MÄNNER UND ARBEIT

Maloche war gestern

bundesforum männer
Interessenverband für Jungen, Männer & Väter

IMPRESSUM

Herausgeber:
Bundesforum Männer
Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e.V.
Karl-Liebknecht-Straße 34
10178 Berlin
www.bundesforum-maenner.de

Gestaltung:
bleifrei Medien + Kommunikation
Claudia Sikora, Jürgen Brauweiler

Berlin, November 2015

Diese Publikation erscheint im Rahmen des Projekts
„Männer übernehmen Verantwortung. Vater, Partner, Arbeitnehmer“

Männer übernehmen
Verantwortung
Vater · Partner · Arbeitnehmer

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

INHALT

Einleitung
Männer und Arbeit Maloche war gestern 5

Arbeit
Ist Arbeit wirklich alles? 6

Ökonomie
Männer, gutes Leben und das Ganze der Ökonomie 13

Partnerschaft
Arbeit und andere Pflichten 18

Vaterschaft
Arbeit und aktive Vaterschaft 23

Gesundheit
Gesundheit 29

Pflege
Männer und Pflege 37

Übergänge
Erwerbsarbeit und Übergang in den Ruhestand 44

Jungen
Stärkung von Jungen 51

Unternehmen
Arbeits- und Unternehmens-Kulturen 57

MÄNNER UND ARBEIT

Maloche war gestern

Erwerbsarbeit ist ein zentraler Punkt im Selbstbild von Jungen, Männern und Vätern. Mehr noch, sie gilt als die soziale Aufgabe des Mannes. Es geht um die „richtige“ Tätigkeit und um ein „Normalarbeitsverhältnis“: unbefristet, Vollzeit, Hauptverantwortung für das Haushaltseinkommen. Diesen Anforderungen nicht gerecht zu werden trifft Männer oft im Kern ihres „männlichen Selbstbildes“.

Teilzeit, Arbeitslosigkeit oder ein geringeres Einkommen als die Partnerin – das wird von vielen Männern als ein (hoffentlich) vorübergehender Ausnahmezustand angesehen. Doch die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft führen diese Normalitätsvorstellung mittlerweile ad absurdum. Der Wandel von einer Industrie- zu einer Informationsgesellschaft mit den damit einhergehenden Umbrüchen in der Arbeitswelt und auf dem Arbeitsmarkt sowie veränderte geschlechtliche Rollen- und Wertevorstellungen stellen den Einzelnen heute vor große Herausforderungen: Jungen, Männer und Väter können im Gegensatz zu vorangegangenen Generationen nicht mehr an die Leitbilder ihrer Väter und Großväter anknüpfen. Alte Muster verlieren an Bedeutung oder lassen sich zumindest nicht mehr ohne weiteres realisieren. Dies gilt besonders für die Rolle des Mannes als „Familienernährer“. Noch ist ungewiss, was an die Stelle dieses alten Leitbilds treten wird. Klar jedoch ist: Neue Lebens- und Partnerschaftsmodelle zeichnen sich bereits ab. In ihnen definieren sich Männer nicht mehr allein über Erwerbsarbeit oder darüber, ob sie in der Lage sind, eine Familie zu ernähren. Um mit diesen Herausforderungen und Umbrüchen konstruktiv umgehen zu können, brauchen Jungen und Männer Ressourcen und Unterstützungsstrukturen.

Hier setzt das Projekt „Männer übernehmen Verantwortung – Vater, Partner, Arbeitnehmer“ des Bundesforum Männer an. Es leistet einen wichtigen Beitrag dazu, eine moderne und nachhaltige Gleichstellungspolitik zu entwickeln.

Weitergehende Informationen zum Thema „Männer und Arbeit“ finden sich unter den Schlagworten, die links in der Navigationsleiste aufgeführt sind. In den Beiträgen wird das Thema Arbeit von unterschiedlichen Blickwinkeln aus in ihrer jeweiligen Relevanz für Männer beleuchtet. Wir hoffen, damit die wichtige Diskussion und politische Gestaltung um geschlechtergerechtere Arbeitsverhältnisse anzuregen.

ARBEIT

IST ARBEIT WIRKLICH ALLES?

Männliche Vielfalten und das ganze Leben

Erwerbsarbeit gilt in Deutschland immer noch als die soziale Aufgabe des Mannes. Entsprechend „männlich“ sind viele Organisations- und Unternehmenskulturen strukturiert. Nach ihrem persönlichen Stellenwert von Arbeit gefragt, nennen viele Männer „Familie ernähren“ und „gebraucht werden“ als Hauptkriterien. Die allermeisten arbeiten für die Familie, die wenigsten für ihre persönliche „Anerkennung“, „Spaß an der Arbeit“ oder weil Arbeit „das Wichtigste in ihrem Leben“ sei. Erwerbsarbeit ist (immer noch) die männliche Form der Fürsorge.

Erwerbsarbeit – längst nicht mehr *die* soziale Aufgabe des Mannes

In unserer Gesellschaft ist das Modell des männlichen Alleinverdieners innerhalb der Familie immer noch sehr selbstverständlich. Werden Männer, die dieses Selbstbild verinnerlicht haben, arbeitslos, sind sie vielfach tief im Kern ihres Selbstbildes getroffen. Oftmals fehlen eigene Vorstellungen und Ideen für Alternativen. Diese Situation empfinden viele Männer als Perspektivlosigkeit und enorme Belastung.

Politische Legitimierung traditioneller männlicher (Familien)fürsorge
Das traditionelle Verständnis männlicher (Familien)Fürsorge wurde politisch legitimiert: Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften der alten BRD gingen bei ihren Verabredungen in der Nachkriegszeit mit großer Selbstverständlichkeit vom Modell des männlichen Alleinverdieners aus. Dessen Beitrag zum Familienleben bestand vor allem aus der finanziellen Absicherung der Partnerschaft, des Haushalts und der Kindererziehung und wurde durch Erwerbsarbeit geleistet. Auch die DDR vergesellschaftete Männer hauptsächlich über die Erwerbsarbeit. Allerdings wurde hier von einem Doppelverdiener_innenmodell ausgegangen: Männer und Frauen gingen gleichberechtigt Vollzeitjobs nach. Staatliche Unterstützungsstrukturen ermöglichten ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dennoch wurde die Zuständigkeit für Kinder und Familie auch in der DDR hauptsächlich Frauen zugeschrieben.

Deindustrialisierung vor und nach der Wendezeit, Verlagerungen von Unternehmensstandorten ins Ausland, hohe Arbeitslosenzahlen sowie insgesamt ein tiefgreifender Strukturwandel hin zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft beschleunigen einen Wandel in den Geschlechterverhältnissen. Prekäre Arbeitsverhältnisse mit Zeitverträgen, Leiharbeit und Zeitarbeit erschweren Männern, die Position des Alleinverdieners auszufüllen, selbst wenn sie es wollten.

Jüngere Männer entlasten sich in dieser Hinsicht bereits. Ihre Männlichkeitsvorstellungen sind weniger stark von der Erwerbsarbeit abhängig. Für sie ist weniger der materielle Wohlstand der zentrale Wert von Arbeit, sondern vielmehr die Verwirklichung eigener Vorstellungen in ihrer Tätigkeit sowie die gleichberechtigte Aufteilung von Kinderbetreuung und Haushaltsversorgung mit ihren Partner_innen.

Emanzipatorische Männerpolitik ermöglicht vielfältige Lebensmodelle
Eine emanzipatorische und gleichstellungsorientierte Männerpolitik eröffnet Männern Räume für alternative Rollenmodelle. Der Wandel von Partnerschaftsmodellen insbesondere jüngerer Generationen schafft Anknüpfungspunkte um auf das „ganze Leben“ in seinen vielfältigen Facetten und Formen zu schauen. Männer haben darin die selbstbestimmte Wahlfreiheit für eine individuelle Balance verschiedener Lebensbereiche. Eine wirtschaftliche Selbständigkeit von Frauen sowie ein anderes Partnerschaftsverständnis der geteilten Sorgearbeiten insbesondere mit Kindern entlastet Männer dabei von der alleinigen Verantwortung des Familienernährers und eröffnem ihnen plurale Lebensverlaufsmodelle.

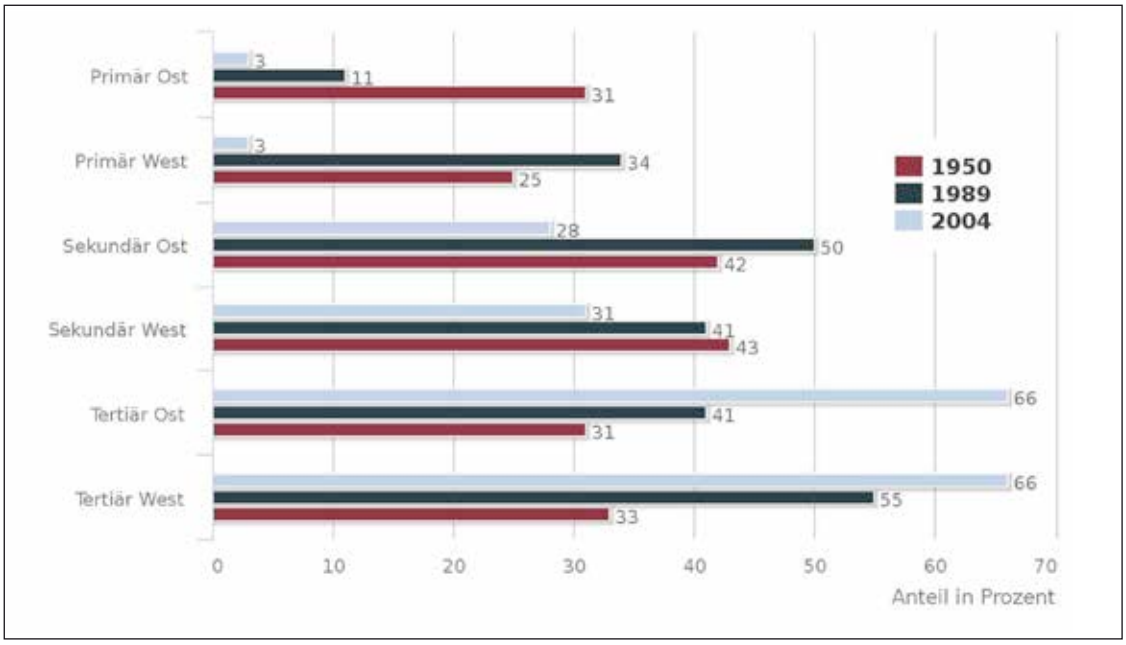
- Traditionelle Vorstellungen männlicher (Familien)Fürsorge brechen durch Strukturwandel und Deindustrialisierung auf.
- Gleichstellungsorientierte Männerpolitik fordert Maßnahmen zur Schaffung von Möglichkeiten, Räumen und Gelegenheiten für Männer, vielfältige Rollen- und Lebensmodelle zu finden.
- Sie unterstützt wirtschaftliche Selbständigkeit von Frauen, welche Männer von ihrer alleinigen Verantwortung als Familienernährer entlastet.

Ist Arbeit wirklich alles? Und was ist ohne Arbeit?

Für die ökonomische Absicherung der Familie hauptsächlich zuständig zu sein, bedeutet für viele Männer große Verantwortung und Belastung und Privileg gleichermaßen – selbst für diejenigen, die den Anforderungen gerecht werden können (und das ist nicht die Mehrheit der Männer). Diejenigen, die sich an diesem Ideal orientieren, deren Einkommen aber nicht ausreicht, um eine Familie zu ernähren oder die aus anderen Gründen dieser Rolle nicht gerecht werden, erleben Verunsicherung und Abwertung. Gleichzeitig verändern und verunsichern ökonomischer Wandel von Arbeitsmarkt und -strukturen männliche Erwerbsarbeitskonzepte. Traditionelle Männerrollen brechen auf und geraten zunehmend infrage.

Strukturwandel in Ost und West
Das enorme wirtschaftliche Wachstum beider deutscher Nachkriegsstaaten basierte hauptsächlich auf der Produktion von Gütern. Diese Arbeitswelt der industriellen Produktion war eine männlich dominierte. Seit 1950 verloren der primäre Sektor mit Agrarwirtschaft und Rohstoffgewinnung sowie der sekundäre Sektor der verarbeitenden und produzierenden Industrie in beiden deutschen Staaten massiv an Bedeutung. *(Siehe Grafik 1)*

Bedeutungsgewinn des Dienstleistungssektors
Der tertiäre Dienstleistungssektor ist demgegenüber in den vergangenen Jahrzehnten immer wichtiger geworden. Von 1950 bis zum Jahr 1989 stieg der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich von 33 Prozent (West) und 31 Prozent (Ost) auf 55 Prozent (West) und 41 Prozent (Ost). Im Jahr 2004 waren ungefähr zwei Drittel (ca. 66 Prozent) der Arbeitsplätze in Ost und West im tertiären Sektor. Im Vergleich zur sektoralen Aufteilung der Geschlechterverhältnisse im primären und sekundären Sektor ist der Dienstleistungssektor eine Frauendomäne: 82 Prozent aller erwerbstätigen Frauen arbeiteten im Jahr 2004 im tertiären Dienstleistungssektor und nur 17 Prozent in der Industrie (sekundärer Sektor). Im Vergleich: 55 Prozent aller erwerbstätigen Männer arbeiteten im Dienstleistungssektor und 42 Prozent in der Industrie. Agrarwirtschaft und Rohstoffgewinnung (primärer Sektor) waren für beide Geschlechter von nachrangiger Bedeutung.



Grafik 1: Anteil der Beschäftigten im primären, sekundären und tertiärenSektor

Strukturwandel verändert Geschlechterverhältnisse

Der grundlegende sektorale Wandel in der Erwerbsarbeitswelt hat tiefgreifende Konsequenzen für die traditionellen Geschlechterrollen. Traditionelle „Männerarbeitsplätze“ werden weniger, während der traditionell eher frauendominierte Dienstleistungsbereich zunehmend mehr Arbeitsstellen bietet. Obwohl auch im tertiären Sektor die Zahl der erwerbstätigen Männer kontinuierlich steigt, bleiben in puncto Berufswahlverhalten und berufliches Selbstverständnis bei vielen Männern Verunsicherung und Orientierungsschwierigkeiten innerhalb dieser veränderten Situation zurück.

Neue Arbeitsidentitäten und Lebensmodelle im Blick

Eines der Ziele einer zukunftsorientierten Männerpolitik ist die gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern möglichst in Vollzeitäquivalenten. Sie stellt sich den tiefgreifenden Veränderungen in den Lebenswelten von Männern und Frauen und schenkt den Faktoren für die Umbrüche in der Lebens- und der Arbeitswelt von Männern kritische Aufmerksamkeit. Angesichts gesteigerter Instabilität und Diskontinuität von Beschäftigungsverhältnissen unterstützt sie Politikstrategien und Angebote, die Männern in Belastungssituationen darin stärken, selbstwirksam zu handeln und setzt sich für langfristig gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen für alle ein. Sie arbeitet interessenspolitisch in engem Kontakt mit Gewerkschaften darauf hin, dass Arbeits- und Unternehmenskulturen die Lebens-und Vereinbarkeitsbedarfe von Männern mehr berücksichtigen, ohne dass die Arbeitsverdichtung und die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen durch befristete Verträge, Zeit- und Leiharbeit, Teilzeitarbeit zunimmt.

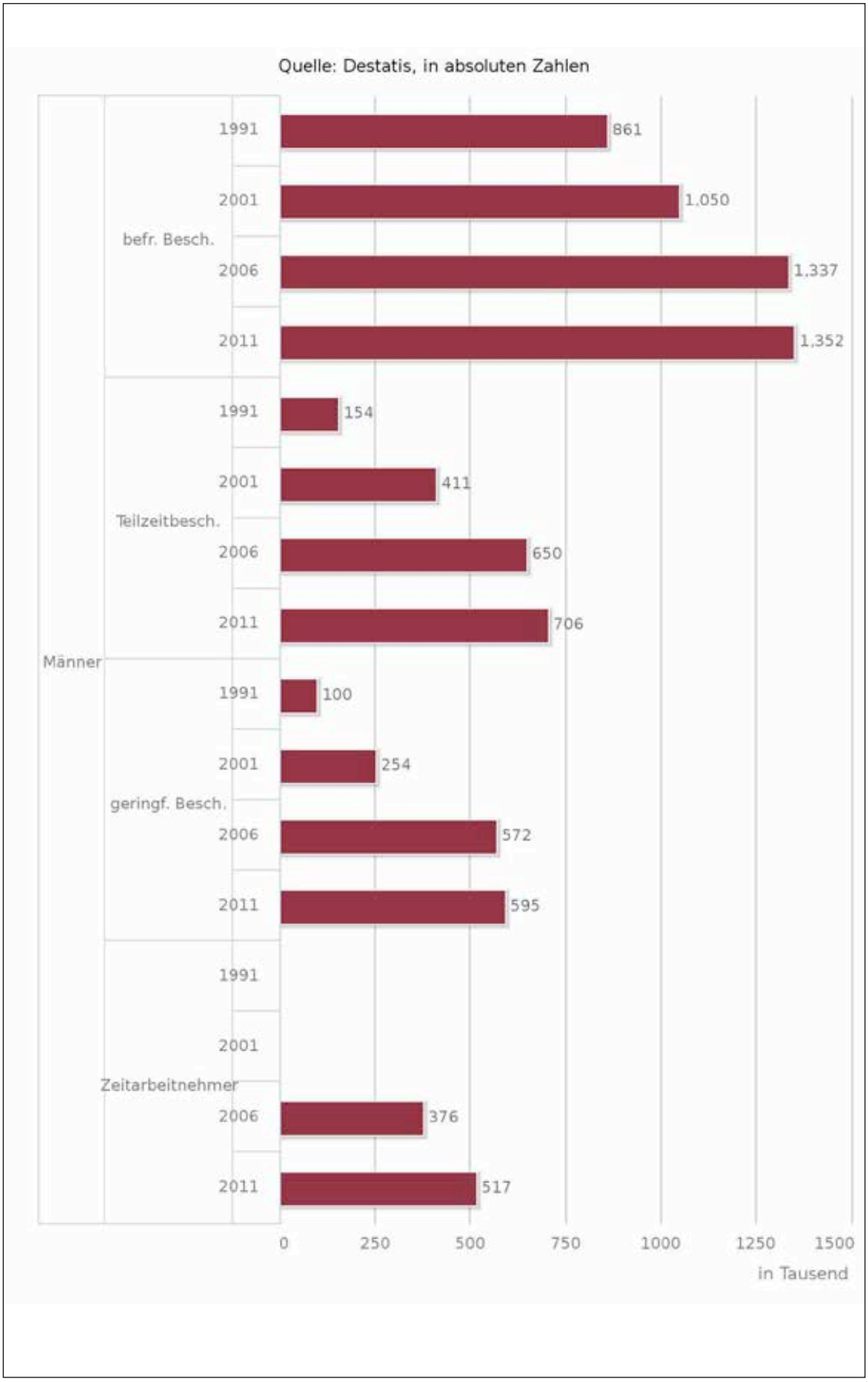
- Die Aufwertung des Dienstleistungssektors stellt bisherige männliche Erwerbsarbeitskonzepte in Frage.
- Berufswahlverhalten und berufliches Selbstverständnis von Männern passen sich diesem Wandel nur langsam an.
- Eine zukunftsorientierte Männerpolitik bietet Männern Unterstützung in Umbrüchen ihrer Lebens- und Arbeitswelten.
- Sie setzt sich ein für eine gleichberechtigte Existenzsicherung und Entgeltbedingungen.
- Männerpolitische Organisationen arbeiten im engen Kontakt mit Gewerkschaften für Lebens-und Vereinbarkeitsbedingungen von Männern und gegen die Verdichtung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit.

Jenseits von Status und Hierarchie – Soziale Sicherheit und Solidarität stärken

Männliche Berufswahl ist auf eng definierte Berufsgruppen verteilt. Der ausgeprägte berufsständische und männerbündische Charakter bestimmter handwerklich-technischer Berufsgruppen verstärkt diesen engen Erwerbsarbeitsspielraum. Auf materieller Ebene erschwert das eng umrissene Berufsspektrum Männern den breiten Zugang zu alternativen Erwerbsarbeitsoptionen. Diese Situation bildet sich noch deutlich im Berufswahlverhalten von Jungen und jungen Männern ab.

HÄUFIGSTE AUSBILDUNGSBERUFE JUNGER MÄNNER
1. Kraftfahrzeugmechatroniker
2. Industriemechaniker
3. Elektroniker
4. Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
5. Kaufmann im Einzelhandel
6. Metallbauer
7. Koch
8. Mechatroniker
9. Fachinformatiker
10. Zerspanungsmechaniker

Traditionelle Arbeitsverhältnisse werden darüber hinaus durch arbeitsmarktpolitische Entscheidungen und neue Strategien der Arbeitgeber zunehmend prekarisiert: Arbeitsplätze werden von Vollzeit- zu Teilzeitstellen umgewandelt und vertragliche Befristungen nehmen zu.



Grafik 2: Atypische Beschäftigung 1991 bis 2011

Prekarisierung und atypische Beschäftigungsformen erhöhen das Armutsrisiko auch für Männer

Prekäre Arbeitsformen verunsichern Männer bis weit in die Mittelschicht hinein. Atypische Beschäftigungsformen wie Befristung, Leiharbeit, Minijobs, Praktika und andere prekäre Arbeitsformen erschweren es ihnen, längerfristige Lebensperspektiven zu entwickeln und wirken sich vielfach negativ auf Familienplanung und Stabilität von Familien aus. Für immer mehr Männer ist so die Rolle des Familienernährers nicht mehr erfüllbar. Für sie nimmt auch das Armutsrisiko stetig zu. *(Siehe Grafik 2)*

Arbeitslosigkeit stellt ein hohes und stetig steigendes Armutsrisiko dar. Armutsgefährdungsquoten sind besonders hoch bei Migranten_innen (26,6 Prozent im Vergleich zu 12,3 Prozent bei Deutschen) sowie bei Familien und Personen mit einem niedrigen Bildungsstand. Gerade die hohen Armutsquoten von Arbeitslosen (52 Prozent der arbeitslosen Männer leben unterhalb der Armutsgrenze) verweisen auf die große Bedeutung von Erwerbseinkommen als Sicherheit für eine angemessene Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Solidarische wohlfahrtsstaatliche Männerpolitik für berufliche (Neu)Orientierung und Lebensplanung von Männern

Eine solidarische wohlfahrtsstaatliche Männerpolitik ist aufgefordert, Männer in Situationen beruflicher (Neu)Orientierung und Lebensplanung zu unterstützen, ihnen Strategien für ein reflektieren des tradierten Rollenmodels der klassischen Erwerbsmännlichkeit anzubieten und sie zu stärken, alternative Lebensentwürfe entwickeln zu können((LINK Ganzheitliches Männerbild und alternative Rollenmodelle). Insbesondere das Verständnis für gleichberechtigten Erwerbs- und Sorgearbeitsarrangements unterstützt Familien, Partnerschaften und Bedarfsgemeinschaften darin, schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt besser und solidarischer bewältigen zu können.

- Prekäre Arbeit und atypische Beschäftigungsformen erschweren Männern eine längerfristige Lebensplanung.
- Armut und Arbeitslosigkeit bedrohen die Teilhabe von Männern am gesellschaftlichen Leben.
- Eine solidarische Männerpolitik begleitet Männer bei beruflicher Neuorientierung und Lebensplanung durch Unterstützungsstrukturen auf lokaler und nachbarschaftlicher Ebene.

Literatur

Baur, Nina; Luedtke, Jens (2008): Männlichkeit und Erwerbsarbeit bei westdeutschen Männern. In: Nina Baur und Jens Luedtke (Hg.): Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland. Opladen & Farmington Hills: B. Budrich, S. 81–104

Döge, Peter (2000): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Männerforschung, Männerpolitik und der „neue Mann". In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 31-32/2000.

Scholz, Sylka 2008: Männlichkeiten und Erwerbsarbeit bei ostdeutschen Männern. In: Nina Baur und Jens Luedtke (Hg.): Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland. Opladen & Farmington Hills: B. Budrich, S. 105-122.

Geißler, Rainer; Meyer, Thomas (2011): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. 6. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.

Hausmann, Ann-Christin: Kleiner, Corinna (2014): Männer- und Frauendomänen kaum verändert. Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 9/2014.

Köhler, Christoph; Krause, Alexandra 2010: Arbeit. Ostdeutschland als Vorreiter? – Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit. http://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47233/arbeit

Dörre, Klaus (2007): Prekarisierung und Geschlecht. In: Aulenbacher et al (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, S. 285-302.

Pimminger, Irene (2012): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern. Expertise im Auftrag der Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_existenzsichernde_beschaeftigung.pdf.

Pimminger, Irene (2012): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Expertise im Auftrag der Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_uebergang_schule_beruf_aktualisiert2011.pdf

Castells, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.

BMFSFJ, Genderreport, http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/3-Erwerbseinkommen-von-frauen-und-maennern/3-7-ergebnisse-im-ueberblick.html

http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61708/atypische-beschaeftigung

ÖKONOMIE

MÄNNER, GUTES LEBEN UND DAS GANZE DER ÖKONOMIE

Das Konzept von Vollerwerb und Alleinverdiener stimmt nicht mehr für alle Männer. Viele wünschen sich zunehmend egalitärere und offenere Lebens-, Familien- und Partnerschaftskonzepte. Zwar trauern 2013 noch 26 Prozent der Männer der tradierten Geschlechterrollenaufteilung nach, die große Mehrheit von 61 Prozent ist jedoch offen für egalitärere und modernere Rollenbilder und Lebensmuster.

Was Männer von Arbeit erwarten

Erwerbsarbeit als Hauptaufgabe Männer: So war es noch bis in die 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts. Zu der Zeit hatten Männer ein noch ziemlich klares Selbstverständnis über die eigene gesellschaftliche Rolle. Zum Vollerwerb gab es keine Alternativen. Vaterschaft war verbunden mit dem Alleinverdienermodell und Ernährerstatus.

In den 80er Jahren steigt das Unbehagen von Männern mit den bestehenden Geschlechternormen. Sie beginnen zunehmend das berufliche „Hamsterrad“ und die Trennung von Beruf und Familie in Frage zu stellen. Ende der 90er Jahre ist erstmals von den „neuen Männern“ die Rede. Tatsächlich wünschen sich damals 17 Prozent der ost- und westdeutschen Männer mehr partnerschaftliche Arrangements in der beruflichen und familiären Arbeitsteilung. 2009 schließlich bezeichnen sich ca. 70 Prozent der Väter von Jugendlichen als „Erzieher“; ca. 30 Prozent begreifen sich als „Ernährer“.

Alles geht – nichts muss!
Männer definieren sich nicht mehr hauptsächlich über Erwerbsarbeit. Rund ein Drittel der befragten Männer in einer Studie zu männlichen Rollen, Identitäten und Verhalten von Wippermann und anderen (2009) können sich vorstellen, in Teilzeit zu arbeiten. Viele von ihnen wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Allerdings setzen das bisher nur wenige tatsächlich in ihrem Leben um. Für ein weiteres Drittel der befragten Männer gilt ein sowohl-als-auch: Konservative Orientierungsmuster sind für sie ebenso möglich wie anti-traditionelle und egalitäre. Deutlich weniger Männer (23 Prozent) sind auf eine arbeitsteilige Partnerschaft im Sinne traditioneller pragmatischer und funktional verteilter Geschlechterrollen ausgerichtet. Für sie stehen berufliche Kompetenz, Organisationsgeschick und Disziplin im Vordergrund. Härte- oder konkurrenzorientierte Attribute werden darin aber nicht betont. Mitarbeit im Haushalt ist für diese Männer weniger wichtig. Trotzdem bewerten sie die Aspekte „Familie gut versorgen“ und „liebevolle Fürsorge für die Kinder“ sehr hoch. Nur wenige Männer (14 Prozent) lehnen Gleichstellung gänzlich ab.

Geschlechterhierarchische Einstellungen auf dem Rückzug
Tradierte Männlichkeitsbilder haben zwar immer noch eine bemerkenswerte Dauerhaftigkeitund werden durch den Druck von Wirtschaft und Konkurrenz am Arbeitsmarkt weiterhin verstärkt. Aber: Traditionalistische und auf Geschlechterhierarchien fußende Einstellungsmuster von Männern sind auf dem Rückzug. In Einstellungsmustern und Lebenswirklichkeiten von Männern entsteht ein deutlicher Trend hin zu „aktiver Vaterschaft". Doch der Verfügbarkeitsdruck der Arbeitswelt auf Männer hält an und nimmt sogar mit der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten noch zu.

Egalität und Partnerschaftlichkeit durch beziehungsorientierte Leitbilder
Eine moderne Männerpolitik fördert männliche familienbezogene sowie beziehungsorientierte Leitbilder, die auf Gleichberechtigung und Partnerschaftlichkeit hin orientiert sind. Sie fördert ein ganzheitliches Männerbild, welches es Männern erlaubt, die eigenen individuellen Lebensentwürfe und -wünsche zu verfolgen, jenseits von geschlechtertraditionalistischen Erwartungen von Status, Erwerb und ökonomischer Konkurrenz um Hierarchiepositionen.

- Männer öffnen sich für egalitäre und moderne Rollenbilder und Lebensmuster.
- Die Bereitschaft von Männern für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs-und Familienarbeit steigt.
- Aktive Vaterschaft gewinnt in den Lebenswirklichkeiten von Männern an Bedeutung.
- Eine egalitäre Männerpolitik erfordert familien-und beziehungsorientierte Leitbilder.
- Sie unterstützt ein gesellschaftlich anerkanntes und ganzheitliches Männerbild jenseits von Status und Konkurrenz.

Männer und die Ganze Ökonomie

Ökonomie meint vor allem Märkte, Preise, Wettbewerb. Die Auseinandersetzungen um Geschlechterrollen in Erwerbsarbeit und privaten Sorgesystemen, wie Familie, Angehörigenpflege, Freundschaftsbeziehungen und gesellschaftliches Engagement macht einen Jahrhunderte alten Widerspruch zwischen marktökonomischen wirtschaftstheoretischen Modellen und versorgungswirtschaftlicher, haushälterischer Praxis offensichtlich: Ökonomie verstanden als männlich geprägte Marktökonomie ist losgelöst von sozialen und ökologischen Zusammenhängen. Sie steht einer weiblich geprägten an Versorgungsnotwendigkeiten orientierten Ökonomie gegenüber.

Das Andere der Ökonomie – Care und Sorge
Der marktökonomische und durch Erwerbsarbeit geprägte Bereich befindet sich stets im Mittelpunkt öffentlicher, wirtschaftlicher und -politischer Aushandlungen. Der vorwiegend durch unter- und unbezahlte Versorgungsarbeit geprägte Bereich bleibt in diesen Aushandlungen privat, unsichtbar und nicht relevant.

Frauen- und männerpolitische Diskurse um Gleichstellung und Vereinbarkeit geben dieser sorge- oder *care*-ökonomischen Sphäre eine politisch verhandelbare Kontur. Gleichstellungspolitische Strategien nehmen Männer vor allem im Zuge der sich wandelnden Erwerbsarbeitsbedingungen und Ansprüche an Partnerschaft und Familie verstärkt in den Blick. Es geht auch darum, Männer im Kontext einer Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und privaten und familiären Bedarfen gesell-

schaftlich, politisch und partnerschaftlich wahrzunehmen und ihnen Entwicklungsräume und Wahlmöglichkeiten zu bieten.

Gemeinschaftliche Verantwortung in Vorsorge und Kooperation
Eine moderne Männerpolitik nimmt die „Ganze Ökonomie“ in Blick. Sie setzt auf eine vorsorgend-verantwortliche Kooperation, die bezahlte und unbezahlte Arbeit in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen anerkennt und nachhaltige wirtschaftliche Beziehungen anstrebt. Sie setzt dafür sich ein, dass es für Männer eine „normale“ Option wird sich in den unterschiedlichen Lebenslagen und -situationenentsprechend für mehr oder für weniger Erwerbsarbeit zu entscheiden, bspw. bei Vaterschaft oder Pflegeaufgaben. Männerpolitik motiviert Betriebe dazu, familienfreundliche Strukturen und -Kulturen anzubieten und Mitarbeitende in ihren (Selbst-) Sorgeverantwortungen zu unterstützen und mit flexiblen Arbeitszeitmodellen zu entlasten statt zu verdichten.

Eine moderne Männerpolitik setzt sich ein für kürzere, familiengerechte und lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, die ein Existenz sicherndes Einkommen für Männer und Frauen gewährleisten. Kurze Vollzeit, familienorientierte Arbeitszeit, neue Norm einer 30-Stunden-Woche sind hier die Stichworte,um alle Menschen im Erwerbsalter existenzsichernd beschäftigen zu können – ohne Arbeitsverdichtung und erhöhten Leistungsdruck.

Diese Bedingungen ermöglichen, dass auch unbezahlte familiäre Sorgearbeit innerhalb von Partnerschaften geschlechtsunabhängig und gleichberechtigt verhandelbar und aufteilbar wird. Eine *care*-orientierte Männerpolitik wird flankiert durch politische Maßnahmen wie beispielsweise Pflegezeitgesetz und Elterngeld Plus.

- Eine moderne Männerpolitik hat die „ganze Ökonomie“ im Blick.
- Sie engagiert sich für die gleichberechtigte Anerkennung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen und vorsorgend-verantwortlichen Kooperationen.
- Sie motiviert Betriebe, familiäre Sorgearbeit für ihre Mitarbeitenden verhandel- und aufteilbar zu organisieren– ohne Arbeitsverdichtung und erhöhten Leistungsdruck.
- Kurze Vollzeit, familienorientierte Arbeitszeit, neue Norm einer 30-Stunden-Woche sind hier die Stichworte für existenzsichernde Beschäftigung.

Männer und das gute Leben

Was gutes Leben gesellschaftlich bedeuten kann und was jede und jeder Einzelne darunter versteht,mussimmer wieder neu ausgehandelt werden. Gesellschaftliche Wohlfahrt kann in diesem Sinne nurviel-dimensional und vielfältig gedacht und entwickelt werden.Um die Vielfalt der Lebensentwürfe und Möglichkeiten von Jungen, Männer und Väter sichtbar zu machen, genügt es nicht, einfach „traditionelle“ Vorstellungen durch „moderne“ zu ersetzen. Eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik hängt auch davon ab, ob es ihr gelingt, gesellschaftliche geschlechtliche Rollenzuweisungen durchlässiger zu machen und an den *individuellen* Lebenssituationen, Bedingungen und Vorstellungen von Männern und Frauen anzuknüpfen und sie in ihren Lebensentwürfen zu unterstützen.

Sind sie zu stark, bin ich zu schwach?
Ein gutes Leben hat zu tun mit persönlicher Selbstbestimmung in der Arbeit, mit gesellschaftlicher Teilhabe und mit physischer und psychischer Gesundheit. Darin spielen eine Reihe von Faktoren in der wechselseitigen Beziehung von Arbeit und Leben eine Rolle: zufriedenstellende Arbeit, eigenständige Existenzsicherung inclusive einer existenzsichernden Altersvorsorge, gelingende persönliche Lebensbedingungen, materielle und soziale Anerkennung nicht-erwerbsförmiger Tätigkeiten, neue durchlässige Formen der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Gutes Leben orientiert sich an den unterschiedlichen Bedingungen und Situationen entlang des individuellen biografischen Lebensverlaufes und der individuellen Lebenslagen von Männern, z.B. welche Bildungsressourcen sie haben.In allen diesen Bereichen finden teils kontroverse Aushandlungen statt, die von den Ansprüchen, Wünschen, Bedürfnissen, Notwendigkeiten, Ängsten, Widersprüchlichkeiten und Verletztheiten der Beteiligten leben.

Sich *auch* als verletzlich und fragil zu begreifen, ist eine *der* Herausforderungenan traditionelle männliche Selbstbilder und Rollenzuschreibungen. Es erfordert starke und vertrauenswürdige private und gesellschaftliche Unterstützungssysteme für Männer, die ihren eigenen Rollenvorstellungen offen begegnen, sich kritisch mit psychisch und physisch belastenden Arbeitsstrukturen auseinandersetzen sowie egalitäre, partnerschaftliche Beziehungsmodelle leben möchten.

Den ganzen Lebensverlauf in den Blick nehmen
Wie antwortet Gesellschaft auf diese sich beständig im Wandel befindlichen Leitbilder zu Mannsein und Frau-sein in vielfältigen persönlichen Lebensphasen, in Zäsuren im Lebenslauf, in diversen sozialen Milieus und in verschiedenen sozio-kulturellen Zusammenhängen?

Eine auf das gute Leben ausgerichtete Männerpolitik, die auf diese Fragen Antworten geben will, hat den gesamten Lebensverlauf von Männern aller gesellschaftlicher Gruppen und Generationen im Blick. Männern eine faire Chancen auf Persönlichkeitsentwicklung, Selbstsorge und Selbstwirksamkeit in allen Lebensphasen und Lebensbereichen zu bieten, ist darin ein zentrales Moment. Dazu gehört auch, Männer in allen Bereichen der Sorge-Arbeit zu unterstützen, zum Beispiel als aktive Großväter, pflegende Männer sowie Jungen und Männer im bürgerschaftlichen Engagement.

- Gutes Leben bedeutet Selbstbestimmung, gesellschaftliche Teilhabe, physische und psychische Gesundheit.
- Eine auf das gute Leben ausgerichtete Männerpolitik hat den ganzen Lebensverlauf im Blick.
- Sie fördert starke und tragende Unterstützungssysteme für Männer aller gesellschaftlichen Gruppen und Generationen.
- Eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik lässt die Vielfalt der Lebensentwürfe von Männern sichtbar werden.
- Sie begleitet und stärkt Männer in allen Lebensbereichen der Sorgearbeit.

Literatur

Wippermann, Carsten / Calmbach, Marc / Wippermann, Katja (2009): Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Volz, Rainer / Zulehner, Paul M. (2009): Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland, Baden Baden.

Fthenakis, Wassilios E. / Minsel, Beate: Die Rolle des Vaters in der. Familie, Berlin 2002

Bild der Frau/Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Der Mann 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit (http://www.axelspringer.de/downloads/21/16383966/BdF_Studie_Ma__776_nner1-86_finale_Version.pdf [Letzter Zugriff: 2015-02-04]

Claudia Christ, Ferdinand Mitterlehner (2013): Männerwelten: Männer in Psychotherapie und Beratung, Schattauer GmbH

PARTNERSCHAFT

ARBEIT UND ANDERE PFLICHTEN

Wenn die Liebsten den ganzen Mann brauchen

Viele Männer teilen die gleichstellungsorientierten Ansprüche von Frauen. Doch sobald es um die praktische Umsetzung in Haushalt, Familie und Beruf geht, werden die traditionellen Rollenmuster wieder wirksam. Anspruch und Praxis – Einstellungsmuster und tatsächliche Rollenverteilung sind auf persönlicher, zwischenmenschlicher und struktureller Ebene nur sehr schwer vereinbar. Zwei Drittel der befragten Männer in einer Studie von 2009 befürworten den beruflichen Einstieg von Frauen und möchten das Modell des Alleinernährers verlassen. Tatsächlich berichten aber nur sieben Prozent von befragten Wiedereinsteigerinnen in den Beruf, dass ihre Partner in dieser Situation entsprechend Arbeitszeit reduziert hätten.

Worauf muss sich eine gleichstellungsorientierte Männerpolitik also einstellen: auf den kritischen Umgang mit essentialistisch-inegalitären Geschlechter-Ideologien oder strukturell-inegalitäre Erwerbsarbeits- und Verdienstmöglichkeiten, die zu (Re)Traditionalisierung der Geschlechterrollen führen? Oder beides?

Ökonomische Gleichberechtigung

In Europa lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen im Jahre 2012 über alle Branchen, Betriebsgrößen, Qualifikationsniveaus und Berufe hinweg um 16 Prozent niedriger als der Bruttostundenverdienst der Männer. In Deutschland betrug der gesamtwirtschaftliche geschlechterbezogene Entgeltunterschied (Gender Pay Gap) im selben Jahr 22,3 Prozent (zum Vergleich: In 2010 waren es 23,1 Prozent) (BMFSFJ 2013).

Lohnlücke – ein Faktor für geschlechtsspezifische Erwerbsbiografien
Ein differenzierterer Blick auf die Lohn- und Einkommensverhältnisse von Männern und Frauen und aufgeschlüsselt nach Leistungsgruppen sowie Berufs- und Branchenwahlverhalten ergibt immer noch einen Gender Pay Gap von 7 Prozent. Das ist eine Differenz des Bruttostundenverdienstes von 1,27 Euro (BMFSFJ 2013). Diese Lohnlücke verdeutlicht ein ganzes Syndrom von geschlechtsspezifischen Unterschieden. Und: sie zieht sich durch die gesamte Erwerbsbiografie von Frauen und Männern.

Begrenzte Berufswahlspektren von jungen Frauen und Männern, Unterschiede in der beruflichen Qualifikation und mangelnde Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen, unterschiedliche Chancen für beide Geschlechter, Familie und Beruf in verschiedenen Phasen der Erwerbsbiografie zu vereinbaren, längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen vor allem von Frauen, unterschiedliche Notwendigkeiten von Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit sowie geringfügige Beschäftigung von Frauen sind darin wesentliche Faktoren. Sie verschärfen den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern und stabilisieren tradierte Rollenansprüche an Männer als Alleinverdiener und Familienernährer.

Zunahme von Armut verhindert Geschlechtergerechtigkeit
Tradierte Männlichkeitsbilder haben zwar immer noch eine bemerkenswerte Dauerhaftigkeit und werden durch den Druck von Wirtschaft und Konkurrenz am Arbeitsmarkt weiterhin verstärkt. Aber: Traditionalistische und auf Geschlechterhierarchien fußende Einstellungsmuster von Männern sind auf dem Rückzug. In Einstellungsmustern und Lebenswirklichkeiten von Männern entsteht ein deutlicher Trend hin zu „aktiver Vaterschaft". Doch der Verfügbarkeitsdruck der Arbeitswelt auf Männer hält an und nimmt sogar mit der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten noch zu.

Egalität und Partnerschaftlichkeit durch beziehungsorientierte Leitbilder
Gleichzeitig ergibt sich ein gegenläufiger Trend in der Erwerbsbiografie von Männern: Sozialer Ungleichheiten wie Armut und Reichtum, Migrationsstatus, Bildungsferne und Qualifikation lässt eine immer größer werdende Gruppen von Männern an dem Leitmodell des Alleinverdieners und Familienernährers scheitern. Die wirtschaftliche Entwicklung, der Rückbau des Sozialstaates, die zunehmende Armut und Prekarität verunsichern immer mehr Männer in ihrer männlichen Identität.

Chancengerechte Männerpolitik – Ökonomische Gleichberechtigung und alternative Lebensentwürfe
Eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Männerpolitik unterstützt beides: die ökonomische Gleichberechtigung von Frauen und alternative Lebensentwürfe für Männer. Die Ebene der Verdienstbedingungen ist daher eine zentrale Stellschraube für eine Männerpolitik, welche sich für ökonomische Sicherheit für alle Geschlechter und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt einsetzt: Eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Sorge- und Pflegeverantwortung mit dem Beruf erleichtert Frauen kontinuierlichere Erwerbs- und Karriereverläufe sowie existenzsichernde Beschäftigungsformen. Gleichzeitig entlastet sie Männer von der Verpflichtung, haupt- oder alleinverantwortlich für die Versorgung der Familie zu sein. Programme, die kürzere Arbeitszeiten (auch Teilzeit) unter Männern fördern, aber auch eine Kultur selbstbestimmter Flexibilität sich dafür wichtig. Gerade das kommende „Elterngeld plus" kann sich als Basis für einen Kulturwandel erweisen. Es braucht begleitend entsprechende Kampagnen unter Vätern und in Erwerbsorganisationen und Unternehmen.

- → Ungleiche Löhne zementieren geschlechtsspezifische Erwerbsbiografien.
- → Eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Männerpolitik unterstützt die ökonomische Gleichberechtigung von Frauen und alternative Lebensentwürfe für Männer.
- → Männerpolitik unterstützt Unternehmen, die Teilzeitmodelle, z. B. kurze Vollzeit und eine Kultur der selbstbestimmten Flexibilität etablieren.

Man-sein heute: Familienmensch oder Basisversorger?

Die ökonomische Gleichberechtigung von Frauen entlastet Männer von der Verpflichtung, eine Familie alleine ernähren zu müssen. Gleichzeitig kann ein solches Geschlechterarrangement aber auch dazu führen, dass Männer in den inneren Widerspruch geraten zwischen einem gesellschaftlich immer noch wirkenden Ernährer-Rollenbild und einer persönlich real erlebten Nicht-Ernährer-Realität.

Haushalt: Spagat zwischen Pragmatismus und Unbeweglichkeit
In dem Maße, wie Frauen selbst in der Verantwortung stehen, für sich und ihre Familie zu sorgen, wird das männlichen Rollenmodell des traditionellen Haupternährers brüchig. Männer garantieren mit ihrem Einkommen zunehmend eine Basisexistenzsicherung, leben gleichgestellte Partnerschaften und kümmern sich fürsorglich um ihre Familie. Das korrespondiert in gewisser Weise mit dem derzeitigen Rollenverständnis vieler Männer. Für sie gehören zu Mann- und Partner-sein die Sphäre von Familie und Haushalt auf jeden Fall dazu.

Gleichwohl: Geht es um den Lebensbereich Familie und Haushalt, so ist das Rollenbild über Männer verschiedener Altersgruppen und Generationen bei Männern und Frauen relativ stabil: Selbst jüngere Männer in Paarhaushalten sehen – trotz des Selbstverständnisses, mit ihrer Partnerin auf Augenhöhe gleichgestellt zu sein – keinen Druck oder Anreiz, gleich viele Arbeiten im Haushalt wie sie zu erledigen. Nach dem „Sympathiefaktor“ vom Erledigen von Tätigkeiten im Haushalt gefragt, halten 66 Prozent der befragten Männer das Erledigen von Haushaltsarbeiten immer noch für eine eher sympathische Eigenschaft von Frauen. Für nur 34 Prozent der befragten Männer ist es eine sympathische Eigenschaft von Männern. Tatsächlich bestätigen und spiegeln viele der befragten Frauen diese Zuschreibungen. 52 Prozent von ihnen sagen explizit, dass für sie das Erledigen von Tätigkeiten im Haushalt keine sympathische Eigenschaft von Männern sei. Umgekehrt betonen aber auch 48 Prozent, dass sie sich dies von ihrem Partner als Entlastung wünschen (BMFSFJ 2013).

Gleichstellungsmaßnahmen als Teil des Generationendialogs
Für Frauen: Basisversorger? Für Männer: Familienmensch – ja, Haushaltsmensch – lieber nicht? Widersprüchliche Rollenattribute und Alltagsanforderungen an Männer prägen Aushandlungen um Arrangements für Gleichberechtigung und Vereinbarkeit in Privat- und Erwerbsarbeitssphäre. Dies gilt selbstverständlich umgekehrt ebenso für Ansprüche, Vorstellungen und Anforderungen an Rollenmodelle von Frauen.

Eine geschlechtergerechte und transformative Männerpolitik verfolgt die konsequente politische und strukturelle Einbettung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Generationendialog. Sie ermöglichen Männern und Frauen aller gesellschaftlichen Gruppen im Zusammenleben unter Anderem gleiche Chancen auf angemessene Vermögens- und Wohlstandsbildung sowie Altersvorsorge (Gender Wealth). Eine auf diese Weise motivierte Männerpolitik setzt sich ein für die konsequente Einbindung von Gleichstellungsmaßnahmen in Strategien gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung, die über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus gehen und konsequent auf das Wohl und die Förderung aller Mitarbeitenden ausgerichtet ist.

- Für viele Männer gehören zu Partner-sein Familie und Haushalt dazu.
- Viele Frauen und Männer halten haushälterische Tätigkeit nicht für einen Sympathiefaktor für Männer.
- Frauen wünschen sich von ihren Partnern mehr Entlastung in der Hausarbeit.
- Eine transformative Männerpolitik verfolgt die strukturelle Einbindung von Gleichstellung in den Generationendialog.
- Sie setzt sich für Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Strategien gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung, die über den gesetzlichen Rahmen hinaus weisen.

Plurale Partnerschaftsmodelle

Manche bezeichnen es als „Super-Diversity“, andere schlicht als „Plurale Gesellschaften“ – komplexe Beziehungsgefüge und vielfältige individuelle Lebensentwürfe unter Bedingungen von gesellschaftlichen Zugehörigkeiten, Multikultur und Transnationalität. So divers sich heutige individuelle und gemeinschaftliche Gegebenheiten präsentieren, so vielfältig sind deren partnerschaftliche Lebensformen. Können alternative männliche Rollenbilder, die stärker auf sozialen Bezügen und Solidarität statt Konkurrenz um Hierarchiepositionen fußen, in Pluralisierungsprozessen persönlich und gesellschaftlich stabilisierend wirken und Orientierung bieten?

Lust auf Familie – Doch was ist „Familie“?
Zusammenleben heute konzentriert sich auf die existentielle Qualität der Partnerschaft oder Familie und weniger auf konventionelle Normen. Entscheidend ist, was die Partner_innen leben und wie sie das, was sie leben, empfinden und bewerten. Darin hat jeder Mensch seine eigenen Vorstellungen, Ansprüche, Wünsche und Visionen. Familie und Zusammenleben ist so vor allem emotionale Stabilität, Verbundenheit und Verlässlichkeit. Partnerschaften und Ehen (mit und ohne Kinder), bei denen der Mann der Alleinverdiener ist, werden seltener.

Vielfältige Formen des familiären und nicht-familiären Zusammenlebens sind die Normalität: Single- und Mehrpersonenhaushalte in Gemeinschaftsverbünden, wie Hausgemeinschaften oder Mehrgenerationenhäusern, alleinerziehende Eltern, uneheliche Lebensgemeinschaften mit Kindern, homosexuelle Familien mit leiblichen und/oder adoptierten Kindern oder vielfältige Varianten so genannter „erweiterter oder Fortsetzungsfamilien“ (Patchworkfamilien). Verschiedenste Familienkombinationen sind mit unterschiedlichsten Wohnformen verknüpft in Form von ganz traditionellem Zusammenwohnen, Wohngemeinschaften, Wochenendfamilien (Leben in verschiedenen Städten) bis durchgehend getrenntem Wohnen (living apart together).

Partnerschaft und Ehe – Zwischen Bedarf und Bedürfnis
Leider bedeutet Pluralisierung nicht automatisch die Zunahme von netter, bunter Vielfalt (Maihofer). Das Auflösen starrer konventioneller Zwänge der bürgerlichen Kleinfamilie bietet zwar einerseits die Chance zu mehr individueller Lebensgestaltung. Anderseits bringt Freiheit weniger klare Orientierung und mehr diffuse Verunsicherung. Alle müssen sich ständig aufs Neue mit der eigenen Lebensgestaltung und der ihrer Partner_innen beschäftigen. Das kostet Kraft und Nerven. Viele Frauen und Männer wollen beispielsweise zwar Kinder bekommen. Doch die Art und Weise, wie und wann sie dies tun, ist keineswegs selbstverständlich. Mehr noch, entsprechende partnerschaftliche Absprachen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden häufig erst angesprochen, wenn die Kinder schon da sind. Das führt zu Konflikten und nicht selten wieder zurück zu traditionellen Rollenverteilungsmustern von Arbeit, Familie und Haushalt oder zu Trennung.

Partnerschaftliche Lebensformen variieren im Lebensverlauf.
Ansprüche an partnerschaftliche Lebensformen variieren nicht nur mit dem Geschlecht, sondern vor allem auch mit dem Alter. Bei jungen Erwachsenen nimmt die Ehe gegenüber dem unverheirateten Zusammenleben keine dominante Stellung mehr ein. Im Gegenteil: die überwiegende Mehrheit der 16- bis 30-Jährige lebte im Jahr 2007 in Singlehaushalten oder gemeinschaftlichem Wohnformen. Partnerschaftliche Bindungen werden zunehmend später und bis zum mittleren Erwachsenenalter auch seltener eingegangen, während im höheren Alter häufiger mit einem Partner zusammengelebt wird. Durch den starken Bedeutungsverlust des Partnerschaftsmodells „Ehe mit Kindern und männlichem Alleinverdiener“ leben insgesamt immer weniger

Personen mit Kindern zusammen. Daran ändert auch die Zunahme anderer Formen des Zusammenlebens nichts (BMFSFJ 2010).

Lebens- und Liebesverhältnisse zusammen denken

Eine an Vielfalt und Generationengerechtigkeit ausgerichtete Männerpolitik ist sensibel für die Bedarfe von Männern in ihren unterschiedlichen biografischen Phasen. Sie denkt die Lebensverhältnisse von Männern verschiedenster Statusgruppen, Nationalitäten, kulturellen und ethnischen Hintergründe mit. Und sie schafft Unterstützungsstrukturen für Männer – insbesondere in Übergangssituationen, z. B. beim Berufseinstieg, bei Vaterschaft, in Trennungssituationen, bei Pflegeverantwortung oder beim Ausstieg aus dem Beruf. Schließlich richtet Männerpolitik insgesamt ein besonderes Augenmerk auf die wachsende gesellschaftliche Gruppe der alleinerziehenden Männer. Gerade für die existentiell bedeutsame Übergangssituation einer Trennung fördert Männerpolitik Einrichtungen und Maßnahmen, die alleinerziehenden Vätern in Distanzfamilien ermöglichen, mit ihren Kindern trotz räumlicher Entfernungen verbunden zu bleiben.

- Zusammenleben heute ist auf die Qualität der Partnerschaft ausgerichtet.
- Vielfältige Formen des Zusammenlebens sind die Normalität.
- Eine generationengerechte Männerpolitik sensibilisiert für die Bedarfe von Männern in ihrem biografischen Lebensverlauf.
- Sie spricht die Lebensverhältnisse von Männern verschiedener Statusgruppen, Nationalität, kulturelle und ethnische Hintergründe ausdrücklich an.
- Sie fördert Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern ermöglicht, in Übergangssituationen mit ihren Kindern in Kontakt zu bleiben.

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013): 5. Bilanz Chancengleichheit

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf

Wagner, Michael / Cifuentes, Isabel Valdés (2014): Die Pluralisierung der Lebensformen – ein fortlaufender Trend? In: Comparative Population Studies Jg. 39, 1 (2014): 73-98 (Erstveröffentlichung: 20.03.2014)

Maihofer, Andrea / Böhnisch, Tomke / Wolf, Anne (2001): Wandel der Familie. Arbeitspapier 48, Hans Böckler Stiftung

Wippermann, Carsten (2013): Sozialwissenschaftliche geschlechter- und milieudifferenzierte Untersuchungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, in: BMFSFJ: Männerpolitik – männerpolitische Beiträge zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft Tagungsdokumentation der internationalen Konferenz am 22. und 23. Oktober 2012 in Berlin, S. 46-53.

Wippermann, Carsten / Calmbach, Marc / Wippermann, Katja (2009): Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

VATERSCHAFT

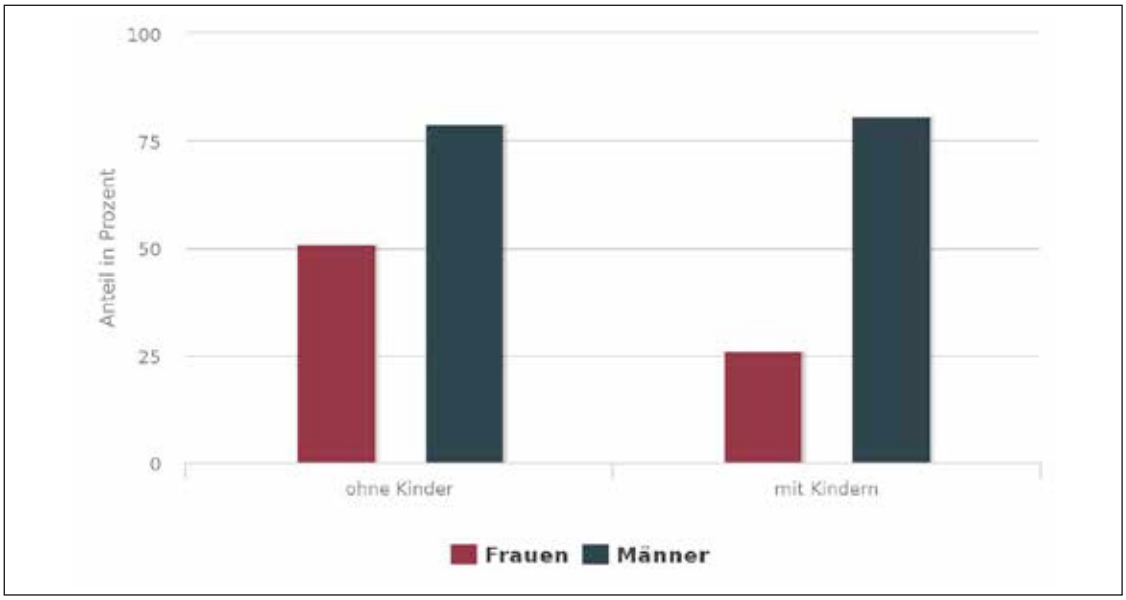
ARBEIT UND AKTIVE VATERSCHAFT

Die Entscheidung für Kinder hat nachhaltige ökonomische Auswirkungen auf die Partnerschaft. Erwerbstätigkeit ist darin ein zentraler Faktor. Männer legen immer stärker Wert darauf, die Entwicklung ihrer Kinder von Anfang an aktiv zu begleiten. Sie möchten nicht nur der „Wochenend Papa“ sein sondern auch unter der Woche Zeit für die Familie haben. Entsprechend steigt die Zahl der Männer mit Elterngeldbezug. Doch familiäre Fürsorge zu organisieren ist und bleibt für die verantwortlichen Sorgenden eine Herausforderung. Die Art und Weise, wie die unterschiedlichen Lebensbereiche von Müttern und Vätern in Familie, Bildung und Arbeitswelt arrangiert sind, damit sie sich aufeinander beziehen können und vereinbar sind, wird von den Beteiligten oftmals als unterschiedlich befriedigend erlebt.

Lebenswirklichkeiten von Vätern

Der Widerspruch zwischen familiären Erfordernissen und denen der Erwerbswelt sind drastisch, denn: Die Zeiten und Takte aller Familienmitglieder unterscheiden und widersprechen sich erheblich. Funktioniert ein Teil der Arbeitswelt in klarer Regelmäßigkeit, noch dazu zu Zeiten, wo familiäre Kontakte (fast) nicht stattfinden können, ist ein anderer Teil der Erwerbswelt inzwischen extrem stark flexibilisiert. Hier wirken Dienstreisen und lange Erreichbarkeit für den Betrieb stark in den familiären Bereich hinein. Sie richten sich nicht nach Familientätigkeiten, Krankheiten oder Pflegeaufgaben für Angehörige. Auf der anderen Seite decken sich elterliche Wünsche nicht immer mit realen Arbeitszeiten. Laut der Trendstudie „Moderne Väter“ der Väter gGmbH (2012) sagen schließlich 44,2 Prozent der befragten Väter, dass sie kaum noch Zeit für sich und die eigenen Interessen haben. 20 Prozent wünschen sich insgesamt mehr Zeit und Freiraum für sich selbst (Väter gGmbH 2012). *(Siehe Grafik 3)*

Aufgeschlossene und Überzeugte, Traditionelle und Pragmatiker
Wünsche von Vätern und Anforderungen an Vater-Sein im Alltag sind nicht bei allen Männern gleich. Und: Nicht alles, was Väter sich auf der Ebene der Wünsche und Einstellungen vornehmen, findet schließlich im Alltag auch seine Umsetzung. Das zeigt beispielsweise die Studie „Vater sein in Nordrhein-Westfalen“ im Auftrag der Landesregierung NRW. Sie identifiziert vier Gruppen von Vätern: Die Traditionellen – sie entsprechen in ihren Einstellungen und ihrer Praxis eher dem traditionellen (Breadwinner-)Modell. Die Überzeugten – sie verfolgen in ihrer Einstellung und in ihrem Alltag ein Modell egalitär-partnerschaftlicher Elternschaft. Die Pragmatiker – sie sind in ihren Einstellungen eher traditionell, leben im Alltag aber ein egalitäres Modell von Elternschaft. Die Aufgeschlossenen – sie sind mit ihren Einstellungen egalitär-partnerschaftlichen Modellen zugewandt. Während sich beispielsweise die Überzeugten eine um 6,3 Wochenstunden kürzere Erwerbsarbeitszeit wünschen, sind dies bei den Aufgeschlossenen 9,7 Stunden. Tatsächlich aber bleibt der real geleistete Beitrag zur Familienarbeit bei der Gruppe der Aufgeschlossenen (mit den durchschnittlich höchsten Bildungsabschlüssen aller Gruppen sowie relativ hohem Einkommen und Erwerbsarbeitszeit) um mehr als vier Wochenstunden hinter dem der Pragmatiker und der Überzeugten zurück.



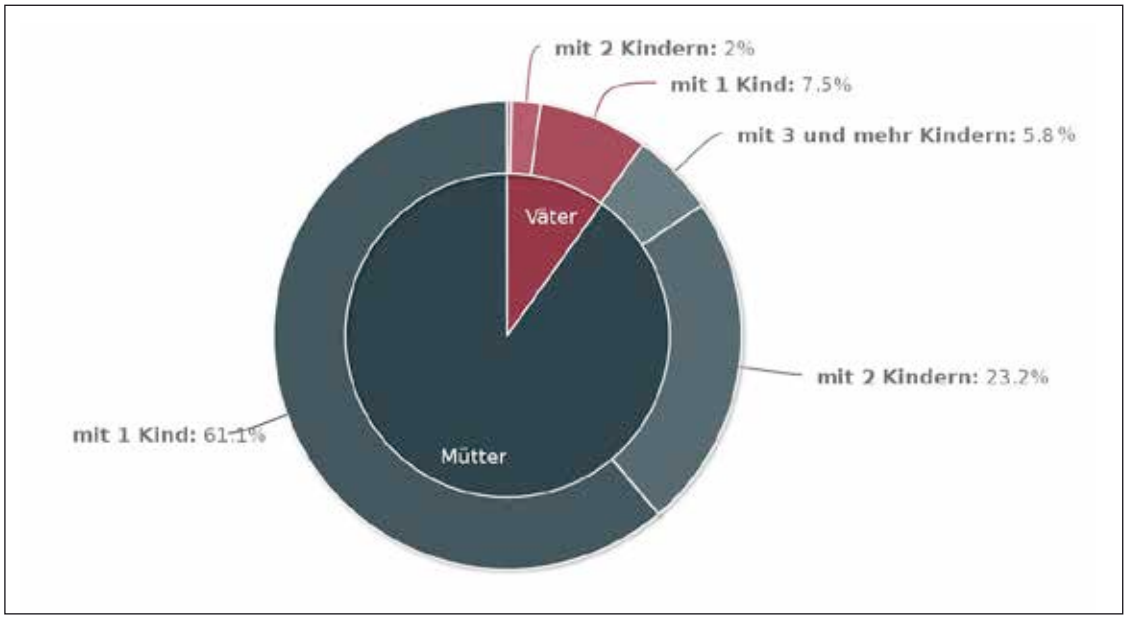
Grafik 3: Vollerwerbstätige (Mehr als 34 Stunden die Woche), Quelle BMFSFJ 2013, Frauen und Männer ab 18 Jahren, nicht mehr in Ausbildung und noch nicht in Rente

Jenseits aller Unterschiede darin, wie Väter ihren Alltag mit ihrer Erwerbsarbeit organisieren, gilt für alle: Männer mit Kindern im Haushalt arbeiten in jeder Phase des Erwerbslebens mehr als Männer ohne Kinder. Bei Vätern in der Altersstufe 25 bis 29 Jahre beträgt die Differenz zu Männern ohne Kinder etwa zwei Wochenstunden. Bei den 40- bis 59-Jährigen arbeiten Väter sogar etwa 5 Stunden mehr als Männer ohne Kinder. Generell nimmt die Wochenstundenarbeitszeit bei kinderlosen Männern ab dem 40. Lebensjahr kontinuierlich ab. Bei Vätern steigt sie demgegenüber in diesem Alter noch einmal leicht an (BIB 2011).

Vaterschaft vielfältig einbetten

Eine Männerpolitik, die aktive Vaterschaft unterstützt, setzt sich für flexible Arbeitszeit- und Karrieremodelle der Mitarbeitenden ein. Sie bietet Unternehmen und Organisationen Unterstützung darin an, Bedarfe der jeweiligen Zielgruppen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf differenziert aufzugreifen. Für eine aktive Väterpolitik heißt das vor allem, Unternehmen, Organisationen und Interessensgruppen dafür zu sensibilisieren, dass Vaterschaft nicht mit der Elternzeit endet sondern im Gegenteil der Beginn eines familienorientierten Vereinbarkeitsbedarfes von Vätern (und Müttern) ist der von Unternehmen unterstützt und begleitet werden muss. Männerpolitische Einrichtungen und Männerberatungsstellen sind hier zentrale Ansprechpartner für Zivilgesellschaft und wirtschaftliche Akteure. Sie sind die Fachstellen, welche mit Unternehmen und Organisationen Maßnahmen erarbeiten für eine familien- und väterbewusste Personalpolitik mit Informationskampagnen für Väter, stimmigen Vertretungskonzepten, Erreichbarkeitsregeln und Notfallbetreuung bei dringenden oder außerordentlichen Pflege-und Sorgeaufgaben.

→ Vaterschaft endet nicht mit der Elternzeit, sondern der mögliche Beginn einer familienorientierten Vereinbarkeitsbedarfes. Aktive Männerpolitik motiviert Unternehmen, Organisationen und Interessensgruppen für Maßnahmen einer familien- und väterbewussten Personalpolitik. Männerpolitische Einrichtungen und Männerberatungsstellen sind in Sachen Väterpolitik zentrale Anlaufstellen für Zivilgesellschaft und Wirtschaftsakteure.



Grafik 4: Alleinerziehende nach Anzahl der Kinder unter 18 Jahren. 73 Prozent der alleinerziehenden Väter sind aktiv erwerbstätig

Alleinerziehende Väter

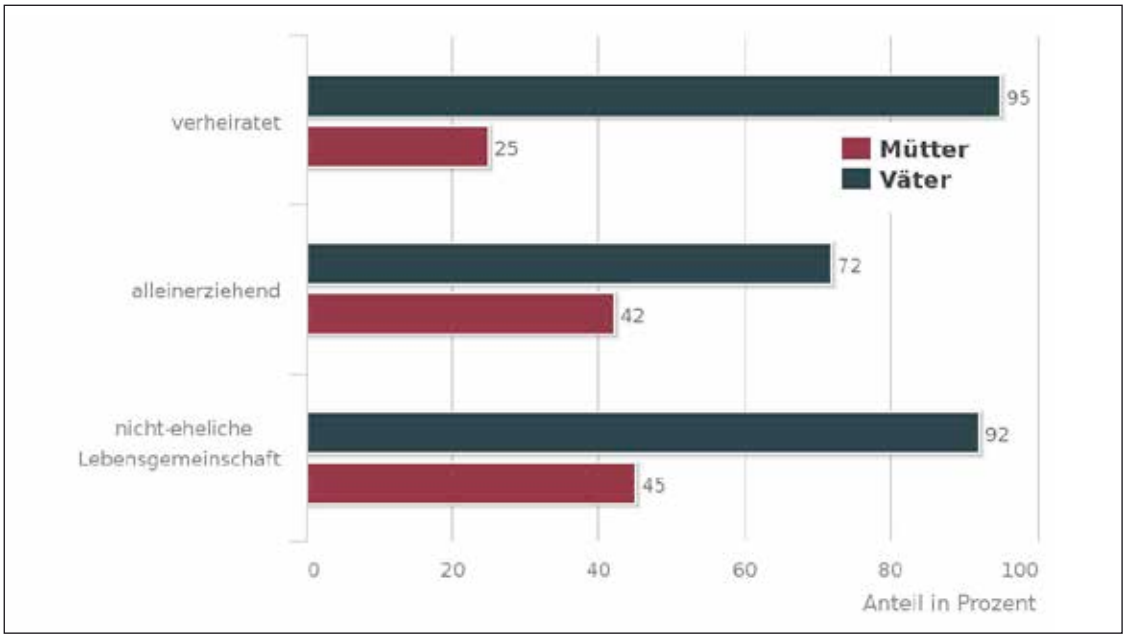
In Deutschland ist jede fünfte Familie alleinerziehend. Die tatsächliche Zahl der Eltern, die innerhalb ihres Lebens mindestens einmal alleinerziehend sind, liegt noch deutlich höher. Von den zum angegebenen Zeitraum (2011) 2,69 Millionen alleinerziehenden Eltern leben über die Hälfte (1,59 Mio.) mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt. Knapp zehn Prozent dieser Gruppe sind Männer (Stat. BA Mikrozensus 2011). *(Siehe Grafik 4)*

Mehr Vollzeit und ökonomische Verantwortung
Von den alleinerziehenden Vätern gehen drei Viertel einer Erwerbstätigkeit nach und 95 Prozent dieser Gruppe können ihren Lebensunterhalt damit bestreiten. Die Mehrheit von ihnen arbeitet in Vollzeit (Destatis 2013). *(Siehe Grafik 5)*

Alleinerziehende Väter gehen einer Vollzeittätigkeit nach (Distatis 2009). Dadurch tragen sie mit über 70 Prozent zum Lebensunterhalt der jeweiligen Familienangehörigen bei. (Distatis 2013) Dennoch ist auch knapp jeder fünfte alleinerziehende Vater (19 Prozent) auf Transferzahlungen wie Hartz IV oder Sozialhilfe zur Finanzierung des überwiegenden Lebensunterhaltes angewiesen (Distatis 2009).

17 Prozent der alleinerziehenden Väter müssen mit einem Einkommen von unter 1100 Euro auskommen, 22 Prozent haben ein Einkommen von 2 600 Euro und mehr im Monat zur Verfügung.

Weniger Zeit für Betreuung
Die Einkommens- und Betreuungsverhältnisse sowie der mangelnde Zugang zu (Vollzeit)Erwerbsarbeit belassen alleinerziehende Frauen zumeist in der Hauptsorgeverantwortung kleiner Kinder und ermöglichen ihnen damit vielfach lediglich Teilzeiterwerbsarbeit. Diese Situation behält alleinerziehende Männer mit Verpflichtung auf Vollzeiterwerb nach wie vor in der Hauptverantwortung für den Unterhalt der Familienangehörigen und verwehrt ihnen gleichzeitig eine intensivere Betreuung ihrer kleinen Kinder. Darin bewegen sich die Lebenslagen alleinerziehender



Grafik 5: Vollzeitquoten erwerbstätiger Mütter und Väter nach Familienstand, Quelle: Keller/Haustein 2012

Männer in einem weiten Spannungsfeld zwischen finanzieller Absicherung und Verpflichtung durch Vollerwerb einerseits sowie Zeitknappheit in der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf andererseits.

Väterarbeit und -beratung lokal und breit verankern

Eine geschlechtergerechte Männerpolitik, fördert die Intensivierung von Betreuungsangeboten sowie die Umsetzung gerechter und flexibler Wechselmodelle für alle allein- und getrennterziehenden Eltern. Sie bricht darüber geschlechterstereotype Erwerbsarbeits- und Kinderbetreuungsverhältnisse auf und ermöglicht alleinerziehenden, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren und sich untereinander angemessen abzustimmen. Sie unterstützt insbesondere alleinerziehende Väter darin, soziale Netzwerke aufbauen und im Alltag auf ein breites Unterstützungssystem von Akteuren zurückzugreifen. Sie fördert Väterberatung auf lokaler Ebene, die alleinerziehende Väter darin beraten und begleiten, ihre ganz eigene und angemessene Balance von Kinderbetreuung und Beruf zu finden sowie Vätertreffpunkte, die ihnen einen gegenseitigen Austausch ermöglichen.

- Zehn Prozent der alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren sind Männer.
- Alleinerziehende Väter arbeiten hauptsächlich Vollzeit und tragen die Hauptlast der ökonomischen Verantwortung für die Familienangehörigen.
- Jeder fünfte alleinerziehende Vater ist auf soziale Transferzahlungen angewiesen.
- Eine geschlechtergerechte Männerpolitik unterstützt die Umsetzung flexibler Wechselmodelle für getrennt- und alleinerziehende Eltern.
- Sie fördert Beratung für alleinerziehende Väter auf lokaler, Quartiers-und Nachbarschaftsebene.

Väter in Führungspositionen

Führungskräfte unterliegen in besonderer Weise strukturellen und kulturellen Reglements. Sie haben viel zu entscheiden und müssen stets verfügbar sein. So unterschiedliche zeitliche Dynamiken wie Arbeitszeit, Familien- und Kinderzeiten zu vereinbaren, stellen Männer in Führungspositionen vor große Herausforderungen und Hindernisse. Anwesenheit ist in Führungsetagen vieler Unternehmen und Organisationen immer noch verpflichtend und es gibt zu wenig vereinbarkeitsfähige Rollenmodelle für Führungspositionen (Walther/Lukoschat 2008). Von Entscheider_innen im Betrieb wird immer noch bedingungsloser Einsatz erwartet. 37 Prozent männlicher Führungskräfte sagen aus, dass ihre Führungs- und Managementkulturen nicht familienfreundlich sind (AT Kearny 2014).

Vaterschaft – Karrierekiller?
Männer erwarten immer noch stark von sich selbst, den Hauptteil des Familieneinkommens zu erwirtschaften. Im Zweifel und aus Angst um die Karriere entscheiden sie sich den eigenen Vereinbarkeitswünschen zum Trotz, dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten gegenüber voll verfügbar zu sein. Möglicherweise nehmen sie nur eine kurze Elternzeit in Anspruch oder gar keine. Elternzeit wird unter diesen Bedingungen nicht selten als persönliches temporäres Defizit verstanden. Entsprechend setzen sich diejenigen Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, selbst dem Druck aus, das Defizit gegenüber den Kolleg_innen, den Vorgesetzten, der Firma anschließend wieder zu kompensieren. Dies steht einer nachhaltig aktiven Vaterschaft im Wege (Gärtner 2012).

Barrieren und Hindernisse für aktive Vaterschaft von Führungskräften wirken vor allem in Phasen beruflicher Veränderungen, eines beruflichen Umbruchs oder wenn das Zeitfenster „Karriere“ sich gerade öffnet. Aber auch schlechte Vor-Erfahrungen im Betrieb, was flexible Absprachen betrifft, die Gefahr des Verlustes des bisherigen Arbeitsplatzes, generell fehlende oder unzureichend geregelte Vertretungspraxis – womöglich noch in Verbindung mit Personalabbau oder Einstellungsstopp – halten den Weg zu einem Familien- und Sorgetätigkeiten gegenüber aufgeschlossenen Management verschlossen (Pfahl et al. 2014).

Väter in Führung – Profis für vereinbarkeitsorientierte Organisationkultur
Weder Personalabteilungen, noch Interessenvertretungen und schon gar nicht Führungskräfte selbst sind in der Regel ausreichend auf die Bedürfnisse vereinbarkeitsorientierter Männer in Führungspositionen eingestellt. Fehlende oder nicht wahrgenommene Unterstützung aus diesen Richtungen wiegt umso schwerer, da es für Väter in den Betrieben vielfach keine konkrete Ansprechperson speziell für Vereinbarkeitsfragen und gibt. Frauen finden, zumindest im öffentlichen Dienst, eine qualifizierte Ansprechpartnerin in der Gleichstellungsbeauftragen. Eine Person, die Männerinteressen vertritt, gibt es bisher in den allerwenigsten Organisationen und Betrieben.

Sensibilisieren und motivieren – Mehr geht immer!
Eine gleichstellungsorientierte Männerpolitik setzt auf eine sorge- und vereinbarkeitsorientierten Organisationskultur. Sie stärkt Väter in Führungspositionen in ihrer Rolle als „Gatekeeper der Vereinbarkeit“ (Gärtner 2012). Sie motiviert Organisationen und Unternehmen darin, männliche Vorgesetzte mit eigener Familienorientierung und Vereinbarkeitshandeln als Vorbilder in Erscheinung treten zu lassen.

Eine vereinbarkeitsorientierte Organisationskultur braucht geschultes Personal auf den Ebenen der Personalbeauftragten, direkten Führungskräfte, Betriebsräte, Obleute oder Vertrauensleute,

welches entsprechende Angebote des Unternehmens nach vorne bringt und Väter anspricht und motiviert. Eine solche Organisationskultur braucht aber auch passgenaue Betriebsvereinbarungen. Männerpolitik wirkt hier zusammen mit interessenspolitisch aktiven gesellschaftlichen Akteuren darauf hin, Strategien für Vereinbarkeitsanforderungen von Vätern in der Organisation oder im Unternehmen zu verankern. Dazu gehören Anlaufstellen für Väter mit Vereinbarkeitswünschen, Beratung und Unterstützung bei der Einführung väter- und männerorientierter Maßnahmen sowie bei der Inanspruchnahme von gesetzlichen Regelungen wie Elternzeit, Elterngeld plus oder Pflegezeitgesetz im Falle von Sorgeaufgaben gegenüber Angehörigen.

- Von Entscheider_innen im Betrieb wird hoher Einsatz und Verfügbarkeit erwartet.
- Väter in Führungspositionen nehmen kurze oder gar keine Elternzeit in Anspruch.
- Personalmanagement ist wenig auf Bedürfnisse vereinbarkeitsorientierter Väter in Führungspositionen eingestellt.
- Eine gleichstellungsorientierte Männerpolitik setzt auf sorge- und vereinbarkeitsorientierte Leitungskulturen.
- Sie motiviert Unternehmen, männliche Vorgesetze in Elternzeit als Leitfiguren für unternehmensinterne Vereinbarkeitspolitik sichtbar werden zu lassen.

Literatur

Agentur für Gleichstellung im ESF (2012): Armut und Armutsriskiken von Frauen und Männern

AT Kearny (2014): 361° A.T. Kearney-Studie „Nur Mut!“ TEMPUS CORPORATE GmbH, Hamburg

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013): Jungen und Männer im Spagat. Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (2011): Väter arbeiten deutlich länger als kinderlose Männer. Grafik des Monats des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung – Dezember 2011 (http://www.bib-demografie.de/DE/Aktuelles/Grafik_des_Monats/Archiv/2011/2011_12_vaeter_arbeiten_laenger.html [Letzter Zugriff 2015-02-04]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Familienreport 2012. Leistungen, Wirkungen, Trends (http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienreport-2012,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [Letzter Zugriff 2015-02-04]

DeStatis (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012

Gärtner, Marc (2012): Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Budrich Uni Press, Opladen, Berlin & Toronto

Lindner, Matthias, Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter, http://www.vaeter-zeit.de/vaeter-kinder/vereinbarkeit-von-job-und-familie.php

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2011

Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Dietmar Hobler, Sonja Weeber (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Sowitra – Forschung, Beratung, Transfer, Hans Böckler Stiftung

Väter gGmbH (2012): Trendstudie moderne Väter (http://www.vaeter-ggmbh.de/trendstudie-moderne-vaeter [Letzter Zugriff 2015-02-04]

Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

GESUNDHEIT

GESUNDHEIT

Damit die Arbeit nicht krank macht

Die durchschnittliche Lebenserwartung in Deutschland betrug 2012 laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) für Männer 78 und für Frauen 83 Jahre. Schon lange ist klar, dass die durchschnittlich kürzere Lebenserwartung von Männern keine biologischen Ursachen hat, sondern auch mit Lebensstilen, Verhalten und sozialen Bedingungen, in denen sie leben, zu tun hat. Bei ähnlichen Lebensbedingungen und Lebensstilen ist die Lebenserwartung der Geschlechter ähnlich hoch. Männer im oberen Einkommensviertel haben im Durchschnitt eine elf Jahre höhere Lebenserwartung als Männer aus dem unteren Einkommensviertel. Von Armut betroffene Männer empfinden sich aufgrund von Gesundheitsproblemen häufiger in der Alltagsbewältigung eingeschränkt als Männer in höheren Einkommensklassen. Gesundheitsriskante Verhaltensweisen sind bei Personen, die in Armut leben, stärker verbreitet. Der Zusammenhang zwischen Armut und Gesundheit verschärft sich kontinuierlich.

Gesundheit – Ausdruck sozialer Bedingungen

Einkommensstatus, Bildungsstand und Arbeitsbedingungen sind eng mit Gesundheit verbunden. Männer aus unteren Bildungsgruppen berichten häufiger als Männer aus anderen Bildungsgruppen über gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen (RKI 2010). Sie berichten ebenfalls zu höheren Anteilen als Angehörige mittlerer und oberer Bildungsgruppen von geringer erfahrener Unterstützung bei ihrem Gesundheitsverhalten. Insgesamt, meinen sie, dass sie auf weniger Ressourcen zur Abmilderung ungünstiger Gesundheitschancen zurückgreifen können.

Soziale Unterstützung – Voraussetzung für Vor- und Selbstsorge
Erfahrene soziale Unterstützung mildert die Auswirkungen ungünstiger Lebensbedingungen ab und unterstützt eigene Kompetenzen zu Vor- und Selbstsorge. Dies zeigen persönliche Selbsteinschätzungen ihrer psychischen Gesundheit von Männern: Je höher der Bildungsstatus, desto höher ist der Anteil derjenigen, die sich mit mindestens durchschnittlich guter psychischer Gesundheit einschätzen. (RKI 2010). *(Siehe Tab. 2)*

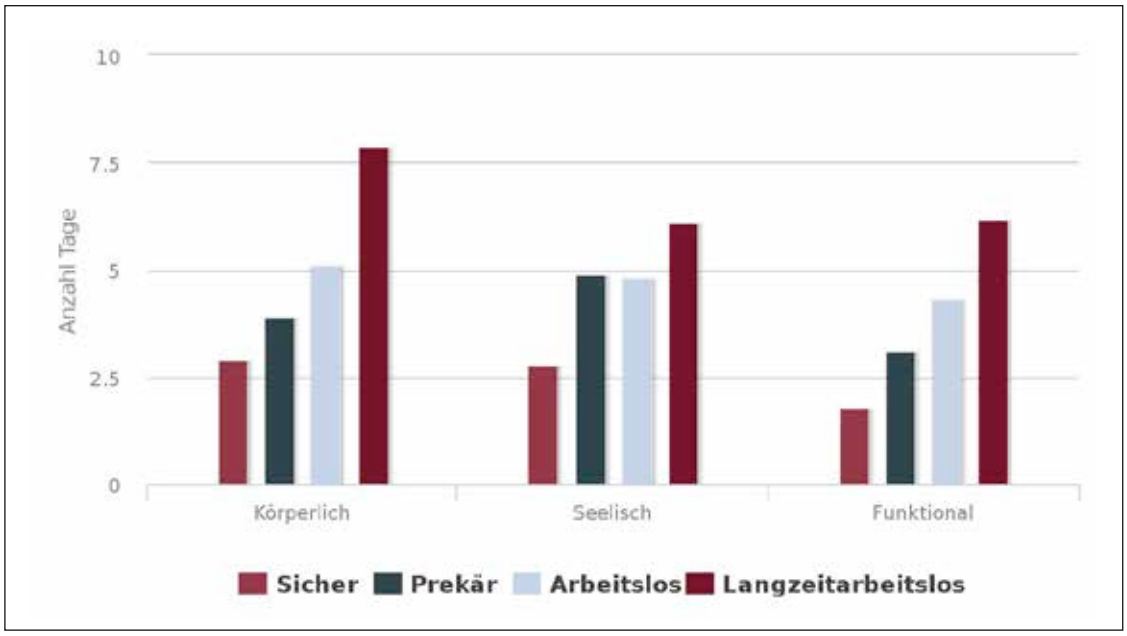
Fehlende oder geringe berufliche Qualifikation ist ein wesentlicher Faktor für prekäre Beschäftigung und niedrigen gesundheitlichen Status. Insbesondere un- und angelernte Männer in prekären Beschäftigungsverhältnissen bilden eine gesundheitliche Hochrisikogruppe. Hier häufen sich gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen. Dies geht einher mit beruflich bedingten körperlichen Belastungen und Risiken am Arbeitsplatz durch Schmutz, Lärm oder extremen Temperaturen. Geringe berufliche Qualifikation, körperlich belastende Situation am Arbeitsplatz und Gesundheitsgefährdung sind eng miteinander verknüpft (RKI 2014).

Geschlecht	Isced-Education Level (Eu)	Psychische Gesundheit	Anteil %	95%-KI
Männlich	Niedrig	beeinträchtigt	13,0	(10,2-16,4)
		unterdurchschnittlich	28,7	(24,7-33,0)
		durchschnittlich oder besser	58,3	(53,8-62,7)
	Mittel	beeinträchtigt	6,9	(6,1-7,9)
		unterdurchschnittlich	25,2	(23,7-26,8)
		durchschnittlich oder besser	67,8	(66,2-69,4)
	Hoch	beeinträchtigt	4,9	(4,5-5,7)
		unterdurchschnittlich	20,6	(19,3-22,0)
		durchschnittlich oder besser	74,5	(73,0-75,9)

Tab. 2: Selbsteinschätzungen zur psychischen Gesundheit von Frauen und Männern nach Bildungsgruppen

Erwerbslosigkeit verschärft Gesundheitsrisiken
Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit stellen besondere psychische und soziale Belastungen dar. Entsprechend verschärfen sich Gesundheitsrisiken und das Risiko des sozialen Abstiegs bei Erwerbslosigkeit wechselseitig. Im Vergleich zu Berufstätigen haben erwerbslose Männer vermehrt Gesundheitsprobleme und verhalten sich häufiger gesundheitsriskant. Zum Beispiel ist das Risiko, mehr als fünf Tage im Monat körperlich beeinträchtigt zu sein, bei Langzeitarbeitslosen gegenüber sicher beschäftigen Erwerbstätigen 2,5-fach erhöht. *(Siehe Grafik 6)*

Vorsorgende Männergesundheitspolitik – engagiert, unterstützend, vernetzend
Eine auf Vorsorge und Gerechtigkeit ausgerichtete Männerpolitik engagiert sich anwaltschaftlich für eine Entwicklung gesundheitsförderlicher Lebenswelten für Männer aller Statusgruppen: Sie stützt Maßnahmen der Primärprävention und Gesundheitsförderung, die einer gesundheitlichen Ungleichheit entgegen wirken. Dazu gehört medizinische, rehabilitative und pflegerische Versorgung, die den besonderen Bedarfen insbesondere sozial benachteiligter Bevölkerungsgruppen gerecht wird. Sie trägt dazu bei, dass Männer aller Statusgruppen in die Lage versetzt sind und die Möglichkeit haben, Kontrolle über ihre Gesundheitsbelange auszuüben sowie ihre Ressourcen zu fördern und zu nutzen. Eine gesundheitsfördernde Männerpolitik vermittelt und vernetzt: Sie kooperiert und vernetzt sich aktiv mit allen relevanten Akteuren innerhalb und außerhalb des Gesundheitswesens, relevanten Politikbereichen, das heißt Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Sozial-, Familien- und Gesundheitspolitik, mit Arbeitgebern, Verbänden und Vereinen mit dem Ziel umfassender sozialen Integration.



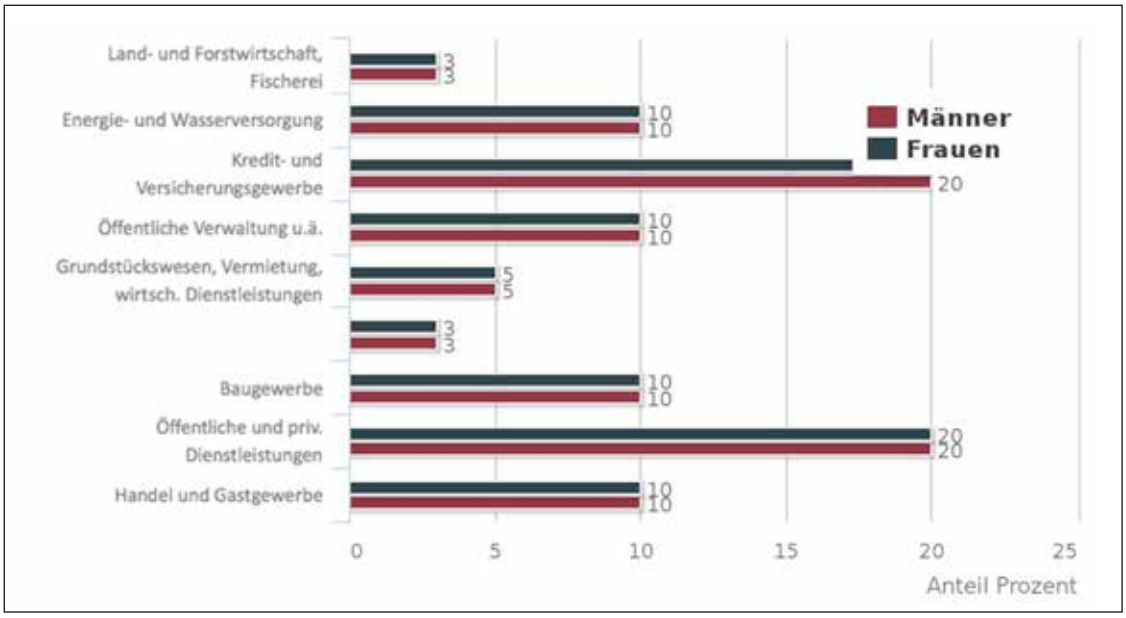
Grafik 6: Anzahl der Tage mit körperlichen, seelischen und funktionalenProblemen bei Männern im Alter zwischen 18 und 64 Jahren, nachErwerbstätigkeit, Quelle: RKL 2014, S. 159

- Gesundheit hängt wesentlich von Einkommensstatus, Bildungsstand und Arbeitsbedingungen ab.
- Männer in prekärer Beschäftigung und hoher körperlicher Arbeitsbelastung tragen ein hohes gesundheitliches Risiko.
- Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit bewirken besondere psychische und soziale Belastungen.
- Soziale Unterstützung fördert Gesundheit und stärkt eigene Kompetenzen für Vor-und Selbstsorge.
- Eine vorsorgende Männerpolitik fordert für Männer aller gesellschaftlichen Statusgruppen angemessene Maßnahmen und Angebote für Prävention und Gesundheitsförderung.

Qualität der Arbeit

Das Selbstverständnis von Männlichkeit ist soziokulturell von Erwerbsarbeit geprägt und auf diese ausgerichtet. Viele gesundheitsgefährdende Faktoren für Männer sind eng mit Erwerbsarbeit verbunden. Rund ein Sechstel empfindet die eigenen Arbeitsbedingungen als stark oder sehr stark gesundheitsgefährdend. Männer empfinden dies übrigens im Vergleich noch häufiger als Frauen. Am stärksten gesundheitsgefährdend erfahren ihre Arbeit insbesondere Männer im Alter zwischen 30 und 44 Jahren (RKI 2010).

Berufskrankheiten treffen hauptsächlich Männer
Höhere Erwerbsquote, längere Erwerbsbiographie, höhere Erkrankungshäufigkeit in Risikoberufen, Beruf als prägendes Element für soziale Identität und Geschlechterrolle: Die Auswirkungen vieler Faktoren beruflicher Arbeit betreffen Männer in Deutschland im Allgemeinen stärker als



Grafik 7: Erwerbstätige im Alter ab 15 Jahren nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht im Jahr 2012, Quelle: Mikrozensus 2012, Statistisches Bundesamt

Frauen. Männer arbeiten häufig in anderen Wirtschaftszweigen und Tätigkeiten als Frauen. Nach Angaben des statistischen Bundesamts waren sie im Jahre 2012 vor allem im Bergbau, verarbeitendem Gewerbe und Bauwirtschaft, Energie und Wasserversorgung sowie Landwirtschaft tätig. (RKI 2014: 149)

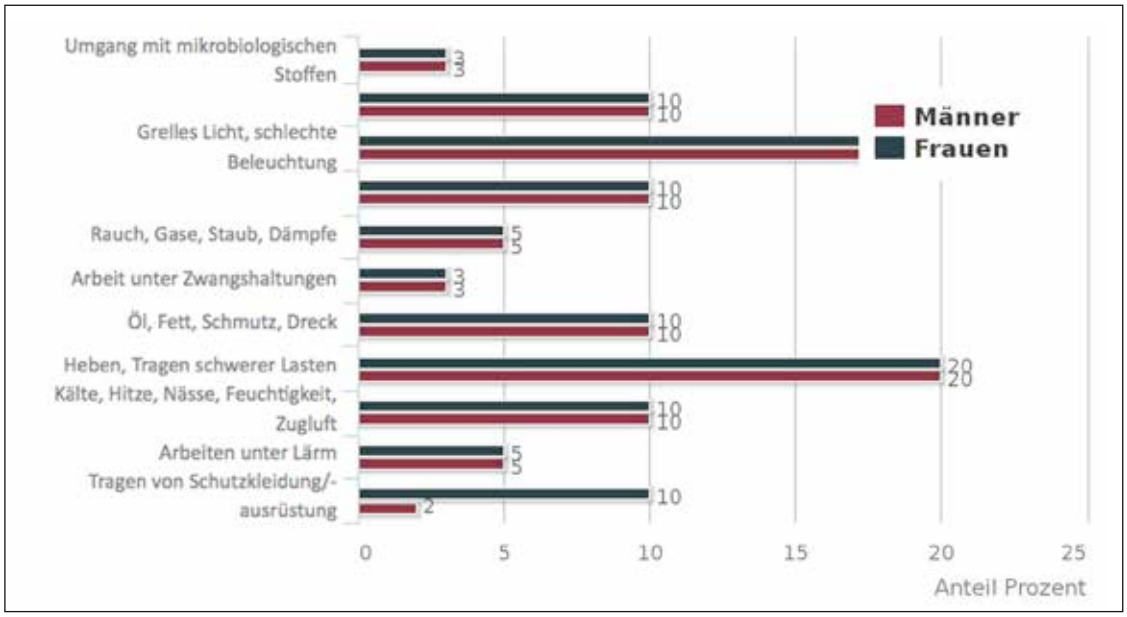
77 Prozent der anerkannten Berufskrankheiten sowie der größte Teil der ca. 1 Mio. Arbeitsunfälle pro Jahr entfallen auf Männer (Männergesundheitsbericht 2010). 20 Prozent aller männlichen Renten sind Erwerbsminderungsrenten (zum Vergleich und nicht minder beachtlich: Frauen: 15 Prozent). Insbesondere durch Schichtarbeit und den damit einher gehenden Gesundheitsrisiken ist das Risiko zu erkranken bei Männern doppelt so hoch sei wie bei Frauen. In Berufen niedrigerer Qualifikation ist durch die Kombination aus physischer und psychosozialer Arbeitsbelastung die Sterbewahrscheinlichkeit und Sterberate von Männern im mittleren und früheren höheren Erwachsenenalter signifikant erhöht (ebd.). *(Siehe Grafik 7 und 8)*

Konkurrenz, Zeitdruck, Arbeitsverdichtung – Treiber arbeitsbedingter psychischer Krankheitslast

Studien zur männlich dominierten IT-Branche zeigen die enge Verbindung einer zugespitzten ökonomischen Konkurrenzsituation mit Zeitdruck und Arbeitsverdichtung, Stress, Sinnverlust und Burnout (Boes et al. 2011). Technologische Neuerungen und wirtschaftliche Globalisierung erhöhen die ohnehin schon hohe arbeitsbedingte Krankheitslast von Männern. Sie verstärken die negativen, Stress auslösenden Bedingungen von Arbeit und Beschäftigung durch höhere Leistungsanforderungen, gesteigerte Instabilität und Diskontinuität von Beschäftigungsverhältnissen.

Männerpolitiken für ganzheitliche betriebliche Gesundheitsförderung

Eine die Selbstwirksamkeit von Männern fördernde Politik strebt Kohärenz im gesundheitsfördernden Sinne an. Es bedeutet Vernetzung, Sinnfindung und Sinnstiftung, der Wunsch, Erlebtes,



Grafik 8: Ergonomische und umgebungsbezogene Belastungen vonVollzeiterwerbstätigen ab 15 Jahren nach Geschlecht, Quelle: Erwerbstätigenbefragung 2011/12, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Empfundenes, Gedachtes und Überdachtes zu einem für sich selbst sinnvollen Resultat oder sinnstiftenden Erfahrung zu verbinden. Entsprechend erlaubt eine zukunftsfähige Gestaltung von Arbeit Männern, ihr Leben statt „ab zu arbeiten" vielmehr sinnhaft zu planen und zu gestalten sowie (Selbst)Anerkennung und stimmige, über die Arbeit hinausgehende Sinnbezüge und Lebensmotivation zu finden. Eine auf die Lebens-und Alltagspraxis von Männern ausgerichtete Männerpolitik fördert Maßnahmen, Angebote, Beratung und Begleitung, die Männern Alternativen und Lebenssinn fördernde Ergänzungen einseitiger Erwerbsorientierung bieten.

Gleichzeitig nimmt sie Unternehmen in die Pflicht, umfassende Strategien eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Leitungskulturen umzusetzen, welche die psychologische Stabilität der Mitarbeitenden stärkt sowie durch innerbetriebliche körperbezogene Gesundheitsprogramme mit Sportangebote, Rückenschulungen, Entspannungskurse, Raucherentwöhnungen oder Ernährungsberatung.

- Konkurrenz, Zeitdruck und Arbeitsverdichtung sind Treiber psychischer Krankheitslast von Männern.
- Drei Viertel der anerkannten Berufskrankheiten und der größte Teil der jährlichen Arbeitsunfälle entfallen auf Männer.
- Die zukunftsfähige Gestaltung von Arbeit erlaubt Männern ihr Erwerbsleben sinnhaft zu planen und zu gestalten.
- Eine gesundheitsfördernde Männerpolitik unterstützt betriebliches Gesundheitsmanagement, welches die psychische Stabilität und körperliche Konstitution aller Mitarbeitenden stärkt.
- Strategien und Maßnahmen für Männergesundheit sind Bestandteile eines geschlechtergerechten betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Resilienz und Selbstwirksamkeit

Kohärenz stiftet Sinn. Selbstwirksamkeit stärkt Resilienz – die individuelle persönliche Kompetenz, auf problematische Situationen zuzugehen statt sie zu vermeiden, in konflikthaften oder verunsichernden Situationen handlungsfähig zu bleiben und kompetent zu agieren, kurz: gelingend mit belastenden Lebensereignissen umzugehen und sie zu überstehen. Menschen mit hoher Resilienz sind optimistisch, von ihren Fähigkeiten und Kompetenzen grundsätzlich überzeugt, haben Ziele und Visionen und verhalten sich wertschätzend und empathisch sich selbst und anderen gegenüber. Das gilt für alle Geschlechter.

Konflikte, Leistungsdruck, belastende Arbeitszeiten nagen langfristig an der Psyche.

Körperliche Belastungen ergeben sich häufig aus den direkten Arbeitszusammenhängen. Psychosoziale Belastungen dagegen entstehen meistens in Konflikten mit Vorgesetzen oder Kolleg_innen, durch belastende Arbeitszeiten, Leistungsdruck und zu hohe Anforderungen, durch zu geringe Eigenverantwortlichkeit oder aufgrund mangelnder Wertschätzung und Honorierung.

Zwischen der Resilienzstärke eines Menschen und dem Auftreten von Symptomen körperlicher und emotionaler Erschöpfung (z. B. Burnout) oder psychosomatischen Beschwerden besteht ein bedeutender Zusammenhang (Mourlane et al. 2013). Halten beispielsweise chronischer Stress oder andere psychische Belastungen am Arbeitsplatz über Wochen und Monate an, schwächt dies zunehmend die Fähigkeit, Impulse zu kontrollieren und eigene Emotionen zu steuern. Aufgaben gehen nicht mehr diszipliniert und gewissenhaft von der Hand, Projektzeitpläne laufen aus dem Ruder, Ängste vor dem Verlust von Anerkennung, sozialem Ansehen und Prestige oder Ärger verstärken sich und allmählich beginnt der und die Mitarbeiter_in sich vom Team zurückzuziehen. Der Teufelskreis von Konfliktverdrängung, das Auftürmen unerledigter Arbeit, der beginnende nagende Zweifel an der eigenen Kompetenz oder das Aufrechterhalten des eigenen Status nach außen kosten Kraft. Die Betroffenen verlieren den Sinn ihres Lebens aus dem Blick und sind chronisch körperlich und seelisch erschöpft.

Männer geben Beeinträchtigungen des seelischen Wohlbefindens am häufigsten in den erwerbsaktiven Jahrgängen im Alter zwischen 30 und 64 Jahren an. Gut 5 Prozent berichten über eine diagnostizierte Depression innerhalb des letzten Jahres (RKI 2010).

Soziale Unterstützung und psychische Gesundheit hängen zusammen.
Doch die Qualität des Arbeitsplatzes allein garantiert nicht unbedingt den Grad des seelischen Wohlbefindens. Diejenigen Männer, die in ihrem Lebensalltag ein starkes soziales Unterstützungssystem haben, beschreiben sich insgesamt in der Selbstwahrnehmung zu einem signifikant höheren Anteil psychisch gesund sind als diejenigen mit geringer oder mittlerer Unterstützung (RKI 2010 44). *(Siehe Tab. 4)*

Tatsächlich ist es der Gesamtgrad an Überforderung im Zusammenspiel von äußeren Anforderungen am Arbeitsplatz oder in der Familie und inneren Ansprüchen, der den Menschen zu schaffen macht. Statistiken weisen im Vergleich von erwerbstätigen Frauen und Männern bei Frauen eine höhere Burnout Rate nach. Aber Frauen reden auch eher über ihre Überforderung und holen sich vergleichsweise früher Rat als Männer. Letztere versuchen nach wie vor oft, seelische Probleme auch vor Ärztinnen und Ärzten zu verstecken, indem sie eher körperliche Symptome statt seelische Befindlichkeit beschreiben. Beeinträchtigungen der psychisch-seelischen Befindlichkeit werden von Männern immer noch häufig als persönliche Schwäche erlebt und

Geschlecht	Soziale Unterstützung	Anteil Psychisch Gesund %	95%-KI
Gesamt	Geringe Unterstützung	41,8	(39,3-44,3)
	Mittlere Unterstützung	60,7	(59,5-61,9)
	Starke Unterstützung	72,5	(71,2-73,7)
Weiblich	Geringe Unterstützung	36,6	(33,4-39,9)
	Mittlere Unterstützung	54,3	(52,6-56,0)
	Starke Unterstützung	67,3	(65,5-69,1)
Männlich	Geringe Unterstützung	47,6	(43,8-51,4)
	Mittlere Unterstützung	67,3	(65,5-69,0)
	Starke Unterstützung	77,9	(76,0-79,6)

Tab. 4

gesellschaftlich auch so bewertet. In diesem Zusammenhang fangen Mediziner_innen erst allmählich an, eine geschlechterdifferenzierte Diagnostik zu praktizieren, indem sie bei Männer nicht, wie bisher, hauptsächlich auf körperliche Krankheitsursachen und organische Störungen achten, sondern ihrer seelischen und emotionalen Befindlichkeit mehr Aufmerksamkeit schenken.

Männergesundheitspolitik – auf Gesundheitsförderung und Selbstwirksamkeit ausgerichtet
Jeder Mann hat seine ganz eigene, persönliche Mischung von innerer Stärke, Widerstandskraft und Verletzlichkeit. Dieses persönliche Resilienz-Portfolio kann ein Leben lang gefördert werden. Das braucht gesellschaftliche Unterstützung. Eine auf Gesundheitsförderung und Selbstwirksamkeit ausgerichtete Männerpolitik agiert präventiv und proaktiv auf zwei Ebenen: Sie setzt sich erstens mit allen zuständigen professionellen sowie interessenspolitisch engagierten zivilgesellschaftlichen Akteuren für eine gesundheitsförderliche Lebenswelt zum Beispiel in Schulen, Betrieben und im Stadtteil ein (Setting-Ansatz). Akteure aus der männerpolitischen Gesundheitsarbeit tragen dazu bei, dass Gesundheitsangebote auf die jeweiligen Bedürfnisse von Jungen, männlichen Jugendlichen und erwachsenen Männern zugeschnitten sind und sie auch konkret erreichen. Aber erwachsene Männer sind gesundheitspolitisch immer noch ausgesprochen gut über die Arbeit, den Betrieb oder die Organisation zu erreichen. Daher beteiligt sich eine männerorientierte Gesundheitspolitik zweitens an der Umsetzung eines ganzheitlichen Systems der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen und aktiver Ansprache.

- Die Kompetenz, gelingend mit belastenden Lebenssituationen umzugehen, kann lebenslang gefördert werden.
- Gute soziale Unterstützungssysteme stärken die psychische und seelische Stabilität von Männern.
- Eine die Selbstwirksamkeit stärkende Männerpolitik setzt sich für gesundheitsfördernde Lebenswelten ein.
- Männerpolitische Akteure bieten und unterstützen bedürfnisorientierte Gesundheitsangebote für Jungen, männliche Jugendliche und Männer.
- Sie begleiten betriebliche Gesundheitsförderung mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen und aktive Ansprache von Männern.

Literatur

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), Männergesundheitsportal, www.maennergesundheitsportal.de

Boes, Andreas / Kämpf, Tobias / Trinks, Katrin (2011): Druck, Belastungen und Burnout bei Fachkräften der IT-Branche. In: Dokumentation Fachtag Männer unter Druck. Geschlechtsspezifische Verarbeitung von Krisen und Möglichkeiten der Prävention

Männergesundheitsbericht, www.maennergesundheitsbericht.de

Mourlane, D., Hollmann, D. & Trumpold, K. (2013): Studie „Führung, Gesundheit & Resilienz“. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh & mourlane management consultants, Frankfurt am Main.

Robert Koch Institut (RKI) (2010): GEDA-Studie Daten und Fakten: Ergebnisse der GEDA Studie ‚Gesundheit in Deutschland aktuell 2010‘. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes

Robert Koch Institut (RKI) (2014): Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes

Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit, www.gesundheitliche-chancengleichheit.de

PFLEGE

MÄNNER UND PFLEGE

70 Prozent der Pflegebedürftigen in Deutschland werden zu Hause gepflegt, zwei Drittel von ihnen ausschließlich durch Angehörige. Bei einem Drittel leisten ambulante Pflegedienste einen Teil der Versorgung. Schätzungen sagen voraus, dass die Zahl der Pflegebedürftigen von rund 2,65 Millionen in 2015 bis 2020 auf voraussichtlich 2,9 Millionen ansteigen wird.

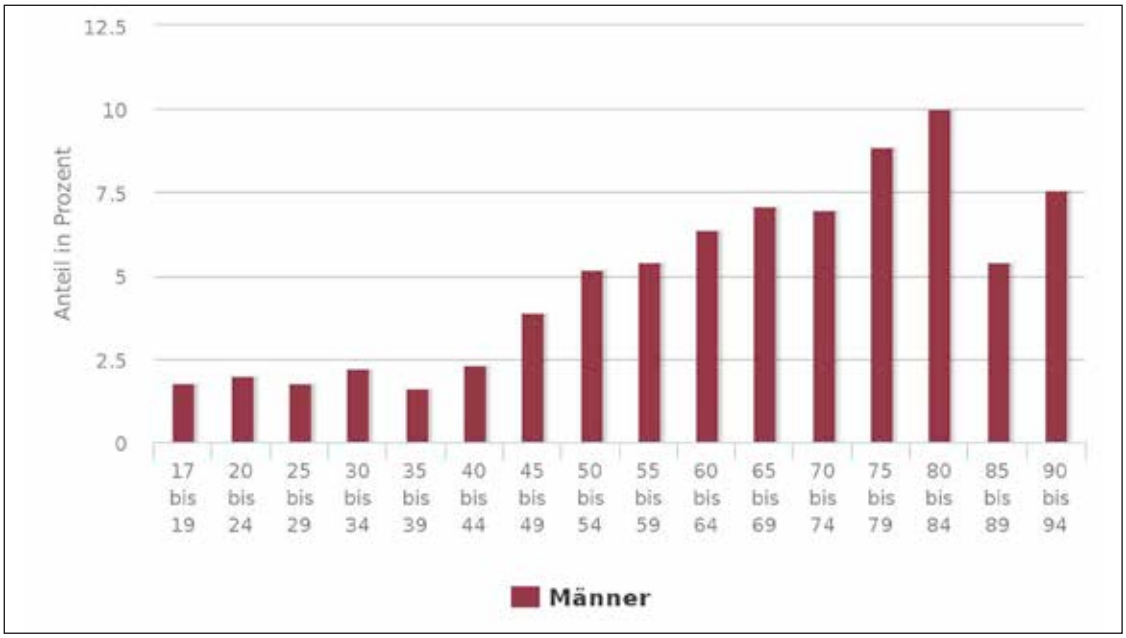
Geschlechterarrangements wandeln sich. Zunehmend mehr berufstätige Männer stehen in der Verantwortung der Pflege von Angehörigen. Das wird sich zukünftig noch verstärken, je mehr Frauen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen und je stärker sich Familien an der Berufstätigkeit der Väter *und* Mütter orientieren. Damit werden sich nicht nur die klassischen Rollenaufteilungen in der Verteilung von Familienaufgaben verändern. Auch das Verhältnis einer Vereinbarkeit von Beruf und Care(Sorge)-Tätigkeiten insgesamt wird sich für Männer und Frauen nachhaltig wandeln.

Pflege – ein Vereinbarkeitsthema

Mit steigender Lebenserwartung der Männer und mit wachsendem Anteil an der Gesamtbevölkerung steigen auch deren Betreuungsleistungen in langjährigen Ehen und Partnerschaften. Ein großer Teil der Männer übernimmt Pflege vor allem im Alter ab 75 Jahren – und zwar die ihrer Partner_innen. Aber: Die Zahl der pflegenden Männer in Erwerbsarbeit steigt. *(Siehe Grafik 9)*

Pflege ist ein Vereinbarkeitsthema.
Der Anteil der häuslich pflegenden Männer hat in den vergangenen Jahren auf mehr als ein Drittel der insgesamt privat Pflegenden zugenommen. Und dies nicht nur mit zunehmendem Alter der Männer: 10 Prozent der pflegenden Männer sind als Erwerbstätige für die Pflege ihrer Eltern verantwortlich. Für sie bedeutet – ähnlich wie beim Thema Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf – Erwerbsarbeit für Pflege zu unterbrechen den Berufsverlauf zu gefährden und Verdienstausfall zu haben. Diese Situation ist belastend. Pflegende Männer brauchen daher dringend Rahmenbedingungen, die ihnen die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege ermöglichen.

Pflege als selbstverständliches Element männlicher Identität
Dass Männer sich für Pflege ebenso mitverantwortlich fühlen wie für die Erziehung ihrer Kinder, muss gesellschaftlich und politisch anerkannt und klar erwünscht sein. Eine sorgeorientierte Männerpolitik fördert daher das Zusammenwirken von Betroffenen, Politik und Arbeitgebern in Richtung einer gesamtgesellschaftlichen Sorgekultur. Dahinter steht ein neues gesellschaftliches Bewusstsein, welches Sorge- und Pflegetätigkeiten als selbstverständliche Elemente männlicher Identität begreift. Eine generationengerechte Männerpolitik unterstützt die breite Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes. Sie ermutigt gerade auch junge Männer, stärker in Pflegeberufen tätig zu werden.



Grafik 9: Pflege im Lebenslauf: Altersgruppenanteile von pflegenden Männern

- Pflege ist ein Vereinbarkeitsthema. Männerpolitik setzt sich ein für
- eine geschlechtergerechte und lebenslauforientierte Lastenteilung in der Pflege,
- das Zusammenwirken aller relevanten Akteure für eine gesamtgesellschaftliche Sorgekultur,
- eine generationengerechte Wahrnehmung der Bedürfnisse pflegender Männer aller Altersgruppen.
- die Motivierung und Förderung junger Männer für Pflegeberufe.

Unterstützung bei häuslicher Pflege

Männer begegnen der Betreuungssituation eines Pflegefalls im unmittelbaren Beziehungsumfeld, bei Krankheit der Partnerin oder des Partners oder im Falle einer mehrfachen Pflegebedürftigkeit des Kindes meist mit großem Engagement. Für viele sind Liebe und Dankbarkeit Motive dafür, als Pflegende das zurück zu geben, was sie im Laufe ihrer Partnerschaft an Zuwendung und Unterstützung erhalten haben.

Pflege – einschneidende Zäsur im Lebensverlauf
Zweifellos stehen pflegende Frauen unter einem stärkeren gesellschaftlichen Druck als Männer. Ihnen wird immer noch sehr selbstverständlich die Hauptverantwortung für Pflegeaufgaben zugeschrieben. Damit liegen auch psychische und seelische Belastungen aus der Pflegeverantwortung hauptsächlich auf ihren Schultern.

Dennoch dürfen auch die Belastungen pflegender Männer nicht unterschätzt werden. Zwar nehmen Männer frühzeitig professionelle Hilfe, vor allem für körpernahe Pflegeaufgaben in Anspruch und bemühen sich um eine begleitende reibungslose Pflegelogistik. Sie lassen sich ebenfalls frühzeitig in finanzieller oder technischer Hinsicht beraten. Aber: In Fragen eigener

seelischen und körperlichen Befindlichkeit nehmen Männer eher selten Hilfe und Unterstützung in Anspruch. Und das in einer Situation von Pflegeverantwortung, die befragte Männer als einschneidende Zäsur in ihrem Leben beschreiben mit Momenten emotionaler Erschütterung, die sie in der Vergewisserung ihres biografischen Lebensverlaufs immer wieder stark erschüttern. Auch sie erleben die Einsamkeit einer Situation, in der eine andere erwachsene Person in ihrer oder seiner ganzen Existenz bedingungslos auf sie angewiesen ist.

Freiräume und Begegnungen mit Gleichgesinnten vor Ort
Männer, die pflegen, brauchen ähnlich wie Frauen Freiräume und Begegnungen mit Gleichgesinnten. Gesprächsgruppen für pflegende Männer vor Ort – zwar immer noch selten – sind deswegen auch sehr erfolgreich. Hier geht es den Teilnehmern vor allem um den praktischen Austausch darüber, wie der Alltag in dieser spezifischen Lebenssituation gut bewältigt werden kann. Und vielfach geht es einfach auch nur darum, gemeinsam zusammenzusitzen, ein Bier oder Kaffee zu trinken oder Sport zu treiben. Hier gibt es jede Menge zu tun für Nachbarschaftshilfen, Kirchengemeinden oder Vereine.

Austausch und Begleitung institutionell verankern
Männerpolitik stärkt männliche Pflegende in ihrem Alltag, indem sie entsprechende Treffpunkte, Gesprächsgruppen und Beratungsstellen institutionell verankert und öffentlichkeitswirksam bewirbt. Mit Blick auf die Anerkennung männlicher Pflegelebenswelten berät sie entsprechend regionale Sozialberatungsstellen der Landkreise, Demenzberatung und regionalen Stellen der Pflegeverbände der CARITAS, DIAKONIE und kirchlichen Angehörigen- und Altenarbeit in der Gestaltung ihrer Angebote für pflegende Angehörige.

- Pflegeverantwortung ist eine einschneidende Zäsur im Lebensverlauf.
- Männerpolitik trägt dazu bei, Austausch und Begleitung von pflegenden Männern auf lokaler Ebene institutionell zu verankern.
- Sie setzt sich dafür ein, dass männliche Pflegelebenswelten in den Angeboten von Sozialberatungsstelle und Pflegeverbänden einen angemessenen Raum erhalten.

Unbeachtet: Pflegende Söhne

„Nicht alle Männer haben Kinder. Aber fast alle haben früher oder später eine Person in ihrem Umfeld, die – kurz- oder langfristig – pflegebedürftig ist.“ (Pfahl et al. 2010: 15) In diesen Fällen erhalten die Regelungen der Pflegeversicherung und des Familienpflegezeitgesetzes eine zentrale Rolle für Angehörige, die die Pflege übernehmen. Sie erhalten für Ihre Arbeit Pflegegeld nach Paragraph 37 Sozialgesetzbuch XI. Das ist die finanzielle Anerkennung oder Aufwandsentschädigung im Rahmen der Pflegeversicherungsleistungen für häusliche Pflege durch nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen. Pflegende Männer betrifft dies vor allem in ihren Rollen als Söhne, Schwiegersöhne oder (Ehe-)Partner.

Pflege kommt schrittweise
Söhne schlittern ebenso wie Töchter zumeist unvorbereitet und ohne Wahlmöglichkeiten in die Pflege. Meistens ist im Vorfeld nie über eine solche Situation gesprochen worden. Auch in Situationen, wo Töchter und Schwiegertöchter existieren, übernehmen Söhne Pflege. Im familiären Bereich teilen sie sich die Pflegetätigkeit mit der Ehefrau oder nehmen die Pflege alleine auf sich.

Männer pflegen nicht nur dann, wenn kein anderer verfügbar ist. Vielmehr übernehmen sie Pflegeaufgaben meist schrittweise und werden durch eine akute Verschlechterung der gesundheitlichen Lage der zu pflegenden Person unerwartet mit mehr Verantwortung überrascht. Es bleibt kaum Zeit zum Nachdenken und Abwägen von Alternativen. Einige nehmen selbstverständlich Unterstützung und Tipps an, nutzen bewusste Entlastungsmöglichkeiten, um die eigene psychische und physische Gesundheit zu erhalten. Viele jedoch geben Schwierigkeiten, Schwächen und Hilfebedarf deutlich verhaltener zu.

Stressquellen in der Pflege

Die Stressquellen pflegender Söhne sind identisch mit denjenigen von pflegenden Töchtern. Es sind stets Gefühle der Gebundenheit und Isolation, Exklusion und Desintegration, das Empfinden, beruflich und gesellschaftlich „weg vom Fenster“ zu sein, die Kraft kosten. Oft fehlen soziale Kontakte und Austauschmöglichkeiten. Finanzielle und formale Arrangements, berufliche Anforderungen, die mit Pflege vereinbart werden müssen, Umgang mit Alter, Krankheit und Tod sowie die Qualität der Beziehung zwischen Sohn und Elternteil verstärken die Belastung.

Gegenwartsbezüge halten und lösungsorientiert schauen

An erster Stelle der Pflege steht oftmals Dankbarkeit darüber, dem pflegebedürftigen Elternteil etwas zurückgeben zu können. Pflege ermöglicht aber auch neue Erfahrungen und Chancen, bisher unbekannte Persönlichkeitsanteile bei sich selbst und beim pflegebedürftigen Elternteil zu entdecken, persönlich zu wachsen und reifer zu werden. Um dies zu stabilisieren, brauchen pflegende Söhne und Schwiegersöhne einen stabilen Bezug zur Gegenwart, ein Leben im Hier-und-Jetzt, in welchem Problemen und Herausforderungen lösungsorientiert begegnet werden kann.

Männerpolitik hat darin die Aufgabe, professionelle Institutionen, Einrichtungen und Verbände dafür zu sensibilisieren, auch die Gruppe der pflegenden Söhne in den Blick zu nehmen. Sie setzt sich dafür ein, dass die Stärken und Chancen männlicher Pflege gesellschaftlich wahrgenommen und anerkannt werden. Sie unterstützt die Einrichtung von Angehörigen- und Selbsthilfegruppen für Männer, die Austausch und Kommunikation fördern sowie Information und Weiterbildung zu Pflege bieten. Männerpolitik erhöht in ihrer Öffentlichkeitsarbeit die Werbung für Angebote, die auch die Bedürfnisse pflegender Söhne ansprechen. Das können Aktionstage oder Unterstützungs- und Entlastungsangebote für Männer beispielsweise durch kirchliche und soziale Träger sein.

- → Pflegeverantwortung kommt vielfach schrittweise.
- → Männerpolitik setzt sich für die größere gesellschaftliche Anerkennung von Männern in der Pflege ein.
- → Sie sensibilisiert und unterstützt professionelle Institutionen, Einrichtungen und Verbände im Bereich der Pflegedienstleistungen und betreibt Öffentlichkeitsarbeit für Begleit-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote für pflegende Männer

Familienpflegezeit

Ob Kindererziehung oder Pflege: Soziale Fürsorge braucht Zeit. Die steht leider oft in Konkurrenz zur Erwerbsarbeit. Derzeit schränkt fast die Hälfte der pflegenden Personen, die zu Beginn einer Pflegesituation erwerbstätig sind, ihre Berufstätigkeit – meist unfreiwillig – ein.

Seit Januar 2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft. Es novelliert das Familienzeitgesetz aus dem Jahre 2012.

Familienpflegezeitgesetz seit 2012
Seit 2012 gilt darüber hinaus das Familienpflegezeitgesetz (FPfzG), welches Arbeitszeitreduktionen mittels staatlicher Darlehen bis zu zwei Jahren finanziell abpuffert. Es soll eine befristete Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Pflegeverpflichtungen eines nahen Angehörigen erleichtern. In dieser Pflegephase werden 50 Prozent des Beitrags, um den die Arbeitszeit und damit der Arbeitslohn reduziert werden, für zwei Jahre weiterhin an den oder die Arbeitnehmer_ innen ausgezahlt.

Leistungen nach dem Familienpflegezeitgesetz ab 1. Januar 2015

- Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung bis zu zehn Arbeitstagen. Es wird bei der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen beantragt und von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen Angehörigen gewährt.
- Zinsloses Darlehen des Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgabe für eine Freistellung bis zu sechs Monaten.
- Zinsloses Darlehen des Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgabe für teilweise Freistellung bis zu 24 Monate, um die Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren. Obligatorisch ist eine Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden.
- Die zinslosen Darlehen müssen nach dem Ende der jeweiligen Familienpflegezeit in Raten zurückgezahlt werden.

Rechtsansprüche

- Die Möglichkeit einer bis zu zehntägigen Phase der Arbeitsverhinderung mit Pflegeunterstützungsgeld ist für alle Arbeitgeber verpflichtend ist.
- Es besteht kein Rechtsanspruch für eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten gegenüber Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten.
- Es besteht kein Rechtsanspruch für die teilweise Freistellung bis zu 24 Monate mit Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf Minimum 15 Stunden gegenüber Arbeitgebern mit 25 oder weniger Beschäftigten. Ausgenommen sind die zur Berufsausbildung Beschäftigten.

Pflege ist keine Privatsache!
Trotz der gesetzlichen Anerkennung ist Pflege immer noch stark Privatsache. Während in der Familie Kinder zunehmend selbständig werden und entsprechend immer weniger Fürsorge brauchen, werden Ältere und Kranke zunehmend bedürftig. Die andauernde Mehrfachbelastung durch Beruf, Familie und Pflege werden strukturell hingenommen.

Die Erfahrung, allmählich durch die Vielzahl der Aufgaben an Leistungsfähigkeit und Lebensqualität zu verlieren sowie das Gefühl, der Vielzahl an Aufgaben nicht gerecht werden zu können, führt nicht selten in die Depression. In ihrem Positionspapier zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verweist die Interessensvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland e.V. – Wir pflegen – auf Studien hin, die die körperliche, emotionale und finanzielle Belastung der Pflegenden dokumentieren. Demnach leiden 17 Prozent der pflegenden Angehörigen an Depressionen. Bei Angehörigen von Demenzerkrankten sind es sogar bis zu 35 Prozent.

In Organisationskulturen eingebettete Strategien speziell zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gibt es bisher wenig. Die Wirtschaft ist vom Gesetzgeber weitestgehend aus der finanziellen Verantwortung entlassen. Die sozialen Folgen im Hinblick auf mangelnde Anschlussfähigkeit von Beruf und Altersvorsorge für pflegende Angehörige sind gesellschaftlich inakzeptabel. Pflege darf keine alleinige Privatsache sein. Sie stellt vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar, der sich Politik, Wirtschaft und Betroffene gemeinsam zu stellen haben.

Wege zu einer pflegesensiblen Unternehmenskultur
Unternehmen, die sich schon aktiv mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen, haben bereits gute Möglichkeiten, diese Erfahrungen in das Thema Pflege und Beruf zu übertragen. Sie haben die Chance, pflegenden Mitarbeiter_innen frühzeitig zu Beginn ihrer Pflegeverantwortung Beratung über Hilfs- und Entlastungsmöglichkeiten, professionelle Unterstützungssysteme in der Pflege sowie kundige Begleitung durch Expert_innen anzubieten.

In diesem Sinne setzt sich Männerpolitik für eine größere gesellschaftliche Anerkennung privater Angehörigenpflege von Männern sowie insgesamt für eine pflegesensible Unternehmenskultur ein. Sie fordert Politik, Interessens- und Sozialverbände sowie Leistungsträger dazu auf, der Pflege eines oder einer Angehörigen den gleichen gesellschaftlichen Stellenwert zu geben wie der Betreuung eines Kindes. Zur existentiellen Absicherung pflegender Angehöriger fordert Männerpolitik die Leistungsträger auf, Pflegezeiten bei Rentenansprüchen anzurechnen. Geschäftsleitungen müssen explizit die Situation pflegender männlicher Betriebsangehöriger anerkennen. In diesem Sinne setzt sich Männerpolitik dafür ein, Männer in zweifacher Hinsicht stärker in politische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einzubinden:

1. Die Bedingungen, unter denen Männer Angehörige pflegen können, werden durch entsprechende Begleit-, Beratungs- und Trainingsangebote zu „Pflege“ verbessert.

2. Pflegetätigkeiten, die Mitarbeiter bereits leisten, werden aktiv strukturell unterstützt und innerhalb der Belegschaft sichtbar gemacht, um bestehende Geschlechterstereotype innerhalb des Unternehmens abzubauen.

- Pflege ist keine Privatsache, sondern eine Aufgabe für alle gesellschaftlichen Akteure.
- Männerpolitik fordert Politik, Interessens- und Sozialverbände sowie Leistungsträger dazu auf, Angehörigenpflege ebenso anzuerkennen wie Kinderbetreuung.
- Im Sinne einer pflegesensiblen Unternehmenskultur motiviert sie Unternehmen, pflegende Männer innerhalb der Belegschaft sichtbar zu machen und sie organisatorisch zu unterstützen.

Literatur

Wege zur Pflege, Informationsportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, http://www.wege-zur-pflege.de/neu-seit-112015.html [Letzter Zugriff 2015-03-26]

Amiravita (2012): Pflege-Studie zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Online im Internet: http://www.amiravita.de/ergebnisse-der-amiravita-pflege-studie-zur-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf [Letzter Zugriff 2015-02-19]

Betz, Detlef (2012): Männer pflegen anders – Treffpunkt für Männer in der Angehörigenpflege: Ein Projektbericht. In: Informationsdienst Altersfragen 39 (4), S. 23-25

Die VERBRAUCHER INITIATIVE, Themenheft Pflege, Berlin 2013

Faust, Volker: Wer pflegt wen? Psychosoziale Aspekte pflegender Frauen und pflegender Männer. Online im Internet: http://www.psychosoziale-gesundheit.net/pdf/Int.1-Wer_pflegt_wen.pdf [letzter Zugriff 20.02.2015]

Hammer, Eckart (2009): Männer – Alter – Pflege. In: Sozialmagazin 34 (7/8), 22 – 28

Interessensvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland e.V. – Wir pflegen, AG Beruf und Pflege vereinbaren, Positionspapier (Stand Juni 2014)

Langehennig, Manfred (2012): Genderkonstruierte Angehörigenpflege: Wenn Männer „männlich“ pflegen. In: Informationsdienst Altersfragen 39 (4), S. 5-11

Klott, Stefanie (2012): Wenn Söhne pflegen. In: Informationsdienst Altersfragen 39 (4), S. 12-18

Künemund, Harald (2005): Produktive Tätigkeiten. In: Kohli, Martin / Künemund, Harald (Hrsg.): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey (2. Erweiterte Auflage). Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 277-317.

Langehennig, Manfred / Betz, Detlef / Dosch, Erna (2012): Männer in der Angehörigenpflege, Beltz Juventa Verlag

Pfahl, Svenja / Reuyß, Stefan / Gärtner, Marc (2010): Männer bei der Arbeit. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer, Berlin, ver.di, Bereich Genderpolitik

Rosowski, Martin (2012): Männer und Pflege – Eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit. In: Informationsdienst Altersfragen 39 (4), S. 19-22

Rosowski, Martin / Ruffing, Andreas (2012): Auf fremdem Terrain – Wenn Männer pflegen. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Destatis) (2010): Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern, Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 2

Statistisches Bundesamt (2013): Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001119004.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff 2015-02-17]

Volz, Rainer / Zulehner, Paul M. (2009): Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Ein Forschungsprojekt der Gemeinschaft der Katholischen Männer Deutschlands und der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland, Nomos Verlag Forschung, Forschungsreihe Bd. 6

ÜBERGÄNGE

ERWERBSARBEIT UND ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND

Erwerbsarbeit ein zentrales identitätsstiftendes Element im Leben vieler Männer. Der Eintritt ins Rentenalter oder Arbeitslosigkeit gegen Ende des Erwerbsarbeitslebens stellt sie dann vor die große Herausforderung, neuen Lebenssinn, neue Betätigungen und neue Lebensinhalte zu entdecken. Sie sind gefordert, im eigenen sozialen Netzwerk und familiärem Kreis ihren persönlichen Status neu zu bestimmen. Das gilt auch für das Finden neuer Tages- und Wochenstrukturierungen, Aufgaben und Bereiche des Engagements und das Knüpfen neuer Kontakte, die das fehlende soziale Netz der Kolleg_innen ausgleichen.

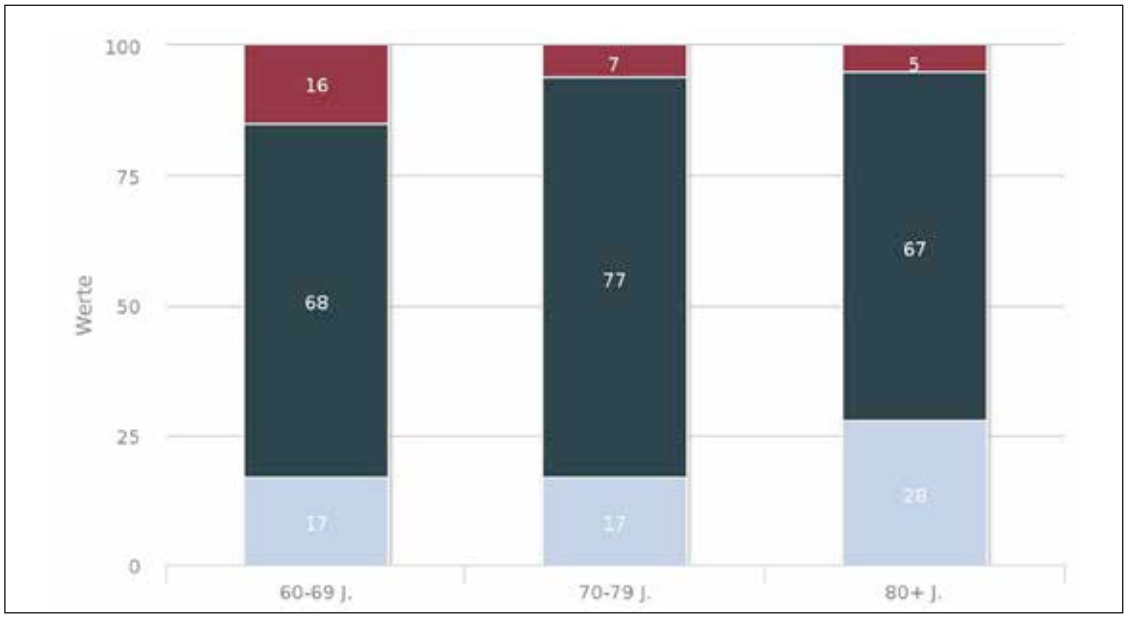
Gesellschaftliche Akteure sind entsprechend aufgefordert, lebenslanges Lernen aktiv zu fördern, die soziale Teilhabe ältere Männer in Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu stärken und somit deren Potenziale im Alter zu erhalten und zu fördern.

Damit ältere Männer nach ihrem Berufsausstieg sozial abgesichert leben können, sind am Arbeitsmarkt Armut vermeidende arbeitsmarkt- und rentenpolitische Maßnahmen erforderlich. Das bedeutet für die nachberufliche Lebensphase älterer Männer, dass der Arbeitsbegriff insgesamt neu definiert und gesellschaftlich verhandelt wird.

Soziale Netze

Der Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand geschieht für viele Männer abrupt und übergangslos. Erwerbsunfähigkeit, betriebliche Vorruhestandsregelungen oder Arbeitslosigkeit verschieben den Eintritt in den Ruhestand zunehmend häufiger vor das ursprünglich geplante Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit. 1970 waren zwei Drittel der Männer zwischen 60- und 65 Jahren erwerbstätig. Heute ist es nur noch ein Drittel. Unter diesen Bedingungen wird die vielfach erzwungene Loslösung von der Erwerbsarbeit oftmals zur persönlichen Krise. Sie erfordert von Männern große Anstrengungen darin, sich im Verlust ihres Status als Ernährer und öffentliche Person, in der Gestaltung ihres Tagesablaufs, im Finden neuer Aufgaben, Betätigungen und eines neuen persönlichen Rollenverständnisses neu zu orientieren (Eckart Hammer o.J. im Interview mit BAGSO).

Soziale Verbundenheit
Männer, denen es in ihrem Lebens- und Berufsverlauf gut gegangen ist und die materiell abgesichert sind, geht es mit Eintritt ins Rentenalter meistens ebenfalls gut. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind sie noch in einer langjährigen Partnerbeziehung sowie in ein breites Netz von Freunden und Bekannten eingebettet. Für Männer, die bereits während ihres Berufslebens wirtschaftliche und soziale Desintegrationsprozesse erlebt haben, sieht das oft anders aus. Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, Arbeitslosigkeit, Partnerschaftsprobleme, Sucht- oder Gesundheitsprobleme bewirken in ihrem Älterwerden, dass sie weniger gesellschaftlich integriert sind oder sich häufiger isolieren und in diesem Prozess das Suchtpotential oder die schon bestehende Sucht verstärken (Hollstein 2014).



Grafik 10: Männer in Privathaushalten nach Haushaltgröße und Alter 2008 (in Prozent), Quelle: Gero-Stat- Deutsches Zentrum für Alterfragen 2013

Gewachsene Altersbedingungen

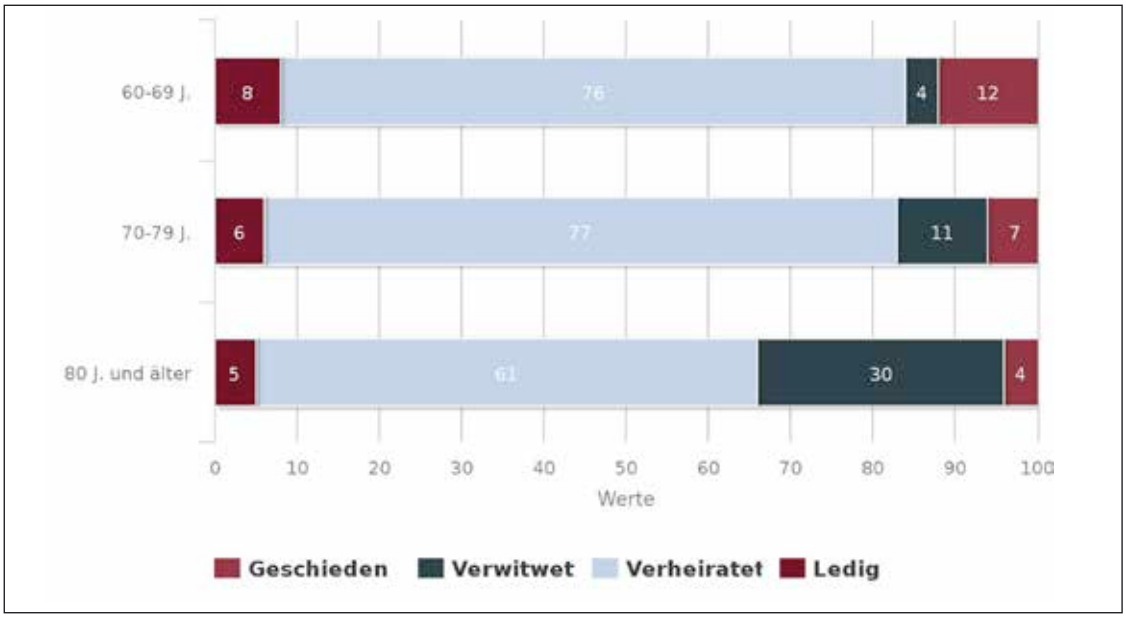
Generell haben ältere Männer in langen stabilen Partnerschaften auch gewachsene Alltagsbedingungen. Diese sind ebenso vielfältig wie ihre familiären und freundschaftlichen Beziehungen, Interessen und soziales Engagement. Langfristig angelegte Altersstudien haben gezeigt, dass Männer, die sich schon im Jugend- und Erwachsenenalter um soziale Kontakte gekümmert haben, länger und besser leben als diejenigen, die ihre sozialen Kontakte und Freudschaften weniger gepflegt haben. Kontakte pflegen, sich einbinden in soziale Gefüge, stärkt Gefühle von Verbundenheit und das Vertrauen zu anderen Menschen. Dagegen erhöhen existentielle Schwierigkeiten und damit zusammen hängende Ängste die Wahrscheinlichkeit, sich allmählich von anderen Menschen zu isolieren oder depressiv zu werden (Hollstein 2014). *(Siehe Grafik 10)*

Beziehungsnetz-Welten

Dass viele der persönlichen Beziehungen letztlich beruflich gestiftet und kollegiale Beziehungen vor allem an die Arbeit gebunden waren, zeigt sich spätestens mit Austritt aus der Erwerbsarbeit. Soziale Netzwerke, die Männer in dieser Übergangsphase erleben, sind dann oftmals die ihrer Partnerinnen, welche dann auch für die Ehemänner an Bedeutung gewinnen. Die Rolle als Großvater, ehrenamtliches Engagement in einem sozialen Netzwerk oder die Betreuung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen – insgesamt etwas Bedeutungsvolles für andere tun – eröffnen allesamt Männern jenseits der Erwerbsarbeit Zugänge zu neuen Beziehungsnetzen und Gelegenheiten, sich in ihrer Persönlichkeit anders und neu zu erfahren (vgl. Hammer o.J.).

Übergänge fließend gestalten

Lebensläufe haben eine starke soziale Taktung. Gesellschaftliche und wirtschaftliche Strukturen und Akteure organisieren Lernen, Ausbildung, Erwerbsarbeit entlang des chronologischen Alters (Einschulung, Volljährigkeit, Renteneintritt etc.) der Menschen. Um im höheren Alter Lebensübergänge geeignet zu gestalten, ist eine lebenslauforientierte Männerpolitik gefordert, Unternehmen, Organisationen, soziale und gesellschaftspolitische Träger zu sensibilisieren, Männer im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand kompetent und angemessen zu begleiten. Das bedeutet für Unternehmen und Organisationen, Männern über ihren gesamten Lebensver-



Grafik 11: Familienstände der Männer ab 60 Jahren nach Altersgruppen 2011

lauf Möglichkeiten zur Organisation von Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben anzubieten. Das gilt für Phasen von Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder persönlicher Regeneration. Diese auf eine lebenslauforientierte Organisation von Erwerbsarbeit ausgerichteten Unternehmenskulturen haben strukturell das Potential, Übergänge von Erwerbs- in Nichterwerbsphasen fließend zu gestalten statt zu einem abrupten Ende zu bringen. Männerpolitik setzt sich entsprechend bei zivilgesellschaftlichen Akteuren und Organisationen für die Schaffung vielfältiger Bildungs- und Freizeitangebote ein, die ältere Männer in unterschiedlichen Lebensformen, Lebenskonzepten, persönlichen und gesellschaftlichen Verantwortlichkeiten wahrnehmen, anerkennen und in der individuellen Gestaltung ihres Lebenswegs unterstützen.

- → Das Bundesforum Männer fordert eine lebenslauforientierte Personalplanung, die Männern den im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand angemessen, fließend und schrittweise ermöglicht.
- → Es setzt sich ein für die Schaffung vielfältiger Bildungs- und Freizeitangebote für ältere Männer in unterschiedlichen Lebensformen und Lebenskonzepten.

Partnerschaft

Bis ins hohe Alter lebt die Mehrheit älterer Männer verheiratet in einem Zweipersonen-Haushalt mit dem/der Ehepartner_in zusammen. Für Männer im Alter ab 80 Jahren trifft dies auf zwei Drittel zu (Novossadeck / Engstler 2013). Mit Eintritt in die Nacherwerbsphase gewinnt die früher oft an zweiter Stelle gestandene Paarbeziehung für Männer an Bedeutung. Nur jeder zweite Mann im Ruhestand hat regelmäßige außerfamiliäre Kontakte, ein Viertel selten oder nie. Viele ältere Männer in heterosexuellen Paarbeziehungen bewegen sich zumeist im Beziehungsnetz ihrer Frauen (Hammer o.J.) *(Siehe Grafik 11)*

Grafik 12: Anteil der alleinlebenden Männer und Frauen nach Altergruppen 2008, Quelle: Geo-Stat- Deutsches Zentrum für Altersfragen 2013

Zufriedenheit mit der Partnerschaft

Viele ältere Männer leben mit ihren Partner_innen bereits lange zusammen und haben eine lange gemeinsame Lebensgeschichte mit zahlreichen Erfahrungen und gemeinsamen Investitionen. Sie kennen die Stärken, Schwächen und Spezialitäten ihres/ihrer Partner_in und haben sich in bewährten und erprobten Alltagsroutinen miteinander arrangiert. Im Report Altersdaten des Deutschen Zentrums für Altersfragen (2013) bewerten mehr als 90 Prozent der befragten Männer und Frauen ihre Partnerschaft als sehr gut oder gut, nur ein Prozent stuft die Beziehung als schlecht ein. Ein Vergleich der Altersgruppen zeigt, dass die über 70-Jährigen ähnlich zufrieden mit ihrer Partnerschaft sind wie die 55- bis 69-Jährigen. Dabei bewerten ältere Männer ihre Paarbeziehung häufiger mit „sehr gut“ als dies Frauen tun (Novossadeck / Engstler 2013).

Steigende Zahl alleinlebender älterer Männer

Nicht alle Alleinstehende leben tatsächlich allein in einem Einzelhaushalt. Sie leben als ledige, verheiratet getrennt lebende, geschiedene oder verwitwete Personen in Mehrpersonenhaushalten mit Verwandten, Freund_innen oder bei ihren Kindern oder Enkeln. Während die Zahl der Alleinstehenden in Mehrpersonenhaushalten bei Erwachsenen im jungen und mittleren Alter steigt, nimmt sie bei alleinstehenden Menschen über 65 Jahren ab.

Alleinlebend sind Menschen, die allein in Einpersonenhaushalten leben. Im Jahr 2011 waren rund 19 Prozent der Männer ab 65 Jahren alleinlebend. Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der Alleinlebenden bei beiden Geschlechtern zu. Das geschieht mehrheitlich durch den Tod des/der Partner_in. 23 Prozent der über 75 jährigen Männer lebten 2011 allein (Novossadeck/ Engstler 2013). *(Siehe Grafik 12)*

Der Anteil der Alleinlebenden in der Gruppe der „jungen alten“ Männer zwischen 60 und 75 Jahren ist im Vergleich zu den vergangenen Jahrzehnten höher. Männer dieser Altersgruppe leben heute häufiger allein im Haushalt als noch in den 1970er Jahren. Sie gehören oftmals zu den Ersten, die in den 1960er- und 1970er-Jahren die Veränderungen im Partnerschaftsverhalten

mit getragen haben. Viele von ihnen haben nie geheiratet oder ließen sich scheiden, ohne erneut zu heiraten bzw. um in einer Lebensgemeinschaft zu leben. Auf die Gesamtheit der erwachsenen Bevölkerung bezogen bleibt nur ein kleiner Prozentsatz bis ins höhere Alter ledig. In der Altersgruppe der Männer ab 60 Jahre sind es sieben Prozent. Allerdings ist dies seit 1991 ein Anstieg von drei Prozent.

Geschlechts- und altersspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote
Die Lebenswelten nicht mehr berufstätiger Männer sind vielfältig. Entsprechend vielfältige Perspektiven und Angebote sind wichtig, die männer- und familienspezifische Themen und Interessen beinhalten und deren Kompetenzen fördern. Das Bundesforum Männer fordert von gesellschaftlichen Akteuren geschlechtsspezifische Beratungs-, Unterstützungs- und Bildungsangebote für ältere Männer. Ihre aktive Rolle als Großväter und Bezugspersonen, deren Bedeutung für die Betreuung von Kindern bzw. Enkelkindern zukünftig noch zunehmen wird, braucht Beachtung und muss in der Gleichstellungs- und Familienpolitik stärker in den Mittelpunkt gestellt werden. Darin werden neue Rahmenbedingungen notwendig, um Großväter als Teilmenge älterer Männer zu fördern und darin zu bestärken, sich bewusst bürgerschaftlich bzw. als leiblicher oder sozialer Großvater zu engagieren.

Das Bundesforum Männer setzt sich dafür ein, dass Staat und zivilgesellschaftliche Akteure soziale Netzwerke schaffen und Angebote entwickeln, die der Vereinsamung alleinlebender Männer entgegen wirken. In der Altenarbeit wären dies insbesondere Bildungs- und Freizeitangebote sowie intergenerative Begegnungsmöglichkeiten für die Bedürfnisse und Interessen älterer Männer. Besonderer Beachtung bedarf es hier der Bedürfnisse älterer schwuler Männer und Männer mit Migrationshintergrund.

- → Das Bundesforum Männer unterstützt Beratungs-, Unterstützungs- und Bildungsangebote für ältere Männer aller kulturellen Herkünfte und persönlicher Lebenswelten.
- → Es setzt sich dafür ein, dass ältere Männer als Großväter und Bezugspersonen für die Betreuung von Kindern bzw. Enkelkindern in der Gleichstellungs- und Familienpolitik stärker beachtet werden.
- → Das Bundesforum Männer fordert Staat und zivilgesellschaftliche Akteure dazu auf, Strategien und Angebote zu entwickeln, die alleinlebende Männer aktiv in soziale Netzwerke einbinden.

Nachberufliche Lebensgestaltung

Einer Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BIB) (Cihlar et al. 2014) zufolge gehen rund 23 Prozent der 60- bis 70-jährigen befragten Männer und Frauen, die im Ruhestand sind, einer Erwerbstätigkeit nach. Ein wichtiger Grund im Ruhestand weiterzuarbeiten ist die Vermeidung drohender Altersarmut.

Das Auskommen mit dem Einkommen
Die Ergebnisse der BIB-Studie zeigen allerdings, dass, auf den ersten Blick, ein niedriges Einkommen (Rente) keinen besonders auffälligen Einfluss auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand ausübt. Auf den zweiten Blick und unter Berücksichtigung der persönlichen Bewertung

ihrer finanziellen Lage, zeigt sich jedoch, dass ein Motiv für die Befragten, eine bezahlte Tätigkeit aufzunehmen, das entsprechend verbesserte Auskommen ist. Grundsätzlich ist die Zufriedenheit mit der Rente bei den nichterwerbstätigen Ruheständlern größer als bei den im Ruhestand Erwerbstätigen.

Die Zufriedenheit steigt sowohl bei erwerbstätigen als auch bei nichterwerbstätigen Ruheständlern mit zusätzlichem Einkommen. Vor allem Ruheständler in der die Einkommensklasse von 900 Euro (Armutsschwelle) bis unter 1.500 Euro verdienen dazu bzw. müssen dazu verdienen. In dieser Einkommensklasse sind befinden sich 41 Prozent der erwerbstätigen Ruheständler.

Betriebliches Nachfolgemanagement
Ältere Männer haben einen großen Schatz an beruflichem Know How und Arbeitserfahrungen. Eigenes Wissen im Rahmen eines betrieblichen Nachfolgemanagements an nachfolgende jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterzugeben bedeutet für viele, große Anerkennung und nachhaltige Wirksamkeit des eigenen Tuns zu erleben. Ein Transfer von Erfahrungswissen ausscheidender Kollegen kann beispielsweise durch Beraterverträge in eine systematische Personalentwicklungsstrategie mit spezifischen Abteilungsregelungen eingebettet sein. In einer systemischen und am Lebenslauf der Mitarbeitenden orientierten Berufsplanung und Personalentwicklung können sich persönliche Wünsche an die Entwicklung der eigenen Erwerbsarbeitsbiografie mit den Anforderungen und Bedarfen des Unternehmens oder der Organisation verbinden. Eine alters- und lebenslauforientierte Personalentwicklung schließt auf diese Weise jüngere Mitarbeitende und Nachwuchskräfte im Unternehmen aktiv ein.

Altersteilzeit
Nachfolge zu organisieren und Wissen zu erhalten verbinden sich auf diese Weise mit einem individuell angemessenen Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand. Gegenwärtige Praxis ist es bisher, bis zum vorgezogenen Ende in Vollzeit arbeiten und dann früher und abrupt in den Ruhestand gehen. Diese Prozesse verändern sich dann produktiv, wenn Unternehmen und Organisationen flexible Teilzeitmuster für ältere Mitarbeiter und sich teilweise strukturell, fachlich und zeitlich überschneidende Stellen begünstigen sowie begleitende Beratungs- und Bildungsangebote anbieten, um Arbeitnehmern Perspektiven für einen sinnvollen und sozial bedeutsamen Altersruhestand zu bieten.

Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt
Viele ältere Männer möchten sich im Anschluss an ihre Erwerbsarbeitsphase stärker bürger- bzw. zivilgesellschaftlich im Ehrenamt, in Freiwilligendiensten und in der Selbsthilfe zu engagieren. Bürgerschaftliches Engagement ist in vielen Varianten möglich: aktive Mitarbeit z.B. in Vereinen, Verbänden, Bundesfreiwilligendienst, Gewerkschaften, Parteien, freiwillige Mitarbeit in karitativen oder gemeinwohlorientierten Einrichtungen z.B. Krankenhaus, Schule, Museum, Formen demokratischer Bürgerbeteiligung z.B. Wahlen, Volksentscheid, Volksbegehren und finanzielles Engagement von Einzelnen oder Unternehmen in Form von Spenden oder Stiftungen. Auch die Mitwirkung und Verbreitung positiver Botschaften in sozialen Netzwerken wie Facebook und Twitter oder Internetplattformen wird verstärkt ein Medium von Mitwirkung und gesellschaftlicher Teilhabe älterer Männer.

Ressourcen wertschätzen und neue soziale Netze schaffen
Das Bundesforum Männer arbeitet daran mit, dass die nachberufliche Lebensphase und das Erfahrungswissen älterer Männer anerkannt und als Ressourcen wertgeschätzt werden. Es setzt sich dafür ein, dass vorbereitende Aktivitäten und Angebote für den Berufsausstieg sowie nach-

berufliche Aktivitäten (z.B. Altersteilzeit) für ältere Arbeitnehmer politisch und wirtschaftlich umgesetzt werden.

Dabei geht es nicht darum, dass medial gezeichnete Leitbild eines, fitten, gesunden, bürgerschaftlich engagierten Ruheständlers zu verstärken, sondern Unterstützungs- und Engagements Angebote zu entwickeln, die ältere Männer entsprechend ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten in Anspruch nehmen und sich einbringen können.

Die soziale Absicherung älterer Männer nach ihrem Berufsausstieg muss sichergestellt sein. Entsprechend arbeitet das Bundesforum Männer zusammen mit gesellschaftlichen und interessenspolitischen Akteure, wenn es um die Entwicklung und Durchsetzung von Armut vermeidenden arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Maßnahmen für ältere Männer geht.

Ressourcen aktivieren und neue Netze schaffen – das Bundesforum Männer unterstützt zivilgesellschaftliche Akteure, die sich in diese Richtungen engagieren. Dabei darf Ehrenamt und gesellschaftliches Engagement Erwerbsarbeit und professionelle Strukturen nicht verdrängen.

- Das Bundesforum Männer setzt sich zusammen mit Unternehmen und interessenspolitischen Institutionen für eine alters- und lebenslauforientierten Personalentwicklung ein, die persönliche Wünsche an die Beendigung der Erwerbsarbeitsbiografie mit den Anforderungen an betriebliche Nachfolgeplanung verbinden.
- Es arbeitet zusammen mit gesellschaftlichen und interessenspolitischen Akteure an arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Strategien zur sozialen Absicherung älterer Männer nach dem offiziellen Berufsausstieg.

Literatur

Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen, http://www.bagso.de/startseite.html

Cihlar, Volker / Mergenthaler, Andreas / Micheel, Frank (2014): TOP-Studie (Transitions and Old Age Potential): Erwerbsarbeit & Informelle Tätigkeiten der 55- bis 79-Jährigen in Deutschland. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (Hrsg.), http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/top_erwerbsarbeit_2014.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff 2015-03-25]

Hammer, Eckart (ohne Jahr): Männer altern anders. Interview mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO), http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/BN/Prof._Dr._Eckart_Hammer_Maenner_altern_anders.pdf [Letzter Zugriff 2015-03-24]

Hollstein, Walter: Männer altern anders. Fachtagung profamilia Niedersachsen: Haben Sie noch Sex oder spielen Sie schon Golf? Männliche Sexualität im Alter am 18.11.2014 in Hannover, http://www.profamilia.de/fileadmin/landesverband/lv_niedersachsen/Maenner_altern_anders.pdf [Letzter Zugriff 2015-03-24]

Novossadeck, Sonja / Engstler, Heribert (2013): Familie & Partnerschaft im Alter. Report Altersdaten. Deutsches Zentrum für Altersfragen, Heft 3/2013

Zentrum für Alterskulturen (ZAK), Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, http://www.zak.uni-bonn.de

Schneider, Norbert F. (2014): Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand, Pressemitteilung zur Studie „Transitions and Old Age Potential: Übergänge und Alternspotenziale“ (TOP), Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Pressemitteilungen/2014_11_top_hintergrundinfo.pdf;jsessionid=F95A4A805C7A0C17C8ED33973742B175.2_cid331?__blob=publicationFile&v=6 [Letzter Zugriff 2015-03-24]

JUNGEN

STÄRKUNG VON JUNGEN

Was sollen Jungen heute sein oder werden? Das scheint unklar. Klar ist jedoch, dass Jungen in der öffentlichen Wahrnehmung vor allem als Problemgruppe erscheinen. Das geht mit den Jungen im Kindergarten los und bleibt während Schul- und Berufsausbildungszeit das Leitmotiv der Medien.

Zu wenig wird jedoch sichtbar, dass Jungen vielfältige Lebensbedingungen vorfinden, in denen sie aufwachsen. Sie sind in unterschiedlichen Milieus und Lebenswelten zu Hause. „Die“ Jungen gibt es nicht, genauso wenig wie „die“ Männer. Jungen streben nach Individualität und nach Gruppenzugehörigkeit. Dabei erleben sie oft, dass ihr Verhalten als „typisch Junge“ bewertet wird und dabei nicht selten negativ besetzt ist. Ihre Versuche, Eigenständigkeit zu erlangen und auszudrücken, werden in Kita und Schule vielfach als problematisch wahrgenommen. Erfolgreiche Lebensverläufe und Bildungskarrieren von Jungen werden zu wenig (an-)erkannt und hervorgehoben. Individuelles Scheitern wird als allgemeine Drohkulisse inszeniert, Anpassung an die geschlechtsbezogenen Anforderungen einer globalisierten Berufs- und Leistungsgesellschaft für Jungen regelrecht zum Zwang.

Dabei wäre für Jungen und junge Männer heute wichtig, sich in ihrem Junge- und Mannsein selbständig orientieren und positionieren zu können. Sie brauchen dafür verlässliche Angebote, Strukturen, Orte und Personen, die ihnen fürsorgliche Perspektiven als auch Vorbilder für persönliche Selbstsorge in Aussicht stellen.

Lebensverlaufsperspektive von Jungen

Sind Jungen zu Männlichkeit „verpflichtet“? Welche verschiedenen Typen von Männlichkeit sind dann für Jungen überhaupt attraktiv und anerkannt? Lässt sich daran anknüpfend Männlichkeit von Jungen objektiv bestimmen? Mittlerweile ist anerkannt, dass Männlichkeiten lebensweltlich sehr verschiedene Konturen besitzen. Allerdings ist auch klar, dass Männlichkeitsvorstellungen in den Köpfen von Jungen nicht selbstverständlich aus sich selbst heraus entstehen. Vielmehr orientieren sich Jungen sowohl an Konzepten von Männlichkeit anderer Jungen als auch an Konzepten und hierarchischen Vorstellungen zu Männlichkeit von Mädchen. Männlichkeitsvorstellungen von Jungen stehen dabei in der Spannung von zwei Differenzverhältnissen:

1. den Differenzen innerhalb vielfältiger Männlichkeitskonstruktionen und
2. Differenzen zwischen Männlichkeit(en) und Weiblichkeit(en).

In diesen Verhältnissen sind Jungen bei ihrer Orientierung, was ein (männlicher) Junge für sie bedeuten kann und soll, eingebunden.

Jungen in Phasen von Übergängen stärken

Jungen bei dieser Orientierung konstruktiv und potentialorientiert zu begleiten, bedeutet, sie insbesondere in den Phasen ihres Lebens zu stärken, die durch Übergänge und Veränderungen

gekennzeichnet sind. Diese Zeiten bergen Herausforderungen und sind nicht zuletzt auch Krisenzeiten im Leben von Jungen. Pädagogische und soziale Arbeit haben daher die Aufgabe, Übergänge in den Lebenslagen, Entwicklungs- und Bewältigungsaufgaben von Jungen sensibel wahrzunehmen. Nur so können sie ihnen mit ihrer Arbeit adäquate und realistische Handlungsoptionen im Lebensverlauf eröffnen.

Potentialorientierte Begleitung

Biografische Übergänge sind vor allem das zweite bis vierte Lebensjahr, wenn Jungen sich mit Eintritt in eine Kita zunehmend aus dem familiären Bereich lösen, gefolgt von dem Übergang in Grund- und weiterführende Schulen im Alter von zehn bis sechzehn Jahren sowie schließlich das Alter zwischen sechzehn und zwanzig Jahren im Übergang Schule – Ausbildung – Beruf mit einer zunehmend eigenständigen Lebensführung. Schule und Berufsbildung sind ganz besonders gefordert, Jungen einen angemessenen Rahmen für Selbstentwicklung und Identitätsbildung über vielfältige Angebote formeller und informeller Bildung zu bieten.

Krisenzeiten sind mit Stress, Orientierungsschwierigkeiten und großen Unsicherheiten verbunden. Das wirkt auf Körper und Seele. In diesem Sinne brauchen Jungen ein konstruktives und förderliches Umfeld, welches potentialorientiert auf die Gesundheit von Jungen ausgerichtet ist. Konstruktive und potentialorientierte Begleitung setzt einen ehrlichen und offenen Kontakt zu Jungen voraus. Deren Selbstwirksamkeit zu stärken verlangt von ihren erwachsenen Begleitpersonen vor allem ernsthafte, verlässliche und angemessene Beziehungsangebote, gerade auch in Krisen und wenn es mal schwierig wird.

Alltags- und lebenspraktisches Wissen

Im institutionellen Rahmen formeller und informeller Bildung eröffnet eine an den persönlichen Ressourcen von Jungen ansetzende Pädagogik neben traditionellen Identitätsangeboten ebenfalls alternative Handlungsmöglichkeiten und Lebensentwürfe. Eine solche Bildung ist auf Kooperation ausgerichtet und entkoppelt ‚Erfolg' in der Schule von ‚Befähigung' für die Arbeitswelt. Sie unterstützt vielmehr eine alltags- und lebenspraktische Art schulischen Wissens und eröffnet möglicherweise auch andere Perspektiven auf so genannte klassische Männerberufe. So kann Fürsorglichkeit durchaus ein Motiv sein, sich mit Chemie zu beschäftigen, wenn es etwa um Gesundheit oder Umwelt- und Ressourcenschutz für lebende und zukünftige Generationen geht.

Integrative Lernangebote und Schulformen

Das Bundesforum Männer setzt sich im gesamten sozial-pädagogischen Akteursfeld dafür ein, dass Jungen die Chance auf ein gutes und gerechtes Leben haben. Gemeinsam mit Bildungseinrichtungen und sozialen Trägern trägt das Bundesforum zur Gestaltung von Um- und Wirkungsfeldern bei, die Jungen dazu einladen, aktiv an der Gesellschaft teil zu haben und eigenständig verantwortlich zu handeln. Es unterstützt integrative Lernangebote und Schulformen, die auf die Besonderheiten der einzelnen Schüler eingehen und sie individuell fördern. Dazu gehört weniger soziale Auswahl durch die Stärkung von Ganztagsschulen, organisierte Unterstützung bei Hausaufgabe und die Förderung von Schülern in Risikolagen.

- Jungen müssen gerade in den Phasen ihres Lebens gestärkt werden, die durch Übergänge und Veränderungen gekennzeichnet sind.
- Schule und Berufsbildung unterstützen Jungen mit alltags- und lebenspraktischer Begleitung darin, ihre Potentiale für Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit eigenständig zu entwickeln.
- Das Bundesforum Männer unterstützt sozial-pädagogische Akteure in Angeboten, die Jungen motivieren, aktiv und verantwortlich an der Gesellschaft teil zu haben.

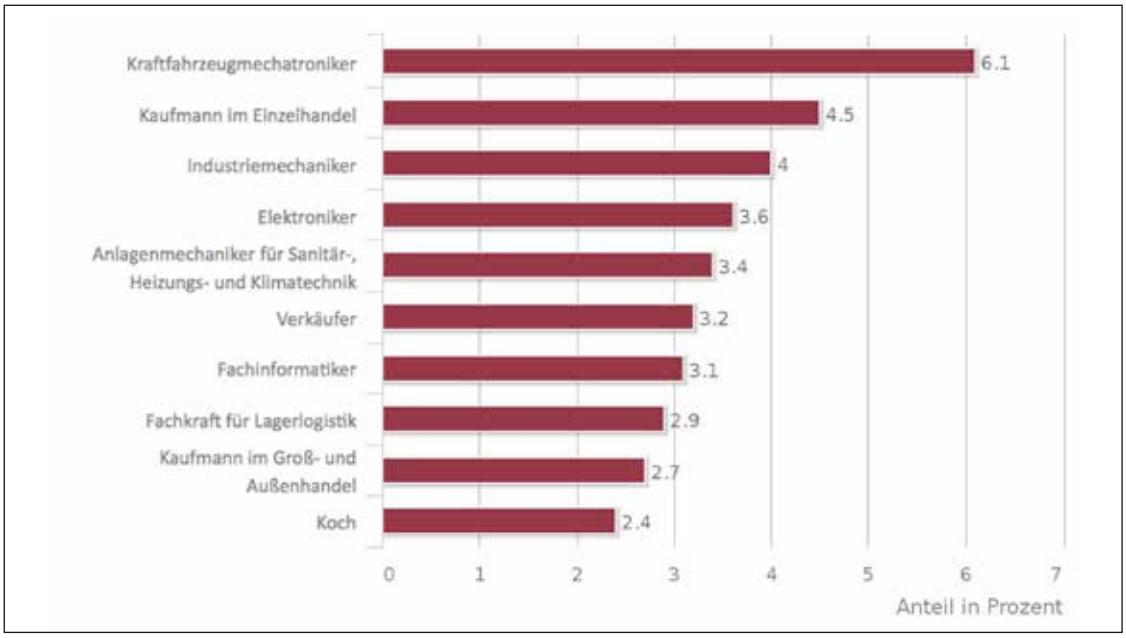
Berufsorientierung, Berufswahl und selbstwirksame Lebensführung

Eine systematische Männerforschung hat Vielfalt von Männern und Männlichkeiten in den letzten Jahrzehnten überhaupt wahrgenommen und differenziert erfasst. Und im Zusammenspiel von Männer-und Geschlechterforschung ist deutlich geworden, dass Identität und Rollenverhalten von Männern und Frauen eng miteinander verzahnt sind. In dieser Verzahnung stehen geschlechtsspezifische Selbst- und Fremdbilder in einem engen wechselseitigen Ermöglichungs- und Begrenzungsverhältnis. Welche Einstellungen haben vor diesem Hintergrund Jungen heute in Bezug auf ihre private und berufliche Zukunft? Was sind ihre Vorstellungen von Mann-sein und Mann-werden? Welche Identitäten und Lebensstrategien entwickeln heranwachsende junge Männer, wenn sie die Rollenmuster ihres Vaters und anderer Männer beobachten?

Geschlechterstereotype Berufswahl
Männlichkeit ist immer noch immer eng mit Erwerbsorientierung verknüpft. In diesem Sinne lernen Jungen immer noch stark, dass Männer durch ihre Berufswahl ihre „Männlichkeit“ unter Beweis stellen. Beruf erscheint in der Vorstellung vieler Jungen entweder durch das Arbeitsfeld selbst als „männlich“. Oder aber ein Beruf besitzt Attribute, die gesellschaftlich mit Männlichkeit verbunden werden, wie Erfolg, Ansehen und hohes Einkommen. Die Lust auf Berufe ist bei Jungen (und auch bei Mädchen) daher eng mit gesellschaftlichen Geschlechterbotschaften und -anforderungen verwoben (BMFSFJ 2013b). *(Siehe Grafik 13)*

Berufsorientierung – Element von Lebensplanung
Überlegungen zu Berufswunsch und -wahl finden bei Jungen vor allem in der Pubertät statt. Jungen versuchen mit der angestrebten Berufswahl ihre eigene Geschlechterzugehörigkeit vor sich selbst zu bestätigen. Deshalb möchten die meisten Jungen keinen Beruf erlernen, der vermeintlich nicht zu ihrem Geschlecht passt und der zudem eine potenzielle Bedrohung der eigenen männlichen Identität darstellt (Cremers/Diaz 2012, S. 42).

„Geld haben“ ist für viele Jungen (und Mädchen) ein wichtiger Aspekt von Männlichkeit. „Kein Geld haben“ gilt als unmännlich. Für Jungen kommen daher möglicherweise die als niedrig bezahlt geltenden (Ausbildungs-)Berufe bei der Berufsorientierung weniger in Betracht. Entsprechend greifen Jungen auf männliche „Normalbiografien“ der Vollerwerbstätigkeit zurück. (Cremers 2012, S. 102). Dies kollidiert zunehmend mit einer jungen Frauengeneration, welche sich Berufstätigkeit und Kinder sowie eine partnerschaftliche Arbeitsteilung wünscht (BMFSFJ 2011, S. 176). Denn: Obwohl Familie, Partnerschaft und Kinder in den Zukunftsentwürfen vieler Jungen aus fast allen Lebenswelten eine große Rolle einnehmen, werden Fragen von Berufswahl und Familienplanung wenig bis gar nicht verknüpft. Sie werden vielmehr eher als separate Themen



Grafik 13: Berufswahlverhalten in Ausbildungsberufen von Jungen (in Prozent)

aufgefasst. Häufig mangelt es jungen Erwachsenen an Wissen um Vereinbarkeitsmöglichkeiten, die ihnen zur Verfügung stünden (BMFSFJ 2013b).

Selbstwirksamkeit von Jungen

Die Suche nach dem eigenen Beruf und die Art und Weise, sich im Lebensverlauf tätig in die Gesellschaft zu stellen, ist eng verbunden mit einem Bewusstsein für die eigene Gesundheit. Jungen brauchen die Erfahrung, mit Lebensereignissen gelingend fertig zu werden. In diesem Sinne gehen Junge-sein und Gesundheit zusammen! Jungen und junge Männer brauchen eine gesundheitsfördernde Umgebung, die es ihnen ermöglicht, problematischen Situationen selbstwirksam zu begegnen sowie in konflikthaften oder verunsichernden Situationen handlungsfähig zu bleiben und kompetent zu agieren. Dies gilt insbesondere für Jungen marginalisierter gesellschaftlicher Gruppen und Schichten, denn sie tragen in der Regel höhere Gesundheitsrisiken als gleichaltrige Jungen besser gestellter Lebenswelten.

Stärkung moderner Lebens- und Partnerschaftsvorstellungen von Jungen und jungen Männern

Jungengesundheit kann und muss gefördert werden! Daher sollte Berufsorientierung aktiv als Element von Lebensplanung wahrgenommen werden, um Jungen bewusste Entscheidungen über ihre Lebenswege zu ermöglichen. Das Bundesforum Männer setzt sich dafür ein, dass entsprechende Lernprozesse und »Qualifikationen« für Jungen stärker implementiert werden. Als Grundlage dafür muss Forschung zu Geschlechteraspekten bei informellen Lernprozessen verstärkt werden. Genderaspekte – zum Beispiel im Berufswahlverhalten von Jungen – müssen stärker in die Berufsorientierung eingehen. Das Bundesforum fordert daher, dass eine entsprechende Gendersensibilisierung stärker in die Aus- und Weiterbildung aller am Berufsorientierungsprozess beteiligten gesellschaftlichen Akteure eingebunden wird. Daran anknüpfend sieht das Bundesforum Männer seine Aufgabe darin, moderne Lebens- und Partnerschaftsvorstellungen von jungen Männern zu unterstützen. Damit wendet sich das Bundesforum deutlich an Unternehmen und Organisationen mit der Forderung, junge Männer in Ihrer Vaterschaftsverantwortung mit passende Beratungs- und Unterstützungsangebote zu stärken.

- Junge-sein, Berufswahl und Gesundheit gehen hängen eng zusammen, wenn darum geht, mit Lebensereignissen gelingend fertig zu werden.
- Jungen brauchen eine gesundheitsfördernde Umgebung, die sie darin unterstützt, Lebensereignissen selbstwirksam zu begegnen.
- Berufsorientierung muss aktiv als Element von Lebensplanung wahrgenommen werden.
- Das Bundesforum Männer setzt sich für mehr Gendersensibilisierung in der beruflichen Aus-und Weiterbildung ein.
- Das Bundesforum fordert von Unternehmen und Organisationen, junge Männer in ihrer Verantwortung als Väter mit Beratung und Angeboten zu stärken.

Bindung – Beziehung – Sexualität

Männlichkeit wird im Jugendalter entdeckt, erobert, eingeübt. Eltern sind für Jungen in dieser Zeit Vorbild und Abgrenzungspersonen gleichermaßen. Demgegenüber werden gleichaltrige Jungen in Schule oder Verein als Identifikationsfiguren zunehmend wichtiger.

Peergroup als zentraler Ort männlicher Sozialisation
Peergroups sind für Jungen lebensgeschichtlich die ersten Orte, an denen sie ihre Identitäten erproben können, ohne von ihren erwachsenen Bezugspersonen kontrolliert zu werden. Hier wird ihr Lebensgefühl von Gleichaltrigen gespiegelt, die sie selbst akzeptieren und von denen sie wiederum akzeptiert werden. Vielfältige Wettbewerbsspiele haben den Charakter von „Strukturübungen“. Mit ihnen üben Jungen wesentliche Merkmale von Männlichkeit ein: sich messen und sich dem Wettbewerb stellen (Meuser 2005, 2006). Jungen erfahren sich in diesen Spielen, schränken sich aber auch in ihrem Verhaltensspektrum ein. Beispielsweise kann die Präferenz für einen geschlechtsuntypischen Beruf, z. B. im Erziehungs- und Pflegebereich, mit einem Ansehens- bzw. ‚Männlichkeitsverlust‘ in der Peergroup verbunden sein (Cremers 2012).

Kontakt und Beziehung
Eng verbunden mit dem Ausprobieren von Männlichkeit sind Peergroups auch Übungsfelder für Begehrenskonstellationen (Fritschze und Tervooren 2006). In männlichen Peergroups ist Sexualität ein zentrales Thema der Kommunikation. Sie gestaltet und verdichtet Rollenvorstellungen hinsichtlich sexueller und vor allem heteronormativer Beziehungen zu Mädchen sowie der potentiellen zukünftigen Rolle als Ehepartner, Elternteil und berufstätiger Mann. Tatsächlich gehen Vorstellungen innerhalb der Peergroups von Jungen über die heterosexuelle Ordnung stark von den tatsächlichen Erwartungshaltungen der Mädchen an die Jungen vorbei. Orientieren sich Jungen in Peergroups eher am Ideal einer hegemonialen Männlichkeit, so ist genau diese in der Anbahnung von Kontakten zu Mädchen oftmals kontraproduktiv.

Entwicklungsräume für Selbstbestimmung, Partnerschaftlichkeit und Freiwilligkeit
Diese Ambivalenzen verlangen von Jungen eine hohe Flexibilität. Obwohl für die meisten nach wie vor bedeutsam, berichten zwei Drittel der in einer ethnografischen Langzeitstudie gefragten Jungen von Gefühlen der Machtlosigkeit angesichts des Ideals der hegemonialen Männlichkeit (Renold 2004). Das Bundesforum Männer fördert Initiativen für jungenbezogene sexuelle Bildung, die Jungen konstruktiv ermöglicht, eigene Sexualitäten zu entwickeln, die von Selbstbestimmung, Partnerschaftlichkeit und Freiwilligkeit geprägt sind. Das Bundesforum trägt mit seinen Mitglied-

sorganisationen dazu bei, entsprechende Entwicklungs(spiel)räume zu schaffen, in denen Jungen wohlwollende und anerkennende Begleitung erfahren. Dies gilt insbesondere für die institutionelle Erziehung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Aber auch für die Heimerziehung gilt es, Fachkonzepte zum Umgang mit sexuell grenzverletzendem Verhalten zu entwickeln. Im Zusammenhang mit sexueller Gesundheit engagiert sich das Bundesforum Männer für den Ausbau und die Vertiefung von Aufklärung und medizinischer Betreuung von Jungen. Es fordert, dass im Sinne von Genderkompetenz und Crosswork männliche und weibliche Fachkräfte ihren Umgang mit Jungen und deren sexueller Entwicklung (selbst-)kritisch in den Blick nehmen.

- Das Bundesforum fördert Angebote für sexuelle Bildung, die Jungen in der Entwicklung der eigenen Sexualität unterstützten sowie Partnerschaftlichkeit und Selbstbestimmung miteinander zu balancieren.
- Das Bundesforum setzt sich zusammen mit Trägern aus der Kinder-und Jungendhilfe für die Entwicklung von Fachkonzepten zum Umgang mit sexuell grenzverletzendem Verhalten ein.
- Es engagiert sich insgesamt für eine verstärkte Aufklärung und medizinische Betreuung von Jungen sowie für Genderkompetenz weiblicher Fachkräfte im Umgang mit Jungen und deren sexueller Entwicklung.

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013a): Jungen und Männer im Spagat. Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013b): Jungen und ihre Lebenswelten – Vielfalt als Chance und Herausforderung Bericht des Beirats Jungenpolitik

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2011): Neue Wege, neue Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Berlin

Cremers, Michael/Diaz, Miguel (2012): … mir ist es egal, Hauptsache soziale Arbeit – Neue Wege für Jungen in der Berufswahl. In: Koordinationsstelle Männer in Kitas (Hrsg.): Männer in Kitas. Opladen, S. 29–44

Cremers, Michael (2012): Boys'Day – Jungen-Zukunftstag. Neue Wege für Jungs. Bielefeld.

Fachgruppe Jungen im Bundesforum Männer (2014): Was Jungen heute brauchen: Möglichkeit zur Vielfalt, gute Bildung, mehr Gesundheit und Beziehung. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit, Nr. 206, Sommer 2014, S. 20-23

Fritschze, Bettina/Tervooren, Anja (2006): Begehrensdynamiken in der Sozialisation. Perspektiven des Performativen. In: Bilden, Helga/Dausien, Bettina (Hrsg.): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte, Opladen, S. 139–161

Meuser, Michael (2005): Strukturübungen. Peergroups, Risikohandeln und die Aneignung des männlichen Geschlechtshabitus. In: King, Vera/Flaake, Karin (Hrsg.): Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsen sein. Frankfurt a. M./New York, S. 309–323.

Meuser, Michael (2006): Riskante Praktiken. Zur Aneignung von Männlichkeit in den ernsten Spielen des Wettbewerbs. In: Bilden, Helga/Dausien, Bettina (Hrsg.): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte, Opladen, S. 163–178

Neue Wege für Jungs. Bundesweites Netzwerk und Fachportal zur Berufswahl und Lebensplanung von Jungen. www.neue-wege-fuer-jungs.de

Renold, Emma (2004): 'Other' boys: negotiating non-hegemonic masculinities in the primary school. In: Gender and Education 16, S. 247–266

UNTERNEHMEN

ARBEITS- UND UNTERNEHMENS-KULTUREN

Den eigenen Lebenslauf gestalten, Visionen und Ziele verfolgen, sich um Menschen kümmern, Angehörige versorgen: Alles ist eng mit Existenzsicherung und Erwerbsarbeit verbunden. Beruf ist Element persönlicher Sinnstiftung und Instrument zur Sicherung des Lebensunterhalts zugleich. Dementsprechend hat auch der Arbeitsplatz eine Doppelrolle: als Ort, um sich tätig in der Welt auszudrücken und als Struktur zur ökonomischen Absicherung.

Unternehmen und Institutionen geben dem eine zusammenhängende Organisation. Diese wandeln sich gegenwärtig rasant. Viele Fragestellungen beispielsweise zur Qualität von Arbeit, Gestaltung von Führungs-und Entscheidungsprozessen oder Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben lassen sich unter den derzeitigen gesellschaftlichen Veränderungen mit den bisher bekannten Kategorien von Arbeit und Wirtschaften, Aufbau- und Ablauforganisation gar nicht mehr allein beantworten.

Männer und Arbeit? Diese Beziehung ist im Wandel. Im Zusammenspiel mit Akteuren aus Politik und Zivilgesellschaft haben Unternehmen und Organisationen darin eine zentrale Rolle.

Was Unternehmen tun können

Die Rolle von Männern im Erwerbssystem ändert sich. Partnerschaften orientieren sich zunehmend nicht mehr am Modell des allein verantwortlichen Familienernährers. Hausarbeit, Fürsorge- und Pflegeaufgaben werden zunehmend gleichberechtigt innerhalb der Partnerschaften verteilt. Jungen Männern eröffnen sich neue, nicht nur auf die Erwerbsarbeit ausgerichtete Lebensperspektiven. Unternehmen stehen heute vor der Herausforderung, sich wirkungsvoll an den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden zu orientieren und diese mit ihren Unternehmenszielen zu vereinbaren. Darin sind gerade die Anerkenneung von Vereinbarkeitsbedarfen für Männer und die Abkehr von Verfügbarkeitsansprüchen an diese für viele Unternehmen ein Gradmesser der Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik.

Sorgearbeit anerkennen
Sorgearbeit für Familie, Pflege und Betreuung droht vielfach zu biografischen Sackgassen, Abhängigkeiten in Partnerschaften oder Gefährdung der Alterssicherung zu werden. In Bezug auf Kinderbetreuung brauchen Männer in Unternehmen und Organisationen daher eine familienfreundliche Väter- und Personalpolitik. Unternehmen müssen konkrete Maßnahmen für eine familienfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe anbieten können.

Neben der Betreuung der Kinder ist die Pflege von Angehörigen eine weitere Herausforderung für Erwerbstätige. Um dies persönlich machbar zu gestalten, brauchen Pflegende vor allem verlässliche und flexible Zeitstrukturen am Arbeitsplatz sowie die Einbindung und den Austausch

in begleitenden Unterstützungsstrukturen, wie Pflegedienste oder Beratungseinrichtungen. Unternehmen können Beschäftigte mit Angeboten für Trainings oder Coachings bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen. Sie profitieren dabei doppelt, denn zum einen stärken sie die Bindung ihrer Mitarbeitenden an den Betrieb und zum anderen sorgen sie dafür, dass Beschäftigte Familie und Beruf entspannter miteinander vereinbaren können.

Männer gezielt ansprechen

All dies sind wichtige Voraussetzungen für die gelingende Vereinbarkeit von Sorgeaufgaben und Beruf. Allerdings erreichen viele Informationen zur Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und Beruf gerade Männer im Unternehmen nicht. In diesem Sinne müssen Unternehmen ihre Vereinbarkeitsangebote und -maßnahmen direkt, transparent und niedrigschwellig an Väter kommunizieren.

Informationen brauchen angemessene Vermittlung. Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sind keine direkten Ansprechpartnerinnen für Männer mit Vereinbarkeitsansprüchen. Zudem richten sich Maßnahmen in Unternehmen vielfach doch hauptsächlich an Frauen. Die aktuelle Debatte um mehr Frauen in Führungspositionen verbunden mit entsprechenden Zielvorgaben, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, sensibilisiert Männer zwar für das Thema Gender Diversity, macht aber den Mehrwert für sie nicht deutlich. Geht es also um die geschlechtergerechte Umsetzung von familiären oder persönlichen Vereinbarkeitsanforderungen mit Beruf und Karriere, brauchen Männer im Unternehmen eigene Ansprechpartner. Dies können beispielsweise Männer- oder Väterbeauftrage sein, die in Sachen flexible Arbeitsformen, Mentoring-und Coachingprogramme explizit männliche Kollegen ansprechen oder Väternetzwerke, welche männliche Mitarbeiter in ihrer Vaterrolle stärken und Vatersein im Unternehmen sichtbar machen.

Auf Menschen wirken Vorbilder motivierend, ähnliche Dinge anzugehen. In diesem Sinne sollten Unternehmen männliche Vorbilder – aktive Väter oder Pflegende, die sich um entsprechende Arrangements mit dem Unternehmen bemühen, Familie, Beruf und Karriere miteinander zu vereinbaren – stärker hervorheben und unterstützen.

Lokale Kooperationen gründen

Immer mehr größere Unternehmen bieten Eltern von Kleinkindern betriebliche Kinderbetreuungsangebote. Für kleinere Unternehmen ist die Einrichtung eines eigenen Betriebskindergartens kaum möglich. Hier bieten sich Kooperationen mit Kita's und anderen lokalen Schlüsselakteuren zum Beispiel aus Schul- und Sozialarbeit an. Firmenkooperationen im nahräumlichen Umfeld, sei es im Gewerbe- oder Industriegebiet ermöglichen gemeinschaftliche Betreuungs- oder Pflegeangebote, erleichtern Abläufe und verringern Kosten. Die Kosten für eine Kooperation beispielsweise mit einem Betreuungsservice sind für das Einzelunternehmen im Kooperationsverbund in der Regel niedriger, als wenn es die Dienstleistung direkt und allein für sich in Anspruch nehmen würde. Das gleiche gilt für die Organisation von firmenübergreifenden Ferienprogrammen oder regionalen Doppelkarriere-Netzwerken.

In der Zusammenarbeit von Unternehmen und Kommune eröffnen sich auf diese Weise Chancen, Beschäftigte an Betriebe und Region zu binden sowie das Spektrum an flexiblen Betreuungsangeboten am Standort auszubauen. Lokale Bündnisse für Familie sind eine Form der Kooperationsgestaltung, in der nachhaltige Unternehmensentwicklung, regionale Wirtschaftsförderung und Standortentwicklung ineinander greifen.

Was Gesellschaft und Staat tun können

Die Vielfalt männlicher Lebenskonzepte entsteht inmitten der Gesellschaft. In den Führungskulturen von Organisationen und Unternehmen finden sie sich bisher jedoch kaum wider. Letztere sind immer noch bestimmt von hohen Anwesenheits-und Verfügbarkeitsansprüchen an Führungskräfte. Arbeits-und Führungskulturen an moderne Männlichkeitskonzepte anzupassen erfordert die Verbindung der Souveränität des Einzelnen über seine Lebensverlauf mit angemessener Qualifizierung und guten Arbeitsbedingungen in allen Sektoren und auf allen Hierarchieebenen. Das setzt gesellschaftliche Entscheidungen über eine Industrie- und Dienstleistungspolitik voraus, die unter anderem Niedriglöhne und prekäre Arbeitsbedingungen zugunsten gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit, Chancengleichheit im Zugang zu Bildung und Arbeitsplätze und insgesamt einer Stärkung der Sozialpartnerschaft zu überwinden sucht.

Chancengleichheit umsetzen
Vielfältige Partnerschaftsmodelle erfordern entsprechend vielfältige Arbeitsumwelten. Doch die Pluralisierung von Arbeitsformen löst auch Grenzen einer sozialverträglichen Arbeitsgestaltung auf und stabilisiert die Anforderung an Erwerbstätige, dauerhaft für das Unternehmen verfügbar zu sein. Dies wirkt der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und der Wahrnehmung von Sorge- und Pflegearbeiten entgegen, führt zu erheblichen gesundheitlichen Belastungen oder zur Einschränkung von Arbeitsfähigkeit. Aufgabe der Gesellschaft ist es, Belastungsgrenzen und Standards für gute Arbeit auszuhandeln, Kompetenz, Arbeitssouveränität und das Potential zur Selbstsorge der Menschen zu stärken.

Dazu gehört eine Gleichstellungspolitik, die ein Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Frauen und Männern über ihren gesamten Lebensverlauf verfolgt. Diese Verwirklichungschancen lassen Männer Raum für Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeiten. Sie ermöglichen ihnen Wahlmöglichkeiten in unterschiedlichen Lebensphasen. Eine entsprechende Arbeitsmarktpolitik muss vor diesem Hintergrund Familien-, Bildungs-und Gesundheitspolitik in der Weise verbinden, die Männer aus der Rolle des vollzeitorientierten allein verantwortlichen Familienernährer entlässt. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle beispielsweise im Rahmen von ElterngeldPlus, ‚kleine' und ‚große' Familienteilzeit, Entgeltgerechtigkeit und die Motivierung von Bildungsträgern und Unternehmen für eine gendersensible Berufsorientierung. Insbesondere eine Aufteilung der Partnermonate beim Elterngeld zu gleichen Anteilen stärkt die betriebliche Verhandlungsposition von Männern angesichts der immer noch hohen Erwartung permanent für das Unternehmen verfügbar zu sein.

Sorgesysteme schaffen
Von staatlicher Seite aus muss die Organisation von Betreuungs- und einer Pflegeinfrastrukturen verstärkt aktive Väter und pflegende Männer ansprechen. Wir brauchen Modelle, die es Männern ermöglicht, Sorgearbeit für Angehörige zu übernehmen, ohne ihren Arbeitsplatz zu verlieren, Altersarmut zu riskieren und ohne für immer aus dem Beruf auszusteigen. Daher könnten beispielsweise von der Solidargemeinschaft vereinbarte und finanzierte Pflegezeitkontingente für Männer und Frauen flexibel für Pflegezeiten eingesetzt werden und ermöglichen, bisher unbezahlte Sorgetätigkeiten zusätzlich zur Erwerbsarbeit zu übernehmen.

Care-orientierte Kommunalpolitik
Für Partnerschaften mit Kindern ist Familienfreundlichkeit ein entscheidender Standortfaktor bei der Auswahl eines neuen Arbeits- und Wohnortes. Viele Kommunen initiieren Kooperationen auf lokaler Ebene, um mit entsprechenden Maßnahmen und Instrumenten Männern und Frau-

en die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienaufgaben wirkungsvoll zu ermöglichen. Die Einbindung wirtschaftsnaher Akteure ist dabei von entscheidender Bedeutung. Das betrifft ebenfalls Doppelkarriere-Maßnahmen, mit denen Unternehmen und Organisationen vor Ort den jeweils anderen Elternteil zuziehender Eltern in ihren Potenzialen anerkennen und ansprechen.

Im Bereich der Pflege sind es vor allem Einrichtungen und Träger aus dem professionellen Umfeld bürgerschaftlichen Engagements, die Unternehmen in ihrem Bemühen um Unterstützungssysteme für ihre Mitarbeitenden partnerschaftlich stärken können. Kommunen können diese Partnerschaft aktiv befördern, indem sie das Umfeld von Bürgerinnen und Bürgern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Mittelpunkt kommunaler Sorgepolitik stellen. Dahinter steht das Konzept einer „Caring Community“ mit dem Ziel, individuelle Lebenskonzepte, Lebensqualität und soziales Miteinander aller Mitglieder im Gemeinwesen zu integrieren.

Literatur

Bergmann, Nadja; Scambor, Christian; Scambor, Ell (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Bd. 5, LIT Verlag, Münster

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann, Berlin

Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.) (2013): Fortschrittsforum. So wollen wir leben. Ideen und Empfehlungen aus dem Fortschrittsforum, Paderborn, www.fortschrittsforum.de

Klie, Thomas, Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung: Sorgende Gemeinschaft. Palliative Geriatrie, 9. Fachtagung Palliative Geriatrie am Kompetenzzentrum Palliative Geriatrie des Unionhilfswerks am 24.10.2014 in Berlin, http://www.palliative-geriatrie.de/no_cache/nachrichten-single-ticker/article/9-fachtagung-palliative-geriatrie-berlin.html?tx_ttnews%5BbackPid%5D=1&cHash=d3802caf8601af1ed05e5a8d938978a3 [Letzter Zugriff 2015-05-30]

bundesforum
männer
Interessenverband für
Jungen, Männer & Väter