

Auch Männer haben ein Vereinbarkeits- problem

Von **Thomas Gesterkamp**

Der Kölner Journalist ist Mitverfasser von „Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie“ und hat gerade das Buch „gutesleben.de. Die neue Balance von Arbeit und Liebe“ veröffentlicht.

Die Gewerkschaften lernen ihre Lektion: So gestrig das Leitbild des Familien-
ernährers, so unzulänglich die Idee der Frauenförderung. Dagegen steht
Wachsamkeit gegenüber Fraueninteressen und Diskriminierungen auf der
Agenda der Gewerkschaften. Kreative Initiativen werben für einen neuen
„Geschlechtervertrag“, der nicht nur den Frauen Chancen im Beruf, sondern
auch Vätern Chancen in der Familie einräumt. ➔



Teilzeit und Arbeitszeitverkürzung sind das Einfallstor von Vätern in die Familie

- ➔ ■ An ihrem ersten Schultag bekamen auch die Eltern der hessischen Erstklässler im Herbst eine „Schultüte“. Gewerkschafter von ver.di verteilten vor den Toren der Frankfurter Grundschulen Taschen, in denen sich weder Stifte noch Süßigkeiten fanden, sondern Info-Blätter: Broschüren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Tipps zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit, Ideen zur Ganztagsbetreuung und zur Gestaltung von Arbeitszeiten. Ähnliche Aktionen fanden in 40 weiteren ver.di-Bezirken statt: „K!DZ – Kindern die Zukunft“ heißt die bundesweite Kampagne, mit der sich die Dienstleistungsgewerkschaft ausdrücklich und gezielt auch an Väter wendet. „Immer mehr Männer interessieren sich für aktive Vaterschaft“, glaubt Walter Lochmann. Im letzten Jahr hat der ver.di-Projektleiter die vom Wiesbadener Sozialministerium geförderte virtuelle Beratungsstelle „Vater und Beruf“ ins Netz gestellt: „Wir möchten Männer unterstützen, die mit neuen Rollen experimentieren.“

Das „Einfallstor von Vätern in die Familie“ sieht Lochmann in Teilzeit und Arbeitszeitverkürzung. Das

sind ungewohnte Töne, denn Gewerkschaften haben sich in der Vergangenheit vorrangig als betriebliche Lobby männlicher „Breadwinner“ (Familienernährer) verstanden. „Schafft Zustände, worin jeder herangereifte Mann ein Weib nehmen, eine durch Arbeit gesicherte Familie gründen kann“, formulierte 1866 eine Denkschrift der deutschen Abteilung der Internationalen Arbeiterassoziation. „Die Frau des Stahlwerkers braucht nicht zu arbeiten“, hieß es stolz knapp hundert Jahre später, als sich Teile der Facharbeiterschaft erstmals das bürgerliche Familienideal finanziell erlauben konnten. Diese zwiespältige Errungenschaft wirkt als mächtiges Bild bis heute nach: Viele Gewerkschafter verteidigen das tarifpolitische Konzept des Familienlohns und die dazu passenden Regularien des Sozialstaats. Ein „existenzsichernder“ Männerverdienst muss mehrere hungrige Mäuler stopfen können; die Privilegien der Alleinverdienerehe im Steuerrecht und in der Sozialversicherung sollen unangetastet bleiben.

Gender-Trainings auch in den Gewerkschaften

Die Zeiten pathetischer Appelle mögen vorbei sein, die dahinter stehenden Denkstrukturen aber halten sich hartnäckig. Beispiel Hartz-Kommission: Die erste Fassung ihrer Empfehlungen verblüffte durch ein äußerst traditionelles Rollenbild. „Jeden Montag erhalten die Leiter des Arbeitsamtes und der Vorsitzende der Bundesanstalt für Arbeit eine Liste der arbeitslosen Familienväter“, hieß es da. Dass auch Mütter Wesentliches zum Haushaltseinkommen beitragen, konnte sich die Herrenrunde offenbar nicht vorstellen. Zu Tage trat die alte patriarchale Sichtweise, die erwerbslose Männer für ein zentrales gesellschaftliches Problem hält und erwerbslose Frauen an ihre Versorger und damit an den Herd verweist. Erst eine „Gender“-Prüfung durch die einzige Frau in dem 15-köpfigen Zirkel, Isolde Kunkel-Weber vom ver.di-Bundesvorstand, sorgte für eine zumindest sprachliche Korrektur. Nicht mehr „Familienväter“ sollen bevorzugt vermittelt werden, steht in der endgültigen Fassung des Hartz-Papiers, sondern „Arbeitslose, die besondere Verantwortung für abhängige, betreuungsbedürftige Personen oder Familienangehörige tragen“.

Verbale Entgleisungen, die unterschwellig die Rezepte des Stammtisches propagieren, werden heute durch das Instrument des „Gender Mainstreaming“ aufgefangen. Hinter dem komplizierten Begriff steckt jene inzwischen regierungsamtliche Verpflichtung, die „bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vorneherein und regelmäßig“ berücksichtigen will. Auch in den Gewerkschaften kursiert das Modewort. Den Anfang machte direkt nach ihrer Gründung die Großorganisation ver.di, die das Prinzip gleich in die Satzung aufnahm, zwei „Gender“-Beauftragte (streng paritätisch männlich und weiblich besetzt) auf Bundesebene benannte und auch in Ressorts und Regionen die „Geschlechterdemokratie“ zu ihrem Ziel erklärt hat. Wenig später folgten die Gewerkschaften Erziehung und Wissenschaft und Nahrung-Genuss-Gaststätten sowie die Polizeigewerkschaft, die ihre Mitglieder seither in Veranstaltungen, Publikationen oder gar „Gender Trainings“ ebenfalls mit der sperrigen Formel konfrontieren.

Auch die IG Metall sprang auf den „Mainstreaming“-Zug auf. Einen anschaulichen Zugang zum trockenen Stoff bietet die zusammen mit der Gewerkschaft Transnet entwickelte Broschüre „1x1 = mehr als Eins – Stationen auf dem Weg zur Chancengleichheit“. Am Beispiel von „Lisa Pauer“ und „Anne Klug“, zwei Betriebs-

rätinnen aus Ost und West, schildert das Handbuch die durch die Reform der Betriebsverfassung erweiterten Möglichkeiten von Interessenvertretern, betriebliche Strukturen mit Hilfe von „Gender“-Kriterien unter die Lupe zu nehmen.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und kofinanziert vom DGB forscht die Beratungsfirma ISA Consult über die Bedeutung des „Gender Mainstreaming“ für eine „gleichstellungsorientierte Regional- und Strukturpolitik“. Mit Fallstudien aus verschiedenen Branchen will Projektleiterin Mechthild Kopel erkunden, ob und wie die neue Leitorientierung im Bewusstsein und betrieblichen Handeln angekommen ist: „Denkweisen und Aktivitäten folgen vielfach noch dem Ansatz der Frauenförderung, der sich als unzureichend erwiesen hat.“

Ausdrücklich beziehen gewerkschaftliche Initiativen zur Chancengleichheit nunmehr Männer als Kontrapunkt im Geschlechterverhältnis mit ein. Die Akteurinnen indes, die mit geschultem Blick Unterschiede in Bezahlung und Tarifstruktur, bei der Arbeitszeit oder der Möglichkeit einer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aufspüren, sind fast immer weiblichen Geschlechts – wie „Lisa“ und „Anne“ in den lebendig erzählten Geschichten von IG Metall und Transnet, deren gemeinsames Projekt den jeweiligen Frauenabteilungen zugeordnet ist. Gewerkschafterinnen betrachten das „Gender“-Label als Chance, um in ihren Organisationen mehr Einfluss zu gewinnen.

Betriebliche Hürden im Visier

Einst in abseitige Sondergremien wie „Frauenausschüsse“ abgeschoben, wollen sie jetzt endlich über die zentralen Fragen reden. Was den geschlechterpolitischen Blick angeht, beanspruchen sie aber weiterhin die Interpretationshoheit. Als Subjekte von Geschlechterpolitik und ernst zu nehmende Kooperationspartner kommen veränderungsbereite Männer bisher wenig vor. Eine echte Umorientierung kann aber nur mit Männern und nicht gönnerhaft für Männer gelingen. Die „Mainstreaming“-Idee ist kein Geheimweg zu einer von Hindernissen verstellten Frauenförderung.

ver.di hat dieses Dilemma schlicht durch eine Verbreiterung der Ressourcen gelöst. Neben die „alte“ Frauenabteilung setzte man parallel die „Gender“-Beauftragten. Eigenständige Gremien von Männern, die sich kritisch mit männerzentrierten Verhältnissen auseinandersetzen, existieren dagegen nicht. Immerhin hat Joachim Klett, der männliche Part des „Gender-Tandems“ in der ver.di-Hauptverwaltung, das von der Hans-Böckler-Stif-

Gender

engl. Geschlecht,
geschlechtsspezifisch



Die Gewerkschaften können fast schon als Experten in Sachen „Gender Mainstreaming“ gelten

→ tung unterstützte Forschungsvorhaben „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“ angestoßen. Dabei nimmt der Berliner Politikwissenschaftler Peter Döge die betrieblichen Hürden unter die Lupe, die dem durchaus vorhandenen Wunsch nach einem männlichen Rollenwechsel entgegenstehen. „Weniger als zwei Prozent der Väter gehen in Elternzeit, obwohl sich 20 Prozent als ‚neue Männer‘ verstehen“, beschreibt Döge das Missverhältnis zwischen tatsächlichem Verhalten und hehren Absichtserklärungen. Die Studie will vor allem jüngere Männer sowie Betriebs- und Personalräte befragen. „Schwerpunkt des Projektes soll sein, welcher gesellschaftlichen, betrieblichen und organisationspolitischen Rahmenbedingungen es bedarf, um aus dem Bekenntnis zur Familienorientierung von Männern eine Bewegung zu machen“, formuliert Gender-Beauftragter Klett. Eine Arbeitshypothese der Expertise lautet: Es gibt in den Unternehmen zu wenig Angebote für Männer, die von der konventionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern abweichen. Statt institutionalisierter Hilfe

durch Interessenvertreter oder Gewerkschafter überwiegt bisher die informelle Beratung durch Freunde oder Kollegen. Pioniertaten wie die „Schultüten-Aktion“ bilden noch die große Ausnahme.

Dennoch sind die Gewerkschaften in geschlechterpolitischen Fragen besser als ihr Ruf. Im Vergleich zu den Lobbyisten aus den Arbeitgeberverbänden können die viel geschmähten „Arbeitnehmerpatriarchen“ fast schon als Experten in Sachen „Gender Mainstreaming“ gelten. Selten sind es die Betriebsräte und fast immer Vorgesetzte oder Abteilungsleiter, die Teilzeitmodelle blockieren oder gleich mit Kündigung drohen, wenn männliche Mitarbeiter in „Elternzeit“ gehen wollen. Abgesehen von wenigen Vorzeigebetrieben, wie Commerzbank, Lufthansa oder Volkswagen, tun sich deutsche Unternehmen nicht gerade durch „väterfreundliche“ Angebote hervor. „Familienfreundlichkeit“ heißt für sie bestenfalls, „Mutti-Reservate“ mit arbeitszeitpolitischen Sonderregeln zuzulassen, während sich Väter wie eh und je 150-prozentig verpflichten müssen.

Ein gönnerhafter Paternalismus gegenüber der Damenwelt lässt den Kern des herrschenden Arbeitshabitus unangetastet.

Arbeitszeiten und Geschlechtervertrag

Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung wie überhaupt familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind für Männer keineswegs selbstverständlich. Um das Lieblingsthema von ver.di-Väteraktivist Walter Lochmann ist es auch im gewerkschaftlichen Umfeld verächtlich still geworden: Die Verkürzung der zu langen (männlichen) Arbeitszeiten wird, wenn überhaupt, unter dem Gesichtspunkt der „Beschäftigungssicherung“ und kaum unter „Gender“-Aspekten diskutiert. Selbst in der Hartz-Kommission hat dieses einst so wichtige gewerkschaftspolitische Ziel so gut wie keine Rolle gespielt – dabei war Namenspatron Peter Hartz als VW-Arbeitsdirektor einst Initiator des „VW-Modells“ und damit einer solidarischen Umverteilung von Arbeit, die auch auf private Lebensentwürfe und das Geschlechterverhältnis nachwirkte.

Zwei Drittel der Väter wollen heute nicht nur finanzieller Versorger sein, sondern das Aufwachsen ihrer Kinder miterleben. Dass dieser Plan häufig misslingt, ein männliches „Vereinbarkeitsproblem“ entsteht, wie es der Arbeitstitel der ver.di-Studie etwas defizitär umschreibt, liegt nicht nur an fehlender Beratung, sondern vor allem auch an betrieblichen Widerständen und handfesten Interessengegensätzen. „Der Wunsch nach ‚gutem Leben‘ ist im Arbeitsleben häufig immer noch nicht akzeptiert“, heißt es in einer ver.di-Broschüre über „Väterrollen im Wandel“, die im Rahmen der „K!DZ“-Kampagne aufgelegt wurde. Hier Unterstützung anzubieten, könnte eine sehr zeitgemäße Aufgabe für Gewerkschaften und Interessenvertreter werden. Die schon vorhandenen elektronischen Hilfen wie die Väter-Webseiten lassen sich noch ausbauen.

Flyer zu Teilzeit oder Erziehungsgeld, die sich speziell an Männer richten, hat neben ver.di zum Beispiel auch die IG Metall aufgelegt. Der angeblich so schwerfällige Gewerkschaftstanker ist durchaus beweglich. Langfristig hoffen Wissenschaftler Peter Döge wie auch der ver.di-Genderbeauftragte Joachim Klett auf eine „Kampagne für ein verändertes gewerkschaftliches Männerbild“: auf druckvolle gewerkschaftliche oder gar gesellschaftliche Initiativen für einen neuen „Geschlechtervertrag“, der nicht nur Frauen Chancen im Beruf, sondern auch Vätern Chancen in der Familie einräumt. ■



Kontakte

Joachim Klett, ver.di-Bereich Genderpolitik, Telefon

0 30/69 56-11 72/-11 73, Fax -30 90, E-Mail stefanie.liebe@verdi.de

Walter Lochmann, ver.di Hessen, Internet www.sozialnetz.de/vater-und-beruf, Telefon 0 69/66 95-13 40, Fax -14 69, E-Mail

walter.lochmann@verdi.de

Sissi Banos, IG Metall, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik, Telefon

0 69/66 93-28 21, Fax -20 07,

E-Mail frauen@igmetall.de

Margarete Flach-Helffenstein, Transnet, Referat Chancengleichheit,

Telefon 0 69/75 36-342, Fax -4 51, E-Mail heike.borth@transnet.org

Frauke Dittmann, NGG-Referat Frauenpolitik, Telefon 0 40/3 80 13-1 81,

Fax 3 89 26 37, E-Mail hv.frauen@ngg.net

Mechthild Kopel, ISA Consult-Projekt Gender Mainstreaming, Telefon

0 30/27 87 39 22, E-Mail mkopel@isa-consult.de

Literatur

Peter Döge: Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Kleine Verlag, Bielefeld 2001.

Thomas Gesterkamp: Gemischtes Tandem – Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie. In: ders.: gutesleben.de. Die neue Balance von Arbeit und Liebe. Verlag Klett-Cotta, Stuttgart 2002.

Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (Hrsg.): Gleichstellung macht Sinn. Eine Initiative der NGG, Hamburg 2000.

Stephan Höyng/Ralf Puchert: Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Kleine Verlag, Bielefeld 1998.

IG Metall und Transnet (Hrsg.): 1x1=mehr als Eins. Stationen auf dem Weg zur Chancengleichheit. Frankfurt 2002.

Dieter Schnack/Thomas Gesterkamp: Der Verein der fleißigen Facharbeiter – Männerbund Gewerkschaft. In: dies.: Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie. Rowohlt Verlag, Reinbek 1998.

Ver.di (Hrsg.): Geschlechterdemokratie ist das Ziel – Gender Mainstreaming der Weg. Dokumentation einer Tagung in Leipzig. Berlin 2001.