

I. EINLEITUNG

Gesellschaftliche Arbeitsteilung

Gesellschaftliche Arbeit ist ungleich verteilt. Die an Umfang bedeutendste Trennlinie verläuft zwischen Frauen und Männern, denen unterschiedliche Rollen zugewiesen sind, die - nach herkömmlichen ökonomischen Kriterien gemessen - von unterschiedlichem Wert sind.

Die tradierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist so gestaltet, daß Arbeiten, die nicht profitlich geregelt werden konnten (weil bei ihr kein wertvolles Produkt herauskam sondern etwa Kinder, Betreuung von Alten und Kranken etc.) an Frauen überantwortet wurden, die anderen Arbeiten an Männer. Die geschlechtliche Arbeitsteilung trennt zwischen der Produktion von „Leben“ und „Lebensmitteln“, in der Ökonomie ist vor allem zweiteres von Wert. Frauen werden in der Ökonomie daher zur außerökonomischen Dimension, die im wirtschaftspolitischen Denken keine Rolle spielen, nicht mitgedacht oder gar nicht gedacht werden.¹ Konkret drückt sich das darin aus, daß die - nach ökonomischen Kategorien - weniger wertvolle Haus- und Familienarbeit (die keinen Profit erzeugt) in der Regel gratis und mehrheitlich von Frauen verrichtet wird, die profitbringende außerhäusliche Arbeit in der Regel bezahlt und von Männern. "Die Verwirklichung gleichberechtigter Lebenskonzepte von Männern und Frauen gerät heute zunehmend in Widerspruch zu einer Organisation des Erwerbslebens, die Trennung von Arbeit und Leben, Beruf und Familie voraussetzt und beständig reproduziert."²

Diese Asymmetrie, die auch die Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern bestimmt, hat sich trotz langsam in Bewegung geratender Geschlechterrollen und Geschlechterbeziehungen nicht entscheidend verändert. Frauen konnten ihre Rolle als Hauptverantwortliche für Haushalt und Familie - trotz gestie-

¹ vgl. Madörin 1992: 1995

gener Erwerbsbeteiligung - noch nicht ablegen, Männer sind nach wie vor vorwiegend berufsorientiert bzw. erwerbszentriert. Frauen haben im Zuge zunehmender Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt eine Vielfalt an Lebensmustern entwickelt, während Männer nach wie vor eine eher eindimensional ausgerichtete Biographie leben, die im wesentlichen die im Sozialsystem vorgegebenen Sicherungskriterien erfüllt. Für Frauen kam es in den vergangenen Jahrzehnten zu einer „doppelten Vergesellschaftung“³, das heißt, sie erfüllen einerseits Aufgaben der sozialen Reproduktion andererseits sind sie „Bestand des beruflichen Arbeitskräftereservoirs“.⁴ Männer verblieben hingegen weiterhin im Rahmen der - will man eine begriffliche Analogie verwenden - „einfachen Vergesellschaftung“ verhaftet.

Diese Asymmetrie gestaltet auch die soziale Realität von Frauen und Männern als segregierte und hierarchische und weist ihnen einen differenten sozialen Status zu. Diese soziale Platzanweisungsfunktion vollzieht sich nach Gudrun-Axeli Knapp⁵ nicht durch unmittelbaren Zwang, sondern durch ein „aufwendiges und konflikträchtiges Zusammenspiel von Zwängen und Motiven, von Gewalt und ihrer Akzeptanz, von materiellen Bedingungen, ökonomischen Nötigungen und subjektiven Bedürfnissen, von kulturellen Deutungssystemen, normativen Vorschriften, Selbstbildern und Selbstinszenierungen“.

In den demokratisch verfaßten Wohlfahrtsstaaten westlicher Prägung stehen die geschlechtsspezifisch differenten Lebens- und Teilhabechancen jedoch nicht nur unter Erklärungszwang sondern darüber hinaus unter gesellschaftspolitischem Druck zu ihrer Veränderung. In den letzten beiden Jahrzehnten sind - neben bewußtseinsbildenden Akzenten - wichtige Handlungsanweisungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich arbeits-, sozial- und familienrechtlicher Regulierungen bzw. Normenwerken im Bereich beruflicher Gleichbehand-

² Stolz-Willig 1991: 66

³ Dieser Begriff wurde von Regina Becker-Schmidt erstmals 1985 in ihrem Einleitungsreferat beim Österreichischen Soziologentag zum Thema „Die andere Hälfte der Gesellschaft“ verwendet.

⁴ vgl. Becker-Schmidt/Knapp 1987: 43

⁵ Knapp 1988: 12

lung, sowie der Frauenförderung bzw. der Anti-Diskriminierung erstellt bzw. durchgesetzt worden. Sie visieren vorrangig drei Kernbereiche der Geschlechterasymmetrie: Der Zugang zu Macht- und Entscheidungspositionen, die Strukturen gesellschaftlicher Arbeitsteilung sowie die Rahmenbedingungen für ein existenzsicherndes Einkommen. Um die Umverteilung der traditionellen Arbeitsteilung zu beschleunigen wurden z.B. gesetzlich (neu) geregelt: die Karenzdauer und Inanspruchnahme der Karenz durch Frauen und Männer, die Möglichkeit (nicht Rechtsanspruch!) der vorübergehenden Teilzeitarbeit für Eltern von Kleinkindern mit finanzieller Ersatzleistung, Kinderbetreuungsbeihilfe beim Wiedereinstieg; in Diskussion befinden sich ein Gesetz zur partnerschaftlichen Teilung der Hausarbeit, der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit bis zum 6. Geburtstag des Kindes, die Verlängerung der Behaltefrist nach Ablauf der Elternkarenz, flächendeckende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen u.v.m.

Der „neue Mann“

Inwieweit hat sich dadurch gesellschaftliche Arbeitsteilung verändert? In den letzten Jahren, so konstatiert Paul Zulehner in der Einleitung zu seiner Studie "Österreichs Männer unterwegs zum neuen Mann?", sei das Interesse an der Veränderung der Männerrolle sprunghaft angewachsen.⁶ Auch weitere Publikationen weisen darauf hin, daß nunmehr, zwei Jahrzehnte nach Beginn der Frauenbewegung, zögerlich aber doch auch die traditionelle Rolle des Mannes zur Disposition stünde. Auch wenn die Zahl der "neuen Männer" so gering ist, "...daß sie leicht durch die Maschen repräsentativer Befragungen schlüpfen"⁷, wäre die Konsistenz einer kollektiven Idealvorstellung von "Mann" bzw. "Männlichkeit" gebrochen; das Bild des familienorientierten "neuen Mannes"

⁶ vgl. Zulehner/Slama 1994: 3

⁷ Hoff Die "neuen Männer": Wie sie vom Medienereignis zur Realität werden könnten, in: Freibeuter, Vierteljahrszeitschrift für Kultur und Politik, 1986, Nr.29, S.72, zit. nach Schneider, W. 1989: 57/58

bzw. "neuen Vaters", wie es vor allem in den Medien Verbreitung findet, trete in Konkurrenz zu dem des "traditionellen Berufsmannes"⁸.

Wichtigster Unterschied zwischen dem "neuen" und dem "herkömmlichen" Männerbild sei das Verhältnis des Mannes zur Familie. Führt der Weg der Frau aus der "Familienwelt" in die "Berufswelt", so verlaufe der des Mannes entgegengesetzt. "Die Berufsarbeit werde dem Privatleben nicht mehr über- sondern gleichgeordnet."⁹ Innerhalb der Familie komme es zu einer Neudefinition der Funktion des Mannes. Beschränkte sich seine Rolle traditionellerweise auf die des Ernährers und Beschützers, so beteilige sich der "neue Mann" vermehrt an innerfamiliären Aufgaben wie Kinderbetreuung und Hausarbeit - zumindest nach dem neuen Ideal.

Diese neue Vorstellung von Männlichkeit, verstanden als gesellschaftliches Leitbild, prägt scheinbar in zunehmendem Maße auch das Selbstbild des individuellen Mannes. So können Zulehner zufolge 13 Prozent der Österreicher nach ihrem Selbstverständnis als "neue Männer" klassifiziert werden, in der Altersgruppe der 20-29jährigen sogar ca. 18 Prozent. Noch stehen ihnen 36 Prozent als traditionell zu bezeichnende Männer gegenüber; doch immerhin die Hälfte der Österreicher sieht sich in einem Mittelfeld zwischen "traditioneller" und "neuer" Ausrichtung, was zumindest auf der verbalen Ebene auf den Beginn einer Veränderung der traditionellen Geschlechterrollen hindeutet.¹⁰

Dennoch bleibt nach Böhnisch/Winter¹¹ für Männer die eigene Reproduktionsorientierung schwierig. Abgesehen vom Druck, dem die wenigen „Hausmänner“ vor allem seitens ihrer Geschlechtsgenossen ausgesetzt sind, können sie den häuslichen Reproduktionsbereich nur schwer in ihr „Mannsein“ integrieren. Zwar würde vielen Männern - auch angesichts des Brüchigwerdens von arbeitszentrierten Lebensentwürfen - bewußt, daß ihnen reproduktive Lebensbereiche

⁸ Zum Begriff des Berufsmannes vgl. Zulehner/Slama 1994: 31

⁹ Strümpel 1988: 22

¹⁰ vgl. dazu Zulehner/Slama 1994: 231 u. 232

¹¹ Böhnisch/Winter 1993:37f

fehlen. Diese reproduktiven Lebensbereiche seien aber mittlerweile sogar in eine doppelte Abwertung geraten: denn auch Frauen werten Haus- und Familienarbeit für sich nicht mehr überwiegend positiv oder stellen sie über die Berufsarbeit. Viele Männer hielten möglicherweise auch deshalb verstärkt am „Mannsein“ und seinem Machtanspruch fest, der den männlichen Druck auf Frauen verstärkt und nicht die Umverteilung gesellschaftlicher Arbeit im Blick hat.

MännerforscherInnen gestehen aber Männern zu, daß auch sie unter dem Patriarchat leiden können, da es sie in ihrer „personalen und sozialen Entwicklung beschränkt“.¹² So werde langsam auch eine Pluralität der männlichen Geschlechterrollen sichtbar:

„ - Die einen flüchten sich in strikte, alte, traditionale Rollenbilder. Sie fordern die Wiederherstellung der traditionellen Arbeitsteilung, nach der die Dominanz des Mannes unangetastet bleibt. Dies ist der ‘restriktive’ Typus des Mannseins.

- Die anderen versuchen, kreativ und gestaltend neue Rollenbilder zu entwickeln. Ein partnerschaftlicher Umgang und die Gleichberechtigung der Geschlechter wird angestrebt. Die neuen Möglichkeiten der Selbstverwirklichung werden als Chancen betrachtet. Dieser Typus ist vor allem dort in der Mittelschicht vertreten, wo die Berufswelt tendenziell Geschlechterparitäten zuläßt.

- Die meisten aber versuchen wohl, sich mehr oder weniger ‘durchzumogeln’. Sie pendeln zwischen dem Halt an der Tradition - vor allem dort, wo diese mit Macht und Privilegien gekoppelt ist - und dem Aufgreifen neuer Rollenstile: Männer, die z.B. auch mal spülen und den Kinderwagen schieben, sonst aber ihre männliche Ernährungsorientierung prinzipiell nicht antasten lassen.“¹³

Zu große Hoffnungen seien aber verfrüht, meinen männliche Männerforscher zur Weiterentwicklung ihrer Geschlechtsgenossen. So hält Alberto Godenzi den vielbeschworenen Werte- und Strukturwandel hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses für eine „Sinnestäuschung, ein wissenschaftskonjunkturelles Phänomen, und eine von vielen erhoffte und wohlgeleitene Scheinwahrheit.“¹⁴ Die

¹² ebd. 124

¹³ ebd. 127f

¹⁴ Godenzi in BMFF 1993: 158

Realität habe sich nur wenig verändert, verändert hätten sich nur die Beschwichtigungsversuche von Männern und auch von Frauen.¹⁵

Arbeitsteilung real

Das Ergebnis gelebter „Männlichkeit“ zeigen beispielsweise die Rahmendaten der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, der Erwerbsbeteiligung bzw. ihres zeitlichen Umfangs (Verteilung der Vollzeitarbeit und anderer Arbeitsformen), sowie der Aufteilung der Elternkarenz.

Zeitverwendung

Mit konventionellen Datenerfassungsmethoden werden die vielfältigen und verschiedenen Aktivitäten von Frauen und Männern nicht ausreichend erfaßt, da üblicherweise nur die „ökonomische“ Aktivität enthalten ist. Deshalb werden in vielen Ländern, darunter auch Österreich, ergänzend Erhebungen von Zeitbudgets in sogenannten Zeitverwendungsstudien durchgeführt¹⁶. Diese Zeitverwendungsstudien zeigen dreierlei:

- Frauen arbeiten - weltweit gesehen - in der Regel mehr als Männer. In dreizehn der sogenannten entwickelten Länder - darunter Österreich - arbeiten Frauen mindestens (rund) zwei Stunden pro Woche mehr als Männer, in vielen Ländern fünf bis zehn Stunden mehr. Nur in den USA arbeiten Frauen etwas weniger als Männer.
- Der Großteil der Arbeitszeit von Frauen ist unbezahlte Arbeit zu Hause, einige wenige Länder ausgenommen wie etwa Finnland und einige osteuropäische Länder, in der die bezahlte Arbeit bei Frauen gegenüber der unbezahlten zeitmäßig überwiegt. Männer arbeiten überwiegend in bezahlter Arbeit.

¹⁵ ebd.

¹⁶ In Österreich wurde im Jahr 19981 und im Jahr 1992 eine Mikrozensushebung zum „Zeitbudget“ durchgeführt

Der Umfang an unbezahlter Arbeit, die Männer im Haushalt verrichten, bleibt während des gesamten Lebens etwa gleich (niedrig). Bei Frauen ist das Ausmaß unbezahlter Arbeit - abhängig von der Lebenssituation - sehr unterschiedlich über die Lebenszeit verteilt: z.B. steigen unbezahlte Arbeitsstunden bei Frauen sprunghaft von, wenn im Haushalt Kleinkinder zu betreuen sind. Verheiratete und in Lebensgemeinschaft lebende Frauen arbeiten mehr Stunden in unbezahlter Arbeit als alleinerziehende oder alleinlebende Frauen ohne Kinder, Partnerschaft verschärft also traditionelle Geschlechterrollen. Für Männer macht es für das Verhältnis bezahlte - unbezahlte Arbeit kaum einen Unterschied ob sie verheiratet sind oder nicht bzw., ob sie kleine, große oder gar keine Kinder haben.¹⁷ In den österreichischen Zeitverwendungsstudien zeigte sich zwar, daß sich Männer mittlerweile (Vergleichszeitraum 1981-1992) mehr und häufiger an Hausarbeit und Kinderbetreuung beteiligen - allerdings erst dann, wenn sie in Pension sind. Jüngere Männer haben ihr Verhalten nur wenig geändert. Der durchschnittliche Zeitaufwand von Männern für Hausarbeit und Kinderbetreuung ist nicht einmal halb so groß wie jener der Frauen, das gilt für die Wochentage und auch für das Wochenende. Auch dann, wenn Frauen erwerbstätig sind, bleibt ihnen die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung; ein Drittel der berufstätigen Männer beteiligt sich überhaupt nicht daran.

Der Großteil der österreichischen Männer arbeitet nicht nur stundenmäßig weniger im Haushalt und in der Familie als Frauen (auch wenn die Partnerin vollzeitbeschäftigt ist), er übernimmt auch nur spezifische, ausgewählte Tätigkeiten. Mit den Kindern Spaziergehen und Spielen zählen zu den beliebteren Aufgaben (besonders bei der jüngeren Väter-Generation), Kochen und Windelwaschen zu den unbeliebteren, gar nicht zu reden von eher als langweilig geltende Haushaltsarbeiten wie etwa Putzen und Bügeln.¹⁸ Bei den Männern regiert auch im Haushalt vielfach das "Lustprinzip" bzw. der Hedonismus in der Familie.

¹⁷ United Nations, 1995:105f

¹⁸ Beck-Gernsheim 1991: 62; Strümpel u.a. 1988: 9-12, 122ff; Höpflinger u.a. 1991: 108-133; Zulehner u.a. 1994

Die asymmetrische Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen wirkt als enorme „Umverteilungsmaschine“ zuungunsten der Frauen. Für die Schweiz wurde errechnet, wie sich die Gleichverteilung von Arbeit gekoppelt mit gleichzeitiger Gleichverteilung der Entlohnung auswirken würde: Männer müßten in diesem Fall durchschnittlich zehn Prozent länger arbeiten, würden aber ein Drittel weniger verdienen. Frauen würden rund zehn Prozent weniger arbeiten, dafür aber fast das Doppelte verdienen. In Österreich arbeiten Frauen ab 19 Jahren zusammen täglich rund 17 Millionen Stunden unentgeltlich in Hausarbeit, Pflege und Kinderbetreuung, Männer hingegen rund 6 Millionen Stunden. Die unentgeltliche Arbeit von Frauen entspricht der Arbeitsleistung von über zwei Millionen Beschäftigten mit einem 8-Stunden-Tag, also einem Vollarbeitsplatz; die von Männern der Vollzeittätigkeit von 750.000 Beschäftigten.¹⁹ Der volkswirtschaftliche Wert von in Österreich unentgeltlich durch Frauen erbrachte Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege beträgt, selbst wenn fiktiv nur der Mindestlohn von Haushälterinnen als Berechnungsgrundlage herangezogen wird, rund 414 Milliarden Schilling im Jahr (1993). Männer arbeiten im Wert von rund 145 Milliarden Schilling pro Jahr unentgeltlich in den genannten Bereichen.²⁰

Unvereinbarkeit von Beruf und Familie wird solange gegeben sein, solange erwartet wird, daß hinter jedem/r Vollzeitbeschäftigten eine Person, meist ist es eine Frau, steht, die für die Bewältigung des Alltagslebens, für die physische und psychische Reproduktion Sorge trägt.²¹ Daß dies für viele Männer und Frauen eine Selbstverständlichkeit ist, zeigt auch das große Erstaunen und die stereotype Nachfrage: „Vereinbarkeit - bei Männern?! -, die unsere Studie bei vielen InterviewpartnerInnen ausgelöst hat. Der Begriff „Vereinbarkeit ist, so scheint es, unlösbar mit dem Begriff „Frau“ verbunden. Solche „Dispositive“²²

¹⁹ eigene Berechnung nach ÖSTAT 4/1995: 312

²⁰ BMFF 1995:22

²¹ Stolz-Willig 1991: 67

²² nach Foucault gesellschaftliche Strategien die dazu dienen, Kräfteverhältnisse zu manipulieren - sei es um sie in diese oder jene Richtung auszubauen, zu blockieren, zu stabilisieren oder nutzbar zu machen

verfestigen die scheinbare Selbstverständlichkeit bestehender Macht-Strukturen und wären auch in ihrer Begrifflichkeit aufzulösen. Wir schlagen daher vor, statt von „Vereinbarkeit“ von „Umverteilung gesellschaftlicher Arbeit“ zu sprechen.

Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeit

Ein weiterer Indikator für die geschlechtshierarchische Strukturierung der gesellschaftlichen Arbeit sind Erwerbsquoten und Arbeitszeit. Der Frauenanteil am Erwerbsarbeitsmarkt ist in den letzten zwanzig Jahren weltweit signifikant angestiegen, während die Erwerbsquote von Männern tendenziell zurückgeht.²³ Die Erwerbsquoten von Männern in westeuropäischen Ländern betragen im Jahr 1990 rund 75 Prozent, die der Frauen rund 51 Prozent, zehn Jahre davor 78 Prozent und 42.²⁴ Am höchsten sind die Frauenerwerbsquoten in den skandinavischen Ländern, angeführt von Schweden mit rund 80 Prozent.

Die Erwerbsquote von Frauen in Österreich beträgt rund 64 Prozent (1994), die der Männer 78 Prozent²⁵, sie ist zwischen 1981 und 1991 (Volkszählung) bei Frauen um rund 3 Prozent bei Männern um ein halbes Prozent gestiegen. Österreich liegt unter den Ländern der Europäischen Union damit im Mittelfeld. Die Verläufe der Erwerbsbiographien von Frauen und Männern zeigen deutlich, daß die aus der Familiengründung resultierenden Belastungen in hohem Maße von Frauen aufgefangen werden. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen sinkt in vielen Ländern in der Altersgruppe, in der Familiengründungen eine Rolle spielen (20 bzw. 25 Jahre bis ca. 45). In einigen Ländern - allen voran den skandinavischen - verlaufen die Erwerbsquoten von Frauen ähnlich denen der Männer und sinken bei beiden erst in den Altersgruppen ab ca. 45, 50 Jahren und später ab.

Die Organisation der Erwerbsarbeit, welche die Trennung von Arbeit und Leben, Beruf und Familie voraussetzt und reproduziert, verlangt als Karrieremuster die „eineinhalb-Person“ - sie geht auf der einen Seite von einer überdurchschnittlichen Belastung der berufstätigen Männer, auf der anderen Seite von der

²³ Außer in einzelnen Regionen wie Sub-Sahara Africa und Ostasien)

²⁴ United Nations 1995:109

²⁵ BMAS 1995:33

Entlastung im familiären Bereich aus.²⁶ Es bleibt daher schwierig, Familienaufgaben mit einer Vollzeitberufstätigkeit zu verbinden. Frauen lösen dieses Dilemma mit Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitarbeit.

Der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen an allen erwerbstätigen Frauen liegt in (West)Europa bei ca. 15 Prozent, die Unterschiede zwischen den Ländern sind beträchtlich. In Ländern mit hoher Frauenerwerbsquote ist auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigung hoch.

In Österreich haben sogenannte „Regelarbeitszeit“ nur rund 43 Prozent der Männer und 39 Prozent der Frauen, wobei unter Regularbeitszeit eine wöchentliche Arbeitszeit von 36 bis 40 Stunden verstanden wird, in die weder Wochenenden noch Nacht-, Schicht-, Wechsel- und Turnusdienste inkludiert sind. Unter den Arbeitszeit-Sonderformen nehmen bei Frauen geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit den größten Stellenwert ein; bei den Männern Schicht-, Wechsel- und Turnusdienste sowie Überstunden. Rund 20 Prozent der unselbstständig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit, aber nur rund eineinhalb Prozent der Männer. Das bedeutet daß jede fünfte Frau aber nur jeder 63. Mann teilzeitbeschäftigt sind. Männer führen hingegen bei den Überstunden: rund 29 Prozent der Männer leisten regelmäßig Überstunden, rund 16 Prozent der Frauen. 80 Prozent der Männer bekommen die Überstunden ausbezahlt, aber nur 60 Prozent der Frauen²⁷

Der signifikanteste geschlechtsspezifische Unterschied in der Arbeitsorganisation zeigt sich also hinsichtlich der Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit. Das Ausmaß der Arbeitszeit ist bei Frauen eng an den Familienstand gekoppelt - vier von fünf teilzeitbeschäftigten Frauen sind verheiratet -, während dieser bei Männern keinen Einfluß hat. Das Motiv bzw. die Notwendigkeit für Frauen, in Teilzeit zu arbeiten, ergibt sich aus ihren „familialen Verpflichtungen“, während Männer dann in Teilzeit arbeiten wollen, weil „sie eine zusätzliche Qualifikation (z.B. Doktorat, Zweitstudium) erwerben wollen, ihren Übergang in die berufli-

²⁶ Beck-Gernsheim 1980:71

²⁷ BMAS+BMFF 1996, wiss. Teil 1: 32

che Selbständigkeit vorbereiten oder um Zeitsouveränität (z.B. Studienreisen durchführen) zu haben“.²⁸ Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und/oder Hausarbeit wird durch diese Aktivitäten eher noch erschwert. Männer die Teilzeit arbeiten reduzieren die Stundenzahl in der Regel in geringerem Ausmaß als Frauen, sie bleiben einen kürzeren Zeitraum in Teilzeit und sind oft mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten betraut, was erstaunlich ist, da generell doch eher die Meinung vertreten wird, daß diese mit Teilzeit nicht kompatibel wären. Andererseits scheint es in diesem Segment auch wieder leichter zu sein, Akzeptanz für einen Teilzeitwunsch zu erreichen - überhaupt dann, wenn er der Karriereplanung dient.²⁹

„Gemessen an den Gedanken, Worten und Lippenbekenntnissen ist die eingeschränkte Erwerbsarbeit von Männern akzeptiert, wenn nicht sogar respektabel“.³⁰

So wünschen sich etwa in einer 1988 von Bielski/Strümpel in Deutschland durchgeführten Studie 10 Prozent der männlichen Vollzeit-Arbeitnehmer auch bei Einkommensreduzierung weniger Arbeit;³¹ in der Untersuchung der Zeitschrift Brigitte in der BRD: "Mann '85" zeigten 8 Prozent der Männer die theoretische Bereitschaft, zugunsten der Karriere der Partnerin Hausmann zu werden und nach Zulehners in Österreich durchgeführten Studie von 1994 könnten sich mehr als 50 Prozent vorstellen, gegebenenfalls in Karenz zu gehen.³²

Elternkarenz

Seit 1974 können anspruchsberechtigte Frauen in Österreich nach der Geburt des Kindes Karenzleistungen in Anspruch nehmen, seit 1990 besteht die Möglichkeit der wahlweisen Karenz für Männer und Frauen sowie der Teilzeitkarenz. Österreich gehört mit diesen Regelungen zu jenen neun Ländern der Europäischen Union, die Elternkarenz sowohl gesetzlich geregelt haben, als auch ei-

²⁸ Ranftl 1995:265

²⁹ ebd. 266

⁷ Strümpel 1988: 186

³¹ ebd.,: 22

³² Zulehner/Slama 1994: 234

ne finanzielle Kompensation für eine bestimmte Dauer der Karenz leisten.³³

Vier Länder bieten keinen finanziellen Ausgleich an, zwei Länder (Großbritannien und Irland) haben keine gesetzlichen Karenzregelungen.

Das am weitest entwickelte Elternkarenz-Modell weist Schweden auf, es zeichnet sich durch sehr flexible Regelungen und hohe finanzielle Absicherung aus. Dementsprechend ist die Inanspruchnahme auch bei Männern sehr rege. Rund 44 Prozent der verheirateten erwerbstätigen schwedischen Väter nehmen während des ersten Lebensjahres eines Kindes zumindest einen Teil des Elternurlaubs in Anspruch (1989); rechnet man die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubes³⁴ hinzu, machen rund 50 Prozent der Väter in den ersten Lebensmonaten des Kindes von den gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten Gebrauch. Dieses positive Ergebnis relativiert sich allerdings im Detail: Männer nahmen im Schnitt nur einen geringen Teil der gesetzlich vorgesehenen Karenzzeit in Anspruch (7,5 Prozent) und eher mehrere kurze Freistellungen bzw. Teilzeiturlaub statt einer kontinuierlichen, längerdauernden Elternkarenz. Der Hauptteil der insgesamt genommenen Elternkarenztage entfällt weiterhin auf die Frauen; daran hat sich seit Anfang der achtziger Jahre kaum etwas geändert.³⁵

Die Inanspruchnahme der Elternkarenz durch Männer hängt aber offensichtlich -zumindest zu einem wesentlichen Teil - mit den genannten flexiblen Regelungen und hohen Einkommensersatzleistungen zusammen. In allen anderen EU-Ländern (und Norwegen) wird Elternkarenz noch fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen.

So auch in Österreich, wo unter allen KarenzgeldbezieherInnen nur 0,8 Prozent Männer sind (1994)³⁶. Die seit 1990 bestehende Möglichkeit zur Teilzeitarbeit für Eltern als Alternative zur Elternkarenz wird von rund 2 Prozent der Frauen und rund 7 Prozent der Männer in Anspruch genommen. Diese Maßnahme wirkt

³³ Die Freistellung ist in zwei Ländern bezogen auf kleine Unternehmen an die Zustimmung des Dienstgebers geknüpft; Frankreich bietet finanzielle Leistungen ab dem 2. Kind an

³⁴ Der Vaterschaftsurlaub wird in Schweden von 86% der Männer in Anspruch genommen

³⁵ Europäische Kommission 1994: 35f

³⁶BMFF 1995:404

sich also leicht positiv auf die Arbeitsteilung aus. Insgesamt ist aber das Interesse von Vätern, ihr Kind im Rahmen der Elternkarenz zu betreuen, gering. In einer kürzlich durchgeführten österreichischen Studie³⁷ zeigten sich u.a. folgende Ergebnisse: Väterkarenz ist ein Luxus für Besserverdienende; Väterkarenz ist keineswegs etwas gleich Selbstverständliches wie Mütterkarenz und widerspricht der gängigen männlichen Rollenzuschreibung; das Motiv Karenz“urlaub“ zu nehmen, hat nicht immer oder ausschließlich mit dem Wunsch, sich an der reproduktiven Arbeit zu beteiligen zu tun - oft soll die Unterbrechung eher einer Konsolidierung im Berufsleben dienen (Burn-Out; Weiterbildung; etc.).

Strukturelle Einflußgrößen

Die Realität gesellschaftlicher Arbeitsteilung steht also - zumindest in Österreich - klar im Widerspruch zu den Vorstellungen über eine „neue Männlichkeit“. An der Aufrechterhaltung der patriarchalen Ordnung wirken verschiedene Einflußgrößen mit.

Dazu gehören rechtliche Normensetzungen, denn der Staat als quasi "Gesamt-mann" sorgt für die Rahmenbedingungen - sowohl in Ehe und Familie als auch im Erwerbsarbeitsbereich - welche die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern festlegen und festigen. So werden etwa durch das soziale Sicherungssystem in Österreich traditionelle Rollenverteilungen eher gefördert als aufgeweicht. Eine Studie der Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien über die Verteilungssituation unselbständig beschäftigter Frauen³⁸ belegt, daß es im österreichischen Sozialsystem innerhalb einer Familie für Frauen meist ökonomisch sinnvoller ist, wenn sie die Pflege- und Betreuungsarbeiten verrichten und nicht ihre Partner, da die Ersatzrate für die entfallenen Einkommen der Frauen meistens höher ist (Arbeitslosenversicherung, Pensionsversiche-

³⁷ Hlavín-Schulze 1995

rung/Witwenpension u.v.m.). Das Sozialsystem ist auf das Modell der "bürgerlichen Versorgungsehe"³⁹ angelegt und bietet eine Reihe materieller Anreize für das Unterhaltssystem Ehe und Familie. Das Sozialsystem wird damit zur "Rollenfalle" und darüberhinaus zur "Armutsfalle", vor allem dann, wenn das Modell der Versorgungsehe an Gültigkeit verliert. Daß dies zunehmend der Fall ist zeigen allein die demographischen Trends, aber auch Arbeitsmarktentwicklungen, welche die Rolle des Ehemannes bzw. Partners als „Familienerhalter“ nicht mehr in dem gewohnten Maß garantieren.

Zur Festigung der traditionellen Arbeitsteilung tragen aber insbesondere auch Betriebs- und Organisationsstrukturen bei, die in der Regel von denen, für die sie gestaltet sind und die in ihnen arbeiten, als selbstverständlich und selbstverständlich als unveränderlich begriffen werden.⁴⁰ "Wenn den Worten kaum Taten folgen, wenn die Verhaltensänderungen so dramatisch hinter dem kulturellen Wandel hinterherhinken, so kann eine Hauptursache hierfür dingfest gemacht werden: Die organisierte Arbeitswelt mauert."⁴¹ Diese Strukturen sind entscheidend für die Produktion und Reproduktion von Macht, und stellen daher auch ein breites Feld für Strategien dar. Sie sind meist auf die Lebensmuster, Fähigkeiten und Bedürfnisse von Männern zugeschnitten. Sollen Personen, die sich davon unterscheiden, gleichberechtigt berücksichtigt werden, müssen auch diese Strukturen geändert werden.

Als Ausgangspunkt für unsere Studie steht daher die Frage, welche strukturellen Faktoren ein stärkeres familiäres Engagement der Männer fördern oder blockieren im Vordergrund. Einige unserer Hypothesen zu Beginn der Studie waren:

Die strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeitswelt verunmöglichen teilweise die Verwirklichung von Lebensentwürfen, die auf einer neuen Rollenteilung innerhalb der Familie basieren. Die Veränderung von Betriebsstrukturen, die u.a. auch gesellschaftliche Normen- und Wertvorstellungen wider-

³⁸ Streissler 1996

³⁹ vgl. Hieden-Sommer Helga 1995

⁴⁰ vgl. Pfarr 1987:89f

spiegeln, in Hinblick auf familienkonformere Arbeits(zeit)gestaltung auch für Männer ist eine wesentliche Voraussetzung für ein stärkeres familiäres Engagement der Männer. Damit ist auch die „patriarchale Blindheit“ der Gewerkschaften gegenüber Veränderungen, die eher von Frauen als von Männern artikuliert werden angesprochen.

- Eine Neuverteilung innerfamiliärer Verantwortlichkeiten würde für den Mann die Konfrontation mit "zeitlichen und sozialen Unvereinbarkeiten von Rollenanforderungen"⁴² bedeuten, die notwendigerweise zu beruflich-familialen Konflikten führen - ein Problem, das bisher in erster Linie berufstätige Frauen betroffen hat. Eine Möglichkeit die zeitliche Unvereinbarkeit von Beruf und Familie zu lösen, liegt scheinbar auf der Hand: die Reduktion und/oder Flexibilisierung der Arbeitszeit.
- Gravierende berufliche Nachteile (v.a. in der Privatwirtschaft) halten derzeit viele Männer davon ab, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder Karenzurlaub zu beanspruchen. Die ablehnende Haltung vieler Unternehmen gegenüber teilzeitbeschäftigten, männlichen Mitarbeitern, die Männer u.a. daran hindert häufiger diese Arbeitszeitform für sich zu wählen, läßt sich nicht allein mit ökonomischen Gründen erklären; es dürften auch emotionale Gründe eine wichtige Rolle spielen. "Männer, die Teilzeit arbeiten, bringen Unruhe in den täglichen Ablauf der Arbeit. Sie stellen durch ihr Verhalten die Berufszentriertheit des männlichen Mitarbeiters in Frage."⁴³
- Die traditionelle Rollenverteilung innerhalb der Familie stellt einen wichtigen strukturellen "Puffer" dar, der zugunsten des Mannes und auch des Betriebes zwischen Arbeits- und Familienwelt vermittelt:⁴⁴ Karriereanforderungen an den Mann legitimieren die Entlastung von der Familien- und Hausarbeit. Berufliche Mehrbeanspruchung führt bei Ehemännern und Vätern kaum

⁴¹ Strümpel 1988: 186

⁴² Höpflinger 1991: 168

⁴³ Dahmen-Breiner 1993: 78

⁴⁴ vgl. Höpflinger u.a. 1991: 168-173

zur Doppelbelastung, sondern häufiger zu familiärem Disengagement. Es besteht vielfach die Ansicht, daß familiäre Sorgen nicht ins Berufsleben einfließen sollen, während berufliche Sorgen durchaus in der Familie abgebaut werden sollen. D.h., Familie als Zentrum der "Regeneration", während das Berufsleben weitgehend frei von familialen Aspekten gedacht wird.

- Auch in Unternehmen, die sich um eine innerbetriebliche Chancengleichheit von Männern und Frauen bemühen und die spezielle Unterstützungen (wie z.B. flexible Arbeitszeitregelungen oder erweiterten Pflegeurlaub) anbieten, um Beruf und Familie "unter einen Hut zu bringen", werden diese Angebote vor allem an Frauen gerichtet und vor allem von Frauen genutzt. Männer fühlen sich von diesen Angeboten nicht angesprochen.
- Betriebliche Rahmenbedingungen sind nur ein Faktor unter mehreren, die für die tatsächliche Arbeitsteilung innerhalb der Familie ausschlaggebend sind. Traditionelle Geschlechterrollen und die Minderbewertung von Haushaltsarbeiten und Kinderbetreuung halten die Männer ebenfalls von diesen Tätigkeiten fern. So besteht zum Beispiel ein lediglich schwacher Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Engagement in der Familie. Arbeitslosigkeit, Pensionierung oder auch eine unfreiwillige Reduktion der Arbeitszeit führen nicht automatisch zu einer verstärkten Beteiligung im Haushalt und bei der Kindererziehung führen.⁴⁵

⁴⁵ dies belegen u.a. Studien von Studien Schneider 1989; Strümpel u.a. 1988; Höpflinger 1991)

Männer und Geschlechterdemokratie

Ein entscheidender Faktor ist die Bereitschaft der Männer selbst, sich an der Neugestaltung der Geschlechterbeziehungen in Richtung einer Geschlechterdemokratie zu beteiligen und damit die Quadratur des Kreises aufzulösen. Insofern haben wir in unserer wissenschaftlichen Zugangsweise auch einen Perspektivenwechsel vollzogen - wir stellen die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als Frauenfrage sondern als Männerfrage. Und zwar ernsthaft.

„Zwar ist es hilfreich, daß wir das soziale Geschlecht und die Geschlechterverhältnisse als sich wandelnde Momente begreifen können“ - das soll aber nicht davon ablenken, „daß auf der Ebene der Systeme und Organisationen die Herrschaft der Männer über die Frauen sich ebenso fortsetzt, wie die materiellen Ungleichheiten und die asymmetrische Verteilung der Macht zwischen den Geschlechtern“ - darauf weist u.a. auch Cynthia Cockburn in einer Studie über „Blockierte Frauenwege“ hin⁴⁶. Den Staat und die Wirtschaft habe immer noch der 'klassische' Mann in Händen. Sicher gäbe es auch die „aufgestörte“ Männlichkeit, doch die männliche Macht verteidige sich systematisch und auch gewaltsam. Männer scheinen begriffen zu haben, daß die Veränderungen tiefgreifend sein werden, wenn Frauen als Geschlecht Machtbefugnisse übernehmen. Dann nämlich geraten vor allem Prinzipien der Reproduktion, der Häuslichkeit und der Fürsorge ins Wanken.

Deshalb verschärfen sich im Zuge von Initiativen zur Förderung der geschlechtlichen Parität in der Regel patriarchale⁴⁷ Strategien, um die Machtbefugnisse erfolgreich verteidigen zu können. Befunde dazu finden sich im Alltag ebenso wie in der Wissenschaft, in der vom "Backlash" gesprochen wird.

Das "patriarchale Programm" enthält einen umfassenden Katalog an Regeln zum Zweck der Platzanweisung. Sie reichen von Machtstrategien, welche eine patri-

⁴⁶ Cockburn 1993:253

⁴⁷ hier verwendet im Sinne von: systembedingte männliche Vorherrschaft

archale Definition der Gesellschaft und patriarchale Mythenbildungen kreieren, einpflanzen und gegen Kritik absichern, bis hin zum Einsatz von Druckmitteln, inklusive Gewalt, welche die männliche Vormachtstellung erzwingen.⁴⁸

Der Verteilungskampf wird - dafür mehren sich die Belege - den Frauen verstärkt untereinander übertragen damit männliche Privilegien weiter unangetastet bleiben können. Frauen sollen ihre Benachteiligung nicht auf Kosten der Männer sondern - wenn schon - auf Kosten anderer Frauen mildern. So wird z.B. die häusliche Arbeitsteilung nicht auf der Ebene einer anderen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu bewerkstelligen versucht, sondern mittels einer Arbeitsteilung zwischen Frauen, oft zwischen Frauen der Dominanzkultur und Frauen die ihr nicht angehören - also z.B. Migrantinnen, die zum Billigtarif jene Tätigkeiten und Funktionen, die ursprünglich die - jetzt erwerbstätige - Hausfrau und Mutter zum Nulltarif leistete.⁴⁹

Unter den Bedingungen einer gespaltenen Gesellschaft ergibt sich die Gefahr, daß sich Emanzipationschancen möglicherweise in der Kapitulation vor den patriarchalen Grundmustern geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung erschöpfen: „Im Glanz der ‘neuen Mütterlichkeit’ mit gleichberechtigtem Zugriff auf das Konto eines Besserverdienenden“, oder im „Glanz einer Karriere, die ganz und gar den herrschenden Normen entspricht - einschließlich der darin enthaltenen Delegation des privaten Alltags an häusliche Gehilfinnen oder aushäusliche Dienstleistungen“.⁵⁰

Ein Perspektivenwechsel in Richtung einer "Geschlechterpolitik" scheint uns daher unumgänglich. Dabei muß es auch darum gehen aufzuzeigen wo, wie und unter welchen Bedingungen es einzeln oder kollektiv gelingen kann, Strukturen zu gestalten bzw. zu überwinden und Handlungsräume trotz oder mit Hilfe struktureller Vorgaben zu öffnen; ebenso das Faktum, daß individuelle und kollektive Entscheidungen gegen Unterdrückung auch in unterdrückenden Verhält-

⁴⁸ Benke 1995

⁴⁹ vgl. Kurz-Schärf: 21

⁵⁰ ebd. 22

nissen getroffen werden können. Niemand kann behaupten, daß es keine Alternative zur traditionellen Arbeitsteilung gäbe. Männer müssen sich entscheiden, wo sie Privilegien abgeben müssen, damit Frauen gleichgestellt werden können. Männer stehen vor der Wahl, das patriarchale System zu akzeptieren, oder ihm durch individuelles und kollektives Engagement entgegenzutreten. Dies auch, wenn es für sie dabei scheinbar nur wenig zu gewinnen gibt. Oder wie es der Direktor eines Betriebes in einer britischen Untersuchung formulierte: „Auch wenn es die Männer hart ankommt: Sie müssen sich entscheiden, ob sie zur Lösung des Problems beitragen wollen oder zum Problem, das gelöst werden muß“.⁵¹

⁵¹ Cockburn 1993:255