



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



# Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland

Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik  
Kurzfassung



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
	Deutschland will Gleichstellung .....	4
<b>2</b>	<b>Fachliche Grundlagen</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Was Jungen und Männer beschäftigt: eine Bestandsaufnahme</b> .....	<b>7</b>
	Bildung und Berufswahl .....	7
	Arbeitsmarkt und Beschäftigung .....	8
	Arbeitsteilung und Familienmodelle .....	8
	Gesundheit und Zufriedenheit .....	9
	Engagement und Teilhabe .....	10
	Kriminalität und Gewaltbetroffenheit .....	11
	Zwischenfazit .....	11
<b>4</b>	<b>Die neue Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer</b> .....	<b>12</b>
	Interventionsachse „Gleiche Chancen“ .....	12
	Interventionsachse „Fair teilen“ .....	13
	Querschnittaufgabe „Soziale Gerechtigkeit“ .....	14
<b>5</b>	<b>Vom Konzept zur Umsetzung</b> .....	<b>15</b>
	5.1 Vielfalt .....	16
	5.2 Freiheit .....	16
	5.3 Nachhaltigkeit .....	17
	5.4 Gerechtigkeit .....	18
<b>6</b>	<b>Ausblick</b> .....	<b>20</b>

# 1

## Einleitung

### Deutschland will Gleichstellung

Gleichstellung ist in Deutschland ein kultureller Wert. Und deshalb hat Gleichstellungspolitik nicht nur die Berechtigung, sondern auch die Verpflichtung, die grundgesetzlich geforderte Gleichstellungsvorgabe Wirklichkeit werden zu lassen, indem sie geschlechterstereotype Kulturen und Strukturen benennt und zu ihrer Veränderung anregt.

Das vorliegende Dossier bildet die Umsetzungsstrategie partnerschaftlicher Gleichstellungspolitik mit Blick auf die Zielgruppe der Jungen und Männer ab. Hierbei wird auf die Lebenslagen von Jungen und Männern eingegangen und parallel werden die Herausforderungen, Anliegen, Verletzlichkeiten und Bedürfnisse dieser Zielgruppe betrachtet. Ergänzend werden Aufgaben, Pflichten, Beiträge und Verantwortlichkeiten von Jungen und Männern klargestellt. Denn Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer ist eine notwendige Ergänzung zur Frauenrechtspolitik, die mit eigenständigen Beiträgen auf das gleiche Ziel hinarbeitet: Vielfalt normal, wünschbar und lebbar zu machen.

In der Studie Männer-Perspektiven des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) oder Bundesgleichstellungsministerium aus 2017 wurde festgestellt:<sup>1</sup> Auch 80 Prozent der Männer fragen nicht mehr, ob es Gleichstellungspolitik braucht, sondern nur noch, wie diese aussehen soll. Eine Mehrheit will umfassende soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern und sieht darin auch persönlich einen Gewinn: weil Gleichstellung wirtschaftlich vernünftig ist (86 Prozent), der Partnerschaft guttut (82 Prozent), gerecht ist (83 Prozent) und Vorteile für alle hat (81 Prozent).

Auch Paare wollen Gleichstellung. 91 Prozent der 20- bis 39-Jährigen sehen beide Eltern in der Verantwortung für die Kinderbetreuung und 81 Prozent möchten, dass auch beide zum Erwerbseinkommen beitragen. Leitbild zeitgemäßer Elternschaft ist die Solidargemeinschaft, in der sich beide beides teilen.

Doch die Wirklichkeit wandelt sich weniger schnell als die Wünsche der Menschen. So gehen nach wie vor mehr Männer als Frauen einer Erwerbsarbeit nach (82 Prozent versus 74 Prozent) und arbeiten seltener in Teilzeit (sieben Prozent versus 35 Prozent). Der *Gender Pay Gap* liegt mit 21 Prozent Lohngefälle über dem EU-Schnitt von 16 Prozent. Erst vier von zehn anspruchsberechtigten Vätern gehen in Elternzeit.

1 Ein Hinweis vorab: Auf die Quellennachweise wurde in dieser Kurzfassung verzichtet. Diese finden sich in der Langfassung des Dossiers.

Es ist klar: Gleichstellung entwickelt sich in einem sehr dynamischen Spannungsfeld, in dem gleichzeitig viele Beharrungskräfte wirksam bleiben. Das gilt auch für die Rollenerwartungen, die sich an Männer richten: Traditionelle Männlichkeit wird zwar zusehends problematisiert. Trotzdem wird „männliches“ Verhalten – zumindest mit Blick auf die Leistungs- und Erwerbsorientierung – weiterhin eingefordert.

In dieser Situation verfolgt das BMFSFJ eine Gleichstellungspolitik, die auf Partnerschaftlichkeit ausgerichtet ist. Denn gleichstellungspolitischer Fortschritt braucht auch das Engagement von Jungen und Männern:

- Als Akteure des Wandels („agents of change“): Damit auch Jungen und Männer ihre Potenziale und Interessen frei von Geschlechterklischees verwirklichen und Beziehungen auf Augenhöhe führen können.
- Als Unterstützer von Gleichstellung und Frauenemanzipation: Damit sich Jungen und Männer mit ihren gewachsenen Privilegien auseinandersetzen und Gleichstellung von Frauen aktiv mittragen.
- Als Partner in einer Allianz für Vielfalt und soziale Gerechtigkeit: Damit Gleichstellung ein Entwicklungsprozess hin zu sozialer Gerechtigkeit und einer *equality for all gender* ist.

Auf Basis einer Bestandsaufnahme aktueller Herausforderungen formuliert das vorliegende Dossier, wie das in der politischen Umsetzung konkret gelingen kann.

Zwei Missverständnissen muss gleich zu Beginn vorgebeugt werden:

- Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer ist keine Männerrechtspolitik, sondern notwendige Ergänzung zu frauenpolitischem Engagement, die mit eigenständigen Beiträgen auf das gleiche Ziel hinarbeitet: Vielfalt und Gerechtigkeit für alle selbstverständlich zu machen.
- Gleichstellung kann nicht verordnet werden. Gleichstellungspolitik muss aber echte Wahlfreiheit ermöglichen, damit die Menschen in Deutschland so leben können, wie sie wollen. Um diese 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“ eine bislang 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) 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.

# 2

## Fachliche Grundlagen

Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland ist nicht ideologie-, sondern evidenzbasiert. Sie baut auf den Erkenntnissen von Wissenschaft und Praxis auf. Folgende Pfeiler bilden das fachliche Fundament:

- „Man wird nicht als Frau geboren, man wird zur Frau (gemacht).“ Dieser berühmte Satz von Simone de Beauvoir gilt auch für Jungen und Männer. Auch sie lernen im Lauf ihres Aufwachsens, wie „richtig“ Mann-Sein geht. „Männliche Sozialisation“ heißt der Fachbegriff.
- Junge- und Mann-Sein entwickelt und vollzieht sich immer innerhalb gesellschaftlicher Verhältnisse. Deshalb ist es in Geschlechterfragen heikel, mit Verweis auf Natur und Biologie vermeintliche Selbstverständlichkeiten einzufordern.
- Männlichkeitsanforderungen sind wirksam – ob wir wollen oder nicht, ob wir sie teilen oder nicht. Denn wir alle, Männer wie Frauen, teilen gesellschaftliches Orientierungswissen, was „männlich“ (und was „weiblich“) ist. Das hängt immer auch mit Machtstrukturen und Herrschaftsinteressen zusammen.
- Männlichkeitsanforderungen schaffen Normen und fördern Wettbewerb, Konkurrenz und Hierarchien. Weil die Anforderungen an einen „richtigen Mann“ widersprüchlich und letztlich

unerreichbar sind, müssen Jungen und Männer immer auch einen Umgang mit der Angst finden, nicht zu genügen.

- 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.
- Männliche Sozialisation uniformiert und begrenzt damit Entwicklung und Vielfalt. Die meisten Männer wollen nicht das Risiko eingehen, „unmännlich“ zu erscheinen, lieber legen sie den Autopiloten ein und funktionieren, wie es von ihnen erwartet wird. Viele verlieren die Verbindung zu sich selbst. Deshalb fällt es auch so vielen Männern schwer, Gefühle zu benennen oder Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Auch wenn es unter Jungen und Männern selbst viele Unterschiede und große Ungleichheiten gibt: Dass sie sich in irgendeiner Weise zu Männlichkeitsanforderungen verhalten müssen, ist eine Erfahrung, die alle Jungen und Männer teilen.

# 3

## Was Jungen und Männer beschäftigt: eine Bestandsaufnahme

Das Dossier fasst für sechs thematische Felder die aktuellsten verfügbaren Zahlen und Studien zusammen und schält auf dieser Basis drängende gleichstellungspolitische Fragestellungen heraus.

### Bildung und Berufswahl

Der Bildungsgrad in Deutschland steigt kontinuierlich: Jede beziehungsweise jeder zweite 25- bis 35-Jährige verfügt heute über Abitur oder Fachhochschulabschluss. Mädchen haben ihre historische Benachteiligung aufgeholt und sind im Schnitt erfolgreicher als Jungen. Trotzdem greift die Rede von Jungen als „Bildungsverlierern“ zu kurz. Vielmehr sind bestimmte Gruppen von Jungen gefährdet, die Schule ohne Abschluss und/oder Perspektiven zu verlassen: Das trifft vor allem auf Jungen aus sozioökonomisch benachteiligten und bildungsfernen Milieus (mit oder ohne Migrationshintergrund) zu, in denen sich auch traditionelle Männlichkeitsnormen hartnäckig halten. Diese Verbindung kann sich auf den Schulerfolg besonders negativ auswirken – beispielsweise dann, wenn schulisches Engagement und Interesse als „unmännlich“ abgewehrt werden.

Um Chancengleichheit zu gewährleisten, ist die frühkindliche Bildung von hoher Bedeutung. Der Besuch von Kitas und Co. wird in Deutschland daher auch gefördert und nimmt laufend zu. Besonders stark könnten Kinder aus bildungsfer-

nen Familien profitieren. Ausgerechnet sie erhalten diese Chance aber selten(er): Während 100 Prozent der Drei- bis Sechsjährigen und 42 Prozent der unter Dreijährigen ohne Migrationshintergrund in die Kita gehen, sind es bei den Kindern mit Migrationshintergrund nur 81 Prozent respektive 21 Prozent. Unter ihnen profitieren Jungen noch etwas häufiger vom Kita-Besuch als Mädchen.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Kinder im Elementarbereich von einer männlichen Lehrkraft unterrichtet werden, ist nach wie vor sehr klein: Nur etwa fünf Prozent der Lehrkräfte in Kitas und Kindergärten sind Männer – wenn auch mit steigender Tendenz. Grundsätzlich nimmt der Männeranteil unter den Lehrkräften mit dem Alter der unterrichteten Kinder zu. Im Tertiärbereich sind sechs von zehn Lehrkräften Männer. Von der Gesamtheit der Lehrkräfte aller Stufen beträgt das Geschlechterverhältnis 1:2.

Nicht nur in den pädagogischen Berufen ist die Berufswahl noch immer stark durch Geschlechterstereotype geprägt: Beispielsweise sind 99 von 100 Klempnern Männer und 98 von 100 Arztgehilfinnen Frauen. Weil klassische „Männerberufe“ tendenziell besser bezahlt sind, machen Jungen mit dem Berufseinstieg Bildungsnachteile wieder wett. Diese unterschiedliche Bewertung von Frauen- und Männerberufen ist gleichstellungspolitisch wie auch volkswirtschaftlich problematisch – und ethisch unhaltbar.

## Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Bei der Beschäftigung zeigt sich ein ähnliches Muster wie bei der Bildung: Quantitativ holen Frauen schnell auf, während sich qualitative Ungleichheiten hartnäckig halten. So hat sich die Erwerbsbeteiligung deutlich angenähert: 80 Prozent der Männer und 72 Prozent der Frauen zwischen 15 und 65 Jahren leisten Erwerbsarbeit. Jedoch üben Frauen sehr viel häufiger Teilzeittätigkeiten aus als Männer. Der Anteil in Teilzeit arbeitender Männer steigt aber laufend und hat sich zwischen 1992 und 2017 auf elf Prozent vervielfacht. Diese Zunahme geht jedoch nur teilweise mit einem vermehrten Familienengagement einher.

Die Familiengründung wirkt sich auf Mütter immer noch stärker aus als auf Väter. Jedoch ist die Tendenz abnehmend: 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. Gleichwohl tragen vor allem bei Paaren mit Kindern die Männer immer noch sehr viel mehr zum Familieneinkommen (78 Prozent zu 22 Prozent) bei. Hier wird ein charakteristisches gleichstellungspolitisches Muster sichtbar: die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wunsch wäre die Solidargemeinschaft, in der sich beide Erwerbs- und Familienarbeit teilen. Wirklichkeit bleibt (gegenwärtig) ein modernisiertes Ernährermodell.

Auch der Arbeitsmarkt orientiert sich noch immer stark an Geschlechterstereotypen:

- Der Begriff der „horizontalen Geschlechtersegregation“ verweist darauf, dass Männer und Frauen unterschiedliche Berufsfelder bevorzugen. Männer sind vor allem in pädagogischen, pflegerischen, sozialen und haushaltsnahen Berufen deutlich untervertreten. Deshalb trifft sie der Strukturwandel des Arbeitsmarkts besonders hart, da überdurchschnittlich viele „Männerberufe“ in Industrie und Landwirt-

schaft verloren gehen. Geschlechtsuntypische Berufswahl ist deshalb für Männer auch eine Chance auf eine Zukunft mit mehr Beschäftigungssicherheit.

- Der Begriff der „vertikalen Geschlechtersegregation“ verweist auf die Geschlechterunterschiede zwischen den professionellen Hierarchien innerhalb des gleichen Berufsfelds. Auch sie halten sich hartnäckig. So sind beispielsweise immer noch 91,5 Prozent aller Vorstände in börsennotierten Unternehmen Deutschlands Männer.

Erwerbslosigkeit trifft Männer in Deutschland insgesamt etwas öfter (3,9 Prozent) als Frauen (3,0 Prozent). Besonders häufig sind gering qualifizierte Männer betroffen (einer von zehn). Gleichzeitig werden Männer bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen stärker berücksichtigt als Frauen – stärker als es ihre Betroffenheit durch Erwerbslosigkeit rechtfertigen würde.

## Arbeitsteilung und Familienmodelle

Die 82 Millionen Menschen in Deutschland leben in 41 Millionen Haushalten. Die Zahl der Alleinlebenden nimmt kontinuierlich zu. 56 Prozent der 25- bis 45-jährigen Männer sind ledig (42 Prozent der Frauen).

Rund 20 Millionen Menschen in Deutschland leben mit minderjährigen Kindern zusammen (neun Millionen Väter und elf Millionen Mütter). Ein Drittel von ihnen (35 Prozent) ist nicht verheiratet – Tendenz steigend. Die Zahl Alleinziehender und Geschiedener unterliegt Schwankungen, nimmt aber nicht generell zu. Insgesamt waren 2018 rund 121.000 minderjährige Kinder von der Scheidung ihrer Eltern betroffen. Immer häufiger wollen sich die Eltern nach der Trennung weiter gemeinsam um das Kind kümmern und es gemeinsam versorgen. Betroffene Väter klagen über Hindernisse.



Die Erwartungen an Väter und ihr Selbstbild wandeln sich stark. Über zwei Drittel der Bevölkerung erwarten, dass sich Väter (auch) im Alltag um ihre kleinen Kinder kümmern. 72 Prozent finden es wichtig, dass Väter beispielsweise (auch daheimbleiben oder das Kind zum Arzt begleiten, wenn es krank ist (2015 waren es noch 66 Prozent). Aber auch Väter selbst wollen sich nicht länger auf die Rolle des Familienernährers begrenzen. Sie wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder (auch zwei Drittel der Kinder wünschen sich mehr Zeit mit ihren Vätern). Jeder zweite Vater würde gerne die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen, nur jeder sechste tut es tatsächlich. Die Gründe für diese Diskrepanz sind komplex. 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. Auch 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.

Trotz all dieser Entwicklungen bleibt klar festzuhalten: Männer und Väter leisten noch immer deutlich weniger (unbezahlte) Familien- und Hausarbeit, auch wenn die Arbeitsbelastung insgesamt (bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten zusammen) fair zwischen den Geschlechtern verteilt ist.

Es zeigt sich: Das Leitbild moderner Männlichkeit hat sich zwar um die Facette involvierter Vaterschaft erweitert. Es hat sich aber (noch) nicht grundlegend verändert, erweitert und in einer neuen Balance stabilisiert. Viel eher kommt der Vorsatz, ein präsenter Vater sein zu wollen, zu allen bisherigen Anforderungen hinzu. Daraus ergeben sich für Männer verstärkt Herausforderungen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Eigenwelt. Diese Spannungsfelder werden noch nicht ausreichend thematisiert und bearbeitet.

## Gesundheit und Zufriedenheit

Traditionelle Männlichkeitsvorstellungen bergen Gesundheitsrisiken. Leistungsorientierung, Risikobereitschaft und ein ungesunder Lebensstil (insbesondere bezüglich Bewegung, Ernährung, Rauchen und Alkohol) tragen dazu bei, dass Männer bei Herzinfarkten, Verengungen der Herzkranzgefäße und Lungenkrebs statistisch deutlich übervertreten sind. Gleichwohl belasten Männer die Gesundheitsversorgung unterdurchschnittlich – auch, weil sie länger mit dem Arztbesuch warten.

Diesen geschlechtsspezifischen Risiken muss ebenso geschlechtsspezifisch begegnet werden. Dabei braucht es – wie stets – einen vertieften Blick, der auch weitere Faktoren wie Bildung, Beruf, Perspektiven oder kulturelle Teilhabe berücksichtigt. Gesundheitsrisiken treffen bildungsferne Männer überdurchschnittlich.

Sinnvoll ist eine Lebensphasen-Perspektive, um besondere Herausforderungen und Entwicklungen zu beleuchten:

- Jungen und junge Männer setzen sich beispielsweise immer mehr mit ihrem körperlichen Erscheinungsbild auseinander. Vier von fünf der 13- bis 17-jährigen Jungen empfinden sich als zu schwächlich, jeder zweite trainiert für einen muskulöseren Körper. Essstörungen unter Jungen nehmen zu. Vier Prozent konsumieren Anabolika. Im jungen Erwachsenenalter sind auch Unfälle am Arbeitsplatz und im Straßenverkehr ein männerspezifisches Gesundheitsrisiko.

- Erwachsene Männer im Erwerbsalter sind starken beruflichen Belastungen ausgesetzt. Weil der Arbeitsmarkt geschlechterstereotyp ist, sind es auch die Gesundheitsrisiken. So sind Männer beispielsweise viel häufiger Schmutz und Dreck, Kälte und Hitze, Rauch und Lärm ausgesetzt. Dies trifft Männer mit geringerem Bildungsgrad besonders. Demgegenüber dürfen auch die Belastungen in Dienstleistungsberufen nicht unterschätzt werden, die zum Beispiel zu einem überdurchschnittlich höheren Risiko einer Alkoholabhängigkeit bei Männern im mittleren Erwachsenenalter führen.
- 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. Für viele Männer ist es jedoch schwierig, einen fruchtbaren Umgang mit den Begrenzungen des Älterwerdens zu finden. Das Suizid-Risiko steigt im höheren und hohen Alter deutlich stärker als bei Frauen.

Auch wenn Männer generell weniger und später professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen, zeigen sich keine Geschlechterunterschiede bei der Gesundheitskompetenz (Health Literacy). Insgesamt verfügt jedoch mehr als die Hälfte der deutschen Männer und Frauen 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).

## Engagement und Teilhabe

Männer engagieren sich – außer zwischen 35 und 50 Jahren – in allen Lebensphasen etwas häufiger als Frauen freiwillig. Die Freude am Engagement und die damit verbundenen sozialen Kontakte sind die stärksten Motivationsfaktoren. Wenn bereits vorhandene Kompetenzen genutzt werden können, macht dies das Engagement niederschwelliger. Eigene Care-Erfahrungen erleichtern Männern deshalb auch das freiwillige Care-Engagement.

Die Aufgabenverteilung bleibt unter anderem deswegen oft geschlechterstereotyp. Männer nehmen häufiger formelle Engagements mit Sichtbarkeit und Prestige nach außen wahr, vor allem in den Bereichen Sport, Politik und Sicherheit. Demgegenüber tragen Frauen mehr Care-Verantwortung mit wenig Sichtbarkeit und Prestige, beispielsweise im pädagogischen oder kirchlichen Bereich. Jedoch werden Klischees auch durchbrochen. So ist es bemerkenswert, dass Männer jenseits des 75. Lebensjahres mit höherer Wahrscheinlichkeit Angehörigenpflege leisten als gleichaltrige Frauen. Diese Engagements öffnen vielen Männern – besonders im höheren Erwachsenenalter – neue Horizonte. Sie erschließen sich Erfahrungsräume und Selbstwirksamkeitserfahrungen, die im Berufsleben verborgen geblieben waren. Viele finden in der Erfahrung des Gebraucht-Werdens neuen Sinn.

## Kriminalität und Gewaltbetroffenheit

Männer sind häufiger gewalttätig als Frauen. Dies gilt sowohl für Gewalt an Menschen wie auch an Dingen (Vandalismus, Sachbeschädigungen et cetera), sowohl für Gewalt im häuslichen wie auch im öffentlichen Bereich.

Diese Tatsache verleitet leicht dazu, männliche Verletzlichkeiten und Opfererfahrungen zu übersehen. Rund zwei Drittel der Gewaltopfer im öffentlichen Raum und ein Fünftel der Gewaltopfer im häuslichen Bereich sind Männer. Im Alter ab 60 Jahren kommt auf zwei weibliche Opfer von Partnerschaftsgewalt ein männliches Opfer von Partnerschaftsgewalt.

Betroffenen Jungen und Männern fällt es meist schwer, Verletzlichkeiten und/oder erlebte Gewalt als solche wahrzunehmen und mit Männlichkeitsidealen in Einklang zu bringen. Beispielsweise berichten sechs von zehn Männern, in ihrer Kindheit und Jugend geschlagen, geohrfeigt, getreten, verhauen, schikaniert, schwer beleidigt, eingeschüchtert oder gedemütigt worden zu sein. Dass diese Erfahrungen schmerzhaft Spuren hinterlassen haben, ignorieren sie zu oft.

Die Zahlen unterstreichen den Bedarf nach umfassenden Untersuchungen, Dunkelfeld-Studien und spezialisierten Unterstützungsangeboten für Jungen und Männer. Männliche Verletzlichkeiten und Opfererfahrungen sind vermehrt zu thematisieren. Dies muss jedoch besonders sorgfältig erfolgen – auch um zu verhindern, dass dies als Relativierung der Gewalterfahrungen von Frauen wahrgenommen wird.

## Zwischenfazit

Auf Basis der verfügbaren Evidenz sieht das BMFSFJ die strategische Notwendigkeit, Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer an folgenden Erkenntnissen zu orientieren:

Auch Jungen und Männer sehen sich gleichstellungspolitischen Herausforderungen gegenüber. Sie haben eigene Entfaltungswünsche und profitieren von einer Politik der gleichen Chancen. Sie müssen selber aber auch zusehends eindringlicher in die Verantwortung genommen werden, 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 privilegiertere Jungen und Männer stärker in Fragen der Nachhaltigkeit und des Teilens angesprochen.

Jungen und Männer jeglicher Couleur wie auch die Gleichstellungspolitik müssen sich zwei anspruchsvollen Fragen stellen: Wie können Männerleben nachhaltiger und vielfältiger werden? Und was brauchen sie, um diesen Weg beschreiten zu können? Dabei gilt, 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 begleitet 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

## Die neue Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer

Männlichkeitsbilder und Geschlechterverhältnisse verändern sich auch in Deutschland schnell. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern gleicht sich zusehends an. Der Strukturwandel im Arbeitsmarkt eröffnet Männern neue Chancen. Unterschätzte männliche Care-Beiträge werden sichtbar. Sich erweiternde Männlichkeitsvorstellungen geben den Blick frei auf männliche Verletzlichkeiten. Auch die Erkenntnis, dass einseitige Männlichkeitsvorstellungen Gesundheitsrisiken darstellen, ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen.

Gleichzeitig werden 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 Frauen. Auch viele Männer wünschen sich eine ausgeglicheneren Aufteilung – und begegnen nicht nur bei Arbeitgebern oft noch immer Widerständen. Männliche Verletzlichkeiten und Opfererfahrungen bleiben noch zu oft im Dunkeln. Männer-spezifische Ansätze in Prävention und Gesundheitsversorgung sind ebenso Mangelware wie männerspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote für eine Vielzahl von Lebensfragen und -krisen.

In dieser Gleichzeitigkeit von Widersprüchen drängt sich eine erweiterte Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer auf. In der Umsetzung sollen sie auf zwei Interventionsachsen Wirkung erzielen:

### Interventionsachse „Gleiche Chancen“

Auf der ersten Interventionsachse „Gleiche Chancen“ führt das Bundesgleichstellungsministerium Bewährtes fort. 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.

Damit alle gleiche Chancen haben, sind Geschlechterstereotype abzubauen und strukturelle Anreize zu 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.

## Interventionsachse „Fair teilen“

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.

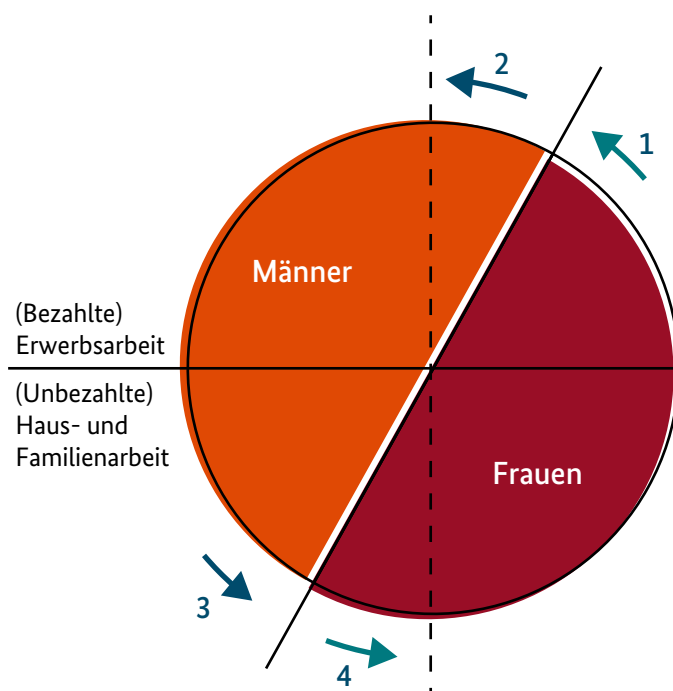
Verteilungsgerechtigkeit ist eine eher quantitative Zielsetzung: Jeder Mensch soll unabhängig von Herkunft und Geschlecht über gleich viele Ressourcen verfügen beziehungsweise gleich vielen Belastungen ausgesetzt sein. Natürlich darf und soll die Politik niemandem vorschreiben, wie er oder sie zu leben hat. Aber sie darf und muss die Zielvorgabe formulieren, dass in einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive Männer und Frauen gleich viel haben und dürfen (und natürlich

auch müssen). Das verlangt eine stärker fokussierte Strategie als bisher.

Unterlegt ist folgendes Modell: 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. Die schräge Linie markiert den Ist-Zustand und illustriert eine deutliche Ungleichverteilung: Zwar leisten beide Geschlechter insgesamt etwa gleich viel Arbeit; Männer übernehmen aber sehr viel mehr Erwerbsarbeit, Frauen sehr viel mehr Nicht-Erwerbsarbeit.

Der Soll-Zustand kann aus gleichstellungspolitischer Sicht nur 50:50 sein. Das ist die einzige Option, wenn keinem Geschlecht eine natürliche Tendenz zum Leisten unbezahlter Arbeit unterstellt wird – oder die ungleiche Verteilung schulterzuckend hingenommen wird.

Abbildung 1: Kreismodell Verteilungsgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen (bezahlte und unbezahlte Arbeit)



Um 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 namentlich 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?

Diese Fragen stellt die neue partnerschaftliche Gleichstellungspolitik des BMFSFJ stärker in den Vordergrund.

## Querschnittsaufgabe „Soziale Gerechtigkeit“

Querschnittsaufgabe bei allen Engagements auf beiden Interventionsachsen ist, besonders vulnerablen Gruppen ein besonderes Augenmerk zu schenken. Denn 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.

Der Grundsatz lautet: Ohne soziale Gerechtigkeit gibt es keine Gleichstellung der Geschlechter. Die Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer will deshalb in jedem Zielbereich jene Männer(-gruppen) besonders erreichen, die es am nötigsten haben.

# 5

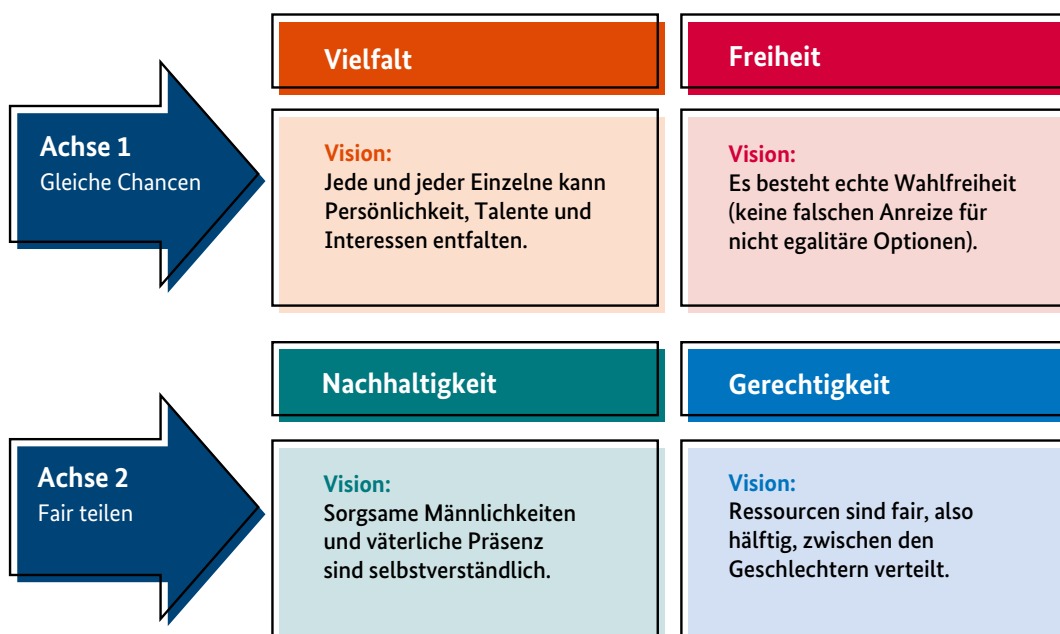
## Vom Konzept zur Umsetzung

Beiden beschriebenen Interventionsachsen sind je zwei Visionen und Leitziele zugeordnet. Denn Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer muss sich in mehrfachen Spannungsfeldern und Zielkonflikten bewegen, um wirksam zu sein. Deshalb ist es sinnvoll, sich ergänzende Zielsetzungen parallel zu verfolgen.

Die Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer des BMFSFJ fördert deshalb gleichzeitig und gleichwertig Freiheit und Vielfalt, Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit.

Diese Ziele bestärken sich gegenseitig. Verteilungsgerechtigkeit ist beispielsweise Ausdruck realisierter Chancengleichheit – und eine optimale Arbeitsmarkt-Allokation von Bildungsressourcen und -investitionen.

Abbildung 2: Die vier gleichstellungspolitischen Zielsetzungen auf zwei Interventionsachsen beziehungsweise Wirkungsebenen



## 5.1 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. Diese Dynamik ist zu durchbrechen. Dafür ist es einerseits wichtig, das Wissen über Ausmaß und Formen männlicher Gewalterfahrungen zu erhöhen. Andererseits sind die Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Jungen und Männer zu stärken.
- Innerhalb der sozialen Gruppe der Männer gibt es massive Unterschiede. Männer aus bildungsfernen Milieus – mit geringen sozio-ökonomischen Ressourcen und/oder mit besonderen Verletzlichkeiten – sind besonders von Chancenungleichheit und erschwerten Lebenslagen betroffen. Sie bedürfen besonderer Förderung. Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer muss dem verstärkt Rechnung tragen. 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.

## 5.2 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 individuellen 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 eine 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 Rahmen-



bedingungen noch immer unterschwellig 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 bestimmt 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. 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 gleichstellungsorientierte 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.

## 5.3 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 die Phase von Schwangerschaft und Geburt als besonders sensibel. Hier wirken Geschlechterklischees auch auf struktureller Ebene 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 sollen besser darauf vorbereitet werden, auch 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 gegenüber 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. 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, ermöglicht 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.

## 5.4 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:

- 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 Beschäftigung mit solchen Fragen wie auch das Gespräch zwischen den werdenden Eltern über diese Fragen sollen 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 versteti-

gen. 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 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 Geburt eine große Chance.

- Elternschaft hat für Männer und Frauen im Arbeitsmarkt noch immer unterschiedliche Auswirkungen. Während sich Arbeitgebende 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, Väterarbeit in Unternehmen zu stärken und Arbeitgebende zu motivieren, werdende Väter unter ihren Mitarbeitern systematisch als Zielgruppe einer vorausschauenden Personalpolitik zu verstehen. Arbeitgebende sollen Anreize erhalten, die Auseinandersetzung von Männern mit ihrer künftigen Doppelrolle als Mitarbeiter und Vater zu fördern und zu unterstützen. Auch Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit für Männer sollen gefördert werden.

- Die traditionelle Aufgabenteilung hat nach Trennung und Scheidung Folgen für die betroffenen Väter. 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. Handlungsbedarf besteht: 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.“

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.

## Umsetzung

Das Dossier weist in der Folge jedem Umsetzungsziel zwei bis vier konkrete Maßnahmen zur Erreichung des Ziels zu. Für einen Einblick in diese Maßnahmenplanung verweisen wir gern auf die Langfassung des Dossiers.

# 6

## Ausblick

Mann-Sein ist ein ebenso spannendes wie spannungsreiches Unterfangen. Die Männlichkeitsvorstellungen und -anforderungen der Vergangenheit sind noch immer lebendig, 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, allem gerecht zu werden. Sie wollen gute Männer sein und das Alte und Neue miteinander 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. Es kann und will allen Männern aber eine grobe Orientierung vermitteln, was zeitgemäßes Mann-Sein bedeuten könnte. Und es will gegenüber manchen Interpretationen von Männlichkeit klarere Grenzen ziehen als dies bislang der Fall war.

Nachfolgendes Modell zeigt, wie die vier gleichstellungspolitischen Ziele für Jungen und Männer gleichermaßen als Entwicklungshorizonte für jeden einzelnen Jungen und Mann verstanden werden können.

Was heißt das konkret für mich als Mann?  
 Du bist gefordert, alle vier Potenziale möglichst gleichwertig zu entwickeln und zu leben.  
 So sicherst du dir Beweglichkeit, förderst deine Entfaltung und findest Vertrauen, um zeitgemäß, fair und gewaltfrei ganz Mann und Mensch zu sein.

Das Modell ist ein Leitbild, das 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.

Abbildung 3: Die vier gleichstellungspolitischen Zielsetzungen übertragen auf die individuelle Ebene



## 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](http://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](mailto:gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de)  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://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](mailto:info@bmfsfj.service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*

**Artikelnummer:** 4BR225

**Stand:** November 2020, 2. Auflage

**Gestaltung:** [www.zweiband.de](http://www.zweiband.de)

**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](mailto: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