

Ansatzpunkte einer neuen Geschlechterpolitik

Die Gleichberechtigungspolitik tritt auf der Stelle und droht zunehmend von der Tagesordnung zu verschwinden. Mit den folgenden Thesen plädiere ich dafür, die Männerfrage in der Diskussion um das Geschlechterverhältnis ins Zentrum der Bemühungen zu stellen.

1. Stagnation im Geschlechterverhältnis

Wenn man die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses daran misst, wie gleichmäßig die Aktivitäten und Zuständigkeiten von Männern und Frauen im Berufs- und Erwerbsleben bzw. in der Familienarbeit verteilt sind, dann muss man leider feststellen, dass es auf beiden Seiten kaum vorangeht. Einerseits nehmen seit Jahren nicht mehr als zwei Prozent der Männer Erziehungsurlaub, in Teilzeit arbeiteten 1998 erst 13 Prozent. Andererseits sind es zu 98 Prozent die Frauen, die für Familienorganisation und Kinderbetreuung vorübergehend (oder ganz) aus dem Berufsleben ausscheiden. Ihr Wiedereinstieg ist zwar häufiger geworden, aber überwiegend in Form von Teilzeitarbeit oder ungeschützten Arbeitsverhältnissen. So sind zwar mehr Frauen berufstätig, *das Gesamtvolumen der weiblichen Erwerbstätigkeit hat sich jedoch vermutlich kaum erhöht.*

2. Kein Ausdruck von Zufriedenheit

Dass sich im Geschlechterverhältnis so wenig verändert, bedeutet nun aber keineswegs, dass alle zufrieden sind. Die Frauen sind unzufrieden, weil es ihnen so schwer gemacht wird, Beruf und Familie zu vereinbaren. Entweder sie konzentrieren sich voll auf Beruf und Karriere, dann müssen sie als Mutter Kompromisse machen. Oder sie stellen ihre familiäre Rolle in den Mittelpunkt, dann werden sie auf ihre berufliche Selbstverwirklichung mehr oder weniger verzichten müssen. Bei den Männern ist die Unzufriedenheit nicht so offenkundig. Aber insgeheim sind sehr viele Männer und Väter unzufrieden damit, dass sie sich nicht stärker um Familie und Kinder kümmern oder haben kümmern können. "Ich bedaure es unheimlich, dass ich das nicht mit den Kindern habe machen können, was teilweise meine Söhne jetzt machen können. Ich kann kaum hinsehen, wie die sich mit den Kindern heutzutage beschäftigen und was ich in diesem Lebensabschnitt verpasst habe,,", berichtet ein Großvater im PAPS-Interview¹ (1998). Eine lebenslange Orientierung ausschließlich an beruflichen Themen und Erfolg wird letzten Endes als zu eindimensional empfunden.

¹ PAPS, Zeitschrift für Väter, lautet der Titel der vier Mal jährlich in Deutschland erscheinenden Zeitschrift, deren Koordinator Werner Sauerborn ist.

Auch die ungebrochene Zunahme von Trennungen und Scheidungen ist ein Beleg dafür, dass das Verhältnis der Geschlechter weit von einem befriedigenden Zustand entfernt ist. Hauptgrund von Trennungen und Scheidungen ist, dass sich die PartnerInnen in ihren Rollenzuordnungen nicht auf einen gemeinsamen Lebensentwurf haben verständigen können. Frauen haben oft andere Erwartungen hinsichtlich des partnerschaftlichen Interessenausgleichs, denen Männer nicht entsprechen können oder wollen, weil sie oft aus ihren alten Rollen noch nicht so weit herausgewachsen sind wie Frauen. Die Notwendigkeit, die Geschlechterrollenfrage weiterhin auf die Tagesordnung zu setzen, wird noch offensichtlicher, wenn man bedenkt, dass es hier auch um Kinder geht. Die können nicht damit zufrieden sein, nach Trennungen mit hoher Wahrscheinlichkeit den Bezug zu ihrem Vater weitgehend zu verlieren, wo sie doch ohnehin schon - was Erwachsene betrifft - bis zu ihrem zehnten Lebensjahr zu 90 Prozent mit Frauen zu tun haben: mit ihren Müttern, mit Erzieherinnen und Lehrerinnen. Erst wenn sie älter werden und höhere Bildungseinrichtungen besuchen, haben sie mehr mit Männern zu tun. Dass fast alle Kinder auf diese Weise mindestens bis zehn Jahre in überwiegend weiblich geprägten sozialen Bezugswelten aufwachsen, ist für sie, ohne die weibliche Erziehungsleistung schmälern zu wollen, ein Defizit - eine „Vater Morgana“, sozusagen.

Kinder brauchen Väter. Sie brauchen beide Elternteile, aber es fehlen zum großen Teil die Väter, und dies nicht nur aufgrund von Trennung und Scheidung, sondern sie fehlen auch im Alltag. Auch ein voll berufstätiger Partner und Vater lebt im Grunde ein defizitäres Verhältnis zu seinen Kindern. Die Kinder haben nicht das, was sie von einem Vater brauchen. Sie haben nicht das alltägliche Rollenvorbild, an dem sie sich orientieren können. Das ist für Mädchen sowie für Jungen ein Problem, vielleicht ist es für Jungen ein größeres Problem, weil es bei Jungen darauf ankommt, dass sie ein Konzept von Männlichkeit entwickeln. Wenn sie niemanden haben, an dem sie sich orientieren können, der ihnen vorlebt, wie Männlichkeit aussieht, wird es schwer, dann weichen sie auf andere Rollenvorbilder aus - und die werden ihnen zuhauf über die Medien angeboten: von Rambo bis Terminator, aber auch subtiler.

Die Gewaltbereitschaft in unserer Gesellschaft hat - wenn man diesen Gedanken fortführt - viel mit einer misslungenen männlichen Sozialisation zu tun. Wenn es gelänge, mehr Männer- und Väter-Präsenz für Kinder zu ermöglichen, würde das einen sehr positiven Einfluss auf die Verringerung der Gewaltanfälligkeit in dieser Gesellschaft haben. Auch das weist auf den großen Problemlösungsbedarf in der Gender-Frage hin.

Ein weiteres gesellschaftliches Problem, das eine hohe Verknüpfung mit der Geschlechterproblematik aufweist, ist die Frage der Arbeitslosigkeit bzw. der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Dass die Gewerkschaften sich in den letzten Jahren mit der Verkürzung der Arbeitszeiten schwertun, hat auch geschlechterspezifische Ursachen. Das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit, Geld und Zeit wird von Frauen ganz anders bewertet als von Männern. Es sind vor allem Männer, die das Projekt Arbeitszeitverkürzung im Moment nicht mehr wollen. Vielleicht können sie es auch nicht wollen. Wenn das Thema Umverteilung wieder aus der bisherigen Sackgasse heraus manövriert werden soll, dann werden wir stärker als bisher geschlechtsspezifische Zugänge entwickeln müssen, dann werden wir vor allem Männer für den Tausch Geld gegen Zeit gewinnen müssen, dann werden wir gerade ihnen vermitteln müssen, wie sehr sie dabei nicht zuletzt auch für sich selbst gewinnen können.

Wer heute ein neues Politikfeld aufmachen oder eigentlich nur ein altes neu beleben will, wird die Frage nach dem gesellschaftlichen Nutzen bis hinein ins Betriebs- oder Volkswirtschaftliche beantworten müssen. Schließlich geht es um gesellschaftliche Ressourcen. Die angesprochenen Punkte Scheidungshäufigkeit und Gewaltneigung sind Stichworte hierfür. Ein weiteres ist die Ressourcenverschwendung im Umgang mit weiblicher Qualifikation. Frauen haben längst das gleiche Qualifikationspotential, sie haben gleichwertige Bildungsabschlüsse, aber sie können sie im Laufe ihres (Berufs)lebens nicht entsprechend amortisieren. Was mit hohen gesellschaftlichen Kosten investiert worden ist, geht zum großen Teil verloren, weil Frauen weiterhin familiär gebunden bleiben, weil sie nach der "Familienphase" nicht oder nicht qualifikationsadäquat in das Erwerbsleben zurückkehren. Das ist eine volkswirtschaftliche Ressourcenverschwendung, mit der man auch in der Standortdiskussion argumentieren kann.

Wir unterscheiden uns, was unser Modell von Familien und Kindererziehung anbelangt, sehr von vielen anderen Industrieländern, die diese dreijährige Familienpause und das dreijährige Ausscheiden von Frauen aus der Erwerbsarbeit so nicht kennen. Das Dreiphasenmodell "Ausbildung/Beruf - Familienpause - Beruf" ist bei der Beurteilung der Standortqualität im Vergleich mit anderen Ländern, in denen Familie und Erwerbsleben gleichwertiger nebeneinander treten, ein großes Handicap. Würden mehr Männer Verantwortung im familiären Bereich übernehmen, insbesondere in der kritischen "Familienphase" rund um die Geburt, käme ihnen das im Blick auf soziale und emotionale Qualifikationsanteile zugute - vielleicht sähen dann auch manche Entscheidungen in Unternehmen anders aus. Auch diese Chance sollte genutzt werden.

3. Patriarchaler Sozialstaat

Die Gender-Frage bleibt von großer Bedeutung. Sie ist ein fundamentales Strukturproblem dieser Gesellschaft. Dass es noch längst nicht gelöst ist, hat weniger damit zu tun, dass die Leute damit leben können, sondern es hat mehr damit zu tun, dass die Verteilung der Rollen bei uns nicht nur eine subjektive Entscheidung der Menschen ist, sondern sehr stark in sozialstaatliche Regelungen eingebunden ist. Der Mann in der Rolle des Familienernährers, die Frau in der Rolle der Mutter - diese Ordnung ist in vielen Bereichen unseres sozialstaatlichen Gefüges geradezu zementiert. Die Grundlagen sind meistens in den fünfziger Jahren gelegt worden. Wenn man an diesen Geschlechterrollen-Verhältnissen etwas ändern will, stößt man auf massiven Widerstand eines Systems, das Förderung und Benachteiligung sehr stark davon abhängig macht, ob man sich auch den tradierten geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen entsprechend verhält. Man könnte es als patriarchalen Sozialstaat bezeichnen. Wie er funktioniert, sieht man zum Beispiel an der Ehegattenbesteuerung: Subventioniert wird die Alleinverdiener Ehe; der Splittingvorteil ist um so größer, je größer der Einkommensabstand der Ehegatten ist. Das heißt, den größten ökonomischen Vorteil hat ein Paar, wenn eine Person vollzeitig erwerbstätig ist und der/die andere - meistens eben die Frau - zu Hause bleibt. Steuern sind zum Steuern da, sagt der Volksmund, und hier steuern sie alle in die Schubladen der alten Rollenaufteilung hinein, und wer sich widersetzt, wird ökonomisch bestraft. Es geht um ein komplexes Abhängigkeitssystem verschiedener Bereiche, an denen gleichzeitig Veränderungen ansetzen müssen.

4. Grenzen bisheriger Gleichstellungspolitik

Geschlechterrollen-Politik ist bisher Frauenpolitik nicht nur in dem Sinne, dass sie von und für Frauen ist, sondern auch in dem Sinne, dass sie sich fast nur mit Frauen beschäftigt. Die Ministerien heißen Frauenministerien, die Gleichstellungsgesetze heißen meistens oder verstehen sich als Frauenfördermaßnahmen. Das entsprechende Kapitel im Koalitionsvertrag der neuen deutschen Bundesregierung heißt "Frau und Beruf". Warum bringt diese Politik, die mit so hohem Aufwand betrieben wird, im Moment wenig Erfolge? Frauenpolitik zu kritisieren heißt keineswegs, ihre Erfolge und ihre Notwendigkeit in Frage zu stellen. Es soll nur heißen, dass eine Einschränkung und Prioritätensetzung auf die herkömmlichen Themenkataloge sich für die Weiterentwicklung des Geschlechterverhältnisses im Sinne von Emanzipation und Gleichberechtigung zunehmend als Sackgasse erweisen.

Es kann nicht daran liegen, dass Frauen nicht qualifiziert genug wären. Die Brückenköpfe, von denen aus sie ins Arbeitsleben starten können, sind sehr gut ausgebaut, daran kann es nicht mehr liegen. Das hat die Frauenbewegung geschafft. Es liegt auch immer weniger daran, dass es typische Männerberufe gibt, wie etwa Stahlkocher oder Bergmann. Berufe, die als Frauenberufe sich vorzustellen einem schwerfällt, sind im Aussterben begriffen. Vielmehr gibt es sehr viele Anstrengungen, Frauen in traditionellen und noch existierenden Männerberufen zu fördern oder ihnen beim Wiedereinstieg zu helfen.

Auch der alte Forderungspunkt der Frauenbewegung "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ist im wesentlichen erreicht. Wenn Frauen trotzdem im Durchschnitt weniger verdienen, dann nicht, weil sie für gleiche Arbeit pro Stunde weniger bekommen, sondern weil sie aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation vielfach in jenen Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird, weil sehr viele Frauen dort erwerbstätig sind oder weil sie immer noch nicht in attraktivere und besser bezahlte Berufssparten vordringen oder weil sie familienbedingt kürzere Erwerbszeiten aufweisen.

Dann gibt es noch einen sozusagen letzten Rettungsanker der traditionellen Frauenförderpolitik: die Männerseilschaften, die verhindern, dass die Frauen einen stärkeren Anteil an Erwerbsarbeit haben. Das unterstellt das Bild von den Männern, die sich verschwören, um Frauen den Karriereweg zu verstellen. Nach dem Motto: "Vorsicht, da kommt eine Frau, die lassen wir nicht durch!". Nicht auszuschließen ist, dass es bei manchen Männern auch dieses Denken weiterhin gibt: "Es darf auf keinen Fall eine Frau werden", "es darf mir auf keinen Fall eine Frau vor die Nase gesetzt werden", aber auch da kann ich mir nicht mehr vorstellen, dass das wirklich die entscheidende Barriere ist, die ein Eintreten von Frauen in Männerpositionen verhindert.

5. Weibliche Erwerbsbiografie

Der Grund für die Schwierigkeiten der Frauen liegt woanders. Vergleicht man die männliche und die weibliche durchschnittliche Erwerbsbiografie, so verläuft sie bis zum Ende der Ausbildung bei Männern und Frauen parallel. Nach dem Berufseinstieg gehen die weibliche und männliche Erwerbsbiografie tendenziell auseinander. Auch wenn die Muster der traditionellen beruflichen Werdegänge - bei Männern die kontinuierliche Erwerbstätigkeit, bei Frauen die familiär bedingten Unterbrechungsphasen während der Erwerbstätigkeit - mittlerweile bei beiden Geschlechtern Brüche bekommen haben, überwiegen sie dennoch bei *beiden Geschlechtern*.

Für viele Frauen beginnt nach der beruflichen Anfangsphase die Phase der Familiengründung. Sie verdienen weniger als die Männer oder gar nichts. Frauen betreuen Kinder. Wenn sie nur ein Kind haben, in der Regel drei Jahre lang, mit zwei Kindern dehnt sich diese Phase bis zu fünf Jahren oder länger aus. Ob eine Frau nach der Familienphase versucht, ins Erwerbsleben zurückzukehren oder nicht - viele Frauen versuchen, können oder wollen es auch gar nicht -, die Verantwortung für das Familiäre bleibt bei ihr. Sie ist ihr fest zugeordnet, und weil Frauen dann beides, Beruf und Familie, vereinbaren müssen, können sie nur eingeschränkt zurückkehren, zum Beispiel in Teilzeitjobs. Das geht bis ins Schulalter der Kinder hinein. Nur langsam kommen sie wieder zur Gänze zurück ins Erwerbsleben. Den in der Familienphase entstandenen Abstand bis zum Rentenalter holen sie meistens nicht mehr auf. Das führt *im derzeitigen Rentensystem* dann zu geringeren Renten als bei den Männern.

Die Veränderungen müssen also nach der Ausbildungsphase ansetzen. Dies hat ganz entscheidend damit zu tun, dass an dieser biografischen Stelle die Frauen einen zweiten Lebensbereich dazu bekommen und zu Kompromissen gezwungen sind, *während sich für die meisten Männer in der Familienphase wenig ändert. Welche Auswege aus diesem Dilemma gibt es?*

6. Öffentliche Kinderbetreuung

Dass eine Verbesserung der öffentlichen Kinderbetreuung hilft, ist unumstritten. Doch trotz aller Bemühungen haben wir in vielen EU-Ländern sehr defizitäre Angebote, gerade im Bereich unter drei Jahren und der Ganztagsbetreuung. Es ist sicher richtig, in diesen Bereich zu investieren, diesen Bereich auszubauen. Dennoch wären Frauen - wenn dann auch Arbeitsstellen für sie da wären - noch immer nicht von der weiteren familiären Zuständigkeit entlastet. Ein Teil wäre ihnen abgenommen, aber es gibt ja auch eine Zuständigkeit für Kinderbetreuung außerhalb der Kindergartenöffnungszeiten. Man könnte es plakativ überschreiben: Das allein führt - mit Verlaub - allenfalls zu DDR-Verhältnissen. In der DDR war das traditionelle Rollenverhältnis zwar *ähnlich dem im Westen*, aber es gab eben einen stark ausgebauten öffentlichen Kinderbetreuungsbereich, der die Frauen tatsächlich stark entlastet hat, aber wenig an der familiären Rollenverteilung geändert hat. Kaum waren diese Betreuungseinrichtungen nicht mehr vorhanden, wurde das alte Rollensetting wieder in die Tat umgesetzt. In den Köpfen hatte es die ganze Zeit überlebt. Den Kinderbetreuungsbereich auszubauen ist eine wichtige Begleitforderung, aber damit allein löst sich das Rollenproblem im familiären Bereich nicht.

7. Männer

7.1 Strukturfragen

Eine Lösung eröffnet sich, wenn die Männer sich stärker auf den familialen Bereich beziehen, dort die Frauen entlasten, sodass sie paritätisch beteiligt sind an Haushalt und Kinderbetreuung, und dadurch Frauen ermöglichen, die bisher von den Männern eingenommenen Plätze im Erwerbsleben mit zu übernehmen, sodass in beiden Lebensbereichen paritätische Verhältnisse möglich werden.

Die Hauptaufgabe der Geschlechterrollen-Politik liegt heute im Bereich Familie, während sie bisher auf den Bereich Erwerbsleben fokussiert war. Im Grunde ging es in der bisherigen Geschlechterpolitik um das Themenfeld Frauen im Erwerbsleben. Andere Themen wurden zwar in Programmen thematisiert, waren theoretisch auch immer fester Bestandteil feministischer Gedankenwelt, aber es waren nicht die entscheidenden Handlungsfelder. Der Paradigmenwechsel würde hier zunächst darin bestehen, den Blick auf den Bereich Geschlechterverhältnis im familiären Bereich zu richten und dort die Defizite anzugehen. Und die bestehen darin, dass Frauen hier ihren Lebensmittelpunkt weiterhin haben und Männer mehr oder weniger abwesend sind. Was kann man also tun, um Männer stärker für diesen Bereich zu gewinnen?

Dazu müssen einerseits gesetzliche und andere regulierende Rahmenbedingungen überprüft werden, andererseits geht es um die Einstellung von Männern. Es wird nur gelingen, wenn man beides verändert. Wenn man nur gesetzliche Rahmenbedingungen verbessert, dann haben Väter dennoch möglicherweise weiterhin keine Lust, weil sie lieber 50 Stunden in der Woche arbeiten gehen. Und genauso umgekehrt: Wenn man den Vätern in Seminaren, in Bildungsarbeit und Kampagnen von der Schönheit des Zuhausebleibens berichtet, bei ihnen das Interesse weckt, funktioniert es nachher trotzdem nicht, weil die schöne Utopie an den alten, widrigen Rahmenbedingungen scheitert. Häufig sind es einfache wirtschaftliche Entscheidungen, nach denen gehandelt wird, wer Erziehungsurlaub macht und wer nicht. Hat eine Familie die 20.000 DM übrig, die es mehr kostet, wenn das Einkommen des Mannes ausfällt statt das der Frau?

Ein weiterer Punkt wäre: Vaterschaftsurlaub für Männer. Das gibt es eingebaut in Elternurlaubsregelungen in skandinavischen Ländern. Ich finde das deshalb so wichtig, weil gerade die Phase der Familiengründung, des Hinzukommens von Kindern, eine Schlüsselphase im Bewußtsein von Männern ist. Wenn es in dieser Phase nicht gelingt, dass Männer sich darüber klar werden, dass jetzt ein neues Kapitel in ihrem Leben aufgeschlagen wird, dann wird es wahrscheinlich später schwer werden, dann werden sie als Opas wehmütig darauf zurückblicken, was sie verpasst haben. In dieser Phase müssen sie sich bewußt machen: Jetzt kann ich nicht mehr so weiter machen wie bisher, jetzt ist ein Kind da, das braucht mich, meine Partnerin ist Mutter des Kindes, sie braucht meine Unterstützung. Ich muss mein Leben umkrempeln. Damit das möglich ist, muss ein Rahmen geschaffen werden, das könnte ein Vaterschaftsurlaub sein, komplementär zum Mutterschutz. Es werden sicher zunächst nicht mehr als ein paar Tage oder eine Woche sein können, wo der Vater frei hat, sich auch darauf einstellen kann, all das zu tun, was gewöhnlich die Mütter in dieser Phase tun. Mütter stellen sich auf Geburt und Kinder ein, und Väter gehen arbeiten wie bisher. Es wäre ganz wichtig, dass Väter hier auch mal innehalten, eine Verschnaufpause einlegen und

sich darauf konzentrieren, ihr Leben so zu organisieren, dass sie künftig ihre Vaterrolle wahrnehmen können.

Ein ähnliches Motiv müsste man verfolgen bei der Regelung des Eltern- bzw. Erziehungsurlaubs verfolgen, wie er bis jetzt ja noch heißt. Hier sind drei oder vier Punkte wichtig. Wichtig ist dabei das Erziehungsgeld: in Deutschland zur Zeit nicht mehr als ein Taschengeld von 600 DM, zu dem man so gut wie nichts dazuverdienen darf. Es gibt eine ganz klare Korrelation zwischen der Höhe des Eltern- oder Erziehungsgeldes und dem Maß, in dem Väter Erziehungsurlaub nehmen. In den skandinavischen Ländern richtet es sich nach dem Nettolohn: 70 bis 80 Prozent, früher waren es sogar einmal 90. Dort nehmen zehnmal so viele Väter Erziehungsurlaub wie in Deutschland. Wenn man bei uns auch eine ganz andere Kultur des Geschlechterverhältnisses berücksichtigen muss, so hat das mangelnde Engagement der deutschen Männer doch ganz entscheidend mit diesem einfachen wirtschaftlichen Grund zu tun. Statistisch gesehen verdienen die Männer mehr, und die Familie muss eben überlegen, ob sie den Verlust des höheren Einkommens verkraftet oder nicht. Die Familien, die sich heute entscheiden, dass der Vater den Erziehungsurlaub macht, die zahlen einige tausend oder zehntausend DM für diesen geschlechterdemokratischen Luxus.

Wenn es gelänge, ein nettolohnbezogenes Erziehungsgeld einzuführen, dann könnte man als zweiten Schritt - aber nicht ohne diesen ersten Schritt! - darüber nachdenken, ob eine Väterquote sinnvoll ist. Auch das gibt es in Skandinavien. Wenn der Mann nicht einen Teil des Erziehungsurlaubs in Anspruch nimmt, verfällt er. Alleinerziehende sind natürlich ausgenommen. Da ist die Quote einmal andersherum geregelt. Vorstellbar wäre auch eine staatliche Subventionierung, um den Einkommensabstand zwischen Vater und Mutter auszugleichen. Wenn also der Vater den Erziehungsurlaub nimmt, wird die Einkommensdifferenz erstattet, sodass es keinen ökonomischen Zwang mehr gibt, dass die Mutter zu Hause bleibt.

Auch in der betrieblichen Familienförderung bleibt die Vaterperspektive zu oft außen vor. Besonders wichtig ist für Väter die Frage des Rückkehrrechtes nach dem Erziehungsurlaub. Wenn Männer, die traditionell stark berufsorientiert sind, mit diesem Thema liebäugeln, dann ist eine ihrer größten Sorgen: Wie groß sind die Karriereeinbußen, wenn ich jetzt ein Jahr oder noch länger aussteige? Das ist natürlich eine Frage, die sich auch für Frauen stellt. Frauen erleiden diesen Nachteil schon seit einiger Zeit. Um ihn zu beseitigen und den Männern ihre Angst zu nehmen, muss Frauen und Männern garantiert werden, dass ihr familiäres Engagement nicht zu großen Einbrüchen in ihrer Berufsentwicklung führt.

Im Erziehungsurlaubsgesetz ist zwar von der Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz die Rede. Praktisch haben aber gerade die mittelständischen und kleinen Unternehmen viele Möglichkeiten gefunden, wie man - in den neuen Bundesländern besonders deutlich - Mütter und in der Minorität auch Väter nach dem Erziehungsurlaub ganz aus dem Betrieb hinaus kriegt. ErziehungsurlauberInnen sind meist personalwirtschaftliche ‚Manövriermasse‘. Da die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub für die Betroffenen somit eine riskante Sache ist, müssen verbindlichere Schutzregeln in das Erziehungsurlaubsgesetz eingebaut werden, um die Angst vor dem großen Karriereknick zu minimieren. Andererseits müssen Väter auch davon ausgehen, dass ihr befristeter ‚Berufswechsel‘ nicht ganz spurlos an ihnen vorbeigehen wird. Wer eine Zeit lang aus dem Betrieb heraus ist, kann Aufstiegschancen dann nicht nutzen, vielleicht werden später sogar erst einmal jene vorgezogen, die nicht weg waren.

Oft haben steuerliche Regelungen strukturierenden Einfluss auf das Geschlechterverhältnis. Das in Deutschland praktizierte Ehegattensplitting ist zum Beispiel ein Modell der Subventionierung der Alleinverdienerehe. Es legt Frauen auf die Hausfrauen- und Mutterrolle fest und Männer auf die Ernährerrolle. Die Folgen für die Frau sind immer schon in der Frauenpolitik kritisiert worden. Die fiskalische Rollenbestimmung des Mannes, die schließlich auch die der Frau impliziert, muss endlich thematisiert werden. Ähnlich wie das Steuer- sind auch Rentenrecht und die Hinterbliebenenversorgung gestrickt. Wer sich - wenn das ginge - wirtschaftlich optimal verhalten würde, der würde auch hier ein Erwerbsmodell wählen, in dem der Mann oder einer der beiden - muss nicht der Mann sein, er ist es aber traditionell - das Haupteinkommen verdient, und die Frau sollte, wenn sie sich betriebswirtschaftlich optimal verhielte, eine Erwerbstätigkeit anstreben, die einen Rentenanspruch von 1.300 DM erlaubt, denn alles, was sie über 1.300 DM verdient, wird, zwar etwas gestaffelt, auf die Hinterbliebenenrente des Mannes angerechnet. Das heisst, wer ein partnerschaftliches Lebensmodell realisiert (zum Beispiel beide arbeiten 75 Prozent), verhält sich unter dem Aspekt der Optimierung der Rente unvernünftig. So wird auch hier die traditionelle Rollenverteilung still und leise erhalten.

Frauen wie Männer brauchen, um das Vereinbarkeitsproblem zu lösen, kürzere und flexiblere Arbeitszeiten. Für Männer ist das eine besonders ambivalente Sache. Einerseits sind es gerade sie mit ihren hohen täglichen Arbeitszeiten, die Verkürzungen bräuchten, andererseits tun sie sich wegen der damit realistischerweise verbundenen Einkommenskürzung, die ihre Ernährerrolle mental und faktisch ankratzt, besonders schwer. Gerade in der Phase der Familiengründung wird von Männern beides erwartet: Sie brauchen mehr Zeit für die Familie, sie brauchen ebenso mehr Geld. Man muss Anschaffungen machen, neue Wohnung, Möbel, Auto. Der einfache Austausch eins zu eins, ‚Zeit gegen Geld‘ kann für viele nicht die Lösung sein. Dieses Dilemma erklärt die Defensive der Gewerkschaften in der Frage der Arbeitszeitverkürzung. Eine reine Arbeitszeitverkürzung ohne Teillohnausgleich ist zur Zeit bei den Gewerkschaften nicht mehrheitsfähig. Eine Arbeitszeitverkürzungspolitik muss in irgendeiner Weise mit flankierenden Maßnahmen, wie Absicherungen und Teilungsausgleich einhergehen. Dieser wiederum ist nur möglich, wenn im Volumen mehr herausgeholt wird, das heißt, wenn die vertikale Verteilungsfrage (von ‚oben‘ nach ‚unten‘) wieder stärker zum Thema wird und Arbeitszeitverkürzung nicht nur als ‚das Lied vom (horizontalen) Teilen‘ verfolgt wird.

7.2 Betriebliche Maßnahmen

Viele der angesprochenen Punkte müßten in der Betriebsorganisation berücksichtigt werden. Leitsatz einer für Männerfragen sensibilisierten Personalpolitik sollte sein: Männer, besonders Väter, müssen auch in ihrem persönlichen und familialen Kontext wahrgenommen werden. Die Einbeziehung dieser zweiten Realität ist bei Frauen noch nicht gelungen, bei Männern ist sie noch nicht einmal Thema.

Die intakte Familie ist in der betrieblichen Personalpolitik schon immer als günstiger Hintergrund für die männliche Leistungsfähigkeit gesehen worden: Frau und Familie als Auffangbecken oder Erste-Hilfe-Station bei psychischen und emotionalen Belastungen oder Verletzungen. Schon weniger betriebliche Beachtung findet es, wenn dieser familiale Hintergrund in die Krise gerät oder zusammenbricht. Obwohl die Gründe oft mit der

Arbeitswelt und mangelnder Vereinbarkeit zwischen Familien- und Arbeitswelt zu tun haben und obwohl die Folgen solcher Krisen die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen stark beeinträchtigen können, lässt die Reaktion auf solche Entwicklungen sehr zu wünschen übrig.

Die Wahrnehmung von Männern in ihrem familialen Kontext könnte Krisen vorbeugen und den oft eintretenden Dominoeffekt solcher Krisen in die Arbeitssituation hinein verhindern. Dass Männer dieses kompensatorische familiale Hinterland nicht mehr den Frauen allein überlassen, sollte eine zeitgemäße Personalpolitik nicht nur akzeptieren, sondern fördern. Als ein gutes Beispiel für betriebliche Handlungsmöglichkeiten könnte ich mir die Verwirklichung eines Vaterschaftsurlaubs von zum Beispiel fünf Arbeitstagen analog zum Mutterschutz, geregelt in einer Betriebsvereinbarung, vorstellen. Dem (werdenden) Vater würde vom Betrieb signalisiert, dass seine neue Verantwortung als Vater anerkannt und berücksichtigt wird. Für den Vater selbst würde sich eine solche Entlastung als Ermutigung auswirken, seine Rolle nun neu zu bestimmen. Wie bei jedem sozialpolitischen Engagement eines Betriebes, muss auch hier die Frage nach dem betriebswirtschaftlichen Nutzen gestellt werden.

Auch wenn nicht immer monetarisierbar, ergeben sich deutliche mittelbare und unmittelbare Vorteile. Wenn dem Vater ermöglicht wird, eine Balance zwischen betrieblichen und familialen Anforderungen zu bewerkstelligen, profitiert auch das Unternehmen davon.

Auch wenn dies zu einer zeitlich eingeschränkteren Verfügbarkeit des Mitarbeiters führt, bedeutet das nicht zwangsläufig Leistungsminderung. Wahrscheinlich ist ein in Vollzeit und mehr arbeitender Mann, der sich seiner familiären Verantwortung nicht stellt, sogar in vieler Hinsicht krisenanfälliger.

Der Betrieb profitiert auch von den weichen Qualifikationsanforderungen, die ein familienorientierter Mann eher erfüllt. Das Leben mit Kindern, die Übernahme von Verantwortung im Sozialsystem Familie qualifiziert für viele Anforderungen, die sich auch im Berufsalltag, besonders dem von Führungskräften, stellen: Teamfähigkeit, Zuhörenkönnen, Verhandlungskompetenz, Kompromißfähigkeit, auch konstruktive Durchsetzungsfähigkeit.

Der grundsätzliche Vorteil liegt jedoch in der Verantwortungsbereitschaft. Der emotional und alltäglich präsente Vater ist für die Entwicklung seiner Kinder unverzichtbar. Wer sich dieser Verantwortung stellt, besonders wenn er es entgegen dem Mainstream tut, wird dieselbe Verantwortungsbereitschaft auch für betriebliche Ziele, mit denen er sich identifizieren kann, einbringen.

Einen mittelbaren Vorteil hat der Betrieb, wenn die entlastete Partnerin im gleichen Unternehmen arbeitet. Sie kann ihr Potential stärker einbringen, ihre Qualifikationen bleiben dem Betrieb erhalten. Natürlich kennt jede mit Kosten verbundene betriebliche Sozialpolitik die Grenzen, die in der Wettbewerbssituation liegen. Stellt sich heraus, dass wichtige sozialpolitische Anliegen nur um den Preis von Wettbewerbsverzerrungen zu realisieren sind, müssen übergeordnete, für alle Wettbewerber gleiche Bedingungen geschaffen werden (Tarifvertrag, bundesdeutsche Gesetze, EU-Regelungen).

7.3 Einstellungsveränderungen

Wenn all diese Barrieren abgebaut wären, würden die Männer dann kommen? Ich denke, auch hier bedarf es noch weiterer Ansatzpunkte, um aus den Möglichkeiten auch den Erfolg zu machen. Die Männer müssen die Angebote, die es dann gäbe, auch wollen. Das ist eine Frage ihres Selbstverständnisses. Das männliche Selbstwertgefühl basiert immer noch hauptsächlich auf Überlegungen wie: "Wie erfolgreich bin ich im Beruf? Wieviel Geld bringe ich nach Hause? Was für Statussymbole kann ich für das Geld kaufen, um zu zeigen, wie erfolgreich ich im Berufsleben bin?" Natürlich ist es legitim, im Beruf eine Selbstverwirklichung zu erreichen und auch das Interesse, beruflich erfolgreich zu sein, sich zu verwirklichen, gestalten zu können. Das ist keine Frage. Die Gefahr ist nur, dass es sich verselbständigt, dass die Orientierung eindimensional und der Beruf einzige Quelle von Selbstwertgefühl und Identität bleibt.

Es ginge darum, die Männer für diesen Tausch (Geldwohlstand gegen Zeitwohlstand) zu gewinnen. Mit ihnen darüber ins Gespräch zu kommen, dass es auch andere zentrale Dimensionen im Leben geben kann, dass auch das emotional nahe und alltägliche Leben mit Kindern Selbstwertgefühl vermitteln kann.

Der heikle Punkt, dass eine solche Umorientierung mit Einkommenseinbußen verbunden ist, an Zumutbarkeitsgrenzen stoßen kann, die nicht einmal unmittelbar in der eigenen Person, sondern oft in Verpflichtungen Dritten, auch Kindern gegenüber liegen können, dieser heikle Punkt relativiert sich bis zu einem gewissen Grad, er ist ein Stück verschiebbar. Wenn man mehr Zeit zur Verfügung hat, hat man auch sehr viele Möglichkeiten, alltägliche Dinge anders zu gestalten und damit auch Geld zu sparen. Also ganz profan: Wenn man fünfzig Stunden die Woche arbeitet, kommt man nicht mehr dazu, ein kaputtes Abflussrohr zu reparieren. Wenn man 30 Stunden arbeitet, schon. Dann muss man auch keinen Handwerker bezahlen. Man hat mehr Zeit, billigere Einkäufe zu machen Also der Verlust an Geld ist nicht eins zu eins, sondern er kann auch kompensiert werden durch die größeren Gestaltungsmöglichkeiten, die man aufgrund größerer zeitlicher Spielräume hat. Ein Stück kommt einem auch der Fiskus entgegen. Der Nettolohnverlust ist je nach Einkommenslage um einiges geringer als der Bruttolohnverlust bei Arbeitszeit- bzw. Einkommensreduzierung, weil man einen oder mehrere Schritte aus der Progression herauskommt.

Einstellungsänderungen in einer von Medien geprägten Gesellschaft brauchen entsprechende flankierende Maßnahmen durch öffentliche Debatten und Kampagnen. Es gibt sehr gute Beispiele in den skandinavischen Ländern oder Niederlanden, wo man mit einem riesigen Aufwand und auch großem Erfolg die Männer erreicht hat, und zwar ohne moralischen Druck. Statt den loyalen Partner oder den guten Vater einzuklagen, wurde den Männern schmackhaft gemacht, was sie noch bzw. auch erreichen könnten. Neue Ziele wurden als erstrebenswert präsentiert. Das motiviert mehr als der erhobene Zeigefinger und sollte auch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bedacht werden. Bei der Gewerkschaft Öffentlicher Transport und Verkehr (ÖTV) sind ganz vorsichtige erste Schritte zu gewerkschaftlichen Männerseminaren erkennbar, in denen Männer offen auf die Vorbehalte, die tatsächlichen Barrieren, die es da ja gibt, zu sprechen zu kommen.

8. Träger einer neuen Geschlechterpolitik

Zum Schluss, nachdem angesprochen wurde, was im einzelnen Punkte wären, an denen man ansetzen könnte, ergibt sich die ganz entscheidende Frage: Wer soll das denn machen? Wer

trägt denn solche Änderungsprozesse? Eine alte gedankliche Tradition der Frauenbewegung war immer: Änderungen lassen sich nur gegen die Männer durchsetzen. Das war sicher über lange Strecken hinweg auch richtig und wird in bestimmten Bereichen auch auf absehbare Zeit richtig bleiben. Es gibt natürlich den männlichen Konservatismus, gegen den frau nur mit einer sehr offensiven und auch konfliktbereiten Strategie ankommen kann.

Eine andere Strategie war: Nicht gegen die Männer, aber ohne die Männer, von denen ist ohnehin nicht viel zu erwarten. Und die dritte Variante schließlich: Wir machen es für die Männer. Das heißt, wir haben verstanden, dass die Frauenfrage die Männerfrage ist. Die tun nichts. Also müssen wir jetzt was für die Männer tun: "Laßt uns mal über eure oder deine Probleme reden", ich fürchte das ist keine gute Ausgangsposition, um etwas zu verändern. Deswegen müssen wir, was den Emanzipationsprozess von Männern betrifft, von einem anderen Modell ausgehen. Das bisherige Modell aller klassischen und einschlägigen Emanzipationsbewegungen: Es gibt einen Benachteiligungs tatbestand, es gibt eine große gesellschaftliche Diskriminierung, die Diskriminierten versammeln sich unter einer Fahne, werden zu großen Menschenmassen und verändern die Welt und die Gesellschaft - dieses Emanzipationsmodell wird in der Männerfrage nicht funktionieren! Dazu sind die Ablenkungs- und Ausweichmöglichkeiten, auch die subtilen Techniken des Selbstbetrugs, auf die Männer, wenn sie unter Druck geraten, zurückgreifen können, einfach zu groß. Die Botschaft an die Männer: Schaut her, wir haben das erreicht, wir haben eine Frauenbewegung, wir haben Institutionen erobert, macht ihr das doch auch mal, und dann sehen wir weiter. Diese Erwartung wird enttäuscht bleiben. Deswegen muss man sich Gedanken über ein anderes Emanzipationsmodell machen.

Es muss eine Konstellation verwirklicht werden, die davon ausgeht, dass auch auf der Männerseite - wenn auch als Minderheit - ein Emanzipationsinteresse besteht. Es gibt inzwischen Anknüpfungspunkte auch auf der Männerseite, über gemeinsame Ziele reden zu können. Auch auf Frauenseite gibt es einen großen Konservatismus. Viele Frauen und Mütter wollen sich gar nicht von dem traditionellen Müttermodell lösen. Die Mehrheitsverhältnisse sind bei Frauen und Männern freilich entgegengesetzt.

Statt der Strategie der politischen Trennlinie nach Geschlecht käme es in Zukunft darauf an, ein Emanzipationsbündnis zwischen Männern und Frauen zu schließen, die an einer Veränderung und Weiterentwicklung des Geschlechterverhältnisses interessiert sind. Ein Bündnis für Geschlechterdemokratie, das sich kritisch auseinandersetzt mit den konservativen Strömungen, die es auf beiden Seiten gibt. In einem solchen geschlechterübergreifenden Bündnis für Geschlechterdemokratie sehe ich eine Antwort auf die Sackgasse, in der die Beziehung der Geschlechter zur Zeit steckt.

Neben dieser Neubestimmung der Konstellation, in der Gender-Politik betrieben werden müßte, ist auch ein anderer inhaltlicher Zugang zur Geschlechterproblematik vonnöten. Ohne den klassischen frauenpolitischen Ansatzpunkt aufzugeben, plädiere ich dafür, den Schwerpunkt zu verlagern: vom Thema Frau und Beruf auf die Rollenverteilung im Familienbereich und damit auf die Männerfrage. Damit wird nicht nur für Männer viel Neues möglich, es ist auch der effektivere Weg zu Fortschritten beim Thema Frau und Beruf.