

gefördert von:

Europäische Union



Kurzbericht  
**Forschungsprojekt**

# Work Changes Gender

**Neuorientierung  
männlicher Lebensweisen**

**Neue Formen der Arbeit, Chancen für die  
Gleichstellung der Geschlechter**

Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes .....	2
Forschungsschwerpunkte .....	2
„Der Mann wird durch seinen Beruf zum Menschen“ .....	3
Das "Normalarbeitsverhältnis" verschwindet.....	4
Blinde Flecken im Gleichstellungsprozess.....	5
Der Einfluss des Elternhauses auf den Erhalt einer festen Vollzeitstelle .....	7
Die beliebige zeitliche Verfügbarkeit von (männlichen) Arbeitskräften wird als selbstverständlich vorausgesetzt .....	7
Ausbruchphantasie Atlantiküberquerung .....	8
Vereinbarkeit ist auch für Männer wichtig .....	9
Kontakt.....	10

## Kurzbeschreibung des Forschungsprojektes

Das Projekt Work Changes Gender wird gefördert durch das fünfte Forschungs-Rahmenprogramm der EU. Forschungsteams in sechs europäischen Ländern befassen sich mit den aktuellen Umbrüchen in männlichen Arbeitsverhältnissen, den Zusammenhängen zur Veränderung des männlichen Selbstverständnisses und den darin enthaltenen Möglichkeiten für die Gleichstellung der Geschlechter. Die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ bedeutet, dass das traditionelle Leitbild des Familienernährers längst nicht mehr die Realität der meisten Männer abbildet. Durch welche Arbeitsverhältnisse wird das überkommenen Modell abgelöst? Kann eine Veränderung der Leitbilder mit der des Arbeitsmarktes schritthalten? Work Changes Gender gewinnt Informationen über europaweite arbeitsmarktpolitische und sozialpolitische Entwicklungen, Umgangsformen und Bewältigungsmuster bei Männern und Frauen sowie Perspektiven und Konzepte für unterstützende soziale und politische Arbeit.

### Work Changes Gender

Die Arbeitswelt verändert sich rapide: In Berlin ist nur noch jeder dritte erwerbsfähige Mann im klassischen Normalarbeitsverhältnis angestellt. Mit dieser gegenwärtigen Umbruchsituation in männlichen Arbeitsverhältnissen befasst sich das Forschungsprojekt *Neuorientierung männlicher Lebensweisen – Neue Formen der Arbeit, Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter*, kurz Work Changes Gender. In einem internationalen Vergleich werden die mit dem Umbruch einhergehenden Zusammenhänge zur Veränderung des männlichen Selbstverständnisses und die darin enthaltenen Möglichkeiten für die Gleichstellung der Geschlechter analysiert.

## Forschungsschwerpunkte

Die Untersuchung gliedert sich in drei Aufgabenschwerpunkte:

### **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. „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. Besonderes Augenmerk richten wir auf diejenigen Betriebe und Branchen, die von ihren MitarbeiterInnen bereits ein hohes Maß an Flexibilität und Zeitsouveränität erwarten. Welche Perspektiven für eine neue Arbeitskultur von Männern werden hierdurch eröffnet?

### **3. „Aufbrüche zur Neupositionierung von Männern“**

Auf der individuellen Ebene werden anhand der Analyse beruflicher Biographien verschiedene Wege identifiziert, die es Männern ermöglichen, mit Brüchen und Unsicherheiten konstruktiv umzugehen. Durch die Auswertung von Tiefeninterviews soll untersucht werden, wie Männer ihre veränderten Rollen in der Gesellschaft verstehen, und wie sie dabei unterstützt werden können, ihre Selbstbilder zu hinterfragen.

## **„Der Mann wird durch seinen Beruf zum Menschen“**

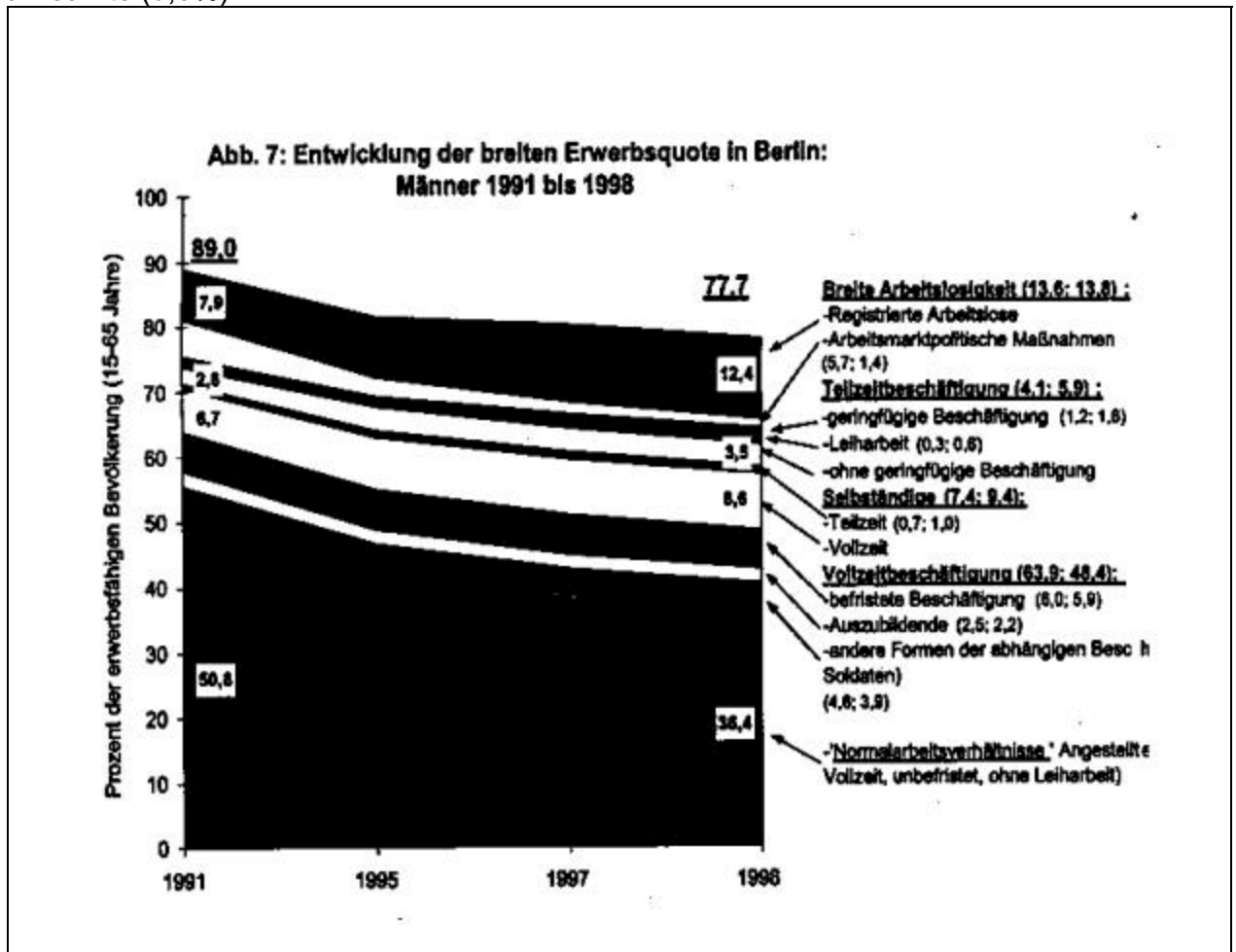
Der eher stolze Ausspruch des Philosophen Hegel hinterlässt heute einen faden Beigeschmack: für viele Männer gibt es zum Beruf keine Alternative. Traditionelle (19%) und pragmatische (25%) Männer stützen ihre Identität ganz klar auf Erwerbsarbeit, viel unsichere Männer (37%) auch, nur für neue Männer (20%) haben auch andere Lebensbereiche eine hohe Bedeutung (Paul Zulehner, Rainer Volz, Männerforscher). Und vielen Männern, die andere Schwerpunkte in ihrem Leben setzen wollten, blieb letztlich doch nur der Beruf (Wassilos Fthenakis, Familienforscher).

Ob Karrierist oder Familienernährer - die vorherrschenden Männlichkeiten in unserer Gesellschaft konstituierten sich ganz zentral über Erwerbsarbeit. Diese dient nicht nur dem Erwerb eines Einkommens, sondern ist für Männer auch die vorherrschende Form der Strukturierung von Zeit, der Vermittlung sozialer Kontakte, der Zuweisung von Status und Sozialprestige, der Konfrontation mit der äußeren Realität und für die Selbstwertschätzung.

Die Entwicklung einer Identität über Beruf scheint ohne eine kontinuierliche und gesicherte Erwerbstätigkeit kaum vorstellbar. Die Erwerbsquote von Männern liegt in Deutschland bei 80%, bei Frauen nur bei 62% West bzw. 72% Ost (Christina Klenner, Soziologin). Und nur 10% der Männer tragen zum Haushaltseinkommen weniger bei als ihre Partnerinnen (Emnid-Bus Befragung).

## Das "Normalarbeitsverhältnis" verschwindet

Die Zahl der erwerbsfähigen Männer mit einer unbefristeten Vollzeitstätigkeit nimmt überall in Europa ab. Besonders deutlich zeigt sich dies in Berlin: Hier sind nur noch ein Drittel (32,3%) der erwerbsfähigen Männer mit einer unbefristeten Vollzeitstelle angestellt. In ähnlich geschützten Arbeitsverhältnissen arbeiten nur noch Soldaten und Beamte (3,6%).



(Quelle: Wissenschaftszentrum Berlin)<sup>1</sup>

Auch in Gesamtdeutschland sind dies weniger als die Hälfte der Erwerbsfähigen. Viele der anderen Männer sind in Teilzeit oder befristet angestellt oder selbstständig - und damit häufig in ungesicherten Arbeitsverhältnissen, mit Unterbrechungen oder geringem Einkommen tätig oder ganz ohne Arbeit.

*“In Zeiten der rasanten Veränderungen des Normalarbeitsverhältnisses werden Männer an ihrer Achillesferse getroffen: Die zentrale Definition eines männlichen Lebens über Erwerbsarbeit verliert ihre Grundlage, wenn Erwerbsarbeit gesellschaftlich zunehmend entwertet wird bzw. ganz wegfällt. Die soziale Spaltung zwischen Gewinnern und Verlieren dieser Entwicklung verschärft sich.“*

Hans-Joachim Lenz, Männerforscher

Work Changes Gender sucht danach, unter welchen Bedingungen der Umgang mit diesem Umbruch gelingt: bei Einzelnen ebenso wie in Organisationen.

<sup>1</sup> Heidi Oschimansky, Günther Schmid: Wandel der Erwerbsformen Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich, Discussion Paper FS 1 00-204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2000

## Blinde Flecken im Gleichstellungsprozess

*„Wie wichtig es ist, dass Frauen Kinder und Karriere vereinbaren können, höre ich jeden Tag. Zu Hause“*

Bundeskanzler Gerhard Schröder, SPD-Wahlkampfplakat 2002

Die Wahrnehmung von Männern und Männlichkeiten im Bereich der geschlechtlichen Gleichstellung scheint – trotz aller Unterschiede in den beteiligten Partnerländer - einige gemeinsame blinde Flecken aufzuweisen:

### ■ Männer werden nicht als eigene Zielgruppe für Gleichstellungsmaßnahmen wahrgenommen.

Politik zur Gleichstellung der Geschlechter wird oftmals gleichgesetzt mit Frauenförderung. Dass nur Frauen ein Vereinbarkeitsproblem haben, während Männer sich über den Beruf identifizieren, wird in der Politik immer noch ganz selbstverständlich vorausgesetzt. Männer werden nur mittelbar einbezogen, um die Akzeptanz für Gleichstellung von Frauen zu fördern z.B. um Frauen verstärkt den Zugang zu „männlichen“ Berufen und Positionen zu verschaffen. Die Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit wird nicht in deren eigenem Interesse eingefordert, sondern um Frauen zu entlasten. Damit gehen weite Teile der bisherigen Gleichstellungspolitik an den Interessen und Problemen von Männern vorbei. Männer erscheinen in dieser Perspektive als „strategisches Moment“ für eine frauenorientierte Gleichstellungspolitik.

Erfahrungen aus der ehemaligen BRD und DDR zeigen, dass die unterschiedlichen Arbeitsmodelle und Lebensentwürfe von Frauen nicht automatisch unterschiedliche Männlichkeitsmodelle zur Folge hatten.

Während in der alten BRD bei Paaren das Modell eines (männlichen) Alleinverdieners und einer (weiblichen) Zuverdienerin Modell dominierte, war in der DDR das ZweiverdienerInnen Modell etabliert. Dies führte aber nicht zu einer verstärkten Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben durch Männer, diese wurden hauptsächlich zwischen Frauen und staatlichen Betreuungsorganisationen aufgeteilt. Heute können Männer in Deutschland zwar auf rechtliche und betriebliche Regelungen zurückgreifen, wenn sie sich in der Kinderbetreuung und Familienarbeit engagieren wollen, sie erfahren aber keinerlei Unterstützung auf der „kulturellen Ebene“. Über die bisherige Gleichstellungspolitik hinaus müssen Alternativen zu den klassischen Männlichkeitsmodellen attraktiv gemacht werden.

### ■ Der informellen Arbeitskultur in Organisationen wird wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

Eine männerbündische Arbeitskultur verhindert die Gleichstellung der Geschlechter in Organisationen, Betrieben und Verwaltungen. Sie zeigt sich in den Führungsetagen durch informelle Ausgrenzungen, heimliche Spielregeln, in die Ausgewählte Stück für Stück eingeweiht werden, der Unterordnung aller sozialen Kontakte unter berufliche Interessen und durch eine geschlossene Darstellung der so entstandenen Männerbünde nach außen. Eine solche vorherrschende Arbeitskultur verhindert nicht nur den Aufstieg von Frauen und nicht konformen Männern, sondern wirkt sich auf das gängige Verständnis von Leistung, berufliche Zeitstrukturen, Formen der Hierarchie und auf die Wertschätzung und Bewertung verschiedener

Berufe und Arbeiten aus. Durch diese Arbeitskultur werden immer wieder Männlichkeitsentwürfe gestärkt, die sich auf Beruf und Karriere konzentrieren, sei es auch als Ernährer für eine Familie. Dieser Status Quo wird auch dadurch erhalten, dass fast alle Männer Ungleichbehandlung und geschlechtliche Diskriminierung in ihrer Umgebung gar nicht wahr nehmen - eine interessengeleitete Nichtwahrnehmung.

### ■ **Die eigenen Erfahrungen der „Entscheidungs-träger und Entscheidungsträgerinnen“ werden zu selten thematisiert.**

Die eigenen Erfahrungen von Entscheidungsträgern sind entscheidend dafür, ob sie bei ihren Maßnahmen auch andere als klassisch männliche Interessen wahrnehmen können. So haben Führungskräfte in Unternehmen einen wesentlichen Einfluss darauf, ob neben formellen Regelungen zur Vereinbarkeit auch eine informelle Arbeitskultur entsteht, welche bei Männern und Frauen akzeptiert, dass ein 15 Jahre und mehr dauerndes Leben mit Kindern im Beruf Flexibilität erfordert.

Ein Manager eines größeren österreichischen Unternehmens erklärte, er stelle bevorzugt Personen mit Kindern ein, aus Gründen der sozialen Verantwortung des Unternehmens. Er war selber in Erziehungszeit bevor er die Stelle im Unternehmen antrat. Wünsche nach Arbeitszeitreduzierung von erziehenden Männern werden von ihm berücksichtigt. Dagegen zeigen in den meisten Unternehmen die fast immer männlichen Personalchefs für die Wünsche nach Arbeitszeitreduktion bei Männern wenig Verständnis *„Sie wollen weniger arbeiten? Ja – haben Sie denn keine Ehefrau, die sich um Ihre Kinder kümmert?“*

### ■ **Politische und betriebliche Regelungen beziehen sich fast ausschließlich auf „Normalarbeitsverhältnisse“.**

Sind zumindest Teilzeitarbeitende noch häufiger in Vereinbarungen und Regelungen zu Gleichstellung einbezogen, werden befristet Angestellte selten und Mitarbeiter mit Werkverträgen fast gar nicht berücksichtigt. Die häufige Befristung von Arbeitsstellen wird in der Politik noch gar nicht wahrgenommen. Befristete Anstellung wird auch in der Wissenschaft immer noch als Übergangsphase zwischen Bildung und Beruf verstanden, die in einer festen Anstellung mündet oder aber in einer Hausfrauenehe endet. Selbständige MitarbeiterInnen von außen, welche kontinuierlich auftrags- oder projektbezogen in der Organisation arbeiten, werden nicht als Akteure der Organisation gesehen und entsprechend nicht in Gleichstellungsmaßnahmen einbezogen.

Die Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt weisen darauf hin, dass Erwerbsunterbrechungen, befristete Beschäftigung und Teilzeitarbeit nicht mehr allein im Zeitraum zwischen Bildung und Beruf vorzufinden sind. Work Changes Gender geht davon aus, dass die gegenwärtigen Veränderungen der Arbeitsformen darüber hinaus weisen: Für immer mehr Männer und Frauen könnten nicht standardisierte Beschäftigungsformen zu einem Dauerzustand werden.

## Der Einfluss des Elternhauses auf den Erhalt einer festen Vollzeitstelle

Eine Untersuchung über den Übergang von Bildungssystem ins Erwerbsleben in Frankreich wurde für Work Changes Gender ausgewertet. Vieles deutet darauf hin, dass Jungen und Mädchen unterschiedliche häusliche Unterstützung in ihrer Berufsorientierung erfahren.

■ Jugendliche, die länger im Elternhaus blieben, starteten später und brauchten länger für die verschiedenen Schritte hin zu einer festen Stelle. Unter den Jugendlichen mit einem niedrigen Bildungsabschluss wohnten in den ersten drei Jahren nach dem Abschluss 60% der jungen Männer im Elternhaus, aber nur 38% der jungen Frauen. Bei höheren Abschlüssen ist diese Differenz geringer.

■ Junge Frauen verlassen das Elternhaus früher. Wenn Frauen das Elternhaus verlassen, erhöht das die Wahrscheinlichkeit, eine unbefristete Stelle zu erhalten - häufiger als bei Männern.

■ Bei den Mädchen und Frauen mit den schlechtesten Verbindungen zu ihrem Elternhaus findet sich die größte Wahrscheinlichkeit, "nur" eine befristete Stelle zu erhalten.

■ Die Hälfte derer, die sofort nach ihrem Bildungsabschluss (oder -abbruch) einen festen Job fanden, blieben den größten Teil der ersten drei Jahre ihres Erwerbslebens im Elternhaus, 19% verließen das Elternhaus schnell, um in einer Partnerschaft zu leben, 18% um alleine zu leben. (Said Hanchane, Ökonom)

Die Verweildauer im Elternhaus unterscheidet sich nach Geschlecht, und diese Verweildauer hat wiederum einen deutlichen Einfluss auf das Erlangen einer festen Stelle, während etwa der Bildungsstand des Vaters dabei keine Rolle spielt. Kann es sein, dass sich vermehrt Söhne als Reaktion auf die abnehmenden Sicherheiten am Arbeitsmarkt bis zum Finden einer Partnerin im "Hotel Mama" versorgen lassen – wodurch sich ihre Berufschancen erhöhen? Dem gegenüber scheinen sich die beruflichen Chancen von Töchtern durch einen bewussten Schritt in die Selbständigkeit und den frühen Auszug aus dem Elternhaus zu verbessern

## Die beliebige zeitliche Verfügbarkeit von (männlichen) Arbeitskräften wird als selbstverständlich vorausgesetzt

*„Im Betrieb herrscht noch immer die Kultur vor, eher mehr - und zwar zwischen 12 und 14 Stunden, 6 Tage die Woche - als weniger zu arbeiten. Vor allem in der Forschungsabteilung und auf der Führungsebene ist diese Arbeitskultur wiederzufinden.“*  
Betriebsrätin eines großen Unternehmens

*„Nur der kommt auf der Karriereleiter weiter, bei dem auch spätabends noch das Licht brennt“*  
Christine Bergmann, ehemalige Bundesministerin

*„Sichtbar wird dies auch bei der Nichtinanspruchnahme der Erziehungszeiten. Die Kinder werden inzwischen wieder häufiger im Alter von 6 Wochen in den betriebseigenen Kindergärten gegeben und die Eltern arbeiten Vollzeit.“*  
Betriebsrätin eines großen Chemieunternehmens

*50% der Männer geben an, dass Erziehungsurlaub sich negativ auf ihr berufliches Fortkommen auswirken würde*  
IAB-Werkstattbericht 2001

*„Wer hier was werden will, muß für einige Jahre ins Ausland gehen. Dies gilt vor allen für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Auch hier sind es eher die Männer, die sich zu diesem Schritt entscheiden.“*  
Betriebsrätin eines großen Unternehmens

Doch auch in solchen kritischen Darstellungen gegenwärtiger Unternehmenskultur wird häufig übersehen, dass die ausschließliche Identifikation mit dem Beruf in enger Verbindung mit überkommenen Vorstellungen von Männlichkeit steht:

*„Männer die sagen, ich möchte Erziehungszeit nehmen, damit meine Frau Arbeit und Familie vereinbaren kann, kriegen von den Kollegen zu hören: Wenn Du Deine Familie nicht zu opfern bereit bist, bist Du kein richtiger Kerl, dann können wir Dir auch den Job nicht mehr anvertrauen.“*  
Michael Kimmel, Männerforscher und Soziologe, USA

## Ausbruchsphantasie Atlantiküberquerung

Nach den Erfahrungen von ArbeitszeitberaterInnen wünschen sich und wählen Männer und Frauen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, um die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Privatleben vereinbaren zu können.

Frauen würden eher Arbeitszeitmodelle bevorzugen, welche die gleichzeitige Erfüllung der alltäglichen Aufgaben von Erwerbsarbeit, Haushalt, Familie und Freizeit gewährleisten soll. Viele Männer würden sich dagegen eher Arbeitszeitmodelle wünschen, welche die Möglichkeit bieten, das Arbeitssystem zumindest zeitweise hinter sich zu lassen. Die zufrieden stellende Vereinbarkeit der unterschiedlichen Aufgaben von Erwerbsarbeit und Privatleben wird bei diesen Männern eher über ein Nacheinander, also ein zeitlich versetztes Modell gewährleistet. Diese Männer wurden von dem Arbeitszeitberater Dirk Mescher (Hamburg) als Atlantiküberquerer bezeichnet. Sie wollen „mal was ganz anderes machen“, für eine bestimmte Zeit aussteigen und sich unerfüllte (Jugend)Träume erfüllen. Zumeist geht es diesen Männern dabei eher um eine Entlastung und Stabilisierung der von ihnen als überlastend erlebten Arbeits- und Lebenssituation, aus der sie ausbrechen möchten. Dem gegenüber tauchen Entlastungsmöglichkeiten, um alltägliche Aufgaben besser bewältigen zu können (z.B. Arbeitszeitverkürzung), nicht als Wunsch auf.



*„Ich würde mir wünschen ein Jahr oder mehr weg zu gehen - mit meiner Familie, ein Jahr lang, mit einem Bus. Reisen, reisen, reisen – das wäre mein großer Wunsch, Abschalten von dieser Hektik und von diesen Verhältnissen. Manchmal wünsch ich mir ein ganz anderes Leben zu haben, aber später nicht jetzt - und dann irgendwann mach ich was anders.“*

Stephan G., Berlin

*„Also mein Traum ist sicher einmal freischaffender Schriftsteller zu sein. Also die Verfügungsgewalt über die totale Zeit zu haben. Nicht nur jetzt über die viele Freizeit, sondern einfach komplett.“*

Jörg V., Graz

Warum eigentlich werden diese Wünsche in den wenigsten Fällen in reale Projekte umgesetzt?

## Vereinbarkeit ist auch für Männer wichtig

Erste Auswertungen der Interviews mit Männern zeigen, dass sich manche Männer nicht nur Arbeitszeiten wünschen, welche eine Vereinbarkeit der alltäglichen Aufgaben gewährleisten soll, sondern diese Interessen auch praktisch umsetzen.

*„Möchte vielleicht so einen zweijährigen Wifi-Kurs anfangen. Der ist so eine EDV-Grundlagen Ausbildung. Und der hätte den Vorteil, das der am Abend wäre. Also da tu ich mir dann auch leichter, dass ich für die Kinder wen finde. Außer Freitag, da wäre er ab 14 Uhr. Aber da wie gesagt, da könnte man dann, da kann ich dann mit der Mutter schauen, dass die da halt keine Termine hat.“*

Gerd H. alleinerziehend, Graz

*„Sie haben gesagt, Sie wollen nicht rund um die Uhr eingespannt sein. Warum nicht?“  
„Weil ich ein Privatleben habe und eigene Interessen. Weil mich nicht nur die Arbeit interessiert, sondern einfach andere Sachen. Mich interessiert ein Privat-, also ein Familienleben in dem Sinn. Beziehung. Mich interessiert Kunst. Mich interessiert Literatur. Ich brauche Zeit zum Nachdenken. Weil die Arbeit, die ich mache, das was ich bringe, läuft nur – klarerweise eine Zeitfrage. Und wenn ich jetzt einen Juristenjob machen würde mit 60, 70 Stunden Arbeit in der Woche, würde wieder Anwalt werden, dann hätte ich das nicht. Dann würde sich alles nur mehr um die Arbeit bewegen. Das ist es nicht. Ich glaube, ich würde verkümmern.“*

Renè K. Graz

Work Changes Gender vermutet, dass Männer ungewöhnliche Arbeitszeitwünsche besonders dann umsetzen, wenn sie die alltäglichen Bedürfnisse und Notwendigkeiten ohne allzu große Beschränkung durch ein starres Selbstbild wahrnehmen können.

## Kontakt

### Work Changes Gender

ist ein interdisziplinäres Forschungsprojekt

in Kooperation mit:

Dissens e.V., Berlin – Deutschland (Koordination)

Katholische Fachhochschule Berlin

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

Work Changes Gender (Laufzeit: 1.9.2001-31.8.2004)

wird gefördert von:



Europäische Union



bmb+f

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Wenn Sie an unserer Forschung interessiert sind und unsere Untersuchung unterstützen möchten, nehmen Sie bitte Kontakt zu uns auf.

Wir freuen uns darauf.

### **EU-Research Work Changes Gender**

#### **Dissens e.V.**

**Allee der Kosmonauten 67**

**D-12681 Berlin-Marzahn**

Marc Gärtner M.A., Prof. Dr. Stephan Höyng, Dr. Ralf Puchert,

Dipl.Soz. Vera Riesenfeld, Dipl.Soz.Wiss. Klaus Schwerma

Tel. 030-54 98 75-30

Fax 030-54 98 75-31

<http://www.dissens.de>

<http://www.work-changes-gender.org>

[research@dissens.de](mailto:research@dissens.de)