



Gutachten der Sachverständigenkommission
für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:
Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten

Themenblatt 6:

Männer und Gleichstellung

Gleichstellung – für wen?

Die Sachverständigenkommission betont ein Verständnis von Gleichstellungspolitik, das Frauen und Männer einschließt und deren Lebensverläufe im Blick hat.

- » Moderne Gleichstellungspolitik schafft zum Beispiel bessere Möglichkeiten für die Verwirklichung des Erwerb-Sorge-Modells. Sie geht davon aus, dass Frauen und Männer davon profitieren, wenn sie die Freiheit bekommen, sich in Paarbeziehungen nicht entweder für die Rolle des Ernährers oder die Rolle der Sorgenden entscheiden zu müssen.

Der Rote Faden des Gutachtens der Sachverständigenkommission ist es, das Erwerb-und-Sorge-Modell für Frauen und Männer in ihrer Vielfalt zu ermöglichen (→ Themenblatt Erwerb-und-Sorge-Modell). Mit diesem Verständnis von Gleichstellungspolitik ist das Gutachten auch für viele Männer wichtig und die enthaltenen Handlungsempfehlungen haben positive Auswirkungen auf ihre Lebensrealitäten.

Die Leitidee der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht lautet: „Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind“.

- » Gleichstellungspolitik ist keine Interessenspolitik für jeweils spezifische Belange von Frauen oder Männern.
- » Es geht um die Verwirklichungschancen *aller* Menschen – unabhängig vom Geschlecht – und dabei auch um die Wertschätzung verschiedener Lebensentwürfe und Lebensleistungen.

Männer im Sachverständigengutachten

Die Sachverständigenkommission betont, dass gleiche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer nur erreicht werden können, wenn auch Strukturen erkannt und beseitigt werden, die Männer aufgrund des Geschlechtes an der Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe hindern.

- » Vorstellungen über typische Aufgaben und Eigenschaften von Männern lassen sich nur auflösen, wenn entsprechende Vorstellungen über Frauen ebenfalls aufgegeben werden.
- » Denken, das dieses oder jenes dem einen oder anderen Geschlecht zuordnet und zuschreibt, behindert auch Männer dabei, ihr Leben nach eigenen Wünschen zu gestalten.

Gleichstellungspolitik ist wirksam, wenn sie Belange, Bedarfe und geschlechtsbezogene Benachteiligungen von Männern in der Gesellschaft identifiziert und beseitigt. Im Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht werden in Bezug auf verschiedene fachpolitische Themen Handlungsempfehlungen gegeben, die zeigen wie dies umgesetzt werden kann.

Berufswahl, Berufseinstieg

Der Arbeitsmarkt ist weiterhin nach Geschlecht aufgeteilt, der Berufszugang ist stark durch das Geschlecht geprägt:

- » 2015 waren bundesweit nur 16 % der Schülerinnen und Schüler nichtakademischer medizinischer Gesundheitsberufe männlich.
- » Nur 5 % aller Personen, die mit der Betreuung von Kindern unter 14 Jahren in Tageseinrichtungen zu tun haben, waren Männer.
- » 58 % der erwerbstätigen Männer arbeiten in einem männerdominierten Beruf, z. B. als Mechatroniker oder als Maler und Lackierer.
- » Nur etwa 10 % der Frauen und Männer arbeiten jeweils in einem vom anderen Geschlecht dominierten Beruf.

Eine nachhaltige Gleichstellungspolitik trägt dazu bei, Geschlechterstereotype abzubauen. Sie erleichtert es Männern, ihren Berufswünschen frei zu entsprechen - auch in „männeruntypischen“ Bereichen. Dies bedeutet, dass Männer, die den Wunsch haben in „untypische“ Bereiche vorzudringen, keine Barrieren vorfinden und ihre Berufswünsche verwirklichen werden.

Berufsentwicklung und Arbeitszeiten

Die Erwerbsarbeitszeiten vieler Männer lassen nicht viel Zeit für Fürsorgeverantwortung zu.

- » Abhängig beschäftigte Männer leisten im Schnitt über 8 Stunden in der Woche mehr Erwerbsarbeit als abhängig beschäftigte Frauen.
- » 9% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer arbeiten in Teilzeit.

Die Vorstellung einer 40-Stunden Präsenz-Vollzeitwoche als Normalfall der abhängigen Beschäftigung wird dem Bedürfnis von Männern, die gleichermaßen Fürsorgeverantwortung übernehmen wollen, nicht gerecht.

Die Nutzung von Elternzeit und Elterngeld durch Väter wird entscheidend dadurch beeinflusst, welche Arbeitszeitflexibilität ihr Betrieb ermöglicht.

Die Sachverständigenkommission regt daher an,

- » einen Wandel zum Normalfall einer lebensphasenorientierten, flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zu vollziehen,
- » Fürsorgeverantwortung in der Unternehmenskultur mitzudenken und entsprechend neue Leitbilder vorbildhaft zu leben,
- » begleitende Maßnahmen wie ein Wahlarbeitszeitgesetz einzuführen und
- » einen Anspruch auf mobiles oder heimbasiertes Arbeiten zu schaffen.

Männer als Väter

Wenn es darum geht, wegen eines Kindes beruflich kürzer zu treten, bestehen weiterhin große Unterschiede zwischen Männern und Frauen:

- » Der Anteil der Väter, die Elterngeld beantragen, nimmt kontinuierlich zu: von 20 % im Jahre 2008 auf ca. 25 % 2010 und 34 % im Jahr 2014.
- » 96 % der Mütter beantragten 2014 Elterngeld.
- » 79 % der Väter beantragten Elterngeld für zwei Monate.
- » 87 % der Mütter schöpfte die maximale Bezugsdauer von zwölf Monaten aus.
- » 80 % der Väter finden, dass sie nicht ausreichend Zeit mit ihren Kindern verbringen können.
- » Der Aussage „Solange die Kinder noch klein sind, sollte der Vater seine Berufstätigkeit reduzieren“ stimmen heute vor allem junge Männer zu.

Zur Stärkung der Väterbeteiligung bei der unbezahlten Sorgearbeit für neugeborene Kinder empfiehlt die Sachverständigenkommission als neue Leistung eine zweiwöchige Vaterschaftsfreistellung, die innerhalb der ersten 30 Tage nach der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen werden kann.

- » Studien zeigen: Je früher Väter Verantwortung in der Betreuung und Erziehung von Kindern übernehmen, desto eher werden sie auf Dauer zu aktiven Vätern und desto nachhaltiger befördert dies die Gleichstellung.

Männer als Pflegende und Gepflegte

Der Anteil an Männern, die Angehörige pflegen, ist deutlich gestiegen.

» Mittlerweile machen Männer mehr als ein Viertel der Hauptpflegepersonen aus. Auch wenn also Angehörige weiterhin überwiegend von Frauen – meist Ehepartnerinnen, Töchter oder Schwiegertöchter – gepflegt oder betreut werden, sind immer mehr Männer mit den Herausforderungen informeller Pflege und ihrer sozialen Absicherung konfrontiert.

- » Ein zunehmender Anteil der informell Pflegenden ist erwerbstätig. Auch der Anteil derjenigen, die zusätzlich zur Pflege in Vollzeit erwerbstätig sind, ist gestiegen.

Für eine zunehmende Anzahl von Männern ist eine Antwort auf die Frage wichtig, wie sich informelle Pflege und Erwerbsarbeit vereinbaren lassen. Die Sachverständigenkommission schlägt unter anderem ein flexibles Zeitbudget von 120 Tagen vor. Währenddessen sind pflegende Angehörigen durch eine Entgeltersatzleistung sozial abgesichert.

Die Pflegeberatung sollte genderkompetent gestaltet werden und auch Männer und ihre Lebenssituationen in den Blick nehmen.

Pflegebedürftige Männer sind ebenso wie pflegebedürftige Frauen auf gute Pflege in einer professionellen Pflegeinfrastruktur angewiesen. Alle profitieren von einem reflektierten Umgang mit geschlechtsbezogenen Bedürfnissen.

- » Genderkompetenz sollte in der Pflegeausbildung und im Pflegealltag noch besser verankert werden, dies gilt auch für interkulturelle Kompetenz und Diversitätskompetenz.
- » Bislang zögern viele Pflegebedürftige, geschlechtsbezogene Wünsche zu äußern – zum Beispiel den Wunsch nach einer gleichgeschlechtlichen Pflegeperson.
- » Mehr Männer für den Pflegeberuf zu gewinnen, trägt zu einer Diversifizierung des Personals bei.

Die Berufe in der Sozialen Arbeit, der haushaltsnahen Dienstleistungen, der Gesundheit, Pflege und Erziehung (SAHGE-Berufe) sollten aufgewertet werden – auch um eine stärkere Integration von Männern in diesen Berufsfeldern zu erreichen.

- » In den SAHGE-Berufen besteht ein Männer-Anteil von 20 %.

Männer im Kontext von Flucht und Migration

Es gibt bisher nur wenige Projekte für geflüchtete Jungen und Männer, die besonders auf deren Erfahrungen und Bedürfnisse ausgerichtet sind.

- » Geflüchtete Männer sorgen sich um zurückgelassene Familienangehörige oder haben während der Flucht Gewalt erfahren.

Eine ausdrückliche Perspektive auf die Problemlagen geflüchteter Männer hat einen gleichstellungspolitischen Mehrwert und gewaltpräventive Wirkungen. Jede Person individuell und mit ihrem spezifischen Hintergrund und ihren Erfahrungen ernst zu nehmen, kann vorschnellen Kategorisierungen, Stigmatisierungen und Marginalisierung entgegenwirken und Ansatzpunkte für alternative und umfassende Problemlösungen eröffnen.

Die Sachverständigenkommission betont,

- » dass es wichtig ist, Projekte zu entwickeln und zu fördern, die gezielt mit Jungen und Männern arbeiten und Geschlechterrollen reflektieren;
- » dass die Kommunikation zum Thema Flucht und Geschlecht keine Stereotype (etwa der „unterdrückten Frau“ oder des „gewalttätigen Mannes“) reproduzieren darf.

Männer und das Erwerb-und-Sorge-Modell

Gleichstellungspolitik soll die Belange und Bedürfnisse von Männern aktiv im Blick behalten. Weniger Erwerbsarbeitsstunden und mehr Zeit für Sorgearbeit sind bislang unerfüllte Wünsche vieler Männer. Deswegen sollte Erwerbsarbeit so gestaltet werden, dass Sorgearbeit dabei mitgedacht ist. Das Erwerb-und-Sorge-Modell soll allen Menschen ermöglicht werden.

- » Es sollten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Männern und Frauen möglich macht, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit verzichten zu müssen.
- » Politik sollte den bestehenden Problemen der geschlechterbezogenen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit begegnen und die gesellschaftliche Organisation der Sorgearbeit nicht im Privaten individualisieren.

Männern sollte ermöglicht werden, dass sie informelle Sorgearbeit leisten können, ohne dabei stereotypisierender Abwehr zu begegnen, wenn sie in als weiblich gesehenen Bereichen aktiv sind.

Zum Weiterlesen:

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Online verfügbar unter www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf

- Zu diesem Themenblatt siehe besonders die Kapitel B, C.I, C.IV, C.V, C.VI, D.III und E

**Themenblatt verfasst von der
Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht**
Kontakt /V.i.S.d.P.:

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.
Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung
Brachvogelstraße 1; 10961 Berlin
www.gleichstellungsbericht.de
gleichstellungsbericht@iss-ffm.de



Gemeinnütziger e. V.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend