



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland

Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik

Vorwort

Partnerschaftliche Gleichstellung heißt, sowohl die Perspektive von Mädchen, Frauen und Müttern als auch von Jungen, Männern und Vätern in den Blick zu nehmen. Für uns im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gilt: Gleichstellungspolitik für Männer ist kein Gegensatz zur Gleichstellungspolitik für Frauen. Sie stehen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern sind zwei Seiten derselben Medaille. Sie müssen zusammen gedacht werden, damit partnerschaftliche Gleichstellung gelingt und nachhaltig gelebt werden kann.



Jungen und Männer in die Gleichstellungspolitik einzubeziehen, bedeutet dabei für uns, eine bedarfsgerechte Politik der fairen Chancen für alle Menschen in unserem Land umzusetzen. Dies tun wir bei der Entwicklung einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie sowie bei der EU-Ratspräsidentschaft, wo wir einen von zwei Schwerpunkten auf die Gleichstellungspolitik legen.

Die Anforderungen an Männer sind heute vielfältig und komplex. Sie sollen emotional offen und verständnisvoll, gleichzeitig aber auch stark und „männlich“ sein. Sie sollen beruflich erfolgreich sein, aber auch aktiv am Familienleben teilnehmen und als liebevolle fürsorgliche Väter ihren Teil an der Kindererziehung leisten. Diese unterschiedlichen Anforderungen können dazu führen, dass sich Männer überfordert fühlen und Probleme haben, ihre Sorgen offen anzusprechen, da dies ihr eigenes Lebenskonzept nicht vorsieht. Gründe dafür sind oft die eigene Erziehung und ein über viele Generationen gelebtes Rollenbild.

Für echte Gleichberechtigung brauchen Frauen und Männer daher eine abgestimmte Gleichstellungspolitik, die für beide Seiten eine optimale Balance zwischen Beruf und Familie im Arbeitsalltag oder bei der Pflege ermöglicht.

Gerade für Jungen und Männer hält Gleichstellung viel mehr bereit als den Verlust vermeintlicher Privilegien. Mit dem vorliegenden Dossier wird deutlich, dass wir das Thema ernst nehmen und nicht auf einem Auge blind sind. Es ist das erste seiner Art, das speziell Männer anspricht und thematisiert. Darin werden gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen veranschaulicht sowie neue Perspektiven und Horizonte eröffnet – für starke, selbstbewusste und selbstbestimmt lebende Männer und eine moderne Gesellschaft, in der Partnerschaftlichkeit nicht nur ein Wort ist, sondern aktiv gelebt wird.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "Franziska Giffey". The signature is fluid and cursive.

Franziska Giffey
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt

Zusammenfassung	6
1 Einführung	8
2 Männer, Männlichkeit, Männerpolitik	11
3 Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in der Gegenwart – eine Bestandsaufnahme	16
3.1 Bildung und Berufswahl	17
3.2 Arbeitsmarkt und Beschäftigung	30
3.3 Arbeitsteilung und Familienmodelle	40
3.4 Gesundheit und Zufriedenheit	54
3.5 Freiwilliges Engagement und Teilhabe	74
3.6 Kriminalität und Gewaltbetroffenheit	79
3.7 Fazit	89
4 Partnerschaftliche Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer – Wirkungen und Horizonte	90
4.1 Interventionsachsen und Leitziele	90
4.2 Leitziele	92
4.3 Querschnittsaufgabe	93
4.4 Rahmenmodell zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer	93
5 Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer: Umsetzungsziele und Maßnahmen	94
5.1 Umsetzungsziele	95
5.2 Maßnahmen	99
6 4×4-Rahmenmodell als Kompass für Jungen und Männer auf dem Weg	104

Zusammenfassung

Gleichstellungspolitischer Fortschritt braucht das Engagement von Jungen und Männern. Deshalb verfolgt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (im Folgenden auch Bundesgleichstellungsministerium oder BMFSFJ) eine partnerschaftliche Gleichstellungspolitik, die Jungen und Männer mit einer eigenen Umsetzungsstrategie direkt einbezieht. Sie ist Inhalt des vorliegenden Dossiers, das Jungen und Männer dabei in einer dreifachen Rolle anspricht:

1. Als Akteure des Wandels („agents of change“): Denn auch Jungen und Männer haben Gleichstellungsanliegen, wollen jenseits von Geschlechterklischees frei und gut leben, ihre Potenziale und Interessen verwirklichen, Beziehungen auf Augenhöhe führen.
2. Als Unterstützer und Partner von Gleichstellung und Frauenemanzipation: Denn auch wenn Jungen und Männer selbst unter Männlichkeitsnormen leiden, bleiben sie strukturell privilegiert. Gleichstellungspolitik muss der Geschichte Rechnung tragen. Sie muss und darf von Jungen und Männern auch einfordern, dass sie sich mit ihren gewachsenen Privilegien auseinandersetzen und Gleichstellungsanliegen von Frauen solidarisch mit unterstützen.
3. Als Partner in einer Allianz für Vielfalt und soziale Gerechtigkeit: Denn Gleichstellung ist nicht erreicht, wenn nur die privilegiertesten Männer und Frauen gleich viel haben und dürfen. Partnerschaftliche Gleichstellungspolitik bezieht Jungen und Männer ein in den Entwicklungsprozess hin zu sozialer Gerechtigkeit und einer *equality for all gender*.

Fundament: die empirische Analyse

Das Dossier liefert im ersten Teil auf Basis der aktuellsten verfügbaren Daten eine Bestandsaufnahme über die Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in Deutschland heute. Es beleuchtet sechs Themenfelder: Bildung und Berufswahl, Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Arbeitsteilung und Familienmodelle, Gesundheit und Zufriedenheit, Engagement und Teilhabe sowie Kriminalität und Gewaltbetroffenheit.

Die Daten machen sichtbar, wie schnell sich Männlichkeitsbilder und Geschlechterverhältnisse auch in Deutschland verändern. So gleicht sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen (74 Prozent) und Männern (82 Prozent) zusehends an. Der Strukturwandel im Arbeitsmarkt eröffnet Männern neue Chancen, die sie zögernd, aber zunehmend nutzen. Unterschätzte männliche Care-Beiträge – beispielsweise die Leistungen in der Angehörigenpflege, insbesondere von Männern über 70 – werden sichtbar. Sich erweiternde Männlichkeitsvorstellungen geben vermehrt den Blick frei auf männliche Gewaltwiderfahrnisse. Auch die Erkenntnis, dass einseitige Männlichkeitsvorstellungen ein Gesundheitsrisiko darstellen, ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen.

Gleichzeitig macht die Bestandsaufnahme starke Beharrungskräfte sichtbar. So halten sich Klischees in den Erwerbsbiografien und Ungleichheiten bei den Löhnen hartnäckig. Der *Gender Pay Gap* beträgt noch immer 21 Prozent, womit

Deutschland EU-weit auf dem zweitletzten Platz liegt. Männer bleiben erwerbsfokussiert und nehmen sich weniger Zeit für die Kinderbetreuung und die Hausarbeit als Mütter. Immerhin 40 Prozent aller anspruchsberechtigten Väter gehen mittlerweile in Elternzeit – Tendenz steigend. 80 Prozent von ihnen wählen jedoch die kürzestmögliche Bezugsdauer von zwei Monaten. Zwei Drittel der Kinder in Deutschland wünschen sich mehr Zeit mit ihren Vätern. Auch viele Männer selbst wünschen sich eine bessere Balance und sehen ganz persönlich einen Gewinn durch mehr Gleichstellung: weil sie wirtschaftlich vernünftig ist (86 Prozent), der Partnerschaft guttut (82 Prozent), mehr Gerechtigkeit bringt (83 Prozent) und Vorteile für beide Geschlechter hat (81 Prozent). Nur zehn Prozent der Männer in Deutschland sehen den Mann als Alleinernährer. 82 Prozent sagen, auch nach der Familiengründung sollten Männer und Frauen beide erwerbstätig sein (elf Prozent mehr als noch 2007).

In der Realität bleibt es aber oft beim Wunsch. Männer begegnen mit ihren Teilzeit- und Vereinbarkeitswünschen noch immer offenen und verdeckten Widerständen. Auch andere männliche Verletzlichkeiten und Opfererfahrungen bleiben oft verborgen. Männerspezifische Ansätze in Prävention und Gesundheitsversorgung sind ebenso Mangelware wie männerspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote für eine Vielzahl von Lebensfragen und -krisen.

Horizont: die 4×4-Gleichstellungsstrategie für Jungen und Männer

In dieser Gleichzeitigkeit von Widersprüchen drängt sich aus Sicht des Bundesgleichstellungsministeriums eine erweiterte Gleichstellungsstrategie für Jungen und Männer auf, die im zweiten Teil des Dossiers hergeleitet und erläutert wird. Sie wirkt auf zwei Interventionsachsen. Querschnittsaufgabe ist, besonders vulnerablen Gruppen ein besonderes Augenmerk zu schenken.

Auf der **ersten Interventionsachse „Gleiche Chancen“** will das BMFSFJ Bewährtes fortführen. Das heißt: Geschlechterstereotype abbauen und strukturelle Anreize setzen, um Vielfalt zu fördern und Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Milieu, Migrations- und Bildungshintergrund herzustellen. Konkrete Erfolgsprojekte auf dieser Achse sind beispielsweise der „Boys’Day“, die Initiative „Klischeefrei“ oder das Genderportal „meinTestgelände“. Auch die fachliche Entwicklung der geschlechterreflektierten Jungen- und Männerarbeit verdient weitere Förderung.

Auf der **zweiten Interventionsachse „Fair teilen“** will das BMFSFJ neue Akzente stärken, um die konkrete Umverteilung von Belastungen und Ressourcen zwischen den Geschlechtern zu beschleunigen. Dabei wird auf dieser Ebene die programmatische Ansage betont: Gleichstellung heißt, das Fair-Share-Prinzip in Beruf und Familie, Wirtschaft und Gesellschaft umfassend umzusetzen. Alle unbezahlten Arbeiten sollen von den Geschlechtern zu gleichen Teilen getragen werden. Dafür will das BMFSFJ neue Impulse setzen. Strategische Stoßrichtungen sind:

- Die gleichstellungspolitisch entscheidende Phase rund um die Geburt soll systematischer genutzt werden, damit Väter von Anfang an mitziehen und vergleichbar schnell Kompetenzen für die Baby- und Kinderbetreuung aufbauen.
- Väterarbeit in Unternehmen soll gefördert und die Chancen der Digitalisierung sollen genutzt werden, um väterliches Betreuungengagement vermehrt zu einer Selbstverständlichkeit zu machen.
- Care-Engagements von Männern – sowohl für sich selbst (Männergesundheit und Selbstsorge) wie für andere (Angehörigenpflege, Nachbarschaftshilfe und andere Beiträge für den gesellschaftlichen Zusammenhalt) – sollen verstärkt gefördert werden.

Damit setzt das Bundesgleichstellungsministerium eine Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer um, die Vielfalt und Freiheit, Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit gleichermaßen fördert – und Jungen und Männer als Akteure dieses Wandels in die Verantwortung nimmt.

1

Einführung

86 Prozent der Menschen in Deutschland beurteilen die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern als besonders wichtig für den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft. Warum ist Gleichstellung also nicht längst erreicht?

Weil Gleichstellung komplex ist; sie kann nicht nur „verordnet“ werden. Das wäre zu einfach gedacht. Denn wie Menschen sich verhalten, wie Familien sich organisieren, wie Männer und Frauen Arbeit untereinander aufteilen: All dies ist nicht allein durch individuelle Neigungen und Entscheidungen erklärbar. Es wird wesentlich durch gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Werte und Rahmenbedingungen mitbestimmt – und führt zuweilen zu ziemlich widersprüchlichen Befunden.

Ein Blick auf den heutigen Stand der Gleichstellung muss deshalb das Erreichte in einem doppelten Spannungsfeld verstehen: einerseits als Spannungsfeld zwischen den einzelnen Menschen/Familien und den sie umgebenden Strukturen/Rahmenbedingungen; andererseits als Spannungsfeld zwischen Wunsch und Wirklichkeit, zwischen Einstellung und gelebter Praxis. Diese Vorbemerkung ist wichtig, um die einzelnen Menschen und Familien von der Überforderung zu befreien, allein für die Realisierung tatsächlicher Gleichstellung verantwortlich zu sein.

Die politische Realität zeigt: Gleichstellungspolitischer Fortschritt gelingt nur in der Wechselwirkung von Menschen und Struktur. Gleichwohl bleibt es ein langwieriger Prozess, in dem viele Teilprozesse mit jeweils unterschiedlichen Dynamiken und wechselnden Taktgebern zusammenwirken. Prof. Andrea Maihofer vom Zentrum Gender Studies der Universität Basel bringt ihre Zeitdiagnose auf die Kurzformel „einer paradoxen Gleichzeitigkeit von Persistenz und Wandel“¹. Das beschreibt auch die heutige Situation in Deutschland treffend.

Innerhalb weniger Jahrzehnte hat sich eine massive Einstellungsveränderung vollzogen: Geschlechterhierarchien und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts werden von der großen Mehrheit der Bevölkerung abgelehnt. „Die Selbstverständlichkeit einer komplementären Arbeitsteilung ist der Forderung nach egalitärer Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit gewichen: 91 Prozent der 20- bis 39-Jährigen in Deutschland sind der Meinung, dass sich beide Elternteile um die Kinderbetreuung kümmern sollten, 81 Prozent teilen die Ansicht, dass beide gleichermaßen für das Einkommen verantwortlich seien. Auch wenn die faktische Arbeitsteilung in Deutschland von einer egalitären Beziehung noch relativ weit entfernt ist, so hat sich doch ein neues Leitbild etabliert – eine neue Vorstellung dessen, was ‚passend‘ wäre –, das dem Leitbild der 1950er- und

1 Maihofer, Andrea (2007). Gender in Motion. Gesellschaftliche Transformationsprozesse - Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. In: Grisard, Dominique; Häberlein, Dominique; Kaiser, Anelis & Saxer, Sibylle (Hg.): Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung. Politik der Geschlechterverhältnisse, Seiten 281–315. Frankfurt am Main: Campus-Verlag

1960er-Jahre als Gegenentwurf gegenübergestellt wurde und es mittlerweile zunehmend in den Hintergrund drängt.² Auf dieser Ebene wird der Wandel spürbar.

Der Aspekt der Persistenz (Beharrung, Stillstand) bezieht sich auf den Umstand, dass sich die tatsächlichen Lebensverhältnisse sehr viel langsamer wandeln. Einige Beispiele:

- Die Erwerbsquote von Männern liegt mit 82,4 Prozent nach wie vor höher als die der Frauen (74 Prozent), auch wenn sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern verringern. Teilzeitbeschäftigung kommt bei Frauen deutlich häufiger vor als bei Männern. Frauen sind überproportional im Dienstleistungsbereich, Männer häufiger in Industrie und Landwirtschaft beschäftigt.³
- Männer verdienen im Mittel deutlich mehr als Frauen. Der Gender Pay Gap lag 2018 in Deutschland mit 21 Prozent Lohngefälle über dem EU-Schnitt von 16 Prozent.⁴ In der Europäischen Union ist dieser Unterschied nur in Estland noch größer.
- Erst rund 40 Prozent aller anspruchsberechtigten Väter gehen in Elternzeit. 80 Prozent von ihnen wählen die kürzestmögliche Bezugsdauer von zwei Monaten (während 92 Prozent der Frauen zehn bis zwölf Monate in Elternzeit gehen).⁵

Generell gilt: Männlichkeit wird – Stichwort: toxische Männlichkeit – zusehends problematisiert. Trotzdem wird „männliches“ Verhalten – zumindest mit Blick auf die Leistungs- und Erwerbsorientierung – weiterhin eingefordert.

Um Wahlfreiheit zu verwirklichen, dürfen sich Rahmenbedingungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik nicht länger an traditionellen Modellen familiärer Aufgabenverteilung ausrichten. Es gilt anzuerkennen, dass die Förderung männlicher „Care-Beiträge“⁶ eine bisher unterschätzte und zu wenig genutzte Ressource für die Lösung einer Vielzahl drängender Herausforderungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt ist. Was das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2) und der Vertrag von Lissabon (Art. 3 Bst. 3 Abs. 2)⁷ fordern, lässt sich auch ganz einfach fassen: als Auftrag, alle Ressourcen und Belastungen, alle bezahlten und unbezahlten Arbeiten fair, also hälftig, zwischen den Geschlechtern zu verteilen.

Die große Mehrheit der Menschen in Deutschland möchte egalitär leben und sich frei von Rollenzwängen entfalten.⁸ Sie wollen gleiche Chancen für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht. Gleichstellungspolitik baut deshalb auf einem soliden gesellschaftlichen Einverständnis auf: Egalität ist in Deutschland mehr als eine abstrakte Zielgröße. Sie ist ein kultureller Wert. Und auch deshalb hat Gleichstellungspolitik nicht nur die Berechtigung, sondern die Verpflichtung, die grundgesetzlich geforderte Gleichstellungsvorgabe Wirklichkeit werden zu lassen, indem sie geschlechterstereotype Kulturen und Strukturen benennt und zu ihrer Veränderung anregt.

Die Saite einer Geige kann nur klingen, wenn sie an beiden Enden eingespannt ist. Auch gerechte Geschlechterverhältnisse können nur verwirklicht werden, wenn Frauen wie Männer ihren Teil dazu beitragen. Das Leitbild der Partnerschaftlichkeit ist deshalb das Fundament der Gleichstellungspolitik des Bundesgleichstellungsministeriums.

2 Henry-Huthmacher, Christine (2014). Familienleitbilder in Deutschland, Seite 20. Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. <http://library.kas.de/GetObject.ashx?GUID=88cfea3b-dd05-e411-9d2b-005056b96343>

3 Bundesagentur für Arbeit (2019). Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Blickpunkt Arbeitsmarkt. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>

4 Statistisches Bundesamt (2020). Gender Pay Gap 2018: Deutschland eines der EU-Schlusslichter. <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html> (Zugriff: 03.05.2020)

5 Statistisches Bundesamt (2019). Pressemitteilung Nr. 22 vom 28. Mai 2019. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2019/PD19_22_p002.html

6 Im Folgenden werden die Begriffe „Care“ und „Sorge“ (zum Beispiel Care-Arbeit und Sorgearbeit) synonym verwendet. Der englische Begriff „Care“ ist gegenüber dem deutschen Begriff „Sorge“ insofern präziser, als dass neben dem Aspekt des „Sich-Sorgens“ der Aspekt des „Sich-Kümmerns“ stärker betont wird, währenddessen die Konnotation des „Sich-Sorgen-Machens“ weniger anklingt.

7 Die Europäische Union „bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.“

8 Henry-Huthmacher, Christine (2014). Familienleitbilder in Deutschland. Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. <http://library.kas.de/GetObject.ashx?GUID=88cfea3b-dd05-e411-9d2b-005056b96343>

Die neue ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung benennt die entsprechenden Ziele ebenfalls.

Das vorliegende Dossier umfasst die dazugehörige Umsetzungsstrategie mit Blick auf die Zielgruppe der Jungen und Männer. Das Dossier nimmt die Lebenslagen von Jungen und Männern⁹ vertieft in den Blick. Es fragt nach Herausforderungen, Anliegen, Verletzlichkeiten und Bedürfnissen. Es fragt aber auch nach Aufgaben, Pflichten, Beiträgen und Verantwortlichkeiten von Jungen und Männern. Denn Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer ist keine Männerrechtspolitik, welche die Lebenslagen der Geschlechter oder bestimmter Geschlechtergruppen gegeneinander ausspielt. Sie ist eine notwendige Ergänzung zu frauenpolitischem Engagement, die mit eigenständigen Beiträgen auf das gleiche Ziel hinarbeitet: Vielfalt normal, wünschbar und lebbar zu machen.

Der Weg ist noch lang. Tradierte Männlichkeitsnormen – insbesondere der zentrale Stellenwert von Leistungs- und Erwerbsorientierung in der männlichen Biografie – sind weiter wirksam. Auch stellt es für Jungen noch immer eine hohe Hürde dar, sich für einen sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Beruf zu entscheiden. Gleichwohl modernisieren Männer ihr Selbstverständnis und leben beispielsweise – mehr als ihre Väter und Großväter – eine alltagsnah involvierte Vaterschaft und engagieren sich verstärkt zu Hause. Da sie in der Erwerbsarbeit aber nicht entsprechend entlastet werden, stehen heute auch viele Männer vor dem Problem der Vereinbarkeit. Das vorliegende Dossier zeigt solche Spannungsfelder auf und versucht dabei auch, der großen Vielfalt von Männern und ihren Lebenslagen gerecht zu werden.

Wie ist das Dossier aufgebaut?

Kapitel 2 bietet eine schnelle Einführung zum Thema Männer, Männlichkeiten und Männerpolitik.

Kapitel 3 fragt auf Basis aktueller Daten, wie es Jungen und Männern heute in Deutschland geht. Vor welchen Herausforderungen stehen sie? Welche Wünsche haben sie? Welche Gruppen von Männern trifft es besonders? Ergänzt und veranschaulicht werden die Befunde durch Blitzlichter auf bisherige Projekte und Engagements für Jungen und Männer.

Kapitel 4 entwickelt ein Rahmenmodell für die künftige Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer.

Kapitel 5 skizziert eine Agenda für die aktuelle und künftige Jungen- und Männerpolitik und wie sie gut in eine partnerschaftliche Gleichstellungspolitik in Deutschland integriert werden kann.

Kapitel 6 gibt Jungen und Männern einen Kompass an die Hand und zeigt, wie sie ihre Männlichkeit(en) in einer vielfältigen Gesellschaft zeitgemäß weiterentwickeln können.

Dabei durchzieht das ganze Dossier die Überzeugung: Jungen- und männerpolitische Engagements dienen nicht „nur“ dem gleichstellungspolitischen Fortschritt. Sie sind unerlässlich für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, das wirtschaftliche Gedeihen, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz unserer Lebensgrundlagen.

⁹ „Wann ist ein Mann ein Mann?“ fragte Herbert Grönemeyer bereits 1984. Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer ist einem inklusiven Ansatz verpflichtet: Sie wendet sich an alle Menschen, die sich selbst als Jungen oder Männer wahrnehmen. Jedoch sprengt es den Rahmen der vorliegenden Publikation, vertieft auf die Bedürfnisse und Herausforderungen von Jungen und Männern mit einer trans und/oder queerer/non-binärer/genderfluider Geschlechtsidentität einzugehen.

2

Männer, Männlichkeit, Männerpolitik

„Man wird nicht als Frau geboren, man wird zur Frau (gemacht).“ Dieser berühmte Satz von Simone de Beauvoir gilt gleichermaßen für Jungen und Männer. Auch sie lernen im Lauf ihres Aufwachsens, wie „richtig“ Mann-Sein geht. Weil aus Jungen Männer gemacht werden, reicht es nicht, Jungen „einfach Jungen sein lassen“ zu wollen. Denn es gibt kein „reines“ Junge-Sein, das von Kultur und Gesellschaft unberührt wäre. Junge- und Mann-Sein entwickeln und vollziehen sich immer innerhalb gesellschaftlicher Verhältnisse.

Männliche Sozialisation heißt der Fachbegriff. Er bezeichnet den Prozess des Männlich-Werdens in Wechselbeziehung mit der Umwelt und sich selbst. Ziel: Als Mann gesellschaftlich handlungsfähig zu werden und anerkannt zu sein.

Dass wir lernen, uns Gruppen zugehörig zu fühlen und uns entsprechend zu verhalten, ist für den gesellschaftlichen Zusammenhalt notwendig. Problematisch wird männliche Sozialisation, wenn der Wunsch nach Anerkennung als Junge und Mann bedeutet, nicht so sein und leben zu können, wie man(n) eigentlich wollte.

Im deutschen Sprachraum waren Lothar Böhnisch und Reinhard Winter Pioniere in der Erforschung männlicher Sozialisation¹⁰. Sie haben vorgeschlagen, den Prozess des Männlich-Werdens als An eignung von sieben Prinzipien zu fassen:

- Externalisierung (Männlich ist ... sich nicht mit der eigenen Innenwelt zu beschäftigen);
- Gewalt (Männlich ist ... sich selbst und andere beherrschen zu wollen);
- Stummheit (Männlich ist ... nicht über Befinden/Empfindungen zu sprechen);
- Alleinsein (Männlich ist ... ohne Unterstützung auszukommen);
- Körperferne (Männlich ist ... den eigenen Körper zu vernachlässigen, Körpersignale auszublenden und den Körper als Werkzeug zu „gebrauchen“);
- Rationalität (Männlich ist ... Gefühle abzuwehren und abzuwerten);
- Kontrolle (Männlich ist ... alle und alles im Griff haben wollen).

Die Orientierung an diesen Prinzipien führt in der Summe zur „Verwehrung des Selbst“¹¹, also zu einer tiefgreifenden Entfremdung des Mannes von seinem „Eigentlichen“, verbunden mit der Erfahrung von Leere und Hilflosigkeit.

Die fachliche Auseinandersetzung ist seither vorangeschritten. Gefragt wurde, wie männliche Sozialisation entwicklungsfreundlicher und ressourcenreicher beschrieben werden kann. Gefragt wurde auch, wie es kommt, dass die allermeisten Männer doch eigentlich prima Kerle sind, obwohl sie sich in solch enge Männlichkeitskorsette zwängen. Diese großen Fragen müssen nicht abschlie-

10 Böhnisch, Lothar & Winter, Reinhard (1993). Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf, Seiten 128 ff. Weinheim/München: Juventa

11 Böhnisch, Lothar & Winter, Reinhard (1993). Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf, Seite 25. Weinheim/München: Juventa

ßend beantwortet werden, um gleichstellungspolitisch handlungsfähig zu sein. Als gesichert darf gelten:

- Männliche Sozialisation gibt es. Junge- und Mann-Sein wird erlernt. Die eingeforderten Lernschritte hängen dabei immer auch mit Machtstrukturen und Herrschaftsinteressen zusammen.
- Männlichkeitsanforderungen gibt es. Wir alle, Männer wie Frauen, teilen gesellschaftliches Orientierungswissen, was „männlich“ ist. Diese gesellschaftlichen Überzeugungen fühlen sich naturgegebener an als sie sind.
- Männlichkeitsanforderungen schaffen Normen und Hierarchien. „Ausgeprägtes Wettbewerbsverhalten“¹² ist unter Jungen typisch. Es nährt die eigentlich seltsame und doch äußerst wirkmächtige Annahme von Männern, dass es eine Art Männlichkeitsrangfolge gibt, in der es möglichst weit oben zu stehen und verächtlich auf die unten herabzublicken gilt. (Oder wenn das chancenlos ist: Bei der es sich mit denen weit oben möglichst gut zu stellen gilt.)
- Männer wollen Männlichkeitsanforderungen genügen – und müssen letztlich daran scheitern. Denn die Anforderungen sind zu hoch und zu widersprüchlich, um sie erfüllen zu können. Mann-Sein ist deshalb immer auch ein Umgang mit dem Gefühl, nicht ganz zu genügen.
- Männliche Sozialisation uniformiert und begrenzt damit Entwicklung und Vielfalt. Denn die meisten Männer wollen das Risiko nicht eingehen, „unmännlich“ zu erscheinen. Lieber legen sie den Autopiloten ein und funktionieren, wie von ihnen erwartet wird. Viele verlieren die Verbindung zu sich selbst. Deshalb fällt es beispielsweise vielen Männern schwer, Gefühle zu benennen oder Hilfe in Anspruch zu nehmen.
- Männliche Sozialisation „rechtfertigt“ gesellschaftliche Ungleichheiten und Geschlechterhierarchien, denn sie vermittelt Männern die Illusion, den Mittelpunkt der Welt darzustellen, Anspruch auf Privilegien zu haben, bestimmen zu dürfen. Das verursacht viel Leid und Wut – und führt bis heute zu unhaltbaren Ungerechtigkeiten.

Diese Feststellungen gelten insbesondere für jene Männer, die der statistischen Norm des heterosexuellen, weißen Cis-Mannes (vergleiche Beschreibung im folgenden Kasten) entsprechen.

Genderfluid und pansexuell?! Der Versuch einer Begriffsklärung¹³

Es ist gar nicht so einfach, in Geschlechterfragen begrifflich den Überblick zu behalten. Wichtig ist, drei Dimensionen oder Fragen sorgfältig auseinanderzuhalten.

Dimension 1: Wie viel Biologie steckt im Geschlecht?

Die englische Sprache unterscheidet das biologische Geschlecht (*Sex*) und das soziale Geschlecht (*Gender*). Diese Differenzierung ist für die Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen unerlässlich, damit kulturelle Geschlechternormen nicht vorschnell als naturgegeben und unveränderbar gedacht werden (was sie nicht sind, wie die Geschlechterforschung aufzeigt).

Dimension 2: Welchem Geschlecht fühle ich mich zugehörig?

Der sichtbare Geschlechtskörper und die subjektive Geschlechtsidentität stimmen bei der Mehrheit der Menschen überein. Menschen mit männlichen Geschlechtsmerkmalen **und** männlicher Geschlechtsidentität werden auch cis Männer (oder Cis-Männer) genannt. Der Begriff „cis“ stammt aus dem Lateinischen und meint „diesseits“: Körper und Identität stimmen überein. Der Zusatz „cis“ macht sichtbar, dass das vermeintlich Selbstverständliche nicht selbstverständlich ist, auch wenn es die statistische Norm darstellt.

12 BMFSFJ (2013). Jungen und ihre Lebenswelten – Vielfalt als Chance und Herausforderung. Bericht des Beirats Jungenpolitik, Seite 226. <https://www.bmfsfj.de/blob/94086/725638d3f89fd2c0ebcb86e694dd48b6/jungen-und-ihre-lebenswelten-bericht-beirat-jungenpolitik-data.pdf>

13 Für weitere Erläuterungen: <https://www.regenbogenportal.de/glossar/>

Menschen mit weiblichen Geschlechtsmerkmalen und männlicher Geschlechtsidentität werden Transmänner genannt: Körper und Identität stimmen nicht überein. Der Körper ist weiblich, das Erleben männlich – das aber eindeutig.

Viele – insbesondere junge – Menschen möchten oder können sich demgegenüber nicht eindeutig zuordnen (lassen), also entweder Mann **oder** Frau sein. Sie drücken ihre Geschlechtsidentität deshalb auch nicht eindeutig entlang der kulturellen Geschlechter-Codes ab und bezeichnen sich als non-binär oder genderfluid.

Demgegenüber verweist der Begriff Intersexualität nicht auf eine Differenz zwischen Körper und Identität, sondern auf einen nicht eindeutigen Geschlechtskörper (unabhängig der Geschlechtsidentität).

Dimension 3: Welches Geschlecht begehre ich sexuell?

Nicht zu verwechseln mit der Geschlechtsidentität (Wie fühle ich mich?) ist die sexuelle Orientierung (Wen begehre ich?). Heterosexuelle Männer begehren Frauen, homosexuelle Männer begehren Männer. Bisexuelle begehren Männer und Frauen. Pansexuelle knüpfen Begehren nicht an das Geschlecht des beehrten Menschen. Asexuelle verspüren generell kein oder wenig Begehren, das sie sexuell ausleben möchten.

Der Begriff *queer* wird unterschiedlich verwendet, ist jedoch oft ein Sammelbegriff für alle, die nicht der statistischen Norm entsprechen. Eingebürgert hat sich auch die englischsprachige Kurzformel LGBTIQ* (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Intersexual, Queer sowie das sogenannte Gender-Sternchen als Symbol für und Zeichen des Respekts vor Gender-Vielfalt).

Diese Fragen und Zusammenhänge beschäftigen die universitäre Geschlechter- und Männlichkeitsforschung ebenso wie die Fachleute der Jungen-, Männer- und Väterarbeit. Letztere hat sich im ganzen deutschen Sprachraum relativ parallel aus der frühen Männerbewegung der 1980er-Jahre heraus entwickelt. Am Anfang stand die Frage, wie Männer „gut“ auf die Emanzipation der Frauen reagieren können. Bereits damals hatte diese Frage zwei Seiten und Perspektiven: eine (pro-)feministische („Wie können wir als Männer Frauen und ihre Emanzipation unterstützen?“) und eine emanzipatorische („Wie können wir uns als Männer selbst von einengenden und krank machenden Männlichkeitsanforderungen emanzipieren und eigenständige Beiträge zu gerechten Geschlechterverhältnissen leisten?“). Dieses selbstverständliche Verbinden profeministischer und

emanzipatorischer Motivationen unter dem Dach einer progressiven Männerbewegung hat auch international Modellcharakter.

Auf diesem Boden hat sich in Deutschland in den letzten drei Jahrzehnten ein vielfältiges Angebot der Jungen-, Männer- und Väterarbeit entwickelt. Private, kirchliche und staatliche Träger knüpfen so ein Netz, das zwar längst nicht überall engmaschig genug ist, aber doch Männern in einer Vielzahl von Lebenslagen Halt und Begleitung bietet. Diesen Zugang zu einem vielfältigen, fachlich fundierten und regional breit abgestützten Angebot an Beratung, Bildung und Begleitung zu ermöglichen, ist denn auch eine der Aufgaben einer zeitgemäßen Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer. Ihr Wirkungsradius reicht aber weiter.

„Männer sind im Aufbruch und in Bewegung“, stellt das BMFSFJ bereits 2007 fest. „Sie reagieren damit aber nicht nur auf Forderungen der Frauenbewegung, sondern fordern eine eigenständige und gleich starke Gleichstellungspolitik für Männer, damit die Belange, Bedarfe und auch Benachteiligungen von Männern in der Gesellschaft in den Blick geraten.“¹⁴ Dieser Befund bestätigt sich 2015: 60 Prozent der Männer stimmen der Aussage zu, Gleichstellungspolitik befasse sich „noch nicht ausreichend mit den Bedürfnissen und Anliegen von Männern“¹⁵, wobei jüngere Männer dieser Aussage überproportional zustimmen. 65 Prozent aller Männer befürworten die Aussage, „Gleichstellungspolitik ist nur ein anderer Name für Frauenförderung“.¹⁶

Hier klingen zentrale Spannungsfelder an, in denen sich Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer bewegt: Geht es darum, Partei zu ergreifen für Jungen und Männer; um Befreiung von Geschlechternormen; um (Nach-)Erziehung; um Emanzipation?

Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer sieht sich einer grundsätzlichen Herausforderung gegenüber: Mit Blick auf die Geschichte sind Männer das privilegierte Geschlecht, das sich einen unverhältnismäßig großen Anteil an Rechten, Macht und Ressourcen sicherte. Lassen wir aber die Geschichte in den Hintergrund rücken und konzentrieren wir uns auf eine Momentaufnahme heute, so sehen wir Männer als herausgefordertes Geschlecht, dessen frühere Vormachtstellung zunehmend (und zu Recht) hinterfragt wird. Gleichzeitig zeichnen sich die Umrisslinien neuer Leitbilder lebensdienlicher Männlichkeit(en) erst unscharf ab. Auch wie massiv die Unterschiede und Ungerechtigkeiten innerhalb der Gruppe der Männer selbst sind, wird erst langsam (an-)erkannt. Es ist eine Schwellsituation: Das Alte trägt nicht mehr, aber das Neue ist noch nicht wirklich da.

Gleichstellungspolitik spricht Jungen und Männer in diesem Übergang differenziert an: Ja, Jungen und Männer sind bis heute immer noch privilegiert, weil sie von ungerechten Geschlechterverhältnissen profitieren – und beispielsweise mehr Lohn für die gleiche Arbeit erhalten. Sie sind gleichzeitig aber auch Betroffene, weil sie selbst unter Männlichkeitsnormen und ungerechten Geschlechterverhältnissen leiden – und beispielsweise infolge Lohnungleichheit „vernünftigerweise“ die Ernährerrolle übernehmen, selbst wenn sie diese gar nicht wollen.

Dieser Komplexität muss Gleichstellungspolitik gerecht werden. Natürlich wäre es einfacher, Männer nur als Täter **oder** als Opfer zu sehen. Dieses Entweder-Oder-Denken ist in Geschlechterfragen aber weder angemessen noch zielführend. Auch die Bevölkerung ist über dieses geschlechterpolitische Schwarz-Weiß-Denken hinweg.¹⁷ Gleichstellungspolitik muss vielmehr die Gleichzeitigkeit von Widersprüchen anerkennen: Männer werden durch Männlichkeitsnormen gleichermaßen privilegiert, begrenzt und vereinzelt. Damit muss Gleichstellungspolitik fair umgehen. Sie tut dies, indem sie Jungen und Männer mit ihren unterschiedlichen Aufgaben im gleichstellungspolitischen Entwicklungsprozess ernst nimmt:

- Jungen und Männer sind Akteure des Wandels („agents of change“) – weil auch Jungen und Männer Gleichstellungsanliegen haben, frei und gut leben, sich selbst verwirklichen, Beziehungen auf Augenhöhe führen, ihren Sehnsüchten folgen, lieben wollen. Deshalb bleibt Gleichstellungspolitik nicht beim Gerechtigkeitsappell stehen, sondern fragt Jungen und Männer nach ihren eigenen Horizonten in einer geschlechtergerechten Gesellschaft – und unterstützt sie auf ihrem Weg.

14 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Seite 8. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>

15 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Seite 43. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>

16 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Seite 50. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>

17 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Seiten 7-8. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>

- Jungen und Männer sind Unterstützer von Gleichstellung und Frauenemanzipation – weil sie Verantwortung für ihre „patriarchale Dividende“¹⁸ (keine Erbschuld!) tragen müssen. Deshalb erachtet es partnerschaftliche Gleichstellungspolitik als notwendig und zumutbar, dass Jungen und Männer Frauenemanzipation unterstützen, zurückstehen, Verzicht leisten, auch „einfach mal die Klappe halten“.
- Jungen und Männer sind Partner in einer größeren Allianz – weil Gleichstellung nicht erreicht ist, wenn nur die privilegiertesten Männer und Frauen gleich viel haben und dürfen. Partnerschaftliche Gleichstellungspolitik bezieht Jungen und Männer ein in den Entwicklungsprozess hin zu sozialer Gerechtigkeit, hin zu *equality for all gender*.

Fazit

Wirksame Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer bewegt sich in Spannungsfeldern: Sie muss eigenständig sein und sich einem größeren Ganzen unterordnen. Sie muss Männer ermächti-

gen und begrenzen. Sie muss zeitgemäße Rollenmodelle fördern und die vermeintlich Abgehängten im Blick behalten. Sie muss die breite Masse heterosexueller weißer Cis-Männer ansprechen und die Anliegen jener Männer aufnehmen, die in der einen oder anderen Form „anders“ sind.

In dieser anspruchsvollen Gemengelage darf und muss Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer gesellschaftliche Diskurse befördern, den Wandel antreiben, unbequeme Fragen stellen, vertraute Gewissheiten überwinden. Sie muss dies achtsam und respektvoll tun – in Anerkennung der Geschichte; in Ausrichtung an einer Zukunft, in der alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts das tun und leisten, was sie am besten können und/oder am liebsten machen.

Diese Leitideen verfolgt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in der täglichen Arbeit. Sie liegen auch dem vorliegenden Dossier zugrunde.

18 Connell, Robert/Raewyn (2000). Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, 2. Auflage, Seiten 100 ff. Opladen

3

Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in der Gegenwart – eine Bestandsaufnahme

Bevor die Leitideen und die Gleichstellungspolitik mit Fokus auf Männer näher erläutert werden, ist es notwendig, Tatsachen und Fakten in diesem Kontext darzustellen. Das 3. Kapitel bündelt Aussagen über aktuelle Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in sechs Themenfeldern: Bildung und Berufswahl, Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Arbeitsteilung und Familienmodelle, Gesundheit und Zufriedenheit, Engagement und Teilhabe, Kriminalität und Gewaltbetroffenheit. Diese decken wichtige – wenn auch längst nicht alle – Erfahrungsräume von Jungen und Männern ab.

Als roter Faden dient der Anspruch, auf der Grundlage der aktuellsten verfügbaren Daten die zentralen gleichstellungspolitischen Herausforderungen von Jungen und Männern in verdichteter Form aufzubereiten. Auf einer qualitativen Dimension steht die Leitfrage im Vordergrund, welchen geschlechtsspezifischen Herausforderungen (welche) Jungen und Männer heute begegnen. Auf einer quantitativen Dimension stellt sich die Leitfrage, wie Ressourcen und Belastungen zwischen den Geschlechtern oder bestimmten Geschlechtergruppen verteilt sind.

Gleichstellung hat für die Menschen in Deutschland eine hohe Bedeutung. Auch eine Mehrheit der Männer richtet an den Staat die Forderung nach aktiver Gleichstellungspolitik:¹⁹


- 79 Prozent aller Männer sagen, dass Gleichstellung wichtig sei für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Bei den unter 50-Jährigen ist die Zustimmung noch höher.
- Nur 16 Prozent der Männer glauben, dass Gleichstellung in Deutschland realisiert sei. 84 Prozent sehen weitere Entwicklungsnotwendigkeiten.
- Für 80 Prozent der Männer ist nicht mehr die Frage, ob es Gleichstellungspolitik braucht, sondern nur noch, wie diese gestaltet sein soll. Auch hier sind Männer progressiv: Eine Mehrheit fordert eine aktive und offensive Gleichstellungspolitik mit dem Ziel der sozialen, moralischen und ökonomischen Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern in der Gesellschaft.
- Eine große Mehrheit der Männer in Deutschland sieht auch ganz persönlich einen Gewinn: weil Gleichstellung in einer Partnerschaft wirtschaftlich vernünftig sei (86 Prozent), der Partnerschaft guttue (82 Prozent), mehr Gerechtigkeit bringe (83 Prozent) und Vorteile für beide Geschlechter habe (81 Prozent). Nur eine kleine Minderheit von zehn Prozent der Männer in Deutschland findet, der Mann sollte Alleinernährer bleiben. 82 Prozent sagen demgegenüber, auch nach Familiengründung sollten Männer und Frauen beide erwerbstätig sein (elf Prozent mehr als noch 2007).²⁰


19 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>


20 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>

Kurz: Auch Männer tragen den grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrag mit und sehen darin auch für sich selbst Potenziale und Chancen.

3.1 Bildung und Berufswahl

 *Der Bildungsgrad in Deutschland steigt kontinuierlich. Mädchen kommen aber deutlich schneller weiter als Jungen. Besonders gefährdet sind Jungen aus sozioökonomisch benachteiligten, bildungsfernen Milieus.*

 *Der Besuch von Kitas und Co. verhindert, dass Kinder aus bildungsfernen Familien den Anschluss verlieren, bevor die Schulzeit beginnt. Das wäre ganz besonders auch für Jungen eine Chance. Gerade Kinder aus benachteiligten Milieus erhalten diese Chance aber selten(er).*

 *Die Berufswahl ist immer noch stark durch Geschlechterstereotype geprägt. Das hilft Jungen, mit dem Berufseinstieg Bildungsnachteile wieder wettzumachen, ist aber gleichstellungspolitisch und volkswirtschaftlich problematisch.*

Bildung bestimmt berufliche Entwicklung, finanziellen Erfolg und gesellschaftliche Teilhabe wesentlich mit. Eine faire Verteilung von Bildungsressourcen und -erfolgen zwischen den Geschlechtern ist deshalb sowohl Kriterium wie Messlatte für gelingende Gleichstellung. Mit Blick auf die Gruppe der Jungen und Männer ist dabei insbesondere auch zu überprüfen, ob Zahlen und Fakten die Rede von den Jungen als „Bildungsverlierern“ zu rechtfertigen vermögen.

Vorschulische Bildung

Lernen beginnt (spätestens) ab der Geburt. Die ersten Lebensjahre legen das Fundament, auf dem wir ein Leben lang stehen. Leider hinterlassen deswegen auch ungleiche Belastungen und Bildungschancen bereits ab Geburt tiefe Spuren. So verfügen beispielsweise dreijährige Kinder aus bildungsnahem Elternhaus bereits etwa über einen doppelt so großen Wortschatz wie Kinder aus bildungsfernen Familien.²¹

Der Bildungsbericht 2018 der Bundesregierung²² unterscheidet drei Risikolagen, welche die kindliche Kompetenzentwicklung beeinflussen: gering qualifizierte beziehungsweise bildungsferne Eltern (bildungsbezogene Risikolage), prekäre Erwerbssituation oder Erwerbslosigkeit der Eltern (soziale Risikolage) sowie ein Familieneinkommen unter der Armutgefährdungsgrenze (finanzielle Risikolage). 24 Prozent der Kinder in Deutschland sind von mindestens einer der drei genannten Risikolagen betroffen. Das Risiko für Kinder mit Migrationshintergrund ist mit 49 Prozent rund doppelt so hoch wie für Kinder ohne Migrationshintergrund (wobei sich dieser Wert seit 2006 um sechs Prozentpunkte verringert hat)²³.

Weil Bildungsstand und Finanzlage der Familien auf die Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten ihrer Kinder einwirken, spielen Kindertageseinrichtungen bei der Förderung und Unterstützung von Bildungschancen (insbesondere Sprachkompetenz) eine entscheidende Rolle. Studien zeigen, dass sich der Besuch einer qualitativ hochwertigen Kita günstig auf die Entwicklung und den Kompetenzerwerb von Kindern auswirkt.²⁴ Jedoch sind ausgerechnet jene Kinder, die davon am meisten profitieren könnten, statistisch untervertreten.²⁵ Abbildung 1 veranschaulicht die Aussage anhand der Variable Migrationshintergrund.

-
- 21 Zitiert nach BMFSFJ (2016). Gleiche Chancen durch frühe Bildung. Gute Ansätze und Herausforderungen im Zugang zur Kindertagesbetreuung, Seite 7. <https://www.bmfsfj.de/blob/112554/a73b1eb50d3b49105e13eb2213501581/gleiche-chancen-durch-fruehe-bildung-data.pdf>
 - 22 Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>
 - 23 Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung, Seite 38. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>
 - 24 Biedinger, Nicole & Becker, Birgit (2010). Frühe ethnische Bildungsungleichheit: Der Einfluss des Kindergartenbesuchs auf die deutsche Sprachfähigkeit und die allgemeine Entwicklung. In: Becker, Birgit & Reimer, David (Hrsg.). Vom Kindergarten bis zur Hochschule. Die Generierung von ethnischen und sozialen Disparitäten in der Bildungsbiographie, Seiten 49–79. Wiesbaden: Springer VS
 - 25 Zitiert nach BMFSFJ (2016). Gleiche Chancen durch frühe Bildung. Gute Ansätze und Herausforderungen im Zugang zur Kindertagesbetreuung, Seiten 8 und 9. <https://www.bmfsfj.de/blob/112554/a73b1eb50d3b49105e13eb2213501581/gleiche-chancen-durch-fruehe-bildung-data.pdf>

Abbildung 1: Betreuungsquote von Kindern unter 6 Jahren²⁶

	Kinder unter 3 Jahren		Kinder 3–6 Jahre	
	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund
Neue Bundesländer (mit Berlin)	60 %	26 %	100 %	73 %
Deutschland insgesamt	42 %	21 %	100 %	81 %

Warum haben ausgerechnet jene Kinder seltener Zugang zu Tageseinrichtungen, die am meisten davon profitieren würden? Weil die Verfügbarkeit von Plätzen, die Kosten und die geografische Zugänglichkeit für bildungsferne Eltern übermäßig hohe Zugangshürden darstellen können.²⁷ Auch um solchen Ungleichheiten entgegenzuwirken, hat das BMFSFJ das Bundesprogramm „Frühe Bildung: Gleiche Chancen – Große Schritte für kleine Füße“²⁸ ins Leben gerufen.

Jungen profitieren – unabhängig von Alter, Betreuungsintensität und Migrationshintergrund – etwas häufiger von Kindertageseinrichtungen als Mädchen.²⁹ Die Unterschiede sind jedoch gering und nicht erstaunlich, weil unter den Neugeborenen Jungen ebenfalls leicht übervertreten sind.³⁰ Hinweise auf eine systematische Benachteiligung von Mädchen liefern die Daten nicht.

Gleichstellungspolitisch wirken Kinderbetreuungseinrichtungen widersprüchlich: Sie fördern einerseits Chancengleichheit (mit Blick auf Bildungshintergrund und Geschlecht). Gleichzeitig weisen Studien und Praxiserfahrung darauf hin, dass Kitas und Co. auch Instanzen sind, die Geschlechterstereotypen vermitteln und festigen. So sei das „Ideal einer guten Kinderbetreuung

nach wie vor stark an einer hausfraulichen Form von Weiblichkeit orientiert“.³¹ In einer empirischen Analyse der räumlichen Ordnung von 20 Kitas wurde beispielsweise festgestellt, dass sie „weitestgehend ein traditionelles Geschlechterbild zementiert. So sind zum Beispiel die räumlichen Angebote (...) so angelegt, dass stereotyp weibliche Tätigkeiten im Vordergrund stehen und klar von stereotyp männlichen Bereichen unterschieden werden. Während es zum Beispiel in allen Krippen einen Bastelbereich gibt, ist ein Werkbereich nur in Ausnahmen zu finden und wird stets vom Bastelbereich räumlich unterschieden, auch ist die Häufigkeit der Nutzung unklar. Diese klare räumliche Trennung gilt auch für Puppenstuben und Bauecken. Zudem dominiert im Bereich des Rollenspiels die häusliche Situation, während Settings, die sich beispielsweise an Berufen orientieren, kaum zu finden sind.“³²

Vergleichbar wurde in einer Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten festgestellt, dass Rollenerwartungen an und Verhaltensweisen von Erzieherinnen und Erziehern stereotyp geprägt sind. So seien die männlichen Fachkräfte etwa häufiger für die „wilden Jungs“ zuständig, rauften und rangelten mehr, übernahmen mehr Verantwortung für Haustechnik, Sport und

26 Statistisches Bundesamt (2019). Betreuungsquote von Kindern unter 6 Jahren mit und ohne Migrationshintergrund am 1. März 2018. Stand: 11. Februar 2019. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/betreuungsquote-migration-unter6jahren-aktuell.html>

27 Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2013). Hürdenlauf zur Kita: Warum Eltern mit Migrationshintergrund ihr Kind seltener in die frühkindliche Tagesbetreuung schicken. https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/SVR_Huerdenlauf-zur-Kita_Juni_2013.pdf

28 Siehe <https://www.fruehe-chancen.de>

29 Statistisches Bundesamt (2020). Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2019, Seiten 47 ff.

30 Statistisches Bundesamt (2020). Lebendgeborene in Deutschland nach Jahr, Monat und Geschlecht. GENESIS-Online (Zugriff: 21.03.2020)

31 Nentwich, Julia; Vogt, Franziska; Tennhoff, Wiebke; Schälin, Stefanie (2014). Puppenstuben, Bauecken und Waldtage: (Un)Doing Gender in Kinderkrippen. Eine Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 (Gleichstellung der Geschlechter), Zusammenfassung der Ergebnisse (Langform), Seite 2

32 Nentwich, Julia; Vogt, Franziska; Tennhoff, Wiebke; Schälin, Stefanie (2014). Puppenstuben, Bauecken und Waldtage: (Un)Doing Gender in Kinderkrippen. Eine Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 (Gleichstellung der Geschlechter), Zusammenfassung der Ergebnisse (Langform), Seite 2

Bewegungsangebote.³³ Um diesen Prozessen entgegenzuwirken, braucht es Anstrengungen, die sowohl auf eine verbesserte Geschlechterbalance unter Erziehenden wie auch auf einen reflektierteren Umgang mit Genderstereotypen hinwirken.

Zusammenfassend: Das Beispiel der frühen Bildung zeigt exemplarisch auf, was sich durch die gesamte Bestandsaufnahme zieht: Geschlechtsspezifische Herausforderungen sind immer in Wechselwirkung zu weiteren Herausforderungen zu betrachten. Besonders relevant sind dabei die familiäre Herkunft, insbesondere die Bildungsnähe, und die Erwerbssituation. Überdurchschnittlich belastet sind Kinder Alleinerziehender, Kinder

aus bildungsfernen Familien und Kinder mit Migrationshintergrund. Dabei darf aber nie vergessen gehen, dass diese Faktoren zwar mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, aber keineswegs zwangsläufig zu ungleichen Bildungserfolgen führen.

Schulische Bildung

Wie Menschen von schulischer Bildung profitieren, verändert sich im Zeitverlauf. Abbildung 2 zeigt den aktuellen Bildungsstand der Bevölkerung in Deutschland (Daten 2018).

Abbildung 2: Bildungsstand der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Bevölkerung in Privathaushalten nach allgemeinbildendem Schulabschluss 2018)³⁴

	Männer (alle)	Frauen (alle)	Nur Männer 25–35 Jahre	Nur Frauen 25–35 Jahre	Nur Männer 25–35 Jahre mit Migra- tionshinter- grund	Nur Frauen 25–35 Jahre mit Migra- tionshinter- grund
Noch in schulischer Ausbildung	3,7%	3,5%	0,3%	0,2%	0,5%	0,2%
Haupt-(Volks-)Schulabschluss	30,1%	29,1%	19,4%	13,1%	23,0%	17,0%
Abschluss der polytechnischen Oberschule	6,4%	6,8%	–	–	–	–
Mittlerer Abschluss	21,1%	25,3%	27,2%	29,2%	19,7%	21,0%
Fachhochschulabschluss/ Hochschulreife	34,3%	30,8%	48,1%	53,5%	46,0%	51,6%
Ohne Angabe zur Art des Abschlusses	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,5%	–
Ohne allgemeinbildenden Schulabschluss	4,0%	4,1%	4,2%	3,6%	9,5%	9,4%
Total	34.841.000 = 100 %	35.936.000 = 100 %	5.355.000 = 100 %	5.025.000 = 100 %	460.000 = 100 %	416.000 = 100 %

33 Cremers, Michael; Krabel, Jens; Calmbach, Marc (2015). Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie im Auftrag des BMFSFJ, Seiten 43 f.

34 Statistisches Bundesamt (2019). Bildungsstand der Bevölkerung (3.3.1 Bevölkerung in Privathaushalten nach allgemeinbildendem Schulabschluss 2018)

Der Blick auf die Gesamtbevölkerung vermittelt ein ausgewogenes Bild. Diese Momentaufnahme verdeckt jedoch zwei wichtige Entwicklungen:

- Erstens muss sie in einer historischen Dimension um den Hinweis ergänzt werden, dass das Bildungsniveau der Bevölkerung – gemessen am höchsten schulischen Abschluss – insgesamt laufend steigt. In der Generation der heutigen Rentnerinnen und Rentner hatten erst 18,3 Prozent einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (Männer 25,4 Prozent, Frauen 12,5 Prozent). In der Generation der heute 25- bis 35-Jährigen ist es bereits jede beziehungsweise jeder Zweite. Der Generationeneffekt ist also deutlich stärker als der Geschlechtereffekt.
- Zweitens muss aufgedeckt werden, dass sich die Bildungsvorteile älterer Männer und die Bildungsvorteile jüngerer Frauen gegenseitig aufheben – und so den Blick auf tatsächlich bestehende Geschlechtsunterschiede verstellen. Denn in der Generation der heute über 55-Jährigen haben Männer einen insgesamt höheren formellen Bildungsgrad als Frauen. Dieses Ungleichgewicht schwächt sich in den jüngeren Generationen nicht nur ab, sondern wendet sich ins Gegenteil. Dies zeigt der vertiefte Blick auf die heute 25- bis 35-Jährigen (siehe Abbildung 2).

Von den jungen Frauen in der Kohorte der 25- bis 35-Jährigen verfügen 53,5 Prozent über einen Fachhochschul- oder Hochschul-

Abschluss. Bei den gleichaltrigen Männern sind es 48,1 Prozent. Dieser männlichen Untervertretung bei den Hochschulabgängern (-5,4 Prozentpunkte) steht eine männliche Übervertretung (+6,3 Prozentpunkte) bei den Haupt-(Volks-)Schulabschlüssen gegenüber.

Diese Differenzen bleiben auch in der gleichaltrigen Gruppe mit Migrationshintergrund³⁵ bestehen. Der relative Geschlechtsunterschied bleibt aber mit 5,6 Prozentpunkten beinahe identisch. Der Geschlechterunterschied ist (mit Blick auf den höchsten formellen Bildungsabschluss) also größer als der Unterschied zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.

Vergleichbare Zusammenhänge gelten für schulischen Misserfolg, gemessen an der Schulabbruch-Quote (Anteil der Schülerinnen und Schüler, die das Schulsystem ohne allgemeinbildenden Schulabschluss verlassen) wie Abbildung 3 zeigt. Betrachtet man nur die Gesamtbevölkerung, übersieht man die Geschlechterunterschiede (4,0 Prozent zu 4,1 Prozent). Jedoch beobachten wir auch hier eine gegenläufige Dynamik: Bei den Frauen sinkt die Zahl der Schulabbrüche, während er bei den Männern eher steigt. Bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sind Schulabbrüche generell deutlich häufiger. Junge Frauen mit Migrationshintergrund im Alter von 15–25 Jahren haben aber eine wesentlich geringere Schulabbruch-Wahrscheinlichkeit als ihre gleichaltrigen Kollegen (5,8 Prozent zu 7,9 Prozent).

35 Definition gemäß Statistischem Bundesamt: „Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist. Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören im Einzelnen alle Ausländerinnen und Ausländer, (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler und Eingebürgerten. Ebenso dazu gehören Personen, die zwar mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind, bei denen aber mindestens ein Elternteil Ausländer/-in, (Spät-)Aussiedler/-in oder eingebürgert ist.“

Abbildung 3: Schulabbrüche nach Geschlecht (Anteil der Bevölkerung ohne allgemeinbildenden Schulabschluss)³⁶

	Männer (alle)	Davon mit Migrationshintergrund	Frauen (alle)	Davon mit Migrationshintergrund
15–25 Jahre	4,0%	7,9%	2,9%	5,8%
25–35 Jahre	4,2%	9,5%	3,6%	9,4%
35–45 Jahre	4,5%	10,8%	4,6%	11,8%
45–55 Jahre	3,9%	12,9%	3,9%	15,0%
55–65 Jahre	3,8%	14,2%	3,9%	16,7%
> 65 Jahre	3,6%	21,4%	4,7%	27,1%
Total	4,0%	12,0%	4,1%	13,7%

Es stellt sich die unbequeme Frage, ob die statistische Momentaufnahme einen sich beschleunigenden Trend zu Ungunsten des Bildungserfolgs von Jungen verhüllt. Die Ergebnisse der aktuellen PISA-Studie 2018³⁷ könnten so gelesen werden. Sie bestätigen ein traditionelles Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern: Jungen können besser rechnen, Mädchen besser lesen. Der Abstand beim Rechnen ist aber kleiner und schrumpft schneller als beim Lesen.

Bei differenzierter Betrachtung unterstützen die Daten jedoch die Einschätzung aus Bildungsforschung und Praxis der Jungenarbeit, wonach Jungen keineswegs pauschal „Bildungsverlierer“ sind. Sehr wohl gibt es aber bestimmte Gruppen von Jungen, die gegenüber gleichaltrigen Mädchen geringere Bildungschancen und -erfolge vorweisen. Es handelt sich dabei um Jungen aus bildungsfernen und benachteiligten Schichten, in denen Jungen mit Migrationshintergrund und/oder traditionellen Männlichkeitsvorstellungen überrepräsentiert sind.³⁸

Manche Jungen, die über geringere Bildungsressourcen verfügen, erweisen sich als „bildungsresilient“ und kompensieren den Startnachteil zum Beispiel mit höherem Einsatz. Ein Teil von ihnen löst das Spannungsfeld auf, indem schulischer Fleiß und Erfolg als uncool und unmännlich umgedeutet werden. Das stabilisiert das Selbstwertgefühl, stärkt die Identität und teilweise auch das Ansehen in der *Peergroup* (Gruppe der Gleichaltrigen). Aus offensichtlichen Gründen handelt es sich dabei aber nur um eine kurzfristig „erfolgreiche“ Bewältigungsstrategie. Die von der Europäischen Kommission 2012 herausgegebene Untersuchung *The Role of Men in Gender Equality* verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass es Jungen schwerfällt, Unterstützung zu suchen, wenn sie mit schulischen Leistungsanforderungen Mühe haben, da sie damit in Konflikt mit einem in der männlichen *Peergroup* vorherrschenden Bild von Männlichkeit geraten. „Vor allem Jungen aus sozioökonomisch marginalisierten Milieus [orientieren sich] an Männlichkeitsmustern, die durch eine Ablehnung intellektuellen Engage-

36 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 3 Bildung, Bildungsstand der Bevölkerung: Bevölkerung in Privathaushalten nach allgemeinbildendem Schulabschluss 2018, Seite 88

37 OECD (2019). PISA 2018 Ergebnisse (Band I) – Was Schülerinnen und Schüler wissen und können. OECD Publishing, Paris. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b5fd1b8f-en.pdf>

38 OECD (2019). PISA 2018 Ergebnisse (Band I) – Was Schülerinnen und Schüler wissen und können. OECD Publishing, Paris. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b5fd1b8f-en.pdf>

ments charakterisiert sind, was in weiterer Folge schulischen Erfolg verhindert.“³⁹ Diesen Zusammenhängen zwischen Bildungserfolg und Männlichkeitskonzepten wird im System Schule noch viel zu wenig Rechnung getragen. Uli Boldt – er ist selbst Lehrer – ist in der grundsätzlichen Feststellung zuzustimmen: „Allzu selten wird der Zusammenhang zwischen den Problemen, die Jungen machen und den Problemen, die Jungen haben, diskutiert.“⁴⁰

Die Ursachenforschung für die zunehmenden Bildungsherausforderungen bestimmter Jungen-

gruppen im Vergleich zu den Mädchen ist sensibel. Denn die vergleichende Betrachtung verleitet zu einer vergleichenden Bewertung nach dem Muster, dass das eine Geschlecht auf Kosten des anderen Geschlechts profitiert. Diese direkten Wechselwirkungen gibt es in der Realität nicht.

Beispiel Ausbildungsförderung: Mädchen und Frauen profitieren häufiger von finanzieller Unterstützung durch das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), wie Abbildung 4 veranschaulicht.

Abbildung 4: Ausbildungsförderung: Geförderte nach BAföG 2018⁴¹

	Männer	Frauen	Insgesamt
Förderung während Schulzeit	82.492	126.565	209.057
	39,4 %	60,6 %	100 %
Förderung während Studium	234.634	283.041	517.675
	45,3 %	54,7 %	100 %

Eine vergleichende Betrachtung könnte nun die Schlussfolgerung nahelegen, dass die Förderung der Mädchen und Frauen auf Kosten der Jungen und Männer geht. Eine qualitative Betrachtung führt jedoch eher zum Verständnis, dass zur Gewährleistung von Chancengleichheit eine überproportionale Förderung von Mädchen und Frauen angezeigt ist. Selbstredend muss beobachtet und evaluiert werden, ob diese Annahme tatsächlich zutrifft beziehungsweise zutreffend bleibt, wenn die Bildungsherausforderungen von Jungen quantitativ und qualitativ zunehmen.

Beispiel Unterrichtsmethoden: Mädchen arbeiten im Vergleich zu Jungen lieber kooperations- als konkurrenzorientiert.⁴² „Mädchenfreundliche“ Unterrichtsmethoden sind deshalb aber keineswegs Methoden, bei denen Jungen „zwangsläufig“ benachteiligt werden. Einerseits werden gewisse Jungen – eben die, welche sich selber schwertun

mit gängigen Männlichkeitsanforderungen und der vorherrschenden Wettbewerbsdynamik – davon ebenso profitieren. Andererseits ist der entscheidende Faktor weniger die Methode per se als vielmehr ihr bewusster Einsatz. Allgemeiner gesagt: Von einer geschlechterreflektierten Schule, in der geschlechtsspezifische Herausforderungen von Jungen und Mädchen (beziehungsweise bestimmten Jungen- und Mädchengruppen) sensibel angegangen werden, profitieren Jungen und Mädchen gleichermaßen. So können beispielsweise Unterrichtssequenzen in geschlechtergetrennten Gruppen für alle förderlich sein, wie Erfahrungen in der Sexualpädagogik zeigen.

Mit dem Schlagwort „Feminisierung der Schule“ wird eine Denkfigur verhandelt, wonach Bildungsherausforderungen von Jungen durch den Mangel an männlichen Lehrkräften beziehungsweise einer Übervertretung von weiblichen Lehrkräften erklärt werden. Dabei wird jedoch eine statistisch korrekte Aussage fachlich fragwürdig gedeutet.

Tatsache ist: Ein Drittel der Lehrkräfte in Deutschland ist männlich. Diese eine Kennzahl überdeckt die großen Unterschiede zwischen den Bildungsbereichen. Generell gilt: Der Männeranteil am

39 Scambor, Elli; Wojnicka, Katarzyna; Bergmann, Nadja (2012). The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights. Prepared for European Commission, DG Justice - Unit D2 Gender equality, Seite 30. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1>

40 Boldt, Uli (2005). Ich bin froh, dass ich ein Junge bin. Materialien zur Jungenarbeit in der Schule, Seite 7. Hohengehren: Schneider

41 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 3 Bildung, Seite 110

42 OECD (2019). PISA 2018 Results (Volume II) – Where All Students Can Succeed, Seite 162 ff. OECD Publishing, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2018-results-volume-ii_b5fd1b8f-en

Lehrpersonal wächst mit dem Alter der zu unterrichtenden Kinder, der Höhe des gesellschaftlichen Ansehens und der Höhe des Gehalts. Im Elementarbereich sind 96 Prozent der Lehrkräfte weiblich (OECD-Durchschnitt 97 Prozent), im Primarbereich 87 Prozent (83 Prozent), im Sekundarbereich I 67 Prozent (69 Prozent), im Sekundar-

bereich II 55 Prozent (60 Prozent) und im Tertiärbereich 39 Prozent (44 Prozent).⁴³ Abbildung 5 zeigt, wie das extreme Ungleichgewicht bei den Lehrkräften im Elementar- und Primarbereich erst durch den hohen Männeranteil im Sekundarbereich II (vor allem Berufsschulen) und im Tertiärbereich ausgeglichen wird.

Abbildung 5: Geschlechterverteilung unter Lehrkräften nach Bildungsbereich (2017)⁴⁴

	Männer	Frauen
Elementarbereich	4,2 %	95,8 %
Primarbereich	12,7 %	87,3 %
Sekundarbereich I	33,3 %	66,7 %
Sekundarbereich II	45,5 %	54,5 %
Tertiärbereich (Bachelor/Master)	60,7 %	39,3 %
Total	33,5 %	66,5 %

Im Elementar- und Primarbereich ist es für ein Kind demnach tatsächlich unwahrscheinlich, von einer männlichen Lehrperson unterrichtet zu werden. Dies ist jedoch nicht deshalb problematisch, weil ein höherer Männeranteil zu besseren Schulerfolgen von Jungen führen würde; zumindest konnte diese These in den meisten Studien nicht bestätigt werden.⁴⁵ Vielmehr ist der niedrige Männeranteil ein Problem, weil er die Auswahl lebensnaher männlicher Bezugspersonen begrenzt. Damit verringert sich die Chance, dass Jungen und Mädchen ganz verschiedene Formen von Männlichkeit kennenlernen – und dabei feststellen könnten, wie groß die Vielfalt an Männern und gelebten Männlichkeiten ist.

Das ist für alle bedauerlich. Erfahrungen der Jungenarbeit zeigen, dass Jungen dem Mangel an realen Rollenmodellen begegnen, indem sie sich

an „virtuellen Helden“ – Schauspielern, Sportlern, Game-Figuren et cetera – orientieren. Das ist nicht gerade hilfreich, wenn es darum geht, ein realistisches Männlichkeitsbild zu entwickeln. Auch lernen sie, dass pädagogische Berufe (oder allgemeiner: Arbeit mit Menschen) „Frauenberufe“ sind. Das erhöht die Hürde für Jungen, sich selbst als künftigen Lehrer zu sehen und einen pädagogischen Beruf ergreifen zu wollen. So wird ein Kreislauf angetrieben, in dem sich (angehende) männliche Lehrkräfte immer mehr in der Position einer „exotischen Minderheit“ sehen – und damit einen Umgang finden müssen. Das wollen aber gerade jene jungen Männer nicht unbedingt, die am Beruf selbst und nicht an den mit dem Exotenstatus verbundenen Privilegien (zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt begehrt zu sein) interessiert sind.⁴⁶ Das ist einer der Gründe, weshalb die *Drop-out*-Rate von Männern in geschlechtsuntypischen Berufen überproportional hoch ist.⁴⁷

Zusammenfassend ist festzuhalten: „Weder Jungen noch Mädchen sind eine einheitliche Gruppe, eine generelle Bildungsbenachteiligung von Jungen ist nicht gegeben. Die größten Unterschiede finden sich nicht zwischen Jungen und Mädchen, sondern zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund und aus unterschiedlichen sozialen Schichten.“⁴⁸

43 Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019). Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Seite 116. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2019/Bildung/heft_bildungsindikatoren_laendervergleich.pdf?__blob=publicationFile

44 Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019). Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Seite 117. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2019/Bildung/heft_bildungsindikatoren_laendervergleich.pdf?__blob=publicationFile

45 Faulstich-Wieland, Hannelore (2011). Werden tatsächlich Männer gebraucht, um Bildungsungleichheiten (von Jungen) abzubauen? In: Hadjar, Andreas (Hrsg.). Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten, Seiten 393–415. Wiesbaden: VS Verlag

46 Wertvolle Übersicht zur Thematik: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Ausbildung_von_Lehrerinnen_und_Paedagogen/Zukunftsforum_Lehrer_innenbildung/190228_MaennerInsGrundschulamt_2018_A4_171218.pdf

47 Zum Beispiel zur *Drop-out*-Problematik von Männern in der Berufslehre: Rottmann, Benno (2017). Sozialisation von Jugendlichen in geschlechtsuntypischen Berufslehren, Seiten 118 ff. Opladen: Budrich UniPress

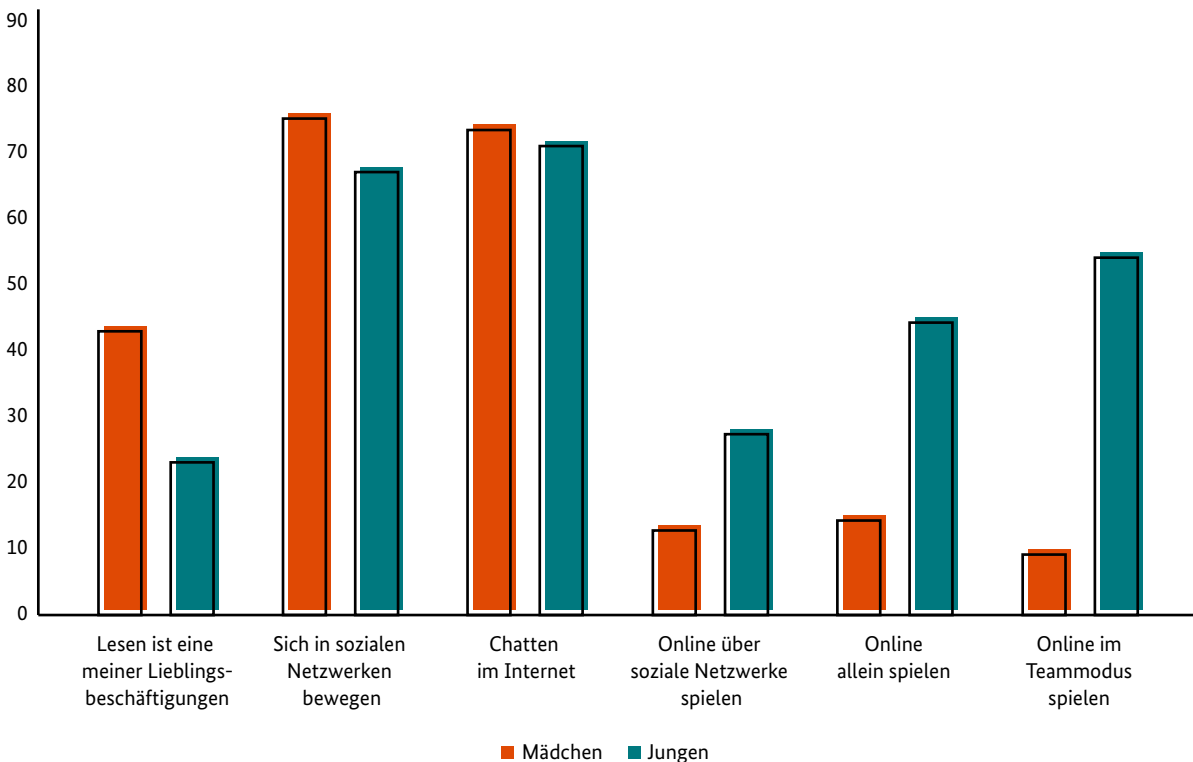
48 BMFSFJ (2013). Jungen und ihre Lebenswelten – Vielfalt als Chance und Herausforderung. Bericht des Beirats Jungenpolitik, Seite 43. <https://www.bmfsfj.de/blob/94086/725638d3f89fd2c0ebcb86e694dd48b6/jungen-und-ihre-lebenswelten-bericht-beirat-jungenpolitik-data.pdf>

Berufs- und Studienwahl

Interessen von Mädchen und Jungen im Teenager-Alter unterscheiden sich. Abbildung 6 zeigt, womit 15-Jährige im OECD-Raum ihre freie Zeit

verbringen. Was Mädchen wie Jungen vergleichbar mögen (und was mehr als zwei Drittel von ihnen auch täglich tun): soziale Medien nutzen. Was Jungen deutlich lieber tun: gamen (allein oder in Gruppen, online oder offline).

Abbildung 6: Hobbys 15-jähriger Schülerinnen und Schüler in den OECD-Staaten (prozentuale Anteile jener, welche diese Tätigkeit täglich oder fast täglich ausüben; alle Geschlechtsunterschiede sind statistisch signifikant)⁴⁹



Jerome und die Pummelfee

Am jährlichen „Boys’Day“ lernen mehr als 30.000 Jungen in über 7.000 Betrieben ein neues Berufsfeld kennen.

Ben (zwölf) hat seit Wochen auf diesen Tag gewartet. Marvin (13) macht nur mit, damit er nicht zur Schule muss. Collin (elf) begleitet seine Mutter ins Altenheim: „Wir haben Tabletten verteilt und Blutzucker



gemessen. Ich habe beim Insulinspritzen zugeschaut und dabei, wie meine Mama jemanden gewaschen hat.“ Marek (elf) war in der Kita. „Ich hatte großen Spaß dort, denn ich mag es sehr, mich mit Kindern

⁴⁹ OECD (2019). PISA 2018 Results (Volume II) – Where All Students Can Succeed, Seite 162. OECD Publishing, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2018-results-volume-ii_b5fd1b8f-en

zu beschäftigen und um sie zu kümmern.“ Jerome hat seinen „Boys’Day“ in einer Boutique für Damenoberbekleidung namens Pummelfee verbracht. „Das war eine tolle Erfahrung. Sogar zwei Lehrerinnen waren durch Zufall dort und sie fühlten sich bestens von mir beraten und gingen mit neuer Bekleidung wieder nach Hause.“ Domenic war beim Tierarzt: „Ich hatte ‚Glück‘, an diesem Tag kommen zu dürfen, weil ein Hund und zwei Pferde direkt zu Arbeitsbeginn kastriert wurden. Viele Hunde und Katzen wurden geimpft und es wurde Blut abgenommen. Jeder Hund hatte am Ende ein Leckerli bekommen, auch die, die gebissen haben. Insgesamt kein Tag für schwache Nerven!“

Auch Romy Stühmeier freut sich, wenn der Aktionstag näher rückt. Seit 2011 findet der bundesweite „Boys’Day“ immer im März oder April statt. 7.400 Unternehmen haben sich im Jahr 2019 beteiligt und über 32.500 Schnuppergelegenheiten (davon 11.400 barrierefrei) angeboten. 94 Prozent der mitmachenden Jungen fanden den Tag „gut“ oder „sehr gut“. Seit 2011 hat der „Boys’Day“ sagenhafte 290.000 Jungen erreicht.

Diplom-Pädagogin Stühmeier ist Projektleiterin des „Boys’Day“ und hat auch das Privileg, die Bundesfamilienministerin beim Besuch ausgewählter Einrichtungen zu begleiten. „Das ist für die Jungen, aber auch für die Einrichtungen eine große Sache.“ Auch ohne hohen Besuch hinterlässt der „Boys’Day“ starke Erinnerungen. „In der Kita und Grundschule ist das beispielsweise immer ein tolles Bild. Die Kinder freuen sich total über den Besuch der Jungen und nehmen diese sofort in Beschlag“, erzählt sie lachend.

Die Idee des „Boys’Day“ ist ebenso einfach wie bestechend: Weil Jungen aus aktuell 326 anerkannten Ausbildungsberufen immer die gleichen 20 auswählen, sind sie in etlichen Berufsfeldern untervertreten. Das gilt insbesondere für die zukunftsstarken Berufe: in der sozialen Arbeit, im Gesundheitswesen, bei den haushaltsnahen Dienstleistungen und in der Erziehung. Zwar sind es mannigfaltige Einflüsse,

welche die Berufswahl bestimmen. So wirken Vorlieben der Eltern, die Anerkennung der Gleichaltrigen oder das Image eines Berufs mit den vermuteten Karrierechancen, der Höhe der Vergütung oder anderen Rahmenbedingungen wie beispielsweise der Möglichkeit einer späteren Teilzeiterwerbstätigkeit zusammen. Einig ist sich die Forschung aber in einem Punkt: Das Wissen über einen Beruf und die Vertrautheit mit einem Berufsfeld sind relevante und vor allem gut beeinflussbare Faktoren. Hier setzt der „Boys’Day“ an, indem er Jungen einfach und niederschwellig die Gelegenheit bietet, für einen halben oder ganzen Tag so richtig in die Wirklichkeit des Berufsalltags einzutauchen.

„Der ‚Boys’Day‘ ist ein Aktionstag, der Erfahrungsräume schafft“, erklärt Romy Stühmeier, „und davon profitieren die Jungen wie auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Denn in diesen Räumen werden auf allen Seiten Fantasien und Ängste durch reale Erfahrung ersetzt. So brechen Klischees auf.“ Unternehmen lernen dabei auch, was es braucht, damit die Arbeit in gemischten Teams auch wirklich so funktioniert, dass sich das Engagement auch betriebswirtschaftlich lohnt. Und die Jungen lernen, ihre persönliche Zukunft nicht an Geschlechterstereotypen auszurichten, sondern an Fragen wie: Was kann ich? Was will ich? Und was brauche ich, um später in meiner Arbeit erfüllt und zufrieden zu sein? Befragungen zeigen nämlich: Am wichtigsten sind für Jungen weder Lohn noch Ansehen, sondern die Freude am Beruf (85 Prozent), die Sicherheit (75 Prozent) und die Chancengleichheit von Frauen und Männern (66 Prozent).

Aber erzielt der „Boys’Day“ denn auch nachhaltige Wirkung? Ist er mehr als ein Strohfeuer, eine schöne Abwechslung im Schulalltag? Romy Stühmeier weiß die Statistik auf ihrer Seite: „Es kommen immer mehr Männer in pflegerische und erzieherische Berufe. Bei den Lehrberufen ist bereits wieder eine von fünf Lehrkräften männlich. Die Tendenz ist also klar positiv und steigend. Ich kann mir nicht vorstellen, dass wir eine solche Dynamik hätten, wenn es Programme wie den ‚Boys’Day‘ nicht gäbe.“

Auch bei der Berufswahl beobachten wir diese Gleichzeitigkeit von gemeinsamen und unterschiedlichen Neigungen und Interessen. Abbildung 7 zeigt die Geschlechterverteilung bei Lehrberufen und Studienfächern. Sie veranschau-

licht eindrücklich, wie geschlechtstypisch geprägt die Studien- und Berufswahl noch immer ist. Fachlich wird dieser Umstand unter dem Schlagwort der „horizontalen Geschlechtersegregation“ problematisiert.

Abbildung 7: Geschlechterverteilung bei Lehrberufen und Studienfächern⁵⁰

	Männer	Frauen
Lehrberufe		
Tiefbau	98,9%	1,1%
Hochbau	98,7%	1,3%
Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	98,6%	1,4%
Metallbau und Schweißtechnik	97,4%	2,6%
Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau	97,1%	2,9%
(...)		
Verkauf von Lebensmitteln	15,9%	84,1%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	10,6%	90,4%
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	7,6%	92,4%
Verkauf von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf	7,1%	92,9%
Arzt- und Praxishilfe	2,2%	97,2%
Studienfächer		
Ingenieurwissenschaften	76,4%	23,6%
Sport	60,8%	39,2%
Mathematik/Naturwissenschaften	51,9%	48,1%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	43,0%	57,0%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	41,0%	59,0%
Kunst, Kunstgeschichte	37,3%	62,7%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	33,3%	66,7%
Geisteswissenschaften	32,9%	67,1%

Weshalb ist das überhaupt ein Problem? Wenn die Natur Männer und Frauen nicht ungleich mit Begabungen und Interessen gesegnet hat – daran lassen die Erkenntnisse der Geschlechterforschung eigentlich keinen Zweifel – ist jede Ungleichverteilung der Geschlechter in einem Berufs- oder Studiengbiet eine Verschwendung des Talents derjenigen, die sich nur deswegen gegen ein Engagement in diesem Gebiet entschei-

den, weil sie dafür das vermeintlich „falsche“ Geschlecht haben. Die Ökonomie nennt dies eine suboptimale Allokation von Bildungsressourcen. Wenn 73 Prozent der 14–17-jährigen Jungen sagen, „ich bin für die konsequente Gleichstellung von Frauen und Männern – beruflich und privat“, darf dies auch als Hinweis gelesen werden, dass es den Wünschen der Jungen selbst zuwiderläuft,

50 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 3 Bildung, Seiten 101 und 105

wenn sie im Korsett geschlechtstypischer Berufe hängen bleiben.⁵¹

Die Mechanismen hinter der Berufswahl sind komplex. Eigene Wünsche und Interessen stehen neben beruflichen Überlegungen (zum Beispiel zu künftigen Arbeitsmarktaussichten und Aufstiegsmöglichkeiten) und persönlichen Perspektiven (zum Beispiel zur Vereinbarkeit eines Berufs mit einer Familie). Vorlieben und Wertungen von Eltern und Bezugspersonen (insbesondere die gleichgeschlechtlichen *Peers*) wirken stark in den Prozess hinein, ebenso kulturelle Vorstellungen (zum Beispiel Bedeutung und Ansehen, das einem Beruf beigemessen wird) – und eben auch Geschlechternormen.

Diese Faktoren bringen keine harten Grenzen zwischen den Berufsfeldern hervor. Es gibt auch keine rechtliche Begrenzung mehr, wonach ein Beruf nur von Angehörigen eines Geschlechts ausgeübt werden könnte. Und es gibt auch Anzeichen für Veränderungen: 59 Prozent der befragten

männlichen Jugendlichen in einer aktuellen Sinusstudie geben an, dass ihre Eltern sie bei der Berufswahl Erzieher/Pfleger unterstützen würden (74 Prozent Frauen).⁵² Gleichzeitig ist es 24 Prozent der männlichen befragten Teilnehmer (zwischen 14 und 20 Jahre) unangenehm, wenn ihre Freundinnen und Freunde mitbekommen würden, dass sie in der Kindertagesbetreuung/Pflege arbeiten wollen.⁵³ Es verdeutlicht, dass Geschlechterstereotype wirksam sind und dafür sorgen, dass gewisse Berufe fast ausschließlich von Angehörigen eines Geschlechts ausgeübt werden. Das Beispiel des männlichen Erziehers soll an dieser Stelle näher beleuchtet werden. Es ist aus verschiedenen Gründen interessant: Es zeigt, wie wirkmächtig Geschlechternormen auf den Berufswahlprozess einwirken, denn der Männeranteil in diesem Beruf ist extrem gering. Es zeigt gleichzeitig, dass diese veränderbar sind, denn immerhin ergreifen jedes Jahr zehn Prozent mehr Männer diesen Beruf (wobei das Wachstum bei einem extrem geringen (Anfangs-)Niveau startete, vergleiche Abbildung 8).

Abbildung 8: Pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten (inkl. Praktikanten, FSJ und Sonstige)⁵⁴

	Anteil Männer	Steigerung gegenüber Vorjahr
2007	3,1%	
2008	3,3%	+10,4%
2009	3,4%	+8,3%
2010	3,6%	+14,3%
2011	3,8%	+10,1%
2012	4,2%	+14,9%
2013	4,5%	+13,8%
2014	4,8%	+15,2%
2015	5,2%	+12,4%
2016	5,4%	+8,6%
2017	5,8%	+11,0%

51 BMFSFJ (2013). Jungen und Männer im Spag: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis, Seite 156. Berlin: BMFSFJ. <https://www.del-ta-sozialforschung.de/cms/upload/grafiken/artikel/Jungen-und-Maenner-im-Spagat.pdf>

52 BMFSFJ (2020): „Kinderbetreuung und Pflege – attraktive Berufe?“ (Sinus-Jugendbefragung)

53 BMFSFJ (2020): „Kinderbetreuung und Pflege – attraktive Berufe?“ (Sinus-Jugendbefragung)

54 Siehe <https://de.statista.com/infografik/14678/maennliche-paedagogische-fachkraefte-in-kitas/> (Beitrag vom 13. Juli 2017, Zugriff: 16.12.2019)

Das Wachstum des Männeranteils kann hier auch auf die beiden Modellprojekte „Mehr Männer in Kitas“ sowie „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ zurückgeführt werden. Beide Vorhaben wurden durch das BMFSFJ mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) durchgeführt. Ziel war es – auf Grundlage EU-weiter Bemühungen –, den Männeranteil in der frühkindlichen Bildung zu erhöhen. Im ersten Projekt wurde deutlich, dass das Interesse auf Seiten der Männer sehr groß ist, in der Kita zu arbeiten. Hinderlich für die Ausübung des Berufs wurden unter anderem die zersplitterte bundesweite Ausbildungslandschaft und die geringen Verdienstmöglichkeiten angese-

hen. Diese Erkenntnisse führten zu einer Anpassung der Fördervoraussetzungen im zweiten Modellprojekt.

Wichtige Erkenntnisse aus beiden Vorhaben finden in weiteren Maßnahmen des Bundesgleichstellungsministeriums Berücksichtigung. Die Abschaffung einer Schulgeldpflicht für Ausbildungsberufe ist dabei ein positiver Effekt. Das Beispiel verdeutlicht aber auch, dass die Geschlechterbalance in der Arbeitswelt veränderbar ist – auch wenn es dafür gezielte Maßnahmen und einen sehr langen Atem braucht.

„Wir finden auch viel Zärtlichkeit und Zuwendung – gerade unter Jungen in herausfordernden Lebenslagen“

Was kann das Bildungssystem leisten, um Jungen und Gleichstellung zu fördern? Ein Forschungsprojekt des BMFSFJ bringt Licht ins Dunkel.

Für das BMFSFJ sind Bildungs- und Berufswahlherausforderungen von Jungen eine wichtige Thematik. Damit gleichstellungspolitisches Handeln zielgenau wirkt, müssen die Zusammenhänge geklärt sein: Wie werden Männlichkeitsvorstellungen in Bildungseinrichtungen gebildet, vermittelt und eingefordert? Wie wirken sich diese Männlichkeitsbilder auf Bildungserfolg und Berufswahl aus? Was ist zu tun, damit die Vielfalt alltagsnah erfahrbarer Männlichkeiten größer wird?

Jürgen Budde ist Professor am Institut für Erziehungswissenschaft der Europa-Universität Flensburg und Direktor des Zentrums für Bildungs-, Unterrichts-, Schul- und Sozialisationsforschung (ZeBUSS). Er leitet ein interdisziplinäres Forschungsprojekt (2017–2021) zu diesen Fragen.

Herr Professor Budde, was ist aus wissenschaftlicher Sicht von der These zu halten, dass Jungen vom heutigen Bildungssystem benachteiligt werden?

„Diese These ist so nicht haltbar. Leistungsmäßig müssen wir uns beispielsweise um die talentierten Gymnasiasten keine Sorgen machen. Aber es gibt spezifische Problemgruppen. Jungen mit geringem ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital stehen oftmals vor Schwierigkeiten. Diese als ‚Problem-Jungen‘ zu markieren, bringt aber nichts,

sondern kann soziale Exklusion eher verschärfen. Wir müssen vielmehr die Herausforderungen vertieft verstehen. Das bedingt sowohl einen Blick auf ihre gesellschaftliche Position wie auch einen Blick auf ihre subjektiven männlichen Sozialisationserfahrungen. Männliche Sozialisation bringt durchaus Risiken mit sich, etwa weil Wettbewerb und Konkurrenz stark betont werden und Jungen dadurch gefährdet sein können, sich selbst- und fremdschädigend zu verhalten.“

Gelingt es der Wissenschaft nicht, ein differenziertes Bild zu vermitteln?

„Offenkundig gibt es immer noch Erklärungsbedarf. Dass eine differenzierte Analyse wichtig ist, wird bei wissenschaftlicher Beschäftigung mit der Thematik schnell klar. Deshalb finde ich es eigentlich erstaunlich, dass die These von den Jungen als Bildungsverlierern seit rund 20 Jahren immer wieder aufgegriffen wird. Offensichtlich ist das immer noch ein Aufreger – auch wenn es nicht stimmt.“

Teilweise liegt das auch an der Forschung selbst. Zwar liegen einige Forschungsergebnisse und auch Praxisberichte vor. Allerdings arbeiten sich Forschende meist entweder an großen Befragungen oder kleinteiligen Analysen in ganz spezifischen pädagogischen Handlungsfeldern ab. Ein zusammenhängender Blick auf Bildungspraktiken, Männlichkeitskonzeptionen und Bildungserfolgen von Jungen in pädagogischen Settings fehlt. Hier möchten wir eine Lücke schließen.“

Was genau tun Sie in Ihrem aktuellen Forschungsprojekt?

„Das Ziel ist, eine zeitgemäße und empirisch fundierte erziehungswissenschaftliche Männlichkeitstheorie zu formulieren. Damit dies gelingt, arbeiten wir in einem Team, in dem Forschende mit viel Erfahrung in verschiedenen Fachbereichen zusammenwirken. Dabei beleuchten wir den Bildungsweg von Jungen, indem wir unterschiedliche Bildungsorte – von der Kita bis zum Gymnasium – näher unter die Lupe nehmen.“

Können Sie schon erste Resultate verraten?

„Wir sind erst dran, die Ergebnisse der ersten Teilprojekte zu systematisieren. Einige Tendenzen zeigen sich dabei bereits. Beispielsweise finden wir auch in pädagogischen Kontexten eine widersprüchliche Gleichzeitigkeit: Männlichkeit wird sowohl von pädagogischen Fachkräften wie auch den Jungen selbst laufend hergestellt. Gleichzeitig finden wir aber auch stabil etwas, das als ‚Undoing Gender‘ beschreibbar ist: Situationen, in denen Geschlecht kaum eine Rolle spielt. Daneben werden Erweiterungen von Männlichkeitsvorstellungen sichtbar. Ein Beispiel ist, wie die Offenheit von Jungen für Care-Praktiken wächst. Ein anderes Beispiel ist, wie Jungen miteinander umgehen. Das steht oft im Kontrast zum Stereotyp der raufenden und rangelnden Jungs. Da gibt es nämlich auch viel Zärtlichkeit und Zuwendung – gerade bei sogenannten Problemjungen.“

Wird es für Jungen im Lauf ihrer Bildungskarriere wichtiger oder unwichtiger, als „richtiger Junge“ Anerkennung zu finden?

„Das lässt sich so allgemein nicht sagen. Beschämung bei ‚unmännlichem Verhalten‘ spielt immer wieder eine oftmals große Rolle – sowohl Beschämung durch pädagogische Professionelle wie auch durch andere Jungen. Bestimmte Jungen sind dabei von Abwertung besonders betroffen, andere weniger. Das zieht sich aber als roter Faden durch die Bildungskarriere. Vereinfacht kann man sagen, dass Geschlecht in der Grundschule eine viel prominentere Rolle spielt beim Herstellen von Identität und Status. Am Gymnasium erfolgt dies stärker über Leistung.“

Verstehen Sie, wenn jemand fragt, was denn all die Arbeit letztlich der Gesellschaft bringt?

„Ja, das verstehe ich sehr gut. Unsere Befunde und Erklärungen werden nicht direkt auf einzelne Lehrkräfte zielen, sondern primär auf unsere Bildungs- und Gesellschaftsstrukturen. Wir möchten jene Menschen erreichen, die Bildungssysteme steuern. Ihnen möchten wir aufzeigen, wie diese Systeme gestaltet sein müssen, damit Gleichstellung weiter vorgebracht und so die Orientierung an nicht mehr zeitgemäßen Männerbildern überwunden werden kann. Dass das BMFSFJ einen Forschungsansatz unterstützt, der sich breit an diese Fragen wagt, finde ich toll.“

3.2 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern gleicht sich zusehends an. Trotzdem halten sich Stereotypen in den Erwerbsbiografien und Ungleichheiten bei den Löhnen.

Der Strukturwandel im Arbeitsmarkt stellt Männer vor besondere Herausforderungen. Viele packen sie (noch) nicht an.

Männer sind häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen als Frauen. Am härtesten trifft es gering qualifizierte Männer. In dieser Gruppe ist einer von zehn Männern arbeitslos.

Männer leisten gern und viel. Rainer Volz und Paul M. Zulehner bringen die hohe Bedeutung der Erwerbsarbeit in ihrer wegweisenden Studie „Männer in Bewegung“ auf den Punkt: „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.“⁵⁵

Erwerbsbeteiligung

Die meisten Menschen in Deutschland im erwerbsfähigen Alter bestreiten ihren Lebensunterhalt aus dem Verdienst der eigenen Erwerbsarbeit (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Erwerbsbeteiligung und überwiegender Lebensunterhalt 2018⁵⁶

	Erwerbsarbeit	Arbeitslosengeld I, II und sonstige Sozialleistungen	Rente und Vermögen	Angehörige
Männer (nur Erwerbspersonen)	89,8%	4,6%	3,0%	2,6%
Frauen (nur Erwerbspersonen)	84,8%	4,8%	2,8%	7,7%

Allein in den Jahren zwischen 2005 und 2018 hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich zugenommen. Bei den Frauen im Alter der Familiengründung (zwischen 25 und 35 Jahren)

hat sich in dieser Zeit die relative Differenz zur männlichen Erwerbsbeteiligung fast halbiert (siehe Abbildung 10).

⁵⁵ Volz, Rainer & Zulehner, Paul M. (2010). Männer in Bewegung, Seite 52. <https://www.bmfsfj.de/blob/94250/432c5ee6fad9208628ba6b9bd3301a9f/maenner-in-bewegung-data.pdf>

⁵⁶ Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 13 Arbeitsmarkt, Seite 360

Abbildung 10: Anteil Erwerbstätiger nach Geschlecht und Alter im Zeitverlauf 2005–2018⁵⁷

	2005	2010	2015	2018
Männer 15–65 Jahre	71,2 %	75,9 %	77,7 %	79,6 %
Frauen 15–65 Jahre	59,5 %	66,0 %	69,8 %	72,1 %
Differenz	-11,7 %	-9,9 %	-7,9 %	-7,5 %
Nur Männer 25–30 Jahre	74,0 %	78,5 %	80,4 %	82,5 %
Nur Frauen 25–30 Jahre	65,2 %	72,3 %	75,4 %	76,7 %
Differenz	-11,2 %	-6,2 %	-5,0 %	-5,8 %
Nur Männer 30–35 Jahre	84,6 %	86,8 %	88,2 %	88,9 %
Nur Frauen 30–35 Jahre	66,4 %	72,6 %	76,2 %	77,1 %
Differenz	-18,2 %	-14,2 %	-12,0 %	-11,8 %

Mehr als jede vierte Mutter in den alten Bundesländern und jede fünfte Mutter in den neuen Bundesländern ist (freiwillig oder unfreiwillig) nicht erwerbstätig (siehe Abbildung 11). Demgegenüber sind zwei von zehn Müttern in den alten Bundesländern und vier von zehn Müttern in den neuen Bundesländern in Vollzeit erwerbstätig. Diese Unterschiede zwischen den Bundesländern sind bei den Männern geringer, aber doch vorhanden: Väter in den neuen Bundesländern arbeiten etwas seltener in Vollzeit und etwas häufiger in Teilzeit als in den alten Bundesländern.

Generell sticht ins Auge, dass der Anteil in Teilzeit arbeitender Männer in der Gruppe der Väter

geringer ist als in der Gruppe der kinderlosen Männer. Dies überrascht, da alltagsnahes väterliches Betreuungseengagement zusehends dem elterlichen und gesellschaftlichen Wunsch entspricht (siehe auch 3.3). 59 Prozent der Männer unter 29 Jahren finden beispielsweise, „dass ein Vater seine Erwerbstätigkeit reduzieren sollte, um mehr Zeit für seine Kinder zu haben“.⁵⁸ In der Realität äußert sich die Veränderung jedoch bislang eher in einem gestiegenen Engagement abends und an den Wochenenden, nicht durch eine Reduktion des Erwerbsspensums. Von den Teilzeit-erwerbstätigen Männern mit minderjährigen Kindern geben nur 20 Prozent Kinderbetreuung als Grund für die Teilzeittätigkeit an.⁵⁹

57 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 13 Arbeitsmarkt, Seite 366

58 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Seite 22. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>

59 Keller, Matthias & Kahle, Irene (2018). Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Seite 63. https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/realisierte-erwerbstaetigkeit-032018.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Abbildung 11: Erwerbsbeteiligung von Eltern (und Nicht-Eltern nach alten und neuen Bundesländern (Prozentangaben selbst berechnet)⁶⁰

	Ohne Kind (alte Bundesländer)	Mit Kind (alte Bundesländer)	Ohne Kind (neue Bundesländer)	Mit Kind (neue Bundesländer)	Deutschland
Männer					
Vollzeit-erwerbstätig	71,9%	86,7%	66,2%	82,0%	76,6%
Teilzeit-erwerbstätig	8,2%	4,6%	10,2%	6,9%	7,2%
Elternzeit	0%	0,4%	0%	0,5%	0,15%
Erwerbslos	3,8%	2,2%	6,2%	3,8%	3,6%
Nichterwerbsperson	16,0%	6,0%	17,2%	6,8%	12,4%
Frauen					
Vollzeit-erwerbstätig	49,2%	20,5%	49,4%	39,9%	37,6%
Teilzeit-erwerbstätig	26,1%	49,0%	24,4%	34,0%	35,3%
Elternzeit/ Mutterschutz	0,3%	3,8%	0,3%	4,5%	2,0%
Erwerbslos	2,6%	2,2%	4,2%	4,6%	2,8%
Nichterwerbsperson	21,7%	24,5%	21,2%	17,4%	22,4%

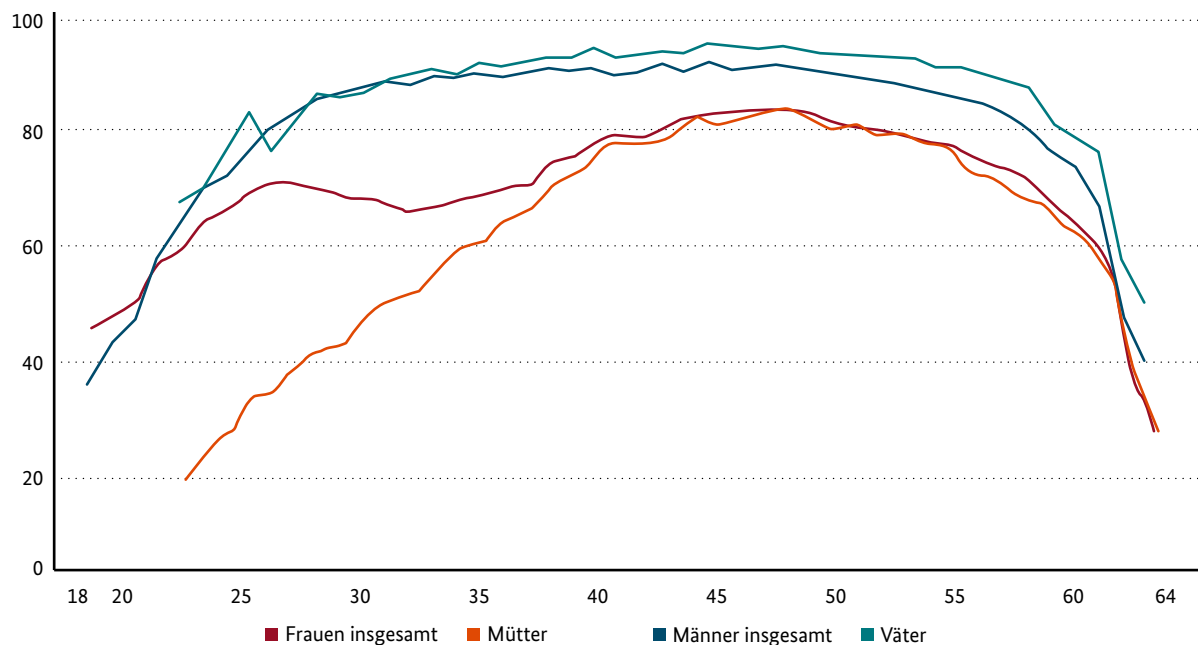
Abbildung 11 veranschaulicht, wie unterschiedlich sich die Familiengründung auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern auswirkt: Mütter arbeiten nach Familiengründung oft in Teilzeit und erhöhen ihre Erwerbsbeteiligung mit zunehmendem Alter der Kinder. Dabei haben sich die Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Familiengründung seit Ausbau der Kinderbetreuung und der Einführung des Elterngelds verkürzt. Heute sind fast zwei Drittel der Mütter zurück im Beruf, wenn das jüngste Kind zwei Jahre alt ist.

Immer häufiger arbeiten Mütter auch mit kleinen Kindern in höheren Teilzeitumfängen.⁶¹ Im Alter zwischen 40 und 45 Jahren ist ihre Erwerbsbeteiligung gleich hoch wie die der kinderlosen Frauen. In der männlichen Erwerbsbiografie hinterlässt die Elternschaft hingegen viel weniger Spuren, wie Abbildung 12 veranschaulicht. Im Gegenteil: Männer, die Vater werden, leisten in der Lebenslaufperspektive sogar mehr Erwerbsarbeit als kinderlose Männer.

60 Keller, Matthias & Kahle, Irene (2018). Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Seite 56 f. https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/realisierte-erwerbstaetigkeit-032018.pdf?__blob=publicationFile&v=4

61 BMFSFJ (2020). (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern – Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven. Monitor Familienforschung, Ausgabe 41

Abbildung 12: Altersspezifische realisierte Erwerbstätigenquoten⁶²



Gleichwohl wird Teilzeitarbeit auch unter Männern laufend populärer – wenngleich nur sehr langsam und auf niedrigem Niveau. Immerhin hat sich zwischen 1992 und 2017 der Anteil in Teilzeit arbeitender Männer (in der Gesamtheit der Angestellten) von 2,2 Prozent auf 11,0 Prozent vervielfacht.⁶³ Von den 17,5 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern in Deutschland sind heute 1,9 Millionen in Teilzeit erwerbstätig.⁶⁴

Wir beobachten also auch auf dem Arbeitsmarkt die Gleichzeitigkeit von Tradition und Erneuerung: Traditionell bleibt der Erwerbsknick nach der Familiengründung, der weiterhin einseitig Frauen trifft. Neu ist eine stetig wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die auch nach der Familiengründung immer öfter beibehalten wird.

Kapitel 3.3 wird noch klarer herausarbeiten: Paare in Deutschland nähern sich so einem modernen Dual-Earner/Dual-Carer-Modell⁶⁵ an, in dem beide Erwerbs- und Familienarbeit leisten. Das traditionelle Ernährermodell modernisiert sich zwar, bleibt aber populär. Bei Paaren mit Kindern erwirtschaften Frauen in Deutschland durchschnittlich 22 Prozent des Gesamterwerbseinkommens der Familie; in Dänemark beträgt dieser Anteil 42 Prozent.⁶⁶

Gehaltsunterschiede

Auch bei der Höhe der Bezahlung halten sich alte Ungleichheiten, wie Abbildung 13 zeigt. Dabei wird jedoch auch deutlich, dass der Unterschied Ost-West größer ist als der Unterschied Mann-Frau.

62 BMFSFJ (2020). (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern – Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven. Monitor Familienforschung, Ausgabe 41

63 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut WSI (2018). Teilzeitquoten nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes. Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-nach-elternschaft-und-alter-des-juengsten-kindes-2017-14741.htm> (Zugriff: 14.02.2020)

64 Bundesagentur für Arbeit (2019). Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2019, Seite 10. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> (Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

65 Gornick, Janet & Meyers, Marcia K. (2001). Building the Dual Earner/Dual Carer Society: Policy Developments in Europe. Working Paper Nr. 82, prepared for the "Rethinking Social Protection" conference, January 26–28, 2001, Harvard University Center for European Studies, Cambridge MA. <http://aei.pitt.edu/9143/1/GornickMeyers.pdf> (Zugriff: 03.05.2020)

66 OECD (2016). Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, Seite 154. OECD Publishing Paris. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/dare-to-share-deutschlands-weg-zur-partnerschaftlichkeit-in-familie-und-beruf_9789264263420-de#page1 (Zugriff: 12.06.2020). Die Angabe bezieht sich auf Paarhaushalte mit Kindern, in denen die Frau/Mutter zwischen 25 und 45 Jahre alt ist.

Abbildung 13: Durchschnittliche Bruttoverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach alten und neuen Bundesländern 2018⁶⁷; geringfügige Beschäftigung ist bei der Teilzeitbeschäftigung nicht erfasst

	Bruttomonatsverdienst	Bezahlte Wochenarbeitszeit
Alte Bundesländer		
Vollzeitbeschäftigte Männer	EUR 4.686	39,2 Stunden
Vollzeitbeschäftigte Frauen	EUR 3.792	38,8 Stunden
Differenz	+ EUR 894	+0,4 Stunden
Teilzeitbeschäftigte Männer	EUR 2.386	26,2 Stunden
Teilzeitbeschäftigte Frauen	EUR 2.141	24,7 Stunden
Differenz	+ EUR 245	+1,5 Stunden
Neue Bundesländer		
Vollzeitbeschäftigte Männer	EUR 3.413	39,6 Stunden
Vollzeitbeschäftigte Frauen	EUR 3.262	39,4 Stunden
Differenz	+ EUR 151	+0,2 Stunden
Teilzeitbeschäftigte Männer	EUR 2.095	28,8 Stunden
Teilzeitbeschäftigte Frauen	EUR 2.129	29,3 Stunden
Differenz	+ EUR 35	-0,5 Stunden
Vergleich alte Bundesländer vs. neue Bundesländer (nur Männer)		
Differenz Vollzeitbeschäftigte	+ EUR 1.273	-0,4 Stunden
Differenz Teilzeitbeschäftigte	+ EUR 291	-2,6 Stunden

Die Lohnungleichheit zugunsten der Männer ist einer der Faktoren, der zu erklären vermag, warum Paare andere Arbeitsmodelle wählen als sie wünschen.⁶⁸ Dabei wirken unterschiedliche Faktoren ungünstig zusammen, etwa die Reduktion des Erwerbsspensums vieler Frauen infolge der Übernahme unbezahlter Care-Aufgaben (insbesondere nach der Familiengründung), die monetäre Minderbewertung von Berufen und Branchen mit hohem Frauenanteil und die Untervertretung von Frauen in Führungspositionen. Der unbereinigte *Gender Pay Gap* in Deutschland betrug 2018 21 Prozent. Er war – nach Estland – der zweitgrößte in der gesamten Europäischen Union und liegt deutlich über dem

EU-Durchschnitt von 16 Prozent.⁶⁹ Rund drei Viertel dieses Unterschieds können auf die erwähnten strukturellen Gründe zurückgeführt werden. Das verbleibende Viertel (rund sechs Prozentpunkte) entspricht dem bereinigten *Gender Pay Gap*, also der nicht erklärbaren Mindervergütung von Frauen geleisteter Arbeit trotz Vergleichbarkeit von Tätigkeit und Qualifikation.⁷⁰ Wichtig ist, dass der *Gender Pay Gap* zwar bereits beim Berufseinstieg vorhanden ist, sich jedoch vor allem zum Zeitpunkt der Familiengründung im Alter von rund 30 Jahren substantiell verschärft. Im Gegensatz zur Erwerbsbeteiligung (vergleiche Abbildung 13) schließt er sich auch bis in den Ruhestand nie mehr.

67 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 14 Verdienste und Arbeitskosten, Seite 392

68 BMFSFJ (2016). Partnerschaftliche Vereinbarkeit – Die Rolle der Betriebe, Seiten 10 und 16 ff. Berlin: BMFSFJ <https://www.bmfsfj.de/blob/111772/7d469846de04a813ea5ba506c63a71f4/partnerschaftliche-vereinbarkeit-die-role-der-betriebe-data.pdf>

69 Statistisches Bundesamt (2020). Gender Pay Gap 2018: Deutschland eines der EU-Schlusslichter. <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html> (Zugriff: 03.05.2020)

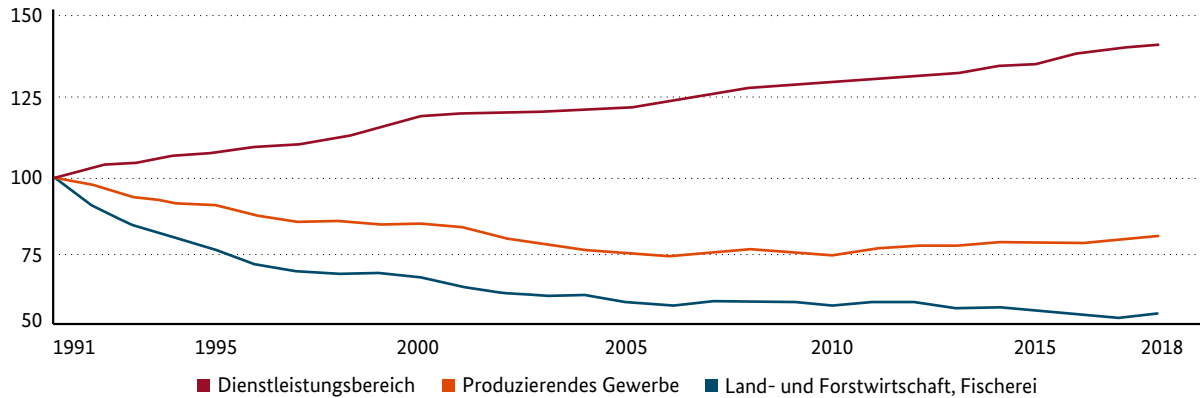
70 Statistisches Bundesamt (2019). Pressemitteilung Nr. 098 vom 14. März 2019. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html

Wandel des Arbeitsmarkts

Der Strukturwandel des Arbeitsmarkts trifft Männer besonders, da viele der klassischen Männerberufe in Industrie und Landwirtschaft

zusehends verloren gehen. Der Dienstleistungsbereich wächst demgegenüber; er verlangt nach Fertigkeiten, die gemeinhin eher „weiblich“ konnotiert sind (zum Beispiel verbale, soziale und emotionale Kompetenzen).

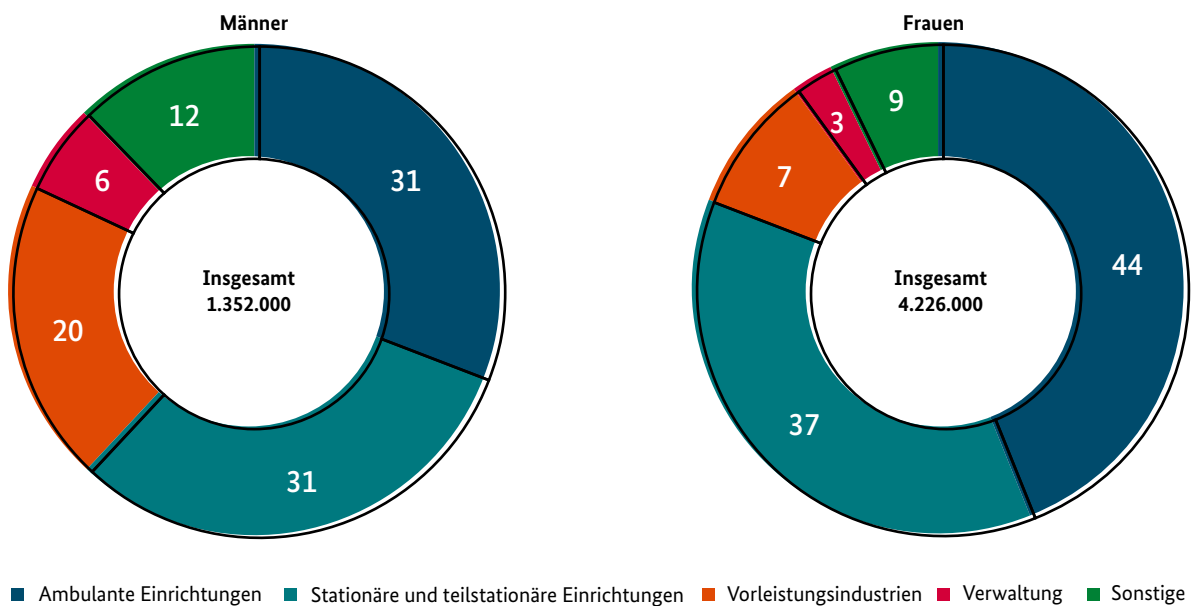
Abbildung 14: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen⁷¹



Dass Arbeiten mit und am Menschen historisch als Tätigkeiten wahrgenommen werden, die Frauen besser liegen, erhöht die Zugangshürden für Männer in Wachstumsbranchen, beispielsweise

im Gesundheitswesen. Nur 24 Prozent aller Beschäftigten dort sind Männer – und auch sie engagieren sich häufig geschlechtstypisch, zum Beispiel in der Verwaltung und im Management.

Abbildung 15: Gesundheitspersonal nach Einrichtungen und Geschlecht 2017 (in Prozent)⁷²



71 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 13 Arbeitsmarkt, Seite 360

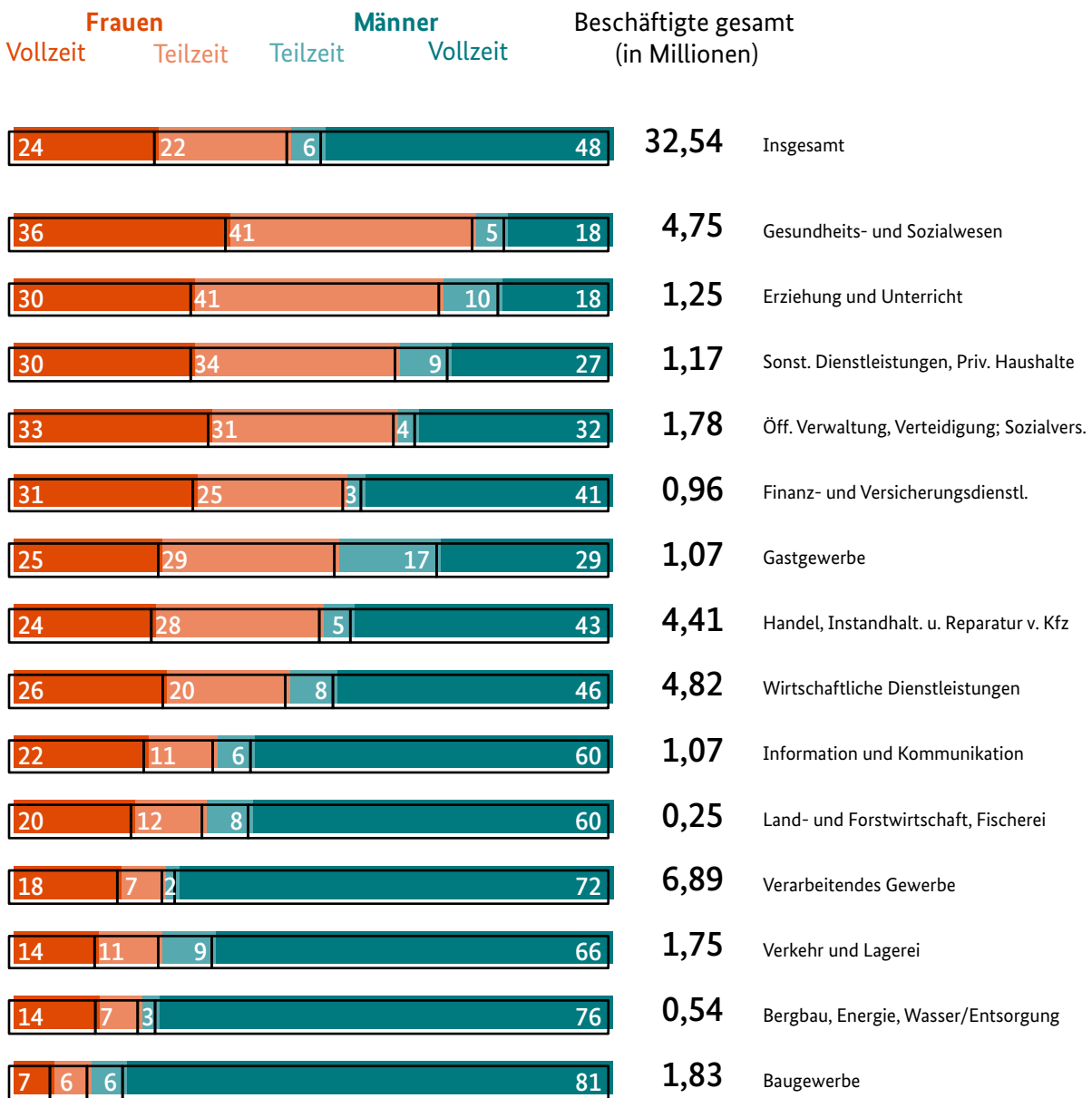
72 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 4 Gesundheit, Seite 129

3 Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in der Gegenwart – eine Bestandsaufnahme

Diese Untervertretung ist nicht nur für Männer bedauerlich, denen Geschlechterstereotype die berufliche Zukunft verbauen. Sie ist auch ein volkswirtschaftliches Problem. Denn in einer alternden Gesellschaft und bei sich verändernden Vorstellungen intergenerationaler Solidarität brauchen wir immer mehr „Care-Profis“. Das

männliche Fachkräftepotenzial ist hier noch eine zu wenig genutzte Ressource. Das gilt sinngemäß für weitere Berufsfelder wie Erziehung und Bildung. Abbildung 16 zeigt, wie stark die Berufswelten durch Geschlechterstereotype geprägt bleiben (horizontale Geschlechtersegregation).

Abbildung 16: Horizontale Arbeitsmarktsegregation – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (15 bis 65 Jahre) nach Branchen, Geschlecht und Arbeitszeit (in Prozent)⁷³



⁷³ Bundesagentur für Arbeit (2019). Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2019, Seite 12. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> (Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Diese wirken bereits auf Kinder. „Schon Sechsjährige glauben, dass Jungen einfach besser mit Robotern und Computern umgehen können. Nehmen Mädchen an einem Programm teil, in dem sie selbst programmieren lernen können, wächst das Interesse und das Selbstwirksamkeitsgefühl“, erläutert der Bericht zur aktuellen PISA-Studie.⁷⁴

Die Bundesagentur für Arbeit kommentiert nüchtern: „Anzeichen für eine grundlegende Änderung der Schwerpunkte von Männern und

Frauen gibt es zumindest auf Ebene der Fachkräfte kaum. In der Berufswahl und Tätigkeit der 1,3 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden im Juni 2018 spiegeln sich weitgehend die hergebrachten Muster. Die meisten männlichen Auszubildenden gab es unverändert in Maschinenbau- und Fahrzeugtechnikberufen; die meisten weiblichen in medizinischen Gesundheitsberufen sowie in Büroberufen.“⁷⁵

„Da gibt es noch enormen Bedarf“

Jungen als Pfleger, Kindergärtner oder Sozialarbeiter? Aber klar doch. Die Initiative „Klischeefrei“ wirkt an der Wurzel, um echte Wahlfreiheit in der Berufswahl für alle zu fördern.

Wahlfreiheit ist in liberalen Gesellschaften ein hoher Wert – und ein häufiges Missverständnis. Denn Wahlfreiheit darf nicht theoretisch bleiben. Sie muss eine echte Wahl zwischen gleichwertigen Alternativen ermöglichen. Und an dieser Gleichwertigkeit hapert es oft, weil unterschwellig kulturelle und strukturelle Bevorzugungen wirken.

Ein Beispiel: Theoretisch darf jeder Junge und jedes Mädchen den Beruf frei wählen. Die praktische Erfahrung aber zeigt, dass sich beide Geschlechter nur selten trauen, wirklich frei zu wählen. Es braucht ja auch ganz schön Mut, sich mit 14, 15 oder 16 Jahren als Junge hinzustellen und zu sagen: Ich will nun mal Erzieher werden, weil ich das gern mag und gut kann.

Viele tragen zwar den Wunsch in sich, haben aber Angst vor den schrägen Blicken der Gleichaltrigen, vor Bedenken der Eltern, vor mangelndem Verständnis der Lehrperson. Vielleicht wird ihnen in der Berufsberatung sogar davon abgeraten. In all diesen Fällen wirken auch Vorbehalte, die gar nicht unbedingt laut ausgesprochen werden müssen. Trotzdem sorgen sie dafür, dass aus der theoretisch unbegrenzten Wahlfreiheit nur noch eine kleine Auswahl



Initiative zur Berufs- und Studienwahl

vermeintlich typischer Jungenberufe übrig bleibt. Das ist weder für die Gleichstellung noch für den Arbeitsmarkt und schon gar nicht für die betroffenen Jugendlichen selbst ideal. Deshalb gibt es die Initiative „Klischeefrei“.

Im Unterschied zu Projekten wie dem „Boys’Day“ arbeitet die Initiative „Klischeefrei“ aber nicht mit den Jugendlichen selbst, sondern mit all jenen, die einen Einfluss auf die Berufs- und Studienwahl haben. „Und wer ist das nicht?“, fragt Projektleiter Miguel Diaz und führt aus: „Wir beginnen früh, schon in der Kita. Aber wir gehen natürlich nicht hin und fragen vierjährige Jungs, ob sie später mal Kindererzieher werden wollen. Vielmehr ermutigen wir die Erzieherinnen und Erzieher, Offenheit zu leben und zu fördern. Wir stellen dafür ein Kita-Paket zur Verfügung, mit dem sie ganz alltagsnah arbeiten können.“

Das ist aber nur ein Teil der Arbeit, die Miguel Diaz und sein Team leisten. Neben der Basisarbeit gehört viel Struktur-, Hintergrund- und Vernetzungsarbeit dazu. So gibt es regelmäßige Besprechungen mit den beiden fördernden Ministerien, mit Expertinnen und Experten, mit Verbänden und Behörden. So hat die

74 Master, Allison; Cheryan, Sapna; Moscatelli, Adriana; Meltzoff, Andrew N. (2017). Programming experience promotes higher STEM motivation among first-grade girls. *Journal of Experimental Child Psychology*, Volume 160, August 2017, Seiten 92–106

75 Bundesagentur für Arbeit (2019). Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. *Blickpunkt Arbeitsmarkt*, Juli 2019, Seiten 12–13 <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> (Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Initiative „Klischeefrei“ über die Jahre stabile Partnerschaften mit mittlerweile rund 250 Betrieben, Organisationen und Gremien aufgebaut – von der kleinen Kita bis zu den großen Arbeitgeberverbänden. „Im vergangenen Jahr haben wir zu einem Abendempfang ins Haus der Deutschen Wirtschaft geladen“, erinnert sich Diaz. „Die Unterstützung von höchster Ebene war beeindruckend. Da merkt man schon: Diese Arbeit wird hoch anerkannt. Ich bin ja schon lange am Thema dran. So viel Unterstützung wurde dem Thema bislang noch nicht gewidmet.“

Doch es gibt bestimmt auch Stimmen, die das kritischer sehen, vielleicht sogar Manipulation wittern? „Dass wir eine Art Umerziehungsauftrag wahrnehmen würden? Diese Unterstellung begegnet uns eigentlich nie. Das ist natürlich auch nicht so. Wir möchten, dass die Potenziale junger Menschen gefördert werden – und zwar frei von der Geschlechtszugehörigkeit“, sagt Diaz. „Wie wichtig diese Aufgabe ist, erfahre ich im Alltag an jeder Ecke. Vor der Haustür werden Straßenbaumaßnahmen

durchgeführt: alles Männer. Dann gehe ich zum Hausarzt: außer ihm alles Frauen. Unsere Arbeitswelt ist nach wie vor stark von Geschlechterklischees geprägt.“ Und diese Rollenkorsette engen auch Männer in der freien Entfaltung ihrer Berufswahl und ihrer Lebensplanung ein, Männer zuweilen noch mehr als Frauen. Da gibt es noch enormen Handlungsbedarf.“

Ist es nicht nur eine Frage der Zeit, bis Gleichstellung in der Berufswelt angekommen ist? Braucht es nicht einfach mehr Geduld, um zur Gleichstellung der Geschlechter zu kommen? Miguel Diaz schüttelt den Kopf. „Geschlechterklischees sind durchaus offener geworden, durchlässiger, ja. Aber solche Bewegungen gab es in der Geschichte immer wieder, ohne dass die Geschlechterverhältnisse für Frauen und Männer wirklich gerechter geworden wären. Und das muss doch letztlich das Ziel sein: Gleichstellung und Gerechtigkeit, Wirtschaft und Wohlstand, Freiheit und Entfaltung miteinander in Einklang zu bringen.“

Auch die Geschlechterverteilung in den professionellen Hierarchien (vertikale Segregation) bleibt stereotyp.

Obwohl Frauen in größerem Umfang als Fachkräfte tätig sind, spiegelt sich dies nicht auf der Leitungsebene wider. Besonders auffällig ist, dass ganz oben auf der Karriereleiter Männer nach wie vor fast unter sich sind. Im Geschäftsjahr 2017 lag

der Frauenanteil in den Vorständen aller Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) fallen, bei 7,6 Prozent und erhöhte sich damit seit dem Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 2015 um lediglich 1,4 Prozentpunkte.⁷⁶

Abbildung 17: Vertikale Arbeitsmarktsegregation – Geschlechterverteilung nach Qualifikation/Stellung⁷⁷

	Männer (Vollzeit und Teilzeit)	Frauen (Vollzeit und Teilzeit)	Differenz
In leitender Stellung	12,8 %	7,8 %	+5,0 %
Herausgehobene Fachkräfte	22,3 %	20,9 %	+1,4 %
Fachkräfte	43,0 %	47,7 %	-4,7 %
Angelernte	15,4 %	14,3 %	+1,1 %
Ungelernte	6,5 %	9,2 %	-2,7 %

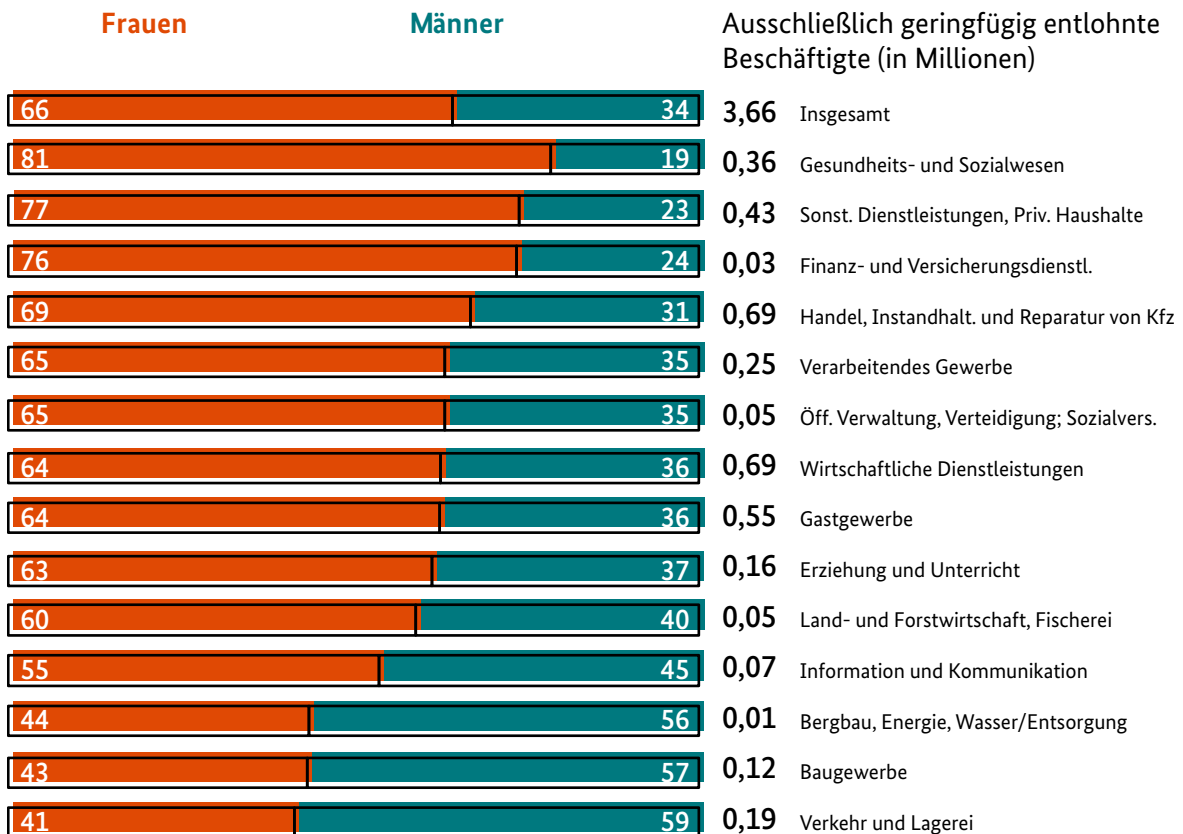
76 Quelle: Vierte Jährliche Information, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/freiwillig-tut-sich-wenig--nur-feste-vorgaben-wirken/156456>

77 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut WSI (2019). Vertikale Segregation des Arbeitsmarkts 2019 (Darstellung nach Daten des Statistischen Bundesamts, vierteljährliche Verdiensterhebung). Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-vertikale-segregation-des-arbeitsmarktes-14843.htm> (Zugriff: 14.02.2020)

Prekäre Arbeit

Prekäre Arbeitsbedingungen treffen Männer wie Frauen. Frauen sind bei den geringfügig entlohnt Beschäftigten in der Mehrheit (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18: Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (15 bis 65 Jahre) nach Branchen und Geschlecht⁷⁸



Erwerbslosigkeit trifft Männer in Deutschland insgesamt etwas öfter (3,9 Prozent) als Frauen (3,0 Prozent). Bei den gering qualifizierten Männern ist die Quote deutlich höher (zehn Prozent), wobei der relative Abstand zu den gering qualifizierten Frauen gleich bleibt (sieben Prozent). Beim mittleren Qualifikationsniveau betrug die Erwerbslosenquote 2018 bei Männern 3,2 Prozent (Frauen 2,4 Prozent), bei hochqualifizierten Männern 1,8 Prozent (Frauen 1,9 Prozent).⁷⁹

Menschen mit Migrationsgeschichte sind etwa doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen wie Personen ohne Migrationshintergrund.⁸⁰

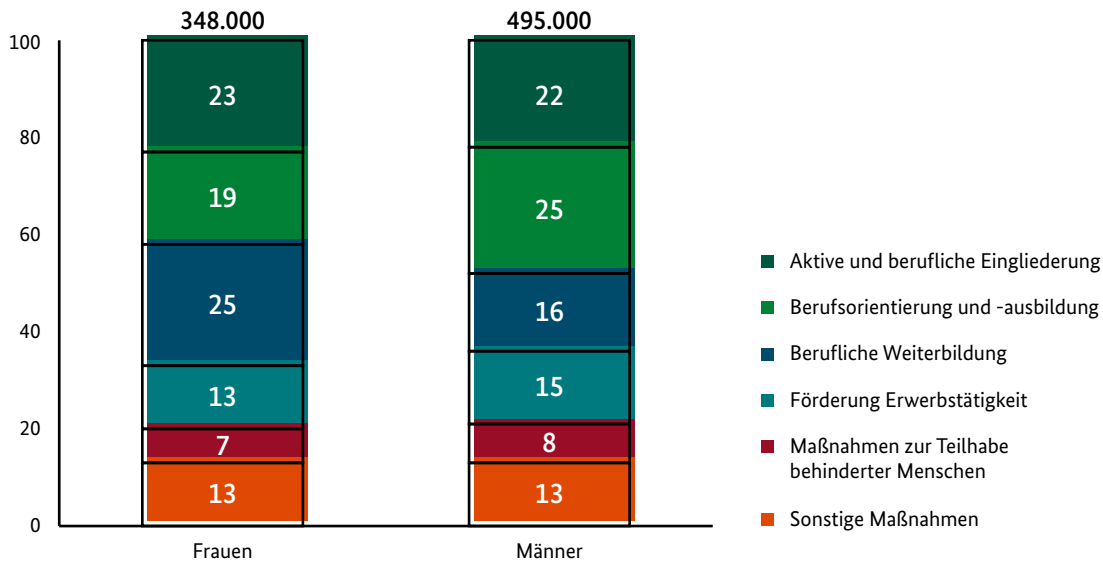
Gleichzeitig werden Männer bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen stärker berücksichtigt als Frauen – stärker auch, als es ihre quantitativ höhere Betroffenheit durch Erwerbslosigkeit rechtfertigen würde.

78 Bundesagentur für Arbeit (2019). Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2019, Seite 15. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> (Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit)





79 Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2019). Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Seite 54. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2019/Bildung/heft_bildungsindikatoren_laendervergleich.pdf?__blob=publicationFile

80 Bundesagentur für Arbeit (2019). Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe. Beitrag vom 5. Februar 2019. <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/foerderung-migranten.html>

Abbildung 19: Einsatz arbeitsmarktlicher Fördermaßnahmen nach Geschlecht (2018)⁸¹



3.3 Arbeitsteilung und Familienmodelle

-  *Nur ein Viertel der Menschen in Deutschland lebt in einer Familie mit Kindern zusammen.*
-  *In Familien arbeiten beide Elternteile im Schnitt gleich viel – aber nicht das Gleiche. Männer bleiben erwerbsfokussiert und nehmen sich weniger Zeit für die Kinderbetreuung und die Hausarbeit als Mütter.*
-  *Zwei Drittel der Kinder in Deutschland wünschen sich mehr Zeit mit ihren Vätern. Auch viele Männer selbst wünschen sich eine ausgeglichene Aufteilung. Dass es oft nicht klappt, hat komplexe Ursachen.*
-  *Familien im Osten Deutschlands leben egalitärer als Familien in den alten Bundesländern.*

Die britische Soziologin Esther Dermott definiert väterliche Präsenz (*paternal involvement*) als Verbindung von effektivem Anpacken (*being engaged*) und Mitdenken (*being concerned*).⁸² Idealtypisch wäre tatsächliche Gleichstellung dann realisiert, wenn Väter und Mütter gleich viel anpacken und gleich viel mitdenken. Wo stehen wir diesbezüglich in Deutschland?

Bevölkerungsentwicklung

Seit den 1970er-Jahren sterben in Deutschland mehr Menschen als Kinder zur Welt kommen. 2017 verstarben 931.000 Menschen. 784.000 Kinder wurden geboren. Von den Neugeborenen haben zwei Drittel der Kinder verheiratete Eltern (65,2 Prozent), ein Drittel hat unverheiratete Eltern (34,8 Prozent).

Der Anteil der nicht ehelichen Kinder steigt kontinuierlich an – von 7,2 Prozent im Jahr 1970⁸³ auf 35,5 Prozent im Jahr 2016⁸⁴. Ihr Anteil ist in den neuen Bundesländern immer noch etwas

81 Bundesagentur für Arbeit (2019). Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2019, Seite 12. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf> (Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

82 Vergleiche Dermott, Esther (2003). The 'Intimate Father': Defining Paternal Involvement. *Sociological Research Online*, 8(4). <https://journals.sagepub.com/doi/10.5153/sro.859>

83 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensformen, Seite 33

84 Eurostat (2019). Marriage and divorce statistics. Stand: 24. Juni 2019 (Daten für das Jahr 2016). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriage_and_divorce_statistics#A_rise_in_births_outside_marriage

3 Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in der Gegenwart – eine Bestandsaufnahme

höher, wobei sich die Unterschiede zusehends ausgleichen. Der internationale Vergleich zeigt, dass der Anteil unehelicher Kinder in ganz Europa rasch ansteigt. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil unehelicher Kinder gibt es in gleichstellungspolitisch fortschrittlichen Ländern (zum Beispiel Schweden 54,9 Prozent, Dänemark 54,0 Prozent, Norwegen 55,7 Prozent; EU-Durchschnitt 42,5 Prozent).⁸⁵

Seit Mitte der 1990er-Jahre steigt die Geburtenrate in Deutschland wieder an und liegt heute bei knapp 1,6 Kindern pro Frau. Das Alter der Mutter erhöht sich kontinuierlich und liegt heute bei der Erstschwangerschaft nur noch knapp unter 30 Jahren (29,8 Jahre).⁸⁶

80,7 Prozent der Kinder haben zwei Elternteile mit deutschem Pass; 5,3 Prozent zwei Elternteile mit

ausländischer Staatsangehörigkeit; 14,0 Prozent entstammen binationalen Partnerschaften.⁸⁷

Die Altersstruktur der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund unterscheidet sich in Deutschland deutlich. Der Bevölkerungsanteil ohne Migrationshintergrund ist in den Alterskohorten über 50 stark überrepräsentiert. Die Schutzsuchenden verjüngen deutlich die Altersstruktur. Unter ihnen sind besonders viele Kinder und junge Männer.

Aber: Je nach Herkunftsland unterscheidet sich die Altersstruktur deutlich. Abbildung 20 zeigt, warum Schutzsuchende nicht einfach mit „jungen Männern ohne Familie“ gleichgesetzt werden dürfen.

Abbildung 20: Schutzsuchende in Deutschland 2018 nach Herkunftsland, Männeranteil und Durchschnittsalter (Männer und Frauen)⁸⁸

	Insgesamt	Davon Männer	Durchschnittliches Alter
Syrien	551.830	64,3 %	25,8 Jahre
Afghanistan	213.935	66,8 %	24,8 Jahre
Irak	187.480	60,7 %	26,3 Jahre
Iran	68.530	64,1 %	34,2 Jahre
Russische Föderation	64.670	47,6 %	39,7 Jahre
Türkei	60.015	59,5 %	38,3 Jahre
Eritrea	59.930	69,7 %	25,6 Jahre
Kosovo	47.275	53,3 %	37,8 Jahre
Serbien	39.230	51,3 %	32,5 Jahre
Ukraine	37.425	46,6 %	52,0 Jahre

Es ist klar: Es gibt eine relativ große Gruppe von schutzsuchenden Männern, deren Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt besonderer

Anstrengungen bedarf. Auch das bis Ende 2018 vom BMFSFJ geförderte Projekt „Movemen“⁸⁹ hat zum Brückenbau beigetragen.

⁸⁵ Eurostat (2019). Marriage and divorce statistics. Stand: 24. Juni 2019 (Daten für das Jahr 2016). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriage_and_divorce_statistics#A_rise_in_births_outside_marriage

⁸⁶ Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensformen, Seiten 35 und 36

⁸⁷ Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensformen, Seite 37

⁸⁸ Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensformen, Seite 50

⁸⁹ Siehe <https://movemen.org/de/>

Die Integration der Menschen, die 2015 in Deutschland Schutz suchten, gelingt erfreulich. „Der Einzug in die Erwerbstätigkeit findet (...) schneller statt als bei anderen Geflüchteten in der Vergangenheit und die Erwerbsbeteiligung steigt mit der Länge des Aufenthaltes in Deutschland, sodass zu erwarten ist, dass spätestens fünf Jahre nach dem Zuzug mindestens 50 Prozent dieser Gruppe erwerbstätig sein wird.“⁹⁰ Geflüchtete Männer können dabei auf mehr mitgebrachte Berufserfahrungen und höhere Berufsambitionen bauen als die Frauen der gleichen Gruppe.⁹¹

Ehe, Partnerschaft, Familie

Die 82 Millionen Menschen in Deutschland leben in 41 Millionen Haushalten. In einem Haushalt leben also im Schnitt genau zwei Personen; vor 30 Jahren waren es noch 2,3 Personen pro Haus-

halt. Parallel dazu nimmt die Zahl der Alleinlebenden kontinuierlich zu: 2018 lebte bereits in 42 von 100 Haushalten nur eine Person. Demgegenüber ist die vermeintliche Normalfamilie mit zwei Kindern und zwei Erwachsenen faktisch ein relativ seltenes Lebensmodell: Von allen Haushalten in Deutschland bildet nur jeder zehnte dieses Modell ab.⁹²

Bei den Bindungs- und Lebenssituationen zeigen sich deutliche Geschlechterdifferenzen. Erstaunlich ist, dass 55,5 Prozent aller 25–45-jährigen Männer, aber nur 42,4 Prozent aller 25–45-jährigen Frauen ledig sind. In der Gesamtbevölkerung sind von den Männern 34,9 Prozent ledig, aber nur 25,6 Prozent der Frauen. Dieser Unterschied lässt sich teilweise dadurch erklären, dass Männer zum Zeitpunkt von Ehe und Familiengründung gut zwei Jahre älter sind als Frauen.⁹³

Abbildung 21: Bevölkerung in privaten Haushalten ab 18 Jahren nach Altersgruppen und Familienstand 2018⁹⁴

	Ledig	Verheiratet (zusammen lebend)	Verheiratet (getrennt lebend)	Geschieden	Verwitwet
Männer					
Unter 25	98,0 %	1,5 %	0,6 %	–	–
25–45	55,5 %	38,5 %	2,6 %	3,3 %	0,1 %
45–65	19,1 %	63,8 %	3,6 %	12,1 %	1,3 %
> 65	5,4 %	73,3 %	2,4 %	7,0 %	11,7 %
Total	34,9 %	52,1 %	2,7 %	7,1 %	3,2 %
Frauen					
Unter 25	94,0 %	5,1 %	0,7 %	–	–
25–45	42,4 %	49,2 %	2,3 %	5,6 %	0,4 %
45–65	12,1 %	64,4 %	3,0 %	15,3 %	5,1 %
> 65	4,2 %	47,9 %	1,6 %	9,0 %	37,4 %
Total	25,6 %	50,5 %	2,2 %	9,5 %	12,2 %

90 Deutscher Gewerkschaftsbund (2019). Arbeitsmarkt Aktuell. Nr. 3/Juli 2019, Seite 4

91 Deutscher Gewerkschaftsbund (2019). Arbeitsmarkt Aktuell. Nr. 3/Juli 2019, Seite 5

92 Deutscher Gewerkschaftsbund (2019). Arbeitsmarkt Aktuell. Nr. 3/Juli 2019, Seite 59

93 Statistisches Bundesamt (2019). Daten zu den Eheschließungen und dem durchschnittlichen Heiratsalter Lediger. Stand: 14. August 2019. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Eheschliessungen-Ehescheidungen-Lebenspartnerschaften/Tabellen/eheschliessungen-heiratsalter.html>

94 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensformen, Seite 60

Zu untersuchen wäre, inwiefern der höhere Anteil an Ledigen bei Männern (34,9 Prozent gegenüber 25,6 Prozent bei Frauen) Folge einer bewussten Entscheidung gegen eine Partnerschaft oder gegen die Institution Ehe ist beziehungsweise wie hoch unter ihnen der Anteil der „unfreiwilligen Singles“ ist, die im englischen Sprachraum als Incels (Abkürzung für involuntary celibates) bezeichnet werden. Geschlechterpolitisch ist diese Frage von Relevanz, weil es in dieser Gruppe

Tendenzen gibt, den nicht (mehr) vorhandenen, unerfüllten und/oder unerfüllbaren Bindungswunsch als Folge der Emanzipation der Frauen zu problematisieren. Der Schritt zu antifeministischen Denkfiguren ist von hier aus nicht mehr weit. Auch die Vernetzung in einschlägigen Internetforen birgt nicht unerhebliches gesellschaftliches Problempotenzial. Hier besteht Forschungsbedarf.

Ein Dach mit Format

Das Bundesforum Männer ist der Interessenverband für Jungen, Männer und Väter – und eine Partnerorganisation des BMFSFJ.



Zur breiten Schaufensterfront an der Reglinhardstraße 34 in Berlin passt eine Apotheke eigentlich besser, wie sie früher tatsächlich eingemietet war. Seit einem Jahr wird hier aber eine ganz andere Form von Erster Hilfe organisiert. „Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer und Väter“ steht über dem Eingang. „Manchmal kommen interessierte Passanten spontan herein und fragen, was wir denn hier so im Angebot haben“, erzählt Geschäftsführer Dag Schölper mit einem Lächeln. Auf Laufkundschaft ist sein Betrieb jedoch weniger ausgerichtet. Das Team des Bundesforums Männer ist eher so etwas wie das Herz des zivilgesellschaftlichen Engagements für gleichstellungsorientierte Männerarbeit und Männerpolitik in Deutschland, dessen weitläufige Blutbahnen Fachleute, Entscheidungsträger und Interessierte verbindet und mit Grundlagenwissen versorgt.

Gesundheit und Selbstsorge, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gewaltbetroffenheit: Im Rahmen des Projekts „Männer im Wandel“ ermöglichte die Bundesregierung dem Bundesforum Männer in den Jahren 2017–2020, die öffentliche und fachliche Aufmerksamkeit für zentrale Gleichstellungsanliegen von Männern zu stärken. „Das Grundgesetz fordert Gleichstellung. Dafür muss man auch mit Blick auf Jungen und Männer fragen: Wo stecken sie in Rollenerwartungen fest? Wo können sie von mehr Lebensqualität und Entfaltung profitieren, welche Gleichstellung ermöglicht?“, erklärt Dag Schölper.

Das Bundesforum wirkt dabei oft im Hintergrund – dort, wo Grundlagen erarbeitet, Meinungen gebildet und Entscheidungen vorbereitet werden. Gerade diese Grundlagenarbeit wäre ohne Unterstützung des BMFSFJ kaum zu finanzieren.

Herr Schölper, was konkret leisten Sie? Diesen Ball muss man dem Bundesgeschäftsführer nicht zweimal zuspielen. Lebhaft bebildert er einen ganzen Reigen von Aktivitäten. Erzählt von der Mitwirkung im unabhängigen Beirat „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ – und der Notwendigkeit, immer und immer wieder auf der Frage zu beharren, wie Angehörigenpflege künftig noch mehr auch von Männern geleistet werden kann und geleistet wird; von den Vernetzungstagungen für Fachmänner der Jungen- und Männerarbeit – und der Wichtigkeit der Frage, wie sich dieses noch relativ junge Fachgebiet weiter professionalisieren, legitimieren und vernetzen kann; von der Zusammenarbeit mit dem Deutschen Forum Kriminalprävention – und der Bedeutung der Frage, was Männer gerade in prekären Lebenszusammenhängen brauchen, damit sie nicht in die Kriminalität abrutschen.

Ein besonderes Highlight war das Projekt „Movement“, das sich männlichen Geflüchteten annahm und dem Angstbild des „jungen fremden Mannes“ die ganze konkrete Begegnung entgegensetzte. „Wir waren mit unserem Projekt ‚Männlichkeit und Flucht‘ unter anderem auch in Cottbus präsent, zu

einer Zeit, als Nazis Flüchtlinge gejagt haben“, erinnert sich Schölper, selber Vater von zwei Kindern. „Das war schon hochgradig dramatisch.“ Im Rahmen eines öffentlichkeitswirksamen Projekttags haben die Fachleute vom Bundesforum Männer in der Innenstadt Begegnungen mit männlichen Geflüchteten ermöglicht. Mehr als 100 Menschen seien der Einladung offen, interessiert und emphatisch gefolgt und hätten das Gespräch mit geflüchteten Männern gesucht. „Das empfand ich als äußerst bemerkenswert und bewegend.“

männerberatungsnetz.de Beratung für Jungen, Männer & Väter

Die breite Öffentlichkeit erreicht das Bundesforum dank seiner Expertise, die immer häufiger von Medienschaffenden angefragt wird. Ein Angebot für alle ist auch die Beratungslandkarte auf der Web-

Die wachsende Zurückhaltung von Männern bezüglich Eheschließung ist nicht zuletzt in einer Entwicklungsperspektive von Bedeutung: Von den heute über 65-jährigen Männern leben drei Viertel in einer Ehe. Sie profitieren gesundheitlich und sozial von dieser Verbindung (zum Beispiel höhere subjektive Zufriedenheit mit der Gesundheit, geringeres Depressionsrisiko) und haben ein deutlich geringeres Risiko, frühzeitig zu versterben.⁹⁵ Demgegenüber ist es für alleinstehende ältere Männer oft anspruchsvoll, Selbstsorge, Haushalt und Sozialleben gelingend zu gestalten. Wenn diese Gruppe wächst, sind damit sozialstaatliche Fragen nach ihrem Unterstützungsbedarf verbunden.

Lebens- und Familienmodelle

In der Altersgruppe der 15- bis 65-Jährigen leben insgesamt 8,8 Millionen Väter und 10,7 Millionen

seit www.maennerberatungsnetz.de. Die Seite macht die ganze Palette von Beratungsangeboten für Männer auffindbar – von A wie Arbeit bis Z wie Zufriedenheit. Über die Eingabe der Postleitzahl und des gesuchten Beratungsthemas kann man(n) so in wenigen Schritten das passende Angebot in seiner Nähe finden.

So unerlässlich diese Unterstützung jedes Einzelnen ist, so klar pocht das Bundesforum Männer darauf, die Verantwortung für den gleichstellungspolitischen Fortschritt nicht allein den Einzelnen zu übertragen. „Es braucht auch handfeste Veränderungen struktureller Art: Wir müssen beispielsweise sichtbar machen, dass die Frage der Lohngerechtigkeit nicht nur eine Frauenfrage ist. Sie berührt auch Männer: Weil ein Lohngefälle zu einem Beziehungsgefälle führt und auch Männer in ihrer Wahlfreiheit einschränkt.“

Mütter mit minderjährigen Kindern zusammen.⁹⁶ Die Zahl unverheirateter Eltern nimmt kontinuierlich zu während die Zahl Alleinerziehender⁹⁷ und Geschiedener Schwankungen unterliegt, aber nicht generell zunimmt.⁹⁸ Während vor 20 Jahren doppelt so viele Frauen wie Männer ein Scheidungsverfahren beantragten, verschwindet dieser Geschlechterunterschied zusehends:⁹⁹ 2017 wurden 52 Prozent der Scheidungen von der Frau eingereicht, 42 Prozent vom Mann und sieben Prozent von beiden.¹⁰⁰ 2018 waren rund 121.000 minderjährige Kinder von der Scheidung ihrer Eltern betroffen.¹⁰¹

Immer häufiger wollen sich nach der Trennung beide Elternteile weiter um das Kind kümmern und es gemeinsam versorgen. Das heißt, auch die Väter wollen weiter die Erziehungsverantwortung tragen. Zahlreiche Studien zeigen, dass eine aktive Beteiligung des Vaters an Pflege- und Erziehungstätigkeiten ebenso wie ein intensives Vater-Kind-

95 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 170. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

96 Keller, Matthias & Kahle, Irene (2018). Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Seite 57

97 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensformen, Seite 67

98 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensformen, Seite 67

99 Statistisches Bundesamt (2018). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Statistik der rechtskräftigen Beschlüsse in Eheauflösungssachen (Scheidungsstatistik) und Statistik der Aufhebung von Lebenspartnerschaften. Fachserie 1 Reihe 1.4, Seite 13

100 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensformen, Seite 63

101 Statistisches Bundesamt (2019). Statistik rechtskräftiger Urteile in Ehesachen (Scheidungsstatistik) 2018

Verhältnis positive Effekte auf die Entwicklung des Kindes hat.¹⁰² Die Politik hat die Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen und strukturelle Hemmnisse abzubauen, um Betreuungs- und Beziehungskontinuität auch nach Trennung und Scheidung zu fördern. Jene Väter, die sich nach Trennung und Scheidung in Betroffenen-Organisationen (zum Beispiel www.vaeteraufbruch.de) engagieren, sehen diesen Anspruch als nicht erfüllt an und kritisieren eine ungleiche Behandlung von Vätern durch Rechtsetzung und -sprechung. Sie fordern die alternierende Obhut als Regelfall nach Trennung und Scheidung (bekannt unter dem Begriff Wechselmodell).

In der Gruppe der erwerbstätigen Männer ist der Anteil der in Teilzeit Arbeitenden bei den Kinderlosen deutlich höher (13,3 Prozent) wie bei den Männern mit Kindern unter 15 Jahren (8,0 Prozent).¹⁰³ Die generelle Zunahme von in Teilzeit

arbeitenden Männern (vergleiche 3.2) geht nur teilweise mit einem vermehrten Familienengagement von Männern einher; vier von fünf Männern nennen andere Gründe für die Teilzeittätigkeit (zum Beispiel arbeitsmarktbedingtes Fehlen einer Vollzeitwerbsmöglichkeit).¹⁰⁴

Auffällig ist, dass in den neuen Bundesländern bei mehr als einem Drittel aller Eltern beide Elternteile einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nachgehen – mehr als doppelt so häufig wie in den alten Bundesländern. Auch das traditionelle Ernährermodell ohne Teilzeitarbeit der Frau ist sehr viel seltener. In den alten Bundesländern lebt noch ein Viertel der Paare mit minderjährigen Kindern dieses Ernährermodell – obwohl 82 Prozent aller Männer in Deutschland der Aussage zustimmen, dass in einer Partnerschaft beide erwerbstätig sein sollten.¹⁰⁵

Abbildung 22: Minderjährige Kinder in Paarfamilien nach Erwerbsbeteiligung der Eltern¹⁰⁶

	Ganz Deutschland	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Beide Elternteile erwerbstätig			
Ein Elternteil Vollzeit, ein Elternteil Teilzeit	47,2 %	49,4 %	36,5 %
Beide Vollzeit	17,8 %	14,4 %	34,1 %
Beide Teilzeit	2,3 %	2,0 %	3,2 %
Ein Elternteil erwerbstätig			
Ein Elternteil Vollzeit	23,1 %	24,9 %	14,7 %
Ein Elternteil Teilzeit	3,6 %	3,5 %	4,1 %
Kein Elternteil erwerbstätig			
Kein Elternteil erwerbstätig	6,1 %	5,8 %	7,4 %

Abbildung 23 stellt die innerfamiliäre Aufgabenteilung in Beziehung zu gleichstellungspolitischen Einstellungen.

102 BMFSFJ (2018). Väterreport 2018, Seite 11. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>

103 Keller, Matthias & Kahle, Irene (2018). Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Seite 57

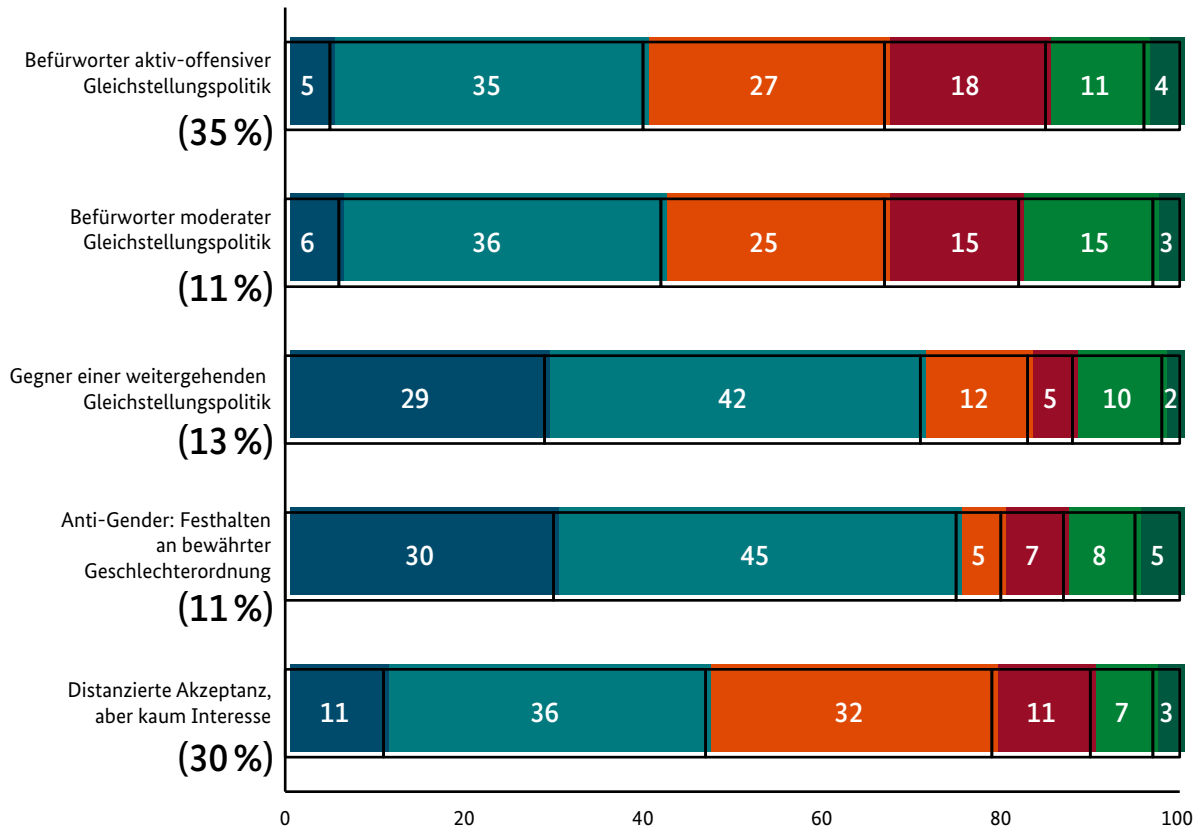
104 Keller, Matthias & Kahle, Irene (2018). Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Seite 63

105 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Seite 20. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>

106 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensformen, Seite 68

Abbildung 23: Praktizierte innerfamiliäre Aufgabenteilung und gleichstellungspolitische Einstellung¹⁰⁷

Praktiziertes Rollenmodell von Männern mit Partnerin



- Partnerschaft, in der der Mann der Hauptverdiener ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und nicht erwerbstätig ist **Konsequent traditionelle Rollenteilung**
- Partnerschaft, in der der Mann der Hauptverdiener ist, die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert und durch Erwerbstätigkeit etwas dazuverdient **Teiltraditionelle Rollenteilung**
- Partnerschaft, in der Mann und Frau in gleichem Maße das Einkommen erwirtschaften und sich Aufgaben für Haushalt und Kinder teilen **Gleichgestellte Rollenteilung beruflich und privat**
- Partnerschaft, in der Mann und Frau in gleichem Maße die Aufgaben für Haushalt und Kinder übernehmen, auch wenn eine oder einer ein deutlich höheres Einkommen hat **Gleichgestellte Rollenteilung im Haushalt**
- Partnerschaft, in der für beide der **Beruf das Wichtigste** ist
- Sonstiges

35 Prozent der Vollzeit-erwerbstätigen Männer (mit Kindern im eigenen Haushalt) und 14 Prozent der Teilzeit-erwerbstätigen Männer (mit Kindern im eigenen Haushalt) sagen, sie hätten zu wenig Zeit für Familie.¹⁰⁸

Zu kurz greift die Unterstellung, dass der männliche Wunsch nach mehr Zeit für Familie bloßes Lippenbekenntnis ist. Neben betrieblichen und kulturellen Hindernissen ist auch zu bedenken, dass die innerfamiliäre Arbeits- und Aufgabenteilung

107 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Seite 57. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>

108 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Seiten 73 und 74. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>

lung Produkte eines komplexen Aushandlungsprozesses sind, der zwar durch individuelle Vorlieben und finanzielle Spielräume geprägt wird, der aber auch durch die Machtdynamik innerhalb des Paares und durch politische Rahmenbedingungen und Anreize substantiell beeinflusst wird.¹⁰⁹

Parallel zur immer geringeren Verbreitung des traditionellen (Allein-)Ernährermodells, die in Einklang mit veränderten Vorstellungen und Wünschen von Frauen und Männern steht,¹¹⁰ nimmt die Verbreitung familienexterner Tagesbetreuung laufend zu. Knapp jedes vierte Kind in den alten Bundesländern zwischen null und drei Jahren (24,6 Prozent) besucht eine Tagesbetreuung, knapp jedes zweite in den neuen Bundesländern (47,5 Prozent). In der Gruppe der Drei- bis Sechsjährigen verschwinden die Unterschiede weitestgehend (91,9 Prozent zu 93,6 Prozent).¹¹¹

95 Prozent aller Väter mit einem Kind im Kita-Alter sehen Kitas „als Ermöglichungsinstanz, die Familien brauchen, damit Frauen und Männer gleichermaßen das Einkommen verdienen können“.¹¹² Faktisch ermöglicht die zunehmende Inanspruchnahme familienexterner Kinderbetreuung zusätzliches Engagement der Mütter im Erwerbsbereich – und nicht eine geringere Erwerbsorientierung der Väter.

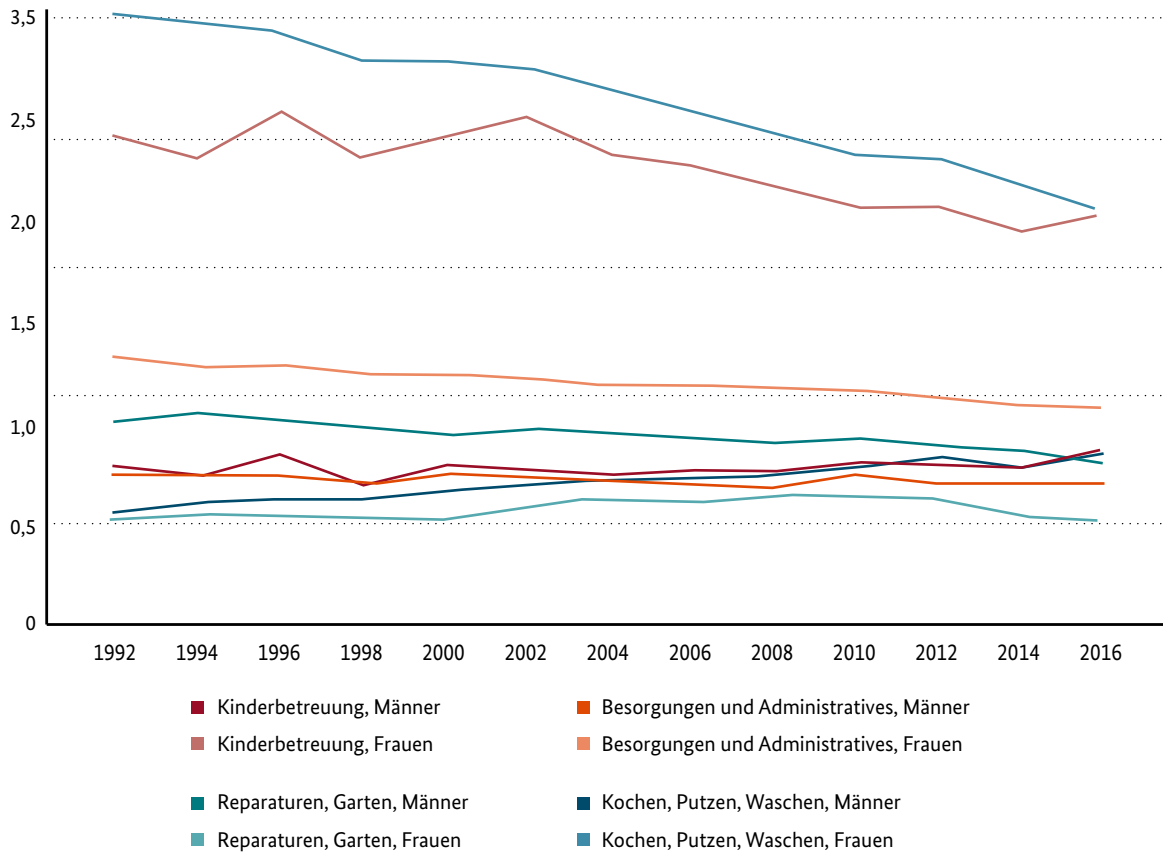
Das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung schreibt dazu: „Die eigenen widersprüchlichen

Erwartungen an Väter, einerseits weiterhin die Rolle des Familienernährers auszufüllen und andererseits gleichberechtigter und präsenter Erzieher der eigenen Kinder zu sein (...), führt bei jungen Männern zu inneren Konflikten und Unsicherheit, mitunter sogar zum Verzicht auf Kinder. Auch und gerade junge Väter leiden unter dem Druck, diese ‚Quadratur des Kreises‘ zu bewerkstelligen. Das Problem, Beruf und Familie zu vereinbaren, ist heute also keineswegs allein auf Mütter beschränkt, es weitet sich auf die Väter aus.“¹¹³ Dass sich sowohl Frauen/Mütter wie auch Männer/Väter widersprüchlichen Rollenerwartungen ausgesetzt sehen, ist zu unterstreichen.

Abbildung 24 zeigt, wie sich die Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen in den letzten 25 Jahren entwickelt hat.¹¹⁴ Die gepunkteten Linien zeigen dabei die Beiträge der Frauen, die durchgezogenen Linien die Beiträge der Männer. Bereits auf einen Blick wird klar: Der mütterliche Zeitaufwand hat abgenommen: für den Haushalt um eine Stunde pro Tag, für die Kinderbetreuung um eine halbe Stunde pro Tag. Demgegenüber ist das Engagement der Väter weitgehend unverändert geblieben. Sie sorgen weiterhin mehr für die Familie als in der Familie. (Das aber schon: Im männlichen Selbstbild – so die Erfahrung aus der Männerarbeit – ist Erwerbsorientierung nicht Ausdruck ihrer persönlichen Selbstverwirklichung, sondern ihrer Verantwortlichkeit als Väter.)

- 109 Boll, Christina & Beblo, Miriam (2013). Das Paar – eine Interessenseinheit? Empirische Evidenz zu partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen, Seite 38. Hamburg: Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut HWWI. http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publicationen/Studien/FES_Das_Paar.pdf
Siehe auch: Institut für Demoskopie Allensbach (2015). Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/studien/Weichenstellungen.pdf> (Zugriff: 12.06.2020)
- 110 Institut für Demoskopie Allensbach (2019). Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Familienpolitik. Befragungen im Rahmen der demoskopischen Begleitforschung des BMFSFJ. Allensbach am Bodensee. https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IFD/sonstige_pdfs/Rahmenbedingungen_Bericht.pdf (Zugriff: 12.06.2020)
- 111 Statistisches Bundesamt (2019). Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe 2019. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402197004.pdf?__blob=publicationFile,Q1
- 112 BMFSFJ (2017). Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Seite 13. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>
- 113 Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2017). Familienleitbilder – Alles wie gehabt? Partnerschaft und Elternschaft in Deutschland, Seite 22. Berlin: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. https://www.bib.bund.de/Publikation/2017/pdf/Familienleitbilder-Alles-wie-gehabt-Partnerschaft-und-Elternschaft-in-Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- 114 Siehe dazu auch: OECD (2016). Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, Seite 154. OECD Publishing Paris. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/dare-to-share-deutschlands-weg-zur-partnerschaftlichkeit-in-familie-und-beruf_9789264263420-de#page1 (Zugriff: 12.06.2020)

Abbildung 24: Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Arbeit an Werktagen (in Stunden pro Tag)¹¹⁵



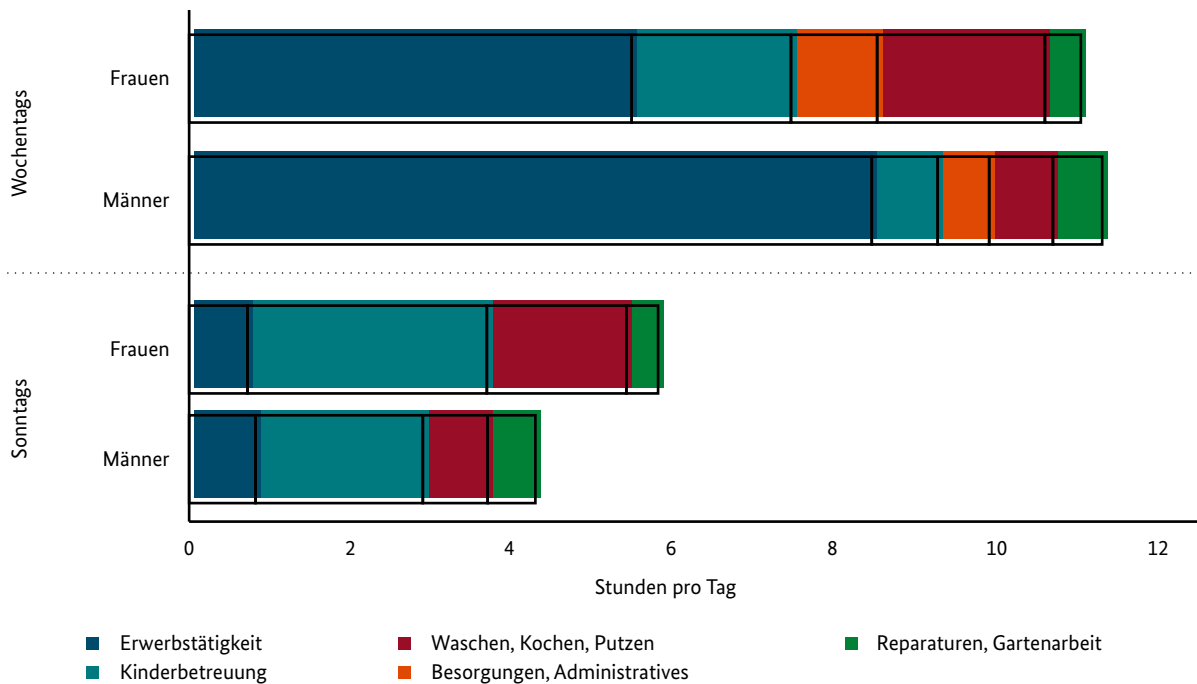
Anmerkung: Konfidenzintervalle sind aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht abgebildet, die mittlere Differenz in den einzelnen Tätigkeitsbereichen ist signifikant unterschiedlich.

Diese Ungleichverteilungen machen Männer auch am Wochenende nicht wett. Abbildung 25 zeigt: Es gibt keinen faulen Elternteil. Aber es gibt geschlechtstypische Aufgabenteilungen – und etwas mehr Erholungszeit für Männer. An Wochentagen arbeiten Mütter wie Väter insgesamt rund elf Stunden pro Tag, wobei er mehr Erwerbsarbeit leistet und sie mehr Haus- und Familienarbeit. Wenn am Wochenende die Erwerbsarbeit

weitgehend wegfällt, bleibt die Verteilung der anderen Arbeiten weitgehend gleich: Zwar nehmen sich Männer mehr als dreimal so viel Zeit für die Kinderbetreuung als wochentags (zwei Stunden sechs Minuten sonntags gegenüber 50 Minuten wochentags) – aber immer noch weniger als die Mütter (drei Stunden Sonntag gegenüber zwei Stunden wochentags).

¹¹⁵ Samtleben, Claire (2019). Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Wochenbericht 10/2019. Seite 142. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616021.de/19-10-3.pdf

Abbildung 25: Zeitverwendung von Männern und Frauen an Werktagen und Sonntagen (in Stunden pro Tag)¹¹⁶



Anmerkung: Altenpflege wurde nicht mit aufgenommen, da Fallzahlen und verwendete Stunden im verwendeten Sample sehr gering waren; es wurde die Welle v32 des SOEP verwendet, da in v33 keine Angaben für Sonntage enthalten sind; n=2.741.

Nicht alle Zeitverwendungsstudien berücksichtigen diese traditionell männlichen Beiträge für Haus und Familie (zum Beispiel Auto waschen, Geräte reparieren, Rasen mähen et cetera). Doch auch unter deren Berücksichtigung bleibt klar festzuhalten: Die Schräglage bei der Beteiligung von Frauen und Männern an der Haus- und Familienarbeit findet sich in allen westlichen Industrienationen – sogar in den gleichstellungspolitischen Vorzeigeländern Skandinaviens.¹¹⁷

Mit Blick auf die Hausarbeit ist dabei in Erinnerung zu halten, dass Frauen die männliche Beteiligung an der Hausarbeit ambivalenter wahrnehmen als das Engagement der Väter in der Kinderbetreuung. 52 Prozent der Frauen sagen

explizit, dass für sie das Erledigen von Tätigkeiten im Haushalt keine sympathische Eigenschaft von Männern sei. Umgekehrt betonen 48 Prozent der Frauen, dass sie sich dies von ihrem Partner wünschten.¹¹⁸ Die Beteiligung des Mannes am Haushalt ist also auch für viele Frauen etwas Zwiespältiges. Ein Teil von ihnen fordert sie im Dienst von Gleichstellung und persönlicher Entlastung ein. Ein Teil von ihnen wehrt sie – wohl auch zur Sicherung der Definitionsmacht in dieser Domäne – eher ab. Mit Blick auf die Zurückhaltung der Männer im Haushaltsbereich ist die Feststellung relevant, dass die nach wie vor sehr deutliche Ungleichstellung Beziehungsgeschehen ist – und zumindest nicht allein auf Unlust der Männer zurückzuführen ist. Trotzdem kann die

116 Samtleben, Claire (2019). Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Wochenbericht 10/2019. Seite 143. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616021.de/19-10-3.pdf

117 Van der Gaag, Nikki; Heilman, Brian; Gupta, Taveeshi; Nembhard, Ché; Barker, Gary (2019). State of the World's Fathers Report Vol III – Unlocking the Power of Men's Care. Washington DC: Promundo US. <https://men-care.org/resources/state-of-the-worlds-fathers-unlocking-the-power-of-mens-care/>

118 BMFSFJ (2013). Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis, Seite 39. Berlin: BMFSFJ. <https://www.delta-sozialforschung.de/cms/upload/grafiken/artikel/Jungen-und-Maenner-im-Spagat.pdf>

Schlussfolgerung von Wippermann zu denken geben: „Das positiv bewertete und angestrebte Bild vom modernen Mann ist – bei Männern – der Familienmensch, aber nicht der Haushaltsmensch.“¹¹⁹

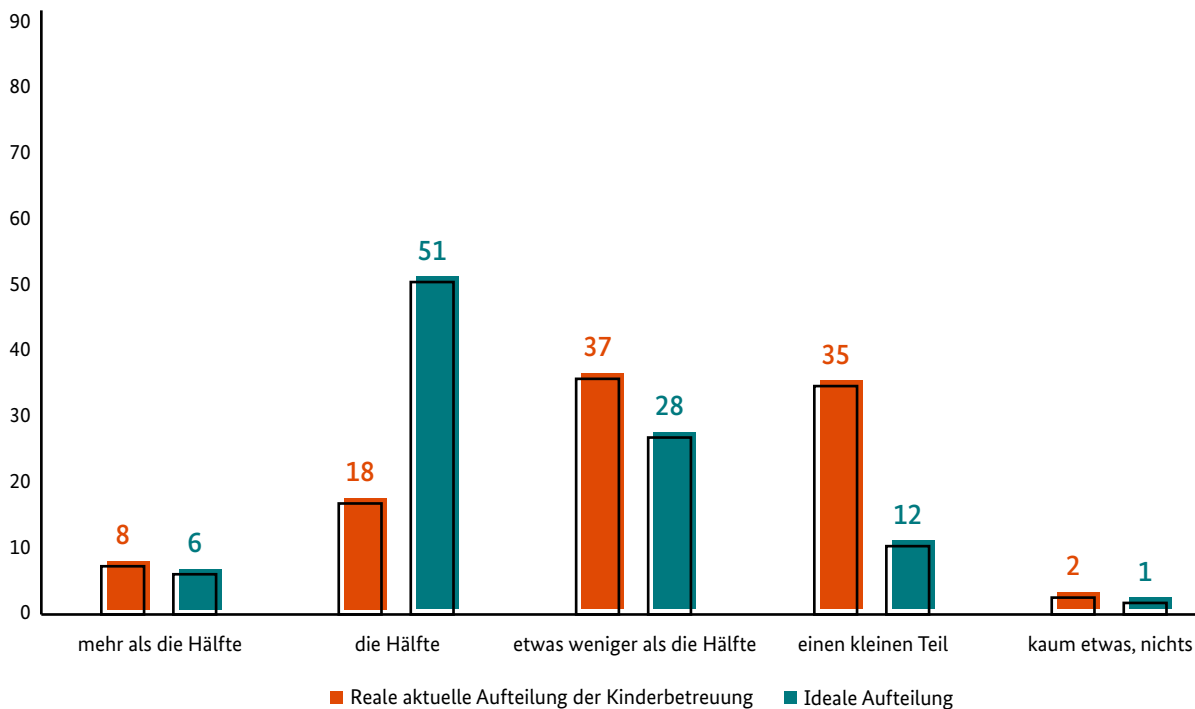
Vaterschaft zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Gesellschaftliche Erwartungen an Väter und das Selbstbild der Väter haben sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Mehr als zwei Drittel der Bevölkerung erwarten heute, dass Väter sich

(auch) um ihre kleinen Kinder kümmern, sich stark im Familienalltag engagieren und ihre Partnerin unterstützen. 72 Prozent der Bevölkerung finden es beispielsweise wichtig, dass Väter sich um ihre kranken Kinder kümmern oder mit diesen zum Arzt gehen (2015 waren es noch 66 Prozent).¹²⁰ Auch Väter selbst wollen sich mehrheitlich aktiv und auch im Alltag um ihre Kinder kümmern und nicht allein die Rolle des Familienernährers übernehmen. Sie wünschen sich, ebenso häufig wie Mütter, am ehesten mehr Zeit für ihre Kinder. Tatsächlich würde jeder zweite Vater gerne die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen, aber nur jeder sechste tut es tatsächlich (siehe Abbildung 26).

Abbildung 26: Wie für Väter die real aktuelle und ideale Aufteilung der Kinderbetreuung in der Familie aussieht¹²¹

Der Vater übernimmt:



119 BMFSFJ (2013). Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis, Seite 39. Berlin: BMFSFJ. <https://www.delta-sozialforschung.de/cms/upload/grafiken/artikel/Jungen-und-Maenner-im-Spagat.pdf>

120 Institut für Demoskopie Allensbach (2019). Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Familienpolitik. Befragungen im Rahmen der demoskopischen Begleitforschung des BMFSFJ. Allensbach am Bodensee. https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/Rahmenbedingungen_Bericht.pdf (Zugriff: 12.06.2020)

121 BMFSFJ (2018). Väterreport 2018, Seite 12. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed434ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>

Immerhin: 69 Prozent der Väter sagen, dass sie sich schon heute mehr an der Erziehung und Betreuung der Kinder beteiligten als die Väter ihrer Elterngeneration – und bewerten das als persönlichen Gewinn.¹²² Und auch die Bevölkerung nimmt wahr, dass Väter heute vielfach engagierter in der Familie sind: 72 Prozent der Bevölkerung haben den Eindruck, Väter beteiligten sich heute mehr an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder als noch vor zehn bis 15 Jahren. Rund die Hälfte der Bevölkerung kenne einen oder mehrere Väter, die in Elternzeit seien oder gewesen waren. Diese Entwicklung wird ganz überwiegend als positiv gewertet.¹²³

Die Wünsche der Väter nach mehr Zeit mit ihren Kindern entsprechen auch den Wünschen der Kinder: Während rund zwei Drittel der Kinder aus ihrer Sicht genügend Zeit mit ihren Müttern verbringen (64 Prozent), ist nur ein Drittel (34 Prozent) zufrieden mit der Zeit, die es mit seinen Vätern hat.¹²⁴

Warum diese Unterschiede zwischen Wunsch und Wirklichkeit bestehen, ist relativ gut erforscht und als komplexes Geschehen identifiziert, bei dem persönliche Überzeugungen, Geschlechterstereotype, betriebliche Faktoren und gesetzliche Rahmenbedingungen ineinanderwirken.

Da Zeit für Familie und Erwerbsarbeit in engem Zusammenhang miteinander stehen, könnte eine Reduzierung der Arbeitszeit von Vätern eine Lösungsmöglichkeit sein, um den Wunsch nach mehr Zeit für ihre Kinder umzusetzen. Trotzdem gehen nur acht Prozent der Väter einer Teilzeit-Erwerbstätigkeit nach (siehe auch 3.2).¹²⁵ Auf die Frage, warum sie den Wunsch nach Teilzeitarbeit nicht umsetzen, nennen Väter zuerst finanzielle

Gründe (56 Prozent) und die mangelnde Verfügbarkeit einer passenden Stelle (46 Prozent). Dass Teilzeitarbeit im Betrieb für Männer unüblich sei (36 Prozent) oder die beziehungsweise der Vorgesetzte sich gegen Teilzeit ausspreche (34 Prozent) sind weitere häufig genannte Hinderungsgründe.¹²⁶ In der Praxis der unternehmensnahen Väterarbeit ist in diesem Zusammenhang häufig auch die Furcht vor Karrierenachteilen zu hören. „Seit ich 80 Prozent arbeite, bin ich für meine Kollegen eine halbe Portion“, berichtet ein Betroffener anschaulich über negative Erfahrungen.¹²⁷

Tatsächlich scheinen abstrakte Bekenntnisse des Arbeitgebers zu einer modernen Vereinbarkeitspolitik weniger Bedeutung zu haben als die ganz konkrete Unterstützung – oder zumindest stille Akzeptanz – der (vor allem gleichgeschlechtlichen) Kollegen auf gleicher Hierarchiestufe und der beziehungsweise des direkten Vorgesetzten. Mit Blick auf das Engagement von Männern in der Familienarbeit spielt auch die Einstellung der Mutter eine zentrale Rolle: Sie kann das Anpacken ihres Partners fördern, indem sie

- der Vater-Kind-Beziehung Raum gibt,
- Betreuungszeit durch den Vater allein ermöglicht,
- kritische Distanz zu ihren eigenen Ansprüchen und Maßstäben wahrt,
- eigenständige Herangehensweisen durch den Vater akzeptiert,
- Wertschätzung für väterliche Leistungen zum Ausdruck bringt, aber qualifizierende Urteile unterlässt und
- die väterliche Kompetenzentwicklung mit ihrem eigenen Schritt halten lässt.

122 BMFSFJ (2018). Väterreport 2018, Seite 11. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed434ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>

123 Institut für Demoskopie Allensbach (2019). Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Familienpolitik. Befragungen im Rahmen der demoskopischen Begleitforschung des BMFSFJ. Allensbach am Bodensee. https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IFD/sonstige_pdfs/Rahmenbedingungen_Bericht.pdf (Zugriff: 12.06.2020)

124 BMFSFJ (2017). Familienreport 2017 – Leistungen, Wirkungen, Trends. Seite 71. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/119524/f51728a14e3c91c3d8ea657bb01bbab0/familienreport-2017-data.pdf>

125 Keller, Matthias & Kahle, Irene (2018). Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Seite 56 f. https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/realisierte-erwerbstaetigkeit-032018.pdf?__blob=publicationFile&v=4

126 BMFSFJ (2016). Partnerschaftliche Vereinbarkeit – Die Rolle der Betriebe, Seite 16. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/111772/7d469846de04a813ea5ba506c63a71f4/partnerschaftliche-vereinbarkeit-die-rolle-der-betriebe-data.pdf>

127 Aussage eines Teilnehmers im Rahmen einer Veranstaltung der Kampagne „DER TEILZEITMANN“, die vom Dachverband Schweizer Männer- und Väterorganisationen maenner.ch 2012 lanciert wurde.

Die Phase rund um die Geburt ist denn auch eine sensible Phase in Bezug auf die innerfamiliäre Aufgabenteilung.¹²⁸ Wenn Väter von Beginn an mitziehen und ihre eigenen Betreuungsfertigkeiten entwickeln, stärkt das die Vater-Kind-Beziehung langfristig.¹²⁹ Vertrauen in die väterlichen Kompetenzen wiederum entlastet die Mütter nicht nur zu Hause sondern erleichtert ihnen nachweislich den beruflichen Wiedereinstieg.¹³⁰ Auch der umgekehrte Effekt spielt eine Rolle: Das mütterliche Erwerbsspensum ist empirisch als stärkster Einflussfaktor auf das väterliche Einbezogenheit (paternal involvement)¹³¹ identifiziert.¹³²

Deshalb ist es so zentral, frisch gebackenen Vätern mit Elterngeld und „Vätermonaten“ diesen Raum erschließen zu helfen. Nutzten bei Einführung 2008 nur einer von fünf Vätern die Chance, sind es mittlerweile immerhin zwei von fünf.¹³³ Dabei wählen Männer nach wie vor deutlich kürzere Bezugszeiten als Frauen (im Schnitt 3,8 Monate gegenüber 14,2 Monaten)¹³⁴. Entsprechend entfällt vom Gesamt des Elterngelds nur knapp ein Viertel auf die Väter – Tendenz steigend.¹³⁵ ElterngeldPlus wählen 30 Prozent der berechtigten Mütter und 13 Prozent der Väter.¹³⁶ Internationale Erfahrungen legen die Erkenntnis nahe, dass die Höhe des Erwerbssatzes ein starker Faktor für eine verstärkte Inanspruchnahme durch Väter darstellt.¹³⁷

Ein Forschungsprojekt der Universität Basel¹³⁸ beschreibt den Einstellungswandel unter Männern als Abkehr vom früheren „Ideal des abwesen-

den Alleinernährers“ zum neuen Ideal einer „aktiven, präsenten Vaterschaft“: „Eine auf Berufsarbeit bezogene männliche Lebensführung wird nicht nur gesellschaftlich gefordert, sondern in der Regel auch durch die Männer selbst gewünscht.“ Werden Männer wegen eines Kinderwunsches oder wegen eines Familienwunsches Väter? Beim Kinderwunsch steht der Wunsch nach einer Vater-Kind-Beziehung im Vordergrund. Beim Familienwunsch „geht es eher um die ‚Lebensmodell-Familie‘, die Frau und Kinder beinhaltet, aber stärker auf den Status des Familienvaters als Bestandteil einer Normalbiografie ‚erwachsener‘ Männlichkeit zielt und weniger auf das Kind als unmittelbares Beziehungsgegenüber.“ Diese Unterscheidung ist wichtig, weil beide Väter-Typen unterschiedliche Motivationslagen haben und unterschiedlich angesprochen werden müssen.

Es zeigt sich: Das Leitbild moderner Männlichkeit hat sich zwar um die Facette involvierter Vaterschaft erweitert. Es hat sich aber nicht grundlegend verändert, erweitert und in einer transformierten Harmonie stabilisiert. Viel eher kommt der Vorsatz, ein präsenter Vater sein zu wollen, zu allen bisherigen Anforderungen hinzu. Die damit verbundene Be- oder gar Überlastung und innere Widersprüchlichkeit werden von den Männern selbst wie auch von den Medien erst zaghaft thematisiert. Diese Widersprüche mögen auch eine gewisse Skepsis von Frauen erklären, ob es den Männern wirklich ernst ist mit der partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Hausarbeit. Daraus leitet sich direkt die Empfeh-

128 Siehe auch IfD Allensbach „Weichenstellungen“ und Retraditionalisierung nach der Geburt vor allem in Westdeutschland

129 BMFSFJ (2018). Väterreport 2018, Seite 17. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>

130 BMFSFJ (2018). Väterreport 2018, Seite 49. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>

131 vgl. Dermott, Esther (2003). The 'Intimate Father': Defining Paternal Involvement. *Sociological Research Online*, 8(4). <https://journals.sagepub.com/doi/10.5153/sro.859>

132 Norman, Helen (2014). What makes fathers involved? Investigating the relationship between paid work and childcare in the UK. Tagungsdokumentation zur 2nd International Conference on Men and Equal Opportunities 2014 in Wien, Seite 120

133 Statistisches Bundesamt (2020). Statistik zum Elterngeld – Beendete Leistungsbezüge Jahre 2013–2016

134 Statistisches Bundesamt (2019). Pressemitteilung Nr. 22 vom 28. Mai 2019. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2019/PD19_22_p002.html

135 Statistisches Bundesamt (2020). <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-vaeteranteil.html> (Stand: 19. März 2020)

136 Statistisches Bundesamt (2019). Pressemitteilung Nr. 145 vom 11. April 2019. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/04/PD19_145_22922.html

137 Siehe zum Beispiel <https://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/> oder Scambor, Elli; Holter, Oystein G.; Theunert, Markus (2016). Caring Masculinities – Men as Actors and Beneficiaries of Gender Equality, in: Documentation of the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities in Luxemburg 2016, Seiten 27–37

138 Maihofer, Andrea (2010). Familiengründung und Kinderlosigkeit bei Männern. Bedingungen von Vaterschaft heute im Spannungsfeld zwischen alten und neuen Männlichkeitsnormen. ZGS Diskussions-Papier Nr. 1, Zentrum Gender Studies, Universität Basel

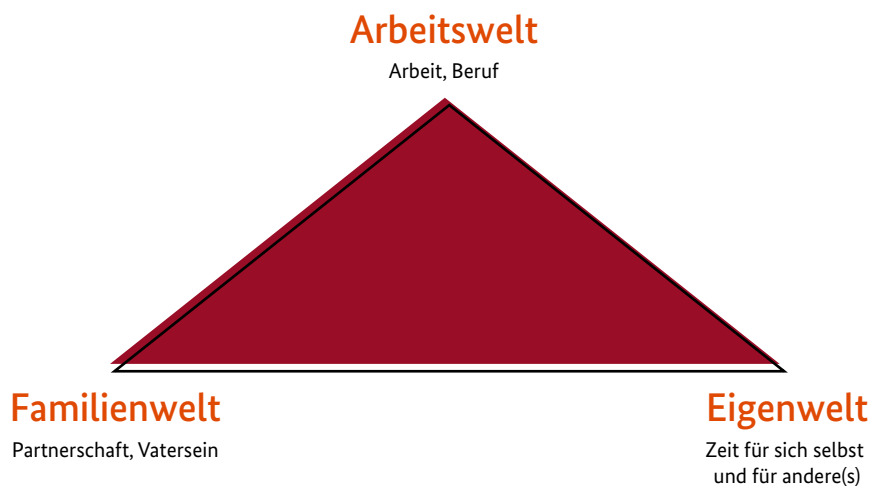
lung, grundsätzlicher und umfassender als bisher Leitbilder zeitgemäßer Männlichkeiten zu denken und zu fördern (vergleiche Kapitel 5).

Es ist dafür auch wichtig, Vereinbarkeit nicht nur als Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verstehen. Das ist letztlich die Förderung der Balance zweier Arbeitsbereiche. „Die neuen Aufgaben und Verantwortungen für ihre Familie erleben Männer nicht nur als neues Glück, sondern zugleich als Druck: Zeitdruck, Einkommensdruck, Stabilitätsdruck, Kontinuitätsdruck, Organisationsdruck, Druck zur Flexibilität für den Arbeitgeber und die Familie. Sie erleben sich aufgrund äußerer Notwendigkeiten zunehmend fremdbestimmt, mit schwindenden Freiheitsgraden im Alltag und sehnen sich nach Sphären für ihre ureigenen Interessen.“¹³⁹

In der Praxis der Männerarbeit wird deshalb mit einem Vereinbarkeitsdreieck (siehe Abbildung 27)

gearbeitet, welches neben Beruf und Familie den Aspekt der Eigenwelt/-zeit (Freunde, Hobbys, Zeit für sich selbst et cetera) ausdrücklich sichtbar macht. 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“, schreiben die Autoren.¹⁴⁰ „Mithilfe dieses Modells kann ein Mann allein oder im Austausch mit anderen 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.“¹⁴¹

Abbildung 27: Dreieck der Lebenswelten in der Männerarbeit¹⁴²



139 BMFSFJ (2013). Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis, Seite 46. Berlin: BMFSFJ. <https://www.delta-sozialforschung.de/cms/upload/grafiken/artikel/Jungen-und-Maenner-im-Spagat.pdf>

140 Walser, Christoph & Wild, Peter (2002). Men's Spirit, Seiten 39 und 40. Freiburg im Breisgau: Herder Verlag

141 Walser, Christoph & Wild, Peter (2002). Men's Spirit, Seiten 39 und 40. Freiburg im Breisgau: Herder Verlag

142 Darstellung nach Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2012). Make it work. Männerprojekte für mehr Gleichstellung im Erwerbsleben, Seite 13. Bern. Quelle: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dokumentation/publikationen-allgemein/publikationen-arbeit.html#183602045> (Zugriff: 30.05.2020)


Das vom BMFSFJ geförderte „Gender Care Gap“-Projekt¹⁴³ nennt folgende Einflussfaktoren, die egalitäre Arbeitsteilungen zwischen Eltern fördern:


- bewusste Entscheidungen und Aushandlungsprozesse;
- geringe Einkommensunterschiede vor der Geburt des ersten Kindes;
- eine relativ starke Berufsorientierung der Mütter;
- ein starkes familiäres Engagement der Väter;
- eine deutlich häufigere Nutzung von Betreuungsangeboten, insbesondere von Ganztagsbetreuung, und
- gute betriebliche Möglichkeiten zur Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit.


Zudem „müssen soziale Normen überwunden werden, also die gesellschaftliche Idee, dass es zum Beispiel für (kleine) Kinder besser ist, wenn sie zu Hause betreut werden oder für Pflegebedürftige, möglichst lange in der eigenen Wohnung bleiben zu können, sowie die Geschlechterstereotypen, dass zum Beispiel Frauen von Natur aus besser sorgen könnten, und die Geschlechterrollenzuschreibungen, dass zum Beispiel Frauen für die Betreuung kleiner Kinder zu Hause zuständig sind und Männer für die finanzielle Absicherung der Familie zu sorgen haben.“¹⁴⁴

Das lohnt sich: „Eine partnerschaftliche Aufteilung der Verantwortung für die Kinder zwischen Vater und Mutter wirkt sich positiv auf die Familien und ihr Wohlergehen aus und begünstigt zudem die Entwicklung einer Reihe weniger greifbarer, aber wichtiger sozialer Güter, zum Beispiel eine bessere Vater-Kind-Bindung und egalitäre Geschlechternormen über die Generationen hinweg.“¹⁴⁵

3.4 Gesundheit und Zufriedenheit

 *Traditionelle Männlichkeitsvorstellungen sind ein Gesundheitsrisiko. Diesen geschlechtsspezifischen Risiken muss auch geschlechtsspezifisch begegnet werden.*

 *Gesundheitsrisiken treffen bildungsferne Männer überdurchschnittlich. Aber auch die Risiken von gut integrierten Männern im Erwerbsalter werden leicht übersehen.*

 *Der Übergang in den Ruhestand ist gerade für erwerbsorientierte Männer eine besondere Herausforderung. Viele meistern sie und finden in freiwilligem Engagement oder der Betreuung ihrer Enkelkinder neuen Sinn.*

80 Prozent der gesamten Krankheitslasten in den westlichen Industrieländern gehören zur Gruppe der nicht übertragbaren Erkrankungen (englisch: Non-communicable Diseases, NCD): Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Lungenkrankheiten, Krebs, Diabetes, Rheuma und Co. Wenige Risikofaktoren sind als Hauptschuldige ausgemacht. Die wichtigsten sind Rauchen, Alkohol, ungesunde Ernährung und mangelnde Bewegung.¹⁴⁶

Wegen dieses Zusammenhangs zwischen Lebensstil und Erkrankungsgefahr verteilen sich Gesundheitsrisiken nicht zufällig zwischen den Geschlechtern. In der Statistik sind vielmehr klare Zusammenhänge zwischen einzelnen Krankheitshäufigkeiten und geschlechtstypischen Lebensstil-Faktoren – wie eben beispielsweise Rauchen und Trinken – auszumachen. Abbildung 28 zeigt die Krankheiten, wegen derer sich Männer

143 Gärtner, Debora; Lange, Katrin; Stahlmann, Anne (2020). Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf> (Zugriff: 30.05.2020).

144 Gärtner, Debora; Lange, Katrin; Stahlmann, Anne (2020). Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung, Seite 87. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf> (Zugriff: 30.05.2020).

145 OECD (2016). Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, Seite 16. OECD Publishing Paris. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/dare-to-share-deutschlands-weg-zur-partnerschaftlichkeit-in-familie-und-beruf_9789264263420-de (Zugriff: 12.06.2020)

146 Robert Koch-Institut (2018). Internationale Zusammenarbeit im Bereich der Nicht-übertragbaren Erkrankungen (Non-communicable Diseases). https://www.rki.de/DE/Content/Institut/Internationales/NCD/NCD_node.html (Stand: 18.12.2018, Zugriff: 15.02.2020)

häufiger als Frauen in stationäre Behandlung begeben müssen. Die „Rangliste“ veranschaulicht: Gewisse Gesundheitsrisiken (wie Prostatakrebs) sind aus biologischen Gründen „männlich“. Andere Gesundheitsrisiken (wie Alkoholsucht

oder Lungenkrebs) hängen eng mit „typisch männlichen“ Verhaltensweisen zusammen – beispielsweise mit dem Missbrauch von Alkohol und Nikotin als Stressbewältiger und Tröster.

Abbildung 28: Aus dem Krankenhaus entlassene vollstationäre Patientinnen und Patienten 2017 – Geschlechtsunterschiede¹⁴⁷

Diagnose	Krankheit	Männer	Frauen	Differenz
C61	Prostatakrebs	100,0%	0%	+100%
C15	Speiseröhrenkrebs	78,8%	21,2%	+57,6%
C67	Harnblasenkrebs	77,1%	22,9%	+54,2%
F10	Alkohol	72,9%	27,1%	+45,8%
F11-16/18/19	Drogen	74,8%	25,2%	+49,4%
C22	Leberkrebs	69,1%	30,9%	+38,2%
C32-24	Lungenkrebs	63,7%	36,3%	+27,4%
C16	Magenkrebs	63,5%	36,5%	+27,0%
C19-21	Analkrebs	61,4%	38,6%	+22,8%
E10-14	Diabetes mellitus	58,8%	41,2%	+17,6%
...	...			
J09-11	Grippe	50,2%	49,8%	+0,4%

Nicht nur Krankheitslasten (Morbidität), sondern auch Todesursachen (Mortalität) lassen Rückschlüsse auf geschlechtstypische Verhaltens- und Bewältigungsmuster zu. Abbildung 29 zeigt die häufigsten Todesursachen in Deutschland. Während Herzschwäche auch aufgrund ihrer statistisch höheren Lebenserwartung – sie beträgt 83,3 Jahre für Frauen und 78,5 Jahre für Män-

ner¹⁴⁸ – mehr Frauen trifft, sind Männer bei Herzinfarkten, bei Verengungen der Herzkranzgefäße und bei Lungenkrebs deutlich übervertreten. Auch hier hat die Tatsache, dass in allen Altersgruppen mehr Männer als Frauen rauchen (Gesamtbevölkerung: 26,9 Prozent Männer; 18,8 Prozent Frauen)¹⁴⁹, traurige Folgen.

147 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 4 Gesundheit, Seite 130 (eigene Darstellung)

148 Lebenserwartung für 2018 Geborene. Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/_inhalt.html (Zugriff: 14.02.2020)

149 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 4 Gesundheit, Seite 141

Abbildung 29: Häufigste Todesursachen von Männern 2016 (in Prozent)¹⁵⁰

Männer



Abbildung 30: Direkte Krankheitskosten 2015 nach Geschlecht und Alter (in Millionen EUR sowie prozentualer Vergleich innerhalb der Altersgruppe)¹⁵¹

Alter	Männer		Frauen		Differenz
	Millionen EUR	Prozent	Millionen EUR	Prozent	
< 15 Jahre	11.053	54,5 %	9.214	45,5 %	+4,5 %
15–30 Jahre	9.537	40,8 %	13.838	59,2 %	-9,2 %
30–45 Jahre	13.956	41,4 %	19.744	58,6 %	-8,1 %
45–65 Jahre	45.205	48,9 %	47.249	51,1 %	-1,1 %
65–85 Jahre	57.726	46,1 %	67.611	53,9 %	-3,9 %
> 85 Jahre	11.193	26,0 %	31.881	74,0 %	-24,0 %
Insgesamt	148.670	44,0 %	189.537	56,0 %	-6,0 %

150 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 4 Gesundheit, Seite 129

151 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 4 Gesundheit, Seite 155

Trotz spezifischer Gesundheitsrisiken belasten Männer die Gesundheitsversorgung unterdurchschnittlich – auch, weil sie länger mit dem Arztbesuch warten.¹⁵²

Daraus allein kann aber nicht gefolgert werden, dass männliches Gesundheitsverhalten die Volkswirtschaft weniger belastet. Dafür müssten auch die indirekten Krankheitskosten einberechnet werden. Diese messen den mittelbar mit einer Erkrankung im Zusammenhang stehenden „Ressourcenverlust“ (also die durch Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und vorzeitigen Tod entstehenden volkswirtschaftlichen Verluste) und die sogenannten intangiblen Kosten (Schmerz, Leid et cetera).

Im Dienst einer geschlechterreflektierten Gesundheitsförderung und -versorgung reicht es natürlich nicht, nach statistischen Unterschieden zwischen der Gesamtheit der Männer und Frauen zu fragen. Es braucht vielmehr einen differenzierten Blick, der geschlechtstypischen Lebenszusammenhängen ebenso Rechnung trägt wie Unterschieden innerhalb der Geschlechtergruppen, beispielsweise bezüglich Gehalts, Bildung oder kultureller Teilhabe. Generell gilt: Bildungsferne und prekäre Lebensverhältnisse bringen Gesundheitsrisiken mit sich, die sich verweben mit geschlechtsspezifischen Herausforderungen – nicht zuletzt deswegen, weil sich starre Geschlechterste-

reotype dort – wie bereits beschrieben – hartnäckiger halten.

Auch hier gilt es, der Versuchung zu widerstehen, Risiken von Männern und Frauen gegeneinander auszuspielen und zu fragen: Welchem Geschlecht geht es schlechter? Die Beschreibung von quantitativen Unterschieden zwischen den Geschlechtern sollten wir aber zum Anlass nehmen für eine vertiefte Analyse und fragen: Welche Teilgruppen trifft es aufgrund welcher Wirkungszusammenhänge besonders? Und welche Ressourcen lassen sich für die Prävention und den Krankheitschutz mobilisieren? Ein geschlechtssensibler Blick ist immer auch ein Blick, der Verletzlichkeiten (Vulnerabilität) und Widerstandsressourcen (Resilienz) auf dem Radar hält.

Abbildung 31 veranschaulicht die Unterschiede von Männern mit unterschiedlichem sozioökonomischem Status. Dafür wurden drei Gruppen gebildet und gefragt, wie sie ihre Lebensqualität und Gesundheit einschätzen. Die Resultate sprechen eine klare Sprache: Männer mit geringem Status fühlen sich an rund doppelt so vielen Tagen pro Monat körperlich, seelisch und/oder funktional beeinträchtigt und sie berichten viermal häufiger von einem schlechten bis sehr schlechten Gesundheitsbefinden im Vergleich zu Männern mit hohem Status.

Abbildung 31: Selbst wahrgenommene (gesundheitsbezogene) Lebensqualität und Gesundheitszustand von Männern nach sozioökonomischem Status (hoch/mittel/tief)¹⁵³

	In meiner gesundheitsbezogenen Lebensqualität war ich in den letzten 30 Tagen an xx Tagen...			Meinen Gesundheitszustand schätze ich ein als...	
	...körperlich beeinträchtigt	...seelisch beeinträchtigt	...funktional beeinträchtigt	mittelmäßig	schlecht bis sehr schlecht
Hoch	2,4 Tage	2,2 Tage	1,4 Tage	12,4 %	2,3 %
Mittel	3,9 Tage	3,1 Tage	2,7 Tage	20,0 %	6,1 %
Gering	4,8 Tage	4,5 Tage	4,5 Tage	27,1 %	9,8 %

152 Abfrage GENESIS-Online (Datenbank des Statistischen Bundesamts). ((Zugriff: 16.12.2019)

153 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 94. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

Der Zusammenhang zwischen Status und Gesundheit verschärft sich über die Lebensspanne. Unter den 18- bis 24-jährigen Männern ist der Unterschied noch gering. So berichten 95,3 Prozent der Männer mit hohem Status einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand; bei Männern mit niedrigem Sozialstatus ist der Anteil mit 90,7 Prozent relativ ähnlich. Dieser Differenz von „nur“ 4,6 Prozent bei den jüngeren Männern steht eine Differenz von 35,3 Prozent bei den 55- bis 64-jährigen Männern gegenüber. In dieser älteren Gruppe berichten nur 42,2 Prozent der Männer mit niedrigem Sozialstatus einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand, während es bei den Männern mit hohem Sozialstatus 77,5 Prozent sind.

Nach diesen einleitenden Feststellungen folgen einige Blitzlichter auf besondere Gesundheitsaspekte im männlichen Lebensverlauf.

Jungen und Gesundheit

(zu jungenspezifischem Risikoverhalten siehe 3.6)

„Du Lauch!“¹⁵⁴ ist ein beliebtes Schimpfwort unter Jungen geworden. Damit bedacht werden jene Jungen, deren Körper als zu schwächlich abgewertet wird. Der zunehmend wertende Blick auf den männlichen Körper hat Folgen. 79 Prozent der Jungen im Alter von 13–17 Jahren äußerten sich in einer Schweizer Befragung¹⁵⁵ unzufrieden mit ihrer Muskelmasse. 54 Prozent der Jungen unternehmen aktiv etwas für einen muskulöseren Körper (wobei davon 90 Prozent zu diesem Zweck Sport betreiben und „nur“ vier Prozent mit Anabolika „nachhelfen“).

Das Beispiel zeigt: Körperbeschämung (englisch: Body Shaming) und Körperbild-Störungen (Body Image Disorder) sind auch für Jungen zu einer

Realität geworden. Im Gegensatz zu den Mädchen nehmen sie sich in der Regel nicht als zu dick wahr, sondern als zu schwächlich. Damit verbunden ist eine Zunahme von Essstörungen bei Jungen. In der Gesamtbevölkerung entwickeln im Lauf ihres Lebens etwa 40 von 10.000 Frauen und vier von 10.000 Männern eine Magersucht (Anorexia nervosa) sowie entsprechend 100 Frauen und 25 Männer eine Ess-Brech-Sucht (Bulimia nervosa).¹⁵⁶ Unter einer Fresssucht (Binge Eating Disorder) litten allein in den letzten zwölf Monaten 80 Männer und 160 Frauen (von je 10.000). Noch fehlen für Deutschland breite Untersuchungen über die Verbreitung von Essstörungen bei Jungen. Internationale Studien und Praxiserfahrungen gehen jedoch von einer klaren Zunahme aus und rechnen darüber hinaus mit einer hohen Dunkelziffer von Männern mit (mehr oder weniger schweren Formen von) Essstörungen, die nicht oder falsch diagnostiziert werden.¹⁵⁷

Die Unter- beziehungsweise Fehldiagnostik hängt einerseits mit geschlechtsspezifisch blinden Flecken der Gesundheitsfachkräfte zusammen, andererseits mit der engen Verbindung von Sport und Essen bei Jungen. Mit dem Begriff der Muskeldysmorphie beschreibt die Medizin einen „Zustand, in dem ein Junge oder ein Mann glaubt, nicht muskulös genug zu sein und infolgedessen danach strebt, Muskeln aufzubauen. Die negative Sicht auf den eigenen Körper und das Streben nach Muskeln sind verbunden mit intensiven negativen Gefühlen und Empfindungen wie Ängsten, Minderwertigkeitsgefühlen, Scham, Selbstabwertung oder Depressionen.“¹⁵⁸ Hinzu kommen eben auch Essstörungen, welche die jungen Männer jedoch gern durch das exzessive Trainingsverhalten und den muskulöser werden- den Körper verdecken.

154 Siehe [https://de.wikipedia.org/wiki/Lauch_\(Schimpfwort\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Lauch_(Schimpfwort))

155 Schär, Marcel & Weber, Sonja (2015). Gesundes Körperbild von Jugendlichen in der Deutschschweiz. Gesundheitsförderung Schweiz: Arbeitspapier 35. https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/ernaehrung-bewegung/arbeitspapiere/Arbeitspapier_035_GFCH_2015-08_-_Gesundes_Koerperbild_von_Jugendlichen_in_der_Deutschschweiz.pdf

156 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 66. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

157 Für eine Übersicht zur Prävalenz, Entstehung und Behandlung verschiedener Formen körperbezogener Störungen bei Jungen: https://www.landesfachstelle-essstoerungen-nrw.de/fileadmin/contents/Broschueren/Essstoerungen_bei_Jungen_und_Maennern.pdf

158 Für eine Übersicht zur Prävalenz, Entstehung und Behandlung verschiedener Formen körperbezogener Störungen bei Jungen, Seite 11: https://www.landesfachstelle-essstoerungen-nrw.de/fileadmin/contents/Broschueren/Essstoerungen_bei_Jungen_und_Maennern.pdf

meinTestgelände: offene Bühne, geschützter Raum

Das Genderportal „meinTestgelände“ ist eine offene Bühne für die Auseinandersetzung Jugendlicher mit Geschlechterfragen – und zeigt gerade auch Jungen und jungen Männern, wie wandelbar ist, was gegeben scheint.

Johannes schreibt: „Was ist ein Junge? Aus meiner Sicht lässt sich das recht einfach beantworten: jeder Mensch, der sich männlich, beziehungsweise als Junge/Mann fühlt. Denn ich bin der Ansicht, dass kein behördliches Papier dieser Welt aussagekräftiger ist als das persönliche Empfinden des betroffenen Menschen. Jeder Mensch ist unterschiedlich und das ist es, was ihn perfekt macht. Ich weiß, das klingt nach einem dieser blöden Kindergottesdienstsätze, aber er ist nichtsdestotrotz wahr.“

Tom fragt sich, warum er sich als junger Mann in Begegnungen mit Mädchen in einem Rollenkorsett festgezurret fühlt, obwohl er das gar nicht will. Fast schon poetisch kommt er zum Schluss: „Weiblichkeit ist in unserer Sozialisierung ein zerbrechliches Gut. Und Männer sollen dieses Umhüllen, wie die Luftpolsterfolie einer Porzellanvase. Super Mario befreit Prinzessin Peach.“

Weshalb braucht es meinTestgelände? Was ist das Problem?

Claudia Wallner und Michael Drogand-Strud: „Jungen und junge Männer werden zu wenig gesehen und erkannt – in ihrem individuellen Sein, in ihrer Auseinandersetzung mit Männlichkeitsanforderungen und auch in ihrem Hineinwachsen ins Mann-Sein. Sie setzen sich ja durchaus mit Geschlechterverhältnissen auseinander und versuchen sich darin zu verorten. Aber der öffentliche Blick wendet sich eher dann auf Jungen und junge Männer, wenn sie Probleme verursachen: Gewalt, Sexismus, Domi-

Welchen Beitrag leistet meinTestgelände konkret?

Claudia Wallner und Michael Drogand-Strud: „meinTestgelände“ gibt Jungen und jungen Männern (neben allen anderen Geschlechtern) einen Raum, um sich in der Öffentlichkeit auszudrücken, ihre

Auf dem Genderportal www.meintestgelaende.de finden sich hunderte Beiträge von Jugendlichen zu allen möglichen und unmöglichen Geschlechterfragen – oft von überraschender Direktheit, zuweilen witzig, selten flach.

Claudia Wallner und Michael Drogand-Strud koordinieren das Projekt. Sie ist Doktorin der Philosophie und Diplom-Pädagogin, er Sozialwissenschaftler und Gestaltberater. Beide verfügen über Expertisen für geschlechtersensible Pädagogik, digitale Geschlechterpädagogik, Gender-Kompetenz und Jungen*/-Mädchen*arbeit. Gemeinsam leiten sie das Projekt „meinTestgelände“, in dessen Rahmen das gleichnamige Webportal betrieben wird. Wir haben ihnen drei Fragen gestellt:

nanzgebaren. Es fehlte ihnen eine Öffentlichkeit, in der sie sich mit ihren Themen, Gedanken und Gefühlen zu Geschlechterfragen in ihrer ganzen Bandbreite zeigen können. Deshalb fehlte ihnen auch eine Möglichkeit, an den öffentlichen Bildern von Jungen und jungen Männern mitzuwirken – und so zu ihrer Veränderung und Erweiterung mitzuwirken. Mit unserem Projekt ‚meinTestgelände‘ schließen wir diese Lücke.“

Sichtweisen aufzuzeigen und zu erfahren, dass sie mit ihren Fragen und Positionen nicht alleine sind. Dafür gibt es offensichtlich Bedarf: Allein 2019 hatten wir 67.000 Seitenaufrufe.



Wir bauen diese öffentliche Bühne dort, wo Jugendliche sind – und bieten sie in Form einer Webseite von Jugendlichen für Jugendliche an. Die Besonderheit: ‚meinTestgelände‘ veröffentlicht ausschließlich Beiträge von Jugendlichen, die von uns weder bearbeitet noch kommentiert werden. Das Portal soll möglichst direkt funktionieren: Die Jugendlichen können einfach ihre Beiträge bei uns einreichen, wir erledigen den Rest. Das Format ist jugendgerecht durch die Vielfalt der Beteiligungsmöglichkeiten (Songs, Texte, Videos, Theaterstücke). Zudem verbin-

den wir die virtuelle Welt mit persönlichen Treffen für Jungen und junge Männer. So wird noch spürbarer: Ich bin nicht der Einzige, den diese Themen beschäftigen.

Zudem sensibilisieren wir auch Fachkräfte für die Anliegen von Jungen und für die Bedeutung geschlechtersensibler Pädagogik. Allein unsere Facebook-Fachgruppe ‚geschlechtersensible Pädagogik‘ hat (Stand: April 2020) 5.300 aktive Mitglieder.“

Welches sind bislang die wichtigsten Erfahrungen, Erkenntnisse, Resultate?

Claudia Wallner und Michael Drogand-Strud: „Die Bandbreite der geschlechterbezogenen Themen, die Jungen und junge Männer beschäftigen, ist sehr groß. Trotzdem lassen sich einige allgemeine Aussagen formulieren.

Erstens: Jungen und junge Männer wollen sich – entgegen der öffentlichen Meinung – zu Männlichkeitsthemen äußern, wenn die Form und das Angebot stimmen und man ihnen mit Respekt begegnet. Sie beschäftigen sich übrigens durchaus auch mit Mädchenrechten und Geschlechterverhältnissen insgesamt.

Zweitens: Jungen und junge Männer haben große und vielfältige Probleme mit den gesellschaftlichen und zuweilen auch familiären Erwartungen, wie sie

sich „männlich“ zu geben und zu leben haben. Oft passt das überhaupt nicht zu ihrem Selbstbild.

Drittens: Die strukturelle Dominanz des Männlichen strahlt nicht (unbedingt und immer) auf den einzelnen Jungen oder jungen Mann ab. Der erlebt sich oft vielmehr verletztlich und unsicher.

Viertens: Trans*Jungen und junge Männer müssen besonders um Anerkennung als Jungen und junge Männer kämpfen. Sie wollen ganz normal dazugehören.

Fünftens: Es gibt kaum Öffentlichkeit für Jungen- und Männerthemen jenseits von Problembeschreibungen und Skandalisierungen.“

Geschlechtsspezifische Vorlieben für bestimmte Sportarten entstehen bereits im Kindes- und Jugendalter. Die bundesweite „Studie zur Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Deutschland“¹⁵⁹ zeigt, dass 75,1 Prozent der Jungen und 70,9 Prozent der Mädchen im Alter von drei bis 17 Jahren Sport treiben. Dieser Unterschied ist signifikant. Jungen treiben nicht nur öfter, sondern auch länger Sport (62,8 Prozent der Jungen mindestens 90 Minuten pro Woche und 45,0 Pro-

zent mindestens 180 Minuten pro Woche. Von den Mädchen treiben 53,9 Prozent 90 Minuten und 31,4 Prozent mindestens 180 Minuten Sport).¹⁶⁰ Dabei ist Fußball bei Jungen die beliebteste Sportart, gefolgt von Schwimmen und Handball. Mädchen bevorzugen Sportarten wie Tanzen und Schwimmen. Jungen treiben häufiger als Mädchen mit höherer Intensität und wettbewerbsorientierter Sport.¹⁶¹ Wenn die Eltern sportlich, gebildet und einkommensstark sind und wenn Sportan-

159 Übersicht: <https://www.kiggs-studie.de/deutsch/home.html>

160 Zitiert nach Krug, Susanne; Finger, Jonas D.; Lange, Cornelia; Richter, Almut; Mensink, Gert B. M. (2018). Sport- und Ernährungsverhalten bei Kindern und Jugendlichen in Deutschland – Querschnittergebnisse aus KiGGS Welle 2 und Trends, Seite 7 ff. *Journal of Health Monitoring*, 2018 3(2). Berlin: Robert Koch-Institut. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsJ/Focus/JoHM_02_2018_Sport_Ernaehrungsverhalten_KiGGS-Welle2.pdf?__blob=publicationFile

161 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 98. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

lagen, Spielplätze oder öffentliche Parks gut erreichbar sind, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass sich Kinder und Jugendliche ausreichend bewegen.

Unterschiede gibt es auch bei der Ernährung: elf- bis siebzehnjährige Jungen konsumieren überzufällig mehr Süßgetränke und weniger Obst und Gemüse als die gleichaltrigen Mädchen. Bei den Süßwaren gibt es keinen Geschlechterunterschied.¹⁶²

Ist der höhere Sportanteil bei Jungen einem stärkeren Bewegungsdrang geschuldet? Sicher ist: Nach Daten des Kinder- und Jugendgesundheits surveys (KiGGS) haben 6,5–8,5 Prozent der drei- bis siebzehnjährigen Jungen eine ADHS-Diagnose durch medizinisches oder psychologisches Fachpersonal erhalten (ADHS = Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung). Das sind drei- bis viermal mehr als bei Mädchen (1,9–2,3 Prozent). Bei Jungen aus sozioökonomisch benachteiligten Familien ist die Diagnose doppelt so häufig im Vergleich zu Jungen aus privilegierten Familien.¹⁶³ Unklar ist, wie stark die Zunahme der ADHS-Diagnosen insgesamt einer tatsächlichen Erkrankungszunahme, einer erhöhten Sensibilität von Eltern und Fachkräften oder auch einem gewissen wirtschaftlichen Druck seitens der Pharmaindustrie geschuldet ist.

Wenn die Ausrichtung von Eingliederungshilfen bei seelischer Behinderung als Indikator für die psychische Belastung von Kindern und Jugendlichen herangezogen wird, zeigen sich ebenfalls große Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen:

Abbildung 32: Eingliederungshilfen bei seelischer Behinderung 2017¹⁶⁴

	Jungen	Mädchen	Differenz
< 6 Jahre	70,9%	29,1%	+41,8%
6–9 Jahre	76,2%	23,8%	+52,4%
9–12 Jahre	71,0%	29,0%	+42,0%
12–15 Jahre	71,8%	28,2%	+43,6%
15–18 Jahre	57,2%	42,8%	+14,4%
> 18 Jahre	57,2%	46,9%	+10,3%
Total	69,3%	30,7%	+38,6%

(Erwachsene) Männer und Gesundheit

Männer treiben etwas häufiger Sport als Frauen. Besonders deutlich ist der Unterschied bei den 18- bis 24-Jährigen, von denen 59,3 Prozent der Männer und nur 48,3 Prozent der Frauen nach eigenen Angaben auf ausreichend körperliche Aktivität im Alltag achten.¹⁶⁵ Mit zunehmendem Alter wird jeder zweite Mann zum Sportmuffel (Abbildung 33). Neben dem Alter beeinflusst auch das Bildungsniveau die sportliche Aktivität.

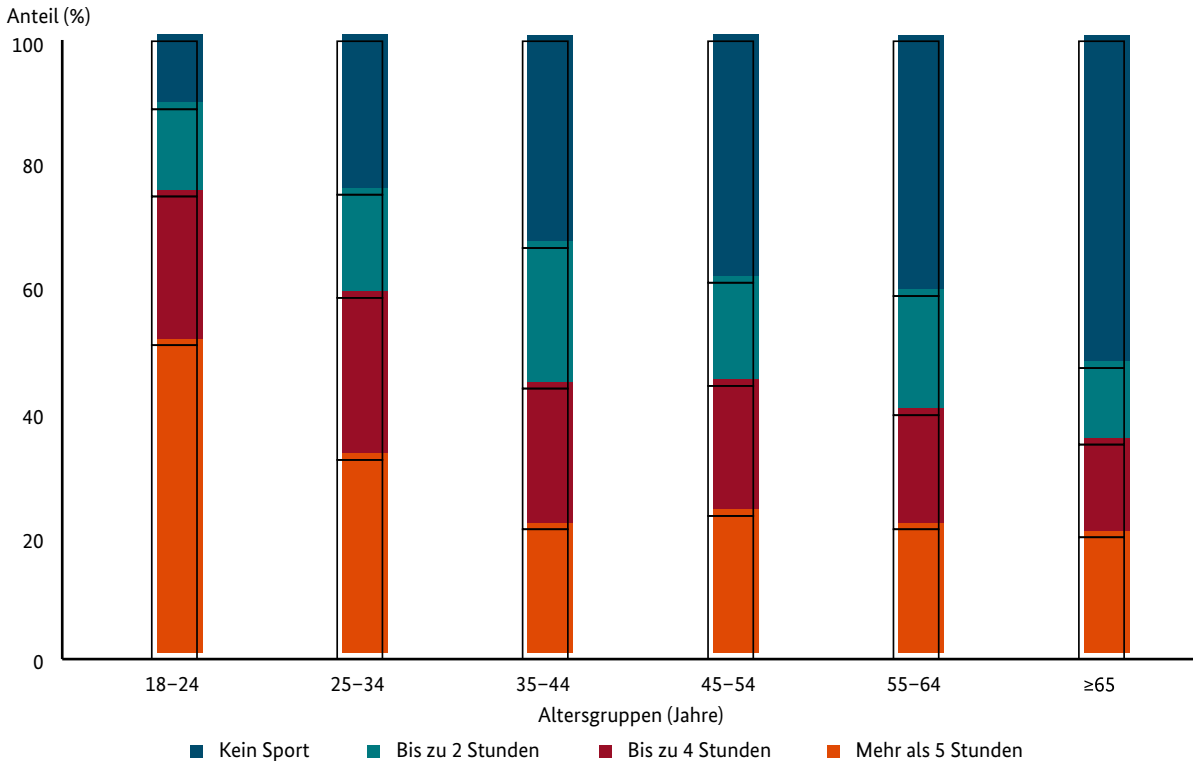
162 Krug, Susanne; Finger, Jonas D.; Lange, Cornelia; Richter, Almut; Mensink, Gert B. M. (2018). Sport- und Ernährungsverhalten bei Kindern und Jugendlichen in Deutschland – Querschnittergebnisse aus KiGGS Welle 2 und Trends. *Journal of Health Monitoring*, 2018 3(2). Berlin: Robert Koch-Institut. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsJ/Focus/JoHM_02_2018_Sport_Ernaehrungsverhalten_KiGGS-Welle2.pdf?__blob=publicationFile

163 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. *Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland*, Seite 66. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

164 Statistisches Bundesamt (2019). *Statistisches Jahrbuch 2019, Band 8 Soziales*, Seite 25

165 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. *Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland*, Seite 102. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

Abbildung 33: Wöchentliche Dauer sportlicher Aktivitäten in den letzten drei Monaten von Männern nach Altersgruppen¹⁶⁶



Weniger gesundheitsförderlich sind die Ergebnisse, wenn es nicht um Bewegung, sondern um Ernährung geht. Beispielsweise essen Männer deutlich weniger Obst und Gemüse als Frauen, obwohl dies als entscheidendes Element einer

ausgewogenen und gesunden Ernährung gilt. Abbildung 34 zeigt jedoch auch eindrücklich, wie das Gesundheitsbewusstsein bei Männern mit zunehmendem Alter wächst.

Abbildung 34: Obstkonsum der erwachsenen Bevölkerung nach Häufigkeit und Geschlecht¹⁶⁷

Alter	Männer täglich	Frauen täglich	Männer >1×/Woche	Frauen >1×/Woche	Männer <1×/Woche	Frauen <1×/Woche
18-29	25,5 %	38,0 %	55,7 %	50,8 %	18,9 %	11,2 %
30-44	28,4 %	44,3 %	52,6 %	45,6 %	18,8 %	11,1 %
45-64	36,4 %	53,7 %	49,6 %	39,5 %	14,0 %	6,8 %
> 65	61,1 %	72,6 %	33,2 %	24,1 %	5,7 %	3,3 %
Total	38,1 %	54,2 %	47,8 %	38,5 %	14,1 %	7,3 %
Differenz	-16,1 %		-9,3 %		-6,8 %	

166 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 102. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

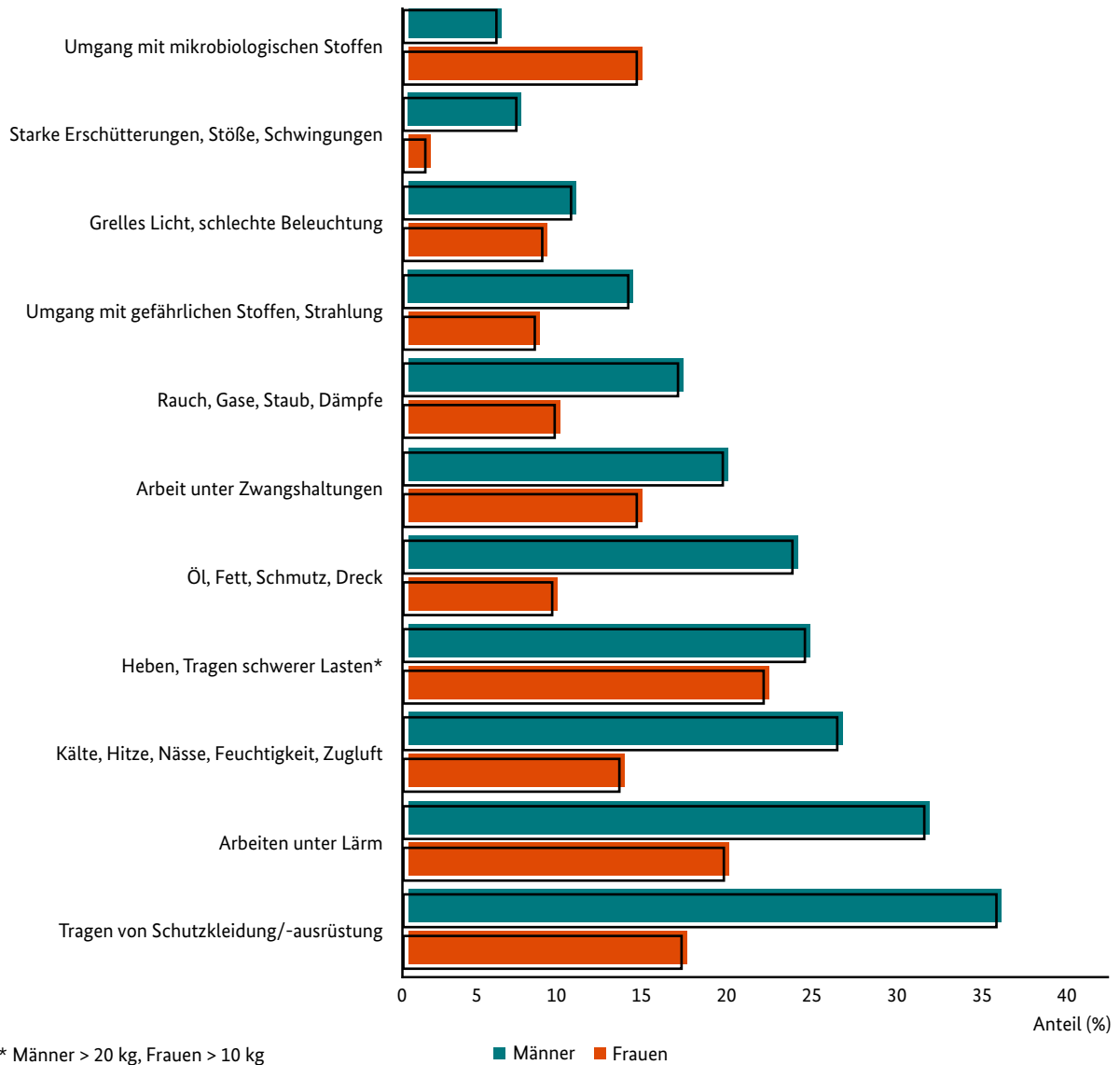
167 Mensink, Gert B.M.; Schienkiewitz, Anja; Lange, Cornelia (2017). Obstkonsum bei Erwachsenen in Deutschland, Seiten 47-48. Journal of Health Monitoring, 2017 2(2). Berlin: Robert Koch-Institut, Berlin. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloads/FactSheets/JoHM_2017_02_Obstkonsum_Erwachsene.pdf?__blob=publicationFile

3 Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in der Gegenwart – eine Bestandsaufnahme

Männer wie Frauen arbeiten oft in geschlechtstypischen Berufen (siehe auch 3.1 und 3.2). Deswegen sind auch die beruflichen Gesundheitsrisiken

geschlechtsspezifisch. So sind Männer beispielsweise viel häufiger Schmutz und Dreck, Kälte und Hitze, Rauch und Lärm ausgesetzt.

Abbildung 35: Ergonomische und umgebungsbezogene Belastungen von Vollzeitbeschäftigten ab 15 Jahren nach Geschlecht¹⁶⁸

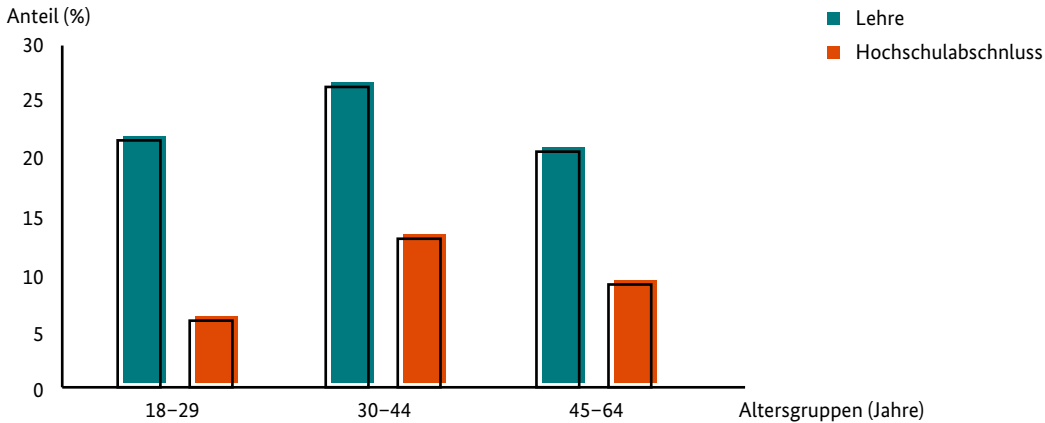


Die gesundheitliche Belastung durch arbeitsbezogene Umgebungsfaktoren ist naturgemäß in jenen Berufen höher, die nicht in der geschützten

Atmosphäre des Büroarbeitsplatzes stattfinden. Entsprechend hängt die Gesundheitsbelastung auch hier eng mit dem Bildungsgrad zusammen.

168 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 151. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

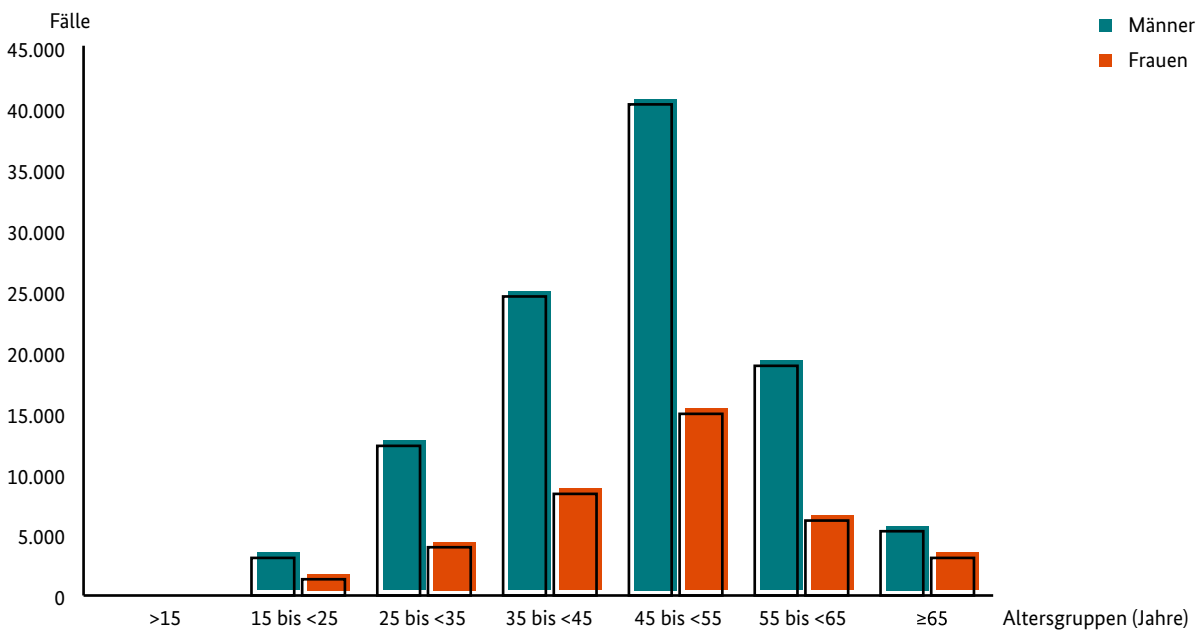
Abbildung 36: Starke gesundheitliche Belastungen durch die Arbeit nach Qualifikation (Lehre vs. Hochschulabschluss) und Alter bei Vollzeit-erwerbstätigen Männern (in Prozent)¹⁶⁹



Der notwendige Fokus auf die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, sozioökonomischem Status und Gesundheitsgefährdung darf aber nicht dazu führen, dass Gesundheitsrisiken der gut integrierten Erwerbsmänner im Dienstleistungsbereich übersehen werden. Präventionsfachleute machen beispielsweise darauf aufmerksam, dass genau in dieser Gruppe Alkoholmissbrauch zur Bewältigung von Stress und

Druck verbreitet ist – und von den Betroffenen selbst wie auch von Vorgesetzten und dem Umfeld gern übersehen wird, solange der Mann „funktioniert“. Gerade für diese Gruppe der oft erfolgreichen „Alles-im-Griff-Männer“ scheint das Eingeständnis einer Abhängigkeit eine hohe Hürde. Entsprechend schwer tun sie sich mit der Inanspruchnahme von Hilfe.

Abbildung 37: Fälle von Alkoholabhängigkeit (ICD-10: F10.2) nach Geschlecht¹⁷⁰



169 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 153. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

170 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 61. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

3 Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in der Gegenwart – eine Bestandsaufnahme

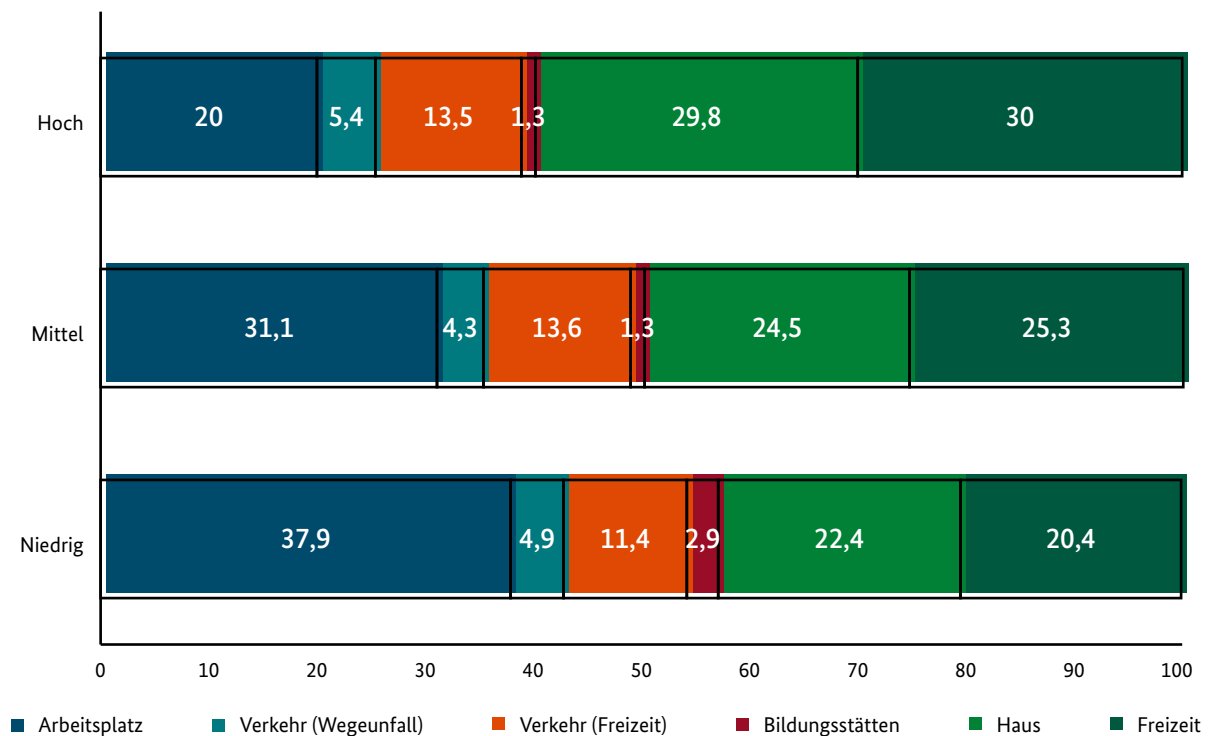
Auch weitere personale und soziale Gesundheitsrisiken, denen Männer besonders ausgesetzt sind, müssen auf dem Radar gehalten werden. Dazu zählt beispielsweise das statistisch signifikant höhere Risiko von Männern, von Obdachlosigkeit betroffen zu sein. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe e. V. geht davon aus, dass 73 Prozent der erwachsenen Obdachlosen Männer sind (ohne wohnungslose Geflüchtete).¹⁷¹

Ein weiteres Element der Gefährdung von Gesundheit und körperlicher Unversehrtheit sind

Unfälle. Männer sind davon sowohl im Straßenverkehr, aber auch auf Arbeit überproportional betroffen – sowohl was die Zahl als auch die Schwere der Unfälle angeht. So sind etwa doppelt so viele Männer an Verkehrsunfällen beteiligt. Auf eine tödlich verunglückte Frau kommen drei tödlich verunglückte Männer,¹⁷² wobei junge Männer besonders gefährdet sind.

Abbildung 38 macht deutlich, wie stark Unfallrisiken auch mit sozioökonomischem Status verbunden sind.

Abbildung 38: Unfälle bei Männern mit ärztlicher Behandlung (letzter Unfall) nach Unfallort und sozioökonomischem Status (in Prozent)¹⁷³



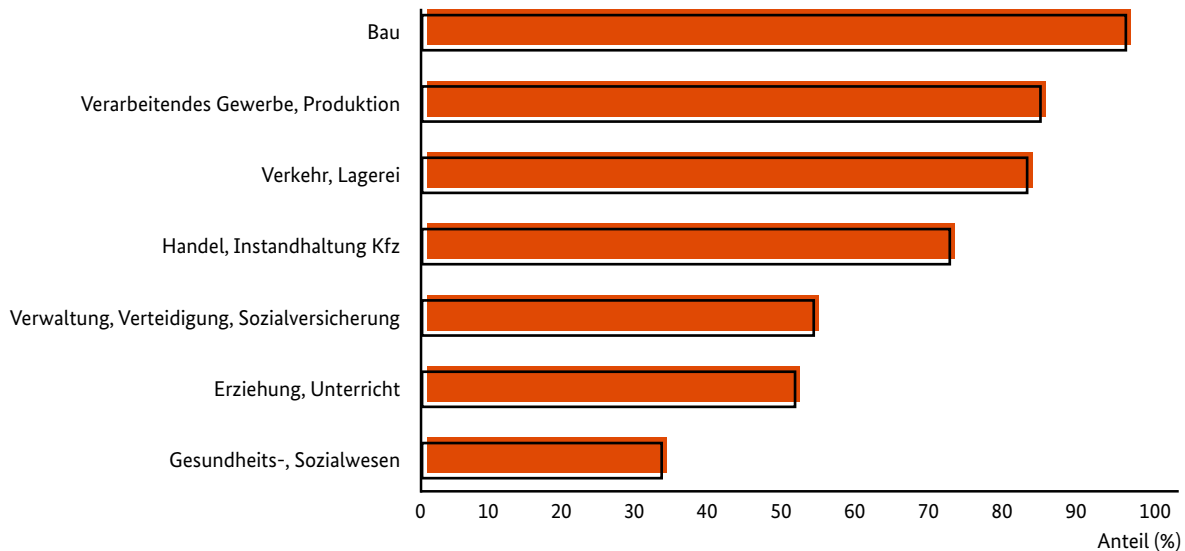
171 Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe e.V. (2020). Wohnungslosigkeit: Kein Ende in Sicht. Mitteilung anlässlich der Bundestagung der BAG Wohnungslosenhilfe 11. bis 13. November 2019. https://www.bagw.de/de/themen/zahl_der_wohnungslosen/index.html

172 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 50. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

173 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 50. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

Wie sich die Unfallrisiken am Arbeitsplatz nach Branchen verteilen, zeigt die folgende Grafik:

Abbildung 39: Männeranteil an meldepflichtigen Arbeitsunfällen im Jahr 2010 nach Wirtschaftszweigen (in Prozent)¹⁷⁴



Auch wenn Männer generell weniger und später professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen, zeigen sich keine Geschlechterunterschiede bei der Gesundheitskompetenz (genauer: bei der Health Literacy, also der Fähigkeit, gesundheitsrelevante Informationen zu finden, zu verstehen und umzusetzen). Insgesamt verfügt jedoch mehr als die Hälfte der deutschen Männer und Frauen

(54 Prozent gemäß einer Studie der Universität Bielefeld)¹⁷⁵ nur über eine eingeschränkte Gesundheitskompetenz. Unter ihnen sind überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationshintergrund (71 Prozent), geringem Bildungsniveau (62 Prozent), niedrigem Sozialstatus (78 Prozent), chronischer Krankheit (73 Prozent) und höherem Alter (66 Prozent).

Männerberatung: Ein Fachgebiet wird erwachsen

Wie geht Jungen- und Männerarbeit? Und wo kann man das lernen? Der Sozialdienst katholischer Männer (SKM Bundesverband) bietet mit Unterstützung des BMFSFJ die erste umfassende Multiplikatoren-Ausbildung Deutschlands an.

Erst seit wenigen Tagen ist Rüdiger Jähne wieder zu Hause in Düsseldorf. Die Woche zuvor verbrachte er in der Coesfelder Kolping Bildungsstätte, mitten im



üppigen Grün der Münsterländer Parklandschaft. Er war beruflich hier: in seiner Funktion als Leiter der „Multiplikatoren-Weiterbildung zum männerfokussierten Berater“. Seine Eindrücke sind noch ganz frisch. „Da stecken zwei Jahre Vorbereitungsarbeit drin. Zu sehen, dass die Teilnehmer alle auf ihre

174 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 51. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

175 Schaeffer, Doris; Vogel, Dominique; Berens, Eva-Maria; Hurrelmann, Klaus (2016). Gesundheitskompetenz der Bevölkerung in Deutschland – Ergebnisbericht. Bielefeld: Universität Bielefeld. https://www.uni-bielefeld.de/gesundhw/ag6/downloads/Ergebnisbericht_HLS-GER.pdf

Weise erfüllt, inspiriert und auch dankbar waren für die erste Lehrgangswoche: Das war extrem berührend für mich“, erzählt der 39-Jährige, der gemeinsam mit Andreas Moorkamp und Jan Mokros die Ausbildungsverantwortung trägt.

Seit 2015 ist Rüdiger Jähne, diplomierter Sozialarbeiter und Sozialpädagoge, als Referent für Jungen- und Männerarbeit beim Bundesverband des Sozialdienstes katholischer Männer (SKM) tätig. Sein Vorgesetzter – SKM-Generalsekretär Stephan Buttgerit – engagiert sich auch im Vorstand des Bundesforums Männer. Das starke Duo hat den SKM in den letzten Jahren bundesweit zu einem der führenden Anbieter in der Männerarbeit gemacht. Am Anfang stand die kritische Selbstbefragung: Woran liegt das eigentlich, dass wir in der Obdachlosenhilfe, in der Schuldnerberatung oder der Suchtberatung zur Hauptsache männliche Klienten haben? Ist es unveränderlich, dass diese Männer meist (zu) spät Hilfe in Anspruch nehmen? Wie müssten sich Männerbild und Angebot entwickeln, damit wir sie früher erreichen?

Im Ergebnis konnte der SKM Bundesverband 2015 ein spezielles Beratungsangebot für Männer aus dem regionalen Netzwerk im Bistum Münster auf die Bundesebene heben. Sein programmatischer Titel: „Echte Männer reden“ – und zwar von Mann zu Mann. „Die Erfahrung zeigt einfach: Wenn der Berater ein Mann ist, sinkt für viele Männer die Hemmschwelle, Unterstützung in Anspruch zu nehmen“, erklärt Jähne.

Das Angebot schlug ein. „An jedem Ort, an dem wir die Männerberatung etabliert haben, sind die Beratungsstellen voll ausgelastet – meist ohne Werbung.“ Lokale Netzwerke und Kooperationen sorgen dafür, dass das Angebot bekannt wird.

In der Zwischenzeit führen 18 Beratungsstellen in SKM-Ortsvereinen und örtlichen Caritasverbänden spezielle Angebote für Männer. Immer mehr regionale Stellen wollen sich auch dem Thema zuwenden. Dafür braucht es fachliches Know-how – und entsprechende Qualifizierungsangebote für die künftigen Männerberater. Entsprechende Angebote sind aber Mangelware. „Nun gut, dann

ist es an uns, ein entsprechendes Angebot zu entwickeln“, dachten sich Jähne und seine Mitstreiter. Das BMFSFJ griff die Idee auf und ermöglicht im Zeitraum von 2019 bis 2022, den neu entwickelten Lehrgang zweimal – also für insgesamt 32 Teilnehmer – anzubieten.

Die gesamte Ausbildung umfasst acht Wochen, also 40 Schulungstage. Dazwischen finden regionale Interventionsgruppen statt. Am Anfang der Ausbildung steht die biografische Auseinandersetzung. Wie wirkt männliche Sozialisation? Wie hängen soziale, kulturelle und biologische Faktoren zusammen? Wieso leiden Männer oft still und einsam? Wie stark bin ich selbst durchdrungen von Männlichkeitsanforderungen? Passen die überhaupt noch zu mir oder mache ich da bloß mit, weil ich denke ich muss? „Wenn ich in der Beratung einem Klienten mit Unterstützungsbedarf gegenüber sitze, dann habe ich keine Zeit mehr, mich mit diesen Fragen zu beschäftigen. Ich muss vorher eine fachliche Haltung entwickelt haben. Und das geht nicht ohne echte persönliche Auseinandersetzung“, erläutert Rüdiger Jähne.

Auf diesen Grundlagen bauen thematische Vertiefungsmodule auf, beispielsweise in den Feldern Gewalt, Sucht oder Sexualität. Auch die Vermittlung von Beratungs-Know-how und Kompetenzen zur professionellen Beziehungsgestaltung nehmen immer mehr Raum ein. Das Ausbildungsangebot trifft einen Nerv. Schon sechs Wochen nach Ausschreibung war der erste Lehrgang ausgebucht.

Trotzdem: Steht die Beratung von Mann zu Mann nicht schräg im Raum, wenn es gleichstellungspolitisch doch darum geht, Geschlechterstereotypen aufzubrechen und geschlechtergetrennte Sphären stärker zu durchmischen? „Das ist eine wünschbare Perspektive“, stimmt Jähne zu. „Aber als Schritt dahin ist es unerlässlich, dass Fachmänner Verantwortung übernehmen, sich als Rollenmodelle anbieten, einen sicheren Raum schaffen, Vertrautheit entstehen lassen, sich mit Ernsthaftigkeit, Humor und Geduld auf ihre Klienten einlassen. Genau dies kennen wir Männer vom traditionellen Umgang unter Männern nicht – und genau deswegen ist das ein unerlässliches Lern- und Entwicklungsfeld.“

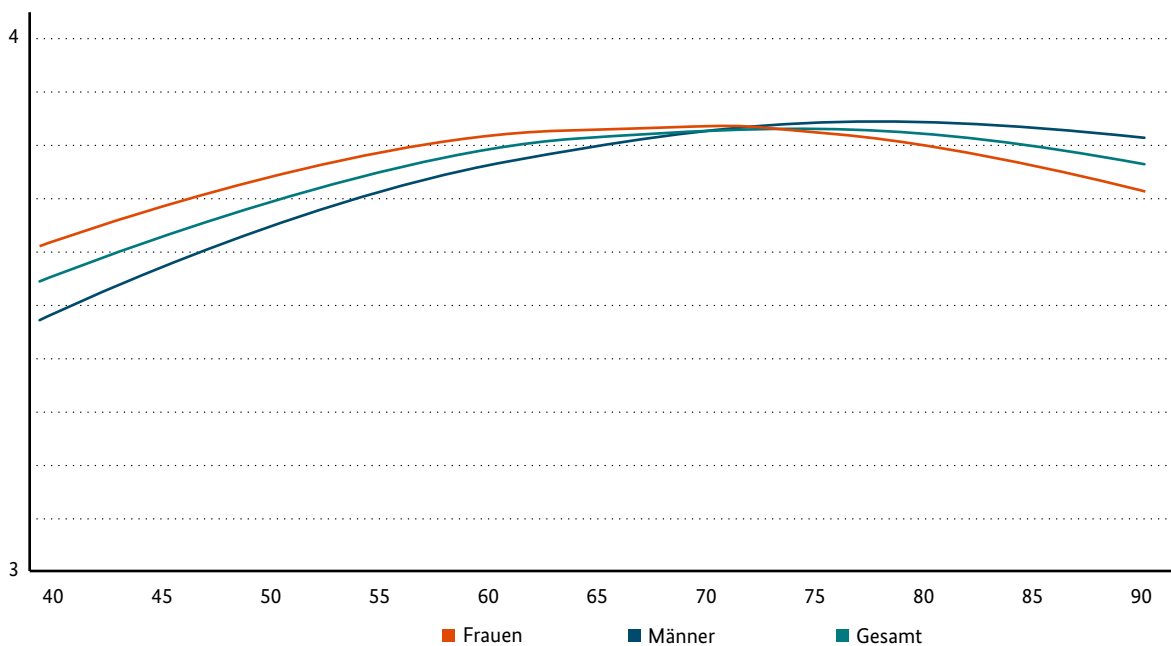
Ältere Männer und Gesundheit

Die funktionale Gesundheit hat einen Einfluss auf die individuelle Lebensqualität und -zufriedenheit, bestimmt diese aber nicht allein. Abbildung 40 zeigt, wie sich die Lebenszufriedenheit im Lauf des Erwachsenenlebens bis ins hohe Alter verändert. Dabei fällt auf, dass Männer während des Erwerbslebens im Durchschnitt eine geringere Zufriedenheit berichten als im Ruhestand.¹⁷⁶ Das ist erstaunlich, weil die Phase des Berufsausstiegs gerade für Männer mit traditionellen Lebensentwürfen als kritischer Übergang gilt: Nachdem sie ihre Aufgabe als Familienernährer erfüllt haben, finden sie sich zum ersten Mal in einem „rollenlosen Zustand“. Ansehen und Kontakte gehen häufig verloren. Eine Tagesstruktur muss entwi-

ckelt, die häusliche Aufgabenteilung neu ausgehandelt werden. Gelingt es, Selbstwert und Sinn auch jenseits von Erwerb und Erfolg zu erhalten? Gelingt es, das in der Regel eng mit der Berufswelt verwobene soziale Netz zu transformieren und/oder neu aufzubauen? Je früher, unfreiwilliger und plötzlicher das Ende des Berufslebens, desto krisenanfälliger und gesundheitlich belastender ist dieser Übergang für Männer.¹⁷⁷

Angesichts dieser Herausforderungen kann der Umstand, dass Männer ab dem Alter von 70–75 Jahren das „zufriedenere Geschlecht“ werden, auch als Hinweis auf das Ausmaß der Befreiung gelesen werden, das mit dem Wegfall der beruflichen Zwänge verbunden ist.

Abbildung 40: Lebenszufriedenheit bei Frauen und Männern im Altersverlauf



Die Lebenszufriedenheitsskala reicht von 1 („sehr unzufrieden“) bis 5 („sehr zufrieden“). In der Abbildung wird nur der Bereich von 3 („weder zufrieden noch unzufrieden“) bis 4 („zufrieden“) dargestellt.¹⁷⁸

176 BMFSFJ (2019). Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte – Älterwerden im sozialen Wandel. Zentrale Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 1996 bis 2017. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/135038/62670d8da500Ebenda548deb1da31a01c0/frauen-und-maenner-in-der-zweiten-lebenshaelfte-data.pdf>

177 Zitiert nach Hammer, Eckart (2012). Schlaglichter auf eine Politik für alte(rnde) Männer. In: Theunert, Markus (Hg.). Männerpolitik, 187–212. Wiesbaden: Springer VS

178 BMFSFJ (2019). Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte – Älterwerden im sozialen Wandel. Zentrale Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 1996 bis 2017, Seite 14. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/135038/62670d8da500Ebenda548deb1da31a01c0/frauen-und-maenner-in-der-zweiten-lebenshaelfte-data.pdf>

Zeigt die nach dem Renteneintrittsalter zunächst steigende Zufriedenheit, dass die Mehrheit der Männer langfristig mit dem Ende des Berufslebens recht gut zurechtkommt? Die Praxis der Männerarbeit wirft die Frage auf, wie verlässlich diese selbst berichtete Zufriedenheit ist. Denn die Krise der Entberuflichung wird von Männern ungenau als solche wahrgenommen. Häufig überdecken körperliche Symptome, depressive und andere psychische Störungen oder Beziehungsprobleme in dieser Übergangphase die eigentliche Erschütterung. Gerade Männer dieser älteren Generation sind es gewohnt, Krisen auszusitzen, sie mit Aktionismus zu überspielen oder medikamentös zu „lösen“.¹⁷⁹ Nachdem der Ruhestand oft sehnsüchtig erwartet wurde, kann es schwierig sein, Unzufriedenheit oder ein „Scheitern“ in und an der neuen Lebensphase einzugestehen.

Einen wesentlichen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben neben dem gesundheitlichen Status auch die finanziellen Spielräume. Die Statistiken über die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Bevölkerungsgruppen zeigen insgesamt relativ geringe Alters- und Geschlechtereffekte (Abbildung 41), wobei proportional mehr Frauen vor allem auch im Ruhestand armutsgefährdet sind. Das erstaunt nicht aufgrund ihrer insgesamt

geringeren Verdienste und finanziellen beruflichen Vorsorge.

Abbildung 41: Von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohte Bevölkerung nach Alter und Geschlecht 2018¹⁸⁰

	Männer	Frauen	Differenz
< 18 Jahre	17,6 %	17,1 %	+0,5
18 bis 65 Jahre	17,8 %	20,1 %	-2,3
> 65 Jahre	17,1 %	20,8 %	-2,7

Es braucht eine differenzierte Analyse, um Verletzlichkeiten im Alter zu enthüllen (Abbildung 42): Risikofaktor Nummer 1 bezüglich Armut im Alter ist weder Alter, Geschlecht noch Wohn-/Familienform. Entscheidend ist der Migrationsstatus beziehungsweise die damit einhergehende soziale, wirtschaftliche und kulturelle Teilhabe. Die größte Armutsgefährdung weisen demnach alleinstehende Migrantinnen und Migranten auf. Auch bei den Menschen ohne Migrationshintergrund sind die Alleinstehenden am stärksten gefährdet – aber immer noch weniger als die migrantische Bevölkerung mit anderen Lebens- und Wohnformen.

Abbildung 42: Armutsgefährdungsquote 2018 nach Migrationsstatus und Geschlecht¹⁸¹

	Männer über 65 Jahre	Frauen über 65 Jahre	Differenz
Ohne Migrationshintergrund			
Alleinlebend	16,5 %	20,8 %	-4,3 %
Paarhaushalt ohne Kinder	8,6 %	8,5 %	+0,1 %
Paarhaushalt mit Kindern	7,1 %	8,3 %	-1,2 %
Mit Migrationshintergrund			
Alleinlebend	36,0 %	38,5 %	-2,5 %
Paarhaushalt ohne Kinder	29,1 %	28,7 %	+0,4 %
Paarhaushalt mit Kindern	24,2 %	22,7 %	+1,5 %

179 BMFSFJ (2019). Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte – Älterwerden im sozialen Wandel. Zentrale Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 1996 bis 2017, Seite 14. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/135038/62670d8da500Ebenda548deb1da31a01c0/frauen-und-maenner-in-der-zweiten-lebenshaelfte-data.pdf>

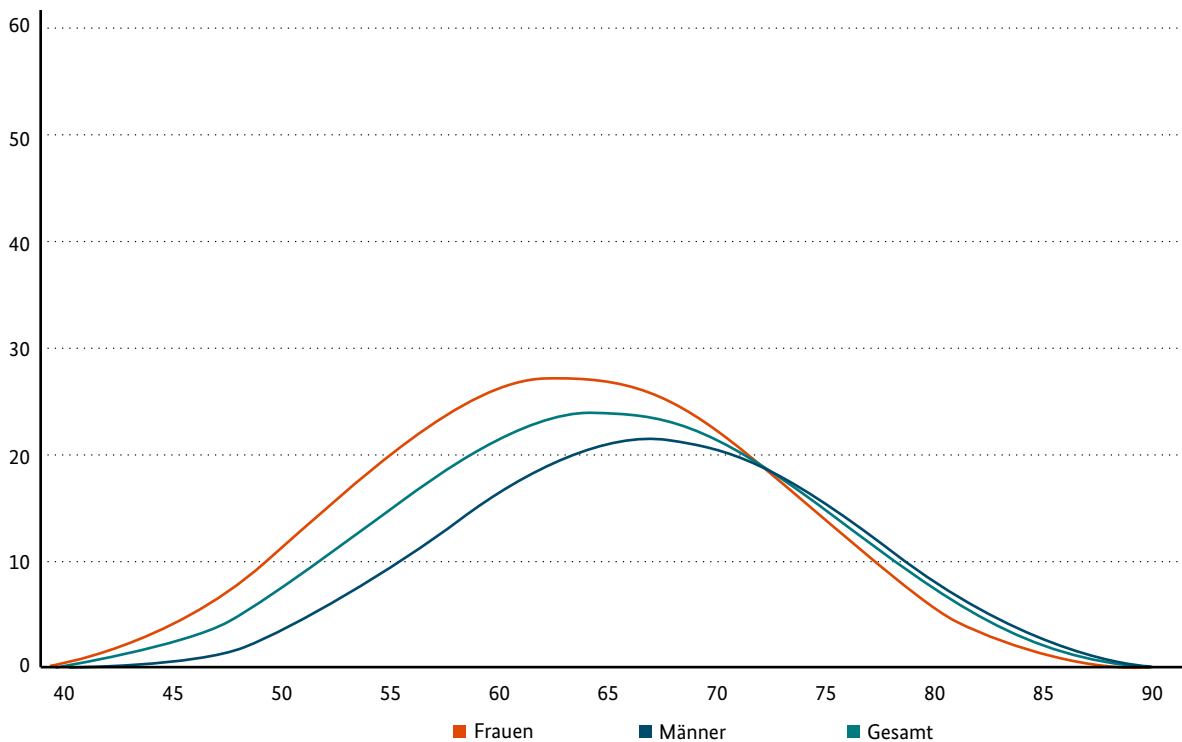
180 Statistisches Bundesamt (2019). Pressemitteilung Nr. 419 vom 30. Oktober 2019. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/10/PD19_419_639.html

181 Statistisches Bundesamt (2019). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2018. Fachserie 1, Reihe 2.2, Seiten 353 und 360. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220187004.pdf?__blob=publicationFile

Historisch betrachtet ist es eine relativ junge Herausforderung, den dritten Lebensabschnitt zwischen Berufsausstieg und hohem Alter als Phase zu gestalten, in der körperliche Gesundheit und geistige Fähigkeiten noch hoch sind und – bei vielen – auch entsprechende finanzielle Gestaltungspielräume bestehen. Männer stehen nach 40 Berufsjahren (mit oft wenig Freiräumen für persönliche Interessen) vor der Herausforderung, in einer Vielzahl von Möglichkeiten und Angeboten entscheidungs- und handlungsfähig zu werden. In der Praxis der Männerarbeit ist zu beobachten, dass in dieser Phase oft auch nachge-

holt wird, was in der Berufsphase keinen Platz fand. Für viele Väter mit traditioneller Erwerbsorientierung geht es nun auch darum, beim Enkelkind zu erleben und zu gestalten, was bei den eigenen Kindern versäumt wurde. Erfreulich ist, dass sich Großväter heute in vergleichbarem Ausmaß wie Großmütter in der Betreuung der Enkel engagieren (Abbildung 43). Dieser Trend zur Angleichung scheint sich zu verstärken. Damit leisten auch Großväter oft einen wichtigen Beitrag zur Ermöglichung einer gelingenden Vereinbarkeit der mittleren Generation, die in der Rush-Hour des Lebens bestehen muss.

Abbildung 43: Wahrscheinlichkeit der Enkelbetreuung bei Frauen und Männern im Altersverlauf (in Prozent)¹⁸²



182 BMFSFJ (2019). Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte – Älterwerden im sozialen Wandel. Zentrale Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 1996 bis 2017, Seite 26. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/135038/62670d8da500Ebenda548deb1da31a01c0/frauen-und-maenner-in-der-zweiten-lebenshaelfte-data.pdf>

Generell überrascht der hohe Anteil des freiwilligen Engagements von Männern im Ruhestand. Abbildung 44 zeigt den Männer- und Frauenanteil pro Altersgruppe. In allen Altersgruppen sind Männer anteilmäßig stärker vertreten. In absoluten Zahlen gleicht sich die

Beteiligung aus, weil es zahlenmäßig mehr Frauen in diesen Altersgruppen gibt. Umso wichtiger scheint, das männliche Engagement nicht zu übersehen (insbesondere in der Angehörigenpflege, mehr dazu: siehe 3.5).

Abbildung 44: Anteile freiwillig Engagierter nach Altersgruppen und Geschlecht in Prozent und absoluten Zahlen¹⁸³

	Männer		Frauen		Differenz
	in Prozent	Absolut	in Prozent	Absolut	
60–64 Jahre	50,2 %	1,2 Mio.	42,3 %	1,2 Mio.	+8,9
65–69 Jahre	48,6 %	0,9 Mio.	38,4 %	0,7 Mio.	+10,2
70–74 Jahre	42,7 %	1,0 Mio.	37,4 %	1,0 Mio.	+5,3
75–79 Jahre	39,1 %	0,7 Mio.	30,6 %	0,6 Mio.	+8,5
80–84 Jahre	26,8 %	0,3 Mio.	20,6 %	0,4 Mio.	+6,2
> 85 Jahre	18,5 %	0,1 Mio.	10,7 %	0,1 Mio.	+7,8

Diese Hinweise auf gelingende Gestaltung des letzten Lebensdrittels müssen durch problematischere Aspekte männlichen Alterns ergänzt werden. Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich Männer mit zunehmendem Alter immer stärker in einer Minderheitenposition wiederfinden. In der Gruppe zwischen 65 und 75 Jahren hält sich das Geschlechterverhältnis noch die Waage (47 Prozent zu 53 Prozent). In der Gruppe der über 75-Jährigen gibt es aber beinahe doppelt so viele Frauen wie Männer (37 Prozent zu 63 Prozent).¹⁸⁴ Weil auch die Welt der Betreuung und Pflege älterer Menschen stark von Frauen geprägt ist, finden sich Männer – wie bereits zu Beginn ihres Lebens – in strukturell feminisierten Lebenswelten wieder. Viele Männer schätzen das. Andere reagieren mit Verunsicherung und Rückzug.

Gerade Männer, die sich stark an traditionellen Männlichkeitsanforderungen orientieren, müssen im Alter ihr männliches Selbstbild erweitern: Die Pflege von Partnerschaft und sozialen Kontakten, die Suche nach Formen emotionalen Selbstausdrucks, das Annehmen von Unterstützung müssen im Ruhestand neu erlernt und integriert werden. Männer, denen das gelingt, leben gesünder und länger.¹⁸⁵

Das hohe Alter und die oft damit einhergehende Pflegebedürftigkeit ist für Männer im Alter eine besondere Herausforderung, für viele auch eine Kränkung. Es gilt, das gefühlte und tatsächliche Abhängig- und Angewiesen-Sein auf andere Menschen bewusst zu bejahen. Das ist eine große Entwicklungsaufgabe für Männer im hohen Alter.

183 Deutsches Zentrum für Altersfragen (2019). Pressemitteilung zum Tag des Ehrenamtes am 05.12.2019. <https://www.dza.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2019/04122019.html> (Datenquelle: Deutscher Freiwilligensurvey 2014)

184 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 2 Bevölkerung, Familien, Lebensform, Seite 33 (eigene Berechnung)

185 Zitiert nach Hammer, Eckart (2012). Schlaglichter auf eine Politik für alte(rnde) Männer. In: Theunert, Markus (Hg.). Männerpolitik, 187–212. Wiesbaden: Springer VS

3 Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in der Gegenwart – eine Bestandsaufnahme

Abbildung 45: Anteil Pflegebedürftiger nach Alter und Geschlecht (in Prozent der jeweiligen Bevölkerungsgruppe = Pflegequote)

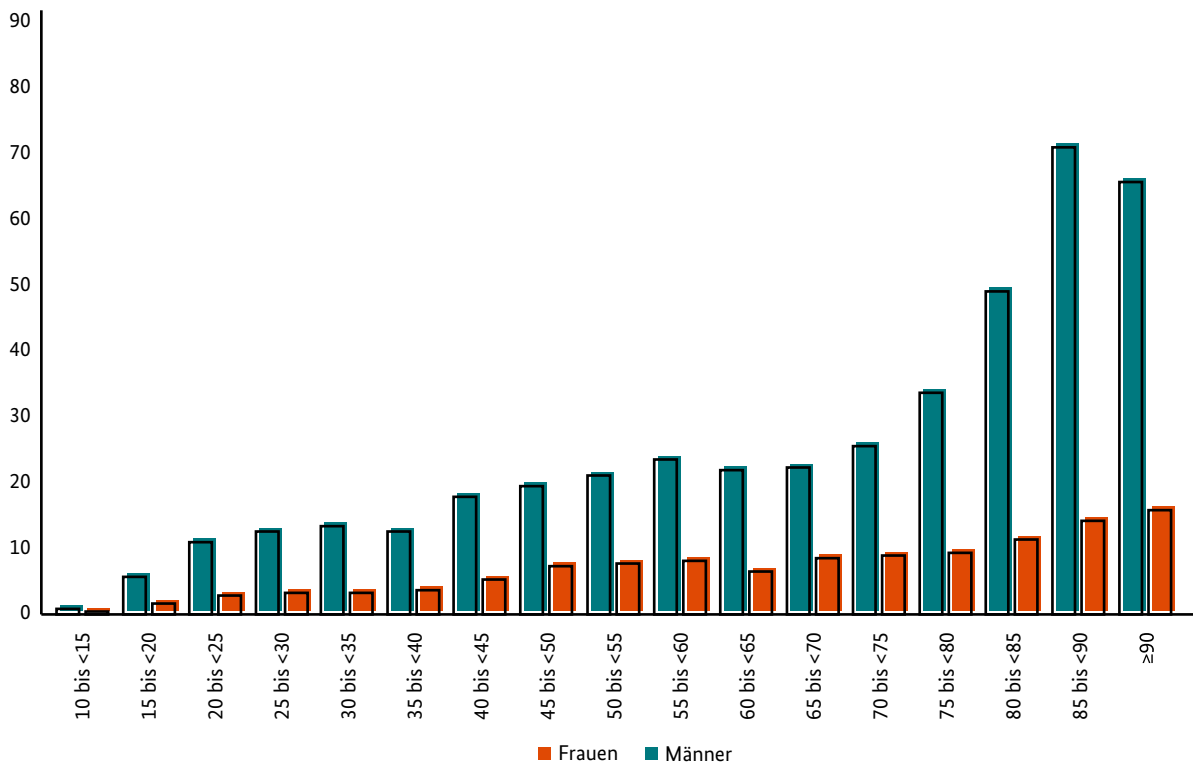
	Männer	Frauen	Differenz
60–65 Jahre	2,5%	2,3%	+0,2
65–70 Jahre	4,0%	3,7%	+0,3
70–75 Jahre	6,3%	6,5%	-0,2
75–80 Jahre	10,5%	12,3%	-1,8
80–85 Jahre	19,3%	26,1%	-6,8
85–90 Jahre	35,6%	49,3%	-13,7
> 90 Jahre	57,8%	74,9%	-17,1

Die Zahlen umfassen sowohl die professionelle Versorgung zu Hause als auch die stationäre Versorgung in Heimen.¹⁸⁶

Leider gelingt das nicht immer beziehungsweise nicht allen. Jedoch darf auch nicht jeder Alterssuizid als Scheitern an diesen Entwicklungsaufgaben verstanden werden. Gleichwohl muss die Statistik zu denken geben (Abbildung 46), macht sie doch

in einem Blick deutlich, wie viele Männer gerade im höheren Alter ihrem Leben selbst ein Ende setzen. Zu fragen ist, wie viele dieser Freitode als Akte der Selbstbestimmung zählen und wie viele Akte der Verzweiflung sind.

Abbildung 46: Suizid-Sterbefälle nach Alter und Geschlecht (je 100.000 Einwohner im Jahr 2012)¹⁸⁷



186 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch 2019, Band 4 Gesundheit, Seite 136

187 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 59. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

Schlussbemerkung

Abschließend dürfen zwei Aspekte nicht vergessen gehen, wenn von Männern und Gesundheit (in allen Lebensabschnitten) die Rede ist:

- Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Männergesundheit muss deshalb – über die Ausführungen in diesem Kapitel hinausgehend – immer auch nach weiteren Gesundheitsressourcen erfragen: Pflegt ein Mann vertrauensvolle Freundschaften? Findet er Sinn im Leben? Kann er sich selbst Zuwendung und Liebe schenken? Bei näherer Betrachtung finden sich dabei oft gravierende Forschungslücken, beispielsweise zur Bedeutung von Freundschaften für die (Männer-)Gesundheit.
- Kritische Lebensereignisse wirken auf alle Menschen belastend. Allerdings hängen Intensität und Dauer auch von den verfügbaren Ressourcen ab. Für Männer erweisen sich dabei gewisse Ereignisse als besonders problematisch. Ein Beispiel dafür sind Trennung und Schei-

dung: „Zahlreiche internationale empirische Studien belegen, dass geschiedene Männer ein deutlich höheres Mortalitätsrisiko und eine schlechtere mentale Gesundheit besitzen als verheiratete Männer. Insbesondere bildungsferne Männer, die nicht in den Arbeitsmarkt eingebunden sind, weisen nach einer Trennung oder Scheidung ein hohes Mortalitätsrisiko auf. Es gibt zudem Hinweise darauf, dass sich bei Männern in Folge einer Scheidung oder Trennung größere gesundheitliche Belastungen ergeben als bei Frauen. (...) Mit Blick auf den Belastungshöhepunkt zeigen sich ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede. Für viele Männer beginnen Probleme erst unmittelbar mit der Trennung, und sie reagieren in größerem Maße nach der Scheidung mit gesundheitlichen Problemen, Frauen berichten dagegen häufig schon eine längere Zeit vor der Trennung von Problemen und gesundheitlichen Belastungen.“¹⁸⁸

188 Robert Koch-Institut (2014). Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland, Seite 178. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/maennergesundheit.pdf?__blob=publicationFile

3.5 Freiwilliges Engagement und Teilhabe

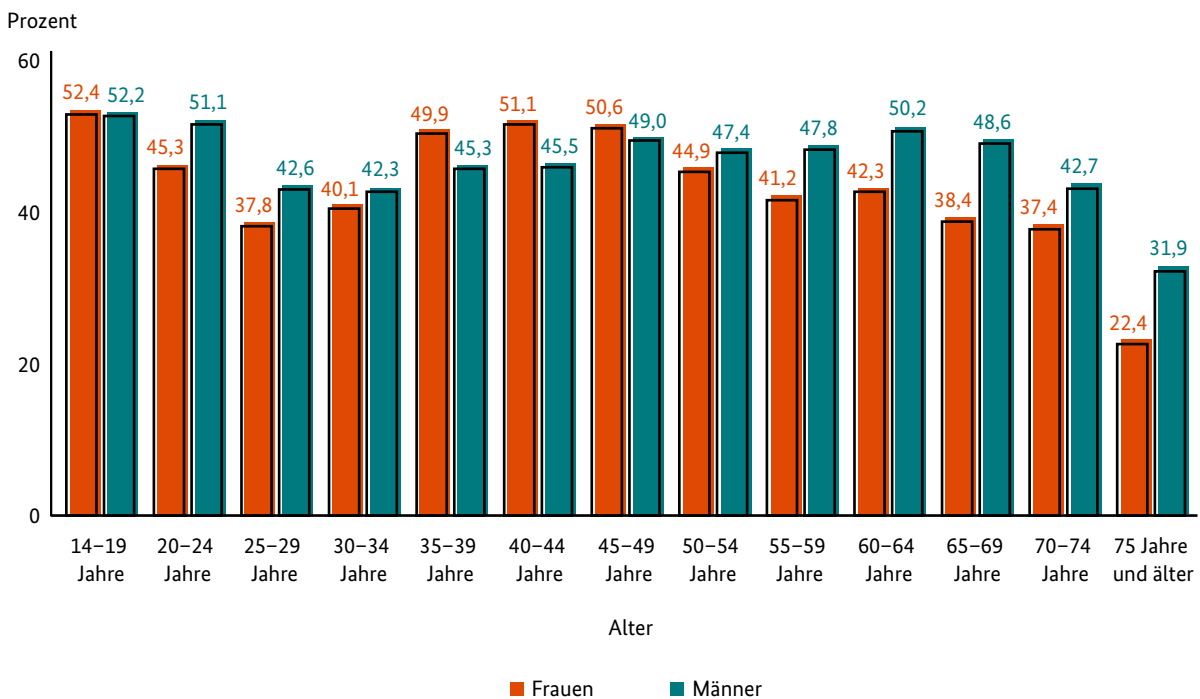
Q *Junge und ältere Männer sind anteilig häufiger freiwillig engagiert als gleichaltrige Frauen. Viele nutzen dabei vorhandene berufliche Kompetenzen. Andere wollen lieber Neuland erkunden.*

Q *Je unmittelbarer und unsichtbarer das Engagement, umso höher wird die Hürde für Männer. Eigene Care-Erfahrungen erleichtern das freiwillige Care-Engagement.*

Q *Besonders unterschätzt werden Männer über 70 mit ihren Beiträgen in der Angehörigenpflege.*

Was für die Erwerbsarbeit gilt, lässt sich auch im freiwilligen Engagement beobachten: Es gibt kein „faules Geschlecht“, aber je nach Geschlecht gibt es im freiwilligen Engagement unterschiedliche Muster. Insgesamt ist jedoch auffällig, dass Männer in den meisten Lebensabschnitten mehr Freiwilligenarbeit leisten als Frauen. Ausnahme sind die intensiven Jahre der beruflichen und familiären Doppelbelastung zwischen 35 und 50 Jahren.

Abbildung 47: Anteile freiwillig engagierter Frauen und Männer 2014, nach Altersgruppen¹⁸⁹

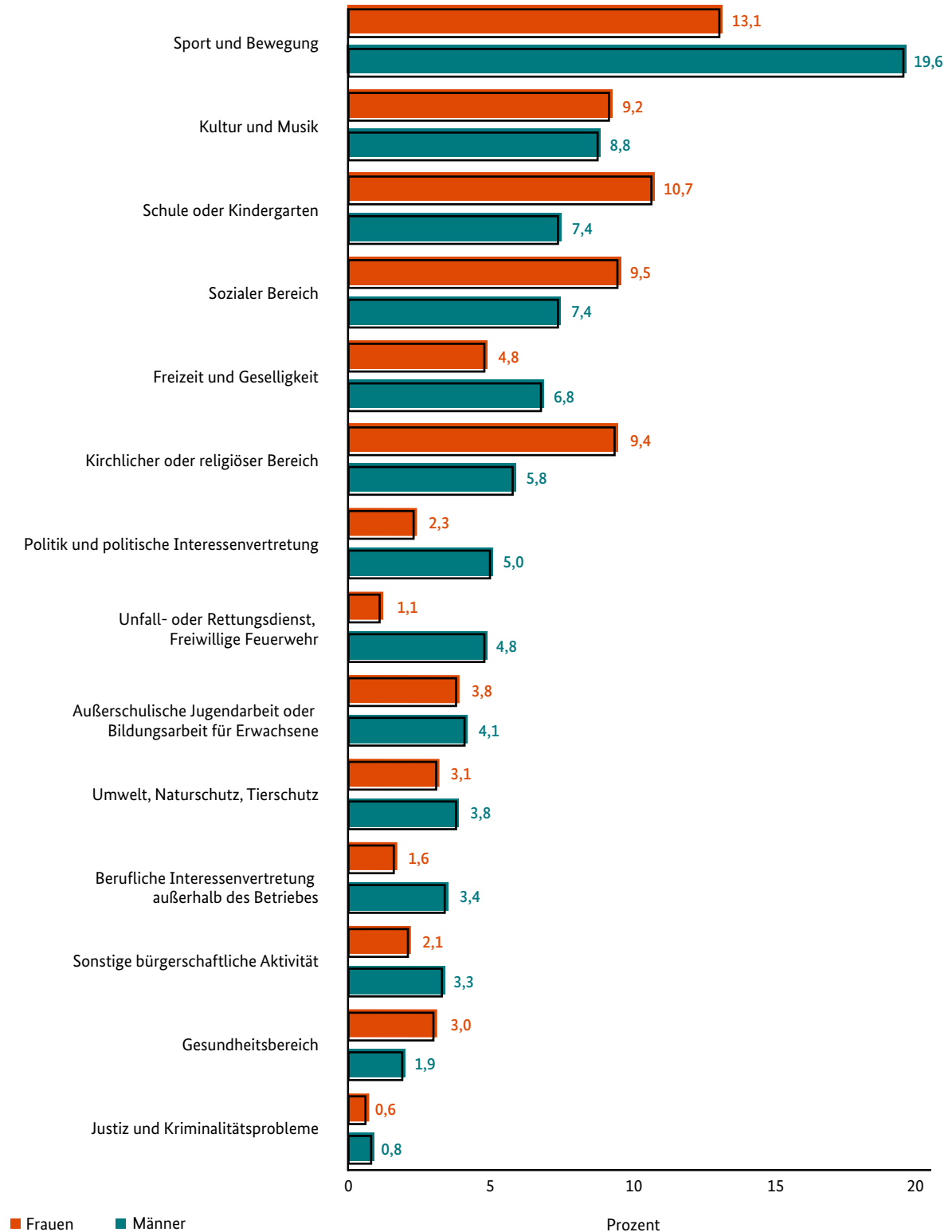


Bei der Analyse der Tätigkeitsbereiche des freiwilligen Engagements zeigen sich Geschlechterunterschiede. Dabei mag wiederum überraschen, dass es kaum eigentliche Männer- oder Frauendomänen gibt. Eine Ausnahme stellt der Bereich Unfall- oder Rettungsdienst und Freiwillige Feuerwehr

dar. In den anderen Bereichen kippt die Geschlechterbalance nicht stärker als im Verhältnis von einem Drittel zu zwei Dritteln. Im Vergleich zur Erwerbsarbeit lässt sich also im freiwilligen Engagement eher eine stärkere Durchmischung feststellen.

¹⁸⁹ BMFSFJ (2017). Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit, Seite 17. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/118460/1a128b69e46adb3fa370afc4334f08aa/freiwilliges-engagement-von-frauen-und-maennern-data.pdf>

Abbildung 48: Anteile freiwillig engagierter Frauen und Männer in 14 gesellschaftlichen Bereichen 2014 (in Prozent)¹⁹⁰



190 BMFSFJ (2017). Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit, Seite 19. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/118460/1a128b69e46adb3fa370afc4334f08aa/freiwilligesengagement-von-frauen-und-maennern-data.pdf>

Was motiviert Männer, sich freiwillig zu engagieren? Die Geschlechterunterschiede bei den Motiven für ein Engagement sind gering. 93,3 Prozent der Männer engagieren sich aus Spaß, bei den Frauen sind es 94,4 Prozent. 79,5 Prozent der Männer möchten anderen Menschen begegnen (Frauen 84,6 Prozent). Der Erwerb von Qualifikationen ist weniger wichtig (Männer 52,7 Prozent, Frauen 50,2 Prozent). Bei den Frauen wollen 29,9 Prozent und bei den Männern 33,1 Prozent mit ihrem freiwilligen Engagement Ansehen und Einfluss gewinnen. Wiederum 23,9 Prozent der Frauen und 25,7 Prozent der Männer hoffen, durch das freiwillige Engagement beruflich voranzukommen. Finanziell etwas dazuverdienen wollen damit nur 7,9 Prozent der Männer (Frauen 6,5 Prozent).

So löblich das Engagement von Männern im freiwilligen Bereich ist, so augenfällig ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive der Umstand, dass sich auch bei der Betrachtung des freiwilligen Engagements Geschlechterhierarchien reproduzieren: Über alle Altersgruppen hinweg sind Männer in Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement deutlich stärker vertreten. Dabei sind die Geschlechterunterschiede bei den Jüngeren am niedrigsten und bei den Älteren am stärksten ausgeprägt.¹⁹¹ Spitz bringt der Fünfte Altenbericht diesen Zusammenhang auf den Punkt: „Je anerkannter, prestigeeverbundener, einflussreicher und in diesem Sinne politischer ein Ehrenamt ist, desto häufiger finden sich dort Männer. Und

umgekehrt, je unauffälliger, verborgener, alltäglicher und in unmittelbare menschliche Alltagsbeziehungen eingebettet das Engagement ist, desto eher wird es von Frauen (...) geleistet.“¹⁹²

Der Siebte Altenbericht weist auf ein weiteres gender-relevantes Problem hin: „Weite Teile der ‚Engagementberichterstattung‘ in Deutschland lassen noch immer einen Mittelschichts- und Genderbias erkennen, der weniger formalisierte gegenseitige Unterstützungsnetzwerke kaum in den Blick nimmt, während gleichzeitig formalisierte Strukturen Menschen mit geringer formaler Bildung oder solche mit Migrationsgeschichte tendenziell ausschließen (...). Das vielfältige ‚informelle Engagement‘, das sich meist in der Sorgearbeit für Kinder, Ältere und/oder die (jeweilige) Gemeinschaft äußert, bleibt bei dieser Betrachtungsweise ausgeschlossen, sofern es sich in Familien beziehungsweise in informell organisierten oft nachbarschaftlichen Netzwerken abspielt.“¹⁹³

Dass es auch bei der Analyse des freiwilligen Engagements einer geschlechtersensiblen Brille bedarf, ist nicht zu bestreiten. Mit einem Fokus auf zivilgesellschaftliche Engagements von Männern stellt sich deshalb insbesondere die Frage, was Förderfaktoren im Bereich des informellen, nicht oder nur schwach organisierten freiwilligen Engagements sein könnten.

191 BMFSFJ (2017). Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit, Seite 22. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/118460/1a128b69e46adb3fa370afc4334f08aa/freiwillige-engagement-von-frauen-und-maennern-data.pdf>

192 BMFSFJ (2006). Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation, Seite 215. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/79080/8a95842e52ba-43556f9ebfa600f02483/fuenfter-altenbericht-data.pdf>

193 BMFSFJ (2016). Siebter Bericht zur Lage der älteren Generation, Seite 86. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/120144/2a5de459ec4984cb2f83739785c908d6/7--altenbericht--bundestagsdrucksache-data.pdf>

Abbildung 49: Anteil der 25–54-jährigen Frauen und Männer, die nicht-verwandte Kinder betreuen 2014 (in Prozent)¹⁹⁴

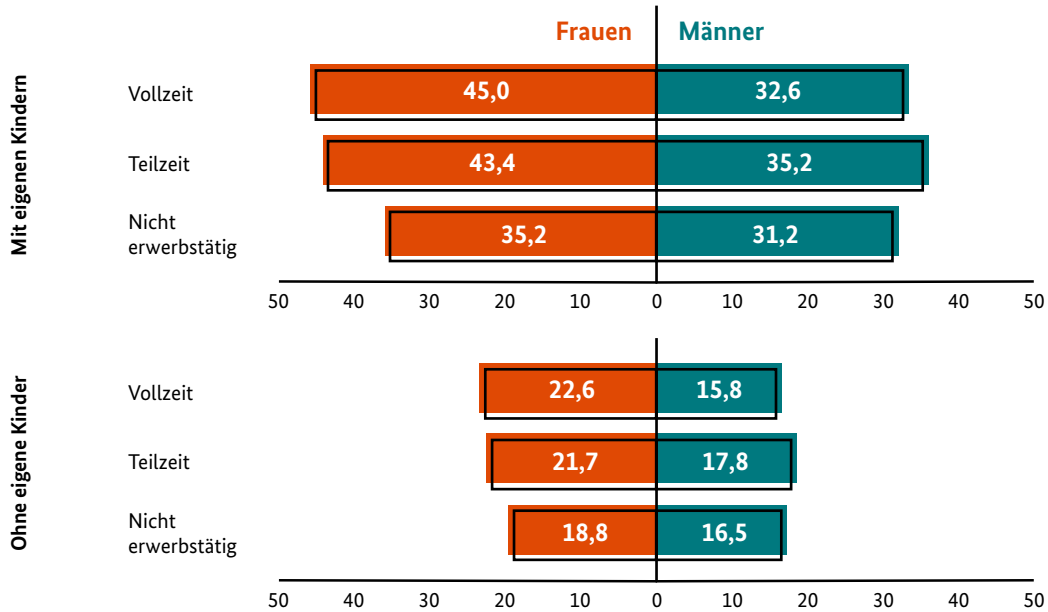


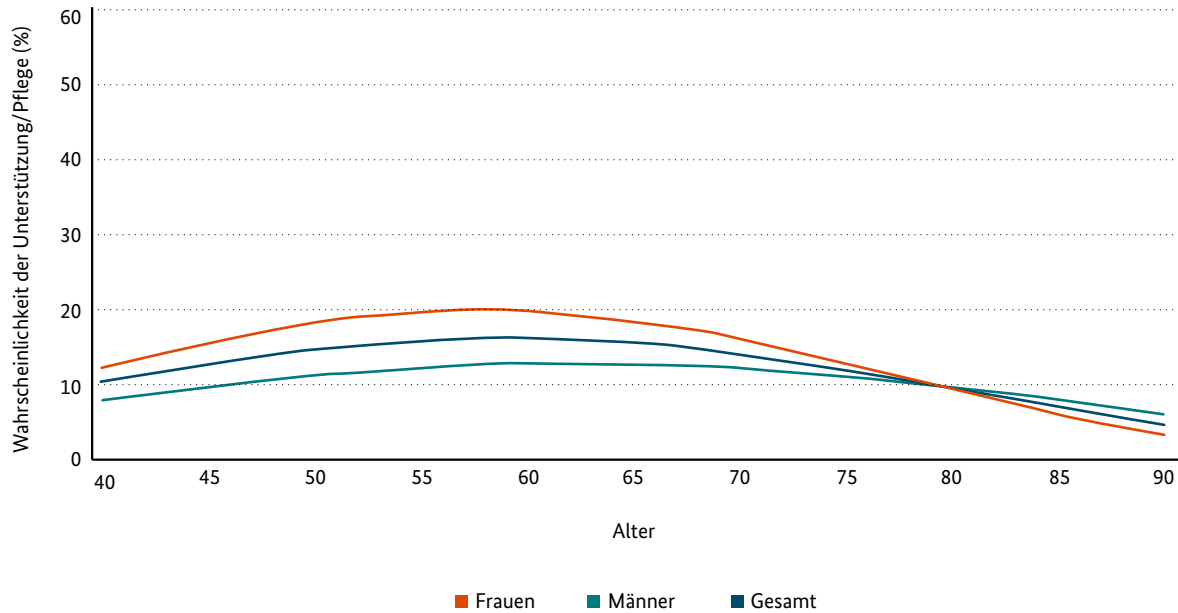
Abbildung 49 zeigt, dass bei der Betrachtung der freiwilligen Unterstützungsleistungen Väter in der Betreuung nicht-verwandter Kinder doppelt so stark engagiert sind wie Männer ohne eigene Kinder. Das könnte so interpretiert werden, dass Freiwilligenarbeit zwar **freiwillig** geleistet wird, aber eben trotzdem **Arbeit** ist, die zusätzlich spezifischer Kompetenzen und Erfahrungen bedarf. Möglicherweise ergeben sich für Väter hier Anknüpfungspunkte durch die Anwesenheit eigener Kinder im Haushalt, über die kinderlose Männer nicht verfügen. So erstaunt es wenig, dass sich Männer ohne eigene Kinder seltener an die Betreuung nicht-verwandter Kinder heranwagen. Erschwerend mag ein gewisser Argwohn gegenüber den Motiven von Männern hinzukommen, die sich freiwillig in der Kinderbetreuung engagieren. Fachleute sind sich einig: Ein allfälliger „Generalverdacht“ darf nicht unwidersprochen stehen gelassen werden und sollte möglichst offensiv und transparent bearbeitet werden.

Das Beispiel der Angehörigenpflege zeigt weitere förderliche Faktoren für ein Engagement, bei dem gemeinhin unterschätzt wird, wie stark sich Männer darin engagieren. Abbildung 50 veranschaulicht den überraschenden Zusammenhang: Männer jenseits des 80. Lebensjahrs pflegen mit höherer Wahrscheinlichkeit Angehörige (in der Regel die Partnerin) als Frauen gleichen Alters. Es könnte der Anschein entstehen, dass Frauen im höheren Alter nach Jahrzehnten geleisteter Pflegearbeit (vor allem im Bereich der Elternpflege) dieser überdrüssig werden oder einfach müde sind. Aber dies wäre ein Fehlschluss, denn es muss berücksichtigt werden, dass Frauen in der Altersgruppe ab 80 Jahren weniger pflegen, da sie allein beziehungsweise bereits verwitwet sind. Für Männer besteht in dieser Lebensphase eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie eine pflegebedürftige Partnerin haben. Um diese kümmern sie sich. Für Männer ist das Pflegen kein Mehr dessen, was sie schon während Jahrzehnten geleistet haben, sondern das Andere, das Neue, das noch Unentdeckte.¹⁹⁵

194 BMFSFJ (2017). Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit, Seite 45. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/118460/1a128b69e46adb3fa370afc4334f08aa/freiwilliges-engagement-von-frauen-und-maennern-data.pdf>

195 Langehennig, Manfred (2012). Genderkonstruierte Angehörigenpflege. Wenn Männer „männlich“ pflegen. Informationsdienst Altersfrage, Heft 04, Juli/August 2012, 5–11. Deutsches Zentrum für Altersfragen. https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Heft_04_2012_Juli_August_2012_gesamt_PW.pdf

Abbildung 50: Wahrscheinlichkeit gesundheitsbedingter Unterstützung und Pflege bei Frauen und Männern im Altersverlauf (in Prozent)¹⁹⁶



Das Neuartige der pflegerischen Erfahrung ist für Männer Chance und Herausforderung zugleich. Sie profitieren vom Gefühl des Gebraucht-Werdens. Das vermittelt Sinn und gibt Kraft. Gerade Männer mit traditionellen Rollenvorstellungen nehmen die Pflege ihrer Partnerin auch als Chance wahr, etwas zurückzugeben für die Sorgearbeit, welche zuvor an ihre Partnerinnen delegiert war.

Männer sprechen von einer Erweiterung des Horizonts, von der Chance, Erlebnisräume zu betreten, die sonst verschlossen geblieben wären. Pflege ermöglicht auch einen neuen Zugang zu eigenen Gefühlswelten, insbesondere zur Trauer, die sonst oft durch das „männlichere“ Gefühl der Wut

überdeckt wird. „Etliche Männer präzisieren die neue Erfahrung: Sie können jetzt ‚begreifen, was Nähe sein kann‘, und sie sprechen von der ‚Bereicherung, wirklich spüren zu können‘ und vom ‚Weichwerden und Sich-einfühlen-Können.“¹⁹⁷

Männer tendieren auch dazu, Pflege als Arbeit zu betrachten, die sie mit Techniken bewältigen, umschreiben die eigene Sorgearbeit gern mit Begrifflichkeiten und Bildern aus der Erwerbsarbeit. „Männer wahren einen größeren inneren Abstand, sie sind weniger durch soziale Werte zur Pflege verpflichtet, setzen ihre Belastungsgrenzen früher, leisten deswegen seltener Schwerstpflge und fällen schneller die Entscheidung für eine Heimunterbringung.“¹⁹⁸

¹⁹⁶ BMFSFJ (2019). Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte – Älterwerden im sozialen Wandel. Zentrale Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 1996 bis 2017, Seite 28. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/135038/62670d8da500Ebenda548deb1da31a01c0/frauen-und-maenner-in-der-zweiten-lebenshaelfte-data.pdf>

¹⁹⁷ BMFSFJ (2019). Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte – Älterwerden im sozialen Wandel. Zentrale Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 1996 bis 2017, Seite 28. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/135038/62670d8da500Ebenda548deb1da31a01c0/frauen-und-maenner-in-der-zweiten-lebenshaelfte-data.pdf>

¹⁹⁸ BMFSFJ (2002). Vierter Bericht zur Lage der älteren Generation, Seite 198. Berlin: BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/blob/94658/4a99f36664eba951dd911974f883b956/prm-21786-4--altenbericht-teil-i-i-data.pdf>

3.6 Kriminalität und Gewaltbetroffenheit



Männer sind in den Kriminalitäts- und Gewaltstatistiken massiv übervertreten. In den Strafanstalten sind von 100 Gefangenen 94 Männer.



Geschlechterstereotype Wahrnehmungsmuster verzerren den Blick auf die Tatsache, dass zwei Drittel der Gewaltopfer im öffentlichen Raum und ein Fünftel der Gewaltopfer im häuslichen Bereich Männer sind.



Männliche Verletzlichkeit und Opfererfahrungen bleiben oft verborgen und sind schwierig zu thematisieren. Umfassende Untersuchungen, Dunkelziffer-Studien und spezialisierte Unterstützungsangebote sind Mangelware.

Gewalt von und an Männern ist ein sensibles Thema. Es steht mitten in einem Spannungsfeld, in dem einerseits das Wissen um die strukturelle Dimension von Gewalt eine besondere Sensibilität gegenüber Gewalt an Frauen und Mädchen erfordert, während andererseits gleichzeitig der berechnete Anspruch besteht, die körperliche, seelische und sexuelle Unversehrtheit von Menschen unabhängig ihres Geschlechts zu gewährleisten.

Die Istanbul-Konvention ist das 2011 vereinbarte Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. In ihm wird das skizzierte Spannungsfeld gut sichtbar. Bereits in der Präambel wird die strukturelle Dimension von Gewalt betont: „Gewalt gegen Frauen [ist] Ausdruck historisch gewachsener ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern, die zur Beherrschung und Diskriminierung der Frau durch den Mann und zur Verhinderung der vollständigen Gleichstellung der Frau geführt haben.“ Es sei als Tatsache anzuerkennen, „dass Gewalt gegen Frauen als geschlechtsspezifische Gewalt strukturellen Charakter hat“ und „einer der entscheidenden sozialen Mechanismen ist, durch den Frauen

in eine untergeordnete Position gegenüber Männern gezwungen werden“.¹⁹⁹

Im globalen Engagement für *Human Rights* und *Gender Equality* wird dies unter dem Titel der *Gender-Based Violence* (GBV) verhandelt. Gewalt ist in dieser Optik mehr als ein mikrosoziales Beziehungsgeschehen. Sie ist vielmehr die mehr oder weniger logische Folge einer patriarchal-hierarchischen Geschlechterordnung, in der Männer oben und Frauen unten stehen. Die Prävention von Gewalt darf sich deshalb nicht auf den sozialen Nahraum beschränken, sondern muss immer auch gleichstellungspolitischen Fortschritt fördern und Geschlechterverhältnisse verändern.

Gewalt unter Männern kann als Ausdruck strukturell angelegten Ringens um die höhere Position in der Geschlechterhierarchie durchaus in diese Sichtweise integriert werden. Gewalt von Frauen gegen Männer ist in diesem Zusammenhang jedoch weniger gut erklärbar – es sei denn, sie ist ebenfalls Ausdruck von Machtverhältnissen. Die Istanbul-Konvention vermag diese Problematik nicht aufzulösen. Sie geht pragmatisch damit um, indem Männer einerseits implizit als Opfer struktureller Gewalt anerkannt werden (insofern Frauen und Mädchen „nur“ einer „größeren Gefahr von geschlechtsspezifischer Gewalt ausgesetzt sind als Männer“) und andererseits Männer als Opfer häuslicher Gewalt explizit genannt werden („in der Erkenntnis, dass häusliche Gewalt Frauen unverhältnismäßig stark betrifft und dass auch Männer Opfer häuslicher Gewalt sein können“).

Dieses historisch gewachsene Spannungsfeld erschwert den unverstellten Blick auf männliche Verletzlichkeit und Gewaltwiderfahrnisse. Bereits 2004 haben Dr. Ralf Puchert und andere in der vom BMFSFJ geförderten Pilotstudie „Gewalt gegen Männer in Deutschland“ festgestellt: „Gewalt gegen Männer ist ein weitverbreitetes und zugleich kulturell häufig ignoriertes Phänomen. Wenn gesellschaftlich von Gewalt die Rede ist, wird der Blick ‚automatisch‘ auf Männer als Täter gerichtet. Die Gewaltbelastungen, denen Jungen und Männer ausgesetzt sind, werden hin-

199 Europarat (2011). Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention). Erläuternder Bericht, Seite 3. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680462535>

gegen unterschätzt. Es drängt sich die Vermutung auf, dass Jungen und Männern nicht der gleiche Grad an Unversehrtheit zugestanden wird wie Frauen.²⁰⁰ Diese Aussage hat nichts von ihrer Aktualität eingebüßt. Sie wirft unmittelbar zwei Fragen auf.

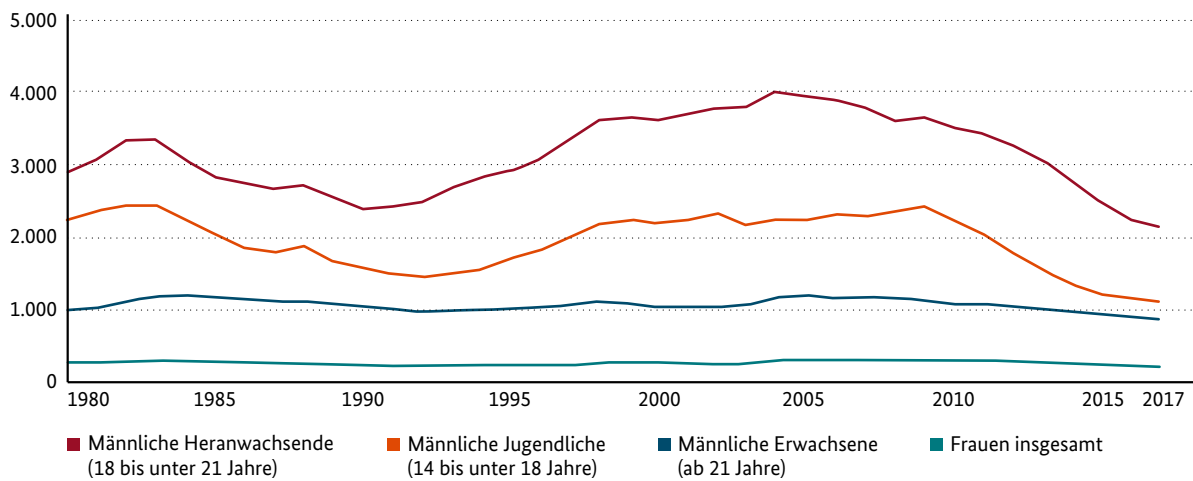
Die erste Frage lautet: Wie können die Sichtbarkeit und Anerkennung männlicher Verletzlichkeit befördert werden? Das ist eine gleichstellungspolitische Zielsetzung, die im Rahmen unserer Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer bearbeitet werden kann. Die zweite Frage lautet: Müsste Gewalt, die Männer sich selbst und anderen Männern antun, nicht viel mehr als strukturelles Geschehen verstanden werden, da es durch

Männlichkeitsnormen und männliche Sozialisationserfahrungen befördert, wenn nicht sogar provoziert wird? Diese Frage erfordert eine breitere Reflexion.

Gewalt von Jungen und Männern

Zu den Fakten: Männer sind in den Statistiken gesellschaftlichen Problemverhaltens generell überrepräsentiert. Sie dominieren auch die Statistik der Verurteilten. Abbildung 51 veranschaulicht, welcher hohen Anteil Jugendliche und junge Erwachsene männlichen Geschlechts haben – wenn gleich mit klar rückläufiger Tendenz.

Abbildung 51: Verurteilte Deutsche je 100.000 Personen der gleichen Bevölkerungsgruppe ab 14 Jahren nach Geschlecht und Alter im Zeitverlauf 1980–2017²⁰¹



Früheres Bundesgebiet, seit 1995 einschl. Gesamt-Berlin; seit 2007 Deutschland; ohne Straßenverkehrsdelikte.

Konsequenterweise findet sich in den Strafanstalten eine Geschlechterverteilung, in der Männer sehr stark in der Überzahl sind. Abbildung 52 zeigt, dass der Männeranteil mit der Schwere der

Tat beziehungsweise der Dauer der Bestrafung sowohl bei erwachsenen wie auch bei jugendlichen Tätern noch zunimmt (Ausnahme: lebenslängliche Freiheitsstrafe).

200 Puchert, Ralf; Jungnitz, Ludger; Walter, Willi; Lenz, Hans-Joachim; Puhe, Henry (2004). Gewalt gegen Männer in Deutschland. Studie im Auftrag des BMFSFJ, Seite 377. <https://www.bmfsfj.de/blob/84590/a3184b9f324b6ccc05bdfc83ac03951e/studie-gewalt-maenner-langfassung-data.pdf>

201 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch, Band 11 Justiz, Seite 317

3 Lebenslagen und Herausforderungen von Jungen und Männern in der Gegenwart – eine Bestandsaufnahme

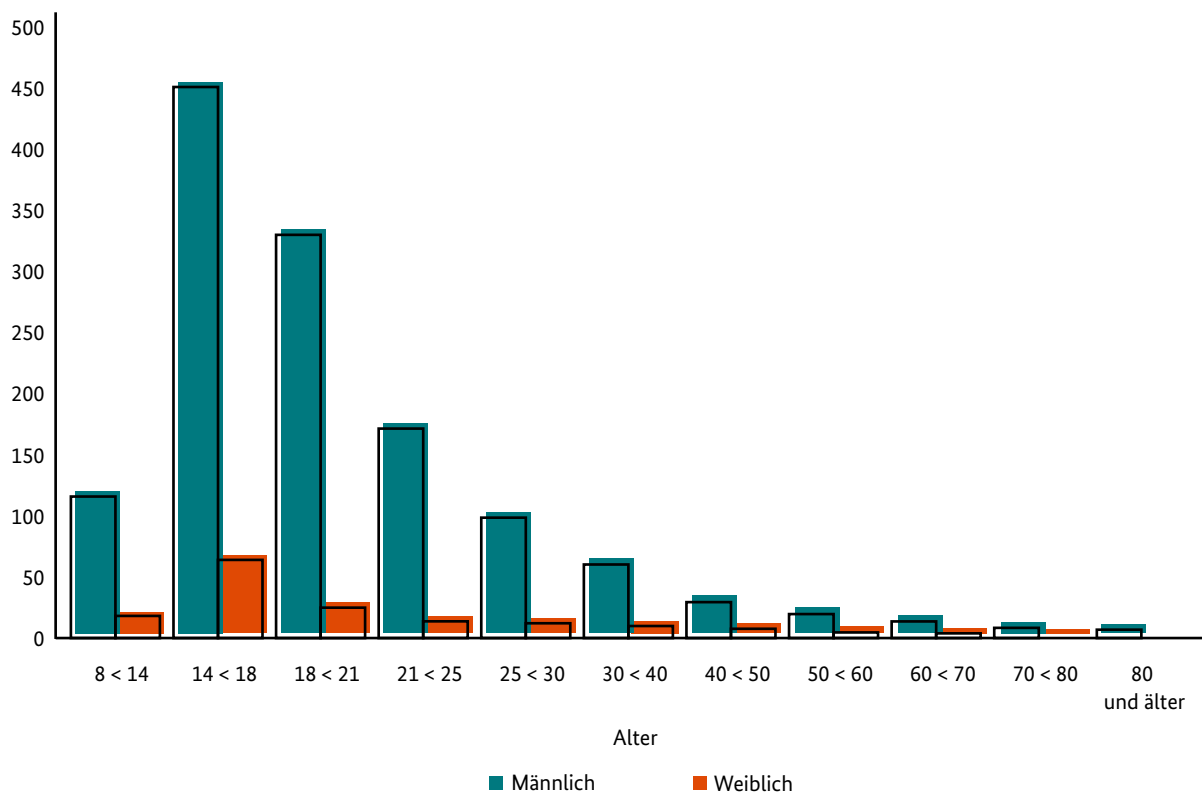
Abbildung 52: Strafgefängene nach Geschlecht (in Prozent)²⁰²

	< 9 Monate	9–12 Monate	12–24 Monate	2–5 Jahre	5–15 Jahre	Lebenslang
Jugendstrafe						
Männer	k.A.	94%	96%	98%	–	–
Frauen	k.A.	6%	4%	2%	–	–
Freiheitsstrafe						
Männer	92%	94%	95%	96%	97%	94%
Frauen	8%	6%	5%	4%	3%	6%

Auch bei vermeintlich leichteren Vergehen – hier das Beispiel Vandalismus im öffentlichen Raum – sind junge Männer die Problemverursacher

Nummer 1. Der Frauenanteil liegt über fast alle Altersgruppen bei 11,1 Prozent.

Abbildung 53: Tatverdächtigenbelastungszahlen (TVBZ) bei sonstiger Sachbeschädigung (das heißt ohne Sachbeschädigung an Kfz) auf Straßen, Wegen oder Plätzen nach Alter und Geschlecht²⁰³



202 Statistisches Bundesamt (2019). Statistisches Jahrbuch, Band 11 Justiz, Seite 324

203 Bundeskriminalamt (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik, Jahrbuch 2018, Band 4 Einzelne Straftaten/-gruppen

und ausgewählte Formen der Kriminalität, Seite 149. Quelle: <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/PolizeilicheKriminalstatistik/2018/pks2018Jahrbuch4Einzelne.html> (Zugriff: 30.05.2020)

Gewalt an Jungen und Männern

Ohne die Überrepräsentanz von Männern als Gewalttäter zu relativieren, ist auch anzuerkennen, wie stark Männer selbst von Gewalt betroffen sind. In der großen Mehrheit der Fälle sind auch die Opfer männlich (im öffentlichen Raum sind es bis

zu 90 Prozent, wobei zwei Drittel der Täter dem Opfer unbekannt sind).²⁰⁴

Abbildung 54 fasst die persönlichen Gewaltwiderfahrnisse von Männern zusammen und ordnet sie statistisch ein (wobei aufgrund methodischer Fragen die Vergleichbarkeit der Zahlen nicht immer gegeben ist).

Abbildung 54: Ausgewählte Gewalterfahrungen von Männern (Auszug)²⁰⁵

	Körperlich	Psychisch	Sexualisiert
Kindheit und Jugend	Geschlagen, geohrfeigt, getreten oder verhauen: 6 von 10 Belästigt oder bedroht: 4 von 10 Heftig verprügelt: 2 von 10 Überfallen, beraubt, bestohlen: 2 von 10 Mit einer Waffe bedroht oder verletzt: jeder 9.	Schikaniert, schwer beleidigt, eingeschüchtert oder gedemütigt: 6 von 10. Von den Eltern oder einer anderen Erziehungsperson lächerlich gemacht und gedemütigt: 5 von 10 Erpresst: jeder 8	In Kindheit und Jugend Opfer eindeutig sexualisierter Gewalt: jeder 12.
Erwachsenenalter	Von der Partnerin in der körperlichen Unversehrtheit verletzt (inkl. Akte, bei denen nicht eindeutig von Gewalt zu sprechen ist): jeder 4. Von Partnerin geohrfeigt, gebissen, getreten oder mit etwas Verletzendem beworfen: 5–10 Prozent Körperlich bedroht (in der Öffentlichkeit in den letzten 5 Jahren): jeder 10. Mit einer Waffe bedroht: 3–5 Prozent Verprügelt: 1 von 100	Von eifersüchtiger Partnerin an Sozialkontakten gehindert: 2 von 10 Von der Partnerin überwacht: 5–8 Prozent Von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen schwer beleidigt, eingeschüchtert oder aggressiv angeschrien: jeder 8. Verleumdet (im Arbeitszusammenhang): jeder 11. Im Job lächerlich gemacht, gehänselt, abgewertet oder gedemütigt: jeder 12.	Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz gegenüber erwachsenen Männern wird in Einzelfällen benannt. Ein jüngerer Mann erzählt beispielsweise von einer langanhaltenden sexuellen Belästigung durch einen Ausbilder. Andere Studien deuten auf eine höhere Belastung von Männern durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hin.

In Kindheit und Jugend ist das Risiko sehr viel größer als im Erwachsenenalter, als Mann Opfer von Gewalthandlungen zu werden. Nur eine Minderheit der befragten Männer – jeder siebte – berichtet über keine Gewaltwiderfahrnisse in dieser Lebensphase.²⁰⁶ Entsprechend fordert der Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs einen „Ausbau von Fachbera-

tungsstellen und niedrigschwelligen Unterstützungsangeboten für alle von sexualisierter Gewalt Betroffenen und deren Unterstützungspersonen“. Dies sei „vor allem in ländlichen Regionen, für Jungen und Männer, Menschen mit Behinderungen und Opfer ritueller Gewalt dringend notwendig“.²⁰⁷

204 Puchert, Ralf; Jungnitz, Ludger; Walter, Willi; Lenz, Hans-Joachim; Puhe, Henry (2004). Gewalt gegen Männer in Deutschland. Studie im Auftrag des BMFSFJ, Seite 383 ff. <https://www.bmfsfj.de/blob/84590/a3184b9f324b6ccc05bdfc83ac03951e/studie-gewalt-maenner-langfassung-data.pdf>

205 Puchert, Ralf; Jungnitz, Ludger; Walter, Willi; Lenz, Hans-Joachim; Puhe, Henry (2004). Gewalt gegen Männer in Deutschland. Studie im Auftrag des BMFSFJ, Seite 383 ff. (eigene Darstellung). <https://www.bmfsfj.de/blob/84590/a3184b9f324b6ccc05bdfc83ac03951e/studie-gewalt-maenner-langfassung-data.pdf>

206 Puchert, Ralf; Jungnitz, Ludger; Walter, Willi; Lenz, Hans-Joachim; Puhe, Henry (2004). Gewalt gegen Männer in Deutschland. Studie im Auftrag des BMFSFJ, Seite 383. <https://www.bmfsfj.de/blob/84590/a3184b9f324b6ccc05bdfc83ac03951e/studie-gewalt-maennerlangfassung-data.pdf>

207 Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (2017). Positionspapier „Sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche verhindern – Betroffenen Unterstützung, Hilfe und Anerkennung ermöglichen“, Seite 6. <https://beauftragter-missbrauch.de/presse-service/hintergrundmaterialien#c1217>

Auch Männer brauchen Schutz vor Gewalt

Der Freistaat Sachsen ist ein Vorreiter in der Jungen- und Männerarbeit. Bereits 2019 hat sich die Landesarbeitsgemeinschaft Jungen- und Männerarbeit Sachsen e. V. als Dach für die neue Bundesfach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz empfehlen können. Frank Scheinert ist ihr geschäftsführender Fachreferent. Ein Gesprächsprotokoll.

„In Deutschland gibt es heute neun Männerschutzprojekte mit 29 Plätzen (Stand: Mai 2020). Als wir 2016 als Landesfachstelle Männerarbeit in Sachsen mit unserer Arbeit begannen, gab es in Oldenburg ein Projekt und dann noch eins in der Schweiz. Mehr nicht. Wir haben gesagt: Es braucht auch für gewaltbetroffene Männer bedarfsgerechte Schutzeinrichtungen.

Natürlich und bedauerlicherweise ist der Bedarf für Kinder- und Frauenschutzprojekte viel größer. Das bestreitet niemand. Und doch dürfen wir männliche Verletzlichkeiten und Opfererfahrungen nicht übersehen, nur weil das nicht zu den gesellschaftlich vorherrschenden Männerbildern passt. Das gilt umso mehr, wenn man sich die Dunkelziffer vor Augen führt, die es geben muss, wenn ein Mann das Gefühl hat, als geschlagener Mann kein ‚richtiger‘ Mann mehr zu sein. Sind es wirklich ‚nur‘ 25.000 von Partnerschaftsgewalt betroffene Männer, wie das Bundeskriminalamt sie erfasst?

Wir haben also den tatsächlichen Bedarf geschätzt und eine politische Forderung entwickelt: Es braucht in Sachsen drei Männergewaltschutzprojekte, eins in Dresden, eins in Leipzig und eins in Plauen. Das Gleichstellungsministerium war schnell bereit, eine Förderung zu starten, sofern lokale Träger mitziehen. Das hat funktioniert.

Dann kamen zusehends Anfragen aus anderen Bundesländern: Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Bayern. Wir haben mit begrenzten Mitteln bestmöglich beraten und auch versucht, die Projekte mit voranzutreiben. So sind wir mit dem BMFSFJ in Kontakt gekommen. Sie konnten sich vorstellen, dass wir unser Know-how weiterentwickeln, systematisieren, einen klaren Koordinationsauftrag erhalten. Daraus ist die Bundesfach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz entstanden. Am 1. Oktober 2019 sind wir offiziell gestartet. Sitz: Dresden. Wirkungsraum: ganz Deutschland.



Bundesfach- und
Koordinierungsstelle
Männergewaltschutz

Vorerst läuft das Projekt über drei Jahre und ist bis August 2022 gesichert. Wir denken aber schon, dass das ein langfristiges Angebot werden sollte. Insgesamt sind sechs Stellen im Umfang zwischen 20 und 40 Stunden pro Woche vorgesehen.

Unser Auftrag steht auf mehreren Beinen: Erstens beraten wir Fachstellen, Projektträger und Gremien auf Bundes- und Landesebene, die Angebote aufbauen oder weiterentwickeln wollen. Zweitens veranstalten wir Fachtagungen, Fortbildungen und andere Vernetzungsanlässe für Fachleute und Behörden. Drittens unterstützen wir Qualitätssicherung und Professionalisierung mit Empfehlungen für eine bundesweit einheitliche Falldokumentation, bundesweit einheitliche Qualitätsstandards et cetera. Viertens stellen wir statistische Grundlagen zur Verfügung. Wir wünschen uns dafür auch seit Längerem eine repräsentative Studie zur Gewaltbetroffenheit von Männern und deren Kindern. Fünftens bündeln und verbreitern wir die bundesweite Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Männergewaltschutz. Inzwischen verfügt unsere Webseite www.maennergewaltschutz.de über eine Netzwerklandkarte und einen direkten Zugang zu den bestehenden Schutzprojekten für betroffene Männer, Beratende und weitere Fachkräfte.

Man muss sich vorstellen: Selbst, wenn jedes Bundesland drei, vier oder fünf Schutzeinrichtungen für Männer hätte, wären erst zehn Prozent des Hellfelds abgedeckt. Da gibt es Nachholbedarf – wie bei den Einrichtungen für Frauen und Mädchen auch. Es gibt aber auch erfreuliche Zeichen: Verschiedene Initiativen sind bereits am Start. Das politische Interesse ist da, auch vor Ort wachsen Problemwahrnehmung und Wohlwollen. Auch die Leitmedien in Deutschland bleiben seit drei, vier Jahren am Thema dran. Oft fehlen noch die Ansprechpartner und Zuständigkeiten auf Länderebene. Aber da ist viel in Bewegung.

Ich glaube, es braucht Geduld, aber nicht zu viel Bescheidenheit: Die Rahmenbedingungen müssen besser werden. Wenn wir ganz klar gesagt haben, was es braucht – natürlich ohne gleich eine flächendeckende Versorgung zu verlangen –, haben wir

politisch Gehör gefunden. Ich freue mich darauf, jetzt mehr in die Breite zu kommen, das Angebotsnetz für Männer zu stärken. Man muss ja immer auch dran denken: Unsere Schutzeinrichtungen sind nicht dann besonders erfolgreich, wenn sie mög-

lichst viele Schutzsuchende aufnehmen. Für uns ist auch ein Erfolg, wenn wir Betroffene anderweitig beraten und begleiten können. Der zeitlich befristete Verbleib in einer Schutzwohnung ist da nur eine der Möglichkeiten.“

Beim Erfragen von Gewalterfahrungen muss gerade bei Männern auch mit erheblichen Dunkelziffern gerechnet werden:

- Erstens müssen Gewalterfahrungen überhaupt erst als solche eingeordnet werden. Weil Gewalterfahrungen „normale“ Elemente einer Jungenbiografie sind, ist das keineswegs selbstverständlich. „Körperliche Gewalt in der Erziehung wird beispielsweise von vielen Männern nicht als Gewalt, sondern als ‚normale‘ Erziehungsmethode angesehen. Als Gewalt oder Misshandlung wird eine Handlung häufig erst dann angesehen, wenn noch andere Umstände wie der Eindruck von Willkür oder ‚ungerechtfertigter Härte‘ hinzukommen.“²⁰⁸
- Zweitens muss man sich an sie erinnern. Wie bei anderen negativen oder gar traumatisierenden Erfahrungen neigen Menschen dazu,

Gewalterfahrungen zu „vergessen“ oder gar abzuspalten. Ungewollte sexuelle Übergriffe durch Frauen an Jungen oder Heranwachsenden werden oft als Initiationsritus in das Erwachsenenleben wahrgenommen.

- Drittens und von besonderer Bedeutung: „Opfererfahrungen“ stehen im Widerspruch zur zentralen Männlichkeitserfordernis, keine Schwäche zu zeigen und keinesfalls der Schwache zu sein. Deshalb sind Gewaltwiderfahrnisse besonders für Jungen und Männer schambelegt – das erschwert deren Erforschung.

Weil Opfererfahrungen von vielen Männern lieber verschwiegen werden, ist mit erheblichen Dunkelziffern zu rechnen. Jedoch sind selbst in der Statistik der polizeilich erfassten Straftaten bei den vollendeten und versuchten Körperverletzungen fast zwei Drittel aller Gewaltopfer männlich.

Abbildung 55: Opfer von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Körperverletzung und Raubdelikte (vollendet und versucht) nach Geschlecht²⁰⁹

	Männer	Frauen	Differenz
Straftaten insgesamt	611.094	414.147	+196.947
	59,6%	40,4%	+19,2
...davon Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	2.103	29.012	-26.909
	6,8%	93,2%	-86,4
...davon Körperverletzung	392.699	232.918	+159.781
	62,8%	37,2%	+25,6
...davon Raubdelikte	29.219	12.311	+16.908
	70,4%	26,6%	+43,8

208 Puchert, Ralf; Jungnitz, Ludger; Walter, Willi; Lenz, Hans-Joachim; Puhe, Henry (2004). Gewalt gegen Männer in Deutschland. Studie im Auftrag des BMFSFJ, Seite 97. <https://www.bmfsfj.de/blob/84590/a3184b9f324b6ccc05bdfc83ac03951e/studie-gewalt-maenner-langfassung-data.pdf>

209 Bundeskriminalamt (2019). Polizeiliche Kriminalstatistik, Jahrbuch 2018, Band 2 Opfer, Seite 14 ff.

Sexismus: Männer ignorieren Männer als Opfer

In einer neuen Studie²¹⁰ des DELTA-Instituts im Auftrag des BMFSFJ wurde erforscht, was Menschen in Deutschland als Sexismus wahrnehmen und wo respektive wie er ihnen im Alltag begegnet.

Um wirksame Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer zu verfolgen, braucht es solide Grundlagen: Zahlen müssen aktuell erhoben und komplexe Zusammenhänge erforscht werden. Das BMFSFJ ermöglicht solche Grundlagenarbeit. Aktuellstes Beispiel: Im Auftrag des BMFSFJ hat Prof. Carsten Wippermann im Rahmen einer Pilotstudie Einstellungen zu Sexismus bei Männern und Frauen untersucht.²¹¹ Was verstehen sie unter Sexismus? Wie und wo begegnet er ihnen? Wie reagieren sie darauf? Wie verbreitet ist Sexismus-Erleben im Alltag? Wie müsste vorgebeugt werden?

Ausgewählte Ergebnisse:

- Fast alle Menschen in Deutschland haben eine Vorstellung, was Sexismus ist. Der Begriff löst etwas aus. Inhaltlich gehen die Vorstellungen auseinander. Allen gemein ist die Überzeugung, dass Sexismus etwas ist, das es zu vermeiden gilt.
- Frauen sehen Sexismus eher als ein strukturelles Problem. Für Männer (vor allem ab mittlerem Alter sowie in traditionellen und bürgerlichen Milieus) ist Sexismus eher eine moralische Verfehlung einzelner Personen und Personengruppen, die sich in derb-verletzenden Worten, Gesten und Bildern zeigt.
- Entsprechend ist die Sensibilität für Sexismus bei Frauen und Männern im Alltag verschieden. Die Hälfte aller Männer nimmt im eigenen Umfeld überhaupt keinen Sexismus wahr, aber nur ein Drittel der Frauen.
- Männer wie Frauen assoziieren mit Sexismus reflexhaft die sexorientierte Übergriffigkeit von Männern gegenüber Frauen und benennen dies als häufigste Beziehungskonstellation von Sexismus. Fast nur Frauen weisen aber darauf hin, dass es auch Übergriffigkeit von Frauen gegenüber Männern gibt. Männer ignorieren oder tabuisieren, dass Männer Opfer sexueller Übergriffigkeit von Frauen sein können.
- Dass Männern Sexismus durch andere Männer widerfahren kann, wird nur im Kontext von Homosexualität reflektiert (sei es als sexuelle Belästigung von Männern durch Männer; sei es als Stigmatisierung von homosexuellen Männern durch andere Männer).
- Wenn nicht nur körperliche Übergriffe als Sexismus bezeichnet werden, sondern auch subtilere Formen der Herabwürdigung, öffnet sich der Blick für Situationen, in denen Männer Opfer von Sexismus werden. Vor allem der Sport ist für Männer ein Bereich, in dem sie sich durch Bemerkungen, Gesten, Handlungen und Ähnliches in ihrer Männlichkeit sexistisch herabgewürdigt und verletzt erleben (meistens von anderen Männern).

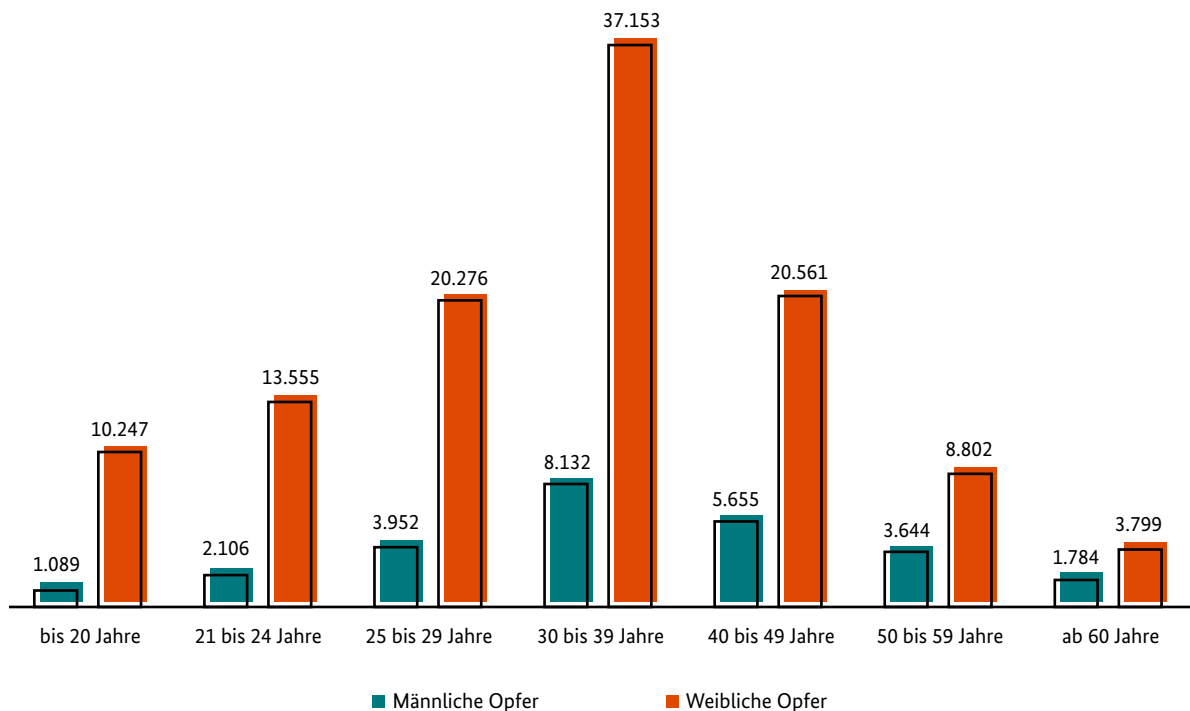
210 Wippermann, Carsten (2019). Sexismus im Alltag – Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung (Pilotstudie). Sozialwissenschaftliche bevölkerungsrepräsentative Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung. <https://www.bmfsfj.de/blob/141246/022f9fac-09435d797f3b1a8bef56a211/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf>

211 Wippermann, Carsten (2019). Sexismus im Alltag – Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung (Pilotstudie). Sozialwissenschaftliche bevölkerungsrepräsentative Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung. <https://www.bmfsfj.de/blob/141246/022f9fac09435d797f3b1a8bef56a211/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf>

Bei der Gewalt im häuslichen Raum sind männliche Opfererfahrungen demgegenüber wesentlich seltener, aber eben doch nicht abzustreiten. Von den 2018 polizeilich erfassten Opfern von Partnerschaftsgewalt waren 104.146 (80,5 Prozent) Frauen und 25.273 (19,5 Prozent) Männer. Von besonderer

Relevanz ist der Umstand, dass die Wahrscheinlichkeit im Lebensverlauf kontinuierlich ansteigt, als Mann Opfer von Partnerschaftsgewalt zu werden. Bei Paaren über 60 Jahren ist das Geschlechterverhältnis beinahe im Verhältnis von 1:2 (32,0 Prozent Männer; 68,0 Prozent Frauen).

Abbildung 56: Verteilung männlicher und weiblicher Opfer von Partnerschaftsgewalt nach Altersklassen für das Berichtsjahr 2018²¹²



Ergänzend die prozentuale Verteilung: bei den unter 20-Jährigen 9,6 Prozent männliche Opfer, bei den 21–24-Jährigen 13,4 Prozent, bei den 25–29-Jährigen 16,3 Prozent, bei den 30–39-Jährigen 18,0 Prozent, bei den 40–49-Jährigen 21,6 Prozent, bei den 50–59-Jährigen 29,3 Prozent und bei den über 60-Jährigen 32,0 Prozent männliche Opfer (eigene Berechnungen)

Das Bundeskriminalamt sieht eine „zunehmende Relevanz“ der Partnerschaftsgewalt „zum Nachteil männlicher Personen“: „Indiz dafür ist die (fast kontinuierliche) Steigerung der Anzahl männlicher Opfer der letzten Jahre (2014: 22.302 Personen; 2015: 23.167 Personen; 2016:

24.124 Personen; 2017: 24.928 Personen; 2018: 26.362 Personen).“²¹³ Offenbleiben muss, wie weit Partnerschaftsgewalt gegen Männer effektiv zunimmt und wie weit „nur“ die Bereitschaft von Männern zunimmt, entsprechende Vorfälle zur Anzeige zu bringen.

212 Bundeskriminalamt (2020). Kriminalstatistische Auswertung Partnerschaftsgewalt für das Berichtsjahr 2018, Seite 6. https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2018.html;jsessionid=9B4904E28B791CC0D6DB700465605C97.live0602?nn=63476 (Zugriff: 30.05.2020)

213 Bundeskriminalamt (2020). Kriminalstatistische Auswertung Partnerschaftsgewalt für das Berichtsjahr 2018, Seite 21. https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2018.html;jsessionid=9B4904E28B791CC0D6DB700465605C97.live0602?nn=63476 (Zugriff: 30.05.2020)

Der 5-Stufenplan für ein Unterstützungssystem für Jungen und Männer in Krisen- und Problemlagen

Die beschriebene Entwicklung hat das Bundesgleichstellungsministerium veranlasst, Ende 2019 einen 5-Stufenplan aufzusetzen, der Männer insbesondere in Krisen- und Problemsituationen stärker in den Blick nimmt. Ziel ist es, männerspezifische Beratungsleistungen noch stärker zu vernetzen und somit weiter auszubauen.

Dabei startete die **erste** Stufe bereits im Februar 2019 mit der Onlinestellung der Beratungslandkarte, initiiert vom Bundesforum Männer (www.maennerberatungsnetz.de). Dort werden bereits mehr als 300 Beratungsangebote für Jungen und Männer bei Fragen zu Erziehung, Arbeit, Gewalterfahrungen oder Pflege gebündelt.²¹⁴ Stärkere Vernetzung und Ausbau von Beratungsangeboten sind ein Ziel des neuen Projekts „Männer stärker in die Gleichstellungspolitik“ (Bundesforum Männer).

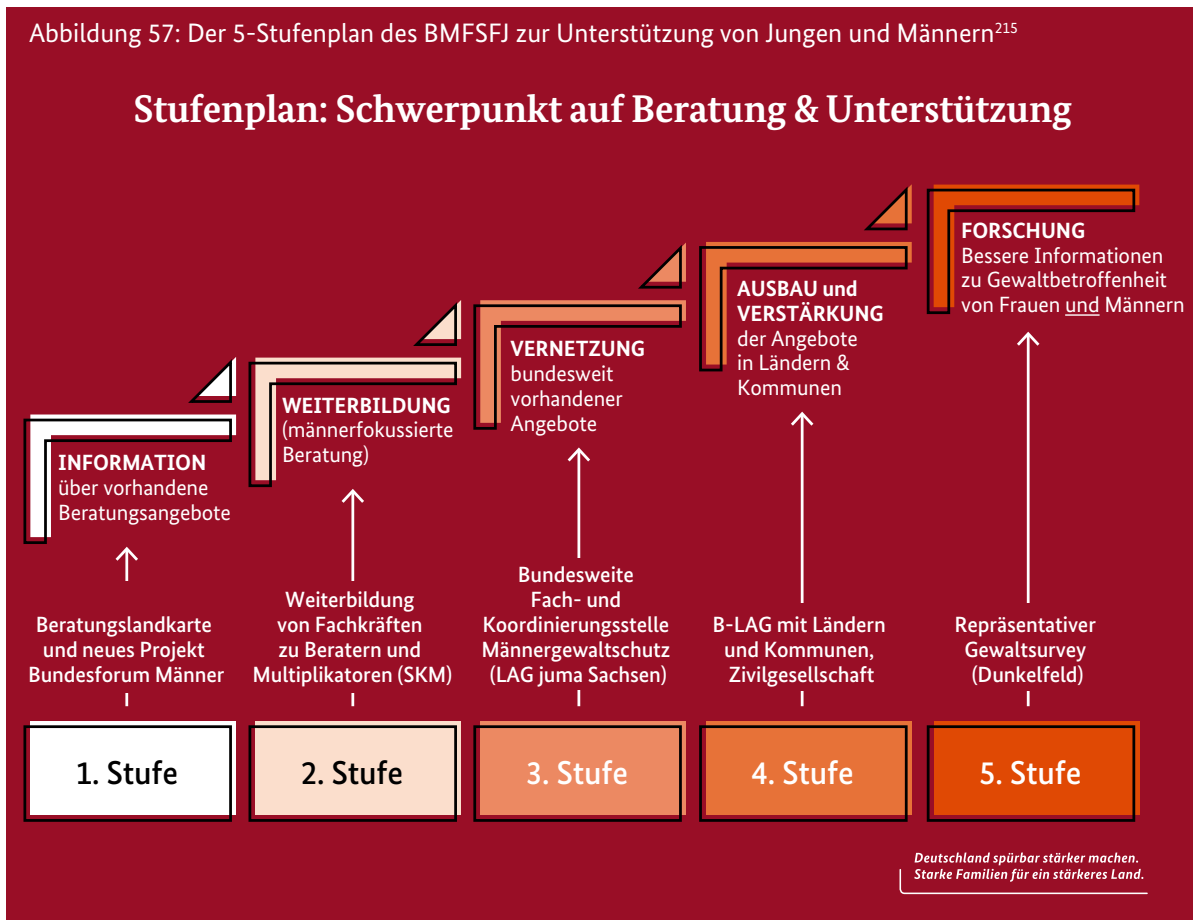
In der **zweiten** Stufe sollen die Beratungsqualität und auch die Reichweite für die Angebote für Männer verbessert werden. SKM – Katholischer Verband für soziale Dienste in Deutschland – Bundesverband e. V. hat ein Weiterbildungskonzept erarbeitet, das Fachkräfte unterstützt, Männerthemen in ihrem Beratungsalltag zu integrieren. Sie sollen gleichzeitig als Multiplikatoren fungieren, sodass männerfokussierte Beratung künftig vermehrt angeboten werden kann. Der erste Weiterbildungslehrgang konnte im Frühjahr 2020 beginnen.

Die **dritte** Stufe fokussiert die Unterstützung von Männern, die von (häuslicher) Gewalt betroffen sind und Hilfe und Unterstützung suchen. Damit Angebote in allen Bundesländern etabliert werden, wurde die bundesweite Fach- und Koordinierungsstelle Männergewaltschutz (BFKM) mit Sitz in Dresden aufgebaut. Sie berät interessierte Träger, aber auch Kommunen und Länder – zum Beispiel bei der Errichtung und dem Betrieb von Schutzeinrichtungen. Auf der Webseite wird eine Übersicht über bestehende Schutzeinrichtungen für betroffene Männer und ihre Kinder vorgehalten. Außerdem sind eine bundesweite Falldokumentation sowie Online-Beratungsangebote geplant.

Damit die Belange von Jungen und Männern in den Kommunen und Ländern übergreifend besser berücksichtigt werden können, wurde Anfang 2020 ein Fachaustausch mit den Bundesländern ins Leben gerufen (**vierte** Stufe). Dieser wird regelmäßig stattfinden und Maßnahmen auf politischer Ebene in den Blick nehmen. Initiativen einzelner Bundesländer – wie beispielsweise das gemeinsame Hilfetelefon für Männer von Nordrhein-Westfalen und Bayern (www.maennerhilfetelefon.de) – werden durch das Bundesgleichstellungsministerium begrüßt. Von einem tatsächlichen Erfolg kann man jedoch erst sprechen, wenn sich alle Bundesländer beteiligen.

In der **fünften** Stufe schließlich plant das Bundesgleichstellungsministerium 2021 in Kooperation mit dem Bundesministerium des Innern und dem Bundeskriminalamt eine umfassende geschlechtervergleichende Dunkelfeld-Studie zu Gewaltbetroffenheit. Dadurch wird es Klarheit über den tatsächlichen Bedarf an Unterstützungsleistungen beim Gewaltschutz – unabhängig vom Geschlecht der Betroffenen – geben.

Abbildung 57: Der 5-Stufenplan des BMFSFJ zur Unterstützung von Jungen und Männern²¹⁵



215 Quelle: BMFSFJ, Pressekonferenz vom 14.01.2020 (Stand: Januar 2020)

3.7 Fazit

Die Darstellung aktueller Daten zum Stand der Gleichstellung für Jungen und Männer macht sichtbar, wie schnell sich Männlichkeitsbilder und Geschlechterverhältnisse auch in Deutschland verändern. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern gleicht sich zusehends an. Der Strukturwandel im Arbeitsmarkt eröffnet Männern neue Chancen, die sie zögernd, aber zunehmend nutzen. Unterschätzte männliche Care-Beiträge – beispielsweise die Leistungen in der Angehörigenpflege, insbesondere von Männern über 70 – werden sichtbar. Sich erweiternde Männlichkeitsvorstellungen geben vermehrt den Blick frei auf männliche Gewaltwiderfahrnisse. Auch die Erkenntnis, dass einseitige Männlichkeitsvorstellungen ein Gesundheitsrisiko darstellen, ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen.

Gleichzeitig macht die Bestandsaufnahme starke Beharrungskräfte sichtbar. So halten sich Stereotypen in den Erwerbsbiografien und Ungleichheiten bei den Löhnen hartnäckig. Männer bleiben erwerbsfokussiert und nehmen sich weniger Zeit für die Kinderbetreuung und die Hausarbeit als Mütter. Zwei Drittel der Kinder in Deutschland wünschen sich mehr Zeit mit ihren Vätern. Auch viele Männer selbst wünschen sich eine ausgeglichene Aufteilung – und begegnen noch immer Widerständen. Männliche Verletzlichkeit und Opfererfahrungen bleiben oft verborgen. Männer-spezifische Ansätze in Prävention und Gesundheitsversorgung waren bisher ebenso Mangelware wie männerspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote für eine Vielzahl von Lebens-

fragen und -krisen. Diese werden nun mit dem 5-Stufenplan des Bundesgleichstellungsministeriums sukzessive umgesetzt und somit nachhaltig berücksichtigt.

In der Gesamtschau drängt sich in dieser Gleichzeitigkeit von Widersprüchen aus Sicht des BMFSFJ eine Gleichstellungsstrategie für Jungen und Männer auf, die auf zwei Achsen wirkt:

Auf der ersten Achse will die Gleichstellungspolitik Bewährtes fortführen, das heißt, Geschlechterstereotype abbauen und strukturelle Anreize setzen, um Vielfalt zu fördern und Chancengleichheit für alle – also unabhängig von Geschlecht, Milieu, Migrations- und Bildungshintergrund – herzustellen.

Auf der zweiten Achse will die Gleichstellungspolitik neue Akzente stärken, um die konkrete Umverteilung von Belastungen und Ressourcen zwischen den Geschlechtern zu beschleunigen. Angesprochen sind hier insbesondere zeitliche und finanzielle Aspekte, die noch immer sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Das BMFSFJ betont auf dieser Ebene auch die programmatische Ansage: Gleichstellung ist erst erreicht, wenn das Prinzip des *Fair-Share* in Beruf und Familie, Wirtschaft und Gesellschaft umfassend umgesetzt ist: Partnerschaftlichkeit!

Diese Überzeugungen und Leitbilder legt das BMFSFJ ihrer neuen partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer zugrunde, die im nächsten Kapitel ausführlich dargestellt wird.

4

Partnerschaftliche Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer – Wirkungen und Horizonte

Die bisherigen Ausführungen haben deutlich gemacht:

- Auch Jungen und Männer sehen sich gleichstellungspolitischen Herausforderungen gegenüber. Sie haben eigene Entfaltungswünsche und profitieren von einer Politik der gleichen Chancen. Sie werden selber aber auch zusehends eindringlicher in die Verantwortung genommen, fair(er) zu handeln.
- Nicht alle Jungen- und Männer(-gruppen) sind in gleichem Maß beziehungsweise von den gleichen Fragen betroffen. Während benachteiligte Jungen und Männer mehr Chancen(-gleichheit) brauchen, sind privilegierte Männer stärker in Fragen der Nachhaltigkeit und des Teilens angesprochen.
- Jungen und Männer jeglicher Couleur (und die Gleichstellungspolitik) müssen sich zwei anspruchsvollen Fragen stellen: Wie können Männerleben nachhaltiger und vielfältiger werden? Und was braucht es, um diesen Weg beschreiten zu können?
- Dabei gilt es, Gleichstellung gegenüber Angriffen und Umdeutungsversuchen zu verteidigen. Gleichstellung ist keine diffuse Maxime, sondern ein nüchterner Auftrag, Chancen und Ressourcen fair zu verteilen.
- Es ist von Jungen und Männern vermehrt einzufordern, dass das abstrakte Bekenntnis zur Gleichstellung von entsprechenden Taten be-

gleitet wird. „Fair-Share“ als Zielgröße darf und muss offensiv angesprochen und eingefordert werden. Damit das nicht nur Appell, sondern auch Angebot ist, müssen Anreizsysteme und Rahmenbedingungen kohärenter auf Gleichstellungsanliegen von Jungen und Männern ausgerichtet werden.

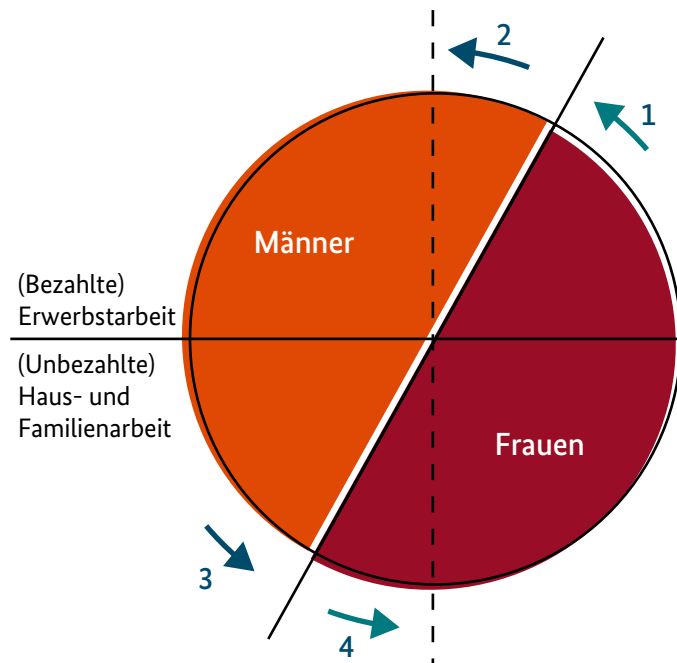
4.1 Interventionsachsen und Leitziele

Die Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer des BMFSFJ baut deshalb auf zwei Interventionsachsen:

- Auf Achse 1 heißt das Leitziel „Chancengleichheit“
- Auf Achse 2 heißt das Leitziel „Verteilungsgerechtigkeit“

Chancengleichheit ist eine eher qualitative Zielsetzung: Jeder Mensch soll unabhängig von Herkunft und Geschlecht die gleichen Start- und Entwicklungschancen erhalten. Das bedingt eine gezielte Förderung: Wer mit geringen Ressourcen ins Leben startet, soll mehr von der Förderung profitieren. Auf dieser Ebene baut das Bundesministerium auf bisherigen Erfahrungen und Engagements auf. Sie sind weiterhin notwendig.

Abbildung 58: Kreismodell Verteilungsgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen (bezahlte und unbezahlte Arbeit)²¹⁶



Verteilungsgerechtigkeit ist eine eher quantitative Zielsetzung: Jeder Mensch soll unabhängig von Herkunft und Geschlecht über gleich viele Ressourcen verfügen beziehungsweise gleich vielen Belastungen ausgesetzt sein. Natürlich darf und soll die Politik niemandem vorschreiben, wie er oder sie zu leben hat. Aber sie darf und muss die Zielvorgabe formulieren, dass in einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive Männer und Frauen gleich viel haben und dürfen. Das verlangt eine stärker fokussierte Strategie als bisher. Eine einfache Veranschaulichung klärt, wo genau anzusetzen ist.

Der Kreis bildet das Gesamt an Arbeit ab, die in einer Volkswirtschaft geleistet wird. Die obere Hälfte ist dem Bereich der bezahlten Arbeit und die untere Hälfte dem Bereich der unbezahlten

Arbeit zugeordnet. Das entspricht in etwa den effektiven Anteilen.

Die schräge Linie markiert den Ist-Zustand und illustriert eine deutliche Ungleichverteilung: Zwar leisten beide Geschlechter insgesamt etwa gleich viel Arbeit (siehe auch 3.2 und 3.3); Männer übernehmen aber sehr viel mehr Erwerbsarbeit, Frauen sehr viel mehr Nicht-Erwerbsarbeit.

Was wäre ein angemessener Soll-Zustand aus gleichstellungspolitischer Sicht? Die Antwort lautet 50:50. Das ist die einzige Option, wenn keinem Geschlecht eine natürliche Tendenz zum Leisten unbezahlter Arbeit unterstellt wird – oder die ungleiche Verteilung schulterzuckend hingenommen wird.

216 Weiterentwickelte Darstellung auf Basis von: Theunert, Markus (2012). Männerpolitik(en) – ein Rahmenkonzept. In: Theunert, Markus (Hrsg.). Männerpolitik Wiesbaden: Springer VS, Seite 33

Um diese Schiefelage zu verändern und vom Ist-Zustand zum Soll-Zustand zu gelangen, können politisch vier Hebel in Bewegung gesetzt werden. Während die Förderung von Frauen im und in den Arbeitsmarkt (Hebelkraft 1) bereits seit vielen Jahren Teil der politischen Agenda ist, wird die Bedeutung der Hebelkräfte 2, 3 und 4 erst in den letzten Jahren entdeckt und genutzt.

Jungen und Männer sind dabei insbesondere bei den Hebelkräften 2 und 3 direkt angesprochen: Welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen unterstützen Schritte weg von einer einseitigen Leistungsorientierung und Ernährerverantwortung? Welche Maßnahmen unterstützen Männer insbesondere bei der Umsetzung ihrer Wünsche nach mehr Teilzeitarbeit und mehr zeitlicher Flexibilität (Hebelkraft 2)? Welche Maßnahmen unterstützen eine vermehrte Übernahme von Care-Aufgaben von Männern in Familie und Gesellschaft (Hebelkraft 3) – insbesondere auch in Kinderbetreuung und Hausarbeit? Indirekt ist zudem auch Hebelkraft 4 relevant: Was unterstützt Frauen darin, ihre Partner stärker in die Verantwortung für Hausarbeit und Kinderbetreuung zu nehmen – und nicht einfach selbst zu

erledigen oder an Dritte (meistens auch Frauen) zu delegieren, was andernfalls unerledigt liegen bleibt?

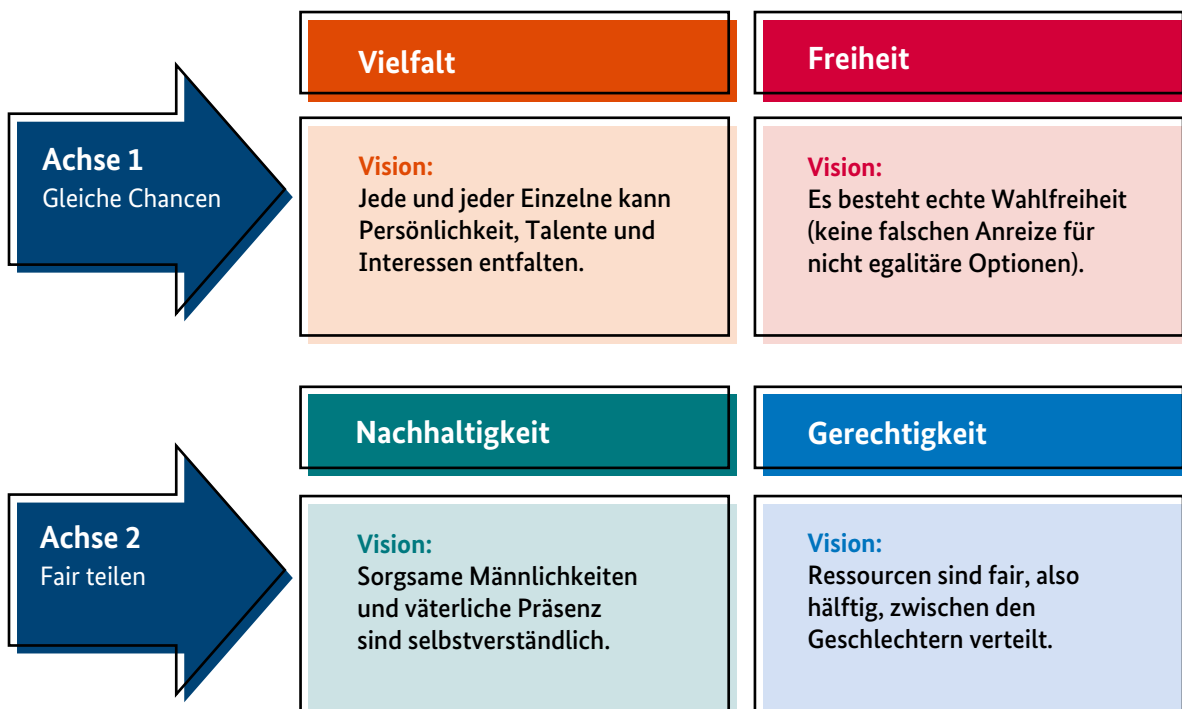
4.2 Leitziele

Innerhalb dieser beiden Interventionsachsen unterscheiden wir vier Leitziele.

Denn Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer muss sich in mehrfachen Spannungsfeldern und Zielkonflikten bewegen, um wirksam zu sein. Deshalb ist es sinnvoller, sich ergänzende Zielsetzungen parallel zu verfolgen, als die Komplexität mit der Brechstange auf eine einzige Zielsetzung zu reduzieren.

Die Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer des Bundesgleichstellungsministeriums fördert deshalb gleichzeitig und gleichwertig Freiheit und Vielfalt, Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit. Abbildung 59 veranschaulicht diese vier Zielsetzungen und positioniert sie zu den beiden Interventionsachsen (vergleiche 4.1).

Abbildung 59: Die vier gleichstellungspolitischen Zielsetzungen auf zwei Interventionsachsen beziehungsweise Wirkungsebenen



Die Ziele widersprechen sich nicht, sondern bestärken sich gegenseitig. Wenn die Natur Fähigkeiten und Talente zwischen den Geschlechtern fair aufgeteilt hat (und davon ist auszugehen), ist Verteilungsgerechtigkeit beispielsweise nichts anderes als Ausdruck realisierter Chancengleichheit – und eine optimale Arbeitsmarkt-Allokation von Bildungsressourcen und -investitionen.

4.3 Querschnittsaufgabe

Wie Kapitel 3 eindrücklich gezeigt hat: Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sind oft auch oder sogar hauptsächlich Ungleichheiten zwischen verschiedenen Milieus. Ganz generell gilt: Ressourcenschwache Milieus (zum Beispiel gemessen in Bildung, Einkommen, Wohnraum et cetera) haben ein höheres Armuts-, Gesundheits- und eben auch Ungleichstellungsrisiko. Deshalb ist es in der gleichstellungspolitischen Entwicklung wichtig, sensibel zu sein für das Risiko eines „Egoismus zu zweit“²¹⁷, der zwar privilegierte Frauen den privilegierten Männern gleichstellt, aber nicht zu mehr sozialer Gerechtigkeit führt.

Der Grundsatz lautet deshalb: **Ohne soziale Gerechtigkeit keine Gleichstellung der Geschlechter.** Die Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer des BMFSFJ orientiert sich deshalb am effektiven Bedarf besonders bedürftiger Gruppen. Sie versucht in jedem Zielbereich, jene Männer (-gruppen) besonders zu erreichen, die es am nötigsten haben.

4.4 Rahmenmodell zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer

Damit ist das Rahmenmodell vollständig.

Die vier Ziele und die beiden Achsen sind zwar – wie beschrieben – gleich wichtig, aber der Startpunkt ist ein anderer: Wir verfügen über mehr Erfahrungen auf Achse 1. Diskursiv gesprochen: Wahlfreiheit und Vielfalt/Diversität werden auf Männerseite schon länger als Motive anerkannt und bearbeitet als der Themenkomplex von Care und Share.

Das heißt:

Damit Gleichstellungspolitik ihre volle Wirkung erreichen kann, muss sie deshalb die Frage der Verteilungsgerechtigkeit stärker in den Vordergrund rücken.

Thematisch bezieht sich Interventionsachse 2 auf die untere Hälfte des Kreismodells (4.1). Damit verbindet sich eine klare Forderung: Die gleichstellungspolitische Machtfrage entscheidet sich bei der häuslichen Aufgabenverteilung. Dort gilt es, in Zukunft genauer hinzuschauen.

Dabei ist wichtig: 50:50 ist nicht die Vorgabe für jedes einzelne Paar. Denn Wahlfreiheit bleibt die Maxime. Aber: Verteilungsgerechtigkeit muss auf gesellschaftlicher Ebene das Ziel sein – und sie ist auch das logische Ergebnis, denn es gibt keine geschlechtsspezifischen Neigungen zum Erledigen von bezahlter oder unbezahlter Arbeit!

Es geht auf dieser Ebene nicht einfach darum, an Männer und ihren Gerechtigkeitssinn zu appellieren. Es geht darum, den gleichstellungspolitischen Diskurs zu erweitern und Machtfragen nicht nur im politischen und wirtschaftlichen Bereich zu bearbeiten (wo Männer vor allem abgeben müssen), sondern auch im erzieherisch-häuslichen Bereich sichtbar zu machen (wo Männer Gestaltungsräume hinzugewinnen können).

Damit wird auch eines der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen berücksichtigt.²¹⁸

217 Frei nach Erich Fromm („Die Kunst des Liebens“)

218 UN <https://unric.org/de/17ziele/>

5

Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer: Umsetzungsziele und Maßnahmen

Das in Kapitel 4 eingeführte Rahmenmodell hat die Leitziele und Visionen der Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer des Bundesgleichstellungsministeriums benannt. Nun gilt es, diese großen Stoßrichtungen inhaltlich zu unterfüttern und in der Umsetzung auf den Boden zu bringen. Das leistet Kapitel 5.

Dabei werden in einem ersten Schritt (Kapitel 5.1) den vier Leitzielen je vier konkrete Umsetzungsziele zugeordnet. Sie formulieren die angestrebten Veränderungen bei der jeweiligen Zielgruppe (Outcome). Damit definiert das 4x4-Rahmenmodell der Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer insgesamt 16 Umsetzungsziele, die wesentlich dazu beitragen könnten, das Leben für Jungen und Männer in Deutschland zu verbessern.

In einem zweiten Schritt (Kapitel 5.2) wird aufgezeigt, mit welchen konkreten Maßnahmen jedes dieser 16 Umsetzungsziele erreicht werden soll. Damit ist die Strategie vervollständigt. Dabei wird deutlich, dass die einzelnen Umsetzungsziele und die konkreten Maßnahmen die Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer prioritär in den Blick nehmen, aber gleichzeitig auch für Frauen positiv wirken. So wird der Begriff „partnerschaftliche Gleichstellungspolitik“ nachvollziehbar, realistisch und glaubwürdig.

Geht man ins Detail und schaut sich die einzelnen Ziele und daraus abgeleiteten Maßnahmen an, stellt sich der Aufbau schematisch wie folgt dar.

5.1 Umsetzungsziele

Kapitel 5.1 erläutert die vier Umsetzungsziele, denen jeweils vier Leitziele zugeordnet sind.

Vielfalt

„Jede und jeder Einzelne kann Persönlichkeit, Talente und Interessen entfalten.“ So lautet die Vision zum Leitziel Vielfalt. In der politischen Umsetzung gilt es dafür, folgende strategische Stoßrichtungen einzuschlagen:

- Die Akzeptanz für eine Vielfalt von Männlichkeitsvorstellungen ist zu fördern. Auf allen Ebenen staatlichen Handelns sollen Möglichkeiten genutzt werden, um Explorationsräume zu fördern und Männlichkeitsnormen zu erweitern. Das bedeutet auch, Abwertungen andersartiger und/oder fluiderer Männlichkeiten entgegenzutreten und neuen Normierungen kritisch zu begegnen.
- Traditionelle Männlichkeitsanforderungen verlangen von Jungen und Männern, keine Schwäche zu zeigen. Das führt zu einer Abwehr männlicher Verletzlichkeit bis hin zur Tabuisierung männlicher Opfererfahrungen durch Gewalt, die (häufiger) von anderen Männern und (seltener) von Frauen ausgeht. Diese Dynamik ist zu durchbrechen. Dafür gilt es einerseits, das Wissen über Ausmaß und Formen männlicher Gewalterfahrungen zu erhöhen, andererseits sind die Unterstützungsangebote für Verletzlichkeiten und Gewalterfahrungen zu erweitern und auszubauen.
- Innerhalb der sozialen Gruppe der Männer gibt es massive Unterschiede. Männer aus bildungsfernen Milieus, mit geringen sozioökonomischen Ressourcen und/oder mit besonderen Verletzlichkeiten sind besonders von Chancengleichheit und erschwerten Lebenslagen betroffen. Sie bedürfen besonderer Förderung. Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer

muss dafür verstärkt intersektionale Fragestellungen bearbeiten. Ein besonderes Augenmerk gilt der Integration männlicher Geflüchteter.

- Die erhöhte Sensibilität für frauenspezifische Anliegen hat in den letzten Jahrzehnten zu einem differenzierten Unterstützungsangebot für Frauen geführt. Dass Männer ebenfalls spezifische Anliegen haben und einer spezifischen Ansprache bedürfen, wurde jedoch weitgehend übersehen. Die entsprechende Sensibilisierung von Fachleuten und Einrichtungen der psychosozialen Grundversorgung ist verstärkt zu fördern und einzufordern. Fachlich fundiertes Wissen, wie Männer erreicht, beraten und begleitet werden können, soll erarbeitet und zur Verfügung gestellt werden.

Daraus leiten sich die vier Umsetzungsziele (Outcome) zum Leitziel Vielfalt ab:

- **Umsetzungsziel 1.1:** In der Bevölkerung wächst die Akzeptanz für mehr Vielfalt von Männlichkeit(en).
- **Umsetzungsziel 1.2:** Jungen und Männer werden in ihrer Verletzlichkeit ernst(er) genommen.
- **Umsetzungsziel 1.3:** Jungen und Männer werden stärker gefördert, um erlebte Benachteiligungen und Ausgrenzung abzubauen.
- **Umsetzungsziel 1.4:** Die Institutionen der psychosozialen Grundversorgung erhöhen ihre Kompetenz, um Jungen und Männer bedürfnisgerecht zu erreichen, zu beraten und zu begleiten.

Freiheit

„Es besteht echte Wahlfreiheit. Fehlanreize für nicht egalitäre Optionen sind eliminiert.“ So lautet die Vision zum Leitziel Freiheit. In der politischen Umsetzung gilt es dafür, folgende strategische Stoßrichtungen einzuschlagen:

- Geschlechterbilder und Männlichkeitsnormen sind wirkmächtig. Viele Jungen und Männer beschreiten deshalb einen Lebens- und Berufsweg, der ihre eigenen Talente, Interessen und Begabungen den gesellschaftlichen Vorgaben unterordnet. Das ist weder aus Sicht der Einzelnen noch aus Sicht von Gesellschaft und Arbeitsmarkt wünschbar. Es gilt, auf individueller und struktureller Ebene die Maßnahmen weiterzuführen, die klischeefreie Lebenswege und insbesondere die geschlechtsuntypische Berufswahl fördern.
- Paare und Familien möchten mehrheitlich egalitäre Arbeitsmodelle leben, finden sich aber nach wie vor häufig in traditionellen Arrangements wieder. Das ist sowohl für die Betroffenen wie auch für die Volkswirtschaft als Ganzes problematisch. Einer der Gründe für diese Problematik ist, dass gesetzliche Rahmenbedingungen noch immer unschwellig vom traditionellen Modell ausgehen – und damit echte Wahlfreiheit unterlaufen. Es gilt, gesetzliche Fehlanreize zu eliminieren. Das betrifft insbesondere die Steuergesetzgebung und die Regelungen zur Unterstützung in den ersten Jahren der Elternschaft. Zu prüfen sind auch neue Anreize zur Beschleunigung des gleichstellungspolitischen Fortschritts (zum Beispiel Einführung einer Männerquote in Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsberufen).
- Schule ist eine zentrale Sozialisationsinstanz. Sie formt mit, wie Jungen zu Männern werden. Das ist Risiko und Chance zugleich. Es gilt zu verhindern, dass Bildungseinrichtungen Klischees reproduzieren und zementieren. Gleichzeitig ist zu fragen, wie Schule Wahlfreiheit und

Bildungschancen unabhängig des Geschlechts fördern kann. Das bedingt auf allen Stufen und Ebenen eine Erhöhung der Genderkompetenz der pädagogischen Systeme (Schulleitungen, Lehrpersonen, Bildungs- und Lehrmittelverantwortliche et cetera).

- Zahlreiche Männer erleben den gleichstellungspolitischen Veränderungsprozess und die damit einhergehende Auflösung von Geschlechternormen eher als Bedrohung denn als Chance. So erfahren sie die Veränderungen auch kaum als Zugewinn von Freiheiten und Entwicklungsmöglichkeiten, sondern vielmehr als Verlust von Orientierung und historischen Privilegien. Das verunsichert. Viele Männer empfinden sich als „Emanzipationsverlierer“ und hegen – teils heftige – Gefühle von Wut und Bitterkeit, Trauer und Angst. Welche Männer wie betroffen sind, ist jedoch wenig erforscht, ebenso der Zusammenhang zwischen gleichstellungspolitischen Veränderungen und politischer Radikalisierung. Es gilt, Wissen zu schaffen und Potenziale zu sichten – auch zur Frage, wie Männerarbeit zur Radikalisierungsprävention beitragen kann und soll.

Daraus leiten sich die vier Umsetzungsziele (Outcome) zum Leitziel Freiheit ab:

- **Umsetzungsziel 2.1:** Jungen und Männer lassen sich durch Geschlechterstereotype nicht (länger) in ihrer Berufswahl behindern.
- **Umsetzungsziel 2.2:** (Gesetzliche) Rahmenbedingungen schaffen reale Wahlfreiheit auch für Jungen und Männer; Fehlanreize für das traditionelle Ernährer-Modell sind beseitigt.
- **Umsetzungsziel 2.3:** Die Genderkompetenz im Bildungsbereich ist erhöht.
- **Umsetzungsziel 2.4:** Das Wissen über den Unterstützungsbedarf von Männern, die sich als Emanzipationsverlierer sehen, ist erhöht.

Nachhaltigkeit

„Sorgsame Männlichkeiten und väterliche Präsenz sind selbstverständlich.“ So lautet die Vision zum Leitziel Nachhaltigkeit. In der politischen Umsetzung gilt es dafür, folgende strategische Stoßrichtungen einzuschlagen:

- Die geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen und Männern ist ein Fachgebiet, das sich in einem dynamischen Professionalisierungsprozess befindet. Diese Entwicklung ist zu unterstützen. Im Dienst der Qualitätssicherung gilt es dabei, fachliche Qualifizierungsangebote zu verstetigen, die Erarbeitung und Verbreitung fachlicher Standards zu ermöglichen und die bedarfsgerechte Ausdifferenzierung der Angebotslandschaft im Zusammenspiel von Bund, Ländern und Kommunen voranzutreiben.
- Während Paare vor der Familiengründung eine egalitäre Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit anstreben, schlägt zum Zeitpunkt der Familiengründung nach wie vor die Traditionsfalle zu. Gleichstellungspolitisch erweist sich dabei die Phase von Schwangerschaft und Geburt als besonders sensibel. Hier wirken Geschlechterklischees auch auf struktureller Ebene besonders stark. Ein besonderes Potenzial liegt deshalb auf der Sensibilisierung der Fachpersonen, die junge Eltern rund um Schwangerschaft und Geburt begleiten. Sie müssen bereits in der Ausbildung lernen, professionell mit Stereotypisierungsprozessen umzugehen. Sämtliche Gesundheitsfachpersonen sollten besser darauf vorbereitet werden, Männergesundheit und männliche Selbstsorge zu fördern.
- Männer leisten namhafte Beiträge in der Angehörigenpflege. Deren Umfang wächst mit zunehmendem Lebensalter, insbesondere im Ruhestand. Während der erwerbsintensiven Lebensjahre bevorzugen Männer formelle Engagements in Vereinen oder Ähnliches gegen-

über Sorgebeiträgen für andere Menschen. Diese erbrachten Leistungen sind zu würdigen. Gleichzeitig ist eine neue gesellschaftliche Selbstverständlichkeit zu fördern, die von Männern im ganzen Lebenslauf Engagements für andere einfordert, die im Umfang mit den Engagements von Frauen vergleichbar sind.

- Der Arbeitsmarkt und die Möglichkeiten zur Beteiligung am Arbeitsmarkt verändern sich. Die Digitalisierung erlaubt flexiblere Gestaltungen von Arbeitszeit und -ort. Die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen wird unerlässlich, um beruflich am Ball zu bleiben. Das stellt hohe Anforderungen an die Menschen, birgt aber auch Chancen, um Beruf, Familie und persönliche Interessen besser miteinander vereinbaren zu können. Es gilt zu klären, welche Vereinbarkeitspotenziale sich für Jungen und Männer eröffnen und wie diese genutzt werden können.

Daraus leiten sich die vier Umsetzungsziele (Outcome) zum Leitziel Nachhaltigkeit ab:

- **Umsetzungsziel 3.1:** Geschlechterreflektierte Jungen- und Männerarbeit entwickelt sich fachlich weiter. Angebote der Jungen- und Männerarbeit werden verstetigt.
- **Umsetzungsziel 3.2:** Gesundheitsfachpersonen und -organisationen messen der Förderung von Männergesundheit und männlicher Selbstsorge in Forschung, Ausbildung und Praxis eine höhere Bedeutung zu.
- **Umsetzungsziel 3.3:** Männliche Beiträge in der Angehörigenpflege werden sichtbarer und zahlreicher.
- **Umsetzungsziel 3.4:** Digitalisierung und der Wandel der Arbeitswelt unterstützen Männer im Einschlagen flexiblerer Lebens- und Erwerbsverläufe.

Gerechtigkeit

„Alle Ressourcen und Belastungen (das heißt auch alle bezahlten und unbezahlten Arbeiten) sind fair, also hälftig, zwischen den Geschlechtern verteilt.“ So lautet die Vision zum Leitziel Gerechtigkeit. In der politischen Umsetzung gilt es dafür, folgende strategische Stoßrichtungen einzuschlagen:

- Kapitel 3.3 hat gezeigt: Ihren Wunsch nach partnerschaftlicher Teilung von Haus- und Familienarbeit einerseits und Erwerbsarbeit andererseits können viele Eltern nicht verwirklichen. Die Familiengründung fördert traditionelle Modelle. Sinnvoll ist, junge Eltern und insbesondere die werdenden Väter schon vor der Geburt für diese Risiken zu sensibilisieren und ihre persönliche Auseinandersetzung zu fördern: Welchen Platz in der Familie möchte ich einnehmen? Wie will ich als Vater die Beziehung zum Kind gestalten? Wie möchte ich meine Zeit zwischen Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit aufteilen? Wie kann ich das berufliche Engagement der Kindsmutter unterstützen? Die persönliche Beschäftigung mit solchen Fragen wie auch das Gespräch zwischen den werdenden Eltern über diese Fragen sollen mittels geeigneter Maßnahmen während der Zeit der Vorbereitung auf Geburt und Familiengründung gefördert werden. Zu fragen ist, wie diese Prozesse im Kleinen durch Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit im Großen unterstützt werden können. Ein Potenzial besteht zudem in der Stärkung von Vernetzung und gegenseitiger Unterstützung von (jungen) Vätern untereinander.
- Die Phase rund um die Geburt eines Kindes ist gleichstellungspolitisch auch deshalb von hoher Bedeutung, weil sich in den ersten Wochen nach der Geburt familiäre Betreuungspraktiken etablieren, die sich schnell verstetigen. Frisch gebackene Väter brauchen Raum, um in die Kinderbetreuung hineinzuwachsen. Ihre Betreuungskompetenzen müssen sich

möglichst parallel zu den Betreuungskompetenzen der Mütter entwickeln, damit Väter jederzeit eigenverantwortlich für das Kind sorgen und eine eigenständige verlässliche Beziehung zum Kind aufbauen können. Auch dürfen die hormonellen Veränderungen nicht vernachlässigt werden, die bei Vätern weniger einen biologischen Automatismus darstellen, sondern sich vielmehr erst über den unmittelbaren Kontakt mit dem Neugeborenen entfalten. Damit Väter in dieser sensiblen Phase diese notwendigen Erfahrungen machen können, braucht es einen Impuls. Dafür bietet die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Einrichtung eines Vaterschaftsurlaubs von zehn Tagen unmittelbar nach der Geburt²¹⁹ eine große Chance.

- Elternschaft hat für Männer und Frauen im Arbeitsmarkt noch immer unterschiedliche Auswirkungen. Während sich Arbeitgeber aktiv darum kümmern (müssen), wie sie mit dem zeitweiligen Arbeitsausfall und der späteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf der werdenden Mutter umgehen, wird eine vergleichbare Auseinandersetzung bei den werdenden Vätern oft vernachlässigt. Nach wie vor wirkt das überholte Klischee, wonach Väter eine geringere Verantwortung für die Kinderbetreuung tragen. Die Folge: Das „Karriererisiko“, das Elternschaft darstellt, wird einseitig von Frauen getragen. Das ist weder gerecht noch zeitgemäß. Deshalb gilt es, Arbeitgeber zu motivieren, werdende Väter unter ihren Mitarbeitern systematisch als Zielgruppe einer vorausschauenden Personalpolitik zu verstehen. Arbeitgeber sollen Anreize erhalten, die Auseinandersetzung von Männern mit ihrer künftigen Doppelrolle als Mitarbeiter und Vater zu fordern und zu fördern. Auch Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit für Männer sollen gefördert werden.

219 European Union (2019). DIRECTIVE 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019, Paragraph (19): „(19) In order to encourage a more equal sharing of caring responsibilities between women and men, and to allow for the early creation of a bond between fathers and children, a right to paternity leave for fathers (...) should be introduced. (...) Member States are able to specify whether paternity leave is expressed in working days, weeks or other time units, taking into account that ten working days correspond to two calendar weeks. In order to take account of differences between Member States, the right to paternity leave should be granted irrespective of marital or family status, as defined by national law.“
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELLAR:4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>

5.2 Maßnahmen

- Die traditionelle innerfamiliäre Aufgabenteilung ist in Deutschland bis heute weitverbreitet: Frauen leisten mehr Familienarbeit, Männer mehr Erwerbsarbeit. Diese Aufgabenteilung wirkt sich nach Trennung und Scheidung aber auf die betroffenen Väter anders aus als vor Trennung und Scheidung. Denn nun tragen sie zwar weiterhin ihren Teil der materiellen Verantwortung für die Familie, verlieren aber oft ihren Platz in der Familie. Die Neuorganisation des Familiensystems nach Trennung und Scheidung berührt viele äußerst sensible Fragen. Sie ist entsprechend behutsam anzugehen. Jedoch besteht Handlungsbedarf: Wenn Männer in die Verantwortung genommen werden, ihre Hälfte der unbezahlten Haus- und Familienarbeit zu leisten, so bedarf es verstärkt komplementärer Anstrengungen zur tatsächlichen Gewährleistung der UN-Kinderrechtskonvention (Art. 9 Abs. 3): „Die Vertragsstaaten achten das Recht des Kindes, das von einem oder beiden Elternteilen getrennt ist, regelmäßige persönliche Beziehungen und unmittelbare Kontakte zu beiden Elternteilen zu pflegen, soweit dies nicht dem Wohl des Kindes widerspricht.“²²⁰

Daraus leiten sich die vier Umsetzungsziele (Outcome) zum Leitziel Gerechtigkeit ab:

- **Umsetzungsziel 4.1:** Männer setzen sich aktiv(er) und frühzeitig(er) mit Vaterschaft und Vereinbarkeit auseinander.
- **Umsetzungsziel 4.2:** Männer übernehmen einen wachsenden Anteil der Verantwortung für unbezahlte Arbeiten in Haus und Familie.
- **Umsetzungsziel 4.3:** Die Erarbeitung von Vereinbarkeitspolicies für Männer und Väter in Unternehmen wird angeregt. Der Anteil in Teilzeit arbeitender Männer ist erhöht.
- **Umsetzungsziel 4.4:** Rahmenbedingungen sichern das Recht der Kinder auf alltagsnahen Bezug zu beiden Elternteilen auch bei/nach Trennung/Scheidung.

In der Gesamtschau und auch im folgenden Unterkapitel, wo einzelne Maßnahmen angesprochen werden, wird sehr schnell deutlich: In der Gleichstellungspolitik kommen wir nur partnerschaftlich voran. Die Maßnahmen sind männerfokussierend und wollen die Situation der Männer verbessern, verschlechtern im Gegenzug keinesfalls die Situation der Frauen. Wenn Frauen und Männer in Sachen Gleichstellung an einem Strang ziehen, profitieren beide davon – deshalb ist der Anspruch keine Politik **für** Frauen und **gegen** Männer, sondern ein **Miteinander auf Augenhöhe**.

In den im Folgenden aufgeführten Maßnahmen werden Projekte den Visionen und Leitzielen und den 16 dazugehörigen Umsetzungszielen zugeordnet, wie Abbildung 61 veranschaulicht. Dabei handelt es sich sowohl um die Weiterführung bereits ergriffener Aktivitäten (von Bund, Bundesländern oder zivilgesellschaftlichen Verbänden) wie auch um neue Engagements, die für eine Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik für Männer wichtig wären.

220 Siehe <https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention>

5 Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer: Umsetzungsziele und Maßnahmen

Leitziel 1: Vielfalt			
Umsetzungsziel 1.1: In der Bevölkerung wächst die Akzeptanz für mehr Vielfalt von Männlichkeit(en).			
Maßnahme 1.1 A	Maßnahme 1.1 B	Maßnahme 1.1 C	
Verstetigung der Plattform „meinTestgelände“ – das Gendermagazin (Projektträger: BAG Jungenarbeit e. V. in Kooperation mit BAG Mädchenpolitik e. V.)	Männer als Gestalter und Nutznießer von Gleichstellungspolitik gewinnen, Sensibilisierung von Politik und Öffentlichkeit für die Interessenlagen von Männern (Projekt „Männer stärker in die Gleichstellungspolitik“, Projektträger: Bundesforum Männer)	Bekämpfung von (Mehrfach-) Diskriminierung gem. Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Beratung und Unterstützung durch Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Stärkung der Kompetenzen der ADS (Klagerecht)	
Umsetzungsziel 1.2: Jungen und Männer werden in ihrer Verletzlichkeit ernst(er) genommen.			
Maßnahme 1.2 A	Maßnahme 1.2 B	Maßnahme 1.2 C	Maßnahme 1.2 D
Eine geschlechtsvergleichende Dunkelfeldstudie zum tatsächlichen Ausmaß männlicher Gewalterfahrungen (BMFSFJ, BMI, BKA)	Fachberatung, Koordination, Sensibilisierung, Coaching, Falldokumentation durch die bundesweite Vernetzungsstelle Gewaltschutz für Männer für bestehende Einrichtungen, Länder und Kommunen, Einzelakteure und Träger, die Schutzeinrichtungen planen. (Projektträger: LAG Jungen- und Männerarbeit Sachsen e. V.)	Koordinierung eines Hilfef Telefons und Online-Beratung (in Zusammenarbeit mit den Bundesländern) (vgl. Art. 23, 24 Istanbul-Konvention; verantwortlich für das Projekt sind die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Bayern, siehe unter www.maennerhilfetelefon.de)	Nachsorge/Aufarbeitung sexuellen Missbrauchs (federführend verantwortlich: Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs - UBSKM)
Umsetzungsziel 1.3: Stärkere Förderung von Jungen und Männern, um erlebte Benachteiligungen und Ausgrenzung abzubauen			
Maßnahmen 1.3 A	Maßnahme 1.3 B	Maßnahme 1.3 C	Maßnahme 1.3 D
Nachhaltige Maßnahmen zur Integration von bildungs- und arbeitsmarktfernen Männern in den Arbeitsmarkt (zum Beispiel mittels einer Erhöhung der Anzahl zielgruppenspezifischer Sozialprojekte)	Pilotprojekt für ein Gruppenprogramm für langzeitarbeitslose Männer (nach dem Modell der Männerberatung Wien)	Grundlagenforschung über Gewalterfahrungen und Traumatisierungen bei männlichen Flüchtlingen zur Klärung des Unterstützungsbedarfs	Stärkung intersektionaler Ansätze im Bereich der Gesundheitsstatistik, um bei der Analyse von relevanten Gesundheitsdeterminanten für Männer (soziales Milieu, Bildung, etc.) mehr in die Tiefe gehen zu können; dabei auch sexuellen Missbrauch bei Jungen erkennen und diesem vorbeugen (UBSKM)
Umsetzungsziel 1.4: Institutionen der psychosozialen Grundversorgung (zum Beispiel Beratungsstellen, Familienbildung) erhöhen ihre Kompetenz, um Jungen und Männer bedürfnisgerecht zu erreichen, zu beraten und zu begleiten.			
Maßnahme 1.4 A	Maßnahme 1.4 B	Maßnahme 1.4 C	
Leitfaden (Theorie und Praxis) zur gelingenden Ansprache von und Arbeit mit Jungen und Männern (Good Practice-Empfehlungen)	Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen für Träger und Einzelpersonen, die psychosoziale Grundversorgung anbieten	Aufforderung an Anbieter: Verankerung von gemischten Teams als verbindlichen Standard	

5 Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer: Umsetzungsziele und Maßnahmen

Leitziel 2: Freiheit			
Umsetzungsziel 2.1: Jungen und Männer lassen sich durch Geschlechterstereotype in ihrer Berufswahl nicht behindern.			
Maßnahme 2.1 A	Maßnahme 2.1 B	Maßnahme 2.1 C	Maßnahme 2.1 D
Weiterführung der Initiative „Klischeefrei“ mit besonderem Augenmerk auf geschlechterreflektierte Berufsberatung und Sensibilisierung von Eltern bzgl. einschränkender Einflussnahme (Stereotype) und Weiterführung von ‚Boys’Day‘ (zielgruppenspezifische Ansprache von Jungen zur Förderung geschlechtstypischer Berufswahl)	Modellprojekt: „Männer in soziale Berufe“: Sensibilisierung für wichtige Berufe in der Sozial- und Gesundheitsbranche und Eröffnung von Möglichkeiten, die Berufe kennenzulernen	Stärkung der sozialen Berufe als attraktive und durchlässige Karriereberufe beispielsweise: durch Verbesserung der Entlohnung in der Langzeitpflege, schulgeldfreie, sozialversicherungspflichtig vergütete Ausbildungen für Erzieherinnen und Erzieher und für Fachkräfte in Gesundheitsberufen sowie konzentrierte Aktion Pflege zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe.	Leitfaden zur Förderung des transparenten Umgangs mit der Problematik des Generalverdachts gegenüber Männern in pädagogischen und sozialen Berufen (Anleitung für das Etablieren professioneller Schutzkonzepte vor sexueller Gewalt)
Umsetzungsziel 2.2: (Gesetzliche) Rahmenbedingungen schaffen reale Wahlfreiheit auch für Jungen und Männer; Fehlanreize für das traditionelle Ernährer-Modell sind beseitigt.			
Maßnahme 2.2 A	Maßnahme 2.2 B	Maßnahme 2.2 C	
Gleichstellungsorientierte Weiterentwicklung der Einkommensbesteuerung im Übergang zum Realsplitting	Erweiterung der Partnermonate bei der Elternzeit, um Anreize für Männer zu schaffen, mit dem Ziel, die Inanspruchnahme für Väter (Anzahl und Dauer) weiter zu steigern	Kosten-Nutzen-Analyse zur Wirksamkeit einer Geschlechterquote in pädagogischen, sozialen und pflegerischen Berufen (und/oder der Ausbildung für diese Berufe)	
Umsetzungsziel 2.3: Die Genderkompetenz im Bildungsbereich ist erhöht.			
Maßnahme 2.3 A	Maßnahme 2.3 B	Maßnahme 2.3 C	
Aktionsplan, erarbeitet aus den formulierten evidenzbasierten Maßnahmen und Empfehlungen des Forschungsprojekts „Jungen und Bildung – Männlichkeiten in pädagogischen Institutionen“ (Forschungsverbund unter der Leitung von Prof. Jürgen Budde)	Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechterbalance unter Lehrkräften bzw. zur Erhöhung des Männeranteils (Einsteiger und Quereinsteiger)	Analyse von Lehrmethoden sowie Lehr- und Lernmaterialien, um Auswirkungen von Unterrichtsmaterialien auf geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und berufliche Präferenzen von Jungen und Männern aufzudecken	
Umsetzungsziel 2.4: Das Wissen über den Unterstützungsbedarf von Männern, die sich selbst als Emanzipationsverlierer empfinden, ist erhöht.			
Maßnahme 2.4 A	Maßnahme 2.4 B	Maßnahme 2.4 C	Maßnahme 2.4 D
Durchführung einer Grundlagenstudie über Männer, die sich als Emanzipationsverlierer empfinden, zwecks Klärung von Hintergründen, Ausmaß und Gefahrenpotenzial sowie zur Herleitung von Empfehlungen für Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen	Lancierung und Evaluation von Pilotprojekten der Jungen- und Männerarbeit im Dienst der Radikalisierungsprävention	Durchführung einer Integrationsstudie, die bestehende Rollenbilder in Flüchtlingsfamilien sowie die damit verbundenen Herausforderungen untersucht, denen sich Jungen und Männer beim Abgleich mit modernen Rollenbildern gegenübersehen. Darüber hinaus Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen.	Unterstützung der BAG TäHG, Weiterentwicklung der Standards, Erweiterung der Zielgruppe, Entwicklung geeigneter Statistiktools, die Anonymität wahren

5 Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer: Umsetzungsziele und Maßnahmen

Leitziel 3: Nachhaltigkeit			
Umsetzungsziel 3.1: Geschlechterreflektierte Jungen- und Männerarbeit entwickelt sich fachlich weiter (Professionalisierung, Qualifizierung, Standardisierung, Qualitätssicherung). Angebote der Jungen- und Männerarbeit werden verstetigt.			
Maßnahme 3.1 A	Maßnahme 3.1 B	Maßnahme 3.1 C	Maßnahme 3.1 D
Förderung der Weiterbildung von Männern zu Multiplikatoren, Schwerpunkt männerfokussierte Beratung (Projektträger SKM Bundesverband e.V.)	Fortführung Netzwerk Männerberatung; Weiterentwicklung der Beratungslandkarte; Erarbeitung eines Kompetenzprofils Männerberatung und/oder Definition fachlicher Leitplanken und Standards für die geschlechterreflektierte Männerarbeit/-beratung (Projektträger: Bundesforum Männer e.V.)	Erarbeitung von Richtlinien und/oder Empfehlungen für die Angebotsentwicklung in den Ländern und Kommunen im Bereich geschlechterreflektierter Jungen- und Männerarbeit in Zusammenarbeit mit den Ländern (Projektträger: Bundesforum Männer e.V.)	Förderung einer bundesweiten Koordinierungsstelle für das Netzwerk Heroes®, Weiterentwicklung der Standards und Nutzung der Konzepte im Rahmen von weiteren Vorhaben im Bereich der Jugendsozialarbeit (Projektträger: Strohalm e. V.)
Umsetzungsziel 3.2: Gesundheitsfachkräfte und -organisationen messen der Förderung von Männergesundheit und männlicher Selbstsorge in Forschung, Ausbildung und Praxis eine höhere Bedeutung zu.			
Maßnahme 3.2 A	Maßnahme 3.2 B	Maßnahme 3.2 C	Maßnahme 3.2 D
Systematische Evaluation der Übertragbarkeit der WHO-Europa-Strategie Männergesundheit ²²¹	Verbesserung der Umsetzung des geltenden Präventionsgesetzes für stärkere geschlechtsbezogener Gleichheit von Gesundheitschancen; Verstärkung der geschlechtersensiblen Präventionsarbeit und Gesundheitsversorgung	Aus- und Fortbildung von Gesundheitsfachkräften inkl. Grundlagen zur geschlechterreflektierten Ansprache, Beratung und Begleitung von Jungen und Männern sowie über die hohe Bedeutung geschlechtsspezifischer Ansätze in Prävention und Versorgung	Weiterentwicklung und Verbreitung des Männergesundheitsportals ²²²
Umsetzungsziel 3.3: Männliche Beiträge in der Angehörigenpflege und allgemein in der informellen Freiwilligenarbeit werden sichtbarer und zahlreicher.			
Maßnahme 3.3 A	Maßnahme 3.3 B		
Erforschung förderlicher Faktoren zur Erhöhung männlicher Pflegebeiträge unter Anwendung eines Pflegebegriffs, der Beiträge von Männern erfasst und sichtbar macht	Verankerung geeigneter sozialpartnerschaftlicher und arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen, insbesondere Lohnersatzleistungen für die Pflege von Angehörigen (analog Elternzeit) und Arbeitszeitmodelle, welche den Bedürfnissen pflegender Angehöriger Rechnung tragen		
Umsetzungsziel 3.4: Digitalisierung und der Wandel der Arbeitswelt unterstützen Männer im Einschlagen flexiblerer Lebens- und Erwerbsverläufe.			
Maßnahme 3.4 A	Maßnahme 3.4 B	Maßnahme 3.4 C	
Studie zum Wandel der Arbeitswelt (Digitalisierung als Chance zur Förderung nicht-traditioneller Karrierewege für (junge) Männer)	Studie zu Möglichkeiten zur Erhöhung der Pflegezeit unter Männern	Machbarkeitsstudie zur Einführung eines „Care-Jahres“ (außerhalb des Bundesfreiwilligendienstes)	

²²¹ Siehe http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0003/378165/68wd12e_MensHealthStrategy_180480.pdf?ua=1

²²² Siehe <https://www.maennergesundheitsportal.de/>

5 Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer: Umsetzungsziele und Maßnahmen

Leitziel 4: Gerechtigkeit		
Umsetzungsziel 4.1: Männer setzen sich aktiv(er) und frühzeitig(er) mit Vaterschaft und Vereinbarkeitsfragen auseinander (für sich allein wie auch im Austausch mit Arbeitgeber und in Partnerschaft). Die Risiken der Ernährerrolle sind ihnen bewusst.		
Maßnahme 4.1 A	Maßnahme 4.1 B	Maßnahme 4.1 C
Geburtsvorbereitungskurse unter Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse von Vätern; Standards für Kurssequenzen für werdende Väter unter sich	Förderung einer Vernetzung von (jungen) Vätern (on- und offline) (siehe auch Väter gGmbH)	Gewerkschaften und Unternehmensverbände unterstützen den Teilhabeanspruch (werdender) Väter durch geeignete Regelungen in Tarif- und Arbeitsverträgen
Umsetzungsziel 4.2: Männer übernehmen einen wachsenden Anteil ihrer Hälfte der Verantwortung für unbezahlte Arbeiten in Familie und Haushalt. Anreize für väterliches Engagement in der Kinderbetreuung unmittelbar nach der Geburt sind verbessert.²²³		
Maßnahme 4.2 A	Maßnahme 4.2 B	
Umsetzung der EU-Richtlinie zur Einrichtung eines zusätzlichen Vaterschaftsurlaubs von 10 Tagen unmittelbar nach der Geburt ²²⁴ .	Beteiligung Deutschlands an der globalen „MenCare“-Kampagne (www.men-care.org)	
Umsetzungsziel 4.3: Die Erarbeitung von Vereinbarkeitspolicies für Männer und Väter in Unternehmen wird angeregt. Der Anteil in Teilzeit arbeitender Männer ist erhöht.		
Maßnahme 4.3 A	Maßnahme 4.3 B	Maßnahme 4.3 C
Impulse für Unternehmen zur Erarbeitung männer- und väterspezifischer Vereinbarkeitspolicies in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden	Leitfaden „Betriebliche Väter-/Männerarbeit“; Synergien zur betrieblichen Gesundheitsförderung	Maßnahmen zur Förderung von Teilzeitarbeit für Männer
Umsetzungsziel 4.4: Die Rahmenbedingungen sichern das Recht der Kinder auf alltagsnahen Bezug zu beiden Elternteilen auch bei/nach Trennung/Scheidung.		
Maßnahme 4.4 A	Maßnahme 4.4 B	Maßnahme 4.4 C
Die Gendersensibilität der Familiengerichte, Jugendämter etc. und das Wissen über die Bedeutung der Väter bzw. der Beziehungskontinuität zu beiden Elternteilen auch nach Trennung und Scheidung werden durch geeignete Weiterbildungsangebote erhöht.	Förderung des Dialogs mit Betroffenen-Organisationen, Ausweitung von Mediationsangeboten für Trennungspaare	Anpassungen im Umgangsrecht in Richtung eines „flexibleren“ Modells für getrenntlebende Eltern

223 Vergleiche Meilenstein gemäß Agenda 2030 – Nachhaltige Familienpolitik: „Rund jeder zweite Vater nimmt Elternzeit und bezieht Elterngeld und nimmt sich damit Zeit für seine Kinder.“ und „Der Abstand bei der Zeit, die Väter und Mütter minderjähriger Kinder in die Familie investieren, reduziert sich um 30 Prozentpunkte.“

224 European Union (2019). DIRECTIVE 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019, Paragraph (19): „(19) In order to encourage a more equal sharing of caring responsibilities between women and men, and to allow for the early creation of a bond between fathers and children, a right to paternity leave for fathers (...) should be introduced. (...) Member States are able to specify whether paternity leave is expressed in working days, weeks or other time units, taking into account that ten working days correspond to two calendar weeks. In order to take account of differences between Member States, the right to paternity leave should be granted irrespective of marital or family status, as defined by national law.“
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELLAR:4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>

6

4×4-Rahmenmodell als Kompass für Jungen und Männer auf dem Weg

Im 5. Kapitel wurde ganz konkret dargestellt, was es braucht, damit Jungen und Männer gleichstellungspolitisch in den unterschiedlichsten Bereichen unterstützt werden können, und zwar je nach Zuständigkeit und Verantwortlichkeit, von der Bundesregierung, von den Bundesländern und der Zivilgesellschaft. Den Abschluss dieses Dossiers bilden Überlegungen, wie jeder Einzelne die Grundidee einer 4x4-Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer für seinen eigenen Weg der Entwicklung und Emanzipation nutzen kann.

Mann-Sein ist ein ebenso spannendes wie spannungsreiches Unterfangen. Die Männlichkeitsvorstellungen und -anforderungen unserer Väter und Großväter sind noch immer lebendig. Und sie drängen noch immer nach Erfüllung, obwohl Alltagserfahrung und Forschung überdeutlich machen, wie begrenzend und zuweilen zerstörerisch sie wirken. Gerade auch jüngere Männer und Frauen wollen wachrütteln und lenken unsere Aufmerksamkeit vehement auf die Schattenseiten: wie unsere Männlichkeitskultur Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt begünstigt; wie sie Fremd- und Selbstausbeutung als etwas ganz Normales erscheinen lässt; wie sie sich in Abwertung und Ausgrenzung flüchtet, wenn kritische Selbstbefragung anstehen würde.

Immer mehr Männer erkennen die Zeichen der Zeit und erweitern ihr Selbstbild. Als Mann für sich selber Sorge tragen? Aber klar doch. Als Mann kochen, putzen, nähen, einkaufen? Warum denn nicht? Als Mann Windeln wechseln? Kein Problem.

Viele Männer geben ihr Bestes und versuchen, es allen recht zu machen. Sie wollen gute Männer sein und versuchen, das Alte und das Neue miteinander zu kombinieren. Viele können das als Herausforderung annehmen und als Abenteuer begreifen, als historische Chance gar, sich als Mann neu zu erfinden. Manche finden sich in einer Lähmung wieder, manche im passiven Widerstand, einige auch im offenen Kampf.

Das Bundesgleichstellungsministerium kann und will niemandem vorschreiben, wie Mann sein geht oder wie Männer sein sollten. Sie kann und will allen Männern in Bewegung aber eine grobe Orientierung vermitteln, was zeitgemäßes Mann-Sein bedeuten könnte. Und sie will gegenüber manchen Interpretationen von Männlichkeit klarere Grenzen ziehen als dies bislang der Fall war. Diesem Zweck dient nachfolgendes Modell, das zeigt, wie die vier gleichstellungspolitischen Ziele für Jungen und Männer (vergleiche Kapitel 4) gleichermaßen als Entwicklungshorizonte für jeden einzelnen Jungen und Mann verstanden werden können.

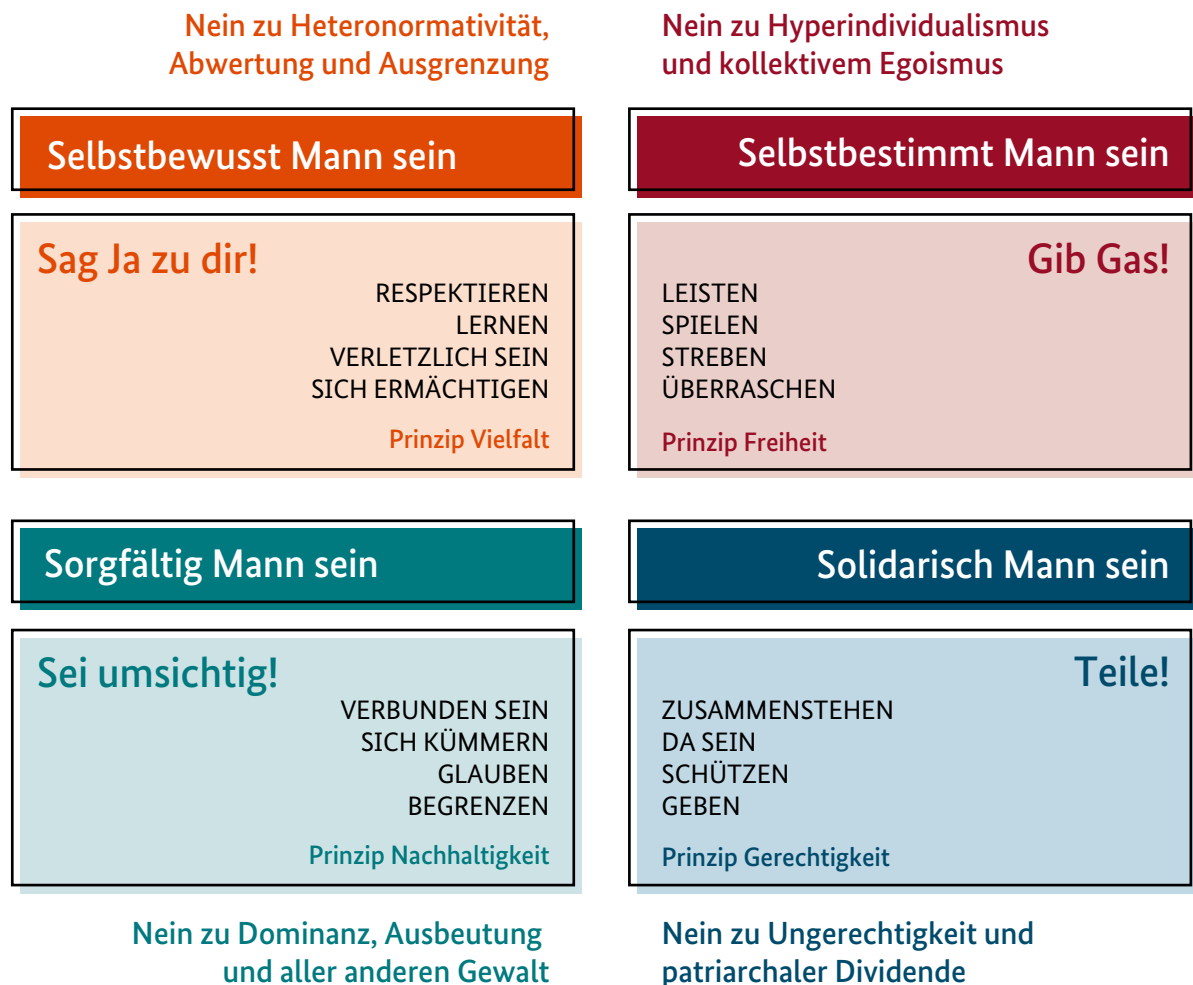
Was heißt das genau?

Deine Entwicklungsaufgabe ist eigentlich einfach: Du bist gefordert, alle vier Potenziale möglichst gleichwertig zu entwickeln und zu leben. So sicherst du dir maximale Beweglichkeit. So findest du Vertrauen, zeitgemäß, fair und gewaltfrei ganz Mann und Mensch zu sein.

Das Dossier liefert kein abschließendes „Mannsbild“. Das ist nicht Ziel. Vielmehr sollte es verdeutlichen, ob und wie Männer in der Gleichstellungspolitik gesehen und ihre Bedürfnisse umgesetzt

werden. Es ist keine abschließende Bestandsaufnahme, sondern soll als Diskussionspapier sowohl bestehende Lücken als auch Erfolge aufzeigen.

Abbildung 62: Die vier gleichstellungspolitischen Zielsetzungen übertragen auf die individuelle Ebene



Das Modell ist

- eine Schatzkarte, die den Weg zu noch unerschlossenen Horizonten weist;
- ein Kompass, damit man(n) überprüfen kann, ob die Richtung stimmt;
- ein Anker, der gewährleistet, dass man(n) auf der sicheren Seite steht;
- ein Schutz, der sichtbar macht, wo die Grenzen sind.

Kurz: Das vorgestellte 4x4-Rahmenmodell ist ein Leitbild, das anschaulich zeigt, wie sich vermeintlich Unvereinbares vereinbaren lässt – und damit spürbar macht, dass Männer viel gewinnen können, wenn sie sich emanzipieren. Denn gerade auch für Jungen und Männer hält Gleichstellung viel mehr bereit als den Verlust (zwiespältiger) Privilegien. So kann partnerschaftliche Gleichstellung realistisch und nachhaltig gelebt werden.

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Autor: Markus Theunert

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 4BR227

Stand: November 2020, 2. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweis Franziska Giffey: Bundesregierung/Jesco Denzel

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG


* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

 Engagement

 Familie

 Ältere Menschen

 Gleichstellung

 Kinder und Jugend