



Agentur für
Gleichstellung
im ESF

MÄNNER ALS ZIELGRUPPE VON GENDER MAINSTREAMING IM EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS

Diskussionspapier, Berlin 2014

Irene Pimminger

INHALT

Verzeichnis der Abbildungen	1
Einleitung	2
1 Zielgruppe Männer?	3
1.1 Männer und Männlichkeit	3
1.2 Institutionalisierte Privilegien	5
1.3 Ungleichheiten zwischen Männern	7
1.4 Kosten der Männlichkeit	11
2 Ziel: Gleichstellung.....	12
2.1 Die zweite Seite der Medaille	13
2.2 Integrierte Ziele und spezifische Perspektiven	14
3 Handlungsfelder	15
3.1 Beteiligung an der Familienarbeit.....	16
3.2 Abbau der horizontalen Segregation	17
4 Zusammenfassung: Schlussfolgerungen für den ESF	20
Literatur	22

VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN

Abb. 1: Paargemeinschaften mit minderjährigen Kindern nach Erwerbstätigkeit der Eltern 2011 .	5
Abb. 2: Verteilung der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) nach Bruttoentgelten (€) und Geschlecht 2012	6
Abb. 3: Erwerbstätige Männer* in Deutschland nach Erwerbsform und Alter 2012	8
Abb. 4: Erwerbstätige Männer* in Deutschland nach Erwerbsform und Berufsqualifikation 2012.	8
Abb. 5: Verteilung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft nach Abschlussart im Abgangsjahr 2012	9

EINLEITUNG

Die Strategie Gender Mainstreaming hat die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel. Der Fokus liegt dabei auf dem strukturellen Geschlechterverhältnis, das Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern schafft. Das bedeutet, dass Gleichstellung nicht als „Frauenproblem“ und als „Frauenangelegenheit“ betrachtet wird und dass es nicht bloß um ein „Aufholen“ von Frauen gegenüber dem „Vorsprung“ von Männern vor allem im Erwerbsleben geht, sondern auch um eine Veränderung des Erwerbssystems selbst und der Rahmenbedingungen, die Ungleichheiten hervorbringen. Gender Mainstreaming ist deshalb eine Strategie, die den gleichstellungspolitischen Blick auch auf Männer lenkt, sowohl als Akteure wie auch als Zielgruppe von Gleichstellungspolitik¹.

Da die bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern überwiegend zu Lasten von Frauen gehen – insbesondere im Hinblick auf Einkommen und soziale Sicherheit –, steht auch in der Umsetzung von Gender Mainstreaming in erster Linie die Situation von Frauen im Vordergrund. Anfangs kamen Männer im Rahmen von Gender Mainstreaming insbesondere als Akteure in den Blick, da sie als Führungskräfte und Funktionsträger bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe gefordert sind. Seit einigen Jahren richtet sich die Aufmerksamkeit zudem auch verstärkt auf Jungen und Männer als Zielgruppe gleichstellungspolitischer Anstrengungen. Dies zeigt nicht nur die steigende Zahl an Studien, Berichten und Konferenzen zum Thema Männer und Geschlechtergleichstellung², sondern auch die Einrichtung institutioneller Strukturen, wie des Referats Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, des Beirats Jungenpolitik und des Bundesforums Männer, sowie die Umsetzung von dezidiert auf Jungen und Männer ausgerichteten Programmen und Projekten wie „Neue Wege für Jungs“ und „Mehr Männer in Kitas“. Gleichstellungsorientierte Ansätze der Einbeziehung von Männern in die Gleichstellungspolitik betrachten Männer nicht pauschal als das nunmehr vermeintlich benachteiligte Geschlecht, sondern sie thematisieren, welche Kosten mit der Privilegierung der traditionellen Männerrolle für verschiedene Gruppen von Männern verbunden sind. Im Vordergrund steht die Frage nach positiven Veränderungsperspektiven für Männer hin zu mehr Gleichstellung und ganzheitlicheren Lebensweisen.³

Das vorliegende Diskussionspapier⁴ richtet sich an Akteurinnen und Akteure der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF), weshalb der Schwerpunkt in erster Linie auf dem Thema Arbeit und Beschäftigung liegt, während männerpolitisch ebenfalls zentrale Themen, wie beispielsweise Gesundheit oder Gewalt und Gewalterfahrung, nur am Rande gestreift werden können. Ziel ist es, einen Orientierungsrahmen für die Berücksichtigung von Männern als gleichstellungspolitische Zielgruppe in der Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF zu bieten.

¹ Siehe bspw. Geppert / Scheele 2013, Höyng 2002, Scambor / Scambor 2008.

² Beispielsweise Europäische Kommission 2012, Fagan 2010, Puchert et al. 2005, Ruxton et al. 2012, Varanka et al. 2006, Advisory Group 2006, Gärtner et al. 2006, Hearn 2001, Hearn et al. 2003, Holter 2003; siehe auch die Entschließung des Rates der Europäischen Union aus dem Jahr 2006 zu Männern und Geschlechtergleichstellung (15487/0).

³ Siehe im Überblick Geppert / Scheele 2013.

⁴ Für konstruktive Kritik danke ich Marc Gärtner.

1 ZIELGRUPPE MÄNNER?

Der Begriff „Gender“ im Gender Mainstreaming adressiert sowohl Frauen als auch Männer. Den Blick nun dezidiert auf Männer als Zielgruppe von Gender Mainstreaming zu richten, erfordert als spezifischen Ausgangspunkt gleichzeitig eine „Vergeschlechtlichung“ von Männern und eine kritische Reflexion von Männlichkeit. Denn die Geschlechterordnung ist stark von einem historischen Androzentrismus geprägt, der Männer als Maßstab für das allgemein Menschliche setzt und nur Frauen als „Geschlechtswesen“ betrachtet, als das abweichende, das „*andere Geschlecht*“ (Beauvoir 1992). So werden männliche Praktiken nicht als vergeschlechtlicht, sondern als „allgemein“ wahrgenommen: *„Der Großteil von dem, was Männer tun, wird nicht in einem Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung gesehen. Es wird nicht wahrgenommen, dass es ‚mit Geschlecht zu tun‘ hat; es wird nicht gesehen als etwas, das das Geschlechterverhältnis und die Geschlechterdifferenz mehr oder weniger gleich oder ungleich macht. Der Großteil männlicher Praktiken, öffentlich wie privat, am Arbeitsplatz, bei Verhandlungen und Einflussnahme, beim Netzwerken, Lobbying usw., wird nicht als vergeschlechtlicht gesehen. Sie gelten als allgemeine Praxis, wahrgenommen als ‚normal‘.“* (Hearn 2006, 27, Übersetzung d. Verf.)

Das vorherrschende Bild des modernen Individuums – unabhängig, flexibel und mobil, konkurrenz- und gewinnorientiert – ist jedoch einseitig von traditionell männlichen Mustern geprägt. Beispielsweise ist das gegenwärtige „Normalarbeitsverhältnis“ durchgängiger Vollzeitbeschäftigung als beschäftigungs- und sozialpolitische Norm kein allgemeiner, sondern ein partikulärer Standard, der nur von alleinstehenden Menschen oder von – so der Normalfall – Männern erfüllt werden kann, deren Rücken durch eine Ehefrau frei von Haushalts- und Familienarbeit gehalten wird. Sollen nun nicht nur die daraus für Männer erwachsenden Privilegien, sondern auch die damit für sie verbundenen Kosten und Zwänge sowie ihr notwendiger Beitrag für eine Veränderung zu mehr Gleichstellung thematisiert werden, so ist es erforderlich, Männerrollen und das Leitbild der Männlichkeit als solche kritisch zu hinterfragen – und damit auch die als allgemeine Norm geltenden, jedoch häufig männlich definierten Standards.

1.1 MÄNNER UND MÄNNLICHKEIT

Grundlage von Gender Mainstreaming ist ein theoriegeleitetes Verständnis von Geschlecht als sozialer Kategorie, d. h. Geschlecht wird sowohl als sozial hergestellt wie auch als strukturwirksam verstanden. Mit der Verwendung des englischen Begriffs „Gender“ im Rahmen der Strategie Gender Mainstreaming ist das soziale Geschlecht in diesem Sinne gemeint (bspw. Frey 2003, Stiegler 2004). Das bedeutet zum einen, dass Geschlecht bzw. Geschlechterdifferenz nicht als biologisch determiniert, sondern als das Ergebnis sozialer Prozesse der Klassifikation und ihrer subjektiven Verinnerlichung zu verstehen ist (Bourdieu 2005, Villa 2006). Männlichkeit und Weiblichkeit sind demnach keine durch die Natur vorgegebenen, unabänderlichen und in sich homogenen Identitätsmerkmale und Eigenschaften, sondern historisch und kulturell variierende Vorstellungen und Leitbilder, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Mit dem Begriff Gender im Gender Mainstreaming ist zum anderen ein Verständnis von Geschlecht als Strukturkategorie gemeint. Die gesellschaftlichen Positionen von Frauen und Männern sind nicht bloß das kumulierte Ergebnis persönlicher Präferenzen und individueller Entscheidungen, sondern das Resultat gesellschaftlicher Strukturen der geschlechtlichen Arbeitsteilung, die durch die institutionelle Verfasstheit und die rechtlichen Regelungen, vor allem des Sozial- und Erwerbssystems, reproduziert werden (siehe Pkt. 1.2).

Die kritische Männerforschung (im Überblick Böhnisch 2012, Schölper 2008), die spezifisch Männer und Männlichkeit wissenschaftlich untersucht, reflektiert die Herstellung und Dominanz von Männlichkeit vor allem mit dem Theorem der „*hegemonialen Männlichkeit*“⁵. Männlichkeit wird demnach nicht nur durch die Abgrenzung zu Frauen hergestellt, sondern auch durch die Unterordnung von bestimmten Gruppen von Männern; sie konstituiert sich in hohem Maße kompetitiv durch Wettbewerb und Konkurrenz unter Männern⁶. Mit hegemonialer Männlichkeit ist keine individuelle Eigenschaft gemeint, sondern eine in einem bestimmten gesellschaftlichen Kontext geltende Norm im Sinne der vorherrschenden Vorstellung, was einen „echten Mann“ ausmacht. Ein solches „Idealbild“ erfüllen zwar nur wenige Männer vollständig, es definiert jedoch das herrschende Leitbild der Männlichkeit und die anerkannte Weise des Mannseins, an dem sich Männer orientieren oder zu dem sie sich (und sei es kritisch distanzierend) verhalten müssen (Meuser 2006).

Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit unterstreicht nicht nur, dass Männlichkeit keine naturgegebene Eigenschaft ist, sondern eine sozial hergestellte Norm⁷. Es öffnet insbesondere auch den Blick dafür, dass Männer nicht gleichermaßen von einer „*patriarchalen Dividende*“ (Connell 2000) durch die Vorrangstellung in Politik und Wirtschaft profitieren. Dadurch können simple Kategorisierungen von Männern – entweder als „Täter“ oder als „Opfer“ – überwunden werden. In Anknüpfung daran lassen sich Mannsein bzw. Männlichkeiten zusammenfassend verstehen als:

- *„sozial konstruiert und hergestellt statt naturgegeben,*
- *variabel und sich verändernd über die Zeit, zwischen und innerhalb verschiedener Gesellschaften sowie über den Lebensverlauf,*
- *kollektiv und individuell, sich widerspiegelnd sowohl in Institutionen (bspw. in Schulen, Sportvereinen und Arbeitsplätzen) als auch in persönlichen Beziehungen,*
- *überkreuzt und überlagert durch weitere soziale Kategorien (bspw. Alter, rassistische Zuschreibung, Ethnizität, Weltanschauung, Klasse, Behinderung und sexuelle Orientierung) in einer dynamischen Art und Weise,*
- *wurzelnd in komplexen und manchmal widersprüchlichen vergeschlechtlichten Machtverhältnissen.*“ (Ruxton et al. 2012, 16, Übersetzung durch d. Verf.)

Zentrale Themenfelder, denen sich Männerforschung und Männerpolitik in Auseinandersetzung mit Männlichkeit und der Position von Männern in der Gesellschaft hauptsächlich widmen, umfassen insbesondere die Erwerbsarbeit und das Familienernährermodell, männliche Gewalt und Gewalterfahrung, Gesundheit und Lebenserwartung, Partnerschaft, Vaterschaft und Sorgearbeit sowie Jungen in Bildungs- und Sozialisationsprozessen (im Überblick Geppert / Scheele 2013). In Anlehnung an Messner (2000) ist es hilfreich, hierbei zwischen institutionalisierten Privilegien, Ungleichheiten zwischen Männern sowie Kosten der Männlichkeit zu unterscheiden, um vor diesem Hintergrund zu reflektieren, warum und mit welcher Ausrichtung Männer Zielgruppe von Gender Mainstreaming sein sollen.

⁵ Entwickelt von Carrigan / Connell / Lee 1985, Connell 2000, Connell / Messerschmidt 2005.

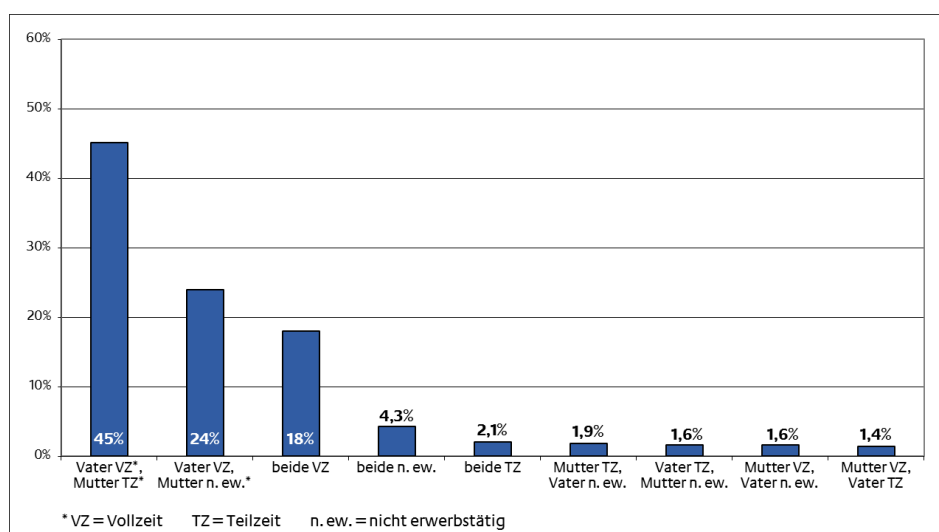
⁶ Zu Mechanismen der Herstellung von Männlichkeit siehe etwa Budde (2006) am Beispiel von Schülern.

⁷ Das Paradigma der sozialen Konstruktion von Geschlecht legt nicht nahe, dass Körperlichkeit keinerlei Rolle hinsichtlich des Geschlechts spielt. Geschlechtertheorie und Männlichkeitsforschung weisen jedoch auf die gesellschaftliche Denk- und Wertordnung hin, die Geschlecht als strukturbildende Identitätskategorie konfiguriert, das heißt auf die gesellschaftlich normierten Vorstellungen, wie Männer und Frauen sind bzw. sein sollen. Das Verhältnis von Natur und Kultur ist vielfach Gegenstand der Gender Studies. Zum Streit um das Verhältnis von biologischem Geschlecht und sozialem Geschlecht siehe Frey et al. (2013).

1.2 INSTITUTIONALISIERTE PRIVILEGIEN

Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern bei Einkommen, beruflichen Positionen und sozialer Sicherheit wurzelt in einer bis heute existierenden geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung in „männliche“ Erwerbsarbeit und „weibliche“ Fürsorgearbeit (siehe Abb. 1) sowie aus der Unterordnung Letzterer unter Erstere. Frauen leisten den Großteil der familiären Fürsorge- und Hausarbeit und sind deshalb im Erwerbsleben schlechter gestellt. Denn „*im Mittelpunkt und an der Spitze der Erwerbswelt stehen traditionell Männer*“ (Gärtner 2012a, 13), deren Rücken von einer Partnerin bzw. Ehefrau freigehalten wird.

Abb. 1: Paargemeinschaften mit minderjährigen Kindern nach Erwerbstätigkeit der Eltern 2011



Quelle: 4. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Sonderauswertung Mikrozensus

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern ist in Deutschland rechtlich und wohlfahrtsstaatlich als „Ernährer-/Zuverdienerin“-Modell institutionalisiert⁸. Das Beschäftigungssystem und das Sozialsystem setzen die geschlechtliche Arbeitsteilung voraus. Das „männliche Normalarbeitsverhältnis“ durchgängiger Vollzeitbeschäftigung, auf das das deutsche Wohlfahrtsystem ausgerichtet ist, hat die familiäre Versorgung der Erwerbstätigen, ihrer Kinder und ihrer pflegebedürftigen Angehörigen zur Voraussetzung. Verschiedene steuerliche und sozialpolitische Anreize und rechtliche Regelungen, wie das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung, das Betreuungsgeld und das Modell der geringfügigen Beschäftigung, fördern im Verbund mit fehlender Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur die traditionelle innerfamiliäre Arbeitsteilung des „Ernährer-/Zuverdienerin“-Modells. Während sich jedoch aus dem „männlichen Normalarbeitsverhältnis“ Ansprüche auf wohlfahrtsstaatliche Leistungen ableiten, begründet die immer noch in der Mehrheit von Frauen geleistete familiäre Fürsorgearbeit im Gegensatz zur Erwerbsarbeit keine eigenständige Existenzsicherung. Vielmehr sind jene, die familiäre Fürsorgearbeit leisten, im deutschen Sozialsystem gegenüber Erwerbstätigen deutlich schlechter gestellt, da ihre Existenzsicherung durch ehelich abgeleitete Ansprüche mit persönlichen Abhängigkeiten verbunden⁹ und durch die Brüchigkeit der „Versorgungsinstanz Ehe“ risikobehaftet ist. Eine Scheidung ist für Frauen nach

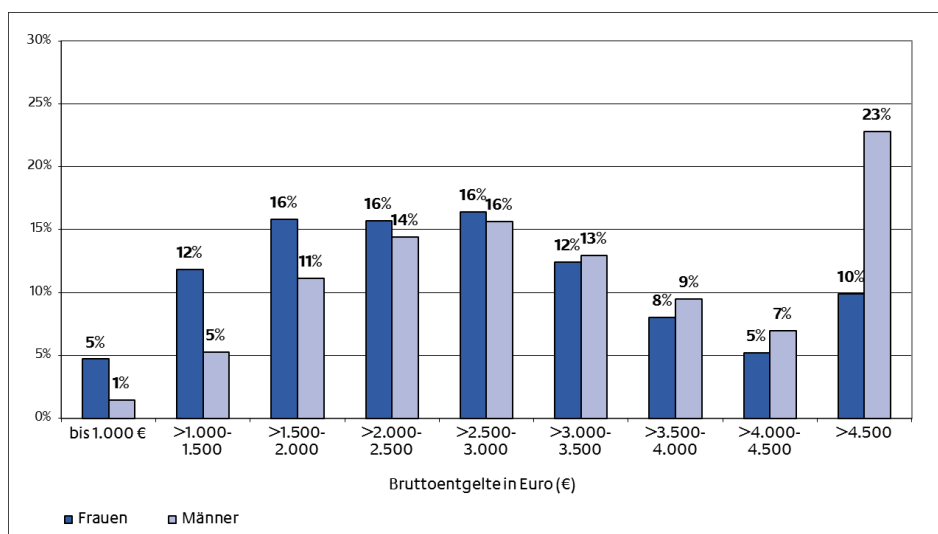
⁸ Siehe bspw. Berghahn / Wersig 2013, Gerhard 1990, Kickbusch / Riedmüller 1984, Leitner 1999, Leitner et al. 2004, Ostner 1995.

⁹ Zu Entscheidungspositionen und Aushandlungsprozessen in Paarbeziehungen siehe Boll / Beblo 2013.

einer Ehe mit traditioneller Arbeitsteilung mit einem hohen Armutsrisiko verbunden, während sich die Armutsgefährdungsquote von Männern nach einer Scheidung kaum verändert (BMFSFJ 2003). Erwerbsunterbrechungen aufgrund eines staatlich geförderten traditionellen Modells der innerfamiliären Arbeitsteilung während einer Ehe haben beträchtliche Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Einkommenschancen in der Lebensphase nach einer Scheidung sowie auf die eigenen Rentenansprüche.

Hinzu kommt, dass das Erwerbssystem in Deutschland stark nach männlich oder weiblich dominierten Berufen segregiert ist. Während die „klassischen Männerberufe“ lange Zeit auf die Erzielung eines Ernährerlohns – „*typischerweise von einem berufsfachlich qualifizierten, männlichen Facharbeiter im Industriesektor mit starker Tarifbindung erwirtschaftet*“ (Schröder | Schäfer 2013, 171) – ausgerichtet waren, zeichnen sich die traditionell als Zuverdienst verstandenen „Frauenberufe“ – allen voran die reproduktionsnahen Berufe in den Bereichen Erziehung, Gesundheit und Soziales – immer noch durch niedrige Einkommen, schlechte Arbeitsbedingungen und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten aus (zur Geschichte des Ernährerlohns siehe Gottschall | Schröder 2013). Diese horizontale Segregation und die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes – 70 Prozent der Führungskräfte in Deutschland sind Männer¹⁰ – führen auch unabhängig von der Arbeitszeit zu deutlichen Einkommensunterschieden, wie ein Einkommensvergleich zwischen weiblichen und männlichen Vollzeitbeschäftigten zeigt (siehe Abb. 2).

Abb. 2: Verteilung der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) nach Bruttoentgelten (€) und Geschlecht 2012



Quelle: Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2012, Stichtag 31. Dezember 2012, eigene Berechnungen.

Aufgrund einer Umstellung im Meldeverfahren im Jahr 2011 ist ein Vergleich zu den Vorjahren nicht möglich.

Vor dem Hintergrund ungleicher Einkommenschancen auf einem horizontal und vertikal nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarkt erscheint bei der Familiengründung eine traditionelle familiäre Arbeitsteilung für ein Elternpaar häufig als eine rationale Entscheidung, die jedoch die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt besiegelt. Während vollzeiterwerbstätige Männer ihren Beitrag zum Familienerhalt überwiegend monetär, das heißt mit ihrem Erwerbsein-

¹⁰ im Jahr 2011, Quelle: Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamtes, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/14FrauenFuehrungspositionen.html> (Zugriff am 05.02.2014)

kommen leisten, müssen Frauen, die den Großteil der familiären Fürsorgearbeit leisten, versuchen, individuell zu vereinbaren, was institutionell nicht auf Vereinbarkeit angelegt ist. (Krüger 2001)

Trotz steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen herrscht im familiären Bereich nach wie vor eine klare Arbeitsteilung – Fürsorge- und Hausarbeit wird immer noch zum Großteil von Frauen geleistet (Anxo et al. 2012). Frauen weisen vor diesem Hintergrund größere Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf auf und arbeiten häufig in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung. Das Sozialsystem orientiert sich in Deutschland jedoch auch weiterhin am „männlichen Normalarbeitsverhältnis“ durchgängiger Vollzeitbeschäftigung, das in der Realität jedoch auch für Männer brüchiger wird. Die Ansprüche auf soziale Sicherung und die Höhe der entsprechenden Leistungen hängen von der Dauer der Erwerbsarbeit und der Höhe des Erwerbseinkommens ab. Insgesamt betrachtet sind Frauen deshalb auch bei eigener Erwerbstätigkeit meist noch weit von einer eigenständigen Existenzsicherung entfernt. Aber auch ein großer Anteil der Männer kann mit ihrem Erwerbseinkommen die traditionelle Rolle des „Familienernährers“ nicht mehr erfüllen. (Pimminger 2012a) Arbeitslosigkeit, niedrige Einkommen, prekäre Selbständigkeit und unfreiwillige Arbeitszeitverkürzungen von Männern sind die Hauptursachen, wenn in Paarhaushalten Frauen die Rolle der Familienernährerin übernehmen (Brehmer et al. 2010).

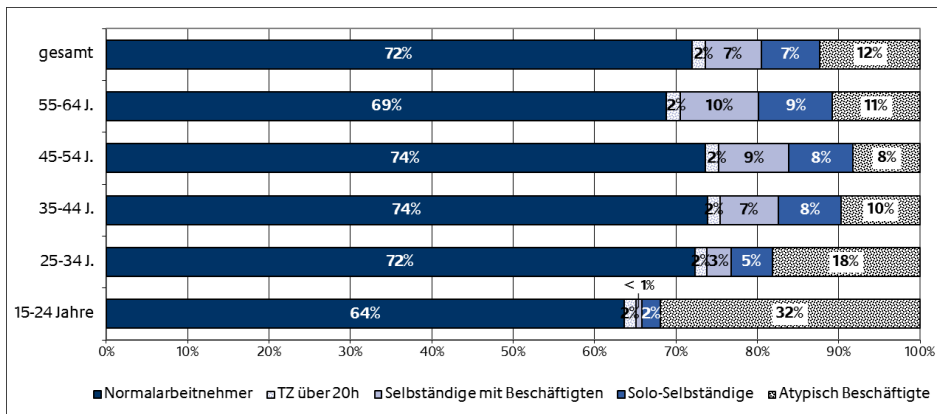
1.3 UNGLEICHHEITEN ZWISCHEN MÄNNERN

Die „patriarchale Dividende“ aus der wohlfahrtsstaatlich institutionalisierten Geschlechterungleichheit fällt nicht für alle Männer gleich aus. Der Strukturwandel und die Transformation der Erwerbswelt beeinträchtigen für bestimmte Gruppen von Männern immer mehr die Möglichkeit, das männliche Leitbild zu erfüllen, das nach wie vor ganz zentral auf Karriere und die traditionelle Rolle des Familienernährers ausgerichtet ist. Angesichts eines stark angewachsenen Niedriglohnssektors – der Niedriglohnanteil lag bei Männern im Jahr 2010 bei rd. 17 Prozent (Rhein 2013) – und einer seit den 2000er Jahren zu beobachtenden Stagnation der Löhne (Brenke/ Grabka 2011), wird das Erzielen eines „Ernährerlohns“ auch im traditionellen Normalarbeitsverhältnis für bestimmte Gruppen von Männern zunehmend schwieriger (Berninger / Dingeldey 2013).

Das „männliche Normalarbeitsverhältnis“ gerät durch Flexibilisierung und Prekarisierung unter Druck, es sind jedoch nicht alle Männer in gleichem Maße davon betroffen. Der Anteil der erwerbstätigen Männer in einem Normalarbeitsverhältnis mit unbefristeter Vollzeitbeschäftigung hat sich in den letzten 20 Jahren insgesamt um rund 10 Prozentpunkte (von rd. 82 Prozent im Jahr 1992 auf rd. 72 Prozent im Jahr 2012, bezogen auf alle erwerbstätigen Männer) verringert, vor allem durch die Erhöhung des Anteils der atypisch Beschäftigten (plus 6 Prozentpunkte) und der Solo-Selbständigen (plus 3 Prozentpunkte). Besonders stark hat sich der Anteil der atypischen Beschäftigung in den letzten 20 Jahren bei den jungen Männern erhöht (plus 18 Prozentpunkte bei den unter 25-Jährigen).¹¹ Insgesamt betrachtet sind Männer insbesondere zu Beginn ihres Erwerbslebens und etwas häufiger zum Ende des Erwerbslebens hin atypisch beschäftigt (siehe Abb. 3).

¹¹ Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, eigene Berechnung.

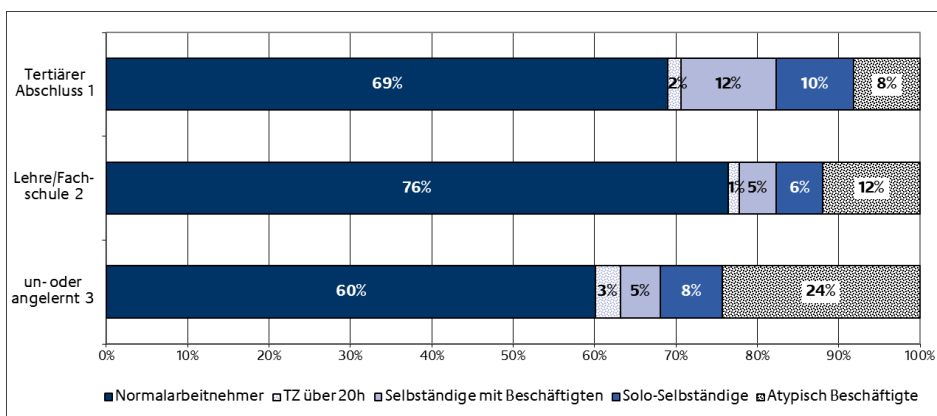
Abb. 3: Erwerbstätige Männer^{*} in Deutschland nach Erwerbsform und Alter 2012



^{*} nur Erwerbstätige, nicht in Bildung oder Ausbildung oder einem Freiwilligendienst
 Atypische Beschäftigung: befristete Beschäftigung, Teilzeit unter 20 Wochenarbeitsstunden, geringfügige und/oder Zeitarbeitsbeschäftigung.
 Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, eigene Berechnung.

Eine wesentliche Rolle im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit spielt die berufliche Qualifikation. Der Anteil der atypischen Beschäftigung ist in den letzten 20 Jahren insbesondere bei den un- oder angelernten Männern gestiegen (plus 16 Prozentpunkte von 1993 bis 2012), während er bei den männlichen Erwerbstätigen mit Lehre oder Berufsfachschulabschluss deutlich weniger zugenommen hat (plus 7 Prozentpunkte) und sich bei erwerbstätigen Männern mit einem tertiären Berufsabschluss kaum erhöht hat (plus 2 Prozentpunkte).¹² Fast ein Viertel der erwerbstätigen Männer ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist heute atypisch beschäftigt, bei den erwerbstätigen Männern mit einem tertiären Berufsabschluss sind es im Vergleich dazu rund 8 Prozent (siehe Abb. 4).

Abb. 4: Erwerbstätige Männer^{*} in Deutschland nach Erwerbsform und Berufsqualifikation 2012



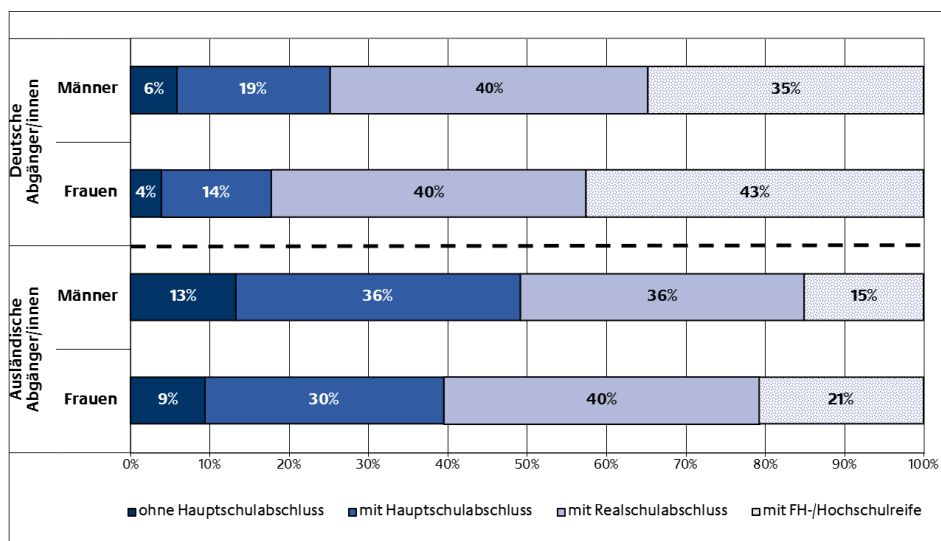
^{*} nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung oder Ausbildung oder einem Freiwilligendienst, bereinigt um fehlende Nennungen
¹ Meister/-innen-/Techniker/-innenausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss; Abschluss einer Fachschule der DDR; Abschl. einer (Verwaltungs-)Fachhochschule oder Universität; Promotion
² einschließlich Vorbereitungsdiens für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung
³ einschließlich Anlernausbildung oder berufliches Praktikum; Berufsvorbereitungsjahr
 Atypische Beschäftigung: befristete, Teilzeit-, geringfügige und/oder Zeitarbeitsbeschäftigung.
 Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, eigene Berechnung.

¹² Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, eigene Berechnungen. Für das Jahr 1992 liegen laut Auskunft des Statistischen Bundesamtes keine entsprechenden bildungsstatistischen Daten vor.

Auch von Erwerbslosigkeit sind vor allem geringqualifizierte Männer bedroht, da insbesondere Arbeitsplätze für Un- und Angelernte zunehmend wegfallen. So liegt die Erwerbstätigenquote von 30-50-jährigen Männern ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit 74 Prozent deutlich unter der Quote von Männern in dieser Altersgruppe mit einem Berufsabschluss (93 Prozent im Jahr 2012)¹³.

Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung von Bildung und Berufsqualifikation für die Erwerbschancen hat in den letzten Jahren die Sorge um Jungen und junge Männer als die „neuen Bildungsverlierer“ den Bildungsdiskurs beherrscht (kritisch dazu bspw. Bundesjugendkuratorium 2009). Die Bildungsnachteile von Frauen gehören tatsächlich der Vergangenheit an. Mittlerweile verlassen junge Männer häufiger als junge Frauen die Schule ohne einen Schulabschluss oder mit maximal einem Hauptschulabschluss und seltener mit der allgemeinen Hochschulreife (siehe Abb. 5).

Abb. 5: Verteilung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft nach Abschlussart im Abgangsjahr 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, 2013; eigene Berechnungen.

Junge Männer können jedoch nicht pauschal als die neuen „Bildungsverlierer“ betrachtet werden. Abgesehen davon, dass sich der Bildungsvorsprung von jungen Frauen im Übergang in die Berufsausbildung und in das Erwerbsleben insgesamt wieder umkehrt (Pimminger 2012b), wäre das auch eine unzulässige Homogenisierung von jungen Männern. Denn größer als der Unterschied zwischen jungen Männern und Frauen ist der Unterschied zwischen den jungen Männern (Europäische Kommission 2012). So hat die Kategorie Migrationshintergrund in Deutschland einen großen Einfluss auf den Schulerfolg, der wiederum in erster Linie auf den sozioökonomischen Status der Herkunftsfamilie – also Bildung und Einkommen der Eltern – zurückzuführen ist und nicht auf einen familiären Migrationshintergrund an sich (DJI 2012)¹⁴.

¹³ Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1 Reihe 4.1.2, eigene Berechnung.

¹⁴ Die sozioökonomische Lage von Migrant/inn/en in Deutschland hängt wesentlich mit der spezifischen Einwanderungspolitik Westdeutschlands zusammen, die vorrangig auf die Anwerbung von niedrigqualifizierten „Gastarbeitern“ für gering entlohnte Arbeitsplätze ohne Qualifikationsanforderungen ausgerichtet war. Die Bildungsbenachteiligungen von Kindern und Jugendlichen mit (einem bestimmten) Migrationshintergrund sind eine Folge dieser historischen Einwanderungspolitik. (Hormel 2013)

Bei jungen Männern kommt verstärkend hinzu, dass die geschlechtsbezogenen Sozialisationsbedingungen den Anforderungen in der Schule (Disziplin, Fleiß) tendenziell entgegenstehen. Der Schulalltag von männlichen Schülern ist maßgeblich durch die männliche Gleichaltrigen-Gruppe und den herrschenden „Männlichkeitsdruck“ bestimmt; schulische Anpassung und Leistung gilt in diesem Kontext eher als „unmännlich“ und negativ (Budde 2008, Cremers 2007). Gerade für marginalisierte junge Männer, so eine etablierte These (bspw. Europäische Kommission 2012, Böhnisch 2012), stellt Männlichkeit eine wichtige Identitätsressource dar; sie greifen häufig auf dezidiert maskuline Behauptungs- und Kompensationsmuster zurück, die jedoch wiederum die Anforderungen für schulischen Erfolg konterkarieren.

Jungen Männern ohne einen Abschluss oder mit einem niedrigen Schulabschluss bot das duale System der betrieblichen Berufsausbildung ursprünglich gute Chancen auf einen Berufsabschluss. Tendenziell verliert das duale System jedoch eine seiner bisher großen Stärken, bildungsschwächere Jugendliche beruflich zu integrieren. So ist insbesondere im – männlich dominierten – Bereich Handwerk (neben Haus- und Landwirtschaft) der Anteil von Auszubildenden, die maximal einen Hauptschulabschluss haben, zwar hoch¹⁵, es handelt sich jedoch um einen Bereich mit rückläufigen Ausbildungszahlen (BIBB 2013).

Insgesamt betrachtet verläuft der berufsstrukturelle Wandel der Tertiarisierung jedoch nicht zuungunsten von Männern. Der Rückgang von Ausbildungsplätzen in den Produktionsberufen wurde durch den steigenden Anteil von männlichen Auszubildenden in den Dienstleistungsberufen mehr als kompensiert (BIBB 2013). Die Verschiebung in den Ausbildungschancen findet also nicht hauptsächlich zwischen Männern und Frauen, sondern insbesondere zwischen verschiedenen Gruppen von Männern statt.

Besonders geringe Chancen auf eine duale Berufsausbildung haben männliche (und weibliche) Jugendliche mit Migrationshintergrund. Dies lässt sich nicht allein auf niedrige Schulabschlüsse zurückführen, und auch weitere Faktoren, wie etwa Interesse an einer Berufsausbildung, Berufswunsch und Bewerbungsstrategien, können die geringeren Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – insbesondere mit türkischer oder arabischer Herkunft – nicht vollständig erklären. Vielmehr kommt hier auch ein diskriminierendes Auswahlverhalten in den Ausbildungsbetrieben zum Tragen (BIBB 2013). Aufgrund tendenziell niedriger Schulabschlüsse stehen den Betroffenen jedoch kaum alternative (vollzeitschulische oder akademische) Berufsbildungswege offen.

¹⁵ Der Anteil von Auszubildenden mit keinem oder maximal einem Hauptschulabschluss ist im Handwerk (neben Haus- und Landwirtschaft) mit am größten. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit im Jahr 2012 neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag haben in diesem Bereich keinen Abschluss (rd. 4 Prozent) oder einen Hauptschulabschluss (rd. 51 Prozent). Der Männeranteil an den im Jahr 2012 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Handwerk beträgt rund 75 Prozent. Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2013, eigene Berechnungen.

1.4 KOSTEN DER MÄNNLICHKEIT

Neben der Frage, welche Gruppen von Männern von den institutionalisierten Privilegien insbesondere profitieren und welche weniger, wird in der kritischen Männerforschung und Männerpolitik der Blick vor allem auch auf die Kosten gelenkt, die mit diesen Privilegien und den traditionell männlichen Lebensmustern für Männer verbunden sind. Die Kehrseite der Dominanz von Männern ist etwa der Druck der uneingeschränkten männlichen Verfügbarkeit im Erwerbsleben unter „den Bedingungen kapitalistischer Verwertung ohne echte Rückzugsmöglichkeit (wie sie die Frau in der gesellschaftlich gebilligten Zone der Mutterschaft hat)“ (Böhnisch 2012, Seite o. A., siehe auch Böhnisch 2003). Die einseitige Orientierung der männlichen Identität und der männlichen Existenzweise auf Erwerbstätigkeit und die Rolle des Familienernährers zwingt Männer in ein Korsett der Verfügbarkeit und erschwert etwa ihren Zugang zum inneren Raum der Familie (Böhnisch 2012, Gärtner / Riesenfeld 2004).

Dominanz und Konkurrenzverhalten als zentrale Bestandteile des Ideals von Männlichkeit erzeugen den Druck, sich behaupten zu müssen, und bergen gleichzeitig eine große Verletzlichkeit. Tatsächliche oder vermeintliche Anzeichen von „Schwäche“, dazu können etwa Nachgiebigkeit, Emotionalität, Selbstsorge oder Bedachtsamkeit zählen, bedrohen die männliche Identität. So werden etwa durch gewalttätige oder riskante Männlichkeitsprüfungen in Männergruppen wie Jugendbanden, Burschenschaften, Armeeverbänden oder bestimmten Berufsgruppen Formen von selbstdestruktivem Mut gefordert, die vorwiegend in der Angst gründen, als „Schwächling“ zu gelten, was als gleichbedeutend mit „unmännlich“ gilt. (Bourdieu 2005) Nicht nur die Ausübung, sondern auch das Erleiden von Gewalt ist ein „normaler“ Bestandteil männlicher Sozialisation: „Bestimmte Gewaltformen sind so normal im Männerleben, dass sie nicht als Gewalt wahrgenommen werden“ (BMFSFJ 2004, 5). So ist nicht nur der Großteil der Gewalttäter männlich, sondern auch der Großteil der Opfer von Gewalt (Hagemann-White 2005). Während häusliche Gewalt, ausgeübt durch männliche Partner, die häufigste Form der von Frauen erlebten Gewalt ist (EGGS I 2010), erfahren Männer körperliche Gewalt hauptsächlich im öffentlichen Raum und ausgeübt durch Männer; für sie ist das Risiko, Opfer von Gewalt zu werden, in Kindheit und Adoleszenz höher als im Erwachsenenalter (BMFSFJ 2004).

Eine statistisch messbare Auswirkung traditionell männlicher Lebens- und Verhaltensmuster ist die im Vergleich zu Frauen im Durchschnitt niedrigere Lebenserwartung von Männern. Sogenannte Klosterstudien¹⁶ haben nachgewiesen, dass die derzeit um rund fünf Jahre niedrigere Lebenserwartung von Männern¹⁷ in erster Linie auf geschlechtsbezogene Lebensstile und Verhaltensweisen zurückzuführen ist. So haben Männer beispielsweise deutlich seltener als Frauen einen gesundheitsbewussten Lebensstil (Luy / Di Giulio 2006). Einflussfaktoren auf die unterschiedliche Lebenserwartung sind vor allem ungesunde Verhaltensweisen wie Alkohol- und Zigarettenkonsum, eine erhöhte Unfallsterblichkeit von Männern im jungen Erwachsenenalter und mit dem Erwerbsleben in Verbindung stehende Stressfaktoren, die zu einer erhöhten Anfälligkeit für Herz- und Kreislauferkrankungen führen. Dass sich der Abstand in der durchschnittlichen Lebenserwartung von Männern und Frauen seit etwa zwei Jahrzehnten verringert, dürfte im Wesentlichen mit einer zunehmenden Angleichung von Männern und Frauen bei den genannten Risikofaktoren zusammenhängen. (Luy 2006)

¹⁶ Beispielsweise die deutsch-österreichische Klosterstudie unter der Leitung von Marc Luy, siehe <http://www.klosterstudie.de>. Zu Lebenserwartung und Geschlecht siehe auch Geppert / Kühl 2006.

¹⁷ Bezogen auf die Lebenserwartung von Neugeborenen im Jahr 2011, Quelle: Periodensterbetafel 2009/2011 der amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes.

2 ZIEL: GLEICHSTELLUNG

Vor dem Hintergrund institutionalisierter Privilegien, der Ungleichheiten zwischen Männern und der Kosten der Männlichkeit stellt sich die Frage, wie Männer als Zielgruppe in der Umsetzung von Gender Mainstreaming berücksichtigt werden sollen. Da das herrschende Geschlechterverhältnis in erster Linie strukturelle Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern hervorbringt, standen und stehen Frauen im Fokus von Gleichstellungspolitik. Seit einigen Jahren richtet sich der Blick jedoch auch verstärkt auf Jungen und Männer, was sich in einer steigenden Zahl an Studien und Projekten sowie der Einrichtung entsprechender institutioneller Strukturen zeigt.

Der zunehmende Fokus auf Jungen und Männer weckt jedoch auch Befürchtungen und ist nicht ohne Fallstricke, die vom Beratungsausschuss der Europäischen Kommission zur Chancengleichheit von Frauen und Männern wie folgt zusammengefasst wurden:

- *„Die Gefahr, dass sich der Fokus in der Gleichstellungsarbeit weg von den Erfahrungen und Situationen von Frauen zu jenen von Männern verschiebt;*
- *das Risiko, dass diese Arbeit Männer lediglich darin bekräftigt, den Status Quo zu erhalten, der sich durch hartnäckige und signifikante Benachteiligungen von Frauen auszeichnet;*
- *die Probleme, die entstehen, wenn die Männerarbeit in der Gleichstellungspolitik nicht die Gleichstellung von Frauen unterstützt oder wenn sie als Opposition zu Frauen erfahren wird;*
- *die Gefahr, dass diese Arbeit um die knappen Ressourcen konkurriert, die gegenwärtig für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehen, anstatt dass es dafür zusätzliche finanzielle Förderung gibt;*
- *die Limitierungen eines Ansatzes, der die Vielfalt von Männern in Hinblick auf Identität, Rolle, Einstellungen und Lebenslagen nicht berücksichtigt.“* (Advisory Committee 2006, 10f., Übersetzung d. Verf.)

Die Wahrscheinlichkeit, dass sich solche Befürchtungen bewahrheiten, besteht etwa dann, wenn Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming als bloße Klientelpolitik verstanden wird, in der der „Anteil am Förderkuchen“ gegeneinander aufgerechnet wird. Gender Mainstreaming ist demgegenüber jedoch eine Strategie, die auf Gleichstellung als strukturelles Ziel ausgerichtet ist¹⁸. Das heißt, sie zielt auf eine Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen, die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern schaffen, insbesondere der geschlechtlichen Arbeitsteilung in „männliche“ Erwerbsarbeit und „weibliche“ Fürsorgearbeit, was unter anderem eine Veränderung der wohlfahrtsstaatlichen und institutionellen Rahmenbedingungen erfordert.

Ausgangspunkt der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist deshalb immer die Frage, was das übergeordnete Gleichstellungsziel ist. Davon ist abzuleiten, welche Vorkehrungen und Maßnahmen notwendig sind, um dieses Ziel zu erreichen. Die Frage, welche Rolle Männer als Zielgruppe in der Umsetzung von Gender Mainstreaming spielen sollen, lässt sich nur im Hinblick auf das übergeordnete Gleichstellungsziel beantworten.

¹⁸ Zu Gleichstellung als Ziel von Gender Mainstreaming im Sinne von struktureller Geschlechtergerechtigkeit siehe Pimminger 2014.

2.1 DIE ZWEITE SEITE DER MEDAILLE

Anstrengungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern richteten und richten sich vorrangig auf Frauen im Hinblick auf ihre (gleichwertige) Integration in das Erwerbsleben. In Anbetracht der persistenten Ungleichheit in Einkommen und sozialer Absicherung zuungunsten von Frauen (siehe Pkt. 1.2) und angesichts der Bedeutung, die die Erwerbsarbeit in der Gesellschaft für die Existenzsicherung, aber auch für die gesellschaftliche Teilhabe, soziale Anerkennung, für die Einflussmöglichkeiten und nicht zuletzt für die Verteilung von Wohlstand und Prestige hat, ist das ein begründeter und dringlicher Fokus. Mit dieser vorrangigen, materiellen und ideellen Bedeutung der Erwerbsarbeit in der Gesellschaft wird auch zusammenhängen, dass auf der einen Seite Frauen zwar zunehmend in die traditionell männliche Sphäre der Erwerbsarbeit vordringen, umgekehrt jedoch Männer nicht in gleichem Maße in die traditionell weibliche Sphäre familiärer Fürsorgearbeit.

Diese einseitige Modernisierung des Geschlechterverhältnisses hat zwar zu wesentlichen Verbesserungen für Frauen geführt, sie bleibt jedoch eine „*steckengebliebene Revolution*“ (Fagan 2010, 5, Übersetzung d. Verf.), solange sich nur die Rolle von Frauen verändert, Männer jedoch – in einer „*komplexen Mischung aus Veränderung und Nicht-Veränderung*“ (Hearn 2001, 8, Übersetzung d. Verf.) – weitgehend in traditionellen Mustern verharren. So erfolgte der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen bisher in erster Linie durch Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung, da Frauen weiterhin den Großteil der familiären Fürsorgearbeit übernehmen. In Führungs- und Entscheidungspositionen sind sie immer noch deutlich unterrepräsentiert, und der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern ist seit vielen Jahren nahezu unverändert hoch. (BMFSFJ 2011) Solange Männer nicht den gleichen Anteil an familiärer Fürsorgearbeit übernehmen wie Frauen, kann eine gleichwertige Integration von Frauen in das Erwerbsleben nicht gelingen. Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend, dass sich gleichstellungspolitische Anstrengungen nicht nur auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen, sondern auch auf die Beteiligung von Männern an familiärer Fürsorgearbeit richten müssen.

Für eine substantielle Beteiligung von Männern an familiärer Fürsorgearbeit ist eine Veränderung des Männlichkeitsleitbildes mit den damit verbundenen Vorstellungen von männlichen und weiblichen Zuständigkeitsbereichen notwendig, es gibt jedoch „*ein gesellschaftliches Defizit von alternativen Männlichkeitskonstruktionen jenseits des Ernährerleitbildes*“ (Meuser / Scholz 2013, 9). Auch wenn sich das „männliche Normalarbeitsverhältnis“ durch verschlechterte Bedingungen am Arbeitsmarkt für Männer bzw. für bestimmte Gruppen von Männern partiell aufweicht, bleibt die Erwerbsarbeit weiterhin der zentrale Bezugspunkt männlicher Identität und männlicher Lebensentwürfe. Beruf und Familie sind für Männer immer noch in erster Linie über die Position des Familienernährers verknüpft. (Scholz 2009) Dem steht ein Leitbild „*hegemonialer Mütterlichkeit*“ als eine Form geschlechtsbezogener Zuschreibungen und Verhaltensmuster gegenüber, die eine gleiche Beteiligung von Vätern an der familiären Fürsorgearbeit behindert (Ehnis 2008). Dieser familiären Arbeitsteilung, die auf einer Trennung von „männlichen“ und „weiblichen“ Tätigkeits- und Zuständigkeitsbereichen basiert, folgt auch die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes; so sind in reproduktionsnahen Berufen, allen voran in den Bereichen Erziehung und Pflege, in der großen Mehrheit Frauen tätig.

Zwar ist Bewegung in die Männerbilder und Einstellungen gekommen, es besteht jedoch noch eine große Kluft zwischen Einstellungen und Verhalten (im Überblick Lange / Zerle 2008). So ist zwar seit einigen Jahren ein medialer Diskurs um die „neuen Väter“ beobachtbar, der einen sich verändernden Anspruch von (bestimmten Gruppen von) Männern an ihre Rolle als Vater reflektiert. Die vermehrte Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung erfolgt jedoch in erster

Linie auf Kosten der Freizeit ohne eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit; Haus- und Familienarbeit wird von Männern vor allem am Wochenende geleistet (Döge / Volz 2004). Im Gegenteil ist die Wochenarbeitszeit in allen Altersgruppen von Vätern noch höher als von kinderlosen Männern (BIB 2011). Die Rolle des Erziehers als sich praktisch und emotional einlassenden Vaters ergänzt die Ernährerrolle bislang nur, anstatt sie zu verändern: „*Die Aufwertung der Vaterrolle entbindet die Männer nicht davon, „Ernährer“ zu sein.*“ (Volz / Zulehner 2009, 87)

Es wäre jedoch „*strukturelle Kurzsichtigkeit*“ (Geppert / Scheele 2013, 131) im Hinblick auf die Beteiligung von Männern an der Fürsorgearbeit nur auf die Einstellungen und das individuelle Verhalten von Männern zu zielen. Denn Männer stehen, wenn sie familiäre Betreuungs- oder Pflegearbeit übernehmen, prinzipiell vor den gleichen Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie Frauen. Mitunter sind sie dabei einem noch größeren Druck ausgesetzt, denn während bei Frauen von vornherein erwartet wird, dass sie ihre Erwerbstätigkeit für die Übernahme von Familienarbeit zumindest temporär zurückstellen, unterliegen Männer mit diesem Ansinnen als „Exoten“ einem spezifischen Rechtfertigungsdruck, und häufig wird es ihnen als besonderer Mangel an beruflichem Engagement und Karriereorientierung ausgelegt: Elternzeit gilt bei Müttern als notwendig, bei Vätern als optional (Ehnis 2009).¹⁹ Zudem steigen die Anforderungen an die familiäre Lebensführung, wenn sich zwei Elternteile Erwerbs- und Fürsorgearbeit gleichermaßen teilen, denn es sind nicht nur die vielfältigen Aufgaben im Familienhaushalt zu koordinieren, sondern auch zwei Erwerbsbiografien aufeinander abzustimmen, oft unter hohen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen (Zerle / Keddi 2011).

Neben den Leitbildern und dem Verhalten (nicht nur) von Männern müssen sich deshalb Hand in Hand auch die Unternehmenskulturen und die betriebliche Arbeitsorganisation sowie die institutionellen und wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen ändern. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch Männern nur schwer gelingen, solange sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigungspolitik und das Sozialsystem auf das traditionelle „männliche Normalarbeitsverhältnis“ durchgängiger Vollzeitarbeit ausgerichtet sind, das die Übernahme von familiärer Fürsorgearbeit durch die Erwerbstätigen nicht oder nur als Störfall vorsieht.

2.2 INTEGRIERTE ZIELE UND SPEZIFISCHE PERSPEKTIVEN

Aus den bisherigen Überlegungen lassen sich einige Grundsätze für die Adressierung von Männern als Zielgruppe der Umsetzung von Gender Mainstreaming²⁰ ableiten. Vor dem Hintergrund des skizzierten Triangels aus institutionalisierten Privilegien, Ungleichheiten zwischen Männern und Kosten der Männlichkeit gilt es weniger nach (vermeintlichen) Benachteiligungen von Männern gegenüber Frauen zu fahnden, sondern vielmehr die Frage in den Vordergrund zu rücken, welche Veränderungen auf beiden Seiten der Medaille notwendig sind, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Dabei kann und soll auch die Frage ins Zentrum gerückt werden, wie auch Männer – vor dem Hintergrund der angesprochenen Kosten der Männlichkeit – von mehr Geschlechtergleichstellung profitieren können.

¹⁹ Zu „männlicher“ Unternehmenskultur, betrieblicher Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Beruf und Familie siehe bspw. Gärtner 2012b und Puchert / Höyng 2003.

²⁰ Zu den Anliegen und Anforderungen einer gleichstellungsorientierten Jungen- und Männerarbeit siehe bspw. Europäische Kommission 2012, Varanka et al. 2006, Puchert et al. 2005, Geppert / Scheele 2013, Hearn 2001, Ruxton et al. 2012.

In einem solchen Verständnis von integrierter Gleichstellungsarbeit werden nicht bloß Interventionsansätze nebeneinander gestellt, die sich spezifisch an Männer oder Frauen richten, sondern der Ausgangspunkt ist ein gemeinsamer Bezugsrahmen in Form eines übergeordneten Gleichstellungsziels und eines gemeinsamen Leitbildes. Daraus können spezifische Ziele im Hinblick auf die angestrebten Veränderungen – bezogen jeweils auf die Situation von Frauen und von Männern – abgeleitet sowie die dafür notwendigen Strategien und Maßnahmen entwickelt werden. Ziel kann dabei nicht bloß eine gleiche Verteilung von „männlichen und weiblichen Köpfen“ auf einem insgesamt auseinanderdriftenden Arbeitsmarkt sein (Scambor et al. 2005), auf dem sich der Wandel des „männlichen Normalarbeitsverhältnisses“ bisher in erster Linie über eine zunehmende Prekarisierung von geringqualifizierten Männern und Berufseinsteigern vollzieht. Die skizzierten Ungleichheiten zwischen Männern machen deutlich, dass eine intersektionale Perspektive, die den Blick auf das Zusammenwirken von verschiedenen Ungleichheitskategorien wie Geschlecht, sozialer Schicht und ethnischer Herkunft richtet,²¹ unerlässlich ist.

Auf der Grundlage eines theoriegeleiteten Verständnisses von Geschlecht als sozial hergestellt und strukturwirksam (siehe Pkt. 1.1) gilt es, vor diesem Hintergrund die Rolle von Männern kritisch zu reflektieren und auf eine Veränderung des einseitig auf Erwerbsarbeit ausgerichteten Männlichkeitsleitbildes zu zielen. Insbesondere sind auch die nach „männlichen“ Standards geprägten und oft als „allgemein“ geltenden Praktiken und Verhältnisse, wie beispielsweise das „männliche Normalarbeitsverhältnis“ oder die Verfügbarkeitskultur in den Unternehmen, in den Blick zu nehmen. Gleichstellungspolitische Interventionsansätze, die sich spezifisch an Jungen und Männer richten, können nicht nur auf eine Veränderung der Einstellungen und des Verhaltens von Jungen und Männern ausgerichtet sein, sondern müssen auch die notwendigen Veränderungen der betrieblichen, institutionellen und wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen thematisieren.

3 HANDLUNGSFELDER

Im Hinblick auf das übergeordnete Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Sinne einer gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit nicht nur die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, sondern umgekehrt ebenso die Förderung einer stärkeren Beteiligung von Männern an familiärer Fürsorgearbeit ein zentrales gleichstellungspolitisches Handlungsfeld.

In diesem Zusammenhang stellt außerdem eine stärkere Integration von Männern in traditionell weiblich dominierte Berufe, allen voran in den Bereichen Erziehung und Pflege, einen wichtigen Interventionsansatz dar, um die Vergeschlechtlichung von sowohl familiärer als auch professioneller Fürsorgearbeit als „weibliche“ Tätigkeit aufzubrechen und Fürsorge insgesamt stärker in das Männlichkeitsleitbild und männliche Lebensmuster zu integrieren (Europäische Kommission 2012).

²¹ Beispielsweise Cho et al. 2013, Klinger / Knapp 2008, Winker / Degele 2009; zur Männlichkeitsforschung und Intersektionalität im Überblick siehe Tunç 2012; zur Intersektionalität als Ansatz in der Jungenarbeit Busche / Cremers 2012.

3.1 BETEILIGUNG AN DER FAMILIENARBEIT

Ein zunehmender Anteil insbesondere von jungen Männern misst heute einer partnerschaftlichen Beziehung und einer aktiven Vaterschaft eine große Bedeutung bei (siehe bspw. Volz / Zulehner 2009, Forsa 2013). Im Zuge der Familiengründung erfolgt jedoch meist eine Re-Traditionalisierung²² in Form einer traditionellen Arbeitsteilung zwischen männlichem Ernährer und weiblicher Familienarbeiterin und Zuverdienerin, die sich mit zunehmender Ehedauer verstetigt (BMFSFJ 2011). Auffallend hoch ist die Diskrepanz zwischen dem Anspruch einer aktiven Vaterschaft und der Wirklichkeit der traditionellen Arbeitsteilung insbesondere bei Männern der Mittelschicht aus dem akademischen Milieu. (Scholz 2009)

Für eine nachhaltige Veränderung der geschlechtlichen Arbeitsteilung durch eine substantielle Beteiligung von Männern an der Familienarbeit sind Veränderungen sowohl auf der Makro-Ebene (wohlfahrtsstaatliche Leistungen, gesetzliche Arbeitszeitregelungen, Steuersystem) als auch auf der Meso-Ebene (betriebliche Arbeitsorganisation, Unternehmenskultur) und der Mikro-Ebene (Zuschreibungen und Alltagspraktiken) notwendig (Swinnen 2006).

Die seit der Elterngeldreform enorm gestiegene Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter (Trappe 2013, siehe dazu auch Pfahl / Reuyß 2009) zeigt, dass die spezifische Ausgestaltung von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und Regelungen einen bedeutenden Einfluss auf die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung hat. Auch im europäischen Vergleich bestätigt sich die große Bedeutung, die die spezifische Gestaltung der Elternzeitregelungen auf die Beteiligung von Vätern hat (Europäische Kommission 2012). Positiv auf eine gleichmäßigere Verteilung der Familienarbeit im Anschluss an die Elternzeit wirkt sich nicht nur eine längere Dauer der von Vätern in Anspruch genommenen Elternzeit aus (Fagan 2010), sondern auch, wenn Väter in dieser Zeit tatsächlich die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung übernehmen: *„Alleine mit den Kindern zu Hause zu sein, erscheint ein wichtiger Impuls für Männer, um wirklich Fürsorgeaufgaben zu übernehmen.“* (Swinnen 2006, 156, Übersetzung d. Verf.) Als Vorbild gilt in diesem Zusammenhang das paritätische Elternzeitmodell der 3/3-Regelung Islands. (Europäische Kommission 2012)

Im Zusammenhang mit dem steigenden Anteil der Elterngeld beziehenden Väter in Deutschland, die in der Mehrheit maximal zwei Monate, also nur die vorgesehenen Partnermonate, beanspruchen, ist bislang jedoch keine Veränderung der Wochenarbeitszeit von Vätern im Anschluss an die Elternzeit zu beobachten (Bujard 2013). Die Übernahme familiärer Sorgearbeit ist zudem auch nur bei einem kleinen Teil der teilzeitbeschäftigten Männer der Grund für die Reduktion der Arbeitszeit (Puchert et al. 2005, siehe auch Keller / Haustein 2012). Gleichstellungspolitische Empfehlungen zielen in diesem Zusammenhang aktuell auf Modelle, die eine Arbeitszeitreduktion beider Elternteile im Anschluss an die Elternzeit fördern (Müller et al. 2013) oder insgesamt auf eine allgemeine Reduktion der Vollzeit, also auf eine Änderung des bislang nach „männlichen“ Standards definierten „Normalarbeitsverhältnisses“ selbst²³. Nicht zuletzt stellt schließlich eine Verringerung des Einkommensgefälles, das nicht nur der unterschiedlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Frauen und Männern, sondern auch der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes geschuldet ist, eine wesentliche Voraussetzung für eine stärkere Beteiligung von Männern an der Familienarbeit dar (Fagan 2010).

²² Zu Re-Traditionalisierung und „*Traditionalisierungsfallen*“ bei der Familiengründung siehe Rüling 2007, Ehnis 2009.

²³ Siehe bspw. Allmedinger / Haarbrücker 2013, Europäische Kommission 2012, Gesterkamp 2005, Puchert et al. 2005.

Auf Unternehmensebene ist insbesondere eine betriebliche Arbeitsorganisation erforderlich, die Flexibilität nicht nur von den Beschäftigten einfordert, sondern sie den Beschäftigten auch zur Übernahme von Fürsorgeaufgaben bietet. Rechtliche Regelungen, wie die Partnermonate des Elterngelds als staatliche Entgeltersatzleistung, schaffen in Unternehmen eine „neue Normalität“. In den Betrieben dominiert jedoch noch die Ansicht, es handle sich bei den Elterngeldmonaten für Väter um „zwei Monate Urlaub“, die ohne betriebliche Handlungsnotwendigkeit zu organisieren sind (Pfahl / Reuyß 2009) und etwa nach der Rückkehr aus der Elternzeit wieder „einzuarbeiten“ sind (Gärtner 2012b). Eine „*männerbündische Arbeitskultur*“ (Höyng 2002) Hand in Hand mit einer „*Verfügbarkeitskultur*“ (Gärtner 2012b) immunisiert Unternehmen häufig gegen substantielle betriebliche Veränderungen zur Erleichterung der Verbindung von Beruf und Familie. Neben der informellen Organisationskultur hängen Veränderungen in Unternehmen oder Organisationen, die auch Männern ein stärkeres Engagement in der Familie erleichtern würden, zudem von der Leitungsebene sowie von Angeboten ab, die sich speziell an Männer richten (Puchert et al. 2005).

Für eine gleichwertige Beteiligung von Männern an der Familienarbeit ist eine Veränderung geschlechtsbezogener Zuschreibungen und Alltagspraktiken notwendig. Mit den vorherrschenden Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern sind auch Vorstellungen verbunden, was männliche und weibliche Aufgaben und Tätigkeitsbereiche sind. In der Übernahme von Familienarbeit besteht zwischen Frauen und Männern deshalb nicht nur ein deutlicher Unterschied im Umfang, sondern auch in der Art der übernommenen Tätigkeiten. Zögerlicher noch als die Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung entwickelt sich ihr Engagement bei der Haushaltsarbeit. Der Fokus auf die „neuen Väter“ und ihre Beteiligung an der Kinderbetreuung tendiert jedoch dazu, die Verteilung der – meist weniger erfüllenden – Haushaltsarbeit als Thema zu vernachlässigen. (Europäische Kommission 2012, Swinnen 2006)

Eine Aufhebung der Vergeschlechtlichung von Fürsorge- und Haushaltsaufgaben auf der Mikro-Ebene erfolgt leichter in einer „*Aufgabenkette*“, so der Befund einer niederländischen Studie (Swinnen 2006). Demnach ist es möglich, dass eine spezifische Haushaltsaufgabe ihre weibliche Zuschreibung verliert, was auch eine Veränderung in der Zuschreibung von damit zusammenhängenden Aufgaben erleichtert: „*Wenn Männer kochen, werden sie in Betracht ziehen, dass es völlig normal ist, auch die Lebensmitteleinkäufe zu erledigen. Männer, die ihre Kinder morgens ankleiden, werden sich mit dem Vorhandensein von sauberer Kleidung beschäftigen.*“ (Swinnen 2006, 155, Übersetzung d. Verf.) Die Einstellungen von Männern sind flexibel, so ein Resümee dieser Studie, wenn sie aufgrund von sich verändernden Rahmenbedingungen bestimmte Aufgaben übernehmen müssen. Dies deckt sich mit der Beobachtung, dass Veränderungen hin zu mehr Beteiligung an der Familienarbeit insgesamt eher bei Männern festzustellen sind, die eher einen Pragmatismus in der Bewältigung des familiären Alltagslebens an den Tag legen, als dass sie einen expliziten (gleichstellungsorientierten) Anspruch damit verfolgen (Scholz 2009).

3.2 ABBAU DER HORIZONTALEN SEGREGATION

Die horizontale Segregation in männlich und weiblich dominierte Berufe und Tätigkeitsbereiche ist sowohl Ausdruck als auch Ursache der Geschlechterungleichheit. Die berufliche Geschlechtersegregation ist nach wie vor äußerst stabil und wird im Berufsbildungssystem ungebrochen reproduziert (Pimminger 2012b). Anstrengungen zum Abbau der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in traditionelle Frauen- und Männerberufe konzentrierten sich lange Zeit auf die Integration von Frauen in männerdominierte Berufe. Ziel war und ist dabei

eine Ausweitung des im Vergleich zu Männern deutlich engeren Berufsspektrums von Frauen – nicht zuletzt etwa im Hinblick auf die höheren Einkommen in männerdominierten Berufen. Warum umgekehrt auch die Förderung der Integration von Männern in frauendominierte Berufsbereiche eine wichtige gleichstellungspolitische Strategie darstellt, wird in einer großangelegten, von der Europäischen Kommission beauftragten Studie zusammengefasst (Europäische Kommission 2012), die für einen kohärenten Ansatz der EU-Politik zu Männern und Gleichstellung mit einem Fokus auf die Beteiligung von Männern an der Fürsorgearbeit plädiert. Demnach sind Männer, die in frauendominierten Berufen arbeiten, wichtige Rollenvorbilder für Kinder, Jugendliche und andere Männer. Sie tragen zum Abbau von rigiden Geschlechternormen bei, die die männliche Identität in ein enges Korsett traditioneller Männlichkeit zwängen, und machen die Vielfalt von Männlichkeiten stärker öffentlich sichtbar. Die Förderung „*sorgender Männlichkeiten*“, nicht nur familienpolitisch durch die Förderung aktiver Vaterschaft, sondern auch arbeitsmarktpolitisch durch die Integration von Männern in Erziehungs- und Pflegeberufe, kann demnach positive Veränderungen des Männlichkeitsleitbildes und damit des Geschlechterverhältnisses bewirken.

Noch seltener als Frauen in männerdominierten Berufen tätig sind, sind Männer in traditionell weiblichen Berufsfeldern zu finden. In einem Gutachten für die Europäische Kommission werden die drei hauptsächlichen Barrieren, die den Eintritt von Männern in weiblich dominierte Berufe behindern, zusammengefasst: Geschlechterstereotype, diskriminierende Vorurteile gegenüber Männern in einigen weiblich dominierten Berufsbereichen sowie die Unattraktivität traditioneller Frauenberufe für Männer aufgrund schlechter Bezahlung und geringer Karrieremöglichkeiten (Fagan 2010, siehe auch Europäische Kommission 2012).

Geschlechterstereotype werden schon im Kleinkindalter geprägt, sie verfestigen sich in der Schule und befördern eine geschlechtsbezogene Berufswahl. In der Vergeschlechtlichung von Berufen als „Frauenberuf“ oder „Männerberuf“ spiegeln sich gesellschaftliche Geschlechterleitbilder wider, die in der Jugendphase als Zeit der Identitätsfindung ein besonderes Gewicht haben. So wirken sich traditionelle Männlichkeitsnormen auf die Einstellungen von jungen Männern zu Fürsorgeberufen aus: *„Für viele Jungen und junge Männer sind Berufe, in denen Soft Skills beziehungsweise Fürsorge-Attribute als Qualifikation vorausgesetzt werden, mit einem negativen Image belegt, weil sie Pflege- und Sorgearbeit häufig als ‚weibisch‘ abwerten und sie ihre männliche Identität durch Ausbildungen in diesem Bereich bedroht oder nicht bestätigt sehen.“* (Cremers 2008, 9) Wie eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigt, trägt dabei schon allein die Berufsbezeichnung zu einem geschlechterstereotypen Berufsbild bei (Krewerth et al. 2004). Eine Entscheidung für einen „geschlechtsatypischen“ Beruf müssen junge Männer demgegenüber in dem Bewusstsein treffen, dass ihre Berufswahl im Gegensatz zu den vorherrschenden gesellschaftlichen Männlichkeitsbildern steht. Sie dürfen sich nicht von dem Wissen abschrecken lassen, dass sie in der Ausbildung und im künftigen Erwerbsleben als „Exoten“ gelten werden. Eine nichttraditionelle Berufswahl verlangt jungen Männern also einiges an Überzeugung und Selbstvertrauen ab. Männer, die in weiblich dominierten Fürsorgeberufen tätig sind, sind häufig „Quereinsteiger“, die beispielsweise durch ehrenamtliche Tätigkeiten positive Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen gesammelt haben: *„Neben firmenseitigen Kündigungen, genereller Jobunsicherheit oder gesundheitlichen Problemen wird von den Männern vor allem der mangelnde soziale Kontakt mit Menschen als Wechselgrund angeführt.“* (BMFSFJ 2012, 38)

Wenn Männer in traditionellen Frauenberufen tätig sind, belegen sie häufig „männliche Nischen“ mit geschlechterstereotypen Rollen und Aufgaben, etwa durch eine stärkere Betonung des körperlichen Einsatzes oder die Übernahme technischer Aufgaben. Geschlechterstereotype Vorurteile können dazu führen, dass Männern in Fürsorgeberufen schnell die fürsorglichen Kompetenzen abgesprochen werden, die Frauen qua Geschlecht zugeschrieben werden. Männer in Fürsorgeberufen müssen sich insgesamt um eine Balance aus „nicht zu männlich“ und „nicht zu unmännlich“ bemühen. Nicht zuletzt sind Männer, die beruflich mit Kindern arbeiten, einem latenten Missbrauchs- und Pädophilieverdacht ausgesetzt, der zu Verunsicherungen führen und die Entscheidung für einen solchen Beruf erschweren kann. (Fagan 2010, am Beispiel von Erziehern BMFSFJ 2012)

Frauendominierte Berufsfelder sind schließlich aufgrund der niedrigen Einkommen und geringen Karriereaussichten für Männer besonders unattraktiv. So sind viele der in den letzten Jahren entstandenen Arbeitsplätze im Sozial- und Dienstleistungsbereich als „*Helperinnen-, Assistentinnen- und Zuverdienerinnen-Stellen konzipiert und aufgrund herkömmlicher Arbeitsplatzbewertungen tendenziell mit schlechten Verdienstmöglichkeiten ausgestattet*“ (BMFSFJ 2011, 154). Es gibt Hinweise darauf, dass Männer insbesondere dann stärker in weiblich dominierte Berufsfelder vordringen, wenn sich die Einkommens- und Karriereperspektiven verbessern, beispielsweise durch steigende Professionalisierung (Fagan 2010).

Insgesamt sind Männer zwar selten in traditionellen „Frauendomänen“ tätig, sie sind dort jedoch überdurchschnittlich häufig in Leitungsfunktionen zu finden (Fagan 2010, für die Sozialwirtschaft im Überblick Frey 2014) und bevorzugt in den Einzelberufen mit einem vergleichsweise höheren Durchschnittseinkommen (am Beispiel der Pflegeberufe Bispinck et al. 2013). Der Gender Pay Gap im Wirtschaftszweig „Sozial- und Gesundheitswesen“ lag im Jahr 2012 mit 25 Prozent noch über dem Gesamtdurchschnitt von 22 Prozent.²⁴ Das Phänomen, dass Männer in frauendominierten Berufsbereichen trotz ihrer Minderheitenposition überdurchschnittlich häufig die Leitungsfunktionen besetzen, wurde von Williams (1992) analog zur „Gläsernen Decke“, an die Frauen in ihrer Berufslaufbahn häufig stoßen, als „*Gläserner Fahrstuhl*“ bezeichnet. Diesen Effekt gilt es bei Interventionen, die auf eine stärkere Integration von Männern in den weiblich dominierten Fürsorgeberufen zielen, zu berücksichtigen und durch Begleitmaßnahmen zu bearbeiten, um nicht die Geschlechterhierarchie innerhalb dieses Berufsbereichs zu verstärken (Europäische Kommission 2012).

²⁴ Quelle: Jährliche Fortschreibung des Statistischen Bundesamtes auf www.destatis.de, Zugriff am 05.02.2014.

4 ZUSAMMENFASSUNG: SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DEN ESF

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird in der ESF-Programmperiode 2014-2020 wieder eine wichtige Rolle spielen. Das Ziel der Geschlechtergleichstellung soll wie bisher im Rahmen einer Doppelstrategie verfolgt werden, die sowohl einen Mainstreaming-Ansatz als auch spezifische Maßnahmen vorsieht (Artikel 7 der ESF-Verordnung²⁵).

Die oben genannten Handlungsfelder, die im Zuge der Einbeziehung von Männern als Zielgruppe von Gender Mainstreaming im Vordergrund stehen sollten (siehe Pkt. 3), finden sich in Artikel 7 der ESF-Verordnung in der Aufzählung der spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung wieder, die „insbesondere darauf abstellen,

- *die dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu erhöhen und ihr berufliches Fortkommen zu verbessern und dadurch gegen die Feminisierung der Armut vorzugehen,*
- *die geschlechtsspezifische Segregation abzubauen,*
- ***Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu bekämpfen,***
- *sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und*
- ***die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern zu fördern***“ (Artikel 7 ESF-Verordnung, Hervorhebung durch d. Verf.).

Neu und ein guter Anknüpfungspunkt ist insbesondere, dass die „gleichberechtigte Verteilung der Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern“ als ein Ziel von ESF-Interventionen Eingang in die Verordnung gefunden hat.

Der ESF kann seine Wirkung nur innerhalb der gegebenen beschäftigungspolitischen und wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen entfalten, die außerhalb des Einflussbereichs des ESF liegen. Auch wenn das ESF-Bundesprogramm angesichts seiner finanziellen Reichweite in Deutschland keine große Breitenwirkung erzielen kann, können dennoch Impulse mit Signalwirkung gesetzt werden, unterstützt durch Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung. Die betriebliche Ebene etwa kann im Rahmen von ESF-Maßnahmen spezifisch adressiert werden. Mit den Programmen „Neue Wege für Jungs“ und „Mehr Männer in Kitas“ gab es in der ESF-Programmperiode 2007-2013 bereits vorbildliche Beispiele, deren Erfahrungen für die neue Programmperiode genutzt werden können.

Entsprechend der oben angestellten Überlegungen und nicht zuletzt im Hinblick auf die in Artikel 7 der ESF-Verordnung formulierten Ziele empfiehlt es sich, sowohl spezifische Gleichstellungsmaßnahmen, die sich an Jungen und Männer richten, als auch die Einbeziehung von Männern im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming speziell auf die zwei genannten Handlungsfelder zu fokussieren: die Beteiligung von Männern an der familiären Fürsorgearbeit sowie die Erhöhung des Anteils von Männern in Fürsorgeberufen. Gute Anknüpfungspunkte bieten in diesem Zusammenhang etwa Programme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sich verstärkt auch an Männer richten sollten, Programme zur Förderung des Übergangs von der Schule in den Beruf im Hinblick auf den Abbau der horizontalen Segrega-

²⁵ Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006.

tion oder Programme, die sich an Unternehmen richten, um betriebliche Vereinbarkeitsstrategien zu fördern, die sich spezifisch auch an Männer richten.

Im Verständnis eines integrierten Gleichstellungsansatzes sollten nicht bloß Interventionsansätze nebeneinander gestellt werden, die sich speziell an Männer oder an Frauen richten, sondern Ausgangspunkt sollte ein gemeinsamer Bezugsrahmen in Form eines übergeordneten Leitbildes sein, ausgerichtet auf die genannten Gleichstellungsziele des Europäischen Sozialfonds. Daraus können spezifische Ziele im Hinblick auf die angestrebten Veränderungen – bezogen jeweils auf die Situation von Frauen und von Männern – abgeleitet sowie die dafür notwendigen Strategien und Maßnahmen entwickelt werden. Die in Punkt 1.3 skizzierten Ungleichheiten zwischen Männern machen deutlich, dass dabei eine intersektionale Perspektive unerlässlich ist, die den Blick differenziert auf verschiedene Gruppen von Jungen und Männern richtet, und zwar nicht zuletzt im Hinblick auf die in Artikel 8 der ESF-Verordnung zu Nicht-diskriminierung und Chancengleichheit genannten sozialen Kategorien; neben Geschlecht sind das ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung.

LITERATUR

- Allmendinger, Jutta / Haarbrückner, Julia (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Hgg. v. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Anxo, Dominique / Franz, Christine / Kümmerling, Angelika (2012): Working time and work-life balance in a life course perspective. Dublin
- Beauvoir, Simone de (1992): Das andere Geschlecht. Neuübersetzung, französische Originalfassung 1949. Hamburg
- Berghahn, Sabine / Wersig, Maria (2013, Hg): Gesicherte Existenz? Gleichberechtigung und männliches ErnährermodeLL in Deutschland. Baden-Baden
- Beringer, Ina / Dingeldey, Irene (2013): Familieneinkommen als neue Normalität? In: WSI-Mitteilungen Nr. 3/2013, S.182-191
- BIB – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2011): Väter arbeiten deutlich länger als kinderlose Männer. Grafik des Monats 12-2011 auf <http://www.bib-demografie.de> (Zugriff am 05.02.2014)
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn
- Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner / Öz, Fikret / Stoll, Evelyn (2013): Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. WSI-Lohnspiegel, Arbeitspapier 21/2013
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012, Hg): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Heidelberg / Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011, Hg): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Männern und Frauen im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004, Hg): Gewalt gegen Männer. Personale Gewaltwiderfahrnisse von Männern in Deutschland. Ergebnisse der Pilotstudie. Berlin
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003, Hg): Wenn aus Liebe rote Zahlen werden – über die wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung. Berlin
- Böhnisch, Lothar (2003): Die Entgrenzung der Männlichkeit. Verstörungen und Formierungen des Mannseins im gesellschaftlichen Übergang. Opladen
- Boll, Christina / Beblo, Miriam (2013): Das Paar – eine Interessenseinheit? Empirische Evidenz zu partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen. Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI). Hgg. v. d. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin
- Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a. M.
- Brehmer, Wolfgang / Klenner, Christina / Klammer, Ute (2010): Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“. WSI-Diskussionspapier Nr. 170. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf
- Brenke, Karl / Grabka, Markus M. (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt. Hgg. v. DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V., Berlin
- Budde, Jürgen (2008): Bildungs(miss)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten bei Jungen. Hgg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn / Berlin
- Budde, Jürgen (2006): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art. In: Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 19, 2. Auflage. Münster

- Bujard, Martin (2013): Die fünf Ziele des Elterngelds im Spannungsfeld von Politik, Medien und Wissenschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung. Heft 2, S. 132-153
- Bundesjugendkuratorium (2009): Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs. München
- Busche, Mart / Cremers, Michael (2012): Jungenarbeit und Intersektionalität. www.portal-intersektionalitaet.de
- Carrigan Tim / Connell, R.W. / Lee, John (1985): Toward a New Sociology of Masculinity. In: Theory and Society. Jg. 14/H. 5. Cham. S. 551-604
- Cho, Sumi / Crenshaw, Kimberlé / McCall, Leslie (2013): Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. In: Signs, Nr. 4, S. 785-810
- Connell, Robert W. (2000): Der gemachte Mann. Männlichkeitskonstruktionen und Krise der Männlichkeit, 2. Aufl., Opladen
- Connell, Robert W. / Messerschmidt, James W. (2005): Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. In Gender & Society, Jg 22, H. 5, S. 829-859
- Cremers, Michael (2012): Boy's Day – Jungen-Zukunftstag. Neue Wege in der Berufsorientierung und im Lebensverlauf von Jungen. Bielefeld
- Cremers, Michael (2008): FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung. Jungen. Hgg. v. d. BZgA – Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Köln
- Cremers, Michael (2007): Neue Wege für Jungs?! Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen im Übergang Schule-Beruf. Hgg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin
- Dag Schölper (2008): Männer- und Männlichkeitsforschung – ein Überblick. gender...politik...online, Gender-Portal der FU Berlin
- DJI – Deutsches Jugendinstitut (2012, Hg): Schulische und außerschulische Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Jugend-Migrationsreport. Ein Daten- und Forschungsüberblick. München
- Döge, Peter / Volz, Reiner (2004): Männer – weder Paschas noch Nestflüchter. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (B 46/2004), Hgg. v. d. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn
- EGGSI – Expert Group on Gender Equality and Social Inclusion, Health and Long-Term Care Issues (2010): Violence against women and the role of gender equality, social inclusion and health strategies. Hgg. v. d. Europäischen Kommission, Luxemburg
- Ehnis, Patrick (2009): Väter in Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Sulzbach im Taunus
- Ehnis, Patrick (2008): Hegemoniale Mütterlichkeit. Vom selbstverständlichen Einverständnis in die geschlechtstypische Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes. In: Marburger Gender-Kolleg (Hg): Geschlecht Macht Arbeit. Interdisziplinäre Perspektiven und politische Intervention. Münster, S. 56-70
- Europäische Kommission (2012): The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights. Luxemburg
- Europäische Kommission (2010): Men and Gender Equality – tackling segregated family roles and social care jobs. EGGE – European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues – Fondazione Giacomo Brodolini. Manchester
- Europäische Kommission, Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2006): Opinion on Men in Gender Equality. Brüssel
- Europäische Kommission (2003): MEN: Final Report 2. The European Research Network on Men in Europe: The social problem and societal problematisation of men and masculinities. Luxemburg
- Forsa. Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH (2013, Hg): Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland. Berlin

- Frey, Regina (2014): Gleichstellung als Führungsaufgabe. Eine Kurzexpertise für das Programm rückenwind. Hgg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin
- Frey, Regina (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs. Frankfurt a. M.
- Frey, Regina / Gärtner, Marc / Köhnen, Manfred / Scheele, Sebastian (2013): Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie: Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse. Band 9. Hgg. v. d. Heinrich Böll Stiftung u. d. Gunda Werner Institut. Berlin
- Gärtner, Marc (2012a): Während der Woche gehören Sie mir! Männer, Politik und Erwerbsarbeit. In: Switchboard – Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit, Nr. 200, S. 12-15
- Gärtner, Marc (2012b): Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Leverkusen
- Gärtner, Marc / Gieseke, Jonas / Beier, Stefan (2006): FOKUS. Fostering Caring Masculinities. German National Report. Co-funded by The Hans Böckler Foundation. Hgg. v. Dissens Research u. genderWerk. Berlin
- Gärtner, Marc / Riesenfeld, Vera (2004): Geld oder Leben? Männliche Erwerbsorientierung und neue Lebensmodelle unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen In: Boeckle, Bettina / Ruf, Michael (Hg): Gender-Reader – Eine Frage des Geschlechts. Wiesbaden, S. 87-104
- Geppert, Jochen / Scheele, Sebastian (2013): Agenten des Wandels – Männer und Gender Mainstreaming. In: Jansen, Mechtild M. / Röming, Angelika / Rohde, Marianne (Hg): Frauen Männer Zukunft. Ein Genderhandbuch. München, S. 119-142
- Geppert, Jochen / Kühl, Jutta (2006): Gender und Lebenserwartung: Gender kompetent. Beiträge aus dem GenderKompetenzZentrum. Grünwald
- Gerhard, Ute (1990): Geschlechtsspezifische Sozialpolitik und die soziale Unsicherheit weiblicher Lebenslagen. In: Döring, Diether / Hanesch, Walter / Huster, Ernst-Ulrich (Hg): Armut im Wohlstand. Frankfurt a. M., S. 311-331
- Gesterkamp, Thomas (2005): Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17. Jahrg., Heft 1/2005, S. 66-75
- Gottschall, Karin / Schröder, Tim (2013): „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 3, S. 161-170
- Hagemann-White, Carol (2005): Brückenschläge zwischen den Geschlechtern und den Generationen in einer gespaltenen Gewaltdiskussion. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, S. 3-8
- Hearn, Jeff (2001): Men and Gender Equality: Resistance, Responsibilities and Reaching Out. Örebro
- Holter, Øystein Gullvåg (2003): Can men do it? Men and Gender Equality – the Nordic Experience. Kopenhagen
- Hormel, Ulrike (2013): Intersektionalität von Geschlecht und Ethnizität: Zur Konstitution benachteiligungsrelevanter Unterscheidungen im Bildungssystem. In: Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (Hg): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster, S. 216-230
- Höyng, Stefan (2002): Gleichstellungspolitik als Klientelpolitik greift zu kurz. In: Bothfeld, Silke / Gronbach, Sigrid / Riedmüller, Barbara (Hg): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Frankfurt a. M., S. 199-231
- Keller, Matthias / Haustein, Thomas (2012): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. In: Wirtschaft und Statistik Januar 2012
- Kickbusch, Ilona / Riedmüller, Barbara (1984, Hg): Die armen Frauen. Frauen und Sozialpolitik. Frankfurt a. M.
- Klinger, Cornelia / Knapp, Gudrun-Axeli (2008, Hg): Überkreuzungen: Fremdheit, Ungleichheit, Differenz. Münster

- Krewerth, Andreas / Ulrich, Joachim Gerd / Eberhard, Verena (2004, Hg): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Bielefeld
- Krüger, Helga (2001): Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. In: Born, Claudia / Krüger, Helga (Hg): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim / München, S. 257-299
- Lange, Andreas / Zerle, Claudia (2008): Väter im Familienalltag. Die Kluft zwischen Einstellungen und Verhalten. In: Väter. Sexuaufklärung und Familienplanung. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. FORUM 2-2008. Frankfurt a. M.
- Leitner, Sigrid (1999): Männer und Frauen im Wohlfahrtsstaat. Zur strukturellen Umsetzung von Geschlechterkonstruktionen in sozialen Sicherungssystemen. Frankfurt a. M.
- Leitner, Sigrid / Ostner, Ilona / Schratzenstaller / Margit (2004, Hg): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden
- Lothar, Böhnisch (2012): Männerforschung: Entwicklung, Themen, Stand der Diskussion. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 40 / 01.10.2012. Thema: Mannsbilder. Bundeszentrale für politische Bildung. Berlin
- Luy, Marc (2006): Leben Frauen länger oder sterben Männer früher? In: Public Health Forum Nr. 50, S. 18-20
- Luy, Marc / Di Giulio, Paola (2006): The impact of health behaviors and life quality on gender differences in mortality. Hgg. v. Max-Planck-Institut für demografische Forschung. Rostock
- Matthies, Hildegard (2003, Hg): Gleichstellung in der Forschung – Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin
- Messner, Michael A. (2000): Politics of masculinities. Men in movements. Lanham
- Meuser, Michael (2006): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art. In: Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Band 19, 2. Auflage. Münster
- Meuser, Michael / Scholz, Sylka (2013): Jungen zwischen tradierten Männerbildern und neuen Herausforderungen. Erfahrungen aus dem Beirat Jungenpolitik. In: FORUM Sexuaufklärung und Familienplanung – Jungen. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Frankf. a. M.
- Müller, Kai-Uwe / Neumann, Michael / Wrohlich, Katharina (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. Hgg. v. DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
- Ostner, Ilona (1995): Arm ohne Ehemann? Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, Nr. 36/37, S. 3-12
- Pfahl, Svenja / Reuyß, Stefan (2009): Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Gender, Familie und Beruf, Bd. 239. Düsseldorf
- Pimminger, Irene (2014): Der Weg ist nicht das Ziel: Was bedeutet Gleichstellung? In: Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg): Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds: Ziele, Methoden, Perspektiven. Berlin, S. 26-45
- Pimminger, Irene (2012a): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern. Hgg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin
- Pimminger, Irene (2012b): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. 2. Aktualisierung. Hgg. v. d. Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin
- Puchert, Ralf / Gärtner, Marc / Höyng, Stephan (2005): Work Changes Gender: Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Opladen
- Puchert, Ralf / Höyng, Stephan (2003): Männer als Akteure im Gleichstellungsprozess? In: Matthies, Hildegard / Kuhlmann, Ellen / Oppen, Maria / Simon, Dagmar (Hg): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, S. 139-152

- Rhein, Thomas (2013): *Erwerbseinkommen. Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich*. Hgg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, IAB-Kurzbericht 15/2013. Nürnberg
- Rüling, Anneli (2007): *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt a. M.
- Ruxton, Sandy (2009): *Man Made: Men, masculinities and equality in public policy*. Coalition on Men and Boys, London. In: *The Involvement of Men in Gender Equality Initiatives in the European Union*. The European Institute for Gender Equality. Luxemburg
- Scambor, Christian / Schwerma, Klaus / Abril, Paco (2005): *Towards a New Positioning*. In: Puchert, Ralf / Gärtner, Marc / Höyng, Stephan: *Work Changes Gender: Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Opladen
- Scambor, Christian / Scambor, Elli (2008): *Men and Gender Mainstreaming: Prospects and Pitfalls of a European Strategy*. In: *The Journal of Men's Studies*. Graz
- Scholz, Sylka (2009): *Männer und Männlichkeiten im Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Familienarbeit*. In: Aulenbacher, Brigitte / Wetterer, Angelika (Hg): *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. Münster, S. 82-99
- Schröder, Tim / Schäfer, Andrea (2013): *Wer erhält einen Ernährerlohn? Befunde nach Region und Geschlecht*. In: *WSI-Mitteilungen* Nr. 3, S. 171-181
- Stiegler, Barbara (2004): *Geschlechter in Verhältnissen. Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen*. Bonn
- Trappe, Heike (2013): *Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung?* In: *Zeitschrift für Familienforschung*, Leverkusen-Opladen. Heft 2, S. 238-264
- Tunç, Michael (2012): *Männlichkeitsforschung und Intersektionalität*. www.portal-intersektionalitaet.de
- Varanka, Jouni / Närhinen, Antti / Siukola, Reeta (2006): *Men and Gender Equality. Towards Progressive Policies*. Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2006:75, Conference Report. Helsinki
- Villa, Paula-Irene (2006): *Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper*. Wiesbaden
- Volz, Rainer / Zulehner, Paul M. (2009): *Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland*. Baden-Baden
- Williams, Christine (1992): *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions*. In: *Social Problems*, Heft 3, 39. Jg., S. 253-267
- Winker, Gabriele / Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld
- Zerle, Claudia / Keddi, Barbara (2011): *„Doing Care“ im Alltag Vollzeit erwerbstätiger Mütter und Väter. Aktuelle Befunde aus AID:A*. In: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* Nr. 3, S. 55-72

Impressum

Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autorin: Irene Pimminger
Berlin, Februar 2014

Lektorat: Stefanie Auf dem Berge

Agentur für Gleichstellung im ESF
Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel: +49 30 53 338-948
E-Mail: office@esf-gleichstellung.de
www.esf-gleichstellung.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, der Autorin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.