

Männer wollen Verantwortung auch in der Gleichstellungspolitik!?

Ein Redebeitrag von Dr. Dag Schölper

Geschäftsführer Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e.V.

zur Landeskonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen

Schmochtitz bei Bautzen am 06. Oktober 2015

Einleitung

Eine Konferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eines Bundeslandes unter dem Titel „Männer in der Gleichstellungspolitik?“ – ich finde das großartig. Daraus spricht großes Selbstbewusstsein frauen- und gleichstellungspolitischer Akteurinnen. Und Neugierde und Bereitschaft, neue Koalitionen zu suchen, um wichtige Ziele besser oder überhaupt zu erreichen. Das gewählte Grün des Flyers spricht für Hoffnung, dass dies klappen möge und aus dem angefügten Fragezeichen ein Ausrufezeichen werden kann. Umso mehr freue ich mich, heute hier zu sein, zu Ihnen sprechen und Ihnen meinen Arbeitgeber, das Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter und unsere Arbeit ein wenig vorstellen zu dürfen. Darum: Vielen Dank für die freundliche Einladung.

In den Medien ist von „Sandwich-Generation“ die Rede. Eltern von Kindern, die aber auch schon ihre eigenen Eltern pflegen müssen. Und ja, zunehmend sind auch Männer diejenigen, die diese Verantwortung schultern. Manche, weil sie einfach müssen und andere, weil sie es so wollen. Aber die Rahmenbedingungen dafür sind einfach unzureichend. Und für einige Männer folgt daraus eben, dass sie sich in der Gleichstellungspolitik engagieren wollen. Und zwar nicht als solidarisch nickende Zaungäste, die den frauenpolitischen Akteurinnen Beifall spenden. Solidarität ja, und volle Anerkennung für die Errungenschaften der letzten 30, 40 oder 150 Jahre Kampf um Gleichberechtigung und Gleichstellung. Ohne starke Frauen, würden wahrscheinlich noch immer schlimme patriarchalische Strukturen vorherrschen, die Frauen, aber auch Männern die Luft zum Atmen abschnüren würden. Nun also: „Männer wollen auch in der Gleichstellungspolitik Verantwortung?“ Ich sage, ja, das wollen Männer und es gibt auch bereits Männer, die das tun.

Gleichstellung – Annäherung an einen Begriff

Im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, kurz: BMFSFJ wird heute jedenfalls ein Mehr von dieser Selbstverständlichkeit vertreten, dass es mit Gleichstellungspolitik auch um Männer geht. Kurzes Surfen auf der Website des Ministeriums zeigt das. Diese Selbstverständlichkeit ist aber neu. Bis vor wenigen Jahren war völlig klar: Gleichstellungspolitik meint Frauenpolitik.

Ein Politikwissenschaftslexikon von 2002 definierte:

„Mit G. sollen institutionelle Rahmenbedingungen für Frauen geschaffen werden, die es ihnen ermöglichen, den Männern gleiche Lebenschancen zu haben.“

Frauen sollen die gleichen Lebenschancen wie Männer haben. Das setzt zwei Dinge voraus.

1. dass Frauen nicht die gleichen Lebenschancen hatten, wie Männer.
2. dass die Lebenschancen der Männer bessere waren und daher für Frauen erstrebenswert.

Es ging und geht um ganz handfeste Dinge wie die Verteilung von Geld durch Erwerbseinkommen zwischen den Gruppen Mann und Frau. Und da ist festzustellen, dass Frauen weniger Einkommen erzielen als Männer. Deutschlandweit ungefähr 22 %. Das ist der sog. Gender Pay Gap. Ich wollte mal wissen, wie es in Sachsen ist. Dort lag der Gap 2014 bei 11 %. Er war damit am höchsten in den „neuen Bundesländern“, aber immer noch deutlich niedriger als in allen „alten Bundesländern“ (Schles. Hollst. 16 % - BaWü: 26 %).

Sachsen ist bekanntlich in Sachen Gleichstellung ziemlich weit vorn. Und doch zeigt sich auch hier ein erstaunliches Bild. Ohne ins Detail zu gehen, wird mit einem kurzen Blick auf die Einkommensverteilung zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern innerhalb der verschiedensten Berufsgruppen deutlich, dass Frauen weniger verdienen als Männer. Eine Ausnahme sind die Volksschullehrerinnen. Die verdienen etwas mehr als ihre männlichen Kollegen.

Das ist nicht nur unverständlich, das ist skandalös und kann nicht mit individuellen Abweichungen begründet werden. Das hat System. Und ich will hier nur kurz andeuten: Das schafft fatale Anreize und hat mittelbar auch negative Konsequenzen für Männer.

Weil diese strukturelle Ungleichheit bei den Einkommen so ist und weil es so noch viel länger bereits war – besonders in den alten Bundesländern, gibt es Gesetze, die Rahmen schaffen sollen, diese eklatanten Ungleichheiten zu beseitigen. Ganz grob, sind das Verfassungen und Gleichstellungsgesetze (Frauenförderungsgesetze). Es gibt selbstverständlich eine ganze Reihe mehr Gesetze und Regularien. Aber hier soll das nicht vertieft werden.

Sie alle kennen den Artikel 3 des GG. Seit 1994 – und das ist sicher auch eine positive Folge der Einheit Deutschlands – ist der Staat aktiv aufgefordert, Gleichstellung herzustellen: Er wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Das geht weiter als die bloße Gleichberechtigung, also die Gleichheit vor dem und im Recht. Diesen aktiven Auftrag kennt auch die sächsische Verfassung, sie spricht von einer „Aufgabe des Landes“, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung zu fördern.

Konkretisierung erfährt dieser Verfassungsauftrag u.a. im Sächsischen Frauenförderungsgesetz. Die meisten von Ihnen hier, werden diese Gesetze weitaus besser kennen, als ich. Ich bin kein Experte für Sachsen. Im sächsischen Frauenförderungsgesetz ist jedoch klar nachzulesen, dass „*in stärkerem Maße der Unterrepräsentanz von Frauen zu begegnen*“ sei. Sie wissen, das Gesetz zielt v.a. auf Behörden des Landes. Und ich muss sagen, es scheint recht erfolgreich gewirkt zu haben.

Insgesamt sind ungefähr zwei Mal so viele Frauen in den sächsischen Landesstrukturen beschäftigt wie Männer. Aber einen altbekannten Haken gibt es doch. Das zeigt ein Blick auf die Leitungsebenen. In den leitenden Funktionen insgesamt spiegelt sich der Frauen-Männer-Anteil ungefähr wieder. Aber in den obersten Leitungspositionen, da sind dann doch 53 % Männer. Dennoch: Sachsen ist bei einem groben Blick alles in allem frauenförderpolitisch recht gut aufgestellt.

Und wie sieht es im Bund insgesamt aus? Kurz gesagt: „Paritätischer“. Etwas über die Hälfte der in Bundesbehörden beschäftigten sind Frauen. Aber der Anteil von Frauen an Leitungspositionen stagniert bei 30 %.

Sie fragen sich vielleicht, warum ich eigentlich nicht über Männer rede. Ich will Ihnen sagen: doch das tue ich. Die ganze Zeit. Nur eben verdeckt. Sie sind die andere Seite der Medaille. Ich wünschte mir, dass Gleichstellungspolitik ebenfalls transparenter und selbstverständlicher auch über Männer spräche, z.B. im Gleichstellungsbericht.

Das neue Bundesgleichstellungsgesetz geht meiner Meinung nach richtige Wege. Darin wird betont, dass es auch um Männer geht. Hier tauchen Männer nun dezidiert auf. Lassen Sie uns einmal schauen, was im Gesetz steht.

*„Ziel des Gesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, **insbesondere** Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern“*

Moment. – „Insbesondere“? – Das ist eine juristische Einschränkung. Das heißt, auch Männer können Benachteiligte sein. Das ist neu. Mehr noch. Mit Blick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf heißt es nun ausdrücklich im Gesetz: *„...die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen **und Männer** (ist) zu verbessern.“*

Familienfreundlichkeit für Männer. Tatsächlich wird das an anderer Stelle des BGleiG noch unterstrichen. Besonders beim Punkt „Gleichstellungsplan“ in § 13. Unterrepräsentanzen von Männern werden hier als Möglichkeit benannt und damit als Grund für Fördermaßnahmen, dann als für Männer, und besondere Maßnahmen seien zu ergreifen, um Männern die Übernahme ihrer Familienpflichten (Kinder, Pflege) zu erleichtern. Und unter § 25 BGleiG wird für Gleichstellungsbeauftragten des Bundes neu umrissen:

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen insbesondere: (...)

*2. bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, **die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit** sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,*

3. einzelne Beschäftigte bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligungen...

Und alles das nun eben auch ggf. für Männer. Für Bundesministerin Manuela Schwesig ist klar, dass Männer auch zur Adressatengruppe der Gleichstellungsbeauftragten gehören. Sie betont dies immer wieder. Nennt Männer Verbündete. Beispiel Vereinbarkeit für Väter. Hier sollen die Väter oder Männer mit pflegebedürftigen Angehörigen direkt angesprochen werden, um auch ihre Vereinbarkeitsprobleme anzugehen.

Wie sich zeigt, ist Bewegung in die Gleichstellungspolitik gekommen. Aus Frauenförderpolitik ist eine Politik für Frauen und für Männer geworden. Aber nur ‚für‘ Männer?

Gleichstellungsbeauftragte können Männer i.d.R. nicht werden. Dies gilt im Bund, aber auch in vielen Ländern. Ausnahmen bestätigen die Regel. Männer können i.d.R. auch nicht mitbestimmen, wer als Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird. Das ist ausbaufähig.

Wären die öffentlichen Kassen nicht dauerklamm, dann wäre es sehr wünschenswert, wenn Doppeltaams aus Frau und Mann die Gleichstellungsstellen besetzen könnten. Aufgaben gibt es dafür sicher genug.

Aber es gibt ja nicht nur die Behörden von Bund und Ländern.

Zivilgesellschaftliche Männerpolitik – Beispiel Bundesforum Männer

Gleichstellungspolitische Akteur_innen gibt es auch in der Zivilgesellschaft. Und darunter gibt es auch organisierte Männer. Einige von diesen Männern aus Sachsen sind heute hier. Damit komme ich zum Bundesforum Männer, dem Interessenverband für Jungen, Männer und Väter.

Männer übernehmen Verantwortung. Vater, Partner, Arbeitnehmer. So der Titel eines auf drei Jahre angelegten Projekts, das vom BMFSFJ gefördert wird. Das Projekt ermöglicht dem Bundesforum Männer eine intensive Bearbeitung der Themenfelder „Männer und Arbeit“ einerseits und andererseits „Väter, Vaterschaft, Väterlichkeit“. Damit können Fachleute vernetzt, thematische Grundlagen geschaffen, die Themen in die kommunikative Breite gebracht, Politik beraten werden.

Wer sind nun diese Männer, die Verantwortung übernehmen? Das Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter ist ein Dachverband von zurzeit 34 Mitgliedsorganisationen. Ehrenamtlich geleitet wird der Verband von einem siebenköpfigen Vorstand. Die fachliche Arbeit des Verbandes, des Vorstandes wird ebenfalls ehrenamtlich von vier Fachgruppen zu „Jungen“, „Vätern“, „Männern“, „älteren Männern/Senioren“ maßgeblich unterstützt. Hauptamtlich wirkt eine Geschäftsstelle mit drei Personen. Eine Verwaltungskraft, ein Fachreferent und ein Geschäftsführer. Alle in Teilzeit.

Dachverband? Wer ist dabei? Die Mitgliederlandschaft ist, wie Sie sehen, sehr breit gefächert, weltanschaulich, von der Organisationsgröße und von den Rechtsformen her: Da steht die GKMD neben dem LSVD. Der DGB neben Tauwetter. Stiftung Männergesundheit neben dem VEND. Usw.

Und inhaltlich? Gleichstellungspolitik ist für das Bundesforum Männer Politik dialogorientierte politische Gestaltung. Dabei sind die Anliegen von Frauen und Männern zu berücksichtigen und nicht gegeneinander auszuspielen. Darum ist dem Bundesforum die wertschätzende, solidarisch-kritische Zusammenarbeit mit frauenpolitischen Akteurinnen wichtig und selbstverständlich.

Geschlechtergerechtigkeit ist Grundprinzip des Bundesforums. „Das Forum weiß sich der Solidarität unter Männern und Jungen und mit Frauen und Mädchen verpflichtet.“ Alle Geschlechter sollen gleichberechtigt im Fokus der politischen und gesellschaftlichen Gestaltung stehen. Das Bundesforum wendet sich gegen jegliche geschlechtliche Diskriminierung. Das schließt ausdrücklich auch Inter- und Trans-Menschen ein.

Lobby für Männerperspektive – Das Bundesforum agiert vorrangig auf bundespolitischer Ebene. Es ist keine Einrichtung z.B. für individuelle Beratung, sondern ein Dachverband, der die Interessen seiner Mitglieder bündelt und in den politischen Raum weiterspielt – und zurück.

Das Bundesforum ist recht jung. Mit fünf Jahren hat es aber schon einige wichtige Impulse setzen können. 2012 fand z.B. in Berlin die erste Männerpolitikkonferenz statt, mit ich glaube rund 300 TN. Wir waren eng in die Vorbereitung dieser eingebunden, in Zusammenarbeit mit BMFSFJ, den Kolle-

gen der männerpolitischen Grundsatzabteilung im Sozialministerium aus Österreich und dem schweizerischen Dachverband männer.ch.

Dies setzte ein starkes Signal. Es folgte ein weiterer Kongress in Wien vor ziemlich genau einem Jahr. Für nächsten Herbst ist der männerpolitische Kongress in Luxemburg in der Planung.

2013 waren Bundestagswahlen. Das Bundesforum Männer hat männerpolitische Wahlprüfsteine an die Parteien versendet. Z.T. gemeinsam mit der BAG kommunaler Frauenbüros. Das Bundesforum ist u.a. aktiv im Beirat für den Equal Pay Day, seit neustem im Beirat für die Verbesserung von Vereinbarkeit und Pflege.

Anders gesagt, es öffnen sich verschiedene Wege für die Diskussion und den Dialog, um selbstverständlich auch die Perspektive auf Jungen, Männer und Väter in die gleichstellungspolitischen Prozesse mit einzutragen, in Gremien des Bundestages, bei Politikgesprächen, bei Veranstaltungen der politischen Stiftungen oder eben heute und hier. Und ich finde: das ist wirklich gut so.

Situationen – Perspektiven auf Männer

Jetzt soll es aber doch noch ein wenig konkreter um Männer gehen. Es gibt wirklich hoffnungsfroh stimmende Zeichen. 2013 fand Carsten Wippermann heraus, dass 74% der Männer über 18 die konsequente Gleichstellung eher befürworteten, immerhin ein knappes Drittel der Männer war sogar voll und ganz dafür. Das war begeisternd. (Auch wenn es dann tatsächlich nur bei 14 % gelebt werden konnte.)

In der jüngsten Publikation kommt derselbe Autor zu dem etwas dämpfenden Ergebnis, dass aber dennoch über die Hälfte der heute 18-39jährigen Männer und Frauen eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung von Haushalt und Kindern leben möchte. Das Überraschende ist, dass hier die ostdeutschen Männer ganz vorn liegen, die dies zu Zweidritteln (68%) angeben. Aber nur 41 % der ostdeutschen Frauen. Auf der anderen Seite wollen dies 58,9 % der West-Frauen, aber nur 47,9 % der West-Männer. Über diesen Befund muss ich selbst noch nachdenken.

Staatssekretär Kleindiek sprach kürzlich auf einer vom Bundesforum ausgerichteten Fachtagung zu *Männer und Arbeit* von einer „leisen Revolution“, die oft von Vätern ausgehe. Das finde ich ein schönes Bild. Es gibt Potential für Veränderung, das ganz konkret angegangen werden kann und muss.

Wir wollen auch nicht durch eine rosarote Brille blicken und damit an der Realität vorbei. Denn starkes Interesse am Thema „Gleichstellung von Männern und Frauen“ bekunden nur 10 % der Männer (Frauen: 26 %). Etwas interessiert sind aber dann doch auch 45 % der Männer (51 % Frauen). 10 % sind nicht nichts. Aber sie sind eben doch weniger, als z.B. 30 Prozent Väter, die Elterngeldzeit in Anspruch nehmen. Dabei gibt es gute Gründe für Männer, sich mit Gleichstellung zu beschäftigen. Aber vielleicht ist das nicht der richtige Zugang. Es geht ja nicht um Umerziehung. Packen wir sie doch da, wo ihnen der Schuh drückt. Z.B. mit Blick auf Zeit bzw. Zeitverteilung. Männern dürfte bekannt sein, dass ihre Lebenserwartung durchschnittlich unter der von Frauen liegt. Und die Vermutung liegt nahe, dass dies mit Erwerbsarbeit zusammenhängt. Männer dürften auch wissen, dass sie im erwerbsfähigen Alter durchschnittlich deutlich länger ihrer Erwerbsarbeit nachgehen, als irgendetwas anderem und vor allem auch deutlich länger als Frauen dies tun. Macht sie das zufrieden?

Neun Stunden pro Woche haben Männer weniger Zeit, um sich um die Kinder, um Familie, um den Garten, um ihre Gesundheitsvorsorge, um Freunde oder Hobbies zu kümmern. Das ist viel! Aufs Jahr gerechnet macht das etwa 470 Stunden, oder 19,5 Tage.

80 % der erwerbstätigen Männer arbeiten Vollzeit, also 36 Stunden pro Woche und mehr, großteils deutlich mehr. Wir haben daher Kampagnenmaterial entwickelt mit dem Slogan „Mehr Mann statt Maloche.“ Wir haben für diesen Slogan alle Bedenken, ob das nun dichotomisiert, ob damit Klischees bedient werden, ob wir Essentialismus betreiben, beiseitegeschoben. Im Kern trifft die Aussage einen zentralen Punkt. Männer begreifen sich noch immer ganz stark über ihre Berufstätigkeit. Und sie spüren gesellschaftliche Erwartungen, die genau das bestärken.

Der vorhin angeführte Gender Pay Gap ist ein solches Phänomen. Wenn ich als Mann mehr Geld für die gleiche oder ähnliche Tätigkeiten bekomme als Frauen, dann heißt das doch wohl, ich soll als Mann im Beruf arbeiten. Geld bedeutet monetär vermittelte Anerkennung. Oder eben auch Gering-schätzung. Aber es geht noch weiter. Der Pay Gap vertieft sich ja mit der Arbeitsdauer.

Dreiviertel der erwerbstätigen Frauen, arbeiten in Teilzeit. Ein Fünftel der erwerbstätigen Männer arbeitet in „normaler“ Vollzeit, vier Fünftel in langer oder sehr langer Vollzeit. Und was passiert, wenn Kinder ins Spiel kommen? Paare ohne Kinder, arbeiten zu rund 70% beide in VZ. Und dann? Wenn Kinder kommen?

Im Westen:	Im Osten
<ul style="list-style-type: none">• Die Mütter rutschen von 77% auf 17 % Vollzeit ab.• Die Väter arbeiten zu 92 % VZ (vorher 83)	<ul style="list-style-type: none">• Mütter von 73 % auf 40 % Vollzeit.• Väter von 73 auf 85 % VZ.

Studien zeigen: werdende Eltern gehen ganz selbstverständlich davon aus, dass Väter die Vollzeitberufstätigkeit beibehalten. Bei befragten Paaren wird deutlich: „Die Aufgabenteilung verlief für 87 Prozent ohne Kontroversen, als das gemeinsame Prüfen von Alternativen und Realisierungsmöglichkeiten.“ Das kann nicht so bleiben, wenn wir wirklich mehr Chancengleichheit wollen. Ich schließe mich voll und ganz meinem schweizerischen Kollegen Markus Theunert an, dem Präsidenten von männer.ch:

„Das Ziel ist die hälftige Teilung jeder Art von Arbeit, jeder Art von Ressourcen und Belastung. Daran kann geschlechter-politisch kein Weg vorbei führen. Denn es geht nicht einfach um Neigungen und Vorlieben der heute sozialisierten Männer und Frauen. [...] [J]ede Ungleich-Verteilung der Geschlechter «auf Arbeit» ist ethisch eine Ungerechtigkeit, politisch eine Diskriminierung – und wirtschaftlich eine Verschleuderung von Talent und Bildungsinvestitionen.“

Lassen Sie mich abschließend zusammenfassen:

- Wir brauchen eine moderne Männer- und Gleichstellungspolitik, die sich u.a. für kürzere, familiengerechte und lebensphasenorientierte Arbeitszeiten einsetzt, die ein Existenz sicheres Einkommen für Männer und Frauen gewährleisten – ohne Arbeitsverdichtung und ohne erhöhten Leistungsdruck.
- Und wir brauchen genau darüber einen breiten politischen und gesellschaftlichen Diskurs.

Darum freue ich mich sehr, dass ich heute hier sein darf, um mit Ihnen zu diskutieren. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Verwendete Literatur:

- Nadine Absenger u.a. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, WSI Report 19
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Christina Klenner (2014): Veränderte Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse – gewandelte Zeitwünsche, in: Richard Detje, Sybille Stamm, Florian Wilde (Hrsg.): Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (Arbeits-) Zeitpolitische Offensive, Rosa-Luxemburg-Stiftung Institut für Gesellschaftsanalyse & WissenTransfer e. V., S. 24ff.
- Christina Klenner und Sarah Lillemeier (2015): Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal, WSI Report 22
- Yvonne Lott (2014): Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit: Gut für die Work-Life-Balance?... WSI Report 18
- Markus Theunert (2015): Männerpolitische Perspektiven auf Arbeit. Redebeitrag für die Tagung «...auf Arbeit. Männerpolitische Perspektiven» des Bundesforums Männer vom 21. September 2015 in Berlin
- Ulrike C. Wasmuth: Gleichstellungspolitik, in: Dieter Nohlen und Rainer-Olaf Schultze (Hg.): Lexikon der Politikwissenschaft, 2002, S. 291
- Carsten Wippermann (2013): Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis..., hrsg. vom BMFSFJ
- Carsten Wippermann: 25 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland, hrsg. BMFSF, Berlin 2015.