

«In dem Augenblick, wo man sich als Mann für Teilzeit entscheidet, ist man tot, karrieremässig. Man ist tot. Und da muss man sich auch keine Illusionen machen. Das wäre blauäugig, wenn man in irgendeiner Weise denken würde, dass man da noch eine Chance hätte. Hier in der Firma kommen Sie nur dann weiter, wenn Sie sagen 'Ich übernachtete hier' oder 'Ich komme morgens mit der Zahnbürste und dem Schlafanzug her'.»  
Georg Hansen

«Dieser eine freie Tag ist mir hoch und heilig. Wenn man Freiraum haben will, braucht man einen freien Tag, eine Stunde weniger jeden Tag arbeiten, bringt überhaupt nichts.»  
Bernd Jürgens

## Workshop «Veränderungen in der Arbeitswelt – eine Chance für die Neuorientierung männlicher Lebensweisen?»

Klaus Schwerma, Dissens e.V. Berlin



Workshop-Leitung: René Setz, Radix Gesundheitsförderung, Bern  
Enrico Violi, Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Zürich

### Abstract

Die Veränderungen in der Arbeitswelt haben dazu geführt, dass das traditionelle Leitbild des Mannes als Familienernährer zusehends an Normativität verliert. Die Mehrzahl der Männer sind nicht in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt. Wie wirkt sich dies auf das Selbstverständnis und die Lebensqualität von Männern aus? Inwiefern birgt die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses die Chance zu einer Neuorientierung männlicher Lebensweisen? Gefördert durch das fünfte Forschungs-Rahmenprogramm der Europäischen Union läuft derzeit das Forschungsprojekt Work Changes Gender, in denen ein internationales und interdisziplinäres Forschungsteam diesen Fragen unter einer gleichstellungspolitischen Perspektive nachgeht. Vorgestellt werden erste vorläufige Ergebnisse insbesondere aus der Bundesrepublik Deutschland zum dritten Teil des Projektes «Aufbrüche zur Neupositionierung von Männern».

«Und ich muss Ihnen sagen, das Schöne ist ja, dass dieses Teilzeitmodell uns Möglichkeiten gibt soviel voneinander zu haben, wie wir es noch nie hatten.» Georg Hansen

### 1. Ausgangspunkt

Weniger als 50% der erwerbsfähigen Männer in Deutschland sind mit einem unbefristeten Vollzeitvertrag angestellt, in Berlin sind es beispielweise nur 36%. Arbeitsverträge werden flexibler in Hinblick auf Kontinuität, Arbeitszeit und Entlohnung. Unsere forschungsleitenden Fragestellungen sind: Welche Auswirkungen haben die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse auf die Geschlechter? Wie passen Männer ihre Selbstbilder und Lebensmodelle an die veränderten Lebensbedingungen an? Wie lässt sich in diesem Prozess Gleichstellung fördern?

«Die erste Frage war, als ich mich in der Personalabteilung erkundigte, ob ich Elternzeit ab der Geburt meines Kindes hätte: 'Wie geht das? Hm, Sie sind der Erste, da müssen wir uns mal erkundigen.'»  
Andreas Diepel

**Zentrale Hypothese** ist hierbei, dass Gleichstellung in der Umbruchsituation des Arbeitsmarktes

- den ökonomischen und sozialen Zusammenhalt einer Gesellschaft,
- die individuelle Lebensqualität und Zufriedenheit von Männern und Frauen,
- die Entwicklung alternativer männlicher Lebensmodelle stärkt.

**Ziel des Forschungsprojekts** ist es, mit Hilfe einer Analyse des Spannungsfeldes zwischen neuen Arbeitsformen, individueller Lebensgestaltung von Männern und Geschlechterbeziehungen und mit Hilfe von Good-Practice-Beispielen, Empfehlungen für Bildungsarbeit, Politik und sozialer Arbeit hinsichtlich der Förderung gleichstellungsorientierter Männlichkeitsmodelle zu entwickeln.

## 2. Untersuchungsaufbau

Die explorative Untersuchung gliedert sich in drei Aufgabenschwerpunkte:

### 2.1 Neue Formen der Arbeit und geschlechtliche Differenzierung

Der erste Teil der Studie befasst sich mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: Eine Untersuchung der verschiedenen europäischen Arbeitsmärkte soll deren aktuelle Situation, Entwicklungslinien und -tendenzen sichtbar machen. Ziel ist es, ungleiche Arbeitsverhältnisse für Männer und Frauen aufzuzeigen, aber auch Veränderungen in den Blick zu bekommen.

### 2.2 Die Organisation der Zeit im Leben von Männern – neue institutionelle Modelle

In einem zweiten Schritt fragen wir nach strukturellen Bedingungen auf der betrieblichen Ebene, die sozial verträgliche neue Arbeitsformen entweder ermöglichen oder behindern. Wie werden Männer, die «anders» arbeiten, in den Unternehmen wahrgenommen? Wie werden Männer in Gleichstellungsprozessen wahrgenommen? Welche Perspektiven für eine neue Arbeitskultur von Männern werden eröffnet?

### 2.3 Aufbrüche zur Neupositionierung von Männern

Auf der individuellen Ebene werden anhand der Analyse von Biographien verschiedene Wege identifiziert, die es Männern ermöglichen, mit Brüchen und Unsicherheiten konstruktiv umzugehen. Welche Motive, Wünsche, Ziele und Erfahrungen haben Männer in ihrer Arbeitsform? Durch die Auswertung von Tiefeninterviews wird untersucht, wie Männer ihre veränderten Rollen in der Gesellschaft verstehen, und wie sie dabei unterstützt werden können, traditionell orientierte Selbstbilder zu hinterfragen.

## 3. Erste Ergebnisse aus den Interviews

### Motive für Arbeitsreduzierung

Bei den interviewten Männern fanden wir bemerkenswert viele unterschiedliche Motive für Arbeitsreduzierungen:

- **Partnerschaft:** Das gute Führen einer Beziehung war besonders bei Fernbeziehungen eine starke Motivation für eine Arbeitszeitreduzierung. Dabei ging es nicht nur um die Akzeptanz der/des Anderen in der Partnerschaft, z.B. beim Wohnort, sondern auch um die Beachtung und Wahrnehmung eigener Interessen
- **Wahrnehmung von Betreuungspflichten:** Kinderbetreuung/Pflege von Eltern. Die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und Anerkennung von sozialen Bedürfnisse von Kindern
- **Wahrnehmung von Betreuungswünschen:** Der Wunsch nach sozialem Kontakt mit den Kindern und ihr Aufwachsen mitzuerleben

- **Wahrnehmung von sozialem Engagement:** z.B. Engagement bei den Pfadfindern oder in einem schulischen Sportverein
- **Wahrnehmung eigener Interessen:** z.B. Weiterbildung, Theaterspielen, Sport
- **Der Anspruch auf das ganze Leben:** «Es gibt ein Leben vor der Rente»

### Arbeitsreduzierung ist Karrierekiller

Fast alle Interviewten haben die Einschätzung, dass ihre Teilzeittätigkeit bzw. ihre Erziehungszeit ein Karriereknick bedeutet. Dagegen wird mehr Lebensqualität als «Ausgleich» gesetzt. Zeitwohlstand und der «Anspruch auf das ganze Leben» wird bewusst gegen ein Weiterkommen in der beruflichen Karriere eingetauscht und viele äußerten sich insgesamt sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Viele Befragte waren erfreut, im Interview über ihre Situation sprechen zu können. Sie wollten dazu beitragen, «dass sich endlich mal was ändert» und auch andere Männer ihre Arbeit reduzieren können. Dies war erklärte Motivation für die Teilnahme an der Befragung.

### Neue Erfahrungen machen zu können ist wichtig

Die Möglichkeit, neue Erfahrungen machen zu können, ist wichtig und bezieht sich sowohl auf den Bereich der Erwerbsarbeit (z.B. Teilzeit) als auch auf den der Privatsphäre (z.B. Caring) und kann nicht getrennt voneinander gesehen werden, sondern als ineinander verzahnt. Beispielweise entsteht durch die praktische Erfahrung, in der Teilzeit viele Dinge anders machen zu können, eine stärkere Wertschätzung von «Zeitwohlstand». Bemängelt wurde oftmals die einseitige Flexibilität in Betrieben, die zwar oft die Möglichkeit zur Arbeitsreduzierung böten – aber ohne den Anspruch, wieder zurück auf eine Vollzeit-Stelle gehen zu können.

Männer, die wegen aktiver Vaterschaft, Partnerschaft, familiärer Pflegeaufgaben, Hausarbeit oder wegen sozialem und gesellschaftlichem Engagement Erwerbsarbeitunterbrechungen haben oder Teilzeit arbeiten, werden oft als Drückeberger, Faulenzer, Weicheier denunziert. In den Betrieben und Organisationen finden sie selten unterstützende Ansprechpartner. Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte fühlen sich oft nicht zuständig oder werden nicht als zuständig von den Männern angesehen. Personalchefs sind unwillig, wenn sie nicht eigene Erfahrungen mit diesem Thema haben und z.B. selber in Erziehungszeit waren. Personal- und Betriebsräte reagieren nicht selten überrascht bis verständnislos.

### Exoten

Viele der Befragten fühlen sich als Exoten, da sie sich als singuläres Phänomen erleben. Sie kennen in ihrer Abteilung, in ihrer Firma oder in ihrem Freundeskreis fast niemanden, der sich in einer ähnlichen Situation befindet. In Teilzeit arbeitende Kolleginnen werden oftmals nicht als in einer ähnlichen Situation befindlich wahrgenommen. Diese Männer erleben sich als Einzelkämpfer und Karriereverzicht ist der Preis für ihr «weibliches» Erwerbsmodell.

Gerade traditionell orientierte Männer erleben solche Prozesse als Auflösung von Männlichkeit und reagieren abwehrend mit verstärkter rigider Männlichkeit (Schwerma 2000). Dies trägt dazu bei, dass Männlichkeit als nicht veränderbar wahrgenommen wird. Eine spezifische Förderung von Männlichkeitskonzepten, welche als «weiblich» erachtete Positionen und Tätigkeiten wie Kindererziehung, Teilzeitarbeit und unterbrochene Berufsläufe integrieren, erscheint aus dieser Perspektive sinnvoll.

Welchen Preis zahlen Männer für die geschlechterdualistische Arbeitsaufteilung und ihre starke Erwerbsorientierung? In der Bundesrepublik gehen Männer weniger zum Arzt und fühlen sich weniger krank als Frauen. Sie sind aber nicht weniger krank. Die unterschied-

«Ein Kollege sagte: 'Pass mal auf. Ich hab mir eine Hütte gekauft in den Bergen und wenn ich jetzt auf die Rente gehe, da beginnt das Leben.' Und was sag ich Ihnen? Zwei Tage vorher ist er gestorben. Das hat mich so schockiert, weil dieser Mensch sein ganzes Leben lang sich so auf diese Zeit gefreut hat und er hat sie nicht erleben dürfen. Und da hab ich gesagt: 'Nö!' Immer nur warten und sagen 'mit 65 fängt das Leben an'. Wer weiss, ob man das schafft. Das war so ein Schock für mich. So ein Schock. Und deshalb sag ich mir, ich habe dieses Leben partiell auch schon immer vorher.» Georg Hansen

liche durchschnittliche Lebenserwartung von über 6 Jahren gegenüber Frauen (Frauen 80,3 Jahre, Männer 74 Jahre) dürfte zu einem beträchtlichen Teil diesem Männlichkeitsmodell geschuldet sein. In allen Lebensaltern sterben mehr Männer als Frauen, aber besonders stark ist die Übersterblichkeit von Männern in den mittleren Lebensjahren (Schmidt 2002:191). Eine mänderspezifische Einbeziehung und Ansprache in Gesundheitsvorsorgeprogrammen hat gerade erst begonnen.

#### 4. Diversität der «Männlichkeiten» – Männer sind verschieden

##### Wir fanden nicht «neue Männer», sondern «Männer mit neuen Strategien»

Unser Forschungszugang geht über die Arbeitswelt, von der wir annehmen, dass sie relevant ist für traditionelle Männlichkeit<sup>1</sup>. Wir schauen ressourcenorientiert nach möglichen Veränderungen und Chancen, die von Männern genutzt werden für andere nicht-traditionelle Lebensentwürfe. In welchen Feldern und mit welchen Motiven nutzen Männer welche Ressourcen, um welche Ziele zu verfolgen? Wie lassen sich Strategien und Erfahrungen dieser Männer unter der Perspektive «Good Practice» hinsichtlich nicht-traditioneller Männlichkeit, Gender Equality und individuelle Zufriedenheit herausfiltern und strukturieren? Über diesen Zugang fanden wir nicht Männer (bzw. Männlichkeitskonzepte), die eindeutig traditionell, «neu» oder «verunsichert» sind, sondern wir fanden einzelne Umgehensweisen und Strategien von Männern, die durchaus widersprüchlich sind: traditionell und modern. Wenn wir Identitätsarbeit verstehen als alltägliche Arbeit, Passungen und Verknüpfungen zwischen verschiedenen Teilidentitäten herzustellen (Keupp 1999), sind diese Männer mit einzelnen «neuen Strategien» auch unter «Good Practice» Gesichtspunkten interessant. Ihre Strategien sind auch für eher traditionell orientierte Männer nutzbar. Diese müssen nicht ein gesamtes, komplexes Männlichkeitsmodell verändern, sondern einzelne Strategien und Handlungen.

#### 5. Forschung ist nicht neutral – muss aber offen und reflexiv sein

In der Entwicklung und Durchführung unserer Interviewleitfäden und Erhebungsbogen fiel uns immer wieder auf, wie stark wir selber in heteronormative Wahrnehmungsmuster gefangen sind und diese alltäglich reproduzieren. Oftmals ist es sehr mühsam, im Forschungsalltag die Kategorien offen zu gestalten, so dass wir z.B. nicht nur auf heterosexuelle Familienväter schauen, sondern auch auf kinderlose, allein- oder getrennt erziehende, homo- und bisexuelle, allein- und in Wohngemeinschaften lebende Männer, anders gesagt: die Diversität von männlichen Lebensmodellen erfassen können. Eine Abkehr von der Erwerbsarbeitsorientierung wird eben nicht nur durch Vaterschaft begründet. Im Gegenteil: Vaterschaft ist oftmals ein zentrales Motiv für Männer mehr statt weniger zu arbeiten (Fthenakis / Minsel 2002; Strub 2003; Holter 2003). Es gibt verschiedene Interpretationsmöglichkeiten, wie die Aussagen und Ergebnisse aus den Interviews bewertet werden können. Die Interpretationen sind beeinflusst und geleitet von den Interessen, Motiven und Perspektiven der Forschenden. Wichtig erscheint uns daher eine offene Auseinandersetzung mit den eigenen Forschungsperspektiven und -interessen.

So kann die Angabe eines Mannes, dass er die Erziehungszeit auch für Weiterbildungsmaßnahmen, nutzt sehr unterschiedlich interpretiert werden:

- **Interpretation 1:** Es ist eine berechnete Nutzung der Ressource Erziehungszeit, vorausgesetzt, die Kinderpflege wird darüber nicht vernachlässigt.
- **Interpretation 2:** Es ist eine Rechtfertigungsstrategie gegenüber sich und anderen (Männern), um weiterhin als Mann anerkannt zu sein, weil Erziehungszeit als «unmännlich» gilt.
- **Interpretation 3:** Es ist ungerechtfertigt, weil dies eine Ausnutzung von Erziehungszeit für eigene Interessen ist und keine Veränderung der Erwerbsorientierung sichtbar ist.
- **Interpretation 4: Diversität der Motive einzelner Männer:** Es gibt verschiedene Motivationen einzelner Männer. Diese werden in der «alltäglichen Lebensführung» bzw. «alltäglichen Identitätsarbeit» miteinander in Einklang gebracht (z.B. Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung, Weiterbildung, Partnerschaften). **Diversität der Motive verschiedener Männer:** Männer verschiedener Schichten und in unterschiedlichen Situationen haben unterschiedliche Motivationen.

Schlussfolgerung: Die Interpretationen sind beeinflusst von den Interessen und Motiven der Forschenden. Beispielsweise produziert das Paradigma «Gender Equality = Frauenförderung» andere Interpretationen als das Paradigma «Gender Equality = geschlechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern».

Insgesamt fanden wir sehr verschiedene Männer in unserem Sample bzgl. ethnische und soziale Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Altersgruppe und Partnerschaft- und Lebensmodelle. Diese Vielfalt männlicher Lebensentwürfe, Motive und Bedürfnisse sichtbar zu machen, ist ein wichtiges Moment, die Rigidität männlicher Verhaltensnormen aufzubrechen und neue Räume zu öffnen. Eine Männerforschung, welche die Diversität männlicher Lebensmodelle untersucht, ist hier erst am Anfang.

##### Literatur

- Fthenakis, Wassilios, E. / Minsel, Beate. [Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie, Stuttgart; Berlin; Köln: Kohlhammer
- Holter, Øystein G. / Nordic Council of Ministers. (2003): Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience, TemaNord 2003:510, Copenhagen
- Keupp H., Ahbe T., Gmür W., Höfer R., Mitzscherlich B., Kraus W., Straus F. (1999): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- Schmidt, Bettina (2002): Gesundheit und Krankheit im Erwachsenenalter. In: Hurrelmann, Klaus / Kolip, Petra (Hg.) (2002): Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich. Bern; Göttingen; Toronto; Seattle: Verlag Hans Huber
- Schwerma, Klaus (2000): Stehpinkeln. Die letzte Bastion der Männlichkeit. Identität und Macht in einer männlichen Alltagshandlung, Bielefeld: Kleine Verlag
- Strub, Sylvia (2003): Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Focus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen. PDF-Format: [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)

##### Work Changes Gender ist ein interdisziplinäres Forschungsprojekt von:

- Dissens e.V., Berlin – Deutschland (Koordination)
- Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin – Deutschland
- University of National and World Economy, Sofia – Bulgarien
- Bar Ilan University, Ramat Gan – Israel
- Work Research Institute, Oslo – Norwegen
- Männerberatungsstelle, Graz – Österreich
- Universitat Autònoma de Barcelona – Spanien

##### Internet

- [www.work-changes-gender.org](http://www.work-changes-gender.org)

«Ich denk mal, ich bin der einzige Mann, der Teilzeit arbeitet bei uns in der Abteilung. Ich kann das so nicht einschätzen. Ich kenn keinen anderen.»  
Dieter Kürten

<sup>1</sup>Zur Definition traditioneller Männlichkeit vgl. Øystein Holter's (2003: 25) «sprinkle system»: men are breadwinner, men are expendable / functioning performers («go on till you drop»); men do not care