



# Gleichstellungspolitik in Europa: Frauen UND Männer als AdressatInnen und AkteurInnen von Gleichstellung

## Integrierte Ansätze in Ergänzung zu spezifischen Einzelinitiativen

Von Nadja Bergmann und Claudia Sorger  
Wien, 5. März 2014,  
ISSN 2305-2635

### Handlungsempfehlungen

1. EU-weite Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie geschlechtsuntypischer Berufs- und Bildungsentscheidungen für Frauen UND Männer
2. Von Nordeuropa lernen: verstärkter Erfahrungsaustausch zur Adaption und Übernahme von Best-Practice-Beispielen
3. EU-weite Unterstützung einer integrierten Gleichstellungspolitik in Ergänzung zu Einzelinitiativen

### Zusammenfassung

Lange Zeit wurde Gleichstellungspolitik aus frauenspezifischer Perspektive behandelt. Mittlerweile wird sowohl auf EU wie auch auf nationaler Ebene immer deutlicher, dass es ebenso zentral ist Männer als Akteure und Adressaten einer Gleichstellungspolitik einzubeziehen. Zwei konkrete Beispiele dafür sind die Einbeziehung von Männern in Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung einer geschlechtsuntypischen Berufswahl auch für Männer: Für ersteres zeigen nordeuropäische Länder mögliche Wege auf. Hier wird neben einer Förderung des „Papa-Monats“ die Karenzzeit gedrittelt: Ein Drittel ein/e Partner/in, ein Drittel der/die andere und ein Drittel ist frei wählbar. Das Ergebnis ist eine relativ ausgeglichene Aufteilung der Kinderbetreuung, was wiederum die Berufstätigkeit beider Eltern unterstützt. Bezüglich dem zweiten Beispiel zeigt sich, dass die Förderung einer breiten,

geschlechtsuntypischen Berufswahl bislang oft sehr stark auf Frauen ausgerichtet war und diese Richtung technisch-handwerklicher Berufe stärken sollte. Entsprechende Initiativen für Männer sind EU-weit sehr selten anzutreffen. Österreichs „Boys Day“ ist hier zwar ein Schritt in die richtige Richtung – angesichts eines Männeranteils von bloß 15% in Pflege-, Erziehungs- und Sozialberufen sollte aber mehr getan werden.

Wichtig ist festzuhalten, dass Einzelinitiativen unterstützen sollen, bestimmte Ziele zu erreichen, aber eine integrierte Gesamtstrategie notwendig ist, um tatsächlich Strukturen zu verändern. In nordeuropäischen Ländern gibt es eine lange Tradition von integrierten Gleichstellungsplänen und -strategien. Männerpolitik wird als Teil der Gleichstellungspolitik verstanden, weshalb Gleichstellungsministerien das Dach auch für männerspezifische Strukturen darstellen.



## Gleichstellungspolitik in Europa: Frauen UND Männer als AdressatInnen und AkteurInnen von Gleichstellung Integrierte Ansätze in Ergänzung zu spezifischen Einzelinitiativen

Bereits seit vielen Jahrzehnten ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern eine Zielsetzung, die von EU-Institutionen verfolgt und unterstützt wird. Auch in den einzelnen EU-Ländern wurden – wenn auch in unterschiedlicher Intensität – entsprechende Schritte gesetzt. Im Fokus der gleichstellungspolitischen Bemühungen stand bzw. steht vor allem die Verbesserung der Situation für Frauen am Arbeitsmarkt bzw. wurde vor allem die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen als das zentrale Ziel verfolgt. Hier ist bereits vieles in Bewegung geraten, wenn auch noch immer viel erreicht werden muss, wie etwa ein Blick auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer oder den geringen Frauenanteil an Führungspositionen in Österreich zeigt.<sup>1</sup> Allerdings greifen Ansätze zu kurz, die hauptsächlich auf die Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Frauen fokussieren, da diese an den ungleichen Strukturen per se nichts ändern. Zudem ist das Geschlechterverhältnis ein relationales Verhältnis, in dem sich beide Seiten beeinflussen und bedingen: Sollen langfristige Änderungen Richtung Gleichstellung erreicht werden, kann sich nicht nur eine Seite bewegen, sondern beide Geschlechter, Frauen wie Männer, müssen als AdressatInnen und AkteurInnen wahrgenommen werden. Lange Zeit wurden Männer eher als Hindernis auf dem Weg zur Gleichstellung betrachtet, nun setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass die aktive Einbeziehung der Männer in gleichstellungspolitische Strategien wichtig ist.

Vor diesem Hintergrund wurde von der Europäischen Kommission eine EU-weite Studie in Auftrag gegeben, die von L&R Sozialforschung (vgl. Scambor, Wojnicka & Bergmann 2013) in enger Koope-

ration mit Gender-ForscherInnen aus allen EU- und EFTA-Ländern durchgeführt wurde.

Einige der in diesem Bericht formulierten Empfehlungen werden im Folgenden für Österreich diskutiert und mit aktuellen weiteren Forschungsergebnissen von L&R Sozialforschung (vgl. Sorger 2014, Bergmann, Danzer & Schmatz 2014, Bergmann & Sorger 2013) verknüpft.

Zentral erscheint dabei, dass es im Bereich gleichstellungspolitischer Überlegungen stärker als bisher darum gehen soll, nicht nur auf Einzelinitiativen, sondern auf übergreifende Strategien zu setzen, und dass auch Männer als Adressaten und Akteure einzubeziehen sind. Eine wichtige Zielsetzung wäre die Ermöglichung eines gleichstellungsorientierten Lebens für alle. Dabei ist sowohl bei Analysen als auch bei der Planung von Strategien zu berücksichtigen, dass Männer und Frauen keine einheitlichen Gruppen sind: Soziale Merkmale wie Bildung, sozialer Status, Alter oder Migrationshintergrund sorgen teilweise für größere Unterschiede innerhalb der Geschlechter als zwischen ihnen. Seitens der EU-Ebene werden hier einerseits zentrale Rahmendokumente erstellt, wie die „Strategy for Equality between Women and Men“ (European Commission 2010a), die zentrale Themenfelder benennen, welche in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden sollen und wo es seitens der EU Unterstützung hierfür gibt. Diese Unterstützung umfasst beispielsweise die Formulierung von Empfehlungen, die Herausarbeitung wirksamer Ansätze und Good-Practice-Modellen, die Erstellung EU-weiter Studien zum Know-How-Aufbau, die Förderung des Austauschs zwischen relevanten Stakeholdern und Programm- und Projektförderungen. Hinsichtlich rechtlicher Vorgaben sind der EU in den meisten Bereichen die Hände gebunden, diese obliegen den einzelnen Mitgliedstaaten.

1) So liegt etwa der Gender Pay Gap mit 23,7% deutlich über dem Europäischen Durchschnitt von 16,2% (2011). In den größten börsennotierten Unternehmen beträgt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten lediglich 12% (im Durchschnitt der EU-28: 17%; 2013) (vgl. Bergmann/Sorger 2013).



## Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Die zur Anwendung kommenden Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielen vor allem darauf ab, Frauen dabei zu unterstützen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit miteinander zu verbinden. Der Begriff 'reconciliation of work and family life' befindet sich seit einigen Jahrzehnten auch in den Dokumenten der EU (vgl. Eurofound 2006). In Folge einer intensiven politischen Debatte auf unterschiedlichen Ebenen, wurde dieser Begriff im Zusammenhang mit Beschäftigungspolitik weitaus häufiger verwendet als Begriffe, die in Zusammenhang mit Gleichstellung von Frauen und Männer stehen. Dabei ist festzustellen, dass Vereinbarkeitsstrategien – sei es auf betrieblicher oder auf überbetrieblicher Ebene – nicht unmittelbar auch gleichstellungspolitische Zielsetzungen verfolgen. Was sich an den meisten bestehenden Ansätzen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt, ist, dass die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern als selbstverständlich angesehen wird. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die alleinige Konzentration auf die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich im Wesentlichen auf die Gruppe der Frauen konzentriert, nicht ausreicht bzw. sogar hinderlich ist, wenn es um Gleichstellungspolitik geht. Von einigen ExpertInnen wird festgestellt, dass frauen- und familienpolitischen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Rollen zwischen „Ernährer“ und „Zuverdienerin“ sogar verfestigen.

Die meisten Unternehmen schreiben traditionelle Geschlechterrollen fest, indem sie von männlichen Mitarbeitern erwarten, sich ausschließlich der Erwerbsarbeit zu widmen und Vereinbarkeitsstrategien – so welche vorhanden – vor allem den weiblichen Beschäftigten vorbehalten sind. In männerdominierten Branchen beispielsweise ist es für Männer sogar schwierig, von gesetzlichen Rechten wie der Inanspruchnahme von Väternkarenz oder Elternteilzeit Gebrauch zu machen (vgl. Sorger 2014). Hier wären Initiativen in Betrieben notwendig, die es beiden Elternteilen gleichermaßen ermöglichen,

(Kinder-)Betreuung und Beruf zu vereinbaren. Gerade auch in männerdominierten Produktionsbranchen fehlt es an einer vereinbarkeitsfreundlichen Organisationskultur. Hier entsprechende Kampagnen zu setzen und Initiativen zu forcieren, könnte viel bewirken. So zeigen auch die von uns durchgeführten Studien, dass Männer mit Betreuungspflichten in Produktionsbetrieben besonders unzufrieden mit Vereinbarkeitsmöglichkeiten sind und den größten Veränderungsbedarf sehen, während Frauen wie Männer in eher frauendominierten Dienstleistungsbranchen am zufriedensten sind (vgl. Bergmann, Danzer & Schmatz 2014).

Auch wenn von Initiativen, die auf betrieblicher Ebene wirken - wie dem Audit Beruf und Familie<sup>2</sup> - positive Impulse für eine familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen in einzelnen Betrieben ausgehen, haben sie keine Auswirkungen auf das Festlegen von allgemeinen Standards für alle Beschäftigten und sind daher von begrenzter Reichweite. Auf rechtlicher Ebene sind mit der Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes und der Reservierung eines Karenzkontingents für den/die PartnerIn einige Impulse Richtung stärkerer Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung auch in Österreich gesetzt worden. Umfassende Reformen des Steuersystems, die beispielsweise eine gemäßigte Arbeitszeitreduktion beider Elternteile unterstützen statt dem Ausstieg bzw. Teilzeitbeschäftigung in erster Linie der Frauen und Vollzeit der Männer, werden aber nicht gefördert. Hier hat Schweden ein interessantes Modell: Eine betreuungspflichtbedingte egalitäre Arbeitszeitreduktion beider PartnerInnen wird in Form eines Steuerbonus' unterstützt.

Weitere Schritte, die in nordeuropäischen Ländern gesetzt werden, sind – neben der Förderung des „Papa-Monats“ auch in der Privatwirtschaft – Modelle, in denen die Karenzzeiten gedrittelt werden: Ein Drittel ein/e Partner/in, ein Drittel der/die

2) Siehe <http://www.familieundberuf.at/leistungen/massgeschneiderte-audits/audit-berufundfamilie/>



andere und ein Drittel ist frei wählbar. Hier zeigen die Erfahrungen, dass der Männeranteil an der Karenz rasant zunimmt. In Island wird mittlerweile sogar diskutiert, dass die Karenzzeit zu gleichen Teilen auf beide Elternteile aufgeteilt werden muss – Diskussionen, die in Österreich noch utopisch anmuten.

### **Förderung untypischer Berufs- und Bildungsentscheidungen von Frauen und Männern**

Auch im Bereich der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik haben sich Initiativen zur Reduktion bestehender Ungleichheiten bislang vor allem an Frauen gerichtet. Europaweit zeigt sich eine bereits jahrzehntelange Teilung des Arbeitsmarktes in so genannte Frauen-, Männer und gemischte Berufsbereiche, die sich nur sehr zögerlich ändert. Typische männliche Berufsfelder sind Handwerk und Technik, typische weibliche sind Pflege, Erziehung, Soziales. Während es bereits seit längerem Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteil in technischen Berufsfeldern gibt – beispielsweise „FiT: Frauen in Handwerk und Technik“ – laufen „umgekehrte“ Ansätze für Männer nur sehr zögerlich an. Dabei zeigt sich, dass der Männeranteil in Österreich an Berufsfeldern wie Pflege, Erziehung oder sozialen Dienstleistungen nur 15% beträgt, obwohl bedingt durch den Strukturwandel gerade eher „typisch männliche Beschäftigungsfelder“ wegbrechen. Die meisten europäischen Länder zeigen hier ein durchaus ähnliches Bild beziehungsweise Großteils sogar eine noch geringere Männerbeteiligung; ein höherer Männeranteil ist lediglich in Luxemburg, Griechenland, Frankreich, Dänemark, Norwegen und Spanien zu finden, in sehr unterschiedlichen Ländern also (vgl. Scambor, Woynicka & Bergmann 2013).

Die Teilung in Männer- und Frauenberufe findet bereits im Schulsystem statt: Burschen und Mädchen entscheiden sich nach wie vor zu einem großen Teil für traditionelle Ausbildungen. In der höheren Sekundarstufe zeigt sich dies an einem deutlichen Überhang von Burschen im Bereich der beruflichen Bildung, zusätzlich werden unterschiedliche Bildungsbereiche belegt. Sozial- und Pfl-

geausbildungen werden nach wie vor hauptsächlich von Mädchen und jungen Frauen absolviert, während Ausbildungen in den Bereichen Technik, Handwerk und Bauwesen in der Hauptsache von Burschen und jungen Männern frequentiert werden. Der Frauenanteil in diesen Bildungsbereichen liegt in Österreich, wie auch in den meisten zentral- und nordeuropäischen Ländern unter 10%; lediglich in osteuropäischen Ländern ist die Frauenquote in diesem Bereich höher; in Rumänien beträgt sie beispielsweise fast 50%. Auf etwas abgeschwächtem Niveau setzt sich diese Teilung bei den gewählten Studienrichtungen fort (vgl. Scambor, Woynicka & Bergmann 2013).

Eine stärkere Orientierung von Burschen und Männern auf für diese untypische Bildungs- und in weiterer Folge Berufsfelder würde zu ausgeglicheneren Arbeitsmarktbedingungen für beide Geschlechter beitragen, die sozialen Kompetenzen von Männern stärken und neue Beschäftigungsfelder für diese erschließen. Auch wenn Initiativen wie der „Boys Day“ nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass es kaum ähnliche Initiativen in anderen EU-Ländern gibt, europäischen Good-Practice-Modell-Charakter haben, muss gesagt werden, dass derartige Initiativen nur sehr punktuell wirken und daher ausgeweitet werden sollten – gemeinsam mit Mädchenspezifischen Ansätzen. Zudem setzen derartige Initiativen oft erst zu einem Zeitpunkt an, wo die Weichen im Bildungssystem schon gestellt sind. Entsprechende Vorhaben müssten daher bereits viel früher ansetzen, um spätere Entscheidungen in dem Sinn beeinflussen zu können, dass eine breitere Berufs- und Lebenswegwahl für Burschen wie Mädchen aufgezeigt und ermöglicht wird.

### **Unterstützung einer integrierten Gleichstellungspolitik**

Ein zentrales Ergebnis der EU-weiten Studie ist es, dass zwar alle europäischen Staaten von geschlechtergerechten Verhältnissen weit entfernt sind, aber ein Gefälle zwischen Skandinavien, Zentral- und Mitteleuropa einerseits und den osteuropäischen Staaten und Südeuropa andererseits



nachweisbar ist. In den nordeuropäischen Ländern stellt sich entlang vieler Kennzahlen die Gleichstellungssituation am besten dar, während Österreich der Entwicklung ebenso nachhinkt wie viele andere zentraleuropäische Staaten. So beträgt der Männeranteil an Haus- und Erziehungsarbeit in den nordeuropäischen Staaten rund 40%, während Österreich gemeinsam mit einigen süd- und osteuropäischen Ländern (Zypern, Griechenland, Malta, Bulgarien, Rumänien, Polen, Slowakei) im unteren Mittelfeld mit einem Männeranteil von unter 25% liegt. Umgekehrt ist dafür das Erwerbsbeteiligungsmuster zwischen Frauen und Männern in den nordeuropäischen viel ausgeglichener als in vielen anderen EU-Ländern (vgl. Scambor, Woynicka & Bergmann 2013).

In nordeuropäischen Staaten kann bereits auf eine relativ lange Gleichstellungstradition zurückgeblickt werden: Relativ weit gefasste Gleichstellungsstrategien, eine breite Einbindung vieler unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen, die schon relativ frühe und institutionalisierte Einbindung von Männern sind nur einige der Faktoren, welche die nordeuropäische Gleichstellungspolitik von der vieler anderer

Länder unterscheidet, die eher auf punktuelle Maßnahmen und Initiativen setzen.

Dabei zeigen europaweite Umfragen, wie beispielsweise der zu verschiedenen Themen regelmäßig durchgeführte „Eurobarometer“ (European Commission 2010b), dass sich die Ansprüche von Männern und Frauen bereits vielfach deutlich verändert haben und es oft eher die tatsächlichen Praktiken und Rechtsnormen sind, die den Bedürfnissen der Bevölkerung nachhinken.

Österreich hat einerseits mit dem sogenannten NAP (Nationaler Aktionsplan) Gleichstellung zwar eine strategische Grundlage für eine Gleichstellungspolitik, diese bezieht sich allerdings sehr stark auf das Beschäftigungssystem und setzt stark auf einzelne Initiativen. Um auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne eines Aufbrechens starrer Geschlechterrollen und damit zusammenhängender Ungleichbehandlungen einen entscheidenden Schritt weiterzukommen, benötigt es einen umfassenden Ansatz und Maßnahmen, die Frauen und verstärkt Männer einbeziehen.



## Literaturverzeichnis

### **Diese Analyse stützt sich auf folgende Forschungsprojekte und Publikationen der Autorinnen:**

Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa & Schmatz, Susanne (2014): *Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern*. Wien: Studie im Auftrag der Wiener Arbeiterkammer

Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2013): *Country Fiches on Gender Equality and Policy Developments. Austria*. Wien: Country Fiches im Auftrag von ENEGE – European Network of Experts on Gender Equality

Scambor, Elli, Woynicka, Katarzyna & Bergmann, Nadja (Hrsg., 2013): *The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Sorger, Claudia (2014): *Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot

### **Weitere Literaturangaben:**

European Commission (2010a): *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Download am 12. Jänner 2014: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>

European Commission (2010b): *Special Eurobarometer. Gender equality in the EU in 2009*. Download am 12. Jänner 2014: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_326\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_en.pdf)

Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the Euro-pean Union. An analysis of EIRO articles*. Dublin



## Über die Autorinnen

Nadja Bergmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin bei L&R Sozialforschung mit dem Schwerpunkt Genderforschung. Von 2010 bis 2013 war sie Koordinatorin des EU-Projektes „Role of Men in Gender Equality“.

*Kontakt:* bergmann@lrsocialresearch.at

Claudia Sorger: Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin bei L&R Sozialforschung, Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes, Arbeitszeit, Gleichstellungspolitik im europäischen Vergleich (u.a. im Netzwerk ENEGE), Evaluierung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen

*Kontakt:* sorger@lrsocialresearch.at

## Über die ÖGfE

Die Österreichische Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE) ist ein parteipolitisch unabhängiger Verein auf sozialpartnerschaftlicher Basis. Sie informiert über die europäische Integration und steht für einen offenen Dialog über aktuelle europapolitische Fragen und deren Relevanz für Österreich. Sie verfügt über langjährige Erfahrung im Bezug auf die Förderung einer europäischen Debatte und agiert als Katalysator zur Verbreitung von europapolitischen Informationen.

### ISSN 2305-2635

Die Ansichten, die in dieser Publikation zum Ausdruck kommen, stimmen nicht unbedingt mit jenen der ÖGfE oder jenen, der Organisation, für die die Autorinnen arbeiten, überein.

### Schlagworte

Geschlechterverhältnis, Europäischer Vergleich, Männer, Vereinbarkeit

### Zitation

Bergmann, N., Sorger, C. (2014). *Gleichstellungspolitik in Europa: Frauen UND Männer als AdressatInnen und AkteurInnen von Gleichstellung. Integrierte Ansätze in Ergänzung zu spezifischen Einzelinitiativen*. Wien. ÖGfE Policy Brief, 3'2014

### Impressum

Österreichische Gesellschaft für Europapolitik  
Rotenhausgasse 6/8-9  
A-1090 Wien, Österreich

Generalsekretär: Mag. Paul Schmidt  
Verantwortlich: Dipl. KW Marion Obermayr (MA)

Tel.: +43 1 533 4999  
Fax: +43 1 533 4999 – 40  
E-Mail: [policybriefs@oegfe.at](mailto:policybriefs@oegfe.at)  
Web: <http://oegfe.at/policybriefs>