

Warum Gleichstellung an die Adresse von Frauen UND Männern geht

Lange Zeit galt Gleichstellungspolitik als Frauenthema. Männer wurden dabei sogar als Hindernis betrachtet. Nun setzt sich sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene die Erkenntnis durch, dass auch Männer Akteure und Adressaten einer Gleichstellungspolitik sein müssen.



Morgen (8. März) ist Internationaler Frauentag. Frauen wollen kein Meer aus Blumen, sondern ein Mehr an Gleichstellung.
Foto: dpa

Die Autorinnen

Nadja Bergmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin bei L&R Sozialforschung mit dem Schwerpunkt Genderforschung. Von 2010 bis 2013 war sie Koordinatorin des EU-Projektes „Role of Men in Gender Equality“. Kontakt: bergmann@lrsocialresearch.at

Claudia Sorger: Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin bei L&R Sozialforschung, Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes, Arbeitszeit, Gleichstellungspolitik im europäischen Vergleich (u.a. im Netzwerk ENEGE), Evaluierung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen. Kontakt: sorger@lrsocialresearch.at

Bereits seit vielen Jahrzehnten ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern eine Zielsetzung, die von EU-Institutionen verfolgt und unterstützt wird. Auch in den einzelnen EU-Ländern wurden – wenn auch in unterschiedlicher Intensität – entsprechende Schritte gesetzt. Im Fokus der gleichstellungspolitischen Bemühungen stand bzw. steht vor allem die Verbesserung der Situation für Frauen am Arbeitsmarkt bzw. wurde vor allem die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen als das zentrale Ziel verfolgt. Hier ist bereits vieles in Bewegung geraten, wenn auch noch immer viel erreicht werden muss, wie etwa ein Blick auf die Einkommensunterschiede oder den geringen Frauenanteil an Führungspositionen zeigt.

Allerdings greifen Ansätze zu kurz, die hauptsächlich auf die Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Frauen fokussieren, da diese an den ungleichen Strukturen per se nichts ändern. Zudem beeinflussen und bedingen sich beide Seiten: Sollen langfristige Änderungen Richtung Gleichstellung erreicht werden, kann sich nicht nur eine Seite bewegen, sondern beide Geschlechter, Frauen wie Männer, müssen als AdressatInnen und AkteurInnen wahrgenommen werden.

Lange Zeit wurden Männer eher als Hindernis auf dem Weg zur Gleichstellung betrachtet, nun setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass die aktive Einbeziehung der Männer in gleichstellungspolitische Strategien wichtig ist.

Europäische Kommission gab EU-weite Studie in Auftrag

Vor diesem Hintergrund wurde von der Europäischen Kommission eine EU-weite Studie in Auftrag gegeben, die von L&R Sozialforschung in enger Kooperation mit Gender-ForscherInnen aus allen EU- und EFTA-Ländern durchgeführt wurde.

Zentral erscheint, dass es im Bereich gleichstellungspolitischer Überlegungen stärker als bisher darum gehen soll, nicht nur auf Einzelinitiativen, sondern auf übergreifende Strategien zu setzen, und dass auch Männer als Adressaten und Akteure einzubeziehen sind.

Eine wichtige Zielsetzung wäre die Ermöglichung eines gleichstellungsorientierten Lebens für alle. Dabei ist sowohl bei

Analysen als auch bei der Planung von Strategien zu berücksichtigen, dass Männer und Frauen keine einheitlichen Gruppen sind: Soziale Merkmale wie Bildung, sozialer Status, Alter oder Migrationshintergrund sorgen teilweise für größere Unterschiede innerhalb der Geschlechter als zwischen ihnen.

Von der EU-Ebene werden hier einerseits zentrale Rahmendokumente erstellt, wie die *„Strategy for Equality between Women and Men“* (European Commission 2010a), die zentrale Themenfelder benennen, welche in den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden sollen und wo es seitens der EU Unterstützung hierfür gibt.

Diese Unterstützung umfasst beispielsweise die Formulierung von Empfehlungen, die Herausarbeitung wirksamer Ansätze und Good-Practice-Modellen, die Erstellung EU-weiter Studien zum Know-how-Aufbau, die Förderung des Austauschs zwischen relevanten Stakeholdern und Programm- und Projektförderungen. Bei rechtlichen Vorgaben sind der EU in den meisten Bereichen die Hände gebunden, diese obliegen den einzelnen Mitgliedsstaaten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Die zur Anwendung kommenden Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielen vor allem darauf ab, Frauen dabei zu unterstützen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit miteinander zu verbinden. Der Begriff 'reconciliation of work and family life' befindet sich seit einigen Jahrzehnten auch in den Dokumenten der EU.

Infolge einer intensiven politischen Debatte auf unterschiedlichen Ebenen wurde dieser Begriff im Zusammenhang mit Beschäftigungspolitik weitaus häufiger verwendet als Begriffe, die in Zusammenhang mit Gleichstellung von Frauen und Männer stehen.

Dabei ist festzustellen, dass Vereinbarkeitsstrategien – sei es auf betrieblicher oder auf überbetrieblicher Ebene – nicht unmittelbar auch gleichstellungspolitische Zielsetzungen verfolgen. Oft wird die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern als selbstverständlich angesehen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die alleinige Konzentration auf die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich im Wesentlichen auf die Gruppe der Frauen konzentriert, nicht ausreicht bzw. sogar hinderlich ist, wenn es um Gleichstellungspolitik geht. Frauen- und familienpolitische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie können die Rollen zwischen "Ernährer" und "Zuverdienerin" sogar verfestigen.

Kampagnen und Initiativen könnten viel bewirken

Die meisten Unternehmen schreiben traditionelle Geschlechterrollen fest, indem sie von männlichen Mitarbeitern erwarten, sich ausschließlich der Erwerbsarbeit zu widmen und Vereinbarkeitsstrategien – so welche vorhanden – vor allem den weiblichen Beschäftigten vorbehalten sind. In männerdominierten Branchen beispielsweise ist es für Männer sogar schwierig, von gesetzlichen Rechten wie der Inanspruchnahme von Väternkarenz oder Elternteilzeit Gebrauch zu machen. Hier wären Initiativen in Betrieben notwendig, die es beiden Elternteilen gleichermaßen ermöglichen, (Kinder-)Betreuung und Beruf zu vereinbaren.

Gerade auch in männerdominierten Produktionsbranchen fehlt es an einer vereinbarkeitsfreundlichen Organisationskultur. Hier entsprechende Kampagnen zu setzen und Initiativen zu forcieren, könnte viel bewirken.

So zeigen auch die von uns durchgeführten Studien, dass Männer mit Betreuungspflichten in Produktionsbetrieben besonders unzufrieden mit Vereinbarkeitsmöglichkeiten sind und den größten Veränderungsbedarf sehen, während Frauen wie Männer in eher frauendominierten Dienstleistungsbranchen am zufriedensten sind.

Auch wenn von Initiativen, die auf betrieblicher Ebene wirken – wie dem Audit Beruf und Familie – positive Impulse für eine familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen in einzelnen Betrieben ausgehen, haben sie keine Auswirkungen auf das Festlegen von allgemeinen Standards für alle Beschäftigten und sind daher von begrenzter Reichweite.

Auf rechtlicher Ebene sind mit der Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes und der Reservierung eines Karenzkontingents für den Partner oder die Partnerin einige Impulse zur stärkeren Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung auch in Österreich gesetzt worden. Umfassende Reformen des Steuersystems, die beispielsweise eine gemäßigte Arbeitszeitreduktion beider Elternteile unterstützen statt den Ausstieg bzw. Teilzeitbeschäftigung in erster Linie der Frauen und Vollzeit der Männer, werden aber nicht gefördert. Hier hat Schweden ein interessantes Modell: Eine betreuungspflichtigenbedingte egalitäre Arbeitszeitreduktion beider Partner wird in Form eines Steuerbonus unterstützt.

Förderung untypischer Berufswahlentscheidungen

Auch im Bereich der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik haben sich Initiativen zur Reduktion bestehender Ungleichheiten bislang vor allem an Frauen gerichtet. Europaweit zeigt sich eine bereits jahrzehntelange Teilung des Arbeitsmarktes in so genannte Frauen-, Männer- und gemischte Berufsbereiche, die sich nur sehr zögerlich ändert.

Typische männliche Berufsfelder sind Handwerk und Technik, typische weibliche sind Pflege, Erziehung, Soziales. Während es bereits seit längerem Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteil in technischen Berufsfeldern gibt, laufen umgekehrte Ansätze für Männer nur sehr zögerlich an.

Dabei zeigt sich, dass der Männeranteil etwa in Österreich an Berufsfeldern wie Pflege, Erziehung oder sozialen Dienstleistungen nur 15 Prozent beträgt, obwohl bedingt durch den Strukturwandel gerade eher "typisch männliche Beschäftigungsfelder" wegbrechen.

Die meisten europäischen Länder zeigen hier ein durchaus ähnliches Bild beziehungsweise Großteils sogar eine noch

geringere Männerbeteiligung; ein höherer Männeranteil ist lediglich in Luxemburg, Griechenland, Frankreich, Dänemark, Norwegen und Spanien zu finden.

Die Teilung in Männer- und Frauenberufe findet bereits im Schulsystem statt: Burschen und Mädchen entscheiden sich nach wie vor zu einem großen Teil für traditionelle Ausbildungen. Sozial- und Pflegeausbildungen werden nach wie vor hauptsächlich von Mädchen und jungen Frauen absolviert, während Ausbildungen in den Bereichen Technik, Handwerk und Bauwesen in der Hauptsache von jungen Männern frequentiert werden.

Der Frauenanteil in diesen Bildungsbereichen liegt in den meisten zentral- und nordeuropäischen Ländern unter zehn Prozent; lediglich in osteuropäischen Ländern ist die Frauenquote in diesem Bereich höher; in Rumänien beträgt sie beispielsweise fast 50 Prozent.

Gefälle von Skandinavien bis Ost- und Südeuropa

Ein zentrales Ergebnis der EU-weiten Studie ist es, dass zwar alle europäischen Staaten von geschlechtergerechten Verhältnissen weit entfernt sind, aber ein Gefälle zwischen Skandinavien, Zentral- und Mitteleuropa einerseits und den osteuropäischen Staaten und Südeuropa andererseits nachweisbar ist. In den nordeuropäischen Ländern stellt sich entlang vieler Kennzahlen die Gleichstellungssituation am besten dar, während beispielsweise Österreich der Entwicklung ebenso nachhinkt wie viele andere zentraleuropäische Staaten.

So beträgt der Männeranteil an Haus- und Erziehungsarbeit in den nordeuropäischen Staaten rund 40 Prozent, während Österreich gemeinsam mit einigen süd- und osteuropäischen Ländern (Zypern, Griechenland, Malta, Bulgarien, Rumänien, Polen, Slowakei) im unteren Mittelfeld mit einem Männeranteil von unter 25 Prozent liegt. Umgekehrt ist dafür das Erwerbsbeteiligungsmuster zwischen Frauen und Männern in den nordeuropäischen viel ausgeglichener als in vielen anderen EU-Ländern.

Nordeuropäische Staaten können bereits auf eine lange Gleichstellungstradition zurückblicken: Relativ weit gefasste Gleichstellungsstrategien, eine breite Einbindung vieler unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und die schon relativ frühe und institutionalisierte Einbindung von Männern sind nur einige der Faktoren, welche die nordeuropäische Gleichstellungspolitik von der vieler anderer Länder unterscheidet, die eher auf punktuelle Maßnahmen und Initiativen setzen.

Dabei zeigen europaweite Umfragen, wie beispielsweise der zu verschiedenen Themen regelmäßig durchgeführte "Eurobarometer", dass sich die Ansprüche von Männern und Frauen bereits vielfach deutlich verändert haben und es oft eher die tatsächlichen Praktiken und Rechtsnormen sind, die den Bedürfnissen der Bevölkerung nachhinken.

Um auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne eines Aufbrechens starrer Geschlechterrollen und damit zusammenhängender Ungleichbehandlungen einen entscheidenden Schritt weiterzukommen, benötigt es einen umfassenden Ansatz und Maßnahmen, die Frauen und verstärkt Männer einbeziehen.

Hintergrund

Der Policy Brief wurde von der EurActiv.de-Redaktion leicht gekürzt und adaptiert. Die Österreichische Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE) ist ein parteipolitisch unabhängiger Verein auf sozialpartnerschaftlicher Basis. Sie informiert über die europäische Integration, steht für offenen Dialog über aktuelle europapolitische Fragen und agiert als Katalysator zur Verbreitung von europapolitischen Informationen.

Alle bisher erschienenen Policy Briefs finden Sie auf der ÖGfE-Homepage im PDF-Format zum Download: www.oegfe.at/policybriefs