

# männer und gleich- stellung

gendergerechtigkeit  
betrifft beide  
geschlechter

# if:faktum

gleichstellung kompakt

# Liebe Leserin, lieber Leser!

**Mag.ª Monika Lindermayr**  
 Referat für Frauen und Gleichstellung  
 monika.lindermayr@vorarlberg.at

Mehr Infos:  
 www.vorarlberg.at/frauen  
 E-Mail: frauen@vorarlberg.at



Die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere betreffend die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in der Pflegearbeit, orientiert sich vorwiegend an den Lebensrealitäten von Frauen und wird von Frauen vorangetrieben. Doch um wirklich Gleichstellung zu erreichen, muss sich nicht nur im Leben der Frauen etwas ändern. Es müssen auch die Männer ihren Teil dazu beitragen.

Gerade die gemeinsame Verantwortung für die Familienarbeit und die reale Aufteilung der Sorgearbeit sind wesentliche Voraussetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Und beide Seiten müssen lernen, Chancen und Verantwortung gerecht zu teilen.

Im vorliegenden if:faktum stehen Männer im Mittelpunkt! Und das ist gut so. Denn gleiche Chancen für Frauen bedeuten auch neue Chancen für Männer.

Und so machen sich namhafte Autorinnen und Autoren auf den Weg, die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit für Männer darzustellen, den Hinderungsgründen der Männer, sich in der Familie zu engagieren, auf die Spur zu kommen und die noch immer vorherrschenden Rollenstereotype aufzuzeigen.

Ein EU-Projekt soll mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer in stark männerdominierten Berufen bringen. Zu Allianzen von Frauen und Männern wird aufgerufen und die neue Frauenministerin Sabine Oberhauser bestätigt, dass das Land neue Väter braucht. Projekte und Plattformen werden vorgestellt.

Fazit ist: Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur richtig, sondern nützt allen. Damit die Kompetenzen von jeder Einzelnen und jedem Einzelnen für eine nachhaltige Zukunft eingebracht werden können, müssen Rollenbilder hinterfragt und Verantwortlichkeiten neu verteilt werden – von Frauen und von Männern. Und zum Vorteil beider.

Auf Rückmeldungen freue ich mich besonders!

## INHALT

**03\_Gleichstellung geht uns alle an**  
 Landesrätin Katharina Wiesflecker.

**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\_Mit Vätern unterwegs**  
 Der Vorarlberger Familienverband startet ein landesweites Väterbeteiligungsprojekt.

**15\_Bring's auf Vordermann**  
 Mit „vordermann“ schuf die Vorarlberger Landesregierung eine Internetplattform, die Männer berät.

**16\_Meinungen**  
 Menschen zum Thema Männer und Gleichstellung.

© LAND VORARLBERG

## IMPRESSUM

if:faktum gleichstellung kompakt. Aktuelle Information zu Frauen- und Gleichstellungsthemen für MultiplikatorInnen sowie interessierte Frauen und Männer.  
**Herausgeberin:** Referat für Frauen und Gleichstellung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung **Chefredakteurin:** Yvonne Schwarzingger  
**Bundeslandredaktion:** Monika Lindermayr **Organisation:** Bettina Gotwald **Artidirektion, Layout, Grafik und Bildbearbeitung:** Martin Renner rennergraphicdesign  
**Druck:** Samson Druck **Auflage:** Vorarlberg 4.500, Gesamtauflage 16.300 **Beratung, Konzept, Koordination der Produktion:** „Welt der Frau“ Corporate Print für das Amt der Vorarlberger Landesregierung, Referat für Frauen und Gleichstellung [www.welt-der-frau.at](http://www.welt-der-frau.at)

3 FRAGEN AN ...

**Dr.<sup>in</sup> Susanne Feigl**Autorin des Vorarlberger  
Gleichstellungsberichtes**Warum ist Care-Arbeit immer noch weitgehend Frauensache?**

Hier zeigt sich, wie lange traditionelle Rollenbilder nachwirken. Die Zuständigkeit der Frauen für die tägliche Versorgung der Familie und die Fürsorge für Kinder und zu Pflegende stammt aus einer Zeit, in der Frauen keinen Zugang zu höherer Bildung und zu qualifizierten Berufen hatten.

**Was müsste geschehen, damit Männer Care-Arbeit übernehmen?**

Rahmenbedingungen ermöglichen Frauen ebenso wie Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Elternkarenz, Elternzeit, Kinderbetreuungsgeld, Pflegefreistellung, Pflegekarenz). Viel ist geschehen, viel bleibt zu tun. Ganztägig geführte Schulen sind noch längst keine Selbstverständlichkeit und die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsstätten gehören ausgebaut. Die Familienfreundlichkeit von Unternehmen beschränkt sich oft auf das Angebot von Teilzeitarbeit für Frauen.

**Welche positiven Effekte hätte eine faire Verteilung der Care-Arbeit?**

Die Hälfte der berufstätigen Frauen arbeitet Teilzeit – die meisten Männer (in Vorarlberg: 92 Prozent) arbeiten Vollzeit. Das Einkommen der Frauen ist niedriger und in der Folge auch die Alterspension. Männer haben wenig Zeit für ihre Familien. Für beide wäre eine faire Aufgabenteilung eine Bereicherung. Gleichzeitig bedarf es auch einer Aufwertung der beruflichen Care-Arbeit.

**Gleichstellung geht uns alle an – Frauen und Männer**

Trotz aller Veränderungen, die vor allem die Rolle der Frauen betreffen, leben wir nach wie vor in einer Gesellschaft, in der Männer und Frauen die Plätze in der Wirtschaft, in der Politik, in den Medien und in den Kirchen zugewiesen bekommen. Das zeigt sich besonders in der Arbeitswelt und im Familienleben. Gerade die gemeinsame Verantwortung für die Familienarbeit und die reale Aufteilung der Sorgearbeit sind die wesentlichsten Voraussetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern. So wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft als Frauenfrage diskutiert. Männer kommen als aktive Betreiber des Gleichstellungsprozesses kaum vor. Jedoch sehe ich Männer im Gleichstellungsprozess als wichtige Akteure, die in alle Überlegungen einzubinden sind. Denn es benötigt das Zusammenwirken aller, der Gesellschaft, der Wirtschaft, der Politik, der Männer und der Frauen, damit Frauen die gleichen Chancen in der Wirtschaft und Öffentlichkeit und Männer die gleichen Chancen in den Familien haben.

Katharina Wiesflecker  
Frauenlandesrätin

Auf Punkt und Komma

**9,5 %**

beträgt in Vorarlberg der Anteil der Väter an den BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld. (Beobachtungszeitraum: ein Jahr)

Insgesamt leisten Frauen **67 %** der in Familien unbezahlt erbrachten Care-Arbeit (Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen).

Die bezahlte Care-Arbeit am Arbeitsmarkt ist weitgehend Frauensache:

- **92 %** der PersonenbetreuerInnen in der 24-Stunden-Pflege,
- **98,7 %** des Personals in Vorarlberger Betreuungseinrichtungen für Vorschulkinder
- **93 %** der Beschäftigten der Vorarlberger Hauskrankenpflege sind Frauen.

Und die Entlohnung ist – wie in den allermeisten „Frauenberufen“ – zumeist niedrig.

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.

**G**ender 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?

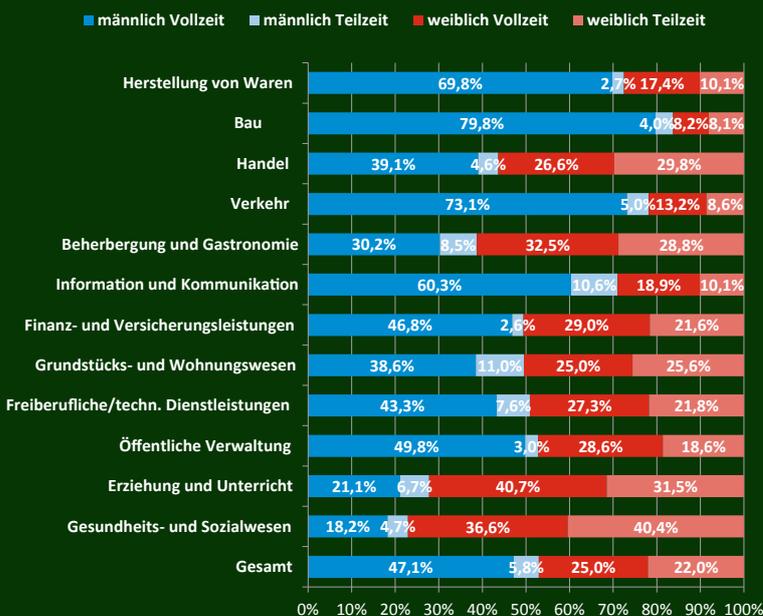
Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich  
Reihe: Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft  
Band 5, 2014, broschiert, 232 Seiten, ISBN: 978-3-643-50539-2

## 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

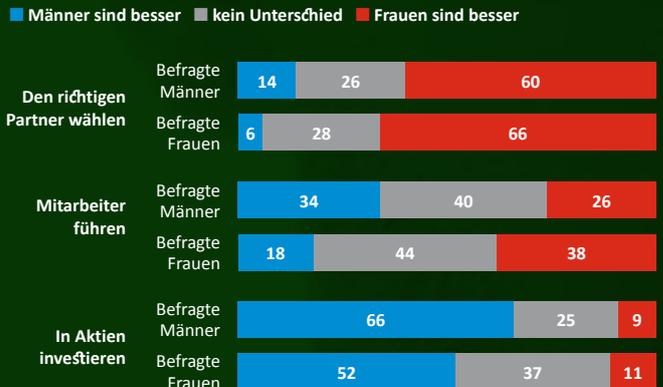
## Die alten Stereotype

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](http://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. Diese 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](http://www.lrsocialresearch.at), [www.abzaustria.at](http://www.abzaustria.at), [vmg-steiermark.at](http://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](http://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. ●



# Mit Vätern unterwegs

Interview mit Andrea Kramer zum neuen Projekt des Vorarlberger Familienverbandes.

Männer leisten den Großteil der bezahlten Arbeit. Frauen leisten den Großteil der unbezahlten Arbeit. Der Vorarlberger Familienverband startet diesen Herbst ein Projekt, das die Wichtigkeit der Vaterrolle unterstreicht. Damit soll ein wichtiger Beitrag geleistet werden, den Gleichstellungsprozess voranzutreiben.



Andrea Kramer

## ifaktum: Worum geht es konkret in diesem Projekt?

**Andrea Kramer:** Der Familienverband verfügt in mehr als jeder dritten Gemeinde im Land über einen Ortsverband. Über diese regional sehr gut verankerten Ortsverbände werden die Vater-Kind-Veranstaltungen angeboten. Das neue Projekt will auch Vereine ansprechen, wie den Fußballverein oder die Feuerwehr, dass sie die Kinder von Vereinsmitgliedern mehr einbeziehen. Firmen bieten wir die Begleitung von Papa-Tagen an. Beispielsweise beim Firmenskitag, an dem sie ihre Kinder mitnehmen können. Wir wollen also die Männer dort abholen, wo sie sind.

## Was soll das Projekt bewirken?

Das Väterprojekt soll Männern bewusst machen, wie wichtig sie als Väter für die Entwicklung ihrer Kinder sind. Dabei wollen wir gemeinsame Aktivitäten zwischen Vätern und ihren Kindern fördern, aber auch den Austausch der Väter untereinander. Die wesentlich stärkere Berufsbeteiligung der Frauen wird meist erst mit der Familiengründung zur Herausforderung. Da stellt sich dann die Gretchenfrage.

Uns interessiert, wie Männer in Zukunft ihre Rolle als Vater sehen und wie sie diese leben wollen. Für diesen Austauschprozess wollen wir Räume schaffen.

## Wie viele Männer sind in Väterkarenz?

Wenn man Väterbeteiligung nur daran misst, wie viele Männer Kinderbetreuungsgeld beziehen, dann ist Vorarlberg mit 9,5 Prozent in Österreich das Schlusslicht. In Vorarlberg ist die tradierte Rollenteilung „Mutter – Familien- und Hausarbeit, Vater – materielle Versorgung und Statustransfer“ noch stark verankert. Veränderungen sind aber deutlich erkennbar.

## Warum tun sich manche Männer mit der Väterkarenz so schwer?

Weil der Karenzalltag für manche Männer nicht wahnsinnig attraktiv erscheint. Gesellschaftlich haben wir in den letzten Jahrzehnten eine starke Abwertung der Haus- und Familienarbeit erlebt. Für Väterkarenz fehlt die gesellschaftliche und berufliche Akzeptanz. Außerdem spielt die finanzielle Situation eine entscheidende Rolle. Manche Männer verdienen deutlich mehr als ihre Frauen.

## Glauben Sie, dass die jüngere Generation ein anderes Väter- bzw. Männerbild vertritt?

Die jüngere Generation ist häufig in Familien aufgewachsen, in denen der Vater zu 100 Prozent für das Familieneinkommen zuständig und damit viel außer Haus war. Viele junge Männer wollen so ihre Vaterrolle nicht leben. Zudem stehen sie Frauen gegenüber, die auch als Mütter berufstätig sein wollen und von ihren Partnern mehr Beteiligung in der Familienarbeit einfordern. Den jungen Männern fehlen Vorbilder, wie sie ihre neue Vater- und Männerrolle leben können. Vielfach ist auch eine Werteverlagerung erkennbar. Ein erfüllendes Familienleben wird nicht mehr zwangswise einer beruflichen Karriere geopfert. Unser neues Projekt soll auch die ungewohnte Natürlichkeit in der Vater-Kind-Beziehung stärken. Und das geht eben nur, wenn man mehr Zeit miteinander verbringt.

*Marlene Matt, freie Journalistin*

## Mit Vätern unterwegs

Landesweites Väterbeteiligungsprojekt des Vorarlberger Familienverbands, geplanter Start ist im Herbst 2016.

Mehr Informationen:  
Telefon 05574 47671  
E-Mail: [info@familie.or.at](mailto:info@familie.or.at),  
Homepage: [www.familie.or.at](http://www.familie.or.at)





Die Online Beratungsstelle für  
alle Männer in Vorarlberg.  
Vertraulich. kompetent, kostenlos.

## BRING'S AUF VORDERMANN.

[www.vordermann.at](http://www.vordermann.at)

## Onlinebefragung zum Thema Rollenbilder in Beruf und Familie

Unterschiede zwischen Einstellung und Verhalten sind das zentrale Ergebnis einer überregionalen Onlinebefragung zum Thema Rollenbilder in Beruf und Familie, an der 800 Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 25 Jahren teilnahmen. Die Befragung war Teil des vom Referat für Frauen und Gleichstellung der Vorarlberger Landesregierung sowie von den Stabsstellen für Chancengleichheit des Fürstentums Liechtenstein und des Kantons Graubünden gemeinsam umgesetzten Projekts „Betrifft: Rollenbilder“.

Wie aus der Befragung hervorgeht, ist bei Jugendlichen aus Vorarlberg, Liechtenstein und Graubünden ein Problembewusstsein für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufs- und Familienleben vorhanden. Allerdings schätzen junge Frauen die Bedeutung der Gleichstellung deutlich höher ein als junge Männer und sind zugleich skeptischer in Bezug auf die Verwirklichung von Gleichstellung vor allem im Berufsleben.

Für beide Geschlechter gilt, dass sie sich in ihren Einstellungen bereits weiter von tradierten Rollenbildern entfernt haben als in ihrem Verhalten. So möchten die meisten jungen Frauen und Männer die Haushaltspflichten zwar gerecht verteilen, im konkreten Fall bleiben die meisten Tätigkeiten im Haushalt aber den Frauen überlassen. Auch bei der eigenen Berufswahl sind traditionelle Rollenbilder weiter vorherrschend – junge Frauen wählen mehrheitlich Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen, junge Männer überwiegend handwerkliche und technische Berufe.

*Weitere Ergebnisse der Onlinebefragung, mit deren Durchführung die Fachhochschule St. Gallen beauftragt war:*  
[www.rollenbilder.org](http://www.rollenbilder.org)

## Plattform „vordermann“

### Fürsorgende Männlichkeit – zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Mit „vordermann“ schuf die Vorarlberger Landesregierung gemeinsam mit dem Ehe- und Familienzentrum, der Caritas und dem ifs eine Internetplattform, die Männer berät. Erstmals online gestellt wurde die Website 2013, jetzt erfuh sie eine gründliche Rundumerneuerung.

Männer tun sich bekanntlich schwerer als Frauen, ihre Sorgen und Probleme jemand anderem anzuvertrauen. „Obwohl das auch unsere Erfahrungen sind, spüren wir doch einen langsamen Wandel“, bestätigt Mag. Edgar Ferchl-Blum, der Leiter des Ehe- und Familienzentrums. Dort ist auch „vordermann“ angesiedelt, eine Männer-Website, die wohl einzigartig in Österreich ist. Mit der Homepage will man die Männer dort abholen, wo sie sich bewegen. „Und das ist nun mal für einen Großteil das Internet. Diese Form der Aussprache ist aufgrund der Anonymität sehr anspruchsvoll und fordert von den Beratern viel Einfühlungsvermögen und Erfahrung.“ „vordermann“ vermittelt Beratung und informiert ratsuchende Männer vertraulich, kompetent und kostenlos. „Viele der Männer landen schlussendlich bei der Männerberatung, die mittlerweile seit 15 Jahren gut angenommen wird.“ Immerhin: 2015 suchten 161 Männer Unterstützung bei über 540 Beratungsstunden.



Edgar Ferchl-Blum

### Endlich reden können

Auf [www.vordermann.at](http://www.vordermann.at) werden Themen angesprochen wie Beruf, Beziehungen, Vatersein, Körper, Geld, Werte und Sinn. Laut Edgar Ferchl-Blum melden sich viele aus einer großen Einsamkeit und Ratlosigkeit heraus. Andere wissen ob ihrer wirtschaftlichen Not nicht mehr weiter. „Sobald die Männer mögliche Ängste und eine anfängliche Scheu überwunden und unsere Hilfe in Anspruch genommen haben, spürt man deren Erleichterung. Es tut ihnen gut, endlich mit jemandem offen zu reden!“

Die Homepage listet übrigens auch Veranstaltungen auf, die Männer in ihren verschiedenen Rollen ansprechen. Ab Herbst plant Edgar Ferchl-Blum die Gründung einer neuen Männergruppe. Dort sollen sich Männer unter Anleitung eines Beraters über ihre Probleme austauschen und sich gegenseitig stärken können.

Mehr Infos über die Internetplattform auf: [www.vordermann.at](http://www.vordermann.at)

# menschen zum thema männer und gleichstellung



## **Martin Herburger, MAS, Amt der Vorarlberger Landesregierung**

### **Leiter Fachbereich Senioren und Pflegevorsorge**

Viel mehr Männer als früher nehmen die Pflegekarenz in Anspruch und sind in der häuslichen Pflege aktiv – im öffentlichen Bewusstsein ist das noch nicht angekommen. Zukünftig brauchen wir vermehrt Männer in der professionellen Pflege, daher sind wir gefordert, die Arbeit pflegender Männer anzuerkennen.



## **Daniel Mutschlechner, Geschäftsführer Messe Dornbirn**

Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der Herkunft in Wirtschaft, Politik oder Kirche sind inakzeptabel. Gerade weil Männer in Führungspositionen überrepräsentiert sind, haben sie die Aufgabe, Dinge Schritt für Schritt zurückzurücken. Jede Frau und jeder Mann sollte bestmögliche Chancen vorfinden, um den gewünschten Lebensweg einschlagen zu können. Mir ist wichtig, dass die Selbstverwirklichung von Frau oder Mann nicht auf Kosten der Familie geht – Kinder und alte Menschen brauchen höchste Aufmerksamkeit.



## **DSA Martin A. Fellacher, MA, PINA Pädagogisches Institut für Neue Autorität**

Gleichstellung muss das Ziel der Männer genauso wie der Frauen sein.

Und letztlich werden wir es nur gemeinsam erreichen. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir alle von ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen profitieren. Denn vermeintliche Vorteile einer Gruppe – meist der Männer – haben auf anderen Ebenen oft gravierende Nachteile, die vielleicht zu wenig gewertet, auf jeden Fall aber im Diskurs oft vergessen werden.

gleichstellung  
fördern  
frauen und  
männer



© SEBASTIAN GABRIEL DARKOTODOROVIC, FELLACHER

### **Bestellungen und Änderungen:**

E frauen@vorarlberg.at  
T 05574/511 24136.

**Amt der  
Vorarlberger  
Landesregierung**  
Referat für Frauen  
und Gleichstellung,  
Römerstraße 15,  
6900 Bregenz.