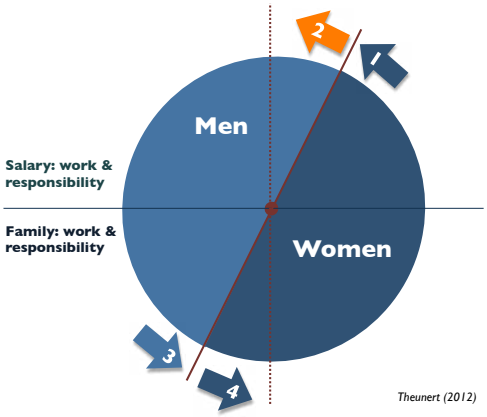


Diese Massnahmen der wirtschaftlichen Frauenförderung waren – und sind – natürlich legitim und notwendig. Die Frage stellt sich jedoch, warum der Grossteil der Anstrengungen weiterhin in diese Richtung zielt, wenn doch die Realität in schwer zu übersehender Deutlichkeit zum Ausdruck bringt, dass ihre Wirkung an Grenzen stösst.

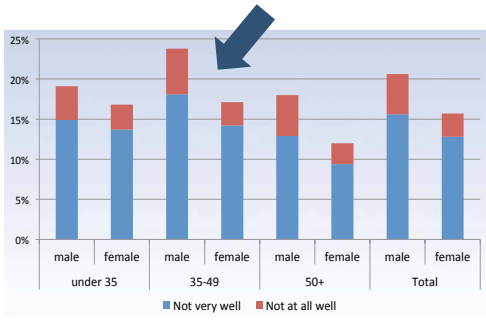
Tore schiesst man nicht, indem alle Mann direkt aufs Tor stürmen, und die Erfahrung zeigt, dass man bei Erfolgslosigkeit mit der Strategie «Noch mehr vom Gleichen» eher in einen Konter zu laufen riskiert als dass man das erwünschte Ergebnis erzwingen kann. Im gleichnamigen Buch habe ich die Dynamik, die ich hier am Werk vermute, mit der Co-Femismus-These zu ergründen versucht. In Kürzestform sagt sie: Was wir heute erleben ist nicht weibliche Emanzipation, sondern Imitation, die Angleichung weiblicher Eliten an die männlichen Eliten. Also ein Missverständnis, das den Begriff Gleichstellung zu wörtlich nimmt – nämlich als Gleich-Stellung jener Frauen mit jenen Männern missversteht, die das System von Fremd- und Selbstausbeutung zu internalisieren bereit sind. Das Resultat ist allenfalls fair. Aber sicher nicht nachhaltig. Denn es geht dann nicht um Geschlechtergerechtigkeit,

und schon gar nicht um soziale Gerechtigkeit. Das ist dann bloss noch Egoismus zu zweit. Und somit ein Projekt, zu dem progressive Männerpolitiken nicht Hand bieten können.

Schauen wir genauer hin. Wo sind die Widerstände, die verhindern, dass alle vier Hebelkräfte genutzt werden, obwohl es doch unmittelbar einsichtig scheint, dass so die soziale Hebelwirkung insgesamt viel wuchtiger wäre? Was verhindert insbesondere, dass Männer selbst als Akteure des Wandels ernst genommen werden und nicht nur als Adressaten von Veränderungsappellen? Was können und müssen wir tun, um die volle Hebelwirkung zu nutzen?



Theunert (2012)



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

Leistung ist für fast alle Menschen, die als Männer sozialisiert wurden, existenziell im mehrfachen Sinn. Männer leisten gern und viel. Das verdient grundsätzlich auch einfach zuerst Wertschätzung. Diese Leistung in Form bezahlter Arbeit sichert die *materielle* Existenz ihrer selbst, meist auch ihrer Familie. Sie sichert aber auch ihre *ideelle* Existenz. Leistung ist der zentrale Pfeiler traditionell männlicher Identität: Ich leiste, also bin ich. Ich leiste 100 Prozent, also bin ich 100 Prozent (wert). Deshalb ist Teilzeitarbeit für den Durchschnittsmann nicht nur eine Frage von Erwerbseinbussen. «Seit ich 80 Prozent arbeite, bin ich für meine Kollegen nur noch eine halbe Portion», hat bei einem Vortrag letzthin ein Zuhörer gesagt.

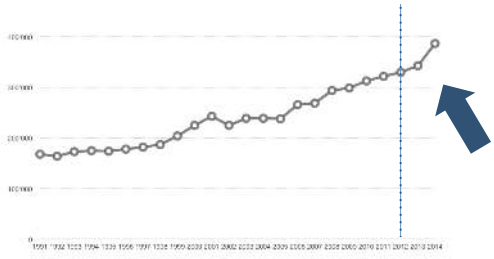
Entsprechend vorsichtig müssen wir sein, wenn Männer der «verbalen Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre» – Sie kennen das Bonmot des kürzlich verstorbenen Soziologen Ulrich Beck – verdächtigt werden. Männer wollen das gar nicht, weniger arbeiten, flexibler arbeiten? Das täuscht. Männer berichten durchgängig stärker von einer unbefriedigenden Abstimmung zwischen beruflichen und privaten Aufgaben als Frauen, ganz besonders in der intensiven Familienphase zwischen 35 und 49 Jahren[4]. 73 Prozent der jungen deutschen Väter würden gern weniger arbeiten[5]. In einer repräsentativen Studie in der Schweiz haben gar 90 Prozent der Männer gesagt, sie wollen weniger und flexibler arbeiten[6]. Als Dachverband progressiver Schweizer Männer- und Väterorganisationen haben wir – mit Unterstützung unserer Bundesregierung – in der Folge 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

---

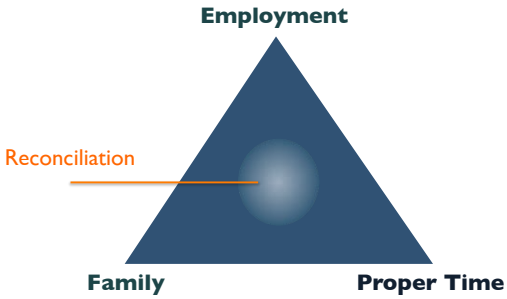
[4] Fifth European Working Survey, zit. nach Cabrita, Jorge (2014). Reconciliation of Work and Familiy Life. Vortrag gehalten an der internationalen Konferenz «Männerpolitik – Beiträge zur Gleichstellung der Geschlechter» vom 6./7. Oktober 2014 in Wien

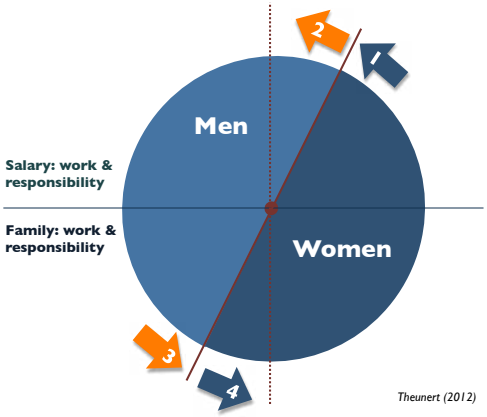
[5] Wissenschaftszentrum Berlin (2013). Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. https://idw-online.de/de/attachmentdata29393.pdf

[6] 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)





Theunert (2012)

selbstverständlich sein sollte: fair teilen. Durch die Wirkung der Kampagne sehen wir uns in diesem Ansatz bestätigt.

Weniger arbeiten? Flexibler arbeiten? Spontan würden wir vermuten, der Wunsch gründe darin, mehr Zeit für die Familie zu haben. Schauen wir, warum Männer ihre Arbeitszeit tatsächlich reduzieren, ergibt sich ein anderes Bild: Nur etwa 10 Prozent aller Teilzeitmänner – also etwa ein Prozent der arbeitstätigen Schweizer Männer – reduziert die Erwerbsarbeit wegen familiärer Verpflichtungen. Zugegeben, das ist ernüchternd.

Aber ist das wirklich ein Problem? Ja, wenn wir den Diskurs auf die Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familienpflichten verengen. Nein, wenn wir glauben, was wir selber predigen: Dass der Wurm dem Fisch und nicht dem Fischer resp. der Fischerin gefallen muss. Das heisst: Wenn wir Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Männer anstreben und dabei die Zielgruppe einzubeziehen vergessen, bleiben wir eben bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen. Aus dem Beratungsalltag aber wissen wir: Genau diese Verkürzung weckt Widerstand und Misstrauen auf Männerseite. Denn in ihrer Lebensrealität geht es um eine Vereinbarkeit von Beruf, Familie *und* Eigenwelt (Freunde, Hobbies, Zeit für sich selbst etc.)[7].

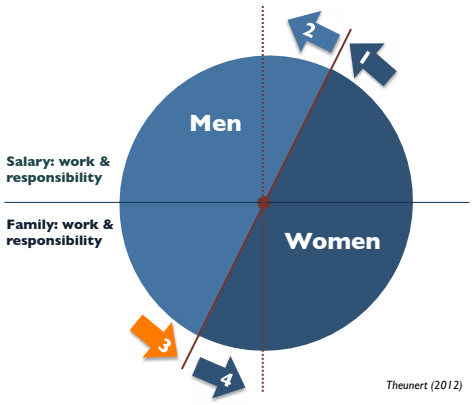
An der Schnittstelle der Hebelkräfte (2) und (3) wirken Projekte zur Förderung der geschlechtsuntypischen Berufswahl von jungen Männern. Der Boys' Day wird in Deutschland, Österreich und Luxemburg seit Jahren erfolgreich durchgeführt. Andere Projekte fördern mehr Männer in Kindertagesstätten oder in 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 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 – und wir müssen aufpassen, die Jungs dabei nicht abzuhängen.

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 Millionen[8]. 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 ebnen soll. Der Anteil von

---

[7] Vgl. Walser, Christoph & Wild, Peter (2002). Men's Spirit. Freiburg i. Brsg.: Herder, S. 39

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



Männern in diesen Feldern hat im Zeitraum von 2000 bis 2009 nämlich im Grossteil Europas nicht etwa zu-, sondern abgenommen[9]. Das ist mit ein Grund, weshalb anzunehmen ist, dass Jungen und Männer künftig häufiger von Arbeitslosigkeit und unsicheren Erwerbsperspektiven betroffen sein werden als Frauen, wie dies der Männergesundheitsbericht der EU 2011 prognostiziert hat[10].

Wenden wir den Blick auf Hebelkraft 3, die Förderung familiären Engagements von Männern. Die Forschungslage ist eindeutig[11]: 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 steckt noch in den Kinderschuhen: *Paternity Leaves* kennen zwar – ausser der Schweiz und Irland – alle EU- und EFTA-Staaten[12]. Dass junge Väter sie auch wirklich in Anspruch nehmen, bleibt aber oft die Ausnahme. Dabei zeigt die Forschung auch[13]: Je früher das väterliche Engagement beginnt, umso besser gelingt die Erwerbskontinuität der Mütter.

Die Frage, welche Faktoren väterliches Engagement begünstigen, würde locker ein Referat für sich füllen. Im Überblick sind dabei vor allem zwei Aussagen wichtig:

1. Ob sich Väter engagieren hängt keinweswegs nur von den Vätern selbst und ihrer Motivation ab. Die elterliche Beziehungsqualität, Eigenschaften der Mütter, die Qualität der Vater-Kind-Beziehung, Eigenschaften des Kindes oder der Kinder und natürlich entscheidend auch Rahmenbedingungen, Werte, Kulturen und Eigenschaften der Arbeitswelt bestimmen mit, ob Väter im kindlichen Leben alltagsnah dabei sind. Ob Väter präsent sind oder nicht, ist also eine hochkomplexe Frage – und nicht etwas, was sich in die Sphäre rein individueller Entscheidungsfreiheit eines jeden Vaters abdelegieren lässt.

2. Vatersein ist für Männer nicht primär Pflicht, sondern Aufgabe. Etwas, worauf wir stolz sind. Etwas, das uns erfüllt. Wenn wir Sehnsucht und Leidenschaft für *Gender Equality* auf Männerseite

---

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

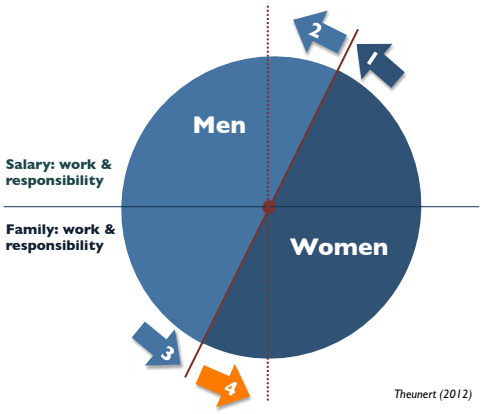
[10] European Union (2011). The State of Men's Health. Vgl. S. 12: «Patterns of work are changing, with men having higher unemployment levels than women, and men being less likely to have a job for life.»

[11] Siehe z.B. http://www.fatherhoodinstitute.org/2014/fi-research-summary-co-parenting-and-early-childhood-development/

[12] http://worldpolicyforum.org, Suchbegriff «paternity leave»

[13] 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

wecken wollen, sind *Caring Masculinitinies* ein wertvolles Leitmotiv. Das zeichnet sich weltweit ab[14]. *Caring Masculinities* bauen eine Brücke zwischen dem Männerbild von gestern und dem Männerbild von morgen. «To foster *Caring Masculinities* as the primary aim in the various topics», ist denn auch eine zentrale Empfehlungen, die Scambor et al. (2012) im Bericht «The Role of Men in Gender Equality» im Auftrag der Europäischen Kommission formulieren[15]. Der amerikanische Forscher und Aktivist Michael Kaufman geht gar so weit zu sagen: Was der Kampf um Frauenrechte für die Frauenbewegung war, ist der Kampf um *caring masculinities* – gelebte Väterlichkeit, Fürsorge und Selbstsorge – für die Männerbewegung[16].



Dabei darf nicht vergessen gehen: 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 (Hebelkraft 4), übersehen wir ein offensichtliches Hindernis: In der traditionellen Rollenverteilung sind Haus und Familie weibliche Machtsphären. Werden diese von Männern betreten, droht Macht- und damit Identitätsverlust. In der Fachliteratur heisst das Phänomen bezeichnend *maternal gatekeeping*[17]. Auch das muss sorgfältig bearbeitet werden.

Lassen Sie mich zum Abschluss einige Gedanken und Einschätzungen formulieren, was die politische Resonanzfähigkeit dieser Ausführungen angeht. Oder einfach gesagt: Wen – ausser «uns» – soll all das interessieren?

Seien wir selbstbewusst. Progressive Männerpolitiken haben Antworten – oder zumindest Ansätze – die nicht nur frischen Wind in festgefahrende Gleichstellungsdiskurse bringen. Wir können Probleme lösen helfen, die nicht nur eine menschlichere Gesellschaft befördern, sondern durchaus aus die wirtschaftliche Wohlfahrt.

Im Juli 2015 wurde mir die Ehre zuteil, auf Einladung der Luxemburgischen EU-Ratspräsidentschaft vor den versammelten EU-Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gleichstellungsministern und –ministerinnen zu genau dieser Frage zu sprechen. Die Interessen sind klar: Es herrscht Fachkräftemangel, und die Arbeitsmarktministerien brauchen eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen.

---

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

[15] Scambor et al. (2012). The role of men in gender equality. S. 151

[16] Mündliche Aussage im Rahmen der international conference on men and masculinities vom 5. bis 8. März 2015, New York

[17] McHale, Susan M./Huston, Ted L. (1984). Men and Women as parents: Sex role orientations, employment, and parental roles with infants. In: Child Development. 55. Jg. (4). S. 1349 - 1361.

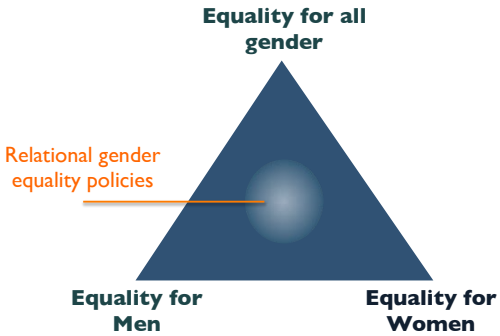
75% ist das Ziel[18]. Es herrscht Angst vor sozialer Desintegration, Ghettoisierung, dem Abdriften ganzer Milieus (und vielleicht auch Angst vor dem, was junge Männer mit wenig Bildung überproportional häufig auf ihre Wahlzettel schreiben). Die Sozialministerien brauchen Antworten. Meine Argumentationslinie war folgende:

Wenn wir über Geschlecht und Arbeit sprechen, kann man Ungerechtigkeiten sehen. Man kann das Ganze aber auch wirtschaftlich nüchtern als suboptimale Ressourcenallokation betrachten: 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, um Arbeitsressourcen optimal einzusetzen. Der Arbeits-markt braucht aber Arbeitskräfte, welche die Bedürfnisse der Wirtschaft quantitativ (zeitliche Verfügbarkeit) und qualitativ (Qualifikationen) möglichst optimal abdecken.

Gender Equality bietet das Potenzial, um das wirtschaftliche Wachstum zu fördern und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Wenn wir *Gender Equality* als gesellschaftliches Projekt zu Ende denken und führen wollen, verlangen wir zweierlei:

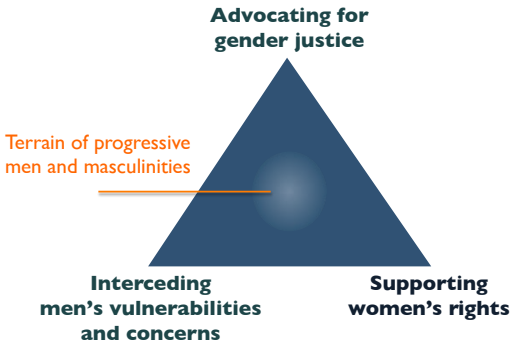
1. Chancengleichheit/Entwicklungsgerechtigkeit: Alle Menschen sollen unabhängig ihres Geschlechts ihre Potenziale entwickeln und zum Wohle ihrer selbst wie auch der Gemeinschaft nutzbar machen können. Deshalb braucht es *Gender Equality* volkswirtschaftlich, damit alle Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt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

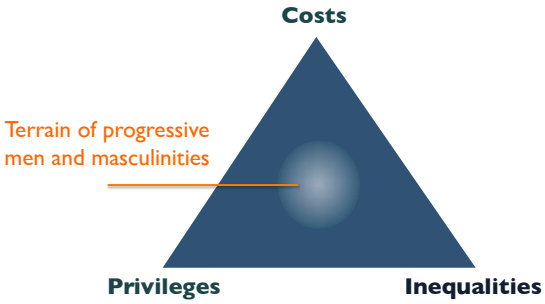
2. Verteilungsgerechtigkeit: Umgekehrt heisst *Gender Equality* auch, dass alle Arten von Ressourcen, Aufgaben und Belastungen zwischen den Geschlechtern fair zu verteilen sind. In Bezug auf den Arbeitsmarkt sprechen wir dabei nicht nur über die Verteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit. Es geht auch darum, das «Beschäftigungsrisiko Elternschaft» fair zu verteilen. Auch diesbezüglich sind heute die Frauen überproportional belastet. Die Schere öffnet sich nach wie vor genau zum Zeitpunkt der Familiengründung– und schliesst sich bis zum Ende der Berufslaufbahn nie mehr.



Wenn wir jedoch dabei Jungen, Männer und Väter als Handelnde ansprechen wollen, wenn wir sie wirklich als Teil der Lösung – und nicht nur als Teil des Problems – betrachten, dann braucht es ein erweitertes, ein relationales Verständnis von Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming, welches frauenspezifische, männerspezifische und geschlechterübergreifende Teilstrategien unter einem gemeinsamen Dach zu verbinden weiss.

[18] Europe 2020 Integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States, Guideline7: Increasing labour market participation and reducing structural unemployment.





Damit dabei der Blick auf männliche Lebenslagen frauenspezifischen Anliegen weder Ressourcen noch Aufmerksamkeit abgräbt, braucht es ein Regulativ. Bewährt hat sich, männerpolitische Teilstrategien konsequent dem Grundsatz einer dreifachen Anwaltschaftlichkeit zu verpflichten. Diese *Triple Advocacy* ist gleichzeitig eine *Triple Accountability* für Männer im Gleichstellungsprozess.

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, wenn wir den gleichstellungspolitischen Paradigmenwechsel wagen und künftig jene drei Hebelkräfte verstärkt bearbeiten, die bisher zu wenig berücksichtigt wurden, um zu erreichen, was wir alle wollen: individuelle Chancengleichheit und strukturelle Verteilungsgerechtigkeit. Für alle, nicht für wenige.

Ich danke für die Aufmerksamkeit!

Der Referent

Markus Theunert (CH) ist Fachmann für Männer- und Geschlechterfragen:
- Präsident von männer.ch, Dachverband gleichstellungsorientierter Schweizer Männer- und Väterorganisationen (seit 2005), siehe www.maenner.ch
- Programmleiter des nationalen Programms MenCare Schweiz (seit 2014) (MenCare international, siehe www.men-care.org)
- Herausgeber und Autor von Fach- und Sachbüchern zur männlichen Beteiligung im Gleichstellungsprozess (Männerpolitik, 2012; Co-Feminismus, 2013)
- Mitbegründer des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen (www.simg.ch)
- Berater für Verwaltung und Politik (www.socialaffairs.ch)

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