

männer und gleich- stellung

gendergerechtigkeit
betrifft beide
geschlechter

if:faktum
gleichstellung kompakt

Liebe LeserInnen!

Die burgenländische Schriftstellerin Theodora Bauer zum Thema Männer und Gleichstellung

Mehr Info:
post.a7-frauen@bglld.gv.at
www.burgenland.at/frauen



Was haben Männer mit Gleichstellung zu tun? Diese Frage ist gleichzeitig komplexer und einfacher, als sie scheint. Gerade in jüngster Zeit wurde oftmals deutlich, dass das Thema alles andere als abgehandelt ist: keine einzige Landeshauptfrau in Österreich, bedenklich wenige Landesrätinnen in vielen Regierungen. Sexistische Anfeindungen gegen Politikerinnen und Journalistinnen quer über den Globus. Der Gender Pay Gap, der nach wie vor nicht nur Hollywoodstars, sondern Frauen aller Gesellschaftsschichten betrifft. Die Liste ließe sich beliebig lang fortsetzen. Und sie zeigt eines: Gleichstellung funktioniert nur, wenn beide Geschlechter daran beteiligt werden. Sonst bleibt die Emanzipation der Frauen ein sozialpolitisches Faktum, das auf allen Ebenen, unabhängig von nationaler, religiöser, gesellschaftlicher Zugehörigkeit, auf hartnäckige und teils böswillige Ablehnung stößt.

INHALT

03_Gleichstellung betrifft beide Geschlechter
 Frauenlandesrätin Verena Dunst.

04_Die Rolle der Männer
 Die Gleichstellung der Frauen wird ohne aktive Beteiligung der Männer nicht realisierbar sein.

08_Wir müssen Allianzen bilden
 Geschlechterforscher Dr. Paul Scheibelhofer im Interview.

10_Neue Väter braucht das Land
 Frauenministerin Sabine Oberhauser zur Väterbeteiligung und den notwendigen Schritten auf dem Weg zur Gleichstellung.

12_Vorbilder in der EU
 Viele EU-Staaten sind Österreich hinsichtlich der Väterbeteiligung an der Betreuungsarbeit voraus.

14_Väter in Karenz
 Markus Bieler und Roland Ringhofer erzählen, warum eine Karenzzeit für sie selbstverständlich ist.

15_Leichterer Wiedereinstieg
 AK-Studie: Frauen schaffen den Wiedereinstieg in den Beruf leichter, wenn ihre Partner einen Teil der Karenzzeit übernehmen.

16_Meinungen
 Menschen zum Thema Männer und Gleichstellung.

Selbstverständlich geht es bei all diesen symbolischen Grabenkämpfen um tatsächliche ökonomische Verteilungsfragen, darum, wer wie weit an der öffentlichen Sphäre partizipieren, wer wie viel Macht haben darf. Vielen Männern scheint das wohl ein schlechtes Geschäft zu sein. Wer sind sie, wenn Frauen in berufliche und kulturelle Domänen vorstoßen, die bis dato ihnen vorbehalten waren? Woraus beziehen sie dann ihr Selbstverständnis als Mann? Nur langsam entwickelt sich ein Bewusstsein dafür, dass festgefahrene Rollen und Zuschreibungen beide Geschlechter einengen: Kann es nicht auch eine Befreiung sein, die Familie nicht mehr alleine erhalten zu müssen? Nicht immer den „starken Mann“ zu spielen? Eine Partnerin zu haben, mit der Mann sich das Leben teilt, und nicht ein Anhängsel, eine Kindertante, eine hübsche Begleiterscheinung?

Ich persönlich bin schon sehr gespannt, zu lesen, wie dieses komplexe Thema hier von so vielen verschiedenen Seiten angepackt wird, und verbleibe

mit herzlichen Grüßen

Theodora Bauer

© DESSISLAW PAJAKOFF

IMPRESSUM

if.faktum gleichstellung kompakt. Aktuelle Information zu Frauen- und Gleichstellungsthemen für MultiplikatorInnen sowie interessierte Frauen und Männer.
Herausgeberin: Mag.ª Karina Ringhofer, LAD – Referat Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung des Landes Burgenland **Chefredakteurin:** Yvonne Schwarzinger
Burgenland-Redaktion: Mag.ª Karina Ringhofer, Mag.ª Katrin Höfer **Artredaktion, Layout, Grafik und Bildbearbeitung:** Martin Renner rennergraphicdesign
Druck: Samson Druck **Auflage:** Burgenland 2.000, Gesamtauflage 16.300 **Beratung, Konzept, Koordination der Produktion:** „Welt der Frau“ Corporate Print für das Land Burgenland, Referat für Frauenangelegenheiten. www.welt-der-frau.at



3 FRAGEN AN ...

WHRⁱⁿ Mag.^a Elke Edelbauer

Leiterin der Abteilung 1 – Personal
im Amt der Burgenländischen
Landesregierung zum Thema
„Männer in Karenz im Landesdienst“

Wie viele Männer im Landesdienst sind derzeit in Karenz?

Aktuell befinden sich zwölf Mitarbeiter in Karenzurlauben ohne Bezug. Darin enthalten sind Väter in Frühkarenz („Papamonat“), männliche Bedienstete in Karenzurlaub gemäß Mutterschutzgesetz sowie Mitarbeiter in Karenzurlaub ohne Bezahlung.

Wie hoch ist die durchschnittliche Dauer der Karenz von Männern im Landesdienst?

Die durchschnittliche Dauer betrug seit dem Jahr 2013 355 Tage.

Welche Entwicklungen gibt es in den letzten drei Jahren? Wie haben sich hier die Zahlen verändert?

Seit 2013 waren insgesamt 45 Mitarbeiter in Karenz, wobei die Anzahl pro Jahr relativ konstant geblieben ist. Was interessant zu beobachten ist, ist die Dauer. Denn die Anzahl der Tage hat sich seit 2013 mehr als verdreifacht, auf 7.519 Tage. Das zeigt, dass sich die Mitarbeiter tendenziell für eine längere Zeit zu Hause entscheiden. Allerdings sind hier auch die Mitarbeiter enthalten, die Karenzurlaub unter Entfall der Bezüge in Anspruch nehmen.

Aber ja, natürlich ist es wichtig, auch die Männer in den Prozess der Gleichstellung zu integrieren. Anders wird es nicht funktionieren. Erst wenn es selbstverständlich geworden ist, dass auch Männer in Karenz gehen, als Kindergartenpädagoge arbeiten, sich besonders in Berufen des Pflegebereichs engagieren und zu gleichen Teilen auch Arbeiten im Haushalt und bei der Betreuung der Familie übernehmen, haben wir unser Ziel erreicht. Umgekehrt müssen nach wie vor auch die jungen Frauen und Mädchen davon überzeugt werden, dass auch sie Karriere in der Technik machen können. All das kann nur gelingen, wenn beide Geschlechter an der Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern mitarbeiten. Mit verschiedenen Aktionen wie dem Girls' Day, der Schülerinnen für den technischen und naturwissenschaftlichen Bereich begeistern soll, oder auch der BiBi-Messe, die beide Geschlechter für die jeweils untypischen Bereiche interessieren möchte, versuchen wir bereits bei den Kindern unserer Gesellschaft anzusetzen, um eingefahrene Rollenbilder aufzubrechen, traditionellen Berufsentscheidungen entgegenzuwirken und neue Möglichkeiten aufzuzeigen. Denn 10,74 % Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeld ist zwar ein Anfang, aber dabei soll es nicht bleiben.



Verena Dunst

Ihre Verena Dunst
Frauenlandesrätin

Auf Punkt und Komma

5,54 %

der burgenländischen Väter, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, haben die Variante 30 plus 6 Monate gewählt. 22,79 % bleiben mindestens 2 Monate bei ihren Kindern.

BMFJ, Auswertung der Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld (Stand 12. 5. 2016)

Aktuelle Situation im Burgenland

Aktuell liegt die Väterbeteiligung über alle Varianten des Kinderbetreuungsgeldes in Österreich (Stand 12. 5. 2016) bei 19,01 %, was in absoluten Zahlen 17.192 Männern entspricht. Mit 10,74 % liegt hier das Burgenland im Bundesländervergleich eher abgeschlagen an vortzuletzt Stelle, vor Vorarlberg mit 9,47 %. Interessant ist, dass die Beteiligung der Väter besonders bei der einkommensabhängigen Variante vorkommt und dann mit der ansteigenden Länge des Kindergeldbezugs fällt. So beträgt sie im Burgenland beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld 22,79 %, bei

der Variante 30 plus 6 sinkt sie jedoch rapide auf 5,54 %. Wobei auch anzumerken ist, dass die Varianten 20 plus 4, 15 plus 3 und 12 plus 2 bezogen auf die Väterbeteiligung relativ nah beieinanderliegen (zwischen 10 % und 14 %) und der Abfall auf 5,54 % Beteiligung erst bei der längsten Variante zum Ausdruck kommt. BMFJ, Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld (Stand 12. 5. 2016)



A black and white photograph of a marble statue of David, showing his head, neck, and upper torso. He has curly hair and is looking upwards and to the right. A white circle is overlaid on the center of the image, containing the text.

**mann
kann, darf
und soll!**

Die Gleichstellung der Geschlechter wird nicht realisierbar sein, wenn nicht die Männer aktiv ihren Anteil dazu beitragen. Frauen brauchen Männer hier als Verbündete. Denn nur durch Änderungen in ihren Einstellungen und ihrem Verhalten wird aus der theoretisch erreichten Gleichberechtigung eine faktische Gleichstellung von Frau und Mann.

Gender means women! Jahrzehntlang war dies die Prämisse, wenn es um Fragen der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter ging. Wissenschaftliche Forschungen, politische Maßnahmen, Praxisprojekte – alles hatte ausschließlich die Frauen im Blick. Die Rolle der Männer wurde nicht hinterfragt. So, als hätte das Verhalten der Männer gar keine Auswirkungen auf das Verhältnis der Geschlechter.

Doch schrittweise hat sich das in den letzten Jahren verändert. Die feministische Bewegung ist heute verstärkt im Dialog mit der kritischen Männlichkeitsforschung. Und die Europäische Union richtet ihre Gleichstellungspolitik immer stärker auf Männer als Akteure aus. Dabei werden zentrale Lebensbereiche wie Schule/Bildung, Berufswahl, Arbeit und Karriere, Familie und Gesundheit beleuchtet, kritisch hinterfragt und mit speziellen Programmen „bearbeitet“. Auch in Österreich.

Doch es sind ja vor allem die Männer, die von der gegenwärtigen Ungleichstellung der Geschlechter profitieren. Unbezahlte Arbeit wie Hausarbeit, die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Menschen

wird nach wie vor hauptsächlich von Frauen geleistet. Und die Männer haben, bildlich gesprochen, die Hände frei für Beruf und Karriere. Und sie wissen das auch zu nützen, wie das Geschlechterverhältnis in Unternehmensvorständen und Aufsichtsräten sowie die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich zeigen. Was kann Männer also motivieren, sich am Projekt Geschlechtergleichstellung zu beteiligen? Sehr viel, meinen die AutorInnen der EU-Studie „The Role of Men in Gender Equality“.

„Die klassischen Rollenbilder beginnen zu bröckeln. Bislang gültige Männerleitbilder wie die ausschließliche Zurichtung auf Erwerbsarbeit und die Vollzeitnorm werden zunehmend in Frage gestellt. Männer haben heute durchaus offenere Lebensorientierungen. Viele erkennen, dass die ausschließliche Erwerbsorientiertheit auch für sie nicht so angenehm ist, und leiden darunter. Dadurch werden sie im Gleichstellungsprozess zu neuen Kooperationspartnern für Frauen“, sagt Nadja Bergmann. Sie ist Soziologin und seit 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin bei L&R Sozialforschung und war in Österreich maßgeblich an der EU-Studie zur Rolle der Männer im Gleichstellungsprozess beteiligt. Gemeinsam mit Elli und Christian Scambor untersuchte sie, aufbauend auf dieser EU-Studie, die Situation in Österreich genauer.*

Schule und Bildung

In den letzten Jahren sind Buben als vermeintliche Bildungsverlierer verstärkt in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gerückt. Haupttenor der Kritik: Buben lernen anders und die Vormachtstellung des weiblichen Lehrpersonals verhindert, dass darauf Rücksicht genommen wird. Tatsächlich ist es so, dass offenbar ein beträchtlicher Anteil der Burschen Lernen als unmännlich betrachtet. Gerade Schulabbrecher hätten ein sehr traditionelles Männerbild, berichtet

*Nadja Bergmann, Christian Scambor, Elli Scambor
BEWEGUNG IM GESCHLECHTERVERHÄLTNIS?

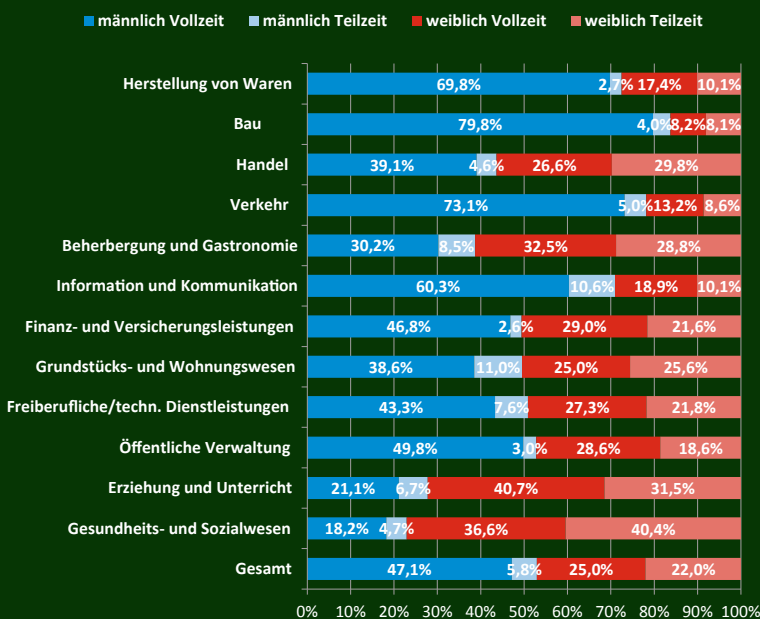
Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich
Reihe: Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft
Band 5, 2014, broschiert, 232 Seiten, ISBN: 978-3-643-50539-2

Besser verteilt

Was die Verteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern betrifft, klaffen in Österreich Wunsch und Wirklichkeit weit auseinander. Eine vor Kurzem vom Institut für Höhere Studien (IHS) durchgeführte Befragung im Rahmen des European Social Survey bestätigt diese beträchtlichen gesellschaftlichen Herausforderungen ganz klar. Demnach sprechen sich 42 % der Bevölkerung (Frauen und Männer gleichermaßen) für eine gleichmäßigere Verteilung der Arbeitszeit zwischen Vätern und Müttern aus. In der Altersgruppe bis 44 Jahre sind es 50 %, die sich eine kürzere Wochenarbeitszeit für Väter und längere Wochenarbeitszeiten für Mütter wünschen. Erwerbstätige (47 %) und Menschen in Ausbildung (54 %) sind besonders daran interessiert.

Darüber hinaus wünscht sich die Mehrheit der Bevölkerung (52 %), dass sich Männer stärker an Kinderbetreuung und Pflege beteiligen. Bei jungen Menschen bis 24 Jahre (61 %) sowie in der Altersgruppe bis 44 Jahre (58 %) ist dieser Wunsch besonders stark ausgeprägt, ebenso bei Menschen in Ausbildung (71 %) und AkademikerInnen (74 %).

Vollzeit/Teilzeit von Frauen/Männern nach Branchen



Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2014

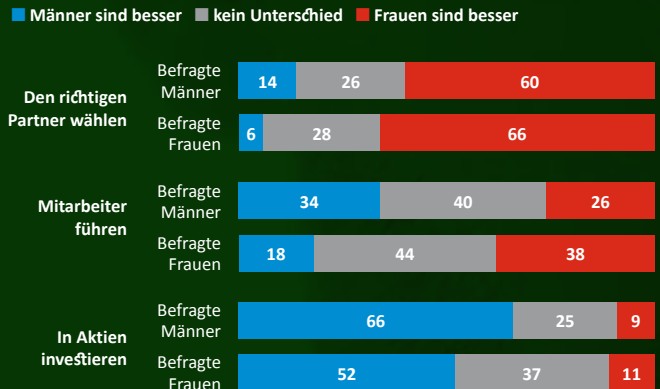
Die alten Stereotype

Typisch weiblich und typisch männlich. Wer dachte, dass diese Klischees bereits längst überwunden sind, irrt. Eine Studie des Berliner Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung aus dem Jahr 2014 zeigt deutlich, dass die alten Muster und Rollenbilder noch in den Köpfen sitzen. Und zwar nicht nur in denen von Männern.

Befragt wurden in der Studie 1.016 deutsche Frauen und Männer. Sie sollten bewerten, welches Geschlecht bezüglich verschiedener Thematiken die bessere Intuition hat. Dabei ging es sowohl um das Privat- als auch um das Berufsleben. Ergebnis: Frauen wie Männer halten die Intuition von Frauen im Beziehungsleben für unschlagbar. Ganz anders dann im Berufsleben: Hier trauen beide Geschlechter der weiblichen Intuition wenig zu und sehen die Männer klar im Vorteil – z. B. beim Aktienkauf. Spiegeln diese Stereotype die Wirklichkeit wider? Am Aktienmarkt ist das keineswegs der Fall. Studien zeigen keinen Unterschied oder sogar leicht erfolgreichere Investitionen von Frauen.

Noch überraschender als das Fortleben alter Geschlechterstereotype ist dieses Ergebnis der Studie: Es zeigte sich, dass die Einschätzungen und Denkmuster über alle Altersstufen gleich sind. Von der jüngeren Generation ist also zumindest in diesem Punkt nicht viel Fortschritt zu erhoffen.

Stereotype von Frauen/Männern über Intuition



Quelle: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 2014

Eine Frage der Zeit

Von den 24 Stunden, die uns allen täglich zur Verfügung stehen, sind beinahe die Hälfte mit Persönlichem, wie Schlafen, Essen oder der Körperpflege, ausgefüllt. Berufliche Tätigkeiten beanspruchen Frauen im Schnitt zwei Stunden und 40 Minuten pro Tag, Männer rund ein-dreiviertel Stunden mehr. Kochen, Putzen, Wäschewaschen: Frauen in Österreich verrichten täglich drei Stunden, 42 Minuten Arbeiten im Haushalt, während sich Männer im Schnitt nur knapp zwei Stunden damit aufhalten. Frauen investieren auch 22 Minuten mehr als Männer in „soziale Kontakte, Kinderbetreuung,

Freiwilligenarbeit. Für Freizeitaktivitäten bleibt dagegen Männern über eine halbe Stunden mehr Zeit als Frauen.

Unbezahlte Arbeit – zwei Drittel hängen an den Frauen! Was die Verteilung unbezahlter Arbeit betrifft, liegt Österreich im europäischen Mittelfeld. In vielen südeuropäischen Ländern, etwa Griechenland und Zypern, liegt der Anteil, den Männer im Haushalt, beim Kochen und bei der Kinderbetreuung leisten, bei rund 20 oder sogar unter 20 %. In den nordeuropäischen und baltischen Ländern beträgt er etwa 40 %.

In Österreich liegt er (je nach Studien) zwischen 25 und 30 %. Jede Woche werden in Österreich von Personen ab zehn Jahren insgesamt rund 186,5 Millionen Stunden an unbezahlter Arbeit geleistet – zwei Drittel davon von Frauen. Annähernd umgekehrt ist das Verhältnis bei Erwerbsarbeit: Hier haben Frauen einen Anteil von 39 %, Männer von 61 %.

Quelle: Statistik Austria, Zeitverwendungsstudie 2008/2009

der Psychologe und Männerforscher Erich Lehner. Doch sowohl Burschen als auch Mädchen sind heute besser ausgebildet als je zuvor. Und die Zahl der männlichen Schulabbrecher ist in den letzten Jahren leicht gesunken. Zudem gibt es in Österreich bei den Schulabbrechern im Gegensatz zur restlichen EU kaum Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen, so Mitautorin Nadja Bergmann in ihrer Untersuchung. Dennoch plädiert der Männerforscher Paul Scheibelhofer für die Entwicklung einer „geschlechterreflektierenden Pädagogik“, die verstärkt in der Ausbildung von LehrerInnen verankert werden müsse. „Nicht alle Buben sind gleich. Kinder kennen aber die Erwartungen an ihr Geschlecht und sie werden für geschlechterkonformes Verhalten gelobt. So wird die Schule zum Lernraum von Männlichkeit. Als Pädagogin und Pädagoge muss man das thematisieren, indem man es infrage stellt“, meint er.

Wie schwierig es ist, die Geschlechtersegregation in Bildung und Ausbildung aufzubrechen, zeigt die Tatsache, dass in Österreich immer noch ein Großteil der Mädchen und Burschen frauen- bzw. männertypische Berufe wählt. Tatsächlich nahm der Anteil der Männer in den Arbeitsbereichen Bildung, Gesundheit, Pflege und Fürsorge im letzten Jahrzehnt sogar ab, berichtet Bergmann. „Das schaut in anderen Ländern, vor allem in Süd- und Südosteuropa, ganz anders aus. Und in den Ländern Nordeuropas gibt es zwar Frauen- und Männerberufe, aber sie werden auch bei der Bezahlung nicht so unterschiedlich bewertet wie bei uns. Dort ist die Lohnpolitik solidarischer.“

Beruf und Karriere

Nicht nur hinsichtlich der Berufswahl, sondern auch betreffend die Arbeitszeitverteilung zeigt sich laut Bergmann in Österreich ein besonders konservatives Bild. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Erwerbsquote im Allgemeinen und der Vollzeitquote im Speziellen sind in Österreich weitaus ausgeprägter als in anderen EU-Ländern. Besonders auffallend: Während die Erwerbsquote und der Erwerbsverlauf von Frauen und Männern in kinderlosen Beziehungen relativ gleichstellungsorientiert sind, ändert sich dies ab der Geburt des ersten Kindes schlagartig – zu Ungunsten der Frauen. Nadja Bergmann ortet jedoch vor allem bei jüngeren Männern eine Tendenz zu breiteren Lebensentwürfen, die nicht mehr nur auf Erwerbsarbeit ausgerichtet sind, sondern z. B. auch dem Wunsch nach stärkerer Beteiligung an der Kinderbetreuung Rechnung tragen. „Während also auf der individuellen Verhaltens- und Einstellungsebene gewisse Änderungen im Geschlechterverhältnis

ausgemacht werden können – für beide Geschlechter –, hinken sozialstaatliche Sicherungssysteme, Rechtsnormen und die betrieblichen Realitäten diesen Ansprüchen hinterher“, konstatieren Nadja Bergmann, Elli und Christian Scambor dazu in ihrer Untersuchung. Immerhin ist es aber so, dass die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mittlerweile als eine wahrgenommen wird, die nicht nur Frauen, sondern auch Männer betrifft. Es bedürfe jedoch betrieblicher und sozialrechtlicher Rahmenbedingungen, um Vereinbarkeit für Männer lebbar zu machen und eine gleichstellungsorientierte Verteilung der Care-Arbeit zu fördern, so Bergmann. Wir brauchen also „väterkarenzfreundliche“ Betriebe.

Männerpolitik

Die AutorInnen der EU-Studie „The Role of Men in Gender Equality“ kommen zu dem eindeutigen Schluss, dass Männer nicht nur in zunehmendem Maße an Fragen der Geschlechterdemokratie interessiert sind, sondern dass mittlerweile geschlechterdemokratische Prozesse und Projekte auch deutlich öfter und präziser auf Männer als Akteure ausgerichtet sind. Im



„Das Thema Männer und Gleichstellung darf nicht so diskutiert werden, dass Männer vordergründig als die neuen Opfer dargestellt werden.“ Nadja Bergmann

Prozess der Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik werden Männer zunehmend berücksichtigt und angesprochen. Parallel dazu hat sich auch in Österreich, nicht erst seit der Einführung der nicht unumstrittenen Männerpolitischen Grundsatzabteilung des Bundes, eine „Männerpolitik“ entwickelt, die von zahllosen Vereinen und Beratungsstellen getragen wird. Nicht immer ist diese gleichstellungsorientiert. Doch die Entwicklung einer zukunftsorientierten Männerpolitik müsse keineswegs zulasten der Frauen erfolgen, meint Bergmann. Und selbstverständlich ist es legitim, dass Männer ihre Themen und Probleme – etwa in den Bereichen Gesundheit, Gewalt, Sorgerecht oder Bildung – ansprechen und bearbeiten. Doch das Thema Männer und Gleichstellung dürfe nicht so diskutiert werden, dass Männer vordergründig als die neuen Opfer dargestellt würden, betont Bergmann. Vielmehr hofft sie darauf, die Männer als neue Verbündete zu gewinnen. „Es ist Bewegung im Geschlechterverhältnis. Wenn Männer an Strukturen und Rollenbildern leiden, kommt ein Nachdenkprozess in Gang, der Männer durchaus zu Verbündeten im Gleichstellungsprozess machen kann. Ich bin da nicht ganz pessimistisch.“ ●

„Wenn es leicht wäre, die Geschlechterverhältnisse zu verändern, wären wir schon sehr viel weiter“, sagt Paul Scheibelhofer. Er ist Sozialwissenschaftler und Geschlechterforscher mit Fokus auf kritischer Männlichkeitsforschung. Mit der Frage, was die Männer zum Gleichstellungsprozess beitragen können, beschäftigt er sich intensiv.



Wir müssen Allianzen bilden

if:faktum: Herr Dr. Scheibelhofer, kann Männerarbeit für Frauen wirken, in dem Sinne, dass sie den Gleichstellungsprozess vorantreibt?

Paul Scheibelhofer: Im Gewaltbereich ist das definitiv so. In der Burschenarbeit gibt es auch Differenzen. Da werden die Burschen gerne mal als Opfer der Emanzipation dargestellt. Noch stärker können wir das im Bereich der Väter beobachten. Da muss man also sehr aufpassen bei der Männerarbeit. Was wir seit Jahren sehen, ist eine große Diskrepanz zwischen den Einstellungen und den Handlungen. Von ihrer Einstellung her sind heute die meisten Männer eher progressiv. Ihre Handlungen sind hingegen sehr viel weniger fortschrittlich im Sinne der Gleichstellung.

Was hindert Männer daran, nach ihren Einstellungen zu handeln?

Da muss man sich die institutionellen Rahmenbedingungen anschauen. Je männlicher ein Berufszweig ist, desto eher müssen Männer wie Männer funktionieren. Es gibt eine männlich dominierte Kultur, deren Status quo ist, dass Männer Vollzeit arbeiten und besser verdienen und Frauen in Teilzeitarbeit schlechter verdienen. Und es gibt immer noch die Zuweisung, dass familiautugliche Jobs weiblich sind und ein Großteil der Familienarbeit von Frauen getragen wird. Das muss sich ändern. Aber auf der Basis von Freiwilligkeit wird das nicht passieren. Da braucht es Gesetze und Regelungen, z. B. Frauenquoten für Aufsichtsräte. Strukturen ändern sich nicht durch gut Zureden.

Wie kann man Männer zu geschlechtergerechtem Handeln motivieren?

Man muss ihnen aufzeigen, dass ihre gesellschaftliche Dominanz Kosten hat. Dass sie damit einen Deal eingehen, der bedeutet, dass sie Familienzeit und Empathie verlieren. Und man muss ihnen vermitteln, was sie gewinnen durch mehr Geschlechtergerechtigkeit. Bessere Arbeitsbedingungen von Frauen helfen auch den Männern, weil die Familie vom höheren Einkommen der Frauen profitiert. Beginnen muss diese Arbeit schon bei Buben

DR. PAUL SCHEIBELHOFER

ist Sozialwissenschaftler und Geschlechterforscher mit Fokus auf Männlichkeitsforschung. In den vergangenen Jahren hat er neben seiner wissenschaftlichen Tätigkeit ein sexualpädagogisches Projekt in Niederösterreich aufgebaut und geleitet. Ab Herbst 2016 ist er als Universitätsassistent am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Innsbruck tätig. Er forscht, lehrt und publiziert zu kritischer Männlichkeitsforschung, geschlechtersensibler Pädagogik, Sexualpädagogik sowie sozialer Ungleichheit, Migration und Rassismus.





MÄNNER ALS VERBÜNDETE

Frauen können mittlerweile auf die Männer als Verbündete im Gleichstellungsprozess zählen – doch längst nicht auf alle.

Viele Männer haben erkannt, dass Diversität und echte Gleichstellung der Geschlechter auch ihnen Vorteile bringen. Doch es gibt auch Randgruppen, die strikt antifeministisch sind und den Mann in einer neuen Rolle als Opfer der Emanzipation darzustellen versuchen. So klein diese Gruppe der Männer auch sein mag, umso lauter verschafft sie sich oft im Internet Gehör.

Dass Männer früher stürben, weil ihre gesundheitlichen und sozialen Probleme gesellschaftlich kaum beachtet würden, wird da ebenso beklagt wie die angebliche Tatsache, dass Buben in der Schule heutzutage benachteiligt seien, weil sie nachweislich schlechtere Noten hätten. Dass die Buben, sobald sie mal erwachsen sind, dann dennoch die besser bezahlten und höher angesehenen Jobs bekommen, bleibt dabei unerwähnt. Besonders lautstark über ihre Opferrolle klagen oft die Scheidungsväter, die ihren erbitterten Kampf ums Kind (oder gegen ihre Exfrau) gerne mit dem „Recht des Kindes auf beide Eltern“ kaschieren. Wie groß ihr Anteil an der Betreuungs- und Familienarbeit vor der Scheidung war, bleibt dabei unerwähnt.

Gerade diese radikalen Männer-Splittergruppen waren ein Grund, warum im heurigen Jänner der „Dachverband Männerarbeit Österreich“ (DMÖ) gegründet wurde. „Diesen extremen Gruppen darf man nicht das Feld überlassen.“

Es gibt keine männliche Diskriminierung. Das muss man differenziert abklären. Wir wollen eine reflektierte Stimme einbringen. Es ist sehr wohl wichtig, auf die Nachteile, die Männer haben, einzugehen und daran zu arbeiten. Aber man muss auch immer die Vorteile gegenüberstellen“, sagt dazu Vorstandsmitglied Erich Lehner. Der DMÖ engagiert sich laut Eigendarstellung für eine faire Verteilung von Arbeit und Ressourcen, für mehr Väterpräsenz in den Familien, für gewaltfreie Männer- und Beziehungsentwürfe, für Alternativen zu traditionellen Männlichkeitsentwürfen und für gendersensible Bildungszugänge. Dabei bekennt sich der DMÖ explizit dazu, als Unterstützer und Kooperationspartner für Frauen und ihre Rechte, Anliegen und Organisationen einzutreten.

„Wir arbeiten für ein neues, geschlechtergerechtes Männlichkeitsbild. Und wir wollen aufzeigen, dass Geschlechtergleichstellung und -gerechtigkeit auch das Leben der Männer verbessert“, sagt Lehner.

www.dmo-e-info.at

und jungen Burschen, die man unterstützen und sensibilisieren muss. Aber klar ist: Diese positive Vermittlung reicht nicht. Es braucht auch klare politische Signale, und zwar nicht nur Worte, sondern auch Taten und Ressourcen.

GleichbeRECHTigung haben wir erreicht. Doch manchmal scheint es, als wäre es zur realen GleichSTELLUNG von Frau und Mann noch ein sehr weiter Weg. Wie schätzen Sie das ein?

Die Liberalisierung der Gesellschaft bringt Fortschritte und die neue Vielfältigkeit von Geschlechtsidentitäten bietet Chancen. Doch es gibt auch Hinweise und Untersuchungen, die zeigen, dass wir derzeit eine Art Retraditionalisierung erleben, in der die alten Rollenbilder wieder verstärkt wirksam und gültig sind. Was bedeutet z. B. das Phänomen Andreas Gabalier? Es zeigt, dass die Bilder und Vorbilder wieder traditioneller werden. Vielleicht sind der Neoliberalismus und die Krise Gründe dafür. Was wir brauchen, sind Dialog und Verständnis zwischen den Geschlechtern. Im Kampf um Gleichstellung müssen Frauen und Männer Allianzen bilden. Diese müssen nicht unbedingt dauerhaft sein, sondern können vielleicht auch nur zur Durchsetzung einer einzelnen Forderung bestehen.



Erich Lehner
Dachverband
Männerarbeit
Österreich

Neue Väter braucht das Land

Frauenministerin
Sabine Oberhauser
im Interview.



In Österreich treten am 1. März 2017 zwei neue Regelungen in Kraft, die Väter animieren sollen, sich verstärkt bei der Kinderbetreuung zu engagieren. Künftig haben Väter, die mit ihrem Kind und dem anderen Elternteil in einem gemeinsamen Haushalt leben und für ihr Kind Familienbeihilfe beziehen, die Möglichkeit, nach der Geburt ihres Kindes einen Monat lang die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen und sich ausschließlich der Familie zu widmen. Ein Rechtsanspruch auf diesen „Papamonat“ besteht allerdings nicht. Auch Kündigungsschutz ist in Zusammenhang mit der neuen Familienzeit nicht gegeben.

Neue Voraussetzungen gelten für Geburten ab 1. März 2017 auch beim Kinderbetreuungsgeld. Es gibt dann ein Kinderbetreuungsgeld-Konto mit einer einheitlichen Gesamtsumme (15.449 Euro). Die Bezugsdauer kann individuell gewählt werden. Sie beträgt für einen Elternteil zwischen zwölf und 28 Monate. Beteiligen sich beide Elternteile an der Kinderbetreuung, beträgt die mögliche Bezugsdauer zwischen 15 und 35 Monate. Teilen sich die Eltern die Kinderbetreuung zu (annähernd) gleichen Teilen, also 50 zu 50 oder 60 zu 40, gibt es überdies einen Partnerschaftsbonus in der Höhe von 1.000 Euro.

Wir haben die neue Frauenministerin, Sabine Oberhauser, zur Väterbeteiligung und den notwendigen kommenden Schritten auf dem Weg zur Gleichstellung befragt.

if: faktum: Frau Ministerin, warum ist die Väterbeteiligung an der Familienarbeit so wichtig?

Sabine Oberhauser: Männerbeteiligung in der Familie ist die notwendige Ergänzung zur Frauenemanzipation am Arbeitsplatz. Wenn sich Väter gleichteilig in der Kinderbetreuung einbringen, können sich ihre Partnerinnen gleichberechtigt im Berufsleben beweisen. Gleichzeitig kommt es dadurch schrittweise zu einem gesellschaftlichen Umdenken: Als ArbeitgeberIn merke ich dann vielleicht, dass nicht nur junge Frauen, sondern auch junge Männer Kinder bekommen – und in Karenz gehen. Das heißt, dass „Kinderkriegen“ hoffentlich irgendwann am Arbeitsplatz nicht mehr nur als Frauensache wahrgenommen wird, sondern als das, was es ja ist: Elternsache. Die Einführung des Papamonats für die Privatwirtschaft war jedenfalls ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung.

Welche Maßnahmen erfordert es, um von der erreichten Gleichberechtigung zur tatsächlichen GleichSTELLUNG zu kommen?

Zunächst ist es wichtig, einen rechtlichen Rahmen zu schaffen, um Vätern – und Eltern generell – die Familienarbeit überhaupt zu ermöglichen. Politisch sind wir hier ständig am Ball. Ende letzten Jahres konnten zum Beispiel Novellen zum Arbeitszeit-, Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz im Nationalrat beschlossen werden. Für Männer ist es außerdem genauso wichtig wie für Frauen, traditionelle Rollenmuster zu hinterfragen. Gerade heute, wo Debatten oft sehr polemisch geführt werden, ist eine kritische und umsichtige Auseinander-

setzung mit „Männlichkeit“ wichtig. Als Frauenministerin unterstütze ich daher Vereine, die Burschen- und Männerarbeit anbieten.

Was können wir von Best-Practice-Ländern wie Norwegen, Schweden, Finnland, Island lernen?

In der skandinavischen Politik ist schon sehr früh damit begonnen worden, Vereinbarkeitsmaßnahmen politisch und betrieblich zu verankern – sowohl für Frauen als auch für Männer. Es ist wichtig, zu erkennen: Wenn ein Betrieb es Vätern leicht macht, in Karenz zu gehen, wirkt sich das in der Regel positiv auf das Arbeitsklima aus. So etwas steigert die Motivation und Loyalität der ArbeitnehmerInnen. Dieses Erkenntnis muss sich bei uns leider erst breitenwirksam durchsetzen.

Wie zufrieden sind Sie mit der Neuregelung des Kinderbetreuungsgeldes und dem „Papamonat“?

Prinzipiell bin ich sehr zufrieden. Damit haben wir in Österreich einem zeitgemäßerem, bunteren Familienbild Rechnung getragen. Das neue Kinderbetreuungsgeld-Konto ermöglicht Eltern eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der Karenz. Der „Papamonat“ für die Privatwirtschaft ist ein riesiger Schritt. Väter sind während dieser Zeit voll kranken- und pensionsversichert. Das gilt übrigens auch für Regenbogenfamilien! Ich denke, wir sind so weit gegangen, wie wir in der gegenwärtigen Situation gehen konnten. Jetzt müssen wir uns einmal anschauen, wie das neue Kinderbetreuungsgeld in der Umsetzung funktioniert. ●

EU-Projekt für mehr Vereinbarkeit

Bestehende Studien und Umfragen zeigen den wachsenden Wunsch vieler Männer, stärker als bislang an Kindererziehung und Betreuungsarbeit teilzuhaben, und deuten gleichzeitig auf vielfältige Hindernisse dabei hin. Insbesondere in männerdominierten Branchen scheint es oft einen Mangel an betrieblichen Gleichstellungsstrategien zu geben. Weiters bestehen – aus vielen Gründen – geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der (gesellschaftlichen und familiären) Arbeits(zeit)teilung fort – sei es aufgrund von Karrierechancen, Einkommensunterschieden oder hartnäckigen Rollenbildern.

Seit einem guten halben Jahr (und noch bis Dezember 2017) läuft nun in Österreich das

EU-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Aufteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“, an dem das Sozialministerium in Kooperation mit dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, die L&R Sozialforschung und die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt FORBA beteiligt sind. Als assoziierte ProjektpartnerInnen nehmen zudem die Arbeiterkammer, der ÖGB und die Industriellenvereinigung teil.

Unter anderem werden bei diesem Projekt Vereinbarkeitsstrategien in stark männerdominierten Branchen etabliert. Damit soll es mehr Männern ermöglicht werden, in Karenz zu gehen und an der Kindererziehung aktiv teilzunehmen.

Ein Blick über den Tellerrand



In Österreich ist man bemüht, die Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung zu erhöhen. Vorbilder und positive Beispiele, an denen man sich orientieren könnte, finden sich in den anderen EU-Staaten genug.

Obwohl die Beteiligung der Männer an der Kinderbetreuung europaweit in den letzten Jahren tendenziell zugenommen hat, ist Kinderbetreuung nach wie vor größtenteils „Frauensache“. Und obwohl es in der EU einen klaren politischen Konsens gibt, dass der Anteil der Väter an den gesetzlich erlaubten oder tatsächlich beanspruchten Karenzzeiten erhöht werden soll, scheitert dieses löbliche Vorhaben vielerorts in der Praxis an den Realitäten der Arbeitswelten.

Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den EU-Staaten. Vor allem in den nordischen Ländern übernehmen wesentlich mehr Väter ihre partnerschaftlichen Pflichten und Aufgaben bei der Kindererziehung und -betreuung als etwa in Österreich. Es lohnt sich also, einen genaueren Blick darauf zu werfen, was die Gründe dafür sein könnten.

Hinsichtlich der Beteiligung der Männer an der Kinderbetreuung liegt Österreich im unteren Drittel der EU-Staaten. Während in nordischen und baltischen Ländern die Väter einen Anteil von 40 Prozent der Betreuungstätigkeit für sich verbuchen können, bringen es österreichische Männer gerade einmal auf 28 Prozent. Auch hinsichtlich der Inanspruchnahme von Karenzzeiten durch Männer hat Österreich Nachholbedarf. 2015 lag der Anteil der Männer an Kinderbe-

treuungsgeldbeziehenden bei 18 Prozent. Hinzu kommt noch, dass die Männer deutlich kürzere Karenzzeiten in Anspruch nahmen als Frauen.

Was kann Österreich nun von anderen europäischen Staaten lernen? Vergleichsstudien zeigen, dass eine hohe Väterbeteiligung vor allem zwei Grundlagen hat: die Bereitschaft von Betrieben, hier aktiv mitzuwirken und entsprechende Modelle für Männer (und Frauen) anzubieten, und eine Gesetzgebung, die diese gendersensible Unternehmenskultur unterstützt.

Als das europäische Vorzeigeland schlechthin kann **Island** angesehen werden. Dort gilt eine gesetzliche Dreiteilung der Karenzzeit (insgesamt neun Monate). Je drei Monate müssen von jeweils einem der beiden Elternteile in Anspruch genommen werden. Die übrigen drei Monate können frei gewählt werden. Nimmt ein Elternteil seine drei Monate nicht in Anspruch, verfallen diese. Der Erfolg dieser Regelung spricht für sich: 90 Prozent der Väter nehmen die Karenz in Anspruch – mit einer durchschnittlichen Dauer von 100 Tagen. Neue Studien zeigen auch, dass die hohe Karenzbeteiligung der Väter auch positive Auswirkungen auf die Beteiligung an der Kinderbetreuung nach der Karenz hat. Island kann auf die gerechteste Aufteilung der Betreuungspflichten in Europa verweisen!

Ein ähnliches System ist in **Schweden** implementiert. Dort beträgt die gesetzliche Karenzzeit maximal 18 Monate, von denen mindestens drei vom zweiten Elternteil (in der Regel dem Mann) konsumiert werden müssen. Passiert dies nicht, verfallen auch in Schweden diese Karenzmonate. Zudem kann die Karenzzeit sehr flexibel bis zum zwölften Lebensjahr des Kindes genutzt werden.



Für die Erforschung der Rolle der Männer im Gleichstellungsprozess waren im Rahmen der EU-Studie in Österreich das **abz*austria**, das Forschungsbüro des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark und das **L&R Institut für Sozialforschung im Einsatz**.

Mehr Informationen finden Sie hier:

www.lrsocialresearch.at, www.abzaustria.at, vmg-steiermark.at





So familien- freundlich ist Österreich

In Österreich wurde im Jahr 2006 als konkrete Folge eines EU-Projekts die Familie und Beruf Management GmbH eingerichtet. Diese nationale Service-, Koordinierungs- und Umsetzungsstelle entwickelt Vereinbarkeitsmaßnahmen für Unternehmen, Gemeinden, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeinstitute. Ziel ist die optimale Gestaltung einer familienorientierten Lebens- und Arbeitsumgebung. Das Angebotspektrum der Familie und Beruf Management GmbH umfasst Auditangebote, die Förderung bedarfsgerechter Kinderbetreuung sowie die Organisation des Staatspreises „Familienfreundlichster Betrieb“. Zudem soll ein „berufundfamilie-Index“ Unternehmen helfen, die Stärken und Entwicklungspotenziale ihrer eigenen Personalpolitik in Bezug auf das Familienbewusstsein bzw. auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu überprüfen und sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen.

Für ArbeitnehmerInnen finden sich auf der Homepage der Familie und Beruf Management GmbH eine Liste familienfreundlicher Betriebe sowie eine Checkliste, die helfen soll, die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens einzuschätzen. Außerdem ermöglicht es eine sogenannte „Family-Map“, auf einer Österreichkarte gezielt nach familienfreundlichen Unternehmen, Gemeinden oder sonstigen Einrichtungen zu suchen.

www.familieundberuf.at/home

2008 wurde auch ein „Gleichstellungsbonus“ eingeführt, den die Eltern erhalten, wenn die Karenz gerecht aufgeteilt ist. Mittlerweile nehmen in Schweden acht von zehn Vätern die Karenz in Anspruch – die meisten deutlich länger als drei Monate. Auch auf betrieblicher Ebene wird in Schweden viel Wert auf gleichstellungsfördernde Maßnahmen gelegt. So sehen die meisten Kollektivverträge zusätzliche Einkommenskompensationen während der Karenzzeit vor und bieten über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende sozialrechtliche Ansprüche. Zudem haben Eltern den Anspruch, bis zum achten Lebensjahr des Kindes ihre Arbeitszeit bis zu 75 Prozent zu reduzieren.

Mit der Einführung des Bundeselterngeldes 2007 konnte auch **Deutschland** den Anteil der Väterkarenz steigern – von mageren 3,5 Prozent auf ein beachtliches Drittel. Auch in den deutschen Unternehmen scheint sich der Gedanke der Gleichstellung mehr und mehr durchzusetzen. Zwei Vätermonate gelten heute in vielen Betrieben bereits als Standard.

Auch **Slowenien** geht seit 2014 bei der Elternkarenzregelung den Weg der größtmöglichen Gleichstellung. Von den 260 möglichen Karenztagen ist ein Teil exklusiv für die Mutter, ein Teil exklusiv für den Vater und ein Teil frei wählbar. Der exklusive Vater-Anteil, der nicht übertragen werden kann, beträgt 50 Tage. ●



„Neue Väter“ – wenn die Karenz zur Selbstverständlichkeit wird

Interview mit Markus Bieler und Roland Ringhofer, zwei Vätern in Karenz.



Markus Bieler

Welche Gründe waren für Sie ausschlaggebend, in Karenz zu gehen?

MB: Ich möchte so viel Zeit wie möglich mit meiner Tochter verbringen, da war es für mich von Anfang an klar, dass ich auch in Karenz gehen möchte. Vor allem im ersten Jahr gibt es so viele große und kleine Entwicklungsschritte des Kindes, daran wollte ich auch teilhaben.

RR: Ich wollte Zeit mit meinen Kindern verbringen. Ich hätte es als unfair empfunden, wenn dieses Privileg nur meiner Frau vorbehalten gewesen wäre.

Wie lange waren bzw. sind Sie in Karenz?

MB: Zwei Monate waren optimal für meine Frau und mich vereinbar.

RR: Ich war bei beiden Kindern jeweils vier Monate in Karenz. Das war ein passender Kompromiss zwischen Familie und Arbeit.

Beschreiben Sie einen typischen Tag als Vater in Karenz.

MB: Unser morgendliches Kuschel-Wickel-Umzieh-Ritual hat sich fest in unseren Tagesablauf verankert, danach wurde Frühstück gemacht und viel gespielt. Während sie dann wieder schlief, habe ich das Mittagessen vorbereitet. Am Nachmittag haben wir viel Zeit draußen verbracht und nach einem kurzen Schläfchen wurde getobt, gegessen und natürlich immer wieder gewickelt.

RR: Überraschend anstrengend und ausfüllend. Kinderbetreuung und Haushalt nehmen viel Zeit und Energie in Anspruch. Es dauert eine Zeit, bis man einen passenden Tagesablauf gefunden hat. Dann hat man neben Wickeln, Füttern,

Kochen, Waschen auch ausreichend Zeit und Nerven für die schöne Seite der Karenz – Spielen, Kuscheln und Spaziergehen mit den Kindern.

Wie hat/haben Ihr/e ArbeitgeberIn/Ihre KollegInnen auf Ihren Wunsch, in Karenz zu gehen, reagiert?

MB: Bis auf wenige Ausnahmen waren die Reaktionen sehr positiv.

RR: Da ich schon früh meinen Karenzwunsch geäußert habe, konnten sich alle gut darauf vorbereiten. Vonseiten des Arbeitgebers wurden mir keinerlei Steine in den Weg gelegt.

Haben Sie irgendwelche negativen Erfahrungen gemacht?

MB: Nein, hier gab es nur positive Erfahrungen. Einzig ältere Männer verstehen nicht ganz, warum ein Mann in Karenz geht bzw. was er da den ganzen Tag tut.

RR: Kaum, vielleicht Erstaunen und etwas Unverständnis hin und wieder. Die meisten Reaktionen waren sehr positiv. Ältere Frauen waren sichtlich überrascht, dass auch ein Mann das Leben mit Kleinkindern meistern kann, und von älteren Männern habe ich des Öfteren gehört: „Schade, dass das zu meiner Zeit noch nicht gegangen ist.“



Roland Ringhofer

Väterkarenz unterstützt Wiedereinstieg

Mag.^a Gabi Tremmel-Yakali, Referentin für Frauenangelegenheiten, Arbeiterkammer Burgenland

Geht auch der Vater in Karenz, schaffen Mütter leichter die Rückkehr in den Beruf. Das hat das AK Wiedereinstiegsmonitoring gemessen: 72 % der Burgenländerinnen, deren Partner in Karenz waren, sind mit Ende der arbeitsrechtlichen Karenz zum zweiten Geburtstag ihres Kindes wieder erwerbstätig. Dagegen sind es bei Frauen ohne partnerschaftliche Teilung nur 57 %. Am schwierigsten gestaltet sich der Wiedereinstieg für Alleinerzieherinnen. Hier sind nur 53 % zum zweiten Geburtstag des Kindes wieder berufstätig.

Grundsätzlich zeigt das Monitoring, dass sich kürzere Unterbrechungen positiv auf den Wiedereinstieg auswirken. Wird die Karenzzeit zwischen den Eltern geteilt, unterstützen Männer damit den Wiedereinstieg der Frauen. Auch für die Väter zeigt das Monitoring sehr stabile Einsteige: Bereits im dritten Monat nach Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges erreichen Männer im Burgenland Beschäftigungsraten von 71 %. Positiv ist daher, dass der Anteil der Männer mit Kinderbetreuungsgeldbezug steigt. Er hat sich von 2006 auf 2012 von 5 % auf 11 % mehr als verdoppelt. Im Burgenland unterbrachen 61 % der Väter 2012 ihre Erwerbsarbeit



Gabi Tremmel-Yakali

während des Kinderbetreuungsgeldbezugs. Damit liegen die Burgenländer zwar über dem Österreichschnitt (56 %), dennoch sind es nur etwas mehr als die Hälfte der Bezieher.

Die Entscheidungen über die Aufteilung von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit werden sehr rasch nach der Geburt gefällt. Die AK hat sich daher für das Recht auf einen Papamonat eingesetzt. Folgende Regelung wurde im Zuge der Kindergeldreform getroffen: Mit 2017 sollen alle Väter die Möglichkeit einer Berufspause nach der Geburt ihres Kindes haben. Dieser sogenannte Familienzeitbonus kann im Umfang von 28 bis 31 Tagen innerhalb von 91 Tagen nach der Geburt des Kindes konsumiert werden. Väter sind während dieser Zeit kranken- und pensionsversichert und erhalten finanzielle Unterstützung. Zusammen mit der Reform des Kindergeldes, bei der ein Bonus für die partnerschaftliche Teilung vorgesehen ist, sind das weitere Schritte, um die Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung zu erhöhen. Das stärkt die Bindung zum Kind, ist gut für die Familien und fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben. ●



BiBi – Bildungs- und Berufsinformationsmesse

Mit dem Ziel, traditionelle und festgefahrene Stereotype und Rollenbilder aufzubrechen und vor allem Mädchen neue Wege aufzuzeigen, startete einst die Bildungs- und Berufsinformationsmesse als reine Mädchenmesse. Durch den jährlichen Anstieg der AusstellerInnen und die Erkenntnis, dass natürlich Burschen ebenso in den Prozess der Gleichstellung eingebunden werden müssen, öffnete die BiBi auch für männliche Schüler ihre Türen. Mit Erfolg, denn heute besuchen an die 2.000 SchülerInnen unsere Bildungs- und Berufsinformationsmesse. Die BesucherInnen können sich quer über alle Berufs- und Weiterbildungsparten informieren. Natürlich gibt es auch die Möglichkeit, handwerkliche Fertigkeiten auszuprobieren oder in den Sozialbereich zu schnuppern. Mit der BiBi soll beiden Geschlechtern, Burschen wie Mädchen, gezeigt werden, dass es auch abseits der traditionellen Berufsbilder unzählige Möglichkeiten und Erfolgchancen gibt.

Heuer findet die Messe von 4. bis 6. Oktober von 9.00 bis 13.00 Uhr im Messezentrum Oberwart statt. Wir freuen uns schon auf viele interessierte junge Menschen.

Adressen, Beratungsstellen, Links

- **Arbeiterkammer Burgenland** 7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel.: 02682 740
- **AK-Bezirksstelle** 7100 Neusiedl, Obere Hauptstraße 55, Tel.: 02167 8120
- **AK-Bezirksstelle** 7350 Oberpullendorf, Spitalstraße 25, Tel.: 02612 42255
- **AK-Bezirksstelle** 7400 Oberwart, Lehargasse 5, Tel.: 03352 32588
- **AK-Bezirksstelle** 7540 Güssing, Hauptstraße 59, Tel.: 03322 42755
- **AK-Bezirksstelle** 8380 Jennersdorf, Bahnhofring 5, Tel.: 03329 46255
- **Verein Tagesmütter Burgenland** 7000 Eisenstadt, Hartlsteig 2
Tel.: 02682 61025, E-Mail: info@tagesmuetter.or.at, www.tagesmuetter.or.at
- **Verein für Männer- & Burschenkompetenz** Mag. Clemens Schermann 0676/753 72 86,
Christian Huisbauer 0676/527 20 70, E-Mail: Maenner_Burschen_Kompetenz@gmx.org
- **Männerberatung der Caritas Eisenstadt** 7000 Eisenstadt, Bründlfeldweg 75
Tel.: 0676/837 30-409, www.caritas-burgenland.at

menschen zum thema männer und gleichstellung



**Christian Huisbauer, Lebens- und Sozialberater
und Koordinator des Boys' Day im Burgenland**

Die sozialen und emotionalen Kompetenzen von Burschen werden im derzeitigen Rollenverständnis von „Mannsein“ bei der Berufswahl wenig berücksichtigt. Am Boys' Day werden Burschen ermutigt, diese Kompetenzen zu entdecken, zu diskutieren und zu erleben. Burschen möchten an einem fairen Zusammenspiel mitwirken.



**Mag. Clemens Schermann, Männerberater und Therapeut,
Obmann des Vereins für Männer- und Burschenkompetenz**

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Gleichstellung dann eher gelingt, wenn Männer mit Frauen auf Augenhöhe verhandeln können. Manchmal ist das Gespräch von Mann zu Mann dazu hilfreich, um selbstbewusst an fairen Lösungen mitzuwirken – partnerschaftlich in Familie und Gesellschaft.



**Doris Horvath,
Geschäftsführerin Frauenberatungsstelle Oberpullendorf**

Männer tragen genauso wie Frauen die Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit, sie sind ebenso Betroffene und Verantwortliche im Gleichstellungsprozess. Männer sind zwar auch Teil des Problems, sind aber auch Teil der Lösung, sie können aktiv zum Wandel der Gesellschaft beitragen. Chancen für Neues gibt es, wenn die Gesellschaft bereit ist für Vielfalt, neue Partnerschaften und neue Zusammenarbeit.

© CHRISTIAN HUISBAUER, CLEMENS SCHERMANN, FRAUENBERATUNGSSTELLE OBERPULLENDORF

