



Make it work

FINANZHILFEN

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

**Titel**

Make it work. Männerprojekte für mehr Gleichstellung im Erwerbsleben

Herausgeberin

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Gestaltung

www.heyday.ch

Foto

Beat Schweizer, Bern

Vertrieb

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern

bestellung@ebg.admin.ch

www.make-it-work.ch

11/2012



Teil A <i>Einleitung</i>	1 - Einleitung	S. 4
Teil B <i>Finanzhilfe</i>	2 - Die Finanzhilfen 2.2 - Allgemeines zu den Finanzhilfen 2.3 - Projekte für Männer 2.4 - Weitere Finanzierungsquellen	S. 5 S. 6 S. 6
Teil C <i>Zielgruppe Männer</i>	3 - Gleichstellung im Erwerbsleben: Herausforderung aus Männersicht 3.1 - Gleichstellung im Erwerbsleben: ein Thema für Frauen und Männer 3.2 - Vereinbarkeit von Familien und Beruf: Männerthemen 3.3 - Berufliche Laufbahn: Jedem das Seine?!	S. 8 S. 11 S. 17
	4 - Erfolgsfaktoren für gelingende Männerprojekte 4.1 - Wertschätzend von den männlichen Lebensrealitäten ausgehen 4.2 - Männer sprechen Männer als Männer an 4.3 - Den Benefit benennen 4.4 - Männergerechte Methoden und Rahmenbedingungen wählen	S. 21 S. 22 S. 23 S. 24
Teil D <i>Praxis</i>	5 - Praxisbeispiele und Referenzen 5.1 - Vom EBG mitfinanzierte Projekte 5.2 - Projekte mit Zielgruppe Männer (Schweiz) 5.3 - Projekte mit Zielgruppe Männer (international)	S. 25 S. 26 S. 27
	6 - Einschätzung von Projektideen 6.1 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie und familienfreundliche Rahmenbedingungen in Unternehmen 6.2 - Freie Berufswahl	S. 30 S. 31
Teil E <i>Literatur</i>	7 - Fachliteratur	S. 32



1 - Einleitung

Make it work. Männerprojekte für mehr Gleichstellung im Erwerbsleben

Seit 1997 unterstützt der Bund mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz Projekte, welche die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben fördern.

In diesen Jahren wurden vergleichsweise wenig Projekte mit primärer Zielgruppe Männer eingereicht. Doch auch Männer stehen in ihrem privaten und beruflichen Leben Herausforderungen gegenüber, die einen direkten Bezug zur Gleichstellung haben. Es ist erfreulich, dass sich heute Männer verstärkt in den Diskurs um die Gleichstellung von Frau und Mann einbringen und sich für die gleichberechtigte Teilhabe im beruflichen und privaten Leben engagieren.

Im Februar 2011 hat das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann entschieden, eine Initiative zu lancieren, um weitere Kreise für die Finanzhilfen zu interessieren und das Aktionsfeld der Projekte zu erweitern. Die Initiative «Make it work. Männerprojekte für mehr Gleichstellung im Erwerbsleben» will männerspezifische Aspekte der Gleichstellung im Erwerbsleben aufzeigen und vermitteln, wie Projekte mit Unterstützung der Finanzhilfe realisiert werden können. Das EBG wünscht vermehrt Projekte mitfinanzieren zu können, die sich konkret auf diese Herausforderungen der Männer konzentrieren.

Die vorliegende Dokumentation «Make it work» unterstützt Interessierte bei der Konzeption eines entsprechenden Projekts. Sie wurde vom EBG in Zusammenarbeit mit Markus Theunert, Fachmann für Gleichstellungs- und Männerfragen, erarbeitet. Die Dokumentation informiert über die Finanzhilfen, zeigt Zusammenhänge, benennt Herausforderungen, präsentiert Beispiele und vermittelt Grundlagenwissen zu den die Gleichstellung betreffenden Herausforderungen von Männern in der heutigen Arbeitswelt. Die Dokumentation steht auch auf der Website des EBG www.make-it-work.ch zur Verfügung.

August 2012



2 - Die Finanzhilfen

2.1 - Allgemeines zu den Finanzhilfen

Die Finanzhilfen für Projekte sind unter Artikel 14 des Gleichstellungsgesetzes geregelt.

1. Der Bund kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Er kann selbst Programme durchführen.
2. Die Programme können dazu dienen:
 - a. die inner- oder ausserbetriebliche Aus- und Weiterbildung zu fördern;
 - b. die Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen zu verbessern;
 - c. die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben zu verbessern;
 - d. Arbeitsorganisationen und Infrastrukturen am Arbeitsplatz zu fördern, welche die Gleichstellung begünstigen.
3. In erster Linie werden Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt.

Die Finanzhilfen werden nur an Organisationen und Institutionen ausgerichtet; eine Unterstützung von Einzelpersonen ist ausgeschlossen.

Die Finanzhilfen sind auf das Erwerbsleben beschränkt. Ziel ist es, Frauen und Männern gleiche Chancen in der Arbeitswelt zu gewähren und die gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Frauen und Männer sollen über eine echte Wahlfreiheit in der Gestaltung ihres beruflichen und familiären Lebens verfügen und keine Einschränkungen erfahren, die durch das Geschlecht bedingt sind.

Die Vergabe der Finanzhilfe ist in den Richtlinien des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann¹ ausformuliert. Die Richtlinien erklären die Grundlagen und Förderbereiche und zeigen, wie ein Gesuch einzureichen ist.

Wir informieren Sie gerne über weitere Einzelheiten zu den Finanzhilfen oder geben eine erste Einschätzung zu Ihrer Projektidee. Nehmen Sie mit uns Kontakt auf:

Marianne Ochsenbein, Tel. 031 324 05 15, marianne.ochsenbein@ebg.admin.ch

Christine Masserey, Tel. 031 324 05 16, christine.masserey@ebg.admin.ch

Informationen auf dem Internet: www.make-it-work.ch



2.2 - Projekte für Männer

Generell können Projekte mit Zielgruppe Männer in allen Themen der Gleichstellung im Erwerbsleben konzipiert werden. Das EBG sieht zurzeit vor allem einen Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie und familienfreundliche Rahmenbedingungen in Unternehmen

Frauen und Männer sollen Beruf und Familie gut vereinbaren können. Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur sollen es ermöglichen, dass auch Männer Verantwortung in der alltäglichen Familienarbeit übernehmen können, ohne Nachteile am Arbeitsplatz und in der beruflichen Laufbahn in Kauf nehmen zu müssen.

Freie Berufswahl

Junge Männer und Frauen sollen ihren Beruf ohne die Einschränkung stereotyper Rollenbilder wählen und ausüben können. Berufe wie Pflegefachmann, Kinderbetreuer oder Primarlehrer können auch für Männer attraktiv sein.

Im Rahmen der Initiative «Make it work. Männerprojekte für mehr Gleichstellung im Erwerbsleben» steht Ihnen Markus Theunert, Fachmann für Gleichstellungs- und Männerfragen, für weitere Unterstützung zur Verfügung. Er reflektiert mit Ihnen Ideen zu möglichen Projekten, vermittelt Fachleute aus der Gleichstellungs- und Männerarbeit und unterstützt Sie bei der Ausarbeitung eines Projekts. Nehmen Sie mit ihm unverbindlich Kontakt auf und lassen Sie sich kostenlos beraten:

Markus Theunert, Tel. 079 238 85 12, theunert@socialaffairs.ch oder www.make-it-work.ch

2.3 - Weitere Finanzierungsquellen

Für Projekte, die nebst der Gleichstellung noch andere Wirkungsziele verfolgen, stehen andere Finanzierungsquellen zur Verfügung. Beim EBG kann allenfalls noch ein ergänzendes Finanzierungsgesuch eingereicht werden.

- Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz unterstützt gesundheitsfördernde Projekte mit ausgeprägtem Innovationspotenzial. Der Innovationsfonds leistet einmalige Teilfinanzierungen von Projekten bis zu einem Höchstbetrag von CHF 50'000. Es finden jährlich zwei Ausschreibungen statt.

Nähere Informationen:

www.gesundheitsfoerderung.ch/pages/Gesundheitsfoerderung_und_Praevention/Programme_Projekte/ip/fonds_ip.php

- Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie setzt einen Teil seiner Mittel für die Förderung von Entwicklungsprojekten und die Unterstützung besonderer Leistungen im öffentlichen Interesse ein. Dazu gehören auch Massnahmen zur Förderung der



tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in der Berufsbildung. Die Beurteilung und Koordination der Projekte und Gesuche erfolgt in Abstimmung mit der Eidgenössischen Berufsbildungskommission (EBBK).

Nähere Informationen:

<http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00102/index.html?lang=de>



3 - Gleichstellung im Erwerbsleben. Herausforderungen aus Männersicht

Im Auftrag des EBG leuchtet Markus Theunert, Fachmann für Gleichstellungs- und Männerfragen, die männerspezifischen Aspekte der Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Berufswahl genauer aus. Das Kapitel basiert auf einer Bestandesaufnahme der zentralen Herausforderungen der Männer im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben (Theunert, 2011). Diese Beschreibungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Das Kapitel soll Ihnen vielmehr verschiedene Ideen und Anregungen für die Entwicklung eines eigenen Projekts geben.

In einem ersten Teil wird aufgezeigt, weshalb die Thematik Frauen wie Männer gleichermaßen berührt. Auf dieser Basis stellen wir sodann männerspezifische Herausforderungen in den Bereichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Berufslaufbahn vor. Zudem vermitteln wir ein Orientierungsmodell, das Ihnen erlauben soll, Ihre eigene Projektidee daraufhin einzuschätzen, ob sie effektiv einen Beitrag für die Gleichstellung im Erwerbsleben leistet.

Wichtige Vorbemerkung: Die nachfolgenden Beschreibungen stellen die männlichen Lebenszusammenhänge und Arbeitsbiografien in den Mittelpunkt. Diese Aussagen könnten als implizite Aussage missverstanden werden, dass sich die Situation der Frauen entsprechend unterscheide. Dies ist aber nicht unbedingt der Fall. Wo vergleichende Aussagen gemacht sind, ist dies explizit erwähnt.

3.1 - Gleichstellung im Erwerbsleben: ein Thema für Frauen und Männer

Die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit ist in einem historischen Kontext zu sehen: In einer ersten Phase der staatlichen Gleichstellungsarbeit stand bei den Massnahmen im Bereich Arbeit die Frage im Vordergrund, wie Frauen bessere Chancen auf Erwerbstätigkeit, Karriere und Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten können. Die Rolle der Männer wurde damals weniger in den Fokus genommen.

Die **Erwerbsbeteiligung** der Frauen ist in den letzten Jahren denn auch beträchtlich gestiegen. Heute sind 61 von 100 Frauen erwerbstätig.² Seit 1992 ist der Anteil nicht erwerbstätiger Mütter von rund 40 % auf 23 % gesunken.³ Der Anteil gymnasialer Maturandinnen ist seit 1980 von 42,5 % auf 57,6 % gestiegen.⁴ Aktuell sind an Schweizer Hochschulen über 50 % der Studierenden weiblich. Jedoch gibt es grosse Unterschiede in der Studienwahl, wobei Frauen besonders in naturwissenschaftlich-technischen Fächern – und damit auch in besonders gut bezahlten Berufen – untervertreten sind.⁵

Die **Lohnungleichheit** zwischen Frauen und Männern bedarf einer differenzierten Betrachtung. Frauen verdienen in der Privatwirtschaft im Jahr 2008 im Durchschnitt 25 % weniger als Männer. Dabei sind rund 60 % der durchschnittlichen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern durch so genannte «Ausstattungseffekte» erklärbar.⁶ «Das heisst,

² www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbsstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html

³ www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html

⁴ Bundesamt für Statistik (2010). Maturitäten und Übertritte an Hochschulen 2009. Neuchâtel. Download: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.131795.pdf>

⁵ www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/tab/blank/studierende.html

⁶ Strub, S. & Stocker, D. (2010). Analyse der Löhne von Männern und Frauen anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Bern: Büro Bass. Download: http://www.buerobass.ch/pdf/2010/BFS_2010_Lohnanalysen_LSE1998-2008_Schlussbericht.pdf



Frauen verdienen in den letzten Jahren im Durchschnitt rund 14 bis 15 % (2008: 14,7 %) weniger als Männer, weil sie in anforderungsreicheren Positionen und in Kaderstellen untervertreten sind und weil sie eher in Niedriglohnbranchen arbeiten. Zum Ausstattungseffekt gehört auch, dass sie weniger ausgebildet sind, schlechter entlohnte Tätigkeiten ausüben, jünger sind und weniger betriebspezifische Erfahrung aufweisen als die Männer» (ebd., S. 66 ff.). Aber: «Fast 40 % der Lohndifferenz (2008: 38,9 %) können nicht durch die Ausstattungsmerkmale erklärt werden und sind als Lohndiskriminierung zu werten. Frauen verdienen 2008 9,4 % weniger, weil sie bei gleichen Ausstattungsmerkmalen nicht gleich wie die Männer entlohnt werden» (ebd., S. 66). Die Lohndiskriminierung im öffentlichen Bereich ist demgegenüber deutlich geringer als im privaten Sektor. Im Jahr 2008 beträgt sie im öffentlichen Sektor des Bundes «nur» 3,5 %.

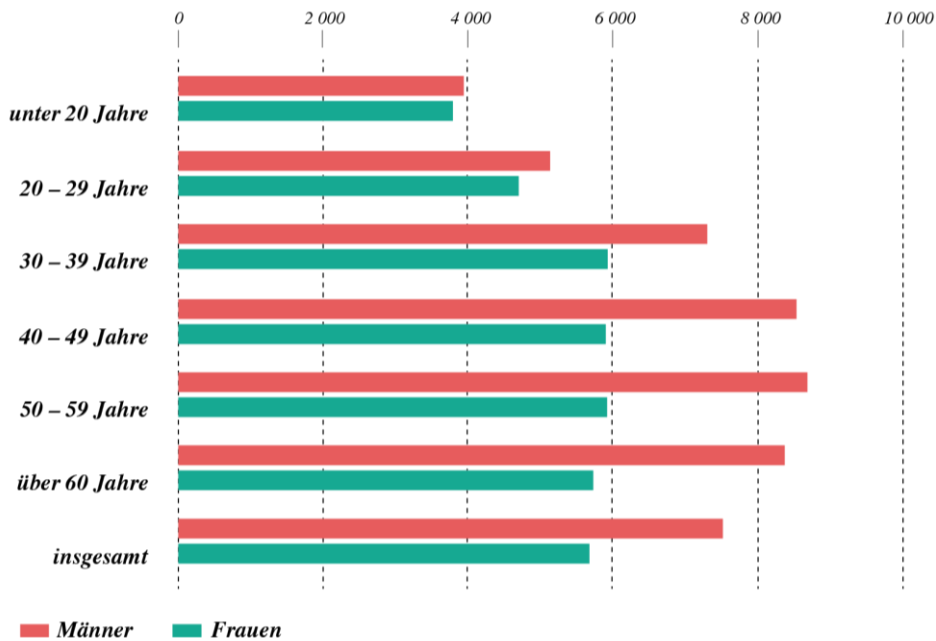
Obwohl Frauen immer besser qualifiziert sind und in der Berufswelt zusehends verankert sind, wird zum **Zeitpunkt der Familiengründung** auch heute noch eine vorwiegend traditionelle Rollenteilung gewählt. Die statistische Normalität der Schweizer Familie ist auch heute noch: Der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau trägt die Verantwortung für die Kinderbetreuung und steuert ein Zweiteinkommen bei. In Familien mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren leistet die Frau im schweizerischen Durchschnitt konkret 11,8 Stunden bezahlte Arbeit, der Mann 40,1 Stunden; diese Verteilung hat sich in den letzten zehn Jahren nur minimal, aber eher in Richtung des traditionellen Modells verändert (Frauen –0,6 Stunden Erwerbsarbeit, Männer +2,2 Stunden).⁷

Der Erwerbsknick der Mütter hat Folgen: Karrierechancen und Lohnentwicklung verringern sich und die Lohnschere zwischen Männern und Frauen öffnet sich bei den über 30-Jährigen schnell (siehe Abbildung 1 aus: Strub & Stocker, 2010; Angaben für den privaten Beschäftigungssektor).

⁷
www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html



Abb. 1 – Durchschnittlicher Bruttolohn in CHF standardisiert nach Alterskategorie



Anmerkung: Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: Lohnstrukturerhebung LSE 2008, privater Sektor.

Je länger die ungleiche Beteiligung an der Erwerbsarbeit andauert, umso grösser wird der Lohnunterschied – und umso weniger macht es für eine Familie unter ökonomischen Gesichtspunkten Sinn, dass der Mann sein familiäres Engagement steigert und die Frau mehr arbeiten geht. In der gleichstellungsorientierten Männerarbeit wird dieser Effekt mit dem Begriff «**Ernährerfalle**» auf den Punkt gebracht: Weil die Männer im Schnitt mehr verdienen, ist ihre höhere Erwerbsbeteiligung ökonomisch «rational», erschwert aber gleichzeitig die Wahl von Beziehungs- und Familienmodellen, in denen die Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen zu gleichen Teilen aufgeteilt wird.

Diese Entwicklungen machen deutlich, wie eng verzahnt Gleichstellungsanliegen von Frauen und Männern sind. So setzt sich fachlich, politisch und gesellschaftlich in den letzten Jahren immer klarer die Ansicht durch, dass die tatsächliche Gleichstellung im Erwerbsleben nur dann zu erreichen ist, wenn die Männer vermehrt als eigenständige gleichstellungspolitische Zielgruppe und Akteure in die Verantwortung genommen werden.

Auf Männerseite zeigt sich ein **Spannungsfeld**. Zwar sind Ansätze von Veränderungen zunehmend sichtbar. So engagiert sich der durchschnittliche Schweizer Vater 2010 jede Woche rund 2,5 Stunden mehr für Kinder und Haushalt als vor zehn Jahren.⁸ Dafür hat er aber nicht seine Erwerbsarbeitszeit reduziert. Nach wie vor geht er in der Regel einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nach. Auch heute arbeiten immer noch 90 von 100 Vätern Vollzeit

8
www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/04/blank/key/haus-und-familienarbeit/Zeitaufwand.html



(2000: 94 von 100).⁹ Gleichzeitig äussern aber 90 von 100 Männern den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion und sind bereit, dafür Lohneinbussen in Kauf zu nehmen.¹⁰ Es besteht also ein offensichtlicher Graben zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

Die Gründe dafür sind vielschichtig: Sie haben mit dem Stellenwert der **Leistungsorientierung** für die männliche Identität ebenso zu tun wie mit gruppenpsychologischen Effekten (in der Literatur als «homosozialer Druck» vor allem innerhalb des direkten Arbeitsumfelds, d.h. Arbeitskollegen und direkte Vorgesetzte, beschrieben), betrieblichen Arbeitskulturen (z.B. Präsenzpflcht und Arbeitszeitgestaltung, Stellenwert familienfreundlicher Personalpolitik etc.), gesellschaftlichen Wertvorstellungen (z.B. Akzeptanz von Hausmännern) und politischen Rahmenbedingungen (z.B. Verfügbarkeit und Kosten familienexterner Kinderbetreuung). Eine aktuelle Studie des Kantons Zürich¹¹ zeigt aber beispielsweise auch, dass Teilzeit arbeitende Männer gegenüber Vollzeit arbeitenden Männern finanziell benachteiligt werden: «Teilzeit arbeitende Frauen erhalten – hochgerechnet auf ein 100-Prozent-Pensum – im Schnitt 300 Franken oder 6 % weniger Lohn als vollzeitbeschäftigte Frauen; bei den Männern liegt die Differenz sogar bei 1'100 Franken oder 16 %. Dieser Befund deckt sich mit Ergebnissen aus anderen Untersuchungen» (ebd., S. 8). Die Studie setzt dieses Ergebnis in Verbindung zum Begriff «part-time-penalty». Diese «Teilzeitstrafe» bestehe auch dann fort, wenn man Arbeitsplatzmerkmale und Humankapitalfaktoren berücksichtige. «Mit anderen Worten: Teilzeitangestellte im Kanton Zürich verdienen auch dann weniger, wenn sie gleich gut ausgebildet sind, in gleichen Positionen arbeiten etc. wie Vollzeitangestellte» (ebd., S.8).

Bereits diese kurze Einleitung macht deutlich: Auch für Männer ist die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und allen weiteren wichtigen Lebensaspekten eine anspruchsvolle Aufgabe. Oder noch knapper: Auch Männer haben Vereinbarkeitsprobleme – und Vereinbarkeitschancen!

3.2 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Männerthemen

Männer arbeiten gern und leisten viel. Die (Erwerbs-)Arbeit ist ein zentraler Pfeiler ihrer **Identität**. Die renommierten Männerforscher Rainer Volz und Paul Zulehner formulieren dies in ihrer Längsschnittstudie «Männer in Bewegung» folgendermassen: «Arbeit und Beruf sind anthropologisch eine vorzügliche Möglichkeit, nicht nur ein Werk, sondern dabei sich selbst hervorzubringen. Insofern ist Arbeit für alle wichtig, Frauen wie Männer. Männliche Arbeit verlangt freilich danach, öffentlich sichtbar zu werden. Arbeit ist daher eng verwoben mit Leistung und damit mit dem Gewinn von Anerkennung und Selbstwert. Männern ist in unserer Kultur eine Art Zwang zur Leistung eigen» (Volz & Zulehner, 2010, S. 52). Dadurch setzen sich Männer selber unter Druck. Immerhin 22 % aller Männer in der zitierten Untersuchung stimmen beispielsweise der harten Aussage «Ein Mann, der beruflich nicht aufsteigt, ist ein Versager» zu. Besonders pikant: Vor zehn Jahren stiess diese Aussage nur bei 13 % auf Zustimmung (ebd.).

Die hohe Bedeutung der Erwerbsarbeit in der männlichen Biografie und Werteskala ist wertschätzend als Ausgangslage aller Überlegungen zu nehmen (siehe auch Kapitel 4

⁹ www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html

¹⁰ Meier-Schatz, Lucrezia (2011). Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro Familia Schweiz: Im Auftrag des Kantons St. Gallen. Download: www.sg.ch/home/staat_recht/recht/gleichstellung/projekte_und_angebote/projekte_fuer_maenner/jcr_content/Par/downloadlist/DownloadListPar/download.o.cFile/104868_ProFamilia_Studie%2009022011.pdf

¹¹ Page, Roman (2011). Frauenlöhne, Männerlöhne. Vollzeidlöhne, Teilzeidlöhne. Lohnentwicklungen in der Zürcher Privatwirtschaft 2002 bis 2008. Statistisches Amt des Kantons Zürich: Im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich. Download: www.statistik.zh.ch/internet/justiz_inneres/statistik/de/aktuell/mittelungen/2011/frauenloehne_maennerloehne_2011.html



Erfolgsfaktoren). Männer brauchen und verdienen Anerkennung für ihre Leistungen. Diese Wertschätzung ist die Basis, um Offenheit für Veränderungen zu schaffen.

Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem

Doch auch wenn die (Erwerbs-)Arbeit einen hohen Stellenwert in der männlichen Biografie hat, so ist ihre Erwerbsorientierung für die Männer selber – wie auch für ihr Umfeld – mit **Ambivalenzen und Spannungen** verbunden. Es zeigt sich also ein widersprüchliches Bild: In der ersten für die Schweiz verfügbaren repräsentativen Untersuchung äusserten 90 % der befragten Männer den Wunsch, ihre Erwerbszeit zu reduzieren, und sind bereit, dafür Lohneinbussen in Kauf zu nehmen (Meier-Schatz, 2011). Gleichzeitig wächst der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer seit Jahren nur minimal: 13,6 % aller Männer und 10 % der Väter kleiner Kinder arbeiten 2010 Teilzeit.¹² In diesem Graben zwischen Wunsch und Wirklichkeit zeigen sich tiefer liegende Widersprüche, die es im gleichstellungspolitischen Entwicklungsprozess zu berücksichtigen gilt. Rainer Volz (2012) umreisst die Problematik so: «In der Erwerbsarbeit ist eine grundlegende Ambivalenz angelegt zwischen ihrem positiv bewerteten Charakter als materielle Lebensgrundlage und einem (...) anerkannten Status einerseits und ihrem hegemonialen, in der Tendenz lebenstotalitären Charakter, der alle anderen Lebensbereiche wie Beziehungen, Familie, Kinder an den Rand drängt und entsprechende Dilemmata hervorbringt: Vereinbarkeitsprobleme, Partnerschaftsprobleme, schließlich die existenzielle Frage, ob das jetzt wirklich das ganze Leben ist.» Im traditionellen Männer- wie Frauenbild werde diese Ambivalenz «vereindeutigt» zum Bild des männlichen Alleinernährers und Hauptes der Familie. Das spiegle sich in der entsprechend starren geschlechtlichen Arbeitsteilung. In moderneren, partnerschaftlichen Perspektiven von Arbeit, Beziehung/Familie und Leben werde die Ambivalenz viel deutlicher empfunden und wahrgenommen, werde die Beseitigung oder zumindest die Abschwächung der als problematisch gesehenen Ambivalenz gewünscht und gefordert – im Sinne der (besseren) Vereinbarkeit von Beruf und Beziehung/Familie bzw. Kinderbetreuung und -erziehung. «Das so genannte Vereinbarkeitsproblem wird dabei immer weniger als ein reines Frauen- bzw. Mütterproblem betrachtet, sondern als eine beide Geschlechter betreffende Frage, die gemeinschaftlich gelöst werden muss» (Volz, 2012).

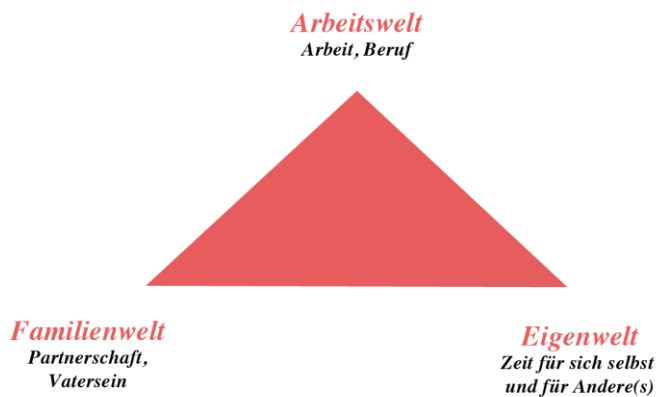
Auch Männer haben also **Vereinbarkeitsprobleme** – aber nicht die gleichen wie Frauen. Die Blickrichtung ist eine andere: Vereinbarkeit aus Frauensicht ist – grob vereinfacht – durch die Frage geleitet, wie trotz Familie berufliches Fortkommen möglich ist. Vereinbarkeit aus Männersicht ist durch die Frage geleitet, wie trotz Beruf familiäres Engagement möglich ist.

Die Vereinbarkeitsthematik lässt sich dabei nicht strikt auf die beiden Bereiche Familie und Beruf beschränken. Es geht um eine **Balance** zwischen Arbeitswelt, Familienwelt und Eigenwelt, wie dies Abbildung 2 darstellt. Die Wahrnehmung der wechselseitigen Abhängigkeit dieser drei Bereiche und das explizite Anerkennen des Bereichs Eigenwelt sind essenziell, um bei Männern als Absender glaubwürdig zu sein.

¹² www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html



Abb. 2 – Lebenswelten des Alltags



Quelle: Walser & Wild, 2002.

Gerade die Bedeutung der Eigenwelt wird individuell und gesellschaftlich gern ausgeblendet. «Bei vielen Männern ist im Alltag vor allem die Eigenwelt verkümmert. (...) Sie stecken ihre ganze Energie in die Arbeits- und Familienwelt und vergessen, dass sie daneben Menschen, Orte und Zeiten brauchen, die ihr inneres Feuer nähren» (Walser & Wild, S. 40). «Mit Hilfe dieses Modells kann ein Mann allein oder im Austausch mit andern eine Standortbestimmung vornehmen. Dabei erkennt er, wie viel Zeit und Energie er in den drei Lebenswelten aufwendet und welchen Bereich er am wenigsten bewusst gestaltet. Mit dieser Momentaufnahme kann er sich verdeutlichen, wo der Druck für ihn am höchsten ist und wie er mit diesem Druck umgehen will» (ebd., S. 39).

Anliegen und Spannungsfelder

Ein verfeinerter Blick auf die männliche Vereinbarkeitsthematik offenbart folgende zentralen Anliegen und Spannungsfelder:

- Die zentrale Sorge der Männer sind ihre **Arbeitsbedingungen und die Arbeitsplatzsicherheit**. Gleichstellungsarbeit muss diese Sorge ernst nehmen. Das ist die Bedingung dafür, dass Veränderungsprozesse überhaupt möglich werden.
- 55 % der Männer befürchten einen **Karriereknick**, wenn sie ihr Arbeitspensum reduzieren (Volz, 2012). Dabei handelt es sich einerseits um subjektive Befürchtungen, aber auch um objektive Beobachtungen. «Männer, die den Beruf nicht mehr unumschränkt in den Mittelpunkt ihres Lebens stellen, z.B. mehr Zeit für ihr Familienleben haben wollen, haben häufig zu Recht Angst um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes, ihre berufliche Anerkennung und Karrierechancen. Trotz aller Umbrüche herrscht in den Führungsetagen vieler Organisationen der privaten Wirtschaft und des Öffentlichen Dienstes eine Arbeitskultur, die zum traditionellen Lebensmodell von Führungskräften passt» (Höyng, 2008, S. 444). Bürgisser (2011a) fordert deshalb: «Eine proaktive betriebliche Personalpolitik soll sicherstellen, dass Beschäftigte mit hohen ausserberuflichen Verpflichtungen nicht von



betrieblichen Aufstiegschancen ausgeschlossen werden und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten können.»

- Männer haben eine grosse Bereitschaft, sich mit anderen zu messen. Die Referenzgrösse sind dabei die **männlichen Mitbewerber**. Gleichstellungsprojekte mit Zielgruppe Männer haben ihre Auswirkungen auf das homosoziale Bezugsfeld (Teamkollegen) zu berücksichtigen.
- Karrieremuster und Erwerbsbiografien flexibilisieren sich, Vereinbarkeitsanliegen gewinnen an Bedeutung. In dieser Situation wäre ein möglicher Weg, den «Teilzeit-Mann» zur neuen sozialen Norm zu erklären. Die Verankerung einer solchen Vorgabe («Männer sollen Teilzeit arbeiten») scheint jedoch wenig hilfreich und Erfolg versprechend. Ziel aller gleichstellungspolitischen Bemühungen ist die Wahlfreiheit in der Gestaltung des Lebens – sowohl für Männer wie auch für Frauen. Die Leitfrage auf Männerseite heisst: Wie können eine Durchlässigkeit von Männerrollen und eine Pluralität akzeptierter Männlichkeiten geschaffen werden, damit das Ziel realer Gestaltungsfreiheit erreichbar wird? So werden statische Fragestellungen («Bist du ein Teilzeit-Mann?») durch dynamische Fragestellungen («In welcher **Lebensphase** stehst du?») abgelöst. Diese Wahrnehmung des Lebens in immer wieder neu gestaltbaren Lebensphasen begegnet der grundlegenden Angst seitens der Männer, wegen eines stärkeren familiären Engagements fortan nicht mehr «dazuzugehören». Es ist deshalb auch wichtig, Männer in allen Lebensphasen als Zielgruppe von gleichstellungsrelevanten Veränderungen wahrzunehmen und nicht nur auf die Väter zu fokussieren.
- Die Ermöglichung von **Teilzeitarbeit** und die **Flexibilisierung** der Arbeitszeit, das Aufweichen der «Präsenzkultur» und die Normalisierung von Phasenmodellen, in denen sich Hocherwerbsphasen und Tieferwerbsphasen je nach biografischer Situation ergänzen, sind die zentralen Gleichstellungsthemen für Männer am Arbeitsplatz und im Unternehmen (vgl. Theunert, 2011). Das Ziel ist, die Vollzeitarbeitsorientierung als normative Vorgabe zu überwinden. Ein besonderes Augenmerk gilt der Frage, wie Teilzeitarbeit mit weiteren Karriereschritten einhergehen kann. Auch Bürgisser (2011a) betont: «Eine wichtige Massnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind flexible Arbeitszeiten. Als Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten haben sich besonders bewährt: Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Kurzabwesenheiten, zusätzliche Freitage, Rücksichtnahme bei Ferien und Feiertagen, verkürzte, verlängerte oder verschobene Tagesarbeitszeiten etc. (...) Die Möglichkeit eines Jobsharings auf Kaderstufe (sog. «TopSharing») und die Gelegenheit zu Tele(Heim)arbeit sind weitere Möglichkeiten zur Optimierung der Vereinbarkeit, auch für Männer» (ebd.).
- Betriebliche Vereinbarkeitsförderung muss die Möglichkeiten der **Arbeitsgestaltung** nicht nur in zeitlicher, sondern auch in organisatorischer Hinsicht erweitern. Für Männer besonders relevante Aspekte sind die Anforderungen bezüglich Erreichbarkeit, die Möglichkeiten für freie Arbeitsortwahl (z.B. Home Office) oder das Anerkennen von geleisteten Arbeitsstunden ausserhalb des Büros (z.B. abends daheim oder unterwegs im Zug). «Die strukturelle Ebene in den Betrieben muss auch Thema sein: Es darf nicht nur darum gehen, den Mann noch fitter zu machen im Zeit- und Stressmanagement», bringt ein



Experte diesen Aspekt der gleichstellungspolitischen Herausforderungen auf den Punkt (Theunert, 2011).

- In einer deutschen Studie¹³ wird folgende Normalität beschrieben: «Wenn der Mann von vierzig auf dreißig Stunden reduziert, wird an Aufgabenzuschnitten nichts verändert, es wird am Arbeitsvolumen der Abteilung nichts verändert. Der eine Kollege geht in Teilzeit, und auf alle in der Abteilung kommt mehr Arbeit zu. Wozu führt das? Das führt zu Arbeitsunzufriedenheit vor allen Dingen bei den Kollegen. Es gab auch Väter, die dann von Mobbing berichtet haben.» Es reicht also nicht, beispielsweise einem jungen Vater zu ermöglichen, während eines Jahres auf 75 % zu reduzieren, ohne zugleich die **Arbeitsverteilung und –abläufe** zu ändern.
- Die Vereinbarkeitsthematik ist auf Männerseite nicht von der **Männergesundheit** zu lösen: Wegen der Bereitschaft der Männer, die betriebliche Performance über die familiären und die eigenen Bedürfnisse zu stellen, sind die Prävalenzen insbesondere für stressbezogene Krankheiten (Alkoholismus, Herz-Kreislauf-Krankheiten, Suizidgefährdung etc.) bei Männern höher als bei Frauen (Bundesamt für Gesundheit, 2010). Für die Gleichstellungsthematik ergibt sich durch die Zusammenarbeit mit der (betrieblichen) Gesundheitsförderung eine Chance auf fruchtbare Kooperationen.
- Eine wichtige Ebene der Gleichstellung am Arbeitsplatz ist die Frage der **Salärgestaltung**. Männer sind zwar vordergründig Profiteure der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. Real hat diese positive Diskriminierung (im sozialpsychologischen Sinn) jedoch zur Folge, dass für Männer die Übernahme des Hauptverdiensts der Familie als «vernünftig» erscheint, dadurch aber faktisch ihre Wahlmöglichkeiten beschneidet und die traditionelle Erwerbsorientierung der Männer zementiert wird. Diese Ambivalenz in der Erwerbsorientierung der Männer nutzbar zu machen, ist eine zentrale gleichstellungspolitische Herausforderung. Noch wenig beleuchtet ist zudem der Umstand der Lohndiskriminierung zwischen vollzeit- und teilzeiterwerbstätigen Männern, wie sie für den Kanton Zürich belegt ist (Page, 2011).
- «Präsenz und ununterbrochene Tätigkeit gelten als Indikatoren für **Motivation und Leistungsbereitschaft**, daher wird insbesondere Männern, die zeitweilig ihre Voll-erwerbstätigkeit zu Gunsten der Familie unterbrechen, unterstellt, sie seien nicht recht interessiert an ihrem Beruf bzw. am weiteren beruflichen Fortkommen», fassen Behnke & Döge die Ergebnisse ihrer Studie zusammen (2005, S. 42). Das heisst auch: Das Artikulieren von Vereinbarkeitswünschen ist für Männer im betrieblichen Umfeld ein Risiko. Es könnte ihnen als mangelndes Commitment gegenüber dem Unternehmen ausgelegt werden. Hier besteht Bedarf nach geeigneten Unterstützungsstrukturen inner- und ausserhalb des Betriebs. Dabei braucht es einerseits Fachwissen anderseits Unterstützung durch Männer, die sich mit ähnlichen Fragestellungen und Herausforderungen konfrontiert sehen, vielleicht sogar ein systematisches Vorgehen. Denn: «So wenig, wie die Betriebs- und Personalräte bislang die Vereinbarkeitswünsche von Männern als relevant erachten, so wenig nehmen die Männer Unterstützung durch die Personalvertretungen wahr. Sie neigen vielmehr zu Alleingängen» (ebd.).
- Den **betriebskulturellen Aspekten** ist grosse Bedeutung beizumessen. Idealerweise finden Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsanliegen sowohl auf höchster Ebene

¹³ Schäfer, Eberhard: Ich bin meines eigenen Vater-Glückes Schmied. Wie Väter in Deutschland versuchen, Familie und Beruf zu vereinbaren. In: Schirmböck-Madjera, Marion: Erste Europäische Väterkonferenz: 15. und 16. September 2004. Hrsg. vom Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Männerpolitische Grundsatzabteilung, Wien, S. 194.

(Geschäftsleitung, Leitbild), im mittleren Kader wie auch auf Stufe der Personalabteilungen und der direkten Vorgesetzten einen glaubwürdigen und kohärenten Stellenwert sowie die entsprechenden Massnahmen.

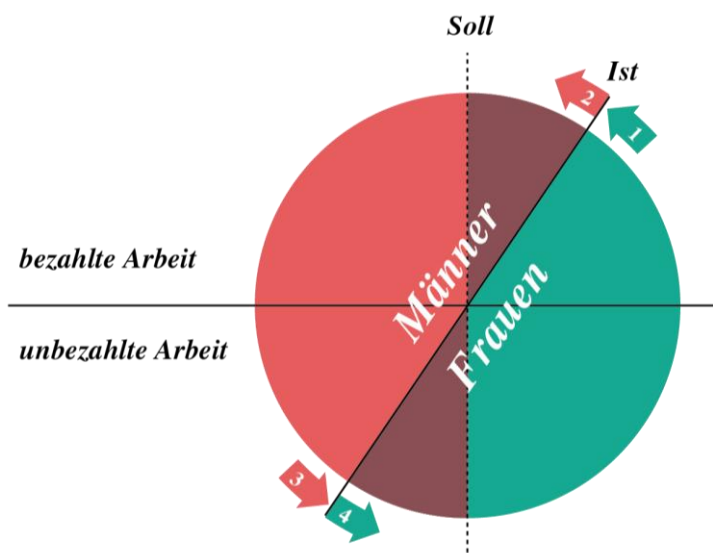
Auf allen diesen Ebenen besteht ein Potenzial für unterstützungsfähige Projekte – und damit auch viel Raum für Ihre Kreativität in der Projektentwicklung!

Ansatzebenen

Verfolgen Sie eine Projektidee, sind aber unsicher, ob Ihre Idee der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben dient? Wir empfehlen Ihnen, sie anhand der zentralen **Leitfrage** zu überprüfen: Leistet das Projekt langfristig einen konkreten Beitrag zur gleichwertigen Verteilung der Erwerbsarbeit resp. der Aufteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern?

Die Abbildung 3 macht die verschiedenen Ansatzebenen sichtbar. Sie zeigt modellhaft und grob vereinfacht (so fehlt im Modell beispielsweise der wichtige Bereich Eigenwelt), wie sich die Verteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern aktuell präsentiert (Ist) resp. idealtypischerweise präsentieren sollte (Soll). Die Abbildung stellt auch dar, welche «Hebel» diese erwünschten Veränderungen begünstigen.

Abb. 3 – Interventionsebenen zur Gleichstellung im Erwerbsleben



Quelle: Theunert, 2011.

Erklärung zur Abbildung: Aktuelle (Ist) und idealtypische (Soll) Verteilung der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern. Interventionsebenen: Erwerbsbeteiligung der Frauen erhöhen (1), Teilzeitarbeit bei Männern fördern (2), Beteiligung der Männer an Haus- und Familienarbeit stärken (3), Verantwortung der Frauen für Haus- und Familienarbeit vermindern (4).



Projekte mit Zielgruppe Männer können sowohl bei (2) oder (3) ansetzen, müssen aber ihre Wirkkraft in dem Bereich der Erwerbsarbeit darlegen, sofern sie durch die Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt werden sollen.

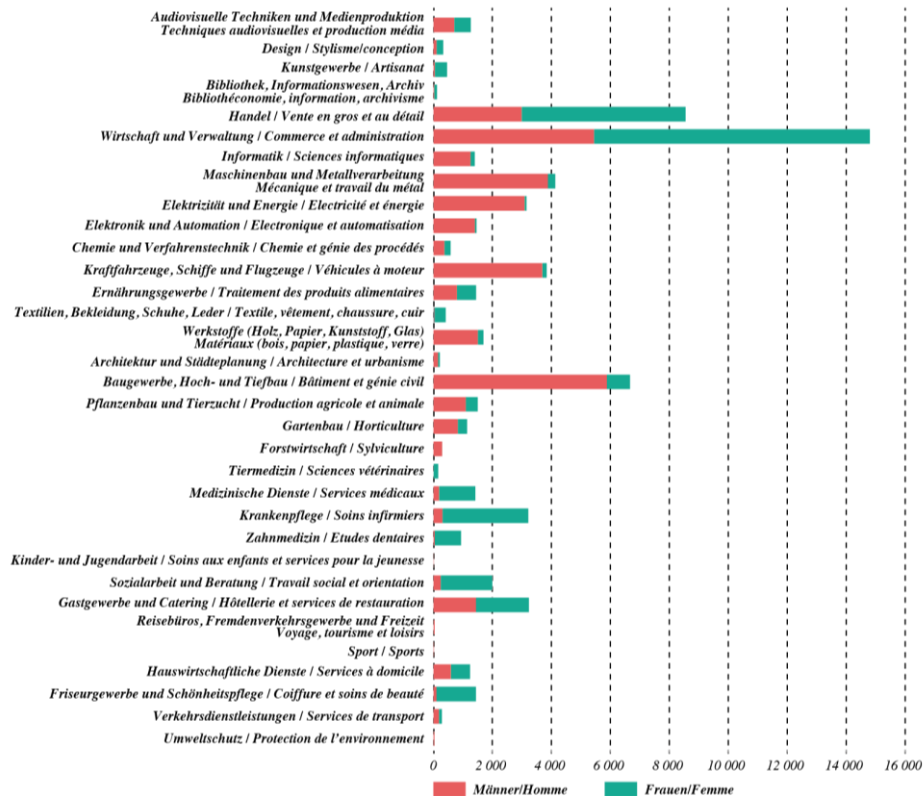
3.3 - Berufliche Laufbahn: Jedem das Seine?!

In der Schweiz gehört eine höhere schulische oder berufliche Ausbildung (Sekundarstufe II) zum «Normalfall». Gegen 90 % der Jugendlichen verfügen über einen entsprechenden Abschluss. Das Geschlechterverhältnis ist ausgewogen: Im Jahr 2010 erreichten 46'616 junge Männer und 45'768 junge Frauen einen Bildungsabschluss. Dabei entfallen 74 % auf die berufliche Grundbildung (Handelsmittelschulausbildungen und Anlehre eingerechnet) und «nur» 20 % auf die gymnasialen Maturitäten.¹⁴

Die Hauptfelder der beruflichen Grundbildung sind bei den Männern nach wie vor Wirtschaft und Verwaltung (18 % aller Berufsabschlüsse), Baugewerbe (16 %), Maschinenbau und Metallverarbeitung (10 %) sowie Fahrzeuge/Automobile (10 %). Bei den Frauen stehen an erster Stelle ebenfalls Wirtschaft und Verwaltung (33 % aller Berufsabschlüsse), Handel (17 %), Krankenpflege und Medizinische Dienste (17 %) (ebd., S. 23). Abbildung 4 zeigt die **geschlechtsspezifischen Unterschiede** im Detail. So sind beispielsweise die Felder Informatik, Maschinenbau, Forstwirtschaft, Elektrizität und Elektronik fast vollständig Männerdomänen, während es nur sehr wenige Männer in den Bereichen Kunstgewerbe, Textilien, Krankenpflege und Medizinische Dienste gibt.

¹⁴
Bundesamt für Statistik (2011).
Bildungsabschlüsse
2010 Sekundarstufe II und Tertiärstufe.
Neuchâtel. Download:
www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=4652

Abb. 4 – Abschlüsse der beruflichen Grundbildung nach Ausbildungsfeld und Geschlecht 2010



Quelle: Bundesamt für Statistik BFS, 2011.

Ein aktueller Bericht über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Studienwahl von Frauen und Männern an den Schweizer Hochschulen¹⁵ stellt fest: «Männer dominieren an den Universitäten zahlenmässig (...) auf praktisch allen Studienstufen in den Exakten Wissenschaften, im Maschinen- und Elektroingenieurwesen, in den Wirtschaftswissenschaften sowie im Bauwesen und in der Geodäsie. Grossmehrheitlich weiblich ist die Studierendenschaft auf den meisten Studienstufen (...) in der Veterinärmedizin, in den Sprach- und Literaturwissenschaften, in der Pharmazie sowie in den Sozial- und Geisteswissenschaften. An den Fachhochschulen sind die Männerdomänen die Fachbereiche Architektur und Bauwesen (über 70 % Männer bei den Eintritten und Abschlüssen) und Technik und IT (weit über 90 % bei den Eintritten und Abschlüssen). Deutliche Frauenmehrheiten sind dagegen in den Fachbereichen Gesundheit, Soziale Arbeit, angewandte Linguistik und angewandte Psychologie zu verzeichnen». Und weiter: «An den Pädagogischen Hochschulen (PH) sind Männer deutlich in der Minderheit. Sie sind nur für einen Fünftel der Eintritte auf der Stufe Bachelor und einen Viertel der Eintritte auf der Stufe Master verantwortlich. Und nur etwas mehr als 10 % der Abschlüsse auf der Stufe Bachelor werden von Männern erzielt».

¹⁵ Bundesamt für Statistik (2011). Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen: Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Neuchâtel. Download: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=4543, S. 7.



Wahlfreiheiten

Diese Auslegeordnung führt zu einer wichtigen Vorbemerkung: Ziel gleichstellungspolitischen Handelns ist nicht, Rollenvorgaben zu machen, sondern **Chancengleichheit** zu ermöglichen. Es wird also nicht darum gehen, beispielsweise junge Männer zu «zwingen», geschlechtsuntypische Berufe oder Studienfächer zu wählen. Gleichstellung im Erwerbsleben heisst aber auch, Massnahmen zu ergreifen, damit jene jungen Männer, die einen geschlechtsuntypischen Beruf wählen möchten, dies können und auch wagen.

Die Arbeitsbiografie beginnt mit dem Übergang von der Schulzeit in die Berufsbildung und dem **Einstieg** ins Erwerbsleben. Theoretisch stehen Männern dabei alle Wege offen. In der Praxis zeigen sich aber hohe Hürden, einen Weg zu beschreiten, der nicht ins traditionelle Bild passt. Männer als Kleinkinderzieher oder Primalehrer? Als Krankenpfleger oder Kindergärtner? In diesen Berufen sind Männer eine Seltenheit. So sind beispielsweise nur 2,4 % der Fachkräfte in Kindertagesstätten männlich (Cremers, Krabel & Höyng, 2010).¹⁶ Oft prüfen Jungen diese Berufe gar nicht als Option, weil sie als «Frauenberufe» wahrgenommen werden. Damit verengt sich die Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten für Jungs. Es stellt sich die Frage, wie insbesondere auch Buben die Wahl geschlechtsuntypischer Berufe erleichtert werden kann.

Dabei ist gleichstellungspolitisch ein direkter und ein indirekter Effekt wünschbar. Der direkte **Effekt** besteht in der Erhöhung des Männeranteils in «frauentypischen» Berufen – und damit in einer besseren Durchmischung und gesellschaftlichen Aufwertung dieser Bereiche. Der indirekte Effekt besteht darin, dass diese Männer in geschlechtsuntypischen Berufen ihrerseits Modelle und Rollenvorbilder für die nächste Generation sein können. Angela Icken, Leiterin des Referats für Jungen und Männer in der Gleichstellungspolitik im deutschen Familienministerium, beschreibt diesen Zusammenhang so: «In der Kindertagesstätte sollen Kinder von Frauen und Männern umgeben sein, damit sie eine Rollenvielfalt erleben können, damit sie erleben und verstehen, dass sowohl Frauen als auch Männer trösten und helfen, spielen und kochen, toben und basteln, unterrichten, Wissen vermitteln und Vorbild sein können. Kinder werden dadurch lernen, dass Erziehung und die Arbeit mit Kindern etwas für Frauen und Männer ist, eine Erkenntnis, die langfristig auch helfen kann, stereotypes Berufswahlverhalten von Männern aufzubrechen und ihnen ein zukunftsfestes Berufsfeld zu eröffnen, das von ihnen bisher kaum in den Blick genommen worden ist» (Icken, 2012).

Mit dem Begriff «zukunftsfest» spricht Angela Icken eine wichtige Legitimation an, warum Chancengleichheit für Jungen in der Berufswahl auch aus ökonomischer Sicht ein Gebot der Stunde ist. Denn die volkswirtschaftliche Tendenz ist eindeutig: Klassische «Männerberufe» im «produzierenden Gewerbe» (Industrie, Bau, Landwirtschaft etc.) haben immer weniger Arbeitsplätze anzubieten, während der Dienstleistungssektor (gerade auch im Gesundheits- und Sozialwesen) kontinuierlich wächst. In Deutschland sind zwischen 1995 und 2008 im produzierenden Gewerbe 16,5 % der Arbeitsplätze verloren gegangen, während im Dienstleistungssektor 20,5 % Arbeitsplätze entstanden sind. Angela Icken kommt vor diesem Hintergrund zum Schluss: «Jungen und junge Männer tragen bisher bei ihrer Berufswahl dem Wandel der Industriegesellschaft zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft nicht

¹⁶ Angabe für Deutschland. In der Schweiz liegt der Anteil ähnlich hoch (vgl. www.kinderbetreuer.ch/Downloads/Frauen-Maenner-gemischten-Team-Leitfaden_RB.pdf, S. 1).



hinreichend Rechnung. Sie wählen weiterhin im Spektrum einer traditionell eingeschränkten Berufswahl – und dies bei gleichzeitigem Rückgang der männlichen Berufsfelder.»

Nach gelungenem Einstieg ins Erwerbsleben stellt sich auch für Männer die Frage, wie sie ihre beruflichen Wünsche mit ihren anderen **Lebensprioritäten** unter einen Hut bekommen. Ganz besonders drängt sich diese Frage zum Zeitpunkt der Familiengründung auf. Das Engagement der Männer im Bereich der Familien- und Hausarbeit ist in den letzten Jahren gewachsen, ohne dass sie dafür ihr Erwerbspensum reduzierten. Dadurch erhöhen sich Gesamtbelastung und Gesundheitsrisiken. In einem weiteren Zusammenhang sind auch Fragen der Arbeitsorganisation, der betrieblichen Gesundheitsförderung, der Betriebskultur und der Lohngerechtigkeit zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitnehmern angesprochen (siehe vertiefend Kapitel 3.1 und 3.2).

Viele Männer verspüren im Lauf ihrer beruflichen Entwicklung das Verlangen, nochmals etwas ganz anderes anzupacken. Sie wollen **umsteigen**. Nach ersten Karrierejahren wächst bei ihnen so oft auch der Wunsch, mehr mit Menschen zu arbeiten, etwas weiterzugeben, sozial tätig zu sein. Sachzwänge – allen voran der Ernährerdruck – setzen der Verwirklichung dieser Wünsche enge Grenzen. Damit bleibt ein grosses Potenzial unerschlossen. In Deutschland wurde vor diesem Hintergrund beispielsweise eine Plattform geschaffen, die Männern regionenspezifische Umsteigehilfe vermittelt, wenn sie sich entscheiden, eine Weiterbildung als Erzieher absolvieren zu wollen (siehe www.koordination-maennerinkitas.de). Hier besteht in der Schweiz ein Potenzial für männerspezifische Projekte, welche dem Berufsumstieg dienen, wobei ein besonderes Augenmerk auf dem Sozial-, Care- und Schulbereich liegt.

Längere Unterbrüche der Erwerbsarbeit sind in der männlichen Erwerbsbiografie nicht vorgesehen. Werden sie dennoch ermöglicht – oder durch ein Burnout oder eine Krankheit erzwungen – fehlt es an geeigneter Unterstützung für den **Wiedereinstieg**. Hier besteht Potenzial für Pilotprojekte.

Aus Perspektive der Männerarbeit wichtig ist zudem der **Berufsausstieg**, der Übergang vom Erwerbsleben in die Pensionierung. Dieser ist besonders für jene Männer ein schwieriger Schritt, die ganz für ihren Beruf gelebt haben. Was kommt Neues, wenn die berufliche Einbindung verloren geht? Welche Herausforderungen stellen sich in Partnerschaft und Haushalt, wenn der Mann auf einen Schlag Vollzeit daheim ist? Wie lassen sich soziale Netzwerke knüpfen, wenn die Arbeitsbeziehungen plötzlich fehlen? Projekte, die hier ansetzen, betreffen allerdings nicht mehr direkt das Erwerbsleben und fallen folglich nicht unter den Förderbereich der Finanzhilfen des EBG.



4 - Erfolgsfaktoren für gelingende Männerprojekte

Im Auftrag des EBG benennt Markus Theunert einige zentrale Erfolgsfaktoren, die es in Konzeption, Umsetzung und Evaluation von Projekten mit Zielgruppe Männer zu berücksichtigen gilt. Basis dafür sind Gespräche mit Fachleuten und Auswertungen der Erfahrungen in der praktischen Männer- und Väterarbeit (vgl. Kaufman, 2004; Theunert, 2011; Walser & Gessler, 2008; Walser, 2011). Daneben gibt es selbstredend verschiedene weitere Erfolgsfaktoren, welche für gelingendes Projektmanagement generell gelten und/oder spezifisch für Männerprojekte sind, an dieser Stelle aber nicht weiter vertieft werden (z.B. Fragen der Evaluation und der Nachhaltigkeit).

Die Arbeit mit der Zielgruppe Männer im Zusammenhang mit Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen ist anspruchsvoll. Arbeit ist ein Ort männlicher Selbstbestätigung. Männer leisten gern und viel – im Job, in der Familie, in der Freizeit. Leistungsfähigkeit und Selbstwert sind eng verknüpft: «Ich arbeite, also bin ich» – «Ich arbeite Vollzeit, also bin ich Vollwert!». Stellenwert, Umfang, Art und Organisation der Erwerbsarbeit kritisch zu beleuchten, berührt deshalb schnell **zentrale Fragen männlicher Existenz**. Entsprechend muss bei den angesprochenen Männern oft von einer ambivalenten Motivation zwischen Leidensdruck und Verlustangst ausgegangen werden.

4.1 - Wertschätzend von den männlichen Lebensrealitäten ausgehend

«Die männliche Art, das Leben zu gestalten, wird oft abgewertet. Fachpersonen haben oft das Gefühl, die Männer müssten mehr reden miteinander, dieses und jenes auch noch lernen – und die Männer fühlen sich abgewertet, haben das Gefühl, nicht zu genügen.»

Das ist ein Zitat aus einer Reihe von Experteninterviews (Theunert, 2011) und verweist auf eine zentrale Herausforderung: Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsarbeit mit der Zielgruppe Männer hat zum Ziel, Veränderungsprozesse anzustossen. Damit diese Veränderungsimpulse nicht auf Widerstand stossen, braucht es neben der Motivation zum Neuen auch viel **Wertschätzung** für das Bestehende. Männer müssen sich in ihrem Engagement und Selbstverständnis ernst genommen fühlen. Es darf ihnen nicht in einer Haltung begegnet werden, die ihnen den Eindruck vermittelt, sie seien halt «noch nicht so weit», sie hätten ein «Defizit» oder zeigten mangelnde Einsicht in die Veränderungsnotwendigkeit.

«Successfully reaching men requires constantly navigating through men's fear», schreibt Michael Kaufman (2004, S. 24-26) auf der Basis seiner langjährigen Arbeit mit Männern (zit. nach Lehner, 2012) und verweist damit auf eine eng verzahnte Herausforderung. Das traditionelle Männerbild verlangt, dass ein «richtiger» Mann jederzeit alles im Griff hat. An die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit zu stossen oder sich zwischen betrieblichen und familiären Anforderungen aufgerieben zu sehen, steht im Kontrast zu diesem Idealbild. Sich dies selbst einzugestehen, ist bereits ein grosser Schritt – für solch ein «Problem» Unterstützung zu suchen, ein noch grösserer.



Wenn sie diesen Schritt wagen und bei Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfachleuten Hilfestellungen suchen, ist dies mit einem Risiko verbunden: «Männer befürchten, dass Massnahmen im Bereich Vereinbarkeit für sie zu zusätzlichen Belastungen führen: gleichbleibender Druck der Ernährerrolle und noch weniger Erholung?», weiss Christoph Walser aus seiner Erfahrung zu berichten. «Männer brauchen deutliche Signale, dass sie auch entlastet werden. Sonst trauen sie der Sache nicht, machen nicht oder nur halb mit» (Walser, 2011).

Befürchtungen wie diese müssen nicht nur subjektiv, sondern auch objektiv ernst genommen werden. Wenn sich Männer für Gleichstellungsanliegen engagieren und beispielsweise vom Arbeitgeber eine Arbeitszeitreduktion fordern, ist diese heute noch keine Selbstverständlichkeit. Ängste vor dem Karriereknick oder schrägen Blicken der Teamkollegen können – gerade in wettbewerbsorientierten Unternehmenskulturen – sehr real und begründet sein.

Erfolgsfaktor 1: Erfolgreiche Projekte mit Zielgruppe Männer richten sich von der Planungsphase bis zur Evaluation auf die Lebenslagen, Normen und Werte von Männern aus – und nehmen ihre Ängste wahr und ernst. Das bedingt einen konsequenten Einbezug von Männern in solche Projekte – und zwar von Beginn der Planung an. Die Realität ist wertschätzend als Ausgangslage der Gleichstellungsarbeit zu anerkennen.

4.2 - Männer sprechen Männer als Männer an

«Men's and boys' voices have an important place. Men assess their masculinity through the eyes of men, boys measure their masculinity through the eyes of other boys and men. It is critical to mobilise the voices of males to speak to other men and boys», schreibt Michael Kaufman (2004, S. 24–26).

Auch wenn die Frauen zunehmend in den Unternehmen vertreten sind: Die Unternehmenskultur wird stark vom Topmanagement geprägt. Dieses besteht auch heute noch weitgehend aus Männern – und zwar Männern mit ausgeprägtem Leistungsethos. Das hat Folgen, was die formellen und informellen Spielräume angeht, innerhalb deren ein männlicher Mitarbeiter noch als vollwertiger Teil der Gruppe gilt. In der Fachliteratur werden diese Zusammenhänge unter dem Stichwort der «homosozialen Kooptation» diskutiert (Meuser, 2004). Hier wirken Mechanismen, die subtil gleichstellungspolitische Fortschritte behindern. Ein älterer Arbeitnehmer bringt das Problem auf den Punkt: «Weil ich 80 % arbeite, bin ich für meine Kollegen nur noch eine halbe Portion.»

Gleichstellungsarbeit mit Männern braucht deshalb besonders **glaubwürdige Absender**. Natürlich können auch Frauen grundsätzlich glaubwürdige Absenderinnen sein. Unerlässlich ist aber, erstens einen «männlichen Blick» einzunehmen und sich in die Perspektive der Zielgruppe versetzen zu können, zweitens die Kultur und die «ungeschriebenen Gesetze» der betrieblichen (Männer-)Welt zu kennen. Widerstand ist garantiert, wenn die Zielgruppe den Eindruck erhält, der Absender verstehe die Welt, in der sie lebt, gar nicht – oder sie sich als Gegenstand einer «Umerziehungsoffensive» fühlt. Fachmänner haben hier einen Startvorteil. Bewährt haben sich auch gemischtgeschlechtliche Projektteams.



Teil der Glaubwürdigkeit ist die Verbindung von Fachlichkeit und persönlichem Erleben. «Das persönliche Engagement des Anbieters ist zentral», hält Walser (2011) fest. «Es empfiehlt sich, von der eigenen Alltagssituation und der eigenen Betroffenheit als Mann auszugehen.»

Ideal ist, wenn das Management Gleichstellungsprojekte mit der Zielgruppe Männer selber unterstützt, dafür auch Raum und Zeit innerhalb des Betriebs zur Verfügung stellt. «Männliche Führungskräfte, die sich aktiv um Vereinbarkeit bemühen und auch formelle Massnahmen dafür ergreifen, senden ein wichtiges Signal aus. Sie tragen massgeblich zu einer Veränderung der Unternehmenskultur und der Personalpolitik bei. (...) Da die Zahl der Vorbilder für die erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Männer noch gering ist, macht auch die Kommunikation von Rollenvorbildern im Unternehmen Sinn», schreibt dazu Bürgisser (2011a).

Erfolgsfaktor 2: Erfolgreiche Projekte mit Zielgruppe Männer brauchen männliche Botschafter oder Absender, die sowohl beruflich wie persönlich glaubwürdig sind.

4.3 - Den Benefit benennen

Wenn Männer ihren Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben leisten, ist das oft mit Abstrichen verbunden: Sie werden für den Betrieb weniger verfügbar sein, weniger Anerkennung ihrer wettbewerbsorientierten Kollegen erhalten, allenfalls weniger arbeiten und weniger Lohn verdienen oder gar weniger Aufstiegschancen haben. Dieses «Weniger» ist in einer männlichen Leistungsperspektive nicht unbedingt attraktiv. Entsprechend ist nicht das «Weniger» ins Zentrum der Bemühungen zu stellen, sondern das «Mehr»: mehr Zeit für sich und die Familie, mehr Lebensqualität und Balance, mehr Abwechslung und Entlastung, mehr Beziehung zu den Kindern und zur Partnerin etc. «Für Männer und Väter sind Angebote attraktiv, die einen persönlichen Gewinn versprechen, Spass machen, Entlastung versprechen», schreibt Walser & Gessler (2008).

Auch auf betrieblicher Ebene ist der **Profit** in den Vordergrund zu stellen.

Vereinbarkeitsoptionen für Männer vermitteln oft den Eindruck, das Unternehmen ermögliche seinen Mitarbeitern «grosszügig» eine Flexibilität. Idealerweise sollte Vereinbarkeit aber als Thema positioniert sein, von dem Mitarbeiter und Betrieb in gleicher Weise profitieren (umgekehrt sollte der Betrieb klarmachen, dass ein unsorgfältiger Umgang mit den eigenen Ressourcen oder dem familiären Bezug dem Betrieb schaden kann). Der betriebliche Profit kann dabei nicht nur argumentativ, sondern auch quantitativ belegt werden.¹⁷ Einen dichten Überblick liefert ein Factsheet des Kompetenzzentrums Work-Life GmbH (www.eff-portal.de). Es weist für vereinbarkeitsfreundliche Unternehmen folgende Ergebnisse aus:

- 16 % weniger Fehlzeitenquote
- 15 % geringere Fluktuationsrate
- 17 % höhere Mitarbeiterproduktivität
- 17 % höhere Mitarbeitermotivation



- 13 % höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- 25 % durchschnittliche Rendite auf Investitionen in Familienfreundlichkeit

Entsprechend sagt ein Experte im Interview (Theunert, 2011): «Es geht darum, die Identität als Mann UND Mitarbeiter zu stärken. Der Mitarbeiter muss spüren, dass er einen Wert hat und dem Unternehmen mehr bringt, wenn er sein Vereinbarkeitsthema auf eine gute Art löst.»

Erfolgsfaktor 3: Erfolgreiche Projekte mit Zielgruppe Männer fokussieren das, was es zu gewinnen gibt – sowohl für den einzelnen Mann wie auch für das Unternehmen.

4.4 - Männergerechte Methoden und Rahmenbedingungen wählen

Damit Männer an Veranstaltungen oder Projekten zum Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit teilnehmen, müssen sie sich angesprochen fühlen. Der Wahl der Wort- und Bildsprache wird dabei eine entscheidende Bedeutung zugeschrieben. Die Übertragung von erfolgreichen Projekten mit Zielgruppe Frauen auf die Zielgruppe Männer funktioniert nicht unbedingt. Statt einer «psychologischen» Verpackung wird eher eine konkrete, bildhafte, zielorientierte Sprache empfohlen (Theunert, 2011). Lohnenswert kann sein, eigene Ideen einer «Testgruppe» zur Einschätzung vorzulegen.

Methodisch sind Ansätze zu wählen, die Männern gerecht werden. Das bedingt beispielsweise eine gute Mischung von verbalem Austausch und **Handlungssequenzen**. «Männer wollen etwas zusammen tun und nicht nur reden, denn sie erleben sich handelnd und gestalten ihre Beziehungen durch das gemeinsame Erlebnis», schreibt Walser dazu (2011).

Das bedingt auch eine Form der Vermittlung, welche dem Erfahrungsaustausch und –lernen unter den Teilnehmern Raum gibt. «Successful approaches depend on creating and nurturing groups of men. (...) Create a politics of compassion, and work with men and boys to develop their emotional life and a language of emotions», schreibt Kaufman (2004, S. 24 f.).

Angebote mit Zielgruppe Männer sind idealerweise «handfest»: zielgerichtet, lösungsorientiert, praktisch umsetzbar. Auch vom Rahmen her müssen sie realistisch sein und in den konkreten Lebensalltag der Zielgruppe passen. «Es hilft gar nichts, aus Fachperspektive zu klagen, dass den Männern das Thema zu wenig wichtig war, als dass sie an einem dreitägigen Vereinbarkeitskurs mit externer Übernachtung teilgenommen hätten. Wir müssen die Angebote den Männern anpassen – nicht umgekehrt», stellt ein Experte fest (Theunert, 2011). Empfohlen wird, Angebote während der bezahlten Arbeitszeit durchzuführen. Das hilft, die Nutzung des Angebots als «normal» erscheinen zu lassen, und ist nicht zuletzt Ausdruck der betrieblichen Wertschätzung für die Thematik.

Erfolgsfaktor 4: Erfolgreiche Projekte mit Zielgruppe Männer sind in Form und Inhalt auf Männer ausgerichtet.

17 Unter www.vereinbarkeit.zh.ch findet sich eine Sammlung verschiedener wertvoller Untersuchungen und Berichte, welche die betriebswirtschaftlichen Effekte vereinbarkeitsfreundlicher Personalpolitik belegen.



5 - Praxisbeispiele und Referenzen

Im Auftrag des EBG stellt Markus Theunert im Folgenden eine Sammlung von Projekten und Initiativen vor, die Männer als Zielpublikum für gleichstellungspolitische Prozesse in den Themen Erwerbsarbeit, Vereinbarkeit und berufliche Laufbahn im engeren und weiteren Sinne ansprechen.

Bitte beachten Sie: Nicht alle diese Projekte würden die Kriterien für den Erhalt von Finanzhilfen nach GIG des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann erfüllen. Die Projekte können Ihnen aber dennoch wertvolle Erfahrungen bieten bei der Entwicklung eines neuen Vorhabens.

Die Sammlung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und wird kontinuierlich erweitert. Kennen Sie weitere interessante Projekte? Wir nehmen Ihren Hinweis gern entgegen (theunert@socialaffairs.ch).

5.1 - Vom EBG mitfinanzierte Projekte

Dank der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz konnten schon verschiedene Projekte realisiert werden, die sich ganz spezifisch an die Zielgruppe der Männer richte(te)n. Detailinformationen zu diesen Projekten finden sich auf der Website des EBG unter www.topbox.ch.

- **LUI** (Tessin): Projekt zur Förderung der Teilzeitarbeit für Männer. Ziel des Projekts ist es, Männern die Attraktivität von Teilzeitarbeit aufzuzeigen. Dabei steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zentrum. Das Projekt schreibt einen Vereinbarkeitspreis aus, produziert eine Wanderausstellung mit fünf Männerporträts zur Vereinbarkeit, moderiert Focusgruppen in Pilotunternehmen und bildet und begleitet Männer, die Teilzeit arbeiten (wollen).
www.sicticino.ch/main.asp?nav=&navcols=3c&IDR=543&IDR2=501&IDR3=384&IDL=5
Projektleiterin Sabrina Guidotti, Tel. 091 821 01 01, guidotti@sicticino.ch
- **Kinderbetreuer – ein prima Männerberuf!** Information, Sensibilisierung und Vermittlung von Schnuppertagen (Slogan: «Kinderbetreuer: Nichts für jeden Mann, aber ganz sicher für ganze Männer!»).
www.kinderbetreuer.ch
Konzeption: Thomas Beyeler Moser, Gender Affairs
- **Männer in die Unterstufe:** Sensibilisierungskampagne für männliche Erziehungsarbeit.
www.unterstufenlehrer.ch
Projektleiter: Beat Ramseier, Netzwerk Schulische Bubenarbeit, pl@unterstufenlehrer.ch, www.nwsb.ch
- **Uomo Lavoro Paternità.** Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus männlicher Sicht. Mit Veranstaltungen und einer Publikation wird die männliche Perspektive rund um das Thema Gleichstellung im Erwerbsleben und die Vereinbarkeit



von Beruf und Familie ins Zentrum gerückt.

www.dialogare.ch/Corsi_pubblicazioni/azienda.php

Kontakt: Associazione Dialogare-Incontri, Osvalda Varini-Ferrari, Tel. 091 967 61 51,

osvalda.varini@bluewin.ch

- **Väter gewinnen.** Coaching, Beratung und Vernetzung von Männern in der Haus- und Familienarbeit.
www.forummann.ch/vaetergewinnen
Projektleiter: Christoph Popp, Tel. 071 344 45 53, ch.popp@bluewin.ch
- **Men's Walk & Talk.** Unkonventionelle Austauschplattform für Studenten in frauentypischen Studienrichtungen (ergänzend Durchführung der Fachtagung «Mehr Männer in typische Frauenberufe» vom 24./25. November 2011, vgl. www.fhsg.ch/mehr_maenner mit Download der Referate, unterstützt vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie).
Kontakt: Thomas Rhyner, Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen, Tel. 071 950 25 52, thomas.rhyner@phsg.ch

5.2 - Projekte mit Zielgruppe Männer (Schweiz)

Vereinbarkeit:

- **Life'n'work** regt junge Männer zu einer fundierten Auseinandersetzung mit ihrer Rolle als Mann, Partner, Berufsmann und Vater an. Life'n'work ist ein Element des Gemeinschaftsprojekts Profil+ (Trägerschaft: Gleichstellungsfachstellen der Kantone Appenzell Ausserrhodan, Bern, Freiburg, Genf, Jura, Luzern, Neuenburg, St. Gallen, Tessin, Waadt, Wallis und Zürich sowie der Städte Bern und Zürich, mit Unterstützung des Bundesamts für Bildung und Technologie), das junge Frauen und Männer mit einem speziellen Kurstag auf das Berufsleben vorbereitet.
www.profil-plus.ch/d/was_bietet_profil.htm
Kontakt: Helgard Christen, Projektleitung Profil+, info@profil-plus.ch
(Kantonale Trägerschaften siehe www.profil-plus.ch/d/ueber_uns.htm)
- **Männer am Zug.** Weiterbildungsmarkt mit spezifischem Männercoaching-Angebot in vier Gemeinden des Kantons Zug.
www.maennerzug.ch/23122.html
Kontakt: Thomas Zehnder, Geschäftsführer MännerZug, Tel. 079 634 93 10, info@maennerzug.ch
- **Väter-Runden** der Fachstelle UND (Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen) in verschiedenen Kantonen und Gemeinden.
Kontakt (regional): www.und-online.ch/06_Kontakt/kontaktstellen.html
- **timeout statt burnout:** Männer im Spannungsfeld zwischen Betrieb und Familie, Partnerschaft und eigener Person.
www.timeout-statt-burnout.ch
Projektleiter: René Setz (setz@sunrise.ch) und Christoph Walser (christoph.walser@bluewin.ch)



Berufliche Laufbahn:

- **Boys' Days** der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Ermöglicht Sekundar- und Fachmittelschülern einen Einblick in die Berufsfelder der Angewandten Psychologie und der Sozialen Arbeit.
www.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/zhaw/diversity/veranstaltungen/2012/Boys_Days_Flyer.pdf
Kontakt: Stabsstelle Diversity/Gender, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Tel. 058 934 75 73, www.zhaw.ch/gender oder www.zhaw.ch/diversity
- **Ein Tag als Profibetreuer** (Teilprojekt des Nationalen Zukunftstags). Ermöglicht Jungen, während eines Tages in einem Pflegeberuf zu schnuppern.
www.nationalerzukunftstag.ch/de/jungs/projekte/ein-tag-als-profibetreuer.html
Kontakt: Geschäftsstelle Nationaler Zukunftstag, Tel. 041 710 40 06, info@nationalerzukunftstag.ch
- **Abenteuer Schule geben** (Teilprojekt des Nationalen Zukunftstags). Workshop und Schnuppergelegenheit für Jungen im Lehrerberuf.
www.nationalerzukunftstag.ch/de/jungs/projekte/abenteuer-schule-geben.html
Kontakt: Geschäftsstelle Nationaler Zukunftstag, Tel. 041 710 40 06, info@nationalerzukunftstag.ch
- **Werde Lehrer.** Projekt von Studierenden der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz PHZ Zug zur Motivation von jungen Männern, Lehrer zu werden.
www.werde-lehrer.ch
Kontakt: Pädagogische Hochschule Zentralschweiz, Tel. 041 727 12 40, info@zug.phz.ch

5.3 - Projekte mit Zielgruppe Männer (international)

- **Boys' Day.** Aktionstag zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Jungen.
www.boys-day.de und www.boysday.at
- **Social Culture. Soziale Berufe für Männer.** CD der Männerpolitischen Grundsatzabteilung des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz mit Porträts von jungen Männern in geschlechtsuntypischen Berufen (Element des Boys' Day).
- **Netzwerk «Neue Wege für Jungs».** Bundesweites Pilotprojekt des deutschen Bundesfamilienministeriums als Vernetzungsprojekt mit Servicebüro. Es bündelt, unterstützt und regt regionale Angebote an, die sich speziell an Jungen (Schüler der Klassen 5 bis 10) richten und Fragen zur Berufs- und Lebensplanung aufgreifen.
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse.did=98266.html
- **ESF-Modellprogramm «Mehr Männer in Kitas»** (Europäischer Sozialfonds). Entwicklung und Implementierung von Strategien zur Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten.
www.esf-regiestelle.eu/mehr_maenner_in_kitas
Die Koordinationsstelle Männer in Kitas hat 2012 zudem ein Serviceportal zum Thema Quereinstieg gestartet. Auf www.koordination-maennerinkitas.de finden interessierte



Männer, die in den Erzieherberuf wechseln und in einer Kita arbeiten möchten, für jedes Bundesland spezifische Informationen zum Quereinstieg.

- **ESF-Modellprogramm «Perspektive Wiedereinstieg»** (Europäischer Sozialfonds). Männer in Deutschland werden motiviert, ihre Partnerin im Wiedereinstiegsprozess zu unterstützen.
www.esf-regiestelle.eu/perspektive_wiedereinstieg/index_ger.html
- **Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter.** Projekt der niederösterreichischen Landesregierung. Ziel: Anteil von Männern im niederösterreichischen Landesdienst und in ausgewählten niederösterreichischen Unternehmen erhöhen, die Väterkarenz und Teilzeitarbeit zugunsten der Betreuung ihrer Kinder zu Hause in Anspruch nehmen.
- **Gewerkschaft Verdi.** Die 2001 gegründete Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (kurz: Verdi) ist ein Zusammenschluss von fünf Einzelgewerkschaften, mit ca. 2,1 Millionen Mitgliedern die zweitgrößte Gewerkschaft in Deutschland. «Zwischen Meeting und Masern» war das erste Projekt, mit dem Männer ermutigt werden sollten, aktive Vaterschaft zu leben. Es umfasste neben Diskussions- und Informationsveranstaltungen auch eine wissenschaftliche Studie («Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem»). 2006 entstand eine Broschüre für Trainings, die Anregung und Anleitung geben, um mit verschiedenen männlichen Beschäftigtengruppen das Thema «Vereinbarkeit zwischen Erwerbsleben und ausserberuflichem Leben» zu bearbeiten. 2007 wurden in Deutschland die sogenannten Vätermomente eingeführt. Darauf reagierte Verdi mit dem Projekt «Die Vätermomente kommen» (2007/2008). Die konkreten Herausforderungen wurden analysiert und der entsprechende Handlungsbedarf verdeutlicht. Darauf aufbauend entstanden Leitlinien für Betriebs- und Personalräte, um Männern (und Frauen) die Inanspruchnahme der Elternzeit gegenüber ihren Arbeitgebern zu erleichtern. Im Anschluss daran wurde 2009 im Projekt «Väter in Balance» eine Toolbox (inklusive einer interaktiven CD-Rom) für die betrieblichen Interessensvertretungen erstellt. Diese «Werkzeugkisten» enthalten u.a. Werbemittel und Argumentationshilfen, Präsentationen und Seminarbausteine, Vorschläge für kreative Aktionen im Betrieb sowie Gesetzestexte, Musterbetriebsvereinbarungen, Antragsformulare. Darauf baute das aus Mitteln der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach geförderte Projekt «Der väterfreundliche Betrieb» (2010) auf, mit dem die Beratung der betrieblichen Akteure fortgeführt und vertieft werden konnte (zit. nach Schölper, 2012).
www.gender.verdi.de
- **Väter & Karriere.** Potenzialanalysen und -förderung für Betriebe. Slogan: Innovative Unternehmen nutzen die Potenziale aktiver Vaterschaft.
www.vaeter-und-karriere.de
- **Väter gGmbH.** Die im Sommer 2010 gegründete Väter gGmbH ist ein Unternehmen, das «Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen» will. Betätigungsfeld ist die Unternehmensberatung und Weiterbildung zur Beförderung familienfreundlicher Personalpolitik.
www.vaeter-ggmbh.de



- **Väter in Balance.** Website für väterfreundliche Massnahmen in Unternehmen und sozialen Organisationen.
www.vaeter-in-balance.de
Kontakt: Volker Baisch, VÄTER e.V., Tel. 0049 173 614 30 07, volker.baisch@vaeter.de
- **Das EU-Projekt FOCUS** (Fostering Caring Masculinities) untersuchte Möglichkeiten und Wege, die Akzeptanz für neue Männerrollen in Unternehmen und Organisationen zu verbessern und Männer selbst zu ermutigen und zu unterstützen, traditionelle Männerrollen zu verändern und zu erweitern.



6 - Einschätzung von Projektideen

Im Folgenden skizzieren wir anhand fiktiver Projektideen die Möglichkeiten und Grenzen der Finanzhilfen.

6.1 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie und familienfreundliche Rahmenbedingungen in Unternehmen

Projektidee: Väter, die Schicht arbeiten, sehen ihre Kinder während der Woche kaum. Im Rahmen eines Projekts sollen sie in ihrem Vatersein gestärkt werden.

Das Projekt fällt thematisch unter die Förderung der Finanzhilfe, wenn es darauf abzielt, die konkrete Vereinbarkeit von beruflicher Verpflichtung und alltagsnahem Vatersein zu verbessern. Es muss ein direkter Bezug zur Arbeitssituation bestehen und Verbesserungen/Veränderungen müssen bei der Arbeitssituation ansetzen. Konkrete Projektideen wären hier beispielsweise:

Die angesprochene Zielgruppe erarbeitet zusammen mit den Vorgesetzten einen Schichtplan, der die betrieblichen Erfordernisse mit der familiären Präsenz optimal zu verbinden sucht.

Das Projekt unterstützt eine Standortbestimmung im Unternehmen zur Frage: Wie stehen die Mitarbeitenden zu den Arbeitszeiten?

Im Rahmen des Projekts wird ein Kurs für schichtarbeitende Väter durchgeführt, die lernen wollen, sich im Personalgespräch für ihre Familienzeit einzusetzen.

Das Projekt ist nicht unterstützbar, wenn Verbesserungen/Veränderungen nur ausserhalb der Arbeitssituation ansetzen, beispielsweise indem die schichtarbeitenden Väter das Know-how erwerben, wie sie am Abend und am Wochenende ihr Vatersein aktiver gestalten können.

Projektidee: Männer haben ein höheres Burn-out-Risiko. Im Rahmen eines Projekts soll die Problematik der Doppelbelastung in Beruf und Familie erkannt und Burn-out-Prävention betrieben werden.

Das Projekt fällt thematisch unter die Finanzhilfen, wenn es in einem betrieblichen Setting stattfindet und vom Arbeitgeber unterstützt wird. Es sollte sich nicht darauf beschränken, einen besseren individuellen Umgang mit den vorhandenen Belastungen in Beruf und Familie zu vermitteln, sondern die Ursachen selbst (z.B. die Arbeitszeit oder die Arbeitsorganisation) ansprechen und verändern helfen.

Nicht mit Finanzhilfen unterstützt würde demgegenüber ein Projekt, das ausserhalb des Betriebs stattfindet und allein auf der individuellen Bewältigung von Stress und Arbeitsplatzbelastung fokussiert, z.B. ein Entspannungstraining für Führungskräfte.



Projektidee: Qualifikationen, die in der Haus- und Familienarbeit erworben werden, sind als berufliche Qualifikation kaum anerkannt. Eine Sensibilisierungskampagne soll Arbeitgebern aufzeigen, welchen Wert diese Erfahrungen speziell für männliche Arbeitnehmer haben.

Der Bezug zur Erwerbsarbeit besteht durch die Definition der Zielgruppe (Arbeitgeber). Thematisch kann das Projekt unter die Finanzhilfen fallen. Bei Kampagnen ist ein besonderes Augenmerk auf das unmittelbare Wirkungsziel und die mittelfristige Nachhaltigkeit zu legen.

Projektidee: Teilzeitstellen sind rar gesät. Eine Website ermöglicht es, alle offenen Teilzeit(kader)stellen rasch und unkompliziert zu finden.

Das Projekt entspricht thematisch dem Förderbereich der Finanzhilfen. Finanzhilfen werden jedoch nicht für den laufenden Betrieb von Websites und Informationsportalen gesprochen, sondern für projektbezogene Neu- oder Weiterentwicklungen. Das kann beispielsweise die Erarbeitung und Publikation spezifischer Hilfestellungen für Männer mit Teilzeitarbeitswunsch (z.B. Vorbereitung für Gespräch mit Arbeitgeber; Informationsblatt «Kaderposition trotz Teilzeit» o.ä.) sein.

6.2 - Freie Berufswahl

Projektidee: In der Primarschule herrscht ein Mangel an männlichen Lehrkräften. Ein Projekt will die Umschulung von Männern mittleren Alters fördern.

Ein Pilotprojekt will ein Umschulungsangebot für zukünftige Primarschullehrer entwickeln. Die Erarbeitung von Grundlagen, das Testen von Modellen, die Projektevaluation etc. fällt thematisch unter den Förderbereich der Finanzhilfen. Eine längerfristige Finanzierung des schliesslich entwickelten Umschulungsangebots wäre nicht möglich.

Sie sehen: Unterstützungswürdige Projekte müssen zumindest indirekt auf das Erwerbsleben zielen, indem sie die Strukturen des Erwerbslebens in der einen oder anderen Form berühren. Ein Haushaltungskurs für Männer oder Projekte für Väter-Kinder-Aktivitäten ohne Bezug zur Erwerbsarbeit sind nicht unterstützbar.



7 - Fachliteratur

Atkin, Lucille (2009). Global Symposion: Engaging Men & Boys in Achieving Gender Equality. A Summary Report: Cross Cutting Themes, Lessons Learned, Research Result and Challenges.

Baillod, Jürg (Hrsg.) (2002). Chance Teilzeitarbeit. Argumente und Materialien für Verantwortliche. Arbeitswelt, Band 18.*

Baur, Nina & Luedtke, Jens (2008) (Hrsg.). Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland. Opladen: Farmington Hills.*

Behnke, Christa & Döge, Peter (2005). Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem: Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Berlin.*

Im Rahmen einer Pilotstudie haben Peter Döge und Christa Behnke für die Gewerkschaft Verdi die betrieblichen Hürden für eine bessere Vereinbarkeit von Familien und Beruf untersucht. Eine wertvolle Gesamtsicht auf die betrieblichen Problemstellungen.

Kostenloser Download: www.g-i-s-a.de/res.php?id=393

Bereswill, Mechthild; Scheiwe, Kirsten; Wolde, Anja (2006). Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtertheoretischer Sicht. Weinheim, München: Juventa.*

Beyeler Moser, Thomas (2011). Männer wünschen mehr Zeitautonomie und Teilzeitstellen. In: Frauenfragen, 34 (2011), Nr. 1, S. 21–25.*

Das deutsche Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Referat für Jungen und Männer in der Gleichstellungspolitik) und das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Männerpolitische Grundsatzabteilung) haben interessante Grundlagenstudien erarbeitet (siehe unten). Sie sind zumeist kostenlos zum Download installiert.

Link BMFSFJ: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html (Stichwort Gleichstellung wählen)

Link BMASK: <https://broschuerenservice.bmask.gv.at> (Stichwort Männer wählen)

BMFSFJ (2007). Wege zur Gleichstellung, heute und morgen. Berlin.

BMFSFJ (2008a). Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung: eine Sinus Milieu-Studie. Berlin.

BMFSFJ (2008b). Perspektive Wiedereinstieg – Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Berlin.

BMFSFJ (2010). Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebenslauf. Berlin.

*
In der Dokumentationsstelle des EBG
ausleihbar
www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html



BMFSFJ (2011a). Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Berlin.

BMFSFJ (2011b). Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe, Motive und Instrumente. Berlin.

BMFSFJ (2011c): 25 Jahre Bundesfrauenministerium – Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer. Berlin.

Borter, Andreas (Hrsg.) (2004). Handbuch Väterarbeit. Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen. A4-Ordner mit Beilagen. Zürich: Rüegger Verlag.*

Bundesamt für Gesundheit (2010). Factsheet Frauen- und Männergesundheit. Bern.
www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10417/10492/10494/index.html?lang=de.

Bürgisser, Margret (2011a). Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer. Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze. Bern: hep Verlag.*

Bürgisser, Margret (2011b). Beruf und Familie vereinbaren – aber wie? Bern: hep Verlag.*

Die Schweizer Soziologin Margret Bürgisser hat 2011 gleich zwei Bücher zur Vereinbarkeitsthematik der Männer veröffentlicht: Im ersten Buch arbeitet sie die zentralen Fragestellungen und Lösungsansätze für das Zielpublikum Fachleute heraus. Im zweiten Buch kommen Männer mit gelingenden und/oder spannenden Vereinbarkeitsmodellen zu Wort.

Cremers, Michael; Krabel, Jens; Höyng, Stephan (2010). Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Hrsg. BMFSFJ, Berlin.

Deutscher Bundestag: Erster Gleichstellungsbericht – Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Bundestagsdrucksache 17/6240 vom 16.6.2011.*

Döge, Peter & Volz, Rainer (2004). Männer – weder Paschas noch Nestflüchter. Zur männlichen Zeitverwendung in Deutschland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ) – Beilage zu «Das Parlament», Nr. B 46/2004, S. 13–23 (Download: www.bpb.de/apuz/27982/maenner-weder-paschas-noch-nestfluechter).*

Döge, Peter & Volz, Rainer (2006). Weder Pascha noch Nestflüchter. Opladen.

Gärtner, Marc & Riesenfeld, Vera (2004). Geld oder Leben? Männliche Erwerbsorientierung und neue Lebensmodelle unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen. In: Boeckle, Bettina & Ruf, Michael (Hrsg.). Gender-Reader – Eine Frage des Geschlechts, S. 87–104. Wiesbaden: VS Verlag.

Gesterkamp, Thomas (2007). Die Krise der Kerle. Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft. Berlin.

*
In der Dokumentationsstelle des EBG
ausleihbar
www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html



Gesterkamp, Thomas (2010). Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. Opladen.*

Der Kölner Journalist und Forscher Thomas Gesterkamp beherrscht die Kunst der leichten Schreibe, auch wenn es komplexe sachliche Zusammenhänge darzustellen gilt. Er beleuchtet viele verschiedene Facetten persönlicher und beruflicher Herausforderungen «moderner Väter». Ein prima Einstieg in die Vereinbarkeitsthematik aus Männersicht.

Gross, Werner (2008). Beruflich Profi, privat Amateur? Die seelischen Kosten der Karriere oder über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Männern. In: switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, Nr. 184/Frühjahr 2008, 20–23.

Heinrich Böll-Stiftung (Hrsg.) (2004). Männer und Arbeit. Zukunft der Arbeit(slosigkeit). Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich Böll-Stiftung am 12./13. November 2004 in Berlin (Download: www.boell.de/downloads/gd/gd11_maenner_arbeit.pdf).

Heinrich Böll-Stiftung (Hrsg.) (2005). Geschlecht oder gesund? Männer und Gesundheit. Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich Böll-Stiftung am 20./21. Mai 2005 in Berlin (Download: http://gwi-boell.de/downloads/Geschlecht_oder_gesund_Nr.13.pdf).

Heinrich Böll-Stiftung (Hrsg.) (2007): Männerpolitik(en). Dokumentation einer Fachtagung des Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse und der Heinrich Böll-Stiftung am 30.6./1.7.2006 in Berlin. Heinrich Böll-Stiftung, Berlin (Download: <http://www.gwi-boell.de/web/publikationen-forum-maenner-maennerpolitik-254.html>).*

Höyng, Stephan (2008). Männer – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. In: Krell, Gertraude (Hrsg.). Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. Wiesbaden.*

Icken, Angela (2012). Von der Frauenpolitik zur Politik der Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Männer. In: Theunert, Markus (Hrsg.). Männerpolitik – Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.*

Kapella, Olaf & Rille-Pfeiffer, Christine (2011). Papa geht arbeiten: Vereinbarkeit aus Sicht von Männern. Opladen: Barbara Budrich.*

Kaufman, Michael (2004). Transforming our interventions for gender equality by addressing and involving men and boys: a framework for analysis and action. In: Ruxton, Sandy (Hrsg.): Gender Equality and Men Learning from Practice, S. 19–27. Oxford.

Krabel, Jens & Stuve, Olaf (2006). Männer in «Frauen-Berufen» der Pflege und Erziehung. Opladen: Barbara Budrich.*

Krall, Hannes (Hrsg.) (2005). Jungen- und Männerarbeit. Bildung, Beratung und Begegnung auf der «Baustelle Mann». Wiesbaden: VS Verlag.*

*
In der Dokumentationsstelle des EBG
ausleihbar
www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html



Krell, Gertraude (2008). Chancengleichheit durch Personalpolitik – Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen. In: Krell, Gertraude (Hrsg.). Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. Wiesbaden.

Lehner, Erich (2012). Männer und Gleichstellung – eine spannungsreiche Beziehung. In: Theunert, Markus (Hrsg.). Männerpolitik – Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.*

Leuthold, Fabian (2010). Gleichstellungsanliegen aus Männersicht. Männer mit Gleichstellungseingagement formulieren ihre Anliegen: Ergebnisse einer Bestandesaufnahme mit Schwerpunkt Deutschschweiz. Unveröffentlichtes Arbeitspapier im Auftrag der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern.

Die Schweizer Männerzeitung hält sämtliche bisher erschienenen Ausgaben kostenlos online verfügbar. Die Zeitung erscheint vier Mal jährlich und widmet sich jeweils einem anderen Schwerpunktthema – regelmässig auch zu Fragen in der Schnittmenge von Arbeitswelt und Männeremanzipation (zuletzt beispielsweise «Anderes Wirtschaften» 2/11 oder «Arbeitswelten» 2/09.

Link: www.maennerzeitung.ch/zeitungen_archiv.php

Matzner, Michael (2004). Vaterschaft aus der Sicht von Vätern. Subjektive Vaterschaftskonzepte und die soziale Praxis der Vaterschaft. Wiesbaden.

Meier-Schatz, Lucrezia (2011). Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro Familia Schweiz: Im Auftrag des Kantons St. Gallen.*

Erstmals liegen dank dieser vom Kanton St. Gallen gemeinsam mit Pro Familia Schweiz realisierten Studie repräsentative Zahlen über die Arbeitsrealitäten und -perspektiven von Männern vor. Für die Schweiz eine wichtige Referenzstudie.

Kostenloser Download:

www.sg.ch/home/staat_recht/recht/gleichstellung/jcr_content/Par/downloadlist/DownloadListPar/download.ocFile/104868_ProFamilia_Studie%2009022011.pdf

Messner, Michael A. (1997). Politics of Masculinities. Men in Movements. Thousand Oaks. Der amerikanische Soziologe gehört zu den Pionieren in der Entwicklung der gleichstellungsorientierten Männerpolitik. Mit seinem «männerpolitischen Dreieck» nimmt er männliche Privilegien, Kosten und Diversitäten gleichermaßen in den Blick. Ein Klassiker.

Meuser, Michael (2004). Geschlecht und Arbeitswelt – Doing Gender in Organisationen. Vortrag vom 29.04.2004 des Deutschen Jugendinstituts e.V. in Halle.

Meuser, Michael (2005). Vom Ernährer zum «involvierten» Vater? Zur ambivalenten Modernisierung von Männlichkeit. In: figurationen. gender literatur kultur, 6, Jg. 2, S. 91–106.

*
In der Dokumentationsstelle des EBG
ausleihbar
www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html



Page, Roman (2011). Frauenlöhne, Männerlöhne. Vollzeitlöhne, Teilzeidlöhne. Lohnentwicklungen in der Zürcher Privatwirtschaft 2002 bis 2008. Statistisches Amt des Kantons Zürich: Im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich.*

Possinger, Johanna (2010). Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf. Eine Analyse betrieblicher Hindernisse. BGSS Working Paper No. 1, Institute of Social Sciences, Humboldt-Universität zu Berlin (Download: www.vereinbarkeit.zh.ch).*

Puchert, Ralf; Gärtner, Marc; Höyng, Stephan (2005) (Hrsg.). Work changes Gender. Men Equality in the Transition of Labour Forms, Opladen 2005.*

Rüling, Anneli (2007). Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt: Campus.*

Schölper, Dag (2008). Männer- und Männlichkeitsforschung – ein Überblick.

Der deutsche Politologe und Soziologe Dag Schölper liefert in seinem online verfügbaren Artikel eine dichte Übersicht zu den wichtigsten Konzepten, Modellen und Fragestellungen der Männer- und Männlichkeitsforschung. Ideal für eine schnelle Orientierung.

Link: http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/dag_schoelper/dag_schoelper.pdf

Schölper, Dag (2012). Zivilgesellschaftliche Männerpolitik in Deutschland. In: Theunert, Markus (Hrsg.). Männerpolitik – Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.*

Schwitzer, Karin (2011). Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. Frankfurt: Campus.*

Strohmeier, Klaus Peter (2005). Familienleben und Familienpolitik in Europa – und die Männer? Was lehrt uns der internationale Vergleich? In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.): Familienplanung und Lebensläufe von Männern. Kontinuitäten und Wandel. Dokumentation. Berlin.

Strub, Silvia & Stocker, Désirée (2010). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.*

Süfke, Björn (2008). Männerseelen. Ein psychologischer Reiseführer. Düsseldorf.



Switchboard, die deutsche Fachzeitschrift für Jungen, Männer- und Väterarbeit, stellt online ein Register der aktuell rund 3500 bereits erschienenen Zeitungsbeiträge zur Verfügung. Sämtliche Artikel resp. Ausgaben sind auf einer CD-ROM verfügbar. Eine Fundgrube.

Register: www.maennerzeitung.de/register/index.php

Bestellung CD-ROM:

www.maennerzeitung.de/register/themenregister.php#switchboard_auf_cd_kaufen

Theunert, Markus (2011). Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz: Grobkonzept betreffend männerspezifischer Anliegen zur Realisierung von Chancengleichheit im Erwerbsleben. Unveröffentlichter Bericht.

Theunert, Markus (Hrsg.) (2012). Männerpolitik. Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.*

Erstmals liegt für den deutschen Sprachraum eine systematische Konzeption gleichstellungsorientierter Jungen-, Männer- und Väterpolitiken vor. Als konzeptueller Bezugsrahmen wird ein «männerpolitisches Quadermodell» vorgeschlagen.

Volz, Rainer & Zulehner, Paul M. (1998). Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. Ostfildern: Schwabenverlag.

Volz, Rainer & Zulehner, Paul M. (2010). Männer in Bewegung – Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

Familienministerium und Kirchen haben in Deutschland gemeinsam eine inhaltlich wie formal beeindruckende Untersuchung ermöglicht: Zehn Jahre nach der ersten Erhebung wurden die deutschen Männer ein zweites Mal über ihre Anliegen und Ansichten zu Arbeit, Familie, Beziehung, Freunde und Freizeit befragt. Eine interessante Datenquelle.

Kostenloser Download:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,did=121132.html

Volz, Rainer (2012). Arbeit ist sein (ganzes) Leben? – Männer und Erwerbsarbeit. In: Theunert, Markus (Hrsg.). Männerpolitik – Was Jungen, Männer und Väter stark macht. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.*

Walser, Christoph & Wild, Peter (2002). Men's Spirit. Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.

Walser, Christoph & Gessler, Martin (2008). Wie gelingt Männerarbeit? Unveröffentlichtes Arbeitspapier der Fachstelle für Frauen und Männer der ev.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich.

Walser, Christoph (2011). Wie Männer leben. Neue Männerbilder im Spannungsfeld Alltag. Referat am «Vernetzungstreffen zu Männerpolitik und Männerarbeit» vom 16.06.2011 in Wien.

*
In der Dokumentationsstelle des EBG
ausleihbar
www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html



Walter, Heinz & Eickhorst, Andreas (2012). Das Väter-Handbuch: Theorie, Forschung, Praxis. Giessen: Psychosozial-Verlag.

38 Autoren und Autorinnen – darunter ein Viertel aus der Schweiz – haben mit grossen Perspektivenreichtum Beiträge zu fachlichen, politischen und persönlichen Aspekten der Vaterschaft und des Vaterseins verfasst. Das Handbuch will ein «solides Nachschlagewerk für all jene, die sich mit Väter-, Familien-, Gender- und Gleichstellungsfragen auseinandersetzen» sein. Diesen Anspruch löst es ein.

Werneck, Harald; Beham, Martina; Palz, Doris (2006) (Hrsg.). Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen.*

Werner, Martin (2008). Männliche Familienarbeit: Ressourcen und Belastungen. Eine Untersuchung bei der Vereinigung Avanti Papi (Progressive Väter Schweiz). Unveröffentlichte Masterarbeit.*

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

Wolde, Anja (2007). Väter im Aufbruch? Deutungsmuster von Väterlichkeit und Männlichkeit im Kontext von Väterinitiativen. Wiesbaden.

*

In der Dokumentationsstelle des EBG
ausleihbar
www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html