

«Diese Männer haben die Dinge noch nie so betrachtet»

Gleichstellung ist auch Männersache. Und das nicht erst seit dem ehemaligen Männerbeauftragten des Kantons Zürich. Aner Voloder berät bei der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich schon seit zwei Jahren Männer und Frauen in juristischen Fragen.

VON SUSI STÜHLINGER (INTERVIEW) UND ANDREAS BODMER (FOTO)

WOZ: Aner Voloder, noch immer gibt es kaum Familienväter, die Teilzeit arbeiten – was fehlt: der Wille oder die Möglichkeiten?

Aner Voloder: Beides. Einerseits ist es für einen Mann selten möglich, in der Privatwirtschaft mit dem Anliegen Teilzeitarbeit vorstellig zu werden. Da beißen Männer noch immer auf Granit. In den Köpfen vieler Vorgesetzter ist noch immer die klassische Rollenteilung verankert, die besagt, dass dem Mann in der Familie die Rolle des Ernährers zufällt und er deswegen hundert Prozent zu arbeiten hat. Und deswegen gibt es seitens der Männer auch Hemmungen, das Pensum zu reduzieren, weil Kollegen, Vorgesetzte, aber auch der eigene Familien- oder Freundeskreis dieses Vorgehen als unmännlich taxieren könnten.

Werden Männer mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit tatsächlich am Arbeitsplatz diskriminiert?

Männer, die den Wunsch nach Teilzeitarbeit äussern, werden zwar nicht direkt diskriminiert, wohl aber gehänselt mit Sprüchen wie: «So, du bleibst also lieber zu Hause und

kochst und wechselst Windeln.» Und es gibt die ganzen Vorbehalte, die ja auch Frauen treffen von wegen: «Du bist nicht erreichbar, du bist nicht flexibel» und, und. Wenn Männer es dann geschafft haben, Teilzeit zu arbeiten, kommt es vor, dass sie tatsächlich diskriminiert oder weggemobbt werden. Oder man trennt sich von ihnen, weil nach wie vor der Irrglaube herumgeistert, dass Teilzeit Arbeitende in der Regel nicht leistungswillige oder -fähige Angestellte sind. Vollzeitbeschäftigte Familienväter, denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert oder verunmöglicht wird, sind fast gezwungen, ausschliesslich traditionelle Versorger zu sein.

Spielt es bei der Entscheidung über das Familienmodell eine Rolle, dass der Mann nicht auf seinen – meist besseren – Lohn verzichten will?

Die meisten Menschen geben Privilegien nur ungern ab. Das ist menschlich. Hinzu kommt, dass wir in einer Zeit leben, wo grundsätzlich niemand mehr etwas abgeben will. Das ist unter anderem auch ein Problem der fehlenden oder verschwindenden Solidarität. Die

Menschen sind grundsätzlich nicht bereit zu teilen, und es liegt nicht auf der Hand, dass diejenigen, die mehr haben, jenen etwas abgeben, die weniger haben. Egoismus prägt unseren Alltag, den von Männern und von Frauen.

Was kann getan werden, damit Teilzeitarbeit auch für Männer attraktiver wird?

Es muss ein Umdenken stattfinden. Die Unternehmen müssen erkennen, dass Frauen sehr viel Potenzial mitbringen, das heute allzu oft ungenutzt verpufft. Wenn man Frauen anders begegnet, wenn man sie als Schwangere nicht benachteiligt, ihnen attraktivere Arbeitsbedingungen bietet und beiden Geschlechtern Teilzeitarbeit ermöglicht, dann bringt das auch wirtschaftliche Vorteile – das muss man den Firmen aufzeigen. In Skandinavien funktionieren diese Modelle sehr gut, warum sollte so etwas nicht auch bei uns möglich sein? Die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie existiert vor allem in unseren Köpfen. Und ich glaube, dass es die Gleichstellungsbüros auch dafür braucht, um ebendiese Sensibilisierungsarbeit zu leisten.

Auch die Politik hätte es in der Hand, etwas zu unternehmen – mit der Festsetzung von Quoten zum Beispiel.

Die derzeitige politische Lage stimmt mich diesbezüglich nicht gerade optimistisch. Dabei gibt es Beispiele – ich erwähne noch einmal Skandinavien –, die zeigen, dass sich Frauenquoten, zum Beispiel in Verwaltungsräten, bewähren. Wenn sich der Widerstand gegen Quoten so hartnäckig hält, wenn stets gesagt wird, Quoten seien nicht nötig, dann gilt es zu untersuchen, warum Frauen dennoch immer wieder an die «gläserne Decke» stossen: Ist es, weil Männer ihre Privilegien nicht abgeben können oder wollen? Oder hegen auch moderne Paare selbst Vorurteile, wie dasjenige, dass der Mann nicht in der Lage sei, die Kinder zu pflegen, wenn sie krank werden, und darum besser die Frau zu Hause bleibt – die dann deswegen häufiger bei der Arbeit fehlt? Es ist wie ein Teufelskreis.

Es gibt auch Familien, die sich schlicht kein Teilzeitpensum leisten können ...

Klar, man kann nicht verlangen, dass jemand am Existenzminimum leben muss, damit er oder sie Teilzeit arbeiten kann. Da müsste eben der Staat helfen, mit familienfreundlichen

Rahmenbedingungen, ergänzenden Angeboten, Kinderkrippen und so weiter. Das kostet etwas, da muss die Gesellschaft bereit sein, diese Kosten zu tragen. Heute leben wir in einer globalisierten Welt, in der die Devise «Ich will alles und zwar sofort» gilt, ohne dass Menschen sich gleichzeitig fragen, was sie dafür leisten oder worauf sie allenfalls verzichten könnten.

Rund um den Wirbel um den ehemaligen Männerbeauftragten des Kantons Zürich, Markus Theunert, wurden Stimmen von frustrierten, wütenden Männern laut, die behaupteten, heutzutage seien die Männer das benachteiligte Geschlecht.

Ich spüre diese Wut, wenn ich zum Beispiel die ganzen Kommentare in den Onlineforen lese, und ich glaube, dass die Medien – wo die Macht noch immer in männlicher Hand ist – daran eine Mitschuld tragen. Dass auf Gleichstellungsbüros auch Männer arbeiten, war bis anhin weitgehend unbekannt, und niemand hatte ein Interesse daran, diesen Irrtum zu berichtigen. Die Debatte um Markus Theunert hat gezeigt, wie die Analyse versagt: Die ganze Zeit haben die Medien das Bild in der Öffentlichkeit transportiert, dass Theunert der erste und einzige Mann sei, der sich in einem Gleichstellungsbüro für männliche Anliegen engagiert. Die Beute dieser medialen Sensationsjagd schadet den mühsam erkämpften Errungenschaften der Gleichstellungsarbeit.

Wenden sich die wütenden Männer, die sich benachteiligt fühlen, demnach mit ihren Problemen auch nicht an Ihre Fachstelle?

Viele haben kein Vertrauen in die Gleichstellungsarbeit. Die Fachstelle erhält oft E-Mails mit der Anrede «Sehr geehrte Frauen» oder «Sehr geehrte Damen (und Herren – falls welche bei Ihnen arbeiten)». Wir bekommen auch zu hören, dass Männer heutzutage die Benachteiligten seien, und die Männer fragen, warum sich das Gleichstellungsbüro denn nicht für den Militärdienst für Frauen oder das gleiche AHV-Alter für beide Geschlechter einsetzt. Sie verknüpfen diese Forderungen aber nicht mit der entscheidenden Frage der immer noch vorherrschenden klassischen Rollenverteilung in Paarbeziehungen, mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie lassen ausser Acht, dass Frauen in dieser Beziehung nach wie vor mehrheitlich benachteiligt sind. Wenn ich diesen Männern dann ausführlich antworte, bedan-

ken sie sich und gestehen manchmal auch ein, dass sie eine solche Antwort nicht erwartet und die Dinge noch nie auf diese Weise betrachtet hätten. Ich hoffe, dass sich aus den positiven Erfahrungen dieser Männer ein Schneeballeffekt ergibt und sich mehr Männer mit ihren Anliegen an das Gleichstellungsbüro wenden.

Wie viele Männer wenden sich an Sie?

Im Moment kommen etwa dreissig Prozent der Anfragen für juristische Beratungen von Männern, darunter auch von solchen, die bereits Teilzeit arbeiten. Und auch in dieser Beziehung können Männer vom Gleichstellungsgesetz profitieren. Wenn in einem Betrieb Teilzeit Arbeitende schlechter gestellt sind als Vollzeitangestellte, dann ist das ein klassischer Fall der indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, da Frauen viel häufiger Teilzeit arbeiten. Die Beseitigung dieser Ungleichbehandlungen wirkt sich dann positiv auch für die Teilzeit arbeitenden Männer aus und schafft vielleicht sogar Anreize.

Manche kritisieren zudem, die Gerichte würden Männer in Sorgerechtsstreitigkeiten systematisch benachteiligen.

Es steht fest, dass die ganze Sorgerechtsproblematik auch eine Konsequenz der klassischen Rollenverteilung in der Familie ist, die immer noch vorherrscht. Das Gesetz sagt nicht, dass die Kinder bei einer Scheidung der Mutter zugeteilt werden müssen. Bei einer Scheidung treffen verschiedenste Interessen aufeinander, wobei die Scheidungsrichterinnen und -richter sich bei der Kinderzuteilung nach objektiven Kriterien orientieren müssen. An oberster Stelle steht das Kindeswohl: Nach dieser Maxime haben sich alle Massnahmen zu richten. Wenn also die Mutter während der Ehe weniger oder gar nicht gearbeitet hat und mehr für das Kind da war – was fast immer der Fall ist –, dann ist sie auch nach der Scheidung die erste Bezugsperson. Das Gesetz wird übrigens aktuell revidiert und die gemeinsame elterliche Sorge bald für alle Paare zum Regelfall werden – unabhängig von ihrem Zivilstand.

Fälle von Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts sind bei Frauen leider noch immer

häufig. Gibt es das auch bei Männern?

Es gab bei uns einen einzigen Fall, wo ein Mann den Verdacht hegte, er würde bei der Entlohnung aufgrund seines Geschlechts diskriminiert – aber wir konnten abklären, dass dem nicht so war.

Sie sind in Bosnien-Herzegowina aufgewachsen. Hierzulande hält sich die Vorstellung, dass in südosteuropäischen Ländern ausgeprägt patriarchale Strukturen vorherrschen.

Klar gibt es diese Machostrukturen. Der Sozialismus hat das früher ein Stück weit relativiert. Wo ich aufgewachsen bin, hat Vollbeschäftigung geherrscht, Frauen und Männer haben Vollzeit gearbeitet. Klar, die Familien- und Hausarbeit wurde deswegen nicht überall geteilt, und Frauen waren teilweise total überlastet. Aber in Bezug auf ihren Platz in der

«Die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie existiert vor allem in unseren Köpfen.»

Gesellschaft waren die Frauen gleichgestellter, als sie es heute im Westen sind, sie hatten mehr Mitsprache und konnten mehr mitentscheiden. Und wenn auch die Väter oftmals keine oder wenig Hausarbeit verrichteten, so gab es zumindest eine familiäre oder nachbarschaftliche Solidarität. Grosseltern, Geschwister oder Nachbarinnen und Nachbarn sind eingesprungen, damit die Frauen nicht die ganze Hausarbeit allein meistern mussten.

Überdies war die Arbeitswelt familienfreundlicher, es gab überall Kinderkrippen, und in den Schulen wurden die Kinder ganztags betreut. Und gearbeitet wurde normalerweise von 7 Uhr morgens bis 3 Uhr nachmittags, sodass Mütter und Väter auch noch Zeit mit ihrer Familie verbringen konnten. Die Zersplitterung, der Krieg und der Übergang vom Sozialismus zu einem sozial rücksichtslosen Turbokapitalismus haben in Exjugoslawien unter anderem auch dazu geführt, dass in Sachen Gleichstellung nun ein Backlash stattfindet: Die Frauen

sitzen vermehrt wieder zu Hause, die häusliche Gewalt hat stark zugenommen und wird nicht geahndet.

Sie beraten auch Opfer von sexueller Belästigung – sind darunter auch Männer?

Es kommt vor, dass Männer belästigt werden, allerdings eher von anderen Männern als von Frauen. Es existiert aber sicher eine Dunkelziffer von Männern, die von Frauen belästigt werden, die das dann einfach schlucken und keine Hilfe suchen, weil sie Angst haben, blossgestellt zu werden. Die denken: «Ich bin ein Mann, und ich bin stark, deshalb kann ich das über mich ergehen lassen.»

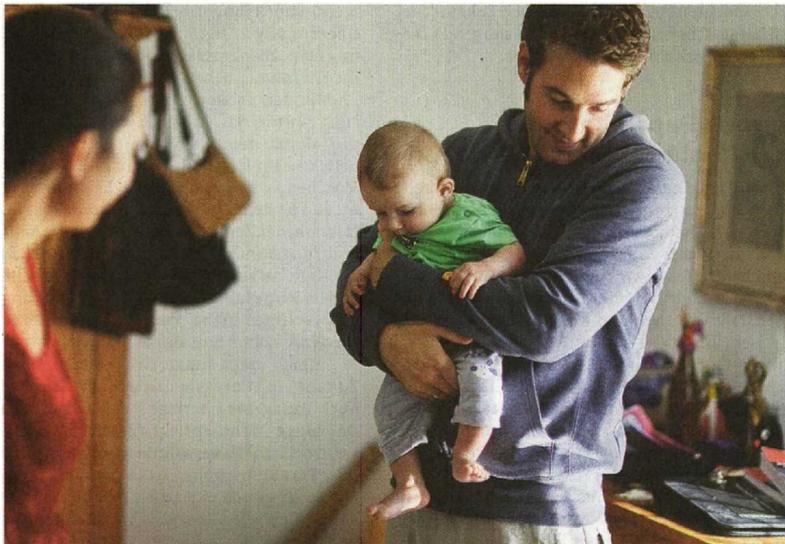
Werden Frauen von Männern aus Konkurrenzdruck heraus belästigt?

Es gibt durchaus Situationen, wo sexuelle Belästigung zwecks Mobbing stattfindet. Zum Beispiel, wenn Frauen, die betriebsintern aufsteigen wollen, von Vorgesetzten oder direkten Kollegen sexuell belästigt werden, damit sie aufgeben. Die Männer spannen zusammen, oder die Vorgesetzten bagatellisieren die Angelegenheit, indem sie behaupten, das Opfer übertreibe und sei hysterisch. Sexuelle Belästigung ist immer Machtmissbrauch und geschieht häufig von oben nach unten. Und ich will nichts

verharmlosen, aber manchmal ist das Motiv der Belästigung, schlicht darauf zurückzuführen, dass sich die belästigende Person nach körperlicher Zuwendung sehnt und nicht einsieht, wo die Grenzen liegen. Das kommt nach meiner Beobachtung häufiger vor als Belästigung aus Angst vor dem Aufstieg einer Kollegin.

Wie sieht es eigentlich bei der Stadt Zürich in Sachen Teilzeitjobs für Männer aus?

Das Verhältnis Teilzeit-Vollzeit ist in der Verwaltung etwa gleich wie in anderen Unternehmen, von allen Teilzeitjobs sind zwanzig Prozent mit Männern besetzt und achtzig Prozent mit Frauen. Wir sind immer im Gespräch mit den Personalabteilungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da beraten wir nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Führungskräfte, die Teilzeitmodelle einführen möchten. Mit dem Gleichstellungsplan, einem verwaltungsübergreifenden Projekt, verstärkt die Stadt Zürich ihr bisheriges Engagement für die Gleichstellung von Frau und Mann und bindet die Departemente und Verwaltungsabteilungen vermehrt in die Gleichstellungsarbeit ein. Einzelne Abteilungen aus allen Departementen haben Massnahmen formuliert, darunter auch solche bezüglich Teilzeitarbeit.



«So, du bleibst also lieber zu Hause und kochst und wechselst Windeln», heisst es dann oft.

FOTO: GEATAN BALLY, KEYSTONE

BUBEN- UND MÄNNERARBEIT IN BASEL-STADT

«Welche Vorstellungen von Männlichkeit haben wir?»

Frank Luck arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Schwerpunkt Buben und Männer in der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt. Gleichstellungsfragen seien für ihn Alltagsfragen, sagt er und hält fest, dass sich Gleichstellungsarbeit seiner Ansicht nach immer gleichermaßen an beide Geschlechter wenden müsse. «Wir machen schon seit Jahren Männer- und Bubenarbeit, richten Projekte explizit an Männer», sagt er und spricht verschiedene Berufswahlprojekte in der Volksschule an. «Da haben



Frank Luck.

wir gemerkt, dass das Thema Bubenträume/ Männerrealitäten eine grosse Rolle spielt – der Übergang von der Schule in die Berufswelt, wo junge Männer sich den Erwartungen der Erwachsenen ausgesetzt fühlen.»

Dabei stellte sich auch immer die Frage: «Welche Vorstellungen von Männlichkeit haben wir?» Wenn in der Öffentlichkeit über Männer geredet werde, finde auch gegenwärtig «nicht gerade eine Erweiterung von Entwürfen von Männlichkeit statt», sagt Luck. Will heissen: Zwar werden in Wirklichkeit verschiedene

Formen von Männlichkeit gelebt, nach aussen dominiert jedoch weiter das aus der Antike stammende Ideal vom «starken Mann».

Dass ein starker Mann auch etwas anderes sein könne als das nach wie vor dominante Bild, gelte es stärker in den Fokus zu rücken. Und, so habe er bei der Arbeit mit Jugendlichen beobachtet: «Die Unterschiede zwischen den einzelnen Männern sind teilweise viel grösser als die geschlechterübergreifenden. Die Männer und die Frauen gibt es nicht. Deswegen sollte man – trotz aller Unterschiedlichkeit – nicht nur nach Differenzen schauen, das verengt den Blick.»

Um das Männerbild erweitern zu können und dem «antiken» Mann andere Entwürfe von Männlichkeit zur Seite zu stellen, braucht es gemäss Luck vor allem die Initiative der Männer: «Viele Männer möchten heute anders leben als vorangegangene Generationen – deshalb müssen sie gemäss ihrem eigenen Lebensentwurf eigene Prioritäten setzen und für ihre Entscheidung einstehen.» Denn erst das selbstbewusste Entstehen eines Mannes für seine eigenen Wünsche führe zur Akzeptanz und letzten Endes zu einer Erweiterung der Männlichkeitsentwürfe. «Das kann in der Folge auch anderen Männern Mut machen, für ihre Anliegen einzutreten.»

Oder, wie Frank Luck es am Beispiel einer der eingangs erwähnten Berufswahlveranstaltungen erläutert: «Da sagte ein junger Mann: Ich will eine Lehre als Fachmann Kinderbetreuung machen. Die ganze Klasse hat gelacht. Nein, das wolle er wirklich, wiederholte daraufhin der junge Mann mit Nachdruck – und dann war Ruhe im Karton.» STÜ



Aner Voloder vor der Zürcher Münsterbrücke: «In Bosnien-Herzegowina, wo ich aufgewachsen bin, waren die Frauen gleichgestellter als heute im Westen.